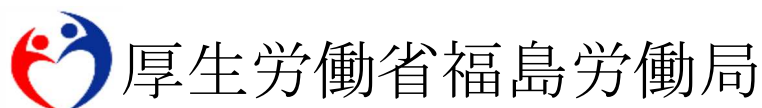


令和3年度
福島労働局行政運営方針（案）
～働く人たちとともに～



令和3年4月



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)	若者の雇用状況	6
(4)	女性の雇用状況	7
(5)	高齢者の雇用状況	8
(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	10
(2)	労働時間の状況	10
(3)	賃金の状況	11
(4)	労働災害の状況	12
(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	14
(1)	避難等区域の状況	14
(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	16
(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	17

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に係る対応	18
(1)	新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口の運営	18
(2)	雇用維持・継続に向けた支援	19
(3)	各種休暇制度の導入支援	20

(4)	職場における感染症防止対策等の推進	20
(5)	福島労働局職員の感染症防止行動の徹底	20
2	魅力ある職場づくりの推進	21
(1)	働き方改革の推進	21
ア	長時間労働の是正に向けた取組	22
イ	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	25
ウ	「新しい働き方」に対応した雇用型テレワークの導入・定着促進	25
エ	パワーハラスメント防止対策の推進	25
オ	副業・兼業を行う労働者の健康確保の推進	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)	女性の活躍及び仕事と家庭の両立支援の推進	27
ア	女性の活躍の推進	27
イ	仕事と家庭の両立支援の推進	27
ウ	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
エ	子育て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安全・健康確保対策 及び労働条件確保対策の推進	28
ア	原発での廃炉作業に従事する労働者対策の推進	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 労働者対策の推進	30
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 労働者対策の推進	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・移住者の就労支援の推進	31
ア	避難県民の帰還のための就労支援の推進	31
イ	浜通り地域への移住者・定住者の就労支援の推進	32

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	33
(1)	労働条件の確保・改善対策の推進	33
ア	基本的労働条件の確立	33
イ	未払賃金立替払の適切・迅速な実施	33

(2)	最低賃金制度の適切な運営	34
(3)	労働者の安全と健康確保対策の推進	34
ア	第13次労働災害防止計画重点業種の労働災害防止対策の推進	34
イ	転倒災害防止対策の推進	35
ウ	高齢者に係る労働災害防止対策の推進	35
エ	メンタルヘルス対策等の推進	36
オ	治療と仕事の両立に取り組む企業等の支援	36
カ	化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底	36
(4)	労災補償対策の推進	37
ア	迅速・公正な事務処理	37
イ	相談者等への懇切・丁寧な対応等	37
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	37
2	職業安定担当部署の重点施策	37
(1)	ウィズコロナ時代における円滑な職業紹介業務の運営 による就職支援	38
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	38
イ	ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介の充実・強化	38
ウ	公正な採用選考システムの確立	38
エ	雇用保険制度の安定的運営	39
(2)	雇用吸収力の高い分野への再就職支援の推進	39
ア	業種・地域・職種を超えた再就職等の促進	39
イ	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	39
(3)	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	40
ア	就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム を活用した支援等	40
イ	ハローワーク専門窓口等と関係機関が連携した就職支援	40
ウ	地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代 の無業者の支援	41
(4)	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	42
(5)	高齢者の就労・社会参加の促進	42
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	生涯現役支援窓口における高年齢求職者	

	に重点を置いた就職支援	43
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	43
(6)	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	44
ウ	多様な障害特性に対応した就労支援の強化	44
(7)	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	45
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
(8)	地域雇用対策の推進	45
(9)	労働力需給調整事業の適正な運営の推進	46
ア	労働者派遣事業の適正な運営	46
イ	職業紹介事業の適正な運営	46
(10)	公的職業訓練の推進及び職業能力開発への支援	47
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	47
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	48
(1)	総合的ハラスメント対策の推進	48
(2)	個別労働紛争の解決の促進	48
ア	総合労働相談コーナーの適切な運営	48
イ	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	49
ウ	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	49
4	労働保険適用徴収担当部署の重点施策	49
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	49
(2)	労働保険料等の適正徴収等	50
(3)	電子申請の更なる利用促進	50

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3年2月の推計人口(福島県「福島県現住人口調査月報(令和3年2月1日現在)」)では、181万9千人となり、ピーク時に比べ、約30万人の減少となっている。

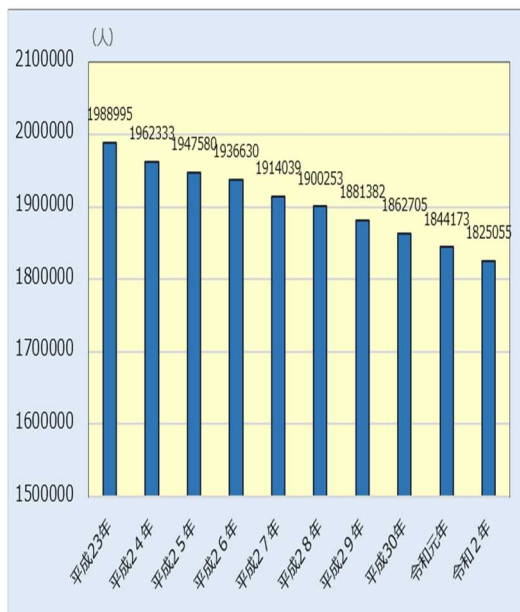
令和2年の人口動態をみると、自然動態(出生者数-死亡者数)が13,063人、社会動態(転入者数-転出者数)が6,156人のマイナスであり、全体では19,219人の減少となった。前年と比較すると、自然動態の減少数は291人減少する一方、社会動態の減少数は429人増加している。

また、年齢3区分別の人口(令和2年10月現在)は、年少人口(0~14歳)が205,701人、生産年齢人口(15~64歳)が1,016,958人、老年人口(65歳以上)が579,817人となっており、それぞれ県人口の11.4%、56.4%、32.2%を占めている。平成2年との構成比でみると、年少人口は8.7ポイント減少、生産年齢人口は9.2ポイント減少、老年人口は17.8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。

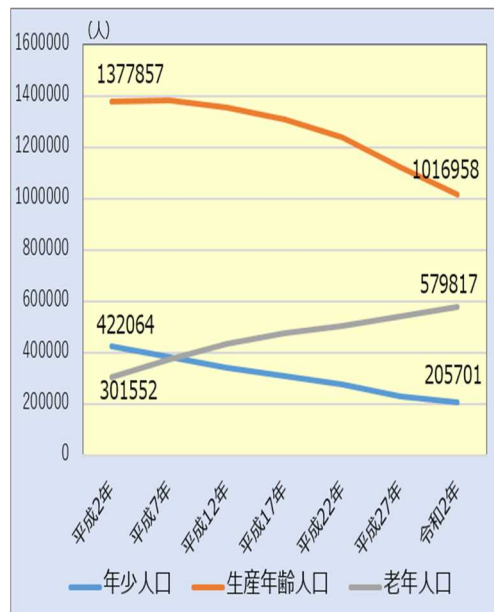
(福島県「令和2年福島県現住人口調査年報」)

福島県では、「地域創生・人口減少対策本部会議」において、平成27年11月に「福島県人口ビジョン」を策定(令和元年12月更新)しており、同ビジョンによると、避難者の動態予測を含めた県独自の推計では、2040年(令和22年)の福島県の人口は約143万人にまで減少するものと推計されている。

福島県の人口の推移（各年 10 月 1 日）



福島県の3区分人口の推移（各年 10 月 1 日）



(資料出所：福島県「令和2年福島県人口調査年報」)

(2) 経済情勢

県内の経済は、日本銀行福島支店「福島金融経済概況（2021年1月分）」によると、「県内の景気は、新型コロナウイルス感染症の再拡大の影響から、持ち直しの動きが鈍化している。」とされている。

また、個人消費は、新型コロナウイルス感染症の再拡大の影響による減少、住宅投資も減少し、設備投資は、幾分弱めの動きとされている一方、公共投資は、東日本大震災からの復興関連工事、東日本台風等の復旧関連工事を中心に、増加している。鉱工業生産については、新型コロナウイルス感染症による下押しの影響を受けつつも、緩やかに持ち直している。とされている。

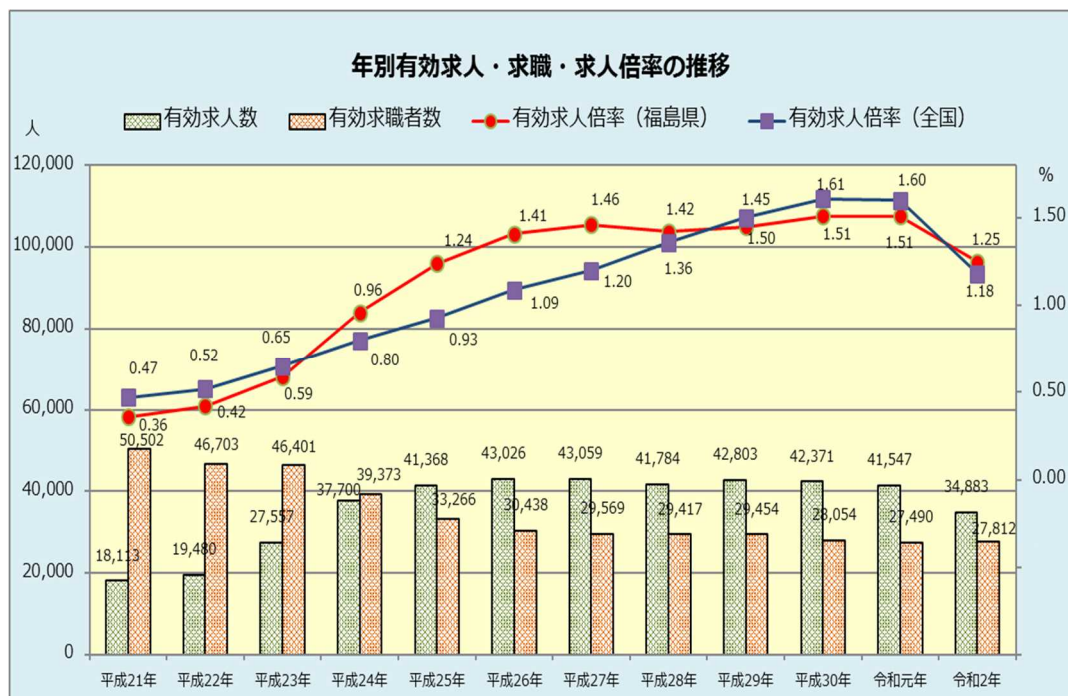
なお、新型コロナウイルス感染症の影響に関し、県内の企業等から福島労働局の特別相談窓口や県内ハローワークに寄せられた相談においては、令和2年12月以降の感染再拡大等を受けて、自粛要請の強まりなどによって経済活動や消費が抑制される状況などを懸念する声も少なからず聞かれる一方で、生産活動においては、需要の回復による事業環境の改善もみられるところである。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の収束目処の不透明感から先行きに対する不安は残り、県内経済の先行きにはなお予断を許さないものと見込まれる。

2 雇用をめぐる動向

(1) 雇用失業情勢

県内の令和2年平均の有効求人倍率（原数値）は1.25倍で、前年に比べ0.26ポイント低下し、平成25年平均の1.24倍と同等水準となったものの、4年ぶりに全国平均を上回った。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てきたが、令和2年に入ってから、新型コロナウイルス感染症の影響による人材需要の後退が続いたことなどによって、有効求人倍率は低下傾向で推移した。

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4万人を超える高水準を維持していたが、令和2年以降においては、海外経済の減速やそれに続く新型コロナウイルス感染症の影響などにより、3万人台に減少した状況で推移している。一方、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にあったものの、令和2年においては、新型コロナウイルス感染症の影響による事業主都合離職者が増加したことなどに伴い、前年を上回って推移した。



(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2年平均で0.98倍となり、平成29年平均の0.97倍以来、3年ぶりに1倍を下回った。特に、製造業や宿

泊・飲食サービス業からの正社員求人の落ち込みが目立つものとなった。

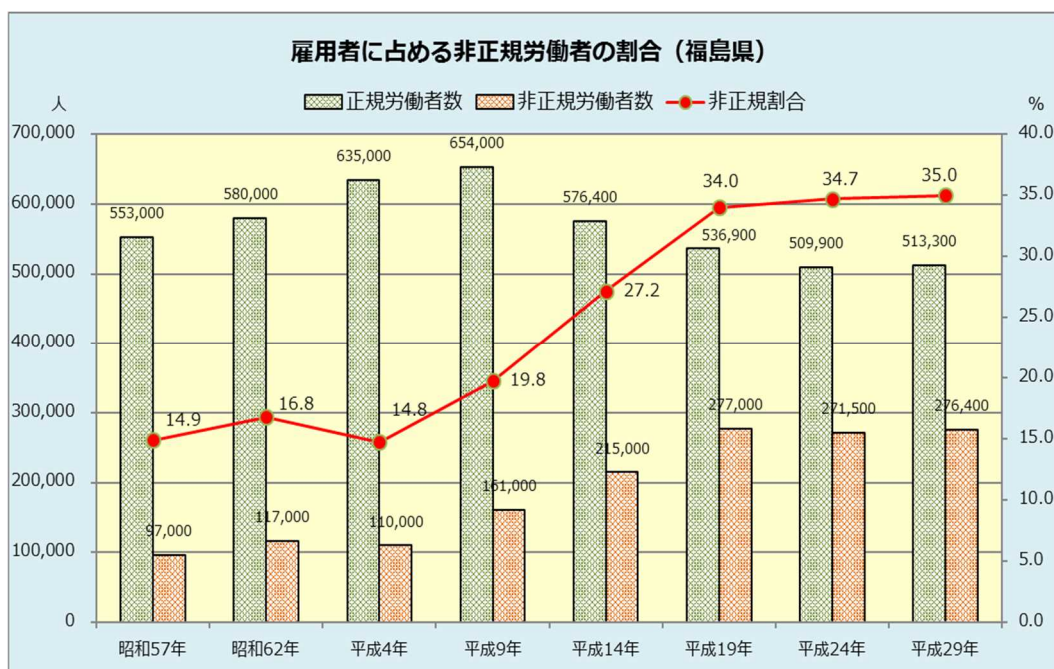
地域別の有効求人倍率（原数値）では、令和2年平均で、県北 1.14 倍、
 県中・県南 1.21 倍、会津 1.04 倍に対して、相双 2.02 倍、いわき 1.39 倍
 と浜通り地域が高くなっている。

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。

総じて、県内の雇用失業情勢は、有効求人倍率はなお1倍を上回って推移
 しているものの、求人の減少傾向が続いており、新型コロナウイルス感染症
 の感染拡大の状況によっては、予断を許さない状況にある。

（2）非正規雇用労働者の雇用状況

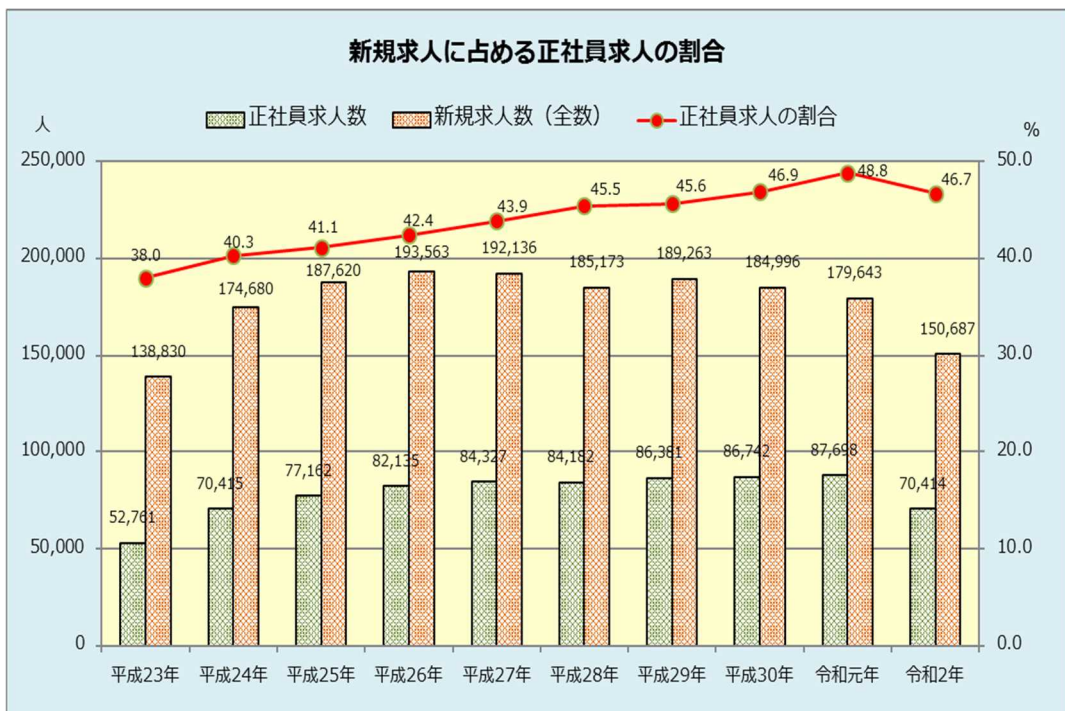
県内の雇用者（会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている
 者）を雇用形態別にみると、平成29年には正規雇用労働者（一般職員又は
 正社員 以下「正社員」という。）が51万3千人（男35万人・女16万3千
 人）、非正規雇用労働者（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託
 等）が27万6千人（男9万2千人・18万4千人）であり、非正規雇用労働者
 の割合は35.0%となっており、5年前に比べ微増している。



（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年の38.0%から令和元年の48.8%まで年を追うごとに上昇していたが、令和2年平均は46.7%と前年を下回った。前年までは、多くの業種で人手不足の状況が続いていたため、人材確保の観点から待遇の改善等を図る動きとして、正社員求人数の割合が高まっていたが、令和2年においては、新型コロナウイルス感染症の影響によって、製造業や宿泊・飲食サービス業を中心に正社員求人減少したことが主な要因となっている。



（資料出所：福島労働局業務統計）

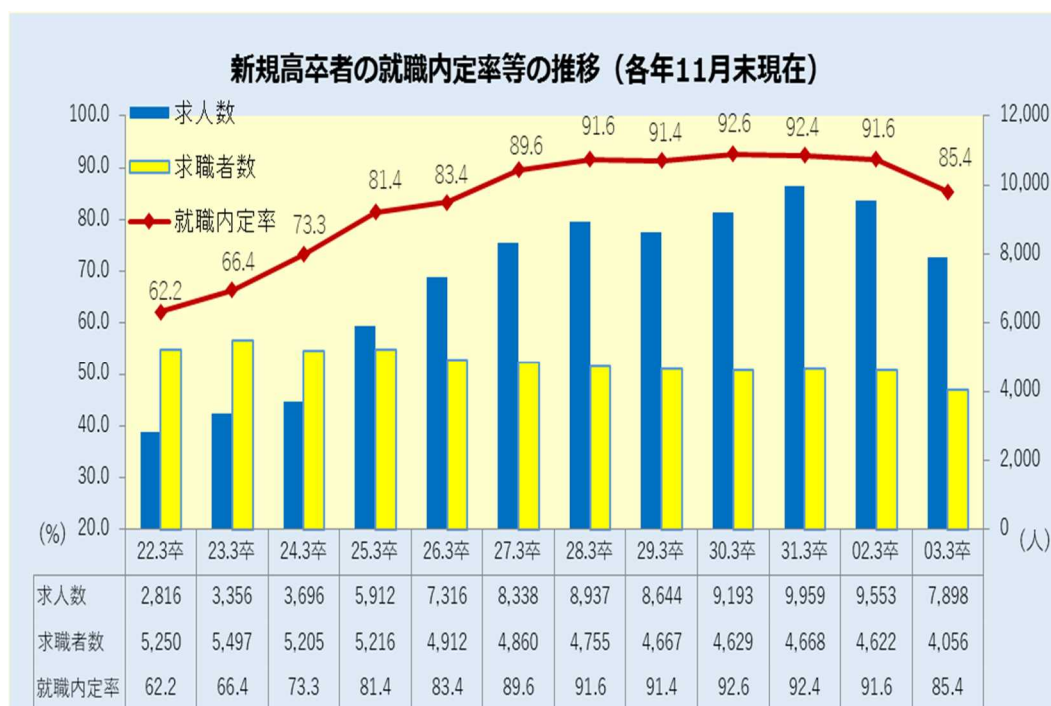
(3) 若者の雇用状況

県内の高等学校を令和3年3月に卒業する生徒の就職活動については、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、例年より1ヶ月遅れて選考が開始された。

こうした原因から、令和3年1月末時点で就職を希望している生徒4,014名の就職内定率は95.8%（昨年同時期96.5%）と昨年同時期より低下している。

一方で、県内での就職を希望する生徒は増加しており、就職内定者の県内比率は74.9%と昨年同時期より1.2ポイント上回っている。

また、就職後の定着状況についてみると、平成29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40.2%と全国平均の39.5%を上回り、依然として4割程度が就職後3年以内に離職している状況にあるが、平成30年3月卒業者の2年目離職率および平成31年3月卒業者の1年目離職率については、全国平均より1.0ポイント下回り、改善傾向にある。



（資料出所：福島労働局業務統計）

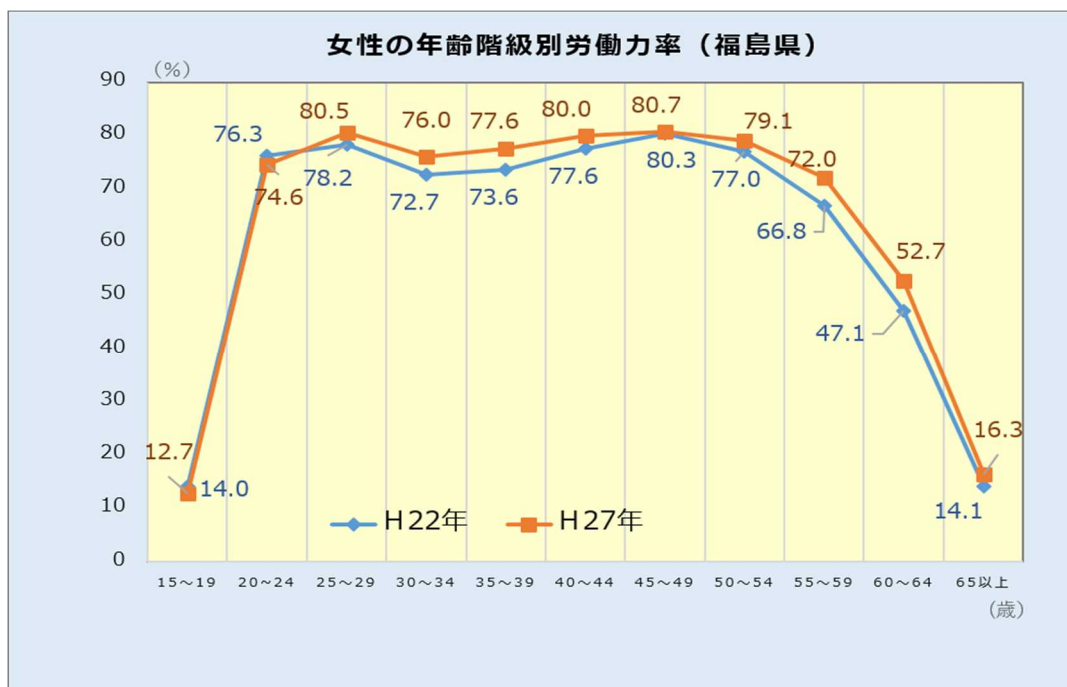
(4) 女性の雇用状況

県内の女性雇用者数は、平成 29 年には 34 万 7 千人であり、5 年前に比べ約 2 千人減少しており、雇用者総数に占める女性雇用者の割合は 43.9%と 2.1 ポイント低下している。また、女性雇用者のうち正社員は 16 万 3 千人で、5 年前に比べ 3 千人減少しており、全国的には、増加しているにもかかわらず、県内においては減少している。

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」)

県内女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～29 歳」(80.5%)と「45～49 歳」(80.7%)を左右のピークとし、「30～34 歳」(76.0%)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 3.3 ポイント上昇している。(総務省「平成 27 年国勢調査」)

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 251,000 円で前年比 1.4%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 74.3 となっている。(厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」)



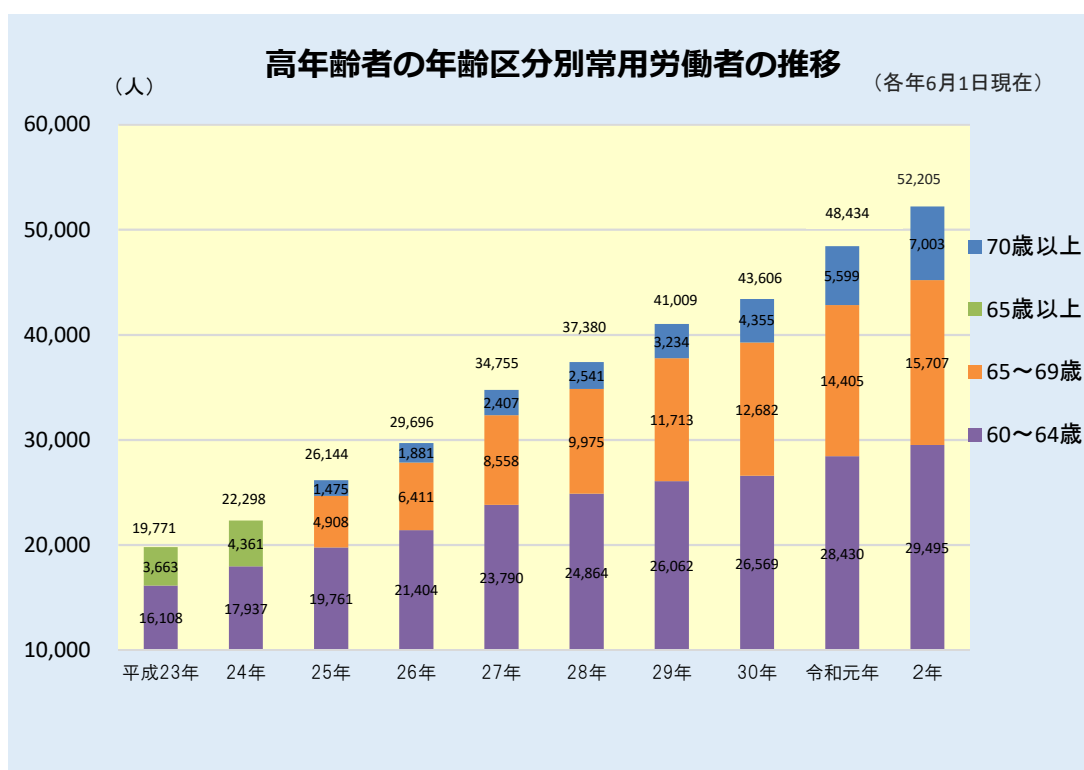
(資料出所：総務省「平成 27 年国勢調査」)

(5) 高齢者の雇用状況

令和2年6月1日現在の31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は52,205人であり、常用労働者数の16.2%を占めている。年齢階級別に見ると60～64歳が29,495人、65～69歳が15,707人、70歳以上が7,003人となっており、改正高齢者雇用安定法が施行された平成25年以降、各年齢区分とも毎年増加している。

令和2年のパートを含む常用の新規求職申込件数は9,846人、就職件数は1,830件となり、改正高齢者雇用安定法が施行された平成25年との比較では、新規求職申込件数で2.4倍、就職件数は2.3倍となっている。

また、65歳までの高齢者雇用確保措置（従業員31人以上）については、講じている企業の割合は99.8%となっており、このうち66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は36.6%、70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は33.7%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)

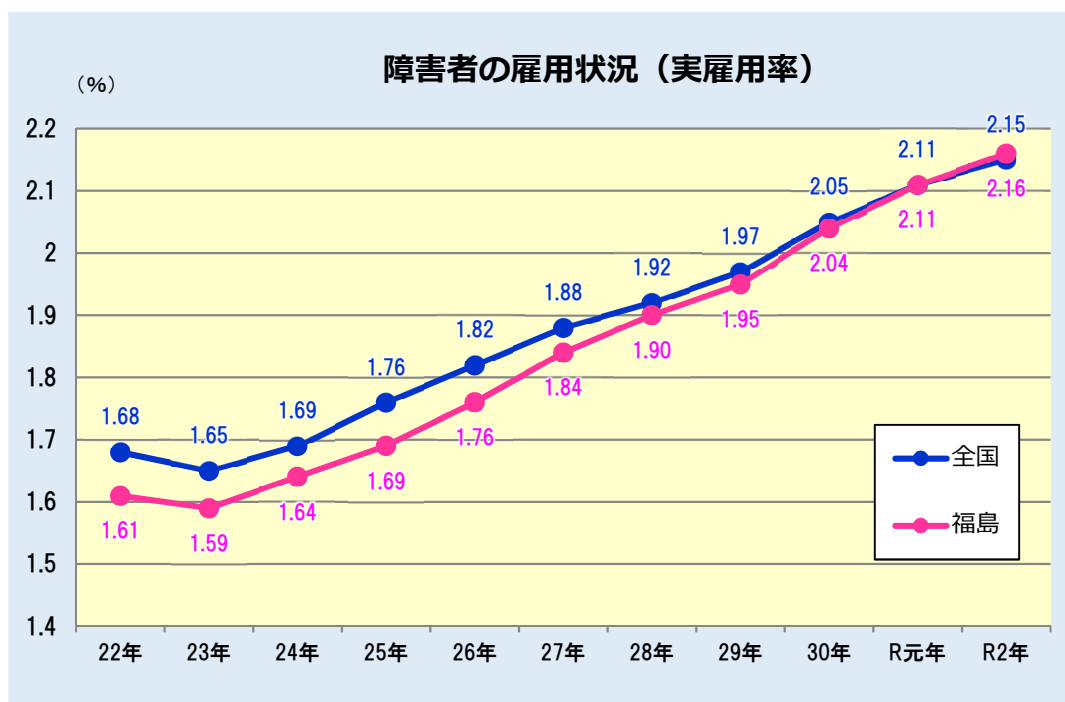
(6) 障害者の雇用状況

令和2年6月1日現在の民間企業における雇用障害者数は5,170.5人であり、過去最高を更新している。実雇用率も2.16%と9年連続で過去最高を更新したが、法定雇用率2.2%（令和3年3月1日から2.3%）には達し

ていない。

新規求職申込件数は3,105件であり、過去最高を更新したが、就職件数は1,409件となり、昨年より104件(6.9%)減少した。

公務部門については、多くの市町村等において、令和2年度より会計年度任用職員が法定雇用率算定の基礎となる「常時勤務する職員」に該当することとなり、母数が前年度より16.8%増えたことから、実雇用率が2.07%と前年度から0.4ポイント下回っている。



(資料出所：福島労働局業務統計)

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

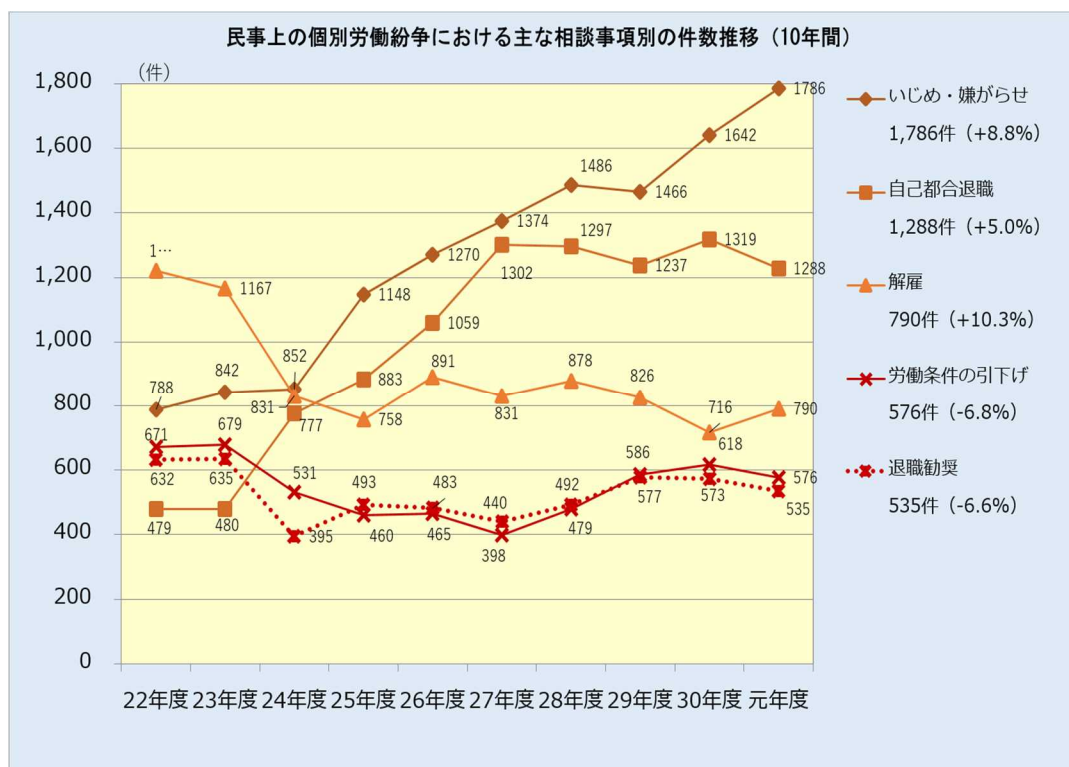
県内の各労働基準監督署(以下「監督署」という。)では、労働基準関係法令違反の申告を受け、その是正に向けた対応を行っているが、令和2年の申告対応件数は454件で、前年比44件(8.8%)減となっている。業種別では、建設業の占める割合が33.4%と最も高く、次いで接客娯楽業が15.4%、商業が12.4%となっている。申告事項別では、「賃金不払い」の占める割合が70.9%と最も高く、次いで「解雇」が16.3%となっている。

イ 労働相談等の状況

令和元年度の県内 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 17,213 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 0.4%増加の 5,679 件であり、主な相談事項は、「いじめ・嫌がらせ」(1,786 件)、「自己都合退職」(1,288 件)、「解雇」(790 件) の順となっている。

また、雇用環境・均等室に寄せられた令和元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 871 件であり、育児・介護休業法に係る相談が約 58.3%を占め、次いでセクシュアルハラスメントの相談が 13.7%、妊娠・出産等を理由とする不利益扱いが 6.1%となっている。

さらに、県内の企業からは、平成 31 年 4 月 1 日から施行された改正労働基準法で定める年 5 日の年次有給休暇の取得義務化や時間外労働の上限規制に対応する実務的な質問や相談が寄せられている。



(資料出所：福島労働局業務統計)

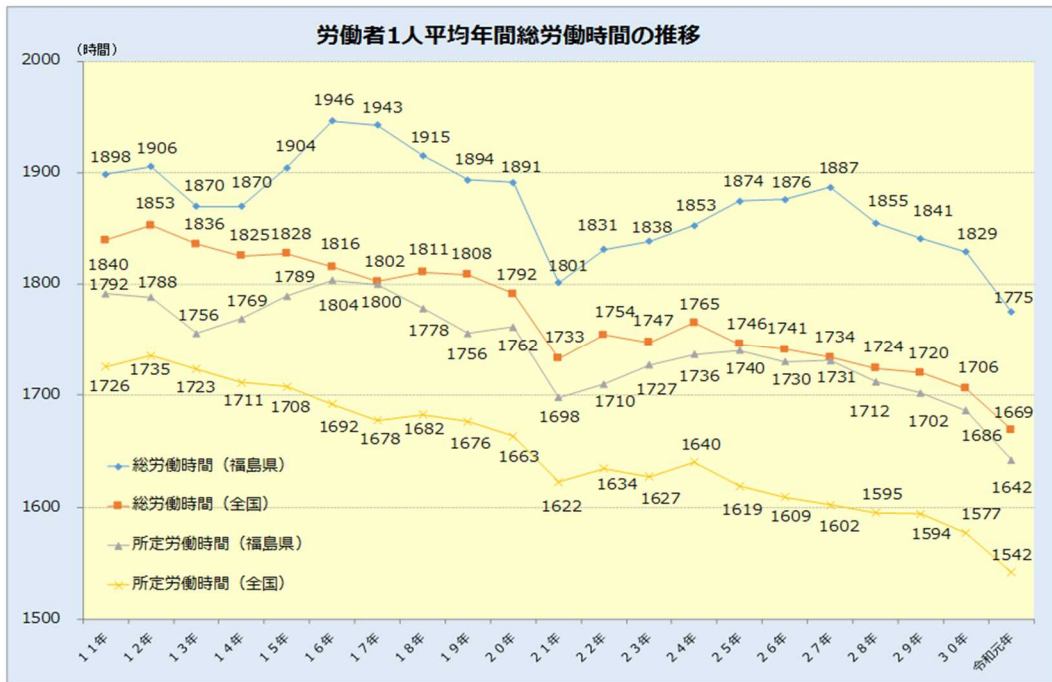
(2) 労働時間の状況

県内の令和元年の一人平均の年間総労働時間は、年間 1,775 時間となっており、短縮化傾向にはあるが、全国平均 (1,669 時間) とは、106 時間の開

きがある。

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「令和元年毎月勤労統計調査結果年報」)

また、県内の令和元年の年次有給休暇の取得率は、49.1%であり、増加傾向にはあるが、全国平均(56.3%)とは、7.2%の開きがある。(厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」)



(資料出所：厚生労働省「令和元年毎月勤労統計調査結果年報」)



(資料出所：令和2年就労条件総合調査の特別集計を基に雇用環境均等局職業生活両立課が作成したデータ)

(3) 賃金の状況

県内の一人平均の月間現金給与総額は297,503円となっており、前年比で2.4%増加しているが、全国平均322,689円とは25,186円の開きがある。

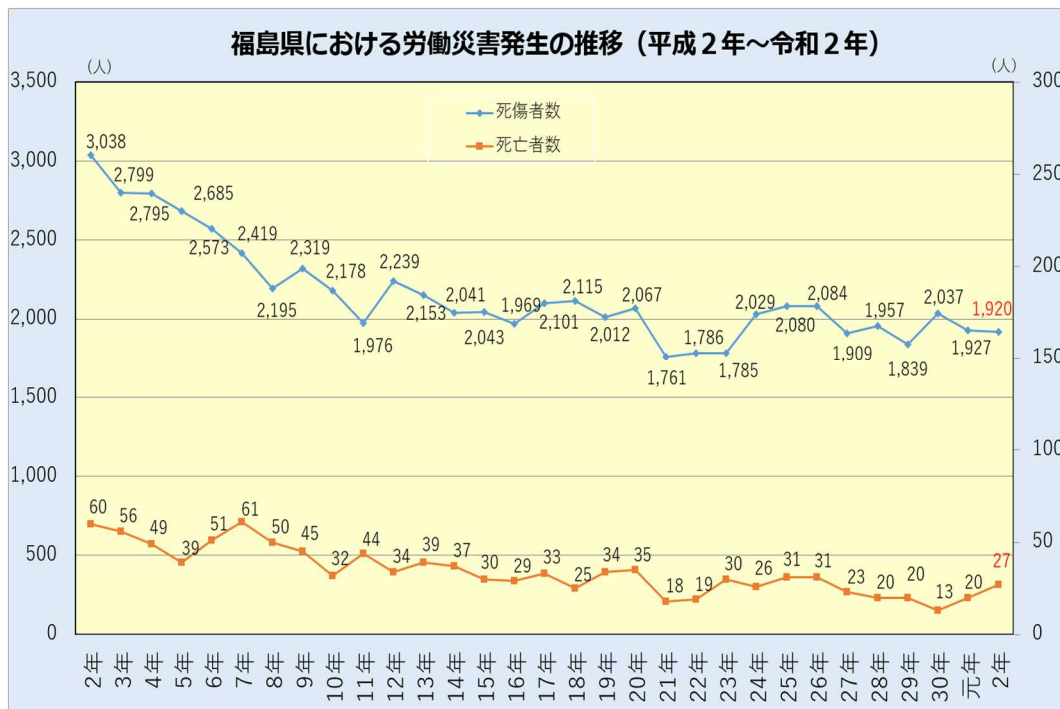
(厚生労働省「令和元年毎月勤労統計調査結果年報」・調査産業計・事業規模5人以上)

令和2年10月2日から適用する福島県最低賃金は、時間額で800円であり、前年比で2円(0.25%)引き上げられた。平成29年以降、3年連続で3%以上の引上げとなっていたが、令和2年の改正は、東日本大震災の平成23年(1円引上げ)以来の低い引上げ水準となった。

(4) 労働災害の状況

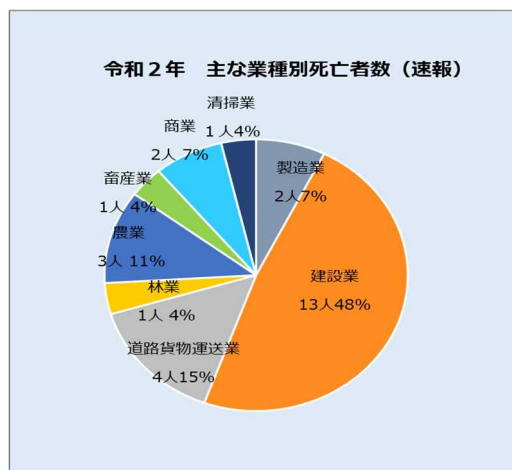
県内の令和2年の労働災害発生状況(令和3年2月速報値)は、休業4日以上死傷者数(以下「死傷者数」という。)は1,920人であり、対前年比45人(2.4%)増加し、また、死傷者数のうち死亡者数(以下「死亡者数」という。)は27人であり、対前年比7人増加となっている。

業種別にみると、死傷者数については、第三次産業が831人(対前年比27人(3.4%)増加)と最も多く、全産業の4割以上を占めており、製造業が408人(対前年比37人(8.3%)減少)、建設業が373人(対前年比44人(13.4%)増加)、運輸交通業が224人(対前年比19人(9.3%)増加)の順となっている。



※令和2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）

また、死亡者数については、建設業が13人（対前年比6人増加）と最も多く、全産業の約半数を占めており、運輸交通業が4人（対前年比3人増加）、農業が3人（対前年比3人増加）、第三次産業が3人（対前年比3人減少）、製造業が2人（対前年比3人減少）、林業が1人（前年同数）、畜産業が1人（対前年比1人増加）となっている。

（5）労災補償の状況

令和元年度における県内9労働基準監督署の労災補償の状況は、総支給件数78,594件、新規受給者数9,565人であり、過去3年間をみても、ほぼ横ばい状況で推移している。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
総支給件数	79,678件	79,015件	80,019件	78,594件
新規受給者数	9,607人	9,422人	9,734人	9,565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9件、精神障害に係る労災請求件数が28件であった。精神障害に係る事案は前年度と比較して6件増加し、近年、増加傾向にある。

また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は11件であった。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
脳・心臓疾患	12件	15件	10件	9件
精神障害	20件	16件	22件	28件
石綿関連疾患	16件	10件	4件	11件

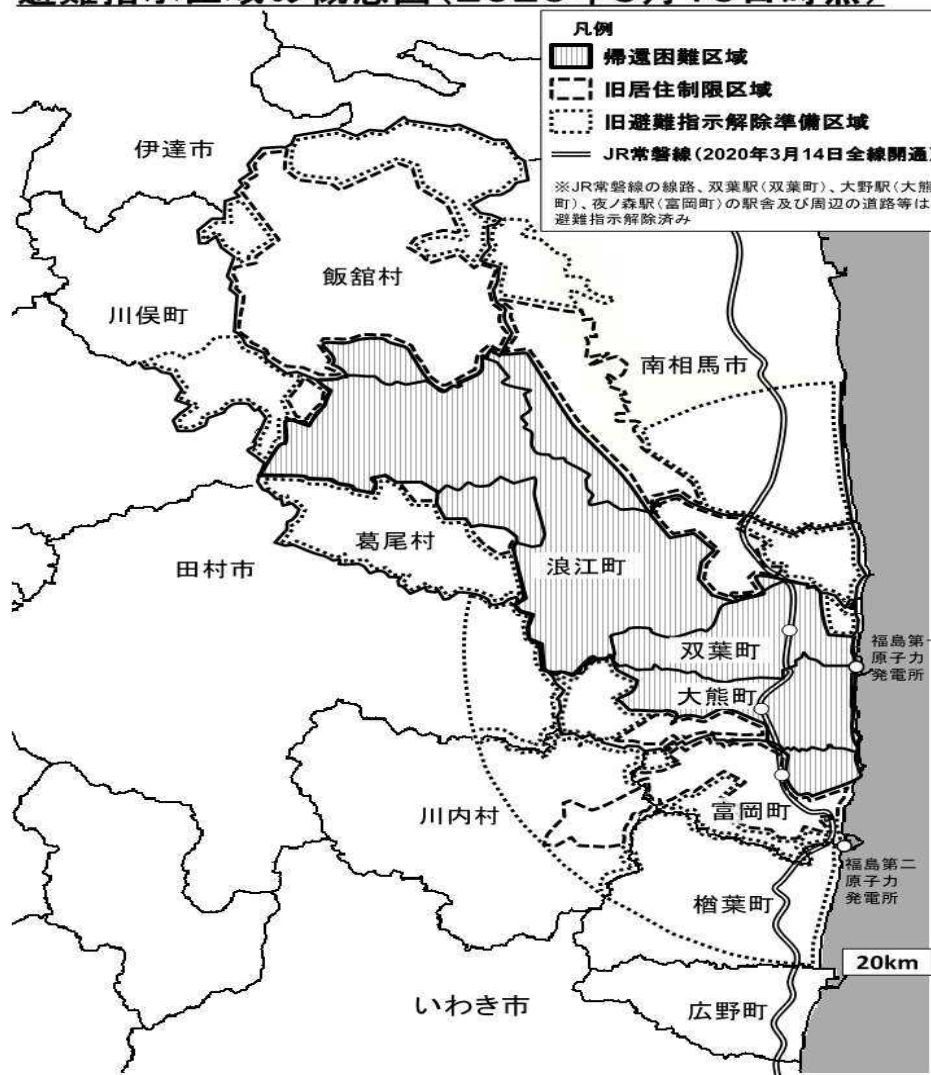
原発事故に伴う東京電力福島第一発電所内での廃炉作業や除染作業に従事した労働者等からの放射線被ばくにより、がん等の疾病を発症したとする請求もみられる。

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については、平成26年の田村市、川内村に続いて、平成27年9月5日に楢葉町、平成28年6月12日に葛尾村、同年7月12日に南相馬市において、それぞれ避難指示が解除された。

避難指示区域の概念図(2020年3月10日時点)



また、飯舘村及び川俣町における居住制限区域及び避難指示解除準備区域についても平成 29 年 3 月 31 日に解除されたほか、浪江町は同年 3 月 31 日に、富岡町は同年 4 月 1 日に、大熊町は平成 31 年 4 月 10 日に一部解除された。

さらに、双葉町の避難指示解除準備区域が令和 2 年 3 月 4 日に解除されたほか、特定復興再生拠点区域と認定された一部である JR 双葉駅(双葉町)周辺が令和 2 年 3 月 4 日に、大野駅(大熊町)周辺が同年 3 月 5 日に、夜ノ森駅(富岡町)周辺が同年 3 月 10 日に解除された。

なお、特定復興再生拠点区域全域の解除については、双葉町、大熊町、葛尾村が令和 4 年春頃までに、浪江町、富岡町、飯舘村は令和 5 年春頃までに解除される予定となっている。

(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 人からは減少しているものの、令和 3 年 1 月現在、36,200 人(県内：約 7,200 人、県外：約 29,000 人)を超えている状況にある。

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 10 年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、最終的には、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約 8,385 戸整備される予定であり、このうち 8,289 戸が完成し(令和 3 年 1 月末現在)、入居が進められている。

地震・津波被害を受けた公共土木施設等については、災害復旧工事査定決定数 2,159 か所のうち 97.0% (令和 3 年 1 月末現在) について工事が完了している。

交通網については、平成 27 年 3 月に常磐自動車道が全面開通したほか、

建設中の東北中央自動車道では、平成 29 年 11 月に福島～米沢北間が開通し、平成 30 年 3 月以降福島～相馬間では、令和元年 12 月に常磐自動車道に繋がり、令和 3 年のゴールデンウィーク前後に全線が東北自動車道までの開通予定である。

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 日には、浪江～富岡間の運転再開により全線開通している。

(出所：「ふくしま復興のあゆみ」福島県新生ふくしま復興推進本部)

(4) 原発の廃炉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。

使用済燃料プールからの燃料の取り出しについては、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、1 号機は令和 9 年度から令和 10 年度の取り出し開始、2 号機は令和 6 年度から令和 8 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については、平成 31 年 2 月に接触調査が行われ、令和 3 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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により延期する方針が発表され、1 年程度延期される見込みとなっている。

このほかにも、福島第一原子力発電所内では、防潮堤の建設工事、廃棄物の処理・保管施設の建設工事、汚染水対策のための汚染水処理、敷地舗装、タンクの増設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、そのエリアは構内全域の 96%にまで達している。

このような状況の中、令和 2 年に福島第一原子力発電所内で発生した休業

4 日以上の死傷災害（以下「死傷災害」という。）は 2 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、これまで県内の除染に伴い発生した土壌や廃棄物等（以下「汚染土壌等」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、約 1,400 万 m³の汚染土壌等が中間貯蔵施設に搬入されることとなっている。中間貯蔵施設には、令和 3 年 2 月 18 日時点で、約 1,047 万 m³の汚染土壌等が搬入されたところであり、令和 3 年度末までに搬入が概ね完了する予定となっている。

このような状況の中、令和 2 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 12 件（前年 16 件）となっている。

第2 労働行政の最重点施策

新型コロナウイルス感染症の拡大により、県内の解雇・雇い止めが増加するなど労働環境に影響を及ぼしているため、特別相談窓口の設置及びきめ細やかな相談対応とともに、事業場に対する労働関係法令に関する啓発指導、各種助成金の迅速な支給等による支援が必要である。

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10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、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に係る対応」「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に係る対応

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口の運営

福島労働局及び各監督署・各ハローワークに開設している新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口において、引き続き、相談内容に応じて事業主や労働者に対して懇切丁寧な対応を行う。また、労働局需給調整事業室に設置されている派遣労働者相談窓口において、いわゆる派遣切りなどの労働者派遣法に基づく相談に対して事業主指導を含め迅速に対応するとともに、再就職を希望する相談者に対しては、ハローワークの再就職支援策を、また、住居を失うおそれがある相談者に対しては、関係相談窓口を案内する。

また、労働局健康安全課に設置している新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーにおいて、職場における感染症の拡大防止対策に関する事

業主や労働者からの相談に対し、丁寧に対応する。

(2) 雇用維持・継続に向けた支援

監督署、ハローワーク及び新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口寄せられた相談、各種報道並びに事業主からハローワークに届出される大量雇用変動の届出及び再就職援助計画等による情報から、感染症の影響による大量の解雇、雇止め、採用内定取消及び退職勧奨等が行われるおそれがある事案が認められた場合には、労働基準関係法令や有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準違反の未然防止が図られ、かつ、適切な労務管理がなされるよう企業等へ啓発指導を行う。

その際には、パンフレット「適切な労務管理のポイント」を活用することにより、労働契約法や裁判例等の情報を提供するほか、経済上の理由により事業所活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金の活用について周知する。

また、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主へ、令和2年1月より特例措置を講じてきているところであり、未だ収束の見通しが立たない状況の中、雇用維持・継続のため、事業主の雇用調整助成金等への期待は、なお大きい状況が続いている。このため、制度改正等が行われた場合には、経済団体や金融機関等への周知広報の協力依頼により利用促進を働きかけていくとともに、申請件数の急増などの状況に応じた万全の審査体制を組み、迅速な支給処理を行う。

なお、資金繰りや人員体制の面から雇用調整助成金を活用した休業手当の支払いが困難な中小企業の労働者に対しては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の活用の周知・広報を行うことにより利用促進を図り、提出された申請について、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金センターにおいて、迅速な支給処理を行う。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった事業主が従業員の雇用を守るため、人手不足などの事業主との間で「雇用シェア」（在籍型出向）を行うことにより、雇用を維持する取組みを支援するため、令和2年度第3次補正予算により新設された産業雇用安定助成金について、公益財団法人産業雇用安定センター等との連携のもと、周知・活

用促進を図る。

(3) 各種休暇制度の導入支援

新型コロナウイルス感染症に関連する特別休暇や病気休暇等の休暇制度について、制度の導入・休暇取得を支援するための働き方改革推進支援助成金及び両立支援等助成金等を活用して、企業への導入促進を図る。

また、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より休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対して、休暇取得支援助成金の活用を働きかけ妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりを支援する。

(4) 職場における感染症防止対策等の推進

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した感染症予防対策の実施や健康管理の強化等について周知啓発を行う。

また、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償について、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合には、療養等を行った労働者への請求勧奨について、対象事業場に対し、積極的な依頼を行う。

(5) 福島労働局職員の感染症防止行動の徹底

新型コロナウイルス感染症に関しては、全国的な感染拡大に歯止めがかからない中、福島県においても、令和3年1月13日には、感染状況がステージ3相当であるとして、「緊急対策期間」の取組みが開始されるなど、感染症防止のための行動が肝要である。

このため、令和2年4月14日に策定し、順次改正している「新型コロナウイルス感染拡大防止に係る福島労働局の基本方針」（以下「福島局基本方針」という。）に基づき、職員のマスク着用、手指洗淨、窓口の消毒、事務室等の換気などの感染拡大防止行動や、体調不良となった場合の対応、外出自粛要請があった場合の人員体制の確保等について定めるとともに、福島局基本方針の概要版リーフレットを配布し、全職員への周知・徹底を図っているところである。

福島労働局職員の感染拡大防止や庁舎利用者への対応にあたっては、引き続き、福島局基本方針に基づき、感染拡大防止行動を徹底する。

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。

令和2年度に開催された同協議会では、「2020年度 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ている中、昨年4月1日からは、労働基準法で定める時間外労働の上限規制が一部の事業・業務を除き、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）にも適用された。県内企業におけるより一層の働き方改革の推進のためには、そ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重要であるため、これらの企業が時間外労働の上限規制に対応できるよう、それぞれの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、昨年4月1日からは、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、本年4月1日から中小企業等にも適用される）、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が事業主に義務付けられた。

各企業においては、働く方への待遇についてのわかりやすい説明や人件費の増加に対応するための原資の確保の必要があると考えられることから、各企業に対する説明等に当たっては、法令の内容に加え、これに関連する不合理な待遇差を解消するための取組手順や各種助成金等の具体的な内容を取り入れる必要がある。

このほか、昨年6月からは、パワーハラスメントの防止対策を盛り込んだ改正労働施策総合推進法が施行されている（中小企業等は令和4年3月までは努力義務）。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、同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が重要である。

また、「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普及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 長時間労働の是正に向けた取組

(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、事業主からの求めに応じて専門家を派遣する個別訪問支援や出張相談、セミナー等を行う。

また、中小企業等が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場合において、中小企業等や傘下企業を支援する事業主団体に対し、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月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し報道発表や中小企業庁との連携を通じて、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に、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、改善指導の結果、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）等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、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。）の取得義務化、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等についての周知徹底により、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・啓発を行う。また、改革についての先進的な取組事例等を収集するとともに、長時間労働の是正をはじめとする職場環境の整備や、柔軟な働き方がしやすい環境整備等に関するさらなる取組を企業トップに働きかける企業訪問に当たっては、積極的に連携するとともに、企業の取組については、労働局ホームページで広く情報発信を行う。

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、すでに確立している、県内の中小企業等への商工会議所、商工会等の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浸透を図る。

(オ) 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、令和6年4月1日からの自動車運転の業務へ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、自動車運送事業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、自動車運送事業者の自主的な取組を支援する。

このうち、トラック運送事業については、トラック輸送における取引環境・労働時間改善福島県協議会での協議内容を踏まえつつ、荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知を行うなど、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間短縮について協力して取り組む気運を醸成する。

また、人材開発支援助成金により労働者の中型や大型運転免許取得等のためのキャリア形成の支援を行う。

建設業については、令和6年4月1日からの時間外労働の上限規制の適用に向け、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。

情報サービス業（IT 業界）については、業界団体等と連携し個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進する。

(カ) 長時間労働の是正に向けた監督指導等の実施

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、引き続き、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、長時間労働の是正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、長時間労働の是正に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

イ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。併せて、説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかか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支援や、個別訪問支援、出張相談、セミナーを実施する等、きめ細やかな支援を行う。

ウ 「新しい働き方」に対応した雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、監督署において、福島働き方改革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ともに、テレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

エ パワーハラスメント防止対策の推進

パワーハラスメントを防止するための措置を事業主に対し義務付けた改正労働施策総合推進法の履行確保に向けて、関係機関と連携し、事業主向けの説明会を開催するなど、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。

また、12月の「ハラスメント撲滅月間」には集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

オ 副業・兼業を行う労働者の健康確保の推進

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取り組みが進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金の周知を図る。

また、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に定められた副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理のルールについて周知を図る。

(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

福島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、担当者制等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2年12月末現在の県内のユースエール認定企業数は51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、監督署に情報提供する。

(3) 女性の活躍及び仕事と家庭の両立支援の推進

ア 女性の活躍の推進

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務が労働者数101人以上の事業主に拡大されることを踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定、届出が行われるよう計画的な働きかけを行う。

また、同法に基づく情報公表が確実に行われるよう、公表の手段として、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」の活用を積極的に促すとともに、学生・求職者等に対しては利用の促進を図る。

さらに、えるぼし認定及び新たに創設されたプラチナえるぼし認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されることなど認定のメリットを周知することにより、取得の促進を図る。

女性の妊娠・出産後の継続就業については、有する能力を発揮できるよう、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置の周知・啓発を図る。

特に、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるように事業主が講ずるべき措置に関する指針」に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう推進する。

イ 仕事と家庭の両立支援の推進

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位で取得を可能とする改正内容を含め、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう育児・介護休業制度等の周知を行う。また、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始め、仕事と育児・仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図る。

さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する取組を促すとともに、くるみん認定及びプラチナくるみん認定の取得に向けた事業主の取組を支援する。併せて、県内企業における「イクボス宣言」を推進する。

ウ 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

仕事と不妊治療との両立支援の理解を深め、職場環境の整備を図るため、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の周知・啓発を推進する。

また、働き方改革推進支援助成金及び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、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の導入促進を図る。

エ 子育て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等の支援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、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安全・健康確保対策及び労働条件確保対策の推進

福島第一原子力発電所の廃炉作業については、平成31年4月から、3号

機で使用済燃料プールからの燃料の取り出しなど、多くの危険・有害業務を伴う作業が行われている。今後も、2号機の燃料デブリの取り出し開始など危険・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、中間貯蔵施設の関連事業においては、中間貯蔵施設への汚染土壌等の搬入及びそれらの処理・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対策の推進

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立が図られるよう、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説明会を開催し、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対策の推進

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立が図られるよう、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対策の推進

中間貯蔵施設等における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立が図られるよう、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

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）等関係機関による各種会議において、偽装請負や違法派遣防止の啓発を行う。また、廃炉作業等において違法な労働者派遣等の疑いがある事案を把握した場合や、労働者からの申告、相談があった場合には、迅速な調査・指導を行う。

さらに、環境省発注復旧事業を受注している元請事業主に対し、偽装請負・違法派遣に関する注意喚起や除染現場事務所への訪問による適正な請負業務の要請とともに、下請け事業主を含めた当該業務に従事する労働者に対して、派遣労働者相談窓口を周知する。加えて、違法派遣等にかかる情報を把握した場合には、迅速な調査・指導監督を実施する。このほか、労働者派遣事業所に対する定期指導において、廃炉作業等に従事する労働者派遣許可事業主を重点に、偽装請負・違法派遣の防止のための指導監督、啓発を行う。

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就労支援の推進

ア 避難県民の帰還のための就労支援の推進

(ア) 福島県との連携による支援

福島県と連携して雇用対策を推進するために締結する雇用対策協定に基づき、県が設置する「ふくしま生活・就職応援センター」（7事務所）と連携し、帰還者及び避難者に対する合同就職面接会等を実施する。

(イ) 市町村と連携した帰還希望避難者に対する就労支援

避難者が帰還を希望する場合の就職等を支援する福島雇用促進支援事業について、関係市町村から寄せられる人材確保・人材育成ニーズを踏まえて雇用に係る支援制度等セミナー、建設機械運転技能講習、合同就職面接会、及びリスクマネジメント事業（働く人の心のケア事業）等の事業を実施する。

(ウ) 避難者及び帰還者に対するハローワークにおける雇用支援

避難者及び帰還者に対する職業相談については、ハローワーク富岡及び令和2年8月に再開した浪江町地域職業相談室において、避難者及び帰還者に向けた雇用支援を行うとともに、避難者専門の職業相談員を県内ハローワーク5か所（福島、いわき、郡山、相双、富岡）に配置し、個別のニーズに合わせた就労支援の情報提供等きめ細やかな支援を行う。

また、宮城、山形、埼玉、東京、新潟及び大阪労働局管内の8所に設置された「福島就職支援コーナー」においては、帰還希望者に対する帰還・就職支援を行うほか、全国の他のハローワークにおいても、福島県内企業の求人等の情報提供、帰還・就職支援を行う。

(エ) 避難全世帯への地元情報の発信

県内外の避難者に対し、福島県内の雇用情勢や就労支援事業に関する情報等を発信する「ふくしまで働く」を年3回(計162,000部)発行し、福島県内への帰還及び就職の支援を行う。

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

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

イ 浜通り地域への移住者・定住者の就労支援の推進

先進的な誘致・進出企業への雇用を中核として、福島県内での生活のあり方と合わせた「福島働き方モデル」を福島県等の関係機関と連携して構築し、ハローワークにおいて、首都圏等と福島県との求人条件等の比較分析結果を踏まえた求人条件指導等に取り組み、移住の促進を図る。

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、第13次労働災害防止計画では、平成29年と比較して令和4年までに、死亡者数を15%以上、死傷者数を5%以上それぞれ減少させること等を目標としているが、令和2年の労働災害発生状況(令和3年1月速報値)については、平成29年と比較して、死亡災害は7人増加(+35%)し、死傷者数も37人増加(+2.1%)していることから、労働災害防止対策の一層の推進が必要である。

さらに、労働災害に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

監督指導においては、事業主に法違反等の内容や是正・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、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、重大事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、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。

さらに、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 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) 最低賃金制度の適切な運営

福島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、福島県最低賃金額及び特定最低賃金額（5業種）の改定については、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。

最低賃金の履行確保については、問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行い、最低賃金の遵守の徹底を図る。

最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業場に対しては、業務改善助成金を活用した支援を行う。

(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 第13次労働災害防止計画重点業種の労働災害防止対策の推進

第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）の4年目の令和3年度については、13次防の目標達成に向け、その重点業種である建設業、製造業、陸上貨物運送事業、林業及び第三次産業における労働災害防止対策を推進するとともに、転倒災害防止対策、高齢者に係る労働災害防止対策、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、化学物質対策、石綿ばく露防止対策等を推進する。

(ア) 建設業

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。

建設業で最も多く発生している墜落・転落災害の防止については、足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱に基づく取組及び墜落制止用器具（フルハーネス等）の適切な使用等について指導を行う。

(イ) 製造業

重篤な機械災害を発生させた事業場に対し、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について指導等を行う。

(ウ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業で多発する荷役作業中の労働災害を防止するため、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、労働安全衛生法令に基づく措置に加え、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組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、労働安全衛生法令に基づく措置に加え、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に基づく取組について指導等を行う。

(オ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

小売業及び社会福祉施設で多発する転倒災害、飲食店で多発する切れ・こすれ災害等を防止するため、関係業界団体とも連携し、安全活動の中心となる安全推進者の配置、リスクアセスメントの実施等について指導等を行う。

また、小売業、飲食店で多店舗展開する企業、複数の社会福祉施設を展開する法人の本社・本部に対し、全店舗・施設の安全衛生水準向上を図るための取組の実施について指導等を行う。

さらに、第三次産業における中小規模事業場の自主的な安全衛生活動の促進を図るため、（一社）福島県労働基準協会及び各地区労働基準協会が取り組む第三次産業ゼロ災記録証授与制度の周知を行う。

イ 転倒災害防止対策の推進

転倒災害は、依然として死傷災害の約2割を占めていることから、福島版「STOP！転倒災害プロジェクト」に基づく取組について指導等を行う。

ウ 高齢者に係る労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある高年齢労働者の安全衛生確保のため、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインに基づく取組について指導

等を行う。

また、高齢者が安心して安全に働くことができるよう職場環境の改善等に取り組む中小企業に対して、エイジフレンドリー補助金を活用した支援を行う。

エ メンタルヘルス対策等の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が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。

また、事業場のメンタルヘルス対策を推進するため、福島産業保健総合支援センターが実施するメンタルヘルス対策支援事業の利用勧奨を行う。

さらに、事業場における労働者の健康保持増進のための指針に基づき、管内の事業場において健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や健康保持増進計画助成金等について周知を行う。

オ 治療と仕事の両立に取り組む企業等の支援

治療と仕事の両立に取り組む企業等の支援のため、福島県地域両立支援推進チームの構成員と連携し、事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン、企業医療機関連携マニュアル、治療と仕事の両立支援助成金及び福島県内の相談機関の周知を行う。

また、福島産業保健総合支援センターと連携し、同センターが実施する治療と仕事の両立支援関係事業及び両立支援コーディネーターの養成研修会の周知及び利用勧奨を行う。

カ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

特定化学物質障害予防規則等に基づく対象物質の発散防止抑制、作業環境改善等の措置及び労働安全衛生法に基づくリスクアセスメント等の実施について指導等を行うとともに、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）の交付、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施が努力義務とされている物質についても必要な措置が講じられ

るよう指導等を行う。

また、新たに特定化学物質（第2類物質）に追加された溶接ヒューム及び塩基性酸化マンガンについて、改正内容の周知を行う。

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3年4月1日に施行された、改正石綿障害予防規則について関係者等への周知及び指導を行う。

（４）労災補償対策の推進

ア 迅速・公正な事務処理

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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、有効求人数は減少しているものの、有効求人倍率は1倍を超え、求人が求職を上回る状況が続いている。ウィズコロナ時代では、雇用維持の支援を継続しつつ、企業の人材確保に向けた支援や多様な求職者の就職支援が重要になっている。

このため、労働局・ハローワークでは、円滑な求人求職のマッチングを図りながら、すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境の整備や各雇用施策を押し進めていく必要がある。

(1) ウィズコロナ時代における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必要な機関として機能していくため、ウィズコロナ時代においても、その状況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 ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介の充実・強化

ハローワークシステムの刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、ウィズコロナ時代においても新しい生活様式を踏まえ、ハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかけることで、ハローワークに来所しない形での職業紹介の実施を促す。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

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・啓発する。

エ 雇用保険制度の安定的運営

事業主の行政手続コスト削減等のための電子申請の利用促進や雇用保険手続きにおける押印省略の周知に取り組みながら、増加する電子申請審査業務の迅速化を加速させつつ、雇用保険制度の適正かつ迅速な運用を図る。

また、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組を推進するとともに、雇用保険制度の一層の周知、確認の徹底により不正受給防止に努め、併せて、不正受給により生じた返納金債権等について、適切な回収及び適正な債権管理業務を行う。

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

(2) 雇用吸収力の高い分野への再就職支援の推進

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、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援、公共職業訓練のあつ旋を推進するための体制強化を図る。

(イ) 求人確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて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内容の設定や求人条件の緩和等の助言、求人票記載内容以上の事業所情報の収集・求職者への開示等をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(ウ) 失業なき労働移動の実現

新型コロナウイルス感染症などの影響により、離職を余儀なくされる労働者の受け入れを行う企業へ助成する労働移動支援助成金の制度を周知するとともに、公益財団法人産業雇用安定センターと連携して、成長企業や異なる業種等への再就職等を支援する。

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、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。

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) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

ア 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援等

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、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS 広告、動画広告、インターネット広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

さらに、社会参加に向けた支援を必要とする者へのより効果的な支援を実施するための市町村プラットフォームについても設置を進める。

イ ハローワーク専門窓口等と関係機関が連携した就職支援

(ア) ハローワーク専門窓口等における支援

県内2か所（福島・郡山）のハローワークに就職氷河期世代専門窓口を設置し、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。

この他、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、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、就職氷河期世代の支援を実施する。

(イ) 民間事業者のノウハウを生かした就職支援

成果連動型の民間委託により不安定な就労状態にある方の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業を実施する。併せて、当該訓練等を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。

(ウ) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代向けに創設した大型1種自動車運転免許（トラック）、普通2種自動車運転免許（タクシー）等の短期資格等習得コースにおいて、短期間で習得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

ウ 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

就職氷河期世代の者のうち無業状態の者の就職等を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、福祉機関等へのアウトリーチ型支援（出張相談）、OJTとOFF-JTを組み合わせた職場体験プログラム、オンラインによる相談支援を促進する。

また、地域若者サポートステーション事業の支援対象年齢を49歳まで拡大したことに併せて、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築する。

(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、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の連携の上、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、新型コロナウイルス感染症が収束しないことにより就職活動が困難となった場合には、生徒が未内定のまま卒業することがないように、ハローワークと学校との連携を強化し、ハローワークへの就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

新卒応援ハローワークを始め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、新型コロナウイルス感染症が収束しないことにより就職活動が困難となった場合には、学生が未内定のまま卒業することがないように、新卒応援ハローワークや各ハローワークにおいて、学校との連携を強化し、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。

(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年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年齢者雇用安定法に基づく70歳までの高年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、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歳までの高年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、高年齢者雇用に関する機運の醸成を図る。

イ 生涯現役支援窓口における高年齢求職者に重点を置いた就職支援

高年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年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）の高年齢求職者の再就職支援を強化する。

なお、臨時的かつ短期的または軽易な就業を希望する高年齢者については、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、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年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3年3月1日より、障害者の法定雇用率について、国・地方公共団体が2.6%、教育委員会が2.5%に引き上げられること等を踏まえ、未達成機関に対して訪問指導を行い、直接障害者雇用の理解を促すとともに、障害者の就職に当たっては、十分な助言等支援の充実を図る。

令和2年度より配置された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）についての周知を行い、希望する県内各機関へ派遣、充実した職場定着支援を図る。

また、令和2年度より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、障害者を雇用する各機関の担当者に専門知識を習得させる機会を設け、公的機関における障害者の職業生活支援を促進する。

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3年3月1日より、障害者の法定雇用率について、民間企業が2.3%に引き上げられること等を踏まえ、ハローワークを中核として、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、その他障害者支援機関が連携したチーム支援により、障害者の雇用経験や雇用のノウハウが不足している企業に対してアプローチを行い、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援を行い、企業の採用意欲を喚起するとともに、採用後の積極的・能動的なフォローアップ支援を行う。

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者に対する就労支援を推進するため、精神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。

また、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である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支援する。

(7) 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

増加する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、雇用管理セミナーの開

催、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、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成を行う。

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ハローワークコールセンター多言語窓口、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。

ウ 生活保護受給者等対策の推進

生活保護受給者世帯の高止まりや、新型コロナウイルス感染症の影響等による生活困窮者支援のニーズの高まりに対応するため、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。

生活困窮者を含む生活保護受給者等に対して、ハローワーク及び福島市・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）のハローワークに長期療養者職業相談窓口を設置し、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。

（8）地域雇用対策の推進

福島労働局と県内自治体との雇用対策協定は、令和3年3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、須賀川市と締結しており、各協定に基づく実施計画を着実に実施する。

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、福島労働局と県内自治体の雇用対策協定の締結を進める。

地方自治体の地方創生の取組については、魅力ある仕事づくり（しごとの創生）と人材の育成・定着（ひとの創生）を図るため、地域雇用対策の推進に必要な情報や助言などをより積極的に行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や要望を把握し、地方自治体との連携を一層強化する。

また、地方自治体（職業紹介事業者に委託する場合を含む。）が希望する場合に、ハローワークの求人・求職情報をオンラインで提供する。

（９）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）改正労働者派遣法の周知等

令和２年４月１日施行された派遣労働者の同一労働同一賃金に重点をおいた指導監督を、派遣元事業所及び派遣先事業所に対し実施するとともに、セミナー等の集団指導の場において周知する。

（イ）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

派遣先からの労働者派遣契約の中途解除及び契約不更新の情報があった場合、速やかに実態を確認のうえ、派遣労働者の雇用維持について指導監督を実施する。

（ウ）違法派遣の防止

偽装請負については、あらゆる機会を通じて情報の把握に努め、具体的な事案を把握した場合には、迅速かつ的確に対応する。

廃止された労働者派遣事業者等について、不適切な契約形態の切替え等の無許可派遣を行っていないか、事業所訪問により確認を行う。

イ 職業紹介事業の適正な運営

労働条件等の明示、求人不受理措置等の改正職業安定法について、引き続き職業紹介事業者、求人者、募集情報提供事業者等に対して、指導監督、集

団セミナーの機会を捉えて周知広報に努める。

外国人労働者の受入れに関し、悪質な仲介業者等を利用しないよう、国内の職業紹介事業者等に対する許可の審査や指導監督について適切に取り組む。

(10) 公的職業訓練の推進及び職業能力開発への支援

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

福島県や機構福島支部と連携しながら、学識経験者、経済団体、労働組合、教育・教育訓練機関等による福島県地域訓練協議会において、公的職業訓練（ハロートレーニング）である求職者支援訓練と公共職業訓練の実施に係る総合的な地域職業訓練計画を策定し、地域のニーズを踏まえた訓練コース設定により、地域に必要な人材育成を推進する。

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・知識等や職業経歴を踏まえ、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、本人の職業能力、求職条件、求職活動状況等を踏まえ、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ことを目的として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。

訓練受講中から求人情報の提供、訓練施設での就職支援セミナーをハローワークが行うなどの就職支援を実施するほか、公共職業訓練では、訓練修了1か月前に未内定者全員に対する職業相談を始め、訓練修了後3か月の間に集中的な就職支援を行う。

職業訓練受講者リスト等の活用により未就職者を早期に把握し、担当者制による個別支援（キャリアコンサルティング）、習得スキルを生かせる求人の確保と提供、来所勧奨、求人情報提供、就職支援セミナー等ハローワークが行う就職支援メニューを活用した支援に努める。

また、求職者マイページを活用し、訓練修了者の就職支援と併せて職場定着支援も実施する。

3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは労働者の尊厳を傷つけるとともに、働く人の能力発揮の妨げになるため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進することが重要である。

また、労働相談件数は、過去5年連続17,000件前後で推移しており、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。

(1) 総合的ハラスメント対策の推進

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

特に12月の「ハラスメント撲滅月間」には集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

令和2年6月1日から施行されている大企業におけるパワハラ防止対策については、その周知を徹底するとともに、改正法に基づいた助言、指導を行う。また、中小企業への改正法の周知を行う。

このほか、顧客等からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行う。

(2) 個別労働紛争の解決の促進

ア 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。

イ 個別労働関係紛争解決促進法に基づく効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、労使当事者間で生じている個別労働関係紛争の実情を踏まえつつ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法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。

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

る。

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積極的に滞納処分を行う必要があるため、引き続き、高額滞納事業主等を重点に預貯金差押え等の効果的な滞納整理を実施し、収納未済歳入額の縮減を図る。併せて、口座振替納付制度の利用促進等を図り、収納率の向上を図る。

(3) 電子申請の更なる利用促進

行政手続簡素化の観点から事業主の行政手続コストの20%削減に取り組むよう求められている中で、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、年度更新時期に設置する電子申請体験コーナーを来庁した事業主等へ積極的に声をかけて利用促進を図るとともに市販の電子申請ソフトウェアや公的個人認証（いわゆるマイナンバーカード）についても利用勧奨を行う。