

令和6年度

働くみなさん

のための

ガイドブック



働く方も
事業主の方も
知っておきたいルール



トラブル解決の
窓口や手続



女性活躍と
子育て支援



各種相談窓口
助成制度
福利厚生



障害のある方と
高齢者の雇用促進



仙台市

令和6年4月

働くみなさんのためのガイドブック

◆ はじめに ◆

この冊子は、勤労者と事業主の皆さんに関係の深い法律や制度の内容についてまとめたものです。各種相談窓口や助成制度についても掲載しておりますので、ぜひご活用ください。なお、詳しくはそれぞれの窓口にご相談ください。

令和6年4月
仙台市市民局市民生活課

目次

1	労働契約について	1
2	有期労働契約の「無期転換ルール」について	1
3	労働条件について	1
4	労働保険について	3
5	職場での安全と健康の管理について	3
6	職場でのトラブル解決のために	4
7	男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の活躍推進について	6
8	パート・有期雇用・派遣労働者について	8
9	仕事と家庭の両立のために	10
10	子育て支援について	12
11	障害のある方、高齢者の雇用推進について	14
12	各種相談窓口	16
	求人・求職に関する事	16
	労働条件等に関する事	16
	ひとり親家庭の労働に関する事	17
	障害者・高齢者の雇用の促進と安定等に関する事	17
	職業能力開発（技能の習得）に関する事	17
	税金に関する事	18
	社会保険に関する事	18
	労働衛生環境の整備に関する事	19
	働き方改革に関する事	19
	子育て支援に関する事	19
13	各種助成制度	20
14	中小企業勤労者の福利厚生のために	23
15	勤労者のための福祉事業	24
16	自分でしらべる・キャリアアップする	25
17	公務員募集情報	25

① 労働契約について

労働契約に関する基本的なルールは、労働契約法に定められています。

(1) 労働契約の締結 (労働契約法第3～5条)

労働契約は、労使対等な立場における合意に基づき、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結し、できる限り書面での確認が求められています。また、使用者には労働契約に伴い、労働者の生命や身体等の安全が確保されるような配慮も求められています。

(2) 労働契約の変更 (労働契約法第8～10条)

労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。また、使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の労働条件を不利益に変更することはできません。

(3) 労働契約の継続・終了 (労働契約法第14～16条)

使用者が出向を命ずる場合、懲戒処分をする場合、解雇する場合においては、その必要性や理由などに照らして、権利の濫用と認められる場合は無効となります。

◆ 労働契約に関するお問い合わせは ・ 宮城労働局雇用環境・均等室 TEL 299-8834

② 有期労働契約の「無期転換ルール」について

使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できます(無期転換ルール)。対象は契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員など名称は問いません。

【平成31年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



使用者が「無期転換ルール」の適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に「雇止め」や契約期間中の解雇を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

◆ 「無期転換ルール」に関する情報・お問い合わせ (無期転換ルール特別相談窓口)
・ 宮城労働局雇用環境・均等室 TEL 299-8834, 299-8844

③ 労働条件について

(1) 労働条件の明示 (労働基準法第15条)

使用者は、労働契約の締結・更新の際、労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示しなければなりません。特定の事項は書面による明示が必要ですが、労働者の希望がある場合に限り、メール等(出力して書面の作成ができる必要あり)により明示することも可能です。

なお、令和6年4月からは、就業場所や業務の変更の範囲、有期契約の更新上限の有無等の事項が追加されています。

(2) 契約期間 (労働基準法第14条)

契約期間に定めのある労働契約(有期労働契約)の期間は、原則として上限は3年です。なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約については、上限が5年とされています。

(3) 解雇の手続等 (労働基準法第19・20条)

使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告するか、予告しない場合は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う必要があります。なお、労働者が業務上の傷病による療養のため休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の休業期間及びその後30日間は解雇が禁止されています。また、他の法律で解雇が禁止されている場合もあります。

(4)最低賃金 (最低賃金法)

最低賃金は、最低賃金法に基づき都道府県労働局長が定めた賃金額より低い賃金で労働者を働かせてはならないとするもので、常用・臨時・パートを問わず、すべての労働者に適用されます。(一部の特例を除く)

最低賃金には「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」があり、賃金や物価の変動に応じて毎年改定されています。最低賃金の計算には精皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与等、時間外・休日・深夜手当は含まれません。

最低賃金の件名		時間額	効力発生日
地域別最低賃金	宮城県最低賃金	923円	令和5年10月1日
特定最低賃金	鉄鋼業	1,003円	令和5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	959円	令和5年12月15日
	自動車小売業	986円	令和5年12月15日

(5)賃金の支払 (労働基準法第24条)

賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であるため、①通貨で②直接労働者に③全額を④毎月1回以上⑤一定期日を定めて、確実に支払わなければなりません。ただし、労働者の同意を得て指定する本人口座に振り込むことができる等の例外があります。

(6)労働時間や時間外労働 (労働基準法第32・36・37条)

労働時間は原則として1日8時間、1週40時間以内としなければなりません(法定労働時間)。ただし、所定の手続により、一定期間を平均して法定労働時間以内とすることも可能です。

法定労働時間を超える時間外労働は、予め労働基準監督署長に届け出た労使協定(36協定)の範囲内で行わせることができますが、右のとおり上限があります。なお、建設の事業、自動車運転の業務及び医師等については、一部、一般の事業と異なる取扱いがあります。詳しくは、厚生労働省「適用猶予業種の時間外労働の上限規制特設サイト (<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>)」でご確認ください。

また、時間外労働に対しては、右の割増賃金を支払わなければなりません。

時間外労働の上限 (原則)
月45時間・年360時間
特別条項付き時間外労働の上限
<ul style="list-style-type: none"> ・年720時間以内 ・時間外労働+休日労働の合計は100時間未満 ・2~6か月平均は80時間以内 ・月45時間を超えるのは年6か月まで

割増賃金率	
時間外労働	25%以上
時間外労働 (月60時間を越えた場合。)	50%以上
休日労働	35%以上
深夜労働 (午後10時~午前5時)	25%以上

※時間外労働又は休日労働が深夜労働となった場合は深夜労働分を加算

(7)休憩 (労働基準法第34条)

使用者は、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。

(8)休日 (労働基準法第35・36・37条)

少なくとも1週間に1日(4週間に4日)の休日を与えなければなりません(法定休日)。

また、法定休日に労働させる場合は、時間外労働の場合と同様に、予め労働基準監督署長に届け出た36協定の範囲内で行わせ、35%以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。

(9)年次有給休暇 (労働基準法第39条)

6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者には、原則として10日以上年次有給休暇を与えなければなりません。

なお、年次有給休暇は、原則として労働者が希望する時季に与えなければなりません。そのうち5日は時季を指定して取得させる必要があります。また、労使協定を要件に年5日を超える部分に限り、計画的付与を行うことができます。

(10)法令、就業規則、労使協定、最低賃金等の周知義務 (労働基準法第106条・最低賃金法第8条)

使用者は、労働基準法及び同法による命令等の要旨、就業規則、36協定ほか労使協定、最低賃金の概要等を、常時各作業場の見やすい場所に掲示する等により、労働者に周知させなければなりません。

◆労働条件に関するお問い合わせは

- ・宮城労働局監督課 TEL 299-8838
- ・仙台労働基準監督署 TEL 299-9072
- ・仙台総合労働相談コーナー（仙台労働基準監督署内） TEL 299-9075

◆最低賃金に関するお問い合わせは

- ・宮城労働局賃金室 TEL 299-8841

4 労働保険について

労働保険とは、労災保険と雇用保険とを総称したもので、保険給付は両保険制度で別々に行われますが、保険料の納付等については、一体のものとして取り扱われています。労働者を一人でも雇っていれば、その事業主は加入しなければなりません。

労働者災害補償保険（労災保険）	雇用保険
<p>業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とするまたは通勤の事由によって、負傷したり、病気になったり、あるいは不幸にも死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行う制度です。</p> <p>また、労働者の社会復帰の促進など、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。</p> <p>保険料は、事業主が全額負担します。</p>	<p>失業した場合及び雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うものです。</p> <p>また、失業の予防や労働者の能力開発及び向上、その他労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。</p> <p>保険料は、労使双方が負担します。</p>
<p>【お問い合わせ先】</p> <p>宮城労働局労災補償課 TEL 299-8843</p> <p>仙台労働基準監督署 TEL 299-9074</p>	<p>【お問い合わせ先】</p> <p>ハローワーク仙台 TEL 299-8811</p> <p>（公共職業安定所）</p>

5 職場での安全と健康の管理について

職場における安全と健康を確保し、健康で安心して働ける職場を実現することが、労働安全衛生法により事業主に求められています。

・安全衛生管理体制の整備（労働安全衛生法第 10 ～ 19 条）

一定の業種・規模に応じて、総括安全衛生管理者及び安全管理者、衛生管理者、産業医等を選任し、安全委員会や衛生委員会を設ける必要があります。

・安全衛生教育等の実施（労働安全衛生法第 59 ～ 61 条）

労働者を雇い入れた時、作業内容を変更した時、危険・有害業務に就かせる時などは、業務に必要な安全衛生教育を行わなければなりません。また、クレーンの運転等一定の業務を行う場合には、免許、または技能講習の修了が必要となります。

・健康診断の実施（労働安全衛生法第 66 条）

常時使用する労働者について、原則として、雇い入れた時及び1年以内ごとに1回、定期的に、医師による健康診断を行わなければなりません。それ以外にも、一定の有害な業務については、6か月以内ごとに特別な項目の健康診断が必要です。また、この健康診断の結果を労働者に通知し、異常の所見があると診断された労働者については、必要な措置を講じることが義務付けられています。なお、医療保険者から健康診断の記録の写しの提供を求められた場合は、提供することが義務付けられています。

・過重労働による健康障害防止とメンタルヘルス対策（労働安全衛生法第 66 条の 8 ～ 66 条の 10）

労働時間は、原則として、法定労働時間内としなければなりません。法定の手続を経た上で時間外労働、休日労働を行わせる場合、一定の長時間労働者については、時間外・休日労働時間に応じて医師による面接指導が必要となります。常時使用する労働者数が 50 人以上の事業場は 1 年ごとに 1 回ストレスチェックを行う必要があります（50 人未満は努力義務）

◆職場での安全と健康の管理に関するお問い合わせは

- ・宮城労働局健康安全課 TEL 299-8839
- ・仙台労働基準監督署 TEL 299-9073

6 職場でのトラブル解決のために

職場での労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」といいます。）が増加しています。紛争の最終解決手段としては、裁判制度がありますが、多くの時間と費用がかかります。

個別労働紛争を未然に防止し、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的とした「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、次のとおり紛争解決を援助するサービスが提供されています。

労働者・事業主のどちらも無料で利用することができます。

また、学生の皆さんのアルバイト先での以下のようなトラブルについても利用できます。

- 契約の労働条件と実際が違う
- 勝手に日中のシフトに入れられ、学校に通えない
- 無理やり残業をさせられ、疲れてへとへとだ
- 休みの日にも仕事をさせられる
- 残業代が支払われない
- いつも怒鳴られ、精神不安定になっている
- 「仕事ができない」と急にクビになった
- 「辞めたい」と言っても「代わりが見つかったら」と言われた
- 「解雇は新卒採用に不利になるから自己退職しろ」と高圧的に言われた

一人で悩まず、まずはご相談ください。

6 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

個別労働紛争は、単に法令、判例を知らないことや、誤解によるものも多く、関連情報を入手したり相談したりすることにより、紛争に発展することを未然に防ぐことができる場合があります。

このため、宮城労働局や仙台労働基準監督署では「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。

総合労働相談コーナーでは、労働問題に関するあらゆる分野（労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、職場環境等）を対象に、労働者・事業主等からの相談を受け付けています。

宮城労働局長による助言・指導

実際に紛争状態にある方々に、個別労働紛争の問題点と解決の方向を労働局長が示すことを、労働局長による助言・指導と言います。ただし、紛争当事者に一定の措置の実施を強制するものではありません。

対象となる個別労働紛争の範囲は、労働条件その他労働関係に属する事項についての個別労働紛争であり、具体的内容は主に次のとおりです。

- ① 解雇、雇止め、配置転換・出向、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争
- ② 事業主によるいじめ・嫌がらせに関する紛争
- ③ 会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争
- ④ 募集・採用に関する紛争

一方、次のような紛争等は対象となりません。

- ① 労働関係に属さない事項についての紛争
(例えば労働者と事業主の私的な関係における金銭の貸借に関する紛争など)
- ② 労働組合と事業主との間の紛争や、労働者と労働者の間の紛争
- ③ 裁判で係争中である、または確定判決が出されている等、他の制度で取り扱われている紛争
- ④ 法令により適用除外とされている紛争

※助言・指導の申出をした労働者への不利益取扱いは禁止されています。

※男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法（パワーハラスメント対策）に係る紛争は、労働局長による援助と調停会議による調停により解決の援助を行います。

宮城紛争調整委員会によるあっせん

● あっせんとは

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示します。

●宮城紛争調整委員会とは

弁護士、特定社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された委員会であり、宮城労働局に設置されています。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

●宮城紛争調整委員会によるあっせんの特徴

- ① 対象となる紛争：労働条件その他労働関係に属する事項についての個別労働紛争が対象となります。（募集・採用に関するものは対象となりません。）
- ② 手続きが迅速・簡便：長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。
- ③ 専門家が担当：弁護士、特定社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。
- ④ 利用は無料：あっせんを受けるのに費用は一切かかりません。
- ⑤ 合意の効力：紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力を持つことになります。
- ⑥ 非公開：あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。
- ⑦ 不利益取扱いの禁止：労働者があっせんの申請をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

・手続きの流れ

あっせんの申請 宮城労働局の総合労働相談コーナーに、あっせん申請書を提出
①宮城労働局長が、宮城紛争調整委員会へあっせんを委任 ②あっせんの開始通知 あっせんの参加・不参加の意思確認 ③あっせん期日（あっせんが行われる日）の決定、あっせんの実施 あっせん委員が ・紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取 ・紛争当事者間の調整、話し合いの促進 ・紛争当事者双方が求めた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案の提示などを行います。

◆個別労働紛争に関するご相談は

- ・宮城労働局総合労働相談コーナー（宮城労働局雇用環境・均等室内）TEL 299-8834
- ・仙台総合労働相談コーナー（仙台労働基準監督署内）TEL 299-9075

・宮城県労働委員会によるあっせん

宮城県労働委員会においても、労働局において行われている紛争調整委員会によるあっせんとほぼ同様の手続で個別労働紛争のあっせんを行っております。

労働委員会のあっせん制度の特長は、公益側・労働者側・使用者側の立場の異なる3人のあっせん員が、あっせんを担当することです。公正公平に、労働者と会社それぞれの主張や事情を多角的にとらえて、問題解決の合意点を探り、話し合いによる解決のお手伝いをします。労働者、事業主のどちらも無料で利用することができます。

詳しくは「宮城県労働委員会」ホームページをご覧ください。

◆個別労働紛争のあっせんに関するご相談は

- ・宮城県労働委員会事務局（宮城県庁 17 階） TEL：211-3787 FAX：211-3799
- E-mail：tsinsat@pref.miyagi.lg.jp
- HP：<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/tiroui/>

7 男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の活躍推進について

・雇用における男女の均等な機会と待遇の確保

労働者が性別によって差別されることなく、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、男女雇用機会均等法により、募集・採用等、雇用の全ステージにおける性別を理由とする差別が禁止されている他、セクシュアルハラスメント防止対策、母性健康管理の措置など事業主に対する義務が規定されています。

○性別を理由とする差別の禁止 (男女雇用機会均等法第5・6条)

事業主が、労働者に対し、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を行うことは禁止されています。

○間接差別の禁止 (男女雇用機会均等法第7条)

労働者の性別以外の事由を要件とする措置のうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある以下の3つの措置について、合理的な理由なく講じることは間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること
- ②労働者の募集若しくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

※なお、上記の措置以外については法違反ではありませんが、裁判において間接差別として違法と判断される場合があります。

○女性労働者に係る措置に関する特例 (男女雇用機会均等法第8条)

職場に事実上生じている男女労働者間の格差を是正することを目的とする、女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いは違法とはなりません。

○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (男女雇用機会均等法第9条)

事業主による、以下の行為は禁止されています。

- ①女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由として定めること。
 - ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
 - ③妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由に、女性労働者に対して解雇その他不利益取扱いをすること。
- なお、妊娠中及び産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効となります。

○妊娠・出産等に関するハラスメント (マタニティハラスメント) ・ セクシュアルハラスメント対策 (男女雇用機会均等法第11条・11条の3)

職場におけるマタニティハラスメント及びセクシュアルハラスメント防止のために、雇用管理上必要な以下の措置を講じなければなりません。

- ①事業主の方針（マタニティハラスメント及びセクシュアルハラスメントの内容、それらを行ってはならない旨の方針、行為者への対処等）の明確化と労働者に対するその方針の周知・啓発
- ②相談、苦情に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備
- ③相談があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処
- ④相談者や行為者等のプライバシーを保護し、事業主に相談したことや事実関係の確認に協力したこと、労働局の援助制度を利用したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発

○ポジティブ・アクションに対する国の援助 (男女雇用機会均等法第14条)

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取組み（ポジティブ・アクション※）を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

※ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から「営業職は男性のみ」、「管理職は男性が大半を占めている」などの差が男女間に生じている場合、このような格差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいいます。

○法の実効性を確保するための措置 (男女雇用機会均等法第15・17・18・29・30・33条)

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合、企業内における自主的解決の他、労働局長による紛争解決の援助、紛争調整委員会による調停の利用が可能です。

また、法施行のために必要がある場合、厚生労働大臣による報告徴収、助言・指導・勧告を行い、勧告に従わない場合は企業名公表、報告に応じない・虚偽の報告を行った場合は過料手続きを行います。

○女性の活躍推進について

女性活躍推進法に基づき、労働者が101人以上の企業は、自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定して労働局に届け出なければなりません。行動計画の社内周知・外部公表及び女性の活躍に関する情報公表も必要です。

また、労働者が301人以上の企業は、「男女の賃金の差異」について情報公表しなければなりません。

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業は申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、えるぼし（認定マーク）によりPRしています！



・働く女性の母性保護及び母性健康管理

○産前産後休業（労働基準法第65条）

女性労働者が請求した場合、事業主は出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、就業させることはできません。また、出産後8週間は、女性労働者を就業させることはできません。ただし、産後6週間を経過した女性労働者が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

○軽易業務への転換（労働基準法第65条）

妊娠中の女性労働者が請求した場合、事業主は他の軽易な業務に転換させなければなりません。

○妊産婦の就業制限（危険有害業務）（労働基準法第64条の3）

妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という）等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務（重量物を扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務など）に就かせることはできません。

○妊産婦の時間外労働等の制限、変形労働時間制の適用制限（労働基準法第66条）

妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働または深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

○育児時間（労働基準法第67条）

生後1年未満の子を育てる女性労働者は、休憩時間のほか、1日2回、各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

○母性健康管理措置（男女雇用機会均等法第12・13条）

(1) 事業主は、女性労働者が母子保健法の規定による保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。

《妊娠中》 妊娠23週まで 4週間に1回
妊娠24週から35週まで 2週間に1回
妊娠36週から出産まで 1週間に1回

※ただし、医師等がこれと異なる指示をしたときは、その指示にしたがって、必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

《出産後1年以内》

医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

(2) 女性労働者が医師等から指導を受けて申し出た場合、事業主は次のような措置を講じなければなりません。

①妊娠中の通勤緩和

時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更等

②妊娠中の休憩に関する措置

休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等

③妊娠中または出産後1年以内の症状に対応する措置

作業の制限、勤務時間の短縮、休業等

※妊産婦が医師等から①～③の措置について指導を受けた場合、その指導内容が的確に事業主に伝えられるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用してください。母性健康管理指導事項連絡カードが提出された場合、事業主はその記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

◆男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の活躍推進等に関するお問い合わせは

・宮城労働局雇用環境・均等室 TEL 299-8844

8 パート・有期雇用・派遣労働者について

○パート・有期雇用労働者の雇用にあたって

パート労働者（1週間の所定労働時間が同一企業の正社員（フルタイム無期雇用労働者を含む）と比べて短い労働者）・有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）の雇用環境を整備するとともに、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる公正な待遇の実現（いわゆる「同一労働同一賃金」）を目指しています。

○労働条件の明示と待遇にかかる説明義務（パートタイム・有期雇用労働法第6・14条）

- (1) 労働条件の文書交付等による明示
労働基準法による労働条件の文書交付義務の事項に加え、パート・有期雇用労働者に対して昇給・退職手当・賞与の有無及び相談窓口について文書交付等による明示が義務とされています。（違反の場合は、10万円以下の過料）
- (2) 雇入れ時の説明
パート・有期雇用労働者の雇入れ後、事業主は、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換推進措置等の内容について説明することが義務とされています。
- (3) 待遇についての説明
パート・有期雇用労働者から求めがあった時、事業主は正社員との待遇の相違の内容及び理由と、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務とされています。

○正社員との不合理な待遇差の禁止（パートタイム・有期雇用労働法第8・9・10・11・12条）

- (1) パート・有期雇用労働者の待遇と正社員の待遇との相違は、職務の内容（業務内容と責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）、その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない。
- (2) 正社員と同視すべきパート・有期雇用労働者については、基本給や賞与、その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。
- (3) (2) 以外のパート・有期雇用労働者について、賃金の決定に関し、正社員との均衡を考慮しつつ、職務の内容や成果、意欲・能力・経験等を勘案するよう努めなければならない。
- (4) パート・有期雇用労働者に対して、職務に必要な教育訓練を実施するとともに、給食施設、休憩室、更衣室について正社員と同様に利用の機会を与えなければならない。
- (5) 「同一労働同一賃金ガイドライン」では、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示しています。

○正社員への転換の推進（パートタイム・有期雇用労働法第13条）

事業主は、正社員への転換を推進するため、パート・有期雇用労働者について以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- (1) 正社員を募集する場合、その募集内容を雇用するパート・有期雇用労働者に周知する。
- (2) 正社員のポストを社内公募する場合、雇用するパート・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- (3) パート・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設ける など
また、転換を推進するために、講じている措置の内容をあらかじめパート・有期雇用労働者に周知することも必要です。

○苦情処理・紛争解決援助（パートタイム・有期雇用労働法第22・24・25条）

パート・有期雇用労働者から苦情の申出を受けた場合、事業主は、事業所内の苦情処理機関に苦情の処理を委ねるなど自主的な解決を図ることが努力義務とされています。また、紛争解決援助の仕組みとして、労働局長による助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停が設けられています。

※パートタイム・有期雇用労働法に関する情報は、厚生労働省ホームページ（同一労働同一賃金特集ページ）：
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html> をご参照ください。

◆パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは
・宮城労働局雇用環境・均等室 TEL 299-8844

○派遣労働者として働くにあたって

労働者派遣法は、労働力の需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、雇用の安定、その他福祉の増進を目的として定められています。

○派遣事業を行うことができない業務（労働者派遣法第4条）

①港湾運送業務 ②建設業務 ③警備業務 ④病院等における医療関係業務（紹介予定派遣やへき地医療などを除く）

○派遣労働者の期間制限（労働者派遣法第40条の2）

- ①派遣先事業所単位の期間制限
派遣先の同一の事業所に対し、派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則3年です。派遣先が3年を超えて派遣を受入れようとする場合は、派遣先事業所の過半数労働組合等から事前に意見を聞く必要があります。
- ②派遣労働者個人単位の期間制限
同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は3年です。
※組織単位はいわゆる「課」や「グループ」となります。
- ③期間制限の例外
次に掲げる場合は例外として期間制限がありません。
 - ・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
 - ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
 - ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
 - ・日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ、10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
 - ・産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

○雇用安定措置（労働者派遣法第30条）

派遣元事業所は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣させる見込みがある等一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じることが必要です。

雇用安定措置とは

- ①派遣先事業所への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③派遣元事業主による無期雇用
- ④その他雇用の安定を図るために必要な措置

○雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取

派遣元事業主は、一定の場合、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる必要がありますが、当該雇用安定措置を講じるにあたっては、予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取しなければなりません。

○労働契約の申込みみなし制度（労働者派遣法第40条の6）

派遣先が禁止業務に就労させるなど重大な違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で派遣労働者と派遣先との間の労働契約が成立します。

○日雇派遣の原則禁止（労働者派遣法第35条の4）

日雇派遣については、派遣元・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則できません。

ただし、以下の場合は例外として認められます。

■例外となる業務

- ソフトウェア開発
- 機械設計
- 事務用機器操作
- 通訳、翻訳、速記
- 秘書
- ファイリング
- 調査
- 財務処理
- 取引文書作成
- デモンストレーション
- 添乗
- 受付・案内
- 研究開発
- 事業の実施体制の企画、立案
- 書籍等の制作・編集
- 広告デザイン
- OAインストラクション
- セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
- 社会福祉施設等における看護業務

・以下に該当する人を派遣する場合

- ①60歳以上の人
- ②雇用保険の適用を受けない昼間学生
- ③副業として日雇派遣に従事する人（生業収入が500万円以上の場合に限る）
- ④主たる生計者でない人（世帯収入が500万円以上の場合に限る）

○離職後1年以内の労働者を元の勤務先に派遣することの禁止（労働者派遣法第35条の5）

正社員・契約社員・アルバイトなどとして前に働いていた会社で、その離職後1年以内に派遣労働者として働くことはできません。※60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。

◆派遣労働者に関するお問い合わせは

・宮城労働局需給調整事業課 TEL 292-6071

9 仕事と家庭の両立のために

育児や家族介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することを目的として、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）が定められています。同法において、労働者が下記の制度について、申出をし、又は取得したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることが禁じられています。

また、事業主は、対象労働者からの育児・介護休業法に基づく制度の申し出や取得等に関して、上司・同僚の言動により就業環境を害されることのないよう、必要な体制整備を行うことが義務付けられています。

	育児関係	産後パパ育児(出生時育児休業)[令和4年10月1日施行]	介護関係
休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○産後休業をしていない労働者が原則として出生後8週間以内の子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者 ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年（1歳以降の育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる家族の範囲	○子	○子	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
回数	○子1人につき、原則として2回 ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・新たな産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳以降の育児休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能	○子1人につき、2回（2回に分割する場合はまとめて申出）	○対象家族1人につき、3回
期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年以内の休業が可能 ○子が1歳に達する日において（子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 ・保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 ※同様の条件で1歳6ヶ月から2歳までの延長も可能	○原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）まで	○対象家族1人につき通算93日まで
手続	○事業主は、研修の実施等、育休を取得しやすい雇用環境の整備が必要 ○事業主は、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、個別に育児休業制度等に関する周知・休業の取得意向の確認が必要 ○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は1か月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで） ○1歳以降の休業の申出は2週間前まで ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○1か月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月又は2歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、撤回1回につき、1回休業したものとみなす	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、産後パパ育児の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間前（労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限）まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで） ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○2週間前までに申し出ることにより、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）の範囲内で休業1回につき1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可。撤回1回につき1回休業したものとみなす。2回撤回した場合等、再度の申出は不可。	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間前まで ○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で、申出毎に1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可 ○2回連続して撤回した場合、それ以降の申出を事業主は拒むことができる
休業中の就業		○休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 ○就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示、休業前日までに労使合意 ○就業日数等の上限がある（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等） ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可。休業開始日以降は特別な事情がある場合に撤回可能	
子の看護休暇	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる ○時間（1時間の整数倍）単位での取得も可能。ただし、労使協定により、時間単位での取得ができないとされる労働者は、1日単位での取得。		
介護休暇	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者		
制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる ○時間（1時間の整数倍）単位での取得も可能。ただし、労使協定により、時間単位での取得ができないとされる労働者は、1日単位での取得。		
対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者		

所定外労働を制限する制度	制度の内容	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超過して労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超過して労働させてはならない
	対象労働者	○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超過して労働時間を延長してはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超過して労働時間を延長してはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 産前産後休業中でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 産前産後休業中でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1年以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1年以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等	制度の内容	○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	○常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置等を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務	○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務	
育児休業等に関するハラスメントの防止措置	○事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務		
労働者の配置に関する配慮	○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務		
不利益取扱いの禁止	○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止		

「くるみんマーク」を知っていますか？



「くるみんマーク」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、雇用環境の整備等に取り組む行動計画を策定した企業が、計画に定めた目標を達成したことや男性の育児休業等取得者が出たことなど一定の要件を満たし、厚生労働大臣の認定を受けた証です。認定を受けた企業は「くるみんマーク」により「子育てサポート企業」であることをPRしています！

※詳しくは、厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html をご覧ください。

◆育児・介護休業法・くるみん認定制度に関するお問い合わせは
 ・宮城労働局雇用環境・均等室 TEL 299-8844

10 子育て支援について

巻末の「仙台仕事探しお役立ちマップ」とあわせてご覧ください

・保育施設等について（各区役所保育給付課・宮城総合支所保健福祉課）

※年齢は令和6年度の場合、令和6年3月31日時点での満年齢で数えます。（一時預かりは、利用する月初日の満年齢で数えます。）

○保育所（認可保育所）

保護者の就労や病気等で、保育が必要な児童を保育します。入所申込は、第一希望の保育施設等がある区の保育給付課（※）へお問い合わせください。

（保育時間）【公立保育所】通常保育 7:15～18:15 延長保育 19:15まで
【私立保育所】通常保育 おおむね7:00～18:00 延長保育 おおむね19:00まで

*一部の私立保育所ではさらに時間を延長して保育を実施しているところもあります。

(1) 一時預かり…保護者の就労等により月64時間未満を限度として、断続的に保育が必要となる児童を対象とする「非定型的保育サービス」、保護者の病気・事故・介護、冠婚葬祭等により、緊急一時的に保育が必要となる児童を対象とする「緊急保育サービス」、また保護者の育児に伴う精神的・肉体的な負担の軽減を目的とした「私的理由による保育サービス」、保護者の就労等により月64時間以上保育が必要となる児童を対象とする「継続的利用保育サービス」があります。

対象は、原則として保育施設への入所の対象とはならない健康な就学前の児童で、利用料は、3歳未満の児童の場合月額2,400円（半日利用1,200円）3歳以上の児童の場合は月額1,200円（半日利用600円）となります。給食を提供した場合は別途月額300円を負担していただきます。また、3歳未満の多胎児のお子さんがいるご家庭は、多胎児支援を行っている施設で緊急保育サービス及び私的利用による保育サービスを多胎児のお子さんが同時にご利用の場合、お子さんの人数にかかわらず、1名分の料金で利用可能となっています。そのほか、幼児教育・保育の無償化の対象として給付を受けられる場合があります。申込は実施施設に直接お申し込みください。

(2) 休日保育…保護者の就労等により日曜日・祝日に保育を必要とする場合で、予め実施保育所に登録し、利用予約が必要です。

○幼稚園

さまざまな遊びを中心とした教育を受け、小学校以降の生活や学習の基盤を培うことができる、3歳（一部の幼稚園に関しては利用希望日時点で満3歳であれば利用できます。）から就学前の児童を対象とした「学校」です。入園申込は、各園に直接お申し込みください。

私立幼稚園では、教育時間の前後や夏休み中などに預かり保育を実施しています。利用料金や時間は施設ごとに設定されておりますので、各施設にお問い合わせください。一定の要件を満たす場合には、幼児教育・保育の無償化の対象となります。

○認定こども園

幼稚園と保育所の機能を併せ持つ施設です。3歳未満児には保育を、3歳以上児には教育・保育を提供します。入所申込は、保育利用の場合は第一希望の保育施設等がある区の保育給付課（※）へ、教育利用の場合は各施設に直接お申し込みください。

認定こども園では、教育利用をする場合には、保育時間の前後や夏休み中などに預かり保育を実施しています。利用料金や時間は施設ごとに設定されておりますので、各施設にお問い合わせください。一定の要件を満たす場合には、幼児教育・保育の無償化の対象となります。

また、保育所と同様の一時預かりや休日保育を実施している施設もあります。

○小規模保育事業 A型・B型

仙台市の認可事業として、保育の必要性のある0歳から2歳までの乳幼児を対象に、定員6人から19人までの比較的小規模な集団できめ細かな保育サービスを提供します。入所申込は第一希望の保育施設等がある区の保育給付課（※）へお問い合わせください。保育時間はおおむね7:00～18:00となっています。（延長保育も実施しています（一部施設を除く）。）

なお、卒園後に保育所、認定こども園（保育所部分）を希望される場合は、利用調整において優先度を上げています。また、保育所と同様の一時預かりを実施している施設もあります。

○家庭的保育事業・小規模保育事業 C型

仙台市の認可事業として、保育の必要性のある0歳から2歳までの乳幼児を、家庭的保育者の自宅等で預かる保育サービスを提供します。家庭的保育事業は定員5名まで、小規模保育事業C型は定員10名までとなっています。入所申込は第一希望の保育施設等がある区の保育給付課（※）へお問い合わせください。

なお、卒園後に保育所、認定こども園（保育所部分）を希望される場合は、利用調整において優先度を上げています。保育時間はおおむね7:30～18:00となっています。

○事業所内保育事業

企業等が従業員向けに設置する保育施設のうち、設備等の基準を満たしたうえで、地域の方にも利用を開放した施設を仙台市が認可した事業です。保育の必要性のある0歳児から2歳児までの乳幼児が利用できます。入所申込は第一希望の保育施設等がある区の保育給付課（※）へお問い合わせください。

なお、事業所内保育事業（地域枠のみ）を卒園後に、保育所、認定こども園（保育所部分）を希望される場合は、利用調整において優先度を上げています。

保育時間はおおむね7:30～18:30となっています。

○居宅訪問型保育事業

仙台市の認可事業として、障害や疾病等により個別のケアが必要なため、集団保育が著しく困難と認められるお子さんを、保護者の自宅において1対1で保育するものです。利用申込など、他の保育サービスと異なる点がございまして、仙台市ホームページで詳細をご確認ください。

（※）宮城総合支所管内の場合は、宮城総合支所保健福祉課へお問い合わせください。なお、各区役所保育給付課・宮城総合支所保健福祉課のお問い合わせ先はP13を参照ください。

・幼児教育・保育の無償化（幼稚園・保育施設等）（各区役所保育給付課・宮城総合支所保健福祉課）

○幼稚園、保育所、認定こども園、地域型保育事業（小規模保育・家庭的保育・事業所内保育）等

◆3～5歳児クラスの全ての子ども利用料が無償化

・無償化の期間は、満3歳になった後の4月1日から小学校就学前までの3年間（幼稚園・認定こども園の教育利用のみの場合は満3歳から対象）

・従来制度幼稚園は、月額25,700円まで無償（宮城教育大学附属幼稚園は月額8,700円まで）

・実費として徴収されている費用（通園送迎費、食材料費、行事費等）は、無償化の対象外

（新制度幼稚園、保育所、認定こども園、地域型保育事業をご利用の場合、年収360万円未満相当世帯の子どもと第3子以降の子どもは、副食（おかず・おやつ等）の費用が免除。従来制度幼稚園をご利用の場合は、同要件での補助制度あり）

◆0～2歳児クラスでは、住民税非課税世帯等の子ども利用料が無償化

○幼稚園・認定こども園の預かり保育

◆3～5歳児クラスで、施設等利用給付認定（新2号）を受けた子ども及び満3歳で施設等利用給付認定（新3号）を受けた市町村住民税非課税世帯等の子ども利用料が、利用日数に応じて1日あたり450円まで無償化

※3～5歳児クラスで1月あたり11,300円を超える場合は、月額11,300円まで（満3歳児は月額16,300円まで）無償化

○認可外保育施設、一時預かり事業等（※）

◆3～5歳児クラスで、施設等利用給付認定（新2号）を受けた子ども利用料が、月額37,000円まで無償化

◆0～2歳児クラスで施設等利用給付認定（新3号）を受けた住民税非課税世帯等の子ども利用料が、月額42,000円まで無償化

・幼稚園（*）、認可保育所、認定こども園等を利用していない方が対象

*預かり保育の実施時間等が少ない幼稚園（平日の預かり保育提供時間数が8時間未満または年間開所日数が200日未満）の場合は、幼稚園の預かり保育の他、認可外保育施設等の利用分も無償化の対象となる

※一般的な認可外保育施設、ベビーシッター、認可外の事業所内保育等のほか、一時預かり事業（のびすくを含む）、病児保育事業、

仙台すくすくサポート事業（ファミリー・サポート・センター事業）が対象です。（複数サービスの併用も可能）
 ※認可外保育施設については、仙台市等に届出がされ、国が定める指導監督基準を満たすもののうち、市が確認を行った施設が対象です。（対象施設は仙台市ホームページに掲載しています。https://www.city.sendai.jp/nintechosa/musyuka_sisetu.html）

◆お問い合わせ先 ・仙台市幼児教育無償化事務センター TEL 214-8978

・ひとり親家庭等への家庭生活支援員派遣（各区役所家庭健康課・宮城総合支所保健福祉課）

母子家庭、父子家庭及び寡婦の方が、病気や仕事等のため家事や育児にお困りの時、家庭生活支援員を派遣して保育や日常家事のお手伝いをします（所得等の要件あり）。

支援内容	保育、食事の世話、住居の掃除、買い物等
期間	原則として、月20時間以内、かつ年240時間内
時間	9:00～18:00（1時間単位） ※この時間帯以外の場合は、ご相談ください。
費用	○1時間あたりの利用料金 ・一般 300円 ・児童扶養手当受給水準世帯 150円 ・生活保護受給世帯・市民税非課税世帯 無料 ●利用料金は、直接、訪問した支援員にお支払いください。 ●前日17時まで連絡のないキャンセルの場合、キャンセル料金をお支払いいただきます。

・子育て支援ショートステイ（各区役所家庭健康課・宮城総合支所保健福祉課）

小学校6年生までの児童を養育している保護者が、病気や仕事等のために児童の養育が一時的に困難になった時、児童養護施設・乳児院、里親のもとで原則として7日間まで児童のお世話をします（施設の状況により、受け入れできない場合もあります）。

◆保育サービス・ひとり親家庭等への家庭生活支援員派遣・子育て支援ショートステイのお問い合わせ先

A 《青葉区役所家庭健康課・保育給付課》 青葉区上杉1-5-1 TEL 225-7211(代表)	B 《宮城総合支所保健福祉課》 青葉区下愛子字観音堂5 TEL 392-2111(代表)	C 《宮城野区役所家庭健康課・保育給付課》 宮城野区五輪2-12-35 TEL 291-2111(代表)	D 《若林区役所家庭健康課・保育給付課》 若林区保寿院前丁3-1 TEL 282-1111(代表)
E 《太白区役所家庭健康課・保育給付課》 太白区長町南3-1-15 TEL 247-1111(代表)	F 《泉区役所家庭健康課・保育給付課》 泉区泉中央2-1-1 TEL 372-3111(代表)		

○のびすく（子育てふれあいプラザ等）

乳幼児とその家族を対象とした子育て支援施設です。
 （ひろば）乳幼児がいる家族の交流の場です。遊び場、飲食スペース、授乳室などがあり、保育士などのスタッフや、専門の相談員「のびすく子育てコーディネーター（Nokico）」が、子育てに関する悩みごとや困りごとについての相談をお受けしています。
 （情報提供）子育て支援に関する行政情報、幼稚園や保育所などの情報、その他子育て支援団体のチラシなどを閲覧することができます。（一時預かり）買い物やリフレッシュ等預ける理由を問わず、託児（生後6か月から就学前まで）を予約制で実施しています。
 【利用料金】お子さん1人につき1時間600円（以後30分ごとに300円）

◆お問い合わせ先 ホームページアドレス <https://www.nobisuku-sendai.jp/>

G 《のびすく仙台》 青葉区中央2丁目10-24 （仙台市ガス局ショールーム3階） TEL 726-6181	H 《のびすく宮城野》 宮城野区五輪2丁目12-70 仙台市原町児童館内 （仙台市宮城野区文化センター等後合施設1階） TEL 352-9813	I 《のびすく若林》 若林区保寿院前丁3-1（仙台市若林区 中央市民センター別棟等後合施設2階） TEL 282-1516	J 《のびすく長町南》 太白区長町7丁目20-5 （ラフォーテ長町5階） TEL 399-7705	K 《のびすく泉中央》 泉区泉中央1丁目8-6 （仙台市泉図書館のびすく泉中央3・4階） TEL 772-7341 ※4階では、中学生や子育て支援団体の活動 支援などを行っています。
--	--	---	---	---

○仙台すくすくサポート事業

「お子さんを預かってほしい方（利用会員）」と「お子さんを預かることができる方（協会員）」がそれぞれ会員登録をして行う子育て支援活動で、事務局が会員相互のコーディネートを行います。会員登録は無料で、利用料金は時間帯により1時間700円～800円です。対象はおおむね生後2カ月から小学6年生までのお子さんです。
 ※お子さんの送迎等にかかる交通費や、打ち合わせにもとづいて協会員が用意した食事・おやつ等の実費は、別途利用会員の負担となります。
 ※ひとり親家庭の利用にあたり、利用料金の助成制度があります。

◆お問い合わせ先 ・仙台すくすくサポート事業事務局 青葉区上杉1-5-12（仙台市役所上杉分庁舎8階）TEL 214-5001

○放課後児童健全育成事業（児童クラブ）

保護者が働いている等の理由により昼間家庭にいない小学1～6年生の児童を対象に、児童館等において放課後に適切な遊びや生活の場を提供する「児童クラブ」を開設しています。

【開設時間】平日（月～金）：放課後から午後6時まで（延長利用の場合は午後7時15分まで） 土曜日：午前9時から午後5時まで
 学校長期休業日等（土曜日を除く）：午前8時から午後6時まで（延長利用の場合は午後7時15分まで）
 【保護者負担金】基本利用：児童1人あたり月3,000円 利用対象時間 平日（月～金）：放課後から午後6時まで
 土曜日：午前9時から午後5時まで
 学校長期休業日等（土曜日を除く）：午前8時から午後6時まで
 延長利用：児童1人あたり月1,000円 利用対象時間 平日（月～金）：午後6時から午後7時15分まで
 学校長期休業日等（土曜日を除く）：午後6時から午後7時15分まで
 ※延長利用は、基本利用とセットでの申込みが必要となります。

◆お問い合わせ先 ・仙台市児童クラブ事業推進課 TEL 214-8176

○病児・病後児保育

当面症状の急変は認められないものの病気の回復期に至っていない、または病気回復期にあるが、集団保育等が困難であり就労等の理由により家庭での保育が困難なおおむね生後6か月から小学校6年生までの児童を日中預かります。事前に登録が必要です。また、利用時にはかかりつけの医師からの「家庭医連絡票」が必要です。

実施施設名	所在地	電話番号	定休日
てらさわ小児科（杉の子ルーム）	青葉区中山2-26-20	303-1519	日・祝
わくわくモリモリ保育所	青葉区五橋1-6-2 KJビル3階	797-3981	日・祝
幼保連携型認定こども園仙台保育園病児・病後児保育室「ばんだ」	若林区南鍛冶町96-8	395-7201	土・日・祝
すずき整形外科・小児科内科	太白区長町南3-35-1	248-1665	土・日・祝
こん小児科クリニック（komorebi 保育室）	泉区八乙女中央2-4-25	725-7566	土・日・祝

※お盆期間、年末年始は休業となります。また施設により臨時休業があります。

【開設時間】午前8時から午後6時まで

【利用料金】1日2,000円（生活保護受給世帯及び市民税非課税世帯（父母及び同居の祖父母等が全員非課税の場合）に属するお子さんが利用される場合は、事前の申請により利用料金が減免されます。）
 ※給食費、医療費等は利用に応じ別途かかります。 ※市の実施施設以外にも病児・病後児保育を実施している民間施設があります。詳細は仙台市ホームページをご参照ください。

11 障害のある方、高齢者の雇用推進について

・障害のある方の雇用促進について

障害者の働く意欲の高まりと、事業主の障害者雇用への理解促進によって、障害者の雇用状況は着実に改善されているところです。障害者の雇用促進と職業の安定を図るために制定された「障害者の雇用の促進等に関する法律」には、次のようなことが定められています。

障害者の雇用義務

・障害者雇用率制度（障害者雇用促進法第 43 条）

民間企業の事業主は、企業全体の常用雇用労働者数の 2.5%以上（1 人未満切り捨て）の障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者）を雇用しなければなりません。ただし、業種によっては「除外率」が設定されています。また、重度障害者の場合には、1 人で 2 人分雇用したものとみなされます。短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）である重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者は 1 人で 1 人分、短時間労働者である身体障害者及び知的障害者、並びに特定短時間労働者（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）である重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者については 1 人で 0.5 人分の労働者に相当するものとみなされます。

・障害者の雇用に関する状況の報告（障害者雇用促進法第 43 条）

法定雇用障害者数が 1 人以上となる事業主は、毎年 6 月 1 日現在における障害者の雇用に関する状況を公共職業安定所に報告しなければなりません。

・障害者の雇い入れに関する計画

雇用率未達成の事業主に対しては、公共職業安定所長が「障害者の雇い入れに関する計画」を作成するように命ずることがあります。この命令に違反して計画を作成しない事業主に対しては、さらに厳しい行政処分が設けられています。

・障害者雇用納付金制度（障害者雇用促進法第 49 条）

障害者雇用納付金制度とは、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度で、常用雇用労働者が 100 人を超える事業主は納付金の申告を行う義務があります。

また、障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等の経済的負担を伴うため、雇用義務を履行していない事業主から徴収した納付金を財源として、雇用義務を履行している事業主へ調整金・報奨金等として支給することで事業主間の経済的負担の調整を行っています。

なお、納付金制度は罰金ではありませんので、税法上は損金または必要経費として取り扱われますが、納付金を支払ったからといって雇用義務を免れるものではありませんので留意してください。

その他

・障害者雇用推進者の選任（障害者雇用促進法第 78 条）

従業員 40.0 人以上の事業所では、障害者の雇用促進のために必要な施設の設置等諸条件の整備を図ったり、雇用や解雇に係る報告や届出等を担当する者としての障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません。

・障害者職業生活相談員の選任（障害者雇用促進法第 79 条）

障害者を 5 人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談、指導を行う障害者職業生活相談員を選任し、ハローワーク（公共職業安定所）に届け出する必要があります。障害者職業生活相談員の資格認定講習が毎年実施されています。

・解雇の届出（障害者雇用促進法第 81 条）

事業主が障害者を解雇する場合には、原則としてハローワーク（公共職業安定所）に届け出が必要です。

・「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」（もにす認定制度）について

厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度で、認定を受けた事業主はもにす認定マークを使用することができます。

認定を受けた事業主は

- ・自社の商品・サービス・広告・ハローワークの求人票などに認定マークを表示できる
- ・日本政策金融公庫の低金利融資の対象となる
- ・公共調達などの加点評価を受けられる場合がある等のメリットがあります。



・障害者雇用促進のための事業を行う機関（詳しくは 17 ページをご覧ください。）

障害者の就職と雇用に関する相談・助言等を行っています。

◆障害者雇用促進法に関するお問い合わせは

- ・ハローワーク仙台（仙台公共職業安定所） TEL 299-8815
宮城野区榴岡 4-2-3 仙台MTビル 3 階

◆障害者雇用納付金制度及び障害者職業生活相談員資格認定講習に関するお問い合わせは

- ・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城支部 高齢・障害者業務課 TEL 361-6288
多賀城市明月 2-2-1 ポリテクセンター宮城内

・高齢者の雇用促進について

少子高齢化の進行に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、わが国の経済社会の活力を維持するためには、高い就労意欲と能力を有する高齢者が、働き続けることができる環境の整備を行う必要があります。

事業主に求められる義務

・定年を定める場合の年齢（高齢者雇用安定法第8条）

事業主は、雇用する労働者の定年を定める場合、当該定年は60歳を下回ってはならないとされています。定年が60歳未満の場合は、60歳以上に改正する必要があります。

・65歳までの雇用の確保（高齢者雇用安定法第9条）

定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

継続雇用制度

=

現に雇用している高齢者を、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度で、次のようなものがあります。原則希望者全員を対象とすることが必要です。

- ・再雇用制度：定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- ・勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

※就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しなくても構いません。
（高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号））

・70歳までの就業機会の確保（高齢者雇用安定法第10条の2）

65歳までの雇用の確保（業務）に加え、70歳までの就業機会の確保が努力義務として規定されました。

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

・再就職の援助（高齢者雇用安定法第15条）

事業主は、解雇その他厚生労働省令で定める理由により離職が予定されている45歳以上70歳未満の者が再就職を希望するときは、求人の開拓などその中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければなりません。

・多数離職の届出（高齢者雇用安定法第16条）

事業主は、45歳以上70歳未満の者のうち1か月以内の期間に5人以上を解雇その他厚生労働省令で定める理由により離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければなりません。

・求職活動支援書の作成（高齢者雇用安定法第17条）

事業主は、解雇その他厚生労働省令で定める理由により離職が予定されている45歳以上70歳未満の者が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければなりません。様式例は、ハローワーク（公共職業安定所）で配布しておりますので、お問い合わせください。

・募集及び採用についての理由の提示（高齢者雇用安定法第20条）

事業主は、労働者の募集及び採用をする場合に、やむを得ない理由（注1）により上限年齢（65歳以下のものに限る）を定める場合には、求職者に対してその理由を提示（注2）しなければなりません。

（注1）「やむを得ない理由」については、ハローワーク（公共職業安定所）にお問い合わせください。

（注2）理由の提示方法は、労働者の募集及び採用に用いる書面や電磁的記録（電子メールなど）に併せて記載（記録）する必要があります。ハローワーク（公共職業安定所）や職業紹介事業者に求人を申し込む場合は、求人申込書等に併せて記載する方法となります。ただし、新聞、雑誌、求人広告等の方法により労働者の募集及び採用を行う場合で、あらかじめ理由を提示することが困難なときは、求職者の求めに応じて、遅滞なく、書面や電子メール、FAX等により提示することができます。

・高齢者雇用状況等報告書（高齢者雇用安定法第52条）

事業主は、毎年1回、定年、継続雇用制度、65歳以上継続雇用制度及び創業支援等措置の状況その他高齢者の就業の機会の確保に関する状況（高齢者雇用状況等報告）をハローワーク（公共職業安定所）に提出しなければなりません。

◆高齢者雇用安定法に関するお問い合わせは

- ・ハローワーク仙台（仙台公共職業安定所）
宮城野区榴岡 4-2-3 仙台MTビル3階 TEL 299-8815

求人・求職に関すること

1 《ハローワーク仙台（仙台公共職業安定所）》

仕事を探している方に対する職業相談・紹介、人材を求めている事業主からの求人受理と職業紹介を行うとともに、労働者が失業した場合に、再就職先が見つかるまでの一定期間、雇用保険失業給付金の支給等の業務を行っています。また、職業訓練の受講あっせんや職業訓練期間中の給付金の支給等の業務も行っていきます。（一定の要件あり）
宮城野区榴岡 4-2-3 仙台MTビル3・4階・一部5階 TEL 299-8811
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

2 《仙台わかものハローワーク》

正社員をめざしている若者を対象として、専任の担当者による職業相談・紹介、応募書類添削や各種セミナーなど様々な就職支援を実施しています。また「在職者相談窓口」も開設しています。
宮城野区榴岡 4-2-3 仙台MTビル5階 TEL 207-6800
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

3 《仙台新卒応援ハローワーク》

大学院・大学・短大・高専・専修学校を新たに卒業される方と、卒業後おおむね3年以内の未就職者の方を対象に、職業相談、職業紹介、セミナー、職業適性診断等を実施しています。また、臨床心理士による「こころの健康相談」(予約制)も行っていきます。
青葉区中央 1-2-3 仙台マークワン 12階 TEL 726-8055
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/1/160/171.html>

4 《みやぎジョブカフェ》

概ね50歳までの求職者を対象に就職相談や就職活動支援セミナー、職業訓練情報提供など就業支援サービスを提供しています。
青葉区中央 1-2-3 仙台マークワン 12階 TEL 264-4510
<https://jobcafe.pref.miyagi.jp>

5 《マザーズハローワーク青葉》

子供連れでも足を運びやすい公共職業安定所として開設し、予約担当制によるきめ細かな職業相談等のほか、仕事と子育ての両立に関する情報の収集提供を行っています。
青葉区中央 2-11-1 オルタス仙台ビル4階 TEL 266-8604
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

6 《ハローワークプラザ青葉》

職業相談、職業紹介、パソコンによる求人情報の提供を行っています。
青葉区中央 2-11-1 オルタス仙台ビル4階 TEL 266-8609
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

7 《ハローワークプラザ泉》

職業相談、職業紹介、パソコンによる求人情報の提供を行っています。
泉区中央 1-7-1 地下鉄泉中央駅ビル4階 TEL 771-1217
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

8 《宮城県産業人材対策課》

家内労働（内職）を希望する方に、ホームページ、電話等により求人情報を提供しています。
情報提供閲覧対応日時：毎週月～金曜日（祝日、年末年始の休業日を除く）8：30～17：15
青葉区本町 3-8-1 宮城県行政庁舎 14階 TEL 211-2763
<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/sanzin/itiranhyou.html>

9 《公益財団法人産業雇用安定センター宮城事務所》

全国ネットワークで企業間の出向支援と企業都合で離職される方を対象に無料で職業紹介を行っています。また、60歳以上70歳以下の方を対象に「キャリア人材バンク事業」を展開しており離職後1年以内の方も個人登録が可能です（一定の要件あり）。
青葉区本町 1-1-1 大樹生命仙台本町ビル9階
TEL 726-1826 FAX 216-7700
<https://www.sangyokoyo.or.jp/>

10 《仙台市生活自立・仕事相談センター わんすてっぷ》

生活のことや仕事探しでお困りの方の相談に応じ、スタッフが一人一人に合った支援プランを一緒に考え、課題の解決を目指します。
（開所時間）平日 9：00～18：00
青葉区二日町 6-6 シャンボール青葉 2階
TEL 395-8865
<http://www.personal-support.org/onestep/>

11 《宮城県福祉人材センター（(社)宮城県社会福祉協議会）》

福祉の仕事希望する方の相談、職業紹介の実施、研修会や就職面談会を開催。
青葉区本町 3-7-4 宮城県社会福祉会館 1階
TEL 262-9777 FAX 261-9555
<https://fukushi.miyagi-sfk.net/job/>

12 《宮城県ナースセンター》

（看護師等無料職業紹介所）（(公)宮城県看護協会）
経験豊富な看護職員がサポートする宮城県から委託された看護師等無料紹介所です。就業中の悩みや進路に関すること等様々な相談にも丁寧に対応しています。ブランクのある方には無料の技術研修（採血等）や病院実習を取り入れた総合研修を企画し復職を応援しています。
（相談受付）月～金 8：30～16：30（祝日、年末年始を除く）
青葉区柏木 2丁目 3-23
TEL 272-8573 FAX 272-7801
<https://miyagi-kango.or.jp/nursecenter/>

労働条件等に関すること

会社やアルバイト先での労働条件（賃金・労働時間・休日）、安全衛生、労災保険等に関する相談を受け付けています。

13 《宮城労働局総合労働相談コーナー

（宮城労働局雇用環境・均等室内）

宮城野区鉄砲町 1 仙台第4合同庁舎 8階 TEL 299-8834
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

14 《仙台総合労働相談コーナー（仙台労働基準監督署内）》

宮城野区鉄砲町 1 仙台第4合同庁舎 1階 TEL 299-9075

15 《仙台市労働相談室》

仕事や職場での悩みやトラブルについて、解決へのアドバイスを社会保険労務士が行います。

（開設日・時間）毎週火曜日、10：00～12：00、13：00～16：00
青葉区国分町 3-7-1 仙台市役所 1階 TEL 214-6144

16 《宮城県労働委員会事務局》

労働問題全般について、電話・来所・メールによる相談を受け付けています。相談者が自主的に解決を図れるよう、アドバイスや関係機関の紹介をしています。

（相談受付）月～金（祝日、年末年始を除く）8：30～17：15
青葉区本町 3-8-1 県庁 17階 TEL 214-1450
E-mail : rodosodan@pref.miyagi.lg.jp

17 《宮城労働局雇用環境・均等室》

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に関する相談を受け付けています。

宮城野区鉄砲町 1 仙台第4合同庁舎 8階 TEL 299-8844
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/>

18 《労働条件相談ほっとライン（厚生労働省委託事業）》

労働条件に関する疑問や悩みについて、平日の夜間と土・日・祝に実施している電話相談です。アルバイトで働く方や事業主の方など、労働者・使用者に関わらず誰でも無料で、全国どこからでも利用できます。匿名での相談も可能です。

TEL（フリーダイヤル）0120-811-610（はい！ろうどう）
（相談受付）月～金 17：00～22：00、
土・日・祝 9：00～21：00
年末年始（12月29日～1月3日まで）は除く

ひとり親家庭の労働に関すること

- 19 《**仙台市母子家庭相談支援センター**》
母子家庭の母、寡婦の方を対象に、就業相談や、ハローワークと連携した就業情報の提供、就業支援講習会・セミナーの開催など就業支援サービスの提供を行っています。

青葉区中央 1-3-1 アエル 29 階 エル・ソーラ仙台内
TEL 212-4322
<https://www.sendai-l.jp/soudan/boshi/>

- 20 《**仙台市父子家庭相談支援センター**》
就業・転職等及び生活一般に関する電話とメールによる相談・情報提供等を行います。

毎週（月～金）18:00～20:00（祝休日を除く）
青葉区二日町 6-6 シャンボール青葉 2 階
仙台市生活自立・仕事相談センター わんすてっぷ内
TEL 302-3663
E-mail : kosodate@personal-support.org
<http://www.personal-support.org/office/father.html>

- 21 《**宮城県母子父子家庭等就業・自立支援センター**》
ひとり親家庭の母・父や寡婦の方を対象に、無料の職業紹介の他、就業に関する相談、情報提供、就業支援講習会、セミナーの開催等の就業支援を行っています。

また、無料の法律相談も月1回（第三木曜日）行っています。

宮城県母子・福祉センター
（運営：（公財）宮城県母子福祉連合会）
宮城野区安養寺 3-7-3 宮城県母子・父子福祉センター内
TEL 295-0013
<http://miyagiboren.fem.jp/>

障害者・高齢者の雇用の促進と安定等に関すること

- 22 《**（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構**
宮城支部 高齢・障害者業務課》

高齢者雇用支援業務として、事業主を対象に高齢者の雇用機会の拡大、定年延長、継続雇用等を図る事業主に対する70歳雇用推進プランナー、高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助や65歳超雇用推進助成金の相談・申請受付を行うほか、高齢者雇用に関する情報提供やセミナー等の事業を行います。

障害者雇用支援業務として、事業主等を対象に障害のある方の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的に、職業生活に係る相談員の資格認定講習や啓発事業を行うほか、障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の相談・申請受付、同制度に基づく納付金・調整金等の申告申請受付を行います。

多賀城市明月 2-2-1 ポリテクセンター宮城内
TEL 361-6288 FAX 361-6291
E-mail : miyagi-kosyo@jeed.go.jp
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/miyagi/>

- 23 《**宮城障害者職業センター**》

障害のある方に対して、就職及び職場復帰に関する相談・支援を実施しています。（職業相談、職業評価、職業リハビリテーション計画の策定、職業準備支援等）

また、障害のある方が安定して働き続けることや職場復帰を円滑に進めるために障害のある方と企業の担当者の双方に対して助言・支援を行い、働きやすい職場環境づくりの援助、復職のためのウォーミングアップを実施します。（ジョブコーチによる支援、うつ病等で休職中の方のリワーク支援等）

事業主の方に対しては、障害者雇用に関するご相談を行う他、ニー

ズに応じて雇入れ計画、職務内容の設定等の援助、受け入れ体制を作るための社員研修の援助等の支援を実施しています。

宮城野区幸町 4-6-1 TEL 257-5601
E-mail : miyagi-ctr@jeed.go.jp
<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/miyagi/>

- 24 《**仙台市障害者就労支援センター（はたらポート仙台）**》

障害のある方が社会参加の方法のひとつとして就労し、生きがいを持って自立した生活ができるように、就労全般にわたって本人や家族、事業主等からの相談に応じながら、関係機関と連携し、就職活動から職場定着まで一貫して総合的に支援を行っています。

泉区泉中央 2-1-1 泉区役所東庁舎 5 階
TEL 772-5517 FAX 772-5519
E-mail : info@sendai-wsc.jp
<https://www.sendai-wsc.jp/>

- 25 《**公益社団法人仙台市シルバー人材センター**》

生きがいの充実と福祉の増進を目的として高齢者に適した臨時的・短期的・軽易な就業の機会を会員の方へ提供しています。

〔本部〕青葉区二日町 14-4 北四番丁ステーションビル 4 階
TEL 214-6262
〔北部支部〕泉区泉中央 2-1-1 泉区役所本庁舎 5 階
TEL 375-1370

<https://webc.sjc.ne.jp/sendaisc/>

職業能力開発（技能の習得）に関すること

- 26 《**宮城県立仙台高等技術専門学校**》
自動車整備、機械エンジニア、電子制御システム（各2年）の他、電気、建築製図、サインデザイン、設備工事、塗装施工（各1年）の8つの訓練科があります。

また、離転職者等を対象とした短期間の訓練（左官、造園、ジョブセレクトの3つの訓練科の他、民間教育訓練施設への委託により実施するIT系や介護系の訓練等）もあります。

宮城野区田子 1-4-1 TEL 258-1151
<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/sd-kougi/>

- 27 《**ポリテクセンター宮城（宮城職業能力開発促進センター）**》

機械系、電気・電子系、居住系分野で再就職するための離職者訓練や、技術者・技能者のスキルアップを目的とした在職者訓練（能力開発セミナー）を提供している公共職業訓練施設です。

その他、企業様が社員教育を実施する場合には、教室や訓練設備の貸し出し、職業訓練指導員の派遣を行っています。

また、事業主団体や事業主が自ら行う教育訓練を支援するため、

職業能力開発に関する相談援助、講師派遣、施設・設備の貸与に加え、専門的知見を有する民間機関等に委託して「生産性向上支援訓練」を行うなど多様な援助業務を実施しています。

多賀城市明月 2-2-1
TEL 362-2454 FAX 364-2651
<https://www3.jeed.go.jp/miyagi/poly/>

- 28 《**国立県宮城障害者職業能力開発校**》

障害者のための訓練施設で、訓練科は、OAビジネス、Webデザイン、総合実務（各1年）の他、パソコン基礎、職域開発（各6カ月）、オフィス実務（5カ月）があります。期間中は援助制度を受けられることもあります。

青葉区台原 5-15-1 TEL 233-3124
E-mail syokn@pref.miyagi.lg.jp
<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/miyashou/>

29 《東北職業能力開発大学校（東北能開大）》

技術革新に対応できる高度な知識と技能を兼ね備えた実践技能者を養成することを目的とした専門課程（2年制）と、更に実践を積み重ねて、企画力、開発力等を身に付け生産技術・生産管理部門のリーダーを養成することを目的とした応用課程（2年制）を設置している高卒以上を対象とした大学校（4年制【2年制+2年制】）です。

また、企業の人材育成支援として「在職者訓練（能力開発セミナー）」を実施しています。これは、短期間の訓練であり、業種別・職務別に開発された職業能力開発体系をもとに人材育成プランを作成し、事業主団体や事業主を通して在職者の技能・技術のレベルアップをするために実施しています。併せて、事業主団体や事業主が自ら行う教育訓練を支援するため、職業能力開発に関する相談援助、講師派遣、受託・共同研究の実施、施設・設備の貸与を行うなど多様な支援業務を実施しています。

栗原市築館字萩沢土橋 26

TEL 0228-22-2082

FAX 0228-22-2432

<https://www3.jeed.go.jp/miyagi/college/>

1 《ハローワーク仙台（仙台公共職業安定所）》

宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MT ビル 3 階
TEL 299-8811

8 《宮城県産業人材対策課》

青葉区本町 3-8-1 宮城県行政庁舎 14 階
TEL 211-2762・211-2763

30 《宮城県職業能力開発協会》

職業能力開発協会では、技能検定試験、職業能力評価試験をはじめ、各種階層別研修も行っています。

青葉区青葉町 16-1 TEL 271-9260

<https://mivada.jp/>

税金に関すること

31 《仙台国税局電話相談センター》

所得税・相続（贈与）税・消費税等の国税に関する一般的な相談を行っています。専用ダイヤルにつながらない場合は、最寄りの税務署におかけいただくと、音声案内により電話相談センターにおつなぎします。

- ・国税相談専用ダイヤル TEL 0570-00-5901
聴覚障害者用 FAX 711-5135
- ・仙台北税務署（青葉区の一部、宮城野区の一部、泉区、富谷市、黒川郡）
TEL 222-8121
- ・仙台中税務署（青葉区の一部、宮城野区の一部、若林区）
TEL 783-7831
- ・仙台南税務署（太白区、名取市、岩沼市、亶理郡）
TEL 306-8001

※書類を確認する必要があるなど、電話での回答が困難な相談内容については、電話（音声案内で「2番」を選択）等で事前予約の上、税務署へご相談ください。

また、身近な税金に関する情報を Q & A 形式で提供する「タックスアンサー」及び AI が質問に対して自動で回答する「税務相談チャットボット」は国税庁ホームページでご利用いただけます。

（国税庁ホームページ）
<https://www.nta.go.jp/>

タックスアンサー
はこちらから



税務相談
チャットボット
はこちらから



社会保険に関すること

- ・健康保険・厚生年金保険の加入手続き、保険料に関すること（仙台東年金事務所）
- ・国民年金の加入手続き、保険料に関すること（各年金事務所）
- ・厚生年金保険・国民年金の受給に関すること（各年金事務所、街角の年金相談センター仙台）

32 《日本年金機構》

事業所が行う健康保険・厚生年金保険への加入等の手続きに関する一般的な照会について、電話でお問い合わせいただく際は、「ねんきん加入者ダイヤル」をご利用ください。

ねんきん加入者ダイヤル：（事業所、厚生年金加入者向け）
0570-007-123

050 で始まる電話からおかけいただく場合：03-6837-2913

個人が行う国民年金への加入等の手続きに関する一般的な照会について、電話でお問い合わせいただく際は、「ねんきん加入者ダイヤル」をご利用ください。

ねんきん加入者ダイヤル：（国民年金加入者向け）
0570-003-004

050 で始まる電話からおかけいただく場合：03-6630-2525

厚生年金保険・国民年金の受給手続きに関する一般的な照会について、電話でお問い合わせいただく際は、「ねんきんダイヤル」をご利用ください。

ねんきんダイヤル：0570-05-1165

050 で始まる電話からおかけいただく場合：03-6700-1165

厚生年金保険・国民年金の受給に関する年金事務所及び街角の年金相談センターの窓口での手続き・ご相談は、予約優先で承っております。ご予約の際は「予約受付専用電話」へご連絡ください。

予約受付専用電話：0570-05-4890

050 で始まる電話からおかけいただく場合：03-6631-7521

日本年金機構ホームページ <https://www.nenkin.go.jp/>

《仙台東年金事務所》

宮城野区宮城野 3-4-1 TEL 257-6111（代表）

《仙台北年金事務所》

青葉区宮町 4-3-21 TEL 224-0891（代表）

《仙台南年金事務所》

太白区長町南 1-3-1 TEL 246-5111（代表）

《街角の年金相談センター仙台（来訪相談専用）》

青葉区国分町 3-6-1 仙台パークビル 2 階

- ・健康保険の給付に関すること

《全国健康保険協会宮城支部》

青葉区国分町 3-6-1 仙台パークビル 8 階 TEL 714-6850

労働衛生環境の整備に関すること

33 《独立行政法人労働者健康安全機構 宮城産業保健総合支援センター》

職場の健康・労働衛生を担う産業保健関係者（産業医、衛生管理者、産業看護職、人事労務担当者等）の皆様にも、経験豊富な専門スタッフが無料で次の支援サービスを提供しています。

- ①研修会の開催及び研修支援（講師の派遣又は斡旋）
- ②相談対応（産業保健にかかる専門的な相談）
- ③メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
- ④治療と仕事の両立支援
- ⑤情報提供（ホームページ、メールマガジン、情報誌等）
- ⑥運動指導を通じた労働者の健康保持増進（実地相談）

また、地域産業保健センター（塩釜、仙台、石巻、大崎、仙南、気仙沼、瀬峰）では、労働者50人未満の小規模事業場対象に労働者の健康管理に係る相談、健康診断の結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導、個別訪問による産業保健指導を実施しています。

青葉区中央 4-6-1 SS30 15 階 TEL 267-4229

<https://www.miyagis.johas.go.jp/>

働き方改革に関すること

34 《宮城働き方改革推進支援センター》

中小企業事業主の方から労務管理について無料で相談に応じ、就業規則の作成方法、賃金制度の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。ご要望により専門家の派遣も行います。

宮城野区原町 1-3-43-201

(土・日・祝祭日除く) 9:00～17:00 TEL 0120-97-8600

(令和4年度現在)

<https://hatarakikatakai.mhlw.go.jp/consultation/miyagi/>

子育て支援に関すること

35 《のびすく（子育てふれあいプラザ等）》

乳幼児親子の交流の場の提供や、乳幼児の一時預かり、子育てに関する様々な情報の提供、親子で楽しめるイベントなどを行っています。また、保育士などのスタッフや、専門の相談員「のびすく子育てコーディネーター（NoKoCo）」が、子育てに関する悩みごとや困りごとについての相談をお受けしています。

※開館日・開館時間等について、詳しくは直接お問い合わせください。

◆お問い合わせ先 ホームページアドレス

<https://www.nobisuku-sendai.jp/>

《のびすく仙台》

G 青葉区中央2丁目10-24
(仙台市ガス局ショールーム3階)
TEL 726-6181

《のびすく宮城野》

H 宮城野区五輪2丁目12-70 仙台市原町児童館内
(仙台市宮城野区文化センター等複合施設1階)
TEL 352-9813

《のびすく若林》

I 若林区保春院前丁3-1(仙台市若林区
中央市民センター別棟等複合施設2階)
TEL 282-1516

《のびすく長町南》

J 太白区長町7丁目20-5
(ラガーデン長町5階)
TEL 399-7705

《のびすく泉中央》

K 泉区泉中央1丁目8-6
(仙台市泉図書館・のびすく泉中央3-4階)
TEL 772-7341
※4階では、中学生や子育て支援団体の活動
支援などを行っています。

◎子供家庭総合相談窓口

児童と家庭にかかる保健福祉サービスの総合相談で、児童の養育、発達、子育て等についての相談を各区役所家庭健康課・宮城総合支所保健福祉課において受け付けています。

36 《青葉区役所家庭健康課》
青葉区上杉 1-5-1 TEL 225-7211 (代表)

37 《宮城総合支所保健福祉課》
青葉区下愛子字観音堂 5 TEL 392-2111 (代表)

38 《宮城野区役所家庭健康課》
宮城野区五輪 2-12-35 TEL 291-2111 (代表)

39 《若林区役所家庭健康課》
若林区保春院前丁 3-1 TEL 282-1111 (代表)

40 《太白区役所家庭健康課》
太白区長町南 3-1-15 TEL 247-1111 (代表)

41 《泉区役所家庭健康課》
泉区泉中央 2-1-1 TEL 372-3111 (代表)

◎子育て何でも電話相談、面接相談

育児に関する不安や悩みを抱える方が気軽に電話や面接で相談できます。

42 《仙台市子ども若者相談支援センター》

青葉区錦町 1-3-9 錦町庁舎 2階

【電話相談開設時間】

月～金 8:30～17:00 (祝日、年末年始除く)
TEL 216-1152

【面接相談開設時間】

月～金 8:30～18:00 (祝日、年末年始除く)
TEL 214-8602 (面接予約番号)

<https://www.city.sendai.jp/sodanshien/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/sodan/zenpan/shien/index.html>

◎せんだいみやぎ 子ども・子育て相談

子育て・家庭・親子関係などの悩みを持つ方が気軽に相談できるよう、LINEを活用した相談窓口を開設しています。

月～土 9:00～20:00 (年末年始除く)

右記に記載されている二次元コードをLINEアプリで読み取り友だちに追加してご利用いただけます。



13 各種助成制度

雇用保険適用事業主等の方に対して、次のような給付・助成の制度があります。制度によっては、事前に計画書を提出したり認定を受けたりしなければならない等、さまざまな条件がありますので、必ずあらかじめ、それぞれの担当窓口にて、具体的な手続き、詳細な条件、給付内容等をご確認ください。なお、各種助成金については、内容が変更になる場合があります。

障害者の雇用に関連して

◎特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

身体障害者、知的障害者、精神障害者等を公共職業安定所又は届出をした民間の職業紹介事業者等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が対象労働者区分に応じ継続して2年以上または3年以上であること）が確実であると認められる事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成するものです。

◎トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職を促進するため、公共職業安定所又は届出をした民間の職業紹介事業者等の紹介により一定期間試用雇用を行う場合に、事業主に助成金（障害者トライアルは月額40,000円（精神障害者を雇用する場合、雇入れから3か月間は月額80,000円）、障害者短時間トライアルは月額40,000円）を支給するものです。

・宮城労働局職業対策課（助成金センター） TEL 299-8063
宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎2階

◎障害者雇用調整金の支給

障害者雇用納付金の申告対象事業主（常用労働者100人超）であって、法定雇用率を超えて障害者である常用労働者（短時間労働者を含む。）を雇用する事業主に対し、法定雇用率を超えて雇用している障害者1人につき月額29,000円を支給するものです。

◎在宅就業障害者特例調整金の支給

障害者雇用納付金の申告対象事業主であって、前年度に在宅就業障害者に仕事を発注し（在宅就業支援団体を介して発注する場合も含む。）、業務の対価を支払った事業主に対し支給するものです。

◎報奨金の支給

常用労働者が100人以下の事業主であって、一定数を超えて障害者である常用労働者を雇用する事業主に対し、一定数を超えて雇用している障害者1人につき月額21,000円を支給するものです。

◎在宅就業障害者特例報奨金の支給

報奨金の申請対象事業主であって、前年度に在宅就業障害者に仕事を発注し（在宅就業支援団体を介して発注する場合も含む。）、業務の対価を支払った事業主に対し支給するものです。

◎障害者雇用納付金制度に基づく助成金（以下の場合に費用の一部を助成するものです）

(1) 障害者作業施設設置等助成金

支給対象となる障害者を雇入れ、または継続して雇用している事業主が、障害を克服し作業を容易に行えるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ・スロープ等の付帯施設、作業を容易にするために配慮された作業設備の設置や整備を行う場合

(2) 障害者福祉施設設置等助成金

支給対象となる障害者を雇用している事業主またはその事業主の加入している事業主の団体が、障害者の福祉の増進のために障害特性に配慮した休憩室等の福祉施設の設置や整備を行う場合

(3) 障害者介助等助成金

支給対象となる障害者を雇入れ、または継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を行う場合

(4) 職場適応援助者助成金

職場適応に課題を抱える障害者に対して、職場適応援助者による支援を行う場合

(5) 重度障害者等通勤対策助成金

支給対象となる障害者を労働者として雇入れ、または継続して雇用している事業主、または対象となる障害者を雇用している事業主を構成員とする事業主の団体が、障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合

(6) 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度障害者を多数継続して雇用するために必要となる事業施設等の設置または整備を行うことと併せて、障害者を雇用する事業所としてのモデル性が認められる場合

・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城支部 高齢・障害者業務課 TEL 361-6288
多賀城市明月2-2-1 ポリテクセンター宮城内

高齢者の雇用に関連して

◎特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高齢者（60歳以上）の失業者を公共職業安定所又は届出をした民間の職業紹介事業者等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること）が確実であると認められる事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成するものです。

◎高齢労働者処遇改善促進助成金

60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善として、賃金規定等の増額改定に取り組む事業主を支援する助成制度です。

・宮城労働局職業対策課（助成金センター） TEL 299-8063
宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎2階

◎エイジフレンドリー補助金（申請受付期間あり）

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します。

- ・対象者：60歳以上の高齢労働者を常時1名以上雇用する中小企業事業者
- ・補助額：補助率2分の1、上限100万円
- ・対象経費：高齢労働者の労働災害防止のための措置に関する経費
※審査の上、交付決定しますので、全ての申請者に交付されるものではありません。
※予算の限度に達した場合、申請期間中でも受付を締め切ります。
※申請手続きなど詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。

◆エイジフレンドリー補助金に関するお問い合わせは ・宮城労働局健康安全課 TEL 299-8839

◎65歳超雇用推進助成金

- ・65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入を実施した事業主に対して助成します。
- ・50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用転換制度に基づき、無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成します。
- ・高齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。

・(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城支部 高齢・障害者業務課 TEL 361-6288
多賀城市明月2-2-1 ポリテクセンター宮城内

その他雇用の安定に関連して

◎雇用調整助成金

景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に助成するものです。

◎人材開発支援助成金

事業主が雇用する労働者に対して、職場に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

◎キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

◎産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

雇用する労働者を在籍型出向させることにより、自社にはないスキルを習得させるとともに、出向前の賃金から復帰後の賃金を上昇させた事業主を支援する助成制度です。

◎労働移動支援助成金

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対し、再就職実現のための支援を民間職業紹介事業者へ委託する等の措置を講じる事業主、又は対象労働者を雇い入れる事業主を支援する助成制度です。

◎中途採用等支援助成金

中途採用の実施に向けて、雇用管理制度の整備等をはじめとした中途採用計画を策定のうえ採用した事業主、又は東京圏からの移住者を地方公共団体が実施する移住支援制度を活用のうえ採用した事業主を支援する助成制度です。

◎地域雇用開発助成金

雇用機会が特に不足している地域において事業所の設置・整備を行い、その地域に居住する求職者等を雇い入れる事業主を支援する助成制度です。

◎通年雇用助成金

積雪又は寒冷により冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を、通年雇用として雇い入れる事業主を支援する助成制度です。

◎人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

介護事業所等において、介護福祉機器の導入などを通じて介護労働者の離職率低下に取り組む事業主を支援する助成制度です。

◆その他雇用の安定に関連する助成金等のお問い合わせは

・宮城労働局職業対策課（助成金センター） TEL 299-8063
宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎2階

職場内の賃金引き上げと業務改善に関連して

業務改善助成金

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げを図るため、生産性向上のための設備投資等の費用の一部を助成する制度です。

- ◆業務改善助成金に関するお問い合わせは ・宮城労働局雇用環境・均等室 TEL 299-8844
・業務改善助成金コールセンター TEL 0120-366-440

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等の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者の労働時間等の設定改善のための費用の一部を助成するものです。

- ◆働き方改革推進支援助成金に関するお問い合わせは ・宮城労働局雇用環境・均等室 TEL299-8844

団体経由産業保健活動推進助成金

医師等と契約し、傘下の小規模事業場等に産業保健サービスを提供する活動を行う事業者団体等に活動費用の一部を助成します。

- ◆団体経由産業保健活動推進助成金に関するお問い合わせは ・宮城労働局健康安全課 TEL 299-8839

職場の環境改善に関連して

受動喫煙防止対策助成金

健康増進法が改正され、2020年4月から原則屋内禁煙が義務化されています。健康増進法で定める既存特定飲食提供施設を対象として、職場での受動喫煙を防止するために、喫煙室等の設置費用の一部を助成するものです。ご活用ください。

- ◆受動喫煙防止対策助成金に関するお問い合わせは ・宮城労働局健康安全課 TEL 299-8839

従業員の子育て・介護・不妊治療に関連して

両立支援等助成金（令和5年12月末現在における内容です）

◎育児休業等支援コース（中小企業事業主のみ対象）

- ①育休取得時・職場復帰時
「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランの実施により労働者が育児休業を取得した場合及び復帰した場合、事業主に対して助成するものです。
- ②業務代替支援
育児休業を終了した労働者を、原職等に復帰させる旨の取扱いを就業規則に規定し、育児休業取得者の業務を他の労働者が代替して原職等に復帰させた事業主に対して助成するものです。
- ③職場復帰後支援
育休からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、一定の子の看護休暇等の制度導入などの支援に取り組んだ事業主に対して助成するものです。

◎出生時両立支援コース（中小企業事業主のみ対象）

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場作りに取り組み、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に対して助成するものです。

◎介護離職防止支援コース（中小企業事業主のみ対象）

仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成し、介護休業の取得・職場復帰または介護両立支援制度を導入し、利用者がいた事業主に対し助成するものです。

◎不妊治療支援コース（中小企業事業主のみ対象）

不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた事業主に対して助成するものです。

- ◆両立支援等助成金に関するお問い合わせは ・宮城労働局雇用環境・均等室 TEL 299-8844

14 中小企業勤労者の福利厚生のために

中小企業勤労者福祉推進事業（グリーン・パル事業）

市内の中小企業に働く方の福利厚生の充実を図ることを目的としており、現在およそ 24,000 名（840 事業所）が加入しています。

- ・**加入資格** 市内の中小企業に勤務する従業員と事業主の方が、事業所単位で加入できます。
- ・**会費** 一人あたり、入会金が 200 円、月会費が 500 円です。
- ・**主な事業内容**
 - ①**共済事業** 結婚・出産・入学・永年勤続等の祝金や、傷病・災害等のお見舞金を給付しています。
 - ②**融資紹介事業** 東北労働金庫を窓口とした生活・教育・福祉・自動車の融資の紹介、融資金利の一部について利子補給を行っています。
 - ③**指定店事業** 市内の優良店と割引契約を結んでいますので、買い物の際に会員証提示で割引になります。
 - ④**レクリエーション事業** 会員が気軽に参加できるようなフルーツ狩り・ソフトボール大会・会員交流会等を開催しています。
 - ⑤**自己啓発事業** 会員の自己啓発のため、パソコン教室、社会人基礎研修、ガーデニング教室等を開催しています。また、国家資格取得の助成も行っていきます。
 - ⑥**宿泊助成事業** 会員と家族が契約保養所に宿泊するときまたは指定旅行会社を通して宿泊するとき、宿泊費の一部が助成されます。
 - ⑦**レジャー施設優待利用事業** 契約レジャー施設を利用するとき、割引されます。
 - ⑧**チケット販売事業** コンサート・観劇・スポーツ・映画・スキーリフト券・グルメカード等のチケットを割引販売しています。
 - ⑨**健康維持増進事業** 会員の健康維持増進のため、健康講座を開催しています。一定額以上の個人負担があった場合にインフルエンザ予防接種料の一部が助成されます。また、契約スポーツクラブを利用の際の会員証提示による割引や、人間ドック等を受診した場合、受診料の一部が助成されます。
 - ⑩**共済・保険紹介事業** 医療・生命・年金・自動車共済・がん保険・ワンコイン労災・グリーンパル生命共済等の紹介を行っています。

◆ 中小企業勤労者福祉推進事業（グリーン・パル事業）に関するお問い合わせは

・公益財団法人仙台ひと・まち交流財団 グリーン・パル事業課 TEL 214-1373 青葉区国分町 3-10-10
またはグリーン・パルホームページ <https://greenpal.or.jp/>

グリーン・パル 仙台 検索 🔍



グリーン・パル
マスコットキャラクター
「ぼるん」

中小企業退職金共済（中退共）制度

中退共制度は、中小企業の事業主が従業員の退職金を計画的に準備できる国の退職金制度です。事業主が中退共本部と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を口座振替により納付します。掛金は全額非課税で、新規加入や、掛金を増額する事業主には、一部を国が助成します。掛金月額は、従業員ごとに選択でき、全額事業主が負担します。

パートタイマーや家族従業員も加入できます。（一部対象外の場合あり）

従業員が退職したときには、その従業員の請求に基づき中退共本部から直接退職金が支払われます。

他の退職金・企業年金制度等との資産移換も可能です。（別途要件あり）

加入できる企業は次のとおりです。ただし、個人企業や公益法人等の場合は、常時雇用される従業員数によります。

業種	一般業種	卸売業	サービス業	小売業
常用従業員数	300 人以下	100 人以下	100 人以下	50 人以下
	または	または	または	または
資本金・出資金	3 億円以下	1 億円以下	5 千万円以下	5 千万円以下

※常時雇用される従業員には、1 週間の所定労働時間が同じ企業に雇用される通常の従業員と概ね同等である者であって、

- ①雇用期間の定めのない者、②雇用期間が 2 カ月を超えて雇用される者を含みます。

◆ 中小企業退職金共済制度（中退共）に関するお問い合わせは

・独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL 03-6907-1234
または「中退共」で検索してホームページをご覧ください。

15 勤労者のための福祉事業

仙台市勤労者融資制度

仙台市内に住所または勤務地がある中小企業にお勤めの方の生活を支援するために、仙台市が資金を金融機関に預託し、低利での融資を行っています。

担保・保証料は不要です(原則として金融機関指定の保証機関を利用いただきます)。なお、本融資制度利用者に対する(一社)宮城県労働者福祉資産協会による利子補給制度もあります。

融資にあたっては、制度を運用する金融機関の所定の審査があります。利子補給制度含め、詳しくは東北労働金庫へお問い合わせください。

名称	融資限度額	融資金利 (固定金利)	使 途	返済期間
生活資金	200万円	年2.75%	○結婚・葬祭の費用 ○住居移転費用 ○公租公課に要する費用 ○住宅の修理、付帯設備設置に要する費用 ○上記使途借入金の借り換え費用	7年以内
教育資金	300万円	年1.45%	○高校、大学、各種学校等の教育資金 ○授業料等納付金の他、下宿代、書籍代等の費用 ○上記使途借入金の借り換え費用	10年以内 (5年以内の元金据置期間を含む)
福祉資金	100万円	年1.25%	○育児休業または介護休業期間中の生活資金(1か月以上の休業日がある方) ○出産・育児に係る費用 ○療養・介護に係る費用 ○災害復旧に係る費用 ○上記使途借入金の借り換え費用(育児または介護休業期間中の生活資金を除く)	7年以内 (1年以内の元金据置期間を含む)
自動車資金	200万円	年1.45%	○通勤用自家用自動車の購入費用 ○上記使途借入金の借り換え費用	7年以内

※融資金利(固定金利)は令和6年4月1日現在です。

◆勤労者融資制度に関するお問い合わせ

○東北労働金庫お客さまサービスセンター フリーダイヤル TEL 0120-1919-62 (受付時間:平日午前9時~午後5時)

- ・本店営業部 TEL 227-1308 青葉区北目町 1-15
- ・長町支店 TEL 248-0151 太白区あすと長町 3-3-46
- ・仙台東支店※ TEL 291-2551 宮城野区五輪 2-13-5
- ・仙台北支店 TEL 271-3151 青葉区柏木 1-2-45
- ・新塩釜支店 TEL 364-3115 塩釜市港町 1-1-16
- ・岩沼支店※ TEL 0223-29-2222 岩沼市末広 2-4-15
- ・ローンセンター仙台 TEL 227-1471 青葉区北目町 1-15
- ・ローンセンター長町 TEL 308-0262 太白区あすと長町 3-3-46
- ・ローンセンター泉 TEL 725-7233 泉区八乙女中央 3-2-30
- ・ローンセンター新塩釜 TEL 352-3144 塩釜市港町 1-1-16

※11時~12時は窓口を一時休業し、留守番電話に切替しております。ご了承ください。

◀上記ローンセンターは土曜・日曜も営業しています。ただし、土曜・日曜の12時~13時は窓口を一時休業しています。▶

16 自分でしらべる・キャリアアップする

キャリア形成の相談

【ハローワークインターネットサービス】 厚生労働省

ハローワークで受理した求人情報のほか、ハローワークへの求職申し込み、職業訓練、雇用保険手続き等の情報を提供しています。

◆お問い合わせ

ホームページ <https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

ジョブ・スタ せんだい (ホームページ)

仙台・宮城で働きたい方のための就職活動ポータルサイトです。地元企業での「働き方」にフォーカスして、求人情報や就活サポート情報を掲載しています。

◆(公財) 仙台市産業振興事業団 人材確保支援課

TEL 724-1116

ホームページ <https://www.siip.city.sendai.jp/jobsta/>

家内労働について

家内労働(内職)の求人情報を紹介しています。

◆宮城県産業人材対策課 TEL 211-2763

ホームページ <https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/sanzin/itiranhyou.html>

農業について

農業を職業にと考えている方へ新規就農(独立就農・雇用就農・親元就農等)に向けた道すじや農業法人等の求人情報の提供、現地見学会や農業体験の紹介を行っています。

◆お問い合わせ(就農相談会予約受付窓口)

【(公社)みやぎ農業振興公社 担い手育成班】

TEL 342-9190

ホームページ <http://www.miyagi-agri.com>

林業について

林業への就業を考えている方への求人情報の提供や事業体とのマッチング、林業未経験者への就業前研修等を実施します。

◆宮城県林業労働力確保支援センター

【(公財)みやぎ林業活性化基金】 TEL 217-4307

ホームページ <https://www.miyarin.or.jp/>

漁業について

沿岸漁業や沖合・遠洋漁業に興味がある方、就業したい方への求人情報提供や就業相談、養殖業や漁船漁業を体験できる長期・短期の研修等を行っています。資格取得に関する相談も受け付けます。

◆宮城県漁業就業者確保育成センター

(公益財団法人宮城県水産振興協会内)

TEL 253-6177

ホームページ <http://ryoushi-miyagi.org/>

船員の職業紹介

船に乗って働きたい方に船員の職業紹介を実施。

◆東北運輸局海事振興部船員労政課 TEL 791-7525

海のハローワークネット <https://umino-hellowork.mlit.go.jp>

宮城県立仙台高等技術専門学校

ものづくり系訓練科や再就職を目指す離職者向けの訓練科を設置。職業相談と合わせて、ハローワークへお申し込みください。

◆お問い合わせ TEL 258-1151 FAX 258-5152

ホームページ <https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/sd-kougi/>

国立県営宮城障害者職業能力開発校

応募の際は、事前にハローワークで職業相談をしてください。

◆お問い合わせ TEL 233-3124 FAX 233-3125

ホームページ <https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/miyashou/>

キャリア・コンサルティング

学生・求職活動中の方・在職中の方を対象に、専門の相談員による就職や転職、将来のキャリア等に関する無料の個別相談を実施。スケジュールはホームページを参照。

◆(公財) 仙台市産業振興事業団 人材確保支援課

TEL 724-1116

ホームページ <https://www.siip.city.sendai.jp/jobsta/>

17 公務員募集情報

仙台市職員の募集

募集情報は市政だより、仙台市ホームページに掲載。

◆仙台市人事委員会事務局任用課 TEL 214-4457 FAX 268-2942

ホームページ <https://www.city.sendai.jp/ninyo/shise/shokuin/saiyo/shikenjoho/>

宮城県職員の募集

募集情報は県政だより、宮城県ホームページに掲載。

◆宮城県人事委員会事務局 TEL 211-3761 FAX 211-3797

ホームページ <https://www.pref.miyagi.jp/site/saiyou/>

国家公務員の募集

募集情報は人事院のホームページに掲載。

◆人事院東北事務局 TEL 221-2022

ホームページ <https://www.jinji.go.jp/touhoku/>

仙台仕事探しお役立ちマップ

泉中央

北仙台

多賀城

築館

福田町

愛子

台原

宮城野区

幸町

若林区

長町南

凡例

- 子育て支援
- 職業能力開発(技能の習得)
- 求人・就職
- 所得税・相続(贈与)等各種税金
- 労働条件等
- 社会保険
- ひとり親家庭の労働
- 労働衛生環境の整備
- 障害者・高齢者の雇用の促進と安定等
- 働き方改革