

# 福井労働局行政運営方針進捗状況 (上半期)

※実績は令和6年9月末時点

令和6年 11 月22日(金)

福井労働局

# 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・賃金の引き上げに向けた中小企業・小規模事業者支援

### (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等 【資料1参照】

- ① 年度当初の4月には、県内の労使団体や業界団体を中心に「業務改善助成金」と、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するため、「キャリアアップ助成金」の各コースの周知を行った。

業務改善助成金リーフレット



キャリアアップ助成金リーフレット



福井県最低賃金の改正答申後、最低賃金改正前の各種支援策の申請を呼び掛けるため、8月19日以降、労働局長以下幹部職員が労使団体・社労士会等に出向き、改正に向けた手続きを進めている旨を説明し、併せて支援策である「キャリアアップ助成金 賃金規定等改定コース」・「業務改善助成金」・「ふくい働き方改革推進支援センター」の利用促進に係る周知要請を行った。

各種支援策の周知では、パンフレット類の配布に止まらず、団体事務局において編集可能な会員向けメール配信用例文・ホームページ掲載等の例文（Word）を提供し、確実な周知につなげた。

要請書



メール配信・HP掲載等の例文



県内事業者へ賃上げ要請等を円滑に推進するためには、労働局のみでは力不足の面もあるため、昨年9月に締結した、近畿経済産業局、福井県庁、県内の労使団体及び金融機関の計11機関による「共同宣言」に基づき、福井県との連携を密にした。

業務改善助成金については、福井県において県独自の支援策（上乘せ補助等）を設けていることから、上記の編集可能なメール配信用例文・ホームページ掲載等の例文（Word）では、県の施策を含めた一つのパッケージとして発信した。

- ② 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  
業務改善助成金の活用に向けた周知・利用促進

- ◇ 福井県労働基準協会会員への説明会、福井県社会保険労務士会に対しての説明会を開催し、助成金制度の周知及び利用勧奨を実施した。

働き方改革連携協定締結金融機関（7行）に対し、助成金制度の周知及び利用促進への協力依頼を実施した。

福井県福祉保健部に対し助成金制度の説明及び利用促進への協力依頼を実施した。

- ◇ 業務改善助成金の交付申請件数 304件（前年同期144件）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (4～9月)
キャリアアップ助成金 賃金規定等改定コース（※1）	15	134	154
業務改善助成金申請件数	109	301	304

※1 キャリアアップ助成金計画書の受理件数

### ③ 監督署による賃金引上げ支援等

定期監督等を実施した際に、事業主等に賃金引上げに向けた取組について要請書を交付している。要請書交付に併せて、「業務改善助成金」をはじめとした賃金引上げに向けた支援施策、「働き方改革推進支援センター」の紹介等を行うほか、賃金引上げ特設ページの紹介も行っている。

- ◇ 要請書交付枚数 384件

## (2) 最低賃金制度の適切な運営【資料2参照】

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を踏まえつつ、福井地方最低賃金審議会での真摯で慎重な審議がなされた。福井県最低賃金は、中央最低賃金審議会からの目安引上額を参考に53円アップの時間額984円となり、これまでの最大の引上げとなった。

福井地方最低賃金審議会から答申



特定最低賃金の4業種については、本年の金額改定審議は見送られ、本年10月5日より福井県最低賃金（時間額984円）が適用されている。

最低賃金の周知広報については、県内の使用者・労働者団体をはじめ地方自治体や関係機関との連携を図りながら、関係事業者や労働者への周知を図り、適切な履行確保を図ることとしている。

### (参考) 福井県最低賃金の推移

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
時間額（円）	830	858	888	931	984
引上げ額（円）	1	28	30	43	53
引上げ率（%）	0.12	3.37	3.41	4.84	5.69
中賃目安額（円）※	—	28	30	40	50

※「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。

(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

令和5年4月1日から、労働者が同意した場合の賃金支払い方法として、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が可能になったことから、労使双方への周知と従前から認められていた預貯金口座への賃金の振込み等を含め、賃金の適切な支払が確保されるよう、監督署において必要な指導を行っている。

## 2 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援

(1) 処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規労働者の処遇改善や正社員化に取り組む事業主を支援するため、「キャリアアップ助成金」の活用促進について、労働局幹部が主要労使団体を訪問し、会員企業に対し、会報誌やメールによる周知・働きかけを依頼したほか、県内ハローワークにおいて求人者マイページにより、求人事業所等へ案内を送付するなど、積極的に周知・広報を実施した。【資料3参照】

【キャリアアップ助成金 計画受理件数】

コース名	令和4年度	令和5年度	令和6年度	前年同期比
正社員化コース	150	112	201	79.5%増
賃金規定等改定コース	15	117	154	31.6%増
社会保険適用時処遇改善コース	—	—	113	—

(注) 令和4年度は、3月までの実績

(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

就職に必要な技能及び知識を習得するため、制度改正により要件基準が緩和された訓練受講給付金を活用した訓練受講を推進し、求職者の状況に応じた再就職支援を実施。

◇ 訓練受講給付金支給件数 23件

(3) フリーターへの就職支援

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きめ細かな支援により正社員就職を促進。

◇ わかもの支援窓口等を利用して就職したフリーター等のうち正社員として就職した割合 77.2% (前年同期 83.6%)

(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

県内全てのハローワークに設置した「すまい・生活・しごと総合サポート窓口（ハローワーク・ワンストップ窓口）」において、物価高騰等で生活に困窮し住居を失うおそれや日常生活の維持が困難になっている方に対して、訓練を積極的に活用した就職支援や、地方自治体などにおける住居・生活支援制度の利用支援を行うほか、必要に応じて生活保護事業に誘導を行うなど、地方自治体と連携を図り、支援対象者の自立、安定就職に向けた総合的なサポートを実施。

## 3 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(1) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- ◇ 「パート有期雇用労働者特別相談窓口」を継続設置 相談件数9件 (前年同期12件)
- ◇ パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収 111件 (前年同期104件)
- ◇ 紛争解決援助 0件 (前年同期0件)、調停0件 (前年同期0件)



## 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

(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

① 地域職業能力開発促進協議会を活用した教育訓練給付制度にかかるニーズの把握

令和6年度10月30日開催予定の「福井県職業能力開発協議会」で頂いた意見を地域の教育訓練給付指定講座の拡大に反映させるため、厚生労働省に報告を行い、地域ニーズに応じた訓練機会の確保に努める。

(2) デジタル人材の育成

① デジタル分野のスキル取得を目指す求職者に対する受講勧奨と再就職支援

IT・デジタル分野の訓練コースの増設やSNSや窓口での受講勧奨に取り組み、訓練カリキュラムに職場実習を取り込むなど、訓練期間から受講者へのきめ細やかな就職支援を実施

◇IT・デジタル分野の訓練コース 12コース（前年同期 10コース）

◇IT・デジタル分野の受講者充足率 72.3%（4月～9月累計）

(3) 労働者の主体的なり・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

企業における人材育成を推進するため、人材開発支援助成金の活用促進について、労働局・ハローワークにおいて、事業所訪問をはじめ、各種セミナーや社会保険労務士に対する研修等、あらゆる機会を捉えて積極的に周知・広報を実施した。**【資料4参照】**

◇ 人材開発支援助成金の活用勧奨のための事業所訪問等件数  
労働局 74件 ハローワーク 477件

【人材開発支援助成金 計画受案件数】

コース名	令和5年度	令和6年度	前年同期比
人材育成支援コース	243	337	38.7%増
人への投資促進コース	11	22	100.0%増
事業展開等 リ・スキリング支援コース	27	63	133.3%増



(4) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

スキルアップを目的とした在籍型出向を支援するため、(公財)産業雇用安定センター福井事務所と定期的に意見交換会を実施するなど、連携を図った。

◇ 産業雇用安定助成金（件数） 計画8件（令和3年2月からの累計）

⑤ 雇用調整助成金の見直し等への対応

雇用調整助成金を長期間利用する場合に、休業よりも教育訓練の方がより高い助成額となることについて、ホームページにより周知するとともに、雇用調整助成金利用の相談があった事業所や利用中の事業所に対し、リーフレット等により説明し、リ・スキリングを強化する観点からも教育訓練を実施するよう促した。**【資料5参照】**

また、不正受給が発覚した場合は、企業名を公表する等、厳正に対応した。

【雇用調整助成金（緊急雇用安定助成金）支給実績（令和2年度以降）】

	支給決定件数	支給金額	うち不正受給決定分	
			件数	金額
コロナ特例分	64,189 件	38,685,462 千円	24 件	371,541 千円
通常分	171 件	202,993 千円	-	-
能登特例分	24 件	30,138 千円	-	-

## 2 成長分野等への労働移動の円滑化

### （1）成長分野への労働移動の円滑化等

成長分野等、賃金上昇を伴う労働移動が円滑に行われるよう、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）や早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース・中途採用拡大コース）制度の周知及び支援を実施した。

- ◇ 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）  
支給決定件数 3 件（前年同期 4 件）
- ◇ 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース・中途採用拡大コース）  
支給決定件数 6 件（前年同期 10 件）

### （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

① 求職者の多様なニーズに対応するため、オンライン職業相談や窓口相談時に職業情報提供サイト「job tag（日本版O-NET）」の活用を図るとともに、幅広くハローワークの支援が届くよう、SNS（LINE 及び X）による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行い情報発信を強化。

② 厚生労働省では、全国のハローワークにおいて、マッチング機能の総合評価を行い、中長期的な業務の質の向上や継続的な改善を図るとともに、成果や評価結果を公表することにより、ハローワークの信頼感の向上に努める取組を平成 27 年度から実施。**【資料 6、資料 7 参照】**  
オンライン・デジタル化を推進することにより、効果的なマッチングを促進するなど、継続的な業務改善を図るとともに、当該実績を公表。

### （3）地方自治体と連携した地域雇用対策の推進

① 県及び 12 市町との間で、雇用対策協定に基づく令和 6 年度事業計画を策定。**【資料 8 参照】**  
上半期においては、自治体と連携し、学生や企業等から要望の多い対面方式により 7 月に新規高等学校卒業予定者対象の「高校生サマー求人企業説明会」を実施。  
・参加企業数 539 社、 ・参加数 2,939 人（高校生 1,451 人、保護者等 1,488 人）  
下半期においては、学卒未内定者や若年者、就職氷河期世代の方等を対象とした「オンラインふくい企業説明会・面接会」を 10 月 24 日に実施。

### （4）人材ビジネス事業者への指導監督の実施

① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保  
令和 2 年 4 月 1 日より施行された「改正労働者派遣法」に関しては、本年 9 月までに 124 の派遣元事業所より提出のあった「派遣労働者の待遇を決定する労使協定書」の記載内容について点検し、必要に応じ指導を行うとともに、本年 9 月末までに 72 の派遣元及び派遣先事業所を訪問し、法に基づく適正な業務運営が行われているか指導監督を実施。

### 3 中小企業等に対する人材確保の支援

#### (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

- ① ハローワークが行っている各種支援メニュー・イベント（ミニ面接会、事業所説明会など）の情報発信を強化し、ハローワーク利用者の掘り起こしを図った。また、公共施設・商業施設等に求人情報誌やハローワーク利用促進リーフレットの定期的な配架も実施。
- ② ハローワークの職業相談部門と求人部門が連携して事業所訪問を実施し、求人条件の緩和指導、求人者の記載内容の充実及び画像情報を収集など求人者支援の充実を図った。
- ③ ハローワーク福井では、求人者よりPR動画を募集し、求職者待合場所のデジタルサイネージモニターにより、求人者の魅力発信を行っており、今後全ハローワークでの実施を予定。

#### (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

- ① ハローワーク福井の「人材サービスコーナー」を中心とした、きめ細かな就職支援等を実施。

また、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と連携し、就職相談会やセミナーを実施。

- ② 運輸関係の人材不足が特に加速度的に増加していることから、県や関係団体と連携したトラック、バス、タクシー業界の説明会や体験会等の周知広報を図った。

- ③ 職業訓練機関とも連携し、訓練受講勧奨するなど、介護分野への就職促進を図った。

なお、令和6年10月から12月までの3か月間を「ハローワークにおける介護就職支援強化期間」と定め、特に、11月は「介護就職デイ」と題し、全てのハローワークにおいて介護職を中心としたミニ面接会やセミナーを開催する予定。

◇ 人材不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸）への就職件数 1,570 件（前年同期 1,343 件）

11月11日は「介護の日」です。福井県内のハローワークでは、この日の前後の期間に、介護分野の就職面接会やセミナーなどを集中的に開催する「介護就職デイ」を実施します。  
※開催場所など詳細は各ハローワークにお問い合わせください。

**ハローワーク福井 ☎0776-52-8154**  
・11月6日(水) 13:30~15:30 福祉就職面接会  
・11月7日(木) 13:30~15:30 福祉就職面接会  
・11月13日(水) 13:30~15:30 介護就職セミナー(応用編)  
・11月21日(木) 13:30~15:30 福祉ミニ就職面接会  
・11月27日(水) 13:30~15:00 介護就職セミナー(入門編)

**ハローワーク越前 ☎0778-22-4078**  
・11月26日(火) 14:00~15:30 介護就職面接会

**ハローワーク大野 ☎0779-66-2408**  
・11月12日(火) 10:00~11:30 奥越おしごと説明会  
・11月14日(木) 14:00~15:30 奥越おしごと説明会

**ハローワーク三国 ☎0776-81-3262**  
・11月7日(木) 11:10~11:40 ミニ求人企業説明会  
・11月14日(木) 11:10~11:40 ミニ求人企業説明会  
・11月21日(木) 11:10~11:40 ミニ求人企業説明会  
・11月28日(木) 11:10~11:40 ミニ求人企業説明会

**ハローワーク敦賀 ☎0770-22-4220**  
・11月14日(木) 10:00~12:00 ミニ求人企業説明会

**ハローワーク小浜 ☎0770-52-1260**  
・11月19日(火) 13:30~15:30 介護就職相談会  
・11月20日(水) 13:30~15:30 介護就職相談会

【令和6年度 福井労働局】 061022

## 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

#### (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

11月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の周知について、社会保険労務士会、労働基準協会、その他業界団体における説明会等において、法の概要を説明するとともにリーフレットを配布するなど周知に努めた。

8月29日、ユー・アイふくいにおいて、働き方改革推進支援センターと連携して説明会を開催した。また、福井労働局のホームページ及び公式Xにおいて周知したほか、市・町が発行する広報紙にも記事を掲載し周知を行った。

#### (2) フリーランスの契約のトラブル等に対する相談支援

- ◇ 「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、「フリーランス・トラブル110番」を紹介。

## 2 仕事と育児・介護の両立支援

- (1) 育児・介護休業法及び次世代育成対策推進法の周知及び履行確保
  - ◇ 育児・介護休業法に基づく報告徴収 12件（前年同期 75件）
  - ◇ 育児・介護休業法報告徴収時に説明
  - ◇ 福井労働局ホームページで当局作成資料及び厚生労働省介護特設サイトを案内
  
- (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
  - ◇ 仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口設置
  - ◇ 両立支援等助成金申請件数
    - ・ 出生時両立支援コース 申請件数 49件（前年同期 38件）
    - ・ 育児休業等支援コース 申請件数 92件（前年同期 88件）
    - ・ 育休中等業務代替支援コース 申請件数 4件 ※令和6年1月新設
    - ・ 介護離職防止支援コース 申請件数 13件（前年同期 27件）
  - ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定に関する周知
  - ◇ 次世代育成支援対策推進法の行動計画策定届出義務企業（101人以上）の届出率 100.0%（383/383社）、くるみん認定（累計 56社）、プラチナくるみん認定（7社）、プラチナくるみんプラス認定（2社）
  
- (3) 不妊治療と仕事の両立支援等への取組支援
  - ◇ 不妊治療と仕事の両立支援について、福井労働局ホームページにて周知を行った。また、報告徴収時に事業主へパンフレットを手交し説明を行った。
  - ◇ 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース） 申請件数 0件（前年同期 1件）
  
- (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
  - ① ハローワーク福井及び武生の「マザーズコーナー」における支援状況
    - ◇ 支援対象者数 344人（前年同期 358人）
    - ◇ 就職者数 343人（前年同期 350人）
    - ◇ 就職率 99.7%（前年同期 97.8%）
  - ② 公的職業訓練において、子育て中の方のための訓練時間を短縮した託児サービス付きの「リカレント訓練コース」を開講
    - ◇ 子育て中の方のための訓練時間を短縮した託児サービス付訓練コース  
2コース 定員 30人 応募者数 21人 応募率 70% 受講者数 20人 定員充足率 66%  
（10月以降1コース開催予定 定員 15人）

## 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
  - ① 総合的なハラスメント対策の推進
    - ◇ 労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置ほか、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくハラスメント防止措置について、報告請求等の際に企業へ取組を求めている。
      - ・ 労働施策総合推進法等の関連法に基づく報告請求等を実施  
労働施策総合推進法に基づく報告請求 13件（前年同期 24件）
      - ・ 「職場のハラスメント撲滅月間」（12月）において周知予定



## ② 労働関係紛争の早期解決の促進

- ◇ 令和5年度福井労働局個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表（8/6）
- ◇ 総合労働相談件数 4,007件（前年同期4,134件）3.07%減  
いじめ・嫌がらせ91件（前年同期106件）14.15%減  
あっせん件数4件（前年同期5件）  
紛争解決援助6件（前年同期4件）、調停2件（前年同期2件）
- ◇ 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 9月27日開催

## （2）民間企業における女性活躍推進のための支援

### ① 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

- ◇ 男女の賃金差異に係る情報公表率98.8%（84/85社）
- ◇ 女性活躍推進法の行動計画策定届出義務企業（101人以上）の届出率99.74%（382/383社）
- ◇ えるぼし認定（累計20社）、プラチナえるぼし認定（累計1社）
- ◇ 男女雇用機会均等法に基づく報告徴収26件（前年同期35件）
- ◇ 新規学卒求人企業への採用選考ルール、就活セクハラについて周知

## 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

#### ① 長時間労働の抑制

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長時間労働等主眼監督を実施している。

- ◇ 監督指導件数 103件

#### ② 労働条件の確保・改善対策

- ◆ 「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」を各種説明会等で周知し、監督指導の際には労働時間の管理状況を確認・指導するとともに、賃金不払い残業が認められたものについては遡及払いを指導している。
- ◆ 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、各種説明会で周知を進めたほか、個別の監督指導等において必要な指導を行った。
- ◆ 事業場における基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立のため、福井労働局のホームページにおいて、「確かめよう労働条件」など厚生労働省のポータルサイトの周知を進めるとともに、36協定の記載例をホームページに掲載するなど、記載方法に関する問合せ対応の効率化を進めた。
- ◆ 関係機関との会議や通報制度等により情報共有を図り、事案に応じて必要な指導を実施している。

### （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

#### 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

- ◆ 福井労働局のホームページにおいて、令和6年4月からの上限規制の適用について、厚生労働省のポータルサイト「はたらきかたスズメ」へのリンクを掲載するとともに、各種助成金の紹介ページへのリンクを掲載するなど、情報収集が効率的となるようホームページの改修を行った。



- ◆ 建設事業・自動車運転者の業務・医師に対して、令和6年4月から上限規制の適用が開始されており、昨年度に引き続き、訪問支援及び説明会等による支援を実施した。

- ◇ 中小企業等への訪問支援 103 件
- ◇ 建設業関係労働時間削減推進協議会 1 回
- ◇ 上限規制に係る説明会
  - ・ 工事施工業者説明会(国交省と連携) 1 回(約 200 社)
  - ・ トラック事業者向け説明会 2 回(延べ 56 社)
  - ・ バス・タクシー事業者向け説明会 2 回(延べ 15 社)
  - ・ 医療機関向け説明会 2 回(延べ 74 人)



- ② 労働基準監督署において、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よう努めること等についての配慮を「要請」した。
  - ◇ 荷主要請 26 件

(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

労働安全衛生法に基づき、5 年単位で労働災害防止計画を策定することとしており、現在は 2023 年度～2027 年度の期間で策定している「第 14 次労働災害防止計画」(14 次防)の 2 年目となり、同計画に基づき、福井労働局及び各労働基準監督署を中心に、労働災害防止対策・健康確保対策を推進している。

① 第 14 次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

「福井労働局 14 次防のポイント」を作成し、局署において、あらゆる説明・会議等の機会を通じて配付・周知している。**【資料 9 参照】**

ア 福井県における労働災害発生状況(9 月末)は、下記(ア)のとおり、昨年同期に比べて死亡者数、死傷者数は共に減少しているが、業種別にみると、建設業で 81 人の方が被災しており、昨年同期比で 9 人(12.5%)の増加となっている。**【資料 10 参照】**

(ア) 福井県内の労働災害発生状況(令和 6 年 9 月末)(コロナ関連含まず。以下同じ)。

労働災害による死傷者数 : 511 人(前年同月比 ▲101 人、▲16.5%)

(休業 4 日以上(以下同じ))

労働災害による死亡者数 : 5 人(前年同期比 ▲5 人、▲50.0%)

◆業種別の発生状況

製造業	… 112 人(前年同月比 ▲44 人、▲28.2%)
建設業	… 81 人( " +9 人、+12.5%)
道路貨物運送業	… 62 人( " ▲9 人、▲12.7%)
第三次産業	… 232 人( " ▲66 人、▲22.1%)

◆型別の発生状況

転倒	…	176 人	(前年同月比 ▲39 人、▲18.1%)
墜落・転落	…	84 人	( “ ▲12 人、▲12.5%)
はさまれ・巻き込まれ	…	61 人	( “ ▲10 人、▲14.1%)
動作の反動・無理な動作	…	38 人	( “ ▲19 人、▲33.3%)

イ 第 14 次労働災害防止計画で最終的に目指す結果（目標）に対する、現時点での労働災害発生状況

【目標 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。

→ 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  
（※ 1… 14 次防期間中：9+8+7+6+5=35 人）

<目標 1 に対する状況>

2024 年 9 月時点で、14 次防期間中の死亡者数は合計 15 人となっており、2024 年末時点での目標数である 17 人（=9+8 人）を下回っている。

【目標 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。

→ 2027 年末での休業 4 日以上の労働災害による死傷者数を 924 人以下とする。

<目標 2 に対する状況>

2023 年の死傷者数は 920 人で、2024 年 9 月末時点での死傷者数は 511 人（前年同月比 ▲101 人、▲16.5%）となっており、目標達成可能な水準にある。

- ② 事業者の自主的な安全衛生活動の促進に向けた「年間安全衛生管理活動計画」の作成指導及び「労働災害の動向」の作成・配付
- ③ 全国安全週間中（7 月）における安全衛生表彰式、労働局長パトロールの実施等による安全意識の啓発

全国安全週間中の労働局長パトロール（足羽川ダム建設工事）



- ④ 福井県小売業 SAFE 協議会では、安全衛生管理の好事例等を協議会構成員で共有することを目的に、7 月、協議会構成員の企業の協力によりホームセンターでの安全パトロールを実施。また、パトロール実施の際には取材にも応じ、管内の安全衛生に対する機運醸成を図った。

ホームセンター（福井市内）での安全パトロール



- ⑤ 福井県介護施設 SAFE 協議会では、7月に協議会を開催し、今年度中に協議会構成員等を対象に研修会を予定している。
- ⑥ 建設業における死亡災害の多発傾向を踏まえた臨検監督等の強化（9～10月）
- ⑦ 14次防期間中において、10人以上の事業場でのメンタルヘルス対策の取組定着に向けた個別指導の実施
- ⑧ 局署において、関係団体との連携等により、新たな化学物質に係る労働安全衛生関係法令・改正石綿障害予防規則について説明会を実施
- ⑨ 令和7年1月、「労働者死傷病報告」の報告事項が改正され、電子申請による報告が原則義務化されること等の周知 **【資料11参照】**
- ⑩ 上記のほか、各種安全衛生対策に係るガイドライン・マニュアル等に係るパンフレットを、適宜配付し周知

(4) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進

- ① 原子力施設への臨検監督等の実施による、関係請負人を含めた被ばく管理の徹底のほか、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
- ② 各原子力施設の所長等で構成する、(公社)福井県労働基準協会嶺南支部 原子力部会（5月開催）に労働局長等の関係職員が出席し、新たな化学物質規制及びエイジフレンドリーガイドラインの周知のほか、県内の労働災害発生状況を踏まえた取組の実施について要請するとともに、各施設の取組状況を把握

(5) 治療と仕事の両立支援

- ① 治療と仕事の両立支援に関する取組の推進

ア 福井県地域両立支援チームの運営を通じた周知・啓発

- (ア) 会議開催 10月
- (イ) チームメンバー

連合福井、福井県経営者協会、福井県医師会、がん拠点病院等、福井県医療ソーシャルワーカー協会、日本産業カウンセラー協会、日本キャリア開発協会、福井県社会保険労務士会、福井産業保健総合支援センター、ふくい働き方改革推進支援センター、福井県、福井労働局

- (ウ) 取組内容

「福井県 がん等の治療と仕事の両立支援セミナー」（令和7年1月27日（月））の開催等

- イ その他の取組

- (ア) あらゆる機会を通じた周知

医師会産業医研修（3回）、産業保健支援センター産業医研修（2回）、福井大学医学部講習会等あらゆる機会を通じて周知

- (イ) 取組事例の収集

厚生労働省が開催する「治療と仕事の両立支援シンポジウム・セミナー」での取組事例

セミナーリーフレット（昨年度）





発表候補、及び、ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」の掲載の取組事例候補として、関西電力（株）原子力事業本部の取組事例を聴取（7月）。

## ② 治療の状況に応じた就労支援

がん診療連携拠点病院との連携による長期療養者の状況に応じたハローワークの就労支援実施状況

- ◇ 支援対象者 66人（前年同期 61人）
- ◇ 就職者 50人（前年同期 48人）
- ◇ 就職率 75.8%（前年同期 78.7%）

## （6）迅速かつ適正な労災保険の給付

複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）については、令和6年度は、9月末までに11件の請求があり、これは前年同月とほぼ同水準となっており、迅速かつ公正な事務処理に取り組んでいる。

また、アスベスト（石綿）による疾病を発症された方々が、隙間なく石綿関連疾患への補償・救済制度をご利用いただけるよう、当局HPに石綿補償（救済）制度に係る専用ページを引き続き掲載し、各制度をわかりやすくまとめたリーフレットを公表している。【資料12参照】

## 5 多様な働き方、働き方・休み方改革

### （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

- ◇ 人材確保等支援助成金（テレワークコース）申請件数 0件（前年同期0件）

### （2）勤務間インターバル制度導入促進

- ◇ 働き方改革推進支援センターでの周知及び働き方・休み方改善コンサルタント等が管内企業を訪問し、勤務間インターバルの導入を促すとともに助成金の利用を促進する。
- ◇ 働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバルコース）申請件数 0件（前年同期2件）

### （3）年次有給休暇の取得促進に向けた支援の実施

- ◇ 労働時間等設定改善に係る企業への指導
- ◇ 企業への個別訪問によるコンサルティング（運送業、建設業を中心に実施）  
ワークショップを今後開催予定（前年同期0回）
- ◇ 年次有給休暇の取得促進に向けた周知広報  
10月の年次有給休暇取得促進期間 事業主、各種団体等（192か所）に対しリーフレット、ポスターを郵送。福井労働局ホームページ、公式Xを活用した周知。
- ◇ 働き方改革推進支援助成金申請件数  
業種別課題対応コース 11件（前年同期3件）  
労働時間短縮・年休促進支援コース 29件（前年同期37件）  
団体推進コース 3件（前年同期3件）

### （4）地方版政労使会議の開催について

下半期に開催予定

### （5）ふくい働き方改革推進支援センターの活動状況

- ◇ 相談件数 44件（前年同期64件）
- ◇ 訪問コンサルティング 229件（前年同期221件）
- ◇ セミナー34回（前年同期29回）

## 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

#### ① 70歳までの就業機会確保等に向けた取組

70歳までの就業機会の確保に向けた環境整備等を推進するため、労働局が企業に対して令和6年6月1日現在の高年齢者雇用状況等報告の提出を依頼する際、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構福井支部が実施している、企業に対する70歳雇用推進プランナーの派遣や65歳超雇用推進助成金に関する周知用リーフレットを同封するなど、制度利用の周知・促進を図った。

なお、高年齢者雇用状況等報告の集計結果については、本年12月に公表予定。

#### ② ハローワークにおけるマッチング支援

各ハローワークにおいて、高年齢者(特に65歳以上)の就職促進を図るとともに、特にハローワーク福井及び武生に設置している「生涯現役支援窓口」において、高年齢者の再就職支援を重点的に実施した。

- ◇ 生涯現役支援窓口における65歳以上の支援対象者の就職率 88.8% (前年同期 87.7%)
- ◇ 同窓口における65歳以上の支援対象者の就職件数 150件 (前年同期 143件)

#### ③ 地域における多様な就業機会の確保

労働局と県内15市町のシルバー人材センターが行う事業との連携により、高年齢者の多様な就業機会の確保を図った。

また、ハローワーク福井において、福井市シルバー人材センター職員による相談会を毎週月曜日に実施した。

### (2) 障害者の就労促進

#### 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

##### ● 法定雇用率未達成企業に対する訪問等による指導の実施

- ◇ 令和5年6月1日調査における雇用率達成企業割合 60.1% (令和4年 58.2%)
- 令和6年6月1日現在の雇用率達成企業割合については、本年12月に公表予定。

##### ● 企業向けチーム支援(※1)の実施

- ◇ 雇入れ支援 36社 (前年同期 31社)

(※1) 障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ人企業等に対して、関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成し、企業のニーズに合わせた支援メニューを作成の上、準備段階から採用後の定着支援まで企業の障害者雇用を支援する取組。

#### ② 改正障害者雇用促進法の円滑な施行【資料13参照】

- ◇ 事業主向けのセミナー開催による周知  
(8月28日、9月25日に開催)
- ◇ ホームページによる周知や障害者雇用義務事業所へ制度案内を送付(838社に送付)



#### 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

- ◇ 障害者の就職件数 587件 (前年同期 611件)
- ◇ 関係機関と連携したチーム支援(※2)による就職率 50.5% (前年同期 47.6%)
- ◇ 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座(※3)」  
実施回数 5回 受講者数 147人 (前年同期 実施回数 6回 受講者数 144人)

(※2) 求職者に対して障害者一人ひとりの課題に対応するため関係機関がチームを組んで情報共有しながら就職準備から職場定着までの支援を実施する取組。

(※3) 一般の従業員を主な対象に、精神障害者や発達障害者に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）になっていただくことを目的とした講座。

④ 公務部門における障害者の雇用促進、定着支援

- ◇ 公的機関を対象とした「障害者雇用のためのセミナー」を6月4日に開催  
参加機関 16 機関・19 人（前年同期 18 機関・20 人）

(3) 外国人に対する支援

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

新たに外国人労働者を雇い入れた事業所をはじめ、技能実習生や在留資格「特定技能」を雇用する事業所を中心に、事業所訪問による助言・指導を実施した。

また、外国人雇用管理セミナーを9月18日に開催し（115人出席）、外国人雇用管理指針や雇用状況届出制度等について説明するなど、適正な雇用管理及び労働条件の確保を図った。

- ◇ ハローワークによる事業所訪問等指導件数 55 件（前年同期 79 件）



② 外国人求職者に対する就職支援

外国人等が多く定住する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」に通訳員を配置し、きめ細かな相談支援を実施した。

- ◇ 外国人雇用サービスコーナーにおける就職件数 86 件（前年同期 55 件）  
相談件数 1,049 件（前年同期 1,394 件）

## 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

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

7月17日に「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」第9回会議を、労働局及び県が共催し、構成員である経済・労働団体、支援機関が参集の上、それぞれの機関から令和5年度の取組やKPIの進捗状況を確認し、最終年度である令和6年度の取組等について協議を実施。



② ハローワークの専門窓口における正社員就職の支援

● 就職氷河期世代の就職等の支援

- ◇ 正社員就職応援コーナーを中心とした、ハローワークの紹介による就職氷河期世代正社員就職件数 709 件（前年同期 909 件）
- ◇ 就職氷河期世代歓迎等求人受理人数 1,558 人（前年同期 1,257 人）
- ◇ 専門窓口におけるチーム支援対象者数 120 人（前年同期 69 人）

③ 長期にわたり無業の状態にある方に対する支援

労働局・ハローワークとふくい若者サポートステーション（厚生労働省委託事業）が連携を一層強化し、長期無業により、働くことへの準備ができていない方や悩みがある方に対し、キャリアコンサルタントによる相談、個人の状況にあった自己理解やコミュニケーション・ビジネスマナー講座、作業体験及び企業見学等の各種プログラムなど、就職氷河期世代の一般就労に向けた支援を実施。

(2) 新規卒者等への就職支援

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

- 福井新卒応援ハローワークを中心とした就職支援ナビゲーターによる就職支援

◇ 正社員就職件数 492件（前年同期 608件）

- 就職面接会等の実施状況

◇ 高校生向け説明会「高校生サマー求人企業説明会」（7月6・7・13日開催、県内6会場）

参加企業数 539社

参加者数 2,939人（高校生 1,451人 保護者等 1,488人）



② ユースエール認定企業制度の積極的な周知・広報

- ユースエール認定企業の状況

◇ 令和6年度認定企業数 5件（前年同期 2件） 認定企業数 19件

## 8 労働保険未手続事業の解消と収納率の向上

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

◇ 保険関係新規成立件数 年間目標値 400件  
(未手続事業把握件数の内) 9月末実績 174件（達成率 43.5%。前年同期比+3件）

(2) 収納未済歳入額の縮減状況

◇ 滞納実施計画重点事業場 50件

9月末実績 32件（達成率 64.0%）

(内訳) 計画的分割納付中..... 25件

債務承認..... 6件

破産手続に対する交付要求... 1件

◇ 滞納事業場臨戸数 年間目標値 855回以上

9月末実績 511回（達成率 59.76%。前年同期比+103回）

◇ 保険料徴収決定額及び収納額（本省機械処理状況）

徴収決定額 9月末実績 20,829,221千円

収納額 9月末実績 9,362,890千円

収納率 44.95%

(全国平均 44.08%)





# 最低賃金引上げの支援策



～最低賃金改定前の申請をご検討ください～

## 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った**中小企業に、その費用の一部を助成します。  
中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30万円～130万円
45円コース	45万円～180万円
60円コース	60万円～300万円
90円コース	90万円～600万円

### 活用例

30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5名の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

### 活用のポイント

#### 賃上げ + 設備投資

- ・ 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画を作成
- ・ 中小企業が利用できる
- ・ 助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決まる
- ・ 設備投資等は、交付決定を受けた後

業務改善助成金

検索



## キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者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。  
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

3%以上5%未満増額改定した場合	5万円
5%以上増額改定した場合	6万5,000円

1人当たりの助成額（大企業の場合は2/3）  
1事業所あたりの上限は100人分

### 活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10名の有期雇用労働者の賃上げを実施した場合、65万円支給されます。

### 活用のポイント

#### 賃上げ

- ・ 賃金規定等の改定キャリアアップ計画を作成
- ・ 中小企業と大企業が利用できる
- ・ 助成額は、1人当たり定額
- ・ 最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も助成対象

キャリアアップ助成金

検索



必ずチェック!

最低賃金!

働く人と雇う人のための  
ルールです!

## 福井県 最低賃金

令和6年

10月5日から

時間額

984円

前年比

53円  
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで  
確認

最低賃金に  
関する  
特設サイト



最低賃金 特設サイト  検索

最低賃金に関する  
お問い合わせは  
福井労働局または  
最寄りの労働基準監督署へ



福井労働局  検索

賃金引上げ  
特設ページ

賃金引上げに向けた  
支援策等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ  検索

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善  
助成金 最大  
600万円を  
助成





# 「最低賃金制度」は、働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことです！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。

## 確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

### 1 時間給の場合

$$\text{時間給 (円)} \geq \text{最低賃金額 (時間額) (円)}$$

### 2 日給の場合

$$\text{日給 (円)} \div \text{1日の平均所定労働時間 (時間)} = \text{時間額 (円)} \geq \text{最低賃金額 (時間額) (円)}$$

### 3 月給の場合

$$\text{月給 (円)} \div \text{1か月の平均所定労働時間 (時間)} = \text{時間額 (円)} \geq \text{最低賃金額 (時間額) (円)}$$

### 4 上記 1, 2, 3 が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精進手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

## 使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の地域の最低賃金をチェックしましょう！

### 中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

## 業務改善助成金

最大 600万円を助成

業務改善助成金  
コールセンター

☎ 0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



### 支給の要件

1



事業場内最低賃金の引上げ

2



引上げ後の賃金額の支払い

3



生産性向上に資する機器・設備などを導入

4



解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない

設備投資等に要した費用の一部を助成

### 助成金支給までの流れ

1



交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出



2



交付決定後、提出した計画に沿って事業実施

3



実施結果報告書・支給申請書を労働局に提出



4



支給

専門家による無料相談を実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む事業者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)  
この印刷物は、目録裏面に貼付してリサイクルできます。



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



キャリアアップ

①手当等支給メニュー

②労働時間延長メニュー

③併用メニュー

※1年目に①の取組を行い、  
2年目に②の取組を行う場合

#### 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、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。

#### 「社会保険適用時処遇改善コース」

おすすめ!

### 1 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	申請時期	1人当たり助成額
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 <b>10万円×2回</b> (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 <b>10万円×2回</b> (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 <b>10万円</b> (大企業は7.5万円)

#### 「社会保険適用時処遇改善コース」

おすすめ!

### 2 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!



	週所定労働時間の延長	賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	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 <b>30万円</b> (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満	5%以上		
③	2時間以上 3時間未満	10%以上		
④	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。



## 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

### 3 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。

基本給をアップする場合、労働時間の延長を組め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!

- 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。

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

### 4 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。

	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

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16万円)
「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)

#### 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

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!



#### 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。

☎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](#)



# 人材育成に必要な経費を 助成します！！

▼こんなことにお困りではありませんか？▼



人材育成を推進したいが、  
費用がかかる…

外部研修を受講させているが  
負担が少しでも軽くなれば…

## 人材開発支援助成金を活用すると…

訓練経費と訓練中の  
賃金について助成を  
受けることができた！

会社の生産性の向上、  
社員の待遇改善に  
繋がった！



※助成金の詳細については  
裏面をご覧ください



## 人材開発支援助成金の制度概要

雇用保険被保険者に対して、職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、事前に作成した計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練中の賃金や訓練にかかった経費の一部を助成します。（要件を満たした場合、社内研修も助成の対象となります）

▼人材開発支援助成金の申請数が多いコース・メニュー▼

### 人材育成支援コース

#### 人材育成訓練

10時間以上のOFF-JTから申請ができます。幅広い訓練に利用可能です。

【申請のあった主な訓練】

- ・フォークリフト技能講習
- ・自動車学校（中型、大型、2種）
- ・介護実務者研修 etc...

【経費助成】

45%（大企業30%）

【賃金助成】

1人1時間あたり

760円（大企業380円）

### 人への投資促進コース

#### 定額制訓練

定額受け放題研修サービス（サブスクリプション）を利用する事業主への助成です（経費助成のみ）。

【定額制訓練のメリット】

- ・eラーニングを利用した訓練であり隙間時間を活用できる
- ・新入社員研修に活用できる
- ・幅広い社員それぞれに合った研修を選択できる

【経費助成】

60%（大企業45%）

### 事業展開等リスティング支援コース

- ①事業展開を行うにあたり必要な訓練
- ②事業内のデジタル・DX化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるために必要となる訓練

上記の目的で実施する訓練の場合は、「人材育成訓練」や「定額制訓練」より高額で助成を行うコースです。（※定額制訓練の場合は経費助成のみ）

【経費助成】

75%（大企業60%）

【賃金助成】

1人1時間あたり

960円（大企業480円）

#### 【申請に関する注意点】

- ・訓練開始の1か月前までに、**職業訓練実施計画届**の提出が必要です
- ・訓練内容、実施方法によっては対象とならないものがあります
- ・人材開発支援助成金には細かな要件や提出期限があるため、ご不明な点がある場合は早めの相談をお願いします

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。福井労働局助成金センター（0776-22-2683）へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索



## 令和6年4月から、雇用調整助成金の制度が変わります。

雇用調整助成金は、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」という。）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。在職者によるリ・スキリングを強化する観点から、令和6年4月より、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう、次の見直しを行います。

## 助成率と教育訓練加算の見直し

## 令和6年4月1日以降に開始する対象期間から適用

※令和6年3月31日以前に対象期間を開始していた事業主、令和6年能登半島地震に伴う特例を利用する事業主には適用しません。

支給日数（※1）と教育訓練実施率（※2）により、助成率と教育訓練加算額を見直します。

## 見直し前

企業規模	助成率	教育訓練加算額
中小企業	2 / 3	1,200円
大企業	1 / 2	

## 見直し後

累計の支給日数が30日に達した判定基礎期間までは、見直し前と同様です。

累計の支給日数が30日に達した判定基礎期間の次の判定基礎期間からは次のとおりです。

教育訓練実施率	企業規模	助成率	教育訓練加算額
1/10未満	中小企業	1 / 2	1,200円
	大企業	1 / 4	
1/10以上 1/5 未満	中小企業	2 / 3	
	大企業	1 / 2	
1/5 以上	中小企業	2 / 3	1,800円
	大企業	1 / 2	

※1 1の判定基礎期間の休業等の延日数を対象労働者数で除した数

※2 休業等の延日数のうち、教育訓練を実施した日数の割合

> 裏面につづく



## 支給対象となる教育訓練の見直し

### 令和6年4月1日以降の日を初日とする判定基礎期間から適用

※ 令和6年3月31日以前に対象期間を開始していた事業主や、令和6年能登半島地震に伴う特例を利用する事業主にも適用します。

#### 支給対象となり得る教育訓練の例

雇用調整助成金の支給対象となる教育訓練の要件を再整理します。職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的とするものであり、例えば次のようなものが助成対象となり得ます。

#### 事業所内で実施するもの

- ・ 事業所内で経験等を有する者が講師役となり、休業の対象となっており生産活動を停止している工場のラインを活用して、安全に作業が行えているかの確認、生産性を向上するための講習（業務プロセスの改善等）等を実施するもの（通常の事業活動と区別して行われており、教育訓練の成果物を販売等することにより利益を得るものでないものに限る）
- ・ 事業所内に外部講師を招き、講習等を実施するもの（例：業務改善のためのノウハウ（業務の棚卸しや改善方策の検討の仕方）、マネジメント研修、ビジネススキル研修（プレゼンテーション、問題解決手法）等）

#### 事業所外で実施するもの

- ・ 官公庁や地域において産業や中小企業を支援する機関等が実施する講習等（講演が実施されない関係者の意見交換会やイベント等を除く）
  - ・ 業務で必要となる免許・資格等の取得や更新のための講習・訓練など、教育訓練機関等が行う訓練・セミナー等
- ※ 教育訓練を事業主以外のものが実施する場合は、支給申請時に様式第13号「雇用調整助成金支給申請合意書」の提出が必要になります。

#### 支給対象とならない教育訓練

次に該当する教育訓練は、支給対象となりません。

1. 職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの
2. 職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの（法令の遵守のために必要な知識の習得を目的とするものは除く）
3. 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの（イベント、懇親会 等）
4. 通常の生産・事業活動と区別がつかないもの（自社の商品知識研修、QCサークル 等）
5. 教育訓練の実施状況が確認できないもの（自習やビデオ等の視聴 等）
6. 新たに雇い入れた者に実施されるもの（新規採用者を対象とする入社時研修 等）
7. 法令で講習の受講が義務づけられているもの（労働者が資格の取得・更新するための法定講習等である場合を除く）
8. 教育訓練実施時間中に業務が行われるもの（教育訓練の時間と区別可能な形で行われる場合を除く）
9. 教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験又は経歴を有する指導員又は講師により行われえないもの
10. 再就職の準備を目的とするもの
11. 過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの
12. 海外で実施するもの
13. 技能実習生に実施するもの

## 福井労働局管内のハローワークの主要指標の実績と総合評価結果

- ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度より「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」を実施しています。
- 業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じて相対評価等を実施しています。
- 福井労働局管内の各ハローワークの令和5年度の主要指標（就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数）の実績は、以下のとおりです。

ハローワーク	①就職件数（※1） （一般）		②充足件数（※2） （一般）		③雇用保険受給者の 早期再就職件数（※3）		令和5年度 総合評価 結果
	目標	5年度実績	目標	5年度実績	目標	5年度実績	
福井	5,578	5,239	5,917	5,795	1,496	1,506	良好な結果
武生	2,940	2,953	2,663	2,597	849	882	良好な結果
大野	1,062	1,069	849	872	256	269	良好な結果
三国	1,462	1,453	1,548	1,409	437	420	標準的な結果
敦賀	1,437	1,254	1,303	1,160	384	339	良好な成果
小浜	940	944	848	853	227	198	良好な結果
福井労働局	13,419	12,912	13,128	12,686	3,649	3,614	—

※1 就職件数(一般)は、ハローワークの職業紹介(オンラインハローワーク紹介を含む)により一般就職した件数です。

※2 充足件数(一般)は、ハローワークの一般求人(受理地ベース)の充足件数(オンラインハローワーク紹介及びオンライン自主応募による充足を含む)です。

※3 雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数です。



# 令和6年度 福井労働局管内のハローワークのマッチング機能に関する業務目標

- ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度より「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」を実施。
- 令和6年度における福井労働局管内の各ハローワークのマッチング機能に関する業務目標は、以下のとおりです。

## 【主要指標】 マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標

	福井所	武生所	大野所	三国所	敦賀所	小浜所	労働局計
就職件数（一般）※1	5,407 件	2,858 件	1,055 件	1,455 件	1,355 件	911 件	13,041 件
充足件数（一般）※2	5,799 件	2,570 件	844 件	1,425 件	1,189 件	842 件	12,669 件
雇用保険受給者の 早期再就職割合 ※3	43.0 %	41.1 %	42.9 %	43.9 %	38.7 %	36.0 %	41.7 %

- ※1 就職件数(一般)は、ハローワークの職業紹介(オンラインハローワーク紹介を含む)により一般就職した件数です。
- ※2 充足件数(一般)は、ハローワークの一般求人(受理地ベース)の充足件数(オンラインハンパワーク紹介及びオンライン自主応募の充足を含む)です。
- ※3 雇用保険受給者の早期再就職割合は、基本手当の所定給付日数を3分の2以上残して早期に再就職する割合です。

## 【主要指標】 目標達成に向けた具体的な取組内容

就職件数（一般）	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当者制によるきめ細やかな職業相談および的確なマッチングの強化</li> <li>求職者のニーズに合った求人にかかるとのミニ面接会や企業見学会の実施</li> <li>面接対策のための応募書類の添削や模擬面接の実施</li> </ul>
充足件数（一般）	<ul style="list-style-type: none"> <li>早期求人充足を図るための求人充足会議の定期的な開催</li> <li>効果的な事業所PRのためのマイページを活用した事業所画像情報登録の推進</li> <li>求人担当者制による積極的なマッチングおよび求職者ニーズを踏まえた求人条件緩和の促進</li> </ul>
雇用保険受給者の 早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>求職申込時または初回認定日までの早期マッチング・求人情報提供の実施</li> <li>初回講習会での再就職手当制度および就職支援サービスメニューの説明</li> <li>就職意欲の喚起を図るための就職支援セミナーの参加促進</li> </ul>



**【補助指標】** ハローワーク利用者に対し「満足度調査」を行い、マッチング業務の質を測定する指標

	福井所	武生所	大野所	三国所	敦賀所	小浜所	労働局計
満足度（求人者）	90.0 %	90.0 %	90.0 %	90.0 %	90.0 %	90.0 %	90.0 %
満足度（求職者）	95.0 %	95.0 %	95.0 %	95.0 %	95.0 %	95.0 %	95.0 %

**【所重点指標】** 地域の課題を踏まえ、ハローワークごとに重点的に推進する業務を選択し取組む業務指標

	福井所	武生所	大野所	三国所	敦賀所	小浜所	労働局計
生活保護受給者等の就職率	—	68.1 %	—	68.1 %	68.1 %	—	68.1 %
障害者の就職件数	418 件	—	—	—	—	—	1,108 件
新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者（既卒者含む）の正社員就職件数	—	—	71 件	—	—	—	1,078 件
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35～54歳）の不安定就労者・無業者の件数	—	—	—	—	—	—	1,439 件
わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合	—	71.0 %	—	—	—	—	71.0 %
公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	208 件	—	—	—	—	20 件	563 件
マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	—	—	—	—	—	—	95.9 %
人材不足分野の就職件数	1,195 件	663 件	244 件	263 件	274 件	184 件	2,823 件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4 %	—	—	—	—	—	83.4 %

※濃く色づけした項目は、各定所において特に重点的に取組む業務指標です。



## 令和6年度 自治体との雇用対策協定に基づく事業計画一覧

福井労働局

地方自治体名	協定締結日	令和6年度事業計画の主な取組事項
福井県	H27.11.30	1 移住・定住の促進 2 若者の活躍促進 3 女性の活躍推進 4 人材確保対策の推進 5 就職氷河期世代、非正規雇用労働者に対する雇用対策 6 障害者・長期療養者等の就労促進 7 高齢者の活躍推進 8 ハートレーニング(公的職業訓練)を活用した活躍推進 9 生活保護受給者等に対する就労支援 10 外国人材受入れの環境整備等
福井市	H28.2.10	1 企業の人材確保対策・若者の就職支援 2 多様な人材等の活躍促進 3 生活保護受給者等への就労支援 4 県内外からの立地企業支援 5 雇用統計情報の共有及び活用・各種雇用施策情報の周知・広報
敦賀市	H28.5.10	1 産業振興の充実による生産年齢人口の維持 2 子育て支援の充実による年少人口の維持 3 人材育成の充実による若年世代の流出抑制
小浜市	H28.9.14	1 企業誘致、新規創業による雇用創出 2 新規学卒者の地元就職率の向上 3 人口の社会減少をくい止める 4 移住・定住を促進する
大野市	H27.12.17	1 U・Iターンの促進 2 地域産業発展のための支援
勝山市	H27.11.24	1 U・Iターンの促進 2 子育てしながら働く女性への支援 3 その他の取組(人材確保推進、就職氷河期世代の支援、外国人雇用対策等)
鯖江市	H28.2.15	1 学生等UIJターン就職促進対策 2 女性の雇用機会の確保と子育てしながら働く女性への支援 3 地域振興を図るための若年労働力確保の支援 4 産業雇用情報の共有
あわら市	H28.3.15	1 UIJターン就職の促進 2 若者・子育て世代の就職促進 3 産業振興に伴う雇用創出と人材確保
越前市	H28.2.18	1 生産年齢人口の確保 2 UIJターンの支援 3 交流・関係人口の拡大とイメージアップ 4 福祉雇用の取組み
坂井市	H28.3.4	1 U・I・Jターンの就職促進 2 若年者の就職促進 3 女性の雇用対策の推進 4 地域産業の雇用対策の推進 5 特別連携事業
永平寺町	H28.7.8	1 子育て支援サービスのさらなる充実による女性の就業率増加の推進 2 教育・学術研究機関をはじめとした多様な地域資源を積極的に活用した新たな安定雇用機会の創出 3 雇用統計情報の共有及び活用
越前町	H28.1.26	1 UIJターンの就職促進 2 若年者の就職促進 3 産業振興と雇用創出・雇用確保 4 障害者雇用の促進
若狭町	H28.11.11	1 次世代の定住促進 2 若い世代が住みたくなる地域づくり

# 「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 ～

### ○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とせず、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。

### ○計画の目標

○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。

○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。

### ○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り患によるものを除いた件数での比較。

福井労働局14次防の

詳細はこちら



## ○重点事項ごとの具体的取組のポイント

### 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

- ・安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備を図る（安全衛生に取り組むことによる経営や人材確保・育成の観点からの実利的なメリット等について周知）。
- ・労働安全衛生におけるDXの推進を図る（ウェアラブル端末等の新技術の有効性が厚生労働省より示された際には、その周知・啓発）。等

☆印は重点事項のうち、アウトブット・アウトカム指標を定めたもの。

### 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（☆）

- ・中高年齢の女性労働者に多い転倒災害の発生状況の周知や第三次産業の業界の実態に即した基本的労働災害防止対策の啓発ツール等が厚生労働省より示された際には、周知・啓発を行う。
- ・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）等の腰痛の予防対策の普及を図る。
- ・労働災害の防止に積極的に取り組む県内事業場のほか、福井県、関係団体等を構成員として設置した「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、小売業及び介護施設における安全衛生に対する機運の醸成を図る。等

### 高齢労働者の労働災害防止対策の推進（☆）

- ・「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）」に基づく対策の促進を図る。等

### 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進（☆）

- ・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る。等

### 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

- ・請負人や同じ場所で行う労働者以外の方に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることが事業者に義務付けられることとする内容に改正され令和5年4月1日から施行となることから、当該改正省令に基づき、関係請負人等に対しても、労働者と同等の保護措置を講じる。等

### 業種別の労働災害防止対策の推進（☆）

- ・建設業については、墜落・転落災害の防止の取り組みにあわせて、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
- ・製造業については、はさまれ・巻き込まれなどによる危険性の高い機械等については、製造者、使用者それぞれにおいてリスクアセスメントを実施し、安全な使用の徹底を図る。
- ・陸上貨物運送業等の事業場（荷主となる事業場を含む）に対して、「荷役作業における安全ガイドライン」の周知徹底を図る。
- ・「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」等について、労働者への周知や理解の促進を図る。等

### 労働者の健康確保対策の推進（☆）

- ・メンタルヘルス対策・過重労働対策・産業保健活動の推進を図る。等



### 化学物質等による健康障害防止対策の推進（☆）

- ・新たな化学物質規制の導入に伴う「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第91号）」等の関係省令、告示等について関係者への周知徹底を図る。
- ・石綿、粉じんによる健康障害防止対策の推進を図る。
- ・熱中症、騒音による健康障害防止対策の推進を図る。
- ・電離放射線による健康障害防止対策の推進を図る。等

### 原子力発電所等に対する労働災害防止対策の推進

- ・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る。
- ・原子力施設における新規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の徹底を図る。等

## 〇アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標	アウトカム指標
<b>(ア) 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</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。</li><li>・卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。</li><li>・卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。（再掲）</li><li>・介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率（50歳～59歳；男性0.586% 女性1.103% 等（詳細版参照））を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。</li><li>・転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。</li><li>・増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年（0.233%）と比較して2027年までに減少させる。</li></ul>
<b>(イ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率（1.836%）を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。</li></ul>
<b>(ウ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・母国語に翻訳された教材や規程賞教材を用いる等外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年までに50%以上とする。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・外国人労働者の死傷年千人率（0.005%）を2027年までに労働者全体の平均以下とする。</li></ul>



## アウトプット指標

## アウトカム指標

### (工) 業種別の労働災害防止対策の推進

- ・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組み建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。
- ・機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組み製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。
- ・「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置を実施する陸上貨物運送業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする。

- ・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする。

### (オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。
- ・メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする
- ・使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする

### (カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・（労働安全衛生）法第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。
- ・法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・熱中症災害防止のために暑さ指数を把握して活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。

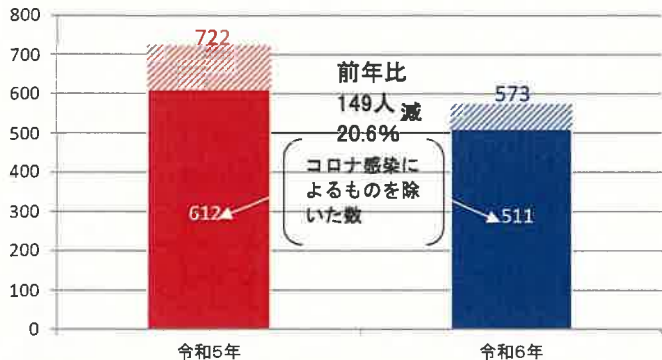
※当期計画期間中の総数を前期の同計画期間中の総数で除したものの



# 福井労働局 令和6年労働災害発生状況

<令和6年9月末速報値>

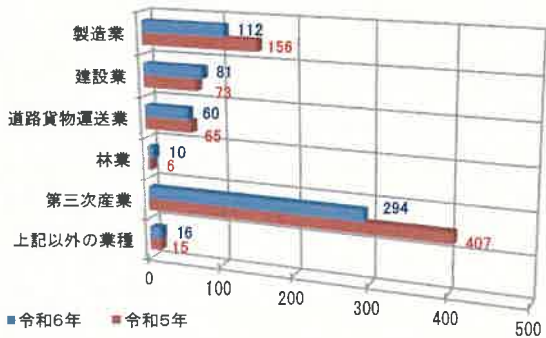
## 全業種



## 年齢別



## 業種別



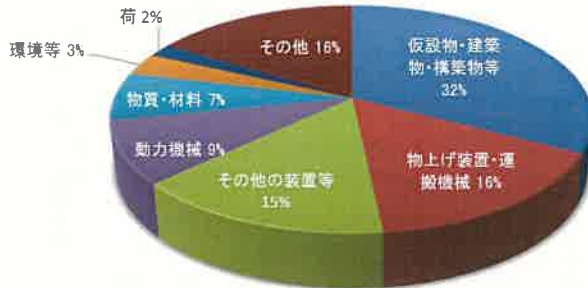
## 死亡災害発生状況



## 事故の型別



## 起因物別



### 災害動向のポイント

建設業、林業において前年同時期より増加している。  
事故の型別では転倒災害が31%、起因物別では仮設物・建築物・構築物32%と多発している。

令和6年労働災害発生状況（9月末速報値）

福井労働局

業種	年	合計（コロナ感染含む）				前年同月比			合計（コロナ感染含まず）				前年同月比（コロナ感染含まず）		
		令和6年		令和5年		死亡	休業	増減率	令和6年		令和5年		死亡	休業	増減率
合計		5	573	10	722	-5	-149	-20.6%	5	511	10	612	-5	-101	-16.5%
製造業	食料品製造	1	12		21	1	-9	-42.9%	1	12		21	1	-9	-42.9%
	繊維工業		11		26		-15	-57.7%		11		26		-15	-57.7%
	衣服その他の繊維		5				5			5				5	
	木材・木製品		5	2	8	-2	-3	-37.5%		5	2	8	-2	-3	-37.5%
	家具・装備品		3		5		-2	-40.0%		3		5		-2	-40.0%
	パルプ等		4		9		-5	-55.6%		4		9		-5	-55.6%
	印刷・製本		3				3			3				3	
	化学工業		14		16		-2	-12.5%		14		16		-2	-12.5%
	窯業土石		6		6					6		6			
	鉄鋼業		3		4		-1	-25.0%		3		4		-1	-25.0%
	非鉄金属		1	1	7	-1	-6	-85.7%		1	1	7	-1	-6	-85.7%
	金属製品		13		14		-1	-7.1%		13		14		-1	-7.1%
	一般機械器具		12		9		3	33.3%		12		9		3	33.3%
	電気機械器具		13		5		8	160.0%		13		5		8	160.0%
	輸送機械製造				4		-4	-100.0%				4		-4	-100.0%
	電気・ガス				1		-1	-100.0%				1		-1	-100.0%
	その他の製造		7		21		-14	-66.7%		7		21		-14	-66.7%
	小計		1	112	3	156	-2	-44	-28.2%	1	112	3	156	-2	-44
鉱業			2				2			2				2	
建設業	土木工事	1	25	2	27	-1	-2	-7.4%	1	25	2	27	-1	-2	-7.4%
	建築工事	1	42		29	1	13	44.8%	1	42		28	1	14	50.0%
	うち木造家屋建築		13		5		8	160.0%		13		5		8	160.0%
	その他の建設		14		17		-3	-17.6%		14		17		-3	-17.6%
	小計	2	81	2	73		8	11.0%	2	81	2	72		9	12.5%
運輸交通業	鉄道等		2				2			2				2	
	道路旅客				6		-6	-100.0%				6		-6	-100.0%
	道路貨物運送	1	60	4	65	-3	-5	-7.7%	1	60	4	65	-3	-5	-7.7%
	その他の運輸交通														
	小計	1	62	4	71	-3	-9	-12.7%	1	62	4	71	-3	-9	-12.7%
貨物取扱業	陸上貨物				1		-1	-100.0%				1		-1	-100.0%
	港湾運送業														
	小計				1		-1	-100.0%				1		-1	-100.0%
農林業	農業		8		4		4	100.0%		8		4		4	100.0%
	林業		10		6		4	66.7%		10		6		4	66.7%
	小計		18		10		8	80.0%		18		10		8	80.0%
畜産・水産業		4		4					4		4				
第三次産業※	商業		80		106		-26	-24.5%		80		105		-25	-23.8%
	うち小売業		60		80		-20	-25.0%		60		79		-19	-24.1%
	金融広告業		5		7		-2	-28.6%		5		7		-2	-28.6%
	映画・演劇業				1		-1	-100.0%				1		-1	-100.0%
	通信業		6		7		-1	-14.3%		6		7		-1	-14.3%
	教育研究		3		4		-1	-25.0%		3		4		-1	-25.0%
	保健衛生業		129		198		-69	-34.8%		67		92		-25	-27.2%
	うち社会福祉施設		69		118		-49	-41.5%		52		64		-12	-18.8%
	接客娯楽業		25		26		-1	-3.8%		25		26		-1	-3.8%
	うち飲食店		12		12					12		12			
	清掃・と畜	1	22	1	27		-5	-18.5%	1	22	1	27		-5	-18.5%
	うちビルメンテナンス業		10		13		-3	-23.1%		10		13		-3	-23.1%
	官公署														
	その他の事業		24		31		-7	-22.6%		24		29		-5	-17.2%
	小計	1	294	1	407		-113	-27.8%	1	232	1	298		-66	-22.1%

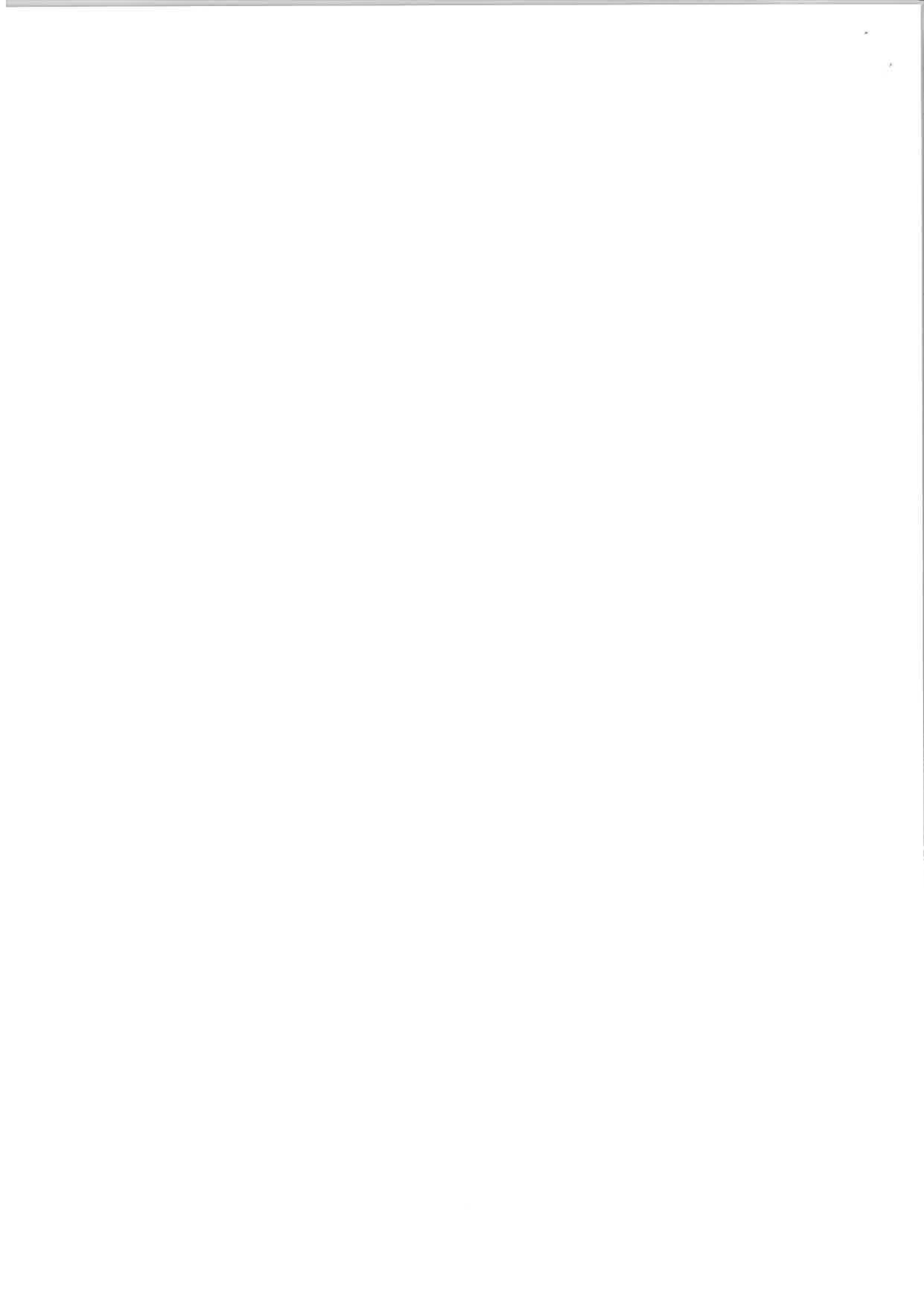
（注）「休業」は休業4日以上の死傷者数 「死亡」は死亡者数で「休業」の内数  
 ※第三次産業には運輸交通業及び貨物取扱業は含んでいません。



## 令和6年死亡災害発生状況（速報）

番号	発生日	業種	事故の型	起因物	年代	職種	発生状況
1	3月	その他の建築工事業	有害物等との接触	その他の危険物、有害物等	50代	解体工	解体工事現場において、高圧洗浄機を用いて建物の天井付近のウレタンを撤去する作業中、一酸化炭素中毒になった。
2	7月	一般貨物自動車運送業	交通事故（道路）	トラック	60代	運転者	高速道路のパーキングエリアにおいて、入口付近に駐車していた大型トラックに、被災者が運転していたトラックが追突して死亡したものの。
3	7月	産業廃棄物処理業	高温・低温の物との接触	高温・低温環境	40代	管理者	被災者は、夕方にごみ処理装置の修理作業を行った後、駐車場の自家用車内で休憩をとっていたが、翌朝に自家用車内で死亡している状態で発見されたもの。熱中症と推定される。
4	9月	水力発電所等建設工事業	はさまれ・巻き込まれ	その他の建設機械等	40代	作業員	コンクリートバケットの放出口内側の補修作業を行っていたところ、放出口が閉じ、胸背部を挟まれて死亡したものの。
5	9月	水産食品製造業	転倒	金属材料	70代	作業員	屋外に設置されたグリストラップの清掃作業中、グリストラップ内に転落して頭を下にした状態になり、溜まっていた排水により溺水したものの。

（令和6年9月末日現在 なお、昨年同時期 10人）



# 労働者死傷病報告の報告事項が改正され、 電子申請が義務化※されます

令和 7 年（2025 年）1 月 1 日施行

労働者が労働災害等により死亡し、又は休業したときには、事業者は所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出しなければなりません（労働安全衛生規則第97条）。

今般、労働者死傷病報告の報告事項について、災害発生状況をよりの確に把握すること等を目的として、以下のとおり改正します。

※ 経過措置として、当面の間、電子申請が困難な場合は書面による報告が可能です。

## 主な改正内容

これまで自由記載であった①、②、③、⑤について該当するコードから選択できるようになり、④については留意事項別に記入できるように記入欄が5分割されました。

The image shows a form titled '労働者死傷病報告' (Laborer Death, Injury, and Disease Report). It is divided into several sections, with callouts 1 through 5 highlighting specific areas of change:

- 1**: Points to the '事業の種類' (Type of Business) section, which is a grid for selecting industry codes.
- 2**: Points to the '被災者の職種' (Occupation of the Victim) section, which is a grid for selecting job codes.
- 3**: Points to the '傷病名及び傷病部位' (Name and Location of Injury/Disease) section, which is a grid for selecting injury codes.
- 4**: Points to the '災害発生状況及び原因' (Disaster Occurrence Status and Cause) section, which is a large text area divided into five columns for detailed reporting.
- 5**: Points to the '国籍・地域及び在留資格' (Nationality, Region, and Status of Residence) section, which is a grid for selecting these details.

### ①事業の種類

日本標準産業分類から該当する細分類項目を選択してください。  
(例) 製造業>食料品製造業>水産食料品製造業>水産缶詰・瓶詰製造業

### ②被災者の職種

日本標準職業分類から該当する小分類項目を選択してください。  
(例) 生産工程従事者>製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)>食料品製造従事者

### ③傷病名及び傷病部位

該当する傷病名及び傷病部位を選択してください。  
(例) 傷病名: 負傷>切断  
傷病部位: 頭部>鼻

### ④災害発生状況及び原因

5つの記入欄にそれぞれ記入してください。

### ⑤国籍・地域及び在留資格

該当する国籍・地域及び在留資格を選択してください。

※電子申請義務化に伴う略図の取扱いについて  
従前の手書きでの作成とは異なり、イラスト等の「略図」のデータを添付してください。「略図」を手書き等で作成後、携帯電話等で写真を撮ってそのデータを添付していただいても構いません。



電子申請に当たっては

# 労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷 に係る入力支援サービス

をご活用ください

電子申請に当たっては、【労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス】をご活用いただくことでスムーズに申請できます。



厚生労働省ポータルサイト「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」は、企業の皆様が所轄の労働基準監督署に行う届出の作成を支援します。

届出する帳票の作成・印刷のほか、ガイダンスに基づき入力した情報をe-Govを介して直接電子申請することが可能です。

また、入力した情報はお使いの端末に保存できますので、作業の一時中断や、再申請などの場合に再利用が可能です。

※ 令和7年1月1日より、以下の報告も電子申請が義務化されます。これらの報告にも、入力支援サービスをご活用ください。

- 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告
- 事業の附属寄宿舎内での災害報告

スマートフォンからの電子申請も可能です！  
入力支援サービスを活用した電子申請はこちらから▶  
厚生労働省HPにリンクします

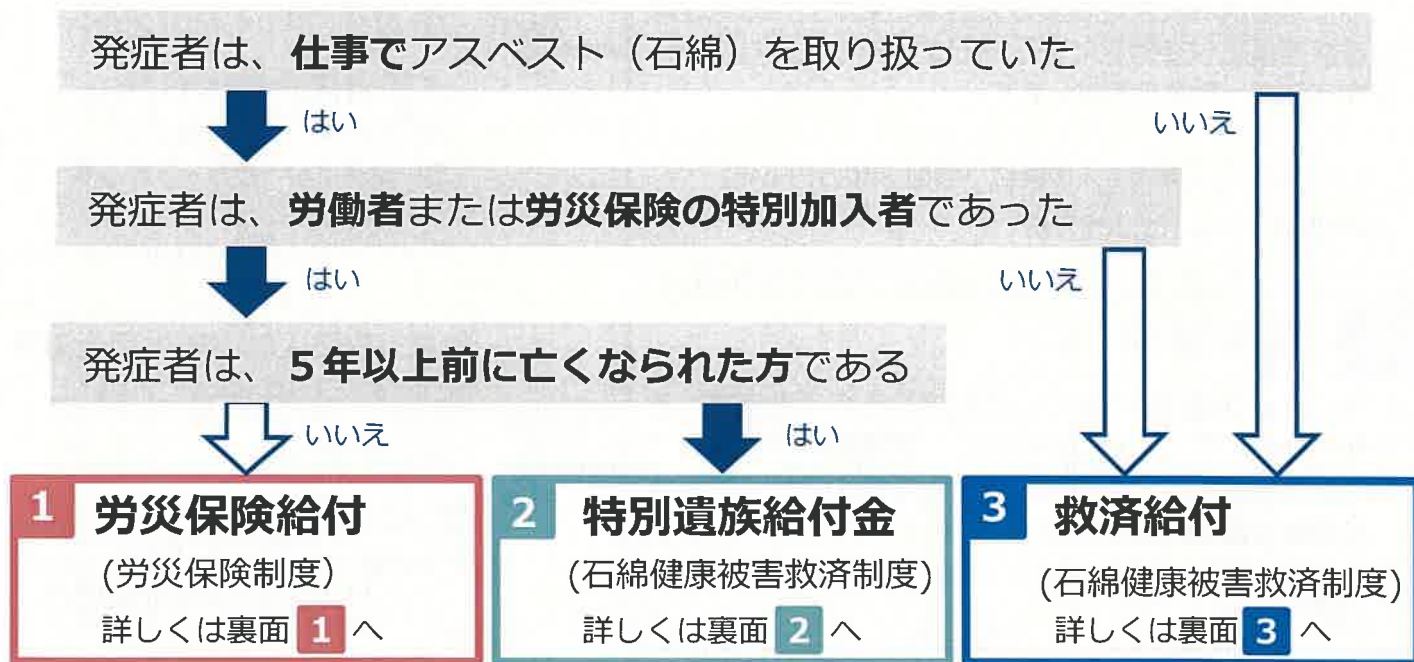


# アスベスト（石綿）による疾病には 補償・救済制度が適用されます

アスベスト（石綿）による疾病とは、アスベストを吸い込むことで患う健康被害をさし、アスベストを吸ってから、数十年といった非常に長い年月をかけて発症することが大きな特徴です。（主な疾病：石綿肺・肺がん・中皮腫・良性石綿胸水・びまん性胸膜肥厚）

発症された方の発症原因や状況などによって利用できる制度が異なりますので、下記のフローチャートを参考に、各制度の相談窓口までご相談ください。

アスベスト（石綿）が原因の病気を診断された方（発症者）について  
あてはまる方へお進みください → はい ⇨ いいえ



発症者が下記の条件をすべて満たす場合には

**1 2 3** に加えて、「建設アスベスト給付金」を申請することができます。

- ① 特定石綿ばく露建設業務※1に従事したこと
- ② ①の業務に従事したことにより石綿関連疾病にかかったこと
- ③ 労働者や一人親方等であったこと  
(またはその遺族であること) ※2

**4 建設アスベスト給付金**  
詳しくは裏面 **4** へ

※1 特定石綿ばく露建設業務とは以下の業務を指します

- ・昭和47年10月1日～昭和50年9月30日の期間の石綿の吹き付けの作業に関する業務
- ・昭和50年10月1日～平成16年9月30日の期間 屋内作業場で行われた作業に関する業務

※2 対象となるのは以下の方々です

- ・労働者
- ・家族従事者（労働者を除く）
- ・中小事業主
- ・ご遺族
- ・一人親方

各制度の相談窓口などは裏面を参照ください



## 各制度の概要と相談窓口

? 相談先がわからない方はこちらへまずご相談ください

厚生労働省 労災保険相談ダイヤル ※ご利用には通話料が発生します

☎ 0570-006031 受付時間：8:30～17:00（土・日・祝・年末年始を除く）

### 1 労災保険給付

仕事で石綿を吸い込んだことが原因で疾病を発症した労働者やそのご遺族に、療養補償給付（疾病の治療に必要な治療費）や休業補償給付（治療のため賃金を受けられない期間に対する補償）のほか、遺族補償給付（労働者のご遺族へ年金または一時金）などを給付します。

※ 給付額は、労働者の賃金額などに応じて決定されます。

相談窓口

最寄りの労働基準監督署まで  
ご相談ください。

**福井労働基準監督署**

福井市開発1丁目121番地5

☎ 0776-54-7857

**武生労働基準監督署**

越前市中央1丁目6番4号

☎ 0778-23-1440

**敦賀労働基準監督署**

敦賀市鉄輪町1丁目7番3号

☎ 0770-22-0745

**大野労働基準監督署**

大野市弥生町1番31号

☎ 0779-66-3838

受付時間 8:30～17:15

（土・日・祝・年末年始を除く）

### 2 特別遺族給付金

石綿による疾病で死亡した労働者のご遺族で、労災保険の遺族補償給付を請求できる権利が時効で失われた方に、年金または一時金を給付します。

特別遺族年金（遺族1人の場合 原則 240万円/年）

特別遺族一時金（1,200万円）

相談窓口

### 3 救済給付

石綿による健康被害を受けられた方やそのご遺族で、労災保険給付の対象とならない方に、医療費（指定疾病に関する医療費の自己負担分）や療養手当のほか、ご遺族へ弔慰金や葬祭料などを給付します。

※ 労災保険給付と異なり、石綿を吸い込む仕事をしていたか どうかは  
問いません。

相談窓口

独立行政法人環境再生保全機構

**石綿救済相談ダイヤル**

（通話無料）

☎ 0120-389-931

受付時間：10:00～17:00

（土・日・祝・年末年始を除く）

### 4 建設アスベスト給付金

石綿にさらされる建設業務に従事した労働者やそのご遺族に、精神上的苦痛を受けたことへの補償に相当する給付金を支給します。

給付額 550万円 から 1,300万円 まで

※ 建設業務の従事期間が一定期間未満の方や肺がんの方で喫煙習慣があった方は、1割減額されます。

相談窓口

厚生労働省

**労災保険相談ダイヤル**

※ご利用には通話料が発生します

☎ 0570-006031

受付時間：8:30～17:00

（土・日・祝・年末年始を除く）

福井労働局や厚生労働省のウェブサイト、詳しい情報を掲載しています。

アスベスト（石綿）  
による疾病への  
補償・救済制度  
（福井労働局）



アスベスト（石綿）  
情報  
（厚生労働省）



アスベスト（石綿）  
に関するQ&A  
（厚生労働省）





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%	⇒	<b>2.5%</b>	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		<b>40.0人以上</b>		37.5人以上

▶ 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）	<b>5%</b>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<b>10%</b>
・港湾運送業 ・警備業	<b>15%</b>
・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	<b>20%</b>
・林業（狩猟業を除く）	<b>25%</b>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<b>30%</b>
・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）	<b>35%</b>
・石炭・亜炭鉱業	<b>40%</b>
・道路旅客運送業 ・小学校	<b>45%</b>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<b>50%</b>
・船員等による船舶運航等の事業	<b>70%</b>



**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・施設の設定等を行った場合に、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。