

2019年度

福井労働局の重点施策

(行政運営方針)

～ 誰もが安心して働ける幸福度日本一ふくい ～



厚生労働省 福井労働局
労働基準監督署・ハローワーク

2019年度 福井労働局行政運営方針

福井労働局は、地域の総合労働行政機関として、利用者の立場に立った親切でわかりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等「懇切・公正・迅速」なサービスに努めるとともに、労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政が連携を密にしつつ、それぞれの専門性を発揮し、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一丸となって、適時適切に対応していきます。

また、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、関係機関及び関係団体等との連携を図るとともに「地方労働審議会」等において、公労使の意見等を把握し、行政運営に的確に反映するよう努めます。

～ 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付について ～

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成31年2月4日に公表した「工程表」に沿って着実に実施します。

厚生労働省認定マーク



女性活躍推進法に基づき女性の活躍が優良な企業として認定を受けた企業が表示できます。愛称は「えるぼし」です。



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



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



安全衛生優良企業に認定されると、厚生労働省のホームページで企業名が公表されます。また、安全衛生優良企業マークが名刺や商品等に使用でき、さまざまな場所でPRすることができます。



若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度のマークです。

目 次

第1 労働行政の重点施策

1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

- (1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等 P 1
- (2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等 P 2
 - ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策 P 2
 - イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等 P 4
 - ウ 第 13 次労働災害防止計画の 2 年目における取組 P 5
 - エ 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進 P 7
 - オ 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付 P 7
- (3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 P 8
- (4) 総合的なハラスメント対策の推進 P 9
- (5) 個別労働関係紛争の解決の促進 P 10
- (6) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等 P 10
- (7) 治療と仕事の両立支援 P 11
- (8) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進 P 11

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

- (1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進 P 12
- (2) 職業紹介業務の充実強化の推進 P 13
- (3) ハローワークにおけるマッチング機能の充実(総合評価) P 13
- (4) 女性の活躍推進等 P 14
- (5) 職業生活と家庭生活の両立支援 P 15
- (6) 外国人材の受け入れの環境整備等 P 16
- (7) 障害者の活躍促進 P 17
- (8) 高齢者の就労支援・環境整備 P 17
- (9) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等 P 18
- (10) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進 P 18
- (11) 重層的なセーフティネットの構築 P 19
- (12) 人材育成の強化 P 19
- (13) 地方創生にかかる地方自治体との一体となった雇用対策の推進 P 20

3 労働保険適用徴収業務の適正な運営

- (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減 P 21
- (2) 電子申請の利用促進等 P 21

第2 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

- 1 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応 P 22
- 2 綱紀の保持、行政サービスの向上等 P 22

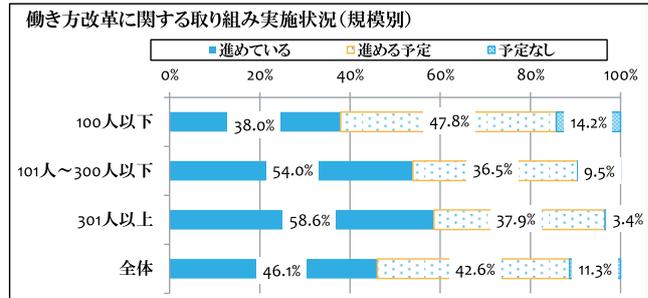
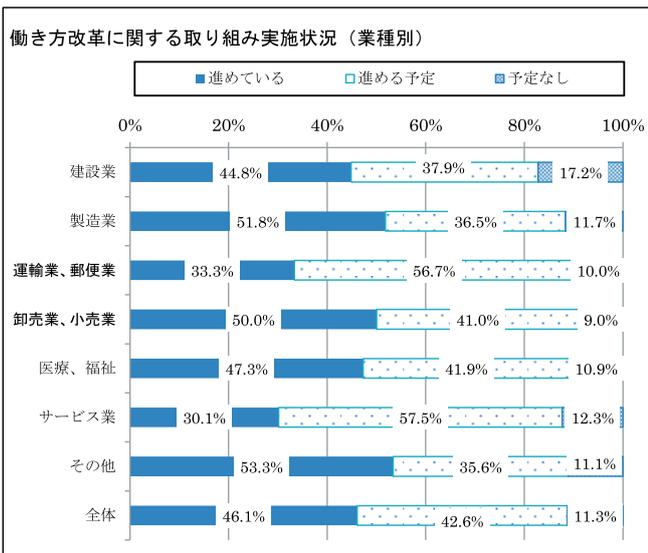
第1 労働行政の重点施策

1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

課題

中小企業・小規模事業者等への働き方改革を推進するための関係法律（以下「働き方改革関連」という。）が、2019年4月1日以降順次適用されます。働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備することが重要です。



福井県内で働き方改革を進めていると回答した企業が約5割、今のところ進める予定がないと回答した企業も1割余りありました。業種によって差があり、規模が小さい企業ほど取組が遅れています。

資料出所 福井労働局「福井県内の働き方改革に関する調査」（平成30年）

重点事項

- ① 相談・支援体制の整備
- ② 中小企業や事業主団体に対する助成
- ③ 働き方改革推進協議会の開催

働き方改革

～一億総活躍社会の実現に向けて～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

今後の取組

- ① 、「ふくい働き方改革推進支援センター」において、中小企業・小規模事業者等を中心に長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援を行います。また、福井県が設置している人材確保支援センターと一体的（ふくいジョブステーション）に運営し、地域における働き方改革の推進に取り組めます。
 - ・ 中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するため、地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に取り組めます。
 - ・ 労働基準監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、労働法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行います。
- ② 「時間外労働等改善助成金」の活用を促進し、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合について、中小企業や事業主団体に対して助成を行います。
- ③ 地域の政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行い、中小企業・小規模事業者等における働き方改革が円滑に進むよう労働環境や処遇の改善等に向けた機運の醸成を高めるため、ふくい働き方改革推進協議会を開催します。



(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

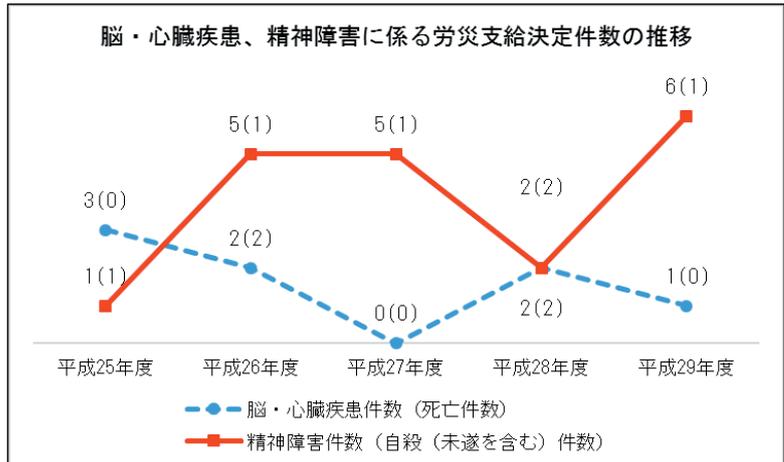
課題

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。

労働者の健康確保を大前提に、マンアワー（1人1時間）当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、働き方改革関連法の周知を図るとともに、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主等の支援や、取引条件の改善など、業種ごとの取組を推進する必要があります。

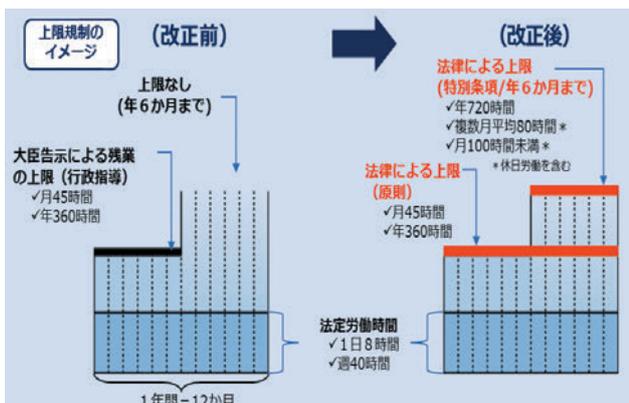
重点事項

- ① 労働時間法制の見直しへの対応
- ② 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底
- ③ 労働条件の確保・改善対策



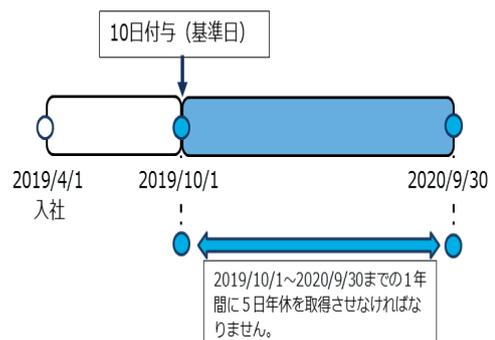
今後の取組

- ①-1 罰則付きの時間外労働の上限規制や年5日の年次有給休暇の確実な取得義務等が盛り込まれた、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、法制度の周知を図ります。
- ①-2 時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」や、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進します。
- ①-3 「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の周知を徹底し、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、必要な指導を行います。



年5日の年次有給休暇の確実な取得

(例) 入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1 (10日付与)



今後の取組

- ②-1 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して、引き続き、監督指導を実施します。
- ②-2 11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行います。



**【長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果のポイント】
(平成29年4月～平成30年3月)**

(1) **監督指導の実施事業場** : 381事業場
このうち、205事業場(全体の53.8%)で労働基準関係法令違反あり。

(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 : 102事業場(26.8%)
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 : 86事業場(84.3%)
うち、月100時間を超えるもの : 57事業場(55.9%)
うち、月150時間を超えるもの : 8事業場(7.8%)
うち、月200時間を超えるもの : 1事業場(1.0%)
- ② 賃金不払残業があったもの : 17事業場(4.5%)
- ③ 過重な労働による健康障害防止措置が未実施のもの : 21事業場(5.5%)

(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書を交付した事業場】

- 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 : 309事業場(81.1%)
うち、時間外・休日労働を月80時間^(※)以内に削減するよう指導したもの : 200事業場(64.7%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの : 61事業場(16.0%)

出典 : 平成30年9月10日付け福井労働局監督課公表資料

2019年4月1日から(中小企業は2020年4月1日から)施行される「時間外労働の上限規制」に抵触する可能性あり

今後の取組

- ③-1 時間外・休日労働協定が未届の事業場に対し、引き続き、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施します。
- ③-2 賃金不払残業の防止するため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底します。
- ③-3 このほか、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。



■36協定届等作成支援ツール
労働基準監督署に届出可能な書面を作成することができます。
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

スタートアップ労働条件 検索

36協定届等作成支援ツール

時間外労働を行うには、サブロウ(※)協定が必要で、36協定届を作成しようとしている事業者は、ぜひお役立てください。

1 入力 (労働で協定する内容を入力)

2 出力 (36協定の届出書を作成)

3 労務の労働基準監督署に届出

■36協定届の電子申請
36協定届や就業規則の届出など、労働基準法に係る届出等は、電子政府の総合窓口「e-Gov(イーガブ)」より、電子申請が利用可能です。電子申請を利用した場合、労働基準監督署の窓口にお越しいただく必要はありません。

労働基準法等の手続の電子申請については、厚生労働省のホームページにマニュアルや解説などを掲載しています。

労働基準法等 電子 検索

【電子申請のマニュアル等を見るには】
「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業主の方へ」>「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

電子申請に関連する関連情報も掲載していますので、ご参照下さい。

36協定届と36協定は別のもので、届出は電子申請等を利用した場合でも、36協定には過半数労働組合または過半数代表者の署名・押印が必要です。



③-4 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などを踏まえつつ、福井地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めます。

また、最低賃金額の改定等について、最低賃金周知広報実施計画に基づいて県内の使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者等に周知し、遵守の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。

福井県の最低賃金

区分	最低賃金の名称	時間額	効力発生日
地域別最低賃金			
すべての労働者と使用者に適用	福井県最低賃金	803円	平成30年10月1日
特定最低賃金			
右の産業に従事する基幹的労働者とその使用者に適用	福井県紡績業、化学繊維、織物、染色整理業最低賃金	804円	平成30年12月24日
	福井県繊維機械、金属加工機械製造業最低賃金	859円	
	福井県電気機械器具製造業(略称)最低賃金	840円	
	福井県百貨店、総合スーパー最低賃金	810円	

(参考) 福井県最低賃金の推移

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
時間額(円)	716	732	754	778	803
引上げ額(円)	15	16	22	24	25
引上げ率(%)	2.14	2.23	3.01	3.18	3.21
中賃目安額(円)	14	16	22	24	25

※「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。



最低賃金制度のマスコット
チェックマン



イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

課題

働き方改革関連法により改正された時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務等や、勤務間インターバル制度の導入促進を図る必要があります。

重点事項

- ① 企業経営陣への働きかけ
- ② 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し
- ③ 年次有給休暇の取得促進と勤務間インターバル制度の導入促進
- ④ 労働関係法令の普及等に関する取組

<中小企業団体への働きかけ>



<働き方・休み方改善ポータルサイト>



今後の取組

- ① 働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であるため、これまでの職場慣行を変え働き方改革に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップに対する働きかけを実施します。
- ② 時間外・休日労働の削減、勤務間インターバルや朝型の働き方(ゆう活)の導入促進等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促します。また、働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図ります。

今後の取組

③ 年次有給休暇の取得促進を図るための取組として、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークに、集中的な周知・広報を行います。

当局作成の「年次有給休暇取得管理台帳」様式の活用を勧奨し、計画的付与制度、時間単位年休等の普及促進を図ります。

勤務間インターバル制度は、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であることを踏まえ、長時間労働が懸念される業種等に対して、導入促進を図ります。



④ これから社会に出て働く若者に対し、労働関係法令の基礎知識の周知等を図るため、地域の大学等と連携し、大学等における労働関係法令の普及等に関するセミナー等を実施します。

届入れ年月日	前年度繰越分	3日	15日	1日の所定労働時間	7時間 45分	部門名	〇〇〇
平成 28 年 4 月 1 日	5 時間	合計	5 時間	時間単位年休1日の時間数	8 時間	氏名	〇〇 〇〇
基準日	今年度付与分	12日	5 時間	労使協定で定める時間単位年休を定める日数	5 日		
10 月 1 日				労使協定で定める計画的付与日数	1 日		

指定区分	取得する日時	課税・指定月日	使用者が時季変更した場合の日時	有給休暇の日数・時間数(時間)	残日数(時間数)	本人承認	備考
使用者指定	10月11日から10月11日まで	10月1日	10月1日	5時間	1日 14日	了	時期指定
使用者指定	11月1日から11月1日まで	10月1日	10月1日	5時間	1日 13日	了	時期指定
使用者指定	12月27日から12月27日まで	10月1日	10月1日	5時間	1日 12日	了	時期指定
本人指定	1月8日から1月8日まで	12月4日	1月10日から1月10日まで	5時間	5時間	了	時季変更
本人指定	2月8日から2月8日まで	2月1日	2月1日	5時間	5時間	了	時間単位
計画的付与	4月30日から4月30日まで	4月1日	4月1日	7時間	1日 9日	了	会社一斉計画的付与
本人指定	5月1日から5月1日まで	4月1日	4月1日	3時間	3時間	了	時間単位
取得日数合計	6日	6日	0日	20時間	20時間		
時間単位年休の取得時間数及び換算日数	10時間	換算日数	1日	2時間	2時間		
計画的付与日数の合計	1日	取得日数	1日				(H31. 1)

出典：福井労働局ホームページ
ホーム > 各種法令・制度・手続き > 労働基準・労働契約関係 > 法令・制度 >

<労働関係法令セミナー>



(学内で講義)



ウ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組

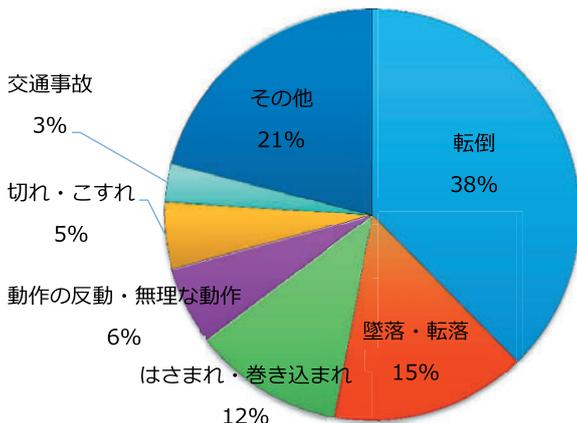
課題

第13次福井労働局労働災害防止計画に基づいた労働災害防止対策、健康確保対策を推進します。

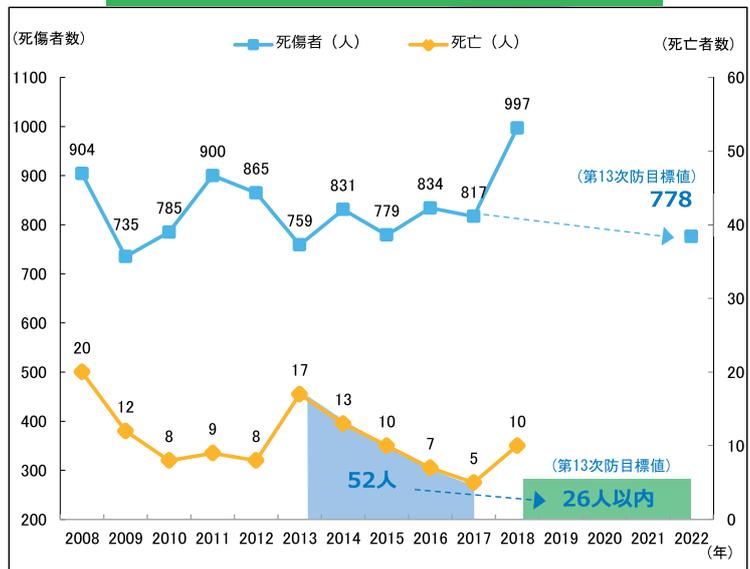
重点事項

- ① 死亡災害の撲滅を目指した対策
- ② 過労死等防止などの健康確保対策
- ③ 休業災害の抑制対策
- ④ 化学物質による健康障害防止対策

平成30年 事故の型別労働災害発生状況(速報値)



全産業における死傷者・死亡者の推移

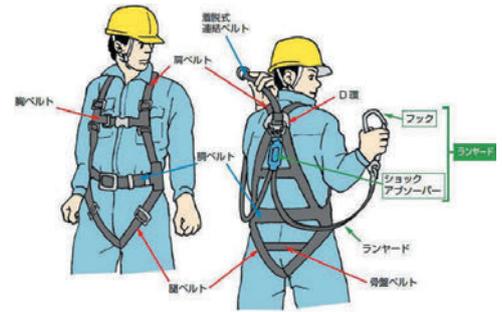


(注) 2018年の値は2019年1月末速報値

今後の取組

- ①-1 建設業の死亡災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、引き続き法令措置の遵守徹底を図るとともに、平成31年2月より施行された高所作業時における**ハーネス型の墜落制止用器具**の周知徹底を図ります。
- ①-2 製造業の死亡災害の約3割を占める機械への「はさまれ・巻き込まれ」災害等を防止するため、災害発生事業者への再発防止対策及び**高経年設備の点検等の対策**について周知と指導を行います。

フルハーネス型墜落制止用器具



- ②-1 産業医・産業保健機能の強化に係る改正安衛法の周知を図るとともに、長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底を図り、長時間労働者に関する情報の産業医への提供義務化の周知、指導を行います。
また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の周知、指導を行います。
- ②-2 ストレスチェック結果の集団分析事例の周知や産業保健関係の助成金の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進します。さらに、健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置の実施の徹底を図ります。

こころの耳

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

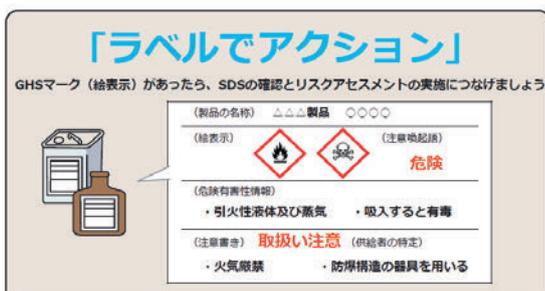
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

今後の取組

- ③-1 第三次産業については、社会福祉施設を運営する法人及び小売業多店舗展開企業に対して、本社・本部における取り組みの促進により全店舗、施設の安全衛生水準の向上を図ります。
- ③-2 陸上貨物運送事業における荷役作業の5大災害（墜落・転落・荷崩れ・フォークリフト使用時の事故、無人暴走及びトラック後退時の事故）を防止するため、「**陸上貨物運送事業における荷役作業のガイドライン**」について周知を行うとともに、荷主等に対しても、荷主等が取り組む必要性の理解促進を図ります。
- ③-3 このほか、「STOP! 転倒災害プロジェクト」、冬季特有災害、腰痛、熱中症、交通労働災害防止対策などを引き続き推進します。



STOP! 転倒災害
プロジェクト



- ④-1 特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等法令措置の遵守徹底を図ります。また、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスクの低減措置の取り組みを指導します。
- ④-2 建築物の解体作業の石綿ばく露防止について石綿障害予防規則等に基づく指導を行い、特に、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらしによる除去、及び除去後の荷姿の確認徹底を図ります。
このほか、改正健康増進法の成立も踏まえ、受動喫煙防止対策の普及及び促進を図ります。

工 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、健康管理を促進します。

重点事項

- ① 定期点検、廃炉工事における労働災害の防止及び健康管理の促進
- ② 統括安全衛生管理及びリスクアセスメント実施の促進
- 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

福井県内の原子力発電所の稼働状況

運転中	4基
定期点検中	4基
運転終了	2基
廃止措置中	5基

平成31年1月現在

今後の取組

- ① 平成31年も再稼働に向けた新規規制基準対応の建設工事が継続されるとともに、定期検査工事、廃炉作業の本格化等が見込まれることから、引き続き関係工事での労働災害の防止、被ばく管理の徹底、健康診断等健康障害防止措置の促進を指導します。
- ② 輻輳する構内作業における安全衛生管理について、原子力事業者を通じて直接工事を請け負う元方事業者及び下請事業者への指導を行うとともに、統括安全衛生管理の徹底を図り、PDCAサイクルによる安全管理の促進を指導します。
また、工事関係者すべてに危険有害情報が共有され、作業に応じたリスクアセスメントの実施とその低減措置が実施されるよう指導します。
- 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、「**過重労働による健康障害防止のための総合対策**」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、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関する窓口指導、監督指導等を徹底します。

オ 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

課題

労災保険給付請求の標準処理期間内決定に向けて、事務処理の効率化を図るとともに、認定基準等に基づく適正な決定を維持する必要があります。また、石綿関連疾患については、引き続き労災補償制度等の周知徹底を図る必要があります。

重点事項

- ① 過労死等事案（脳・心臓疾患事案及び精神障害事案）に係る的確な労災認定
- ② 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定
- ③ 請求人等への懇切・丁寧な対応

今後の取組

- ① 過労死等事案について、的確な労災認定を徹底するとともに、局署管理者は具体的な指示や指導を行うなど進行管理を適切に実施します。
また、労災部署監督・安全衛生部署間で綿密に連携して対応します。
- ② 石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について周知徹底を図り、労災認定に当たっては認定基準等に基づき的確な労災認定を徹底します。
- ③ 窓口における相談者に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底します。

その病氣、その症状は
アスベスト

石綿が原因 かもしれません

ご家族に、**肺がん**や**中皮腫**などで亡くなられた方はいませんか？

息切れ、胸が苦しいなどの症状が出ていませんか？

石綿による疾病と認定された場合、各種給付を受けることができます。

◆お心当たりのある方は、以下の機関にご相談ください。

- お近くの労働基準監督署または都道府県労働局
- 独立行政法人 環境再生保全機構（ERCA）

厚生労働省 環境省 環境再生保全機構

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

課題

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消することにより、同一労働同一賃金の実現を図るため、働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の円滑の施行に向けた労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要です。

非正規労働者の推移



(資料出所:総務省「労働力調査」「福井県就業実態調査」)

一般労働者と短時間労働者の賃金・格差の推移



(資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

重点事項

- ① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知及び事業主に対する支援
- ② 正社員転換・待遇改善実現プラン
- ③ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

今後の取組

- ① 説明会の開催等あらゆる機会を通じて、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法及び指針等の周知徹底を図ります。特に中小・小規模事業主に対しては、「取組手順書」や「業界別導入支援マニュアル」の活用を促します。また、労働者に対しては、特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行います。
改正法に沿った賃金規程の見直し等に向け「働き方改革推進支援センター」において、きめ細かい支援を行います。併せて、均衡のとれた賃金制度構築のため、「職務分析・職務評価ガイドライン」の周知を図ります。
- ② 地域の実情、特性を踏まえて、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた各施策を取りまとめた「福井労働局正社員転換・待遇改善実現プラン」について、進捗状況及び取組実績を把握しながら公表します。また、非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」の積極的な利用促進を図ります。
- ③ 平成25年4月1日に施行された改正労働契約法に基づく「無期転換ルール」を意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等の懸念のため、改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者・労働者に無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図ります。
また、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図ります。

(4) 総合的なハラスメント対策の推進

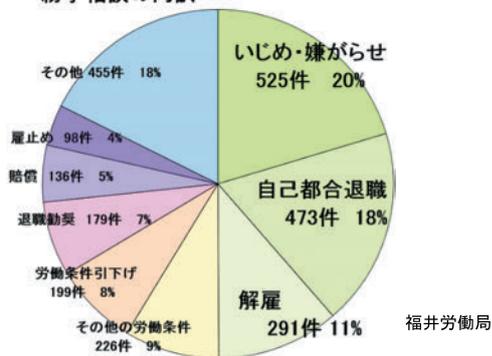
課題

総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談が増加を続けており、また、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの相談も多く寄せられています。職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げることから、ハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、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。

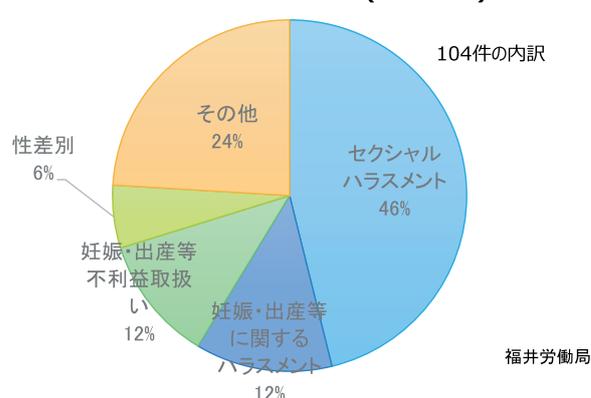
重点事項

- ① 一体的なハラスメント相談体制等の整備
- ② セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進
- ③ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

平成29年度 民事上の個別労働関係
紛争相談の内訳



均等法関係相談の内訳(平成29年)



今後の取組

- ① 職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多いことから、事業主に対し、様々なハラスメント相談に一元的に応じることができる体制整備を促します。さらに「ハラスメント撲滅月間(仮称)」の取組として、説明会の開催、特別相談窓口の設置などを行い、関係法令等の周知徹底を図ります。
- ② 男女雇用均等法、育児・介護休業法等に基づき、実効あるセクシュアルハラスメント対策及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策が企業において実施されるよう適切な行政指導を行います。また、労働者からの相談には、紛争解決援助の活用も含め迅速・丁寧に対応し、法令違反が疑われる場合には、積極的に是正指導を行います。
- ③ ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図ります。



パワハラ裁判事例、他社の取組など
パワハラ対策についての総合情報サイト
あかるい職場応援団

職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。
ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて情報を提供中
<http://www.no-ppawahara.mhlw.go.jp/>

パワハラに関する相談はお近くの「総合労働相談コーナー」まで
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

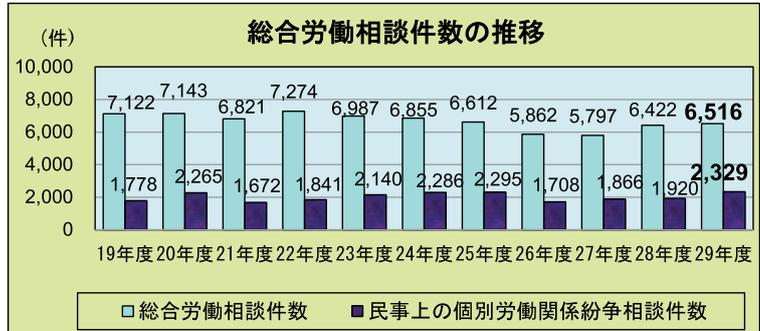
(5) 個別労働関係紛争の解決の促進

課題

総合労働相談の件数は高止まり傾向で、相談内容は多種多様で複雑・困難化しています。このためワンストップで対応する総合労働相談コーナーの役割は大きくなっています。さらに、近年は職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせや雇止め等の社会的関心が高い事案も発生していることから、個別労働紛争解決制度により紛争当事者の話し合い等を促すことにより適切・迅速な紛争解決が必要となっています。

重点事項

- ① 総合労働相談コーナーの機能強化
- ② 効果的な助言・指導及びあっせんの実施
- ③ 関係機関・団体との連携強化



今後の取組

- ① 定期的研修や巡回指導により総合労働相談コーナーの総合労働相談員の資質の向上を図ります。
- ② 助言の際にできる限り法令や裁判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促すこと等により、適正・迅速な紛争解決を図ります。紛争調整委員会によるあっせんについては、参加率及び解決率の向上に努め、あっせんの円滑な実施を図ります。
- ③ 連絡協議会の開催、合同相談会の実施等により、関係機関・団体との連携強化を引き続き行います。また、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行います。

(6) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

課題

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができ、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となります。また、副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効であり、これら柔軟な働き方の普及促進を図る必要があります。

重点事項

- ① 雇用型・自営型テレワークの普及促進
- ② 副業・兼業の促進
- ③ 家内労働対策の推進

今後の取組

- ① 雇用型テレワークについては、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について様々な機会を通じて周知を図ります。また、自営型テレワークについては、企業、テレワーカー及び仲介事業者が改正の趣旨や内容を適切に理解し、契約に係る紛争を未然に防止するため、平成30年2月に改訂した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図ります。
- ② 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図るとともに、企業や労働者から相談が寄せられた場合には適切に対応します。
- ③ 「第13次最低賃金新設・改正計画」に従い、最低賃金との均衡も考慮しつつ、計画的に最低賃金の改正等を行うとともに、最低賃金について委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては厳正に指導を行います。

(7) 治療と仕事の両立支援

課題

- ① 治療と仕事の両立支援を推進します。
- ② がん患者等長期療養が必要な求職者に対する医療機関等との連携に基づく症状特性に応じたきめ細かな支援の実施による雇用を一層促進します。

重点事項

- ① 県内事業場の取組の促進
- ② 治療の状況に応じた就労支援
- ③ 各種支援制度の周知・利用勧奨



スーツを着たウサギのキャラクターです。両耳を「ちりょう」「しごと」のフキダシに見立て、両立すべきものが明確に伝わることを意図しています。軽やかに歩いている姿で、「治療と仕事を両立」することによる前向きな気持ち、より働きやすい職業生活へと一歩ずつ着実に進んでいくイメージを表現しています。「ちりょうさ」という名前は、「治療（ちりょう）」と「うさぎ」を合成した造語です。

今後の取組

- ① 「事業場における治療と職業生活の両立のためのガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を福井産業保健総合支援センターと連携して行います。また、福井県地域両立支援推進チームで作成した福井県版リーフレットの周知を地域関係者と連携して行い、県内事業場の取組の促進を図ります。
- ② 治療状況に応じた就労支援を行う「**就職支援ナビゲーター（長期療養者支援担当）**」をハローワークに配置する等により円滑な就職の促進を図ります。
- ③ **障害者雇用安定助成金**（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）及び**福井産業保健総合支援センター**による個別訪問支援、個別調整支援等の各種支援制度の周知・利用勧奨を図ります。

(8) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

課題

中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うため、生産性向上に向けた支援措置を推進・拡充する必要があります。

重点事項

最低賃金・賃金引上げ等、生産性向上に向けた支援事業



今後の取組

生産性を向上させ、賃金を引き上げる事業主を支援します。
生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額引き上げた場合に、その設備投資等の一部を助成する「**業務改善助成金**」及び「**人材確保等支援助成金**」等について、中小企業・小規模事業者への周知を積極的に行い、円滑な実施を図ります。
また、「**ふくい働き方改革推進支援センター**」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援を行います。



業務改善助成金の活用事例

【飲食店】POSレジシステム導入により、領収書発行、釣銭管理、売上残高途中集計、売上品目別集計が自動化され、作業時間が短縮した分、多彩な販促が可能となり、売上げが増加した。

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

課題

需要の拡大が見込まれる福祉（介護、看護、保育）、建設、警備、運輸分野の人材不足に対応するため、企業の雇用管理改善を進めるとともに、マッチング支援の強化や能力開発など、人材確保・育成対策を総合的に推進する必要があります。併せて地方創生の取組において、人口減少の克服、地域経済の安定を図るために、地域における安定した良質な雇用の確保・創出や人材育成等を支援することが必要です。

重点事項

- ① 人材不足分野における課題と対策の整理
 - ・人材確保対策推進協議会において検討
- ② 人材不足分野の人材確保に向けた取組強化
 - ・雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進
 - ・マッチング支援の強化
 - ・公的職業訓練の検証・改善
- ③ 地方創生の推進
 - ・県外における移住・定住促進の取組み
 - ・県内における移住・定住支援
 - ・県内地方自治体と連携した雇用対策



今後の取組

- ① 人材不足分野における課題と対策の整理
 - ・人材確保対策推進協議会において、現状と課題の整理や企業及び求職者への支援内容の検討を行います。
- ② 人材不足分野の人材確保に向けた取組強化
 - ・職場定着に取り組む事業者等に対して助成金の活用促進を図り、雇用管理改善を推進します。
 - ・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」において、求職者ニーズの把握とそれに基づいた求人者への充足支援に向けた助言・指導、求職者に対する担当制によるきめ細かな職業相談、更に業界団体等関係機関との連携による業界PR等の取組みを実施するなど、求人充足を支援します。
 - ・介護分野において、福祉人材センターと連携して、「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を推進し、就職面接会等、マッチングの促進に向けた取組を行います。
 - ・医療分野において、福井県ナースセンターと連携して「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、有資格者の求職者情報や求人情報の共有を図り、就職支援を実施します。
 - ・保育分野において、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未充足求人へのフォローアップや、職場体験型面接会等を実施します。
 - ・地域のニーズを取り入れた職業訓練コースを充実します。

③ 地方創生の推進

- ・U I J ターン希望者に対し、就職面接会への誘導等効果的な情報提供を図ります。
- ・県内地方自治体や県外労働局等が主催する県外での企業説明会等において、移住・定住を促進します。
- ・県出身学生が多数在籍する大学等に、地方自治体が行う移住・定住支援への誘導や県内企業の紹介等を行い、地元就職への動機付けを図ります。
- ・雇用対策協定締結自治体と連携し、移住・定住希望者向けの就職面接会等を開催し、移住・定住を促進します。
- ・地方自治体等が実施する地域の雇用機会拡大や人材育成、求職者の就職促進、雇用創出等の雇用対策について連携を図ります。

【2019年度の実施予定事業内容】

- ・人材確保対策推進協議会開催(5月頃予定)
- ・「福祉人材センター・ハローワーク連絡調整会議開催(6月頃予定)
- ・「ナースセンター・ハローワーク連絡調整会議開催(6月頃予定)
- ・面接会において「積極的採用業界PRコーナー」を設け、業界PRを実施
 - ①ふくい合同就職面接会(6月予定)
 - ②サマー求人企業説明会(7月予定)
 - ③わかもの就職応援面接会inふくい(12月予定)
- ・高校生対象就職ガイダンス(2月予定)において、業界PRを実施
- ・各ハローワークにおいて人材不足分野のミニ面接会やセミナー等を実施(随時)
- ・介護施設見学会やおためし介護体験教室、介護就職セミナー等を実施(随時)
- ・介護就職デイ開催(11月)
- ・福祉人材センターのハローワークでの出張相談を実施
- ・ナースセンターのハローワークでの出張相談を実施
- ・保育士職場体験型面接会を実施
- ・訓練関係機関との「訓練カリキュラム等検証・改善会議」を開催し、地域ニーズを踏まえた訓練コース設定を検討

(2) 職業紹介業務の充実強化の推進

課題

県内の雇用失業情勢は、有効求人数が増加傾向である一方、有効求職者数が減少傾向にあるため、有効求人倍率が高水準で推移し、人材不足感が強まっています。こうした中で、労働市場におけるマッチング機能を強化し、求人者の充足を図るとともに、求職者が自らに合った就職を可能とするようマッチングの一層の強化が必要です。

重点事項

- ① 求職者に対する就職支援の強化
 - ・予約制・担当制によるきめ細かな職業相談と的確なマッチング
- ② 求人者に対する充足支援の強化
 - ・求人充足会議の活性化、求人担当制によるマッチング支援

【ミニ面接会の開催】

- ・特に正社員を希望する求職者に対し、正社員を対象としたミニ面接会等を開催し、積極的な求人応募への働きかけを実施

【雇用保険受給者の早期就職あっせん】

- ・初回認定日までのマッチングによる求人情報提供
- ・給付制限中の認定日当日に求職奨励による職業相談
- ・早期あっせん対象者の求職者担当者制による積極的な就職支援
- ・認定日における相談窓口への誘導強化

【求人充足会議の充実】

- ・求人部門と職業相談部門の連携による求人充足会議の更なる活性化
- ・支援対象求人者の早期充足に向けた確実なフォローアップ

【充足支援の強化】

- ・求人担当制によるマッチング支援
- ・求人事業所見学会や求人説明会等の実施

【事業所訪問】

- ・求人部門と職業相談部門の連携による事業所訪問を行い、求人者の把握、「顔の見える関係づくり」に努めるとともに、事業所情報を組織的に収集・共有して、求人者支援及び職業相談サービスに努める。

今後の取組

- ① 相談窓口において、真に支援が必要な求職者に対して予約制による職業相談を実施するなど、双方向性の求職者担当者制によるきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない来所者に対する声掛け等による相談窓口への誘導強化や、潜在的求職者の掘り起こし等を行います。
- ② 正社員求人や応募しやすい求人等の良質求人者の確保に努め、求人者のニーズを的確に把握しマッチングを行うとともに、求人者に対し求職者ニーズに係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化します。

(3) ハローワークにおけるマッチング機能の充実（総合評価）

課題

労働市場全体のマッチング機能の強化のためには、国、地方自治体及び民間の需給調整機関が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化していくとともに、国が直接運営する無料の職業紹介機関として雇用対策の基盤をなす公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)が率先してマッチング機能の更なる強化を図っていく必要があります。

重点事項

ハローワークのマッチング機能に関する業務について評価を行い、その結果等を踏まえて、継続的な業務改善の状況等を利用者に分かりやすく公表することにより、透明性を高め、ハローワークに対する信頼感の向上を図る。

今後の取組

ハローワークのマッチング機能に関する業務について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、局とハローワークで目標管理します。

ハローワーク評価の意義

- ハローワーク評価は、ハローワーク業務の継続的な改善につなげ、ハローワークの「雇用のセーフティネットとしての役割」を高めていくための「手段」として位置づけられる。
- これらの取組により、実効性のあるPDCAサイクルによる業務進捗状況を管理することが可能となり、継続的な業務改善を通じて職員の資質向上やモチベーション向上にもつなげる。

公表と国民からの信頼へ

公共機関であっても、組織のパフォーマンスの評価及びこれに基づく継続的な業務改善は必要。

また、国民が広く利用するセーフティネットとして業務改善の実施状況や評価について広く公表して国民の理解を得る。

全国の各ハローワークとの適正な比較

他のハローワークと比較することで、自らの取組を振り返り、自ハローワークの強み・弱みを把握できるため、それに応じた計画的な業務運営が可能になる。

ハローワークのミッション ～雇用のセーフティネットとして目指す～

実効性のあるPDCAを邁進

- ◆ 同質の他のハローワークと比較することで、自ハローワークの相対的な強み・弱みが「見える化」できること
- ◆ 「管理表」による計画立ったPDCAサイクルを廻せること
- ◆ 他のハローワークの好事例を自ハローワークの取組へ反映できること
- ◆ ハローワークだけでなく、労働局や本省においても進捗状況の管理・改善策の検討を行うことで、重層的なPDCAを邁進することができること

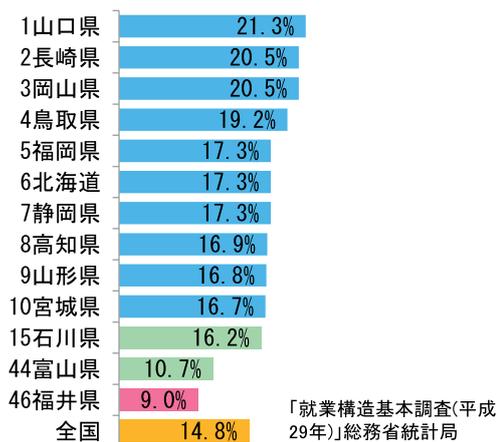
(4) 女性の活躍推進等

課題

県内女性雇用者は17万4千人で全雇用者の46.6%と全国(45.0%)より高く、また、30歳代前半～40歳代前半の育児期における雇用者割合も全国に比べ高くなっています。一方で、管理的職業に占める女性割合は9%と低く、女性の職場進出が進む一方で、その能力を必ずしも十分に発揮できていない状況にあります。性別により差別されることなく、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことは、就業意欲を支える基本であることから、男女の均等な機会と待遇の確保対策を進める必要があります。

出産・育児を理由に離職した女性や子育て中の女性が、職場復帰を目指し学び直しをするための能力開発を推し進めるとともに、企業に対し、働く意欲と能力を十分発揮できる働き方への理解を促すなど、再就職に向けた支援を充実させる必要があります。

管理的職業従事者に占める女性の割合・全国順位



育児と仕事の両立のための再就職支援



〔マザーズコーナー〕

重点事項

- ① 女性活躍推進法の実効性確保等
- ② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進
- ③ 妊娠・出産等による不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助
- ④ 公的職業訓練における、託児サービスを付帯した、子育て中の女性のための「リカレント教育訓練コース」(訓練時間短縮)による、学び直しとスキルアップ
- ⑤ 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育児と仕事の両立のための再就職支援を実施
- ⑥ 母子家庭の母等に対する支援

今後の取組

- ① **女性活躍推進法**に基づき行動計画の策定等が義務付けられている301人以上の企業については、確実な法の履行確保を図るとともに、計画の進捗状況を把握し、課題の改善に当たって必要な助言を行います。
また、学生・求職者が企業の女性活躍情報を知ることができるよう「**女性の活躍推進企業データベース**」における情報公表を企業に促すとともに、「**えるぼし認定**」の取得促進を図ります。
- ② **男女雇用機会均等法**及び関係法令に基づき、職場における男女の機会均等に向けた積極的な指導等を行います。特に、配置・昇進について男女間の事実上の格差が生じている場合は、迅速・厳正に指導を実施し、是正を図ります。



「えるぼし認定」



認定企業数

(平成30年12月末現在)

4社 (全国 775社)

「女性の活躍推進企業データベース」
(スマホ版)

今後の取組

- ③ 労働者が妊娠・出産、育児休業等により解雇その他不利益取扱いを受けることがないように、説明会の開催等により周知徹底を図ります、また、労働者からの相談には丁寧に対応し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施するとともに、労使間で紛争となっている場合は、紛争解決援助又は調停により、円滑・迅速な解決を図ります。
- ④ 嶺北地域、嶺南地域それぞれにおいて、訓練コースを開講し、子育て中の女性の再就職を支援します。
- ⑤ 育児と仕事の両立に理解のある企業との面接会や再就職支援セミナーを開催します。
- ⑥ 児童扶養手当の申請時期に合わせて、地方自治体にハローワーク臨時相談窓口を開設します。

【リカレント教育訓練コース】

- ・平成29年度
嶺南コース 定員15人 応募者数14人 応募率93.3% 修了者数13人 就職者数9人 就職率69.2%
- ・平成30年度(11月末現在)
嶺北コース 定員15人 応募者数14人 応募率93.3%
嶺南コース 定員15人 応募者数10人 応募率73.3%
- ・平成31年度予定
嶺北コース 定員15人、嶺南コース 定員15人

【ハローワーク福井・武生のマザーズコーナーにおける再就職支援状況】

- ・平成29年度 重点支援対象者の就職率 92.3%
- ・平成30年度(12月末現在) 重点支援対象者の就職率 96.8%

【子育てママ等ミニ面接会】

- ・平成30年度 5/23開催 事業所6社、参加者13人(採用5人)
- ・平成31年度 第1四半期開催予定

【出張ハローワーク!ひとり親全カサポートキャンペーン】

- ・平成30年度 常設施設のある福井市を除く全8市で開催 (相談者18人)
- ・平成31年度 常設施設のある福井市を除く全8市で開催予定

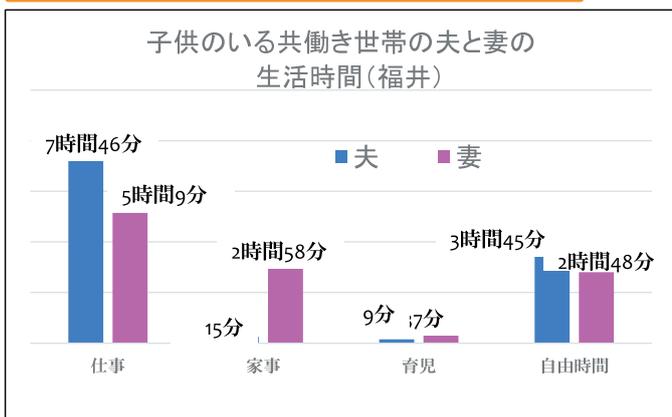
(5) 職業生活と家庭生活の両立支援

課題

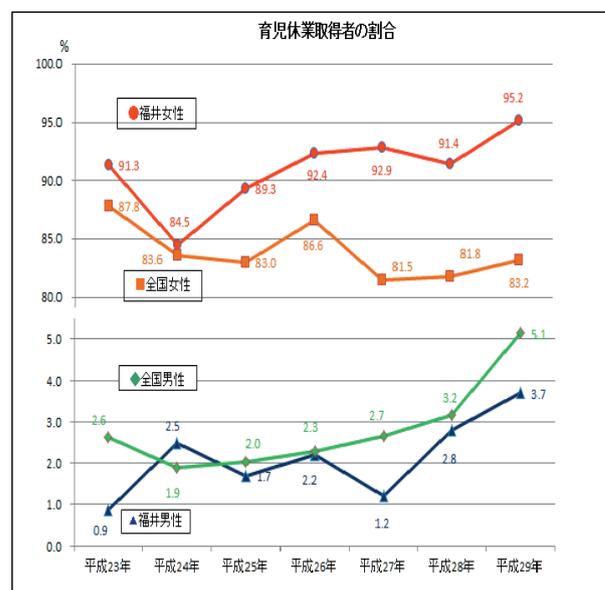
男女を問わずすべての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について理解を深め、労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底及び履行確保を図る必要があります。

重点事項

- ① 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保
- ② 男性の育児休業取得等の促進
- ③ 両立支援に取り組む事業主に対する支援
- ④ 次世代育成支援対策の推進



「社会生活基本調査(平成28年)」総務省統計局



「福井県勤労者就業環境基礎調査」福井県「雇用均等基本調査」厚生労働省

今後の取組

- ① 最長2歳までの育児休業の延長、期間雇用者の育児・介護休業取得要件の緩和、介護休業の分割取得など**育児・介護休業法**に基づく制度の周知を行うとともに、法の内容に沿った規定が整備されるよう重点対象を定めて指導を行います。
- ② 依然として育児負担が女性に偏っていることから、男性の育児参加を促し、企業における男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進するため、**両立支援等助成金（出生時両立支援コース）**の活用を促します。
- ③ 好事例の紹介等を行うポータルサイト「**女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば**」の活用を促すとともに、両立支援等助成金を効果的に活用するよう企業に働きかけます。
- ④ 労働者が子どもを産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の届出の履行確保を図るとともに「**くるみん認定**」の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進します。

「くるみん」
それは、子育てサポート企業として
厚生労働大臣の認定を受けた証です



「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

認定企業数（平成30年12月末現在）

プラチナくるみん	4社（全国	260社）
くるみん	29社（全国	3,038社）

（6）外国人材の受け入れの環境整備等

課題

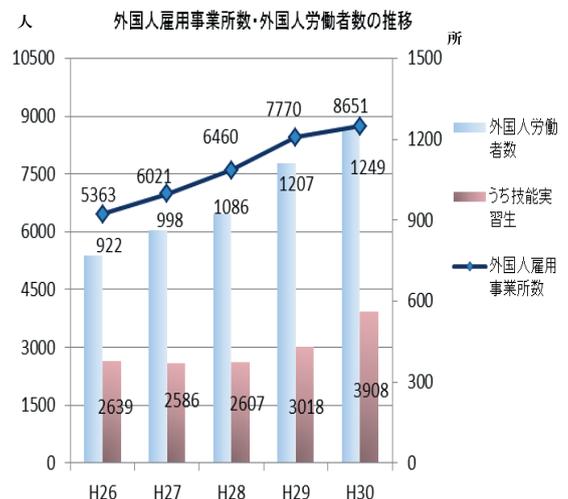
人手不足の深刻化に対応するため「入管難民法」の一部が改正され、新たな在留資格（「特定技能」）により受け入れが見込まれる外国人材の労働条件等、法令上確実な実施が求められる事項について、これまで以上に外国人労働者の法定労働条件の確保や雇用管理改善等の助言・指導等を行っていく必要があります。

重点事項

- ① 外国人労働者の法定労働条件の確保
- ② 新たな在留資格により受け入れる外国人材の雇用管理体制の強化
- ③ 定住外国人等に対する就職支援

今後の取組

- ① 事業主に対して労働基準関係法令を周知し、労働条件の明示等の徹底を図り、重点的に監督指導を実施します。
- ② 新たな在留資格により受け入れる外国人材に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問による雇用管理改善指導を実施する。また、新たな在留資格の創設に伴い、外国人雇用状況届出義務の履行について、事業主等に対し周知・広報を図ります。
- ③ 定住外国人が多く所在する地域を管轄するハローワーク（福井・武生）において、専門相談員を配置し、通訳を活用した職業相談や、雇用管理に関する相談支援等を実施します。通訳不在のハローワーク等における多言語対応力の強化を目指すため、10か国の電話通訳が可能なコールセンターによる支援を実施します。



(7) 障害者の活躍促進

課題

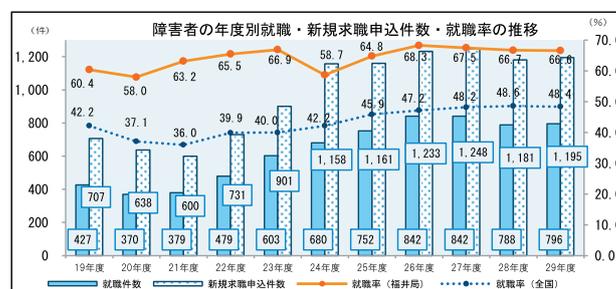
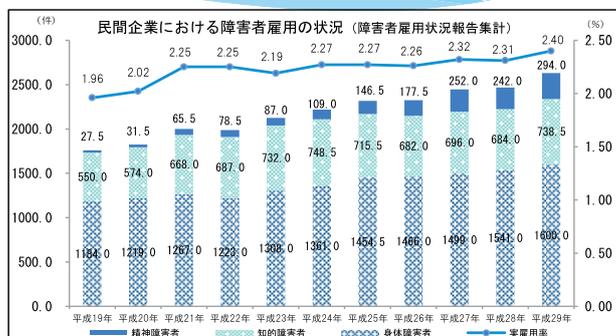
民間企業における雇用障害者数は着実に増加しているものの、雇用率未達成の企業が4割以上を占めている状況から、公的機関を含めた雇用率達成指導を計画的かつ効果的に実施する必要があります。また、昨年度より精神障害者の雇用が義務化されたことから、関係機関と連携した就職支援や職場定着支援の強化が必要です。

重点事項

- ① 障害者雇用率達成指導の推進
- ② 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施

今後の取組

- ① 障害者雇用率達成指導の推進
 - ・未達成企業に対してセミナーや見学会を実施して意識啓発を図り面接会等を効果的に開催して雇用促進を図ります。
 - ・特に、障害者雇用ゼロ人企業等に対して、関係機関と連携した企業向けチーム支援を積極的に展開します。
 - ・公的機関に対して、適正な雇用状況報告と雇用率達成を図るため、担当者研修会や見学会・面接会実施等の支援を実施します。
- ② 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施
 - ・関係機関と連携したチーム支援により就職準備から職場定着まで一貫した支援を強化します。
 - ・医療機関等と連携した精神障害者等の就職支援を実施します。
 - ・発達障害者や難病患者等の障害特性に応じた支援を充実します。



(8) 高齢者の就労支援・環境整備

課題

高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、高年齢者の活躍の場を整備することが必要です。

重点事項

- ① 高年齢者に対する再就職支援の強化
- ② 継続雇用延長等に向けた環境整備
- ③ 地域における多様な働き方への支援

今後の取組

- ① 高年齢者の再就職支援を取組むため、ハローワーク福井に設置の「生涯現役支援窓口」において、特に65歳以上の高年齢者の再就職支援を重点的に行います。
- ② 65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等環境整備を図る企業に対する支援を行います。
- ③ シルバー人材センターを活用する高年齢者が人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチングの機能強化等を推進します。

【生涯現役支援窓口の取扱状況 (65歳以上の高年齢者)】

- ・平成29年度
 - 支援対象者数 207人 (対前年度 31.0%増)
 - 就職件数 122人 (対前年度 31.0%増)
 - 就職率 58.9% (対前年度 1.2P減)
- ・平成30年度 (平成30年11月末現在)
 - 支援対象者数 108人 (対前年度 18.8%減)
 - 就職件数 104人 (対前年度 60.0%増)
 - 就職率 96.3% (対前年度 47.4P増)

【平成30年高年齢者の雇用状況 (6月1日現在)】

- I 65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況
 - ① 65歳までの雇用確保措置のある企業 100.0% (3年連続)
 - ② 65歳定年企業 13.9% (対前年0.7P上昇)
- II 66歳以上働ける企業の状況
 - ① 66歳以上働ける制度のある企業 27.5%
 - ② 70歳以上働ける制度のある企業 25.2% (対前年4.6P上昇)
 - ③ 定年制廃止企業 1.6% (対前年0.2P上昇)

(11) 重層的なセーフティネットの構築

・雇用保険制度の安定的運用

課題

ハローワークのセーフティネットとしての機能を果たすためには雇用保険制度の適正かつ安定的な運用を図ることが必要であるとともに、事業主の各種届出の利便性の向上、電子申請の利用促進に取り組む必要があります。また、取得したマイナンバーの適切な取扱い及び取得の徹底と漏えい防止のため安全管理措置を講ずる必要があります。

重点事項

- ① 適正な雇用保険適用業務の推進
- ② 不正受給の防止
- ③ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化
- ④ マイナンバーの適切な取扱い及び取得の徹底

今後の取組

- ① 雇用保険の適用については、被保険者資格の取得・喪失の確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて、労働保険徴収室とも連携を図りつつ、確実な運用を図ります。
- ② 受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に万全を期することとします。
- ③ 2019年度までのオンライン利用率を、雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届30%、高年齢者雇用継続基本給付金の申請で20%を目指します。
- ④ 引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等に記載が必要である旨の周知を行うとともに、マイナンバーの漏えい等を防止するために厳重な管理を行う等、安全管理措置を講じます。
また、求職者給付受給者については、情報連携の観点からマイナンバー取得の徹底を図ります。

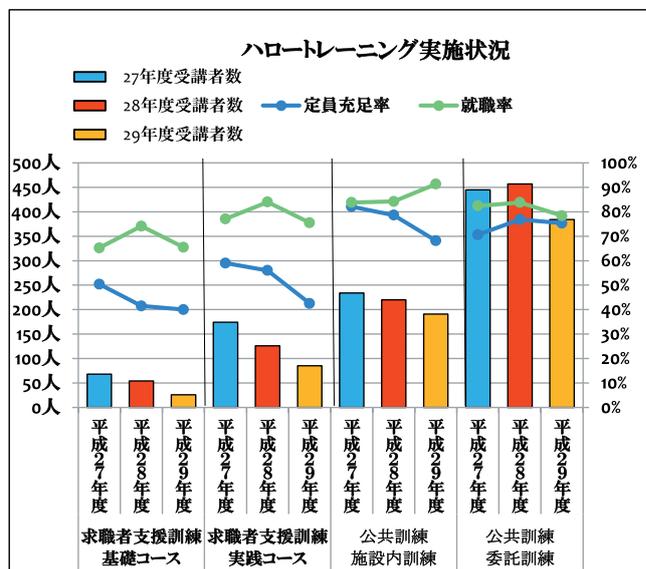
(12) 人材育成の強化

課題

県内企業において人手不足感が高まる中、労働生産性向上に資する人材確保・育成等が求められており、人材ニーズに沿った訓練コースの設定や、効果的・効率的な職業訓練の実施が必要です。

重点事項

- ① 愛称・キャッチフレーズを活用した周知・広報
- ② 関係機関との連携による総合的な計画策定
- ③ 非正規雇用労働者等長期訓練コース、子育て女性の学び直し訓練コースの設定
- ④ ジョブ・カードの活用促進



今後の取組

- ① 愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」、ロゴマーク「ハロトレくん」による積極的な周知・広報により、認知度向上やさらなる活用促進を図ります。また、「ハロートレーニングアンバサダー」として委嘱されている若者に人気の「AKB48チーム8」のポスター、チラシ等を積極的に活用して、県民に広く制度の認知度アップや関心度の向上を図ります。
- ② 県、機構等の訓練関係機関担当者による「訓練カリキュラム等検証・改善会議」を開催し、求人者・求職者のニーズを把握し、既存の訓練カリキュラムの検証と改善を行い、次年度のコース設定に反映していきます。
- ③ 県、機構等の関係機関と連携し、非正規雇用労働者等を対象とした「長期高度人材育成」、子育て中の女性のための「リカレント教育訓練」の訓練コースをそれぞれ設定します。
- ④ 平成31年度のジョブ・カード取得者数の目標値を**18,952件**とし、訓練受講希望者等への作成を積極的に働きかけます。



(13) 地方創生にかかる地方自治体と一体となった雇用対策の推進

課題

労働施策において地域住民サービスの向上のため国と地方が連携・協力することは重要であり、福井県を含めた12自治体と雇用対策協定を締結し、移住・定住支援や人材確保等の事業に取り組んでいますが、地方創生の推進のためには、今後も当該事業の一層の取組を行うことが極めて重要です。

重点事項

- ① 県外における移住・定住促進の取組み（再掲）
- ② 県内における移住・定住支援（再掲）
- ③ 県内地方自治体と連携した雇用対策（再掲）



<わかまの就職応援面接会の様子>

今後の取組

- ① 県外企業説明会等において、県内企業の周知や就職相談会を行い、移住・定住の促進及び県出身学生が多数在籍する大学に対する移住・定住支援策を周知します。（再掲）
- ② 移住・定住希望者向けの就職面接会の開催及びHWの「ふくい就職・I J U相談窓口」での職業相談の実施します。（再掲）
- ③ 地方自治体が実施する地域の雇用機会拡大や人材育成、求職者の就職促進、雇用創出等の雇用対策への協力・連携強化します。（再掲）

3 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

課題

労働保険の未手続事業の解消や収納未済額の縮減については、労働保険制度の安定的な運営等の観点からも重要な課題です。

重点事項

- ① 未手続事業の目標値として平成27年度比で2割削減
- ② 収納率の向上及び実効ある滞納整理の実施

今後の取組

- ① 局、監督署、安定所、地方自治体、労働保険加入促進業務の受託事業者並びに関係行政機関と密接な連携の下、積極的かつ確かな把握及び手続き指導を行います。
- ② 複数年度にわたる滞納事業場及び高額な滞納事業場に係る事業主を重点事業主に選定し、実効ある計画を策定し滞納整理を重点的に実施します。



(2) 電子申請の利用促進等

課題

事業主が行う行政手続きコストの削減のため、行政手続きの電子化を進めることが求められており、労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続きコスト削減の最優先施策として掲げていることから、電子申請の利用促進を行っていくことが必要です。

重点事項

- ① 事業者向け説明会等で周知及び電子申請の利用促進に係る協力要請
- ② 電子申請体験コーナーの設置
- ③ 電子申請手続きの迅速処理

今後の取組

- ① 事業者向け説明会等での周知や関係団体等に対する協力要請等を通して電子申請の利用勧奨を行います。
- ② 電子申請体験コーナー等を活用することにより、来庁者に対して電子申請の利用を促進します。
- ③ 電子申請の受付状況を必ず毎日2回以上確認することで電子申請処理の迅速化を図ります。

第2 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

課題

福井労働局（管下労働基準監督署・公共職業安定所を含む）が保有・保管する行政文書の適正な管理、保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護制度に基づく開示請求に対する適切な対応は、国民から信頼される行政を実現するうえで極めて重要な取組みです。

重点事項

- ① 行政文書の適正な管理
- ② 保有個人情報の厳正な管理
- ③ 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

今後の取組

- ① 改正「行政文書の管理に関するガイドライン」によるルールへの遵守を徹底する。また、電子決裁への移行を推進します。
- ② 保有個人情報管理規程に基づき管理を徹底するとともに、「個人情報保護マニュアル」等により、保有個人情報の漏えいが発生しないよう基本動作の確認並びに厳正な管理を徹底します。
- ③ 法令に基づく開示請求等に対しては、事務処理手引き及びマニュアルに基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図ります。

2 綱紀の保持、行政サービスの向上等

課題

労働行政は、労使のみならず国民から信頼を寄せられることによって、初めて業務が円滑に運営されるものです。このため、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、すべての業務における適正・的確な業務遂行、高い倫理観に基づく自己管理等に万全を期する必要があります。

重点事項

- ① 綱紀の保持
- ② 行政サービスの向上

今後の取組

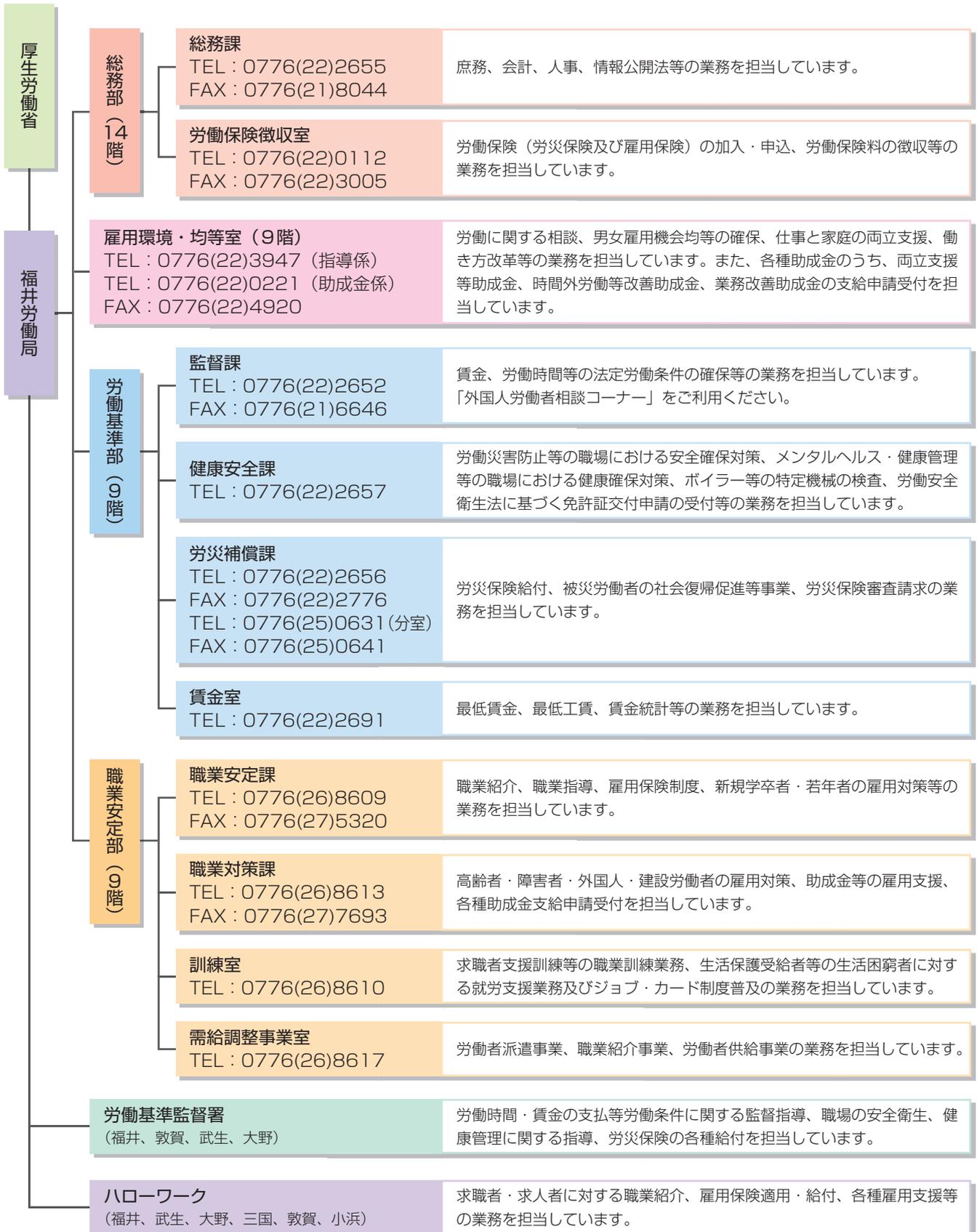
- ① 国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期することとします。
 - ・ 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程、都道府県労働局法令遵守要綱等に基づく法令遵守を徹底する。
 - ・ 福井労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。加えて、あらゆる機会を活用して綱紀保持の徹底を図るため公務員倫理、法令遵守、再就職規制等に関する職員研修を実施する。
 - ・ 職員に対し、内部通報制度及び通報受付体制の周知を徹底する。加えて、事案発生時における同種事案の再発防止に向けた取組を徹底する。
 - ・ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力等を多面的に判断し、公正な選考を実施する。加えて、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を採用後1か月以内に実施する。
- ② 局及び署・所の管理者は、国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があるため、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等に努めます。また、災害に対して機動的に対応するため、「福井労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき的確に対応します。

福井労働局の組織と主な業務

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

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

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



労働基準監督署

■ 福井労働基準監督署

〒910-0842 福井市開発1-121-5
TEL:0776(54)7722 FAX:0776(54)6161

■ 敦賀労働基準監督署

〒914-0055 敦賀市鉄輪町1-7-3 敦賀駅前合同庁舎
TEL:0770(22)0745 FAX:0770(22)1019

■ 武生労働基準監督署

〒915-0814 越前市中央1-6-4
TEL:0778(23)1440 FAX:0778(23)6254

■ 大野労働基準監督署

〒912-0052 大野市弥生町1-31
TEL:0779(66)3838 FAX:0779(66)3817

ハローワーク

■ ハローワーク福井

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1
TEL:0776(52)8150 FAX:0776(52)8168

● ハローワーク福井マザーズコーナー

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1
TEL:0776(52)8157 FAX:0776(52)8167

● 福井ヤングハローワーク

〒918-8580 福井市西木田2-8-1
福井商工会議所ビル1階
TEL:0776(34)4700 FAX:0776(32)4520

■ ハローワーク武生

〒915-0814 越前市中央2-8-23
TEL:0778(22)4078 FAX:0778(22)8830

● ハローワークプラザさばえ

〒916-0027 鯖江市桜町2-7-1 嚮陽会館1階
TEL:0778(51)8800 FAX:0778(51)8238

● ハローワークたけふマザーズコーナー

〒916-0027 鯖江市桜町2-7-1 嚮陽会館1階
TEL:0778(51)8821 FAX:0778(51)8238

■ ハローワーク大野

〒912-0087 大野市城町8-5
TEL:0779(66)2408 FAX:0779(66)3332

● 勝山市地域職業相談室

〒911-0811 勝山市片瀬町1-402
勝山市市民交流センター2階
TEL:0779(88)1286 FAX:0779(87)0720

■ ハローワーク三国

〒913-0041 坂井市三国町覚善69-1
TEL:0776(81)3262 FAX:0776(82)4307

■ ハローワーク敦賀

〒914-8609 敦賀市鉄輪町1-7-3 敦賀駅前合同庁舎
TEL:0770(22)4220 FAX:0770(22)2212

■ ハローワーク小浜

〒917-8544 小浜市後瀬町7-10 小浜地方合同庁舎
TEL:0770(52)1260 FAX:0770(52)6814

総合労働相談コーナー

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

- | | |
|----------------------------|------------------|
| ■ 福井労働局総合労働相談コーナー | 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 0776-54-6167 |
| ■ 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 |

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。

職業安定行政の主な助成金

雇用調整助成金

景気の変動により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業・教育訓練、出向によって、労働者の雇用維持を図る事業主に助成されます。

労働移動支援助成金

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

特定求職者雇用開発助成金

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

トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識不足等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成されます。

人材確保等支援助成金

雇用管理制度の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に助成されます。

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正規雇用転換、処遇改善等を行う事業主に助成されます。

障害者雇用安定助成金

障害者の職場定着等の措置を講じる事業主に対して助成されます。

人材開発支援助成金

労働者の人材育成に係る制度の導入と実施をした事業主に助成されます。

問い合わせ先 労働局職業安定部職業対策課

労働基準行政の立替払制度・助成金

未払賃金立替払制度

未払賃金の立替払制度は、企業が「倒産」したために、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、その未払賃金の一定範囲について独立行政法人労働者健康安全機構が事業主に代わって支払う制度です。

問い合わせ先 各労働基準監督署、労働局労働基準部監督課

受動喫煙防止対策助成金

事業場の室内等において労働者の受動喫煙を防止するために喫煙室等を設置する中小企業事業主に助成されます

問い合わせ先 労働局労働基準部健康安全課

雇用環境・均等行政助成金

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取組を行い、男性労働者に一定期間の育児休業等を取得させた事業主に助成されます。

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

労働者の仕事と介護の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

育児休業の円滑な取得・復職等、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（再雇用者評価処遇コース）通称 カムバック支援助成金

妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由として退職した者が就業可能となったときに復職でき、従来の勤務経験が適切に評価処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に助成されます。

両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定し、取組を実施し、目標を達成した中小企業事業主に助成されます。

業務改善助成金

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

時間外労働等改善助成金

年次有給休暇の取得促進、所定労働時間の削減、時間外労働の上限設定の削減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、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応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が助成されます。

問い合わせ先 労働局雇用環境・均等室

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/fukuiodoukyoku/home.html>



福井県内の雇用失業情勢がご覧いただけます。



法令各種様式のダウンロードができます。



新着情報やイベント情報をいち早くご案内いたします。



厚生労働省人事労務マガジン <https://merumaga.mhlw.go.jp/> の登録もお願いいたします！

厚生労働省から、雇用情勢や法律改正、労務管理全般など企業の皆様のお役に立てる最新情報をメール配信します（登録・配信無料）上記の福井労働局ホームページ、厚生労働省ホームページからも登録できます。