

資料 1

令和5年度 福島労働局行政運営方針 (案) ～働く人たちとともに～



令和5年4月



厚生労働省福島労働局

福島労働局

検索

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

〈目次〉

第1 労働行政を取り巻く情勢等

1	社会経済情勢	1
(1)	人口の動向	1
(2)	経済情勢	2
2	雇用をめぐる動向	3
(1)	雇用失業情勢	3
(2)	非正規雇用労働者の雇用状況	4
(3)	新規高卒者等の雇用状況	5
(4)	女性の雇用状況	6
(5)	高齢者の雇用状況	7
(6)	障害者の雇用状況	8
3	労働条件をめぐる動向	9
(1)	申告・相談等の状況	9
ア	申告の状況	9
イ	労働相談等の状況	9
(2)	労働時間の状況	10
(3)	賃金の状況	11
(4)	労働災害の状況	11
(5)	労災補償の状況	12
4	東日本大震災からの復興に向けた現状	13
(1)	避難等区域の状況	13
(2)	県民の避難状況	14
(3)	インフラ整備の現状	15
(4)	原発の廃炉作業に向けた作業の現状	15
(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	16

第2 労働行政の最重点施策

1	新型コロナウイルス感染症の雇用への影響と現下の経済状況を踏まえた施策の推進	17
(1)	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	17
ア	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む	

企業への支援	18
イ 最低賃金制度の適切な運営	18
ウ 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び 指導について	18
(2) 個人の主体的なキャリア形成の促進	19
ア 地域ニーズを踏まえた公的職業訓練（ハロートレーニング） の実施	19
イ 関係機関と連携したキャリア形成及び学び・学び直しの支援	19
ウ デジタル分野における新たなスキルの習得による 円滑な再就職支援	19
エ 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援	20
オ 企業内におけるキャリア形成の取組の支援	20
2 魅力ある職場づくりの推進	20
(1) 働き方改革の推進	21
ア 長時間労働の抑制に向けた取組	21
イ 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	24
ウ 良質なテレワークの導入・定着の推進	24
エ 総合的なハラスメント対策の推進	25
オ 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	25
(2) 正社員希望者・若者の就職支援と職場定着に向けた取組	26
ア 正社員転換・待遇改善実現に向けた取組	26
イ 若者の就職支援と職場定着に向けた取組	26
(3) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	26
ア 女性の活躍の推進	26
イ 男性が育児休業を取得しやすい環境整備の推進	27
ウ 仕事と家庭の両立支援の推進	27
エ 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進	28
オ 子育てをする女性等に対する雇用対策の推進	28
3 東日本大震災からの復興支援	28
(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進	28
ア 原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等の推進	29
イ 除染等業務、汚染土壌等の搬入・搬出業務等に従事する労働者の 健康・安全対策等の推進	29
ウ 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 健康・安全対策等の推進	30
エ 偽装請負・違法派遣対策の推進	30

- (2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進・・・・・・・・・・ 30
- ア 避難県民の帰還のための就職支援の推進・・・・・・・・・・ 31
- イ 浜通り地域への移住者・定住者の就職支援の推進・・・・・・・・・・ 31

第3 労働行政の重点施策

- 1 労働基準担当部署の重点施策・・・・・・・・・・ 32
 - (1) 労働条件の確保・改善対策の推進・・・・・・・・・・ 32
 - ア 基本的労働条件の確立・・・・・・・・・・ 32
 - イ 裁量労働制の適正な運用・・・・・・・・・・ 32
 - ウ 未払賃金立替払の適切・迅速な実施・・・・・・・・・・ 33
 - (2) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる
 - 環境の整備・・・・・・・・・・ 33
 - ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等・・・・・・・・ 33
 - イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進・・・・・・・・ 33
 - ウ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進・・・・・・・・ 33
 - エ 業種別の労働災害防止対策の推進・・・・・・・・・・ 34
 - オ メンタルヘルス対策及び過重労働対策等・・・・・・・・・・ 34
 - カ 産業保健活動の推進・・・・・・・・・・ 35
 - キ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底・・・・・・・・ 35
 - (3) 労災補償対策の推進・・・・・・・・・・ 35
 - ア 迅速・公平な事務処理・・・・・・・・・・ 35
 - イ 相談者等への懇切・丁寧な対応等・・・・・・・・・・ 36
 - ウ 廃炉作業や除染等業務の従事者への労災保険制度の周知等・・・・・・・・ 36
- 2 職業安定担当部署の重点施策・・・・・・・・・・ 36
 - (1) 成長と雇用の好循環の実現に向けた円滑な職業紹介業務の運営による就職支援・・・・・・・・・・ 36
 - ア 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・・・・ 36
 - イ ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進
 - 及び求職者支援・・・・・・・・・・ 36
 - ウ 公正な採用選考システムの確立・・・・・・・・・・ 37
 - エ 雇用保険制度の安定的運営・・・・・・・・・・ 37
 - (2) 雇用吸収力の高い分野への再就職支援等の推進・・・・・・・・・・ 38
 - ア 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進・・・・・・・・・・ 38

イ	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	39
(3)	非正規雇用労働者等へのマッチング支援	39
ア	ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ 細かな担当者制支援	39
イ	フリーター等への就職支援	39
(4)	就職氷河期世代の活躍支援	39
ア	ハローワークの専門窓口における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	39
イ	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	40
ウ	地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	40
エ	就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを 活用した支援	40
(5)	新規学校卒業者の就職支援	41
ア	新規高卒者等に対する就職支援	41
イ	新規大卒者等に対する就職支援	41
(6)	高齢者の就労・社会参加の促進	41
ア	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	42
イ	ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援	42
ウ	シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保	42
(7)	障害者雇用対策の推進	43
ア	公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	43
イ	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	43
ウ	多様な障害特性に対応した就労支援の強化	44
エ	改正障害者雇用促進法の円滑な施行	44
(8)	外国人及び配慮を必要とする者に対する支援	44
ア	外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労 働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	44
イ	外国人求職者等に対する就職支援	44
ウ	生活保護受給者等対策の推進	45
エ	がん患者等長期療養者支援	45
(9)	地域雇用対策の推進	45
(10)	労働力需給調整事業の適正な運営の推進	45
ア	労働者派遣事業の適正な運営	45
イ	職業紹介事業の適正な運営	46

(11)	公的職業訓練の推進及び職業能力開発への支援	46
ア	求職者支援制度による再就職支援	46
イ	公的職業訓練への適正な受講あっせん及び就職支援	47
3	雇用環境・均等担当部署の重点施策	47
(1)	総合労働相談コーナーの適切な運営	47
(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	47
(3)	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関係の紛争解決の援助	47
4	労働保険適用徴収担当部署の重点施策	48
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	48
(2)	労働保険料等の適正徴収等	48
(3)	電子申請の更なる利用促進	48

第1 労働行政を取り巻く情勢等

1 社会経済情勢

(1) 人口の動向

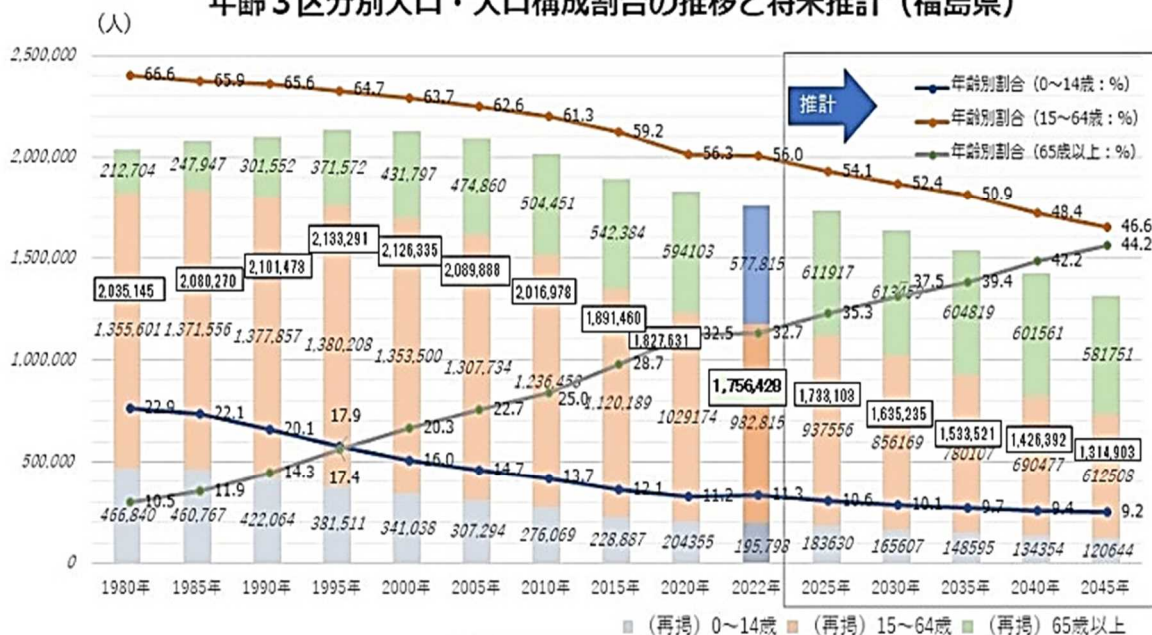
福島県の人口は、平成10年1月には2,138,454人の最高値を記録したが、その後は減少に転じ、年々減少幅が拡大傾向にあった中、平成23年3月に発生した東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所における事故（以下「原発事故」という。）に伴い、多くの県民が他県へ避難したことにより、同年7月には昭和53年以来33年ぶりに200万人を割り込むに至った。その後、少子高齢化とともに県外への人口流出がより一層進んだことから、平成28年11月には戦後初めて190万人を割り込むに至り、令和4年10月の推計人口（福島県「福島県現住人口調査月報（令和4年10月1日現在）」）では、175万人（年齢不詳は除く）となり、ピーク時に比べ約38万人の減少となっている。

また、年齢3区分別の人口（令和4年10月1日現在）は、年少人口（0～14歳）が195,798人、生産年齢人口（15～64歳）が982,815人、老年人口（65歳以上）が577,815人となっており、それぞれ県人口の11.1%、56.0%、32.9%を占めている。前年との構成比で見ると、年少人口は0.2ポイント減少、生産年齢人口は0.3ポイント減少、老年人口は0.5ポイントの増加となっており、高齢化が進展し、年少及び生産年齢人口は減少傾向にある。

（福島県「令和4年福島県現住人口調査月報」）

総務省「国勢調査（平成30年）」を元にした避難者の動態予測を含めた県独自の推計では、2045年（令和27年）の福島県の人口は約131万人にまで減少するものと推計されており、将来の労働力不足が懸念されている。

年齢3区分別人口・人口構成割合の推移と将来推計（福島県）



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年3月推計）」

2022年は、福島県「福島県の推計人口（福島県現状人口調査月報）令和4年10月1日」

(2) 経済情勢

県内の経済は、日本銀行福島支店「福島県金融経済概況（2022年11月分）」によると、「県内景気は、新型コロナウイルス感染症の影響が幾分強まっている中、半導体不足の影響も和らいでおり、緩やかに持ち直している。」としている。

なお、需要項目別では、「個人消費は、新型コロナウイルス感染症の影響が幾分強まっている中、基調としては持ち直しが続いている。」「住宅投資は、弱い動きとなっている。」「設備投資は、増加している。」「公共投資は、下げ止まっている。」としている。生産動向では、「鉱工業生産は、半導体不足の影響が和らいでおり、緩やかに持ち直している。」としている。

また、福島労働局の特別相談窓口や県内のハローワークに寄せられた相談においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の危惧に加え、物価上昇、原材料価格の高騰、あるいは供給網の制約などにより影響を受けている事業所も一部にみられ、今後の県内経済の動向については予断を許さない状況にある。

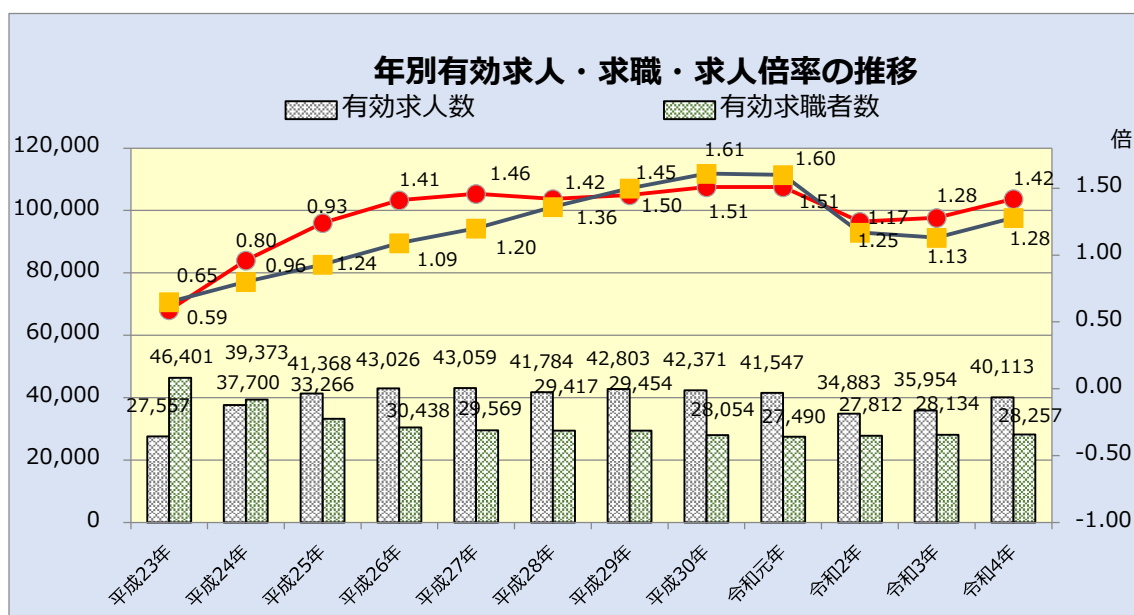
2 雇用をめぐる動向

(1) 雇用失業情勢

県内の令和4年平均の有効求人倍率（原数値）は1.42倍で、前年に比べ0.14ポイント上昇し、3年連続で全国平均を上回った。有効求人倍率は平成30年から令和元年にかけて1.5倍台の高水準で推移し、令和2年以降、新型コロナウイルス感染症の影響により低下傾向に転じたが、感染症対策と経済社会活動の両立が図られ、人材需要が回復し、1.4倍台に近い水準となった。

月間有効求人数（原数値）は、平成25年以降、全国的な雇用環境の改善から4万人を超える高い水準を維持していたが令和2年から令和3年にかけて、新型コロナウイルス感染症の拡大による景気減退の影響から3万人台に減少し、令和3年4月以降は、経済社会活動が徐々に活発化するとともに、長期的に続く人手不足の状況を背景に持ち直しの動きに転じ、緩やかな回復基調が続いている。

月間有効求職者数（原数値）は、平成27年以降、雇用への吸収が進んだことに加え、定着率の向上が図られたことなどにより、3万人を下回る低い水準で推移した。令和2年以降は、新型コロナウイルスの感染状況により経済社会活動の抑制が繰り返される中、求職者数の大幅な増加はみられず2万人台後半から3万人をわずかに上回るほぼ横ばい圏内が続いていたが、令和4年後半から、在職者や事業主都合離職者等で再び減少傾向となっている。



（資料出所：福島労働局業務統計）

正社員の有効求人倍率（原数値）は、令和4年平均で1.12倍となり、2年連続で1倍を上回った。特に、製造業における人材需要の持ち直しの動きが目立った。

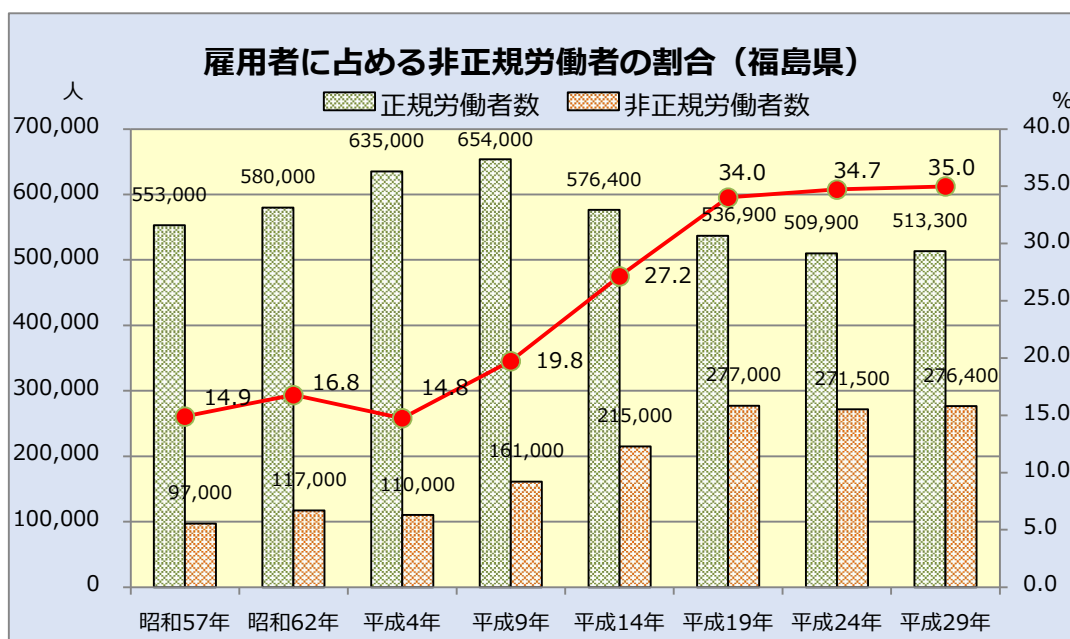
地域別の有効求人倍率（原数値）は、令和4年平均で、県北1.27倍、県中・県南1.55倍、会津1.43倍、相双1.63倍、いわき1.31倍で相双地域が高くなっている。

職業別（一般・常用）の有効求人倍率では、保安（警備、交通誘導等）、建設、サービス（介護、接客・給仕）、専門・技術（技術者、医療・福祉専門職等）、輸送等運転の職業は高く、事務、配送・清掃等の職業は低い状況が続いている。

県内の雇用失業情勢は、有効求人倍率が1倍を上回って推移しているものの、求人の動向には業種間による差があり、新型コロナウイルス感染症、物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある。

（2）非正規雇用労働者の雇用状況

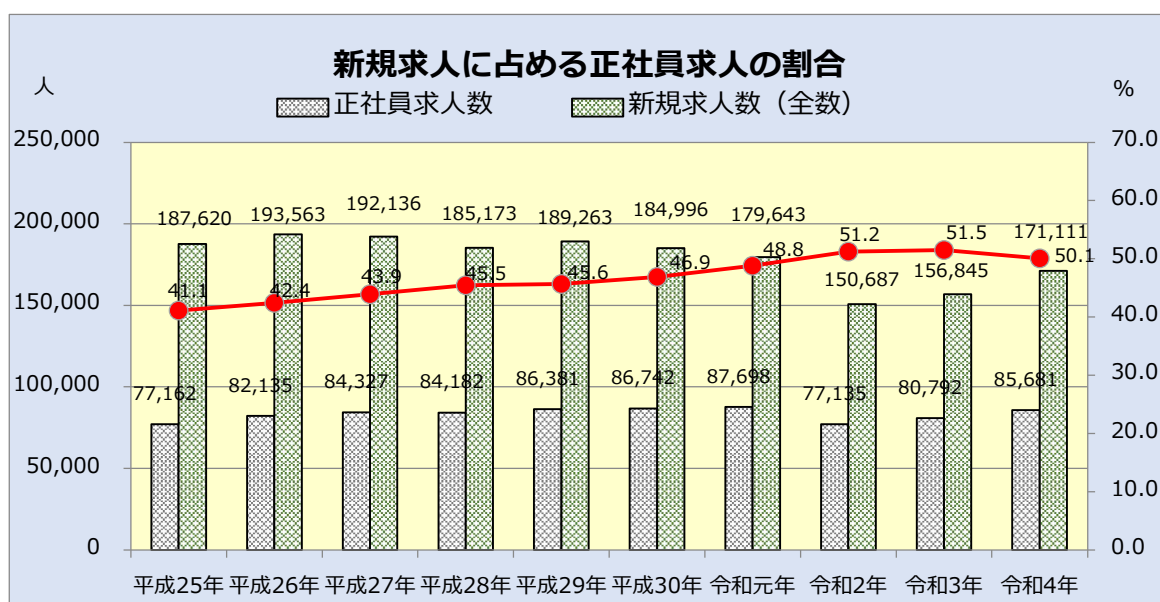
県内の雇用者（会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者）を雇用形態別にみると、平成29年には正規雇用労働者（一般職員又は正社員（以下「正社員」という。））が51万3千人（男35万人・女16万3千人）、非正規雇用労働者（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）が27万6千人（男9万2千人・女18万4千人）であり、非正規雇用労働者の割合は35.0%となっており、5年前に比べ微増している。



（資料出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」）

非正規雇用労働者について、現在の雇用形態に就いている主な理由別にみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」とした者の割合が21.6%と最も高く、次いで、「家計の補助・学費等を得たいから」が21.3%、「正社員の仕事がないから」が16.6%となっている。（総務省「平成29年就業構造基本調査」）

また、県内の新規求人数に占める正社員求人数の割合をみると、平成23年から令和3年までは、待遇の改善等を図り、人材を確保するため、正社員求人数の割合が上昇傾向で推移した。令和4年は50.1%と、医療・福祉などの深刻な人手不足が続く業種を中心に、正社員以外の多様な働き方に応じた様々な雇用形態の求人がみられたことから、正社員求人数の割合は小幅ながら減少に転じた。

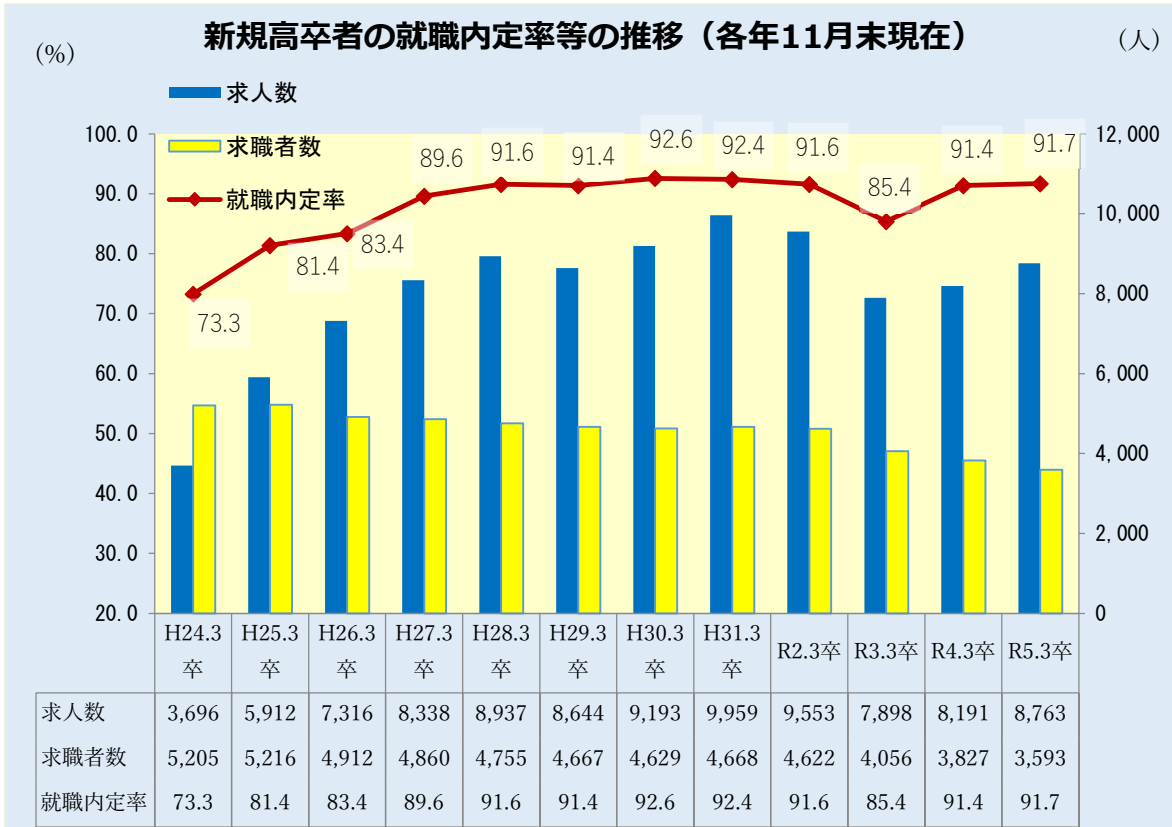


(資料出所：福島労働局業務統計)

(3) 新規高卒者等の雇用状況

県内の高等学校を令和5年3月に卒業する生徒の就職内定率は、令和4年11月末時点で91.7%（前年同時期91.4%）であったが、未だ一定数の生徒は就職が決まっていない状況にある。

また、就職後の定着状況についてみると、平成31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は、福島県内では33.6%と全国平均の35.9%を2.3ポイント下回り改善傾向にあるが、依然として3割を超える生徒が就職後3年以内に離職している状況にある。



(資料出所：福島労働局業務統計)

(4) 女性の雇用状況

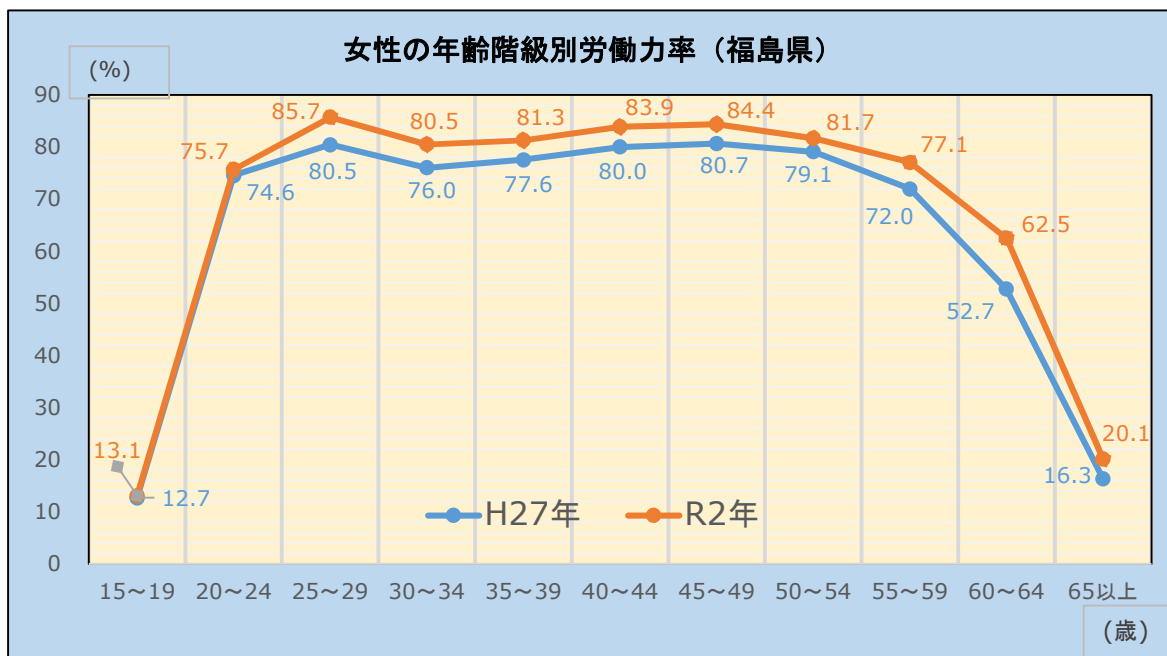
県内の女性雇用者数は、令和2年には約32万9千人で、5年前に比べ約1万2千人増加しており、雇用者総数に占める女性雇用者の割合は44.6%と0.4ポイント上昇している。また、女性雇用者のうち正社員は約18万7千人で、5年前に比べ約6千人増加しており、全国と同様の傾向となっている。

さらに、県内女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～29歳」(85.7%)と「45～49歳」(84.4%)を左右のピークとし、「30～34歳」(80.5%)を底とするM字カーブを描いているが、5年前と比べてM字型の底の値は4.5ポイント上昇している。(総務省「令和2年国勢調査」)

女性労働者の平均年齢は47.2歳、平均勤続年数は13.3年となっており、いずれも全国平均を上回っている。(総務省「平成29年就業構造基本調査」)

また、一般労働者(常用労働者のうち短時間労働者を除く。)の所定内給与額は、女性は222,400円で前年比1.2%増となっており、男女間の賃

金格差（男性＝100）は、前年を0.9ポイント縮小して75.2となっている。
 （厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」）



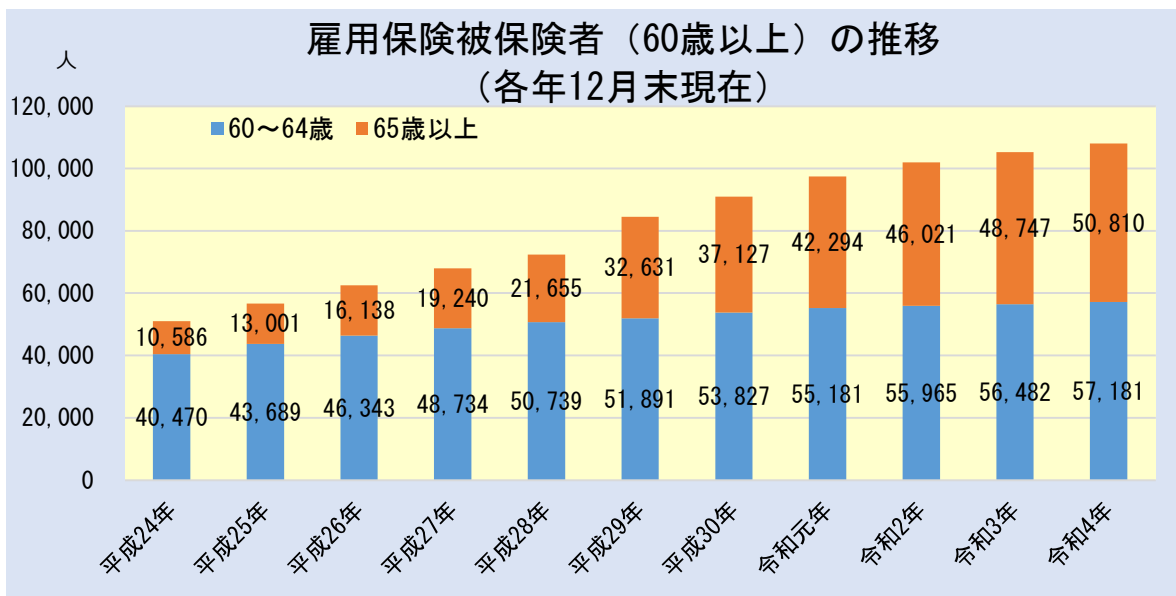
（資料出所：総務省「令和2年国勢調査」）

（5） 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況を雇用保険被保険者数で見ると、令和4年12月末現在で60歳以上の被保険者が107,764人となり、被保険者全数（全年齢）の18.8%を占めている。年齢階層別では、60～64歳が57,123人、65歳以上が50,641人となっており、特に65歳以上の被保険者数については、10年前の平成25年と比べ約3.9倍になるなど、増加傾向が顕著となっている。

65歳以上における令和4年のパートを含む常用の新規求職申込件数は11,076人、就職件数は1,848件となり、原則として希望者全員が65歳までの継続雇用の対象とされた平成25年との比較では、新規求職申込件数で2.7倍、就職件数は2.3倍となっている。

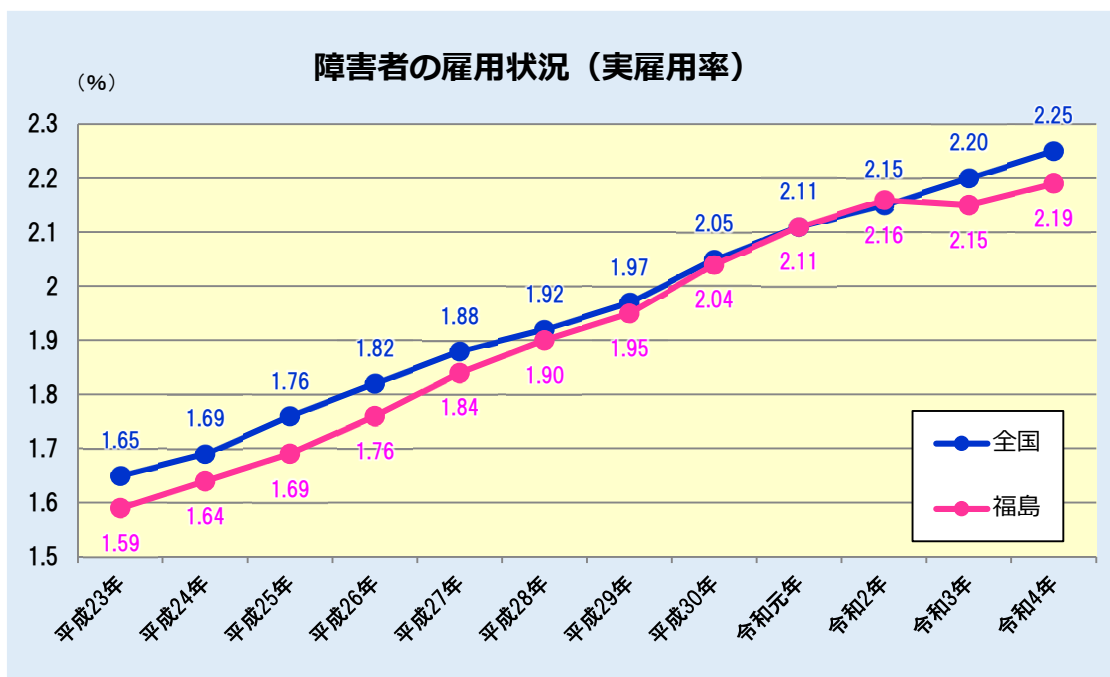
また、令和4年6月1日現在における65歳までの高齢者雇用確保措置（従業員21人以上）については、講じている企業の割合は99.4%で、このうち66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は44.6%、70歳以上まで働ける企業の割合は42.3%と年々増加傾向で推移している。



（資料出所：福島労働局業務統計）

（6）障害者の雇用状況

令和4年におけるハローワークの新規求職申込件数は3,299件、就職件数は1,605件となり、令和3年と比較すると新規求職申込件数は58件（1.8%）増加、就職件数は108件（7.2%）増加した。



（資料出所：福島労働局業務統計）

また、令和4年6月1日現在の民間企業における雇用障害者数は、

5,264.5人と過去最高を更新しており、福島県の障害者実雇用率も2.19%と令和3年と比べ0.04ポイント増加し過去最高を更新している。

さらに、公務部門においては、市町村等の障害者実雇用率が全体の平均で2.23%と令和3年の2.13%に比べ0.10ポイント増加しているが、依然として障害者雇用不足数のある自治体が多い。

3 労働条件をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

ア 申告の状況

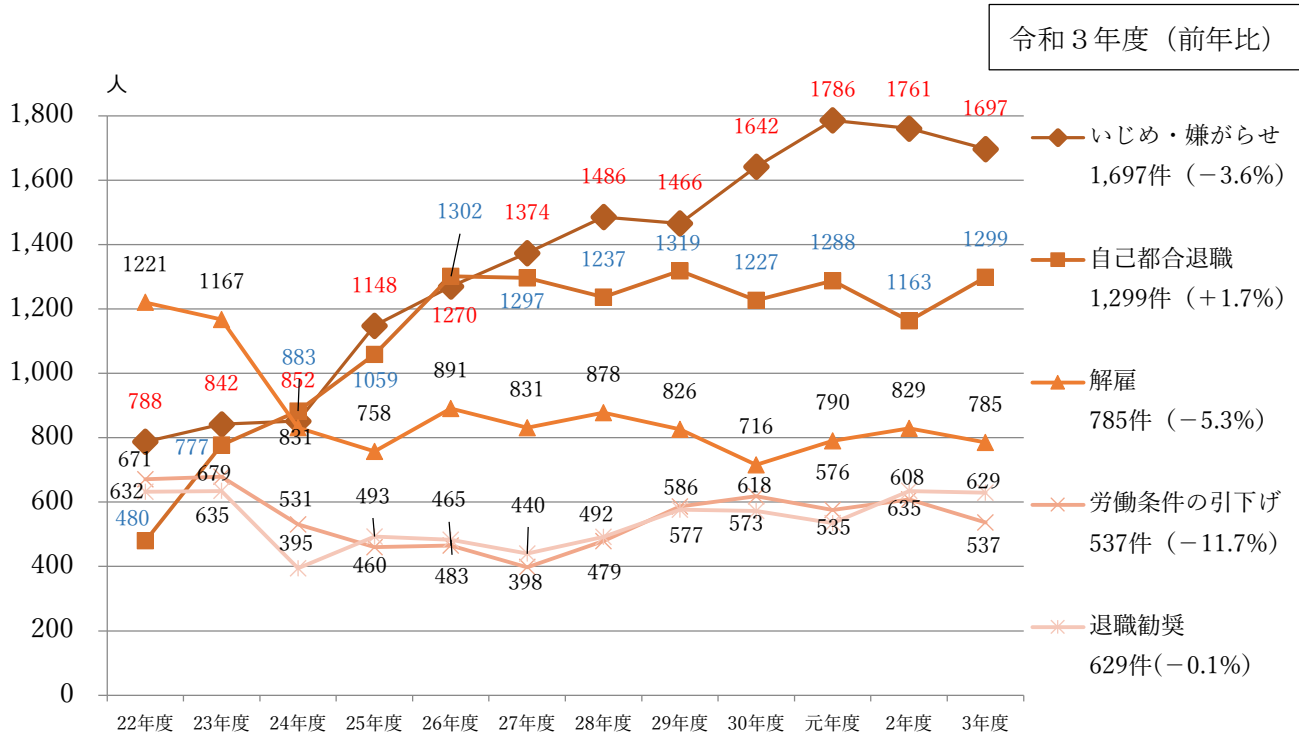
県内の各労働基準監督署（以下「監督署」という。）では、労働基準関係法令違反の申告を受け、その是正に向けた対応を行っているが、令和4年の申告対応件数は473件で、前年比52件（12.4%）増となっている。業種別では、建設業の占める割合が37.2%と最も高く、次いで運輸交通業が14.8%、接客娯楽業が9.3%となっている。申告事項別では、「賃金不払」の占める割合が70.4%と最も高く、次いで「解雇」が14.8%となっている。

イ 労働相談等の状況

令和3年度の県内10か所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数は16,142件で、前年度より6.0%減少した。このうち、民事上の個別労働紛争に係る相談は、前年度に比べ2.0%減少の5,754件であり、主な相談事項は、「いじめ・嫌がらせ」（1,697件）、「自己都合退職」（1,299件）、「解雇」（785件）の順となっている。

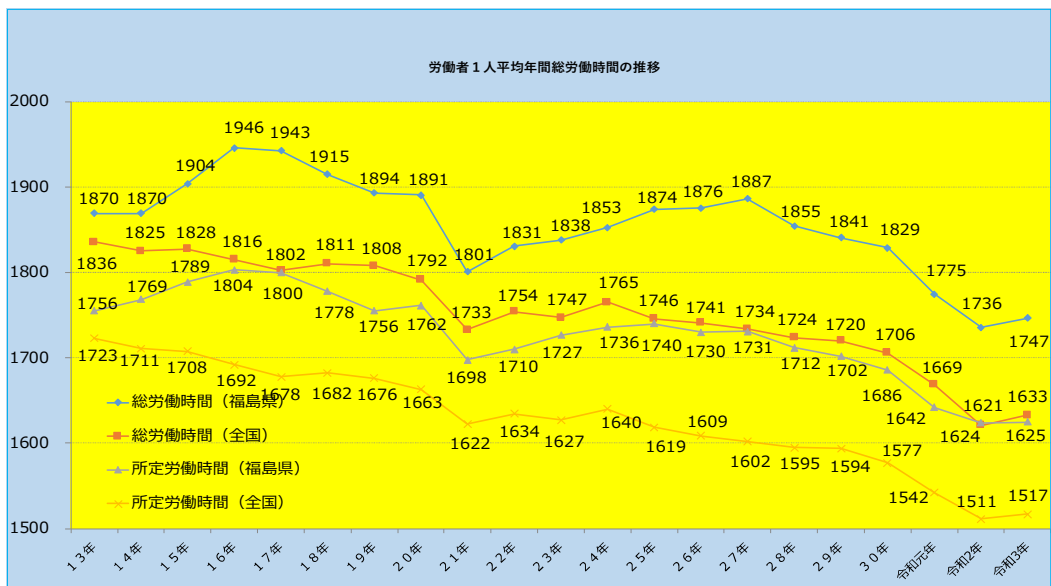
また、雇用環境・均等室等に寄せられた令和3年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に係る相談は931件であり、育児・介護休業法に係る相談が約40%を占め、次いでパワーハラスメント防止措置（労働施策総合推進法）の相談32%、セクシュアルハラスメントの相談が17%となっている。

民事上の個別労働紛争における主な相談事項別件数の推移（10年間）



（2）労働時間の状況

県内の令和3年の1人平均の年間総労働時間は、年間1,747時間となっており、全国平均（1,633時間）とは、114時間の開きがある。



（資料出所：厚生労働省「令和3年毎月勤労統計調査結果年報」）

業種別にみると「建設業」、「情報通信業」、「運輸業・郵便業」の順で長くなっている。（厚生労働省「令和3年毎月勤労統計調査結果年報」）

（3）賃金の状況

県内における一人平均の月間現金給与総額は、289,139円となっており前年比で0.6%増加しており、全国平均319,461円とは30,322円の開きがある。（厚生労働省「令和3年毎月勤労統計調査結果年報」・調査産業計・事業規模5人以上）

福島県最低賃金は、前年比で30円(3.62%)引き上げられ、令和4年10月6日から時間額858円となっている。

令和4年の改正では、福島県最低賃金が時間額に一本化された平成14年以降において、引き上げ額、引き上げ率とも過去最高となっている。

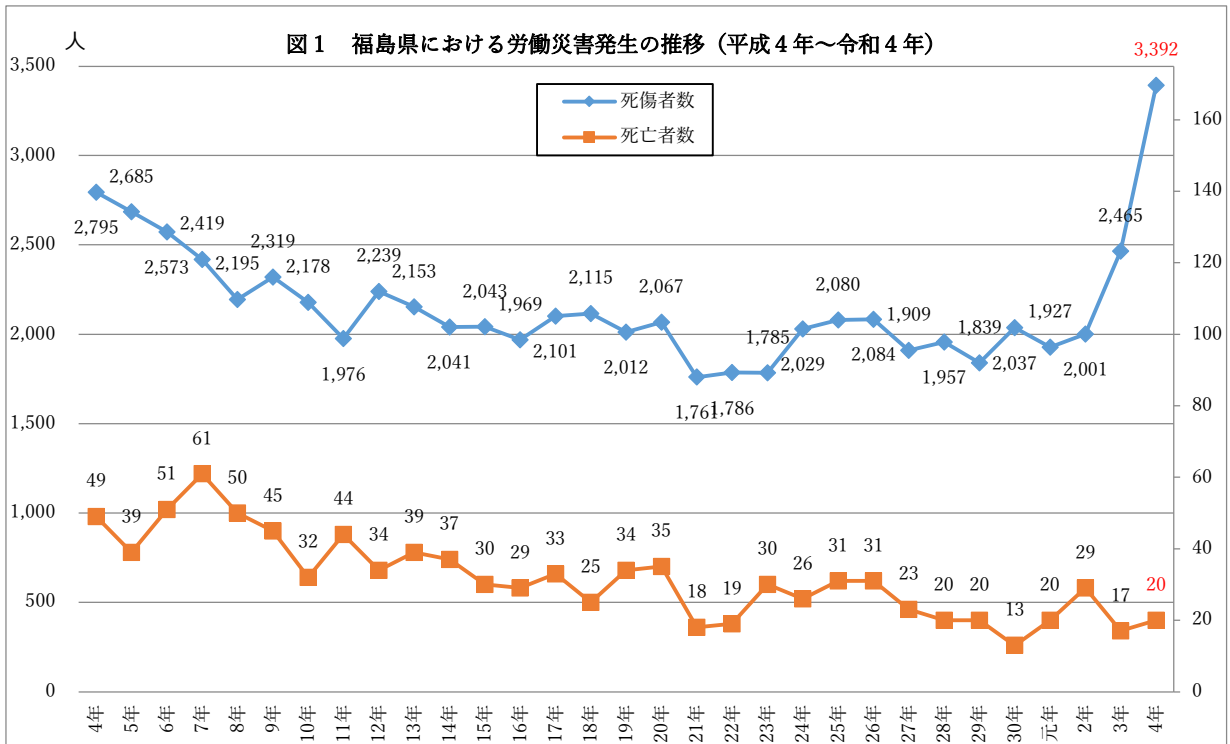
（4）労働災害の状況

※〔 〕内の数字は、新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いた数字である。

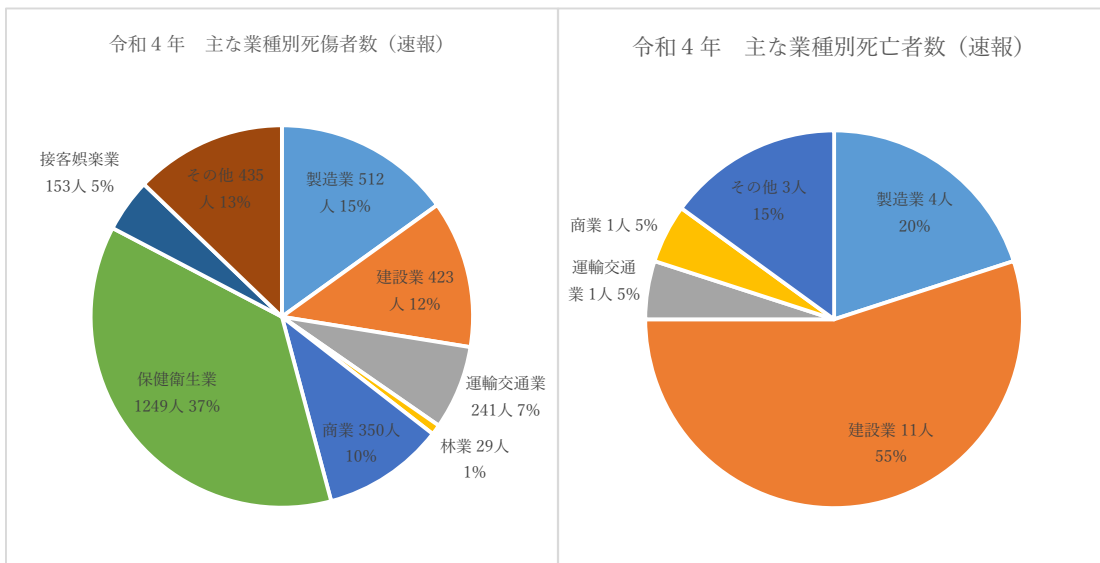
県内の令和4年の労働災害発生状況（令和5年1月速報値）は、休業4日以上の死傷者数（以下「死傷者数」という。）は3,392人〔1,974人〕であり、対前年比1,077人(46.5%)〔対前年比6人(0.3%)〕増加し、また、死傷者数のうち死亡者数（以下「死亡者数」という。）は20人であり、対前年比3人増加となっている。

業種別にみると、死傷者数については、第三次産業が2,120人（対前年比1,027人(94.0%)増加）〔892人（対前年比22人(2.5%)増加）〕と最も多く、全産業の6割以上〔4割以上〕を占めており、製造業が512人（対前年比12人(2.4%)増加）〔460人（対前年比30人(7.0%)増加）〕、建設業が423人（対前年比29人(7.4%)増加）〔315人（対前年比46人(12.7%)増加）〕、運輸交通業が241人（対前年比26人(12.1%)増加）〔218人（対前年比7人(3.3%)増加）〕の順となっている。

また、死亡者数については、建設業が11人（対前年比4人増加）と最も多く、全産業の約半数を占めており、第三次産業が4人（対前年比1人減少）、製造業が4人（対前年比1人増加）、運輸交通業が1人（対前年比1人増加）、林業は0人（対前年比2人減少）となっている。



※令和4年は速報値、それ以外は確定値（資料出所：福島労働局業務統計）



（資料出所：福島労働局業務統計）

（5）労災補償の状況

令和3年度における県内9労働基準監督署の労災補償の状況は、総支給件数 81,384 件、新規受給者数 10,207 人であり、特に新規受給者数は、対前年比 10%増加している。

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
総支給件数	80,019 件	78,594 件	78,853 件	81,384 件
新規受給者数	9,734 人	9,563 人	9,207 人	10,207 人

過労死等による労災請求件数は、脳・心臓疾患に係る労災請求件数が 12 件、精神障害に係る労災請求件数が 19 件であった。

また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は 20 件であった。

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
脳・心臓疾患	10 件	15 件	15 件	12 件
精神障害	22 件	28 件	25 件	19 件
石綿関連疾患	4 件	11 件	8 件	20 件

4 東日本大震災からの復興に向けた現状

(1) 避難等区域の状況

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の解除は、平成 26 年に田村市及び川内村、平成 27 年 9 月 5 日に檜葉町、平成 28 年 6 月 12 日に葛尾村、同 7 月 12 日に南相馬市、平成 29 年 3 月 31 日に飯館村、川俣町及び浪江町（一部解除）、同年 4 月 1 日に富岡町（一部解除）、平成 31 年 4 月 10 日に大熊町（一部解除）、令和 2 年 3 月 4 日に双葉町と、順次進んできた。

避難指示区域の現状と見通し



（経済産業省HPより）

帰還困難区域のうち、特定復興再生拠点区域については、令和2年3月4日にJR双葉駅（双葉町）周辺、同年3月5日に大野駅（大熊町）周辺、同年3月10日に夜ノ森駅（富岡町）周辺が一部先行解除され、令和4年6月12日に葛尾村、同年6月30日に大熊町、同年8月30日に双葉町の避難指示解除と進んでおり、令和5年春に富岡町、浪江町、飯舘村の避難指示解除が予定されている。

なお、特定復興再生拠点区域外については、住民の帰還意向を個別に丁寧把握し、避難指示解除の取組を進めている。

（2） 県民の避難状況

東日本大震災及び原発事故による避難者は、平成24年5月のピーク時の16万4,865人から減少しているものの、令和4年12月現在、27,784人（県

内：6,392人、県外21,392人）と依然として多くの避難者が存在している状況である。

県外への避難者は、東北では宮城県、山形県、関東では東京都、茨城県、埼玉県、栃木県及び新潟県が多いが、震災から11年余り経過しても多数の県民が避難先で生活している背景には、避難の長期化によって子供の学校や新しい仕事など避難先で生活基盤が固まったこと、また、被災地において病院や商業施設、学校などの生活インフラが十分に整ったとの判断がなされていないなどの理由から、帰還が進まない状況にある。

(3) インフラ整備の現状

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を福島県等が県内各地に整備を進めており、整備予定の8,492戸のうち8,199戸が完成（96.5%、令和4年10月末現在）し、入居が進められている。

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「復興支援道路」に位置づけ、整備してきた東北中央自動車道（相馬～福島）も令和3年4月24日に全線で開通している。

鉄道については、一部不通となっていたJR常磐線は、平成29年4月から部分的に開通し、令和2年3月14日に月浪江～富岡間の運転再開により全線開通している。

（出典：「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) 原発の廃炉作業に向けた作業の現状

東京電力ホールディングス（株）福島第一原子力発電所（以下「福島第一原子力発電所」という。）の廃炉作業については、「東京電力ホールディングス（株）福島第一原子力発電所の廃止措置等に向けた中長期ロードマップ」に基づき、使用済燃料プールにある燃料や燃料デブリの取り出し完了に向けた作業を中心に進められている。

使用済燃料プールの燃料については、平成26年12月に4号機において取り出しが完了したほか、3号機についても令和3年2月に取り出しが完了している。また、2号機は令和6年度から令和8年度の取り出し開始、1号機は令和9年度から令和10年度の取り出し開始に向けた準備作業が進められている。

燃料デブリの取り出しは2号機から着手する計画であり、令和4年の取り出し開始に向けた準備作業が進められていたところであるが、燃料デブリを取り出すロボットアームの改良が必要になったことなどの理由により

令和5年度後半に延期する方針が発表されている。

このほかにも、福島第一原子力発電所内では、1号機の大型カバー設置工事、防潮堤の建設工事、廃棄物の減容処理設備の建設工事、処理水放出のための海底トンネル建設関連工事等が進められている。

労働環境の面では、労働者の身体的負担の軽減等を目的として、一般作業服等で作業が可能となるエリアが順次拡大されており、そのエリアは福島第一原子力発電所構内全域の約96%にまで達している。

このような状況の中、令和4年に福島第一原子力発電所内で発生した休業4日以上死傷災害（以下「死傷災害」という。）は新型コロナウイルス感染症へのり患を除き4件（前年3件）となっている。

（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30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完了したが、帰還困難区域が設定されている町村においては、特定復興再生拠点区域復興再生計画に基づき、区域内の帰還環境整備に向けた除染・家屋解体、道路・上下水道等のインフラ整備等が集中的に行われている。

また、除染に伴い発生した土壌や廃棄物等（以下「除去土壌等」という。）については、最終処分までの間、中間貯蔵施設において管理・保管することとなっており、令和4年12月末までに累積で約1,338万 m^3 の除去土壌等を搬入している。

このような状況の中、令和4年に中間貯蔵施設の建設・運営中に発生した休業4日以上死傷災害は、新型コロナウイルス感染症へのり患を除き3件（前年9件）となっている。

第2 労働行政の最重点施策

2020年から新型コロナウイルス感染症の影響により、飲食・宿泊などの特定の業種における非正規雇用労働者の働く場の減少、休業・シフト減による労働時間（収入）の減少など雇用にも影響を与えている。

こうした状況に対応するため、政府としては令和4年10月28日に策定した、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージをはじめとして、多様な人材の活躍促進や、多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしていることから、福島労働局においても、地域の実情に応じた取組を進めていく必要がある。

また、福島県の人口減少が続いている中、震災及び原発事故から12年を経過したが、復興・再生を持続的に進めるためには、これを支える人材を確保し定着に結びつけていくことが重要であり、県内企業が働き方改革に取り組むことを通して、「魅力ある職場づくり」を積極的に推進していくことが求められる。

さらに、廃炉作業を始めとした復旧・復興関連に従事する多くの労働者の安全・健康及び労働条件の確保を図るとともに、引き続き、相双地域における就労支援を推進していくことが必要である。

このような当県の課題を踏まえ、福島労働局では、「新型コロナウイルス感染症の雇用への影響と現下の経済状況を踏まえた施策の推進」「魅力ある職場づくりの推進」「東日本大震災からの復興支援」の3つを労働行政の最重点施策と位置づけ、地域における総合労働行政機関として、各部課室及び監督署、ハローワークが一体となり、関係機関との緊密な連携を図りながら、施策を進めていく。

1 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響と現下の経済状況を踏まえた施策の推進

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要である。

ア 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の積極的な周知・利用勧奨を図ることにより、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、福島労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、福島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

イ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及びこれまでの福島地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう福島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知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行う。

ウ 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

令和5年4月より施行される、労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第158号）により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなった。そのため、福島労働局及び監督署においても、労働者及び使用者

に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

(2) 個人の主体的なキャリア形成の促進

ア 地域のニーズを踏まえた公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施

福島県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福島支部と連携し、学識経験者、事業主団体、労働者団体、職業訓練・教育訓練等実施団体、民間職業紹介事業者、リカレント教育を実施する大学等を構成員とする福島県地域職業能力開発促進協議会において、県内における公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施に係る地域職業訓練計画を策定の上、地域のニーズを踏まえた訓練コースを設定し、地域に必要な人材の育成を推進する。

また、令和5年度においては、新たに訓練修了者及び当該修了者を採用した企業並びに訓練実施機関へのヒアリングを行い、訓練効果の把握・検証を実施し、地域のニーズにより対応した職業訓練コースの設定等を促進する。

イ 関係機関と連携したキャリア形成及び学び・学び直しの支援

「キャリア形成・学び直し支援センター」と連携の上、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用してキャリアコンサルティングの機会の提供や訓練情報の提供等を行う。

ウ デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

令和4年6月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、政府の各種施策を通じて2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を230万人確保することとされたところであり、公的職業訓練では、2024年度（令和6年度）に全国のデジタル分野の受講者数65,000人を目指すこととしている。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、関係機関と連携し、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練実施機関に対し引き続き実施される訓練委託費等の上乗せ措置に加え、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の新たな上乗せ措置等を活用し、県内における訓練コースの拡充を図る。

さらに、県内の各ハローワークにおいては、窓口相談及び訓練説明会の開催等により、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を勧奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練修了後までのきめ細やかな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

エ 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

在籍型出向については、労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）及び同助成金（スキルアップ支援コース）の活用促進に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター等関係機関と連携して実施する。

また、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）により、事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。

オ 企業内におけるキャリア形成の取組の支援

企業内における人材育成を支援する人材開発支援助成金については、人への投資促進コース及び事業展開等リスクリング支援コースの創設等の拡充が行われていることから、デジタル人材の育成や企業の持続的発展のための人材育成に取り組む事業主の支援を図るために、活用勧奨の取組を積極的に行っていく。

2 魅力ある職場づくりの推進

福島労働局では、労働施策総合推進法に基づき、政労使等の代表で構成される「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」を設置し、管内の労働環境の改善や処遇の改善等に向けた気運を高める施策の推進について検討を行っている。

同協議会では、「福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項」として、

○働き方改革（長時間労働の是正）

令和7年（2025年）までに、県内における週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にする。

○非正規雇用者の正社員転換

令和3年（2021年）から令和7年（2025年）までの5年間で、正社員就職・正社員転換を93,055人以上にする。

○女性の活躍推進

令和7年（2025年）までに、民間企業課長相当職に占める女性の割合を20%以上にする。

ことを目標に掲げており、この目標の達成に向けて各施策に取り組んでいるところである。

（1）働き方改革の推進

働き方改革の推進に向け、平成31年4月1日から、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）が段階的に施行され、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）においても、令和2年から適用された時間外労働の上限規制のほか、令和5年4月からは月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率5割以上の適用にも対応する必要がある。県内企業の多くの割合を占める中小企業等が、働き方の見直しや労働時間の短縮に向けた自主的な取組をさらに進めていくことができるよう、個別の状況を踏まえたきめ細やかな相談・支援を行っていくことが重要である。

さらに、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行され（パートタイム・有期雇用労働法については、令和3年4月1日から中小企業等にも適用された）、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

このほか、福島労働局管内の総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、5年連続で最多であることを踏まえると、労働施策総合推進法に基づく企業におけるパワーハラスメント防止対策の徹底等、職場におけるハラスメント対策を推進することが重要である。

また、ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進を図る必要がある。

このため、以下の施策を最重点施策として推進する。

ア 長時間労働の抑制に向けた取組

（ア）生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業等の抱える様々な課題に対応するため、福島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナー等に加え、

業種別団体等に対する支援を行う。

また、生産性を高めながら、勤務間インターバル制度の導入など労働時間の短縮等に取り組む中小企業等に対し、働き方改革推進支援助成金の活用を促す。併せて、個別訪問やワークショップを通じて、働き方・休み方についての取組提案及び企業の好事例の紹介など、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

(イ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

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」防止に向けて、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知徹底を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の気運の醸成を図る。

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

(ウ) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年5日の年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得義務の周知徹底、時間単位年休及び年休の計画的付与制度の導入促進により、年休を取得しやすい環境の整備を図る。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入の促進を図る。

(エ) 関係機関と連携した取組の推進

福島県との間で締結している福島県雇用対策協定に基づく事業計画において、最重点事項の一つとして「働き方改革の推進」を掲げており、緊密な連携を図りながら、働き方改革に関する支援についての周知広報・啓発、魅力ある職場づくりに関する企業トップへの働きかけ及び先進的取組事例の収集・情報発信等を行う。

また、福島県社会保険労務士会等との間で、魅力ある職場づくりを推進するための連携協定を締結しており、相互に連携することにより、労働関係助成金をはじめとする企業支援策が効果的に活用されることを通じて、地域企業の生産性向上の加速、働き方改革の円滑な推進を図る。

さらに、商工会議所、商工会等との間ですでに確立している周知ルート

を活用して、改正法の趣旨、内容や支援施策について県内の中小企業等への浸透を図る。

(オ) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、福島県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等においても丁寧に周知を行う。特にトラック運送業については、福島労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行う。また、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行う。

建設業については、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、改正労働基準法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の理解の促進のための説明会を実施する。この説明会の実施に当たっては、建設事業を行う者のニーズを把握した上で、法令内容の説明に加え、働き方改革推進支援助成金や働き方改革の取組事例の紹介等参加事業場の取組に資する具体的な内容を盛り込むとともに、参加事業場の要望や質問に対し丁寧に対応し、建設事業を行う者の自主的な取組を支援する。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進し、支援を行う。

(カ) 長時間労働の抑制に向けた監督指導等の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、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及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、監督署において、福島働き方改革推進支援センターと連携し、長

時間労働の抑制のための説明会を実施するほか、個別訪問による事業場の状況に応じた相談・支援を行う。

さらに、11月に過重労働解消キャンペーンとして、長時間労働の抑制に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

イ 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

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。その際、監督署と連携し、雇用環境・均等室は、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行う。職業安定部需給調整事業室は、監督署から提供された情報に基づき、指導監督を実施し、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行う。併せて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例を収集し、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて、事業主及び労働者等に対し周知等を実施することなどにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、福島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した、窓口相談や個別訪問支援、セミナーを実施する等、きめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

このほか、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることを始めとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

ウ 良質なテレワークの導入・定着の推進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理の下で安心してはたらくことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、引き続き、局及び監督署において、福島働き方改革推進支援センターと連携して、個別相談の対応や集団指導の開催によりガイドラインに沿った事業主の取組みを促すと

もに、テレワーク相談センター及び同センターで開催するセミナーの紹介、人材確保等支援助成金（テレワークコース）の周知を図り、テレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

エ 総合的なハラスメント対策の推進

(ア) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により引き続き法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促すための周知を行う。

(イ) 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

(ウ) 就職活動中等の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、大学等を通じて相談先等を記載したリーフレットの周知に努め、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

オ 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・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）の周知を行う。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向け

て、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について周知等を行う。

(2) 正社員希望者・若者の就職支援と職場定着に向けた取組

ア 正社員転換・待遇改善実現に向けた取組

県内の雇用者に占める非正規雇用労働者割合は35.0%（平成29年就業構造基本調査）であり、このうちの不本意非正規雇用労働者は16.6%と、全国平均（12.6%）を上回っている。いわゆる就職氷河期世代の者を含め、正社員を望む者が正社員として就職できる雇用環境を整備することは、県内全体を魅力ある職場としていく意識の喚起につながるため、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の働きかけ等による正社員求人の確保、トライアル雇用助成金やキャリアアップ助成金の活用、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、担当者制によるき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。

イ 若者の就職支援と職場定着に向けた取組

新規学卒者等、多くの若者が県内企業へ就職する機会を確保するために、若者と県内企業とのマッチングの場である企業説明会や就職面接会を開催するとともに、事業所に対しできるだけ早期かつ多くの新卒求人の提出を促す。

また、若者が県内企業に定着し、地域の産業を支えていくために、若者の採用・育成に積極的に取り組む雇用管理が優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度を広く周知し、普及拡大に努めるとともに、認定企業のPR等の支援を積極的に進める。令和4年12月末現在の県内のユースエール認定企業数は60社と全国最多であることから、認定企業については、PR冊子に掲載し、県内の高等学校および大学等への配布、銀行等の待合への配置等により、周知に努める。

さらに、採用時のトラブルは、若者の職業生活に長期的な影響を及ぼすおそれがあるため、福島わかものハローワーク及び福島・郡山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し、労働基準関係法令違反の疑いがある場合は、監督署に情報提供を行う。

(3) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

ア 女性の活躍の推進

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。また、男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。この際、企業が一般事業主行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、特に非正規雇用労働者や外国人労働者についても正社員と同様にあってはならないことから、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行う。

さらに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金の支給等を引き続き行うことにより、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

イ 男性が育児休業を取得しやすい環境整備の推進

令和5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年より施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

両立支援等助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男性の育児休業や介護休業等の取得促進をはじめ、仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を図る。さらに新型コロナウイルス感染症への対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

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策定等

については、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得に向けた事業主の取組を支援する。

さらに、県内企業における「イクボス宣言」を推進する。

エ 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

令和4年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。なお、認定を希望する事業主に対しては、不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する等の支援を行う。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

オ 子育てををする女性等に対する雇用対策の推進

県内4か所のハローワーク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、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保や専門相談員による職業相談、オンラインの活用等により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、各ハローワークマザーズコーナー、福島労働局、福島県、福島市、会津若松市、郡山市、いわき市及び公益財団法人福島県青少年育成・男女共生推進機構を構成員とする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。

3 東日本大震災からの復興支援

(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

福島第一原子力発電所の廃炉作業については、1号機と2号機の使用済燃料プールから燃料を取り出すための準備工事など、多くの危険・有害業

務が行われている。今後も、2号機の燃料デブリの取り出しなど危険・有害業務は数多く行われることが見込まれることから、労働災害防止対策や労働条件確保対策に加え、労働者の放射線障害等を防止するため、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（以下「1Fガイドライン」という。）に基づく被ばく線量管理や健康管理対策等の徹底を図る必要がある。

また、将来にわたって居住を制限するとされてきた帰還困難区域内では、特定復興再生拠点区域復興再生計画に基づく家屋の解体や除染作業等が進められ、さらに、中間貯蔵施設等の関連事業においては、県内各地の仮置場から中間貯蔵施設等や保管場への汚染土壌等の搬入が概ね終了し、中間貯蔵施設等における汚染土壌等の処理・保管が本格化していること等を踏まえ、労働災害防止対策や労働条件確保対策とともに、労働者の放射線障害を防止するため、被ばく線量管理や健康管理対策等の徹底を図る必要がある。

ア 原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

廃炉作業の業務を行う事業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の安全・健康確保対策の徹底のほか、1Fガイドラインに基づく、東京電力ホールディングス（株）及び元方事業者が一体となった安全衛生管理体制の確立、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施、一元的な被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理対策等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確保が図られるよう、指導を行う。

また、東京電力ホールディングス（株）と連携を図りつつ、元方事業者及び関係請負人を対象とした法令遵守講習会を開催し、これらの具体的措置等について説明することにより、関連するすべての事業者に対して、その徹底を図る。

さらに、1F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）等の審査を通じて、被ばく低減対策や安全対策について、作業の計画段階から必要な指導を行う。

（※1）関係労働者の被ばくする実効線量の合計が1シーベルトを超えるおそれのある放射線業務及び各種工事が対象

（※2）労働者の被ばくする実効線量が1日につき1ミリシーベルトを超えるおそれのある作業が対象

イ 除染等業務、汚染土壌等の搬入・搬出業務等に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

除染等業務等を行う事業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の

安全・健康確保対策の徹底のほか、除染等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元方事業者による安全衛生管理体制の確立、被ばく線量管理、被ばく低減対策等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確保が図られるよう、指導を行う。

さらに、環境省福島地方環境事務所や地方公共団体と連携を図りつつ、合
同で除染等の現場パトロールを実施するなど指導を行う。

また、各種説明会等の機会を捉え、除染等業務従事者等被ばく線量登録管
理制度の活用による継続的な被ばく線量管理について周知等を行う。

ウ 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健康・安全対策等の推進

中間貯蔵施設等における汚染土壌等事故由来廃棄物等処分業務を行う事
業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の安全・健康確保対策の徹底
のほか、事故由来廃棄物等処分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に基づく元方事業者による安全衛生管理体制の確立、
被ばく線量管理等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確保
が図られるよう、指導を行う。

さらに、令和2年度に設置した中間貯蔵施設災害防止協議会を定期的に
開催し、安全管理水準の一層の向上を図る。

エ 偽装請負・違法派遣対策の推進

労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、復旧・復興工事の請負事業
者等が参加する、環境省、福島県、福島県警察本部、東京電力ホールディン
グス(株)等の主催する各種会議等において講演等を実施し、適正な請負の
実施及び偽装請負・違法派遣の防止について周知啓発を行う。復旧・復興工
事に従事する労働者に対しては、福島労働局ホームページ等に派遣労働者
相談窓口の設置について掲載し周知する。

なお、労働者派遣法に基づく派遣許可事業主に対する定期指導は、廃炉作
業等に請負業者として関わる派遣許可事業主を重点に選定し、偽装請負・違
法派遣の防止に向けた取組について指導監督を行う。

また、廃炉作業等に従事する労働者からの申告や相談、監督署及びハロー
ワークからの情報提供等により、違法派遣の疑いのある事案を把握した場
合は、現場事務所への訪問等による迅速な調査・指導を実施する。

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

ア 避難県民の帰還のための就職支援の推進

雇用の安定を図ることにより避難県民の帰還が円滑に進むよう、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たセミナー、合同就職面接会等の各種事業を実施するとともに、福島県との雇用対策協定に基づき、県が設置する「ふくしま生活・就労支援センター」と協力しながら帰還者及び避難者等に対する就職支援を行う。

また、避難者等に対する職業相談については、県内すべてのハローワーク及び宮城、山形、埼玉、東京、新潟並びに大阪労働局管内のハローワークに設置された「福島就職支援コーナー」において、個別のニーズに合わせた就職支援の情報提供等きめ細やかな対応を行う。

県内外の避難者全世帯に対して、福島県内の雇用情勢や被災12市町村に所在する企業の紹介等の情報を発信する「ふくしまで働く」を年3回発行し、福島県内への帰還及び就職に向けた支援を実施する。

イ 浜通り地域への移住者・定住者の就職支援の推進

浜通り地域においては、避難指示区域の解除が段階的に進められる中で、福島イノベーション・コースト構想や福島国際研究教育機構の設立等の復興・再生に向けた整備も進展している。

このような状況の中、各地方公共団体が企業誘致に係る施策を行っていることから、関係機関との連携を図りながら、移住や就職に関する支援制度等の情報収集に努め、効果的な情報発信を行うことにより、移住者・定住者の就職支援を行う。

相双地域（ハローワーク相双・相馬・富岡）の求人については、県内すべてのハローワーク及び福島就職支援コーナー等で共有し、充足に取り組むことにより進出企業等の人材確保支援を推進する。

また、浜通り地域への若年者の就職を促進し、進出企業等の人材確保を支援するため、公益社団法人福島相双復興推進機構及び福島イノベーション・コースト構想推進機構等の関係機関と連携しながら、「福島進出企業等と新規高等学校卒業予定者等とのマッチング支援事業」を実施する。

第3 労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び労務管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要である。

また、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画(以下「14次防」という。)に基づき、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者や外国人労働者の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

さらに、労働災害で被災された労働者等からの労災保険請求に対しては、迅速・公正な事務処理とともに、丁寧な対応を行っていく必要がある。

(1) 労働条件の確保・改善対策の推進

ア 基本的労働条件の確立

監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正・改善の必要性を分かりやすく説明し、特に、中小企業の事業場においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないものが存在することから、各事業場の事情を踏まえ、具体的な是正・改善に向けた取組方法を丁寧に説明した上で、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

これにより、事業場における基本的労働条件の枠組み及び労務管理体制の確立並びにその定着を図らせるとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

さらに、労働時間の適正な把握や賃金不払残業の防止のため、「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」の周知を徹底するとともに、監督指導において同ガイドラインに基づき労働時間管理が行われているか確認の上、必要な指導を行う。

また、解雇、賃金不払等に関する申告事案については、その早期の解決のため優先的に対応するとともに、申告を行った労働者の置かれた状況に意を払い、適切な対応を図る。

イ 裁量労働制の適正な運用

引き続き、現行の裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和4年12月の労働政策審議会におけるとりまとめに基づく制度見直し等について、周知を行う。

ウ 未払賃金立替払の適切・迅速な実施

企業が倒産したために賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を事業主に代わって支払う未払賃金立替払について、適切かつ迅速に対応する。

(2) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図る。

さらに、発注者、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が安全衛生対策に要する経費を確保することの重要性等を周知する。

イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び「腰痛」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）を減少に転じさせるため、「福島県小売業 S A F E 協議会」及び「福島県介護施設 S A F E 協議会」の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

なお、転倒災害が死傷災害全体の約 2 割を占めている状況を踏まえ、「STOP！転倒災害プロジェクト」に基づく取組の促進について指導等を行うほか、同災害が多発する冬季に『福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね！）』を展開し、同災害の一層の減少を図る。

ウ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

労働災害被災者の 4 人に 1 人が 60 歳以上の高年齢労働者で占められている状況を踏まえ、高年齢労働者が安心して安全に働くことができる職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための助成金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等效果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全

衛生対策を促進する。

エ 業種別の労働災害防止対策の推進

(ア) 陸上貨物運送業

陸上貨物運送事業における労働災害の約半数が荷役作業時に発生している状況を踏まえ、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図る。

また、陸上貨物運送事業労働災害防止協会福島県支部等の関係団体と連携し、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組の促進について指導等を行う。

(イ) 建設業

建設業労働災害防止協会福島県支部等の関係団体と連携し、復旧・復興関連工事現場のほか、各種建設工事現場に対し、墜落・転落災害防止対策、建設機械を用いた作業における労働災害防止対策等について指導等を行う。

また、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図る。

(ウ) 製造業

重篤な機械災害を発生させた事業場等に対し、機械に起因するはさまれ・巻き込まれ災害や切れ・こすれ災害を防止するため、労働安全衛生法令に基づく措置に加え、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく取組の促進について指導等を行う。

(エ) 林業

立木の伐倒作業や造材作業中の労働災害を防止するため、林業・木材製造業労働災害防止協会福島県支部等の関係団体と連携し、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」に基づく取組の促進について指導等を行う。

オ メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、

長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

また、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、「医療保険者との連携」によるコラボヘルスの推進について周知を行う。

カ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、福島産業保健総合支援センターが行う産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる医師等の訪問支援、（独）労働者健康安全機構による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、「福島県地域両立支援推進チーム」の構成員の取組を相互に周知・協力する等により、両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進するため、同コーディネーターの役割について理解の普及を図るとともに、（独）労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

キ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図る。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、フィットテストの円滑な導入に向けた周知を行う。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

(3) 労災補償対策の推進

ア 迅速・公平な事務処理

労災保険の請求に対し、標準処理期間内の迅速な決定及び認定基準等に基づいた迅速・公正な事務処理を徹底する。

イ 相談者等への懇切・丁寧な対応等

労災請求等に関する相談に当たっては、相談者等が置かれた状況に配慮しつつ、相談者等から求められた事項の説明にとどまらず、相談者等に必要な事項について漏れなく説明を行うとともに、労災請求等の処理に当たっては、請求人に対して処理状況の連絡を徹底する。

ウ 廃炉作業や除染等業務の従事者への労災保険制度の周知等

廃炉作業や除染等業務に従事する者は、被災後に他の都道府県に移住しているケースも多く見られることから、これらの者に対する迅速で丁寧な対応に努める。特に、廃炉作業の新規入場者教育の際に放射線被ばくによる疾病の労災保険制度についてリーフレットを用いて周知する。

2 職業安定担当部署の重点施策

県内の雇用情勢は、一部に新型コロナウイルス感染症の影響が見られるものの、有効求人倍率は令和4年平均で1.4倍台まで回復しており、一部業種では人手不足の状況が続いている。このため、福島労働局・各ハローワークでは、円滑な求人求職のマッチングや雇用維持・労働移動の支援を継続しつつ、人手不足分野への再就職支援や地域を越えた再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備や各雇用施策を推し進めていく必要がある。

(1) 成長と雇用の好循環の実現に向けた円滑な職業紹介業務の運営による就職支援

ア 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

ハローワークが今後も利用者から信頼され、地域において必要な機関として機能していくため、地域の雇用失業情勢に合わせた的確な支援を実施し、利用者である求職者及び求人者の視点に立った業務の質の向上や継続的な業務改善の取組を進めていく。就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数等のほか、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務について数値目標を設定し、労働局とハローワークで目標管理を行い、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善に取り組む。

イ ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

ハローワークのオンラインサービス提供の軸となるハローワークインターネットサービスの利用促進を図り、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を積極的に働きかける。併せて、SNSを活用したハローワークサービスの情報発信を積極的に行い、オンラインにより求職活動を行う者等に対しハローワーク利用の促進を図る。

また、再就職に当たり課題を抱える求職者等に対しては、ハローワークの職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供する。そのための基盤として、キャリアコンサルティングに関する技能習得と資格取得の機運醸成のための研修を実施することにより職員の専門性の向上に取り組み、職業紹介の充実・強化を図る。

ウ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を進めるため、企業内でその役割を担う公正採用選考人権啓発推進員の設置基準を従業員 80 人以上とし、企業における本推進員の設置状況を随時把握するとともに、設置していない企業に対する設置勧奨を実施することで未設置企業の解消を図る。

さらに、本推進員に対する研修会を実施し、適切な応募書類の活用や採用選考時の適切な対応等、公正な採用選考について周知・啓発を行う。

エ 雇用保険制度の安定的運営

電子申請利用促進を図るため、労働局ホームページに特設サイトを設けて周知・広報を行うほか、職員や電子申請アドバイザーによる事業所訪問を積極的に実施し電子申請の利用勧奨を行う。

雇用保険受給者の早期再就職支援のため、再就職支援セミナーの受講勧奨、就職支援ナビゲーターによる担当者制の個別支援、再就職手当試算表の配付による早期再就職への意欲喚起等の取組を実施する。

なお、令和 4 年 10 月から創設された出生児育児休業給付金及び分割取得が可能となった育児休業給付金等も含め雇用保険制度の適正で安定的な運営を図る。

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。

おって、ハローワークにおいて取り扱う個人番号をはじめとする個人情報
の適正な取得促進と厳正な管理を行う。

(2) 雇用吸収力の高い分野への再就職支援等の推進

ア 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

(ア) 就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制により、①セミナー受講等による求職活動の方向付け、②その求職者に合った求人選定や個別求人開拓を実施し、併せて課題解決支援サービスとして、①応募書類の個別添削やその後の模擬面接、②ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等、体系的かつ計画的できめ細やかな支援を行い、労働市場や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い分野、雇用吸収力の高い分野への業種・地域・職種を超えた再就職及び公的職業訓練の受講を促進するための体制強化を図る。

なお、円滑な労働移動に資する情報として、「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））や職場情報総合サイト（しよくばらぼ）、ジョブ・カードによる「見える化」された職業・職場情報等を活用しながら再就職支援を行っていく。

(イ) 求人確保と求人充足サービスの充実

ハローワークでは、多様な求人の確保を図るため、事業所訪問等による積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人情報の充実や求人条件の緩和等の助言・指導、求人票の記載内容以上の事業所情報の収集、収集した情報の求職者への提供等をきめ細やかに行い、求人充足サービスの充実を図る。

(ウ) 円滑な労働移動の推進

労働移動の円滑化を進めるに当たって、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援をはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組が重要であることから、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）及び中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、上乗せ助成等の制度内容の周知広報を関係機関と連携して行い活用促進を図る。

(エ) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、コロナ禍において都市部を離れて地方で暮らすことへの関心が高まっていることを踏まえ、ハローワークに専門の相談員を配置する等により、業種、職種を越えた再就職等も含めた個々の

ニーズに応じた支援を行う。

なお、年に1回、福島県との共催により、卒業年次前の大学生等（既卒3年以内を含む）を対象とする「ふくしま就職ガイダンス（東京会場及びオンライン）」を開催し福島県内企業への就職を希望する学生等への就職支援を行う。

イ 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山の人材確保対策コーナーを中心に、福島県ナースセンター及び福島県福祉人材センター等の関係団体等と連携し、ハローワーク内で定期的に巡回相談を行う等、人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こしや求人充足に向けた条件緩和等により重点的なマッチング支援を実施する。

また、厚生労働省が定めた11月11日の「介護の日」を中心に「介護就職デイ」と称した就職面接会等を全てのハローワークで実施し、介護分野の集中的なマッチング支援に取り組む。

(3) 非正規雇用労働者等へのマッチング支援

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

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制により、今後の活動方法等についての方向付けや個別求人開拓等を実施する。併せて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、応募書類の個別添削や模擬面接、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

イ フリーター等への就職支援

フリーター等（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細やかな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(4) 就職氷河期世代の活躍支援

ア ハローワークの専門窓口における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

県内2か所（福島・郡山）のハローワークに設置した就職氷河期世代専門窓口において、専門担当者によるチームを結成の上、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫したチーム支援等を実施する。

また、各ハローワークにおいて、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代求職者に対する総合的な支援を実施する。

イ 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

事業主に対し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）の活用についてハローワーク等において周知を行い、就職氷河期世代の求職者の正社員としての就職を推進する。

また、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試行雇用する事業主に対する助成（トライアル雇用助成金）の活用についても周知を行い、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

ウ 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、県内の地域若者サポートステーション（県北・相双、県中・県南、いわき、会津）において、福島県及び市町村の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

エ 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「ふくしまプラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、県内6地域（県北、いわき、会津、県中、白河、相双）に設置した市町村プラットフォームを活用し、社会参加に向けた支援を必要とする者へより効果的な支援を実施する。

(5) 新規学校卒業者の就職支援

ア 新規高卒者等に対する就職支援

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を通じ、教育委員会等の関係機関や経済団体等との連携を図る。

また、高卒求人の早期確保のため、労働局・福島県・福島県教育委員会が連携し、経済団体・事業所に対し求人の早期提出要請を実施するとともに、各ハローワークより地域の事業主団体や個別の事業主に対し、あらゆる機会を通じて積極的な求人確保に努める。

さらに、早期の就職内定を目指すため、高等学校を通じた求人情報の提供、企業説明会や就職面接会の積極的開催のほか、学校の進路指導担当者と連携の上、就職支援ナビゲーターによる個別求人開拓、応募書類作成支援、模擬面接等の支援を行う。

なお、生徒が未内定のまま卒業することがないように、就職支援ナビゲーターの担当制によるきめ細やかな個別支援を実施するとともに、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化し、ハローワークへの求職登録の迅速な誘導、小規模の就職面接会の開催等に積極的に取り組む。

イ 新規大卒者等に対する就職支援

福島・郡山新卒応援ハローワークや各ハローワークにおいて、学生に対し職業意識の醸成、就職活動の支援、内定後のフォローアップ等の段階的な支援を大学等と連携し入学時から実施する。

また、年度前半の企業説明会・面接会の開催に加え、年度後半にも面接会を開催し、未内定者への集中的な就職支援を行う。

さらに、生徒が未内定のまま卒業することがないように、就職支援ナビゲーターの担当制によるきめ細やかな個別支援を実施するとともに、就職活動に際して様々な課題を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化し、福島・郡山新卒応援ハローワーク等の利用を積極的に誘導した上で、オンライン面接を含めた面接指導、応募書類作成支援、小規模の就職面接会や個別求人開拓等に積極的に取り組む。

(6) 高齢者の就労・社会参加の促進

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

少子高齢化が急速に進み人口が減少する中、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらず、その能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、令和3年4月1日より施行された改正高齢者雇用安定法に基づき、70歳までの高齢者就業確保措置を講じることが努力義務化されたことを踏まえ、引き続き改正の趣旨や内容について事業主に周知・啓発を行う。

また、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）と連携を図りながら、機構の65歳超雇用推進プランナー等による相談・援助サービスや65歳超雇用推進助成金等の活用を積極的に周知し、高齢者雇用に関する機運の醸成を図る。

イ ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

高齢者の求職申込者に対してはきめ細やかな職業相談を実施するとともに生涯設計就労プランの策定や高齢者専用求人一覧表の提供を行う。

また、高齢者が安心して再就職支援を受けることができるようにハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山・白河に「生涯現役支援窓口」を設置し、60歳以上（特に65歳以上）の高齢求職者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

なお、臨時的かつ短期的または軽易な就業を希望する高齢者については、シルバー人材センターを案内するなどの支援を行う。

ウ シルバー人材センター等の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おいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加

の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。

また、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野での高齢者の就業を促進するため、就業に必要な技能を付与する講習を実施していることなどもセミナー等で周知・広報を行い、シルバー人材センターへの入会を促進し高齢者の就業機会の拡大を図る。

(7) 障害者雇用対策の推進

ア 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和5年4月から新たな法定雇用率が設定され、令和6年4月から段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が引き下げられる予定であることを踏まえ、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、未達成機関に対して訪問指導を行い、直接障害者雇用の勧奨と理解を促すとともに、障害者の採用に際しては求人募集に関する助言等、支援の充実を図る。

また、令和2年度より配置されている公務部門のための職場適応支援者（公的機関ジョブコーチ）の周知を広く行い、雇用する障害者の就労に関する相談及び助言を行うとともに、希望する機関に対しては定期的に訪問しての「ジョブコーチ支援」を行うことによって、公的機関で働く障害者の職場定着を図る。

更に、5人以上障害者を雇用する機関を対象とした「国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習」を年2回開催し、それぞれの機関の障害者支援担当者に対し、専門的知識を有する外部講師等の講義を受講してもらうことによって、職場で働く障害者の職業生活の安定を図る。

イ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

令和5年4月から新たな法定雇用率が設定され、令和6年4月から段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月には除外率の引き下げが予定される中、特に除外率設定業種において不足数が大幅に増加する企業が生じるなど、雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進する。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者等に対する就労支援を推進するため、精神・発達障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関とハローワークとの連携強化や、職場における応援者（サポーター）を養成する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

その他職場定着の向上を図るため、企業側と障害者特性などの情報を共有するツール「就労パスポート」の普及促進を図り、企業側に個人ごとに異なる障害特性の理解を促し、採用後の良好な職業生活を後押しする。

エ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化により、障害者である労働者の職業能力の開発及び向上に関する措置を行うこと等の法改正が行われたため、その趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導等を積極的に行う。

(8) 外国人及び配慮を必要とする者に対する支援

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

外国人労働者の安定した就労を促進するため、6月の「外国人労働者問題啓発月間」を中心に、事業所訪問による計画的な雇用管理指導、雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、外国人雇用管理アドバイザーを活用した相談体制の整備等の取組を実施し、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備措置の導入を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、人材確保等支援助成金を周知し助成する。

イ 外国人求職者等に対する就職支援

ハローワーク郡山の外国人雇用サービスコーナーに配置している通訳員や厚生労働省が運営する「多言語コンタクトセンター」及び各ハローワークに設置した多言語翻訳機を活用することにより、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

また、ウクライナ避難民の就労支援について、地方自治体、学校、地方出入国管理局と情報共有をしながら、各ハローワークにおいて、ウクライナ避難民の職業紹介に備えて求人開拓に努める。

ウ 生活保護受給者等対策の推進

生活保護受給者や生活困窮者の就労による自立を図るため、ハローワークと地方公共団体が連携の上、生活保護受給者等就労自立促進事業を実施する。

各ハローワーク及び福島市・郡山市福祉事務所内の常設窓口において、就職支援ナビゲーターによる担当者制の就労支援を行う。

また、県内各福祉事務所への定期的な巡回相談を行う等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。

エ がん患者等長期療養者支援

県内2か所（福島・郡山）のハローワークに設置した、長期療養者職業相談窓口において、仕事と治療を両立しやすい求人の確保や専門相談員による職業相談等の支援により就職支援の充実を図る。

また、がん又は肝疾患等の診療連携拠点病院等と連携して、離職を余儀なくされた長期療養者に対する専門的な就職支援を実施する。

(9) 地域雇用対策の推進

福島労働局と県内地方自治体との雇用対策協定は、令和5年1月末現在、福島県、いわき市、郡山市、南相馬市、伊達市、会津若松市、福島市、白河市、須賀川市及び二本松市と締結しているところであり、当該自治体との協定に基づく実施計画を着実に実施する。

また、全国ネットワークで職業紹介・雇用対策を行う国と、地域の実情に応じた、各種施策を行う地方自治体が一体となった雇用対策を実施し、住民サービスの強化を図るため、さらに、県内地方自治体との雇用対策協定の締結を進めていく。

(10) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進

ア 労働者派遣事業の適正な運営

(ア) 労働者派遣契約の中途解除等に係る派遣労働者の雇用の安定

新型コロナウイルス感染症の影響等による労働者派遣契約の中途解除は、派遣労働者の雇用に多大な影響を与えることから、労働者派遣法に基づく定期指導の際に、派遣先及び派遣元の事業主に対し、派遣労働者の雇用の安定を図るため労働者派遣契約の中途解除を安易にしないよう要請する。派遣労働者に対しては、福島労働局ホームページに「新

型コロナウイルス感染拡大に伴う派遣労働者の相談窓口」の設置について掲載する等により周知する。

なお、派遣先からの労働者派遣契約の中途解除や不更新の情報があった場合は、派遣先や派遣元の実態を把握し、派遣労働者の雇用維持について指導監督を行う。

(イ) 違法派遣の防止

労働者派遣法の適正な運営を確保するため、労働者派遣法に基づく定期指導の際の実態の把握に加え、派遣労働者等からの相談や、労働基準監督署及びハローワークからの情報提供等あらゆる機会を通じて違法派遣の把握に努め、派遣法違反の疑いが生じた場合は指導監督を実施する。

また、労働者派遣事業を廃止した事業者に対しては、不適切な契約形態の切り替え等による偽装請負・無許可派遣となっていないか等について訪問し確認する。

イ 職業紹介事業の適正な運営

(ア) 改正職業安定法の施行及び人材ビジネス事業所への指導監督の徹底

令和4年10月1日施行の改正職業安定法は、求職者が安心して求職活動ができる環境の整備と、マッチング機能の質の向上を目的に、人材ビジネス事業所に対する「求人等に関する情報の的確な表示の義務化」、「個人情報取扱いに関するルールの整備」、「求人メディア等に関する届出制の創設」についての改正が行われた。

改正職業安定法にかかる周知については、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、求人者等に対し理解を促すため、リーフレットの送付や局ホームページへの掲載、オンラインセミナーの開催、職業安定法に基づく定期指導等の実施により行う。

また、人材ビジネス事業者に対する指導監督は、改正内容に加え、求人メディア等の募集情報提供事業者に対する改善命令等の指導監督が可能となったこと等を踏まえ、関係法令の適正な運営の徹底を図る。

(11) 公的職業訓練の推進及び職業能力開発への支援

ア 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

イ 公的職業訓練への適正な受講あっせん及び就職支援

公的職業訓練への受講あっせんについては、求職者の有する技能・知識等や職業経験を踏まえ、今後の職業生活の設計に向けた訓練コースを決定する必要があるため、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、どのような職業能力開発を図るべきかという観点から、本人の希望する職業への就職可能性を広げるために訓練コースの選択を支援し、適切な受講あっせんに努める。

また、職業訓練受講中から受講生への求人情報提供及び訓練施設での就職支援セミナー並びに職業相談を実施し、訓練修了後3カ月までの間に集中的な就職支援を行う。

3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

労働相談件数は、過去8年連続で16,000件を超えており、相談内容も複雑困難化している中、労働問題の総合的相談機関としてワンストップ・サービスの役割を担う総合労働相談コーナーの機能強化を図る必要がある。

また、問題解決のために紛争の当事者（労働者または事業主）からの申し立てによる、都道府県労働局長による助言指導及び紛争解決の援助、紛争調整委員会によるあっせん、調停会議による調停について迅速に行う必要がある。

(1) 総合労働相談コーナーの適切な運営

あらゆる労働問題に係る相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーが、求められる機能を十分に発揮できるよう、総合労働相談員に対する必要な研修や巡回指導を実施し、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・指導の実施については、労使当事者間で生じている個別労働紛争解決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、労働契約法等の条文や裁判例等に照らした問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することで紛争当事者間による紛争の自主的な解決の促進を図る。

あっせんについては、紛争当事者に対する参加勧奨や出張あっせんの開催により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・有期雇用労働法、労働施策総合推進法関係の紛争解決の援助

相談コーナーに寄せられる相談については、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、助言・指導、調停などの紛争解決援助の迅速・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。

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

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重要なものであるため、引き続きその適切な運営が必要不可欠である。

適用徴収業務の現状をみると、労働保険料等の収納率が高水準で推移している一方で、依然として未手続事業や収納未済歳入額も存在している。

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

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、労働保険加入促進業務の受託団体と連携して労働保険の未手続事業場の把握に努め、加入勧奨・手続指導による自主成立を推進する。

また、11月の「労働保険未手続事業一掃強化期間」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。

なお、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業場については、職権成立を視野に対処する。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

労働保険料等の適正徴収に当たっては、事業主等に対し、労働保険制度に対する理解を促すとともに、労働保険料等を法定期日までに申告・納付するよう適切に指導する。

特に労働保険料等の徴収過不足の発生を未然に防止するため、労働者、役員等の範囲、賃金、短時間労働者の雇用保険への加入要件について機会を捉えて周知するとともに、年度更新申告内容に疑義がある事業場等に対し労働保険料算定基礎調査を実施する。

また、法定納期限内に納付がなく、納付督促にも応じない滞納事業主に対しては積極的に滞納処分を行い、特に高額滞納事業主等に対しては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を図り、収納率の向上を図る。

(3) 電子申請の更なる利用促進

規制改革推進に関する答申（令和3年6月18日閣議決定）において、行政手続コストの削減及びデジタル化の推進が求められており、今年度においても電子申請利用率の向上等に取り組む。

具体的には、5月の「電子申請利用促進月間」において、福島県社会保険労務士会、事業主団体等に対し、電子申請利用促進の協力依頼を行うとともに、年度更新時期に設置する電子申請体験コーナーを事業主等に体験してもらい、外部連携API対応ソフトウェアによる利便性の向上や、電子証明書の取得等の費用が不要となる公的個人認証（いわゆるマイナンバーカード）等についても、併せて周知する。