

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。

(オ)被災地の人材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核として、福島県内での生活のあり方と合わせた「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、司法処分も含め厳正に対処する。

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

企業が倒産したために賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を事業主に代わって支払う未払賃金立替払について、適切かつ迅速に対応する。

(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、福島県最低賃金額及び特定最低賃金額（5業種）の改定については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図る。最低賃金の履行確保については、問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行い、最低賃金の遵守の徹底を図る。

最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上等に取り組み中小企業・小規模事業場に対しては、業務改善助成金を活用した支援を行う。

(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 第13次労働災害防止計画重点業種の労働災害防止対策の推進

第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）の4年目の令和3年度については、13次防の目標達成に向け、その重点業種である建設業、製造業、陸上貨物運送事業、林業及び第三次産業における労働災害防止対策を推進するとともに、転倒災害防止対策、高齢者に係る労働災害防止対策、メタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、化学物質対策、石綿ばく露防止対策等を推進する。

(ア) 建設業

復旧・復興関連工事現場のほか、各種建設工事現場に対し、墜落・転落災害防止対策、建設機械を用いた作業における労働災害防止対策等について指導等を行う。

建設業で最も多く発生している墜落・転落災害の防止については、足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱に基づく取組及び墜落制止用器具（フルハーネス等）の適切な使用等について指導等を行う。

(イ) 製造業

重篤な機械災害を発生させた事業場に対し、機械に起因するはさまれ・巻き込まれ災害や切れ・こすれ災害を防止するため、労働安全衛生法令に

基づく措置に加え、危険性又は有害性等の調査等に関する指針及び機械の包括的な安全基準に関する指針に基づく取組について指導等を行う。

(ウ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業で多発する荷役作業中の労働災害を防止するため、陸上貨物運送事業労働災害防止協会福島県支部等の関係団体と連携し、労働安全衛生法令に基づく措置に加え、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組について指導等を行う。

(エ) 林業

立木の伐倒作業や造材作業中の労働災害を防止するため、林業・木材製造業労働災害防止協会福島県支部等の関係団体と連携し、労働安全衛生法令に基づく措置に加え、チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドラインに基づく取組について指導等を行う。

(オ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

小売業及び社会福祉施設で多発する転倒災害、飲食店で多発する切れ・こすれ災害等を防止するため、関係業界団体とも連携し、安全活動の中心となる安全推進者の配置、リスクアセスメントの実施等について指導等を行う。

また、小売業、飲食店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の実施について指導等を行う。

さらに、第三次産業における中小規模事業場の自主的な安全衛生活動の促進を図るため、（一社）福島県労働基準協会及び各地区労働基準協会が取り組む第三次産業ゼロ災記録証授与制度の周知を行う。

イ 転倒災害防止対策の推進

転倒災害は、依然として死傷災害の約2割を占めていることから、福島版「STOP！転倒災害プロジェクト」に基づく取組について指導等を行う。

ウ 高齢者に係る労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある高齢労働者の安全衛生確保のため、高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインに基づく取組について指導

等を行う。

また、高齢者が安心して安全に働くことができよう職場環境の改善等に取り組み中小企業に対して、エイジフレンドリー補助金を活用した支援を行う。

エ メンタルヘルス対策等の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、事業場のメンタルヘルス対策を推進するため、福島産業保健総合支援センターが実施するメンタルヘルス対策支援事業の利用勧奨を行う。

さらに、事業場における労働者の健康保持増進のための指針に基づき、管内の事業場において健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や健康保持増進計画助成金等について周知を行う。

オ 治療と仕事の両立に取り組む企業等の支援

治療と仕事の両立に取り組む企業等の支援のため、福島県地域両立支援推進チームの構成員と連携し、事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン、企業医療機関連携マニュアル、治療と仕事の両立支援助成金及び福島県内の相談機関の周知を行う。

また、福島産業保健総合支援センターと連携し、同センターが実施する治療と仕事の両立支援関係事業及び両立支援コーディネーターの養成研修会の周知及び利用勧奨を行う。

カ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

特定化学物質障害予防規則等に基づく対象物質の発散防止抑制、作業環境改善等の措置及び労働安全衛生法に基づくリスクアセスメント等の実施について指導等を行うとともに、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート (SDS) の交付、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施が努力義務とされている物質についても必要な措置が講じられ

るよう指導等を行う。

また、新たに特定化学物質 (第2類物質) に追加された溶接ヒューム及び塩基性酸化マンガンについて、改正内容の周知を行う。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和3年4月1日に施行された、改正石綿障害予防規則について関係者等への周知及び指導を行う。

(4) 労災補償対策の推進

ア 迅速・公正な事務処理

労災保険の請求に対し、標準処理期間内の迅速な決定及び認定基準等に基づいた迅速・公正な事務処理を徹底する。

イ 相談者等への懇切・丁寧な対応等

労災請求等に関する相談に当たっては、相談者等が置かれた状況に配慮しつつ、相談者等から求められた事項の説明にとどまらず、相談者等に必要事項について漏れなく説明を行うとともに、労災請求等の処理に当たっては、請求人に対して処理状況の連絡を徹底する。

ウ 廃炉作業や除染等業務の従事者への労災保険制度の周知等

廃炉作業や除染等業務に従事する者は、被災後に他都道府県に移住しているケースも多く見られることから、これらの者に対する迅速で丁寧な対応に努める。特に、廃炉作業の新規入場者教育の際に放射線被ばくによる疾病の労災保険制度についてリーフレットを用いて周知する。

2 職業安定担当部署の重点施策

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、有効求人数は減少しているものの、有効求人倍率は1倍を超え、求人が求職を上回る状況が続いている。ウィズコロナ時代では、雇用維持の支援を継続しつつ、企業の人材確保に向けた支援や多様な求職者の就職支援が重要になっている。

このため、労働局・ハローワークでは、円滑な求人求職のマッチングを図りながら、すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境の整備や各雇用施策を推し進めていく必要がある。

(1) ウィズコロナ時代における円滑な職業紹介業務の運営による就職支援

ア ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

ハローワークが今後も利用者から信頼され地域に必要な機関として機能していくため、ウィズコロナ時代においても、その状況に合わせた的確な支援を実施し、利用者である求職者及び求人者の視点に立った業務の質の向上や継続的な業務改善の取組を進めていく。就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数等のほか、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務について数値目標を設定し、労働局とハローワークで目標管理を行い、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善に取り組む。

イ ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介の充実・強化

ハローワークシステムの刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、ウィズコロナ時代においても新しい生活様式を踏まえ、ハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかけることで、ハローワークに来所しない形での職業紹介の実施を促す。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

ウ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を進めるため、企業内でその役割を担う公正採用選考人権啓発推進員の設置基準に従業員80人以上とし、企業における本推進員の設置状況を随時把握するとともに、設置していない企業に対する設置勧奨を実施することで未設置企業の解消を図る。

さらに、本推進員に対する研修会を実施し、適切な応募書類の活用や採用選考時の適切な対応等、公正な採用選考について周知・啓発する。

エ 雇用保険制度の安定的運営

事業主の行政手続コスト削減等のための電子申請の利用促進や雇用保険手続きにおける押印省略の周知に取り組みながら、増加する電子申請審査業務の迅速化を加速させつつ、雇用保険制度の適正かつ迅速な運用を図る。

また、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、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、ハローワークにおいて取り扱う個人番号を始めとする個人情報ので適正な取得促進と厳正な管理を行う。

(2) 雇用吸収力の高い分野への再就職支援の推進

ア 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

(イ) 就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用したキャリアアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援、公共職業訓練のあっ旋を推進するための体制強化を図る。

(イ) 求人確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人者の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言、求人票記載内容以上の事業所情報の収集・求職者への開示等をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(ウ) 失業なき労働移動の実現

新型コロナウイルス感染症などの影響により、離職を余儀なくされる労働者の受け入れを行う企業へ助成する労働移動支援助成金の制度を周知するとともに、公益財団法人産業雇用安定センターと連携して、成長企業や異なる業種等への再就職等を支援する。

イ 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山の人材確保対策コーナーを中

心に、福島県ナースセンター及び福島県福祉センター等の関係団体等と連携し、ハローワーク内で定期的に巡回相談を行う等、人材確保支援の充実を図るとともに、医療・福祉分野充足促進プロジェクトを推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施する。

また、厚生労働省が定めた11月11日の「介護の日」を中心に「介護就職デイ」と称した就職面接会等を全てのハローワークで実施し、介護分野の集中的なマッチング支援に取り組む。

(3) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

ア 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組むふくしまプラットフォームにおいて、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS 広告、動画広告、インターネット広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

さらに、社会参加に向けた支援を必要とする者へのより効果的な支援を実施するための市町村プラットフォームについても設置を進める。

イ ハローワーク専門窓口等と関係機関が連携した就職支援

(ア) ハローワーク専門窓口等における支援

県内2か所（福島・郡山）のハローワークに就職氷河期世代専門窓口を設置し、専門担当者によるチームを結成の上、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあわせ、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施する。

また、各ハローワークにおいて、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代求職者に対する総合的な支援を実施する。

この他、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用する事業主を助成することにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

(イ) 民間事業者のノウハウを生かした就職支援

成果連動型の民間委託により不安定な就労状態にある方の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業を実施する。併せて、当該訓練等を職業訓練受給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。

(ウ) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代向けに創設した大型1種自動車運転免許（トラック）、普通2種自動車運転免許（タクシー）等の短期資格等習得コースにおいて、短期間で習得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。また、当該訓練を職業訓練受給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。

ウ 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

就職氷河期世代の者うち無業状態の者の就職等を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、キャリアコンサルティングなどによる専門的な相談、福祉機関等へのアウトリーチ型支援（出張相談）、OJT と OFF-JT を組み合わせた職場体験プログラム、オンラインによる相談支援を促進する。

また、地域若者サポートステーション事業の支援対象年齢を49歳まで拡大したことに併せて、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築する。

(4) 新規学校卒業者の就職支援

ア 新規高卒者等に対する就職支援

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を通じ、教育委員会等の関係機関や経済団体等との連携を図る。

また、高卒求人の早期確保のため、労働局・福島県・福島県教育委員会が連携し、経済団体・事業所に対し求人への早期提出要請を実施するとともに、各ハローワークより地域の事業主団体や個別の事業主に対し、あらゆる機会

を通じて積極的な求人確保に努める。

さらに、早期の就職内定を目指すため、高等学校を通じて求人情報の提供、企業説明会や就職面接会の積極的開催のほか、学校の進路指導担当者との連携の上、就職支援ナビゲーターによる個別求人開拓、応募書類作成支援、模擬面接等の支援を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症が収束しないことにより就職活動が困難となった場合には、生徒が未内定のまま卒業することがないよう、ハローワークと学校との連携を強化し、ハローワークへの求職登録の迅速な誘導、小規模の就職面接会の開催等に積極的に取り組む。

イ 新規大卒者等に対する就職支援

新卒応援ハローワークを始め各ハローワークにおいて、学生に対し職業意識の醸成、就職活動の支援、内定後のフォローアップ等の段階的な支援を大学等と連携し入学時から実施する。また、年度前半の企業説明会・面接会の開催に加え、年度後半にも面接会を開催し、未内定者への集中的な就職支援を行う。

さらに、新型コロナウイルス感染症が収束しないことにより就職活動が困難となった場合には、学生が未内定のまま卒業することがないよう、新卒応援ハローワークや各ハローワークにおいて、学校との連携を強化し、新卒応援ハローワーク等の利用を積極的に誘導した上で、オンライン面接を含めた面接指導、応募書類作成支援、小規模の就職面接会や個別求人開拓等に積極的に取り組む。

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

少子高齢化が急速に進み人口が減少する中、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずなく、その能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、令和3年4月1日より施行された改正高齢者雇用安定法に基づく70歳までの高齢者就業確保措置を講じることが努力義務化されたことを踏まえ、改正の趣旨や内容について事業主に周知・啓発を行う。

また、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）と連携を図りながら、機構の65歳超雇用推進プランナー等による相談・援助サービスや65歳超雇用推進助成金等の活用を積極的に周知し、高齢者雇用に関する機運の醸成を図る。

イ 生涯現役支援窓口における高齢求職者に重点を置いた就職支援

高齢者の求職申込者に対してはきめ細やかな職業相談を実施するとともに生涯設計就労プランの策定や高齢者専用求人一覧表の提供を行う。

また、高齢者が安心して再就職支援を受けることができるようにハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山・白河に生涯現役支援窓口を設置し、60歳以上（特に65歳以上）の高齢求職者の再就職支援を強化する。

なお、臨時的かつ短期的または軽易な就業を希望する高齢者については、シルバー人材センターを案内するなどの支援を行う。

ウ シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。

また、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野での高齢者の就業を促進するため、就業に必要な技能を付与する講習を実施していることなどもセミナー等で周知・広報を行い、シルバー人材センターへの入会を促進し高齢者の就業機会の拡大を図る。

(6) 障害者雇用対策の推進

ア 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和3年3月1日より、障害者の法定雇用率について、国・地方公共団体が2.6%、教育委員会が2.5%に引き上げられたこと等を踏まえ、未達成機関に対して訪問指導を行い、直接障害者雇用の理解を促すとともに、障害者の就職に当たっては、十分な助言等支援の充実を図る。

令和2年度より配置された公務部門のための職場適応支援者（公的機関ジョブコーチ）についての周知を行い、希望する県内各機関へ派遣、充実した職場定着支援を図る。

また、令和2年度より国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習を年2回開催し、障害者を雇用する各機関の担当者に専門知識を習得させる機会を設け、公的機関における障害者の職業生活支援を促進する。

イ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

令和3年3月1日より、障害者の法定雇用率について、民間企業が2.3%に引き上げられたこと等を踏まえ、ハローワークを中核として、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、その他障害者支援機関が連携したチーム支援により、障害者の雇用経験や雇用のノウハウが不足している企業に対してアプローチを行い、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援を行い、企業の採用意欲を喚起するとともに、採用後の積極的・能動的なフォローアップ支援を行う。

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポートによる支援、精神科医療機関とハローワークとの連携強化や、職場における応援者（サポート）を養成する精神・発達障害者しごとサポート養成講座を開催する。

また、職場定着の向上を図るため、企業側と障害特性などの情報を共有するツールである就労パスポートの普及促進を図り、企業側に個人ごとに異なる障害特性の理解を促し、採用後の良好な職業生活を支援する。

(7) 外国人及び配属を必要とする者に対する支援

ア 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組み企業への支援

増加する外国人労働者の安定した就労を促進するため、6月の「外国人労働者問題啓発月間」を中心に、事業所訪問による計画的な雇用管理指導、雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの開

催、外国人雇用管理アドバイザーを活用した相談体制の整備等の取組を実施し、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成を行う。

イ 外国人求職者等に対する就職支援

ハローワーク郡山の外国人雇用サービスコーナーに配置している通訳員や、厚生労働省が運営する多言語コンタクトセンター及びハローワークコールセンター多言語窓口、各ハローワークに設置した多言語翻訳機を活用することにより、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

ウ 生活保護受給者等対策の推進

生活保護受給者世帯の高止まりや、新型コロナウイルス感染症の影響等による生活困窮者支援のニーズの高まりに対応するため、ハローワークと地方公共団体が連携の上、生活保護受給者等就労自立促進事業を実施する。

生活困窮者を含む生活保護受給者等に対して、ハローワーク及び福島市・郡山市福祉事務所内の常設窓口において、就職支援ナビゲーターによる担当者制の就労支援を行う。また、県内各福祉事務所への定期的な巡回相談を行う等、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。

エ がん患者等長期療養者支援

県内2か所（福島・郡山）のハローワークに長期療養者職業相談窓口を設置し、仕事と治療を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、がん又は肝疾患等の診療連携拠点病院等と連携して、離職を余儀なくされた長期療養者に対する専門的な就職支援を実施する。

(8) 地域雇用対策の推進

福島労働局と県内自治体との雇用対策協定は、令和3年3月末現在、福島

県、いわき市、郡山市、南相馬市、伊達市、会津若松市、福島市、白河市、須賀川市と締結しており、各協定に基づく実施計画を着実に実施する。

全国ネットワークで職業紹介・雇用対策を行う国と、地域の実情に応じた、各種施策を行う地方自治体が一体となった雇用対策を実施し、住民サービスの強化を図るため、さらに、福島労働局と県内自治体の雇用対策協定の締結を進める。

地方自治体の地方創生の取組については、魅力ある仕事づくり（しごと創生）と人材の育成・定着（ひとの創生）を図るため、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を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や要望を把握し、地方自治体との連携を一層強化する。

また、地方自治体（職業紹介事業者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。

(9) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進

ア 労働者派遣事業の適正な運営

(ア) 改正労働者派遣法の周知等

令和2年4月1日施行された派遣労働者の同一労働同一賃金に重点をおいた指導監督を、派遣元事業所及び派遣先事業所に対し実施するとともに、セミナー等の集団指導の場において周知する。

(イ) 労働者派遣契約の中途解除等に係る派遣労働者の雇用の安定

派遣先からの労働者派遣契約の中途解除及び契約不更新の情報があった場合、速やかに実態を確認のうえ、派遣労働者の雇用維持について指導監督を実施する。

(ウ) 違法派遣の防止

偽装請負については、あらゆる機会を通じて情報の把握に努め、具体的な事案を把握した場合には、迅速かつ的確に対応する。
廃止された労働者派遣事業者等について、不適切な契約形態の切替え等の無許可派遣を行っていないか、事業所訪問により確認を行う。

イ 職業紹介事業の適正な運営

労働条件等の明示、求人不受理措置等の改正職業安定法について、引き続き職業紹介事業者、求人者、募集情報提供事業者等に対して、指導監督、集

団セミナーの機会を捉えて周知広報に努める。

外国人労働者の受入れに関し、悪質な仲介業者等を利用しないよう、国内の職業紹介事業者等に対する許可の審査や指導監督について適切に取り組む。

(10) 公的職業訓練の推進及び職業能力開発への支援

ア 地域のニーズを踏まえた公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施

福島県や機構福島支部と連携しながら、学識経験者、経済団体、労働組合、教育・教育訓練機関等による福島県地域訓練協議会において、公的職業訓練（ハロートレーニング）である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。

イ 公的職業訓練への適正な受講あっせん及び就職支援

公的職業訓練への受講あっせんについては、求職者の有する技能・知識等や職業経歴を踏まえ、今後の職業生活の設計に向けた訓練コースを決定する必要があるため、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、本人の職業能力、求職条件、求職活動状況等を踏まえ、どのような職業能力開発を図るべきかという観点から、本人の希望する職業への就職可能性を広げることが目的として訓練コースの選択を支援し、適切な受講あっせんに努める。

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就職支援を実施するほか、公共職業訓練では、訓練終了1か月前に未内定者全員に対する職業相談を始め、訓練終了後3か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等の活用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（キャリアコンサルティング）、習得スキルを生かせる求人の確保と提供、来所勧奨、求人情報提供、就職支援セミナー等ハローワークが行う就職支援メニューを活用した支援に努める。

また、求職者マイページを活用し、訓練終了者の就職支援と併せて職場定着支援も実施する。

3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは労働者の尊厳を傷つけるとともに、働く人の能力発揮の妨げになるため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進することが重要である。

また、労働相談件数は、過去5年連続17,000件前後で推移しており、相談内容も複雑・困難化している中、労働問題の総合的相談機関としてワンストップ・サービスの役割を担う総合労働相談コーナーの機能強化を図る必要がある。

(1) 総合的ハラスメント対策の推進

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティ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、総合的にハラスメントの未然防止を図る。労働者からの相談に対しては、迅速・丁寧な対応を行い紛争解決援助制度の活用を図るとともに、必要に応じ指導を実施する。

特に12月の「ハラスメント撲滅月間」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。

令和2年6月1日から施行されている大企業におけるパワーハラ防止対策については、その周知を徹底するとともに、改正法に基づいた助言、指導を行う。また、中小企業への改正法の周知を行う。

このほか、顧客等からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行う。

(2) 個別労働紛争の解決の促進

ア 総合労働相談コーナーの適切な運営

あらゆる労働問題に係る相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーが、求められる機能を十分に発揮できるよう、総合労働相談員に対する必要な研修や巡回指導を実施し、その資質の向上を図る。

イ 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、労使当事者間で生じている個別労働関係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、労働契約法等の条文や裁判例等に照らした問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することで紛争当事者間による紛争の自主的な解決の促進を図る。

あっせんについては、紛争当事者に対する参加勧奨や出張あっせんの開催により参加率の向上に努めるとともに、迅速な対応を図る。

ウ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法関係の紛争解決の援助

相談コーナーに寄せられる相談については、問題の把握を十分に行い、労使間でトラブルが生じている場合は、当事者の意見を尊重しつつ、助言・指導、調停などの紛争解決援助の迅速・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。

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

労働保険制度は、それ自身が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであるため、引き続きその適切な運営が必要不可欠である。

適用徴収業務の現状をみると、労働保険料等の収納率が高水準で推移している一方で、依然として未手続事業や収納未済歳入額も存在している。

(1) 労働保険の未手続事業一括対策の推進

労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保等の観点から、関係行政機関、労働保険加入促進業務の受託団体と連携して労働保険の未手続事業場の把握に努め、加入勧奨・手続指導による自主成立を推進する。

また、11月の「労働保険適用促進強化期間」においては、労働保険制度に係るポスター、パンフレット等を活用した啓発、ホームページ掲載による周知広報、各自治体・業界団体広報誌への記事掲載依頼等を集中的に実施す

る。

なお、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続きを行わない事業場については、職権成立を視野に対処する。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

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すとともに、労働保険料等を法定期日までに申告・納付するよう適切に指導する。

特に労働保険料等の徴収過不足の発生を未然に防止するため、労働者、役員等の範囲、賃金、短時間労働者の雇用保険への加入要件について機会を捉えて周知するとともに、年度更新申告内容に疑義がある事業場等に対し労働保険料算定基礎調査を実施する。

また、法定納期限内に納付がなく、納付督促にも応じない滞納事業主に対し積極的に滞納処分を行う必要があるため、引き続き、高額滞納事業主等を重点に預貯金差押え等の効果的な滞納整理を実施し、収納未済歳入額の縮減を図る。併せて、口座振替納付制度の利用促進等を図り、収納率の向上を図る。

(3) 電子申請の更なる利用促進

行政手続簡素化の観点から事業主の行政手続コストの20%削減に取り組みよう求められている中で、今年度においても電子申請利用率の向上等に取り組む。

具体的には、年度更新時期に設置する電子申請体験コーナーを来庁した事業主等へ積極的に声をかけて利用促進を図るとともに市販の電子申請ソフトウェアや公的個人認証（いわゆるマイナンバーカード）についても利用勧奨を行う。