

## 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す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、事業者が講す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。

また、搬入・搬出を行う運送事業者に対しては、交通労働災害の防止を含め必要な指導を行う。

#### **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㈱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するなどにより、元請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、事業者が講す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奨励する。

#### 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、待遇改善等を図る。

### (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。