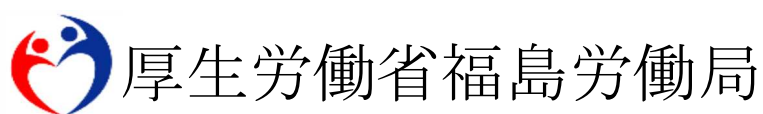


令和2年度  
福島労働局 行政運営方針（案）  
～働く人たちとともに～



令和2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                               | 6  |
| (5) | 高齢者の雇用状況                              | 7  |
| (6) | 障害者の雇用状況                              | 9  |
| 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                               | 11 |
| (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                               | 14 |
| (3) | インフラ整備の現状                             | 14 |
| (4) | 原発の廃炉措置等に向けた作業（以下「廃炉作業」という。）<br>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<br>及び中間貯蔵施設の現状 | 16 |
| (6) | 県民の健康確保対策の状況                          | 16 |

### 第2 労働行政の最重点施策

|     |                   |    |
|-----|-------------------|----|
| 1   | 魅力ある職場づくりの推進      | 17 |
| (1) | 働き方改革の推進          | 17 |
| ア   | 長時間労働の是正に向けた取組の推進 | 18 |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| イ   | 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保                                  | 21 |
| ウ   | パワーハラスメント防止対策の推進                                    | 22 |
| (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                           | 22 |
| ア   | 福島県正社員転換・待遇改善実現プランに基づく施策の推進                         | 22 |
| イ   | ユースエール認定企業制度の普及拡大                                   | 23 |
| ウ   | 労働関係法令違反を繰り返す求人者からの求人不受理の取組                         | 23 |
| エ   | 職場定着支援  | 23 |
| (3) | 女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援の推進                              | 24 |
| ア   | 女性の活躍推進   | 24 |
| イ   | 仕事と家庭の両立支援  | 25 |
| 2   | 東日本大震災からの復興支援                                       | 25 |
| (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                   | 25 |
| ア   | 原発での廃炉作業に従事する労働者の安全・健康確保対策及び労働条件確保対策                | 26 |
| 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安全・健康確保対策及び労働条件確保対策    | 27 |
| 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安全・健康確保対策及び労働条件確保対策 | 27 |
| エ   | 原発での廃炉作業・除染作業等業務における違法派遣対策                          | 27 |
| (2) | 復興に向けた就労支援  | 28 |
| ア   | 避難県民の帰還のための就労支援の推進                                  | 28 |

### 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                     | 30 |
| (1) | 労働条件の確保・改善対策                      | 30 |
| ア   | 基本的労働条件の確立                        | 30 |
| イ   | 外国人技能実習生等の労働条件確保・改善対策             | 31 |
| ウ   | 障害者の労働条件確保・改善対策                   | 31 |
| (2) | 最低賃金制度の適切な運営                      | 31 |
| (3) | 第13次労働災害防止計画の推進及び労働者の安全と健康確保対策の推進 | 31 |
| ア   | 第13次労働災害防止計画                      | 31 |
| イ   | 災害多発業種における労働災害防止対策                | 32 |

|     |                                    |    |
|-----|------------------------------------|----|
| ウ   | 転倒災害防止のための取組                       | 33 |
| エ   | 治療と仕事の両立支援                         | 33 |
| オ   | メンタルヘルス対策等の健康確保対策                  | 34 |
| カ   | 化学物質対策及び石綿ばく露防止対策                  | 34 |
| キ   | 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援         | 35 |
| ク   | 外国人労働者の労働災害防止対策                    | 35 |
| (4) | 労災補償対策の推進                          | 35 |
| ア   | 労災保険制度の適正な処理                       | 35 |
| イ   | 相談者等への対応及び労災保険制度の周知等               | 35 |
| 2   | 職業安定担当部署の重点施策                      | 36 |
| (1) | 円滑な職業紹介業務の運営による就職支援                | 36 |
| ア   | ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価<br>・改善の取組  | 36 |
| イ   | ハローワークシステムの刷新による職業紹介業務の強化          | 36 |
| ウ   | 公正な採用選考システムの確立                     | 37 |
| エ   | 失業なき労働移動の実現                        | 37 |
| オ   | 雇用保険制度の安定的運営                       | 37 |
| (2) | 就職氷河期世代に対する支援                      | 38 |
| (3) | 新規学校卒業者の就職支援                       | 39 |
| ア   | 新規高卒者等に対する就職支援                     | 39 |
| イ   | 新規大卒者等に対する就職支援                     | 39 |
| (4) | 子育てする女性等に対する雇用対策の推進                | 39 |
| (5) | 高齢者の雇用対策の推進                        | 40 |
| (6) | 障害者雇用対策の推進                         | 40 |
| ア   | 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援              | 40 |
| 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           | 41 |
| ウ   | 多様な障害特性に対応した就労支援の強化                | 41 |
| エ   | 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の<br>支援の充実 | 41 |
| (7) | 配慮を必要とする者等への就職支援                   | 42 |
| ア   | 生活保護受給者等対策の推進                      | 42 |
| イ   | 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進          | 42 |
| ウ   | がん患者等長期療養者支援                       | 43 |
| (8) | 人材確保対策の推進                          | 43 |

|      |   |    |
|------|---|----|
| ア    | 人材不足分野などにおける人材確保対策  | 43 |
| イ    | 外国人材受入れの環境整備  | 44 |
| (9)  | 地域雇用対策の推進   | 44 |
| ア    | 地方自治体と一体となった雇用対策の推進                                       | 44 |
| イ    | 地域雇用対策の推進   | 44 |
| (10) | 労働力需給調整事業の適正な運営の推進  | 45 |
| ア    | 労働者派遣事業関連   | 45 |
| イ    | 職業紹介事業関連  | 45 |
| (11) | 公的職業訓練の推進及び職業能力開発への支援                                     | 45 |
| 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）<br>の実施                       | 45 |
| イ    | 公的職業訓練への適切な受講あつせん   | 46 |
| ウ    | 公的職業訓練修了者の就職支援  | 46 |
| エ    | ジョブ・カード制度の推進  | 46 |
| オ    | 教育訓練給付による労働者のキャリア形成支援                                     | 47 |
| 3    | 雇用環境・均等担当部署の重点施策  | 47 |
| (1)  | 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の<br>確保対策等の推進                        | 47 |
| (2)  | 育児・介護休業法の確実な履行に向けた適切な指導等                                  | 48 |
| (3)  | 総合的ハラスメント対策の一体的実施   | 48 |
| (4)  | 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<br>及びあつせん                      | 48 |
| 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<br>労働法、労働施策総合推進法関係の紛争解決の援助 | 49 |
| (5)  | 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発）                                       | 49 |
| ア    | 無期転換ルールの周知・啓発及び有期雇用特別措置法の<br>円滑な施行                        | 49 |
| イ    | 労働法制の普及等に関する取組  | 49 |
| (6)  | 使用者による障害者虐待事案への迅速・的確な対応                                   | 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   | 50 |
| (2)  | 労働保険料等の適正徴収等  | 50 |

|                      |    |
|----------------------|----|
| ア 実効ある滞納整理の実施        | 50 |
| イ 実効ある労働保険料算定基礎調査の実施 | 50 |
| (3) 電子申請の更なる利用促進     | 51 |

#### 第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

|  |    |
|--|----|
| 1 計画的効率的な行政運営及び綱紀の保持                         | 52 |
| (1) 計画的な行政運営                                 | 52 |
| (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化                  | 52 |
| (3) 綱紀の保持                                    | 52 |
| 2 地域に密着した行政の展開                               | 52 |
| (1) 地方公共団体との連携                               | 52 |
| (2) 労使団体等との連携                                | 53 |
| (3) 積極的な広報の実施                                | 53 |
| 3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応 | 54 |
| (1) 行政文書の適正な管理                               | 54 |
| (2) 保有個人情報の厳正な管理                             | 54 |
| 4 災害対応の実施強化                                  | 54 |

## 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。

そして、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200万人を割り込み、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った。令和2年2月の推計人口（福島県「福島県現住人口調査月報（令和2年2月1日現在）」）は、183万8千人となり、ピーク時に比べ、約30万人の減少となっている。

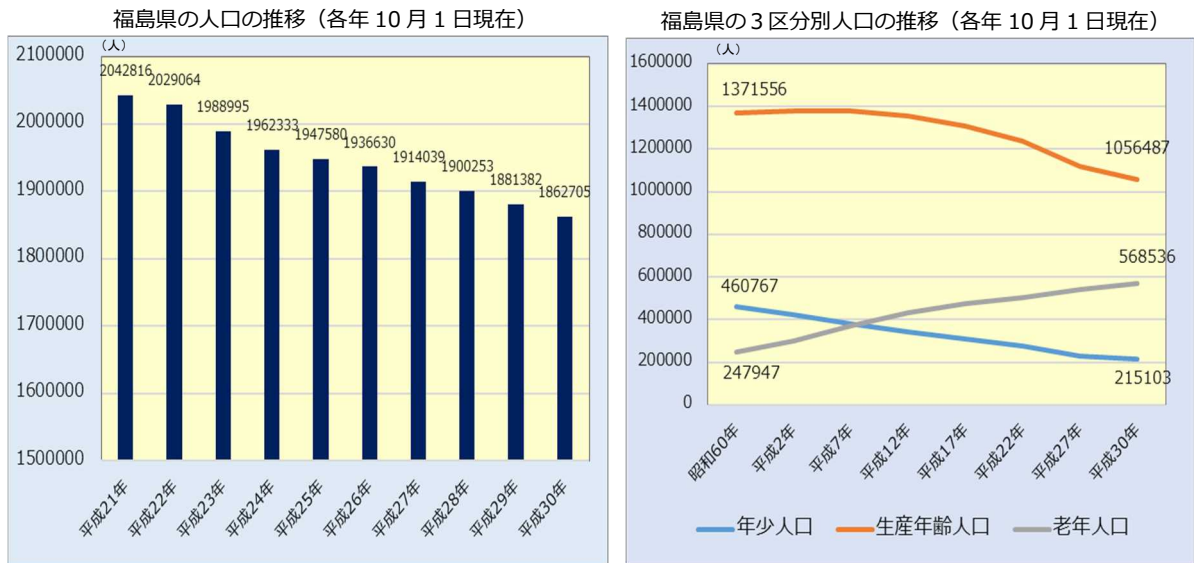
人口動態をみると、平成30年（1月～12月）には、自然動態（出生者数－死亡者数）が12,143人、社会動態（転入者数－転出者数）が6,513人のマイナスとなり、全体では18,656人の減少となった。前年と比較すると、自然動態において減少数が699人拡大する一方、社会動態において減少数が895人縮小している。

また、年齢3区分別の人口（平成30年10月現在）は、年少人口（0～14歳）が215,103人、生産年齢人口（15～64歳）が1,056,487人、老年人口（65歳以上）が568,536人となっており、それぞれ県人口の11.7%、57.4%、30.9%を占めている。平成2年との構成比で見ると、年少人口は8.4ポイント減少、生産年齢人口は8.2ポイント減少、老年人口は16.6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「平成30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、福島県の人口は2040年（令和22年）に約143万人にまで減少するものと推計している。





（資料出所：福島県「平成 30 年福島県現住人口調査年報」）

## （2）経済情勢

県内景気は、令和元年に発生した台風 19 号等による下押しの影響は和らいでいるものの、一部に弱い動きがみられることから、回復に向けた動きが下踏み状態にある。

最終需要の動向をみると、公共投資は、趨勢的には減少しているものの、東日本大震災からの復興へ向けた取り組みが続く中、台風 19 号等の復旧関連工事がみられることから、高水準にある。住宅投資は減少し、個人消費は、緩やかに持ち直している。また、設備投資は、高水準で推移している。

鉱工業生産は、総じてみれば高水準の生産を維持しているものの、海外経済減速の影響から、自動車関連や産業用機械、情報関連財を中心に引き続き減産の動きがみられる。この間、台風 19 号等による下押しの影響は、操業を再開する企業が広がる中、挽回生産による増産の動きもみられるなど、和らいでいる。（日本銀行福島支店「福島県金融経済概況（2019 年 12 月分）」）

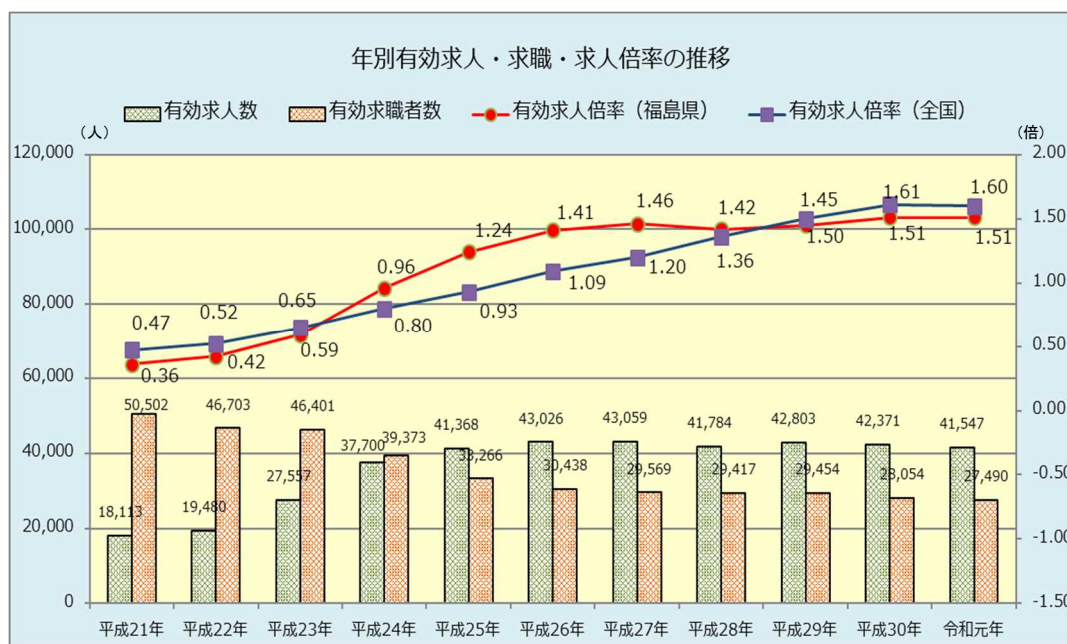
なお、新型コロナウイルス感染症に関し、福島労働局の特別労働相談窓口において、県内の企業、労働者等から、中国からの部品供給が滞ることによる生産減、国内宿泊客の減少、会合・イベント等の中止による売上の減少等に伴う休業、助成金等に関する相談が増加しており、県内経済への影響が懸念されるところである。

## 2 雇用をめぐる動向

### (1) 雇用失業情勢

県内の有効求人倍率（季節調整値）は、東日本大震災の復旧・復興事業の急増等から、平成24年から28年にかけて全国平均を上回り推移してきた。その後も全国的な雇用環境の改善とも相まって高水準が維持され、令和元年平均では1.51倍となっている。

有効求人数（原数値）は、復興関連事業のピークアウトの影響があるものの、多くの業種で人手不足の状況が継続していることから、平成25年以降、4万人を超える高い水準で推移している。一方、有効求職者数（原数値）は、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、平成27年以降、3万人を下回る低い水準まで減少しており、求人が求職を大きく上回る状況で推移している。



(資料出所：福島労働局業務統計)

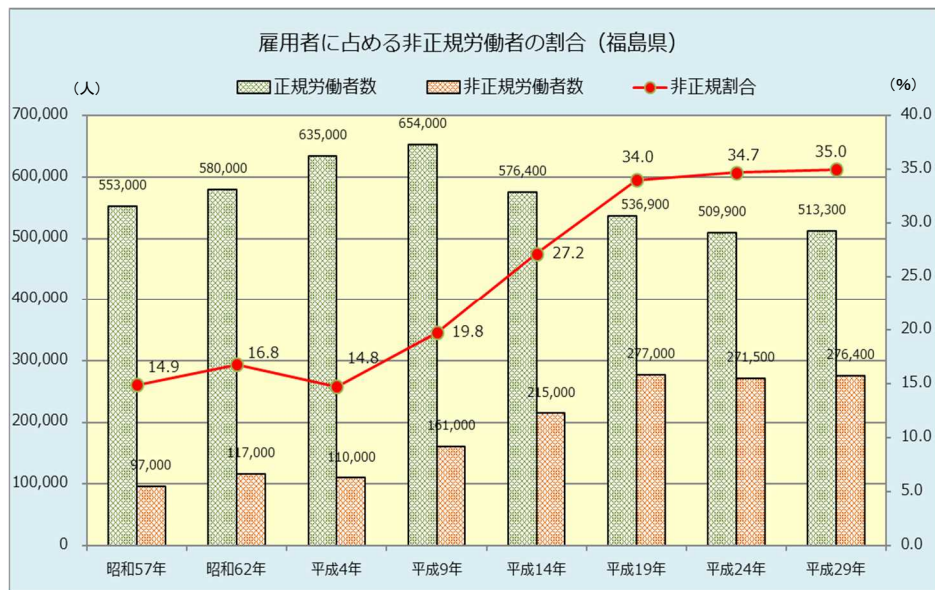
正社員の有効求人倍率（令和元年平均の原数値）は1.12倍で、統計開始（平成16年）以降最高となるなど高い水準で推移しており、建設業、運輸業等の人手不足の業種を中心に正社員求人への転換が進んでいる。

地域別の有効求人倍率（令和元年平均の原数値）では、県北1.30倍、県中・県南1.53倍、会津1.31倍に対して、いわき1.66倍、相双2.44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・調理）、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。

## （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、正規雇用労働者（一般職員又は正社員）が51万3千人（男35万人・女16万3千人）、非正規雇用労働者（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）が27万6千人（男9万2千人・女18万4千人）であり、いずれも前回調査（平成24年）に比べ増加しているが、非正規雇用労働者の割合は35.0%を占め、微増している。

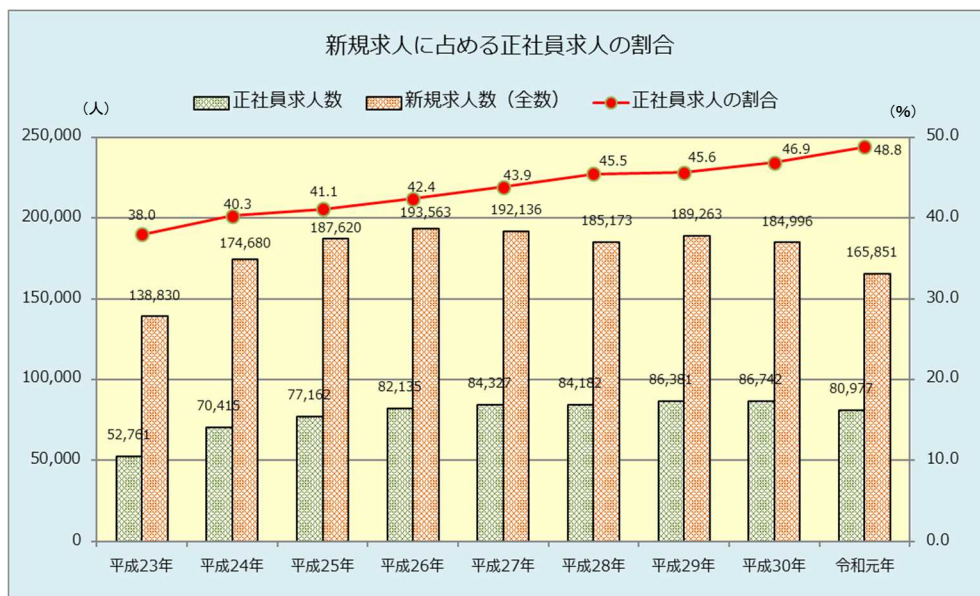


（資料出所：総務省 「平成29年就業構造基本調査」）

また、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よると、「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%、「正規の職員・従業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」）

県内の新規求人の動きをみると、正社員求人の割合は、平成23年平均の38.0%から年を追うごとに上昇し、令和元年平均は48.8%と5割弱を占め

るまでになっている。この背景には、雇用失業情勢等の改善により、多くの職種で人手不足の状況が続いているため、人材確保の観点から待遇の改善等を図る動きが進展していることがうかがえる。ただし、一方では、前述のとおり「正規の職員・従業員の仕事がないから」といった理由で非正規の就業形態に従事している者も少なからず見受けられる。

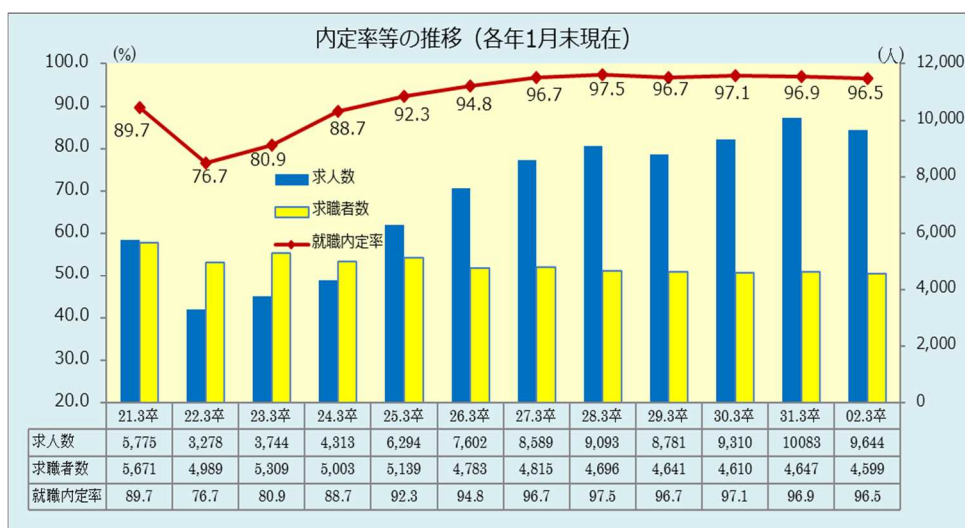


(資料出所：福島労働局業務統計)

### (3) 若者の雇用状況

県内の高等学校を令和2年3月に卒業する予定の生徒に関する職業紹介の状況は、令和2年1月末時点で求人倍率2.10倍、就職内定率96.5%と引き続き高い水準で推移しているが、就職内定者の県内比率は73.2%と昨年を下回る状況となっている。また、県内の大学等卒業者の就職状況をみても、令和元年3月卒業者の就職率は97.1%と高い水準にある一方、県内就職率は48.9%となっている。

また、就職後3年以内に離職する割合について、平成28年3月卒業の新規高卒者をみると、福島県内では39.3%と全国平均の39.2%とほぼ同水準となっており、おおむね改善傾向にあるものの、依然として4割近くが就職後3年以内に離職している。



(資料出所：福島労働局業務統計)

### (4) 女性の雇用状況

平成29年の県内の女性雇用者数は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%となっている。また、女性雇用者のうち正規の職員・従業員は16万3千人で、5年前に比べ3千人減少しており、全国で見ると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。

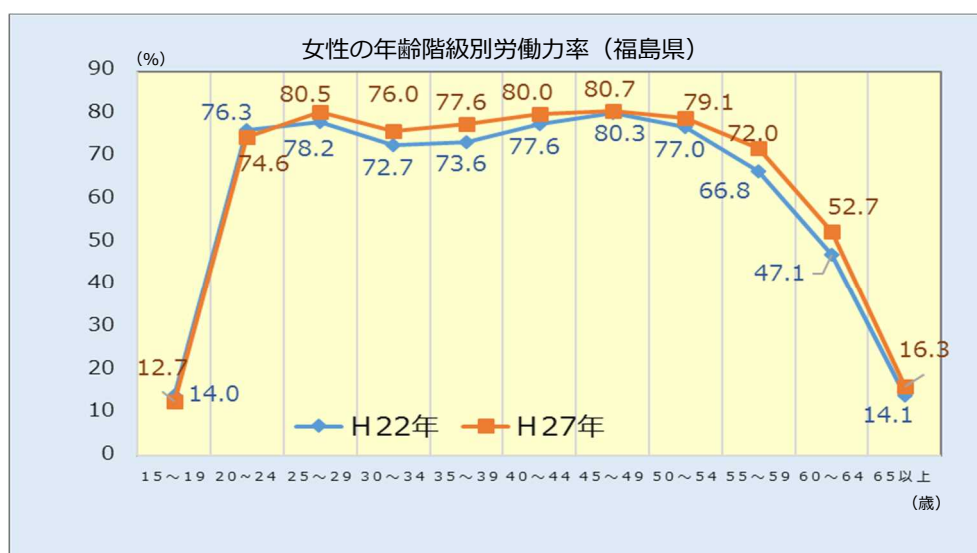
女性労働者の平均年齢は47.2歳、平均勤続年数は13.3年となっており、いずれも全国平均を上回っている。(総務省「平成29年就業構造基本調査」)



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」）

しかしながら、潜在的労働力率を見ると、実際の就業率との間には差があり、就業を希望しながらも就業していない女性も多い。

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247,500円で前年比0.6%増となっているが、男女間の賃金格差（男性＝100）は、前年を0.1ポイント下回る73.3となっている。（厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」）



（資料出所：総務省「国勢調査」）

## （5）高年齢者の雇用状況

平成30年度における65歳以上の新規求職申込件数は3,809人、就職件数は808件と、ともに過去最高となり、平成21年度と比較すると新規求職申込件数は2.2倍、就職件数は4.2倍となっている。

令和元年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48,434人であり、常用労働者数321,327人のうち15.1%を占めている。

年齢階級別に見ると60～64歳が28,430人、65～69歳が14,405人、70歳以上が5,599人となっており、平成24年度以来各区分とも毎年増加している。

る。

令和元年6月1日における65歳までの高齢者雇用確保措置（従業員31人以上）のある企業の割合は99.7%となり、65歳定年制を採用する企業は20.6%となっている。

また、希望者全員が66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は32.0%、70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は29.3%と年々増加傾向で推移している。

なお、定年制を廃止した企業の割合は2.6%である。



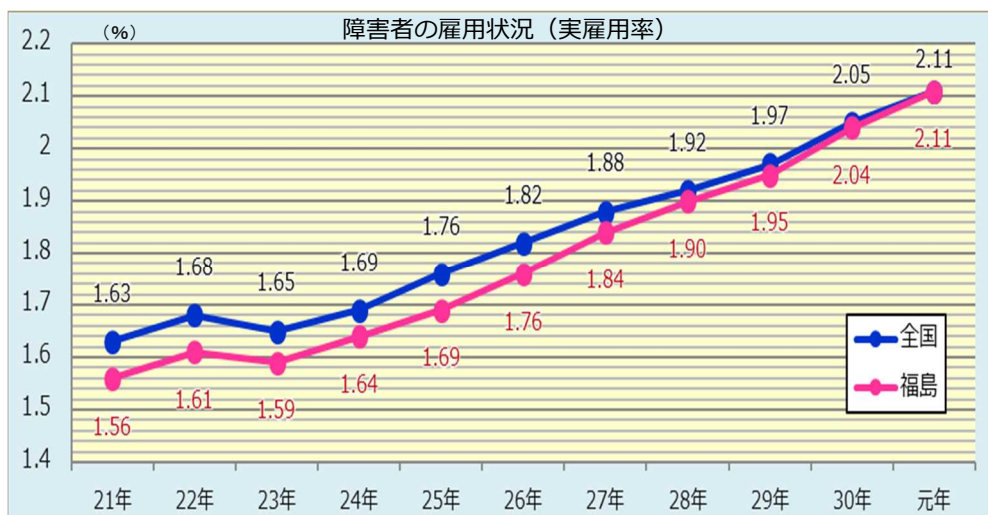
(資料出所：福島労働局業務統計)

## (6) 障害者の雇用状況

平成30年度における新規求職申込件数は2,953人、就職件数は1,454件と、ともに過去最高となり、障害者の就労意欲の高まりが見られる。

令和元年6月1日現在の民間企業における雇用障害者数は5,126人であり、過去最高を更新している。また、実雇用率も2.11%と8年連続で過去最高を更新し、全国平均と同水準になったが、依然として法定雇用率の2.2%には達していない状況にある。

また、令和元年における公務部門の実雇用率は、一部改善は見られ前年度を上回ったが、市町村等の機関の実雇用率は2.11%と法定雇用率の2.5%を下回っている。



(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、令和元年の申告対応件数は498件で、前年比200件（28.6%）減となっている。業種別では、建設業の占める割合が42.4%と最も高く、次いで商業が10.0%、接客娯楽業が9.6%となっている。申告事項別では、「賃金不払」の占める割合が67.1%と最も高く、次いで「解雇予告」が9.6%となって



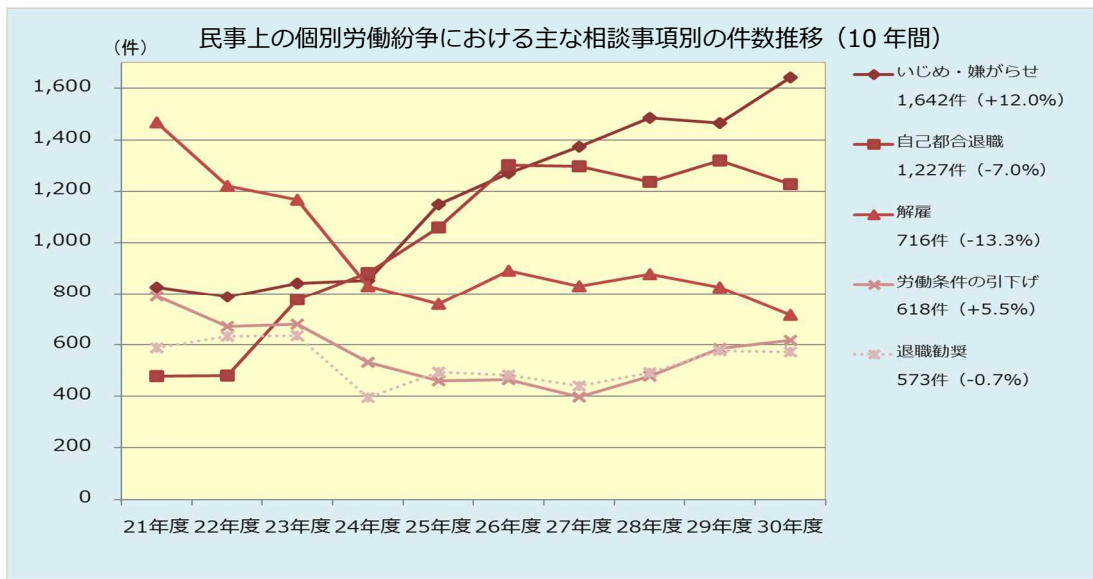
いる。

## イ 労働相談等の状況

平成 30 年度に県内 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 16,696 件で、前年度より 3.2%減少した。このうち、民事上の個別労働紛争に係る相談は、前年度に比べ 0.7%減少の 5,655 件であり、主な相談事項は、「いじめ・嫌がらせ」(1,642 件)、「自己都合退職」(1,227 件)、「解雇」(716 件)の順となっている。

また、平成 30 年度に雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に係る相談は 758 件であり、育児・介護休業法に係る相談が約 63%を占め、次いでセクシュアルハラスメントの相談が 20.7%となっている。

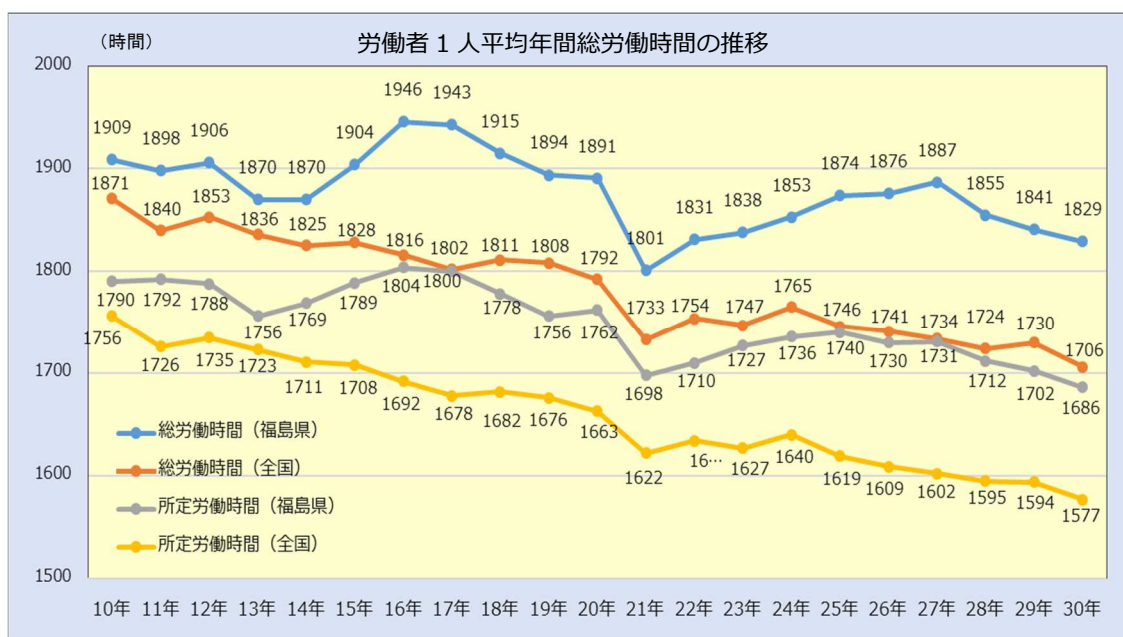
さらに、県内の企業からは、平成 31 年 4 月 1 日から施行された改正労働基準法について、年次有給休暇の時季指定の義務化や時間外労働の上限規制に対応するために必要な実務的な質問や相談が寄せられている。



(資料出所：福島労働局業務統計)

## (2) 労働時間の状況

県内における一人平均の年間総労働時間は、年間 1,829 時間（全国平均 1,706 時間）となっている。業種別では「運輸業、郵便業」で働く労働者の労働時間が長くなっている。（厚生労働省「平成 30 年毎月勤労統計調査結果年報」）



(資料出所：厚生労働省「平成 30 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、290,641 円（全国平均 323,553 円）となっており、前年比で 1.9%減少している。（厚生労働省「平成 30 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）

令和元年 10 月 1 日から適用する福島県最低賃金は、時間額で 798 円であり、前年比で 26 円引き上げられた。時間額に統一された平成 14 年以降で最大の引上げ幅となったが、全国加重平均額である 901 円は下回っている。

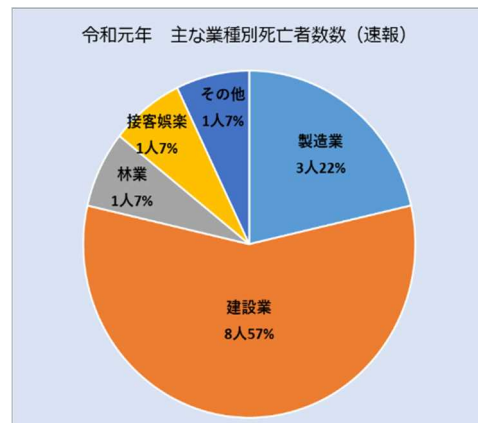
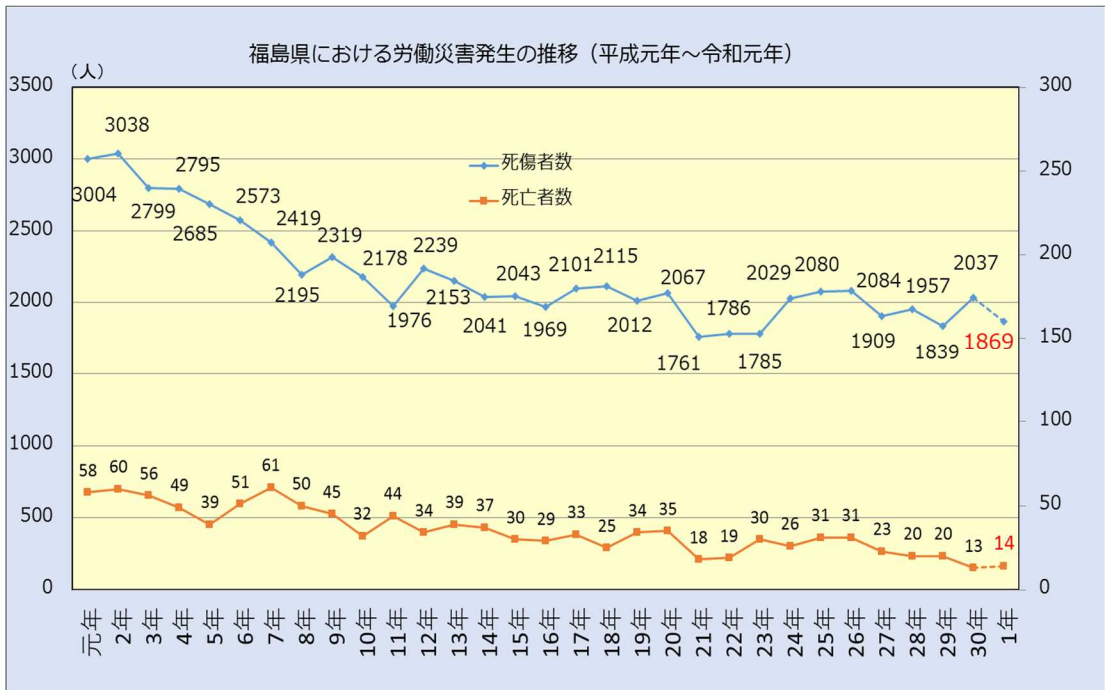
## (3) 労働災害の状況

県内における令和元年の労働災害発生状況（令和 2 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 1,869 人であり、対前年比 110 人（5.6%）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14人であり、対前年比1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800人(対前年比62人(7.2%)減少)と最も多く、全産業の4割以上を占めている。また、製造業が443人(対前年比11人(2.5%)増加)、建設業が330人(対前年比33人(9.1%)減少)、道路貨物運送業が181人(対前年比10人(5.2%)減少)となっている。

また、死亡者数については、建設業が8人(対前年比1人増加)と最も多く、全産業の半数以上を占めている。また、製造業が3人(対前年比1人増加)、林業が1人(前年同数)、金融広告業が1人(対前年比1人増加)、接客娯楽業が1人(対前年比1人増加)となっている。



(資料出所：福島労働局業務統計)

## (5) 労災補償の状況

平成 30 年度の労災保険の総支給件数は 80,019 件（対前年比 1.01%増）、新規受給者数は 9,734 人（対前年比 1.03%増）とほぼ横ばいで推移している。

一方、脳・心臓疾患、石綿関連疾患に係る請求件数はそれぞれ 10 件程度であり、横ばいで推移しているが、精神障害に係る請求件数は前年より 4 件増加し 21 件となり増加傾向にある。

また、原発事故に伴う復旧工事や除染作業に従事した労働者等から、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見られる。

## 4 東日本大震災からの復興に向けた現状

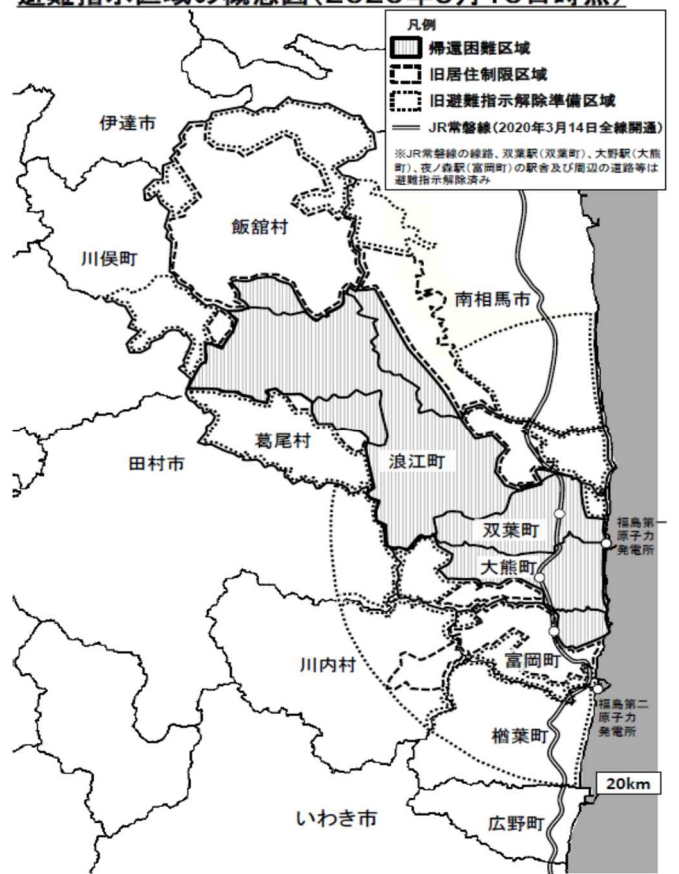
### (1) 避難等区域の状況

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 日に檜葉町、平成 28 年 6 月 12 日に葛尾村、同年 7 月 12 日に南相馬市において、それぞれ避難指示が解除された。

また、飯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 日に一部解除されている。大熊町では平成 31 年 4 月 10 日に居住制限区域及び避難指示解除準備区域が一部解除された。

この結果、令和 2 年 3 月 1 日時点の避難指示区域は、双葉町全域と大熊町、富岡町、浪江町、南相馬市、葛尾村、飯舘村の一部となっており、双葉町の一部が避難指示解除準備区域、その他は帰還困難区域と指定されていたが、この区域内で、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。

避難指示区域の概念図(2020年3月10日時点)



## (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、県内外を合わせて、令和元年12月には約41,000人(県内に約10,000人、県外へ約31,000人)であり、平成24年5月のピーク時(16万4,865人)に比べ減少したものの、依然として多数の県民が避難している状況にある。

県外への避難状況では、東北では宮城県、山形県、関東では東京都、茨城県、埼玉県、栃木県及び新潟県の比率が高くなっている。

震災から9年が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、子供の学校や新しい仕事に就き避難先での生活基盤が固まっていることなど様々な理由から帰還できない現実がある。

## (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 8,000 戸余りが完成し(令和元年 10 月末現在)、入居が進められている。

地震・津波被害を受けた公共土木施設等については、災害復旧工事査定決定数 2,159 か所(平成 31 年 2 月末現在)のうち 94.5%の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は、平成 29 年 11 月に福島～米沢北間が、平成 30 年 3 月に相馬山上～霊山間が、令和元年 12 月に相馬山上～相馬間が開通し、常磐自動車道に繋がった。

今後、令和 2 年度内には霊山～桑折 JCT 間が開通し、東北自動車道と繋がる予定である。

鉄道については、一部不通となっていた J R 常磐線は、平成 29 年 4 月に小高～浪江間、同年 10 月には竜田～富岡間が、令和 2 年 3 月 14 日には浪江～富岡間が運転を再開し全線開通した。

#### (4) 原発の廃炉措置等に向けた作業（以下「廃炉作業」という。）の現状

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、平成 31 年 4 月から、3 号機で取り出しが行われており、令和 2 年 2 月 24 日までに、566 体のうち 84 体の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たところであり、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る。

これらの他にも、福島第一原子力発電所内では、倒壊リスクのある 1 号／2 号機共用排気筒の解体工事、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%まで拡大されている。

このような状況の中、令和元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3件（前年同数）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、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m<sup>3</sup>の汚染土壌等が中間貯蔵施設に搬出されることとなっている。中間貯蔵施設には、令和2年1月9日時点で、約592万m<sup>3</sup>の汚染土壌等が搬出されたところであり、令和2年度は約400万m<sup>3</sup>の輸送が予定されている。

このような状況の中、令和元年に中間貯蔵施設の建設・運営中に死亡災害が2件発生している。

#### **（６）県民の健康確保対策の状況**

福島県では、原発事故による放射性物質の拡散や避難等を踏まえ、将来にわたる県民の健康の維持、増進を図ることを目的として、被災当日の県内居住者等約205万人を対象に「県民健康調査」を行っており、外部被ばく線量の推計調査（基本調査）、甲状腺検査、健康診査、こころの健康度・生活習慣に関する調査、妊産婦に関する調査が行われている。

## 第2 労働行政の最重点施策

福島県の人口減少が続いている中、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。

また、震災及び原発事故から10年目を迎えようとしている中であって、復旧・復興関連に従事する労働者の安全・健康をはじめとした労働条件の確保を図るとともに、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、「魅力ある職場づくりの推進」と「東日本大震災からの復興支援」の2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、労働局内各部・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。

加えて、令和元年10月の台風19号等により県内各地で甚大な被害に見舞われたこと、また、新型コロナウイルスの感染の広がりにより地域経済に与える影響が懸念されていることにかんがみ、特別労働相談窓口においてきめ細かな相談に努めるとともに、各種助成金の支給等による支援を図ることとする。

### 1 魅力ある職場づくりの推進

#### (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。

このような中、福島労働局では、労働施策総合推進法において、中小企業における働き方改革の取組の推進のために設置することとされている協議会として、地域の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、この場において、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。令和元年度に開催された同協議会では、「2019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、令和2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%以下にすることを目標に掲げており、福島労



働局では、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。

また、本年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。）にも適用される。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、本年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、中小企業等が令和3年3月31日まで適用が猶予される）、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る。

福島県働き方改革推進支援センターが実施したパートタイム・有期雇用労働法に関する企業へのアンケート結果によると、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた課題として、「人件費の増加」が28%、「待遇差理由の説明が難しい」が23%であった。この結果を踏まえると、各企業においては、人件費の増加に対応するための原資の確保や、働く方への待遇についてのわかりやすい説明を行う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、これに関連する助成金や不合理な待遇差を解消するための取組手順等の具体的な内容を取り入れる必要がある。

このほか、本年6月には、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の施行が予定されている。平成30年度に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1,642件となっており、4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。

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の推進**

### **（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、福島県働き方改革推

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アウトリーチ型支援や出張相談、セミナー、専門家が自ら直接企業を訪問するプッシュ型支援等を行う。

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、事業場内最低賃金の引上げに向け業務改善助成金の活用を促すとともに、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、年休の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**

福島県と福島労働局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、引き続き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・啓発等を行っていく。

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。

働き方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、福島県雇用対策協定に基づき福島県と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。

さらに、当局独自で確立している、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、労働時間取引環境・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。

#### (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、福島県働き方改革推進支援センターと連携を図り、各事業場の個別の状況を踏まえた内容の説明会及び個別訪問による長時間労働是正に向けた相談・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

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して説明会を開催する等により法制度の周知を図る。周知に当たっては、事業主における取組が推進されるよう、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」及び取組事例等の支援ツールや、キャリアアップ助成金の説明も併せて行うこととする。

また、労働者が安心して相談できる窓口を労働局の雇用環境・均等室に設置する。

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業等については、福島県働き方改革推進支援センターにおいて、アウトリー

チ型支援や出張相談、セミナー、プッシュ型支援等により、きめ細やかな相談支援を行う。

## ウ 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円滑な施行に向けて、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「職場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。

## (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

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進のため、平成28年度～平成32年度の5か年の計画として福島県正社員転換・待遇改善実現プランを策定し、ハローワークによる正社員就職・正社員転換93,055人（平成31年3月改定）を目標として平成28年度から取り組んでおり、この目標は、「2019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」の目標に掲げて、各施策に取り組んでいるところである。

また、少子高齢化の進展、全国的な雇用環境の改善に伴い有効求人倍率が高い水準で続いている中、若者の採用に苦慮している企業が多数みられるところである。一方、採用した若者が職場に定着せずに離職してしまうという問題も挙げられているところであり、必要な人材の確保に向け、採用と定着を向上させていくための以下の施策を推進する。

## ア 福島県正社員転換・待遇改善実現プランに基づく施策の推進

福島県正社員転換・待遇改善実現プランに基づき、正社員に重点を置いた求人開拓及び非正規雇用求人の正社員求人への転換働きかけ等による正社員求人の確保を行う。また、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 ユースエール認定企業制度の普及拡大

若者の採用・育成に積極的に取り組み、若年層の雇用管理の状況などが優良な中小企業でも、知名度等から若者の応募が無いなど採用面で課題があるため、こうした企業を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、認定企業のPR等の支援を積極的に進める。令和2年2月末現在の県内のユースエール認定企業数は52社となっており、認定企業については、PR冊子に掲載し、県内の高等学校への配布とともに銀行の待合への配置等により、周知に努める。

さらに、未認定の企業に対しては、若年層の雇用管理改善の取り組みを促し、同制度の認定申請を勧奨する。

## ウ 労働関係法令違反を繰り返す求人者からの求人不受理の取組

新卒採用時のトラブルは、新規学卒者の職業生活に長期的な影響を及ぼすおそれがある。このため、就業を継続する上で問題となる労働関係法令違反を繰り返す求人者からの新卒求人を一定期間受け付けないこととし、トラブルの防止を図る。

また、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」の相談体制を強化するとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある場合は、監督署に情報提供する。

なお、一般の求人について、求人条件の相違の申出等があった場合は、迅速に事実関係を確認し、必要に応じ指導等を行う。また、ハローワークの求人に関する申出を全国一律に受け付けている専用窓口「ハローワーク求人ホットライン（求職者用）」について、周知をさらに進める。

## エ 職場定着支援

職業の安定を実現するため、雇用の入口の部分で働きかける「就職・採用の促進」はもとより、雇用した労働者に対して働きかける「定着・雇用維持・雇用継続・正社員転換等による雇用の安定化」に取り組む。

ハローワークではこの取組として、安心して安定的に働き続けることができる魅力ある職場づくりを行う事業主支援のため、「若年者」「障害者」「メンタルヘルス不調者」「疾患を抱える従業員」「育児・介護をす

る者」を雇用する事業主が抱える雇用継続の課題について、助言指導を行う就業継続サポートプランを実施している。

特に、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援するキャリアアップ助成金の活用を促し、非正規労働者等の雇用の安定、処遇改善等を積極的に促進する。

また、事業所及び経済団体等に対して在職者向け訓練（従業員のスキルアップのための訓練、認定職業訓練、専門実践教育訓練等）を広く周知し、人材開発支援助成金の活用を促す。

さらに、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援することを目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部（以下「機構福島支部」という。）に設置する「生産性向上人材育成支援センター」についてもこれら訓練の活用促進のため効果的な周知を図る。

### **（３）女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援の推進**

一人ひとりの女性が自らの希望に応じて能力を最大限に発揮できるよう、女性の活躍推進をさらに進めるとともに、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和２年４月より順次施行される女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。

また、「2019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」において、令和２年までに民間企業課長相当職に占める女性の割合を 15%以上にすることを目標に掲げて、各施策に取り組んでいるところである。

なお、全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

#### **ア 女性の活躍推進**

新たな情報公表等が求められる改正女性活躍推進法について、関係機関と連携し、働き方改革の推進のための啓発の機会などを活用した周知徹底を図る。

常用労働者数 301 人以上の企業については、複数項目の公表が求められるため、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。

併せて、行動計画の策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに、法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意しつつ、課題の改善に当たって必要な助言を行うなど、取組の実効性の確保を図る。

## イ 仕事と家庭の両立支援

全ての労働者が仕事と家庭の両立が可能となるように、パパ・ママ育休プラスやパパ休暇、育児休業制度等の個別周知及び育児目的休暇に係る努力義務など、育児休業制度等の周知を行う。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース等）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め、助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男性の育児休業取得促進を始め、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。

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。

※「パパ・ママ育休プラス」…父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する月まで取得可能

## 2 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

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ている。

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・搬出及びそれらの処理・保管が本格化していること等を踏まえ、安全対策や労働条件確保対策を図るとともに、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の安全・健康確保対策及び労働条件確保対策**

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の安全・健康確保対策及び労働条件確保対策

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。

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安全・健康確保対策及び労働条件確保対策

中間貯蔵施設等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。

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。

## エ 原発での廃炉作業・除染作業等業務における違法派遣対策

環境省、福島県、福島県警察本部、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、廃炉作業及び除染作業等業務に係る違法な労働者派遣等の疑いがある事案を把握した場合や、労働者からの申告、相談があった場合には、速やかに調査を実施し、迅速かつ的確な指導を行う。

また、環境省から除染等業務を受注している元請事業主に対し、偽装請負や違法派遣の注意を喚起するリーフレットの送付や除染現場事務所へ

の訪問により、下請事業所も含めた除染等業務における適正な請負の実施を要請する。併せて上記元請事業主を通して、除染等業務に従事する労働者が抱えている諸問題の問い合わせ窓口を周知するリーフレットを除染等業務に従事する労働者に配布する。なお、上記により違法派遣等にかかる情報を把握した場合には、迅速な調査・指導を実施する。

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

## **(2) 復興に向けた就労支援**

震災及び原発事故から9年が経過し、この間、避難指示の解除、避難指示解除地域への帰還に向けた環境整備が進展するとともに、帰還困難区域においても特定復興再生拠点の計画認定が終了するなど、徐々に避難者の帰還も現実的な選択肢となっている。

こうした状況の中、避難者を取り巻く環境等は時間の経過とともに、個別化・複雑化しており、避難指示解除区域等において一人ひとりを巡る様々な事情に応じた帰還者支援の取組を実施することが重要である。

また、避難指示解除区域等における人材確保や人材開発の取組をより効果的に実施する。このため、福島県が実施する「地域活性化雇用創造プロジェクト」との連携により、帰還・定住を希望する者等への雇用創出など、雇用の安定を図る支援を促進することが重要である。

### **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**

福島県が設置する「ふくしま生活・就職応援センター」と連携し、国と県が一体となった帰還者及び避難者に対する総合的な雇用支援を福島県との「福島県雇用対策協定」に基づき推進していく。

#### **(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、

合同就職面接会等の事業を実施する。

**(ウ) 避難者に対するハローワークにおける職業相談**

ハローワーク富岡及び広野サテライト、また令和2年8月に再開する予定の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、引き続き、避難者専門の職業相談員を県内ハローワーク5所に配置し、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、帰還希望者に対して担当者制による帰還・就職支援を行うほか、コーナーが設置されていない全国のア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4回(計216,000部)発行し、県内への帰還及び就職の支援を行う。

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

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

### 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

事業場における個別の状況を踏まえ、基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立させ、これを定着させることが重要である。

一方、県内の外国人技能実習生の推移を見ると、令和元年10月末現在で4,320人となっており、平成30年の同時期と比較して983人増加している。

また、県内の民間企業（常用労働者数45.5人以上）における障害者の雇用状況の推移を見ると、令和元年6月1日現在で5,126人となっており、前年度比で176.5人増加し、過去最高を更新している。

このような状況を踏まえると、技能実習生を含めた外国人労働者及び障害者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図ることが重要である。

さらに、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、死傷者数を5%以上減少させること等を目標としているが、令和元年の労働災害発生状況（令和2年2月速報値）については、死傷者数は平成29年よりも94人（5.3%）増加していることから、労働災害防止対策の一層の推進が必要である。

#### （1）労働条件の確保・改善対策

##### ア 基本的労働条件の確立

労働条件の明示や時間外労働・休日労働に関する協定の締結・届出など基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立とともに、その定着を図るための指導を行う。当該法違反が認められ、重大又は悪質なものであった場合は、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し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて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、賃金の支払等に関する申告事案については、当該労働者の置かれた状況に意を払い、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

## イ 外国人技能実習生等の労働条件確保・改善対策

外国人技能実習機構及び出入国管理機関と連携を図り、外国人技能実習生を雇用する事業場に対して監督指導を実施し、適正な労働条件の確保を図る。

また、外国人技能実習生を含む外国人労働者について、関係機関と連携を図り、これらを雇用する事業場等に対して労働基準関係法令の周知を行う。

このほか、平成31年4月1日から出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律が施行されたことを踏まえ、出入国管理機関との相互通報制度等により連携を図り、特定技能外国人を雇用する事業場に対して監督指導を実施するなどにより、適正な労働条件の確保を図る。

## ウ 障害者の労働条件確保・改善対策

県内の民間企業に雇用されている障害者数が増加していることを踏まえ、関係機関と連携を図り、障害者を雇用する事業場に対して監督指導を実施するほか、各種説明会による労働基準関係法令の周知を図るなど、適正な労働条件の確保を図る。

## (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。

また、特定最低賃金額（5業種）の改定については、それぞれについて、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、周知徹底を図る。

さらに、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、最低賃金の遵守徹底を図る。

## (3) 第13次労働災害防止計画の推進及び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

令和2年度においては、第13次労働災害防止計画の目標達成に向けて、

同計画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重点的に推進するとともに、同計画の重点事項の具体的取組にある転倒災害防止対策、治療と仕事の両立支援、メンタルヘルス対策、化学物質対策及び石綿ばく露防止対策等を推進する。

## イ 災害多発業種における労働災害防止対策

### (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。

特に、昨年10月に発生した台風19号等の復旧・復興工事については、今後本格的な工事が順次発注され、施工されることから、工事発注情報を把握し、適切な時期に指導等を行う。

また、建設業で最も多く発生している墜落・転落災害防止対策については、労働安全衛生規則に基づく措置に加え、「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」に基づく取組について指導等を行う。

さらに、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、高所作業時に使用する墜落制止用器具はフルハーネス型を原則とする改正労働安全衛生規則等や、フルハーネス型の墜落制止用器具への買い換えを促進する「既存不適合機械等更新支援補助金」について周知を行う。

### (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。

### ウ 転倒災害防止のための取組

転倒災害は、依然として死傷災害の約4分の1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。

また、転倒災害等を防止する上で、労働者が最低限守ることを示した「守ってゼロサイカード」の周知と利用の勧奨を行う。

### エ 治療と仕事の両立支援

福島県、福島県経営者協会連合会、日本労働組合総連合会福島県連合会、(一社)福島県医師会、福島産業保健総合支援センター等を構成員とする福島県地域両立支援推進チームを開催し、チーム構成員と連携の上、「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」の周知を行う。



また、福島産業保健総合支援センターにおいて、労働者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターの養成研修会の開催を予定していることから、当該研修会の周知と受講勧奨を行う。

## オ メンタルヘルス対策等の健康確保対策

ストレスチェック等のメンタルヘルス対策を推進するため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づく取組について指導等を行う。併せて、『『過労死等ゼロ』緊急対策』に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を行う。

また、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、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等について指導等を行い、その徹底を図る。

さらに、労働者の健康確保を図るため、必要な健康診断、健康診断結果に基づく事後措置等の実施について指導等を行うとともに、高齢者の医療の確保に関する法律に基づく保険者への健康診断結果の提供等について周知を行う。

## カ 化学物質対策及び石綿ばく露防止対策

特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく発生抑制、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、解体等を行おうとする建築物等における石綿等の使用の有無に関する調査を行う者の要件の明確化などを内容とする石綿障害予防規則等の改正が予定されていることから、改正が行われた場合には、当該改正規則等の周知を行う。

#### キ 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

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、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」（仮称）に基づく取組について指導等を行う。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金（令和2年度創設予定）等の周知を行う。

#### ク 外国人労働者の労働災害防止対策

外国人労働者については、一般的に日本語や日本の労働慣行に習熟していないことが労働災害の発生に繋がることから、外国人労働者を雇用する事業場に対し、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等について周知等を行う。

### （４）労災補償対策の推進

#### ア 労災保険制度の適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度については、引き続き労災指定医療機関への労災請求の勧奨を依頼するとともに、認定基準等に基づく的確な労災認定を徹底する。

また、「労災かくし」の排除を期すため、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を引き続き行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間との連携により、「労災かくし」の把握調査を行う。

#### イ 相談者等への対応及び労災保険制度の周知等

相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する定期的な処理状況の連絡を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、移送費、援護金、未支給金などの請求ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

廃炉作業や除染等業務に従事する者は、全国から来県しており、被災後には帰郷しているケースも多くみられることから、これらの者に対する迅速・公正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の労災保険制度のリーフレット「放射線被ばくによる疾病についての労

「災害保険制度のお知らせ」の配布、施設内でのポスターの掲示については引き続き実施する。

外国人労働者については必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。

## 2 職業安定担当部署の重点施策

全国的な雇用環境の改善に伴い有効求人倍率は高い水準が続いている中、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（若年者・女性・高齢者・障害者・配慮を必要とする者等）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推し進めていく必要がある。

また、公的職業訓練の推進及び職業能力開発への支援を推進するためには、第四次産業革命（A I）の進展による産業構造や就業構造の変化に対応するため、働く方一人ひとりの生涯を通じた能力開発を支援して生産性の向上を図っていく必要がある。この中で、地域の訓練ニーズを的確に把握し、公的職業訓練の効果的な実施等を通じて人材育成を一層推進することが重要となっている。

### （1）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、短期的な業績向上だけでなく、利用者である求職者及び求人者の視点に立った中長期的な観点からの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による職業紹介業務の強化

全員参加型社会の実現に向けてハローワークが引き続き労働市場のセ

ーフティネットとしての役割を果たすため、令和2年1月にハローワークシステムの刷新が行われた。

この刷新により、ハローワークインターネットサービスで提供する求人情報がスマートフォンやタブレット等に対応し、また、ハローワークインターネットサービス上に求職者・求人者のマイページが新設され、求人票、求人検索条件の保存や求人申込、採否結果通知がインターネットで行える等、自ら就職活動を行える求職者に対しては、利用者の利便性の向上とともに、ハローワーク業務の効率化を図ったことから、長期求職者など、真に支援が必要な方へのサービスの充実に努めていく。

#### **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人以上と拡大する。

また、企業における本推進員の設置状況を随時把握し、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 失業なき労働移動の実現**

離職を余儀なくされる労働者の早期再就職支援及び定着の支援を目的とした「労働移動支援助成金」の制度を周知するとともに、事業主からの個別の相談については、(公財)産業雇用安定センターと連携を図りながら適切に対応する。

#### **オ 雇用保険制度の安定的運営**

事業主等の行政手続コスト削減のため電子申請の利便性の向上に向けて取組み、併せてハローワークにおける雇用保険適用窓口受付時間を16時までとする変更について周知を図りながら、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) 就職氷河期世代に対する支援

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。

このように、就職氷河期世代への支援は喫緊の課題であることから、県内の関係機関を構成員とした「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」を設置し、各界一体となった当該世代の支援に関する行政支援策等の周知、事業実施計画の作成・進捗管理等を統括し、当該世代の活躍の場の更なる拡大に向けた取り組みを行う。

また、ハローワーク福島に、令和2年度より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。

さらに、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。

就職氷河期世代向け職業訓練「短期資格等習得コース事業」の周知・広報、訓練生の募集、職場体験等の実施及び就職支援などの協力を努める。また、主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース等について、関係機関と密接に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

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」(仮称)

及びトライアル雇用助成金を活用し、安定的な就職が困難な求職者の就労支援を行う。

地域若者サポートステーション事業については、令和2年度から対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、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。

### (3) 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、福島県、福島県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、ハローワークによる計画的な求人開拓を進めるとともに、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。

さらに、就職希望の高校生に対し、就職支援ナビゲーターによる就職準備から就職後のフォローアップまでの一貫した支援を、学校の進路指導担当者と連携の上実施し、就職促進及び定着を図る。

#### 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、令和2年度卒業・修了予定者に対しては、年度前半の企業説明会・面接会の開催に加え、年度後半における未内定者への集中的な就職支援を行い、就職促進を図る。

### (4) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

県内4か所（福島・いわき・会津若松・郡山）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、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、福島県、福島市、会津若松市、郡山市、いわき市及び関係各機関において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。

## (5) 高齢者の雇用対策の推進

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年齢者専用求人一覧表の提供を行う。

また、高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、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。

雇用によらない就労を希望する高年齢者については、シルバー人材センターに誘導し、臨時的、短期的な就労を促進していく。

高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、65歳まで安定した雇用を確保するために高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じない事業主に対しては、高年齢者雇用アドバイザー制度や高年齢者雇用に関する助成金制度の周知を行い、早期導入について指導を実施する。

さらに、65歳以上の定年引上げや65歳以上の継続雇用の延長に向けた環境を整えるため、機構福島支部や地方公共団体と連携を図り、機構の65歳超雇用推進プランナーによる相談・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の上、地域全体で高年齢者雇用に関する気運の醸成を図っていく。

## (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

地方公共団体等の公務部門が法定雇用率を速やかに達成するため、公務部門向けセミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。

また、就職支援ナビゲーター、職場適応支援者による公務部門における

障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を図る。

さらに、令和2年4月に施行される障害者活躍推進計画の作成・公表への取組に対する支援を積極的に推進する。

#### **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**

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・生活支援センター等関係機関が連携し、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0人企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した企業向けチーム支援等を実施する。

#### **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の養成講座等を開催する。

また、職場定着の向上を図るため、企業側と障害特性などを情報共有するためのツールとして、就労パスポートの普及促進を図り、就労支援を推進する。

さらに、発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターによる支援を専門的に実施するほか、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターによる支援を専門的に実施する。

#### **エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実**

雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務について、事業所等へ積極的に周知・啓発を行い、雇用の質の向上も含め、障害者雇用の一層の促進を図る。また、障害者差別や合理的配慮提供に関する相談に対し、迅速かつ円滑に対応し、事案に応じて必要な助言・指導を実施する。



## (7) 配慮を必要とする者等への就職支援

### ア 生活保護受給者等対策の推進

#### (ア) 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者世帯の高止まりや生活困窮者支援のニーズの高まりに対応するため、生活保護受給者等就労自立促進事業により、生活困窮者を含む生活保護受給者等に対して、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる担当者制の就労支援を行う。

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

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

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

#### (イ) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）を踏まえ、ハローワークと矯正施設・保護観察所等との連携を強化し、刑務所出所者等就労支援事業により、就職を希望する刑務所出所者等の就労支援や職場への定着支援の充実を図る。

また、福島刑務所及び福島刑務支所に就職支援ナビゲーターが週2回駐在し、職業相談・紹介等を実施することにより、刑務所在所中に就職先が決定できるよう支援を行う。

### イ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

地域若者サポートステーション事業において、労働局は、ハローワークと地域若者サポートステーションが円滑に連携できるよう適切な指導・管理に努める。

さらに、労働局及びハローワークにおいては、学校、地域若者サポート

ステーション等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若者無業者等への切れ目ない支援を行う。

#### ウ 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）人材確保対策の推進

#### ア 人材不足分野などにおける人材確保対策

県内3か所（福島・いわき・郡山）のハローワークに人材確保対策コーナーを設置し、人手不足が顕著な福祉、建設、警備、運輸業などの分野に対する総合専門窓口として、業界団体等と連携したイベントの開催及び新たな求職者の掘り起し等、求職者支援と求人者支援を一体的に実施し効果的なマッチングを実施する。

また、福島県や福祉、建設、警備、運輸分野の関係機関を構成員とした福島労働局人材確保対策推進協議会を開催し、各関係機関が連携しながら相互の施策についての理解促進を図るとともに情報の共有を行い、人材確保の施策や取組を実施していく。

高齢者活躍人材確保育成事業を（公財）福島県シルバー人材センターに委託し、サービス業等での人手不足や保育施設及び介護施設などでの現役世代を支える分野で活躍する高齢者を増やし、担い手不足の解消を図る。

特に、女性及び退職予定者をシルバー人材センターの会員に取り込むための周知・広報を行うとともに、就業体験や技能講習を実施し、高齢者が多様な分野で活躍することを推進する。

## イ 外国人材受入れの環境整備

### (ア) 外国人労働者の適正な雇用管理の確保

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。

### (イ) ハローワークにおける多言語相談支援の実施

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」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。

## (9) 地域雇用対策の推進

### ア 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

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

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

### イ 地域雇用対策の推進

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

また、福島県産業政策と一体となった正社員雇用創造への取組を支援

する地域活性化雇用創造プロジェクトにおいて、同協議会への参画等を通じて正社員雇用の創造に係る支援を行う。

過疎地域など雇用機会が特に不足している地域において、事業所の設置・施設整備や創業を行い、地域求職者を雇入れ雇用開発に取り組む事業主に対して地域雇用開発助成金を活用した支援を行う。

## (10) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進

### ア 労働者派遣事業関連

#### (ア) 平成 30 年改正労働者派遣法の周知等

令和 2 年 4 月 1 日施行の改正労働者派遣法（同一労働同一賃金）について、集団セミナー等の機会を捉えて周知するとともに、指導監督を実施する。

#### (イ) 違法派遣の防止（再掲）

原発での廃炉作業及び除染作業等業務に係る違法派遣防止の啓発のため、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）など関係機関による各種会議において周知を行う。また、除染等業務受注の元請事業主に対し、適正な請負の実施を要請する。

廃止された労働者派遣事業者等について、無許可派遣を行っていないか、事業所の実地調査・指導監督を行う。

### イ 職業紹介事業関連

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。

## (11) 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の連携を一層強化するため、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切な受講あっせん

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。

このため、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。

#### ウ 公的職業訓練修了者の就職支援

訓練受講中から求人情報の提供、訓練施設での就職支援セミナーをハローワークが行うなどの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。

#### エ ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カード制度の推進を図るため、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ジョブ・カード運営本部会議において策定した「福島県地域推進計画」に基づき、当該構成機関と連携

し、事業主・求職者・大学等に対し当該制度の周知・普及を図る。

#### **オ 教育訓練給付による労働者のキャリア形成支援**

職業に関し必要とされる知識や技能が変化し、多様なキャリア形成が求められる中、特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練を受講する労働者に対し、労働者の中長期的なキャリア形成の主体的な取り組みを支援するため、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、自己理解や仕事理解による今後の職業生活設計と目標の明確化を図る。

### **3 雇用環境・均等担当部署の重点施策**

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができ、また、仕事と家庭が両立できる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の周知徹底及び履行確保が必要である。

また、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、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（パワーハラスメントは令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和4年4月までは努力義務。）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。

労働相談件数は、過去4年連続で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）雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策等の推進**

男女雇用機会均等法に基づく男女の均等取扱い、妊娠・出産等による不利益取扱いの禁止及びいわゆるマタニティハラスメント防止措置について、周知・啓発を行うとともに、法の履行確保のため、事業主に対する指導を行う。

## (2) 育児・介護休業法の確実な履行に向けた適切な指導等

育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での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周知徹底を図るとともに、法の履行確保のため、事業主に対する指導を行う。

## (3) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

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。

また、大企業におけるパワハラ防止対策については、令和2年6月1日から改正労働施策総合推進法が施行となるため、その周知を徹底するとともに、改正法に基づいた制度の運用を行う。

## (4) 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。

また、令和2年6月から施行される改正労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止対策）に係る相談・助言について適切に対応する。

### 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。

**(5) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発）**

**ア 無期転換ルールの周知・啓発及び有期雇用特別措置法の円滑な施行**

有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み（無期転換ルール）について、適切に相談対応及び指導を行う。  
有期雇用特別措置法については、計画の認定申請の円滑な処理を行う。

**イ 労働法制の普及等に関する取組**

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

さらに、特設サイト「ふくしま高校生・大学生労働局」を活用し、労働法制に関する情報提供を行う。

**(6) 使用者による障害者虐待事案への迅速・的確な対応**

障害者虐待事案の通報を受けた場合及び同事案を発見した場合は、障害者虐待防止法に基づき福島県に通報するとともに、労働局内の担当部署において適切に対応する。

**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。

これらの適用徴収業務を取り巻く現下の状況を踏まえ、以下の項目を重点施策として、引き続き適正かつ効果的な業務運営に努めることとする。

### **(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進**

労働保険の未手続事業一掃対策については、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保等の観点から、関係行政機関、労働保険加入促進業務の受託団体と連携して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**

#### **ア 実効ある滞納整理の実施**

平成30年度の労働保険料等の収納率は98.23%であり、平成26年度から98%台で推移している状況にあるが、引き続き労働保険料等の高い収納率を維持するためには、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。

このため、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。

#### **イ 実効ある労働保険料算定基礎調査の実施**

労働保険料算定基礎調査については、労働保険料の適正な申告・納付を期すため、申告内容に疑義がある事業場に対し計画的に実施するとともに、未手続中に労働災害・失業等の保険事故が発生した事業場、賃金を遡及して支払った事業場、雇用保険料の算定漏れがあるとして情報があつ

た事業場について、随時実施する。

### (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「電子申請体験コーナー」を設置し、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。

また、令和2年4月から、資本金又は出資金の額が1億円を超える法人や相互会社等の特定の法人について、労働保険等に関する一部の手続きを行う場合に電子申請で行うことが義務化されることから、厚生労働省作成のリーフレットについて、ホームページへの掲載、労働局及び監督署の年度更新受付窓口等での配布・掲示等の方法により十分な周知を行う。

## 第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

### 1 計画的・効率的な行政運営及び綱紀の保持

#### (1) 計画的な行政運営

労働局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、各地域の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、労働局・監督署及びハローワークの行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、施策の進捗状況等を定期的に把握するとともに、現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

#### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

#### (3) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、万全を期する。

### 2 地域に密着した行政の展開

#### (1) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、雇用環境・均等室が窓口として中心的な機能を果たし、地方公共団体が実施する各種施策等との緊密な連携を図る必要がある。

このため、福島労働局では、地方公共団体や県議会・市町村会等に対し、労働行政の情報を提供するとともに、必要な都度意見を把握し、行政運営へ

的確に反映するよう努める。

特に、雇用対策協定については、国と地方公共団体との連携を総合的に規定するとともに、地方公共団体の長からの意見を踏まえた地方労働行政の運営を可能とするものであることから、積極的に締結を図ることとする。すでに雇用対策協定を締結している福島県及び福島市・会津若松市・郡山市・いわき市・南相馬市・伊達市においては、重点的に取り組む課題や目標を明確にした雇用対策について、国と地方公共団体とがそれぞれの役割を果たしながら効果的かつ一体的に取り組を行う。

また、現行の雇用対策協定及び雇用対策協定を実施するための計画が、一部の分野に限った内容となっている場合は、引き続き、労働局と各地方公共団体で調整を進めることにより、可能な範囲内で、雇用対策協定及び雇用対策協定を実施するための計画の内容の拡充を図る。

## **(2) 労使団体等との連携**

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、福島地方労働審議会において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営へ的確に反映するよう努めるとともに、その他関係団体等とも連携を図る。

特に、福島県魅力ある職場づくり推進協議会を通じて、県内で働く労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、同協議会の構成員との連携を図る。

## **(3) 積極的な広報の実施**

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。

このため、報道機関に対する定例報告会の開催を始め、地方公共団体や労使団体等の広報誌等の活用により、「法制度の改正」「各行政の重要施策」「雇用失業情勢」等を適切な時期に効果的に周知していく。

さらに、労働局のホームページを活用し、働き方改革を積極的に行う県内企業の実践や各種セミナー及び認定式や表彰式の様子等を幅広く県民に発信し労働行政への理解を促進する。

### 3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

#### (1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても作成・保存する行政文書は国民の共有財産であることの認識を強く持って、文書管理のルールや適切な管理の徹底を図ることとする。具体的には、「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定 令和元年 5 月 1 日一部改正）を基に作成された厚生労働省行政文書管理規則に規定された事項の確実な履行を徹底する。特に行政文書ファイル簿による適正な行政文書管理を徹底するとともに、保存期間が満了した行政文書の廃棄に関しては、所要の手続きをとり、内閣総理大臣の廃棄同意後に廃棄するルールを徹底する。また、公文書の適正な管理に資することから、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

#### (2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

### 4 災害対応の実施強化

災害時において、労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は極めて重大なものとなっている。このため、「福島労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成 24 年 9 月 1 日施行 平成 30 年 6 月 19 日一部改正）等に従い、機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。