

令和6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6年4月



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	2
(1)	雇用失業情勢	2
(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	13
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	15
(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	現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	17
(1)	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援の推進等	17
ア	最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の	

	引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化	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
エ	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等	19
(2)	リ・スキリングによる能力向上支援	19
ア	指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援	19
イ	在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施	19
ウ	公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成	20
エ	労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進	20
オ	スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等	20
カ	雇用調整助成金の見直し等への対応	21
(3)	職務給等の導入に向けた周知・広報	21
(4)	成長分野等への労働移動の円滑化	21
ア	成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化	21
イ	職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	21
ウ	地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	22
エ	賃金上昇を伴う労働移動の支援	22
(5)	中小企業等に対する人材確保の支援	22
ア	ハローワークにおける求人充足サービスの充実	22
イ	人材確保対策コーナー等における人材確保支援	22
2	魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進	23
(1)	魅力ある職場づくりの推進	23
ア	政労使等関係機関と連携した取組	23
イ	長時間労働の抑制に向けた取組	24
(2)	多様な人材の活躍に対する支援	26

ア	フリーランスの就業環境の整備	26
イ	多様な働き方、働き方・休み方改革	26
ウ	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	27
エ	総合的なハラスメント防止対策の推進、働く環境改善等支援	28
(3)	女性活躍促進のための支援及び仕事と育児・介護の両立支援	28
ア	民間企業における女性活躍促進のための支援	28
イ	仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充	29
ウ	不妊治療と仕事との両立	31
エ	子育てをする女性等に対する雇用対策の推進	31
(4)	正社員希望者・若者の就職支援と職場定着に向けた取組	32
ア	正社員転換・待遇改善実現に向けた取組	32
イ	若者の就職支援と職場定着に向けた取組	32
3	東日本大震災からの復興支援	33
(1)	復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進	33
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	33
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	34
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	34
エ	偽装請負・違法派遣対策の推進	35
(2)	復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進	35
ア	避難県民の帰還のための就職支援の推進	35
イ	浜通り地域への移住者・定住者の就職支援の推進	35

3 労働行政の重点施策

1	労働基準担当部署の重点施策	37
(1)	労働条件の確保・改善対策の推進	37
ア	基本的労働条件の確立	37
イ	裁量労働制の適正な運用	37
ウ	未払賃金立替払の適切・迅速な実施	38
エ	労働契約関係の明確化	38
(2)	第14次労働災害防止計画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	38

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	38
イ	労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	38
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	38
エ	個人事業者等に対する安全衛生対策の推進	39
オ	業種別の労働災害防止対策の推進	39
カ	労働者の健康確保対策の推進	40
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	41
(3)	労災補償対策の推進	41
ア	迅速・公平な事務処理	41
イ	相談者等への懇切・丁寧な対応等	42
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	42
2	職業安定担当部署の重点施策	43
(1)	成長分野等への労働移動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	43
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	43
イ	就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援	43
ウ	公正な採用選考システムの確立	43
エ	雇用保険制度の安定的運営	44
(2)	非正規雇用労働者等へのマッチング支援	44
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	44
イ	フリーター等への就職支援	44
(3)	就職氷河期世代への活躍支援	45
ア	ハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進	45
イ	正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	45
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	45
エ	都道府県プラットフォームを活用した支援	45
(4)	新規学校卒業者の就職支援	46
ア	新規高卒者等に対する就職支援	46
イ	新規大卒者等に対する就職支援	46
(5)	高齢者の就労・社会参加の促進	46
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	47

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	47
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	47
(6)	障害者の就労促進	48
ア	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	48
イ	改正障害者雇用促進法の円滑な施行	48
ウ	多様な障害特性に対応した就労支援の強化	48
エ	公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	49
(7)	生活保護受給者等対策の推進	49
(8)	外国人に対する支援	49
ア	外国人求職者等に対する就職支援	49
イ	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	49
(9)	労働力需給調整事業の適正な運営の推進	49
ア	民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	49
イ	医療・介護・保育分野の職業紹介への対応	50
(10)	公的職業訓練の推進	50
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	50
イ	公的職業訓練への適正な受講あっせん及び就職支援	50
3	雇用環境・均等担当部署の重点施策	51
(1)	総合労働相談コーナーの適切な運営	51
(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	51
(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	51
4	労働保険適用徴収担当部署の重点施策	52
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	52
(2)	労働保険料等の適正徴収等	52
(3)	電子申請の更なる利用促進	52

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5年12月の推計人口（福島県「福島県現住人口調査月報（令和5年12月1日現在）」）では、173万人（年齢不詳は除く）となり、ピーク時に比べ約40万人の減少となっている。

また、年齢3区分別の人口（令和5年12月1日現在）は、年少人口（0～14歳）が188,636人、生産年齢人口（15～64歳）が963,592人、老年人口（65歳以上）が577,500人となっており、それぞれ県人口の10.9%、55.7%、33.4%を占めている。前年との構成比でみると、年少人口は0.2ポイント増加、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、生産年齢人口は減少傾向にある。（福島県「令和5年福島県現住人口調査月報」）

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（令和5年推計）」に基づく避難者の動態予測を含めた県独自の推計では、2050年（令和32年）の福島県の人口は約124万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（令和5年推計）」
 2023年は、福島県「福島県の推計人口（福島県現住人口調査月報）令和5年12月1日」
 *各年の人口数には、「年齢不詳」は含まない。

(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（2024年1月17日公表分）」によると、「県内景気は、一部に弱めの動きがみられるものの、着実に持ち直している」としている。

また、需要項目別では、「個人消費は、緩やかなペースで着実に回復している」、「住宅投資は、下げ止まりつつある」、「設備投資は、コロナ禍で見送られた投資や能力増強投資がみられており、緩やかに持ち直している」、「公共投資は、減少している」としている。生産動向では、「鉱工業生産は、自動車関連を中心に供給制約の影響が和らいでいる一方、スマートフォン・パソコン向けの生産調整や海外経済減速の影響もあって、横ばい圏内の動きとなっている」としている。

アフターコロナの下、さらなる景気の持ち直しが期待される一方で、県内のハローワークに寄せられた相談においては、物価上昇等の影響を受けている事業所もあり、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

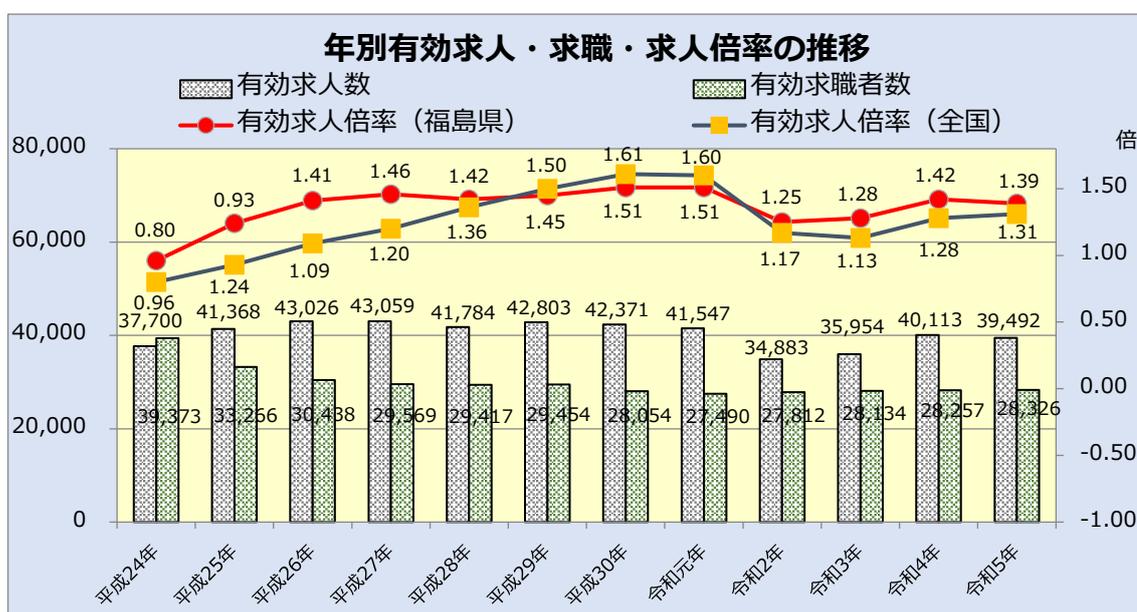
(1) 雇用失業情勢

県内の令和5年平均の有効求人倍率（原数値）は1.39倍で、前年に比べ0.03ポイント低下し、4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倍前後の水準となった。

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4年以降は、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、一部に弱まりの動きがみられるものの緩やかに回復している。

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の状況が続いている。



(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5年平均で1.09倍となり、3年連続で1倍を上回った。特に、医療・福祉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5年平均で、県北1.25倍、県

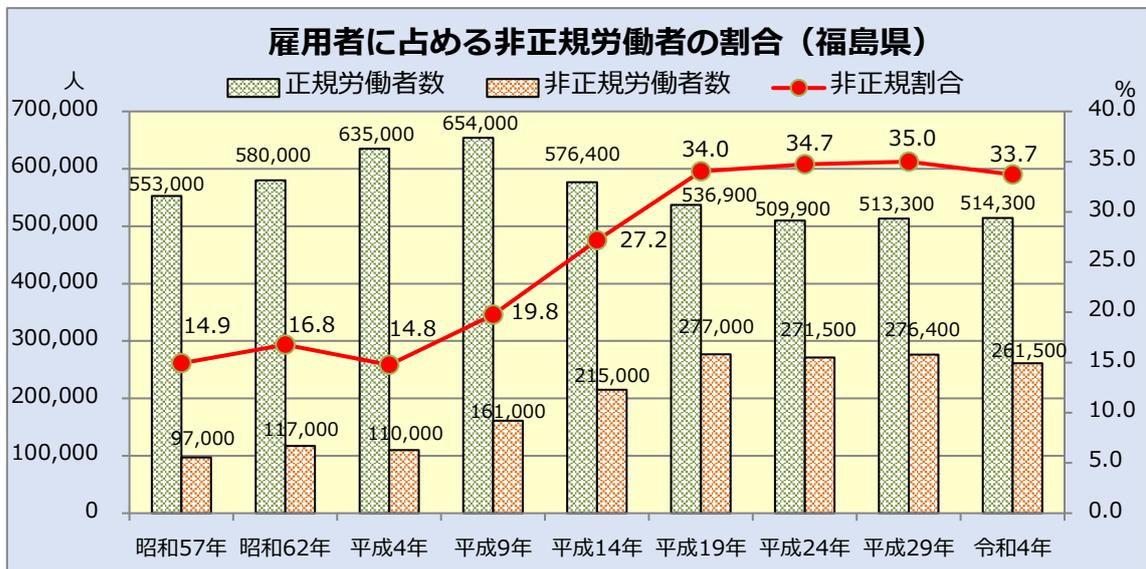
中・県南 1.53 倍、会津 1.45 倍、相双 1.50 倍、いわき 1.27 倍で、県中・県南地域が最も高くなっている。

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・給仕等）、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、運搬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、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、令和4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51万4千人（男33万7千人・女17万8千人）、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26万2千人（男8万7千人・女17万5千人）であり、非正規雇用労働者の割合は33.7%となっており、5年前に比べ微減している。

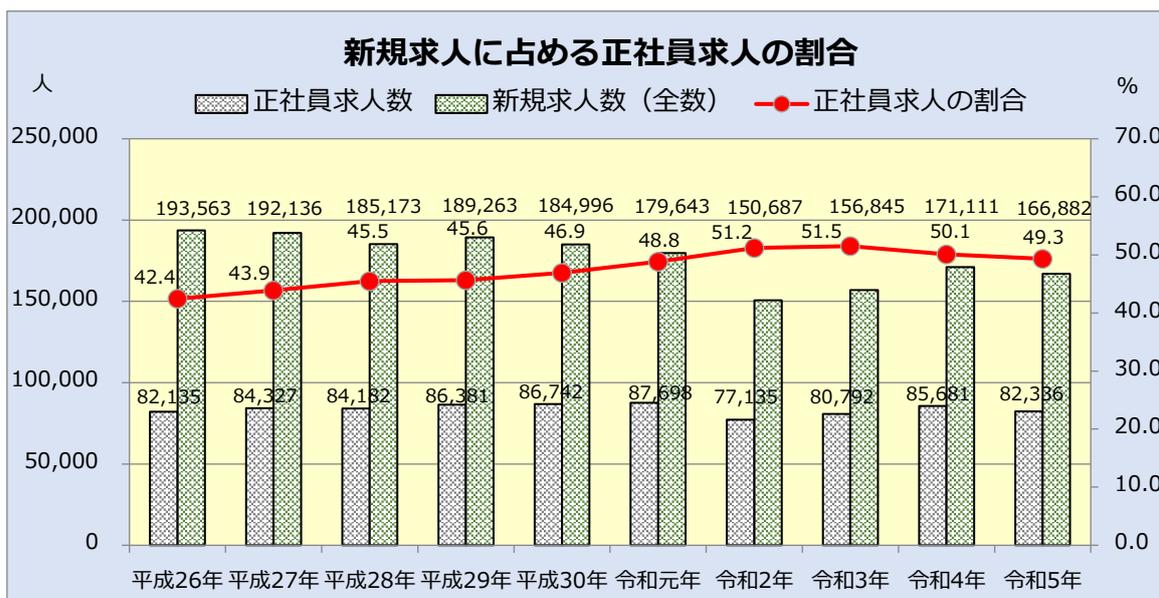


（資料出所：総務省「令和4年就業構造基本調査」）

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25.0%と最も高く、次いで、「家計の補助・学費等を得たいから」が20.2%、「正社員の仕事がないから」が11.6%となっている。（総務省「令和4年就業構造基本調査」）

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 26 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 年以降は、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。

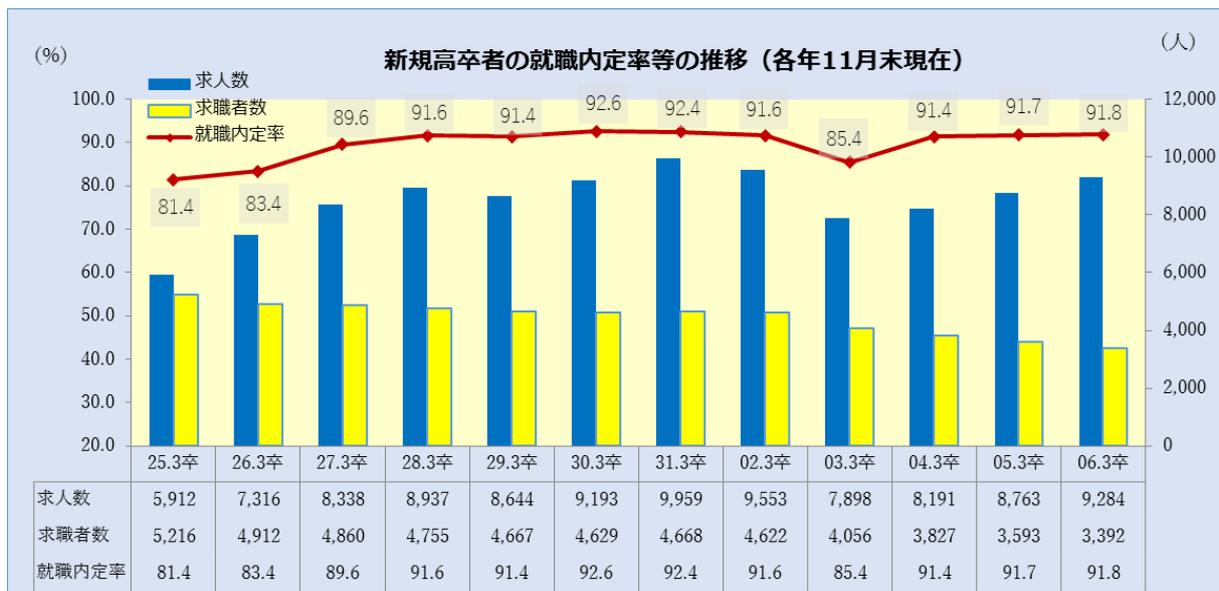


(資料出所：福島労働局業務統計)

(3) 新規高卒者等の雇用状況

県内の高等学校を令和 6 年 3 月に卒業する生徒の就職内定率は、令和 5 年 11 月末時点で 91.8% (前年同時期 91.7%) 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、令和 2 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 33.7%と全国平均の 37.0%を 3.3 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４年が 352,500 人で、5 年前に比べ 5,900 人（1.7%増）増加しており、雇用者総数に占める女性雇用者の割合は 45.4%と 1.5 ポイント上昇している。また、女性雇用者のうち正社員は、令和４年が 177,800 人で、5 年前に比べ 15,300 人増加しており、女性雇用者数に占める正社員の割合は 50.4%と 3.5 ポイント上昇している。

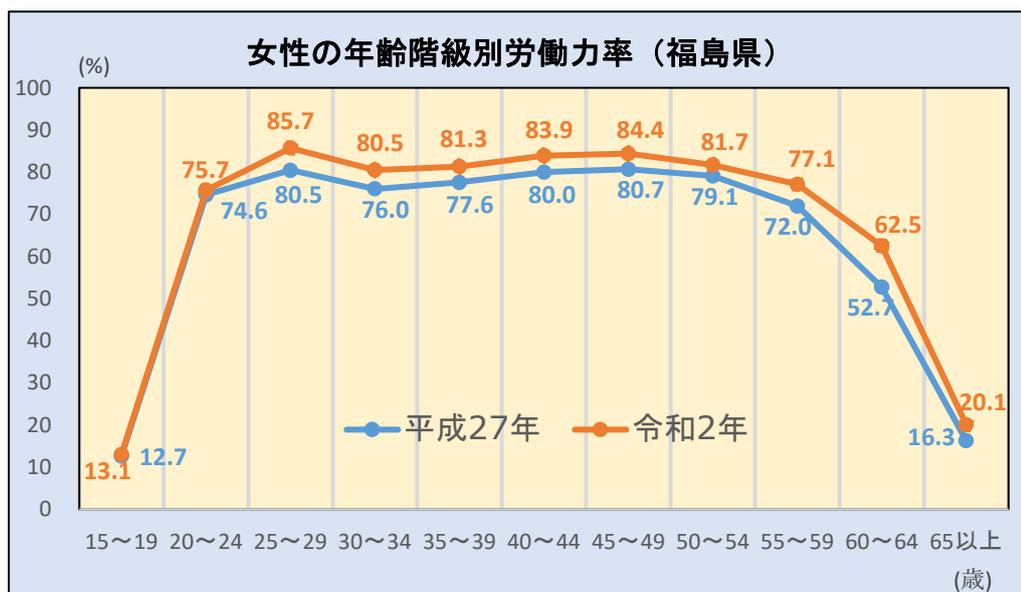
なお、全国の女性雇用者数は、令和４年が 27,184,700 人で、5 年前に比べ 1,325,300 人増加しており、雇用者数に占める女性雇用者の割合は 47.5%と 1.2 ポイント上昇している。また、女性雇用者のうち正社員は、令和４年が 12,716,800 人で、5 年前に比べ 1,505,400 人増加しており、女性雇用者数に占める正社員の割合は 46.8%と 3.4 ポイント上昇している。（総務省「令和４年就業構造基本調査」、「平成 29 年就業構造基本調査」）

県内の女性の労働力率を年齢階級別にみると、令和２年は「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。また、全国の女性の労働力率を年齢階級別にみると、令和２年は「25～29 歳」（86.6%）と「45～49 歳」（82.0%）を左右のピークとし、「35～39 歳」（78.1%）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 5.4 ポイント上昇している。なお、全国と比べると県内は 30 歳以降の女性の労働力率が高くなっている。（総務省「令和２年国勢調査」、「平成 27 年国勢調査」）

県内の女性労働者の平均年齢は、令和４年が 46.2 歳で、5 年前に比べ 0.9 歳長くなっており、女性労働者の平均勤続年数は、令和４年が 12.0 年で、

5年前に比べ0.4年長くなっている。全国の女性労働者の平均年齢は、令和4年が45.1歳で、5年前に比べ0.9歳長くなっており、女性労働者の平均勤続年数は、令和4年が10.4年で、5年前に比べ0.5年長くなっている。女性労働者の平均年齢、平均勤続年数について、全国と比べるといずれも県内の数値が上回っている。（総務省「令和4年就業構造基本調査」、「平成29年就業構造基本調査」）

県内の女性の一般労働者（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、令和4年が226,200円で前年比1.7%増となっており、男女間の賃金格差（男性=100）は、前年から1.2ポイント縮小して76.4となっている。また、全国の女性の一般労働者の所定内給与額は、令和4年が258,900円で前年比2.1%増となっており、男女間の賃金格差（男性=100）は、前年から0.5ポイント縮小して75.7となっており、全国と比べると県内の女性の所定内給与額が低くなっているが、男女間の賃金格差は僅かであるが小さくなっている。（厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」、「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」、「平成27年国勢調査」）

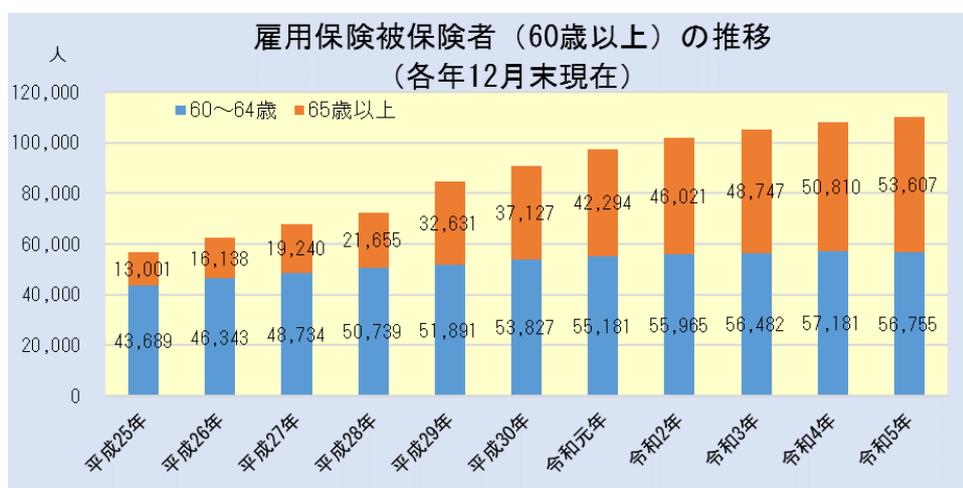
（5）高年齢者の雇用状況

高年齢者の雇用状況を雇用保険被保険者数で見ると、令和5年12月末現在で60歳以上の被保険者が110,362人となり、被保険者全数（全年齢）の19.4%を占めている。年齢階層別では、60~64歳が56,755人、65歳以上が53,607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4.1倍になるなど、増加傾向が顕著となっている

る。

65 歳以上における令和 5 年のパートを含む常用の新規求職申込件数は 11,658 人、就職件数は 2,338 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、新規求職申込件数と就職件数のいずれも約 2.9 倍となっている。

また、令和 5 年 6 月 1 日現在における 65 歳までの高年齢者雇用確保措置（従業員 21 人以上）については、講じている企業の割合は 99.7%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 47.6%、70 歳以上まで働ける企業の割合は 44.8%と年々増加傾向で推移している。

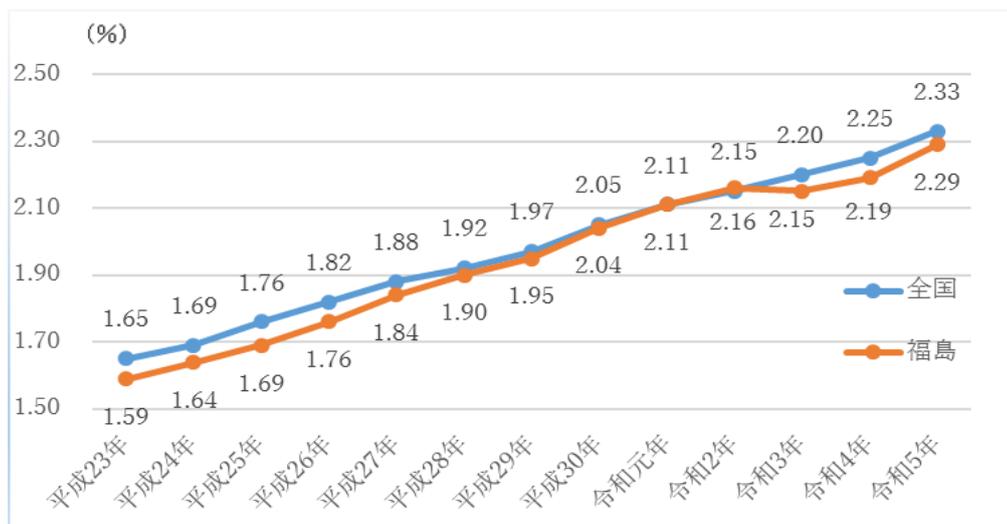


（資料出所：福島労働局業務統計）

（6）障害者の雇用状況

令和 5 年 12 月末におけるハローワークの新規求職申込件数は、2,729 件、就職件数は 1,350 件となり、令和 4 年と比較すると新規求職申込件数は 234 件（9.4%）増加し、就職件数は 145 件（12.0%）増加した。

障害者の雇用状況（実雇用率）



（資料出所：福島労働局業務統計）

また、令和5年6月1日現在の民間企業における雇用障害者数は、5,479.5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2.29%と令和4年と比べ0.10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2.25%と令和4年の2.23%に比べ0.02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

県内の各監督署では、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5年の申告対応件数は498件で、前年比25件（5%）増となっている。業種別では、建設業の占める割合が35%と最も高く、次いで道路貨物運送業が11%、社会福祉施設が7%となっている。申告事項別では、「賃金不払」の占める割合が38%と最も高く、次いで「解雇」が4%となっている。

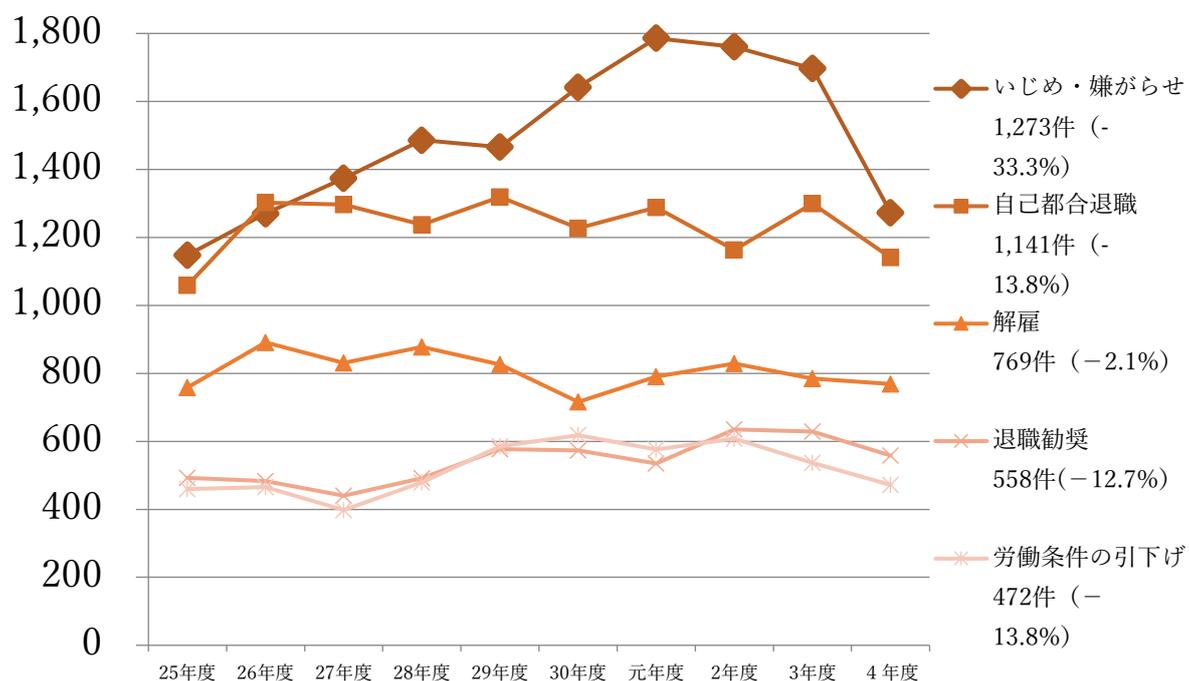
イ 労働相談等の状況

令和4年度内の県内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16,650件で、前年度より3.1%増加した。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11.7%減少の5,152件であり、主な

相談事項は「いじめ・嫌がらせ」(1,273件)、「自己都合退職」(1,141件)、「解雇」(769件)の順となっており、全国の状況と同様となっている。

また、雇用環境・均等室に寄せられた令和4年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に係る相談は993件で労働施策総合推進法の相談は、890件となっており、育児・介護休業法と労働施策総合推進法の件数が大幅に増加している。

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4年の1人平均の年間総労働時間は、年間1,748時間となっており、全国平均(1,633時間)とは、115時間の開きがある。

労働者1人平均年間総実労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査結果年報」(事業場規模5人以上)

業種別にみると「運輸業・郵便業」、「建設業」、「鉱業、採石業等」、の順で長くなっている。(厚生労働省「令和4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、304,242円で前年比で5.2%増加しているものの、全国平均325,817円とは21,575円の開きがある(厚生労働省「令和4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42円(4.90%)引き上げられ、令和5年10月1日から時間額900円となっている。

令和5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

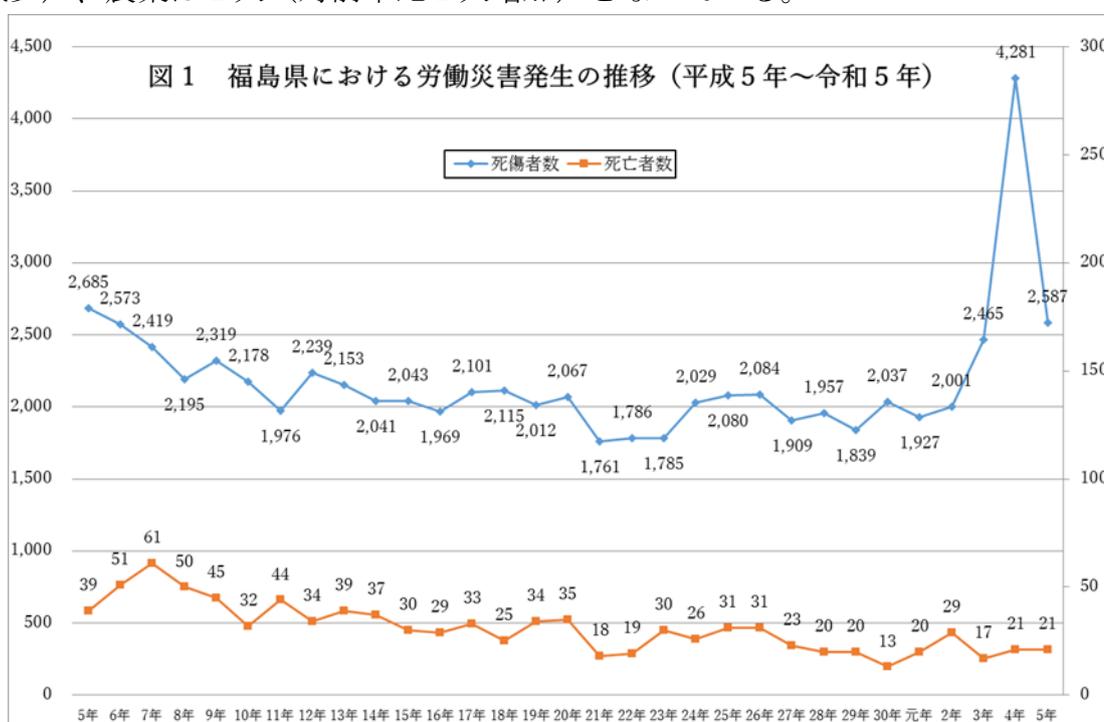
(4) 労働災害の状況

※〔〕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。

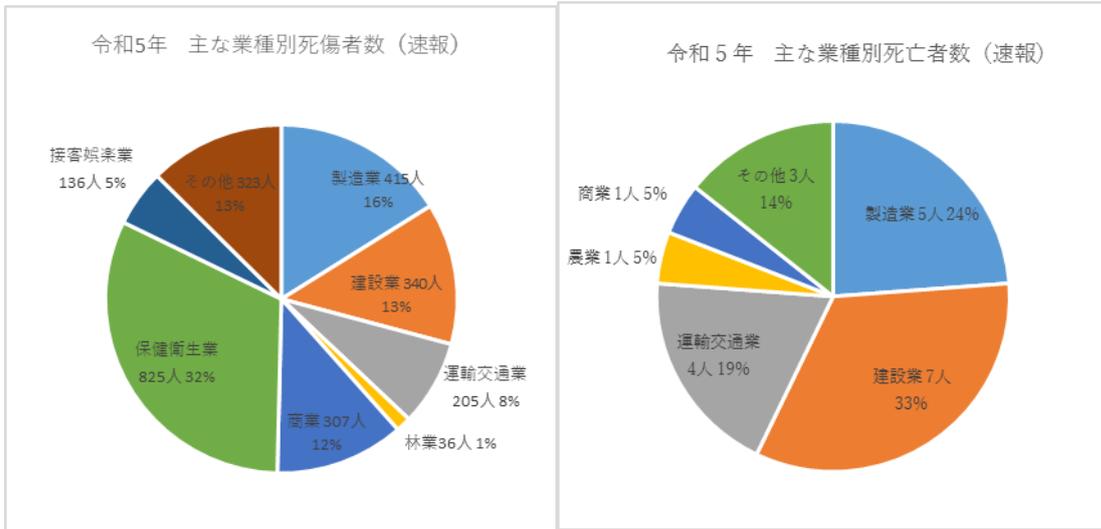
県内の令和5年の労働災害発生状況(令和6年1月速報値)は、休業4日以上(以下「死傷者数」という。)は2,587人〔1,937人〕であり、対前年比806人(23.8%)〔対前年比37人(1.9%)〕減少し、また、死傷者数のうち死亡者数(以下「死亡者数」という。)は21人であり、対前年比増減なしとなっている。

業種別にみると、死傷者数については、第三次産業が1,537人（対前年比584人（27.5%）減少）〔909人（対前年比17人（1.9%）増加）〕と最も多く、全産業の5割以上〔4割以上〕を占めており、製造業が415人（対前年比97人（18.9%）減少）〔415人（対前年比45人（9.8%）減少）〕、建設業が340人（対前年比83人（19.6%）減少）〔318人（対前年比3人（1%）増加）〕、運輸交通業が205人（対前年比36人（14.9%）減少）〔205人（対前年比13人（6%）減少）〕の順となっている。

また、死亡者数については、建設業が7人（対前年比4人減少）と最も多く、全産業の約30%を占めており、製造業が5人（対前年比1人増加）、運輸交通業が4人（対前年比3人増加）、第三次産業が4人（対前年比1人減少）、農業は1人（対前年比1人増加）となっている。



※令和5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4年度における県内9労働基準監督署の労災保険給付の支給状況は、支給件数82,684件、新規受給者数10,735人であり、対前年度比は、支給件数が1.6%、新規受給者数は5.2%の増加、いずれも直近4か年の中で最多となっている。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
支給件数	78,594件	78,853件	81,384件	82,684件
新規受給者数	9,563人	9,207人	10,207人	10,735件

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13件、精神障害に係る労災請求件数が31件であり、特に精神障害に係る労災請求が増加している。また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は16件であった。

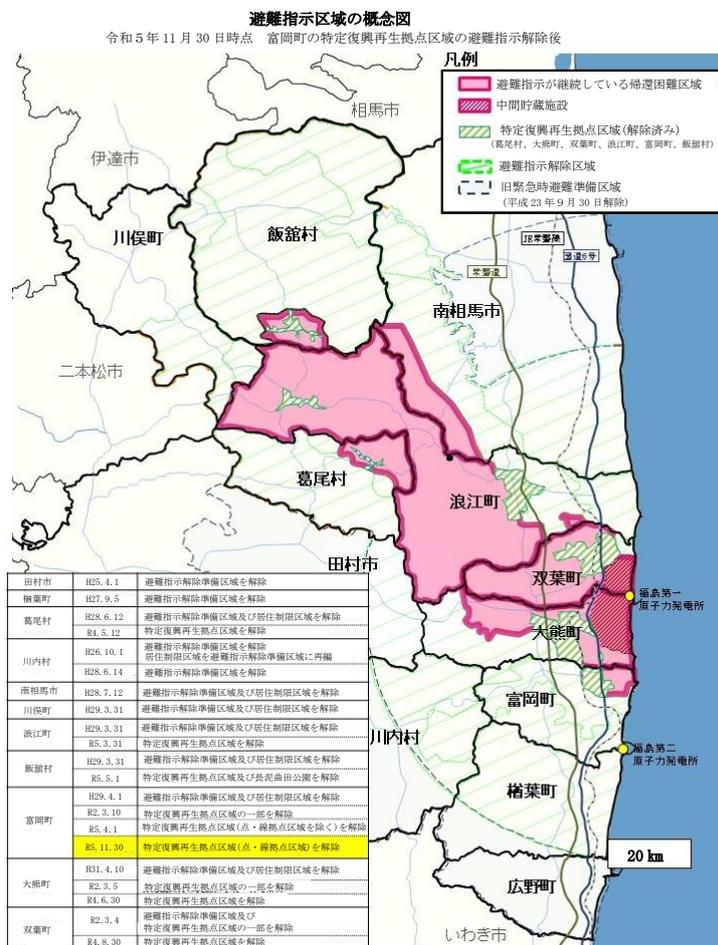
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
脳・心臓疾患	15件	15件	12件	13件
精神障害	28件	25件	19件	31件
石綿関連疾患	11件	8件	15件	16件

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日に楢葉町、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日に飯舘村、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。



(福島県 ふくしま復興情報ポータルサイトより)

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3月31日に浪江町、同年5月1日に飯舘村、同年4月1日及び11月30日に富岡町が避難指示解除されたことにより、6町村に設けられた特定復興再生拠点区域の避難指示解除が完了した。

なお、特定復興再生拠点区域外については、令和5年6月に福島復興再生特別措置法の改正に伴う特定帰還居住区域制度が創設されたことによ

り、令和6年1月末時点においては、に大熊町、双葉町、浪江町において特定帰還居住区域が設定され12月から大熊町及び双葉町の除染が開始された。今後は富岡町において特定帰還居住区域の設定が予定されている。

(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164,865人から減少しているものの、令和5年12月現在、26,604人(県内:6,046人、県外20,558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、千葉県及び新潟県が多い。震災から12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8,419戸のうち8,231戸が完成(97.8%、令和5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年度に取り出し開始、1号機は令和9年度から令和10年度に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、当初計画では令和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遅れやロボットアームの投入口となる原子炉格納容器の貫通部にたまる堆積物の除去作業が難航していることなどの理由により3度目の延期がされ、開始目標が令和6年10月へ見直されている。

これまでのところ、福島第一原子力発電所内では、具体的に使用済燃料プール内の燃料取り出しのための大型カバー設置工事（1号機）や燃料取り出し用構台の設置工事（2号機）、大型廃棄物保管庫設置工事、固体廃棄物貯蔵庫設置工事、汚染水・処理水対策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、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5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3件（前年4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、2023年6月に改正した福島復興再生特別措置法に基づき、帰還困難区域の特定帰還居住区域（避難指示の解除により住民の帰還及び期間後の生活の再建を目指す区域）内における除染・家屋解体等が行われている。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5年12月末までに累積で約1,375万 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5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4件（前年3件）となっている。

第2 労働行政の最重点施策

コロナ禍の3年間を乗り越え、福島県の経済は改善しつつあるが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが今後も重要である。

このような状況に対応するため、最低賃金・賃金引上げに向けた更なる機運の醸成を図るとともに、リ・スキリング等、三位一体の労働市場改革を進め、更に、令和5年9月27日に策定された「年収の壁・支援強化パッケージ」や、令和5年11月2日に成立した総合経済対策により、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ていく。

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13年が経過したが、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、「現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進」「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、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 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援の推進等

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)において、「公労使の三者の最低賃金審議会で毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地方間格差の是正を図る。」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、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 最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

最低賃金の引上げには、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平均的な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。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

加えて、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ほか、日本政策金融公庫による福島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。

イ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情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、最低賃金額の改正等については、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

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ている。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。

エ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

(ア) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金の周知について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、労働者本人負担分の社会保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、年収の壁を意識せず働ける環境づくりを後押しするために新たに設けられた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充された「正社員化コース」をはじめ、すべてのコースについてハローワークとともに活用勧奨を実施する。

(イ) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

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。

(2) リ・スキリングによる能力向上支援

ア 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、理由を問わず電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

イ 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」と連携の上、拠点のハローワークに「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントを常駐させ、ジョブ・カードを活用したキャリアの棚卸し及びキャリアプランニングの策定等によるキャリアアップに関する継続的な相談支援を実施する。拠点のハローワーク以外については、キャリアコンサルタントの巡回により相談支援を実施する。

また、地域の実情を踏まえ、リ・スキリングに関する周知広報に取り組み、

企業・教育機関への働きかけ及び労働者等へのキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進する。

ウ 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

デジタル分野に係る公的職業訓練については、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上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置を活用し、関係機関と連携のうえ訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・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。

また、デジタル人材の育成のために、①他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者や、②IT以外の産業分野の企業においてDX推進を担う人材が、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業を実施する。

エ 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

企業内の人材育成を支援する人材開発支援助成金について、労働者の主体的な学び直しの支援を充実させるため、人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）の賃金助成が拡充されたことから、積極的に活用促進のために周知を行う。また、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等、すべてのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

オ スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

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ため、産業雇用安定助成金（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と連携して実施する。

また、生産性向上に資する取組等に必要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に創設した産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）の活用促進に向けての

周知広報を実施する。

カ 雇用調整助成金の見直し等への対応

事業主に対し、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合、教育訓練の実施率によって助成率が変わること等（令和6年4月改正予定）を丁寧に説明し、休業よりも教育訓練による雇用調整の実施が促進されるよう、周知・広報を行う。

また、雇用調整助成金を始めとする雇用関係助成金の電子申請の利用勧奨を行い、利用率の向上を図る。

さらに、事業主及び社会保険労務士等に対し適正な申請を促すとともに、不正受給の疑いがある事業所に対する実施調査等により一層注力し、雇用関係助成金に係る不正受給等への厳正な対処を徹底する。

(3) 職務給等の導入に向けた周知・広報

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

(4) 成長分野等への労働移動の円滑化

ア 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた後に人材育成計画を策定し、人材育成を行ったうえで、5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う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）について、事業主への制度内容の周知をあらゆる機会を通じ積極的に行い、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

イ 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

成長分野等への円滑な労働移動を実現するために、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図るため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag が地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を

行う。

また、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とともに、ハローワークインターネットサービスの利用促進を図る。併せて、SNSや各ハローワークのホームページ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、さらにオンライン職業相談・セミナー等を実施し、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。

ウ 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

福島労働局と県内地方自治体との雇用対策協定は、令和6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、二本松市及び本宮市と締結しており、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、地方自治体が一層連携して地域の実情に応じ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る。

エ 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）や中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）により、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に支援を行う。また、当該助成金の周知を関係機関と連携して行い、活用促進を図る。

(5) 中小企業等に対する人材確保の支援

ア ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、求人票の記載内容以上の事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

イ 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、福島労働局を事務局とした協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、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、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

特に医療・介護分野については、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り、また介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進めるとともに、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。

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(1) 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。

ア 政労使等関係機関と連携した取組

地方版政労使会議としても位置付けられている「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」では、働き方の改革の一環として、前述の3つの目標を五

か年計画で達成するため、構成全機関で改善への取組を実施、毎年、数値目標の進捗を確認することとしている。併せて同会議において、賃金引上げに向けた環境整備について協議し、各構成員が講ずる支援策を紹介するなど、機運の醸成に努める。

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。

イ 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、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、働き方・休み方ポータルサイトを活用し、企業の改善策の提供と好事例の紹介、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) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向け

た支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、適用猶予事業・業務の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススメ」等を通じて、必要な周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、福島労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、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、その改善に向けた福島労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務分担（タスクシフト/タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、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、懇切丁寧な対応を引き続き行う。

建設業については、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。

これらの取組とともに、こうした業種を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主に対しては、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

（エ）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。

(2) 多様な人材の活躍に対する支援

ア フリーランスの就業環境の整備

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。)の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主(以下「発注事業者」という。)等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注事業者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図る。

令和3年3月に策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(以下「フリーランスガイドライン」という。)では、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることを明確化したところである。請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において引き続き厳正に監督指導を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構年金事務所及び福島労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、福島労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

イ 多様な働き方、働き方・休み方改革

(ア) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の必要性を企業に理解をしてもらうため、局

のウェブサイトにて制度の周知を行うとともに、労働時間の短縮等に取り組む中小企業等に対しては、働き方改革推進支援助成金の活用を促しながら導入を推進する。併せて個別訪問や、企業の経営者又は労務管理者を参集して行うワークショップを通じて、働き方・休み方の取組み方の提案及び先進企業の好事例を紹介するなど、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。

その他、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家のアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行うなど丁寧な対応を行う。

(イ) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方の見直しのための支援等

働き方・休み方改善コンサルタントが行う、企業個別訪問及びワークショップのメニューの中で、年次有給休暇取得促進に係る好事例の紹介や、的確なアドバイスを行うことによって、社員の年次有給休暇取得が進まず悩みを抱えている事業主等に対して解決の糸口を提供する。

ウ 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

監督署による定期監督等において、企業から同一労働同一賃金に関する短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について情報提供を受け、監督署からの情報に基づき、雇用環境・均等室においてはパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、需給調整事業室においては労働者派遣法に基づく指導監督を行うなど、福島労働局と監督署が連携して取り組むことにより是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知をあわせて行うことにより企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

また、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、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

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月に施行されたことをはじめとする、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。

エ 総合的なハラスメント防止対策の推進、働く環境改善等支援

(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促進を図る。

(イ) 就職活動中等の学生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。

(ウ) 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「職場の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。

(エ) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行う。

(3) 女性活躍促進のための支援及び仕事と育児・介護の両立支援

ア 民間企業における女性活躍促進のための支援

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。

特に、男女の賃金の差異は、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、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の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とともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

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は、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。あわせて、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

また、女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、『『生理』に関して理解ある職場環境を考えてみませんか?』リーフレットを活用して周知するとともに、その他の健康課題、例えば更年期などについては「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。

イ 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

(ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の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、「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。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

(イ) 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支

援

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、

- ・男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主
- ・育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主
- ・育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施した事業主
- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

(ウ) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分にを行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

(エ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数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、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、次世代法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする次世代法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む（P）。

さらに、県内企業における「イクボス宣言」を推進する。

ウ 不妊治療と仕事との両立

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「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、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、性と健康の相談センター（旧名称：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。

エ 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し、専門相談員による一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施する。

また、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保、託児付き就職支援セミナー等の開催、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。

同時に、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援の強化、各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

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。

(4) 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 33.7%（令和4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 11.6%と、全国平均（9.4%）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を図る。

また、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5年12月末現在の県内のユースエール認定企業数は67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付、銀行等の待合への配置等により、周知に努める。

さらに、地方自治体との連携による企業説明会の開催や生徒に対する応募前職場見学への働きかけにより、企業理解や職業理解を促進し早期離職の防止を図る。また、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーターの企業訪問による就職者との個別面談や電話等によるフォローアップなどにより、職場定着の支援を実施する。

加えて、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 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、帰還困難区域内に設定された特定復興再生拠点区域については、令和5年11月までに避難指示がすべて解除されたところであるが、帰還困難区域のうち特定復興再生拠点区域外の区域については、令和5年6月に改正された福島復興再生特別措置法により、避難指示解除に向けた「特定帰還居住区域」を定めることが可能となったところである。これを受け、令和5年9月に大熊町、双葉町に特定帰還居住区域が設定され、令和5年12月20日から同区域の除染が開始された。令和6年1月には、浪江町において同区域が設定され、今後、南相馬市、富岡町においても設定される予定であることから、今後、同区域における家屋の解体や除染作業等が本格化する見込みである。

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、受入・分別施設等については撤去・閉鎖される予定であるが、減容化施設における可燃物の焼却等が行われていること等も踏まえ、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元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当該事業主を重点的に選定し、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並びに宮城、山形、埼玉、東京、新潟及び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 F-REI（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、「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、迅速かつ適切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

裁量労働制に係る改正省令等が令和6年4月に施行されたところであり、その導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明動画等を活用して制度周知を行う。また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

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。

エ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことを踏まえ、パンフレット等を活用して改正内容について周知を行う。

(2) 第14次労働災害防止計画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

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。

加えて、令和7年1月より、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化することを予定しているため、当該改正内容について周知を図る。

イ 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、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SAFE協議会」及び「福島県介護施設SAFE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、死傷災害全体の約2割を占めている転倒災害について、特に12月から2月の冬季に発生する転倒災害のうち約5割は降雪・凍結等を原因とするものであるため、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、転倒災害の一層の減少を図る。

ウ 高齢労働者、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3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労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。なお、エイジフレンドリー補助金については、令和6年度から一部補助対象の補助率の引き上げや対象事業者の拡充が予定されている。

また、技能実習生をはじめとし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効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に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を推進する。

エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。また、個人事業者等に対する安全衛生のあり方に関する検討会報告書（令和5年10月27日）を踏まえ、策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（仮称）」について、周知を図る。さらに安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止措置や退避等の「危険性」に係る関係省令について、改正が予定されているため、改正後の当該改正省令の周知・啓発を図る。

オ 業種別の労働災害防止対策の推進

（ア）陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、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実施等について指導、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、荷主等も含め、「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・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、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等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、引き続き、建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

(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。

カ 労働者の健康確保対策の推進

(ア) 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、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「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。

(イ) 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、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う団体
經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
衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実
施のため引き続き周知を図るとともに、SDS等に基づくリスクアセスメ
ント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物
質への直接接触の防止のための保護具の使用が適切に実施されるよう丁寧
な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、労働者の呼吸域の作業環境の濃
度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金
制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧
な指導を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するた
め、石綿障害予防規則等に基づき令和5年10月から建築物、船舶(鋼製の
ものに限る)に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者
による調査の徹底(令和8年1月からは工作物にも適用)、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解体等工事の発注者へ
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

労災請求については、標準処理期間内に完結するよう、迅速な事務処理を
行うとともに、認定基準等に基づき、適正な認定に万全を期す。特に、社会
的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案や電離放射線障害

に関する事案においては、認定基準等に基づき、迅速かつ適切な事務処理を一層推進する。

イ 相談者等への懇切・丁寧な対応等

労災請求に関する相談等への対応に当たっては、相談者やその家族等が置かれた立場や状況などを十分斟酌した上で、相談者等に対する丁寧な説明及び請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

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

電離放射線障害の多くは、被災後、長期間に及ぶ時間を経て発症するため、廃炉作業の新規従事者に限らず、廃炉作業や除染等業務に従事している全ての労働者に対して、放射線被ばくによる疾病の補償制度に関するリーフレットを配布するなど、労災保険制度の周知を図る。

2 職業安定担当部署の重点施策

県内の雇用情勢は、物価上昇の影響等により新規求人の動向には業種によってはなお厳しい状況がみられるものの、有効求人倍率は令和5年平均で1.39倍と引き続き求人が求職を上回って推移し、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労働移動の支援を継続実施しつつ、人手不足分野への再就職支援、公的職業訓練の実施等により、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押し進めていく必要がある。

(1) 成長分野等への労働移動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・充足率・雇用保険受給者の早期再就職割合等のほか、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、福島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 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、応募書類の個別添削やその後の模擬面接、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（しょくばらぼ）、ジョブ・カードによる「労働市場情報の見える化」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。

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

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

なお、適正な給付や受給者の利便性向上のため、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への適正な取得促進と厳正な管理を行う。

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。

(2) 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による担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

(3) 就職氷河期世代への活躍支援

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の推進

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 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促進する。

また、求職者を一定期間試用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、その適性或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、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 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。

(4) 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、福島労働局・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、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とともに、就職活動に多様な課題を抱える新規高卒者等については重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細やかな個別支援を実施する。

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、就職活動に多様な課題を抱える新規大卒者等については重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、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、就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細やかな個別支援を実施する。

(5) 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70歳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と連携し、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。

(6) 障害者の就労促進

ア 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6年4月に法定雇用率が引上げられ、また、令和7年4月に除外率の引下げが予定される中、雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、これらの企業に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進するとともに、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。

イ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、これまで雇用率の対象でなかった特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体・知的障害者及び精神障害者）について、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用相談援助助成金の新設を始めとする納付金助成金の新設・拡充が令和6年4月に施行されたため、周知を図る。

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 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和6年4月に法定雇用率が引上げられたことを踏まえ、福島労働局及びハローワークは、県及び市町村等公務部門に対し、雇用率達成に向け、計画的に採用が行われるよう啓発・助言等を行い、未達成機関に対しては、積極的に訪問指導等を実施する。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援について、障害特性に応じた個別支援を引き続き実施する。

(7) 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。

(8) 外国人に対する支援

ア 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。

イ 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。

(9) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進

ア 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法(昭和22年法律第141号)及び労働者派遣法の違反について、定期指導等を通じて把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、第2の2(2)ウに記載する同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣法をはじめとする労働関係法令

の適正な運営の確保につき徹底を図る。

イ 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和5年2月に当局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、当該窓口の周知を図る。また、同年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、令和6年度においても有料職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

(10) 公的職業訓練の推進

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

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、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 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を図る。

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9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

雇用環境・均等室及び総合労働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、労使間で紛争となっている場合には、紛争の解決を両当事者の意見を尊重しつつ、迅速・簡便に行うことを目的とした紛争解決の援助、調停により、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き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

「規制改革実施計画」（令和4年6月7日閣議決定）において、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を着実に推進することとされており、今年度においても電子申請利用率の向上に取り組む。

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、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会福島支部、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、福島労働局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、APIに対応したソフトウェア、公的個人認証サービス（マイナンバーカード）、法人共通認証基盤（GビズID）の利用勧奨について周知することにより、電子申請の更なる利用促進を図る。