

令和3年度

福井労働局の重点施策

(行政運営方針)

～ ウィズ・ポストコロナ時代のふくい「働く」を支えます ～



妙祐寺 しだれ桜



丸岡城



金崎宮花換まつり



勝山弁天桜



厚生労働省 福井労働局
労働基準監督署・ハローワーク

令和3年度 福井労働局行政運営方針

福井労働局では、昨年来、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、デジタル化に対応した人材開発や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なかで、労働供給の確保や生産性向上等に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とが一体となって、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 ☆



「えるぼし認定」

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍が優良な企業として認定を受けた企業が表示できます。基準に応じて3つの段階があります。



「プラチナえるぼし認定」

えるぼし認定企業のうち、女性の活躍が特に優良な事業主として特例認定を受けた企業が表示できます。



「くるみん認定」

次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として認定を受けた企業が表示できます。
☆の数は認定を受けた回数です。



「プラチナくるみん認定」

くるみん認定企業のうち、さらに進んだ取組を行い特例認定を受けた企業が表示できます。



「安全衛生優良企業認定」

労働安全衛生法に基づき、労働者の安全や健康対策等に積極的に取り組んでいるとして認定を受けた企業が表示できます。



「ユースエール認定」

若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の優良な中小企業として認定を受けた企業が表示できます。



「もにす認定」

障害者雇用促進法に基づき、障害者の雇用の促進や安定に関する取組が優良な中小企業として認定を受けた企業が表示できます。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(む)」ということです。

目 次

第1 ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

- 1 雇用の維持・継続に向けた支援 P 1
- 2 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進 P 1
- 3 医療・介護分野等への就職支援 P 2
- 4 新規学卒者・若者に対する就職支援 P 2
- 5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施 P 3
- 6 高齢者の就労・社会参加の促進 P 4
- 7 障害者の就労促進 P 4
- 8 女性の活躍推進・男性の育児休業取得の推進等 P 5
- 9 外国人に対する支援 P 6
- 10 ハローワークにおけるマッチング機能の充実 P 7
- 11 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 7

第2 ウイズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備

- 1 働き方改革の実現に向けた取組 P 8
- 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 10
- 3 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進 P 11
- 4 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備 P 12
- 5 安全で健康に働くことができる職場づくり P 12
 - (1) 職場における感染防止対策等の推進 P 12
 - (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 14
- 6 迅速かつ公正な労災保険の給付 P 15
- 7 治療と仕事の両立支援 P 15
- 8 総合的なハラスメント対策の推進 P 16

第3 労働行政展開に当たっての基本的事項

- 1 労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上 P 17
- 2 電子申請の利用促進 P 17

第1 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

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・継続のための対策を講じていく必要があります。

重点事項

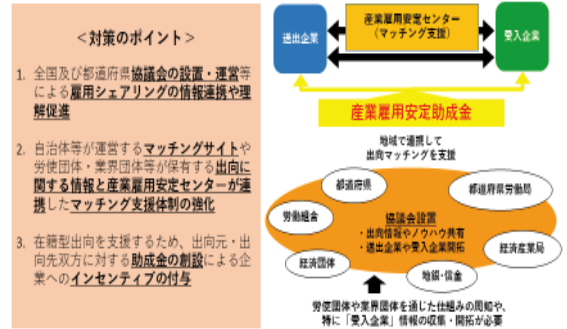
- ① 雇用調整助成金による雇用維持に取組む事業主の支援
- ② 在籍型出向の活用による雇用維持に取組む事業主の支援
- ③ 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の活用による支援

今後の取組

- ① 雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取組む事業主を支援します。
- ② 在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を図る事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、産業雇用安定助成金の支給により一体的支援を行うとともに、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体制の強化等を図ります。
- ③ 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、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、雇用の継続等を支援します。

在籍型出向の活用による雇用維持への支援

○出向元及び出向先双方の企業に新たな助成制度を創設するとともに、産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化するなど、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った企業が従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「雇用シェア」（在籍型出向）により雇用維持する取組みを支援する。



<対策のポイント>

1. 全国及び都道府県協議会の設置・運営等による雇用シェアリングの情報連携や理解促進
2. 自治体等が運営するマッチングサイトや労使団体・業界団体等が保有する出向に関する情報と産業雇用安定センターが連携したマッチング支援体制の強化
3. 在籍型出向を支援するため、出向元・出向先双方に対する助成金の創設による企業へのインセンティブの付与

2 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

課題

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、関係機関や地方自治体等との連携を図り、業種・地域・職種を超えた再就職支援等を強力に推し進める必要があります。

重点事項

- ① ハローワークにおける業種・職種を超えた再就職の支援
- ② 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援
- ③ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進

今後の取組

- ① ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による個別支援を行い、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を推進するとともに、求人充足サービスの強化を図ります。
- ②-1 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者で就労経験のない職業を希望する方の安定的な早期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します。
- ②-2 ハローワークに「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を設置し、休業中や働きながらスキルアップしたい方に職業訓練の情報提供や受講あっせん、職業訓練の成果を踏まえた就職支援等をワンストップかつ個別・伴走型で支援します。
- ③ 地方自治体と締結している「雇用対策協定」の事業に取組み、地域の雇用拡大やI J Uターンの促進を図ります。

コロナによる離職者をトライアル雇用する事業主への助成

●概要
新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により離職を余儀なくされた者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間（原則3か月）のトライアル（試用）雇用する事業主に対して、トライアル（試用）雇用期間中の賃金の一部を助成する。

●助成のイメージ
トライアル雇用開始 → 本雇用契約 締結

●対象労働者
離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者。

●支給額
所定労働時間が常用（週30時間以上）の場合、月額4万円。
所定労働時間が短時間（週20時間以上週30時間未満）の場合、月額2.5万円。

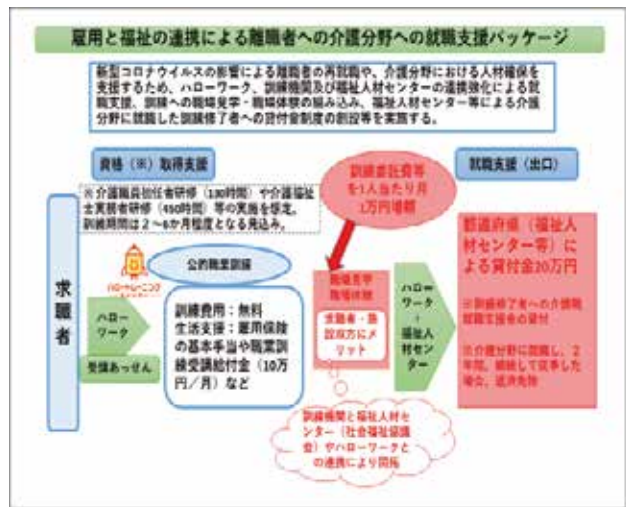
3 医療・介護分野等への就職支援

課題

医療、介護分野等雇用吸収力の高い分野において人材不足が顕著となっている中、関係機関との連携のもと、マッチング支援の強化や地域の中小企業等の人材確保を図る取組を推進するとともに、職業訓練の活用を図る必要があります。

重点事項

- ① 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援
- ② 人材不足分野への就職支援



今後の取組

- ① 介護分野では、ハローワーク、訓練機関及び福井県福祉人材センターの連携による訓練への職場見学・体験の実施、また、福井県社会福祉協議会での介護分野に就職した訓練修了者への貸付金の実施などにより就職促進を図ります。
- ② 人材不足の分野では、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」を中心にきめ細かな就職支援・充足支援に取り組むとともに、特に医療分野では、福井県ナースセンター等関係機関と連携した充足促進を図ります。

4 新規学卒者・若者に対する就職支援

課題

第2の就職氷河期世代を作らないため、新卒応援ハローワーク等を中心に新規学卒者等へのきめ細かな個別支援を実施し、また、県内企業情報の発信に努めることにより、県内就職や正社員就職を促進する必要があります。

重点事項

- ① 新規学校卒業予定者に対する県内企業への就職促進のための支援
- ② フリーター等の正社員就職の支援

今後の取組

- ① 「福井新卒応援ハローワーク」等において、良質な学卒求人確保に努めるとともに、就職支援ナビゲーターの積極的な活用によりコロナ禍においても創意工夫をして合同企業説明会や就職面接会を実施し、県内企業への就職を促進します。
- 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。

こんにちは 福井新卒応援ハローワークです

新卒応援ハローワークは、就職活動をしている学生さんや、未就職卒業者を含む既卒者（卒業後3年以内）の方を支援するハローワークです。

★ お気軽にご利用ください ★

- ▶ 地元企業はもちろん、全国の求人情報を検索できます
- ▶ 就職に関する個別相談・支援が受けられます
- ▶ 各種イベント（就職面接会・セミナー）の開催情報の提供をします
- ▶ 就活で悩みがある場合には臨床心理士による相談が受けられます

窓口での利用登録（予約不要）が必要です



「福井新卒応援ハローワーク」はハローワーク福井3階にあります

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1 ハローワーク福井内（本庁舎） TEL 0776-52-8170
利用時間：8:30～17:15 休日：土曜・日曜日、祝日、年末年始

福井県内の就職支援（ハローワーク）

| ハローワーク福井 | ハローワーク武生 |
|--------------|--------------|
| 0776-52-8170 | 0776-81-5362 |
| ハローワーク敦賀 | ハローワーク東豊 |
| 0776-22-4076 | 0776-22-4226 |
| ハローワーク大野 | ハローワーク小浜 |
| 0776-44-0488 | 0776-12-1288 |

求人情報を見るには？
ハローワークインターネットサービスもご利用ください。
<https://www.helloworok.mhiv.go.jp>

福井県工会館ビル1階の福井ヤングハローワーク0776-34-4700は福井新卒応援ハローワークの分庁舎となります。 利用時間：9:00～17:00

5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

課題

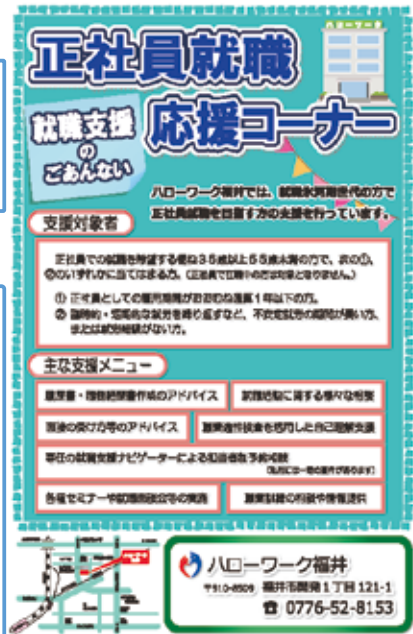
いわゆる就職氷河期世代は30代半ばから40代半ばに至っており、現在も不本意ながら非正規労働に就いている、又は無業の状態にある等、様々な課題に直面しているため、就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により同世代の活躍の場を更に広げることが必要です。

重点事項

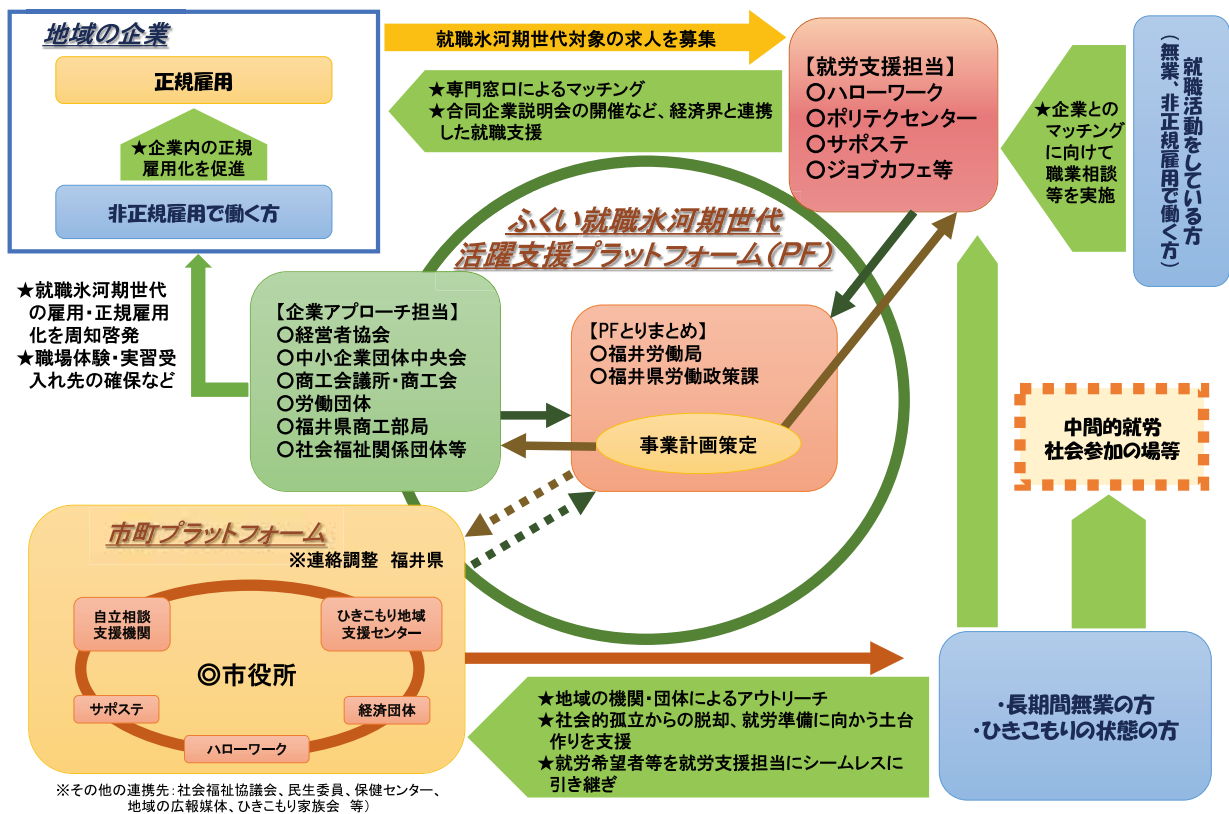
- ① 「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」事業実施計画の推進
- ② 助成金の活用等による企業向け支援の実施
- ③ 不安定な就労状態にある方に対する安定就労に有効的な資格等の習得支援
- ④ 長期にわたり無業の状態にある方に対する支援

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「正社員就職支援コーナー」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。
- ② 特定求職者雇用開発助成金の制度拡充やトライアル雇用助成金の要件緩和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。
- ③-1 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援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します。
- ③-2 個々人の状態に応じた職業能力開発ができるよう求職者支援訓練による訓練実施機関と連携した就職支援を実施します。
- ④ ふくい若者サポートステーションにおいて、オンラインによる相談支援を促進するとともに個別ニーズに対応した支援メニューを継続的に実施します。



「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



6 高齢者の就労・社会参加の促進

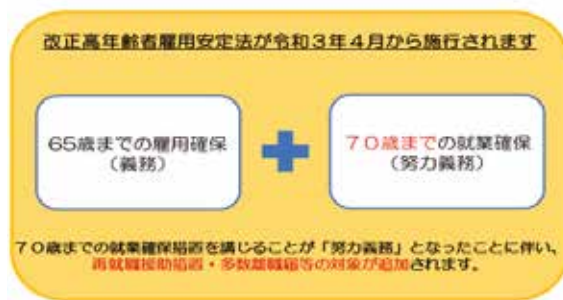
課題

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、令和3年4月1日より施行された70歳までの高齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める改正高齢者雇用安定法の円滑な施行に向けた取組を進めることが重要です。

また、高齢者雇用に積極的に取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者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環境整備等
- ② ハローワークにおけるマッチング支援の強化
- ③ 地域における多様な就業機会の確保



今後の取組

- ① 事業主に対して70歳までの高齢者就業確保措置を講じる努力義務を新たに課すことに伴い、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支援します。
- 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」を中心に積極的なマッチングを実施するなど、特に65歳以上の高齢者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」及び福井県が実施する「生涯現役促進地域連携事業」と連携する等、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。

7 障害者の就労促進

課題

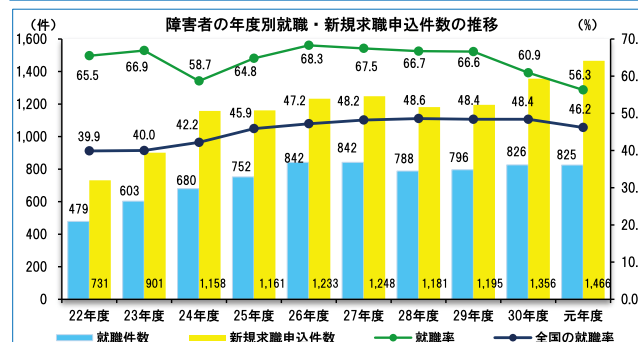
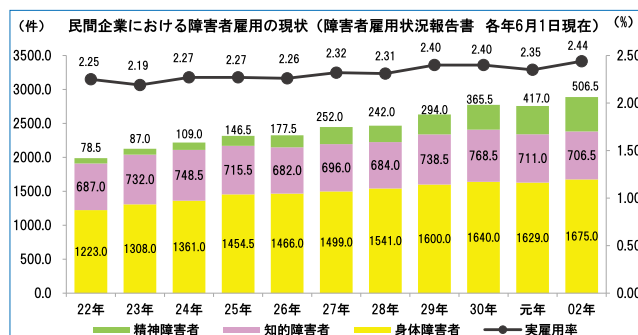
令和3年3月1日に引上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要があります。

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強化
- 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。特に、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業向けチーム支援を積極的に展開します。
- ② 精神障害者、発達障害者及び難病患者等の求職者について、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充実します。また、医療機関と連携した就職支援を実施します。
- ③ 公務部門において、雇用促進、定着支援を推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修会や見学会、面接会等を実施します。



8 女性の活躍推進・男性の育児休業取得の推進等

課題

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。

また、男女問わずすべての労働者が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。

重点事項

- ① 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
- ② 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等
- ③ 子育てをしながら就職を希望する女性を対象とした再就職の支援
- ④ 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進



女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



＼ スマホ版 ＼



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。

「えるぼし」認定マーク

「プラチナえるぼし」認定マーク



福井労働局認定企業数

(令和3年1月末現在)

プラチナえるぼし 1社
(全国 9社)

えるぼし 10社
(全国 1236社)

今後の取組

- ① 不妊治療と仕事の両立ができる職場環境を整備するため、「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」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行うとともに働き方改革推進支援助成金を活用した特別休暇制度の導入促進や両立支援等助成金を活用した職場環境の整備を支援します。
- ②-1 令和4年4月1日以降、新たに女性活躍推進法の対象となる常用労働者数101人以上規模の事業主に対して、行動計画の策定・届出を促し、両立支援等助成金等の活用等による取組支援を図ります。また「女性活躍推進企業データベース」の活用及び「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。
- ②-2 女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知・啓発を図ります。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有給の休暇を取得させる事業主には、引き続き、両立支援等助成金による支援を行います。
- ③-1 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職業相談等を実施します。
- ③-2 公的職業訓練における託児サービスを附帯した子育て中の女性のための「リカレント教育訓練コース」（訓練時間短縮）による学び直しとスキルアップを引き続き支援します。

*ハローワーク福井
マザーズコーナー*



(キッズコーナー)



(窓口相談の様子)

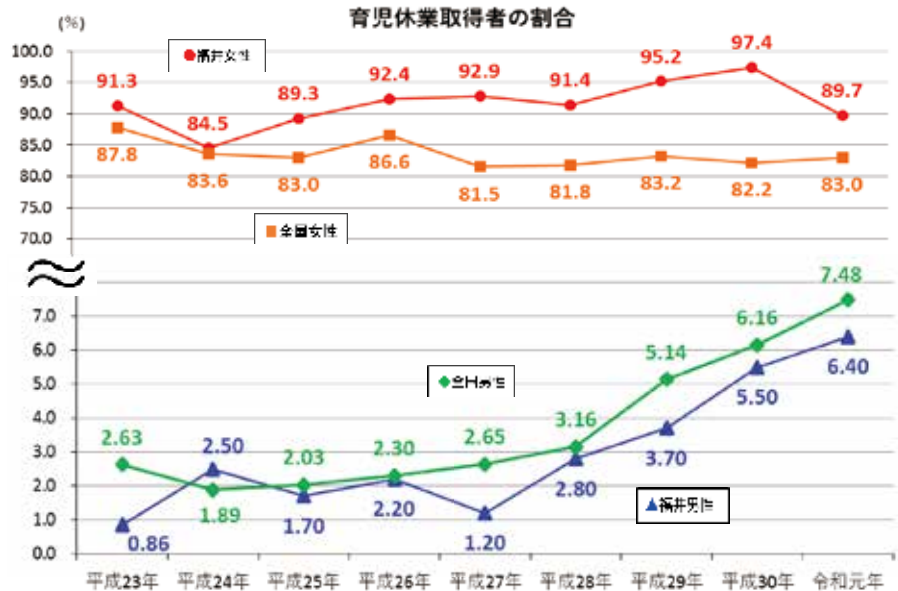


- ④-1 令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底するとともに男性の育児休業取得の促進を図ります。また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、報告徴収・是正指導等を行います。
- ④-2 両立支援等助成金の周知、活用を促すことにより、男女とも仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を支援します。
- ④-3 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、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。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」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1月末現在)
プラチナくるみん 4社
(全国 416社)
くるみん 30社
(全国 3505社)



「福井県労働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

9 外国人に対する支援

課題

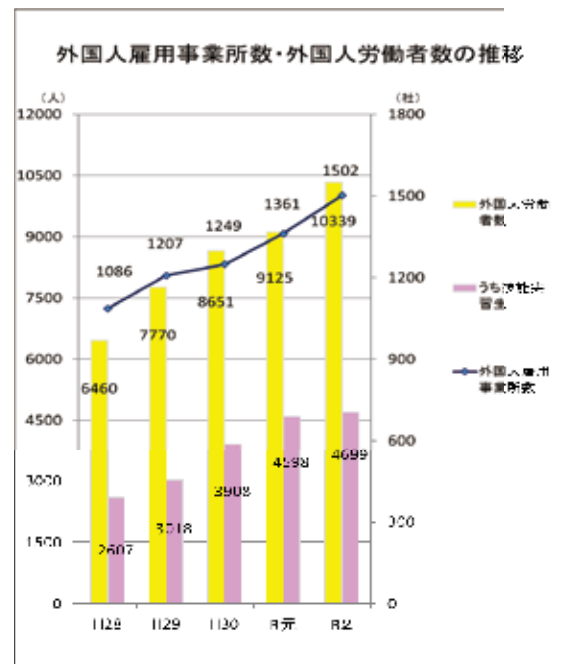
福井県において近年増加している外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、支援体制の整備を図る必要があります。

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等の実施及び外国人求職者に対する就職支援
- ② 福井県と連携した外国人労働者の受入れ・定着のためのモデル事業の推進

今後の取組

- ①-1 増加する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、雇用管理セミナーの開催、事業所訪問等による助言、指導等雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図ります。
- ①-2 定住外国人等が多く所在する地域のハローワーク福井及び武生に、専門相談員、通訳員を配置し、きめ細かな就職支援や雇用管理に関する相談支援を実施します。
- ①-3 ハローワークにおいて、電話通訳サービスや多言語音声翻訳機器、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相談の円滑化を図ります。
- ② 福井県の特性を活かしつつ、外国人材が円滑に職場、地域に定着できるよう福井県と労働局が連携し、外国人材の受入れ・定着に向けたモデル事業(令和5年3月31日までの3か年の事業)を実施します。



10 ハローワークにおけるマッチング機能の充実

課題

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及びハローワークシステムの機能強化が図られたことに伴い、今後この新システムを効果的に活用し、ハローワークの利用者層を広げるとともに、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 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実強化
- ② オンライン職業相談の試行的実施
- ③ ハローワークの継続的な業務改善の取組

今後の取組

- ① 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、新しい生活様式を踏まえ、求職者及び求人者に対してオンラインで手続きができるマイページの周知と開設の勧奨を行います。
- ② ウイズ・ポストコロナ時代を見据え、ハローワーク福井及び武生において、オンラインによる職業相談を試行的に実施します。
- ③ ハローワークのマッチング機能に関し、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。

ハローワーク業務・システムの見直し



11 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



ハロートレーニング
—あかば学べ—

課題

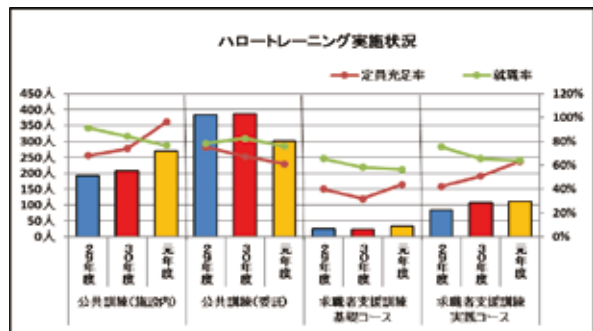
新型コロナウイルスの影響等により、やむを得ず離職した方への再就職支援、併せて労働生産性向上に資する人材確保・育成等が求められているため、地域ニーズに沿った訓練コースの設定や効果的・効率的なハロートレーニングの実施が必要です。

重点事項

- ① 関係機関との連携による総合的な計画策定
- ② 愛称・キャッチフレーズを活用した周知・広報

今後の取組

- ①-1 福井県、ポリテクセンター福井等の関係機関と連携し、求人者・求職者のニーズを把握した訓練カリキュラムの検証と改善を行い、効果的・効率的なハロートレーニングの実施を行います。
- ①-2 女性就業率全国一を考慮した子育て中の女性のための「リカレント教育訓練」や在職者等が受講しやすい短時間・短時間の訓練コースを設定するなど地域ニーズを反映した取組を実施します。
- ② 令和2年11月に実施したAKB48チーム8によるハロトレ体験メディアツアーのYouTube動画配信等を含めた愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」、ロゴマーク「ハロトレくん」の積極的な周知・広報により、県民に対するハロトレの認知度向上やさらなる活用促進を図ります。



第2 ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備

1 働き方改革の実現に向けた取組

課題

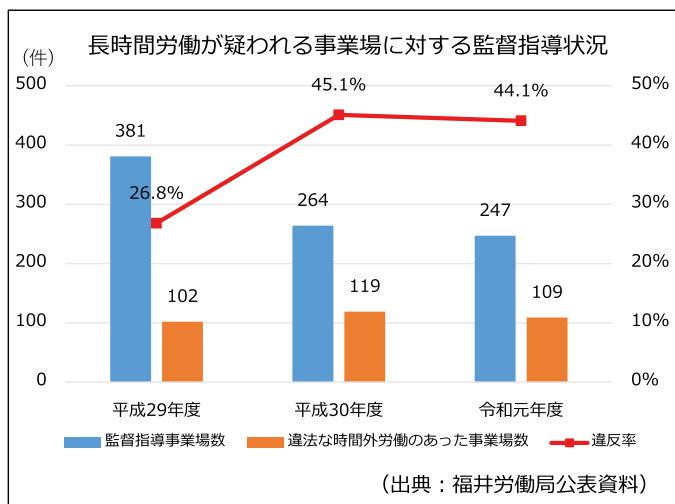
中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進するとともに、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させる必要があります。

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

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引き続き実施します。



<平成31年4月から令和2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： 247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： 109事業場 (44.1%)
 - 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： 33事業場 (30.3%)
 - うち、月100時間を超えるもの： 24事業場 (22.0%)
 - うち、月150時間を超えるもの： 3事業場 (2.8%)
 - ② 賃金不払残業があったもの： 13事業場 (5.3%)
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 42事業場 (17.0%)
- (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もの： 96事業場 (38.9%)
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 23事業場 (9.3%)

(出典：令和2年10月12日付け 福井労働局公表資料)



- ①-2 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、ウィズ・ポストコロナ時代の新しい働き方を踏まえた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。
- ①-3 生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金の活用を促進するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策と好事例の周知を進めます。
- ①-4 時間外労働の上限規制が猶予されている自動車運転者の業務、建設業における勤務環境の改善として、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために「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」の周知等を行うとともに、建設業については、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行います。



トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト



- ①-5 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、働き方改革推進支援助成金等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図ります。
- ①-6 大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業事業者への「しわ寄せ」防止について、周知啓発を行うなど、引き続き関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努めます。
- ①-7 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、計画的付与制度及び時間単位の年次有給休暇の導入促進を行うとともに、年次有給休暇を取得しやすい時期に集中的な広報を行います。
- ①-8 労働施策総合推進法に基づく協議会は、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、「ふくい働き方改革推進協議会」を開催します。



ふくい働き方改革推進協議会

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。

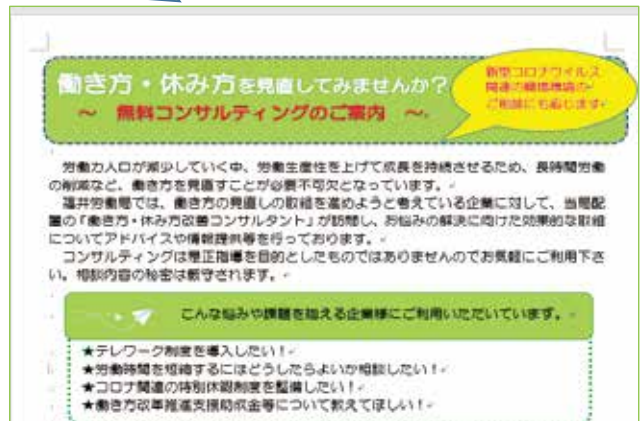


<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



無料コンサルティングのご案内

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、事業場への訪問などにより、無料でアドバイスをしています。



- ②-1 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本的な知識や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。
- 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」を周知徹底します。
- ②-3 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、様々なコンテンツがあります。
- ▶ 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。



確かめよう労働条件



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〉



スタートアップ労働条件



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

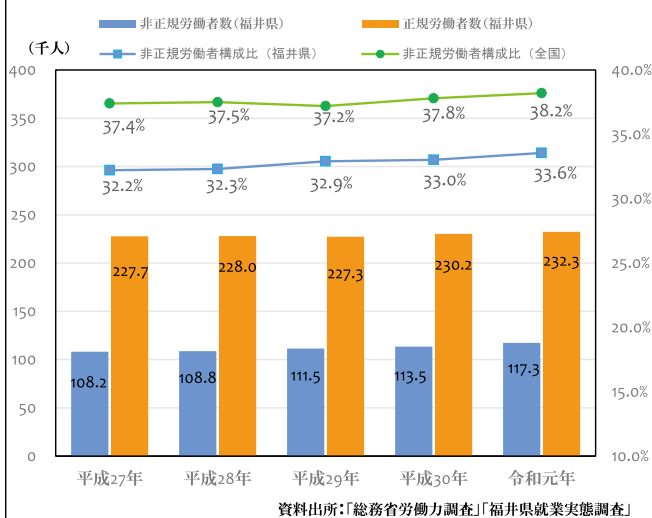
パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業についても適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を推進する必要があります。

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



非正規労働者の推移



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**」等を活用した支援や個別訪問支援、出張相談、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申込権が平成30年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を図ります。
- ②-3 人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対し人材確保等支援助成金による助成を行います。

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。

厚生労働省では、同一労働同一賃金ガイドラインに沿った「**パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書**」等各種マニュアルを作成し、ホームページに掲載しています。個別具体的に会社の状況を記載して点検してみましょう。

● 厚生労働省HPの同一労働賃金特集ページアドレス
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/AA10K-0000144972.html>

パート・有期労働ポータルサイトでは、改正法の解説動画も閲覧できます。<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



3 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

課題

最低賃金については、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に取り組む必要があります。

重点事項

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



事例 コンサルタントの現場改善活動の導入による作業効率の改善

【所在地】福井県 【従業員数】24人
 【事業内容】紙巻・紙製容器製造業
 【課題と対応】作業方法に無駄が多く、作業効率の改善や社員の意識改革を検討してきた。
 作業効率が悪いため、業務の整理の調整も難しく、受注確合の逸失や従業員の残業等が発生している状況でした。そこで、助成金を活用して製造業専門コンサルタントによる現場改善活動を導入しました。

事例 給与・勤怠システムの導入による給与計算の自動化・作業時間の短縮

【所在地】大阪府 【従業員数】29人
 【事業内容】情報処理・情報システム業
 【課題と対応】手作業で行っていた給与計算等に時間がかかるため、システム導入による業務効率化を検討してきた。
 業務拡大に伴う人員の増加にもかかわらず、給与計算を手作業で行っていたため、総務担当者の作業が複雑している状況でした。そこで、助成金を活用して給与関係システムを導入しました。

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に努めます。
- 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り、業務改善助成金の活用により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、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」において、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に対して相談支援を行います。

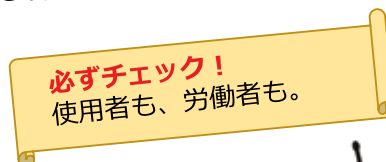
福井県の最低賃金

| 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 | 830円 | 令和2年10月2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 830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 | 857円 | 令和元年12月24日 |
| | 福井県百貨店、総合スーパー最低賃金 | 840円 | 令和2年12月24日 |

福井県最低賃金の推移

| | 平成28年 | 平成29年 | 平成30年 | 令和元年 | 令和2年 |
|-----------|-------|-------|-------|------|------|
| 時間額（円） | 754 | 778 | 803 | 829 | 830 |
| 引上げ額（円） | 22 | 24 | 25 | 26 | 1 |
| 引上げ率（%） | 3.01 | 3.18 | 3.21 | 3.24 | 0.12 |
| 中賃目安額（円）※ | 22 | 24 | 25 | 26 | - |

※「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。



最低賃金制度のマスコット
チェックマン



4 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

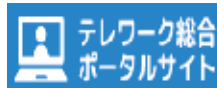
課題

ウィズ・ポストコロナの「新しい働き方」として、情報通信技術を活用したテレワークによる働き方がより一層進んでおり、雇成型テレワークについては、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ります。

また、副業・兼業については、複数の事業所で働く方の保護等の観点から労働者が健康を確保しながら安心して働くことができるようルールを明確化する必要があります。

重点事項

- ① 「新しい働き方」に対応した良質な雇成型テレワークの普及促進
- ② 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



ポータルサイトでは、テレワークに関する様々な情報をご覧いただけます。

<https://telework.mhlw.go.jp/>

今後の取組

- ①-1 良質な雇成型テレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる「ふくい働き方改革推進支援センター」と連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等により、「**テレワークガイドライン（情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）**」に沿った事業主の取組を促すと同時にテレワークを実施する中小企業への支援を実施します。
- ①-2 テレワークを新規導入し、効果をあげた中小企業事業主に対し、人材確保等支援助成金による支援を行います。
- ② 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**」等の周知等を行います。

副業・兼業の促進に関するガイドライン
わかりやすい解説



5 安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 職場における感染防止対策等の推進

課題

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

- 職場における感染防止対策を推進するため、「**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**」等の周知・活用を図ります。
- 社会福祉施設など利用者等と密に接する業務に係る高齢労働者の感染防止対策等を推進するため、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）の周知・活用を図ります。

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため
～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す～取組の5つのポイント～が実施できているか確認しましょう。
- ～取組の5つのポイント～は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討していただくため「**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**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、福井労働局に設置された「**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**」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

| 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

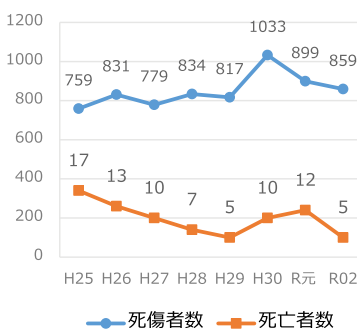
第13次福井労働局労働災害防止計画（2018年度～2022年度）による労働災害防止対策、健康確保対策の推進により、死亡災害の撲滅、死傷災害の防止に向けた取組を進める必要があります。

重点事項

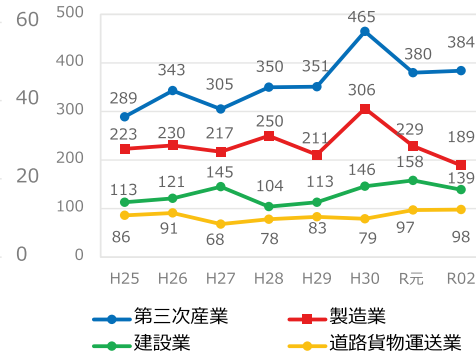
- ① 第13次福井労働局労働災害防止計画重点施策を踏まえた労働災害防止対策の推進
- ② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進
- ③ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

＜福井県における労働災害発生状況＞

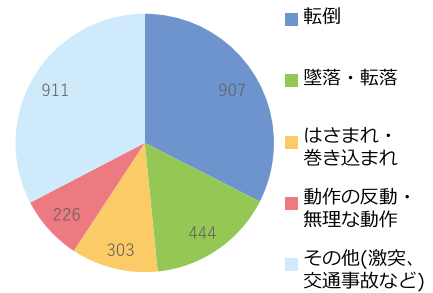
死傷者数・死亡者数の推移



業種別 死傷者数の推移



事故の型別 死傷災害発生状況 (平成30年～令和2年)



※令和2年の数値は令和3年1月末時点で把握しているもの

今後の取組

＜第13次労働災害防止計画に基づく取組＞

- ①-1 建設業においては、墜落・転落災害を中心とした労働災害が発生しており、死亡災害につながることもあることから、墜落制止器具の使用の徹底、墜落防止効果の高い足場の使用の推進などの労働災害防止対策を推進します。
- ①-2 製造業においては、はさまれ・巻き込まれ災害を中心とした労働災害が発生しており、死亡災害につながることもあることから、リスクアセスメントによるリスクの低減化、機械の点検・整備等の徹底などの労働災害防止対策を推進します。
- ①-3 第三次産業においては、小売業・社会福祉施設・飲食店を中心に多くの労働災害が発生していることから、転倒災害や腰痛の防止対策をはじめとした労働災害防止対策を推進します。
- ①-4 道路貨物運送業においては、荷役作業中の労働災害が多発していることから、「陸上貨物運送事業における荷役作業のガイドライン」に基づく労働災害の防止を図ります。
- ①-5 多くの業種において、高齢者の方の労働災害が多くなっていることから「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく労働災害の防止を図ります。

＜第13次労働災害防止計画に基づく取組＞

エイジフレンドリーガイドライン
 (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

STOP! 転倒災害 プロジェクト

4S・KY・見える化 安全活動
 安全の旗振り役 安全推進者
 安全教育と意識啓発

労働災害防止計画
 高年齢労働者の安全衛生対策
 転倒災害防止対策

②-1 長時間労働者に対する面接指導の実施等産業保健活動の適切な実施、「**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。

②-2 メンタルヘルス不調者に対するストレスチェックの実施、面接指導の実施、心の健康づくり計画の策定の推進などのメンタルヘルス対策を推進します。

②-3 福井産業保健総合支援センターと連携し、中小企業をはじめとした事業者の産業保健活動を支援します。

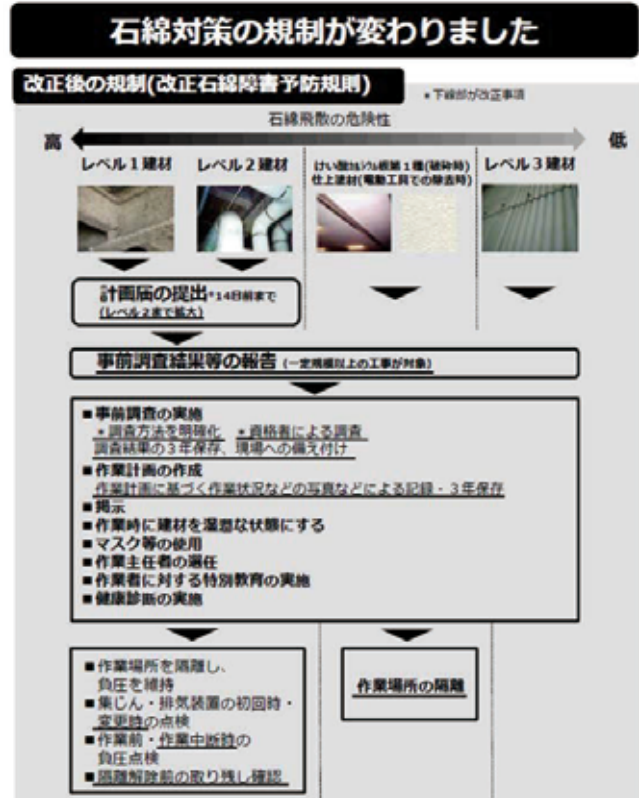
③-1 化学物質に関するラベル表示、安全データシート (SDS) の交付、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を推進します。

③-2 今後増加が予想される建築物の解体等に伴い、当該作業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の関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底をする等の施策の充実を図ります。

③-3 令和3年4月1日に施行された、改正特定化学物質障害予防規則及び改正粉じん障害防止規則の関係事業者等への周知指導、並びに同規則に基づく措置の徹底をする等の施策の充実を図ります。



改正石綿障害予防規則の周知



(3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進

改正電離放射線障害防止規則の周知

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

- 改正電離放射線障害防止規則に基づく、適正な被ばく線量の管理
- 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
- 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

福井県内の原子力施設の稼働状況 (※1)

定期検査中

8基 (※2)

廃止措置中

7基

※1 令和3年2月1日現在
※2 調整運転中1基を含む

今後の取組

- 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、眼の水晶体にかかる適正な被ばく線量の管理等の徹底を図ります。
- 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。
- 長時間労働の抑制およ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。

- 放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量の限度の引き下げ**
事業者は、放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量が、**5年間につき100mSvおよび1年間につき50mSvを超えないように**しなければなりません。
- 線量の測定および算定方法の一部変更**
放射線業務従事者などの管理区域内で受ける外部被ばくによる線量の測定は、1cm線量当量、3mm線量当量および70μm線量当量のうち、実効線量および等価線量の別に応じて、放射線の種類およびその有するエネルギーの値に基づき、線量を算定するために適切と認められるものについて行うことが必要です。
また、眼の水晶体の等価線量の算定は、放射線の種類およびエネルギーの種類に応じて、1cm線量当量、3mm線量当量または70μm線量当量のうちいずれかが適切なものによって行うことが必要です。
- 線量の測定結果の算定・記録・保存期間の追加**
放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量は、3か月ごと、1年ごとおよび5年ごとの合計を算定・記録・保存することが必要です。
- 電離放射線健康診断結果報告書様式の項目の一部変更**
上記に伴い、受診労働者数の欄に「眼の水晶体の等価線量による区分」の欄に関する項目が、「20mSv以下の者」、「20mSvを超え50mSv以下の者」および「50mSvを超える者」に変わります。また、全区分の欄に「検出限界未満の者」の項目が追加されます。

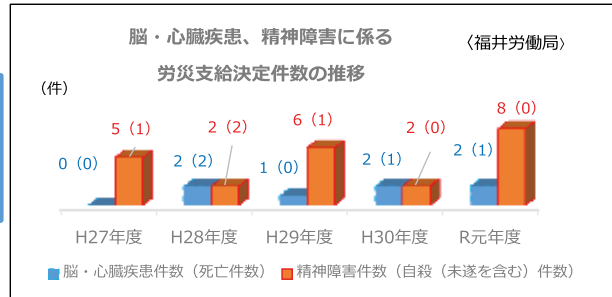
6 迅速かつ公正な労災保険の給付

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、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る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。

7 治療と仕事の両立支援

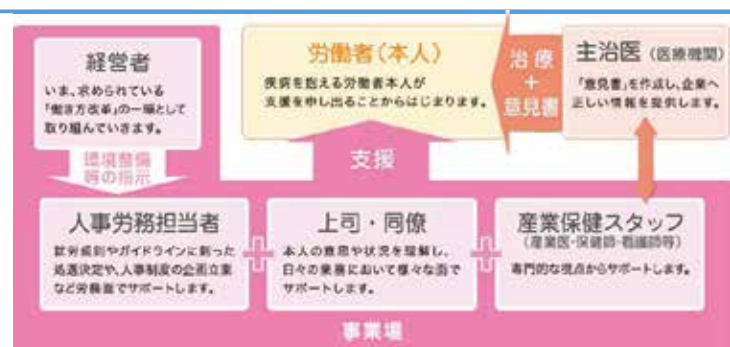


課題

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、がん患者等、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 企業の意識改革や医療機関との連携強化、治療と仕事の両立をサポートする仕組みの整備
- ② 治療の状況に応じた就労支援



今後の取組

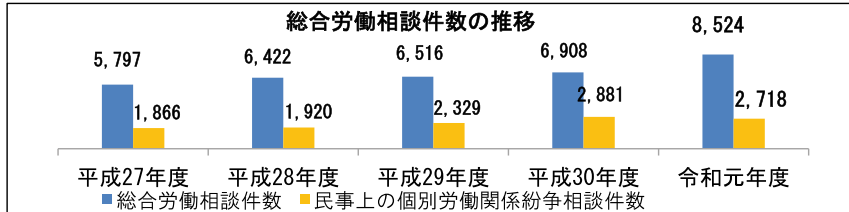
- ①-1 「事業場における治療と仕事の両立のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」や治療と仕事の両立支援に取り組む企業への助成制度の周知・利用勧奨を行います。
- ①-2 「福井県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係機関と連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図ります。
- ①-3 福井産業保健総合支援センターを通じた両立支援に係るトライアングル型サポート体制の構築を図ります。
- ② ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院との連携のもと、がん患者等の治療状況に応じたきめ細かな就労支援を実施することにより、円滑な就職の促進を図ります。

8 総合的なハラスメント対策の推進

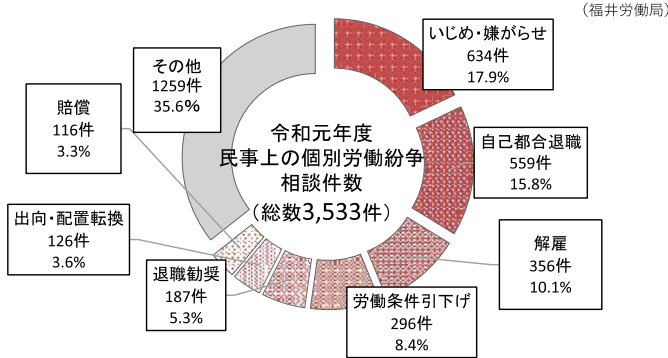
課題

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。

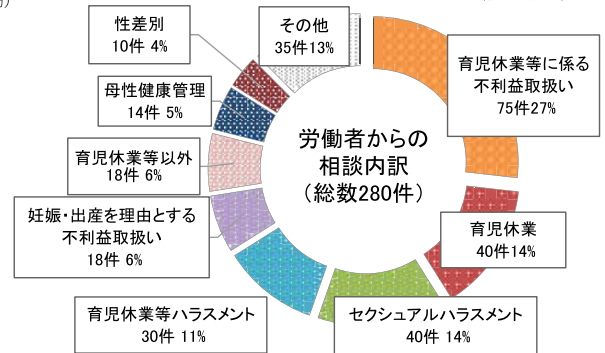
このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要があります。



民事上の個別労働関係紛争相談の内訳(令和元年度)



労働者からの均等法関係法令に関する相談内訳 (令和元年度)



重点事項

- ① 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施
- ② 労働関係紛争の早期解決の促進



職場におけるパワーハラスメントは、**職場において行われる**

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

今後の取組

- ①-1 令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されることから、中小企業向けの説明会等の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、法や指針の内容等の周知徹底を図ります。
- ①-2 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、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で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。

パワハラに関する相談はお近くの
「総合労働相談コーナー」まで

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



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

職場のハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう

「あかるい職場応援団」で情報を提供中です

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

第3 労働行政展開に当たっての基本的事項

1 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推進の財政基盤となっています。

労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上は、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉向上等の観点からも、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並びに関係行政機関と密接な連携の下、積極的かつ的確な把握及び手続指導・加入勧奨を行います。
- 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に、実効ある計画を策定し適正に実施します。



2 電子申請の利用促進

課題

事業主が行う各種行政手続のコスト削減や利便性の向上及び新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、電子申請の利用促進に取り組む必要があります。

重点事項

- ① 利用促進に向けた各種手続の周知広報
- ② 来庁者に対する電子申請の利用勧奨

今後の取組

- ① 事業者向け説明会等での周知広報や関係団体等に対する協力要請等を通して、電子申請の更なる利用促進を図ります。
- ② 「電子申請体験コーナー」（労働保険料関係は局労働保険徴収室及びハローワーク、雇用保険関係はハローワーク）を活用し、来庁者に対して電子申請の利用勧奨を行います。



「電子申請」をする3つのメリット

- ★24時間・365日、申請できます
- ★持ち運びによる個人情報紛失のリスクがありません
- ★時間と費用を削減できます

「e-Gov(イーガブ)」のホームページから電子申請が利用できます。

○ ホームページは

→

e-Gov

検索

を検索してください。

〈電子申請が可能な主な手続き〉

- 労働保険料の年度更新に関する申告書など
- 労働基準法に基づく36協定や就業規則の届出など (P9参照)
- 雇用保険法に基づく雇用保険被保険者の資格取得や資格喪失に関する届出など

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：労働局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、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。

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無期に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

職業経験、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、一定期間試用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）

雇用管理制度の導入等を通じて従業員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。

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：労働局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の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。

●労働条件関係の主な助成金及び立替払制度

(問い合わせ先：下記の各課室)

未払賃金立替払制度（問い合わせ先：各労働基準監督署、労働局労働基準部監督課）

未払賃金の立替払い制度は、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、その未払賃金の一定範囲について独立行政法人労働者健康安全機構が事業主に代わって支払う制度です。

受動喫煙防止対策助成金（問い合わせ先：労働局労働基準部健康安全課）

事業場の室内等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。

働き方改革推進支援助成金（問い合わせ先：労働局雇用環境・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。

業務改善助成金（問い合わせ先：労働局雇用環境・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。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）（問い合わせ先：労働局雇用環境・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。

●両立支援関係の主な助成金

(問い合わせ先：労働局雇用環境・均等室)

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（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（育児休業等支援コース）

育児休業の円滑な取得・復職等労働者の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（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）

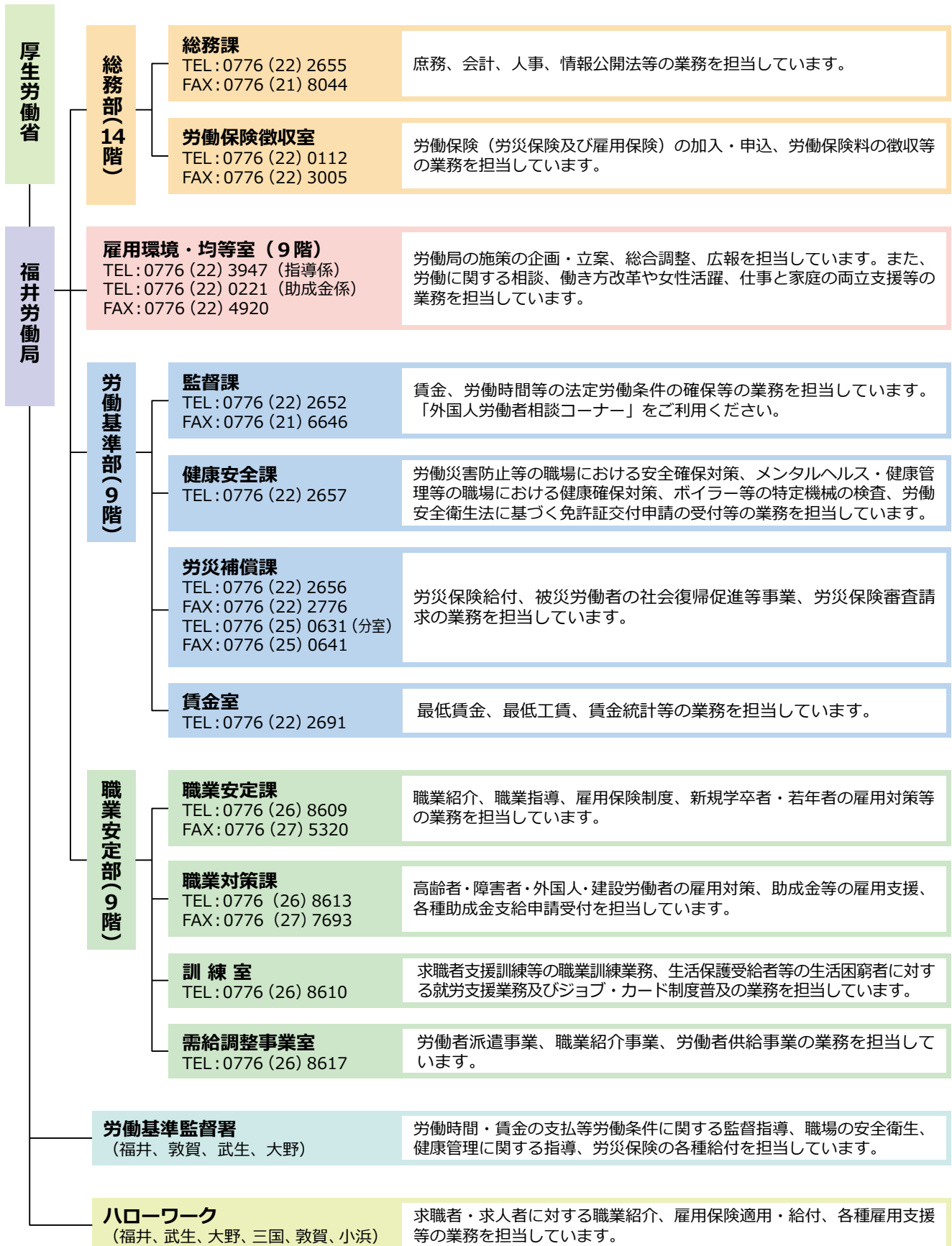
不妊治療のために利用可能な休暇制度等の環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた中小企業事業主に助成されます。

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

■ 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

■ 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

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

■ 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

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

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いたしております。

- 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>



福井県内の雇用失業情勢がご覧いただけます。



新着情報やイベント情報をいち早くご案内いたします。

法令各種様式のダウンロードができます。

