

資料 1

平成 3 0 年度労働行政運営方針(案)

平成 3 0 年 4 月

福 島 労 働 局

# 平成30年度労働行政運営方針 目次

## 第1 労働行政を取り巻く情勢等

- 1 福島の状態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 東日本大震災からの復興に向けた現状と課題・・・・・・・・・・ 6
- 3 魅力ある職場づくりの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

## 第2 労働行政の最重点施策

- 1 東日本大震災からの復興を支援する施策・・・・・・・・・・ 15
- 2 魅力ある職場づくりを推進するための施策・・・・・・・・・・ 21

## 第3 労働行政の重点施策

- 1 労働基準行政の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
- 2 職業安定行政の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
- 3 人材開発行政の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
- 4 雇用環境・均等行政の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
- 5 その他の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41

## 平成 30 年度 労働行政運営方針（案）

福島労働局

### 第 1 労働行政を取り巻く情勢等

#### 1 福島の現状

##### (1) 経済情勢

福島県内は、個人消費は回復しつつあり、生産活動は緩やかに持ち直し、雇用情勢は改善しており、総じて回復しつつある。

（出所：福島県内経済情勢報告 財務省東北財務局福島財務事務所）

##### (2) 雇用失業情勢

福島県内の有効求人倍率（季節調整値）は、震災時には 0.49 倍の水準であったが、復旧・復興需要の高まりから続く雇用失業情勢の改善傾向から、平成 29 年 12 月は 1.47 倍と引き続き高い水準で推移している。また、就業地別の有効求人倍率は 1.61 倍（平成 29 年 12 月）と受理地別よりさらに高い水準となっている。

地域別の有効求人倍率（原数値）は、県北 1.41 倍、県中・県南 1.69 倍、会津 1.35 倍に対して、相双 2.43 倍、いわき 1.78 倍と沿岸部で高くなっている。

求人数は、復旧・復興関連事業のピークアウトの影響から建設業は減少傾向で推移しているものの、鉱工業生産の改善から製造業の求人需要が高まっており、また、医療・福祉では高齢人口増加に伴う介護需要の増加などから高水準で推移しているなど、総じてみれば増加傾向となっている。一方、求職者数は復旧・復興関連事業のピークアウトの影響による除染作業業者等の離職者の増加などから一時的に増加傾向になったが、多くの業種で人手不足の状況にあることから減少傾向となっている。

このような状況を背景に、求人倍率は高水準で推移している。

正社員の有効求人倍率は、平成 29 年 12 月では 1.11 倍と統計開始（平成 16 年 11 月）以降、最高倍率となるなど高い水準で推移しており、人手不足業種を中心に正社員求人への転換が進んでいる。

職業別（一般・常用）で見ると、建設、サービス（介護、接客・調理）、専門・技術的職業（技術者、医療・福祉専門職等）、保安（交通誘導等）、輸送等運転の職業で有効求人倍率が高く、事務、配送・清掃等の職業では低い状況が続いている。

以上のとおり、人手不足感は引き続き強く、働き方改革、魅力ある職場づくりを推進し、人材を確保することが課題となっている。

こうした状況の下、東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所（以下「原発」という。）における事故（以下「原発事故」という。）からの復興加速化と県内経済活性化を目的として、平成 28 年 3 月 24 日に福島労働局は、福島県と「福島県雇用対策協定」を締結した。同協定に基づき「震災復興のための雇用対策」と「働き方改革の推進」を最重点項目として、若者や女性、障害者、高齢者の就職支援と処遇改善などを数値目標にした事業計画を年度ごとに策定し、四半期ごとにその進捗管理を行っている。

また、福島県の復興・再生を持続的に進めるため、福島県における人材確保や雇用環境の整備の促進を目的として、国・県及び県内労使団体の参画の下、平成 27 年度から開催している「福島県魅力ある職場づくり推進会議」を平成 29 年度は 12 月 19 日に開催し、平成 28 年度の会議で確認した、長時間労働の抑制、非正規労働者の正社員化、女性の活躍推進等についての中期的な目標等について引き続き情報共有や必要な取組について議論するとともに、中小企業における働き方改革の必要性について認識を共有し、国及び県が実施する中小企業支援について周知広報に協力することを確認するなど、その取組を進めている。

### （3）人口の動向

福島県の人口は、平成 10 年 1 月の 213 万 8 千人をピークに、少子化の進展や首都圏などへの転出超過等による減少が続いていたが、震災及び原発事故に起因する他県への避難により大幅に減少した。

震災前後の人口の状況をみると、平成 23 年 3 月には 202 万 4 千人であったが、平成 29 年 12 月には 187 万 9 千人となり、ピーク時に比べ、約 26 万人の減少となった。

人口減少は依然として続いており、この状況を受け、福島県では、知事

を本部長とした「地域創生・人口減少対策本部会議」において、平成 27 年 11 月に「福島県人口ビジョン」を策定し、平成 31 年度までの 5 年間で計画期間として「安定した雇用の創出」等を基本目標とした人口減少対策を講じている。

(出所：福島県「福島県現住人口調査月報」)

#### (4) 就業構造

福島県内の雇用者（企業等に雇用されている者。役員含む。）は、男性 43 万 4 千人、女性 32 万 9 千人と、震災前の前回調査に比べ男性は増加、女性は減少しているが、男女ともに 30 代以下の減少が顕著となっている。

(出所：総務省「国勢調査」平成 27 年 10 月実施)

雇用形態別にみると、正規労働者、非正規労働者のいずれも前回調査に比べ減少したが、正規労働者の減少数が非正規労働者を上回り、その結果、労働者に占める非正規労働者の割合が高まっている。

(出所：総務省「就業構造基本調査」平成 24 年 10 月実施)

また、福島県内のハローワークへの新規求人の動きをみると、正社員求人割合は平成 23 年度の 37.8%から平成 28 年度は 45.6%と 7.8 ポイント上昇している。この背景には、雇用失業情勢等の改善により、厳しい人手不足状況にある職種が多くあることから、これらの人材確保の観点により正社員求人割合が高まっているものとみられる。ただし、非正規雇用労働者の中には、不本意ながら非正規労働に従事している労働者も多数みられることから、非正規雇用労働者の正社員化、待遇改善等が課題となっている。

以上を踏まえ、福島労働局では非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進のため、平成 28 年度～平成 32 年度の 5 か年の計画として「福島県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、ハローワークによる正社員就職・正社員転換 91,535 人を目標として平成 28 年度から取り組んでいる。なお、この目標は、「福島県の魅力ある職場づくりの推進に関する確認事項（2017 年）」（以下「確認事項（2017 年）」という。）の目標としても掲げている。

**(5) 働く女性等を取り巻く状況**

雇用保険の被保険者（週所定労働時間 20 時間以上）数を見ると、福島県の女性労働者は 3 年前に比べて 1 万 4 千人増加している。

（出所：福島労働局職業安定部統計資料、平成 29 年 12 月末）

女性の勤続年数は 10.2 年と、男性（13.0 年）と比べて短く、男女の賃金格差（所定内給与）は 71（男性=100）と依然として大きくなっている。

（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」平成 28 年）

女性の管理職登用状況をみると、福島県内の課長相当職に占める女性の割合は、13.8%（30 人以上民営事業所）となっている。管理職登用割合については、「確認事項（2017 年）」において、平成 32 年度までに 15%以上にすると目標を掲げて取り組んでいるところである。

労働者の子育て支援の状況は、県内企業における育児休業制度の就業規則等での規定率は 97.7%となっており、取得率は女性は 96.1%と高くなっているが、男性については 3.8%と低調である。

また、規定整備が義務付けられている育児短時間勤務制度の県内企業における規定率は 75.9%（前年 63.1%）となっている。

（出所：福島県「平成 28 年労働条件等実態調査結果報告書」）

福島労働局においては、「福島県雇用対策協定」及び「福島県魅力ある職場づくり推進会議」において確認された「女性の活躍推進」の観点から、県内事業主に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん）及び女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし）の取得を推奨している。また、福島ならではの地方創生、人口減少対策のため、県内にイクボスを増やす取組を加速化し、男女が働きやすい環境づくりを進め、県内経済活性化を図るため、平成 29 年 4 月 5 日に、福島県知事及び経済 4 団体の長と『『新生ふくしま』イクボス宣言促進協定』を締結し、連携して県内企業の経営者に働きかけを行うとともに、宣言企業の同意を得た内容で県及び福島労働局の HP 等で積極的に情報発信をしている。

**(6) 労働災害・労災補償の状況**

**① 業務災害の状況**

福島労働局第 12 次労働災害防止計画（平成 25 年度～平成 29 年度）の

計画期間が終了した。

福島県内における平成 29 年の労働災害の発生状況は、休業 4 日以上の死傷者数が 1,775 人（平成 30 年 1 月末現在 速報値）となっており、平成 27 年以降 2,000 人を下回っているものの、前年比では 5.9%減と減少率は低い状況にある。業種別では、建設業は 10%以上減少したが、化学工業、金属製品製造業や商業などの業種が増加しており、第三次産業における労働災害が全業種の 4 割を占めている。

死亡者数は 20 人（速報値）で前年と同数となった。業種別では、建設業で前年より 2 名減の 8 人、製造業では昨年と同数の 2 人、商業も前年同数の 5 人となっている。前年、死亡災害の発生がなかった土石採取業で 2 人、道路貨物運送事業で 1 人、港湾荷役業で 1 人それぞれ発生した。

また、平成 26 年以降 3 年連続で発生した熱中症による死亡災害は、平成 29 年には発生しなかった。

福島労働局第 12 次労働災害防止計画では、平成 24 年と比較して平成 29 年までに労働災害の死亡者及び休業 4 日以上の死傷者数を 15%減少させることを計画達成の目標としていた。平成 29 年の労働災害発生状況は、死亡者数 20 人となり、23.0%減少し目標を達成したが、死傷者数は 1,775 人（平成 30 年 1 月末現在 速報値）となり、5.9%の減少に止まり、目標を達成できなかった。

なお、管内の労働基準監督署（以下「労基署」という。）においては、9 労基署中 4 署において、計画目標を達成した。

## ② 通勤災害の状況

福島県内における平成 28 年度中に発生した通勤災害のうち、療養の給付請求が行われたものは 581 件となっており、おおむね 60%（334 件）は出勤途中に発生している。

また、通勤災害の発生月別では、年度当初からは毎月おおむね 30 件から 50 件で推移しているが、寒冷期に入ると 12 月に 50 件を超え、1 月には 133 件もの通勤災害が発生している。

また、年齢・性別で見ると、特に 50 代以降の被災者の 70%以上が女性という特記すべき傾向がある。

③ 労災補償の状況

全国の平成 28 年度労災保険給付の総支給件数、新規受給者数とも、おおむね横ばいで推移している中で、福島労働局においても、総支給件数は 79,678 件（対前年比 1.24%減）と横ばいで推移しているが、新規受給者数は 9,607 人（対前年比 6.2%減）と減少傾向に転じている。

(7) 福島労働局第 13 次労働災害防止計画

平成 30 年度からは、2018 年度（平成 30 年度）から 2022 年度（平成 34 年度）までの 5 か年を計画期間とする、第 13 次労働災害防止計画が実施されることから、福島労働局においても同計画を策定して、労働災害防止対策や健康障害防止対策に取り組むこととする。

2 東日本大震災からの復興に向けた現状と課題

(1) 復興に向けた動き

東日本大震災から 7 年余りが経過し、平成 28 年度より復興・創生期間に入り 3 年目を迎える。

① 避難等区域の解除

原発事故に伴い設定された避難等区域のうち、避難指示解除準備区域については、平成 26 年の田村市、川内村に続いて、平成 27 年 9 月 5 日に楡葉町、平成 28 年 6 月 12 日に葛尾村、同年 7 月 12 日に南相馬市において、それぞれ避難指示が解除された。

また、飯館村及び川俣町における居住制限区域及び避難指示解除準備区域についても平成 29 年 3 月 31 日に解除されたほか、浪江町は同年 3 月 31 日に、富岡町は同年 4 月 1 日に一部解除されている。

これらの地域については、政府・自治体によって、除染の十分な実施やインフラの復旧等、住民の帰還に向けた諸施策が講じられている。

② 県民の避難状況

震災及び原発事故による避難者は、平成 28 年 1 月に 10 万人を下回り、



県内外を合わせて約 5 万 1 千人（平成 30 年 1 月）となっており、ピークの時期（平成 24 年 5 月）に比べ約 10 万 9 千人減少したものの、依然として多数の県民が避難している状況である。今後、避難指示区域の解除が進むに伴い、避難者の帰還に向け、雇用機会の確保、就労支援の推進を含めた環境整備が重要となる。

### ③ インフラ整備の進展

住環境の再建については、地震・津波被災者や原発避難者向けの復興公営住宅が県内各地に約 8,200 戸整備される予定であり、このうち、7,000 戸余りが完成し（平成 29 年 10 月末現在）、入居が進められている。

地震・津波被害を受けた公共土木施設等については、災害復旧工事査定決定数 2,124 か所（平成 29 年 10 月末現在）のうち 91%について工事が完了している。

交通網については、平成 27 年 3 月に常磐自動車道が全面開通したほか、平成 29 年 11 月までに東北中央自動車道（福島～米沢）、平成 29 年 3 月に国道 115 号線（相馬福島道路）の一部が開通した。

鉄道は、JR 常磐線が一部不通となっており、代行バスが運行されているが、平成 29 年 4 月に浪江～小高間、平成 29 年 10 月には竜田～富岡間が再開され、平成 31 年度末には全線開通見込みとなっている。

その他、住民の帰還状況に合わせ、電気・水道、医療福祉施設、学校などの生活インフラの復旧が進められている。

（出所：「ふくしま復興のあゆみ」福島県新生ふくしま復興推進本部）

### ④ 原発の廃炉措置等に向けた作業（以下「廃炉作業」という。）の現状

原発事故が発生した 1～4 号機では、平成 29 年 9 月に改訂された廃炉措置等に向けた中長期ロードマップに沿って使用済燃料プールからの燃料取り出し作業が進められている。4 号機については、使用済燃料プール内のすべての燃料取り出しが終了し、1 号機については、燃料取り出しに向け原子炉建屋上部のガレキ撤去に着手しており、3 号機については、平成 30 年度中に燃料取り出しに着手する予定である。また、2 号機については、原子炉格納容器内部の調査及び燃料取り出し方法の検討

が進められている。

汚染水対策についても、継続的に汚染水・滞留水の処理が進められている。

廃炉作業に従事する労働者は約 5,000 人/日で、ピーク時の約 7,500 人/日から減少し、平成 29 年も労働者数が少しずつ減少している。

労働災害について見ると、全面マスクの着用不要エリアや一般作業服での作業可能エリアが拡大されたほか、安全対策の徹底や作業環境が改善されたことを背景として、平成 29 年の休業 4 日以上死傷者数は前年の 3 人から 1 人に減少し、死亡災害は平成 28 年に引き続き発生しなかった。熱中症は 4 人から 6 人とやや増加したものの、休業を伴う熱中症は発生していない。

なお、平成 29 年の監督指導結果によれば、安全衛生に関する違反率は 11.9%と前年より低下した一方で、労働者の放射線障害防止を定める電離則違反は 4.2%と、未だに法違反の状況が認められた。

また、安全面においても、各種建設機械の定期自主検査違反や、作業主任者の未選任などの法違反が認められた。

その他にも、現場管理者を中心に長時間労働になっているケース、作業員の中には業務上の災害ではないものの身体に異変を訴えて死亡するケースがみられた。

労働条件について見ると、平成 29 年の監督指導結果によれば、労働条件に関する違反率は 49.1%であり、具体的には、労働条件の書面明示の未実施、割増賃金の算定の誤りなど事業者における労務管理の基本的な知識が不足している面が見受けられる。

今後は、1～3 号機の原子炉建屋内にある使用済み燃料の取出しに向けた作業が推進されることにより、空間線量が高い場所で作業を行うケースが増加することが予想される。

### ⑤ 除染等業務、特定復興再生拠点区域復興再生計画及び中間貯蔵施設の現状

平成 29 年 3 月までに帰還困難区域を除く地域での面的除染作業が概ね終了したが、今後、帰還困難区域が設定されている市町村において、特

定復興再生拠点区域復興再生計画に基づき、道路等の整備、生活環境の整備が進められるが、その中で、除染作業や家屋の解体作業、ライフラインの復旧作業等が実施されることとなる。

また、現在、県内全域で実施された除染で取り除かれた膨大な除去土壌等を管理・保管する中間貯蔵施設の整備が進められており、各地の仮置き場からの除去土壌等の輸送が開始されると共に、受入・分別、土壌貯蔵が開始された。

平成 30 年度には、中間貯蔵施設への除去土壌等の輸送量が最大 90 万  $\text{m}^3$  と見込まれており、今後、これらに関する作業量の増加が予想されている。

(出所：環境省 除染情報サイト・中間貯蔵施設情報サイト)

除染作業における労働災害について見ると、作業量の減少などを背景として、平成 29 年の休業 4 日以上之死傷者数は前年の 51 人から 16 人（うち熱中症 2 人）（平成 30 年 1 月末現在 速報値）と大幅に減少し、死亡災害の発生はなかった。

また、平成 29 年の監督指導結果によれば、安全衛生に関する違反率は、国発注現場で 16.7%、市町村等発注現場で 58.3%と両者の現場では違反率に大きな差が見られた。

更に、平成 29 年の監督指導結果によれば、労働条件に関する違反率は 50.7%であり、具体的には、労働条件の書面明示の未実施、割増賃金の算定の誤りなど事業者における労務管理の基本的な知識が不足している面が見受けられる。なお、労働条件に関する違反率については、国発注現場と市町村等発注現場ではさほど差は見られない。

## ⑥ 県民の健康確保対策の状況

福島県では、原発事故による放射性物質の拡散や避難等を踏まえ、将来にわたる福島県民の健康の維持、増進を図ることを目的として、被災当日の県内居住者等約 205 万人を対象として「県民健康調査」を実施しており、外部被ばく線量の推計調査、内部被ばく検査、18 歳以下だった県民に対する甲状腺検査、妊産婦に関する調査等を行っている。

## (2) 復興に向けての課題

### ① 廃炉作業に従事する労働者を取り巻く課題

廃炉作業に従事する労働者が健康で安全な作業環境で働くことができるよう、的確な安全衛生管理の実施などの労働災害防止対策と被ばく低減対策の徹底を推進していくことが重要である。

具体的には、高線量作業時の被ばく量低減措置、定期的な健康診断やその結果に応じた医師による面接指導などの適切な健康管理を行っていく必要がある。

また、平成 28 年 7 月に設置された「廃炉等作業員の健康支援相談窓口」の活用などにより、労働者の健康の保持増進を図る必要がある。

さらに、廃炉作業を行う事業者に対して労務管理に関する基本的知識を付与するなどにより、基本的な労働条件の遵守徹底を図る必要がある。

### ② 除染等業務に従事する労働者を取り巻く課題

特定復興再生拠点区域における除染等の各種工事並びに中間貯蔵施設への搬送及び処理に従事する労働者が健康で安全な作業環境で働くことができるよう、的確な安全衛生管理の実施などの労働災害防止対策と被ばく低減対策の徹底を推進していくことが重要である。

特に、「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壤等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」、「事故由来廃棄物等の処分の業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」等に基づく被ばく低減措置の実施や労働災害防止対策について徹底させる必要がある。

また、除染等業務を行う事業者に対して労務管理に関する基本的知識を付与するなどにより、基本的な労働条件の遵守徹底を図る必要がある。

さらに、現場において、除染等業務従事者の不足を補うために重層下請構造が生じており、その結果、雇用関係や指揮命令関係が不明瞭となる、いわゆる偽装請負が発生するおそれがあることから、適正な請負関係の確保を図る必要がある。

### ③ ミスマッチの解消・人材確保と人材育成

県内の平成 29 年平均の有効求人倍率は 1.45 倍と、平成 28 年の 1.42 倍を上回り、2 年ぶりに上昇した。復興需要がピークアウトにある中、求人数は高い水準にある一方で、求職者数は低い水準で推移しており、職業間のミスマッチが引き続きみられる。

特に、建設業及び福祉分野においては、厳しい労働力不足の状況が続いており、復興・再生に及ぼす影響も大きいことから、人材確保に向けた対策が重要な課題となっている。

これらの分野において、「雇用管理改善を通じた採用・定着の改善」や新たな知識・技能の習得を通じて、再就職が促進されるよう職業訓練を推進するとともに、訓練修了者への就職支援が必要である。

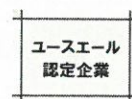
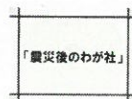
#### ④ 若い世代の就労環境整備と雇用対策

福島の復興・再生のためには、地元若い労働力が必要であり、若者の県内就職の促進と定着が喫緊の課題である。

そのため、学生等と県内事業所とのマッチングの場である企業説明会や就職面接会を設けるとともに、事業所に対しできるだけ早期かつ多くの求人提出を促し、学生等には県内の魅力ある事業所や震災後の頑張る会社の情報を積極的に提供していく必要がある。

福島県では、平成 26 年 3 月卒業の新規高卒者の就職後 3 年以内に離職する割合が 42.5%と全国平均の 40.8%を上回る状況にある。そのため、若者の早期離職防止と就職活動から職場定着までの支援を一貫して行うための支援が必要であり、若者の適職選択に資するため、福島労働局において若者の採用育成に熱心で一定の雇用管理が良好な企業に対し厚生労働大臣が認定する優良企業認定制度「ユースエール認定企業」を県内企業に広く周知、積極的な取得勧奨を促す。

また、昨年 12 月に、高校生、大学生、既卒者、保護者、高校の教諭の対象者ごとに、就職支援のための情報をワンストップで提供できるよう、特設サイト「ふくしま高校生・大学生労働局」を立ち上げ、就職支援やワークルールに関する情報等を提供している。



### (3) 復興支援に関する取組の情報提供

上記については、当局 HP に開設した特設サイト「復興支援特設サイト」により情報提供を行っている。

復興支援特設サイト 福島労働局 

## 3 魅力ある職場づくりの推進

福島の復興・再生を持続的に進めるためには、これを支える人材の確保が重要であることから、県内企業が魅力ある職場づくりに積極的に取り組むことが求められる。

福島労働局では、労働条件の確保・改善に引き続き取り組むとともに、県内企業に対し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得推進等の「働き方改革」を推進している。

### (1) 「働き方改革」をめぐる動向

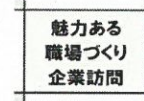
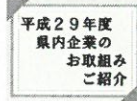
福島県内における全労働者の労働時間（平成 29 年 毎月勤労統計調査結果速報）は、1 か月あたり 153.4 時間（全国 143.4 時間）であり、特に運輸・郵便業、建設業で働く労働者の労働時間が長くなっている。また、週あたりの労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は、8.8%（全国 9.6%）である（平成 24 年 就業構造基本調査）。週 60 時間以上の労働者の割合については、「確認事項（2017 年）」において、平成 32 年度までに 5%以下にするとの目標を掲げて取り組んでいるところである。

平成 29 年 11 月に、長時間労働が疑われる 159 事業場を対象として監督指導を行った結果、53 事業場で違法な時間外労働が認められ、このうち、最長では 160 時間を超える時間外労働を行わせていた事業場があったほか、44 事業場で 80 時間を超える時間外・休日労働が認められた。

また、平成 28 年における県内企業の年次有給休暇取得率（新規付与日数に対する取得日数の割合）は、50.0%となっており、県が平成 32 年までの数値目標として設定している取得率 60%（福島労働プラン）を下回っている。

福島労働局では、平成 29 年度に県内の有力企業 20 社の経営者を局長及び局幹部が直接訪問し、各種認定制度や関連する助成金制度に関する資料を活用し、働き方改革の取組等「魅力ある職場づくり」について働きかけを行うとともに、働き方改革や魅力ある職場づくりの取組を行っている企業の紹介等の情報を発信したところであり、平成 30 年度においても、引き続きこ

これらの取組を行うこととしている。



さらに、平成 29 年 7 月 26 日に、東邦銀行と「ふくしま『魅力ある職場づくり』包括連携協定」を締結し、共同セミナーの開催や相互が行うセミナーへの協力の実施に向けた検討、福島労働局の施策に関する資料の銀行窓口での周知などを行っている。また、平成 30 年 1 月 24 日に、福島県社会保険労務士会と「新生ふくしま『人を大切に作る企業づくり』・『魅力ある職場づくり』推進連携協定」を締結し、中小企業に主眼を置いた働き方改革や福島県の復興支援の取組等について連携して取り組むこととしているが、取組事項の具体的推進に当たっては、協定締結後に立ち上げた「連携強化のための業務検討会」において定期的に検討を行い、実施していく。

## (2) 労働条件の確保・改善をめぐる動向

### ① 労働条件等に関する申告・相談等の状況

平成 28 年度に県内 10 カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数は 17,339 件で、前年度より 0.9%増加した。主な相談事項は、相談件数の多い順に、「いじめ・嫌がらせ」(1,486 件)、「自己都合退職」(1,237 件)、「解雇」(878 件)となっており、民事上の個別労働紛争に関する相談は、前年度に比べ 2.5%減少の 5,579 件だった。

平成 29 年に県内の各労基署で対応した申告事件(708 件、前年比 61 件増)では、建設業の占める割合が最も多く約 52%となっている。申告事項別では、「賃金不払」が約 83%を占めている。

また、雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に係る相談は 2,285 件であり、平成 29 年 1 月に改正法の施行があった育児・介護休業法に関する相談が約 84%を占めている。

福島労働局では、労働基準関係法令、雇用均等関係法令の遵守のため必要な指導を行うとともに、個別労働関係紛争については、「紛争解決援助制度」により、紛争解決に向けた援助を行っている。

また、子育てを行う男女労働者や仕事と育児の両立支援に取り組む事業主向けに「ぱぱ・ママ応援サイト」を開設し、当局の施策に関する情

## 第 28 回福島地方労働審議会資料

報と併せて、小児科専門医からのメッセージ、子どもの病気やけがに関する医療関連情報、相談先情報なども掲載し、情報提供している。



### ② 賃金の状況

平成 29 年における福島県の月平均現金給与総額は 296,156 円（前年比 0.5%増減）となっており、パートタイム労働者は 102,133 円（同 14.4%増減）となっている。

（毎月勤労統計調査結果速報（調査産業計、事業所規模 5 人以上））



## 第 2 労働行政の最重点施策

### 1 東日本大震災からの復興を支援する施策

#### (1) 復旧・復興に従事する労働者の安全・健康確保対策及び労働条件確保対策

##### ① 原発での廃炉作業に従事する労働者の安全・健康確保対策

###### (ア) 監督指導等

原発を管轄する富岡労基署を中心に、労働局及び県内全ての労基署が協力して、定期的に監督指導を実施するなどにより、東京電力ホールディングス（株）、元方事業者及び関係請負人に対し、「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」に基づく措置の徹底、特殊健康診断有所見者に係る事後措置の実施、長時間労働の抑制や基本的労働条件の遵守徹底など、必要な指導を行う。

特に、元方事業者をはじめとする主として現場管理を行う事業者に対し、時間外・休日労働に関する協定届（以下「36 協定」という。）の上限時間の短縮をはじめとした現場管理者の長時間労働の抑制についても指導するとともに、関係請負人に対し、廃炉に従事する労働者の安全・健康確保及び基本的労働条件の遵守徹底のために事業者が講ずべき具体的な内容の理解の促進を図るため、必要に応じ東京電力ホールディングス（株）と連携しつつ集団的に指導する機会を設定する。

また、平成 28 年 7 月に設置された「廃炉作業員の健康支援相談窓口」の利用促進を図る。

###### (イ) 放射線管理計画の届出等に基づく指導

上記ガイドラインに基づき提出される放射線管理計画（※1）及び放射線作業届（※2）の審査を通じ、作業の計画段階において必要な指導を行うことにより安全対策や被ばく対策の徹底を図る。

（※1）工事期間における労働者総数の積算実効線量が1シーベルト（1人・シーベルト）を超えるおそれがあるものを対象

（※2）労働者の実効線量が1日につき1ミリシーベルトを超えるおそれのあるものを対象

###### (ウ) 関係機関等との連携

原子力規制庁、福島県等関係機関と連携を図り、必要な情報の交換を行うとともに、当局において実施する各施策の推進について協力を求める。

また、廃炉・汚染水対策現地調整会議、福島県原子力発電所の廃炉に関する安全監視協議会労働者安全衛生対策部会において、関係省庁・関係市町村への情報提供を行う。

**② 特定復興再生拠点区域復興再生計画に基づく除染等業務及び特定線量下業務並びに中間貯蔵施設等における汚染土壌の搬入・搬出業務に従事する労働者の安全・健康確保対策及び労働条件確保対策**

**(ア) 監督指導等**

定期的に監督指導を実施するなどにより、元方事業者及び関係請負人に対し、被ばく管理や特殊健康診断有所見者に係る事後措置を含めた安全・健康確保及び基本的労働条件の遵守徹底など、必要な指導を行う。

特に、元方事業者に対し、除染作業員の安全・健康確保及び労働条件確保に必要な情報の提供を行うとともに、事業者が講ずべき具体的な内容の理解の促進を図るため、集団的に指導する機会を定期的に設定する。

また、除染等業務に従事する労働者に対し、労働基準関係法や労働条件に関する相談先について、リーフレットの配布等により周知を図る。

その他、中間貯蔵施設等における汚染土壌の搬入・搬出業務を行う運送事業者に対しては、交通労働災害の防止を含め必要な指導を行う。

**(イ) 「除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度」への参加促進**

「除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度」への参加による継続的な被ばく管理の徹底について指導を行う。

**(ウ) 関係機関等との連携**

環境省福島地方環境事務所、福島県等と連携を図り、必要な情報の交換を行うとともに、当局において実施する各施策の推進について協力を求める。

**③ 中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の安全・健康確保対策及び労働条件確保対策**

中間貯蔵施設等の事故由来廃棄物等処分事業場に対し、定期的に監督指導を実施するなどにより、元方事業者及び関係請負人に対し、被ばく管理を含めた安全・健康確保及び基本的労働条件の遵守徹底など、必要な指導を行う。

また、廃棄物収集等業務を行う運送事業者に対しては、交通労働災害の防止を含め必要な指導を行う。

なお、これら施策を推進するに当たっては、福島地方環境事務所等関係機関とも連携を図る。

**④ 廃炉作業・除染等業務における違法派遣対策**

**(ア) 原発での廃炉作業における違法派遣対策**

福島県、福島県警察本部、東京電力ホールディングス(株)など関係機関等による各種会議において、偽装請負や違法派遣防止の啓発を行うとともに、廃炉作業に係る違法な労働者派遣等の疑いがある事案を把握した場合や労働者からの申告、相談があった場合には、速やかに調査を実施し、迅速かつ的確な指導を行う。

また、労働者派遣事業所に対する定期指導において、請負や労働者派遣により、廃炉作業に従事する労働者派遣許可・届出事業主を重点に指導を実施し、偽装請負や違法派遣の防止のための指導、啓発を行う。

**(イ) 除染等業務における違法派遣対策**

環境省、福島県、福島県警察本部、市町村など関係機関による各種会議において、偽装請負や違法派遣防止の啓発を行うとともに、除染等業務に係る違法な労働者派遣等の疑いがある事案を把握した場合や労働者からの申告、相談があった場合には、速やかに調査を実施し、迅速かつ的確な指導を行う。

なお、環境省及び市町村から除染等業務を受注している元請事業主に対し、偽装請負や違法派遣の注意を喚起するリーフレットの送付や除染現場事務所への訪問により、下請事業所も含めた除染等業務にお

ける適正な請負の実施を要請する。

また、上記元請事業主を通して、除染等業務に従事する労働者が抱えている諸問題の問い合わせ窓口を周知するリーフレットを除染等業務に従事する労働者に配布し、それにより違法派遣等にかかる情報を把握した場合には、迅速な調査・指導を実施する。

さらに、今後、本格化が予想される除去土壌等の運搬業務について、違法な手段による運転手の人材確保を防止するため、運搬業務受注事業者に対し、リーフレット等を活用した周知・啓発等を行う。

## (2) 復興に向けた就労支援

### ① 避難県民の帰還のための就労支援の推進

#### (ア) 「福島県雇用対策協定」による福島県との連携支援

福島県との間において、震災及び原発事故による災害からの本格復興の推進と県民の暮らしの向上を図ることを目的に締結した「福島県雇用対策協定」により、「震災復興の雇用対策」、「働き方改革の推進」などの雇用対策を効果的かつ一体的に取り組む。

#### (イ) 市町村と連携した帰還希望避難者に対する就労支援

避難者が帰還を希望する場合の就職等を支援する「福島雇用促進支援事業」について、関係市町村から寄せられる人材確保・人材育成ニーズを踏まえて事業を進める。

#### (ウ) 避難者に対するハローワークにおける職業相談

ハローワーク富岡が平成 30 年 3 月 26 日に避難前の所在地において業務を再開し、避難者及び帰還者に向けた雇用支援を行う。

また、引き続き避難者専門の職業相談員を県内ハローワークに配置し、個別のニーズに合わせた就労支援の情報提供などきめの細やかな支援を行い、市町村からの要望を踏まえて、被災 12 市町村への出張相談などを行う。

#### (エ) 避難全世帯への地元情報の発信

県内外の避難者に対し、福島県内の雇用情勢や就労支援事業に関する情報等を発信する「ふくしまで働く」を年 4 回（計 266,000 部）発行し、福島県内への帰還及び就職の支援を行う。

**(オ) 被災地の人材確保のための公益社団法人福島相双復興推進機構（福島相双復興官民合同チーム）との連携**

公益社団法人福島相双復興推進機構（福島相双復興官民合同チーム）と人材確保等に係る情報共有、連携を図り、被災事業者等を対象とした人材マッチング等により、避難住民の帰還に向けた支援を実施する。

**② 人材不足分野・地域における労働力確保対策（建設業、医療福祉等）  
（一部新規）**

県内ではハローワーク郡山に次いで2か所目となる「人材確保対策コーナー」をハローワーク福島に設置し、従来「福祉人材コーナー」として行ってきた福祉分野への人材確保支援に加え、その他の人材不足が顕著な建設、警備、運輸業などの分野も含めた総合専門窓口として運営する。

また、福島県建設業協会と連携し、会員事業所への雇用管理改善の必要性及び各種助成金制度の周知を行い、雇用環境の向上を図る。特に、「福島県建設雇用改善推進対策会議」（国土交通省東北地方整備局、福島労働局、福島県、建設業関係団体等）において、関係行政機関及び建設業関係団体との連携を図り、若年労働者の人材確保・育成に向けた協力体制の整備と、既存訓練施設と連携した教育訓練体系の構築を検討していく。

福島県、（社福）福島県社会福祉協議会福祉人材センター及び（公財）介護労働安定センター福島支所等との連携により、福祉関係の就職面接会や福祉関係セミナーを開催する。

「ナースセンター・ハローワーク連携事業」により、ハローワーク福島及びハローワーク郡山において、看護師等の求職・求人情報の相互共有を図り就職促進を実施する。

**③ 若者の雇用対策**

復興・再生のためには、若者の県内就職の促進と定着が重要な課題である。

このため、以下のとおり若い世代の雇用対策を推進する。

**(ア) 総合的かつ体系的な若年者雇用対策の推進**

若者が次代を担うべき存在として活躍できる環境整備を図り、就職準備から就職活動、就職後の職場定着支援に至るまでの対策を福島県及び関係機関と連携の下で推進する。

**(イ) 新規高卒者等に対する就職支援**

- i) 「福島県高等学校就職問題検討会議」や「福島県新規高卒者就職促進対策会議」等において福島県、福島県教育委員会の関係機関や経済団体等との連携を図る。
- ii) 高卒求人の早期確保のため、ハローワークによる計画的な求人開拓や労働局幹部・福島県・福島県教育委員会が経済団体や事業所に対して早期の求人提出を要請する。
- iii) 学卒ジョブサポーターが学校の進路指導担当者と連携し、就職準備から就職活動の支援及び就職後の安易な早期離職防止を図るため、新規学卒就職者及び就職内定者（新入社員を含む。）への職場定着支援を積極的に行う。

**(ウ) 新規大卒者等に対する就職支援**

新卒応援ハローワークは、大学等と連携を図り入学時からセミナー等により、職業意識の醸成、就職活動支援、内定後のフォローアップ等、段階的な支援を行う。特に、平成 30 年度卒業・修了予定者に対しては未就職者が増加することがないように、年度後半において未内定学生への集中的な就職支援を行う。

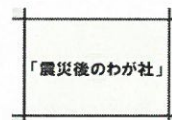
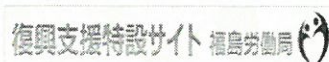
**④ 公的職業訓練の推進等**

福島県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部（以下「機構福島」という。）と連携し、人材育成の必要性が高い建設、介護分野における公的職業訓練（ハロートレーニング）を実施することにより、資格取得人材の確保に努める。

ハロートレーニングである求職者支援訓練及び公共職業訓練（離職者訓練）においては、介護分野で介護職員を養成する訓練コース、建設関連分野で震災対策特別コース（求職者支援訓練）、建設人材育成コース（公共職業訓練）を設定し、求職者の受講あつせん及び訓練修了後の集中的な就職支援を行う。

### (3) 復興支援に関する取組の情報提供

上記の取組については、「復興支援特設サイト」により引き続き情報提供を行う。



## 2 魅力ある職場づくりを推進するための施策

当局においては、平成 29 年 12 月に開催した「福島県魅力ある職場づくり推進会議」における「確認事項（2017 年）」に基づき、雇用の質を高めるとともに、雇用環境の整備を促進するため、以下のとおり「魅力ある職場づくり」に取り組む。

### (1) 働き方改革の推進

#### ① 過重労働解消に向けた取組の推進

各労基署に設置する「労働時間相談・支援コーナー」において、36 協定の適正化に係る窓口指導を行うとともに、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事業場や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事業場の全数に対して監督指導を実施することにより、長時間労働の抑制や医師による面接指導の実施について徹底を図る。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、事業場における自主的な長時間労働の抑制方策や労働者の健康確保対策の確立を図るため、衛生委員会等の活用を促すとともに、小規模事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタントや産業保健総合支援センターが実施する研修や窓口相談等の活用による長時間労働の抑制方策や労働者の健康確保対策の確立を勧奨する。

#### ② 働き方改革・休暇取得促進

仕事と生活の調和の実現に向け、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、福島県及

び「福島県魅力ある職場づくり推進会議」構成団体と連携し、引き続き、労使団体への要請、県内の有力企業トップへの働きかけ、「福島県魅力ある職場づくり推進会議特設サイト」等を活用した企業の先進的取組事例等に関する情報発信等を引き続き行う。



また、年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用等により「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発、労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

### (2) 正社員希望者に対する就職支援及び人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

#### ① 福島県正社員転換・待遇改善実現プランに基づく施策の推進

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進のため、平成 28 年度～平成 32 年度の 5 か年間の計画として「福島県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、平成 28 年度を初年度として取り組んでいる。

#### ② 非正規労働者への雇用対策の推進（正社員希望者に対する就職支援等）

正社員に重点を置いた求人開拓及び非正規雇用求人の正社員求人への転換働きかけとの連携等により、正社員求人の確保を図る。

また、不本意ながら非正規雇用で働く者の正社員転換を事業主に働きかけるとともに、非正規雇用であった求職者に対して正社員求人へ応募するメリットを説明し、担当者制等による極め細やかな職業相談や応募書類の作成指導等に取り組み、積極的なマッチングを図る。

#### ③ 人材確保に向けた雇用管理改善等

人材確保のためには、事業主自身が職場自体の魅力アップ（雇用管理改善）を推進し、労働者の募集・採用と職場定着を図ることが重要であることから、労働局・ハローワークにおいて様々な機会を捉えて雇用管理改善の啓発・周知を行い、人材不足となっている事業所の雇用管理改善を促進する。

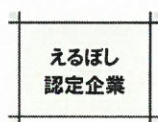


併せて、キャリアアップ助成金等の積極的な活用促進により、キャリアアップのための職場環境を整備し、非正規雇用労働者等の雇用の安定、人材育成、処遇改善等を図る。

### (3) 女性の活躍推進及び職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

#### ① 女性の活躍推進

男女がともに活躍できる職場環境整備のため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や女性の活躍・両立支援総合サイトへの情報公表を働きかけるとともに、「えるぼし」認定申請に向けた取組を推進する。



また、女性の活躍推進に取り組む中小企業事業主を支援するため、助成金制度の活用等取組支援を図る。

さらに、事業主を対象としたセミナーを開催し、女性の活躍推進、妊娠・出産等に係る女性労働者の雇用管理及び仕事と家庭の両立支援制度等について周知啓発を図る。

#### ② 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりのため、福島県や次世代育成支援センターと連携しつつ、各企業の実態に応じた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を策定する取組を促すとともに、「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」取得に向けた事業主の取組を支援する。併せて、県内企業における「イクボス宣言」を推進する。

また、平成 29 年 10 月に施行された改正育児・介護休業法の周知啓発を行うとともに、男性の育児休業取得促進のための情報提供等により男性が育児参加しやすい職場づくりを進め、両立支援助成金の活用等により育児・介護休業等を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。

(4) 関係機関との連携による取組推進等

上記の「魅力ある職場づくり」の推進に当たっては、下記に基づき具体的に推進することとする。

- ・「福島県雇用対策協定」(平成 28 年 3 月 24 日)
- ・「福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項(2017 年)」(平成 29 年 12 月 19 日)
- ・『『新生ふくしま』イクボス宣言促進協定』(平成 29 年 4 月 5 日)
- ・「ふくしま「魅力ある職場づくり」包括連携協定」(平成 29 年 7 月 26 日)
- ・「新生ふくしま『人を大切にする企業づくり』・『魅力ある職場づくり』推進連携協定」(平成 30 年 1 月 24 日)

また、同一労働同一賃金の実現に向けた企業における非正規雇用労働者の待遇改善等の働き方改革の実行に向けて、平成 30 年度に新たに設置される「働き方改革推進支援センター」について活用を促進するため、事業主等に積極的な周知を行う。

### 第 3 労働行政の重点施策

#### 1 労働基準行政の重点施策

##### (1) 労働条件の確保・改善対策

管内の実情を踏まえた監督指導を実施することにより、労働基準関係法令や基本的労働条件の遵守徹底及び労務管理体制の確立及び定着を図る。特に、以下の特定の分野における労働条件の確保・改善対策を推進する。

また、解雇、賃金の支払等に関する申告事案については、当該労働者の置かれた状況に意を払い、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

##### (ア) 自動車運転者

過重労働による健康障害防止対策の徹底を図るため、福島運輸支局との合同監督・監査を実施するなどにより長時間労働の抑制や労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

また、道路貨物輸送事業については、運送事業者、荷主、行政等の関係者からなる「トラック輸送における取引環境・労働時間改善福島県協議会」において、長時間労働の抑制や取引環境の改善に向けた環境整備に取り組む。

##### (イ) 技能実習生

県内の技能実習生については、震災により減少したものの、近年は増加傾向にあり、平成 29 年 10 月末現在で 2,653 人と昨年を上回る状況になった。技能実習生については、全国的に労働条件確保上の問題が認められる事案が多く認められていることから、雇用する事業場に対して重点的に監督指導を実施するなどにより、基本的な労働条件の確保を図る。

また、昨年 11 月 1 日から施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき設けられた外国人技能実習機構及び出入国管理機関との相互通報制度等により適切に連携を図る。

##### (ウ) 建設労働者

建設労働者の労働条件確保・改善に向け、地場建設店社に対する監督指導を実施する。

**(2) 最低賃金制度の適切な運営**

福島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、最低賃金額の改定等について広く周知する。また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種を重点とした監督指導を行い最低賃金の遵守徹底を図る。

**(3) 第 13 次労働災害防止計画の推進と労働者の安全と健康確保対策の推進(一部新規)**

**① 第 13 次労働災害防止計画**

第 12 次労働災害防止計画の結果については、速報値で休業 4 日以上の労働災害による死傷者数は減少しているものの、第三次産業では増加となっているところである。これらを踏まえ、福島労働局においても第 13 次労働災害防止計画を作成する。

計画は、2018 年度から 2022 年度までの 5 か年を計画期間とし、計画の目標として、2017 年と比較して 2022 年までに死亡者数を 15%以上、休業 4 日以上の死傷者数を 5%以上減少させることを目標とする。

特に、死亡災害については、製造業、建設業、林業における死亡災害の撲滅をめざし、休業災害発生については、発生比率が高い転倒災害の防止、災害発生件数の多い建設業、陸上貨物運送事業及び第三次産業における災害防止、後遺障害が残る場合が多い製造機械による災害を防止するため、重点的に必要な指導を行う。

また、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合を 80%以上とするため、メンタルヘルス対策（相談窓口の設置、ストレスチェック後の集団分析等）の取組状況を調査把握し、取組の推進について指導する。

**② 転倒災害防止と交通労働災害防止の取組**

すべての業種で災害が多発している転倒災害と交通労働災害（いずれも通勤災害を含む。）を減少させるため、「STOP！転倒災害プロジェクト」や「転ばないでね！転倒災害防止対策」、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく取組の実施につき、関係団体と連携して各企業に要請する。

③ 災害多発業種に対する取組

(ア) 建設業

復旧・復興工事現場、各種建設工事現場に対し、監督指導・個別指導等を実施するなどにより、元方事業者及び関係請負人に対し、安全・健康確保につき、必要な指導を行う。

また、建設工事計画届出がなされた現場について、実地調査を行うことにより、適正な作業内容の実施に関する指導を行うほか、災害発生件数が多い墜落・転落災害防止措置の徹底について指導する。

(イ) 製造業

災害が多い食料品製造業を重点に、加工用機械による災害防止に向けたリスクアセスメントの実施、機械の本質安全化の周知を図り、はさまれ・巻き込まれ災害の防止に努める。

(ウ) 陸上貨物運送事業

「交通労働災害防止のためのガイドライン」及び「荷役作業の安全対策ガイドライン」の内容につき、関係団体と連携して周知を図るとともに、監督指導等を実施し遵守徹底を図る。また、労働災害防止の取組の実施につき、荷主に対する協力を要請する。

(エ) 林業

林業については、死傷年千人率（※）が他の業種と比較し非常に高く、作業員の高齢化など災害防止対策が急務な業種であるため、機械化や安全衛生教育の実施について推進を図る必要がある。

※労働者千人当たりの災害件数

また、平成30年度には、全国植樹祭が6月に南相馬市で開催され、10月には全国林材業労働災害防止大会が郡山市で開催されることから、広く林業の労働災害防止について周知を行い、災害防止の機運の醸成を図る。

(オ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

業界団体に対して、安全衛生情報の提供、安全衛生研修会の実施を要請するとともに、個々の事業場に対し転倒災害、交通労働災害及び腰痛災害の防止を図るため、監督指導等を実施する。また、安全衛生

の意識の向上を図るため、福島県労働基準協会並びに各地区労働基準協会と連携し、無災害表彰制度の創設を図る。

更に、小売業で多店舗展開する企業、複数の社会福祉施設を展開する法人の本社・本部に対し、全店舗・施設の安全衛生水準向上を図るための取組を実施するよう指導する。

**④ 化学物質による健康障害防止対策**

化学物質対策5か年計画に基づき、監督指導等を実施し、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

また、化学物質の有害性についてラベル表示と安全データシート（SDS）を活用した、化学物質等を取り扱う際のリスクアセスメントの実施及びリスク低減対策の実施をするよう指導する。

**⑤ 健康診断の実施と事後措置の推進（新規）**

労働者の健康確保を図るため、事業場に対し、一般健康診断による有所見者について、健診結果に基づく事後措置や保健指導に努めるよう指導する。また、有機溶剤等健康診断、電離放射線健康診断等の特殊健康診断の有所見者についても、有所見と業務との関係について調査検討し、必要な有害物ばく露低減対策や業務の見直し等を図るよう、指導を行う。

**⑥ 職場におけるメンタルヘルス対策と健康管理対策の推進**

ストレスチェック制度の未実施事業場に対し、その速やかな実施に向けて監督指導等を実施する。

また、メンタルヘルス対策の未実施事業場に対し、福島産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策支援事業の活用を勧奨するなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の実施率の向上を図る。

健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取及び事後措置等の実施について周知を図り、労働者の健康管理対策の推進を図る。

**⑦ 石綿健康障害予防対策（一部新規）**

石綿に関する届出等の改正について周知を図ると共に、解体工事等に関

する情報を地方自治体と共有し、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づき、石綿粉じん飛散防止措置等について指導を行う。

また、製品に石綿が含有していることを知らずに廃棄・転売することの防止や、過去から使用している製品についての石綿含有の確認実施についてリーフレットによる周知徹底を図る。

## ⑧ 職業性疾病等の予防対策

### (ア) 熱中症予防対策

廃炉作業、事故由来廃棄物等の処分作業、除染作業及び建設業の発注者及び元請に対して、夏場を迎える前から、熱中症予防に関する注意喚起を図るための文書要請を行う。また、これらに対する夏場の監督指導等において、熱中症予防対策の徹底を指導する。

その他の高温環境下で作業を実施する事業主に対し、関係団体、事業者団体を通じて熱中症予防対策を周知し、その徹底を図る。

### (イ) じん肺予防対策

第9次粉じん障害防止総合対策（5か年計画）の初年度であり、じん肺等の健康障害防止のため、作業における発じん防止対策や保護具の使用徹底等について計画的な指導を行う。

## ⑨ 治療と仕事の両立支援の推進

治療と職業生活の両立支援について、平成29年10月に設置した「福島県地域両立支援チーム」の活動を通し、情報交換を行うと共に、リーフレットを活用して助成金制度や相談窓口等の周知を行う。

また、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「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知広報を行う。

## ⑩ 安全衛生優良企業公表制度の周知

安全衛生優良企業公表制度の周知啓発を図り、より多くの企業の安全衛生活動の取組推進と、認定申請勧奨に努める。



#### (4) 労災補償対策の推進

労災保険給付の請求に対し、迅速・適正な決定を行い、長期未決事案の発生防止に努める。また、相談者に対する丁寧な説明や申請者に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

また、廃炉作業や除染等業務に従事する者は、全国から来県しており、被災後には帰郷しているケースも多くみられることから、これらの者に対する迅速・丁寧な対応に努める。

## 2 職業安定行政の重点施策

### (1) 非正規労働者への雇用対策の推進（正社員希望者に対する就職支援等）

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進のため、平成 28 年度～平成 32 年度の 5 か年間の計画として策定した「福島県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員に重点を置いた求人開拓及び非正規雇用求人の正社員求人への転換働きかけ等により、正社員求人の確保を図る。

また、不本意ながら非正規雇用で働く者の正社員転換を事業主に働きかけるとともに、非正規雇用であった求職者に対して正社員求人へ応募するメリットを説明し、担当者制等による極め細やかな職業相談や応募書類の作成指導等に取り組み、積極的なマッチングを図る。

### (2) 若者の就労環境の整備

#### ① ユースエール認定企業制度

若者の採用育成に積極的で雇用管理が優良な企業を厚生労働大臣が優良企業として認定する「ユースエール認定企業」制度の普及拡大に努め、県内企業に対して広く周知広報を行い、雇用管理改善の取組を促すことによって、県内の認定企業数拡大を図る。

ユースエール  
認定企業



② わかものハローワークによる支援

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点である福島わかものハローワークにおいて、担当者制による支援、トライアル雇用や「ジョブ・カード」によるキャリアコンサルティングを活用した職業訓練への誘導など一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。

また、ニート等の若者に対し、地域若者サポートステーション等と連携し、個々の状況に応じ、職場体験等各種プログラムや中退者支援等を通じ、職業的自立に向けた支援を実施する。

③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

新卒一括採用の慣行の中で、新規学卒時のトラブルは、職業生活に長期的に影響を及ぼすおそれがあることから、就業を継続する上で懸念される労働関係法令違反を繰り返す（若者雇用促進法第 11 条に抵触する）求人者からの新卒者求人については受理しないこととし、新規学卒者等に紹介することがないようにする。

また、わかものハローワーク及び新卒応援ハローワークの「在職者向け相談窓口」の相談体制を強化するとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある場合は、労基署に情報提供する。

なお、求人条件相違の申出等があった場合は、迅速な事実確認を行い、必要に応じ指導等を行うとともに、「ハローワーク求人ホットライン（求職者用）」について周知をさらに進める。

労基署においては、ハローワークから受けた情報や「労働条件相談ホットライン」で受けた相談・情報により、監督指導等を実施するなど、事案の内容に応じて必要な対応を行う。

(3) 障害者雇用対策の推進

民間企業における県内の雇用障害者数が過去最高となり（平成 29 年 6 月 1 日現在）、障害者の実雇用率は 1.95%と前年度より 0.05 ポイント改善し、また法定雇用率を達成している民間企業の割合も 55.7%と前年度より 2.1 ポイント改善する等障害者の雇用は着実に進展している。

しかし、障害者の実雇用率は法定雇用率の 2.0%（民間企業）を下回ってお

## 第 28 回福島地方労働審議会資料

り、未達成の民間企業も約半数あることから、企業への指導を継続するとともに公的機関に対しても引き続き必要な指導を行う。

なお、民間企業の法定雇用率が平成 30 年 4 月から 2.2%に引き上げられたため、企業への周知・広報を徹底するとともに、「障害者就職面接会」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」及び「障害者雇用促進セミナー」等の開催を通じて、一層の障害者の理解と促進を図る。

また、障害者への就労促進のため、障害特性に応じたきめ細かな職業相談と就職後のフォローアップとして定着指導に努める。その際、ハローワークが中核となり地域障害者職業センター、障害者生活・就業支援センター、福祉施設、特別支援学校・医療機関など地域の関係機関が連携し、就職の準備段階から職場定着までの一貫したチーム支援を行う。

平成 28 年 4 月から施行された改正障害者雇用促進法に基づく「障害者の差別禁止」、「合理的配慮の提供義務」については、着実な施行に向け事業所等へ積極的に周知・啓発を行う。また、障害者の差別や合理的配慮提供に関する相談に対し、迅速かつ円滑に対応し、事案に応じて必要な助言・指導を行う。

### (4) 高齢者の雇用対策の推進 (一部新規)

高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の廃止」や「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講ずるよう事業主に対して指導を実施する。

違反企業に対しては、高年齢者雇用アドバイザー制度や高年齢者雇用に関する助成金制度の周知を行い早期導入について推進する。

ハローワーク福島・平・郡山に「生涯現役支援窓口」を設置し、55 歳以上（特に 65 歳以上）の高齢求職者の就職支援に取り組む。

### (5) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

ハローワーク福島・平・会津若松・郡山に設置されているマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備するとともに、仕事と子育てを両立しやすい求人の確保や専門相談員

による相談・情報提供を推進し、就職支援の充実を図る。

また、託児付き就職支援セミナー等を開催し、職業能力の向上や保育情報等の提供に取り組み、早期の就職支援を図る。

さらに、「子育て女性等の就職支援協議会」を開催し、就職支援状況及び子育て支援サービス等について、自治体等関係機関と情報共有・意見交換等を行い、マザーズコーナーでのワンストップサービスの充実を図る。

#### (6) 生活困窮者対策の推進

生活保護受給者等就労自立促進事業において、生活困窮者を含む生活保護受給者等に対して、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる担当者制の就職支援を行う。

また、福祉事務所への定期的な巡回相談を行い、就労支援体制を整備するとともに、自治体において実施する生活困窮者自立支援法に基づく各種施策との連携を図りつつ就労支援を行う。

さらに、ひとり親への就業支援を強化するため、児童扶養手当受給者が現況届を提出する 8 月の時期に、各地方自治体に臨時窓口を設置し、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。

国（就労支援）と自治体（福祉）の協働で行う一体的実施事業として県内 2ヶ所（郡山市（平成 25 年 10 月）、福島市（平成 27 年 7 月））に設置したハローワークの常設窓口において、生活保護受給者等に対してワンストップ型の就労支援を行う。

#### (7) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

全国ネットワークの求人・求職情報の提供により、労働市場全体としてマッチング機能を強化するとともに、地方自治体が行う雇用対策の充実のための環境整備を図る。

地方自治体による地方創生の取組については、魅力ある仕事づくり（しごと創生）と人材の育成・定着（ひと創生）を図る地域雇用対策の推進に必要な情報や助言などをより積極的に行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や要望を把握し、地方自治体と相互の連携基盤を一層強化する。また、地方自治体（職業紹介事業者に委託する場合を含む。）が希望する場

合に、ハローワークの求人・求職情報をオンラインで提供する。

**(8) 地域雇用対策の推進**

「実践型地域雇用創造事業」の活用促進等により、雇用情勢が厳しい地域等における自治体の創意工夫を活かした雇用創出・人材育成の取組を支援する。

また、福島県の産業政策と一体となった正社員雇用創造の取組を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」において、協議会への参画等を通じて正社員雇用の創造に係る支援を行う。

なお、雇用情勢が特に厳しい地域において、事業所の設置・整備にあわせて地域求職者を雇入れた事業所に対して助成される「地域雇用開発奨励金」を活用し、雇用開発に取り組む事業主を支援する。

**(9) 失業なき労働移動の実現**

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、「労働移動支援助成金」の周知に努めるとともに、(財)産業雇用安定センターとの連携を図りながら労働者の再就職を支援する事業主からの個別の相談に適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

**(10) ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組**

ハローワークのマッチング業務の成果を表す指標の目標達成状況等による評価と、マッチング機能の強化のためにハローワークが行う取組(項目)の実施状況等による評価を総合的に評価することにより、継続的な業務の改善を図る。

**(11) 雇用保険制度の安定的運営**

雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組を推進するとともに、電子申請事務センターを活用して、電子申請の利用促進を進めるとともに、雇用保険制度の適正な運用を図る。

また、雇用保険制度の一層の周知、確認の徹底により不正受給防止に努め、併せて、不正受給により生じた返納金債権等について、適切な回収及び適正な債権管理業務を行う。

さらに、平成 28 年 1 月から開始されたマイナンバー制度によりハローワークで取り扱う個人番号を始めとする個人情報の適正な取得促進と厳正な管理を行う。

**(12) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進**

職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう法制度の周知、指導監督、許可申請・届出等の審査確認を適切に実施する。

特に、改正職業安定法（平成 29 年 4 月 1 日より段階的施行）については、職業紹介事業者、求人者、募集情報提供事業者等に対して、集団セミナー等あらゆる機会を捉えて周知広報に努める。

なお、改正労働者派遣法（平成 27 年 9 月 30 日施行）に伴い、届出制であった旧特定労働者派遣事業から許可への切換えを行う事業主に対して、暫定的な配慮措置の内容を含む申請手続き方法等について、丁寧な説明及び助言等を行い、早期の許可申請を勧奨する。

また、改正労働者派遣法施行から 3 年目を迎えることにより、派遣期間が一定期間に達する特定有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置の義務及び努力義務が適切に履行されるよう、派遣元事業主への指導を強化する。

さらに、派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、指導監督に当たっては、労働基準行政との緊密な連携を図る。

**(13) 公正な採用選考システムの確立**

「公正採用選考人権啓発推進員」制度を活かし、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類や採用選考時の不適切な質問等の啓発・指導を推進する。

**3 人材開発行政の重点施策**

**(1) 公的職業訓練の推進**

福島県、機構福島との連携を一層強化するため、「福島県地域訓練協議会」において、公的職業訓練（ハロートレーニング）である求職者支援訓練と公共職業訓練の実施に係る総合的な地域職業訓練計画を策定し、地域のニーズを踏まえた訓練コース設定により、地域に必要な人材育成を推進する。

## (2) 公的職業訓練修了者への就職支援

### ① 適切な受講あっせん

「ジョブ・カード」を活用したキャリアコンサルティング等を通じ、求職者の適切な訓練コース選択を支援するとともに、職業相談部門、求人部門との連携を強化し、訓練修了後の求人確保等の就職支援を踏まえた受講あっせんを行う。

また、求職者向けの訓練コース情報の提供、職業訓練説明会及び訓練施設見学の開催や県・市町村の広報媒体を活用した訓練情報の提供を通じ、求職者等への周知を図り、職業訓練の機会及び受講者の確保に努める。

### ② 訓練修了者の就職支援

訓練受講中から求人情報の提供、訓練施設での就職支援セミナーをハローワークが行うなどの支援を行うほか、訓練修了1ヶ月前未内定者全員に対する職業相談をはじめ訓練修了後3ヶ月の間に集中的な就職支援を行う。

職業訓練受講者リスト等の活用により未就職者を早期に把握し、担当者制による個別支援、習得スキルを活かせる求人の確保・提供、来所勧奨、求人情報提供、就職支援セミナーなどハローワークが行う就職支援メニューを活用し支援に努める。

また、訓練修了者の就職支援と併せて電話等による職場定着支援も実施する。

## (3) 職業能力開発への支援

### ① ジョブ・カード制度の推進

個人のキャリアアップ及び多様な人材の円滑な就職等に活用するジョブ・カードについては、平成27年10月から個人の生涯を通じたキャリア・プラン及び職業能力証明のツールとしてその活用方法が見直された。ジョブ・カード制度の推進に当たっては、「福島県地域ジョブ・カード運営本部会議」において策定した福島県地域推進計画に基づき、当該運営本部構成機関と連携し、事業主・求職者・大学等に対し当該制度の周知・普及を推進する。

## ② 技能検定制度の推進

技能検定は労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上などに重要な役割を有することから、その効果的・効率的な実施を進めていくため、福島県及び福島県職業能力開発協会と連携し、事業主、求職者等に対し技能検定の周知・広報を推進する。

## ③ 在職者向け「人材育成支援策」の周知

少子高齢化による人口減少へ対応するために働く人の視点に立った「働き方改革」を推進するには生産性の向上が重要であり、生産性向上を目的とした在職者の職業能力開発を積極的に推進する必要がある。そのため、事業所及び経済団体等に対し在職者向け人材育成支援策（人材育成にかかる各種助成金、認定職業訓練、ものづくりマイスターの派遣、教育訓練給付金等）について、広く周知し活用を図る。

このほか、機構福島に昨年4月から設置された中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援することを目的とした「生産性向上人材育成支援センター」についても事業所及び経済団体等に対し周知する。

## 4 雇用環境・均等行政の重点施策

### (1) 働き方改革の推進

労働行政の最重点施策であることから、福島県及び「福島県魅力ある職場づくり推進会議」構成団体と連携しながら、「福島県雇用対策協定」及び「確認事項（2017年）」の推進のため、引き続き、労使団体への要請、県内有力企業トップへの働きかけ、「福島県魅力ある職場づくり推進会議特設サイト」による情報発信等を行う。



### (2) パートタイム労働者の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働法の確実な履行及びパートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇の確保等のため、報告徴収を計画的に実施するとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主を支援

する。

### (3) 「同一労働同一賃金」に向けた取組の推進

平成 30 年度に新たに設置される「働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対して同一労働同一賃金の理解の促進を図る。

### (4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策等の推進

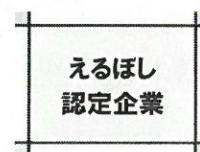
男女雇用機会均等法の履行確保のため、年間計画に基づき事業主に対する指導を行う。特に、配置・昇進について、男女間に事実上の格差が生じている場合は、詳細を確認の上、指導を実施し、是正を図る。

また、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

### (5) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

平成 28 年 4 月に施行された女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、301 人以上の義務企業はもとより、努力義務である 300 人以下の企業においても取組がなされるよう、制度の周知啓発を行うとともに、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な女性活躍推進の取組促進に向けた事業主への支援を行う。

また、同法に基づく「えるぼし」認定制度の一層の推進を図る。



### (6) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

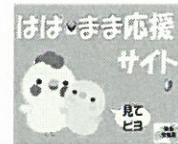
平成 29 年 10 月に施行された改正育児・介護休業法の履行確保を図るため、事業主に対し、計画的に社内規定の整備指導を行う。また、非正規労働者が育児・介護休業を取得しやすい職場環境の整備を推進するとともに、介護休業の分割取得等介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。

また、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計画期間が終了した企業に対し、次期行動計画の速やかな策定、届出、外部への公表及び従業員への周知を行うよう指導するとともに、一般事業主行動計画の策



定等が努力義務である 100 人以下の企業に対し、行動計画の策定支援を行う。併せて、「くるみん」認定制度の一層の推進を図る。

更に、昨年 12 月に開設した特設サイト「ぱぱ・まま応援サイト」を活用して、子育て中の男女労働者に対し仕事と育児の両立に関する情報提供を行う。



### (7) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントについては、一体的にハラスメントの未然防止を図る。また、労働者からの相談に対し迅速な対応を行い、紛争解決援助制度の活用を図るとともに、必要に応じ積極的な指導を実施する。

### (8) 個別労働紛争の解決の促進

#### ① 総合労働相談コーナーの適切な運営

総合労働相談コーナーにおいては、引き続き、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法等の法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うほか、事案の内容に応じて口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行う。また、総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対して研修や巡回指導を実施する等により、その資質の向上を図る。

#### ② 個別労働関係紛争解決促進法に基づく効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、紛争の実情を踏まえつつ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、紛争当事者の話し合いを促す等により、適正な解決を図る。

あっせんについては、参加率の向上に努めるとともに迅速な対応を図る。

#### ③ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

上記法令に係る相談については、問題の把握を十分に行い、労使間でト

ラブルが生じている場合は、当事者の意見を尊重しつつ、解決援助の迅速・簡便な実施を図り、円満な解決を支援するため必要な対応を行う。

**(9) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発）**

**① 無期転換ルールの周知・啓発**

有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み（無期転換ルール）について、引き続き、その内容の周知を図るとともに、必要に応じて啓発指導を実施し、円滑な導入を図る。また、労働者等からの相談には適切に対応する。

**② 有期雇用特別措置法の円滑な施行**

有期雇用特別措置法については、事業主から提出される定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等の雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請の円滑な処理を行うとともに、あらゆる機会を捉えて労使双方に法の内容の周知を図る。

**③ 労働法制の普及等に関する取組**

大学生はもとより、高校・中学生等を対象に労働法制の普及等に関するセミナー等の実施に取り組む。また、わかものハローワークにおいても同様の労働条件セミナー等を実施する。

また、昨年 12 月に開設した特設サイト「ふくしま高校生・大学生労働局」を活用し、労働法制に関する情報提供を行う。

**(10) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者等の支援**

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業、個々の企業の取組に対する助成事業及び業種別中小企業団体の取組に対する助成事業について周知し、円滑な実施を図る。

**(11) 適正な労働条件整備のための対策等の推進**

**① 「多様な正社員」の普及・拡大**

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図

るため、事業主等が多数参加する会議等の機会を活用して、パンフレットを活用するなどにより、就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。

## ② 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

「医療勤務環境改善支援センター」において、医療労務支援事業における労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を、地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

## (12) 使用者による障害者虐待の防止

障害者虐待事案の通報を受けた場合には、障害者虐待防止法に基づき福島県に通報するとともに、迅速かつ適正な権限行使を行う。

## (13) 積極的な広報

当局の最重点施策及び重点施策に関するセミナー、各種認定式・表彰式など各種事業や、働き方改革に関する取組を積極的に行う県内企業の取組などについて、フォトギャラリーや県内企業紹介の特設サイトなど当局 HP を活用して県内に広く発信していく。

## 5 その他の重点施策

### (1) 労働保険制度の適正な運営

#### ① 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業一掃対策については、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保等の観点から、関係行政機関、受託団体と連携して未手続事業場の把握に努め、最重点課題として加入勧奨・手続指導による自主成立を推進する。

「労働保険適用促進強化期間」においては、労働保険制度に係るポスター、パンフレット等を活用した啓発、ホームページ掲載による周知広報、各自治体・業界団体広報誌への記事掲載依頼等を集中的に実施する。

また、重点業種である「宿泊業」に係る関連団体等に対しては、適用促進に係る要請行動を実施する。

なお、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続きを行わない事業

については、職権成立を視野に対処する。

## ② 労働保険料等の適正徴収の徹底

政府が推し進める「働き方改革」による労基署の監督・指導部門の組織強化に伴い、労基署の適用・徴収業務については、局集中化、非常勤職員及び外部委託等の活用を図り、業務の簡素・合理化を進める。

こうした中であっても、労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となるものであり、引き続きその適切な運営が必要不可欠である。

したがって、次の項目について重点的に実施する。

### (ア) 収納率の向上

平成28年度の当局の労働保険料の収納率は98.33%で、全国平均の98.61%を0.28ポイント下回り、平成27年度比でも0.03ポイント下回っている。

また、平成30年1月末現在の収納率は74.24%となっており、前年同期比で1.07ポイント下回っている。

保険料の徴収に当たっては、引き続き高額滞納事業主等を重点に預貯金差押え等の効果的な滞納整理を実施し、収納未済歳入額の縮減を図る。

併せて、口座振替納付制度の利用促進等を図り、収納率の向上を図る。

### (イ) 実効ある保険料算定基礎調査の実施

保険料算定基礎調査に当たっては、関係法令に従い、労働保険料の適正な申告・納付を期すため、計画的な調査を実施する。

特に、パートタイム等の短時間就労者が多い業種、雇用保険被保険者数について疑義のある事業について選定の上実施する。

## ③ 労災保険率等の改定

平成30年4月1日から労災保険率及び第一種・第二種・第三種特別加入保険料率並びに建設の事業に係る労務費率の改定が予定されている。

また、雇用保険率については、平成29年度から変更はないが、平成29年1月1日以降、65歳以上の高齢労働者が雇用保険の適用対象者とされており、平成31年度までは保険料が免除されているので、事業主

及び労働保険事務組合等の関係団体等への周知を図る。

## (2) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」及び「厚生労働省保有個人情報管理規程」に基づき、福島労働局の保有する個人番号その他個人情報の厳正な管理を徹底する。

福島労働局で保有している個人情報は、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることから、その漏えい、紛失、毀損等を防止するための措置等を職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行う。

## (3) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得て初めて業務が円滑に運営されるものである。このため、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、法令遵守内部点検や倫理研修の実施等により一層の綱紀の保持に努めるとともに、法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図る。

