

# 平成29年度労働行政運営方針(案)

平成29年4月

福 島 労 働 局

# 平成29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 福島の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 東日本大震災からの復興に向けた現状と課題・・・・・・・・・・ 6
- 3 「魅力ある職場づくり」「労働条件の確保改善」の推進・・・・・・・・ 11

## 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・・・・・・・・・・・・ 14
- 2 魅力ある職場づくりを推進するための施策・・・・・・・・・・・・ 20

## 第3 労働行政の重点施策

- 1 四行政の連携による総合的施策の推進・・・・・・・・・・・・ 23
- 2 労働基準行政の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
- 3 職業安定行政の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
- 4 職業能力開発行政の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
- 5 雇用環境・均等行政に係る重点施策・・・・・・・・・・・・ 33
- 6 その他の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37

## 平成 29 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 福島の現状

##### （1）経済情勢

福島県内は、生産はおおむね横ばいとなっているものの、個人消費は回復しつつあり、雇用情勢は改善しており、総じて回復しつつある。

（出所：福島県内経済情勢報告 財務省東北財務局福島財務事務所）

##### （2）雇用失業情勢

福島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、雇用失業情勢が改善するなか、平成 28 年 12 月は 1.45 倍となるなど、引き続き高い水準で推移している。また、就業地別の有効求人倍率は 1.65 倍（平成 28 年 12 月）と受理地別よりさらに高い水準となっている。

地域別の有効求人倍率は、県北 1.51 倍、県中・県南 1.45 倍、会津 1.26 倍に対して、相双 2.32 倍、いわき 1.90 倍と沿岸部で高くなっている。これまで、復旧・復興関連事業の影響により求人数は増加傾向で推移していたが、復興需要がピークアウトと言われているなか、高止まりからやや減少傾向となりつつある。

その一方で、求職者数は引き続き減少傾向であることから、求人倍率は高水準を維持している。

また、正社員の有効求人倍率は、平成 28 年 12 月では 1.04 倍と全国平均を上回り、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、人手不足感は引き続き強く、労働条件の改善等により、

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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。

こうした状況の下、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。同協定に基づき東日本大震災と東京電力福島第一原発事故からの復興加速化と県内経済活性化を目的として、若者や女性、障害者、高齢者の就職支援と処遇改善などを数値目標にした事業計画を年度ごとに運営協議会で策定し、4 半期ごとにその進捗管理を行っている。

また、平成 27 年度からは福島県の復興・再生を持続的に進めるため、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「魅力ある職場づくり推進会議」を開催しており、平成 28 年度はさらに県内の金融機関にも参画いただいて、長時間労働の抑制、非正規労働者の正社員化、女性の活躍推進等について中期的な目標等を確認し、今後とも情報共有や必要な取組について議論することとした。

### (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 29 年 1 月には 189 万 6 千人となり、ピーク時に比べ、約 24 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 年間の計画期間として「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」)

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

### (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。役員除く）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）

また、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 27 年度は 44.2%となっている。この背景には、復興需要等による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。

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 か年間の計画として「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。

### (5) 働く女性等を取り巻く状況

福島県の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 年に比べて増加している。

（出所：前出「就業構造基本調査」）

女性の勤続年数は 10.6 年と、男性（13.5 年）と比べて短く、男女の賃金格差（所定内給与）は 71（男性=100）と依然として大きくなっている。

（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」平成 27 年）

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、12.7%（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

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

則等での規定率は 96.1%となっており、取得率は女性は 93.4%と高くなっているが、男性については 3.9%と低調である。

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 63.1%（前年 67.7%）であったが、当該制度を整備した企業のうち、実際に利用者がいた企業は 79.2%となり、前年（21.6%）に比べ大きく増加した。

（出所：福島県「平成 27 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、前出の「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会議」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。

### （6）労働災害の状況

#### ①業務災害の状況

福島県内における平成 28 年の労働災害の発生状況は、休業 4 日以上の死傷者数が 1,886 人（平成 29 年 1 月末現在 速報値）となっており、昨年に引き続き 2,000 人を下回る見込みであるものの、前年比では 2%増と横ばいの状況である。業種別では、建設業で減少したが、製造業や陸上貨物運送業、林業、接客娯楽業などの業種が増加した。

死亡者数は 20 人（速報値）で昨年の 23 人より 3 人減少した。業種別では、製造業は 2 人で昨年より 1 人、その他の業種は 7 人で 2 人それぞれ増加したものの、道路貨物運送業では死亡者 0 人（対前年比 2 人減）、建設業 10 人（対前年比 4 人減）と減少し、林業 1 人は前年と同数となった。また、交通事故（道路）による死亡者数は、4 人で前年より 3 人減少した。

また、9 月に熱中症による死亡者 1 人が発生し、3 年連続で熱中症による死亡者が発生した。

#### ②通勤災害の状況

福島県内における平成 27 年度中に発生した通勤災害のうち、療養の給付請求が行われたものは 550 件となっており、おおむね 70%（394

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

件) は出勤途中に発生している。

また、通勤方法別では、車 (254 件) が最も多く、次いで徒歩 (151 件)、自転車 (106 件)、バイク (37 件) などとなっている。

災害の種類別では、車による通勤では交通事故 (139 件)、衝突 (85 件) が 90% 近くを占めている一方、徒歩では転倒 (129 件) が約 85% となっているほか、自転車、バイクでも転倒が最も多くなっている。

通勤災害の発生月別では、1 月 (116 件) が最も多く約 20% を占め、このうち、80% 近くは雪・凍結を原因とするもの (91 件) となっている。

また、雪・凍結を原因とするもの (150 件) のうち、約 75% は転倒 (110 件) となっており、徒歩 (85 件) については、約 98% が転倒 (83 件) となっている。

### (7) 福島労働局第 12 次労働災害防止計画 (平成 25 年 4 月 1 日策定) の現状

最終年度を迎える第 12 次労働災害防止計画 (平成 25 年～平成 29 年) では、平成 24 年と比較して平成 29 年までに労働災害の死亡者及び休業 4 日以上死傷者数を 15% 減少させることを計画達成の目標としている。これまでに目標達成に向け災害多発業種である建設業、製造業などにおける労働災害防止対策の推進、型別災害の中で多くを占める転倒、墜落・転落の防止対策の推進などを主体に行政展開してきた。その結果、死亡者数については既に達成目標である 22 人以下に達したが、死傷者数については前年までには達成目標である 1,724 人以下には達していない状況にある。

### (8) 労災補償の状況

全国の平成 27 年度労災保険給付の総支給件数、新規受給者数とも、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も、総支給件数は 81,394 件 (対前年比 0.63% 増)、新規受給者数は 10,240 人 (対前年比 2.6% 増) とともに横ばいで推移しており、おおむね全国と同じ傾向を示している。

### 2 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

東日本大震災から 6 年余りが経過し、福島県においては平成 27 年度をもって集中復興期間が終了、平成 28 年度より復興・創生期間に入り 2 年度目を迎える。

##### 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 日に楡葉町、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 日に解除される旨公示されているほか、富岡町及び浪江町についても国と町との間で避難指示の解除について協議されている状況にある（平成 29 年 2 月 1 日現在）。

これらの地域については、政府・自治体によって、除染の十分な実施やインフラの復旧等、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、平成 28 年 1 月に 10 万人を下回り、県内外を合わせて約 8 万人（平成 29 年 2 月）となっており、ピークの時期（平成 24 年 5 月）に比べ約 8 万人減少したものの、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 7,700 戸整備される予定であり、このうち、4,700 戸余りが完成し（平成 28 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 2,126 か所（平成 28 年 10 月末現在）のうち 84%について工事



## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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）、国道 115 号線（相馬福島道路）の建設が進められ、平成 28 年 9 月に福島～大笹生が開通した。

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 年には浪江～小高間、竜田～富岡間など順次再開の見込みであり、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 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、陸側遮水壁の凍結が進められているほか、汲み上げられた汚染水の処理作業が進められている。

廃炉作業に従事する労働者は約 6,000 人/日で、ピーク時の約 7,500 人/日からは若干減少したものの、平成 28 年はほぼ一定の労働者数で推移している。

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、平成 28 年の監督指導結果によれば、安全衛生に関する違反率は 19.2%となっているなど作業環境が改善されたことを背景として、平成 28 年の休業 4 日以上死傷者数は前年の 6 人から 3 人、死亡者は 2 人から 0 人、熱中症は 12 人から 4 人といずれも減少した。その一方で、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る。

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

労働条件について見ると、平成 28 年の監督指導結果によれば、労働条件に関する違反率は 59.6%であり、具体的には、労働条件の書面明示の未実施、割増賃金の算定の誤りなど事業者における労務管理の基本的な知識が不足している面が見受けられる。

今後は、平成 29 年から 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開始されることにより、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 除染作業の現状

平成 29 年 3 月までに帰還困難区域を除く地域での除染作業を終えるという政府の目標達成に向け、除染が進められている。

国が実施する「除染特別区域」については、田村市、大熊町ほか 7 市町村においては平成 28 年 3 月までに終了し、富岡町ほか 4 市町村については 29 年 3 月までに終了する予定となっている。

市町村が実施する「汚染状況重点調査地域」については、住宅についてはほぼすべての除染が終了し、公共施設や農地等について約 9 割の除染が終了している（平成 28 年 9 月末現在）。

現在、県内全域で実施された除染で取り除いた膨大な土等を管理・保管する「中間貯蔵施設」の整備及び除染土壌の輸送が開始されたところであり、今後はこれらに関する作業が増加することが予想される。

（出所：環境省 除染情報サイト・中間貯蔵施設情報サイト）

労働災害について見ると、除染作業の減少などを背景として、平成 28 年の休業 4 日以上死傷者数は前年の 80 人から 50 人（平成 29 年 1 月末現在速報値）と減少したが、死亡者は 1 人から 2 人と増加した。熱中症も 1 人から 2 人と増加した。

また、平成 28 年の監督指導結果によれば、安全衛生に関する違反率は、国発注現場で 23.0%、市町村等発注現場で 69.9%と両者の現場では違反率に大きな差が見られた。

労働条件について見ると、平成 28 年の除染作業員等からの相談は全相談の約 13%と高い割合を占めている。また、平成 28 年の監督指導結果によれば、労働条件に関する違反率は 71.2%であり、具体的には、労

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

働条件の書面明示の未実施、割増賃金の算定の誤りなど事業者における労務管理の基本的な知識が不足している面が見受けられる。なお、労働条件に関する違反率については、国発注現場と市町村等発注現場ではさほど差は見られない。

今後は、国が設置する中間貯蔵施設の建設工事が開始されていることから、各地域から除染廃棄物を搬出・搬入する作業が増加することが予想される。

### ⑥ 県民の健康確保対策の状況（新規）

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。

### ⑦ 労災補償の状況

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 28 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。

## （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な作業環境で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、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。

さらに、昨年設置された「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。

### ② 除染等業務に従事する労働者を取り巻く課題

除染等業務に従事する労働者が健康で安全な作業環境で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、「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 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、平成 28 年平均の有効求人倍率は 1.42 倍と、平成 27 年の 1.46 倍を下回り、7 年ぶりの低下となっている。しかし、復興需要などを背景に求人数は高い水準にあり、求職者数も低い水準で推移しており、職業間でのミスマッチも引き続きみられる。

特に、建設業及び福祉分野においては、厳しい労働力不足の状況が続いており、復興・再生に及ぼす影響も大きいことから、人材確保に向けた対策が重要な課題となっている。

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。

### ④ 若い世代の就労環境整備と雇用対策

福島復興・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。

福島県では、平成 25 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 42.7%と全国平均の 40.9%を上回る状況にある。そのため、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必要であり、福島労働局において若者の適職選択に資するため、若者の採用育成に熱心で一定の雇用管理が良好な企業に対する「ユースエール認定企業」の認定を進めている。

### 3 「魅力ある職場づくり」「労働条件の確保改善」の推進

福島復興・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ることから、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求められる。

福島労働局では、労働条件の確保・改善に引き続き取り組むとともに、県内企業に対し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得推進等の「働き方改革」を推進している。

#### (1) 「働き方改革」をめぐる動向

福島県内における全労働者の労働時間（平成 28 年 毎月勤労統計調査結果速報）は、1 か月あたり 156.0 時間（全国 143.6 時間）であり、特に建設業、運輸・郵便業で働く労働者の労働時間が長くなっている。また、週あたりの労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は、8.8%（全国 9.6%）である（平成 24 年 就業構造基本調査）。

平成 28 年 11 月に、長時間労働が疑われる 92 事業場を対象として監督指導を行った結果、35 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 160 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、14

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

事業場で 80 時間を超える時間外労働が認められた。

また、平成 27 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、46.8%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、県内の有力企業 32 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ったほか、「魅力ある職場づくり推進会議」の開催に併せてインターネット上に「福島県魅力ある職場づくり推進会議特設サイト」を開設し、同会議構成員からのメッセージ、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、及び各種助成金の案内等の情報を発信している。

平成 29 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。

### （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 27 年度に県内の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談の件数は 17,175 件で、前年度より 5.0%増加した。主な相談事項は、相談件数の多い順に、「いじめ・嫌がらせ」（1,374 件）、「自己都合退職」（1,297 件）、「解雇」（831 件）となっており、民事上の個別労働紛争に関する相談は、前年度に比べ約 10%増加して 5,688 件だった。また、除染関係の相談も 2,402 件寄せられた。

平成 28 年に県内の各労働基準監督署で対応した申告事件（647 件、前年比 77 件増）では、建設業の占める割合が最も多く約 60%となっている。申告事項別では、「賃金不払」が約 76%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 2,379 件であり、約半数が育児・介護休業法に関する相談だった。労働者からの相談は、育児関係、パート関係、セクハラ順に多く、事業主からの相談は、育児・介護に関する相談が多かった。

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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。

### ②賃金の状況

平成 28 年における福島県の月平均現金給与総額は 297,894 円（前年比 0.2%減）となっており、パートタイム労働者は 119,318 円（同 18.7%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）

### 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

原発を管轄する富岡労働基準監督署を中心としつつ、労働局及び県内全ての労働基準監督署が協力して、定期的に監督指導を実施するなどにより、東京電力（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、長時間労働の抑制や基本的労働条件の遵守徹底につき、必要な指導を行う。

特に、元方事業者をはじめとする主として現場管理を行う事業者に対し、時間外・休日労働に関する協定届（以下「36 協定」という。）の上限時間の短縮をはじめとした現場管理者の長時間労働の抑制について指導するとともに、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について、必要に応じ東京電力（株）と連携しつつ集団的に指導する機会を設定する。

また、昨年設置された「廃炉作業員の健康支援相談窓口」の利用促進を図る。

###### (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求める。

（※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、福島県などと連携を図り、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。

### 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

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につき、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について、集団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。

#### （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

中間貯蔵施設や汚染土壌の搬入・搬出現場について、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並びに運送事業者に対し、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につき、必要な指導を行う。

特に、搬入・搬出を行う運送事業者に対し、交通労働災害の防止に必要な指導を行う。

### ④ 廃炉作業・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(株)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、廃炉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) 除染業務等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、除染業務等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等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業務等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、除染業務等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業務等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。

### 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・復興工事を中心に、建設工事現場に対する監督指導等を実施

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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。

### (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、各種情報を共有することにより、効果的・効率的な指導に活用する。

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」が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。

### (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・健康確保及び基本的な労働条件の遵守徹底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、震災及び原発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締結した「福島県雇用対策協定」により、「震災復興の雇用対策」、「働き方改革の推進」などの雇用対策を効果的かつ一体的に取り組む。

#### (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い、市町村からの要望を踏まえて、被災 12 市町村への出張相談などを行う。

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。

### (エ) 被災地の人材確保のための福島相双復興官民合同チームとの連携

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。

## 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）

### （一部新規）

ハローワーク郡山に「人材確保対策コーナー（仮称）」を設置し、福祉分野、建設分野等人手不足が顕著な職種の人材確保支援の総合専門窓口として運営する。

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）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。

#### (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ないように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・求職者支援機構福島支部（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、介護分野で介護職員を養成する訓練コース、建設関連分野で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

当局においては、前記のとおり、平成 28 年 12 月に開催した「福島県魅力ある職場づくり推進会議」における「福島県魅力ある職場づくりに関する確認事項（2016 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 過重労働解消に向けた取組の推進

36 協定の受付窓口において長時間労働の抑制を指導するとともに、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の全数に対して監督指導を実施することにより、長時間労働の抑制や医師による面接指導の実施について徹底を図る。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

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。

#### 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、福島県及び「福島県魅力ある職場づくり推進会議」構成団体と連携し、引

き続き、労使団体への要請、県内の有力企業トップへの働きかけ、「福島県魅力ある職場づくり特設サイト」を活用した企業の先進的取組事例等に関する情報発信等を行う。

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、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用等により「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発、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 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「福島県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、平成 28 年度を初年度として取り組んでいる。

#### 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み、積極的なマッチングを図る。

#### ③ 人材確保に向けた雇用管理改善等

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。

併せて、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。

### (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、「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。併せて、県内企業における「イクボス宣言」を推進する。

また、平成 29 年 1 月に施行された改正育児・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。



## 第 3 労働行政の重点施策

### 1 四行政の連携による総合的施策の推進

福島県の労働者をめぐる情勢を踏まえ、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 労働基準行政の重点施策

#### (1) 労働条件の確保・改善対策

重点対象を定めて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。特に、以下の特定の分野における労働条件の確保・改善対策を推進する。

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主眼とした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抑制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) 技能実習生 (新規)

県内の技能実習生については、震災により減少したものの近年増加傾向にあり、平成 28 年 10 月末現在で 2,229 人と震災前を上回る状況

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

になった。技能実習生については、全国的に悪質な労働環境も認められることから、雇用する事業場に対して重点的に監督指導を実施する。

また、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用及び技能実習法に基づき新設される外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

### (ウ) 建設労働者 (新規)

建設労働者の労働条件確保・改善に向け、地場建設店社に対する監督指導を実施する。

### (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。

### (3) 労働者の安全と健康確保対策の推進 (一部新規)

#### ① 転倒災害防止と交通労働災害防止の取組 (一部新規)

すべ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「転ばないでね！転倒災害防止対策」、「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き、関係団体と連携して各企業に要請する。

#### ② 災害多発業種に対する取組

##### (ア) 建設業 (一部新規)

建設工事現場における墜落・転落災害防止対策の推進のため、「足場からの転落・転落災害防止総合推進要綱」に定められたハーネス型安全帯使用への移行などの「より安全な措置」等の取組の実施につき、関係団体、業界団体と連携し、幅広く周知を図る。

また、家屋の解体工事中の労働災害を防止するため、解体工事現場に対する監督指導等を実施する。

### (イ) 製造業 (一部新規)

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」の内容につき、関係団体と連携して周知を図りつつ、個々の事業場に対し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き、荷主に対する協力を要請する。

### (エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店） (一部新規)

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、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 化学物質による健康障害防止対策 (一部新規)

化学物質対策5か年計画に基づき、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。

また、昨年改正された労働安全衛生法の普及・定着のため、集団指導等によりラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底のほか、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するよう指導する。

### ④ 職場におけるメンタルヘルス対策と健康管理対策の推進 (一部新規)

ストレスチェック制度の未実施事業場に対し、速やかな実施に向けて監督指導等を実施する。

また、メンタルヘルス対策の未実施事業場に対し、福島産業保健総合

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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。

健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取および事後措置等の実施について周知を図り、労働者の健康管理対策の推進を図る。

### ⑤ 石綿健康障害予防対策 (一部新規)

解体工事等に関する情報を地方自治体と共有した上で、「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、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。

### ⑥ 職業性疾病等の予防対策

#### (ア) 熱中症予防対策

廃炉作業、除染作業及び建設業の発注者及び元請に対して、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。また、これらに対する夏場の監督指導等において、熱中症予防対策の徹底を指導する。

その他の高温環境下で作業を実施する事業主に対し、関係団体、事業者団体を通じて熱中症予防対策を周知し、その徹底を図る。

#### (イ) じん肺予防対策

第 8 次粉じん障害防止総合対策については、5 か年計画の最終年度にあたるため、鋳物業やアーク溶接作業における発じん防止対策等の進捗状況を確認し、引き続き指導する。

### ⑦ 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、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。

### ⑧ 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み推進と、認定申請勧奨に努める。

### (4) 労災補償対策の推進

労災保険給付の請求に対し、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、廃炉作業や除染業務等に従事する者は、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。

## 3 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）

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。

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み、積極的なマッチングを図る。

### (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「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。

### 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。

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。

### (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 28 年 6 月 1 日現在）、障害者の実雇用率は 1.90%と前年度より 0.06 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 53.6%と前年度より 3.1 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%を下回っており、未達成

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

の民間企業も約半数あることから、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 (一部新規)

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。

ハローワーク福島・平に「生涯現役支援窓口」を設置し、55 歳以上（特に 65 歳以上）の高齢求職者の就職支援に取り組む。

### (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

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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。

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（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、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・求職情報をオンラインで提供する。

### (8) 地域雇用対策の推進

「実践型地域雇用創造事業」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、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



## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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、電子申請事務センターを設置し、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、改正労働者派遣法(平成 27 年 9 月 30 日施行)に伴い、届出制であった旧特定労働者派遣事業から許可への切換えを行う事業主に対して、暫定的な配慮措置の内容を含む申請手続き方法等について、丁寧な説明及び助

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

言等を行い、早期の許可申請を勧奨する。

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。

### (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。

## 4 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じ、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

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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。

### (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・普及を推進する。

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。

## 5 雇用環境・均等行政の重点施策

### (1) 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、福島県及び「福島県魅力ある職場づくり推進会議」構成団体と連携しながら、「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会議確認事項（2016 年）」の推進のため、引き続き、労使団体への要請、県内有力企業トップへの働きかけ、「福島県魅力ある職場づくり特設サイト」による情報発信等を行う。

### (2) 女性の職業生活における活躍の推進

平成 28 年 4 月に施行された女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、301 人以上の義務企業はもとより、努力義務である 300

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

人以下の企業においても取組がなされるよう、制度の周知啓発を行うとともに、各企業の実情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。

また、同法に基づく「えるぼし」認定制度の一層の推進を図る。

### (3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

平成 29 年 1 月に施行された改正育児・介護休業法の履行確保を図るため、事業主に対し、計画的に社内規定の整備指導を行う。また、非正規労働者が育児・介護休業を取得しやすい職場環境の整備を推進するとともに、育児・介護休業に関する相談には迅速に対応し、紛争解決援助制度に基づく紛争解決援助、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に対し、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とともに、「くるみん」認定制度の一層の推進を図る。

### (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。

### (5) パートタイム労働者の正社員転換・待遇改善等の取組

パートタイム労働法の確実な履行及び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。

### (6) 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、

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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。

### (7) 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 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。

#### 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

上記法令に係る紛争については、当事者の意見を尊重しつつ、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。

### (8) 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。

### (9) 適正な労働条件整備のための対策等の推進

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

### 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、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。

### 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」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。

### ④ 「同一労働同一賃金」に向けた取組の推進 （新規）

平成 29 年度より実施することとしている「非正規雇用労働者待遇改善支援事業」について、設置予定の「非正規雇用労働者待遇改善支援センター（仮称）」、労務管理の専門家による相談窓口、事業所訪問によるコンサルティング・セミナーの開催等、事業の円滑な実施を図る。

## (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

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

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 その他の重点施策

#### (1) 労働保険制度

##### 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及び労働者の福祉向上の観点から、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、重点業種関連の業界団体、許認可等の権限を有する地方公共団体等に対して集中的に労働保険制度の周知広報の要請を行う。

また、パートタイム労働者の雇用保険への加入等、労働基準監督署及びハローワークでの指導、全国労働保険事務組合連合会福島支部主催の研修会に講師として参加するなど、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 労働保険料等の適正徴収

労働保険料等の適正徴収に当たっては、事業主等に対し、労働保険制度に対する理解を促し、関係法令に従い労働保険料等の適正な申告・納付、口座振替納付制度の利用促進を図ると共に、労働保険料算定基礎調査等を厳格に行う。

労働保険は、労働者のセーフティーネットであり、労働保険料は、財政基盤をなすことから収納率の向上にむけて滞納整理を積極的に取り組む。

平成27年度の労働保険料の収納率は98.36%と、平成26年度の収納率を0.21ポイント上回った。また、平成29年1月末の平成28年度の収納率は75.31%と前年同月の収納率を1.21ポイント上回っていることから、滞納整理に当たっては、引き続き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。

## 第 26 回福島地方労働審議会資料

### (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。

### (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。