

## 第2 労働行政の最重点施策

業主や労働者からの相談に対し、丁寧に対応する。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、県内の解雇・雇い止めが増加するなど労働環境に影響を及ぼしているため、特別相談窓口の設置及び細やかな相談対応とともに、事業場に対する労働関係法令に関する啓発指導、各種助成金の迅速な支給等による支援が必要である。

また、福島県の人口減少が続いている中、震災及び原発事故から10年を経過したが、復興・再生を持続的に進めるためには、これを支える人材を確保し定着に結びつけていくことが重要であり、県内企業が働き方改革に取り組むことを通じて、「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。

このようないちどきの課題を踏まえ、福島労働局では、「新型コロナウイルス感染症に係る対応」「魅力ある職場づくりの推進」「東日本大震災からの復興支援」の3つを労働行政の最重点施策と位置づけ、地域における総合労働行政機関として、各部課室及び監督署、ハローワーク及び監督署、ハローワークの緊密な連携を図りながら、施策を進めていく。

### 1 新型コロナウイルス感染症による特別相談窓口の運営

(1) 新型コロナウイルス感染症による特別相談窓口の運営

福島労働局及び各監督署・各ハローワークに開設している新型コロナウイルス感染症による特別相談窓口において、引き続き、相談内容に応じて事業主や労働者に対して懇切丁寧な対応を行う。また、労働局需給調整事業室に設置されている派遣労働者相談窓口において、いわゆる派遣切りなどの労働者派遣法に基づく相談に対して事業主指導を含め迅速に対応するとともに、再就職を希望する相談者に対しては、ハローワークの再就職支援策を、また、住居を失うおそれがある相談者に対しては、関係相談窓口を案内する。

また、労働局健康安全課に設置している新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーにおいて、職場における感染症の拡大防止対策に関する事

### (2) 就用維持・離境に向けた支援

監督署、ハローワーク及び新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口に寄せられた相談、各種報道並びに事業主からハローワークに届出される大量雇用変動の届出及び再就職援助計画等による情報から、感染症の影響による大量の解雇・雇止め、採用内定取消及び退職勧奨等が行われるおそれがある事案が認められた場合には、労働基準関係法令や有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準違反の未然防止が図られ、かつ、適切な労務管理がなされるよう企業等へ啓発指導を行う。

その際には、パンフレット「適切な労務管理のポイント」を活用することにより、労働契約法や裁判例等の情報を提供するほか、経済上の理由により事業所活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金の活用について周知する。

また、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主へ、令和2年1月より特例措置を講じてきているところであり、まだ収束の見通しが立たない状況の中、雇用維持・継続のため、事業主の雇用調整助成金等への期待は、なお大きい状況が続いている。このため、制度改正等が行われた場合には、経済団体や金融機関等への周知広報の協力依頼により利用促進を働きかけていくとともに、申請件数の急増などの状況に応じた万全の審査体制を組み、迅速な支給処理を行う。

なお、資金繰りや人員体制の面から雇用調整助成金を活用した事業手当の支払いが困難な中小企業で働く労働者や大企業で働くシフト労働者等に対しては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の活用の周知・広報を行うことにより利用促進を図り、提出された申請について、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金センターにおいて、迅速な支給処理を行う。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となつた事業主が従業員の雇用を守るため、人手不足などの事業主との間で「雇用シエア」(在籍型出向)を行うことにより、雇用を維持する取組みを支援するため、令和2年度第3次補正予算により新設された産業雇用安定助成金

について、公益財団法人産業雇用安定センター等との連携のもと、周知・活用促進を図る。

### (3) 各種休暇制度の導入支援

新型コロナウイルス感染症に関連する特別休暇や情気休暇等の休暇制度について、制度の導入・休暇取得を支援するための働き方改革推進支援助成金及び両立支援等助成金等を活用して、企業への導入促進を図る。  
また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対して、休暇取得支援助成金の活用を働きかけ妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりを支援する。

### (4) 職場における感染症防止対策等の推進

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した感染症予防対策の実施や健康管理の強化等について周知啓発を行う。  
また、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償について、労働者等から相談があつた場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合には、療養等を行った労働者への請求勧奨について、対象事業場に対し、積極的な依頼を行う。

### (5) 福島労働局職員の感染症防止行動の徹底

新型コロナウイルス感染症に関しては、全国的な感染拡大に歯止めがかかる中、福島県においても、令和3年1月13日には、感染状況がステージ3相当であるとして、「緊急対策期間」の取組みが開始されるなど、感染症防止のための行動が肝要である。  
このため、令和2年4月14日に策定し、順次改正している「新型コロナウイルス感染拡大防止に係る福島労働局の基本方針」(以下「福島労働局基本方針」という。)に基づき、職員のマスク着用、手指洗浄、窓口の消毒、事務室等の換気などの感染拡大防止行動や、体調不良となつた場合の対応、外出自粛要請があつた場合の人員体制の確保等について定めるとともに、福島労働局基本方針の概要版リーフレットを配布し、全職員への周知・徹底を図つている

ところである。  
福島労働局職員の感染拡大防止や行舎利用者への対応にあたっては、引き続き、福島労働局基本方針に基づき、感染拡大防止行動を徹底する。

### 2 動力ある職場づくりの推進

福島労働局では、労働施策総合推進法に基づき、政労使等の代表で構成される「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」を設置し、管内の労働環境の改善や処遇の改善等に向けた気運を高める施策の推進について検討を行つている。

令和2年度に開催された同協議会では、「2020年度 福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項」として、

- 働き方改革（長時間労働の是正）  
令和7年（2025年）までに、県内における週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にする。
- 非正規雇用者の正社員転換  
令和3年（2021年）から令和7年（2025年）までの5年間で、正社員就職・正社員転換を93,055人以上にする。
- 女性の活躍推進  
令和7年（2025年）までに、民間企業課長相当職に占める女性の割合を20%以上にする。

ことを目標に掲げており、この目標の達成に向けて各施策に取り組んでいるところである。

### (1) 働き方改革の推進

働き方改革の推進に向け、平成31年4月1日から、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）が段階的に施行されている中、昨年4月1日からは、労働基準法で定める時間外労働の上限規制が一部の事業・業務を除き、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）にも適用された。県内企業におけるより一層の働き方改革の推進のためにには、その多くの割合を占める中小企業等が、働き方の見直しや労働時間の短縮に向けた自主的な取組をさらに進めいくことが重要であるため、これらの企業が時間外労働の上限規制に対応できるよう、それぞれ

の個別の状況を踏まえたきめ細やかな相談・支援を行っていくことが重要である。

さらに、昨年4月1日からは、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行され（パートタイム・有期雇用労働法については、本年4月1日から中小企業等にも適用される）、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が事業主に義務付けられた。

各企業においては、働く方への待遇についてのわかりやすい説明や人件費の増加に対応するための原資の確保が必要があると考えられることから、各企業に対する説明等に当たっては、法令の内容に加え、これに関連する不合理な待遇差を解消するための取組手順や各種助成金等の具体的な内容を取り入れる必要がある。

このほか、昨年6月からは、パワーハラスマントの防止対策を盛り込んだ改正労働施策総合推進法が施行されている（中小企業等は令和4年3月までは努力義務）。福島労働局管内の総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、5年連続で最多であることを踏まえると、同法に基づく企業におけるパワーハラスマント防止対策の徹底が重要である。

また、「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

このため、以下の施策を最重点施策として推進する。

#### ア 長時間労働の是正に向けた取組

##### (ア) 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業等の抱える様々な課題に対応するため、福島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣する個別訪問支援や出張相談、セミナー等を行う。

また、中小企業等が生産性を高めながら、勤務間インターバル制度の導入など労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業等や傘下企業を支援する事業主団体に対し、働き方改革推進支援助成金の活用を促す。併せて、個別訪問やワークショップを通じて、働き方・休み方についての取組提案及び企業の好事例の紹介など、働き方・休み方改善コンサルタ

ントによる専門的な助言・指導等を行う。

#### (イ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し報道発表や中小企業庁との連携を通じて、集中的な周知徹底を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の気運の醸成を図る。働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、改善指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

#### (ウ) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年5日の年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得義務化、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等についての周知徹底により、年休を取得しやすい環境の整備を図る。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入の促進を図る。

#### (エ) 関係機関と連携した取組の推進

福島県との間で締結している福島県雇用対策協定に基づく事業計画において、最重点事項の一つとして「働き方改革の推進」を掲げており、緊密な連携を図りながら、働き方改革に関する支援についての周知広報・啓発を行う。また、改革についての先進的な取組事例等を収集するとともに、長時間労働の是正をはじめとする職場環境の整備や、柔軟な働き方がしやすい環境整備等に関するさらなる取組を企業トップに働きかける企業訪問に当たっては、積極的に連携するとともに、企業の取組については、労働局ホームページで広く情報発信を行う。

福島県社会保険労務士会等との間で、魅力ある職場づくりを推進するための連携協定を締結しており、相互に連携することにより、労働関係助成金をはじめとする企業支援策が効果的に活用されることを通じて、地域企業の生産性向上の加速、働き方改革の円滑な推進を図る。

さらに、すでに確立している、県内の中小企業等への商工会議所、商工会等の周知ルートを活用して、改正法の趣旨、内容や支援施策について漫

透を図る。

#### (才) 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、令和 6 年 4 月 1 日からの自動車運転の業務への時間外労働の上限規制の適用に向けて、改正労働基準法の内容を含む労働時間に関する法制度等の理解の促進のための説明会を実施する。この説明会の実施に当たっては、自動車運送事業者のニーズを把握した上で、法令内容の説明に加え、働き方改革推進支援助成金や働き方改革の取組事例の紹介等参加事業場の取組に資する具体的な内容を盛り込むとともに、参加事業場の要望や質問に対応し、自動車運送事業者の自主的な取組を支援する。

このうち、トラック運送事業については、トランク輸送における取引環境・労働時間改善福島県協議会での協議内容を踏まえつつ、荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知を行うなど、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間短縮について協力して取り組む気運を醸成する。

また、人材開発支援助成金により労働者の中型や大型運転免許取得等のためのキャリア形成の支援を行う。

建設業については、令和 6 年 4 月 1 日からの時間外労働の上限規制の適用に向け、改正労働基準法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の理解の促進のための説明会を実施する。この説明会の実施に当たっては、建設事業を行う者のニーズを把握した上で、法令内容の説明に加え、働き方改革推進支援助成金や働き方改革の取組事例の紹介等参加事業場の取組に資する具体的な内容を盛り込むとともに、参加事業場の要望や質問に對し丁寧に対応し建設事業を行う者の自主的な取組を支援する。

情報サービス業（IT 業界）については、業界団体等と連携し個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進する。

#### (カ) 長時間労働の是正に向けた監督指導等の実施

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、引き続き、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施する。

また、監督署において、福島働き方改革推進支援センターと連携し、長時間労働の是正のための説明会を実施するほか、個別訪問による事業場の状況に応じた相談・支援を行う。  
さらに、11 月に過重労働解消キャンペーンとして、長時間労働のは正確に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

#### イ 履用形態に關わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。併せて、説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。  
また、福島働き方改革推進支援センターによるワントップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した支援や、個別訪問支援、出張相談、セミナーを実施する等、きめ細やかな支援を行う。

#### ウ 「新しい働き方」に対応した雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るために、監督署において、福島働き方改革推進支援センターと連携して、個別相談の対応や集団指導の開催によりガイドラインに沿った事業主の取組みを促すとともに、テレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

#### エ パワーハラスメント防止対策の推進

パワーハラスメントを防止するための措置を事業主に対し義務付けた改正労働施策総合推進法の履行確保に向けて、関係機関と連携し、事業主向けの説明会を開催するなど、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。  
また、12 月の「ハラスマメント撲滅月間」には集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

## オ 副業・兼業を行う労働者の健康確保の推進

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取り組みが進むよう、一般健康診断等による健康確保に対する助成金の周知を図る。  
また、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に定められた副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理のルールについて周知を図る。

### (2) 正社員希望者・若者の就職支援と職場定着に向けた取組

#### ア 正社員転換・待遇改善実現に向けた取組

福島県内の雇用者に占める非正規雇用労働者割合は35.0%（平成29年就業構造基本調査）であり、このうちの不本意非正規雇用労働者は16.6%と、全国平均（12.6%）を上回っている。いわゆる就職氷河期世代の者を含め、正社員を望む者が正社員として就職できる雇用環境を整備することは、県内全体を魅力ある職場としていく意識の喚起につながるため、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の働きかけ等による正社員求人の確保、トライアル雇用助成金やキャリアアップ助成金の活用、非正規雇用であった求職者に対して正社員求人へ応募するメリットを説明し、担当者制等によるきめ細やかな職業相談や応募書類の作成指導等に取り組み、積極的なマッチングを図る。

#### イ 若者の就職支援と職場定着に向けた取組

新規学卒者等、多くの若者が県内企業へ就職する機会を確保するために、若者と県内企業とのマッチングの場である企業説明会や就職面接会を開催するとともに、事業所に対しどうだけ早期かつ多くの新卒求人の提出を促す。

また、若者が県内企業に定着し、地域の産業を支えていただくために、若者の採用・育成に積極的に取り組む雇用管理が優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度を広く周知し、普及拡大に努めるとともに、認定企業のPR等の支援を積極的に進める。令和2年12月末現在の県内のユースエール認定企業数は51社と全国最多であるとともに、認定企業については、PR冊子に掲載し、県内の高等学校および大学等への配布、銀行

等の待合への配置等により、周知に努める。

さらに、採用時のトラブルは、若者の職業生活に長期的な影響を及ぼすおそれがあるため、福島わかものハローワーク及び福島・郡山新卒応援ハローワークの在職者向け相談窓口の相談体制を強化し、労働基準関係法令違反の疑いがある場合は、監督署に情報提供する。

### (3) 女性の活躍及び仕事と家庭の両立支援の推進

#### ア 女性の活躍の推進

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務が労働者数101人以上の事業主に拡大されることを踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定、届出が行われるよう計画的な働きかけを行う。

また、同法に基づく情報公表が確実に行われるよう、公表の手段として、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」の活用を積極的に促すとともに、学生・求職者等に対しては利用の促進を図る。  
さらに、えらぼし認定及び新たに創設されたプラチナえるばし認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されることなど認定のメリットを周知することにより、取得の促進を図る。

女性の妊娠・出産後の継続就業については、有する能力を發揮できるよう、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置の周知・啓発を図る。  
特に、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるように事業主が講ずるべき措置に関する指針」に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう推進する。

#### イ 仕事と家庭の両立支援の推進

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位で取得を可能とする改正内容を含め、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう育児・介護休業制度等の周知を行う。また、両立支援等助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男性の育児休業や介護休業等の取得促進を

始め、仕事と育児・仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図る。さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する取組を促すとともに、くるみん認定及びプラチナくるみん認定の取得に向けた事業主の取組を支援する。併せて、県内企業における「イクボス宣言」を推進する。

#### ウ 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

仕事と不妊治療との両立支援の理解を深め、職場環境の整備を図るため、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアルの周知・啓発を推進する。

また、働き方改革推進支援助成金及び両立支援等助成金の活用等による事業主への支援を通じて、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の導入促進を図る。

#### エ 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

県内4か所のハローワークマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等、子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備するとともに、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保や専門相談員による職業相談等の支援により就職支援の充実を図る。

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

さらに、各ハローワークマザーズコーナー、労働局、福島県、福島市、会津若松市、郡山市、いわき市及び公益財團法人福島県青少年育成男女共生推進機構を構成員とする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トップ・サービスの充実を図る。

#### 3 東日本大震災からの復興支援

##### (1) 復旧・復興に從事する労働者の健康・安全対策等の推進

福島第一原子力発電所の廃炉作業については、平成31年4月から、3号

機で使用済燃料プールからの燃料の取り出しだなど、多くの危険・有害業務を伴う作業が行われている。今後も、2号機の燃料デブリの取り出し開始など危険・有害業務は数多く行われることが見込まれることから、労働災害防止対策や労働条件確保対策に加え、労働者の放射線障害等を防止するため、東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン（以下「1Fガイドライン」という。）に基づく被ばく線量管理や健康管理対策等の徹底を図る必要がある。

また、将来にわたって居住を制限するとされた廃還困難区域内では、特定復興再生拠点区域復興再生計画に基づく家屋の解体や除染作業等が進められ、さらに、中間貯蔵施設の関連事業においては、中間貯蔵施設への汚染土壤等の搬入及びそれらの処理・保管が本格化していること等を踏まえ、労働災害防止対策や労働条件確保対策とともに、労働者の放射線障害を防止するため、被ばく線量管理等の徹底を図る必要がある。

#### ア 原発での廃炉作業に從事する労働者の健康・安全対策等の推進

廃炉作業の業務を行う事業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の安全・健康確保対策の徹底のほか、1Fガイドラインにに基づく、東京電力ホールディングス（株）及び元方事業者が一体となった安全衛生管理体制の確立、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施、一元的な被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理対策等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確立が図られるよう、指導を行う。

また、東京電力ホールディングス（株）と連携を図りつつ、元方事業者及び関係請負人を対象とした法令遵守講習会を開催し、これらの具体的措置等について説明することにより、開運するすべての事業者に対して、その徹底を図る。

さらに、1Fガイドラインに基づき提出される放射線管理計画（※1）及び放射線作業届（※2）等の審査を通じて、被ばく低減対策や安全対策について、作業の計画段階から必要な指導を行う。

（※1）関係労働者の被ばくする実効線量の合計が1シーベルトを超えるおそれある放射線業務及び各種工事が対象  
（※2）労働者の被ばくする実効線量が1日ににつき1ミリシーベルトを超えるおそれ

のある作業が対象

#### イ 除染等業務、汚染土壤等の搬入・搬出業務等に從事する労働者の健康・安全対策等の推進

除染等業務等を行う事業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の安全・健康確保対策の徹底のほか、除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン等に基づく元方事業者による安全衛生管理体制の確立、被ばく線量管理、被ばく低減対策等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確立が図られるよう、指導を行う。

さらに、環境省福島地方環境事務所や地方公共団体と連携を図りつつ、合同で除染等の現場ペトロールを実施するなど指導を行う。

また、各種説明会等の機会を捉え、除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度の活用による継続的な被ばく線量管理について周知等を行う。

#### ウ 中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務に從事する労働者の健康・安全対策等の推進

中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務を行う事業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の安全・健康確保対策の徹底のほか、事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドラインに基づく元方事業者による安全衛生管理体制の確立、被ばく線量管理等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確立が図られるよう、指導を行う。

さらに、令和2年度に設置した中間貯蔵施設災害防止協議会を定期的に開催し、安全管理水準の一層の向上を図る。

#### エ 偽装請負・違法派遣対策の推進

環境省、福島県、福島県警察本部、東京電力ホールディングス（株）等関係機関による各種会議において、偽装請負や違法派遣防止の啓発を行う。

また、廃炉作業等において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、相談があつた場合には、迅速な調査・指導を行う。

さらに、環境省発注復旧事業を受注している元請事業主に対し、偽装請負・違法派遣に関する注意喚起や除染現場事務所への訪問による適正な請負業務の要請とともに、下請け事業主を含めた当該業務に従事する労働者に対して、派遣労働者相談窓口を周知する。加えて、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・指導監督を実施する。このほか、労働者派遣事業所に対する定期指導において、廃炉作業等に従事する労働者派遣許可事業主を重点に、偽装請負・違法派遣の防止のための指導監督、啓発を行う。

#### （2）復興に向けた帰還者・移住者の就労支援の推進

##### ア 避難県民の帰還のための就労支援の推進

###### （ア）福島県との連携による支援

福島県と連携して雇用対策を推進するために締結する雇用対策協定に基づき、県が設置する「ふくしま生活・就職応援センター」（7事務所）と連携し、帰還者及び避難者に対する合同就職面接会等を実施する。

###### （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雇用に係る支援制度等セミナー、建設機械運転技能講習、合同就職面接会、及びリスクマネジメント事業（働く人の心のケア事業）等の事業を実施する。

###### （ウ）避難者及び帰還者に対するハローワークにおける雇用支援

避難者及び帰還者に対する職業相談については、ハローワーク富岡及び令和2年8月に再開した浪江町地域職業相談室において、避難者及び帰還者に向けた雇用支援を行うとともに、避難者専門の職業相談員を県内ハローワーク5か所（福島、いわき、郡山、相双、富岡）に配置し、個別のニーズに合わせた就労支援の情報提供等きめ細やかな支援を行いう。

また、「福島就職支援コーナー」においては、帰還希望者に対する帰還・就職支援を行うほか、全国の他のハローワークにおいても、福島県内企業の求人等の情報提供、帰還・就職支援を行う。

#### （エ）避難全世帯への地元情報の発信

県内外の避難者に対し、福島県内の雇用情勢や就労支援事業に関する情報等を発信する「ふくしまで働く」を年3回（計162,000部）発行し、福島県内への帰還及び就職の支援を行う。

**(才) 被災地の人才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）等関係機関との連携**

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）や公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構等の関係機関との人材確保等に係る情報共有と連携を図り、被災事業者等を対象とした人材マッチング等により、避難者の帰還に向けた支援を実施する。

**イ 浜通り地域への移住者・定住者の就労支援の推進**

先進的な誘致・進出企業への雇用を中心として、福島県内での生活の方と合わせた「福島働き方モデル」を福島県等の関係機関と連携して構築し、ハローワークにおいて、首都圏等と福島県との求人条件等の比較分析結果を踏まえた求人条件指導等に取り組み、移住の促進を図る。

**第3 労働行政の重点施策**

**1 労働基準担当部署の重点施策**

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び労務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る。

また、第13次労働災害防止計画では、平成29年と比較して令和4年までに、死亡者数を15%以上、死傷者数を5%以上それぞれ減少させること等を目標としているが、令和2年の労働災害発生状況（令和3年1月速報値）については、平成29年と比較して、死亡災害は7人増加（+35%）し、死傷者数も37人増加（+2.1%）していることから、労働災害防止対策の一層の推進が必要である。さらに、労働災害に被災された労働者等からの労災保険請求に対しては、迅速・公正な事務処理とともに、丁寧な対応を行っていく必要がある。

**(1) 労働条件の確保・改善対策の推進**

**ア 基本的労働条件の確立**

監督指導においては、事業主に法違反等の内容や是正・改善の必要性を分かりやすく説明し、特に、中小企業の事業場においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないものが存在することから、各事業場の事情を踏まえ、具体的な是正・改善に向けた取組方法を丁寧に説明した上で、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

これにより、基本的労働条件の枠組み及び労務管理体制の確立並びにその定着を図らせるとともに、重大事案に対しては、司法処分も含め旅正に對処する。

また、労働時間の適正な把握や賃金不払残業の防止のため、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知を徹底するとともに、監督指導において同ガイドラインに基づき労働時間管理が行われているか確認の上、必要な指導を行う。

さらに、解雇、賃金不払等に関する申告事案については、その早期の解決のため優先的に対応するとともに、申告を行った労働者の置かれた状況に意を払い、適切な対応を図る。

**イ 未払賃金立替払の適切・迅速な実施**