

令和7年度

# 福井労働局の重点施策

(行政運営方針)

～ “ふくい”の「働く」を支えます～



# 令和7年度 福井労働局行政運営方針

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面しており、生産性や付加価値を向上させ、物価上昇を上回る賃金の引上げを実現していくこと、女性や高齢者を含む国民一人ひとりが、その能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備することが、我が国の活力維持・向上には不可欠です。

持続的・構造的な賃上げの実現に向けて、引き続き三位一体の労働市場改革を推進するとともに、働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指します。

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全国上位となっており、また、主観的な幸せ実感(ウェルビーイング)も全国上位に躍進しております。引き続き、客観・主観両方の幸福度を高める取組に力を入れていくことが求められております。

このような状況を踏まえ、福井労働局は、令和7年度の行政運営方針として、労働者の賃金引上げ支援、リ・スキリングによる能力向上支援、人手不足対策、多様な人材の活躍促進と職場環境改善の柱立てに沿って、取り組むこととしております。

地域の総合労働行政機関として、福井県民の期待に真にこたえていくために、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって、“ふくい”の「働く」を支えてまいります。

## 目 次

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	
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 同一労働同一賃金の遵守の徹底及び無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	・・・ P 2
第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化	
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
第3 人手不足対策	
1 人手不足対策	・・・ P 4
第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	
1 多様な人材の活躍促進	・・・ P 4
(1) 高齢者の就労・社会参加の促進	・・・ P 4
(2) 障害者の就労促進	・・・ P 5
(3) 外国人に対する支援	・・・ P 5
(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援	・・・ P 6
(5) 新規学卒者等への就職支援	・・・ P 6
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	・・・ P 7
3 総合的なハラスメントの防止	・・・ P 8
4 仕事と育児・介護の両立支援及びワーク・ライフ・バランスの促進	・・・ P 9
(1) 仕事と育児・介護の両立支援	・・・ P 9
(2) ワーク・ライフ・バランスの促進	・・・ P10
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	・・・ P11
(1) 長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策	・・・ P11
(2) 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	・・・ P13
(3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進	・・・ P15
(4) 治療と仕事の両立支援	・・・ P16
(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理	・・・ P16
6 フリーランスの就業環境の整備	・・・ P17
7 労働保険未手続事業の解消と収納率の向上	・・・ P17
<参考資料>	
・厚生労働省認定マーク	・・・ P18
・主な助成金・給付金制度のご案内	・・・ P19
・福井労働局の組織と主な業務	・・・ P20

# 第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

## 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、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)において、「2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」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必要があります。

### 重点事項・取組

#### ① 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

- ア 生産性向上や正規・非正規雇用の間の公正な待遇の確保等を通じ、賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知を行います。
- イ 「業務改善助成金」による賃金引上げを支援します。
- ウ 「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。
- エ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を行います。



#### 業務改善助成金

令和6年度は12月末時点

	R4年度	R5年度	R6年度
交付申請件数	110件	301件	351件
交付決定額	8,089万円	2億8,822万円	3億1,443万円

### 重点事項・取組

オ 「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」「生産性向上のための補助金」の周知を行います。

#### ② 最低賃金制度の適切な運営

- ア 経済動向・地域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た、同最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- イ 最低賃金額の改正等について、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、周知徹底を図ります。
- ウ 最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対する重点的な監督指導等を行います。

中小企業の最低賃金の引上げを支援!  
業務改善助成金のご案内

助成金制度の詳細はこちら

事業内最低賃金の引き上げの計画 + 設備投資等の計画 (機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など) → (計画の承認と事業の実施後) 業務改善助成金を支給

賃金引き上げに役立つ特設ページができました!  
賃金引き上げ特設ページ

お役立ち情報をチェック!

- MENU1 賃金引き上げに向けた取り組み事例
- MENU2 地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索
- MENU3 賃金引き上げに向けた政府の支援情報

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。



## 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

人手不足への対応が急務となる中、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を押し進めていく必要があります。また、非正規雇用労働者をはじめ、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境づくりを進めていくことが必要です。

### 重点事項・取組

#### ① 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員への転換に取り組む企業に対し支援を行うキャリアアップ助成金について、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しする「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」の周知、活用勧奨等に積極的に取り組みます。

#### キャリアアップ助成金 計画受案件数

令和6年度は12月末時点

	R4年度	R5年度	R6年度
社会保険適用時処遇改善コース(*)	— 件	70件	157件
正社員化コース	150件	285件	276件
賃金規定等改定コース	15件	134件	178件

\* 令和5年10月20日受付開始



## 3 同一労働同一賃金の遵守の徹底及び無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

### 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を強力に押し進めていく必要があります。また、無期転換ルールについても制度の更なる周知が必要です。

### 重点事項・取組

#### ① 同一労働同一賃金の遵守の徹底

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、雇均室または安定部等による報告徴収または指導監督を行い、是正指導の実効性を高めます。

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 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時において、労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことを踏まえ、無期転換ルールについて有期契約労働者及び同労働者を雇用する事業主に対し、引き続き周知・啓発を図ります。



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

### 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・取組

##### ① 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

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」の給付率引き上げ等、制度拡充について、様々な機会を捉えて積極的に周知を実施します。

##### ② 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

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 人材開発支援助成金による人材育成の推進

賃金助成額の引き上げ等、拡充された人材開発支援助成金について、デジタル分野の訓練をはじめ、積極的な活用促進を図り、企業内での人材育成を支援します。

#### 教育訓練給付の拡充内容



特定一般  
教育訓練給付金



専門実践  
教育訓練給付金

#### 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販売科(DS)
- ・ITオフィス活用科 ・Webデザイン
- ・スマホアプリ制作実践科

ハロートレーニング  
— 急がば学べ —



※主にプログラミング系とWeb系の訓練コース

## 2 成長分野等への労働移動の円滑化

#### 課題

人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点から成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要です。加えて、県民に幅広くハローワークの利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・取組

##### ① 求職者と企業のマッチング機能の強化

job tag（職業情報提供サイト）を積極的に活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、周知広報を進めます。

また、オンラインによる職業相談、セミナー実施や、SNS等を活用したハローワーク利用の促進を図ります。

さらに、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から、各ハローワークにおいて適切な運用を進めます。

##### ② 就職困難者を雇い入れる事業主への支援

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）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、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、積極的に周知を実施します。

##### ③ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進

地方自治体と締結している雇用対策協定の事業に取り組み、地域の雇用拡大やI J Uターンの促進を図ります。

職業情報提供サイト (JOB TAG-NET)

jobtag



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物・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、就職活動や採用活動を支援するWEBサイトです。

#### LINEを活用した情報発信



HW福井G  
(福井・大野・三国)



HW武生G  
(武生・敦賀・小浜)

地方自治体と  
締結している  
雇用対策協定



2024年10月1日より、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）は要件が緩和され、より利用しやすくなりました。

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）には、成長分野メニューと人材育成メニューがあり、該当する取り組みを実施すると、通常の1.5倍の助成を受けることができます。



厚生労働省HP

## 第3 人手不足対策

### 1 人手不足対策

#### 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・取組

##### ① ハローワークにおける求人充足サービスの充実

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 人材サービスコーナー等における人材確保支援

人手不足分野（医療・介護・保育・建設・警備・運輸）については、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、地方自治体や関係機関と連携の上、重点的なマッチング支援を実施します。

##### ③ 雇用仲介事業者への対応

職業紹介事業者等の雇用仲介事業者に対し、法令遵守徹底のためのルールが適切に履行されるよう、改正省令等の周知や助言などの支援・指導に取り組めます。

### 人材確保のための求人対策セミナー!!

★ 求職者の声  
★ 求人票のポイント  
★ 求人票マイページの活用方法

日時・令和7年1月29日（水）14時～  
場所 ハローワーク福井 3階大会議室  
申込み 定員 5社（事前予約制）

求人・事業所相談窓口又はお電話（0776-52-8156）でお申し込み下さい。

ハローワーク福井 事業所支援の案内

医療・福祉・建設・警備・運輸分野での就業・人材確保をサポートします

### ハローワーク福井

## 《人材サービスコーナー》のご案内

ハローワーク福井「人材サービスコーナー」では、医療・福祉（医療・介護・保育）・建設・警備・運輸分野の求職者お申し込みの受付・相談（医療・介護・保育）・建設・警備・運輸分野の人材を必要とする事業主の方に専門的な支援を行っています。ぜひご利用ください。

ハローワーク福井 人材サービスコーナーの案内



職業安定法に基づく省令及び指針の一部改正

## 第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 1 多様な人材の活躍促進

#### (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、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる生涯現役社会の実現に向け、高年齢者雇用安定法に則った措置の普及や、特に65歳以上の高齢者の再就職支援に重点的に取り組む必要があります。

#### 重点事項・取組

##### ① 70歳までの就業機会確保等に向けた取組

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啓発指導を促進します。

##### ② ハローワークにおけるマッチング支援

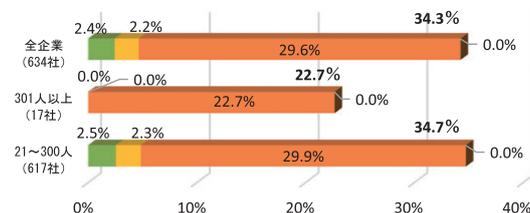
ハローワーク福井及びハローワーク武生に設置する「生涯現役支援窓口」を中心に、効果的なマッチング支援を行うなど、特に65歳以上の再就職支援に取り組めます。

##### ③ 多様な就業機会の確保

シルバー人材センター等の関係機関と連携し、地域における多様な就業機会の確保を促進します。

70歳までの高年齢者就業確保措置の内容

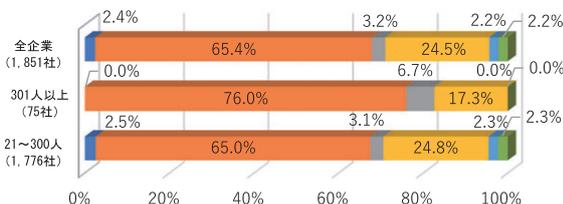
■ 定年制の廃止 ■ 定年の引上げ ■ 継続雇用制度の導入 ■ 創業支援等措置の導入



令和6年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果 (6月1日現在)

企業における定年制の状況

■ 定年制の廃止 ■ 60歳定年 ■ 61~64歳定年 ■ 65歳定年 ■ 66~69歳定年 ■ 70歳以上定年



## (2) 障害者の就労促進

### 課題

障害者雇用促進法等の改正により、今後、法定雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、その円滑な実施とあわせて、中小企業等に対する障害者の雇入れ支援の強化が必要です。また、障害特性が多様化しており、その特性に応じた、きめ細かな就労支援に取り組む必要があります。

### 重点事項・取組

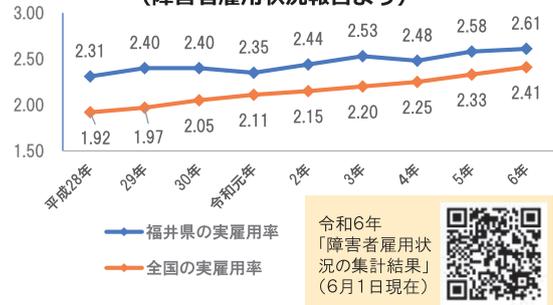
#### ① 中小企業等に対する障害者の雇入れ支援及び改正障害者雇用促進法の円滑な実施

障害者の法定雇用率は、令和6年4月から2.5%に引き上げられ、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられました。更に、令和8年7月には法定雇用率は2.7%に引き上げられるため、今後、雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、関係機関と連携し、採用の準備段階から職場定着まで、一貫したチーム支援を実施するなど、中小企業等の障害者雇入れ支援を一層強化します。また、公務部門においても、障害者の雇用促進、定着支援を図ります。

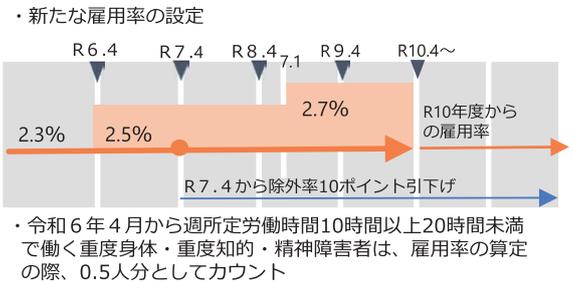
#### ② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者の求職者について、ハローワークに専門の雇用サポーターを配置し、多様な障害特性に対応した、きめ細かな就労支援を実施します。

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より)



障害者雇用制度の主な変更点



## (3) 外国人に対する支援

### 課題

外国人労働者が年々増加する中、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、企業における適正な雇用管理の確保を促進するとともに、外国人求職者に対しては、多言語による相談支援体制の整備を図るなど、きめ細かな就職支援に取り組む必要があります。

### 重点事項・取組

#### ① 外国人労働者の適正な雇用管理に関する周知・助言

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について、事業所訪問や雇用管理セミナー等により、周知・助言等を実施することにより、雇用管理の改善を促進します。

#### ② 外国人求職者に対する就職支援

外国人が多く所在する地域のハローワーク福井及びハローワーク武生の「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、外国人求職者に対し、きめ細かな就職支援を実施します。

また、福井県の設置する「FUKUI外国人材受入サポートセンター」や大学等と連携し、留学生をはじめとする専門的・技術的分野の外国人の就業を促進します。

外国人雇用事業所数・外国人労働者数の推移



## (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

### 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、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面しています。今後は、就職氷河期世代を含む中高年層が抱える課題（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、個人々の状況に応じた活躍支援に取り組むことが必要です。



正社員就職応援コーナー



正社員就職応援コーナーリーフレット



福井労働局HP  
就職氷河期世代

### 重点事項・取組

#### ① ハローワークの専門窓口における正社員就職の支援

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。

#### ② 地域若者サポートステーションにおける若者無業者等への就労支援

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。



## (5) 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・取組

#### 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等において、良質な学卒求人の確保に努めるとともに、学校と連携の上、就職支援ナビゲーターの担当者制等によるきめ細かな支援を実施します。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の積極的な周知・広報

「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。



福井労働局HP  
「学生のための就職応援特設サイト」



福井新卒応援ハローワークリーフレット

#### 「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6年12月末現在）20社（全国1,414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
- ◇ 公共調達加算や低利融資等



福井労働局HP

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### 課題

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要があります。また、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、企業の取組を促進する必要があります。

### 重点事項・取組

#### ① 男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進

労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。

また、労働者数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、「女性の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。

えるぼし認定

プラチナえるぼし認定



#### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。  
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須



“私らしい働き方”を見つけるためのヒントがあるかも。

女性の活躍推進企業 データベース

### 重点事項・取組

#### ② 男女雇用機会均等法の履行確保

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。

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、同法の確実な履行確保を図ります。

また、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。

#### ③ 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

ハローワーク福井及びハローワーク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。

子育て中の女性等のために、ハローワークにおいて、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。

#### 妊娠、育児休業等を理由に

- ・解雇
- ・パートへの契約変更の強要
- ・雇止め

など不利益な取扱いを行うことは「違法」です。

#### 「マザーズコーナー」

- ・子育てを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。



マザーズコーナー  
ハローワーク 福井  
ハローワーク 武生



### 3 総合的なハラスメントの防止

#### 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。



ハラスメント防止周知啓発チラシ例、規定例をダウンロードできます。

周知啓発チラシ例（抜粋）

## ハラスメントは許しません！

当社は下記のハラスメント行為を禁止します  
(就業規則第〇〇条)

セクシュアルハラスメント



- 職場の宴会で体を触られた。
- 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。

**NO** ハラスメント 裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト **あかるい職場応援団**



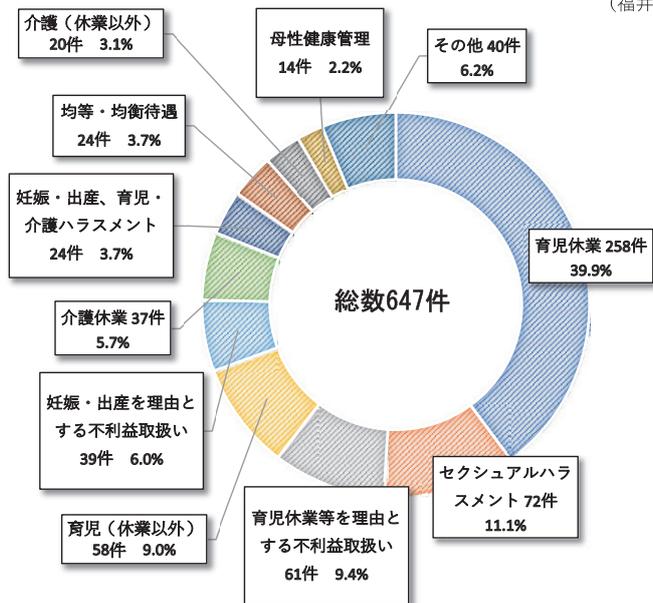
#### 重点事項・取組

##### ① 総合的なハラスメント対策の推進

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。

#### 労働者からの雇用均等関係法令に関する相談内訳(令和5年度)

(福井労働局)



\* 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です。  
\* 労働施策総合推進法に基づく相談は含まない。

**12月は職場のハラスメント撲滅月間です**

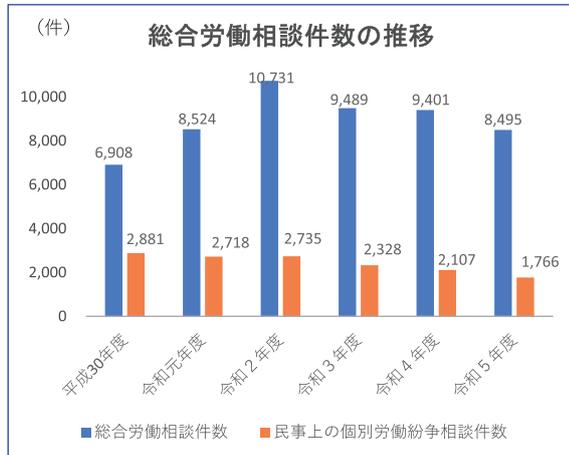
2024年12月10日(火)、職場におけるハラスメント対策シンポジウムをオンラインで開催します。  
シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記URLからご確認ください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



## 重点事項・取組

### ② 労働関係紛争の早期解決の促進

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。また、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。

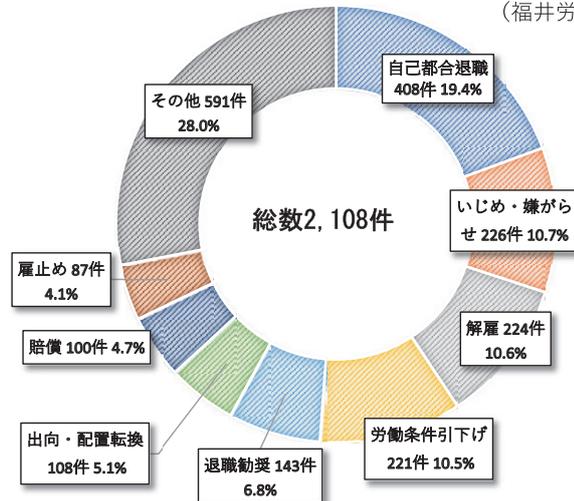


労働問題に関する相談はお近くの  
福井労働局、各労働基準監督署の  
「総合労働相談コーナー」へ



### 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳(令和5年度)

(福井労働局)



\* 内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

## 4 仕事と育児・介護の両立支援及びワーク・ライフ・バランスの促進

### (1) 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、令和7年4月から段階的に施行される育児・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・取組

### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や男性の育児休業等取得状況公表義務の300人超企業への拡大等を内容とする育児・介護休業法の改正について着実な履行確保を図ります。

あわせて、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等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 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

育児・介護休業の円滑な取得・職場復帰、男性の育児休業取得促進等に取り組む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。

#### 「トモニン」



仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマークです。

#### 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。



## 重点事項・取組

### ③ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法について、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

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」及び「プラチナくるみん」等の新しい認定基準等を広く周知するとともに、取得に向けた働きかけを行います。

### ④ 出生後休業支援給付金・育児時短就業給付金の活用

令和7年4月に創設された「出生後休業支援給付金」及び「育児時短就業給付金」について引き続き、育児休業取得予定者や事業主等に対して周知に取り組みます。

くるみん認定

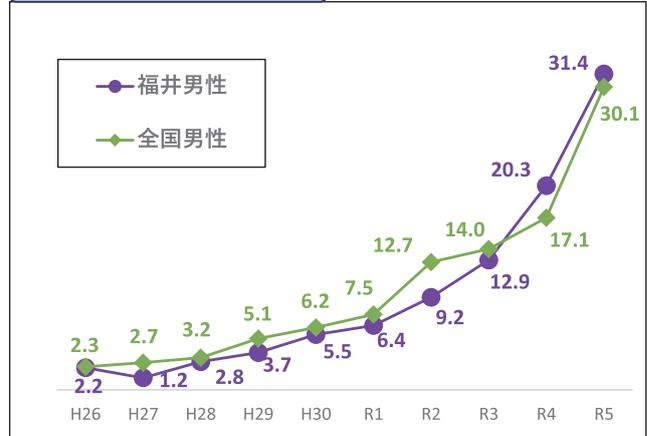


プラチナくるみん認定



### 男性の育児休業取得率

(単位：%)



資料出所：福井県「福井県労働者就業環境基礎調査」(令和5年度) 厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和5年度)

「出生後休業支援給付金」  
「育児時短就業給付金」  
について



## (2) ワーク・ライフ・バランスの促進

### 課題

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、一方で家庭や地域、自己啓発などの時間をもち、健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の双方の調和を実現することが求められています。

各企業において、勤務間インターバル制度の導入や年次有給休暇の取得促進など、働き方・休み方改革を推進する必要があります。

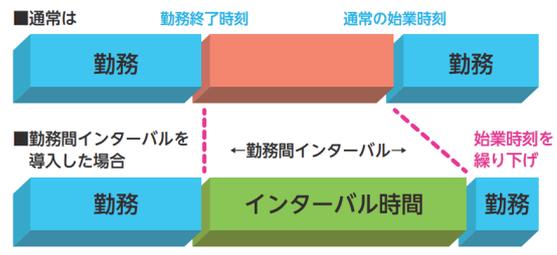
## 重点事項・取組

### ① 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

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支援を行います。

### ② 年次有給休暇の取得促進

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」や夏季、ゴールデンウィーク、年末年始の時期に集中的な広報を行います。



### 働き方改革推進支援助成金

- ① 業種別課題対応コース
- ② 労働時間短縮・年休促進支援コース
- ③ 勤務間インターバル導入コース
- ④ 団体推進コース

## 重点事項・取組

### ③ 地方版政労使会議の開催について

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、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。



地方版政労使会議（福井県）

## < 参考 > 支援窓口

### ふくい働き方改革推進支援センター

事業主からの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、事業主向けのセミナーや講師派遣などもすべて無料で行っています。

### 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

### 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、説明会の開催や個別訪問により、改正労働基準法等の周知、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を行います。

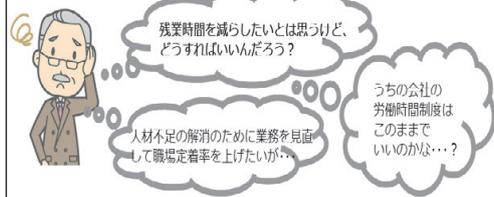
個別訪問申込先：各労働基準監督署

中小企業事業主のみならず

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・アドバイスを行います。



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。

## 5 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、労働局・労働基準監督署は必要な権限行使を適正に行う必要があります。

## 重点事項・取組

### 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5年4月から令和6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：                           | 303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：                         | 105事業場 (34.7%) |
| ② 賃金不払残業があったもの：                           | 23事業場 (7.6%)   |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：                 | 49事業場 (16.2%)  |

【出典：令和6年10月29日付け 福井労働局公表資料】



過労死等防止  
啓発月間  
特設サイト



重点事項・取組

② 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

ア 令和6年4月に時間外労働の上限規制の適用が開始された建設事業・自動車運転の業務・医師を対象とした、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、引き続き必要な周知を行います。

イ 労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知等に関するきめ細かな支援を実施します。

ウ 発着荷主等に対し、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、労働基準監督署から要請を実施します。

上限規制特設サイト  
はたらきかたススめ

建設業・ドライバー・医師の時間外労働の上限規制 特設サイト  
はたらきかたススめ

2024年4月から

建設業、  
トラック・バス・  
タクシードライバー、  
医師の、  
時間外労働の  
上限規制が適用

福井労働局監督課  
周知・広報キャラクター  
ふくろー

取引関係者の皆さま、関係の皆さま

暮らし、はたらき、ともにススめ!

暮らしを支える方々のために/  
みなさまへ大切なお願いです!

みなさまへお願い

**建設業**

**トラックドライバー**

**バス運転者**

**医師**

みなさまに  
お願いがあります!

適正な  
工期の設定を!

荷待ち時間・  
荷役時間の削減を!

行程・ダイヤについて  
よく話し合いを!

受診は  
診療時間内に!

福井労働局 国土交通省

重点事項・取組

③ 労働条件の確保・改善対策

ア 監督指導の実施や説明会を開催するなど、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組みます。

イ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底するとともに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用促進に向けた周知を行います。

ウ 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、引き続き周知・啓発を図ります。

エ 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。

働いている方も!

確かめよう、  
労働条件!

事業者・  
労務管理担当の  
方も!

FOR WORKERS  
働いている方向けコンテンツはこちら

FOR MANAGERS  
事業者・企業の労務管理の方向けコンテンツはこちら

労働者向けコンテンツ  
動画やマンガで分かりやすく労働基準法等の基礎知識を学べるほか、Q&Aや裁判例、相談窓口等の情報など、労働条件に関する様々な情報を発信しています。

事業者向けコンテンツ  
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。

福井労働局監督課  
周知・広報キャラクター  
ふくろー

厚生労働省

2024年4月から  
労働条件明示のルール  
が変わりました

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

就業のタイミング 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

有期労働契約の  
締結時と更新時

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

1. 就業場所・業務の変更の範囲

2. 就業上の指示(就業規則等)の有無と内容  
「労務」に関する就業規則以外の就業上の指示(就業規則、就業指示書)は、その指示も労働条件に含めなければならないこととなります。

3. 労働時間短縮の  
期間短縮ルールに基づく  
労働時間短縮の発生

4. 労働時間短縮の発生  
併せて、労働時間短縮の発生条件を決定するに当たって、就業上の指示として、労働時間短縮の発生条件を決定するに当たって、労働時間外労働を発生させるような指示は行わないこととなります。

※ 同一労働同一賃金の観点で、労働時間短縮が適用される場合は、労働条件の明示により、期間短縮の適用範囲(適用除外期間)を明示する必要があります。

## (2) 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：通称「14次防」）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・取組

#### 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

安全衛生に取り組むことは事業者にとって、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。

**「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) 注1は福井県労働局労働災害防止推進計画(14次防)の概要です。

～ 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

新しい経営環境等様々な事象について、従来のやり方を固守し、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・育成の観点から必ずプラスであることから、事業部による安全衛生対策の促進と社会的に評価される企業への影響を促すことにより、「労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる環境の整備」を図ります。

○計画の目標

○アウトプット目標 (→F3～F6)

労働者の協力の下、事業部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目標として定める。

○アウトカム目標 (→F3～F6)

労働者が、アウトプット目標に定める取組を実施した結果として期待される取組やアウトカム目標として定める。

○これら目標の達成を目指すことにより期待する結果

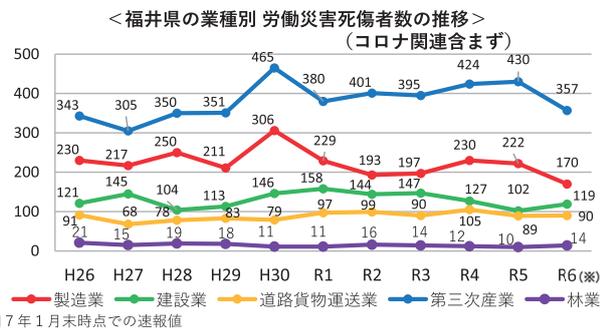
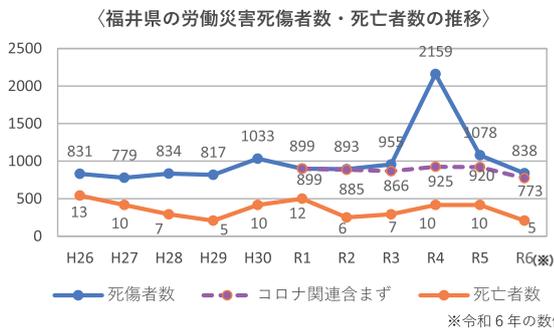
① 死亡災害の削減に向け、14次防期間中の死亡災害の合計を35人以下(※1)とする。

② 死傷内訳について、近年の増加傾向に歯止めをかけ、2022年(925人)と比較して、2027年の死傷総数を減らす(※2)。

※1 2022年の死亡者10人を基準とし、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]：94人・74人・55人・35人

※2 製造業(2022年)の労働災害発生率(労働者1000人あたり)を基準とした推定値です。 福井労働局14次防 詳細はこちら

**「福井労働局 14次防」** →



### 重点事項・取組

#### 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

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 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止のための環境整備の推進

「高齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)の周知を図るとともに、高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図ります。

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。

従業員の幸せ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 転倒予防川柳 動画

**SAFE**

コンソーシアムについて  
知りたい・加盟したい方へ

加盟メンバー検索

**SAFEアワード**  
応募受付を終了しました

※後日、アワード受賞者  
決定のため、一部応募を廃止します

詳細はこちら

転倒予防川柳  
2023年度の結果はこちら

詳細はこちら

シンポジウムに参加したい方

動画を見たい方はこちら

現場視察を見たい方はこちら

最新情報 on Twitter @safe\_mhiv

@safe\_mhivさんのツイート

フォローする

**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)

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康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、以下「ガイドライン」)を策定しました。  
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。

働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加、特をはじめとする第三次産業で増加しています。  
こうした中、労働災害による死傷者数は60歳以上の労働者が占める割合は26%、向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で相対的に高くなり、中で落・転落災害の発生率は若年層に比べ高く、女性で顕著です。

## 重点事項・取組

### ④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

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及び「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」について周知・指導を図るとともに、令和7年4月から労働者以外の者に対しても適用されることとなった立入禁止や退避等の措置について、周知・指導の徹底を図ります。

### ⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

#### ア 建設業

墜落・転落災害防止のため、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基づく指導・周知を図ります。

#### イ 製造業

「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。

2025年4月から事業者が行う退避や立入禁止等の措置について、以下の1、2を対象とする保護措置が義務付けられます

- 1 危険箇所等で作業に従事する労働者以外の者
- 2 危険箇所等で作業を行う作業の一部を担う者を含む一人親方等

改正省令の主な内容

- 1 危険箇所等で作業に従事する労働者以外の者に対する退避や立入禁止等の措置の対応義務を、作業場で何らかの作業に従事する全ての者に拡大
- 2 危険箇所等で作業を行う場合に、事業者が以下の措置については、既に作業場内にいる労働者以外の者（一人親方等）の作業、資材搬入作業、資材搬出作業、資材の取付け等を行うこと
- 3 労働者に対する危険箇所等への立入禁止、危険箇所等への退避指示、立入禁止区域の確保等の措置を講ずる必要が生じた場合、事業者が労働者以外の者（一人親方等）に対して退避指示を行うこと

足場からの墜落防止措置が強化されます

- 1 一側足場の使用範囲が明確化されます
- 2 点検時には点検者の指名が義務付けられます
- 3 点検時には点検者の安全確保が義務付けられます

厚生労働省 職場の安全を応援する情報発信サイト/ 職場のあんぜんサイト

労働災害統計 労働災害事例 各種教材・ツール 化学物質

労働災害事例

はさまれ・巻き込まれ

- 1 非接触型センサーで危険の発生を検知し、作業員に知らせる装置が導入されています
- 2 機体の動きに合わせて安全柵が動く装置が導入されています
- 3 トリップ防止装置が導入され、滑りによる転倒・転落の防止が図られています

## 重点事項・取組

### ウ 道路貨物運送業

荷役作業での労働災害を防止するため、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について指導・周知を図ります。

また、荷主等も含め、「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」の周知を行い取組の促進を図ります。

### エ 林業

「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」や「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」の指導・周知を図ります。

### ⑥ 労働者の健康確保対策の推進

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。

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療等の訪問支援、(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。

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。

労働安全衛生規則（以下「安衛則」といいます）が改正され「荷役設備の設置」「保護帽の着用」「テールゲートリフターの操作に係る特別教育」が義務付けられました。

特別教育については令和6年2月から、それ以外の措置は令和5年10月から施行されます。

- 1 荷役設備の設置が義務付けられます
- 2 テールゲートリフターを操作する際には、保護帽の着用が義務付けられます
- 3 荷役設備の設置に係る特別教育が義務付けられます

Selfcare

こころの健康 気づきのヒント集

厚生労働省 独立行政法人労働者健康福祉機構

## 重点事項・取組

### 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

- ア 化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS等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等が適切に実施されるよう指導を行います。
- イ 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指導を行います。
- ウ 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るとともに、令和8年1月以降に工作物の解体等の作業を行う際に必要となる「工作物石綿事前調査者講習」について周知・受講勧奨を図ります。

新たな化学物質管理をわかりやすく解説

職場の化学物質管理総合サイト  
「ケミサポ」  
(労働安全衛生総合研究所)



厚生労働省  
石綿等総合情報  
ポータルサイト



## 重点事項・取組

### ⑧ 労働者死傷病報告等の電子申請の義務化

令和7年1月から、原則として電子申請が義務化された「労働者死傷病報告」等について、事業者が円滑に申請できるよう周知を図ります。

事業主の皆さまへ

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<sup>(※)</sup>されました。

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、事業者は所定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的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。

<sup>(※)</sup> 経過措置として、当初が般、電子申請が困難な場合は紙面による報告が可能です。

「労働者死傷病報告」等の電子申請について



労働安全衛生法関係  
届出・申請等  
入力支援サービス



## (3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進

### 課題

原子力発電所等における、労働災害の防止、健康管理の促進が必要です。

## 重点事項・取組

### 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

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 原子力施設関連工事等における労働災害の防止

原子力施設関連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防止の徹底

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に対する窓口指導、監督指導等を徹底します。

## (4) 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・取組

#### ① 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

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 主治医、会社・産業医、両立支援コーディネーターによるトライアングル型サポート体制の推進

福井県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主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 治療の状況に応じた就労支援

ハローワークとがん診療連携拠点病院との連携のもと、がん患者等の治療状況に応じたきめ細かな就労支援を実施することにより、円滑な就職の促進を図ります。

#### 治療と仕事の両立支援ナビ



#### 福井県内の治療と仕事の両立支援取組事例



#### 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



## (5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

### 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いることから、被災労働者の迅速な保護を図るため、迅速・丁寧・公正な事務処理に努める必要があります。

### 重点事項・取組

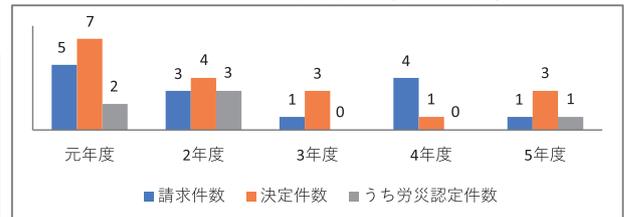
#### ① 労災保険給付請求等の迅速・丁寧・公正な処理

標準処理期間内に完結するよう迅速・丁寧・公正な事務処理を行います。特に、社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、各種認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

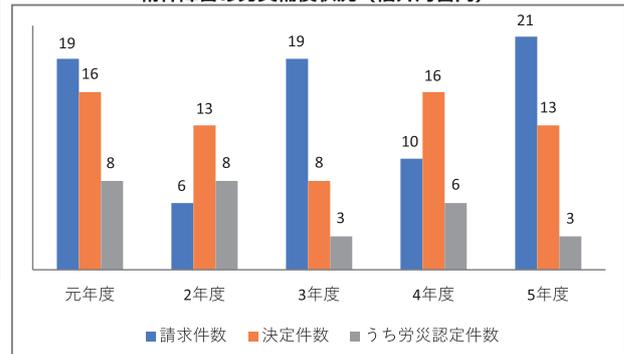
#### ② 石綿救済制度等の周知徹底

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における問診時での石綿ばく露チェック表の活用・労災請求の勧奨や、県内市町の広報誌等に救済制度のご案内を掲載するなど周知を図ります。

脳・心臓疾患の労災補償状況（福井局管内）



精神障害の労災補償状況（福井局管内）



## 6 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6年11月に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の履行確保を図る必要があります。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があります。

### 重点事項・取組

#### ① フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから委託事業者等とのトラブルについて相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

さらに、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。

また、労働者と判断した事案については、年金事務所等への情報提供を徹底します。



## 7 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・取組

#### 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

労働局、監督署、ハローワーク、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者及び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 実効ある滞納整理や納付督励等による収納率の向上

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。



# ☆☆☆ 厚生労働省認定マーク ☆☆☆

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

認定マーク	認定マークの概要	厚生労働省 HP	認定企業
	<b>えるぼし認定</b> 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。		
	<b>プラチナえるぼし認定</b> 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。		
	<b>トライくるみん認定</b> 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。 	
	<b>くるみん認定</b> 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。		
	<b>プラチナくるみん認定</b> 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。		
	<b>安全衛生優良企業認定</b> 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。		—
	<b>ユースエール認定</b> 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。		
	<b>もにす認定</b> 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「 <b>と(も)に(す)すむ</b> 」という思いが込められています。		

# 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、一定期間試用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、雇い入れ前の賃金と比較して、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）

魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成されます。

## ●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の一部助成します。

### 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中小企業事業主に助成されます。

### 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

育児休業の円滑な取得・復職等、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（手当支給については、「常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主」）に助成されます。

### 両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

育児期の柔軟な働き方に関する制度を複数導入し、仕事と育児の両立を支援し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（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

不妊治療のため又は女性の健康課題対応を図る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もしくは月経等に起因する症状への対応が必要な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。

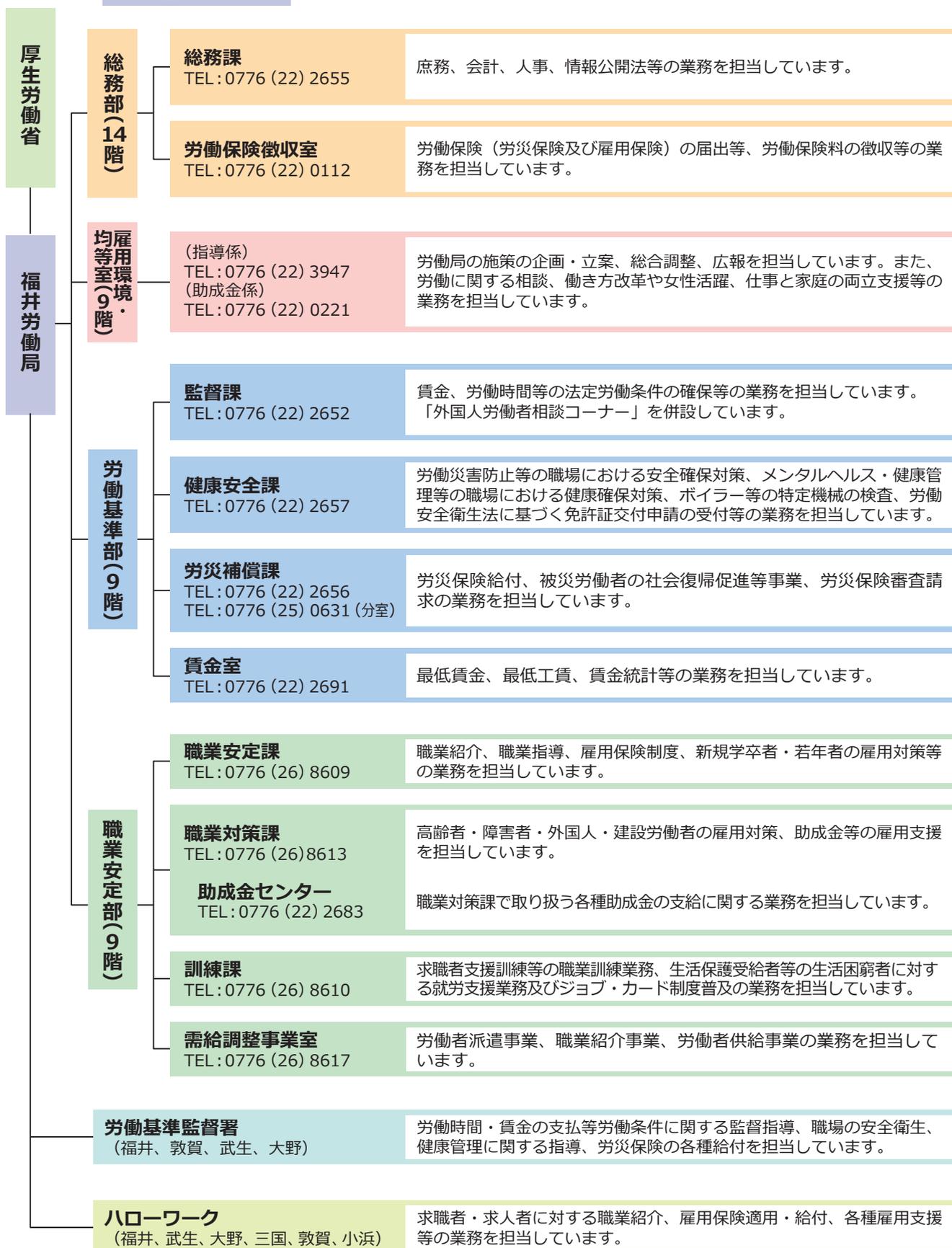
# 福井労働局の組織と主な業務

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
  - **福祉・就労支援コーナーふくい**  
〒910-0005 福井市大手3丁目10-1 福井市役所 別館3階 TEL:0776(97)9635
- **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](#) [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](#)

**!** [賃金引き上げに関する支援情報、取り組み事例、同一労働同一賃金に関する賃金情報は「賃金上げ特設ページ」へ](#)

ふくい「働く」を支えます **福井労働局行政運営方針**

- 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
- ハロートレーニング\*（公的職業訓練）
- ★職員採用情報
- 年次有給休暇を活用して家族の時間をつくろう

目的や内容で探す

- 事業者の方
- 就労中の方
- 求職中の方
- LINE 福井労働局・ハロートワーク公式LINE

最低賃金 **984円/時間** 令和6年10月5日～ [最低賃金の詳細](#)

お役立ち情報

- 法令・様式集**
- パンフレット・リーフレット
- 調達・売却情報
- 電子申請 (e-Gov)

福井労働局公式 [@fukui\\_labour](#)

最新情報を随時発信いたしますので、ぜひご活用ください

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

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

ホーム > 事例・統計情報 > 県内の雇用失業情勢

事例・統計情報

- 災害統計・事例
- 賃金・家内労働
- 求人・求職
- 職業紹介状況
- パンフレット・リーフレット
- 各種統計情報・参考データ
- 雇用均等関係
- 労働基準関係法令違反に係る公表事実

**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7年3月4日更新 (次回の公表日は4月1日の予定です。)

雇用失業情勢	ハロートワーク	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7年1月	令和7年1月	令和7年1月	高校・大学等	令和7年1月	令和7年1月
令和6年12月	令和6年12月	令和6年12月	高校・大学等	令和6年12月	令和6年12月
令和6年11月	令和6年11月	令和6年11月	高校・大学等	令和6年11月	令和6年11月
令和6年10月	令和6年10月	令和6年10月	高校・大学等	令和6年10月	令和6年10月
令和6年9月	令和6年9月	令和6年9月	高校	令和6年9月	令和6年9月
令和6年8月	令和6年8月	令和6年8月	高校	令和6年8月	令和6年8月
令和6年7月	令和6年7月	令和6年7月	高校	令和6年7月	令和6年7月
令和6年6月	令和6年6月	令和6年6月	高校	令和6年6月	令和6年6月
令和6年5月	令和6年5月	令和6年5月	-	令和6年5月	令和6年5月
令和6年4月	令和6年4月	令和6年4月	-	令和6年4月	令和6年4月
令和6年3月	令和6年3月	令和6年3月	高校・大学等	令和6年3月	令和6年3月
令和6年2月	令和6年2月	令和6年2月	高校・大学等	令和6年2月	令和6年2月