

平成28年度労働行政運営方針（案）

平成28年4月

福 島 労 働 局

平成28年度労働行政運営方針 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢等

- 1 東日本大震災からの復興に向けた動きと課題・・・・・・・・・・ 1
- 2 魅力ある職場づくりを推進する背景と課題・・・・・・・・・・ 5
- 3 労働条件等をめぐる動向・・・・・・・・・・ 7

第2 労働行政の最重点施策

- 1 東日本大震災からの復興を支援する施策・・・・・・・・・・ 10
- 2 魅力ある職場づくりを推進するための施策・・・・・・・・・・ 15

第3 労働行政の重点施策

- 1 労働基準行政の重点施策・・・・・・・・・・ 19
- 2 職業安定行政の重点施策・・・・・・・・・・ 23
- 3 職業能力開発行政の重点施策・・・・・・・・・・ 27
- 4 雇用環境改善・均等推進に係る重点施策・・・・・・・・・・ 29
- 5 その他の重点施策・・・・・・・・・・ 32

第1 労働行政を取り巻く情勢等

1 東日本大震災からの復興に向けた動きと課題

(1) 復興に向けた動き

① 避難等区域の再編

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。）に伴い設定した警戒区域及び避難指示区域の見直しは平成25年8月に終了し、現在は線量が比較的低く、住民が帰還できるよう環境整備を目指す「避難指示解除準備区域」、線量が中程度で日中は立入りが可能だが、宿泊は禁止されている「居住制限区域」、線量が比較的高く、当面住民の帰還が困難な「帰還困難区域」に区分されている。

避難指示解除準備区域のうち、平成26年の田村市、川内村に続いて、平成27年9月5日には楡葉町において、避難指示が解除され、これらの地域については、政府・自治体によって、住民の帰還に向けた諸施策が講じられている。

平成27年6月、政府においては、避難指示解除準備区域・居住制限区域については、遅くとも事故から6年後（平成29年3月）までに避難指示を解除し、住民の帰還を可能にしていけるよう、除染の十分な実施やインフラの復旧等の加速に取り組むという新たな指針を決定している。

② 県民の避難状況

東日本大震災（以下「震災」という。）及び原発事故による避難者は、県内外を合わせて約10万人（平成28年2月末）となっており、ピークの時期（平成24年3月）に比べ、約6万人減少した。避難先は、県内ではいわき市をはじめとする浜通り地域が最も多く、県外では、最も多かった山形県がピーク期の半分以下となるなど大きく減少する一方で、東京都および関東各県への避難者はあまり減少していない。今後、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7,701戸整備される予定であり、このうち、3,153戸（平成27年12月末現在）が完成し、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2,133か所（平成27年12月末現在）のうち79%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（福島～米沢、相馬～福島）の建設が進められ、平成28年秋には福島～大笹生が、平成29年度中に大笹生～米沢が開通予定である。

鉄道は、現在運休しているJR常磐線の一部区間（竜田～原ノ町、相馬～浜吉田）のうち、平成28年春には小高～原ノ町が、平成28年末には相馬～浜吉田が運転再開の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。）の進捗状況

原発事故が発生した1～4号機では、平成27年6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すべての燃料取り出しが終了し、1～3号機については、燃料取り出しに向けた各種作業が行われている。

また、地下水流入により増え続ける汚染水対策については、遮水壁工事が終了したほか、汲み上げられた汚染水の処理作業が進められている。

⑤ 除染の状況

原発事故によって原発周辺の地域に放出された放射性物質による人の健康又は生活環境に及ぼす影響を速やかに低減するため、「放射性物質汚染対処特措法」に基づく除染が行われている。

除染は、国が実施する「除染特別区域」（「計画的避難区域」であった地域及び原発から半径 20 k m 圏内の「警戒区域」であった地域で、計 11 市町村、うち 4 市町村は一部地域）と市町村が実施する「汚染状況重点調査地域」（追加被ばく線量が年間 1 ミリシーベルト以上の地域を含む市町村で、県内 39 市町村）に分けて行われている。除染特別区域では 11 全市町村において本格除染が開始されており（うち 1 市 2 町 1 村で完了）、帰還困難区域を除き平成 28 年度内の除染終了を目指している。

（出所：環境省 除染情報サイト）

（2）復興に向けての課題

① 原発の廃炉作業に従事する労働者を取り巻く課題

原発構内において廃炉作業に従事する労働者は約 7,000 人であるが、平成 27 年は休業 4 日以上労働災害が 6 件発生し、このうち 2 件については死亡するに至っている。

全面マスク着用を不要とするエリアの拡大、一般作業服着用可能エリアの拡大等作業環境の改善は進められているものの、1～3 号機の原子炉建屋付近の空間線量は依然として高く、今後当該場所での作業が増加するものと見込まれる。また、夏場においては、全面マスクの着用などにより熱中症発症の危険性が高い状態となっている。

このため、原発の廃炉作業に当たっては、健康で安全な作業環境を形成するため、的確な安全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が極めて重要である。

また、業務上の災害ではないものの、身体に異変を訴え、中には死亡するに至るケースもみられることから、定期的に健康診断を実施するとともに、その結果に応じた適切な健康管理を実施することが重要である。

さらに、労働条件に関する監督指導において、割増賃金の支払、労働条件の明示等に係る労働基準法違反が認められており、引き続き、労働条件の適正化を図る必要がある。

② 除染等業務に従事する労働者を取り巻く課題

平成 27 年における除染現場での労働災害は、休業 4 日以上死傷者数

が79人（1月末現在 速報値）で昨年と横ばいであり、震災の復旧・復興工事での労働災害の7割を占めている。

事故の型別に見ると墜落・転落災害が33%、転倒災害は21%となっている。

また、中間貯蔵施設が確保され次第、各地域から震災廃棄物を搬入することが順次予定されている。

このような状況において、除染等作業従事者については、除染電離則、除染ガイドライン等に基づく被ばく低減措置の遵守や労働災害防止対策について徹底させることが重要となっている。

また、除染等作業従事者からの申告・相談が増加しており、監督指導においても労働基準法違反が認められていることから、引き続き、労働条件の適正化を図ることが重要である。

さらに、除染等現場において、除染等従事者の不足を補うために重層下請構造が生じており、雇用関係や指揮命令関係が不明瞭になりやすく、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 ミスマッチの解消・人材確保と人材育成

県内の雇用失業情勢は、復興需要などを背景に着実に改善し、求職者数が低水準で推移する一方で、求人数は高水準で推移した。平成27年平均の有効求人倍率は1.46倍と、平成26年の1.41倍を上回り、全国でも上位の状況が続いている。また、就業地別の有効求人倍率は1.70倍（平成28年1月）であり全国3位の高さとなっている。

建設業、運輸業、福祉分野の労働力の不足は、復興・再生のスピードに直接的な影響を及ぼすため、その対策が喫緊の課題となっている。

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。

また、28年3月末に終了する緊急雇用対策事業に係る離職者に対する就労支援についても的確に行っていく必要がある。

④ 若い世代の就労環境整備と雇用対策

福島県の復興・再生のためには、地元で若い労働力が必要であり、若者の県内就職の促進と定着が喫緊の課題である。

そのため、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の情報を積極的に提供していく必要がある。

また、「ユースエール認定企業」及び「若者応援宣言事業」の普及促進や若者の早期離職を防止するための職場定着支援を進め、就職活動から職場で活躍するまでの支援を一貫して行う必要がある。

2 魅力ある職場づくりを推進する背景と課題

(1) 経済情勢

福島県内の経済情勢は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要と、その後の反動減により個人消費等に弱さがみられるものの、震災の復旧・復興需要による下支えの取組が続いており、公共投資や住宅着工は高水準で推移し、雇用や所得環境は着実に改善するなど、総じてみれば緩やかに回復している。

「福島県内経済情勢報告」（平成28年1月、財務省福島財務事務所）においては「県内経済は、回復しつつある」とされ、また、「福島県金融経済概況」（同、日本銀行福島支店）では、「県内景気は、緩やかに回復している」とされており、堅調に推移しているものと判断されている。

(2) 雇用失業情勢

県内の有効求人倍率は、震災時には0.49倍の水準であったが、雇用失業情勢が大きく改善する中、平成28年1月には1.46倍となるなど、全国平均を上回る水準で推移している。地域別の有効求人倍率は、県北1.46倍、県中・県南1.42倍、会津1.29倍であるほか、特に相双2.57倍、いわき1.79倍と沿岸部で高く、復旧・復興関連の求人により求人倍率は高水準にある。

また、正社員の有効求人倍率は、平成28年1月では0.99倍と1倍前後で推移しており、全国平均を上回り、高い水準で推移している。

職業別で見ると、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。

以上のとおり、人手不足感が強まっており、労働条件の改善等により、魅力ある職場づくりを推進し、人材を確保することが課題となっている。

（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いていたが、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みると、平成23年3月には202万4千人であったが、平成27年9月には192万6千人となり、約10万人の減少（4.8%減）となった。

特に、生産年齢人口（15歳～64歳）の減少割合（113万2千人、8.4%減）が大きく、なかでも20代の女性（7万7千人、16.4%減）及び30代の女性（10万4千人、14.8%減）の減少割合が特に大きくなっており、子育て世代の女性の県外流出がみられる。

子育て世代の減少は、将来の人口減少、特に生産年齢人口の減少につながるため、労働者が定着するような魅力ある職場づくりの推進が、労働行政の重要な課題となっている。

（出所：福島県「福島県現住人口調査月報」）

（４）就業構造

県内の有業者（何らかの仕事をしている者）は、男性55万1千人、女性40万7千人（平成24年調査）であり、いずれも前回調査（平成19年）に比べ減少した。そのうち、雇用者（役員を除く企業等に雇用されている者）は、男性43万2千人、女性34万8千人と、いずれも前回調査に比べ減少しており、その減少幅は、男女ともに人口の減少幅を上回っている。

雇用形態別にみると、正規労働者、非正規労働者のいずれも前回調査に比べ減少したが、正規労働者の減少数が非正規労働者を上回り、その結果、

労働者に占める非正規労働者の割合が高まっている。

（出所：総務省「就業構造基本調査」平成 24 年 10 月実施）

他方、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 26 年度は 42.8%となっており、東日本大震災以降、復興需要を背景に増加がみられる。

非正規労働者の中には、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、非正規労働者の正社員化、待遇改善等が課題となっている。

（5）働く女性等を取り巻く状況

福島県の合計特出生率は減少が続き、平成 24 年に 1.41 まで下がったが、平成 26 年は 1.58（全国 1.42）となっている。

また、女性雇用者を年齢階級別にみると、平成 24 年の 35 歳～39 歳の女性の雇用者比率は平成 19 年に比べて増加し、いわゆる M 字型の底が上昇している。

労働者の子育て支援の状況は、社内の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の規定率は 67.7%であり、規定整備企業のうち、制度利用者がいる企業は 21.6%で昨年同期（15.6%）を上回ってはいるものの、制度が浸透していない状況にある。また、女性の育児休業取得は定着しつつあるが、男性の取得率は 1.2%と低調である。

一方、女性の勤続年数は 11.0 年と伸びており、男女の賃金格差は 74（男性=100）と縮小傾向にあるものの依然として大きく、また、管理的職業従事者に占める女性の割合は 10.1%となっている。企業における女性の活躍促進のためのポジティブ・アクション取組率は 6.0%で、100 人以上規模では 10.2%と規模が大きくなるほど取組率は高くなっているものの、いずれも低い水準となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

（1）労働条件等に関する申告・相談等の状況

平成 27 年に寄せられた労働基準関係法令に係る相談件数は、約 16,400 件と前年比で約 9%増加しており、業種別に見ると、除染等業務を含めた

復旧・復興工事を担う建設業に関する相談の割合が、全体の約24%を占めている。主な相談事項は、相談件数の多い順に「賃金」、「解雇」、「時間外・休日労働」に関する事項である。

県内の各労働基準監督署で対応した申告事件（570件、前年比65件増）でも、建設業の占める割合が最も多く約56%となっている。申告事項別では、「賃金不払」が約78%を占めている。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に関する相談は、平成26年度は、前年度に比べ、件数が約10%増加し、5,688件となった。主な相談内容は、「自己都合退職」が全体の約23%、「いじめ・嫌がらせ」が全体の約22%となり、いずれも相談件数が過去最多となった。

このほか、平成27年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、2,505件で前年に比べ約8%減少した。このうち、労働者からの相談は512件（前年比約15%増）であり、妊娠、出産、育児関係の相談が約39%を占め、また、職場のセクシュアルハラスメントに関する相談も多く、21.1%を占めた。一方、事業主からの相談は799件（前年比約11%減）で、育児・介護休業等の規定整備に関する相談が多かった。

（2）労働時間の状況

平成27年の年間総労働時間（全国）は1,734時間（所定内1,602時間、所定外132時間）で、前年より7時間減少（所定内7時間減少、所定外横ばい）している中で、県内では、1,887時間（所定内1,731時間、所定外156時間）で、前年より11時間増加（所定内労働時間横ばい、所定外11時間増加）し、全国より153時間長くなっている。

平成26年における年次有給休暇取得状況（新規付与日数に対する取得日数の割合）は、全国が47.6%で前年より1.2ポイント低下したのに比べ、福島県は、48.9%となり前年より4.4ポイント上昇している。

また、平成27年11月に、長時間労働を行わせていることが疑われる102事業場を対象として監督指導を行った結果、44事業場で違法な時間外労働を行わせていたことが認められ、このうち、最長では200時間を超える時間外労働を行わせていた事業場があったほか、44事業場のうち、3割を超える事業場では100時間を超える時間外労働を行わせていたことが認めら

れたところである。

(3) 賃金の状況

平成 27 年における福島県の月平均現金給与総額は 298,396 円（前年比 0.6%減）となっており、パートタイム労働者は 100,552 円（同 0.01%減）となっている。

（毎月勤労統計調査結果速報（調査産業計、事業所規模 5 人以上））

(4) 労働災害の状況

福島県内における平成 27 年の労働災害の発生状況は、休業 4 日以上
の死傷者数が 1,848 人（1 月末現在 速報値）となっており、4 年ぶりに 2,000
人を下回る見込みである。業種別では、製造業、建設業、陸上貨物運送業、
林業などの主要産業で減少した。

また、死亡災害は 21 人（前年同数）で昨年の 31 人より 10 人減少した。
業種別では、建設業が 13 人で昨年より 2 人増加する一方、製造業 1 人（対
前年比 5 人減）、道路貨物運送業 2 人（対前年比 4 人増）、林業 1 人（対
前年比 1 人減）、その他の事業 4 人（対前年比 1 人減）となっている。交
通事故（道路）による死亡者数は、7 人で、全体の約 3 割を占めている。

(5) 労災補償の状況

全国の平成 26 年度労災保険給付の総支給件数、新規受給者数は、おお
むね横ばいで推移している中で、福島労働局においては、除染作業員に係
る労災請求が著しく増加していることが主な要因となり、総支給件数は
81,907 件（前年比 0.67%増加）、新規受給者数は 9,977 人（前年比 6.5%
増加）と増加傾向にあり、全国とは異なるトレンドを示している。

なお、東日本大震災に伴う地震・津波災害による労災保険給付の請求及
び決定状況は、平成 27 年 12 月末現在で請求件数 291 件（うち遺族（補償）
給付 187 件）で、その全てが決定済みである。

第2 労働行政の最重点施策

1 東日本大震災からの復興を支援する施策

(1) 復旧・復興に従事する労働者の労働条件確保対策及び安全・健康確保対策

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

廃炉作業に従事する労働者について、健康で安全な作業環境の形成を図るとともに、適正な労働条件の下で、安心して働くことができるよう、管轄署である富岡労働基準監督署のみならず、局及び県内全ての署が協力して、東京電力、元方事業者及び関係請負人に対し、平成27年8月に策定した「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」に基づき、安全衛生管理体制の構築、関係請負人の労働安全衛生水準の向上、一元的な被ばく線量管理、発注段階からの被ばく低減対策の検討及び実施、適切な健康管理、緊急医療体制の確保及び作業環境の改善について必要な指導を行う。また、労働条件の適正化の徹底についても監督指導等を実施する。

(イ) 放射線管理計画の届出等に基づく指導

これまで提出を求めていた放射線作業届（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作業）に加えて、上記ガイドラインに基づき、放射線管理計画（総計画線量が1人・シーベルトを超えるおそれのある作業）にリスクアセスメント結果を添付して提出されることとなっているので、その審査において、被ばく低減対策の徹底を求める。

② 除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務（以下「除染等業務等」という。）に従事する労働者の労働条件確保及び安全・健康確保対策

(ア) 監督指導等

除染業務等を行っている現場に対し、放射線被ばく管理を始めとする安全・健康確保及び法定労働条件確保を重点とする監督指導等を実施する。

また、除染等業務に従事する労働者に対し、労働基準法等の法令や労働条件に関する相談先について、リーフレットの配付等により周知

を図る。

さらに、除染業務等を受注している元方事業者に対し、労働者の安全・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について集团的に指導する機会を定期的に設定する。

(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

除染電離則、除染ガイドライン等に基づく被ばく低減措置や「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

引き続き、環境省福島環境再生事務所、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について協力を求める。

③ 中間貯蔵施設の建設及び汚染土壌の搬入作業に従事する労働者の労働条件確保及び安全・健康確保対策

汚染土壌の集約に向け、今後、中間貯蔵施設の建設や搬入作業が本格化していく中で、元方事業者及び関係請負人並びに運送事業者に対し、被ばく線量管理、健康管理、労働災害防止、労働条件確保等に関し必要な指導を行う。

④ 除染業務等における違法派遣対策

(ア) 原発作業における違法派遣対策

福島県、福島県警察本部、東京電力㈱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、原発作業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、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、原発作業に従事する労働者派遣許可・届出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。

(イ) 除染等作業における違法派遣対策

環境省、福島県、福島県警察本部、市町村など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とともに、除染作業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、環境省及び市町村から除染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作業における適正な請負の実施を要請する。

さらに、上記元請事業主を通して、除染作業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作業労働者に配布し、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。

⑤ 復旧・復興工事に従事する労働者の安全・健康確保対策

(ア) 監督指導等

復旧・復興工事として施工される建設工事現場に対し、重点的に監督指導等を実施する。

また、建設工事計画届等を適正に審査し、届出の作業等が適切に実施されているかを実地調査において確認するとともに、災害発生件数が多い墜落・転落災害防止措置等の徹底を図る。

(イ) 関係機関等との連携

国交省、環境省、復興庁、林野庁、福島県、福島県建設業協会、建設業労働災害防止協会福島県支部及び当局を構成員とする復旧・復興工事災害防止福島連絡協議会を開催し、各機関が所有する各種情報を把握・共有し、効果的・効率的な監督指導、個別指導及び集団指導等に活用する。

また、災害復旧・復興工事労働災害防止福島県支援センターに委託して実施する新規参入者及び職長等に対する安全衛生教育について

て、関係事業者に対し、個別指導等の機会を捉えて積極的に受講を勧奨する。

(ウ) 元方事業者に対する定期的な集団指導の実施

復旧・復興工事を受注する元方事業者に対し、労働者の安全・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について集団的に指導する機会を定期的に設定する。

(2) 復興に向けた就労支援

① 避難県民の帰還のための就労支援の推進

(ア) 「福島県雇用対策協定」による福島県との連携支援

福島県との間において、東日本大震災及び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を図ることを目的に「福島県雇用対策協定」を締結し、雇用対策を効果的かつ一体的に取り組むこととしている。

(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事業を進める。

(ウ) 避難者に対するハローワークにおける職業相談

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の細やかな支援を行う。

また、市町村からの要望も踏まえて、被災 12 市町村への出張相談などを行う。

② 人材不足分野・地域における労働力確保対策（建設業、医療福祉等）

(ア) ハローワーク福島・平・郡山・相双の 4 所を建設人材確保プロジェクト実施安定所に指定し、就職面接会の開催や未充足求人フォローアップの徹底等を図る。

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、「福島県建設業担い手確保・育成検討会」（福島県、教育庁、福島大学、建設業関係団体等からなる）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。

(イ) 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。

(ウ) 「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。

③ 若者の雇用対策

復興・再生のためには、若者の県内就職の促進と定着が重要な課題である。

このため、以下のとおり若い世代の雇用対策を推進する。

(ア) 総合的かつ体系的な若年者雇用対策の推進

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。

(イ) 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内定者（新入社員を含む）への職場定着支援を行う。

(ウ) 新規大卒者等に対する就職支援

新卒応援ハローワークは、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 28 年度卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期の変更に伴い、未就職卒業生が増加することが無いよう未内定学生への集中的な就職支援を行う。

④ 職業訓練の推進等

福島県及び独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部 福島職業能力開発促進訓練センター（以下「機構福島」という。）と連携し、人材育成の必要性が高い建設、介護分野における職業訓練を実施することにより、資格取得人材の確保に努める。

求職者支援訓練及び公共職業訓練（離職者訓練）においては、介護分野で介護実践訓練コース、建設関連分野で車輛系建設機械運転免許取得を目指す「震災対策特別コース」（求職者支援訓練）、「建設人材育成コース」（公共職業訓練）を設定し、求職者の受講あっせん及び訓練修了後の集中的な就職支援を行う。

2 魅力ある職場づくりを推進するための施策

本県では、雇用情勢が改善し、建設業や介護分野を始めとして様々な分野で人材不足が顕在化している。また、少子高齢化の進展により、労働力人口の減少が見込まれる中であって、福島の復興・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きわめて重要である。

こうした状況を受けて、平成 27 年 10 月に「福島労働局魅力ある職場づくり実現本部」を設置し、さらに、12 月には政労使が一堂に会した「福島県魅力ある職場づくり推進会議」を開催した。同会議では、若者、女性、高齢者、障害者、非正規労働者をはじめとする県内労働者の労働環境や処遇の改善等に向け、長時間労働対策や年次有給休暇取得促進等の働き方改革、非正規労働者の正社員転換や待遇改善、女性の活躍推進等に関し、同会議で提起された様々な課題の克服に努めつつ、積極的に気運の醸成を図るなど、互いに協

力して、「魅力ある職場づくり」の実現に取り組むことを確認したところである。

政府においては、一億総活躍社会実現に向けた取組が進められ、これを受けて、厚生労働省でも誰もがその能力を發揮できるような働き方改革等について重点的に取り組むこととしている。今後は、こうした動きも踏まえて、同会議の継続的な開催に向けて関係機関との調整を行う。

当局においては、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、積極的に「魅力ある職場づくり」に取り組む。

(1) 働き方改革の推進

① 過重労働解消に向けた取組の推進

過重労働による健康障害を防止するため、長時間労働の防止や医師による面接指導の実施について徹底を図る。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間労働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の全数に対して、監督指導を実施する。

さらに、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産業保健総合支援センターの活用を勧奨する。

② 働き方改革・休暇取得促進

仕事と生活の調和の実現に向け、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、局内に設置した「働き方改革推進本部」を中心として、福島県と連携しながら、労使団体への要請、企業トップへの働きかけ、企業の先進的取組事例の情報発信等を行う。

また、年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

(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 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)

正社員に重点を置た求人開拓及び非正規雇用求人の正社員求人への転換、雇用管理改善の働きかけ等により、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、担当者制等による極め細やかな職業相談や応募書類の作成指導等に取り組む、積極的なマッチングを図る。

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

② 人材確保に向けた雇用管理改善

人材確保のためには、人材不足分野における事業主自身が職場自体の魅力アップ（雇用管理改善）を通じて、労働者の募集と職場定着を図ることが重要であることから、労働局・ハローワークによる啓発運動等様々な機会を捉えて雇用管理改善を推進する。

(3) 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、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事業主を支援するため、女性活躍加速化助成金を活用する。

さらに、事業主を対象とした雇用管理セミナーを開催し、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、福島県や次世代育成支援センターと連携しつつ、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。

また、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るとともに、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。

第3 労働行政の重点施策

1 労働基準行政の重点施策

(1) 労働条件の確保・改善対策

① 基本的労働条件の確立

事業場における基本的労働条件の枠組み及び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り、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

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。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、福島運輸支局との合同監督・監査を実施するなどにより労働基準関係法令等の遵守の徹底を図るとともに、荷主を含む関係団体に対する労働基準関係法令等に関する周知を図る。

また、トラック輸送については、運送事業者、荷主、行政等の関係者からなる協議会において、取引環境の改善や長時間労働の抑制に向けた環境整備に取り組む。

(イ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する福島県、市町村と連携して、引き続き、介護事業者に対する労働基準関係法令の周知、監督指導の実施等を行う。

③ 「労災かくし」の排除に係る対策の推進

「労災かくし」の排除を期するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

(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、最低賃金額の改正等について広く周知するとともに、遵守の徹底を図るため、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点に監督指導等を行う。

(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進

① 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

第12次労働災害防止計画(平成25年度～平成29年度)の目標達成に向け、死傷災害全体の1/4を占めている「転倒災害」を防止するため、「STOP! 転倒災害プロジェクト」や「転ばないでね! 転倒災害防止対策重点期間」に労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

また、このほか、死亡災害の最も多くを占める交通事故による死亡災害を減少させるため、交通安全関係団体や労働災害防止団体とも連携し、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導及び「交通安全運動」や「安全・衛生週間準備期間・週間」における取組を指導する。

② 労働災害を減少させるための重点業種

中長期的に労働災害の減少傾向が見られない建設業、製造業、陸上貨物運送事業及び第三次産業(小売業、社会福祉施設、飲食店)を重点業種とする。

(ア) 建設業

墜落・転落災害、建設機械災害、崩壊災害の3大災害の防止対策の徹底及び安全衛生教育の促進を重点に指導する。また、公共工事発注機関及び建設関係団体等と連携し、工事現場の安全管理水準の向上を図る。

また、昨年改正された足場に関する労働安全衛生規則に基づき、足場からの墜落防止措置を徹底するとともに、建設業労働災害防止協会と連携して、「足場からの転落・転落災害防止総合推進要綱」に基づき、「より安全な措置」等を普及する。

(イ) 製造業

災害発生の多い食料品製造業を重点に、加工機械による災害防止に向けたリスクアセスメント等の実施、機械の本質安全化等機械の安全化を一層促進する。

(ウ) 陸上貨物運送事業

関係団体と連携し「荷役作業の安全対策ガイドライン」及び「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知・普及を図るとともにその実施を指導する。また、荷主側の労働災害防止の取組について、荷主への要請を行う。

(エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

関係業界団体に対して、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、労働災害の発生が多い転倒災害の防止や交通労働災害の防止及び腰痛予防対策の実施を指導する。

③ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法に基づき、平成28年6月1日から、譲渡又は提供する際の容器又は包装へのラベルの表示、安全データシート（SDS）の交付及び化学物質等を取り扱う際のリスクアセスメントが義務化されることから、改正法が円滑に施行されるよう、化学物質の使用者、製造者に対して化学物質の譲渡・提供時における危険有害情報の確実な伝達について集団指導等により周知を図る。

また、平成26年度に策定した化学物質対策5カ年計画に基づき、監督指導を実施し、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。

④ メンタルヘルス・産業保健対策

平成27年10月に実施した「メンタルヘルス対策自主点検による総点検」においてストレスチェック制度の理解が不足している事業場が少なからず見受けられたことから、平成27年12月に施行されたストレスチェック制度、事業場において円滑な実施が図られるようあらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図る。

なお、監督指導等においては、事業場におけるメンタルヘルス対策の実施状況を把握するとともに、未実施事業場に対しては、福島産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策支援事業の活用を勧奨するなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の実施率の向上を図る。

⑤ 石綿ばく露防止対策・粉じん障害防止対策

建築物の解体作業について、解体工事等に関する情報を地方自治体と共有するなど連携して、「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。

また、第8次粉じん障害防止総合対策については、5か年計画の4年度目であり、鋳物業やアーク溶接作業における発じん対策等の進捗状況を踏まえ、引き続き、重点事項を基本に事業者の講ずべき措置の定着等について指導を行う。

⑥ 熱中症予防対策

平成27年度においては、7～8月にかけて熱中症による死亡者が2名発生するという極めて憂慮すべき結果となった。

このため、全面マスクの着用などにより作業中に高温にさらされるおそれのある廃炉作業や夏場に屋外で作業を行う除染業務や建設業の発注者及び元請に対して、夏場を迎える前に注意喚起を図るための文書要請を行うほか、夏場の監督指導等に際しては熱中症予防対策の徹底について十分に指導を行う。

また、その他の事業者に対しても、各労働基準協会、労働災害防止団体及び業界団体等を通じて熱中症予防対策を周知し、その徹底を図る。

⑦ 受動喫煙防止対策

平成27年6月から事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されたことを踏まえ、「職場において受動喫煙防止措置を講じる際の効果的な手法等の例」に基づき、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる

促進を図る。

(5) 労災補償対策の推進

労災保険給付の請求については、迅速・適正な決定に万全を期し、長期未決事案の発生防止に努める。また、相談者に対する丁寧な説明や申請者に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

また、福島第一原発の廃炉作業に従事する者や除染作業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・丁寧な対応に努める。

なお、東日本大震災の発生から5年が経過しようとしており、震災により被災した労働者について労災補償請求権の時効が迫りつつある中で、未請求事案を把握した場合は、速やかに請求を促し、時効により請求権が消滅することのないよう万全を尽くす。

2 職業安定行政の重点施策

(1) 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、雇用管理改善の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、求職者に対し、現在の雇用情勢が改善しているこの時期をとらえ、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種類の作成指導等に取り組み、積極的なマッチングを図る。

キャリアアップ助成金等の積極的な活用促進により、非正規雇用労働者の正社員転換のための職場環境の整備等、非正規労働者の雇用の安定・人材育成・処遇改善等を支援する。

(2) 若者の就労環境の整備

① ユースエール認定事業・若者応援宣言事業

一定の数値基準を満たす、若者の採用育成に積極的で雇用管理が優良なユースエール認定企業の普及拡大に努め、雇用管理改善等の取組を促す。

また、若者の県内企業への就職を促進するため、詳細な採用情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する若者応援宣言企業の更なる普及拡

大・情報発信の強化を図る。

② 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や、トライアル雇用や求職者支援制度等を活用し、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。

③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取り組み

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問題を抱えることが懸念される労働関係法令違反の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、労働基準監督署に情報提供する。

労働基準監督署においては、ハローワークから受けた情報や「労働条件相談ほっとライン」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。

(3) 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27年6月1日現在）、障害者の実雇用率は1.84%と前年度より0.08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50.5%と前年度より2.6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%を下回っており、未達成の民間企業も半数あることから、企業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。

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。

(4) 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、企業に「定年の廃止」や「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講ずるよう事業主に対して指導を実施する。

違反企業に対しては、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推進する。

(5) 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・平・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。

(6) 生活困窮者対策の推進

生活困窮者に対して、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。

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（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、ワンストップ型の就労支援を行う。

（7）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、無料職業紹介事業を行う地方自治体（民間人材ビジネス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情報をオンラインで提供する。

（8）地域雇用対策の推進

「まち・ひと・しごと創生法」の成立に伴い拡充された「実践型地域雇用創造事業」の活用促進等により、地域の創意工夫を活かした雇用機会の創出を支援するとともに、雇用情勢が特に厳しい地域の求職者を雇い入れた事業主に対して助成される「地域雇用開発奨励金」を活用し、雇用開発に取り組む事業主を支援する。

（9）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。

(10) ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価

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。

(11) 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、積極的な電子申請の利用促進を進め、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、28年1月から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厳正な管理を行う。

(12) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進

職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう法制度の周知、指導監督、許可申請・届出等の審査確認を適切に実施する。なお、指導監督に当たっては、労働基準行政との緊密な連携を図る。

また、平成27年労働者派遣法改正内容についての周知・徹底に努める。

(13) 公正な採用選考システムの確立

「公正採用選考人権啓発推進員」制度を活かし、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類や採用選考時の不適切な質問等の啓発・指導を推進する。

3 職業能力開発行政の重点施策

(1) 求職者支援訓練・公共職業訓練の推進と訓練修了者への就職支援

① 求職者支援訓練及び公共職業訓練の推進

福島県、機構福島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、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。

② 訓練修了者への就職支援

(ア) 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じ、求人者、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。

(イ) 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ヶ月前から訓練修了後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、就職支援セミナー等などハローワークの就職支援メニューを実施する。

(2) 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、事業主等、求職者等、大学等に対し当該制度の周知・普及を図る。

また、当該制度推進と併せ、雇用する従業員の職業能力の開発及び向上

に取り組む事業主等への人材育成支援策の周知と活用促進を図る。

(3) 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ところから、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・広報を図る。

4 雇用環境改善・均等推進に係る重点施策

(1) 四行政の連携による総合的施策の推進

各種情勢や地域のニーズに対応した効果的な対策を推進していくためには、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政に、職業能力開発行政を加えた四行政間の連携を、より一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、局幹部間等で情報を共有し、福島労働局としての方針を明確にした上で、当局の総合調整部署が主体となって関係部署と連携して総合的な対策を推進する。

(2) 働き方改革の推進

労働行政の最重点施策であることから、局内に設置した「働き方改革推進本部」を中心として、福島県と連携しながら、長時間労働の抑制や年次休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、労使団体への要請、企業トップへの働きかけ、企業の先進的取組事例の情報発信等を行う。

(3) 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、必要に応じ積極的な指導を実施する。

(4) 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。併せて、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等が努力義務である300人以下の企業においても取組がなされるよう、各企業の実状に応じた自主的かつ積極的な女性活躍推進の取組促進に向けた事業主への支援を行う。

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

育児・介護休業法の履行確保のため、事業主に対し、計画的に育児・介護休業法に沿った社内規定の整備指導を行う。また、期間雇用者等非正規雇用者の育児休業の取得要件の周知徹底を図り、非正規労働者が取得しやすい職場環境の整備を推進するとともに、介護休業等に関する相談には迅速に対応し、紛争解決援助制度の活用や必要に応じ積極的な指導を行う。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間が終了した企業が次期行動計画の速やかな策定、届出、外部への公表及び従業員への周知を行うよう指導するとともに、一般事業主行動計画の策定等が努力義務である100人以下の企業に対し、行動計画の策定支援を行う。

(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

パートタイム労働法の確実な履行、並びにパートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇の確保等のため、報告徴収を計画的に実施するとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主を支援する。

(7) 最低賃金引上げに向けた事業者等の支援

最低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業種別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) 適正な労働条件の整備

①「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、事業主等が多数参加する会議等の機会を活用して周知を行う。

また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルール
の制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。

② 無期転換ルールの周知

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、その内容の周知を図る。

③ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

「医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業における労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を、地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

(9) 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

総合労働相談コーナーにおいては、引き続き、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法等の法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うほか、事案の内容に応じて口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行う。また、総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対して研修を実施する等により、その資質の向上を図る。

② 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。

(10) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。

このため、大学生はもとより、高校・中学生等に対象を広げて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。

(11) 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、迅速かつ適正な権限行使を行う。

5 その他の重点施策

(1) 労働保険制度

労働保険制度は、労働者のセーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財政基盤となるものである。制度の健全な運営、費用負担の公平及び労働者の福祉の向上等の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と労働保険料の確実な納付が重要であり、以下の事項を重点施策として取組を行う。

① 未手続事業の一掃対策等の推進

関係行政機関、全国労働保険事務組合連合会福島支部と連携して、未手続事業場の把握に努め、成立手続きを勧奨する。

「労働保険適用促進強化期間」においては、集中的に周知広報に取り組むとともに、重点業種関連の業界団体等に対して、労働保険制度の周知広報等の要請を行う。

また、パートタイム労働者の雇用保険への加入については、労働基準監督署及び公共職業安定所の窓口における指導、説明会での指導等、あらゆ

る機会を捉えて、事業主に対する加入要件の説明を行い、適正な加入促進に努める。

② 労働保険料の収納率の向上

平成 26 年度の労働保険料の収納率は 98.15%と、平成 25 年度の収納率を 0.53 ポイント上回った。また、平成 28 年 1 月末の平成 27 年度の収納率は 74.1%と、前年同月の収納率を 0.06 ポイント下回っているが、昨年とほぼ同じ状況であることから、引き続き滞納整理に積極的に取り組む。さらに、滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主に重点を置いて、実効ある計画に基づき実施する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

「福島労働局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「福島労働局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、滅失、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。

(3) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得て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。