

平成 27 年度労働行政運営方針 (案)

平成 27 年 4 月

福 島 労 働 局

平成 27 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 社会経済情勢・雇用失業情勢 | 1 |
| 2 東日本大震災からの復興に向けた動きと課題 | 3 |
| 3 労働条件等をめぐる動向 | 7 |
| 4 子育てする女性等を取り巻く状況 | 9 |

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 | 16 |

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 | 25 |
| 3 職業能力開発行政の重点施策 | 30 |
| 4 雇用均等行政の重点施策 | 32 |
| 5 その他の重点施策 | 34 |

平成 27 年度 労働行政運営方針（案）

福島労働局

第 1 労働行政を取り巻く情勢等

1 社会経済情勢・雇用失業情勢

（1）経済情勢

福島県内の経済情勢については、「一部に弱さがみられるものの、回復しつつある。」とされている。（出所：「福島県内経済情勢報告」財務省福島財務事務所）

（2）雇用失業情勢

県内の有効求人倍率は、東日本大震災（以下「震災」という。）時には 0.49 倍の水準であったが、その後、震災復旧・復興需要等を要因とした経済の回復基調を背景に、求人数は高水準で、また求職者数は減少傾向で推移し、雇用失業情勢が大きく改善する中、平成 27 年 1 月には 1.54 倍となるなど、全国平均を上回る水準で推移している。さらに就業地別の有効求人倍率は全国 1 位の高さとなっている。

正社員の有効求人倍率は、平成 27 年 1 月では 0.98 倍と 1 倍前後で推移しており、全国平均（0.76 倍）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、一方、事務、製造等の職業では低い。震災復旧関連工事の増加に伴う建設業（施工管理・重機運転・作業員）や医療・福祉（看護師・介護の職業）の産業を中心に人手不足感が強まっている。

また、県内の平成 27 年 3 月卒業予定の高校生については、求人数が毎月前年度実績を大きく上回る水準で推移する等、早い段階から企業に採用意欲の高まりがみられた。このことから、平成 27 年 1 月末現在の就職内定率は 96.7%と 24 年ぶりの高水準となり、県内企業への就職内定者割合も 74.6%と昨年同様に高い水準が続いている。

(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、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1月には193万5千人となり、8万9千人減少している。内訳をみると、生産年齢人口（15歳～64歳）の減少割合が高く、なかでも20代の女性（14.9%減）及び30代の女性（13.3%減）の減少割合が特に高くなっており、子育て世代の女性の県外流出が課題となっている。

（出所：「福島県現住人口調査月報」福島県）

(4) 福島県の就業構造（総務省「就業構造基本調査」平成24年10月実施）

福島県の有業者（何らかの仕事をしている者）は、男性55万人、女性40万7千人であり、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43万3千人、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っている。

非正規労働者数を男女別・年齢別にみると、男性8万9千人、女性18万3千人と、女性が男性の2倍以上となっているが、男性の非正規労働者数が前回調査より増加している。また、60歳以上の非正規労働者が男女ともに大きく増加しており、非正規労働者の就業構造に変化がみられる。

なお、平成26年11月の一般労働者は50万6千人で前年同月に比べ3千人増加し、パートタイム労働者は15万人で前年同月に比べ1千人減少した。

2 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

原発事故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。なお、避難指示解除準備区域のうち、平成 26 年 4 月 1 日には田村市、同年 10 月 1 日には川内村について、避難指示が解除されている。また、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。

② 県民の避難状況

震災及び原発事故による避難者は、県内外を合わせて約 12 万人（平成 27 年 1 月末）となっており、ピークの時期（平成 24 年 3 月）に比べ、約 4 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、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・津波被災者および原発避難者向け復興公営住宅を県内各地に約 7,600 戸整備予定である。

地震・津波被害を受けた公共施設については、平成 26 年 12 月末現在、2,109 か所において復旧工事が予定されており、うち 67%について完了している。

交通網については、常磐自動車道が平成 26 年度に全面開通しているほか、東北中央自動車道（福島～米沢間、相馬～福島間）が着工されている。

また、鉄道については、現在運休している J R 常磐線（相馬～浜吉田、竜田～原ノ町）の一部区間（相馬～浜吉田）については、復旧完了後、運行再開が予定されている。

その他、住民の帰還状況に合わせ、電気・水道、医療福祉施設及び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原発 1～4 号機では、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、昨年 12 月に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の遮水壁工事や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 40 市町村）に分けて行われている。除染特別区域では 10 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）、平成 27 年度内（一部については平成 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

原発構内においては、廃炉作業に従事する労働者数が増加している。

それに伴い、平成 26 年における同作業での労働災害は、休業 4 日以上の死傷者数が 8 人で、前年に比べ倍増となっているほか、死亡災害も 1 件発生している。

作業環境の改善が進められているが、1～3 号機の原子炉建屋付近の空間線量が依然として高く、原発の廃炉措置等に向けた作業に当たっては、作業員の労働災害防止対策の強化と被ばく低減対策が極めて重要である。

また、夏場の作業では、熱中症発症の危険性が高い状態となっている。

他方、労働条件についての監督指導においては、労働条件の明示、割増賃金の計算、労働時間の記録等の労働基準法違反が認められている。

② 除染等業務に従事する労働者を取り巻く課題

除染の本格化に伴い、平成 26 年における除染現場での労働災害は、休業 4 日以上の死傷者数が 65 人（速報値）で昨年同期とほぼ同数の災害件数となっており、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 32%、転倒災害が 18%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の搬入が順次予定されている。このような状況において、複数の現場の作業に従事することが多い除染等作業従事者について、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がますます重要である。

一方、除染事業者に対する監督指導での違反率は、平成 25 年、26 年ともに、約 67%となっており、賃金（割増賃金を含む）の支払いや労働時間、労働条件の明示等に係る労働基準法違反、放射線量の測定や保護具の使用等に係る労働安全衛生法違反が認められている。また、除染等業務に従事する労働者からの、賃金の支払い等の労働条

件関係の申告や相談が増加している。

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、復興需要を背景に着実に改善し、求職者数が減少する一方で、新規求人数が昨年10月には過去最多となるなど高水準で推移した結果、昨年12月の有効求人倍率は1.5倍を超えるなど全国でも上位の状況が続き、さらに就業地別の有効求人倍率では全国1位の高さとなっている。

建設業、運輸業、福祉人材の労働力不足は復興・再生のスピードに直接的な影響があるため、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離職者の転換が円滑に図られ、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強化が必要である。

27年2月末に東京電力（株）からの就労不能損害賠償終了に対応した就労支援策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

復興・再生のためには、地元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合同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、大学・高校とともに、「若者応援宣言事業」の普及促進や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積極的に行う必要がある。

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 26 年に寄せられた労働基準関係法令に係る相談件数は、約 15,000 件と前年と同程度であるが、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 16%から約 21%へ増加している。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が処理した申告事件（505 件、前年比 38 件増）でも、建設業の占める割合は約 43%から約 52%へ増加している。申告事項別では、「賃金不払」が 8 割を占めている。

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 25 年度は、前年度に比べ、件数が約 10%増加し、5,154 件となった。主な相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が全体の約 22%、「自己都合退職」が全体の約 20%と多かった。なお、「解雇」や「労働条件引下げ」は件数が減少した。

このほか、平成 26 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、2,717 件で前年に比べ約 36%増加した。このうち、労働者からの相談は 447 件(前年比約 21%増)であり、妊娠、出産、育児関係の相談が約 43%を占めた。一方、事業主からの相談は 899 件(前年比約 2%増)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 25 年の年間総労働時間（全国）は 1,746 時間（所定内 1,619 時間、所定外 127 時間）で、前年より 44 時間（所定内 24 時間、所定外 20 時間）減少している中で、県内では、1,874 時間（所定内 1,740 時間、所定外 134 時間）で、前年より 21 時間（所定内 4 時間、所定外 17 時間）増加し、全国より 128 時間長くなっている。

また、平成 25 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 48.8%で前年より 1.7 ポイント上昇したのに比べ、福島県は、44.5%

となり前年より 4.3 ポイント低下している。

(3) 賃金の状況

平成 26 年における福島県の月平均現金給与総額は 304,017 円（前年比 3.9%増）となっており、パートタイム労働者は 100,675 円（同 1.7%増）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

福島県内で平成 26 年に発生した労働災害発生状況（速報値）は、休業 4 日以上の死傷者数が 1,884 人となっており、確定値で 2,080 人となった一昨年よりはわずかながら減少している。業種別では、平成 25 年に一旦減少した建設業で増加し、製造業、接客娯楽業では減少が見られた。

また、死亡災害は 30 人（前年比 1 人減、3.2%減）であり、このうち建設業が最多の 11 人（前年比 6 人減）を占め、製造業 6 人（前年比 5 人増）、道路貨物運送業 6 人（前年比 1 人増）と続いている。特に、業務中の交通事故による死亡者が 13 人と死亡者全体の 43%を占めている。

一方、災害性（急性）の職業性疾病の発生は 73 人（速報値）となっており、そのうち腰痛が 56 人と大半を占めている。業種別では、保健衛生業 12 人、商業 10 人、製造業及び運輸交通業各 8 人と続いている、第 3 次産業で比較的多く発生している。

(5) 労災補償の状況

全国の平成 25 年度労災保険給付の総支給件数、新規受給者数は、前年度と比較してわずかながら減少している。福島労働局においては、総支給件数は 81,896 件で前年比 1.2%増加し、新規受給者数が 9,372 人で前年比 3.7%の増加がみられ、全国の減少傾向とは逆の傾向を示している。特に、精神疾患においては 25%の増加となり、全国の伸びの 2 倍超となっている。

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 26 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。

4 子育てする女性等を取り巻く状況

福島県では、前記のとおり、子育て世代の人口の減少割合が高くなっているが、労働者の子育て支援の状況を見ると、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について県内企業の規定率は 67.3%と全国水準(84.6%)を下回っている。この制度を規定している企業のうち、制度を利用した労働者がいる企業は 15.6%と、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 3.3%と低調である。

さらに、本県企業における女性の活躍促進のためのポジティブ・アクションの取組率は 6.6%と前年同期(5.2%)を上回ってはいるものの、低い水準となっている。

労働者から寄せられる相談では、妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱い、母性健康管理や育児休業など妊娠・出産・育児に係る相談が最も多いが、次いで職場のセクシュアルハラスメントに関するものが多い状況にある。

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

廃炉作業に従事する労働者が増加し、原発事故に伴う高い放射線環境下において、多数の元方事業者及び関係請負人が作業している状況を踏まえ、労働者の放射線障害及び労働災害を防止するとともに、法定労働条件を確保するため、管轄署である富岡労働基準監督署を中心として県内各署の応援を含めた福島労働局全体として、東京電力、元方事業者及び関係請負人に対し、被ばく線量管理、健康管理、労働災害防止、労働条件等に関し、必要な監督指導等を行う。

また、労働者が被ばくする実効線量が1日1ミリシーベルトを超えるおそれのある作業について事業者に事前の提出を求めている「放射線作業届」を適正に審査し、必要な指導を行うとともに、当該作業の適切な実施について実地調査の場で確認するなど、被ばく線量の低減措置の徹底を図る。

さらに、原発作業により発生した労働災害その他の事案に対しては、事案の内容に応じて局署合同で必要な体制をとり、速やかに調査等を実施する。

② 除染業務、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、法定労働条件確保及び放射線被ばく管理その他の安全・健康確保を重点とする監督指導等を実施する。

満18歳に満たない者（年少者）の除染業務等への就業禁止については、監督指導時に確認することはもとより、発注者とも連携して、業務受託者を対象とした集団指導等において改めて徹底を図る。

(イ) 「被ばく線量登録管理制度」への参加促進

平成26年4月から市町村が発注する除染業務等についても「被ばく線量登録管理制度」が適用されたことから、元方事業者に対して制度への参加を促すこととする。

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、中間貯蔵施設の建設や搬入作業が加速する状況を踏まえ、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る指導等により除染作業における適正な請負の実施を要請する。

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、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。

(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) 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。

(イ) 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、個人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。
(ウ) 平成27年2月末に東京電力(株)からの就労不能損害賠償終了に対応した就労支援策についても的確に行っていく。

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）

前記のとおり、県内の雇用失業情勢は復興需要を背景に着実に改善し、新規求人数が高水準で推移する一方、求職者数が減少しており、建設業、医療・福祉分野を中心に人材不足が深刻化しつつある。

このため、建設人材確保プロジェクト実施安定所にハローワーク福島・平・郡山・相双の4所を指定し、就職面接会の開催や未充足求人のフォローアップ等の徹底を図っていく。

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、雇用条件の向上を図る。

特に、以下の対策に重点を置いて取組を行う。

(ア) 「福島県建設雇用改善推進対策会議」(福島県、国土交通省、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連携を図り、建設労働者が安心して生活ができる労働環境のための建設雇用改善を推進するとともに、「福島県建設業協会」と連携し高校生等の職場見学や職場実習により建設産業の将来を担う若年労働者の入職促進を図る。

(イ) 建設業事業主に対し技術職等への女性の採用拡大など女性の活躍推進のための取組を促すとともに、医療・福祉業事業主に対しては育児・介護休業法に沿った規定整備など子育てしやすい就労環境の整備を進める。

(ウ) 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。

(エ)「ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業」により、ハローワーク福島、郡山、相双において、看護師等の求職・求人情報の相互共有を図り就職促進を図る。

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27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

被災地において人材育成の必要性が高い建設、介護分野における公的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。

また、求職者支援訓練については、介護訓練(実践コース)のほかに、車両系建設機械運転免許等取得を目指す「震災対策特別コース」を設定し、公共職業訓練で設定される訓練コースと併せて、求職者の受講あっせん及び訓練修了後の就職支援を強化する。

⑤ 男女がともに活躍できる就労環境の整備

震災とその後の原発事故の影響により、子育て世代の人口減少割合が高くなっており、この世代の男女労働者の就労環境整備を進めるため、事業主を対象とした雇用管理セミナーを開催し、仕事と家庭の両立支援制度、妊娠・出産等に係る女性労働者の雇用管理及び女性の活躍推進等について周知啓発を図る。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」取得に向けた事業主の取組を支援する。

2 魅力ある職場づくりを推進するための施策

本県では、雇用情勢が改善しているが、その一方で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る労働力不足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。

福島労働局においては、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、次のとおり「魅力ある職場づくり」を推進する。

(1) 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）

非正規雇用求人へ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、求職者に対し正社員求人へ応募するメリットを説明し、担当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。

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、非正規労働者の雇用の安定、人材育成、処遇改善等を支援する。

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。

(2) 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、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。また、安全衛生法に基づく医師による面接指導の実施について、その徹底を図る。

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。

(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、企業に対し女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組を促すとともに、女性の活躍・両立支援に係る総合サイトへの情報開示を働きかける。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

再就業支援等の推進に当たっては、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行うカムバック支援サイト及び託児付き再就職支援セミナーにおいて、マザーズコーナーの取組等について情報提供を行う。

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、各企業の実態に応じた一般事業主行動計画を策定する取組を促すとともに、男性の育児休業取得促進のための情報提

供等を行うことにより男性が育児参加しやすい職場づくりを進める。

また、育児休業等の両立支援制度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ため、両立支援等助成金を活用する。

第3 労働行政の重点施策

1 労働基準行政の重点施策

(1) 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、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、限度基準告示等に基づき指導を行う。

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に対して、監督指導を徹底する。

さらに、医師による面接指導の実施の徹底を図るとともに、小規模事業所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。

(2) 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、賃金の支払等に関し労働基準関係法令上問題がある申告事案について

は、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、荷主を含む関係団体に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図る。

また、福島運輸支局と連携し合同監督・監査を実施するなど、事業場に対して労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

(イ) 医療・介護労働者

夜間勤務を行う医療・介護機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

また、福島県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」において、医療機関の勤務環境の改善に向けた取組を支援する。

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、引き続き、的確な監督指導等を実施し、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。

④ 無期転換ルールの普及と専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

有期雇用労働者の申し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）を、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても、セミナーの実施等を通じてその内容の周知を図る。

また、平成27年4月1日から施行される専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（無期転換ルールの特例）について、その内容の周知と円滑な施行を図る。

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

また、「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」について周知し、円滑な実施を図る。

（４）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の目標達成に向け、「福島から労働災害撲滅！！」をスローガンに、各種事業者が参集するあらゆる機会を捉えて、広く安全意識の高揚を図るとともに、安全管理体制の確立を促す。

また、全国の休業4日以上死傷災害で最も災害発生件数の多い「転倒災害」を減少させるため、「STOP！転倒災害プロジェクト2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

このほか、交通事故による死亡災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

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製造業、建設業、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）製造業

製造加工機械等への「はさまれ・巻きこまれ」災害の防止を中心に、機械の安全化の一層の促進を図る。

(イ) 建設業

重篤災害の発生率が高い建設業について、墜落・転落災害、建設機械災害の防止及び安全衛生教育の促進を中心に指導すると共に、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、足場に関する労働安全衛生規則の改正が予定されていることから、建設業労働災害防止協会と連携して、改正内容の周知を行い、より安全な足場の設置普及を図る。

(ウ) 陸上貨物運送事業

「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を図り、荷役作業における墜落・転落災害防止対策推進のため、陸運事業者に指導を行うとともに、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）

第三次産業において労働災害の発生が多い転倒災害や災害性腰痛を減少させるため、労働者、事業者双方の安全意識の高揚を図りつつ自主的労働災害防止活動の推進を促す。

③ 化学物質による健康障害防止対策

改正安全衛生法により、平成28年6月までにSDS交付義務対象化学物質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

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の平成 27 年 12 月 1 日の施行に向け、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。

また、福島産業保健総合支援センターにおいて実施する産業保健支援事業が効果的に活用されるよう、事業場に対する周知を積極的に行う。

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、未実施となっている事業場に対しては、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、隔離の際の漏洩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の中間年であることから、計画の進捗状況を踏まえ、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

原発作業並びに除染等作業の発注者及び元請に対して、夏季を控えた時期に、熱中症の防止に関する文書要請を行うほか、監督指導等の際に作業の実態を踏まえた対策について指導する。

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

改正労働安全衛生法により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、平成 27 年 6 月 1 日から施行されることを踏まえ、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と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。

(4) 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、日本全国の事業場及び労働者が来県し、福島第一原発の収束作業に従事しているため、被災者の給付に関し更なる迅速・丁寧な調査決定に努める。

なお、東日本大震災より 4 年が経過しようとしているので、震災により被災した労働者の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配慮する。

2 職業安定行政の重点施策

(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）

正社員の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、雇用管理改善のはたらきかけとの連携等により、正社員求人の確保を図る。

また、求職者に対して現在の雇用情勢が改善しているタイミングでの正社員求人へ応募するメリットを説明し、担当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。

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、非正規労働者の雇用の安定・人材育成・処遇改善等を支援する。

(2) 生活困窮者対策の推進

生活困窮者に対して、ハローワークにおいて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、福祉事務所に対して定期的な巡回相談を行い、就労支援体制を整備し、就労による自立を支援するとともに、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）の協働として行う一体的実施事業として郡山市庁舎内に設置したハローワークの常設窓口（平成 25 年 10 月）において、ワンストップ型の就労支援を行う。

なお、平成 27 年度中に、福島市庁舎内にもハローワーク常設窓口を設置する予定である。

(3) 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、地方自治体が行う独自の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り組みについては、魅力ある仕事づくり（しごとの創

生)と人材の育成・定着等(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していく。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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 若者の就労環境の整備

① 若者応援宣言事業

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。

また、若者応援宣言事業を通じて企業による雇用管理改善等の取組を促す。

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。

③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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。

(7) 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を更新（平成26年6月1日現在）するなど障害者の雇用は着実に進展している。障害者の実雇用率は、1.76%と前年度より0.07ポイント改善したものの、法定雇用率2.0%を下回っている。また達成している民間企業の割合は47.9%と半数に満たない状況であることから、企業の指導を継続し、また、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。更に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。

(8) 高齢者の雇用対策推進

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推進する。

(9) 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により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指導員による相談・情報提供を推進し、就職支援の充実を図る。

また、託児付き再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を行い、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、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・意見交換を行う。

(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

これまで実施してきたP D C Aサイクルによる目標管理を拡充し、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、ハローワークが行う取組（項目）の実施状況等による評価による総合評価により、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み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。

(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。また、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とともに、派遣元事業主等に対する説明会等の内容の充実を図る。

(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) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

① 求職者支援訓練・公共職業訓練の推進

地域の人材ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、求職者支援訓練を県内一円で実施する。また、福島県、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 福島職業訓練センター（以下「機構福島センター」という。）と連携を緊密にし、求職者支援訓練及び公共職業訓練を実施する。

② 訓練修了者への就職支援

(ア) 適切な受講あっせん

職業相談、求人部門との連携強化により、適切な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。

併せて、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自治体広報誌への掲載を通し、求職者を始め県民一般へ広く公的職業訓練制度の周知を図る。

(イ) 訓練修了者の就職支援

受講中から求人情報の提供、職業相談を行うとともに、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。

公的職業訓練の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、就職支援セミナーなどハローワークの就職支援メニューを実施する。

(ウ) 福島県、機構福島センターとの連携

福島県及び機構福島センターからの訓練受講者リスト提供による未就職者情報を共有するとともに、公共職業訓練施設内におけるハローワークによる職業講話、就職支援セミナーの実施協力を通し就職支援における連携の強化を図る。

(2) ジョブ・カード制度の推進

積極的にジョブ・カードを活用した、キャリア・コンサルティングを実施する。また、活用促進を図るため、福島県地域ジョブ・カード運営本部会議構成機関と連携し周知広報を図る。

4 雇用均等行政の重点施策

(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の推進

① 男女雇用機会均等法の実効性の確保

年間計画に基づき事業主に対する指導を行うとともに、妊娠等不利益取扱いや職場のセクシュアルハラスメントなどの相談事案について法違反が疑われる場合には、速やかに事業主に対する指導を実施し、迅速・厳正に是正を図る。

② 紛争解決の援助

妊娠・出産等に係る不利益取扱いの禁止、職場のセクシュアルハラスメント対策、母性健康管理等の相談には適切に対応し、労働者と事業主との紛争事案に対する労働局長の紛争解決援助や調停制度による円滑かつ迅速な解決を図る。

③ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍を推進するポジティブ・アクションについて具体的な取組がなされるよう必要な助言を積極的に行うとともに、女性の活躍・両立支援に係る総合サイトへの情報開示を働きかける。

また、他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

さらに、ポジティブ・アクション加速化助成金等を活用して企業の取組を支援する。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

① 育児・介護休業法の確実な履行

年間計画に基づき、事業主に対し、規定整備が義務づけられている育児短時間勤務制度等、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等について周知徹底を図り、非正規労働者が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を図る。

なお、休業等を理由とする不利益取扱い等に関する相談には適切に対応し、法違反が疑われる場合には、速やかに事業主に対する指導を行い、迅速・厳正に是正させるとともに、労働者と事業主との紛争事案に対する労働局長の紛争解決援助や調停制度による円滑かつ迅速な解決を図る。

② 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画期間が終了した企業に対しては、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。

また、多くの企業が子育てサポート企業としてくるみん認定及びプラチナくるみん認定に向けて取組を進めるよう、認定基準を周知するとともに、福島県が行う「次世代育成支援企業認証制度」を通じ、「くるみん認定」取得に向けた事業主の取組を促す。

(3) 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

① 改正パートタイム労働法の確実な履行と周知啓発

平成27年4月1日施行の改正パートタイム労働法に基づき、均衡待遇、相談体制の整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収を計画的に実施することにより、改正パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、事業主やパートタイム労働者等に対し、あらゆる機会をとらえて改正内容の積極的な周知啓発を行う。

② 事業主への支援

パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む中小企業事業主に対し、雇用均等指導員が具体的な取組方法についてアドバイスを行う。併せて、雇用均等コンサルタントが事業主に対し、パートタイム労働者の職務分析・職務評価の導入支援を行うことにより、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促す。

5 その他の重点施策（上記「1」～「4」以外）

（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・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、関係部署が連携して総合的な対策を推進する。

（2）労働保険適用徴収業務

① 労働保険料の収納率の向上

平成 25 年度の労働保険料の収納率は 97.62%と、平成 24 年度の収納率を 0.76 ポイント上回った。また、平成 27 年 1 月末の平成 26 年度の収納率は 74.16%と、前年同月の収納率を 0.77 ポイント上回っており、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を重点に、実効ある計画に基づき実施する。

② 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。

(3) 個別労働紛争解決制度の解決の促進

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、労働基準法違反の事案等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。

(4) 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、引き続き大学生、高校生等に対象を広げた労働法制の普及等に関するセミナー等に取り組む。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。

(5) 使用者による障害者虐待の防止

使用者による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。

(6) 保有個人情報の厳正な管理

「福島労働局保有個人情報管理規程」に基づき、保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。また、労働行政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。

(7) 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。