

令和6年度 福井労働局の重点施策

(行政運営方針)

～ ふくい「働く」を支えます ～



三方五湖 (若狭町)



青葉山(若狭富士) (高浜町)



天空の城 越前大野城 (大野市)



東尋坊 (坂井市)

☆☆☆ 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、公共調達へ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	厚生労働省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。		
	トライくるみん認定 くるみん認定の認定基準の引上げを踏まえ、改正前のくるみん認定と認定基準を引継いだ形で新設されました。		
	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。「わかものハローワーク」や「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。		

「くるみん」認定企業が、不妊治療と仕事の両立に取組む場合に付与される認定マークが新設されました

令和6年度 福井労働局行政運営方針

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつありますが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要であります。こうした状況に対応するため、政府としては、三位一体の労働市場改革を進めるとともに、令和5年9月27日に策定した、「年収の壁・支援強化パッケージ」や、令和5年11月2日に成立した総合経済対策により、多様な人材の活躍促進や多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしています。

一方、福井県は安定した雇用や共働き世帯が多いことから、民間のさまざまな「幸福度」や「経済的豊かさ」ランキングにおいては全国上位となっておりますが、実感が得られていないとの意見もあることから、主観的な幸せの実感（ウェルビーイング）を高める取り組みも求められています。

このような状況を踏まえ、福井労働局は、令和6年度の行政運営方針として、労働者の賃金引上げ支援、非正規雇用労働者の処遇改善、リ・スキリングによる能力向上支援、多様な人材活躍と魅力ある職場づくりの柱立てに沿って、取り組むこととしています。

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応えていくために、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、福井の「働く」を支えていきます。

目 次

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援 . . . P 1
- 2 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援 . . . P 2
- 3 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 . . . P 2

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援 . . . P 3
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化 . . . P 3
- 3 中小企業等に対する人材確保の支援 . . . P 4

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

- 1 フリーランスの就業環境の整備 . . . P 5
- 2 仕事と育児・介護の両立支援 . . . P 5
- 3 ハラスメント防止対策 . . . P 6
 - (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進 . . . P 6
 - (2) 民間企業における女性活躍促進のための支援 . . . P 8
- 4 安全で健康に働くことができる環境づくり . . . P 8
 - (1) 長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策 . . . P 8
 - (2) 時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働時間の削減等に向けた支援の実施 . . . P 9
 - (3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 . . . P10
 - (4) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進 . . . P12
 - (5) 治療と仕事の両立支援 . . . P12
 - (6) 迅速かつ適正な労災保険の給付 . . . P13
- 5 多様な働き方、働き方・休み方改革 . . . P13
- 6 多様な人材の就労・社会参加の促進 . . . P15
 - (1) 高齢者の就労・社会参加の促進 . . . P15
 - (2) 障害者の就労促進 . . . P15
 - (3) 外国人に対する支援 . . . P16
- 7 就職氷河期世代、新規学卒者等への支援 . . . P16
 - (1) 就職氷河期世代の活躍支援 . . . P16
 - (2) 新規学卒者等への就職支援 . . . P17
- 8 労働保険未手続事業の解消と収納率の向上 . . . P17

<参考資料>

- ・石川県能登地方を震源とする地震への支援策 . . . P18
- ・主な助成金・給付金のご案内 . . . P20
- ・福井労働局の組織と主な業務 . . . P21

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援

課題

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)において、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すとされ、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠です。また、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応も必要となります。

重点事項

- ① 事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化
- ② 最低賃金制度の適切な運営
- ③ 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導

今後の取組

【最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援】

- ①-1 最低賃金の引上げには、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。また、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。



賃金引上げの参考となる各種支援策をとりまとめたページです。

時間額()は改定前	効力発生日	福井県内で働くすべての労働者とその使用者に適用されます。ただし、下記の福井県内産業の雇用の労働者とその使用者については、該当する特定最低賃金が適用されます。	
931円(888円)	令和5年10月1日		
福井県内の特定最低賃金			
特定最低賃金件名	時間額()は改定前	効力発生日	特定最低賃金の適用除外業務(福井県内産業が適用されます)
紡績業、化学繊維、織物、染色整理業		令和5年の金額改正はなく、令和5年10月1日から、福井県最低賃金 931円(888円)が適用されます。	
繊維機械、金属加工機械製造業	933円(915円)	令和5年12月24日	
電気機械器具製造業(総称)		令和5年の金額改正はなく、令和5年10月1日から、福井県最低賃金 931円(888円)が適用されます。	
百貨店、総合スーパー		令和5年の金額改正はなく、令和5年10月1日から、福井県最低賃金 931円(888円)が適用されます。	

今後の取組

【最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、最低賃金制度の適切な運営等】

- ①-2 各労働基準監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等の資料を提供するとともに、近畿経済産業局、福井県庁、県内の労使団体及び金融機関と共に採択した「幸せ実感(ウェルビーイング)社会の実現に向けた共同宣言」に基づき、「パートナーシップ構築宣言」に関連する国・県の施策や「よろず支援拠点」における利用事例等の情報を提供し、価格転嫁や生産性向上を促進します。
- ②-1 最低賃金制度の適切な運営を図るため、経済動向、県内の実情及びこれまでの福井地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、同最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- ②-2 最低賃金の改正等については、周知広報計画に基づき、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・労働者等に周知徹底を図るとともに、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。
- ③ 賃金の支払方法については、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への振込み等に加え、令和5年4月1日から一定の要件を満たすものとして、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払(いわゆる賃金のデジタル払い)が認められています。福井労働局及び各労働基準監督署では、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には速やかに必要な指導を行います。

『業務改善助成金の活用事例』

業務改善助成金とは？

生産性向上のための設備投資や人材育成による業務改善を行い「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」を一定額以上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。

【サービス業】 POSレジシステムの導入	
導入前	手入力により精算作業を行っていた。
導入後	<ul style="list-style-type: none"> ✓精算処理の正確性と効率化が向上 ✓お客様の待ち時間が短縮され、顧客管理も可能になったことから販売促進が可能となった ✓効率労働能率が増進し、業務が改善

【製造業】 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

業務改善助成金



2 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援

課題

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就職支援を行う必要があります。

キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき最大50万円を助成します。

重点事項

- ① 処遇改善・正社員化を行う企業への支援
- ② ステップアップを目指す非正規労働者等に対する求職者支援制度を活用した就職支援
- ③ フリーターへの就職支援
- ④ 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

キャリアアップ助成金(正社員化コース)

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合に助成金を支給します。

企業規模	現行	拡充※
中小企業	57万円	80万円
大企業	42.75万円	60万円

※拡充はR5.11.29以降に正社員化した場合

(賃金規定等改定コース)

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その既定を適用させた場合に助成金を支給します。

企業規模	3~5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6.5万円
大企業	3.3万円	4.3万円

● 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 3年目以降③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上の増額	3年目 10万円

● 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	-	
3時間以上4時間未満	5%以上	
2時間以上3時間未満	10%以上	
1時間以上2時間未満	15%以上	

今後の取組

- ① 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組む事業主に対して、労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができるキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の周知及び活用勧奨を実施します。
また、有期雇用労働者等を正社員化した場合の「正社員化コース」や、最低賃金の引上げ等に対応し、基本給の賃金規定等を増額改定した場合の「賃金規定等改定コース」についても引き続き周知を実施します。
- ② 雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規労働者等を支援するため、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積極的な周知・広報により制度の活用を促進します。
- ③ 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。
- ④ 生活困窮の状態にある方や生活保護を受給中の方に対して、福井市役所内に設置したハローワーク常設窓口やハローワークによる福祉事務所等への出張相談において、地方自治体と連携してワンストップ型の就労支援を実施します。

3 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・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇(同一労働同一賃金)の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要があります。

重点事項

- ① 同一労働同一賃金の遵守の徹底
- ② 無期転換ルールの円滑な運用

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハロちゃん」

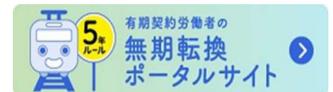


今後の取組

- ① 監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関して企業から情報提供を受けることにより、雇均室又は安定部等による報告徴収又は指導監督を行い、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、窓口相談やコンサルティング等のきめ細かな支援を行い、企業の自主的な取組を促します。
- ② 無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知徹底等を行います。

同一労働同一賃金ガイドラインとは

正社員と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであるか、原則的な考え方と具体例を示しています。基本給、賞与、各種手当(役職手当、通勤手当・食事手当等)といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等(慶弔休暇、病休休暇等)についても紹介されています。ガイドラインの具体例に該当しないもの、記載がないもの(退職手当、家族手当等)も含め、不合理な待遇差の解消に向けて各社の労使により個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれます。



同一労働同一賃金ガイドライン、解説動画、法の概要、不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル等を掲載しています。



無期転換ルールの概要、企業の取組事例、無期転換ハンドブック、Q&Aなどの情報を掲載しています。



第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援



ハロートレーニングイメージキャラクター
「ハロトレくん」

課題

DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を全国に広めていくことが重要です。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要があります。

重点事項

- ① 経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援
- ② デジタル人材の育成
- ③ 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進
- ④ スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等
- ⑤ 雇用調整助成金の見直し等への対応

デジタル分野の訓練コース例

- ・ITスペシャリスト養成科
 - ・Webデザイナー養成科
 - ・Webデザイン・スマホアプリ制作実践科
- ※主にプログラミング系とWeb系の訓練コース



ハロートレーニング
— 急がば学ば —

今後の取組

- ① 教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」により、学び・学び直しを支援するとともに、教育訓練を受講しやすい環境整備を図ります。また、地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保します。
- ② デジタル分野のスキル習得を目指す求職者に対し、ハローワーク窓口でのデジタル分野の訓練への受講勧奨に取り組むとともに、訓練修了生の採用を視野に入れた求人確保を行う等、きめ細かな再就職支援を実施します。
- ③ 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業に対して、人材開発支援助成金による賃金助成等を拡充するほか、当該助成金の積極的な活用勧奨を実施します。
- ④ 産業雇用安定助成金により、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍出向型にて行う事業主を支援します。
- ⑤ 雇用調整助成金を利用する事業主に対し、休業よりも教育訓練による雇用調整の実施を促進します。また不正受給については、不正受給を行った企業名を公表する等、厳正に対応します。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

課題

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、成長分野等への円滑な労働移動を可能としていくことが重要です。このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした、労働市場の機能を強化することにより個人の自由な選択を可能とする環境整備が重要です。同時に、県民に幅広くハローワークの活用を働きかけるとともに、地方自治体と連携したI J Uターンの促進等により、県内企業の人材確保を支援していく必要があります。

重点事項

- ① 成長分野への労働移動の円滑化等
- ② 求職者と企業のマッチング機能の強化とハローワークの利便性向上
- ③ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進
- ④ 人材ビジネス事業者への指導監督の実施

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

採用する労働者	支給額（中小企業）	支給額（大企業）
母子家庭の母、60歳以上の方 生活保護受給者等 ウクライナ避難民 補完的保護対象者※など	90万円（45万円×2期） *短時間：60万円	75万円（37.5万円×2期） *短時間：45万円
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円（45万円×2期）	75万円（37.5万円×2期）
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（45万円×4期） *短時間：120万円	75万円（37.5万円×2期） *短時間：45万円
重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者	360万円（60万円×6期） *短時間：120万円	150万円（50万円×3期） *短時間：45万円

※出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

今後の取組

【成長分野への労働移動の円滑化】

- ① 就職困難者を、成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主等に対して、高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について周知を行います。
その他、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。
また、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行う早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）についても、引き続き周知広報を行い、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

- ②-1 「労働市場情報の見える化」を進め、効果的なマッチングを推進するため、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））を積極的に活用するとともに、自治体や学校等に周知広報を進めます。
- ②-2 オンラインによる職業相談、セミナーの実施やSNS、ホームページを活用したハローワークの各種支援メニュー、イベント等の情報発信を強化するなど、求職者のニーズに応じた柔軟な求職活動ができるよう支援します。また、ハローワークのマッチング機能に関し、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。
- 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IJUターンの促進を図ります。
- ④ 労働者派遣法等に基づき、派遣労働者の公正な待遇の確保に向け、派遣元事業者等への指導監督を実施します。

新しい業界や、知らない職業を知ったり、チャレンジしたりするきっかけに！
職業情報提供サイト
 (日本版O-NET) job tag

job tag(ジョブ タグ)を使ってみよう！

職業情報提供サイト(日本版O-NET) job tagは、「ジョブ」(職業、仕事)、「タスク」(仕事の内容を細かく分解したもの・作業)、「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から約500の職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebサイトです。



SNS(LINE)を活用した情報発信

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。



Jobtag



3 中小企業等に対する人材確保の支援

課題

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は高水準で推移しており、多くの職種において人材確保が困難な状況が続いています。特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保支援の取組を進めていく必要があります。

重点事項

- ① ハローワークにおける求人充足サービスの充実
- ② 人手不足分野(医療・福祉、建設、警備、運輸)に対する人材確保支援

今後の取組

- ①-1 県内企業の人材確保支援として、県民に幅広くハローワークの活用を働きかけ利用者を増やし、利用者に対し、マッチング支援のほか、ミニ面接会や事業所説明会・見学会を積極的に開催・企画するなどの支援を継続的に実施します。
- ①-2 ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ります。
- ②-1 人手不足分野では、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」を中心に、関係機関とも連携の上、きめ細かな就職支援に取り組みます。また、医療・介護分野では、福井県ナースセンターや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。
- ②-2 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。

人手不足で困っていませんか?
職場環境の改善で会社の魅力を向上させましょう!!



第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 フリーランスの就業環境の整備

課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和5年4月に成立した「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が、令和6年秋頃施行される予定であり、同法の周知啓発及び履行確保を図る必要があります。

重点事項

- ① フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けた周知啓発及び施行後の履行確保
- ② フリーランスの契約のトラブル等に対する相談支援

今後の取組

- ① フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスや発注者等に対し、あらゆる機会を捉えて、同法の周知啓発を行います。また、施行後は、法違反に関する申出を受けて、報告徴収・是正指導等を行い履行確保を図ります。
- ② 「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」を紹介しします。また、相談内容から労働基準法等の法律に違反が認められる場合は、厳正に監督指導を行います。

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的

- この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった場合もありますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- この法律とは、フリーランスは「特定発注事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このフリーランスでは自営のみならずを認めた、これを「フリーランス」、「特定事業主」と表示しています。
- 「従業員」には、期間限定、短期間等の一時的に雇用される者は含まれておらず、具体的には、「週労働20時間以上かつ3日以上以上の雇用が認められる」を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約内容が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 労働部 厚生労働省

フリーランスガイドライン

フリーランス、個人事業主などで契約・お仕事上のトラブルでお悩みの方へ

フリーランス・トラブル110番

フリーランス・個人事業主の方へ!

弁護士に無料相談できます!

フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

- 高い料金の契約
- 小さなミス
- 報酬の支払い

無料相談センターでワンストップで解決をサポート!

0120-532-110

2 仕事と育児・介護の両立支援

課題

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児・介護を両立できるよう、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保等により、企業の取組を促進する必要があります。

重点事項

- ① 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の周知及び履行確保
- ② 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備の取組支援
- ③ 不妊治療と仕事の両立支援等への取組支援
- ④ 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

「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。(男性の育児休業取得率等、達成認定基準の高さにより、トライくるみん、くるみん、プラチナくるみんの3種類があります)



福井労働局認定企業数 (令和5年12月末現在)

プラチナくるみん 6社 (全国 609社)
くるみん 40社 (トライくるみんを含む) (全国 4,407社)

くるみんプラス認定マーク

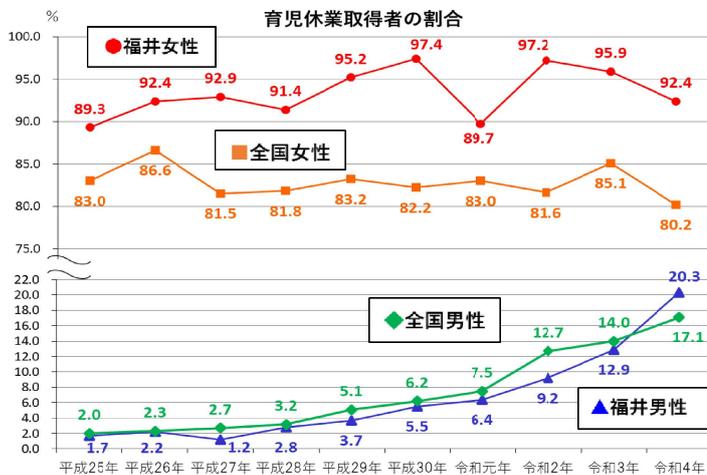
「くるみん」等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の基準を満たし、プラス認定を受けた企業が表示できます。

今後の取組 【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児・介護休業法に基づく1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について着実な履行確保を図ります。同法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。また、育児・介護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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。
- ②-1 育児・介護休業の円滑な取得・職場復帰のための取組、男性の育児休業取得促進の取組等をした事業主を支援する両立支援等助成金の活用を促し、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。
- ②-2 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、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」、及び「くるみんプラス」の認定の取得に向けた働きかけを行います。

今後の取組【不妊治療との両立支援、子育て女性への就職支援】

- ③ 不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知や認定の取得に向けた働きかけを行うとともに、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金、「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」等の活用を促すことで、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境の整備を支援します。
- ④-1 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。
- ④-2 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。

「トモニ」

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。

仕事と介護の両立特集サイト

介護休業制度に関する各種資料が掲載されています。

3 ハラスメント防止対策 (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

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。

- ### 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

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。

NO ハラスメント あかるとい職場応援団

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

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)

セクシュアルハラスメント

・職場の宴会で体へ触られた。
・性的な話をされた。

パワーハラスメント

・大勢の人の前で執拗に叱責された。

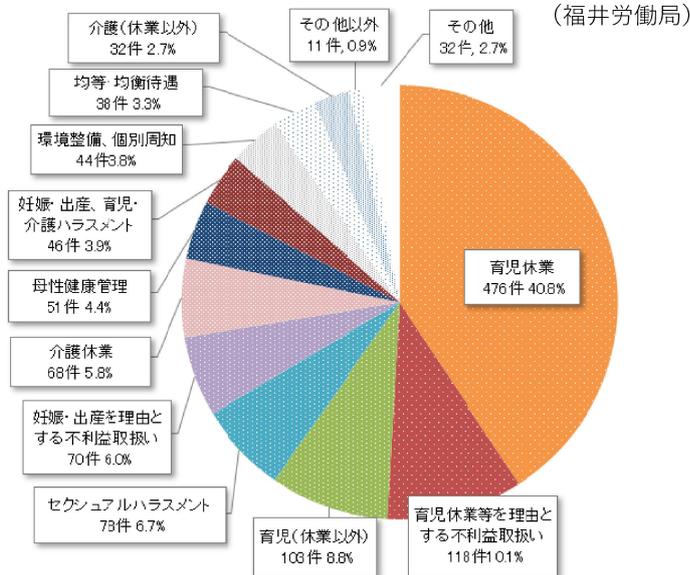
いわゆるマタニティハラスメント

・上司・同僚に「繁忙期に妊娠するなんて非常識だ」と言われた。

今後の取組 【総合的なハラスメント対策の推進】

- ①-1 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、是正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ウェブサイト「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「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、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。

労働者からの均等法関係法令に関する相談内訳(令和4年度)



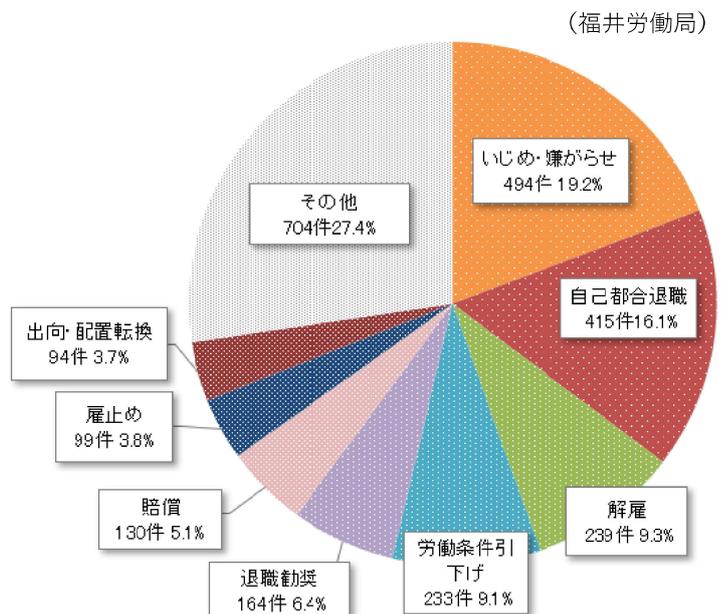
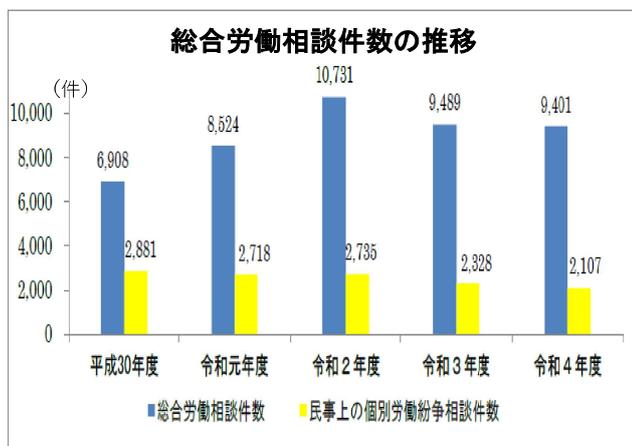
* 相談内訳の件数は、相談件数ではなく、相談に含まれていた項目を集計したもの。
* 労働施策総合推進法に基づく相談は含まない。



今後の取組 【労働関係紛争の早期解決の促進】

- ②-1 解雇、労働条件の引き下げ等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。

民事上の個別労働関係紛争相談の内訳(令和4年度)



労働問題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



* 令和4年度の民事上の個別労働紛争相談件数は2,574件(1つの相談が複数の内容にまたがるものがあるため、合計は、「民事上の個別労働関係紛争相談件数」に一致しない。)

(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

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、女性活躍促進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等を進める必要があります。

重点事項

① 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

今後の取組

- ①-1 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異にかかる情報公表や101人以上の事業主に義務付けられた行動計画の策定・届出等が確実に実行されるよう、法の履行確保を図ります。行動計画や女性の活躍に関する情報公表の際には、「女性活躍推進企業データベース」の活用を奨励し、「えるぼし」「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。
- ①-2 労働者が性別により差別されることなく、また働く女性が母性を尊重されつつ職業生活を営むことができるよう、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止について、関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行います。

女性の活躍に関する「情報公表」について

- 情報公表の項目（厚生労働省令で規定）**
- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- ▶ 301人以上の事業主（義務）
- ①から「男女の賃金の差異」を含めた2項目以上と、②から1項目以上の計3項目以上を公表
- ▶ 101人以上300人以下の事業主（義務）①及び②の全ての項目から1つ以上
- ▶ 100人以下の事業主（努力義務）

改正省令施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。



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。認定マークの★の数は達成した評価項目数を表す。

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定



福井労働局認定企業数
(令和5年12月末現在)
プラチナえるぼし 1社
(全国 47社)
えるぼし 17社
(全国 2,533社)

4 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策

課題

誰もが安心して働くことができる良好な労働環境を実現するためには、安全・健康な職場や長時間労働の削減をはじめ、最低基準である労働基準関係法令の遵守が欠かせません。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、労働基準関係法令の履行確保のため、労働基準監督機関として必要な権限行使を適正に行う必要があります。

重点事項

- ① 長時間労働の抑制
- ② 労働条件の確保・改善対策

今後の取組

- 【長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底】
- ① 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、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。

<令和4年4月から令和5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：	205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：	93事業場 (45.4%)
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	39事業場 (41.9%)
月100時間を超えるもの	26事業場 (28.0%)
月150時間を超えるもの	5事業場 (5.4%)
② 賃金不払残業があったもの：	27事業場 (13.2%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	60事業場 (29.3%)
(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：	105事業場 (51.2%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	33事業場 (16.1%)

【出典：令和5年10月31日付け 福井労働局公表資料】



今後の取組 【労働条件の確保・改善対策】

- ②-1 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。
- ②-2 労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加すること等の変更が令和6年4月から施行されたことについて、周知・啓発を図ります。
- 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〉**

(2) 時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働時間の削減等に向けた支援の実施

課題

令和6年度から、建設事業、自動車運転の業務、医師について、時間外労働の上限規制の適用が開始されます。建設事業、自動車運転の業務は、長時間労働の背景に、短い工期の設定や、荷物の積み下ろしの際の長時間の待機など取引慣行上の課題があります。上限規制や見直し後の改善基準告示等の事業者や労働者への集中的周知、及び企業・国民等の更なる理解のため、周知・広報に取り組むとともに、荷主等の取引先との取引条件改善などの環境整備を強力に推進することが必要です。

医師については、地域の救急医療体制の確保など、個々の病院だけでは解決できない課題があるため、福井県や「福井県医療の職場づくり支援センター」等関係機関と連携して取り組む必要があります。

重点事項

- ① 上限規制が適用猶予されていた事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援の実施
- ② 発着荷主等に関する労働基準監督署からの要請

今後の取組

- ①-1 建設事業、自動車運転の業務に係る時間外労働の上限規制については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、適用猶予業種の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススム」を通じて、必要な周知を行います。
- ①-2 医師については、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務改善に向けた取組を支援するため、福井県医療の職場づくり支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行います。
- ② トラック運転手については、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等について、労働基準監督署による要請と、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）の支払いについて周知します。

厚生労働省 国土交通省

2024年4月から

暮らしを支える建設業、トラック・バス、タクシードライバー、医師の働き方が変わってホント？

時間外労働上限規制の情報は特設サイトへ

(3) 14次防を踏まえた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14次福井労働局労働災害防止推進計画（令和5年度～令和9年度）に基づき、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、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 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- ② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- ③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- ④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- ⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進
- ⑥ 労働者の健康確保対策の推進
- ⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底
- ⑧ 労働者死傷病報告等の電子申請の推進

「福井労働局 14次防」^(注)のポイント

計画期間：令和5年（2023年）4月1日～令和10年（2028年）3月31日

（注）「第14次福井労働局労働災害防止推進計画」の略称です。

～ 事業者・労働者等の関係者・労働局・労働基準監督署 が取り組む計画 ～

〇計画のねらい

厳しい経営環境等様々な事情について、それらをやむを得ないせず、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスであることから、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備を図ることにより、「労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現」を目指します。

〇計画の目標

〇アウトプット指標（→P3～参照）
労働者の協力の下、事業者において実施される重点事項に係る取組の成果をアウトプット指標として定める。

〇アウトカム指標（→P3～参照）
事業者が、アウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定める。

〇これら指標の達成を目指すことにより期待する結果

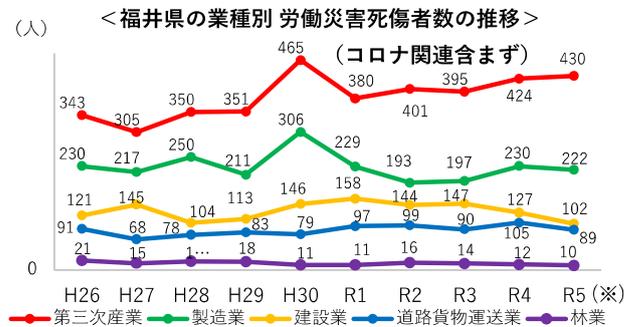
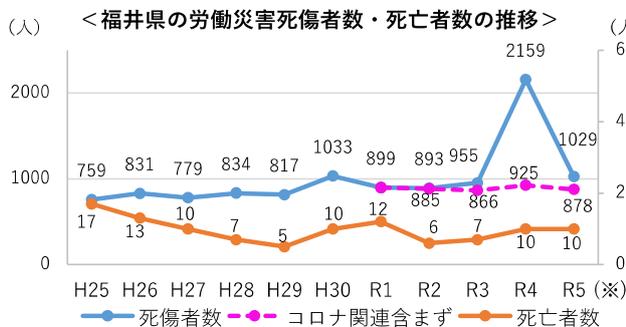
- ① 死亡災害の根絶に向け、14次防期間中の死亡者数の合計を35人以下（※1）とする。
- ② 死傷災害について、近年の増加傾向に歯止めをかけ、2022年（925人）と比較して、2027年の死傷者数を減少させる（※2）。

※1 2022年の死亡者10人を基点とし、毎年1人ずつ減少を図ることを想定した合計人数（14次防期間中：9+8+7+6+5=35人）
※2 新型コロナウイルス感染症への罹患によるものを除いた件数での比較。



福井
詳細

「福井労働局 14次防」



※ 令和5年の数値は令和6年1月末時点で把握しているもの

今後の取組

【安全衛生対策、労働災害防止対策】

- ① 安全衛生に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることなどについて、積極的に周知啓発を図ります。
また、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策の経費の確保の必要性などについても周知を図ります。
- ② 転倒・腰痛等の労働災害の増加に歯止めをかけることを目的に設立した「SAFEコンソーシアム」の周知を図るとともに、県内の関係機関、団体、事業者等を構成員とする「福井県小売業SAFE協議会」及び「福井県介護施設SAFE協議会」の運営を通じて、県内の安全衛生の機運の醸成を図ります。
- ③ 「高年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）等の周知・啓発を図ります。また、外国人向けの安全衛生教育マニュアルや危険箇所の標識・掲示を推奨し、作業の危険性の理解向上と不安全行動の防止を図ります。

厚生労働省 SAFETY ACTION

従業員の方のための安全アクション

SAFEコンソーシアムポータルサイト

SAFEとは？

コンソーシアム

シンポジウム

アワード

現場視察

転倒予防柳川

動画

SAFEアワード
応募受付を完了しました

転倒予防柳川
2023年度の結果はこちら

シンポジウムに参加したい方はこちら

動画を見たい方はこちら

現場視察を見たい方はこちら

@safe_mhlwさんのツイート

SAFEコンソーシアムポータルサイト

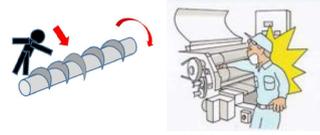


今後の取組

【安全衛生対策、労働災害防止対策】

仕事で 死なせない!

- ④ 令和5年4月1日施行の改正省令に基づき、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じる必要があることについて指導、周知・啓発を図ります。
- ⑤-1 製造業については、「危険性又は有害性等の調査に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進することなどにより、機械へのはさまれ・巻き込まれ、爆発・火災による死亡災害などの防止の徹底を図ります。
- ⑤-2 建設業については、重機の転落、溶接作業での火災による死亡災害の防止の徹底を図るとともに、依然として多く発生している墜落・転落災害防止対策の徹底を図ります。また、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則等に係る指導、周知を図ります。
- ⑤-3 道路貨物運送業については、交通労働災害の防止、「陸上貨物運送事業における荷役作業のガイドライン」に基づき、荷役作業中の労働災害防止対策による死亡災害の防止の徹底を図るとともに、昇降設備の設置等改正労働安全衛生規則等の指導、周知を図ります。
- ⑤-4 林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」の周知徹底等を図ります。



事業者・一人親方の皆さまへ(パンフ)

2023年4月1日から危険有害な作業を行う事業者は以下の1、2に対して一定の保護措置が義務付けられます

- 1 作業を請け負わせる一人親方を
- 2 同じ場所で作業を行う労働者以外の

労働安全衛生法に基づき各都道府県で、作業を請け負わせる一人親方や、同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置が求められる。新たに一定の保護を義務付けることが事業者等に課せられます。

労働安全衛生法改正
労働安全衛生法に基づき各都道府県で、作業を請け負わせる一人親方や、同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置が求められる。新たに一定の保護を義務付けることが事業者等に課せられます。

足場からの墜落防止措置が強化されます(パンフ)

トラックでの荷役作業時における安全対策が強化されます(パンフ)

今後の取組

【労働者の健康確保対策】

- ⑥-1 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度等メンタルヘルス対策の推進を図るとともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」について周知を行います。
- ⑥-2 福井産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向け研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行うことにより、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援します。

[こころの耳](#) [検索](#)

今後の取組

【化学物質、石綿ばく露防止対策】

- ⑦-1 令和5年4月から順次施行された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDSに基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。
- ⑦-2 労働者の化学物質のばく露防止に向け、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要であり、そのためには、労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向けた周知を行います。また、リスクアセスメントの結果に基づき実施することとされた健康診断が適正に実施されるよう丁寧な指導を行います。
- ⑦-3 建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等を含む解体等工事の発注者への制度の周知を図ります。
- ⑧ 令和7年1月から、労働者死傷病報告等の電子申請が原則義務化されることから、当該改正内容について周知を図ります。

新たな化学物質管理がわかりやすく解説されています

独立行政法人 労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所
「ケミサポ」(インターネットサイト)

厚労省 石綿等総合情報ポータルサイト



令和7年1月から、電子申請による提出が原則義務化されます

- ▶労働者死傷病報告（※報告内容の改正も予定）
- ▶じん肺健康管理実施状況報告
- ▶総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告
- ▶定期健康診断結果報告書
- ▶有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書
- ▶心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書
- ▶有機溶剤等健康診断結果報告書



（４）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

今後の取組

- ① 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定検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。

（５）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促進
- ② 主治医、会社・産業医、両立支援コーディネーターのトライアングル型サポート体制の推進
- ③ 治療の状況に応じた就労支援



福井県内の治療と仕事の両立支援取組事例



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」の周知・利用勧奨を図るなど、県内における治療と仕事の両立支援の取組の一層の促進を図ります。
- ② 福井県地域両立支援推進チーム等を通じて、（独）労働者健康安全機構が開催する両立支援コーディネーター養成研修の周知・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（福井県済生会病院、福井県立病院、福井大学医学部附属病院、福井赤十字病院、市立敦賀病院）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。



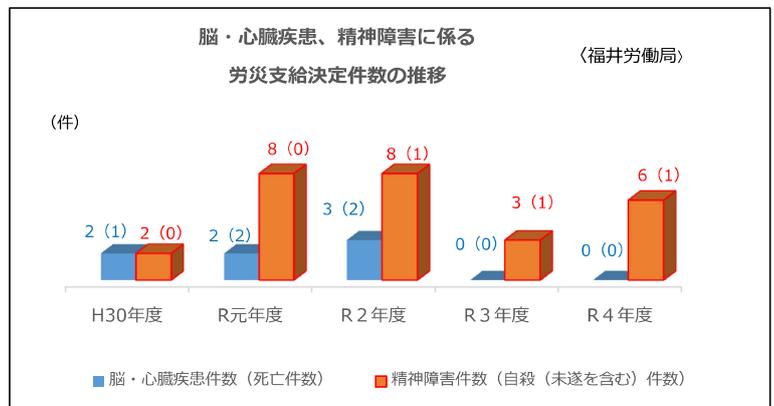
(6) 迅速かつ適正な労災保険の給付

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、石綿関連疾患等）の請求件数も増加しており、被災労働者の迅速な保護を図るため、迅速かつ適正な事務処理に努める必要があります。

重点事項

- ① 過労死等事案（脳・心臓疾患、精神障害）に係る適正な労災認定
- ② 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 過労死等事案には、各認定基準に基づき、進行管理を徹底し、迅速かつ適正な労災認定を行います。
- ②-1 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、認定基準に基づき適正な労災認定を行います。
- ②-2 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。

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

課題

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材が個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要です。

各企業において、テレワークや多様な正社員など、柔軟な働き方の採用が進むよう働き方・休み方改革を促進する必要があります。

重点事項

- ① 適正な労務管理下におけるテレワークの推進及び「多様な正社員」制度の導入
- ② 勤務間インターバル制度導入促進
- ③ 年次有給休暇の取得促進に向けた支援の実施
- ④ 地方版政労使会議の開催について

テレワーク総合ポータルサイト

テレワークに関する情報はこちらから

ガイドライン

テレワーク 兼業・副業

今後の取組 【テレワークの推進】

- ① 適正な労務管理下におけるテレワークの推進を図るため、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。また、多様な正社員制度について、導入企業の取組事例集等について周知を行います。

多様な働き方の実現応援サイト

「多様な正社員制度」取組事例集

- ② 勤務間インターバル制度の効果や実例を導入マニュアル等を活用し丁寧に説明するとともに、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への導入促進を図ります。
- ③ 年次有給休暇の取得促進に向けて、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を促進するとともに、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。
- ④ 福井県内の中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、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、地方版政労使会議を開催します。



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。



勤務間インターバル制度に関する資料はこちらを参照。

ふくい働き方改革推進協議会

地方版政労使会議（ふくい働き方改革推進協議会）構成団体

<行政機関>	<労使団体>
福井労働局	連合福井、福井県経営者協会
福井県	福井県商工会議所連合会
近畿経済産業局	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>

公正取引委員会、福井銀行、福邦銀行、県内信用金庫、福井県社会保険労務士会、福井県よろず支援拠点、ふくい働き方改革推進支援センター等

< 参考 > 支援窓口

労働基準監督署の労働時間相談・支援班

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、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について、個別訪問支援（※）や説明会の開催等、きめ細や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。

個別訪問申込先：各労働基準監督署

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。

「残業時間を減らしたいとは思いつけど、どうすればいいんだろう？」

「人材不足の解消のために業務を見直して職場定着率を上げたいが…」

「うちの会社の労働時間制度はこのままでいいのかな…？」

このようにお悩みではないですか？
まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署又はふくい働き方改革推進支援センターにお問合せ下さい。

ふくい働き方改革推進支援センター

事業主から相談に労務管理の専門家（社会保険労務士等）が対応します。電話やメール、来所の他、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なども全て無料行っています。

【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

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して働き方・休み方改善に取り組んでみませんか？

働き方・休み方改善コンサルタント

働き方・休み方の見直しや多様な働き方の導入について、企業の改善策の提供と好事例の紹介、専門的な助言を無料で行います。

申込先：福井労働局雇用環境・均等室

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。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 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、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

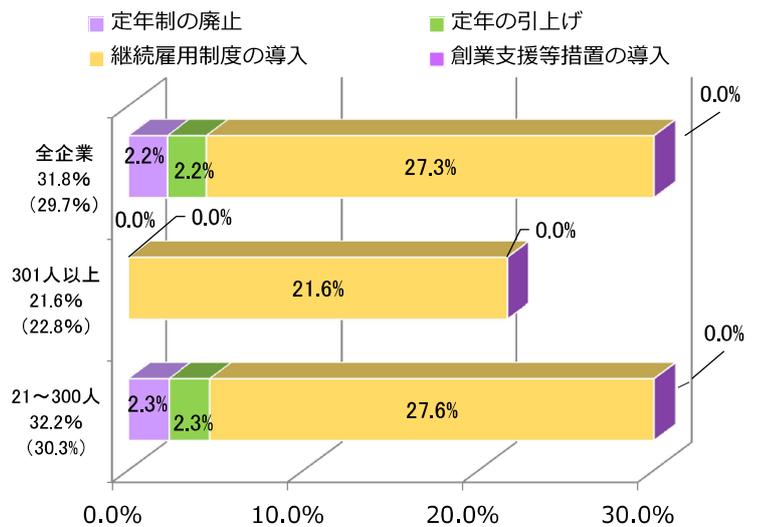
- ① 70歳までの就業機会確保等に向けた取組
- ② ハローワークにおけるマッチング支援
- ③ 地域における多様な就業機会の確保

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歳以上の高齢者求職者の再就職支援に重点的に取り組みます。
- ③ 福井県シルバー人材センター連合と連携を図るなど、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。

70歳までの高齢者就業確保措置の内容

〈従業員21人以上の県内企業〉 ※（ ）内は全国



※令和5年「高齢者雇用状況等報告」(6月1日現在)より

(2) 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 改正障害者雇用促進法の円滑な施行
- ③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援
- ④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

今後の取組

- ① 障害者の法定雇用率は令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に上げられ、雇用率未達成企業の増加が見込まれます。そのため、障害者の関係機関と連携し、採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業等の障害者の雇入れ支援を一層強化します。
- ② 短い労働時間で働く重度障害者や精神障害者の実雇用率への算定及び除外率が令和7年4月より10ポイント引き下げられることを効果的に周知し、障害者の職業的自立を促進します。
- ③ 精神障害者、発達障害者及び難病患者の求職者について、ハローワークに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。
- ④ 公務部門においても雇用率達成に向けた啓発・助言を行うとともに、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等を実施します。

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)

(人:短時間労働者等は0.5人で計算)



障害者雇用制度の主な変更点

・新たな雇用率の設定

令和5年度からの障害者雇用率:2.7%(現行2.3%)
ただし、計画的な雇入れができるよう段階的に引き上げ



・除外率の引下げ時期

令和7年4月から除外率の10ポイント引き下げ

(3) 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ため、適正に雇用管理改善に取り組む企業への支援を行うとともに、外国人求職者に対して、多言語による相談支援体制の整備を図る等、きめ細かな就職支援に取り組んでいく必要があります。

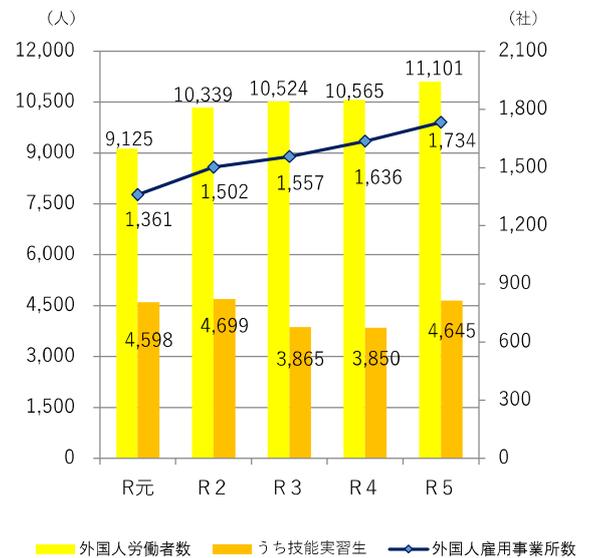
重点事項

- 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。

外国人雇用事業所数・外国人労働者数の推移



※「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末時点)より

7 就職氷河期世代、新規学卒者等への支援

(1) 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ます。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題(実社会での経験不足等)や今後の人材ニーズを踏まえた支援を行いつつ、関係機関と連携し就職氷河期世代の活躍支援に取り組むことが必要です。

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」による関係機関が連携した支援
- ② ハローワークの専門窓口における正社員就職の支援
- ③ 長期にわたり無業の状態にある方に対する支援



正社員就職応援コーナー



就職氷河期世代支援 特設webサイト

今後の取組

- ① 労使団体、支援機関、行政機関で構成される「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において事業計画を策定し、効果的な支援策のとりまとめ・各種施策の進捗管理等を統括し、各界が一体となって、継続的かつ実効性のある取組を推進します。
- ② ハローワーク福井に設置している専門窓口「正社員就職応援コーナー」を中心に、一人ひとりの課題に対応した総合的な支援を実施します。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・支援制度等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。
- ③ ハローワークと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。

(2) 新規学卒者等への就職支援

課題

新規学卒者等が適切な職業選択ができるよう、新卒応援ハローワークを中心とした一人ひとりの状況に応じた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

- ① 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
- ② ユースエール認定企業制度の積極的な周知・広報



高校生サマー求人企業説明会
(県内6か所で開催)

福井新卒応援ハローワークリーフレット

今後の取組

- ① 福井新卒応援ハローワーク等において、良質な学卒卒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。また、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。
- ② 「ユースエール認定企業」制度について積極的に周知・広報を行い、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」

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！



福井労働局認定企業数（令和5年12月末現在）
16社（全国1,176社）

メリット

- ◇ 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
- ◇ 公共調達加点や低利融資等

8 労働保険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、労働者の福祉の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、他の行政機関並びに関係団体との密接な連携のもと、未手続事業についての的確に把握するとともに、積極的に加入勧奨や加入手続の指導を行い、解消を図ります。
- ② 滞納整理にあたっては、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とするなど、効率的な計画を策定し効果的に実施します。



石川県能登地方を震源とする地震への支援策

厚生労働省ホームページ →



令和6年能登半島地震の影響により被害が発生していることを踏まえ、
特別相談窓口を設置し、労働相談に対応しています。

特別労働相談窓口

開設場所：福井労働局 雇用環境・均等室 電話：0776-22-3363

解雇や休業等に関する労働相談全般

学生等震災特別相談窓口

開設場所：福井新卒応援ハローワーク 電話：0776-52-8170

ハローワーク三国 電話：0776-81-3262

- ① 就職内定の取消しや入職時期の繰り下げ、就職活動に影響を受ける学生に対する相談
- ② 地震の影響により広報・採用選考活動に支障が生じている事業主に対する相談
- ③ ①及び②の学生等が在籍する学校等の進路指導担当教職員に対する相談

雇用・労働について、被災者の皆様への支援・特例措置を講じております。

●事業主の皆さまへ

雇用調整助成金の特例措置

問合せ先：福井労働局助成金センター

令和6年能登半島地震の災害に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成します。助成対象期間は1年間です。特例措置、支給要件等の詳細はこちらを参照してください。

【主な特例措置】

- ① 助成率の引上げ 大企業：1/2 → 2/3 中小企業：2/3 → 4/5
- ② 支給日数の延長 1年間で100日 → 1年間で300日
- ③ 生産指標要件の確認期間 3か月 → 1か月
- ④ 残業相殺、雇用量要件及びクーリング要件の撤廃
- ⑤ 雇用保険被保険者期間6か月未満の労働者についても助成対象とする
- ⑥ 計画届の事後提出を可能とする



雇用保険の特例措置

問合せ先：住所を管轄するハローワーク

令和6年能登半島地震に伴う災害により事業所が休止・廃止したため休業を余儀なくされ、労働者に賃金（休業手当を含む）を支払うことができない場合、実際に離職していなくても、又は再雇用を約した一時的な離職の場合であっても、労働者の方が失業給付（雇用保険の基本手当）を受給することができます。



労働保険料等の納付

問合せ先：福井労働局労働保険徴収室、所轄の労働基準監督署

災害の発生に伴い、相当の損害を受けたため、納付期限内の労働保険料等の納付が困難になった場合は、納付の猶予を受けることができます。

人材開発支援助成金の特例措置	問合せ先：福井労働局助成金センター
被災により助成金の申請が困難な場合は申請期限が猶予されます。また、地震の発生前から開始していた訓練について、被災により訓練の修了が困難となっても、助成できる場合があります。	

●労働者の皆さまへ

雇用保険の基本手当の特例措置	問合せ先：住所を管轄するハローワーク
能登半島地震が激甚災害に指定されたことに伴い、	
<ul style="list-style-type: none"> ① ハローワークに来所出来ない場合は、「失業の認定日の変更」ができます。 ② 他のハローワークでも雇用保険の手続きができます。 ③ 「災害時における雇用保険の特例措置」があります。 ④ 当該被災地域に居住している方であって、災害発生前から離職している方は、雇用保険求職者給付の給付制限が短縮されます。 	
	

労災保険請求	問合せ先：福井労働局労災補償課、所轄の労働基準監督署
「労災保険」による給付（治療や投薬、休業補償など）の請求にあたって、事業主や医療機関の証明を受けるのが困難な場合には証明が受けられなくても請求書を受け付けております。	

アフターケア受診	問合せ先：福井労働局労災補償課
アフターケア手帳（健康管理手帳）をお持ちの方が、手帳を実施医療機関に提示できなくても、氏名等をお伝えいただければ、アフターケアを受診することができます。	

義肢等補装具の修理・購入費用の支給	問合せ先：福井労働局労災補償課
社会復帰促進等事業により支給された義肢等補装具等を使用されている方で、義肢等補装具が、き損・亡失・修理不能となった場合には、修理費用又は購入費用を支給することができます。	

●労働者及び事業主の皆さまへ（共通）

未払賃金立替払制度	問合せ先：所轄の労働基準監督署
お勤めになっていた企業（中小企業に限ります。）が、災害によって被害を受けたことなどにより、倒産状態に至った場合に、国が企業に代わって、未払賃金額の一部を立替払する制度が利用できます。	

●Q&A

令和6年能登半島地震に関する時間外・休日労働(労働基準法第 33 条第1項関係)のQ&A	
災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合は、36 協定で定める延長時間とは別に、時間外・休日労働を行わせることができます（労働基準法第33条第1項）。	
福井労働局ホームページでは、上記Q&Aのほか、制度のポイント・手続き方法・許可基準をご案内しています。また、最寄りの労働基準監督署に相談できます。	
	（福井労働局HP）
	 

令和6年能登半島地震における雇用保険の特例措置に係るQ&A	
能登半島地震が激甚災害に指定されたことに伴う、雇用保険の特例措置について掲載しています。詳しくは最寄りのハローワークにご相談ください。	
	

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 職業安定部助成金センター)

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。

産業雇用安定助成金

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた出向元事業主に対して助成されます。

人材開発支援助成金

雇用する労働者の人材育成のため、職務に関連した知識や技能に関する職業訓練等を実施した事業主に助成されます。

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。

早期再就職支援等助成金

事業縮小等により離職を余儀なくされる労働者に対して再就職に資する支援を行った場合や、離職を余儀なくされた労働者を早期に期間の定めなく雇い入れた上で賃金を5%以上上昇させた場合、中途採用の機会拡大を行うなど、早期再就職等を支援する事業主に対して助成されます。

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。

●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)

良質なテレワークを制度として導入し、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る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)

既存特定飲食提供施設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)

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の休暇を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、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(育休中等業務代替支援コース)

育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用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。

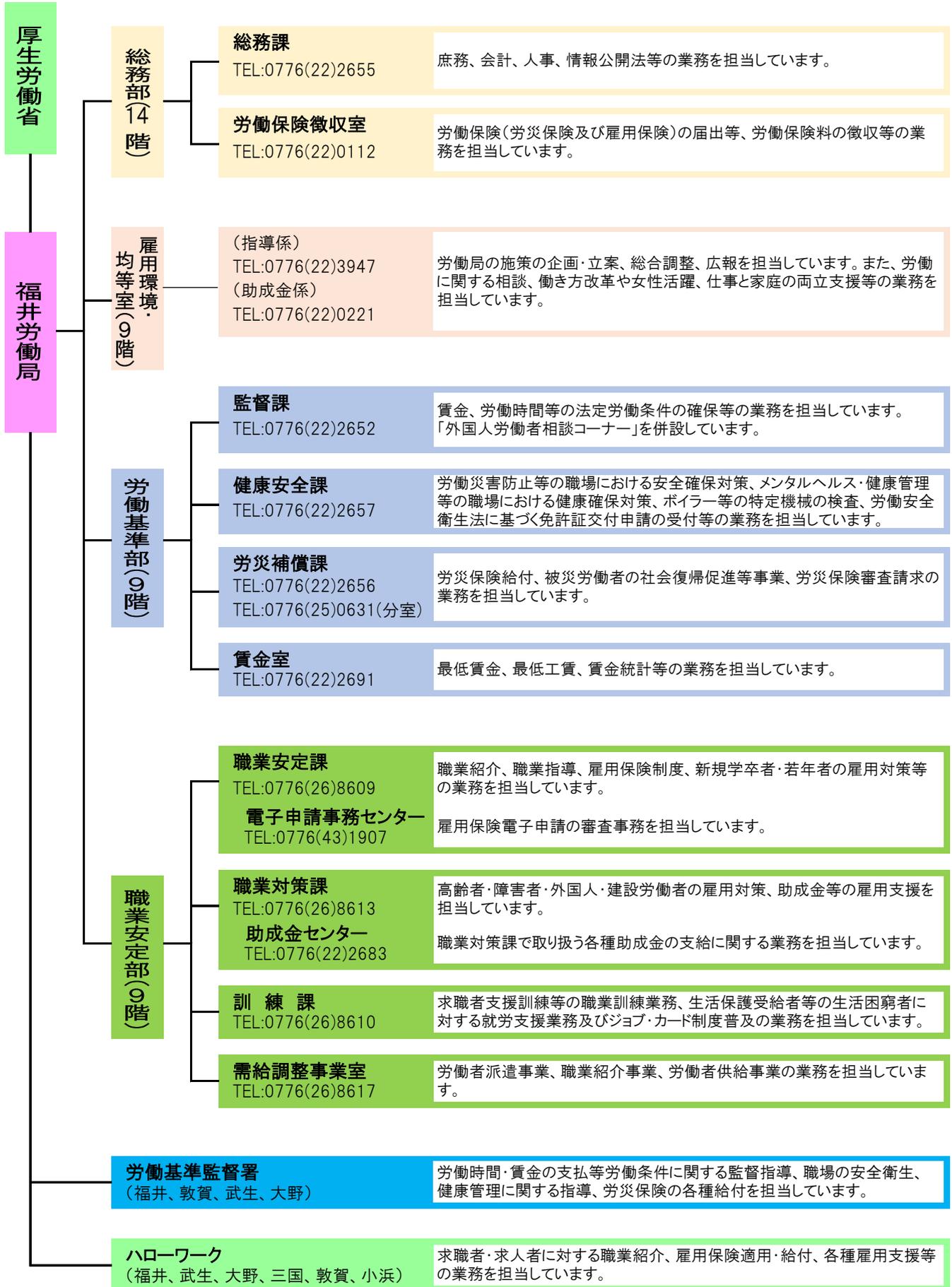
両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

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
助成金センター	〒910-0004 福井市宝永4丁目3-1 サクラNビル8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
- **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
- **武生労働基準監督署**
〒915-0814 越前市中央1-6-4 TEL : 0778(23)1440
- **大野労働基準監督署**
〒912-0052 大野市弥生町1-31 TEL : 0779(66)3838

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
 - **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
 - **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
 - **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
- **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
 - **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
 - **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
- **ハローワーク大野**
〒912-0087 大野市城町8-5 TEL : 0779(66)2408
 - **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
- **ハローワーク三国**
〒913-0041 坂井市三国町覚善69-1 TEL : 0776(81)3262
- **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
- **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

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>

厚生労働省
福井労働局

↑ ホーム

▼ 本文へ ▶ お問い合わせ ▶ よくあるご質問 ▶ サイトマップ

Google カスタム検索

ニュース&トピックス

各種法令・制度・手続き

事例・統計情報

窓口案内

労働局について

! 福井県内の特定最低賃金（繊維機械、金属加工機械製造業）が、令和5年12月24日から**933円**に改正されました。詳しくは[こちらから](#)

学生及び
▶ 就職氷河期世代
応援特設サイト

外国人雇用対策
▶ 高齢者雇用対策
障害者雇用対策

▶ 働き方改革

▶ ハートレーニ
ング（公的職
業訓練）

▶ ★職員採用情報

▶ 楽しむ冬、休み
をつなげて、も
っと楽しく

目的や内容で探す

▶ 事業者の方

▶ 就労中の方

▶ 求職中の方

▶ 福井労働局・ハローワーク公式LINE

▶ 仕事を探す

▶ 安全衛生について

▶ 労働保険・労災保険・雇用保険

▶ 労働条件について

▶ 派遣・パート・有期 相談 窓口等

▶ 職場の疑問・トラブル

▶ 助成金について

▶ **統計情報**

▶ 男女均等・女性活躍・育児 介護・ハラスメント等

最低賃金
931円/時間
令和5年10月1日～
▶ [最低賃金の詳細](#)

お役立ち情報

- ▶ **法令・様式集**
- ▶ バンフレット・リーフレット
- ▶ 調達・売払情報
- ▶ 電子申請 (e-Gov)

福井労働局 X(旧 Twitter)

最新情報を随時発信していますので、ぜひご活用ください

@fukui_labour

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。

福井労働局 > 事例・統計情報 >

統計情報

- 1 労働災害発生状況
- 2 **県内の雇用失業情勢**
- 3 賃金情報等その他の職業安定行政業務統計
- 4 各種統計情報
- 5 県内の女性労働
- 6 厚生労働省発表の賃金関係統計一覧
- 7 個別労働紛争解決制度施行状況

ニュース&トピックス | 各種法令・制度・手続き | **事例・統計情報** | 窓口案内 | 労働局について

ホーム > 事例・統計情報 > 県内の雇用失業情勢

県内の雇用失業情勢 (※賃金情報、求人倍率一覧、職業安定業務統計(年度版)等は[こちらのページから](#))

※ 令和5年12月26日更新(次回の公表日は1月30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5年11月	令和5年11月	令和5年11月	高校・大学等	令和5年11月	令和5年11月
令和5年10月	令和5年10月	令和5年10月	高校・大学等	令和5年10月	令和5年10月
令和5年9月	令和5年9月	令和5年9月	高校	令和5年9月	令和5年9月
令和5年8月	令和5年8月	令和5年8月	高校	令和5年8月	令和5年8月
令和5年7月	令和5年7月	令和5年7月	高校	令和5年7月	令和5年7月
令和5年6月	令和5年6月	令和5年6月	高校	令和5年6月	令和5年6月
令和5年5月	令和5年5月	令和5年5月	-	令和5年5月	令和5年5月
令和5年4月	令和5年4月	令和5年4月	-	令和5年4月	令和5年4月
令和5年3月	令和5年3月	令和5年3月	高校・大学等	令和5年3月	令和5年3月
令和5年2月	令和5年2月	令和5年2月	高校・大学等	令和5年2月	令和5年2月

賃上げしやすい環境の整備に取り組む事業主の皆様へ

年収の壁を超えて、働ける職場づくり

キャリアアップ助成金 おすすめ4選！

年収の壁への対応は

年収の壁への対応として、中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、**短時間労働者の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境を整備することが重要です。**こうした取組によって、短時間労働者の**キャリアアップ、処遇改善**のみならず、**人手不足への対応**にもつながります。

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の活用

3つのメニュー

社会保険適用時処遇改善コース



手当等支給メニュー

労働時間延長メニュー

併用メニュー

社会保険の被保険者の要件を満たす方

- 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上※1である事業所の場合
週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で、学生ではない者
- 100人以下※2の事業所の場合
週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者

※令和6年10月からは、51人以上（※1）50人以下（※2）となります。お早めの活用・検討をおすすめします。

おすすめ1

「社会保険適用時処遇改善コース」

手当等支給メニュー

手当等により社会保険料負担分を補う場合には、こちら！



新たに社会保険適用させる際に、一時的な手当の支給等により労働者の収入を増加させます。
(例)

適用1年目、2年目は、賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%を一時的な手当「社会保険適用促進手当」で支給します。
適用3年目に基本給を18%以上増額させます。

「社会保険適用促進手当」は

- ・社会保険料の算定から除外される手当です。
- ・就業規則に規定する必要があります。
- ・標準報酬月額10.4万円以下の者が対象です。

	要件	支給期間	1人当たり支給額
1年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当など）	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	②賃金の15%以上分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当など）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③賃金（基本給）の18%以上を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）		6か月で 10万円 (大企業は7.5万円)

おすすめ2

「社会保険適用時処遇改善コース」

労働時間延長メニュー

賃金バランスを変えずに、社会保険料負担分を補う場合には、週4時間以上の労働時間の延長を！



労働時間延長の程度	賃金の増額	申請の時期	1人当たり支給額	
4時間以上	+	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)	
3時間以上 4時間未満				5%以上
2時間以上 3時間未満				10%以上
1時間以上 2時間未満				15%以上

社会保険加入と同時に左表のとおり週所定労働時間を延長等して6か月を経過すると、本助成金の支給要件を満たします。

労働者に分かりやすいメニューで、**労働者全体の賃金バランス**を損なわないことも可能です。

なお、左表②～④の場合の「賃金の増額」は、基本給によります。



福井労働局

～ふくいの「働く」を支えます～

裏面もご覧ください

キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」の活用

おすすめ

「キャリアアップ助成金」処遇改善支援

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

	1人当たり助成額	
	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5千円
大企業	3万3千円	4万3千円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は、100人です。

○賃金規定の他「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。
○一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合は、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

基本給をアップする場合、労働時間の延長を組み合わせることにより新たに社会保険適用となる労働者は「社会保険適用時処遇改善コース 労働時間延長メニュー」の対象となります！

詳しくは

おすすめ 2

労働時間延長メニュー

キャリアアップ助成金「正社員化コース」の活用

おすすめ

「キャリアアップ助成金」正社員化支援

正社員化コース

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等した場合に助成金を支給。令和5年11月29日以降、拡充されました

本助成金における正社員化の要件

賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

転換

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正規雇用労働者への転換

	1人当たり助成額	
	有期雇用からの転換	無期雇用からの転換
中小企業	80万円	40万円
大企業	60万円	30万円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は、20人です。

多様な正社員制度等の導入による

正社員化コースの加算措置

勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度を新たに規定し、多様な働き方の実現を！

詳しくは



措置内容	1人当たり加算額
派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5千円
正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）
「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	40万円（大企業30万円）

注意事項

- ・社会保険適用時処遇改善コースは、2026（令和8）年3月31日までに新たに社会保険に適用させた場合に限りです。
- ・取組を開始する日の前日までにキャリアアップ計画を労働局に提出してください。
- ・必ず最新の支給要領で要件をご確認ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

（フリーダイヤル・無料）0120-030-045
受付時間 平日 8:30～18:15

キャリアアップ計画書の提出先は福井労働局職業安定部 助成金センターです
お問い合わせ

ご不明な点は、下記の福井労働局職業安定部 助成金センターまでお問い合わせください。

電話番号：0776-22-2683（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

キャリアアップ助成金 検索



2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
 - ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
 - ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
 - ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- (注) 無期転換ルール適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



(2023年10月)

事業主のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point ①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		<u>37.5人以上</u>

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point ②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%



Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。
(令和6年4月以降)

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

- A1. ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくこととなります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

- A3. 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。

(事業主の方へ)

令和6年能登半島地震の災害に伴う雇用調整助成金の特例措置を実施しています(令和6年1月23日更新)

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練(以下「休業等」)又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例措置の内容】(令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により休業等又は出向を行う事業主が対象です。)

休業等又は出向の初日が令和6年1月1日から令和6年6月30日までの間にある場合、

- ① **休業等又は出向を実施した場合の助成率を上げます。**
【大企業】1/2 ⇒ 2/3 【中小企業】2/3 ⇒ 4/5
 (※新潟、富山、石川、福井の各県内の事業所が対象です。)
- ② **支給日数を「1年間で100日」から「1年間で300日」に延長します。**
 (※新潟、富山、石川、福井の各県内の事業所が対象です。)
- ③ **新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。**
- ④ 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、
 ア 通常、支給日数は3年間で通算150日までのところ、今回の特例の対象となった休業等については、**この制限は適用しません。**
 イ 前回の対象期間の満了日の翌日から**1年を経過していなくても助成対象とします。**
- ⑤ **休業等規模要件を緩和します。**
 対象労働者の所定労働日数に対する休業等の延日数の割合(休業等規模要件)
【大企業】1/15以上⇒1/30以上 【中小企業】1/20以上⇒1/40以上
 (※新潟、富山、石川、福井の各県内の事業所が対象です。)
- ⑥ **残業相殺(※)を撤廃します。**
 ※支給対象となる休業等から所定外労働の時間を相殺して支給すること
 (※新潟、富山、石川、福井の各県内の事業所が対象です。)

※助成対象期間は1年間です。

(特例措置の内容は裏面にもございます)

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細についてはガイドブック(<https://www.mhlw.go.jp/content/001195139.pdf>)や、以下のコールセンターまでお問い合わせください。

ガイドブック



雇用調整助成金コールセンター

0120-603-999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む


 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL060123企01

【特例措置の内容】(表面からの続き)

⑦ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮します。

最近1か月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標(生産指標)が、前年同期に比べ10%以上減少していれば、生産指標の要件を満たします。

⑧ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とします。

通常、雇用保険被保険者及び受け入れている派遣労働者の雇用量を示す雇用指標の最近3か月の平均値が、前年同期比で一定程度増加している場合は助成対象となりませんが、その要件を撤廃します。

⑨ 地震発生時に事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。

地震発生時において雇用保険適用事業所設置後1年未満の事業主については、生産指標を地震発生前の指標と比較します。

⑩ 計画届の事後提出を可能とします。

通常、助成対象となる休業等又は出向を行うにあたり、事前に計画届の提出が必要ですが、計画届の提出日が令和6年3月31日までの間である場合は、計画届を事前に提出したものとみなします。これにより、令和6年1月1日以降に開始された休業等や出向についても遡及して助成対象となります。

【地震に伴う「経済上の理由」とは】

地震による直接的な被害そのものは経済上の理由に当たりませんが、災害に伴う以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・ 取引先の地震被害のため、原材料や商品等の取引ができない
- ・ 交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない
- ・ 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない
- ・ 風評被害により、観光客が減少した
- ・ 施設、設備等の修理業者の手配や修理部品の調達が困難で、早期の修復が不可能

【受給手続き】

【休業等の場合】

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業等を行った支給対象期間(1つの判定基礎期間又は連続する2つないしは3つの判定基礎期間)ごとに支給申請することが必要です。

【出向の場合】

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に出向を行った支給対象期(出向期間を6か月ごとに区分した各期間)ごとに支給申請することが必要です。

※ 支給申請期間は支給対象期間又は支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内です。

なお、雇用調整助成金を申請した事業主は、提出又は提示した書類の写しその他支給要領に規定する各種書類を、支給決定日の翌日から起算して5年間保存する必要があります。