

平成31年度 福島労働局行政運営方針（案） ～働く人たちとともに～



平成31年4月



厚生労働省福島労働局

福島労働局

検索

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

平成31年度行政運営方針 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢等

1 福島現状	1
（1）経済情勢	1
（2）雇用失業情勢	1
（3）人口の動向	3
（4）就業構造	3
（5）働く女性等を取り巻く状況	4
（6）労働災害・労災補償の状況	5
（7）福島労働局第13次労働災害防止計画	6
2 魅力ある職場づくりをめぐる動向	6
（1）「働き方改革」をめぐる動向	7
（2）労働条件の確保・改善をめぐる動向	8
（3）若者の雇用状況	9
（4）人手不足の現状と人材確保・人材育成	10
3 東日本大震災からの復興に向けた現状と課題	11
（1）復興に向けた動き	11
（2）復興に向けての課題	14
（3）復興支援に関する取組の情報提供	15

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	16
（1）働き方改革の推進	16
（2）正社員希望者に対する就職支援及び人手不足分野など における人材確保と雇用管理改善	18

(3) 若者の雇用対策	20
(4) 事業主が行う人材育成への支援	22
(5) 女性の活躍推進及び職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	22
(6) 関係機関との連携による取組推進等	23
2 東日本大震災からの復興支援	23
(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	23
(2) 復興に向けた就労支援	27
(3) 復興支援に関する取組の情報提供	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	29
2 職業安定担当部署の重点施策	35
3 雇用環境・均等担当部署の重点施策	43
4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策	46

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	48
2 地域に密着した行政の展開	48
(1) 地方公共団体、労使団体等との連携	48
(2) 積極的な広報の実施	49
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	49
(1) 行政文書の適正な管理	49
(2) 保有個人情報の厳正な管理	49

平成 31 年度福島労働局 行政運営方針（案）

厚生労働省福島労働局

第 1 労働行政を取り巻く情勢等

1 福島の現状

（1）経済情勢

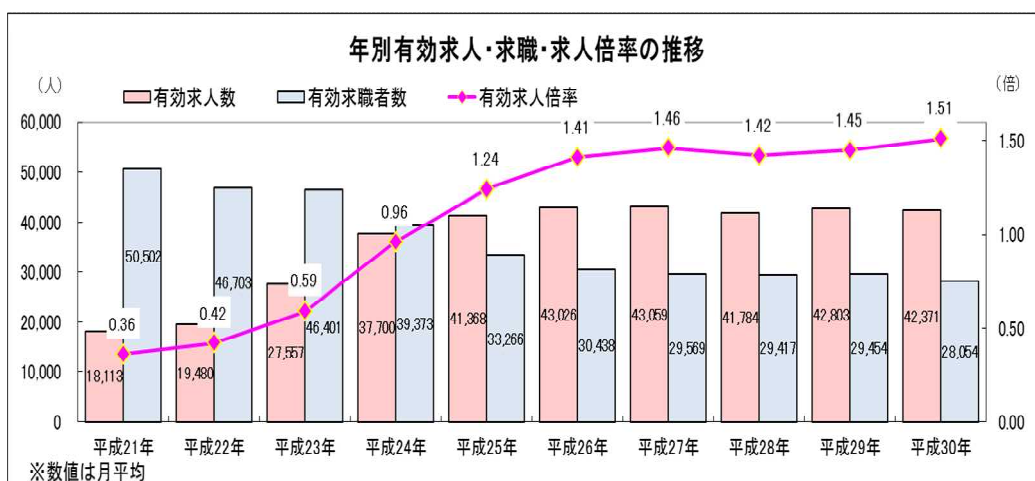
県内景気は、一部に弱い動きがみられるものの、総じてみれば緩やかに回復している。

（出所：日本銀行福島支店「福島県金融経済概況」（2018 年 12 月分））

（2）雇用失業情勢

福島県内の有効求人倍率（季節調整値）は、震災時（平成 23 年 3 月）、0.49 倍と 1 倍を大きく下回っていたが、復旧・復興需要の急増から引き続き雇用失業情勢は着実に改善し、平成 30 年平均の有効求人倍率は 1.51 倍の高い水準となっている。

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などから、やや落ち着きがみられるものの、平成 25 年以降、4 万人以上の高水準を維持し推移している。一方、有効求職者数（原数値）は除染作業の終息（帰還困難区域を除く。）などの影響により、3 万人を下回る非常に低い水準まで減少しており、このような状況を背景に、求人倍率は高水準で推移している。



正社員の有効求人倍率（原数値：平成30年12月）は、1.22倍で統計開始（平成16年11月）以降、最高倍率となるなど高い水準で推移しており、人手不足業種を中心に正社員求人への転換が進んでいる。

地域別の有効求人倍率（原数値：平成30年12月）は、県北1.43倍、県中・県南1.71倍、会津1.32倍に対して、いわき1.69倍、相双2.60倍と浜通りが高くなっている。

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

こうした状況の下、東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所（以下「原発」という。）における事故（以下「原発事故」という。）からの本格復興の推進と若者、女性、障がい者、高齢者等誰もが希望に応じて働くことのできる社会を実現し、県内経済の活性化を図ることを目的として、平成28年3月24日に福島労働局は、福島県と「福島県雇用対策協定」を締結した。

福島県における雇用対策協定(平成31年度事業計画)

(平成28年3月24日締結)

福島県と福島労働局は、相互に密に連携して、東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所事故による災害からの本格復興の推進と県民の暮らしの向上に取り組みます。(事業計画は毎年定める。)



(3) 人口の動向

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

震災前後の人口の状況を見ると、平成23年3月には202万4千人であったが、平成30年12月には186万人となり、ピーク時に比べ、約28万人の減少となった。

人口減少は依然として続いており、この状況を受け、福島県では、知事を本部長とした「地域創生・人口減少対策本部会議」において、平成27年11月に「福島県人口ビジョン」を策定し、平成31年度までの5年間を計画期間として「安定した雇用の創出」等を基本目標とした人口減少対策を講じている。

(出所：福島県「福島県現住人口調査月報」)

(4) 就業構造

福島県内の雇用者(企業等に雇用されている者。役員含む。)は、男性

43万4千人、女性32万9千人と、震災前の前回調査に比べ男性は増加、女性は減少しているが、男女ともに30代以下の減少が顕著となっている。

(出所：総務省「国勢調査」平成27年10月実施)

雇用形態別にみると、正規労働者が51万3千人、非正規労働者が27万6千人でいずれも、前回調査に比べ増加し、正規労働者が65.0%、非正規労働者が35.0%を占めている。

(出所：総務省「就業構造基本調査」平成29年10月実施)

福島県内のハローワークへの新規求人の動きをみると、正社員求人の割合は平成23年度の37.8%から平成29年度は45.6%と7.8ポイント上昇している。この背景には、雇用失業情勢等の改善により、厳しい人手不足状況にある職種が多くあることから、これらの人材確保の観点により正社員求人の割合が高まっているものとみられる。ただし、非正規雇用労働者の中には、不本意ながら非正規労働に従事している労働者も多数みられることから、非正規雇用労働者の正社員化、待遇改善等が課題となっている。

以上を踏まえ、福島労働局では非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進のため、平成28年度～平成32年度の5か年の計画として「福島県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、ハローワークによる正社員就職・正社員転換91,535人を目標として平成28年度から取り組んでいる。なお、この目標は、「福島県の魅力ある職場づくりの推進に関する確認事項(2018年)」(以下「確認事項(2018年)」という。)の目標としても掲げている。

(5) 働く女性等を取り巻く状況

平成30年12月末の雇用保険の被保険者(週所定労働時間20時間以上)数を見ると、福島県の女性労働者は震災前(平成22年12月末)に比べて2万7千人増加している。

(出所：福島労働局職業安定部統計資料、平成30年12月末)

管理職登用割合については、「確認事項(2018年)」において、平成32年度までに15%以上にすると目標を掲げて取り組んでいるところであるが、女性の管理職登用状況をみると、福島県内の課長相当職に占める女性の割合は、13.5%(30人以上民営事業所)となっている。

労働者の子育て支援の状況は、県内企業における育児休業制度の就業規則等での規定率は97.9%となっており、取得率は女性は94.7%と高くなっているが、男性については3.2%と低調で全国の取得率（5.14%）を下回っている。

また、規定整備が義務付けられている育児短時間勤務制度の県内企業における規定率は79.1%（前年75.9%）となっている。

（出所：福島県「平成29年労働条件等実態調査結果報告書」）

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

（6）労働災害・労災補償の状況

① 業務災害の状況

福島労働局第13次労働災害防止計画では、2018年度から2022年度までの5か年を計画期間とし、計画の目標として、2017年と比較して2022年までに死亡者数を15%以上、休業4日以上の死傷者数を5%以上減少させること等を目標としているが、2018年の労働災害発生状況（2018年12月末現在 速報値）については、死亡者数は12人（前年20人）と前年より8人減少しているものの、休業4日以上の死傷者数は1,886人（前年1,671人）と前年より215人（12.9%）増加している。

業種別にみると、死亡者数については、建設業が7人と前年より1人減少、製造業が2人と前年と同数、林業が1人と前年より1人増加、小売業が1人と前年より2人減少、通信業が1人と前年より1人増加している。

また、休業4日以上の死傷者数については、製造業が420人と前年より

35人（9.1%）増加、建設業が347人と前年より7人（2.1%）増加、道路貨物運送業が181人と前年より13人（7.7%）増加しており、小売業等の第三次産業では814人と前年より125人（18.1%）増加し、全業種の4割以上を占めている。

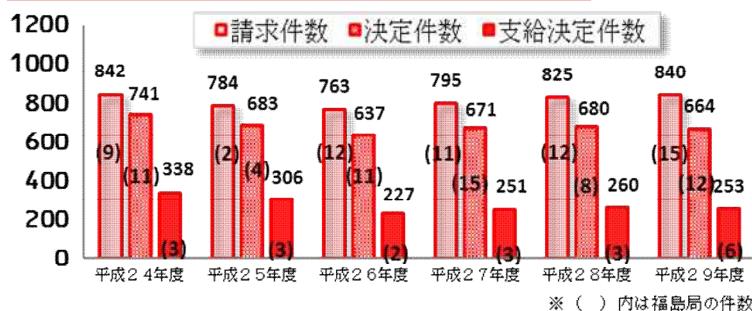
② 労災補償の状況

福島労働局における総支給件数は79,015件（対前年比0.83%減）、新規受給者数は9,422人（対前年比1.9%減）とほぼ横ばいとなっている。

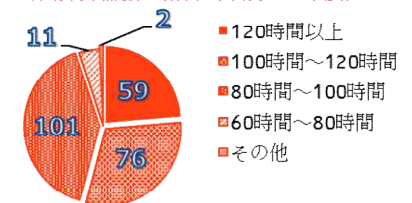
一方、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患の請求件数は、各20件前後で推移しており、また、化学物質によるがん等の遅発性疾病であるオルトトルイジンによる膀胱がんやジクロロメタンによる胆管がんなど従来は把握されていなかった健康障害による労災請求もあるところである。

また、原発事故に伴う復旧工事等や除染作業に従事したため、放射線被ばくによるがん等の疾病を発症したとする請求も見られる。

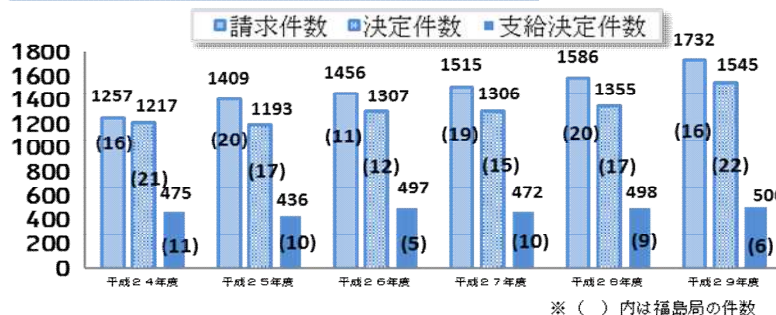
脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移



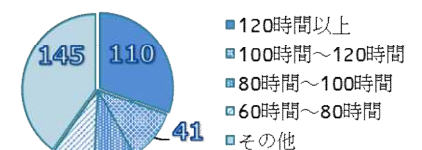
時間外労働数の割合（平成29年度）



精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



時間外労働数の割合（平成29年度）



※本グラフは、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数を除く

(7) 福島労働局第13次労働災害防止計画

福島労働局第13次労働災害防止計画（平成30～34年度）の目標達成に向けて、局及び署による安全衛生パトロールや労働災害が増加している業

種の事業場に対する重点的な指導など計画的に実施しているところであり、引き続き、労働災害防止対策や健康障害防止対策に取り組むこととしている。

2 魅力ある職場づくりをめぐる動向

福島県の復興・再生を持続的に進めるためには、これを支える人材の確保が重要であり、県内企業が働き方改革に取り組むことを通じて、「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。

働き方改革を巡っては、平成30年7月6日に「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）」が公布され、平成31年4月から順次施行されることとなっており、福島労働局では、働き方改革関連法の円滑な施行に向けて、あらゆる機会を活用して改正内容の周知に努めてきたところであるが、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等の取組の推進が図られるよう、引き続き県内企業に対して、きめ細やかな指導・支援を実施していく。

こうした中、福島県における人材確保や雇用環境の整備の促進を目的として、国・県及び県内労使団体の参画の下、平成27年度から開催している「福島県魅力ある職場づくり推進会議」について、働き方改革関連法の中で、中小企業の取組が円滑に進むように、政労使から構成される協議会の設置と、連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとされたことから、平成30年12月12日に開催した本会議において、「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」に改めるとともに、「福島県働き方改革推進支援センター」等の関係機関を新たにオブザーバーとして加え、体制の強化を図ったところである。協議会では、長時間労働の是正、非正規労働者の正社員化、女性の活躍推進等についての中期的な目標等について引き続き情報共有や必要な取組について議論するとともに、中小企業における働き方改革の必要性について認識を共有し、国及び県が実施する中小企業支援について周知広報・啓発により一層協力することを確認するなど、その取組を進めている。



福島県魅力ある職場づくり推進協議会

(1) 「働き方改革」をめぐる動向

平成 31 年 4 月から順次施行される働き方改革関連法では、長時間労働をなくすため時間外労働の上限を定めるとともに、月 60 時間を超える時間外労働については割増賃金率を引き上げることとしているが、現在、福島県内における週あたりの労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は、8.0%（全国 7.9%）である（平成 29 年 就業構造基本調査）。週 60 時間以上の労働者の割合については、「確認事項（2018 年）」において、平成 32 年度までに 5% 以下にするとの目標を掲げて取り組んでいるところである。

平成 29 年度に、長時間労働が疑われる 489 事業場を対象として監督指導を行った結果、177 事業場で違法な時間外労働が認められ、このうち、最長では月 150 時間を超える時間外・休日労働を行わせていた事業場があったほか、126 事業場で月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められた。

また、平成 29 年における県内企業の年次有給休暇取得率（新規付与日数に対する取得日数の割合）は、51.9%（労働条件等実態調査）となっており、県が平成 32 年までの数値目標として設定している取得率 60%（福島労働プラン）を下回っている。

福島労働局では、平成 30 年度に県内の有力企業等 23 社の経営者を局長及び局幹部が直接訪問し、各種認定制度や関連する助成金制度に関する資料を活用し、働き方改革の取組等「魅力ある職場づくり」について働きかけを行うとともに、働き方改革や魅力ある職場づくりの取組を行っている企業の紹介等の情報を発信したところであり、平成 31 年度においても、引き続きこれらの取組を行うこととしている。



さらに、平成 29 年 7 月 26 日に、東邦銀行と「ふくしま『魅力ある職場づくり』包括連携協定」を締結し、労働局の施策に関する資料の銀行窓口での周知などを行っているほか、東邦銀行と福島労働局双方の若手職員を中心としたプロジェクトチームが連携し、「イクボス養成講座」「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、中学校での「職業講話」の開催など、「魅力ある職場づくり」推進に協同で取り組んでおり、引き続き事業の検討を行い、実施していく。また、平成 30 年 1 月 24 日に、福島県社会保険労務士会と「新

生ふくしま『人を大切にする企業づくり』・『魅力ある職場づくり』推進連携協定」を締結し、中小企業に主眼を置いた働き方改革や福島県の復興支援の取組等について連携して取り組んでいく。

(2) 労働条件の確保・改善をめぐる動向

① 労働条件等に関する申告・相談等の状況

平成 29 年度に県内 10 カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数は 17,254 件で、前年度より 0.5%減少した。主な相談事項は、相談件数の多い順に、「いじめ・嫌がらせ」(1,466 件)、「自己都合退職」(1,319 件)、「解雇」(826 件)となっており、民事上の個別労働紛争に関する相談は、前年度に比べ 2.1%増加の 5,696 件だった。

平成 30 年に県内の各労基署で対応した申告事件(698 件、前年比 10 件減)では、建設業の占める割合が最も多く約 45%となっている。申告事項別では、「賃金不払」が約 72%を占めている。

また、雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に係る相談は 1,166 件であり、育児・介護休業法に関する相談が約 69%を占めている。

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

また、子育てを行う男女労働者や仕事と育児の両立支援に取り組む事



業主向けに「ぱぱ・ママ応援サイト」を開設し、当局の施策に関する情報と併せて、小児科専門医からのメッセージ、子どもの病気やけがに関する医療関連情報、相談先情報なども掲載し、情報提供している。

② 賃金の状況

平成 30 年 10 月 1 日から適用されている福島県最低賃金は、時間給で 772 円となっており、前年比で 24 円引き上げられた。現在の表示方式となった平成 14 年度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 874 円は下回っている。

(3) 若者の雇用状況

県内事業所への若い労働力の確保を図るために、若者の県内就職の促進と定着のための支援が喫緊の課題である。

福島県では、平成27年3月卒業の新規高卒者の就職後3年以内に離職する割合が39.3%と全国平均の39.3%と同水準となっている。前年度に比べ改善傾向にはあるものの、若者の早期離職防止と就職活動から職場定着までの支援を一貫して行うための支援が引き続き必要である。

福島労働局においては、若者の適職選択に資するため若者の採用育成に熱心で雇用管理が良好な企業に対し厚生労働大臣が優良企業として認定する制度「ユースエール認定企業」を県内企業に広く周知、積極的な取得勧奨を促す。

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

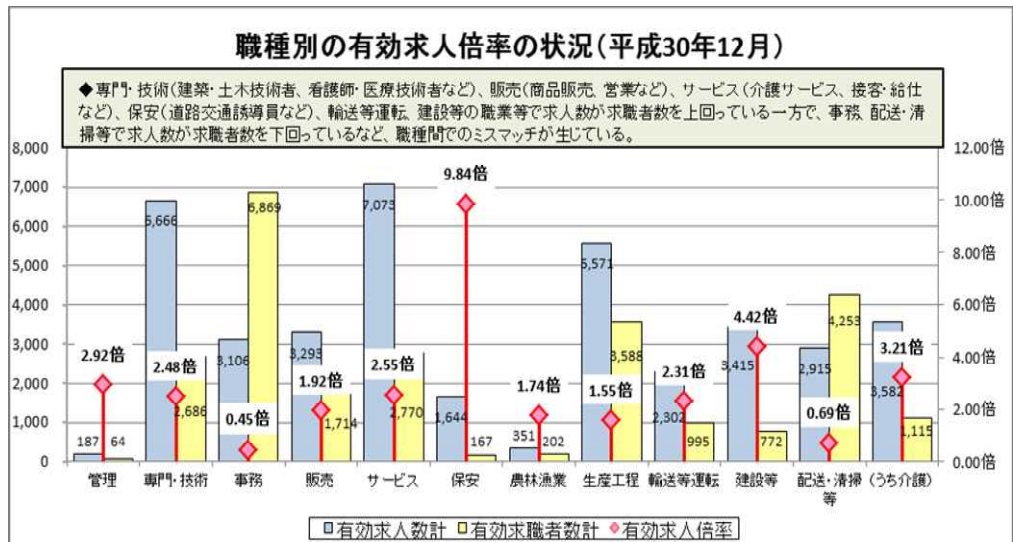
また、高校生、大学生、既卒者、保護者、高校の教諭の対象者ごとに、就職支援のための情報をワンストップで提供できるように設置した特設サイト「ふくしま高校生・大学生労働局」において、就職支援やワークルールに関する情報等を提供する。



(4) 人手不足の現状と人材確保・人材育成

県内の平成30年平均の有効求人倍率は1.51倍で、平成29年の1.45倍を上回り、2年連続で上昇している。復興需要がピークアウトにある中、求人数は高い水準にある一方で、求職者数は減少傾向で推移しており、企業の人手不足が問題となっている。

特に、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいては、厳しい労働力不足の状況が続いており、これらの分野において、「雇用管理改善を通じた採用・定着の改善」や新たな知識・技能の習得を通じて、再就職が促進されるよう職業訓練を推進するとともに、訓練修了者への就職支援が必要である。



3 東日本大震災からの復興に向けた現状と課題

(1) 復興に向けた動き

① 避難等区域の解除

原発事故に伴い設定された避難等区域のうち、避難指示解除準備区域については、平成26年の田村市、川内村に続いて、平成27年9月5日に楢葉町、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。

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

大熊町では、大川原地区(居住制限区域)、中屋敷地区(避難指示解除準備区域)の避難解除を今春にも予定しているほか、平成30年12月に、政府が特定復興再生拠点区域における避難指示の解除要件・手順等の基本方針を決定しており、今後、特定復興再生拠点区域内にあるJR双葉駅(双葉町)、大野駅(大熊町)、夜ノ森駅(富岡町)周辺の解除も予定

されている。

② 県民の避難状況

震災及び原発事故による避難者は、県内外を合わせて、平成 30 年 11 月には約 4 万 3 千人となり、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である。今後、避難指示区域の解除が進むに伴い、避難者の帰還に向け、雇用機会の確保、就労支援の推進を含めた環境整備が重要となる。

③ インフラ整備の進展

住環境の再建については、地震・津波被災者や原発避難者向けの復興公営住宅が県内各地に約 8,300 戸整備される予定であり、このうち、7,900 戸余りが完成し（平成 30 年 11 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 2,145 か所（平成 30 年 11 月末現在）のうち 94%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、東北中央自動車道では、福島～米沢北間が平成 29 年 11 月に開通、相馬山上～霊山間は平成 30 年 3 月に開通した。

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

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

（出所：「ふくしま復興のあゆみ」福島県新生ふくしま復興推進本部）

④ 原発の廃炉措置等に向けた作業（以下「廃炉作業」という。）の現状

原発事故が発生した 1～4 号機では、平成 29 年 9 月に改訂された廃炉措置等に向けた中長期ロードマップに沿って使用済燃料プールからの燃料取り出し作業が進められている。4 号機については、使用済燃料プール内の全ての燃料取り出しが終了し、1 号機については、燃料取り出

しに向け原子炉建屋上部のガレキ撤去を行っており、3号機については、燃料取り出しに向けた作業が進められている。また、2号機については、原子炉格納容器内部の調査及び燃料取り出しに向け原子炉建屋オペレーティングフロアの調査に向けた作業が進められている。

汚染水対策についても、継続的に汚染水・滞留水の処理が進められている。

廃炉作業に従事する労働者は約4,300人/日で、ピーク時の約7,500人/日から減少している。

労働災害について見ると、全面マスクの着用不要エリアや一般作業服での作業可能エリアが拡大されたほか、安全対策の徹底や作業環境が改善されたことを背景として、平成30年の死亡災害は平成29年に引き続き発生しなかったものの、平成30年の休業4日以上之死傷者数は前年と同数の2人であり、熱中症による災害は6人から9人と増加している状況にある。

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

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

⑤ 除染等業務、特定復興再生拠点区域復興再生計画及び中間貯蔵施設の現状

現在は、帰還困難区域が設定されている町村において、特定復興再生拠点区域復興再生計画に基づき、除染作業や家屋の解体作業、ライフラインの復旧作業等が主に実施されている。

また、現在、県内全域で実施された除染で取り除かれた膨大な除去土壌等を管理・保管する中間貯蔵施設の整備が進められており、各地の仮置き場から中間貯蔵施設や保管場への除去土壌等の輸送が年180万 m^3 の規模で行われている。

平成31年度には、中間貯蔵施設等への除去土壌等の輸送量が前年度

の約 2 倍である 400 万 m³と見込まれており、今後、これらに関する作業量の増加が予想されている。

(出所：環境省 除染情報サイト・中間貯蔵施設情報サイト)

除染作業における労働災害についてみると、作業量の減少などを背景として、平成 30 年の休業 4 日以上死傷者数は前年の 16 人から 3 人(平成 30 年 12 月末現在 速報値)と減少している。

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

(2) 復興に向けての課題

① 廃炉作業に従事する労働者を取り巻く課題

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

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

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

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

② 除染等業務等に従事する労働者を取り巻く課題

特定復興再生拠点区域における除染等の各種工事並びに中間貯蔵施設への搬送及び処理に従事する労働者が健康で安全に働くことができるよう、的確な安全衛生管理の実施などの労働災害防止対策と被ばく低

減対策の徹底を推進していくことが重要である。

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

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

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

③ 被災地における就労支援の課題

避難解除等区域の復興・再生においては、当該地域への帰還を促すとともに、帰還した被災者の定住を維持していくことが強く求められている。そのためには、産業再生、雇用の創出を図り、被災者の働く場を確保していくことが求められる。

(3) 復興支援に関する取組の情報提供

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



第2 労働行政の最重点施策

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」の2つを労働行政の最重点施策とした。

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。

1 魅力ある職場づくりの推進

当局においては、平成30年12月に開催した「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」における「確認事項（2018年）」に基づき、雇用の質を高めるとともに、雇用環境の整備を促進するため、以下のとおり「魅力ある職場づくり」に取り組む。



(1) 働き方改革の推進

① 長時間労働の是正に向けた取組の推進

各労基署の「労働時間相談・支援班」において、労働基準法等の改正内容を含む労働時間に関する法制度等の周知、理解の促進に向けた説明会等を実施するとともに、事業場での長時間労働の是正に向けた自主的な取組が促進されるよう、個別訪問によるきめ細やかな相談・支援を行う。

また、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を実施することにより、長時間労働の是正や医師による面接指導の実施について徹底を図る。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、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。

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

長時間労働が疑われる事業場に対する監督結果の概要（平成29年度）

(1) 監督指導の実施事業場数 **489事業場**

うち労働基準関係法令違反が認められたもの **299事業場（違反率61.5%）**

(2) 主な違反内容

① 違法な時間外労働があったもの

177事業場（違反率36.2%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

・月80時間を超えるもの **126事業場**
 うち、月100時間を超えるもの **82事業場**
 うち、月150時間を超えるもの **13事業場**

② 賃金不払残業があったもの **38事業場（全体の7.8%）**

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの **41事業場（全体の8.4%）**

(3) その他の改善指導の内容

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの **387事業場（全体の79.1%）**

② 労働時間の把握方法が不適正なもの **97事業場（全体の19.8%）**

② 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

働き方改革関連法の成立により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を実現するため、2020年4月から、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が順次施行されることになる。（中小企業については、パートタイム・有期雇用労働法の規定の適用は2021年4月）その円滑な施行に向けて、関係機関と連携した説明会の開催及びセミナー等、あらゆる機会を通じて、改正内容の周知徹底を図るとともに、改正法に沿った対応を促すため、取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」を活用して、きめ細やかな相談・支援を行う。

また、「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促していく。



③ 治療と仕事の両立支援の推進

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

また、福島産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え

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

④ 中小企業・小規模事業者等に対する支援等

働き方改革の実現のためには、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者等に対して、働き方改革の趣旨や改正法の内容についての浸透を図り、その取組みを進めていくことが重要とされている。

そのため、働き方改革の実行に向けて平成30年4月から設置した「働き方改革推進支援センター」について、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図り、きめ細やかな相談・支援を実施する。働き方改革を支援するための「時間外労働等改善助成金」や「業務改善助成金」等についても連携して周知を図る。

また、昨年2回にわたり県内すべての商工会議所・商工会等を訪問して働き方改革の必要性等について周知を行ったが、そこで構築した情報伝達のネットワークを最大限に活用して、今後も引き続き効果的な周知・広報に取り組むとともに、「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」の構成員等と連携を図って、働き方改革に関する支援について、周知広報・啓発をより一層協力して行う。

さらに、企業が抱えている課題等について情報共有を行い、問題解決に向けた意見交換を行う「働き方改革ワークショップ」を開催する。

事業主の皆さま
「福島県働き方改革推進支援センター」
のご案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。
働き方改革における様々な問題について
社会保険労務士が無料でご相談に応じます。

電話、メール、来所により相談を受付
【福島県働き方改革推進支援センター】
電話：0120-541-516
メール：fsr-taiguukaizen@blue.ocn.ne.jp
住所：福島市郡山字三本松19-3
(福島県社会保険労務士会内)

【受付時間】9:00~17:00（土・日・祝日を除く）

▶ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。
▶出張相談会・セミナーも開催しますのでご利用ください。

働き方改革全般について、様々なご相談を受け付けます
例えば、以下のようなお悩みをお持ち事業主の方からの
ご依頼をお待ちしております。

- 働き方改革の概要を知りたい
- 長時間労働の是正について詳しく知りたい
- パート・有期雇用者の待遇改善を図りたい
- 業績改善の策について詳しく知りたい（働き方改革に関連して）
- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇をよくしたい
- 賃金引上げに活用できる助成金の活用方法を知らりたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金が分からない 等

厚生労働省 福島労働局特設課 福島県社会保険労務士会

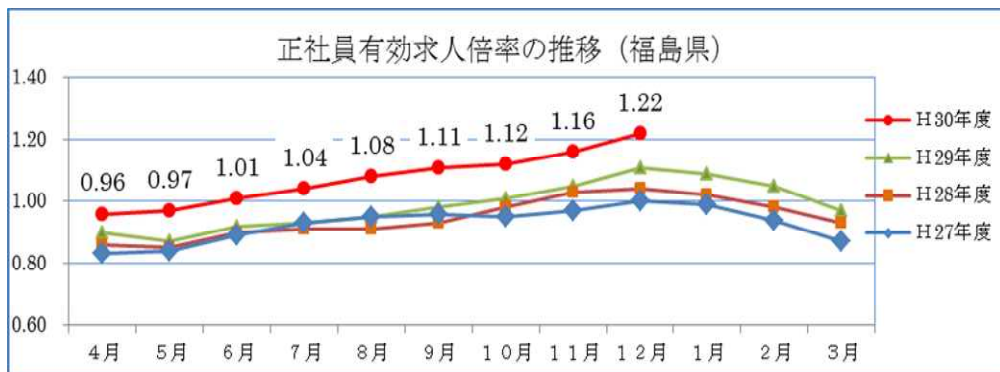
(2) 正社員希望者に対する就職支援及び人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

① 福島県正社員転換・待遇改善実現プランに基づく施策の推進

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

○ 正社員転換等の進捗状況

	目 標	H28 年度	H29 年度	H30 年度 (4～9 月)	累 計	進捗率 (H28.4～H30.9)
正社員就職・ 正社員転換数	93,055	17,997	17,582	8,591	44,170	47.5%
正社員求人数	420,200	85,215	85,429	43,167	213,811	50.9%



② 非正規労働者への雇用対策の推進（正社員希望者に対する就職支援等）

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

また、不本意ながら非正規雇用で働く者の正社員転換を事業主に働きかけるとともに、非正規雇用であった求職者に対して正社員求人へ応募するメリットを説明し、担当者制等による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。

③ 人手不足分野・地域における労働力確保対策（福祉、建設、警備、運輸業等）

県内ではハローワーク福島、郡山及びいわき（※いわきは平成 31 年度新設）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を運営する。

また、福島県建設業協会と連携し、会員事業所への雇用管理改善の必要性及び各種助成金制度の周知を行い、雇用環境の向上を図る。特に、「福島県建設雇用改善推進対策会議」（国土交通省東北地方整備局、福島労働局、福島県、建設業関係団体等）において、関係行政機関及び建

設業関係団体との連携を図り、若年労働者の人材確保・育成に向けた協力体制の整備と、既存訓練施設と連携した教育訓練体系の構築を検討していく。

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

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

④ 人材確保に向けた雇用管理改善等

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

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

なお、今年度から施行される「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」に基づく、新たな在留資格「特定技能」を有する外国人労働者の適正な受入れのため、当該在留資格に関して事業主への周知を図るとともに、特定技能所属機関への適正な雇用管理に関する指導・助言等を実施する。

(3) 若者の雇用対策

県内企業が魅力ある職場づくりに積極的に取り組むことが若者の県内就職の促進と定着に重要である。このため若者が次代を担うべき存在として活躍できる環境整備を図り、就職準備から就職活動、就職後の職場定着支援に至るまでの対策を福島県及び関係機関と連携の下で推進する。

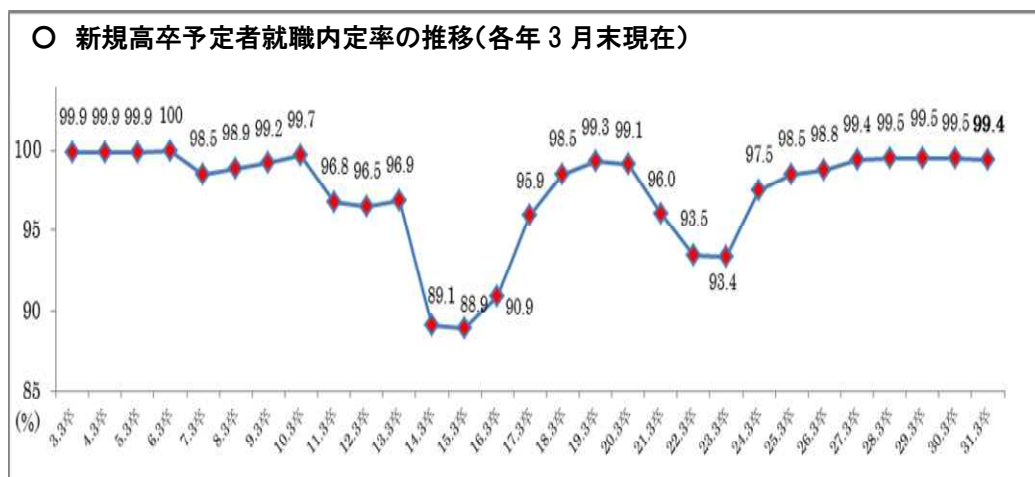
① ユースエール認定企業制度の普及拡大

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



② 新規高卒者等に対する就職支援

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



③ 新規大卒者等に対する就職支援

新卒応援ハローワークにおいて、大学等と連携を図り入学時からセミナー等により、職業意識の醸成、就職活動支援、内定後のフォローアップ等、段階的な支援を行う。特に、平成31年度卒業・修了予定者に対して

は未就職者が増加することがないよう、年度後半において未内定学生への集中的な就職支援を行う。

ハロートレーニング（在職者訓練）～急がば学べ～

（４）事業主が行う人材育成への支援

少子高齢化の進展に伴い企業の人手不足が深刻化している中で、企業が事業展開を図るためには、企業等が持つ技術力の強みを活かしつつ、技術革新に対応できる労働者を確保、育成し、**ハローレクム**企業が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが不可欠となっている。



このような中で、働く人の視点に立った「働き方改革」を推進するには生産性の向上が重要であり、生産性向上を目的とした在職者の職業能力開発を積極的に推進する必要がある。

このため、事業所及び経済団体等に対し在職者向け人材育成支援策（非正規社員の正社員化、従業員のスキルアップのための訓練、人材育成にかかる各種助成金、認定職業訓練、ものづくりマイスターの派遣、教育訓練給付金等）について、広く周知し活用を図る。

また、機構福島支部に設置されている中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援することを目的とした「生産性向上人材育成支援センター」についても事業所及び経済団体等に対し周知する。

（５）女性の活躍推進及び職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

① 女性の活躍推進

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



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

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

② 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりのため、福島県と連携しつつ、各企業の実態に応じた次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する取組を促すとともに、「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」取得に向けた事業主の取組を支援する。併せて、県内企業における「イクボス宣言」を推進する。



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

(6) 関係機関との連携による取組推進等

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

- ・「福島県雇用対策協定」(平成28年3月24日)
- ・「福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項(2018年)」(平成30年12月12日)
- ・『「新生ふくしま」イクボス宣言促進協定』(平成29年4月5日)
- ・「ふくしま「魅力ある職場づくり」包括連携協定」(平成29年7月26日)
- ・「新生ふくしま『人を大切に作る企業づくり』・『魅力ある職場づくり』推進連携協定」(平成30年1月24日)

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

① 原発での廃炉作業に従事する労働者の安全・健康確保対策

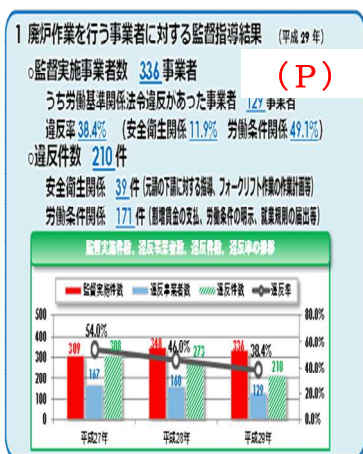
(ア) 監督指導等

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

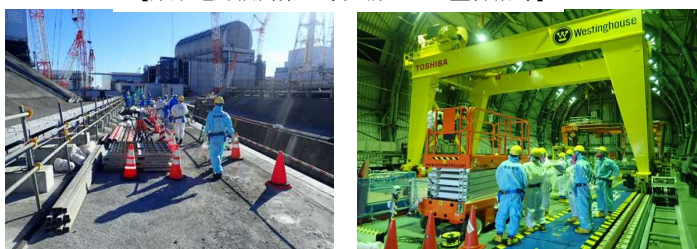
さらに、監督指導の結果も踏まえて、東京電力ホールディングス（株）と連携しつつ、元請事業者及び関係請負人に対し、廃炉に従事する労働者の安全・健康確保及び基本的労働条件の遵守徹底のために事業者が講ずべき具体的な内容の理解を図るため、集团的に指導する機会を

設定する。

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



【東京電力福島第一原発構内での監督指導】



(イ) 放射線管理計画の届出等に基づく指導

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

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

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

(ウ) 関係機関等との連携

原子力規制庁、福島県等関係機関と連携を図り、必要な情報の交換

を行うとともに、当局において実施する各施策の推進について協力を求める。

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

② 特定復興再生拠点区域復興再生計画に基づく除染等業務及び特定線量下業務並びに中間貯蔵施設等における汚染土壌の搬入・搬出業務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

(ア) 監督指導等

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

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

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

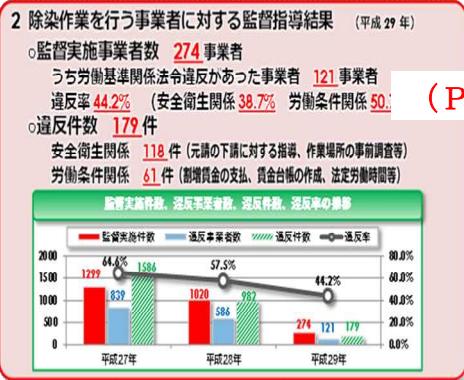
その他、中間貯蔵施設等における汚染土壌の搬入・搬出業務を行う運送事業者に対しては、交通労働災害の防止を含め必要な指導を行う。

(イ) 「除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度」への参加促進

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

(ウ) 関係機関等との連携

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



【解体作業現場・中間貯蔵施設での監督指導】



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

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

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

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

④ 原発での廃炉作業及び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㈱など関係機関等による各種会議において、偽装請負や違法派遣防止の啓発を行うとともに、廃炉作業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。

なお、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し、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し、それにより違法派遣等にかかる情報を把握した場合には、迅速な調査・指導を実施する。

(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 富岡において避難者及び帰還者に向けた雇用支援を行う。

また、引き続き避難者専門の職業相談員を県内ハローワークに配置し、個別のニーズに合わせた就労支援の情報提供などきめ細やかな支援を行う。

(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 266,000部）発行し、福島県内への帰還及び就職の支援を行う。



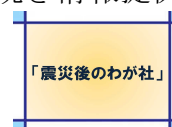
(オ) 被災地の人材確保のための公益社団法人

福島相双復興推進機構（福島相双復興官民合同チーム）との連携

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

(3) 復興支援に関する取組の情報提供

上記の取組については、「復興支援特設サイト」により引き続き情報提供を行う。



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

(1) 労働条件の確保・改善対策

管内の実情を踏まえた監督指導を実施することにより、労働基準関係法令や基本的労働条件の遵守徹底及び労務管理体制の確立及び定着を図るとともに、重大又は悪質な事案については、司法処分も含め厳正に対処する。

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

(ア) 自動車運転者

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

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

(イ) 外国人技能実習生等

県内の技能実習生は、平成30年10月末現在で3,337人と昨年より684人増加となっている。技能実習生については、全国的に労働条件確保上の問題が認められる事案が多く認められていることから、雇用する事業場に対して重点的に監督指導を実施するなどにより、基本的な労働条件の確保を図る。

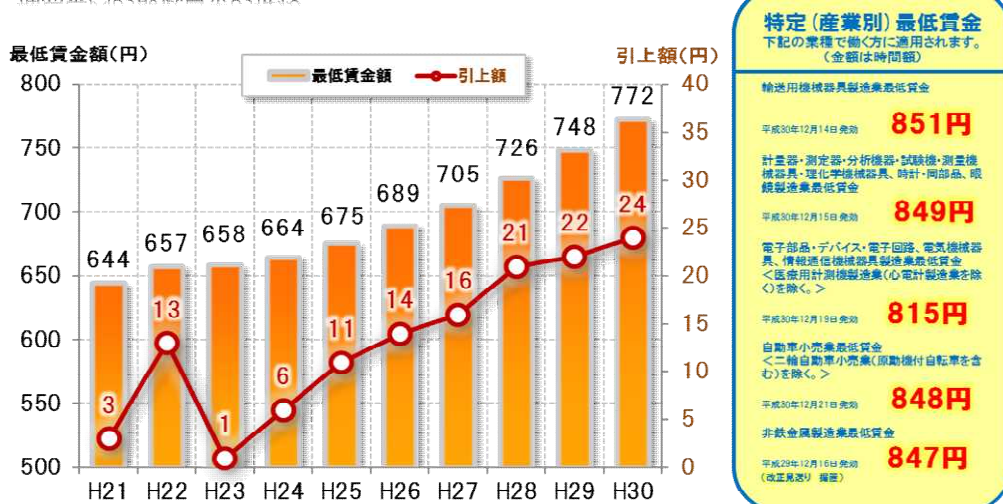
また、平成29年11月1日から施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき設けられた外国人技能実習機構及び出入国管理機関との相互通報制度等により適切に連携を図る。

さらに、新たな在留資格により就労する外国人材の適正な就労のため、各労基署において、事業主等に対して労働基準関係法令を周知する。

(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（産業別）最低賃金額の改定等について広く周知する。また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種を重点とした監督指導を行い最低賃金の遵守徹底を図る。

福島県内の最低賃金の推移



(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

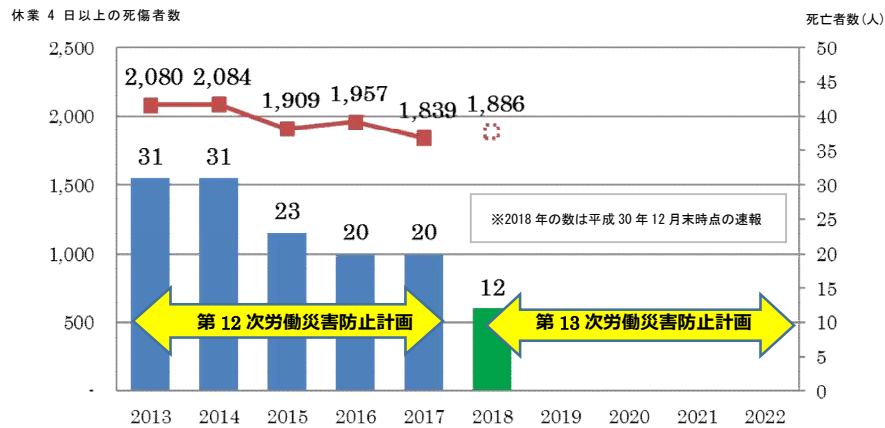
① 第13次労働災害防止計画

第13次労働災害防止計画では、2018年度から2022年度までの5か年を計画期間とし、計画の目標として、2017年と比較して2022年までに死亡者数を15%以上、休業4日以上の死傷者数を5%以上減少させること等を目標としている。

2019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、等、製造業、陸上貨物運送事業、林業、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、転倒災害防止対策、交通労働災害防止対策等の業種横断的な対策を推進する。

また、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合、ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合等を高めるため、関係団体とも連携し、取組を推進する。

第12次・第13次労働災害防止計画期間の労働災害発生状況



② 災害多発業種における労働災害防止対策

(ア) 建設業

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

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

なお、墜落・転落災害防止については、高所作業時に使用する墜落制止用器具（安全带）はフルハーネス型を原則とすること等を内容とする改正労働安全衛生規則等が平成31年2月に施行されたことから、建設業労働災害防止協会福島県支部等の関係団体とも連携し、その内容の周知徹底を図る。

東日本大震災復旧・復興工事における労働災害発生状況

年		総数													うち除染等業務分													うち原発廃炉作業分												
		H23 (11~)	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	計	H23 (11~)	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	計	H23 (11~)	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	計												
福島県 労働災害発生状況		113	92	116	110	115	77	43	30	696	0	9	70	80	86	51	18	12	326	8	7	4	8	6	3	2	1	39												
	（前年比）	6	0	6	4	3	2	1	1	23	0	0	4	2	1	2	0	1	10	0	0	0	1	2	0	0	0	3												

※平成30年の数は平成30年12月末時点での速報値



(イ) 製造業

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

(ウ) 陸上貨物運送事業

「交通労働災害防止のためのガイドライン」及び「荷役作業の安全対策ガイドライン」の内容について、(独)自動車事故対策機構福島事務所等の関係団体と連携して周知を図るとともに、監督指導等を実施し遵守徹底を図る。また、労働災害防止の取組の実施について、荷主に対する協力を要請する。

(エ) 林業

伐木等作業の安全対策の強化を内容とする改正労働安全衛生規則が平成31年2月に公布されたことから、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も連携し、その内容の周知徹底を図る。

(オ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

業界団体に対して、安全衛生情報の提供、安全衛生研修会の実施を要請するとともに、個々の事業場に対し転倒災害、交通労働災害及び腰痛災害の防止を図るため、監督指導等を実施する。また、安全衛生の意識の向上を図るため、(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んでいる「第三次産業に関するゼロ災記録証授与制度」の周知を図る。

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

③ 転倒災害防止及び交通労働災害防止対策

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

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」の周知を図る。

④ 健康診断の実施及び事後措置の推進

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

⑤ 職場におけるメンタルヘルス対策及び健康管理対策の推進

ストレスチェック等のメンタルヘルス対策の取組が進んでいない事業場に対し、労働安全衛生法令や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組の実施を指導するとともに、福島産業保健総合支援センターにおける支援の活用を勧奨する。

⑥ 化学物質による健康障害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導等を実施し、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

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

⑦ 石綿健康障害予防対策

解体工事等に関する情報を地方自治体と共有し、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づき、石綿粉じん飛散防止措置等について指導を行うとともに、石綿障害予防規則等が改正された場合には、その内容の周知を図る。

また、製品に石綿が含有していることを知らずに廃棄・転売することの

防止や、過去から使用している製品についての石綿含有の確認実施についてリーフレットによる周知徹底を図る。

⑧ 職業性疾病等予防対策

(ア) 熱中症予防対策

「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」の実施期間（4月が準備期間、5月から9月までが本期間）を重点に、熱中症予防対策の徹底について、事業場に対する指導や関係団体に対する周知等を行う。

また、廃炉作業、事故由来廃棄物等の処分作業、除染作業及び建設業の発注者及び元請等に対して、夏場を迎える前から、熱中症予防に関する注意喚起を図るための文書要請を行う。

(イ) じん肺予防対策

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

⑨ 外国人労働者の労働災害防止対策

休業4日以上労働災害が発生した場合に労働基準監督署に報告する労働者死傷病報告の様式について、外国人労働者の国籍等を記入することを内容とする改正労働安全衛生規則が平成31年1月に施行されたので、その周知徹底を図り、外国人労働者の労働災害発生状況を把握する。

また、外国人労働者を雇用する事業場に対し、リーフレット等を活用し、外国人労働者が理解できる安全衛生教育の実施、労働災害防止のための標識や掲示の設置等について指導等を行う。

⑩ 安全衛生優良企業公表制度の周知

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

(4) 労災補償対策の推進

被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な決定を行い、長期未決事案の発生防止に努めると共に、以下の点に留意の上実施する。

- ① 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。
- ② 「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で連携して「労災かくし」の把握調査を行う。
- ③ マイナンバーの記載された書類の適切な取扱いや管理者による安全管理措置の徹底を図る。
- ④ 相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する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、請求等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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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

(1) 若者の就労環境の整備

① わかものハローワークによる支援

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点である福島わかものハローワークにおいて、担当者制による支援、トライアル雇用や「ジョブ・

カード」によるキャリアコンサルティングを活用した職業訓練への誘導など一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。

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

② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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

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

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

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

（2）障害者雇用対策の推進

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

~~しかし、障害者の実雇用率は法定雇用率の 2.0%（民間企業）を下回っており、未達成の民間企業も約半数あることから、企業への指導を継続するとともに公的機関に対しても引き続き必要な指導を行う。~~ ←ここまで確定次第

記述

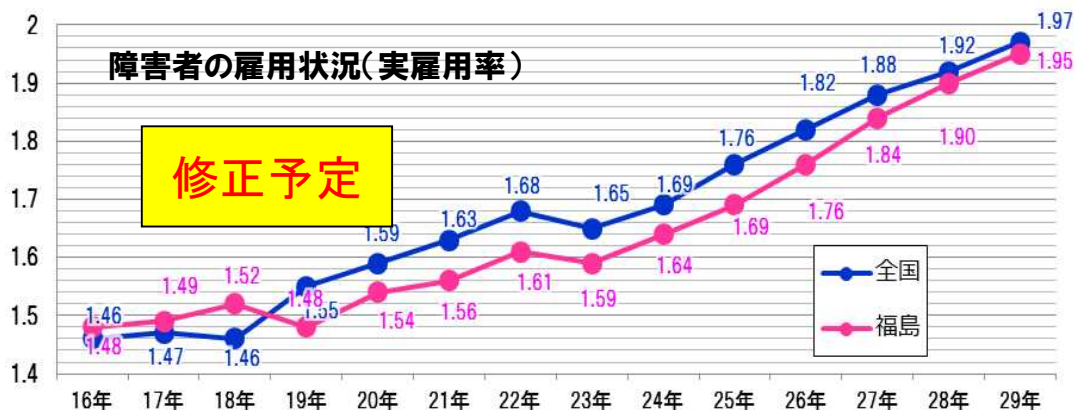
平成 30 年 6 月 1 日現在の民間企業における障害者雇用状況の集計結果については、厚生労働省において平成 31 年 3 月末までの公表を予定しているため、確定次第記述します。

平成 30 年 4 月に民間企業の障害者法定雇用率が 2.0%から 2.2%に引き上げられ、また、「精神障害者」が雇用義務の対象となり、これまで以上に障害者雇用の機会が拡充され障害者雇用への指導取組の重要性が増している。特に、障害者雇用 0 人企業に対し関係機関と連携のうへ「企業向けチーム支援」などを実施し重点的に指導する。その他、引き続き「障害者就職面接会」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」及び「障害者雇用促進セミナー」等の開催を通じて、一層の障害者の理解と雇用促進を図る。

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

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

一方、法定雇用率を達成していない公的機関に対しては、法定雇用率の速やかな達成に向け「公務部門における障害者雇用に関する基本指針」により必要な対策・支援策を講じる。



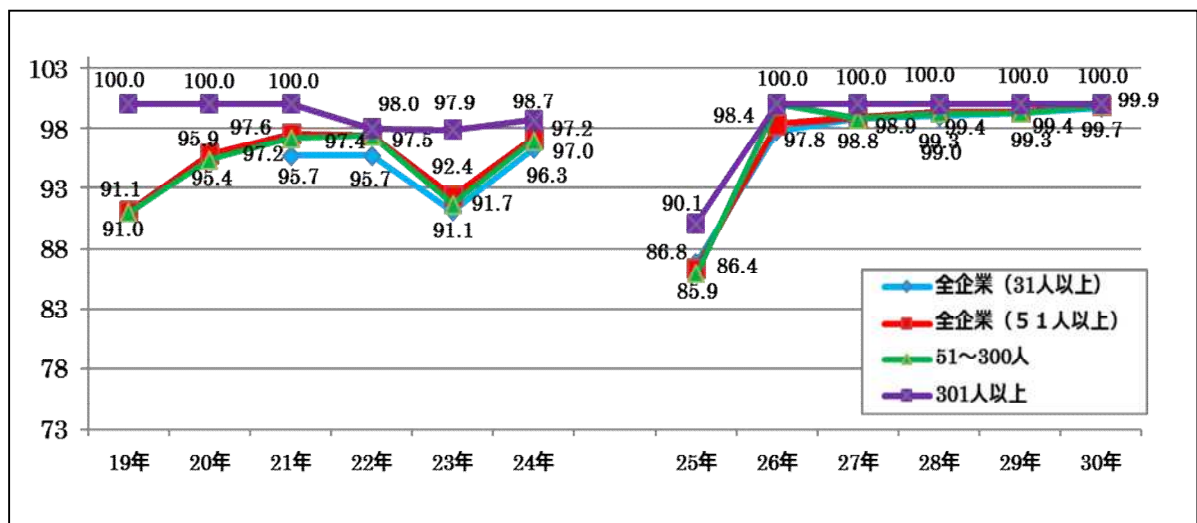
(3) 高齢者の雇用対策の推進

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、65歳までの安定した雇用を確保するため、「高齢者雇用安定法」に基づく高齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対しては、高齢者雇用アドバイザー制度や高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66歳以上の継続雇用の延長に向けた環境を整えるため、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。）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うえ、地域全体で高齢者雇用に関する機運の醸成を図っていく。

また、高齢求職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・郡山・会津若松に「生涯現役支援窓口」を設置し、55歳以上（特に65歳以上）の高齢求職者の再就職支援を強化する。

高齢者雇用確保措置の実施状況(企業規模別)



(4) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山に設置されているマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備するとともに、仕事と子育てを両立しやすい求人の確保や専門相談員による相談・情報提供を推進し、就職支援の充実を図る。

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

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

(5) 生活困窮者対策の推進

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

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

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

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

(6) 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。

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

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

(8) 失業なき労働移動の実現

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

(9) ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

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

(10) 雇用保険制度の安定的運営

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

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

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

(11) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進

①労働者派遣事業関連

事業所単位・個人単位の派遣受入期間の制限、派遣労働者に対するキャリアアップ措置、雇用安定措置の義務等の改正法について、集団セミナー等あらゆる機会を捉えて周知、指導監督を実施する。

廃止された特定労働者派遣事業者について、無許可派遣を行っていないか、重点的に廃止事業所の実地調査・指導監督を行う。

働き方改革関連法（平成30年派遣法改正）により、同一労働同一賃金関係制度が2020年4月に施行されることから、制度内容に係る相談対応や周知啓発を行う。

②職業紹介事業関連

改正職業安定法（平成29年4月1日より段階的施行）については、職業紹介事業者、求人者、募集情報提供事業者等に対して、集団セミナー等あらゆる機会を捉えて周知広報に努める。特に、ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象とし、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業主等の求人を受理しないことを可能とする措置が施行される見込みであり、これに向けた制度周知等を行う。

新たな外国人材の受入制度によって、「特定技能」外国人材の増加が見込まれるが、国内の職業紹介事業者に対し、適切なマッチングを通じた適正な事業が行われるか許可審査・指導監督を行う。

(12) 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のため、公正採用選考人権啓発推進員を配置していない事業所に対し配置勧奨を推進する。また、本推進員に対する研修を通じ、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の活用や採用選考時の不適切な質問の防止等の啓発・指導を推進する。

(13) 公的職業訓練の推進

ハロートレーニング(公的職業訓練)～急がば学べ～

福島県、機構福島支部との連携を一層強化するため、「福島県地



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

(14) 公的職業訓練修了者への就職支援

① 適切な受講あっせん

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

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

② 訓練修了者の就職支援

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

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

また、訓練修了者の就職支援と併せて電話等による職場定着支援も実施する。

(15) 職業能力開発への支援

① ジョブ・カード制度の推進

個人のキャリアアップ及び多様な人材の円滑な就職等に活用するジョブ・カードについては、平成27年10月から



個人の生涯を通じたキャリア・プラン及び職業能力証明のツールとしてその活用方法が見直された。ジョブ・カード制度の推進に当たっては、「福島県地域ジョブ・カード運営本部会議」において策定した福島県地域推進計画に基づき、当該運営本部構成機関と連携し、事業主・求職者・大学等に対し当該制度の周知・普及を推進する。

② 技能検定制度の推進

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

3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(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、一層の周知啓発を行う。また、法の履行確保のため、年間計画に基づき事業主に対する指導を行う。さらに、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

(2) 育児・介護休業法の確実な履行に向けた適切な指導等

最長2歳までの育児休業延長制度、介護離職を防止する手段である介護休業制度など育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。また、法の履行確保のため、年間計画に基づき事業主に対する指導を行う。

(3) 女性活躍推進法及び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等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき、一般事業主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同

法に基づく報告徴収の実施により、行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う。



次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている101人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図る。

(4) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

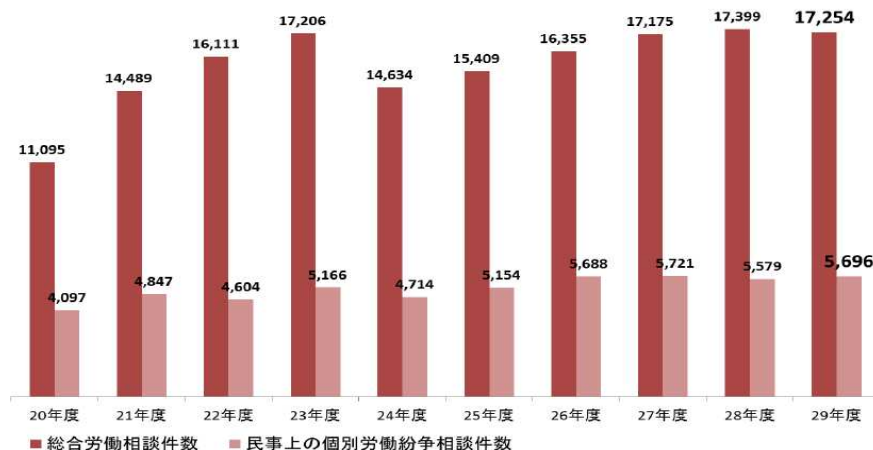
いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントについては、一体的にハラスメントの未然防止を図る。また、労働者からの相談に対し迅速な対応を行い、紛争解決援助制度の活用を図るとともに、必要に応じ指導を実施する。

(5) 個別労働紛争の解決の促進

① 総合労働相談コーナーの適切な運営

あらゆる労働問題に関す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して研修や巡回指導を実施する等により、その資質の向上を図る

■ 総合労働相談件数の推移



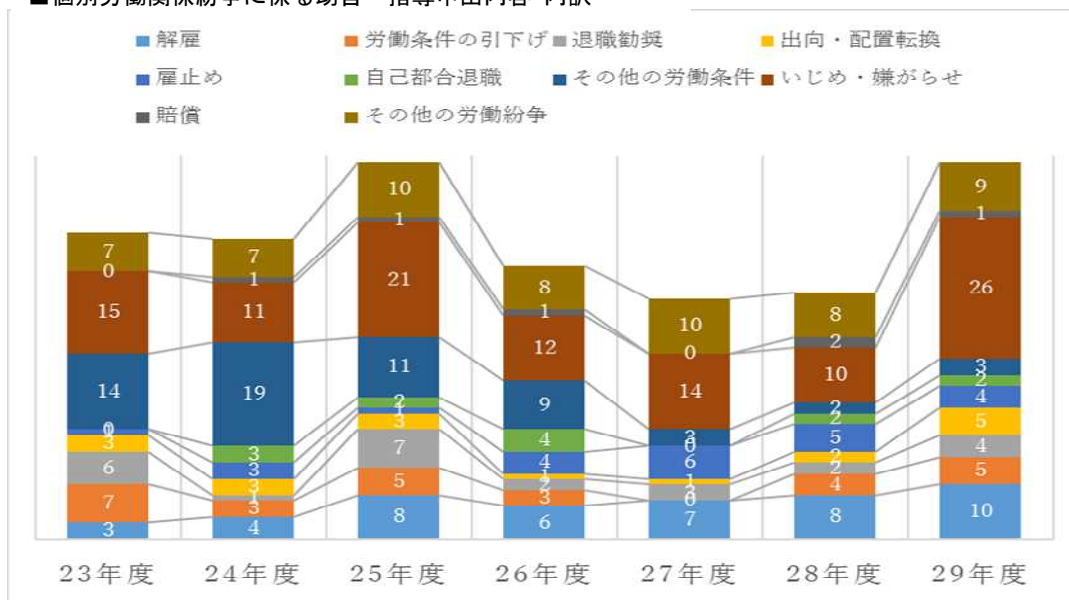
② 個別労働関係紛争解決促進法に基づく効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、紛争の実情を踏まえつつ、積極的かつ迅速に実

施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、紛争当事者の話し合いを促す等により、適正な解決を図る。

あっせんについては、参加率の向上に努めるとともに迅速な対応を図る。

■個別労働関係紛争に係る助言・指導申出内容 内訳



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

上記法令に係る相談については、問題の把握を十分に行い、労使間でトラブルが生じている場合は、当事者の意見を尊重しつつ、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。

(6) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発）

① 無期転換ルールの周知・啓発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、引き続き、その内容の周知と相談対応・指導等を行う。

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。

② 労働法制の普及等に関する取組

大学生はもとより、高校・中学生等を対象に労働法制の普及等に関する

セミナー等の実施に取り組む。また、わかものハローワークにおいても同様の労働条件セミナー等を実施する。

また、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。

(7) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者等の支援

「働き方改革推進支援センター」等の最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業、個々の企業の取組に対する助成事業及び中小企業団体の取組に対する助成事業について周知し、円滑な実施を図る。

(8) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

福島県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」等と連携して「医療労務管理支援事業」を実施し、医療従事者の勤務環境改善の取組を行う医療機関に対して、労務管理全般にわたる支援等を行う。

(9) 使用者による障害者虐待の防止

障害者虐待事案の通報を受けた場合には、障害者虐待防止法に基づき福島県に通報するとともに、担当部署を迅速に決定し、適正な権限行使を行う。

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(1) 労働保険制度の適正な運営

① 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

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

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

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

② 労働保険料等の適正徴収の徹底

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

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

したがって、次の項目について重点的に実施する。

(ア) 収納率の向上

平成29年度の当局の労働保険料の収納率は98.05%で、全国平均の98.66%を0.61ポイント下回り、平成28年度比でも0.32ポイント下回っている。

また、平成30年11月末現在の収納率は70.94%となっており、前年同期比で0.4ポイント下回っている。

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

併せて、口座振替納付制度の利用促進等を図り、収納率の向上を図る。

(イ) 実効ある保険料算定基礎調査の実施

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

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

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

福島労働局では、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応するため、地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針に基づき局署所の行政運営に当たるとともに、施策の進捗状況等を踏まえ、現状に課題が見られる場合には、対応を検討しその後の業務運営に反映させる。

行政運営に当たっては、効率的な行政運営及び国民の利便性・サービスの向上に努めるものとする。

また、労働行政は、労使をはじ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、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、法令遵守内部点検や倫理研修の実施等により一層の綱紀の保持に努めるとともに、法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図る。

このほか、情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施すること等により、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地方公共団体、労使団体等との連携

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、「福島地方労働審議会」や「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」等の場を活用し、局幹部を中心に地方公共団体の首長、議会議員等、地域を代表する労使団体の幹部等及び関係有識者等との幅広い意見交換を図り、公政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。

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いわき市・郡山市・南相馬市・伊達市・会津若松市においては、重点的に取り組む課題や目標を明確にした雇用対策を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む。

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、各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) 積極的な広報の実施

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

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

改正「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 平成29年12月26日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する、また、「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、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

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

福島労働局で保有している個人情報は、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることから、その漏えい、紛失、毀

損等を防止するための措置等を職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行う。