

令和4年度

福井労働局の重点施策

(行政運営方針)

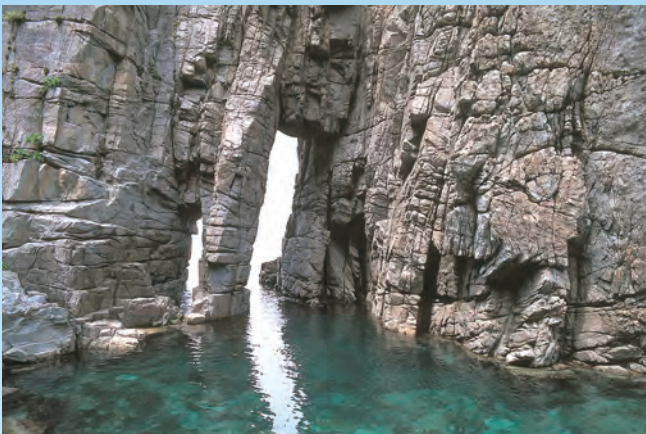
～ ウイズ・ポストコロナ時代のふくい「働く」を支えます ～



神の島「雄島」



刈込池



蘇洞門



紫式部公園



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 福井労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

Fukui Labor Bureau

労働基準監督署・ハローワーク

令和4年度 福井労働局行政運営方針

福井労働局では、新型コロナウイルス感染症が長期化することにより、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる福井県内の企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきました。

今後はこれに加え、ウィズ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、人手不足分野での人材確保やデジタル化に対応した人材開発、テレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題です。

さらに、我が国の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少の中で、労働供給の確保や生産性向上等引き続き取り組む必要があるとともに、人生100年時代を迎えライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことが必要となっています。

このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革を推進するための取組を引き続き講じていきます。

福井労働局は、地域の総合労働行政機関として、福井県民の期待に真にこたえていくために、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって、こうしたウィズ・ポストコロナ時代の福井の「働く」を支えていきます。

☆☆☆ 厚生労働省認定マーク ☆☆☆

福井労働局では、事業主からの申請を受け、各種認定を行っています。認定マークは、自社の商品・広告などに使用できるほか、ハローワークの求人票に表示することができ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながる等のメリットがあります。また、公共調達の加点評価や低利融資の対象となる場合があります。

| 認定マーク | 認定マークの概要 | 本省HP | 認定企業 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|  | えるぼし認定 女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定し届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業としての認定です。認定基準に応じて3つの段階(★の数)があります。 |  |  |
|  | プラチナえるぼし認定 えるぼし認定企業のうち、策定した行動計画の目標を達成し、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が、特に優良(女性の管理職比率や継続雇用割合が高いなど)である企業としての認定です。 | | |
|  | くるみん認定 次世代育成支援対策推進法に基づき、策定した行動計画の目標を達成し、一定の基準も満たしたことにより、「子育てサポート企業」としての認定です。 |  |  |
|  | プラチナくるみん認定 くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組(男性労働者の育児休業等取得割合が高いなど)を行い、特に優良な「子育てサポート企業」としての認定です。 | | |
|  | 安全衛生優良企業認定 労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業としての認定です。 |  |  |
|  | ユースエール認定 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業の認定です。「新卒応援ハローワーク」などで積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。 |  |  |
|  | もにす認定 障害者の雇用の促進や安定に関する取組などの優良な中小企業の認定です。企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「と(も)に(す)すむ」という思いが込められています。 |  |  |

目 次

| | |
|-------------------------------------------------------|------|
| 第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応 | |
| 1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援 | P 1 |
| 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進 | P 1 |
| 3 デジタル化の推進 | P 2 |
| (1) ハローワーク職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進 | P 2 |
| (2) デジタル分野におけるハロートレーニング（公的職業訓練）を通じた職業スキルや知識の習得による就職支援 | P 3 |
| 第2 多様な人材の活躍促進 | |
| 1 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援 | P 3 |
| (1) 非正規雇用労働者等に対する就職支援 | P 3 |
| (2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 | P 4 |
| 2 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進 | P 5 |
| 3 就職氷河期世代の活躍支援 | P 7 |
| 4 新規学卒者等への就職支援 | P 8 |
| 5 高齢者の就労・社会参加の促進 | P 8 |
| 6 障害者の就労促進 | P 9 |
| 7 外国人に対する支援 | P 9 |
| 第3 誰もが働きやすい職場づくり | |
| 1 働き方改革の実現に向けた取組 | P 10 |
| 2 柔軟な働き方がしやすい環境整備 | P 12 |
| 3 安全で健康に働くことができる環境づくり | P 13 |
| (1) 職場における感染防止対策の推進 | P 13 |
| (2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 | P 13 |
| (3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進 | P 15 |
| (4) 迅速かつ公正な労災保険の給付 | P 15 |
| 4 総合的なハラスメント対策の推進 | P 16 |
| 5 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進 | P 17 |
| 6 治療と仕事の両立支援 | P 18 |
| 7 労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上 | P 18 |

<参考資料>

| | |
|------------------|-----|
| ・令和4年度 主な行事予定 | P19 |
| ・主な助成金・給付金制度のご案内 | P20 |
| ・福井労働局の組織と主な業務 | P21 |
| ・福井労働局ホームページのご案内 | 裏表紙 |

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

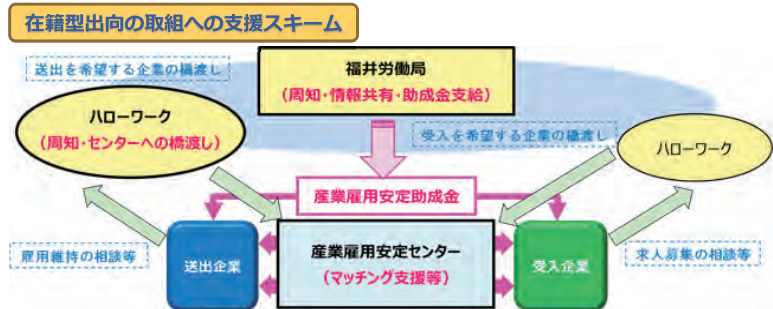
課題

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要があります。

また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向により、労働者のモチベーションを維持しつつ雇用を維持する取組も講じていく必要があります。

重点事項

- ① 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援
- ② 産業雇用安定助成金及び関係機関との連携による在籍型出向の取組への支援



今後の取組

- ① 雇用調整助成金等により、休業のほか、教育訓練や出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援します。また、休業中に賃金や休業手当を受け取ることができなかった方に対しては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給することにより、雇用の継続を支援します。
- ② 在籍型出向を活用して労働者の雇用の維持を図る事業主や当該労働者を受け入れる事業主に対して、産業雇用安定センター福井事務所との連携による企業間のマッチング支援を図るとともに、産業雇用安定助成金の支給により一体的な支援を行います。また、「福井県雇用シェア促進協議会」において、関係機関と連携の上、情報の共有や送出企業・受入企業の開拓等、在籍型出向を活用した雇用維持を推進します。

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

課題

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっており、人手不足分野への再就職支援や職種転換、地方自治体と連携したI J Uターンの促進などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備を進める必要があります。

重点事項

- ① 人材不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸）への支援
- ② 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職支援
- ③ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進



ハローワーク福井1階 エントランスホール
「人材サービスコーナー」 PRボード

今後の取組

- ①-1 人材不足分野では、ハローワーク福井に設置している「人材サービスコーナー」を中心として、きめ細かな就職支援・充足支援に取り組むとともに、特に医療・介護分野では、福井県ナースセンターや福井県福祉人材センター等の関係機関と連携した支援に取り組みます。
- ①-2 ハロートレーニング（公的職業訓練）では、ハローワーク、職業訓練機関及び福井県福祉人材センターによる雇用と福祉の連携により、離職者の介護分野等への就職支援に取り組みます。
- ② 新型コロナウイルス感染症の影響を受けて離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者の安定的な再就職支援を図るため、一定期間試用雇用する事業主に対して、試用雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）することにより支援を行います。
- ③ 地方自治体と締結している雇用対策協定の事業に取り組み、地域の雇用拡大やI J Uターンの促進を図ります。

3 デジタル化の推進

(1) ハローワーク職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

課題

令和3年度におけるハローワークシステムの刷新により、ハローワークインターネットサービスの機能強化が図られたことから、求職者・求人者の一層の利便性向上を図るため、当該サービスを利用する前提となるマイページの開設を促進していき、社会全体のデジタル化を推進していく必要があります。

また、マイページを活用し、求職者・求人者のマッチング支援を強化するなど、職業紹介業務の充実・強化を図る必要があります。

重点事項

- ① ハローワークオンラインサービス普及のための求人者・求職者マイページの開設促進
- ② ハローワークインターネットサービス上のマイページを活用した職業紹介業務の充実強化
- ③ オンライン職業相談、職業情報提供サイトやSNSを活用した就職支援の取組
- ④ オンライン・デジタル化によるハローワークの継続的な業務改善

「求職者マイページ」でできること！

- ◆求人検索条件や気になる求人への保存ができる
- ◆応募した求人内容や紹介状、応募履歴を確認できる
- ◆ハローワークから求人情報やお知らせが届く
- ◆応募企業とメッセージの送受信ができる
- ◆オンライン上でハローワークの職業紹介を受けられる
- ◆ハローワークインターネットサービスに掲載された求人について、ハローワークを介さずに求職者が直接応募することができる（但し、事業主がオンライン自主応募可能とした求人に限る）

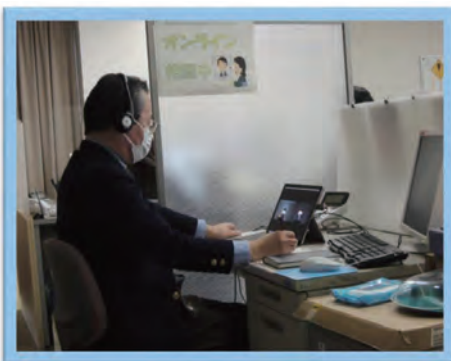
「求人者マイページ」でできること！

- ◆365日いつでも・どこでも求人申込みができる
- ◆過去の求人情報を呼び出し、2回目以降は手軽に申込みができる（求人内容の変更申込み、取消、画像情報公開もできる）
- ◆求職者情報の検索、応募書類の一元管理、紹介状の確認や採否結果登録ができる
- ◆公開された求職情報を検索し、求職者に直接リクエストができる

新規求人受案件数のうちマイページ
利用割合(令和4年1月末現在)
福井労働局66.8%【全国3番目】

今後の取組

- ① 拡充されたハローワークインターネットサービスの機能を活用することにより、手続きのオンライン化を推進し、求職者・求人者のさらなる利便性の向上を図るとともに、活用のメリットを積極的に周知することにより、オンラインサービス利用の前提となるマイページの開設を促進します。
- ② マイページを通じた求人情報の積極的な提供やオンラインハローワーク紹介の促進等、拡充されたインターネットサービスの機能を有効活用することにより、求職者・求人者のマッチング支援等を強化します。
- ③-1 ハローワークの職業相談において、オンラインによる職業相談を実施するとともに、職業情報提供サイト「jobtag（日本版O-NET）」やジョブ・カードを活用することにより、職業情報や職業能力を「見える化」し、求職・求人の効果的なマッチングを推進します。
- ③-2 SNSを活用し、ハローワークの各種支援メニューやイベント等の情報発信を強化します。
- ④ ハローワークのマッチング機能に関し、オンライン・デジタル化による継続的な業務改善を推進するとともに、その実績等を公表することにより、地域社会のハローワークに対する信頼感の向上を図ります。



HWのオンライン職業相談の様子



jobtag トップページ

ハローワーク福井G
ID:@515zmyfw



※ハローワーク（福井、大野、三国）
から最新情報をお届けします。

ハローワーク武生G
ID:@847gumav



※ハローワーク（武生、敦賀、小浜）
から最新情報をお届けします。

SNS（LINE）を活用した情報発信

(2) デジタル分野におけるハートトレーニング（公的職業訓練）を通じた職業スキルや知識の習得による就職支援



課題

ハートトレーニングキャラクター「ハートレくん」

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、地域のニーズに合ったIT・デジタル分野のハートトレーニングを実施するとともに、求職者への受講促進の取組と訓練修了者へのきめ細かな就職支援が必要です。

重点事項

IT・デジタル分野のハートトレーニングの実施と受講者の円滑な再就職支援

ハートトレーニング
——急がば学べ——



地域訓練協議会

○協議事項

- ① 地域における求職者の動向や訓練ニーズを踏まえ、都道府県における公的職業訓練の実施分野及び規模を定めた「地域職業訓練実施計画」を策定する。
- ② 訓練実施機関の開拓や地域の関係機関間の連携方策等の検討を行う。

○構成員

- ・有識者
- ・労使団体その他産業界関係者
- ・教育・教育訓練機関等
- ・地方自治体
- ・都道府県労働局

IT・デジタル分野の離職者訓練コース例

WEBデザイン系コース例

内容 HTMLコーディング、CSSコーディング、Java Scriptプログラミングなど、WEBページの制作に欠かせない知識を習得し、WEBの企画、制作、デザインの基本作業ができることを目指すコースです。

IT系・プログラミング系コース例

内容 ハードウェア、ソフトウェア、プログラミング言語などの知識を学びます。ソフトウェアの構造設計や、基本設計書に基づいたソフトウェアの開発ができることを目指すコースです。コースによっては機械学習やAIなどを学びます。

今後の取組

- 福井県地域訓練協議会において、これまでの訓練コースの実績を踏まえた検証や見直しを行い、IT・デジタル分野の訓練コースを増設するなど、地域のニーズをより適切に踏まえた総合的な訓練計画を策定します。
- IT・デジタル分野における新たなスキルの習得を目指す求職者に対して、SNS等を活用した訓練コースの情報提供やハローワーク窓口での受講推奨に取り組み、受講者には、訓練期間中から訓練修了後までのきめ細かな再就職支援を実施します。

第2 多様な人材の活躍促進

1 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

(1) 非正規雇用労働者等に対する就職支援

課題

新型コロナウイルス感染症の影響等により、やむを得ず離職した非正規雇用労働者等の方々について、一人ひとりの状況に応じた早期の再就職支援を行う必要があります。

重点事項

- ① 求職者支援制度等による再就職支援
- ② フリーターへの就職支援
- ③ 地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就労支援



福井労働局
訓練室

今後の取組

- ① 就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の活用を推進するとともに、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる、求職者の状況に応じたきめ細かな再就職支援を実施します。
- ② ハローワーク福井及び武生に設置している「わかもの支援窓口」を中心に、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供し、正社員での就職を促進します。
- ③ 生活困窮の状態にある方や生活保護受給中の方に対して、ハローワークによる福祉事務所等への出張相談や福井市役所内に設置したハローワーク常設窓口において、地方自治体と連携した就労支援を実施します。

生活困窮の状態にある方等へのワンストップ型の就労支援

【ハローワークによる就労支援メニュー】

- ・担当者制による支援（キャリアコンサルティング、履歴書作成支援、面接指導、職業紹介等）
- ・職業準備プログラムの実施（職業準備セミナー、グループワーク等）
- ・トライアル雇用の活用
- ・ハートトレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の活用 等

- ・常設窓口（福井市役所内）
ハローワーク福井：「福祉・就労支援コーナーふくい」
- ・各自治体への出張相談
ハローワーク武生・大野・三国・敦賀・小浜



(2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保



課題

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハゆうちゃん」

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業についても適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を推進する必要があります。

また、労働者派遣法についても令和2年4月1日に改正施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要があります。

重点事項

- ① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- ② 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

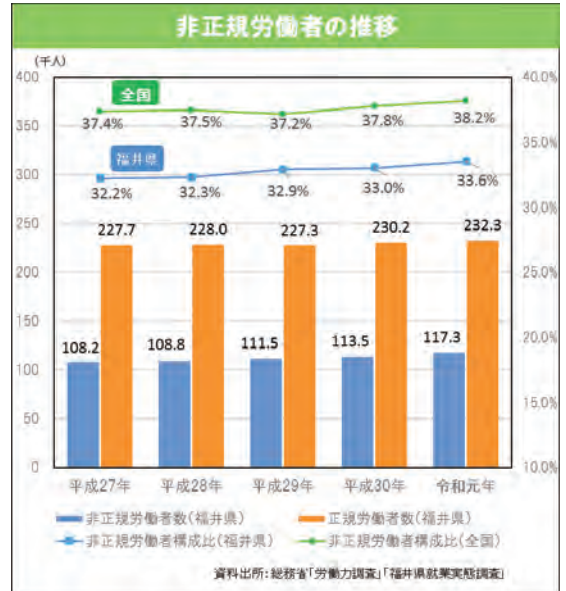
◎ 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

能力や経験などに応じて基本給等を支給する場合は同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合にはその相違に応じた支給が求められています。

◎ 説明義務

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から、正規雇用労働者との待遇の違いやその理由などについて、説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



今後の取組

- ① パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収及び労働者派遣法に基づく指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図ります。また、「ふくい働き方改革推進支援センター」において、「業界別同一労働同一賃金導入マニュアル」等を活用し、窓口相談や個別訪問支援、セミナー等、きめ細かな支援を行います。
- ②-1 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行います。
- ②-2 労働契約法に基づく無期転換ルールを認知していない企業や労働者のために、無期転換ルールの円滑な運用について周知徹底等を行います。

同一労働同一賃金特集ページ



パートタイム・有期雇用労働法の概要、同一労働同一賃金ガイドライン、事業主への支援ツール、資料、相談窓口などを紹介しています。



企業の取組事例、解説動画、参考判例、法対応状況チェックツール、セミナー情報など役立つ情報を掲載しています。

無期転換ルールの概要、企業の取組事例などの情報を掲載しています。

事業主・人事労務担当者へ
労働契約法や同一労働同一賃金に備えた自社の現状
ツールを使って点検してみましょう!

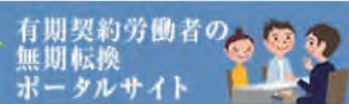
厚生労働省では、同一労働同一賃金への対応に向けて、自社の法的状況や時々の変更状況等を把握できる3つのツールを作成しました。自社に合ったツールを活用して、点検してみましょう。

- 労働時間と賃金に関するツール
労働時間と賃金に関するツール
労働時間と賃金に関するツール
- 法対応チェックツール
労働契約法や同一労働同一賃金に備えた自社の現状を把握するためのツール
- 待遇チェックツール
パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇を把握するためのツール
- 待遇チェックツール
パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇を把握するためのツール

厚生労働省

同一労働同一賃金への対応
不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル
パートタイム・有期雇用労働法への対応

厚生労働省



2 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

課題

令和4年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法について企業に対して周知徹底を行うとともに、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要があります。

また、女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正女性活躍推進法について企業に対して周知徹底を図る必要があります。

重点事項

- ① 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
- ② 仕事と介護の両立ができる職場環境整備の取組支援
- ③ 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援
- ④ 不妊治療と仕事の両立支援等への取組支援
- ⑤ 子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした就職支援

育児・介護休業法の改正内容や就業規則の規定例、パンフレット等を掲載しています。



育てる男が、働きやすい。社会が働く。



イクメンプロジェクトHP

企業の取組事例や研修資料等を掲載しています。



育児・介護休業法の改正のポイント

★令和4年4月1日施行

- ① 育児休業申出・取得を円滑にするための事業主の措置が義務化
- ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件「入社1年以上」要件廃止

★令和4年10月1日施行

- ③ 子どもの出生後8週間以内に4週間取得できる「産後パパ育休」を創設
- ④ 1歳までの育児休業も分割取得可能
- ⑤ 1歳以降の育児休業延長の場合、休業開始日を柔軟化

★令和5年4月1日施行

- ⑥ 1,000人超企業は育児休業等の取得状況を年1回公表が義務化

今後の取組

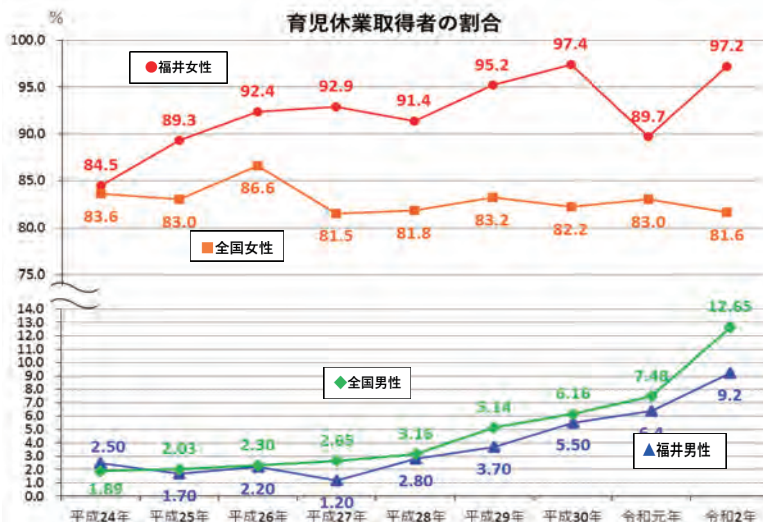
- ① -1 男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠等の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする改正育児・介護休業法について周知徹底を図るとともに、男性の育児休業取得の促進を図ります。また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、報告徴収・是正指導等を行います。
- ①-2 育児休業の円滑な取得、職場復帰を支援する両立支援等助成金の周知、活用を促すことにより、男女とも仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を支援します。
- ①-3 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。あわせて「くるみん」、 「プラチナくるみん」の認定、さらに新設された「トライくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行います。

「くるみん」認定マーク
子育てサポート企業として次世代育成支援対策推進法に基づき認定を受けた企業が表示できます



福井労働局認定企業数（令和3年12月末現在）

プラチナくるみん 5社（全国 474社）
くるみん 34社（全国 3,754社）



「福井県勤労者就業環境基礎調査」福井県「雇用均等基本調査」厚生労働省

今後の取組

- ② 関係機関と連携した介護休業制度等の周知を行い、介護休業の円滑な取得、職場復帰を支援する両立支援等助成金等の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を支援します。
- ③-1 令和4年4月1日以降、新たに女性活躍推進法の義務対象となる常用労働者数101人以上規模の事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実にされるよう、法の着実な履行確保を図ります。また、「女性活躍推進企業データベース」への登録を促すとともに、「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」認定の申請に向けた働きかけを行います。
- ③-2 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置等が適切に講じられるよう法の履行確保を図ります。

女性の活躍推進企業データベース



スマホ版 /



企業担当者の方

データの新規登録・更新の手続き、他社データの検索はこちらから



学生・求職中の方

女性管理職の割合や平均勤続年数など、企業研究に役立つデータが見られます。

「えるぼし」認定マーク（認定段階は1つ星、2つ星、3つ星があり、達成した評価項目数で★の数が異なります。

「プラチナえるぼし」認定マーク



認定マークは、女性の活躍が優良な企業として女性活躍推進法に基づき認定を受けた企業が表示できます。認定を受けた企業は、商品や広告等に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRでき、優秀な人材確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

仕事と介護の両立
～介護離職を防ぐために～

介護休業制度に関する各種資料が掲載されています。



「トモニン」
「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマークです。

福井労働局認定企業数

(令和3年12月末現在)

| | |
|----------|--------|
| プラチナえるぼし | 1社 |
| (全国) | 21社 |
| えるぼし | 12社 |
| (全国) | 1,576社 |

- ④ 「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に盛り込むことが望ましいと定められた行動計画指針や、「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」等の周知・啓発を行うとともに、取組を行う事業主に対して働き方改革推進支援助成金・両立支援等助成金、新たに創設される認定制度の活用を促すことで、不妊治療と仕事の両立に関する職場環境の整備を支援します。
- ⑤-1 ハローワーク福井及び武生に設置している「マザーズコーナー」において、担当者制によるきめ細かな就職支援等を実施します。
- ⑤-2 子育て中の女性等のために、ハロートレーニングにおいて、訓練時間を短縮し、託児サービスを付帯した「リカレント教育訓練コース」を設定し、学び直しとスキルアップを支援します。



マニュアルでは、不妊治療と仕事の両立支援のため、①体制の整備②社員の不妊治療と仕事の両立に関する実態把握③制度設計、取組の決定④運用⑤見直しの5つの導入ステップを解説しています。また、企業の取組事例も紹介しています。

ハンドブックでは、職場内で不妊治療への理解を深めていただくための、不妊治療の内容や職場での配慮のポイントなどを紹介しています。



不妊治療と仕事の両立に関する資料を掲載中



「マザーズコーナー」

- ・子育てしながら就職を希望している方の就職支援
- ・出産・子育て等でブランクがある方の再就職支援
- ・将来的に子育てと仕事の両立を希望する方の転職等をサポート・応援します。

(窓口相談の様子)



(キッズコーナー)



3 就職氷河期世代の活躍支援

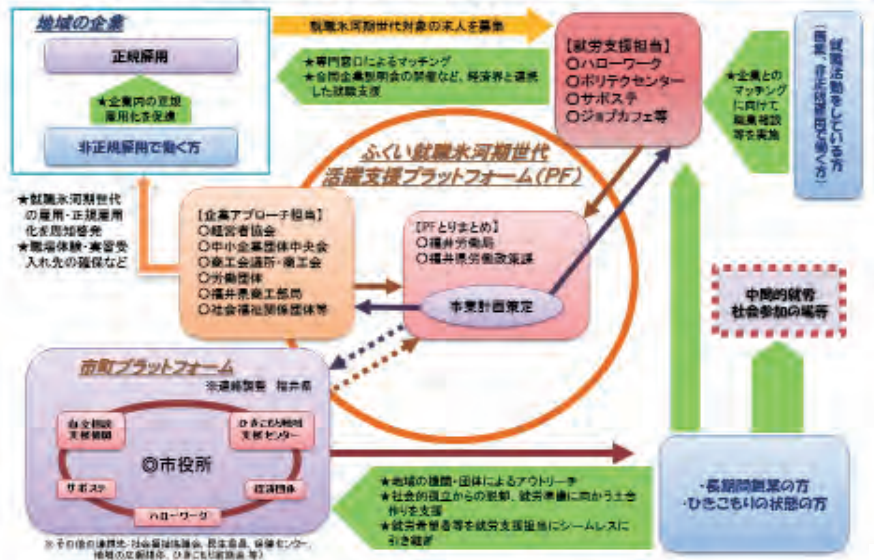
課題

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、又は無業の状態にある等、様々な課題に直面しているため、就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、関係機関と連携し、個々人の状況に応じた支援を実施することにより同世代の活躍の場を更に広げることが必要です。

重点事項

- ① 「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」事業実施計画の推進
- ② 助成金の活用等による企業向け支援の実施
- ③ 不安定な就労状態にある方に対する安定就労に有効な資格等の習得支援
- ④ 長期にわたり無業の状態にある方に対する支援

「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」による支援のイメージ図



今後の取組

- ① 事業実施計画に基づき、関係機関と連携した支援をはじめ、ハローワーク福井に設置した専門窓口「正社員就職応援コーナー」を中心に、一人ひとりの課題等に対応した総合的支援を実施します。また、ハローワークを利用していない層にも幅広く情報が届くよう、福井労働局の就職氷河期世代支援の特設webサイトや相談窓口・支援制度を掲載したガイドブック等により積極的に情報を発信します。
- ② 正社員として継続して雇い入れた事業主を支援する特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用助成金について効果的に周知し、企業の積極的な採用を支援します。
- ③ 求職者支援訓練を活用し、訓練期間下限3か月を2か月に緩和して、短期間で資格が習得できる訓練コースを設定するなど、訓練実施機関と連携した就職支援を実施します。
- ④ ハローワークとふくい若者サポートステーションが連携し、職業的自立に向けた継続的支援を実施します。

正社員就職応援コーナー

就職氷河期世代
応援ガイドブック

就職氷河期
世代支援
特設webサイト

4 新規学卒者等への就職支援

課題

第2の就職氷河期世代をつくらないよう、新卒応援ハローワークを中心とした新規学卒者等へのきめ細かな個別支援を実施するとともに、県内企業における若年労働力の確保のため、県内就職を促進する必要があります。

重点事項

新規学校卒業予定者等に対する県内企業への就職促進のための支援

今後の取組

- 福井新卒応援ハローワーク等において、良質な学卒求人の確保に努めるとともに、学校と連携の上、就職支援ナビゲーターの担当者制等によるきめ細かな支援を実施します。
- コロナ禍においても創意工夫し、地方自治体とも連携して、合同企業説明会や就職面接会を実施します。
- 「ユースエール認定企業」制度について積極的に周知し、認定企業の情報発信を後押しするなど、県内企業への就職を促進します。

「ユースエール認定企業制度」とは、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が認定する制度です！



(認定マーク)

- ◇ ハローワークなどで情報発信をサポート
- ◇ 労働局・ハローワーク主催の就職面接会に積極的に案内
- ◇ 自社の商品、広告等に認定マークの使用が可能
- ◇ 企業イメージがアップ
- ◇ 公共調達加算や低利融資等

福井労働局認定企業数（令和3年12月末現在）
13社（全国 879社）



福井新卒応援ハローワーク
職業相談の様子



福井新卒応援ハローワークリーフレット

5 高齢者の就労・社会参加の促進

課題

少子高齢化が急速に進行し、人口が減少する中では、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現することが重要であることから、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢求職者に対する再就職支援が必要です。

重点事項

- ① 70歳までの就業機会確保に向けた取組
- ② ハローワークにおけるマッチング支援
- ③ 地域における多様な就業機会の確保

今後の取組

- ① 労働者が70歳までの就業機会を確保できるよう、企業に対して、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発を図ります。
- ② ハローワーク福井及び武生に設置した「生涯現役支援窓口」を中心に効果的なマッチング支援を行うなど、特に65歳以上の高齢求職者の再就職支援に重点的に取り組みます。
- ③ 「シルバー人材センター事業」と連携を図るなど、地域における高齢者の多様な就業機会の確保を関係機関と連携して推進します。

高齢者就業確保措置について

- ① 70歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
 - ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業
- ※ ④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。

6 障害者の就労促進

課題

障害者の職業を通じた自立を実現するために、官民間問わず雇用の促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要があります。

重点事項

- ① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化
- ② 多様な障害特性に対応した就労支援の推進
- ③ 公務部門における障害者の雇用促進、定着支援の推進

今後の取組

- ① 関係機関と連携し、採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援を実施することにより、中小企業等の障害者の雇入れ支援を強化します。また、障害者雇用に優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「もにす認定企業」制度を周知し、障害者雇を一層推進します。
- ② 精神障害者、発達障害者及び難病患者の求職者について、雇用トータルサポーターを配置し、多様な障害特性に対応した支援を実施します。また、医療機関と連携した就労支援を実施します。
- ③ 公務部門において、雇用促進や職場定着を図るため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進の研修会や見学会、面接会を実施します。

もにす認定企業制度

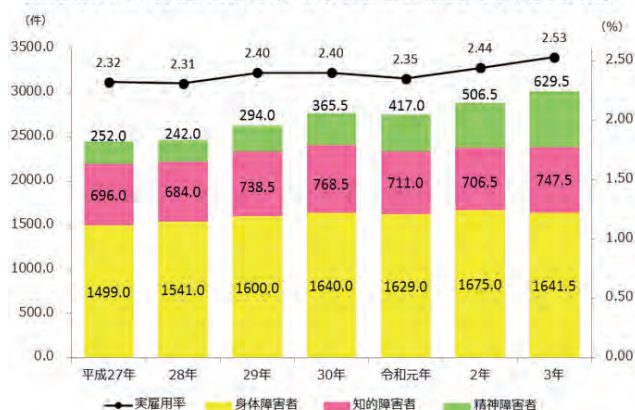


(認定マーク)

福井労働局認定企業数（令和3年12月末現在）
1社（全国117社）

令和2年度から始まった新しい認定制度です。
【愛称もにす】は、「ともにすすむ」という言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けられました。

民間企業における障害者雇用の状況（障害者雇用状況報告書 各年6月1日現在）



7 外国人に対する支援

課題

外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保することや、適正に雇用管理改善に取り組む企業に対する支援を推進するとともに、外国人求職者に対して、きめ細やかな職業相談等に取り組んでいく必要があります。

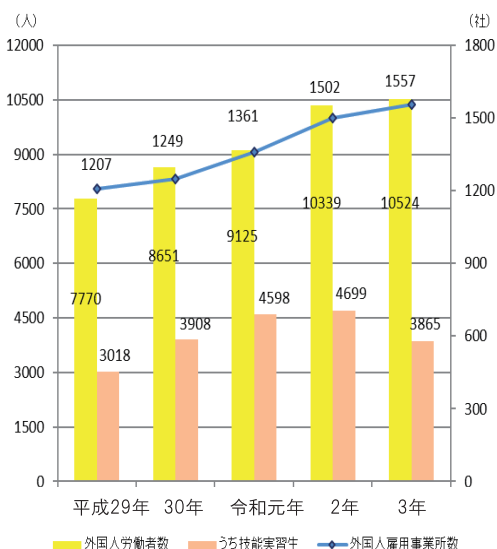
重点事項

- ① 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・指導等の実施
- ② 外国人求職者に対する就職支援

今後の取組

- ① 外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、雇用状況届出制度や雇用管理指針の周知・啓発を図るとともに、事業所訪問等による助言・指導等、雇用管理改善に向けた取組を推進します。
- ② 外国人が多く所在する地域のハローワーク福井及び武生の「外国人雇用サービスコーナー」において、専門相談員や通訳を配置するとともに、他のハローワークにおいても、多言語リーフレット等の活用により、多国籍化が進む外国人求職者に対する就職支援や雇用管理に関する相談支援を実施します。

外国人労働者数・外国人雇用事業所数の推移



第3 誰もが働きやすい職場づくり

1 働き方改革の実現に向けた取組

課題

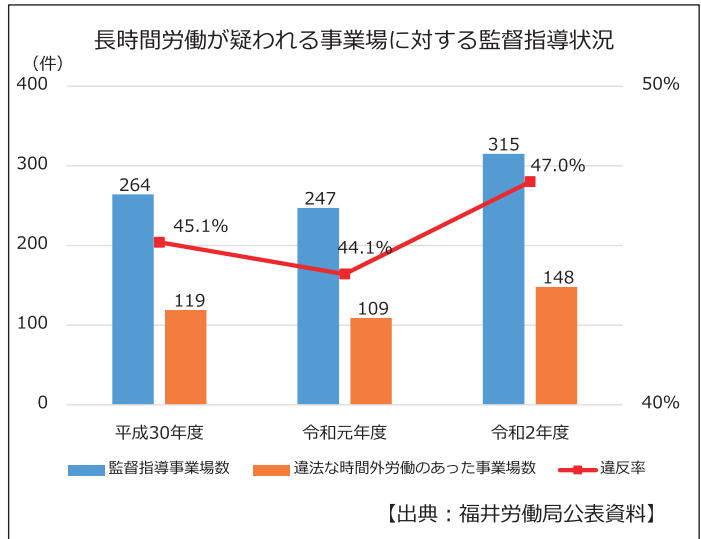
中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進するとともに、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させる必要があります。

重点事項

- ① 長時間労働の是正
- ② 労働条件の確保・改善対策
- ③ 労働時間の縮減等に取り組む事業者等への支援

今後の取組

- ①-1 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、各種情報から時間外・休日労働時間が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引き続き実施します。



<令和2年4月から令和3年3月までの長時間労働に係る監督指導結果>

- (1) 監督指導の実施事業場： **315事業場**
 - (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
 - ① 違法な時間外労働があったもの： 148事業場 (47.0%)
 - うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの： 24事業場 (16.2%)
 - うち、月100時間を超えるもの： 19事業場 (12.8%)
 - うち、月150時間を超えるもの： 6事業場 (4.1%)
 - ② 賃金不払残業があったもの： 30事業場 (9.5%)
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 54事業場 (17.1%)
 - (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
 - ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したのもの： 108事業場 (34.3%)
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したのもの： 39事業場 (12.4%)
- 【出典：令和3年10月19日付け 福井労働局公表資料】

- ①-2 大企業に続いて中小企業においても、令和5年4月以降、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%以上が適用され、法改正の対応に向けて就業規則の整備、給与計算システム等の更改を進める必要があるため、法改正内容の積極的な周知啓発を行い、企業の取組の促進を図ります。

- ①-3 時間外労働の上限規制の適用が猶予されている自動車運転者の業務における勤務環境の改善に向けて、トラック運送業の荷主に対し、適正取引を促すための「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」や、バス・タクシー業も含めて、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の周知等を行います。また、建設業、医師については、長時間労働の是正、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行います。



- ②-1 新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を行います。
- ②-2 賃金不払残業を防止するため、「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」の周知を徹底し、賃金不払残業が認められた場合には、是正を指導します。
- ②-3 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・定着が重要であるため、労働基準関係法令の基礎的な知識や36協定届の作成支援、電子申請等について、ポータルサイト等を活用した周知を進めます。また、36協定届の未届解消を行うため、周知啓発・監督指導を行います。
- ②-4 技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者等の法定労働条件を確保するため、関係機関と連携し、労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守徹底を図ります。



ポータルサイト「**確かめよう労働条件**」では、動画やマンガで分かりやすく労働条件を学べるほか、相談機関や裁判例の紹介、労働条件に関するQ&Aなど、様々なコンテンツをご用意しております。

ポータルサイト「**スタートアップ労働条件**」では、労務管理等のWEB診断、36協定や就業規則の作成支援ツールが無料で利用できます。



アルバイトの労働条件を確かめよう！ キャラクター「たしかめたん」

- ③-1 年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位の年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」やGW、夏季等の時期に集中的な広報を行います。また、病気休暇、不妊治療のための特別休暇等についても積極的に企業への導入促進を図ります。
- ③-2 勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、導入マニュアルや中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業への導入促進を図ります。
- ③-3 福井県内の中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう県内の政労使の代表者の協力を得て、労働施策総合推進法に基づく協議会「**ふくい働き方改革推進協議会**」を開催します。



勤務間インターバル制度の導入で従業員の健康の維持向上につながります。

職場環境改善等の職場づくりで従業員の定着や確保が期待できます。

仕事への集中度が高まり、生産性の向上につながります。



ふくい働き方改革推進協議会

ふくい働き方改革推進協議会構成団体

＜行政機関＞
福井労働局
福井県
近畿経済産業局

＜労使団体＞
連合福井
福井県経営者協会
福井県商工会議所連合会
福井県中小企業団体中央会
福井県商工会連合会

＜関係機関＞
福井県社会保険労務士会、ふくい働き方改革推進支援センター、福井県よろず支援拠点、金融機関 等

◎ 監督署の労働時間相談・支援コーナーによる支援

各労働基準監督署に配置されている「労働時間相談・支援班」は、「ふくい働き方改革推進支援センター」と連携を図りつつ、改正労働基準法等やテレワーク等の新しい働き方に対応した労務管理等、ウィズ・ポストコロナ時代の新しい働き方を踏まえて、個別訪問支援（※）や説明会の開催等、きめ細かな支援を行います。

（※）行政指導ではなく、相談・支援等を行うものです。

個別訪問の申し込みは、各労働基準監督署へ

◎ ふくい働き方改革推進支援センターによる支援

支援センターでは、事業主の相談に専門家（社会保険労務士等）が対応しています。電話やメール、来所その他、企業訪問によるコンサルティングも行っています。また、事務主向けのセミナーや講師派遣も行っています。これらは全て**無料**となっています。

【相談事例】

- ◆ 働き方改革をすすめる効果的な方法は
- ◆ 賃金引上げを考えているが経営的に難しい
- ◆ 有給休暇の取得が進まない。よい方法がないか
- ◆ 同一労働同一賃金について詳しく聞きたい
- ◆ 職務分析・職務評価の取組を支援してほしい
- ◆ 助成金について知りたい 等々

センターのHP

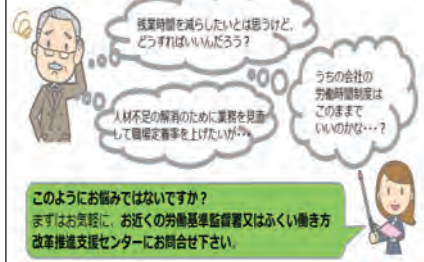


中小企業事業主のみなさまへ

労働基準監督署・ふくい働き方改革推進支援センターが

働き方改革を支援します。

事業主のお悩みに、労働基準監督署とふくい働き方改革推進支援センターが**無料**で電話・個別訪問などによる労務管理の点検・相談・アドバイスをしています。



働き方・休み方改善ポータルサイト



働き方や休み方について自己診断で見える化し、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を図ることを目的としたサイトです。企業の取組事例の紹介も掲載しています。

◎ 福井労働局 雇用環境・均等室による支援

働き方・休み方改善コンサルタントが、働き方の見直しの取組や多様な働き方の導入について、企業訪問し、アドバイスをしています。また、ワークショップも行っています。

個別訪問の申し込みは、雇用環境・均等室へ

2 柔軟な働き方がしやすい環境整備

課題

雇用型テレワークについては、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことが出来る「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていく必要があります。

副業・兼業については、労働者が健康を確保しながら安心して行うことができるように、ルールを明確化する必要があります。

また、フリーランスについては、安心して働ける環境を整備する必要があります。

重点事項

- ① 良質なテレワークの導入・定着促進
- ② ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進
- ③ 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等
- ④ フリーランスに対する相談支援

テレワーク総合ポータルサイト
テレワークに関する様々な情報を閲覧できます。



テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

副業・兼業の促進に関するガイドライン

今後の取組

- ① 良質なテレワークの定着促進を図るため、様々な機会を捉え、「**テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン**」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用について中小企業事業主に周知を行います。
- ② 働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに多様な正社員制度（勤務時間限定・勤務地限定・職務限定）についても事例の提供等により更なる周知を行います。
- ③ 幅広く自身の能力を発揮したい等の希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」等の周知を行います。
- ④ 「**フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン**」を踏まえ、契約等のトラブルの相談については、「**フリーランス・トラブル110番**」を紹介するなどの対応を行います。

3 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 職場における感染防止対策の推進

課題

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要があります。

重点事項

厚生労働省における感染防止対策の状況及び県内の感染状況を踏まえた職場における感染防止対策の推進

今後の取組

- 「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」において感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「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」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進します。
- 高齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）の活用を図ります。

| 実施できて いれば☑ | 取組の5つのポイント |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | テレワーク・時差出勤等を推進しています。 |
| <input type="checkbox"/> | 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。 |
| <input type="checkbox"/> | 職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。 |
| <input type="checkbox"/> | 休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。 |
| <input type="checkbox"/> | 手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。 |



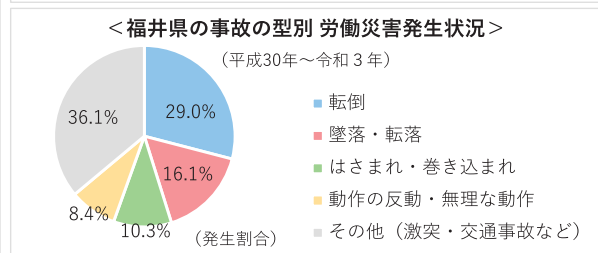
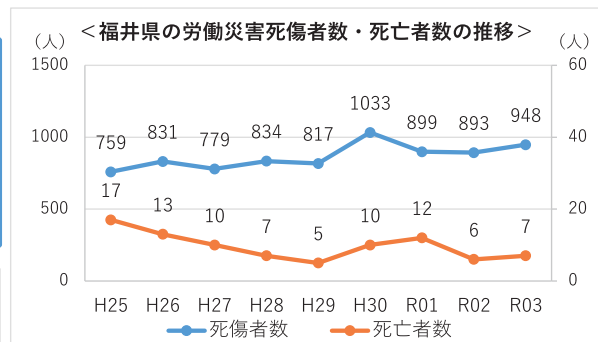
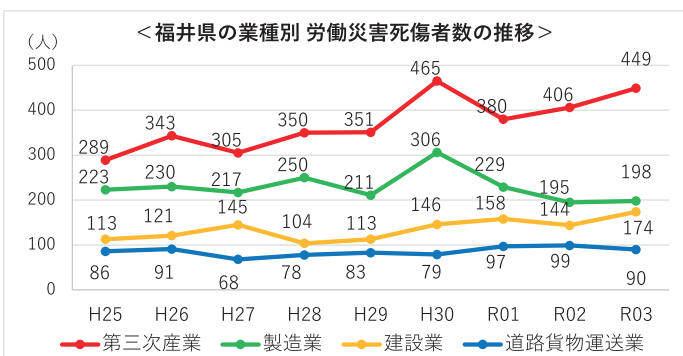
(2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

課題

死亡災害の撲滅、死傷災害の防止のため、第13次福井労働局労働災害防止計画（2018年度～2022年度）に基づく労働災害防止対策、健康確保対策を中心とした取組を進める必要があります。

重点事項

- ① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進
- ② 高齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策の推進
- ③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進
- ④ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底



※令和3年の数値は令和4年2月末時点で把握しているもの

今後の取組

- ①-1 近年、死亡災害が増加傾向にあることから、交通労働災害など死亡災害の多発している災害の傾向を踏まえ、死亡災害の撲滅に向けた労働災害防止対策のさらなる推進を図ります。
- ①-2 第三次産業においては、小売業・社会福祉施設などを中心に労働災害が多く発生していることから、転倒災害や腰痛災害の防止対策などの労働災害防止対策を推進します。
- ①-3 製造業においては、はさまれ・巻き込まれ災害をはじめとした労働災害が多く発生していることから、リスクアセスメントの実施などによる労働災害防止対策を推進します。
- ①-4 建設業においては、墜落・転落災害をはじめとした労働災害が多く発生していることから、墜落制止用器具の適正な使用などによる労働災害防止対策を推進します。
- ①-5 道路貨物運送業においては、荷役作業中における労働災害が多く発生していることから、「陸上貨物運送事業における荷役作業のガイドライン」に基づく労働災害防止対策を推進します。
- ② 60歳以上の高齢労働者の労働災害が、全体の3割程度を占める状況にあることから、「高齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づく労働災害の防止対策を推進します。

第三次産業における転倒災害や腰痛災害の防止対策

複合的に対応

エイジフレンドリーガイドラインに基づく高齢労働者の安全対策

整理・整頓 清掃・清潔

見た目だけでなく、つまづいたり転んだりするこども減りました

厚生労働省のホームページで4S（整理・整頓・清掃・清潔）の方法を公開しています。

危険の見える化

危険の原因が誰から見てわかるので、事故やケガが減りました

厚生労働省ホームページで「職場の危険の見える化（社会福祉施設）実践マニュアル」をご覧ください。

設備の改善

滑らず蒸れない靴のおかげで快適！

歩きやすい！

安心して支えられる

職場環境の改善等のために、エイジフレンドリー補助金をご活用ください。

転倒・腰痛 予防体操

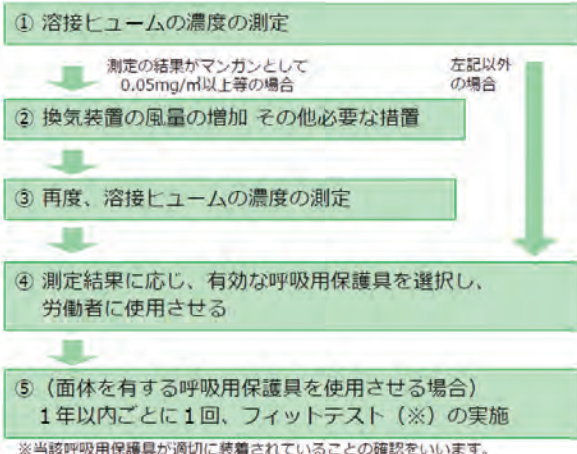
足を前に

足を後ろに

YouTubeで、転倒・腰痛の予防に役立つ「いきいき健康体操」をご覧ください。

- ③-1 長時間労働者に対する面接指導やストレスチェック等メンタルヘルス対策の推進、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の周知等により、労働者の健康確保対策を推進します。
- ③-2 福井産業保健総合支援センターとの連携やストレスチェック助成金の周知等により中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援します。
- ④-1 特定化学物質障害予防規則等の特別規則の対象とならない化学物質による労働災害が発生していることから、リスクアセスメントの適正な実施等、化学物質による健康障害防止対策を推進します。
- ④-2 令和3年7月に取りまとめられた「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえた新たな化学物質規制についての周知を図ります。
- ④-3 特定化学物質障害予防規則に基づき、新たに必要となる金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策を推進するとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援を行います。
- ④-4 石綿障害予防規則に基づく、建築物の解体・改修工事にかかる事前調査の適正な実施やばく露防止対策を推進するとともに、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿届出システムによる事前調査結果報告の周知等を図ります。

金属アーク溶接等の作業を継続して行う屋内作業場での溶接ヒュームの暴露防止対策



解体工事等における石綿の有無の事前調査の実施と調査結果の報告

適切な事前調査の実施

※ 令和5年10月以降に着工する工事については、建築物石綿含有建材調査者講習を修了した者による調査が必要です

石綿の有無の事前調査結果の報告が施工業者(元請事業者)の義務になります!

2022年4月1日着工の工事から適用

労働基準監督署

自治体

報告システムを活用した事前調査結果の報告(令和4年4月以降に着工する工事)

パソコン・スマホから24時間報告できます

(3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進

課題

原子力発電所等における、労働災害の防止、健康管理の促進が必要です。

重点事項

- ① 電離放射線障害防止規則に基づく適正な被ばく量の管理
- ② 原子力施設における新規規制基準を踏まえた定期検査等における工事等に係る労働災害の防止
- ③ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

令和3年4月1日施行の改正電離放射線障害防止規則に基づく被ばく線量の限度

| | | 限度 | 根拠条文 |
|--------|-------|------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 通常 | 実効線量 | 100mSv/5年 かつ 50mSv/1年 ※ 女性は5mSv/3月 | 電離則第4条 除染則第3条 |
| | 等価線量 | 眼の水晶体 【改正前】 150mSv/1年 → 【改正後】 100mSv/5年 50mSv/1年 皮膚 500mSv/1年 | 電離則第5条 |
| 妊娠中 | 内部被ばく | 1mSv/出産まで | 電離則第6条 除染則第4条 |
| | 等価線量 | 腹部表面 2mSv/出産まで | |
| 緊急作業時 | 実効線量 | 100mSv/緊急作業従事期間中 | 電離則第7条第2項 |
| | 等価線量 | 眼の水晶体 300mSv/緊急作業中 皮膚 1000mSv/緊急作業中 | |
| 特例緊急作業 | 実効線量 | 250mSv以下/特例緊急作業従事期間中 (※H28.4.1施行) | 電離則第7条の2第1項 |

今後の取組

- ① 放射線防止対策の徹底を図るため、令和3年4月1日に施行された改正電離放射線障害防止規則に基づき、適正な被ばく線量の管理等の徹底を図ります。
- ② 原子力施設における新規規制基準対応工事等における労働災害の防止を図るため、原子力施設全体の安全衛生管理体制を確立し、すべての関係請負人を含めた安全衛生対策が講じられるよう指導を行います。
- ③ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に対する窓口指導、監督指導等を徹底します。

(4) 迅速かつ公正な労災保険の給付

課題

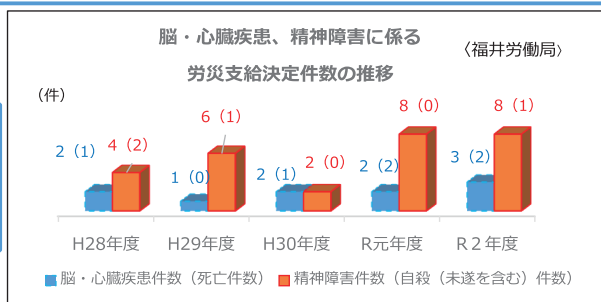
労災受給者数の高止まりに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の請求件数も増加しており、更に、新型コロナウイルス感染症に係る対応も求められる中、被災労働者の迅速な保護を図るため、迅速かつ公正な事務処理に努める必要があります。

重点事項

- ① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施
- ② 過労死等事案に係る的確な労災認定
- ③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

今後の取組

- ①-1 就業中に新型コロナウイルス感染症に感染した場合は、労災保険給付の対象となることを周知するとともに、労災請求があった場合は、迅速かつ的確な調査決定を行います。
- ①-2 労働者等から相談があっ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おいては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行います。
- ② 過労死等事案には、脳・心臓疾患の認定基準の改正を踏まえ、進行管理を徹底し、迅速かつ適切な労災認定を行います。
- ③-1 石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案に当たっては、認定基準に基づき的確な労災認定を行います。
- ③-2 石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、がん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼したり、県内市町の広報誌等に救済制度の掲載を依頼するなど広く周知の徹底を図ります。



4 総合的なハラスメント対策の推進

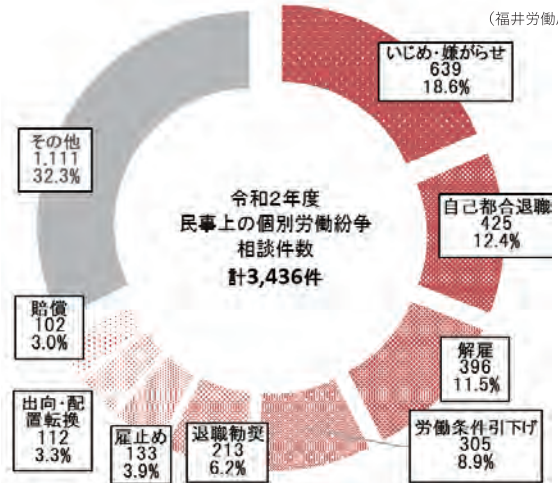
課題

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いわゆるマタニティハラスメントは、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ります。

このため、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パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及びいわゆるマタニティ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必要があります。

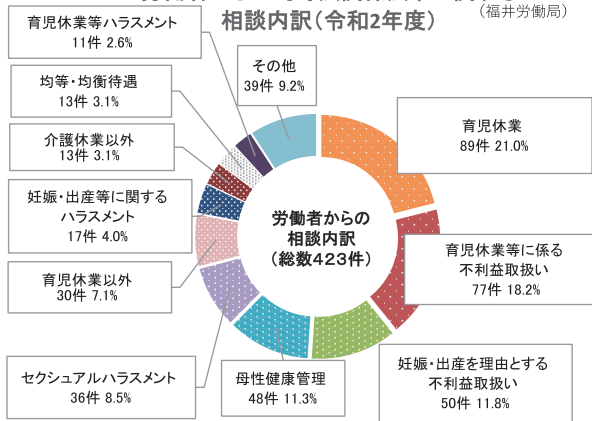
民事上の個別労働関係紛争相談の内訳(令和2年度)

(福井労働局)

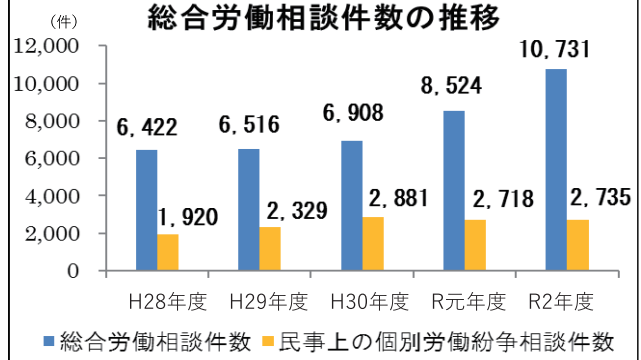


労働者からの均等法関係法令に関する相談内訳(令和2年度)

(福井労働局)



総合労働相談件数の推移



重点事項

- ① 総合的なハラスメント対策の推進
- ② 労働関係紛争の早期解決の促進

パワハラに関する相談はお近くの
福井労働局、各労働基準監督署の
「総合労働相談コーナー」へ



今後の取組

- ①-1 令和4年4月1日からパワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化され、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、指導等により法の履行確保を図ります。また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう「あかるい職場応援団」等の各種ツール活用について周知を行っていきます。
- ①-2 就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対し、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」による周知徹底を図り、学生からの相談による事案把握の際は、事業主に対し適切な対応を求めます。
- ①-3 12月の「ハラスメント撲滅月間」を活用し、職場におけるハラスメント撲滅の周知啓発に取り組みます。
- ②-1 パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関して、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応するとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進します。
- ②-2 ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等の活用を含む丁寧な対応を行います。

福井労働局様式集



ハラスメント防止周知啓発チラシ例、規定例をダウンロードできます。

周知啓発チラシ例
(抜粋)

ハラスメントは許しません!

当社は下記のハラスメント行為を禁止します(就業規則第 条)



パワーハラスメント



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



ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



5 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

課題

生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが必要です。

重点事項

- ① 最低賃金制度の適切な運営
- ② 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

福井県最低賃金の推移

| | 平成29年 | 平成30年 | 令和元年 | 令和2年 | 令和3年 |
|-----------|-------|-------|------|------|------|
| 時間額(円) | 778 | 803 | 829 | 830 | 858 |
| 引上げ額(円) | 24 | 25 | 26 | 1 | 28 |
| 引上げ率(%) | 3.18 | 3.21 | 3.24 | 0.12 | 3.37 |
| 中賃目安額(円)※ | 24 | 25 | 26 | - | 28 |



最低賃金制度のマスコット「チェックマン」

※「中賃目安額」とは、中央最低賃金審議会からの答申による目安引上額である。令和2年は目安が示されなかったもの。

福井県の最低賃金

| 区分 | 最低賃金の名称 | 時間額 | 効力発生日 |
|--------------------------|--------------------------|----------------|------------|
| 地域別最低賃金 | | | |
| すべての労働者と使用者に適用 | 福井県最低賃金 | 858円 | 令和3年10月1日 |
| 特定最低賃金 | | | |
| 右の産業に従事する基幹的労働者とその使用者に適用 | 福井県紡績業、化学繊維、織物、染色整理業最低賃金 | 福井県最低賃金858円が適用 | |
| | 福井県繊維機械、金属加工機械製造業最低賃金 | 874円 | 令和元年12月24日 |
| | 福井県電気機械器具製造業(略称)最低賃金 | 福井県最低賃金858円が適用 | |
| | 福井県百貨店、総合スーパー最低賃金 | 福井県最低賃金858円が適用 | |

今後の取組

- ①-1 最低賃金制度の適切な運営を図るため、経済動向及び県内の実情(新型コロナウイルス感染症による影響を含む)などを踏まえつつ、福井地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- ①-2 最低賃金額の改定等については、最低賃金周知広報実施計画に基づき、県内の使用者団体、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業種等を重点とした監督指導等を行います。
- ②-1 最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であるため、業務改善助成金の活用促進により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。
- ②-2 「ふくい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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行います。

業務改善助成金とは？

設備投資により生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

生産性向上のヒント集

一労働時間延長や賃金引上げにつながる事例を紹介しています。



『業務改善助成金の活用事例』

【販売業】除雪機を導入

| | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 導入前 | 人力により駐車場の除雪を行っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員への身体的負担を軽減し、本来の業務に早く着手 大幅な作業時間の短縮 |

【飲食店】高速・高温の食器洗浄機の導入

| | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 導入前 | 手作業で行っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> 洗浄・消毒を機械化 洗浄時間の大幅な短縮 来店客の回転率が上がり、売上増加 |

【農業】フォークリフトの導入

| | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 導入前 | 積み込み、積み下ろしを手作業で行っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> 資材の積み込み、積み下ろし作業時間が大幅に軽減 作業員の体への負担も軽減 作業効率が向上 |

【製造業】新型ボイラーの導入

| | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 導入前 | 熱効率の低いボイラーを使用していた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> 熱効率の改善、光熱費の削減 商品が冷却するまでの待機時間が削減されたことにより、他業務に時間を充た |

【製造業】顧客販売管理システムの導入

| | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 導入前 | 手書きの伝票で行っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> 伝票の転記ミスや受注商品のミスの減少 売上入力請求書等の発行がスムーズになり、発送業務の時間短縮、効率アップ |

業務改善助成金



6 治療と仕事の両立支援



課題

治療と仕事の両立支援イメージキャラクター 「ちりょうさ」

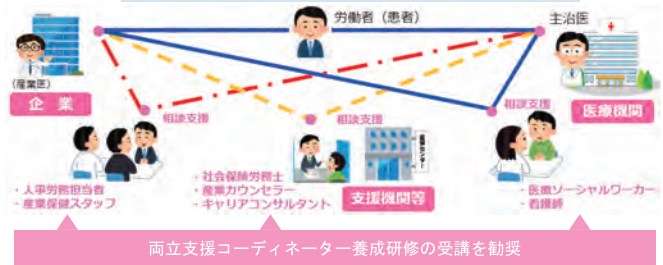
疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要があります。

また、がん等の疾病により、長期の治療を受けながら就職を希望する方の就職支援を推進する必要があります。

重点事項

- ① 治療と仕事の両立支援に関する取組の推進
- ② トライアングル型サポート体制の構築
- ③ 治療の状況に応じた就労支援

トライアングル型サポートのイメージ



今後の取組

- ① 福井県地域両立支援推進チームにおいて策定した活動計画に基づき、地域の関係機関と連携して、「事業場における治療と仕事の両立のためのガイドライン」の活用、助成制度（治療と仕事の両立支援助成金）の周知・利用勧奨を図るなど、治療と仕事の両立支援に取り組む企業の支援を行います。
- ② 地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、福井産業保健総合支援センターで開催する養成研修の周知・受講勧奨を図ります。
- ③ ハローワークとがん診療連携拠点病院との連携のもと、がん患者等の治療状況に応じたきめ細かな就労支援を実施することにより、円滑な就職の促進を図ります。

7 労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上

課題

労働保険制度は、労働者の生活を守るセーフティネットであるとともに、その保険料は労働行政における各種施策推進のための財政基盤にもなっています。

労働保険の未手続事業の解消と保険料収納率の向上は、労働保険制度の健全な運営や費用負担の公平性の確保、労働者の福祉向上等の観点において、より一層取り組む必要があります。

重点事項

- ① 未手続事業の的確な把握と手続指導・加入勧奨等の実施
- ② 実効ある滞納整理や納付督励等による収納率の向上

今後の取組

- ① 労働局、監督署、ハローワーク、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者及び関係行政機関との密接な連携の下、積極的かつ的確に把握するとともに、加入勧奨や加入手続の指導を行います。
- ② 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的に行うなど、実効ある計画を策定し適正に実施します。



令和4年度 主な行事予定

| 月 | 月間・週間 キャンペーン等 | 会議等 | その他 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 4 | | | |
| 5 | 熱中症の予防に係るキャンペーン (5月～9月) 電子申請利用促進月間 | 安全衛生労使専門家会議 | |
| 6 | 外国人労働者問題啓発月間 | 建設工事関係者連絡会議 (福井県、国土交通省、建災防、福井県建設 業会) 福井地方最低賃金審議会 福井県生活保護受給者等 就労自立促進事業協議会 福井県雇用シェア促進協議会 ふくい就職氷河期世代活躍支援 プラットフォーム | ふくい合同就職面接会 最低賃金基礎調査(6～7月) 労働保険年度更新(6～7月) |
| 7 | 全国安全週間(7/1～7) 全国安全週間パトロール | 福井地方最低賃金審議会(7月～11月) 福井県最低賃金専門部会(7月～8月) 福井労働局・福井県雇用対策協定運営協議会 | 安全衛生福井労働局長表彰式 サマー求人企業説明会 (県内6会場で開催) 賃金構造基本統計調査(～8月) |
| 8 | 働き方改革トップ要請(8月～) 出張ハローワーク!ひとり親全力 サポートキャンペーン | | |
| 9 | 職場の健康診断実施強化月間 | 特定最低賃金4業種合同専門部会 | |
| 10 | 全国労働衛生週間(10/1～7) 全国労働衛生週間パトロール 福井県産業安全衛生大会(主唱) 年次有給休暇取得促進期間 | ふくい働き方改革推進協議会 特定最低賃金専門部会 | 障害者就職面接会(10月～12月) (各ハローワーク主催) |
| 11 | 過労死等防止啓発月間 過重労働解消キャンペーン月間 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間 労働局長による ベストプラクティス企業訪問 労働保険未手続事業一掃強化期間 労働保険滞納整理強化月間 テレワーク月間 人材開発促進月間 | 福井地方労働審議会(第1回) 過労死等防止対策推進シンポジウム 福井県地域訓練協議会(第1回) | |
| 12 | 冬季無災害運動(12月～2月) 職場のハラスメント撲滅月間 | 福井県眼鏡製造業最低工賃専門部会 ふくい就職氷河期世代活躍支援 プラットフォーム | |
| 1 | | 福井地方労働審議会労働災害防止部会 (1月～3月) 福井県眼鏡製造業最低工賃専門部会 | 学卒未内定者等対象の就職面接会 |
| 2 | 労働保険滞納整理強化月間 | 福井県眼鏡製造業最低工賃専門部会 福井県地域訓練協議会(第2回) 福井県雇用シェア促進協議会 | |
| 3 | | 福井地方労働審議会(第2回) 福井地方最低賃金審議会 | |

主な助成金・給付金制度のご案内

労働局では、さまざまな種類の助成金・給付金を扱っています。

●雇用関係の主な助成金

(問い合わせ先：職業安定部職業対策課(感染症対応休業支援金・給付金を除く))

雇用調整助成金

景気の変動等の経済上の事由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練又は出向によって、労働者の雇用維持を図る事業主に助成されます。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金(問い合わせ先：職業安定部職業安定課)

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金(休業手当)を受けることができなかった方に対し支給されます。

産業雇用安定助成金

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に助成されます。

労働移動支援助成金

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等を行う事業主(再就職を実現した場合に限る)及び離職を余儀なくされた労働者を、早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成されます。

特定求職者雇用開発助成金

高齢者(60歳以上)や障害者などの就職が特に困難な方をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成されます。

トライアル雇用助成金

就労経験のない職業に就くことを希望する求職者や、技能、知識不足等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成されます。

人材確保等支援助成金(テレワークコースを除く)

介護福祉機器の導入等を通じて介護労働者の離職率の低下に取り組む事業主に助成されます。

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正規雇用転換、処遇改善等を行う事業主に助成されます。

人材開発支援助成金

労働者の人材育成のための職業訓練等を実施した事業主に助成されます。

●労働条件関係の主な助成金

(問い合わせ先：下記の各課室)

業務改善助成金(雇用環境・均等室)

事業場内最低賃金の引き上げと、業務改善効果のある設備投資等を行う中小企業事業主に対して、その取組に要した経費の一部が助成されます。

働き方改革推進支援助成金(雇用環境・均等室)

年次有給休暇の取得促進、所定労働時間の短縮のための取組や勤務間インターバルの導入を行う中小企業事業主や、傘下企業の生産性向上に向けた支援を行う事業主団体に対して、その取組に要した経費を一部助成します。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)(雇用環境・均等室)

新型コロナウイルス感染症対策として、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に助成されます。

受動喫煙防止対策助成金(労働基準部健康安全課)

既存特定飲食店において労働者の受動喫煙を防止するために喫煙室等を設置する中小企業事業主に助成されます。

●両立支援関係の主な助成金

(問い合わせ先：雇用環境・均等室)

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業等をした小学校(保育園等含む)に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主に助成されます。

両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい取組を行い、男性労働者に一定期間の育児休業等を取得させた事業主に助成されます。

両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

育児休業の円滑な取得・復職等、仕事と育児の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

介護休業の円滑な取得・復職等労働者の仕事と介護の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定し、取組を実施し、目標を達成した中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

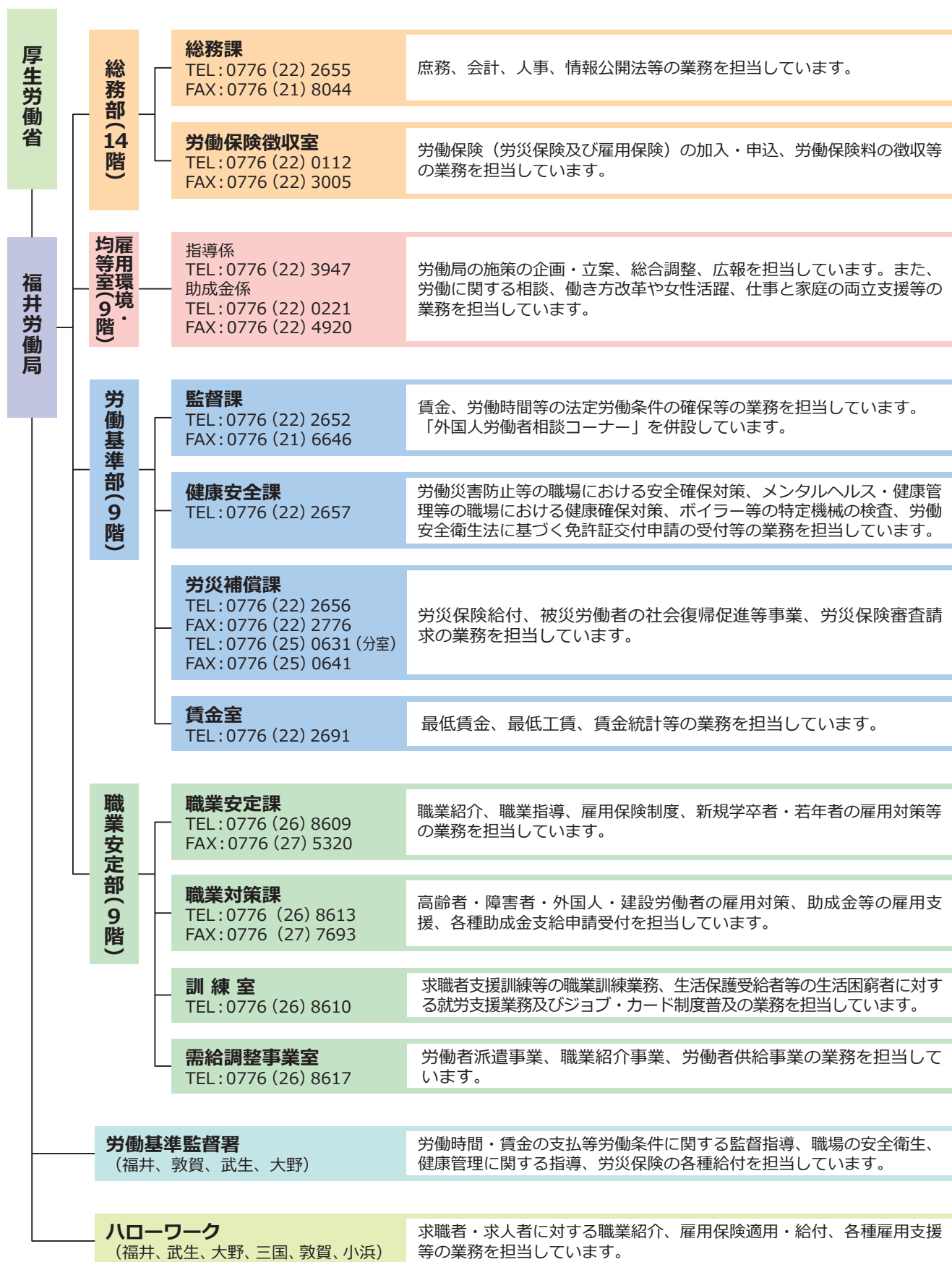
不妊治療のために利用可能な休暇制度等の環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた中小企業事業主に助成されます。

福井労働局の組織と主な業務

福井労働局は3部1室で構成し、労働基準監督署（4署）、ハローワーク（6所）があります。

福井労働局所在地 〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎（9階、14階）

労災補償課分室所在地 〒910-0006 福井市中央3丁目1-5 三谷中央ビル7階



労働基準監督署

■ 福井労働基準監督署

〒910-8542 福井市開発1-121-5

TEL:0776 (54) 7722 FAX:0776 (54) 6161

■ 敦賀労働基準監督署

〒914-0055 敦賀市鉄輪町1-7-3 敦賀駅前合同庁舎2階

TEL:0770 (22) 0745 FAX:0770 (22) 1019

■ 武生労働基準監督署

〒915-0814 越前市中央1-6-4

TEL:0778 (23) 1440 FAX:0778 (23) 6254

■ 大野労働基準監督署

〒912-0052 大野市弥生町1-31

TEL:0779 (66) 3838 FAX:0779 (66) 3817

ハローワーク

■ ハローワーク福井

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1

TEL:0776 (52) 8150 FAX:0776 (52) 8168

● ハローワーク福井マザーズコーナー

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1

TEL:0776 (52) 8157 FAX:0776 (52) 8167

● 福井新卒応援ハローワーク

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1

TEL:0776 (52) 8170 FAX:0776 (52) 8169

● 福井ヤングハローワーク

〒918-8580 福井市西木田2-8-1 福井商工会議所ビル1階

TEL:0776 (34) 4700 FAX:0776 (32) 4520

■ ハローワーク武生

〒915-0071 越前市府中1-11-2 平和堂アル・プラザ武生4階

TEL:0778 (22) 4078 FAX:0778 (22) 8830

● ハローワークプラザさばえ

〒916-0027 鯖江市桜町2-7-1 嚮陽会館1階

TEL:0778 (51) 8800 FAX:0778 (51) 8238

● ハローワークたけふマザーズコーナー

〒916-0027 鯖江市桜町2-7-1 嚮陽会館1階

TEL:0778 (51) 8821 FAX:0778 (51) 8238

■ ハローワーク大野

〒912-0087 大野市城町8-5

TEL:0779 (66) 2408 FAX:0779 (66) 3332

● 勝山市地域職業相談室

〒911-0811 勝山市片瀬町1-402 勝山市市民交流センター2階

TEL:0779 (88) 1286 FAX:0779 (87) 0720

■ ハローワーク三国

〒913-0041 坂井市三国町覚善69-1

TEL:0776 (81) 3262 FAX:0776 (82) 4307

■ ハローワーク敦賀

〒914-8609 敦賀市鉄輪町1-7-3 敦賀駅前合同庁舎1階

TEL:0770 (22) 4220 FAX:0770 (22) 2212

■ ハローワーク小浜

〒917-8544 小浜市後瀬町7-10 小浜地方合同庁舎1階

TEL:0770 (52) 1260 FAX:0770 (52) 6814

総合労働相談コーナー

総合労働相談コーナーでは、労働者や事業主の方からのご相談を面談あるいは電話でお受けしています。

- 福井労働局総合労働相談コーナー（9階） TEL 0776-22-3363
- 福井総合労働相談コーナー（福井労働基準監督署内） TEL 0776-91-1686
- 敦賀総合労働相談コーナー（敦賀労働基準監督署内） TEL 0770-22-0745
- 武生総合労働相談コーナー（武生労働基準監督署内） TEL 0778-23-1440
- 大野総合労働相談コーナー（大野労働基準監督署内） TEL 0779-66-3838

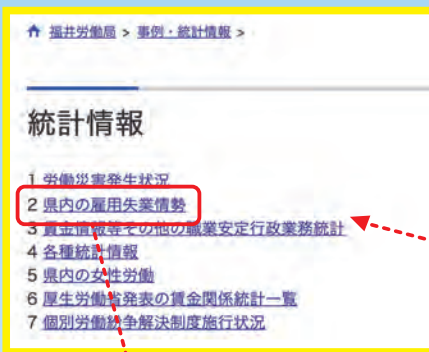
福井労働局ホームページのご案内

福井労働局では、法令・通達等の改正の情報、月ごとの雇用失業情勢や労働災害発生状況等の速報等、福井労働局で発表している最新情報をホームページに掲載しておりますので、ご活用ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>



法令各種様式のダウンロードができます。



福井県内の雇用失業情勢を掲載しています。

新着情報やイベント情報をいち早く掲載しています。

| ※令和4年3月4日更新(次回の公表日は3月29日の予定です。) | | | | | |
|---------------------------------|---------|---------|--------|---------|---------|
| 雇用失業情勢 | ハローワーク | 労働市場月報 | 新規学卒統計 | 労働市場の動き | バランスシート |
| 令和4年1月 | 令和4年1月 | 令和4年1月 | 高校・大学卒 | 令和4年1月 | 令和4年1月 |
| 令和3年12月 | 令和3年12月 | 令和3年12月 | 高校・大学卒 | 令和3年12月 | 令和3年12月 |
| 令和3年11月 | 令和3年11月 | 令和3年11月 | 高校・大学卒 | 令和3年11月 | 令和3年11月 |
| 令和3年10月 | 令和3年10月 | 令和3年10月 | 高校・大学卒 | 令和3年10月 | 令和3年10月 |
| 令和3年9月 | 令和3年9月 | 令和3年9月 | 高校 | 令和3年9月 | 令和3年9月 |
| 令和3年8月 | 令和3年8月 | 令和3年8月 | 高校 | 令和3年8月 | 令和3年8月 |
| 令和3年7月 | 令和3年7月 | 令和3年7月 | 高校 | 令和3年7月 | 令和3年7月 |
| 令和3年6月 | 令和3年6月 | 令和3年6月 | 高校 | 令和3年6月 | 令和3年6月 |
| 令和3年5月 | 令和3年5月 | 令和3年5月 | — | 令和3年5月 | 令和3年5月 |
| 令和3年4月 | 令和3年4月 | 令和3年4月 | — | 令和3年4月 | 令和3年4月 |

