

福井労働局行政運営方針進捗状況 (令和7年度上半期)

令和7年度 第1回
福井地方労働審議会

開催日時：令和7年11月26日

開催場所：福井県国際交流会館

特別会議室

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	3
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模事業者支援	4
2 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援	5
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	6
第2 リスキリング、労働移動の円滑化	7
1 リスキリングによる能力向上支援	8
2 成長分野等への労働移動の円滑化	9
第3 人材不足対策	10
1 人材不足対策	11
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	12
1 多様な人材の活躍促進	13
(1)高齢者の就労・社会参加の促進	13
(2)障害者の就労支援	14
(3)外国人に対する支援	15
(4)就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労促進	16
(5)新規学卒者等への就職支援	17
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	18
3 総合的なハラスメント対策	19
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	20
(1)仕事と育児・介護の両立支援	20
(2)ワーク・ライフ・バランスの促進	21
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	22
(1)長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策	22
(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	23
(3)原子力発電所等に対する総合的な対策の推進	25
(4)治療と仕事の両立支援	25
(5)労災保険給付の迅速・適正な処理	26
6 フリーランスの就業環境の整備	27
7 労働保険未手続事業の解消と収納率の向上	28

「令和7年度福井労働局行政運営方針」の概要

令和7年度の福井労働局の各種対策

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

- 最低賃金・賃金の引き上げに向けた中小・小規模事業者支援
- 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援
- 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

リ・スキリング、労働移動の円滑化

- リ・スキリングによる能力向上支援
- 成長分野等への労働移動の円滑化

人手不足対策

- 人手不足対策

多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

- 多様な人材の活躍促進
- 女性活躍推進に向けた取組促進
- 総合的なハラスメントの防止
- 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
- 安全で健康に働くことができる環境づくり
- フリーランスの就業環境の整備
- 労働保険未手続事業の解消と収納率の向上

地域の総合行政機関として、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」を支えます

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・小規模事業者支援

上半期の取組状況

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

- 年度当初の4月には、労使団体や業界団体を中心に、「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」「人材確保等支援助成金」等を含む「賃上げ」支援助成金パッケージを周知。周知では、パンフレット類の配布に止まらず、事務局に編集可能なメルマガ原稿等の例文（Word）を提供し、迅速・確実に展開。
- 福井県最低賃金の改正答申後の8月には、県内の労使団体、業界団体、監理団体、労働者派遣事業者等に、**改正額や各支援策**を周知。
- 政府の支援策が拡充された9月には、県内の労使団体、業界団体を中心に、**政府や県独自の支援策**を含むメルマガ原稿等の例文を提供し、迅速・確実に展開。
- 上半期、労働基準監督署、ハローワークでの監督や個別訪問の際に、**賃上げ要請や利用勸奨を実施**（監督署326件、安定所717件）。

《業務改善助成金》

	令和5年度	令和6年度	令和6年度 上半期	令和7年度 上半期
交付申請件数	301件	358件	304件	427件

最低賃金制度の適切な運営

福井県最低賃金の推移

福井県最低賃金の推移	令和5年度	令和6年度	令和7年度
時間額	931円	984円	1,053円
引上げ額	43円	53円	69円
引上げ率	4.8%	5.7%	7.0%
発効日	R5.10.1	R6.10.5	R7.10.8

※ 本年度、県内の特定最低賃金の金額改正はありません。

福井県最低賃金の周知徹底

- 県下自治体、労使団体、業界団体、教育機関、図書館、SC等へ最賃改定額周知用ポスター、リーフレット配付（338件）
- 減額特例許可事業者、技能実習制度監理団体等への通知（511件）
- 自治体、労使団体、関係団体、業界団体の広報誌、HP等へ最低賃金額の掲載協力要請
- 自治体への公共調達での適切な価格転嫁の推進を要請
- 求人情報誌発行者への最低賃金額の通知及び掲載協力要請

下半期における重点取組事項

- 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う。
- 「業務改善助成金」による賃金引上げ支援を行う。
- 「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う。
- 「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、「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」等の経営に関する相談窓口の周知を行う。
- 最低賃金額の改正等について、県内の使用者団体・労働者団体及び自治体等の協力を得て、周知徹底を図る。
- 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う。



2 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援

上半期の取組状況

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、賃上げ支援助成金パッケージを含め各団体における会員企業に対し、会報誌やメールによる周知・働きかけを依頼したほか、福井県社会保険労務士会会員へのオンライン研修会や年金事務所主催の説明会、各ハローワーク開催の学卒求人企業説明会など、あらゆる機会に支援制度の説明を行い、積極的に周知・広報を実施した。

また、130万円の壁への対応として令和7年7月1日に新設された、短時間労働者労働時間延長支援コースにおいても併せて、活用促進を図った。

キャリアアップ助成金 コース別計画受理件数

コース名	令和5年度	令和6年度	令和6年度 上半期	令和7年度 上半期
正社員化コース	285件	365件	201件	170件
賃金規定等改定コース	134件	200件	154件	132件
社会保険適用時処遇改善コース	70件	193件	115件	63件
短時間労働者労働時間延長支援コース	—	—	—	53件

下半期における重点取組事項

- キャリアアップ助成金を含めた雇用関係助成金の活用勧奨を図るため、各ハローワーク・助成金センターにおいて積極的に事業所へ訪問し、制度説明を行う。
- 各ハローワークで11~12月に開催される雇用管理セミナーにおいて、参加事業所に対し制度説明を行い、活用勧奨を図る。

事業主の皆さまへ
拡充 年収の壁対策 労働者1人につき最大**75万円**助成します！
キャリアアップ助成金
年収の壁対策の取り組みを行うことで、労働者に与えるメリットを最大限に活用できる！
「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！
労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

要件	1人当たり助成額
適用対象労働者の職種	小規模企業 中企業 大企業
労働時間	—
労働時間延長率	5%以上 25万円 5%以上10%未満 40万円 10%以上 60万円
労働時間延長率	15%以上 75万円

注 対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件に該当している者になります。

手続き
 助成金を受けるには、事前に「キャリアアップ計画書」を雇用関係助成金センターへ提出していただき、本コースの申請、事業所の申請が必要となります。
 ・取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に申請してください。

現 社会保険適用時処遇改善コースからの切り替え申請が出来ます
 社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長コースまたは併用メニュー）の取り組みを進めているコースの申請も可能です。切り替えの申請が必要です。

事業主の皆さまへ
賃金引上げの支援策
厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金
 令和7年度 令和6年度
 令和7年度 令和6年度
 令和7年度 令和6年度
 令和7年度 令和6年度

賃上げコース区分	前年度実績	令和7年度実績
80%コース	30~130万円	—
40%コース	40~180万円	—
60%コース	60~200万円	—
80%コース	80~600万円	—

キャリアアップ助成金
 令和7年度 令和6年度
 令和7年度 令和6年度
 令和7年度 令和6年度
 令和7年度 令和6年度

非正規雇用労働者の賃上げ率区分	助成額
3%以上5%未満未満	4万円(20万円)
4%以上5%未満未満	5万円(25万円)
5%以上6%未満未満	6万円(30万円)
6%以上7%未満未満	7万円(35万円)
7%以上8%未満未満	8万円(40万円)
8%以上9%未満未満	9万円(45万円)
9%以上10%未満未満	10万円(50万円)
10%以上11%未満未満	11万円(55万円)
11%以上12%未満未満	12万円(60万円)
12%以上13%未満未満	13万円(65万円)
13%以上14%未満未満	14万円(70万円)
14%以上15%未満未満	15万円(75万円)
15%以上16%未満未満	16万円(80万円)
16%以上17%未満未満	17万円(85万円)
17%以上18%未満未満	18万円(90万円)
18%以上19%未満未満	19万円(95万円)
19%以上20%未満未満	20万円(100万円)

キャリアアップ助成金

1 事業の目的
 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます）の非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

コース名/コース内容	支給額(1人あたり)	加算措置等/加算額
正社員化コース 有期雇用労働者を正社員に転換	有期→正規: 80万円(80万円) 無期→正規: 40万円(30万円)	正社員化コース ・期間内正社員転換率5%以上達成: 10万円(10万円) ・期間内正社員転換率10%以上達成: 20万円(20万円) ・期間内正社員転換率15%以上達成: 30万円(30万円)
賃金規定等改定コース 有期雇用労働者の賃金を規定率以上改定	① 有期→正規: 90万円(80万円) ② 有期→無期: 45万円(30万円) ③ 無期→正規: 45万円(30万円)	賃金規定等改定コース ・期間内賃金改定率5%以上達成: 10万円(10万円) ・期間内賃金改定率10%以上達成: 20万円(20万円) ・期間内賃金改定率15%以上達成: 30万円(30万円)
社会保険適用時処遇改善コース 有期雇用労働者を正社員に転換し、社会保険適用	① 3%以上4%未満: 4万円(20万円) ② 4%以上5%未満: 5万円(25万円) ③ 5%以上6%未満: 6万円(30万円) ④ 6%以上: 7万円(35万円)	社会保険適用時処遇改善コース ・期間内社会保険適用率5%以上達成: 10万円(10万円) ・期間内社会保険適用率10%以上達成: 20万円(20万円) ・期間内社会保険適用率15%以上達成: 30万円(30万円)
短時間労働者労働時間延長支援コース 短時間労働者を正社員に転換し、労働時間延長	60万円(45万円)+75万円(60万円)	短時間労働者労働時間延長支援コース ・期間内労働時間延長率5%以上達成: 10万円(10万円) ・期間内労働時間延長率10%以上達成: 20万円(20万円) ・期間内労働時間延長率15%以上達成: 30万円(30万円)

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

上半期の取組状況

- ① 同一労働同一賃金の遵守の徹底
 - ・「パートタイム・有期雇用労働法特別相談窓口」を設置
⇒ 相談件数 9 件（前年同期 9 件）
 - ・パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収
⇒ 実施件数 90 件（前年同期 111 件）
 - ・ふくい働き方改革推進支援センターによる周知・啓発
⇒ 相談件数 60 件（前年同期 44 件）
訪問支援 223 回（前年同期 229 回）
セミナー実施回数 23 回（前年同期 34 回）
- ② 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知
厚生労働省ホームページ、無期転換ルールハンドブックを活用した周知を実施。

事業者の皆さまへ

同一労働同一賃金

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差は禁止されています

同一企業内において、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが法律（※）で禁止されています。

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇差がある場合は、待遇ごとの支給・付与の性質・目的に照らして、具体的に待遇差の内容や理由を説明できることが必要です。

※パートタイム・有期雇用労働法

不合理な待遇差の禁止（パートタイム・有期雇用労働法第6条、第9条）

同一企業内において、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止しています。

均等待遇	待遇ごとに、その性質・目的に照らして、 ①職務内容・職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）②その他の事情のうち、適切と認められる事情を考慮して、不合理な待遇差を禁止
均等待遇	①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止

※「職務内容」とは、業務の内容・責任の程度をいいます。
※「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の結果などが考慮され得ます。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項）

パートタイム・有期雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求められることができ、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

待遇の違いについて説明できますか？

それぞれのポイントや問題となる事例については以下の掲載ページをご覧ください

基本給 ▶ 2ページ	賞与（ボーナス） ▶ 3ページ	精賃手当 ▶ 3ページ	食事手当 ▶ 3ページ
通勤手当 ▶ 4ページ	慶弔手当 ▶ 5ページ		

本リーフレットにおける事例は、全て実際に都道府県労働局が助言・指導等を行った事例です。



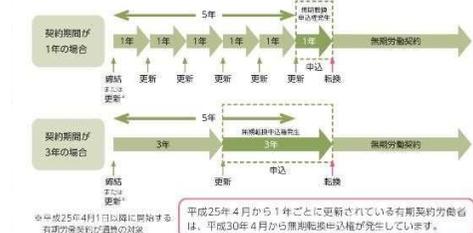
「無期転換ルール」をご存知

無期転換ルールとは？

○無期転換ルールとは、平成24年8月に成立した「改正労働契約法」（平成25年4月1日施行）により、対応が必要になった雇用に関するルールのことです。

○有期労働契約が同一の使用主との間で通算5年を超えて更新された場合は、有期労働者（契約社員やアルバイトなどの名称を問わず、雇用期間が定められた労働者）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

○無期転換の申込みがあった場合、申込みの有効期間が終了する日の翌日から無期労働契約となります。



なぜ「無期転換ルール」への対応が必要なのでしょうか？

- 今日、有期労働者の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を更新している実態にあります。
- つまり、多くの会社にとって、有期労働者が戦力として定着していると見えます。
- 特に長期雇用されている有期労働者は、例えば仮に「1年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけといえます。
- このような労働者を期間の定めのない労働契約の労働者として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり、実態と形式を合わせる措置といえます。
- このように、有期労働者の長期雇用化が進む中で、労働契約法に定められた「無期転換ルール」は、事業主にとっては雇用を安定させ、有期労働者にとっては雇止めなどの不安を解消することによって、お互いが安心して働くことを可能にするための制度です。

下半期における重点取組事項

- 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る。
- 「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す。

同一労働同一賃金

厚生労働省

5年ルール

有期労働者の無期転換ポータルサイト

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。

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。

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」

上半期の取組状況

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職業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た。

デジタル分野の訓練実施状況

	5年度	6年度	6年度 上半期	7年度 上半期
デジタル分野訓練数	11	14	8	8
定員	190名	235名	130名	125名
受講者数	154名	161名	93名	83名
受講率	81.1%	68.5%	71.5%	66.4%

※7年度デジタル分野訓練12コース開講予定

教育訓練給付等による労働者個々の学び・学び直しの支援の促進

労働者が主体的に受講した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制度について、様々な機会を捉えて積極的に周知した。

教育訓練受講のため休暇を取得する雇用保険被保険者に対する給付制度「教育訓練休暇給付金」が令和7年10月より施行に伴い、新制度の周知を図った。

教育訓練給付金



教育訓練休暇給付金



<厚生労働省HPより>

人材開発支援助成金による人材育成の促進

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。

人材開発支援助成金コース別計画受案件数

コース名	5年度	6年度	6年度 上半期	7年度 上半期
人材育成支援コース	441件	558件	337件	399件
人への投資促進コース	29件	36件	22件	13件
事業展開等リスキリング支援コース	63件	137件	63件	99件

下半期における重点取組事項

- 下半期においても、公的職業訓練のデジタル分野の受講者確保に向けて、職業訓練の周知・広報に取り組む。
- 令和7年11月4日開催の「令和7年度第1回福井県地域職業能力開発促進協議会」で把握した、地域ニーズや求職者のニーズも踏まえつつ、デジタル分野等の効果的な訓練コースを検討し、次年度の職業訓練計画を策定。

- デジタル人材育成のため、引き続き教育訓練給付金の活用促進並びに、新制度「教育訓練休暇給付金」の周知・広報を推進する。



- 人材開発支援助成金を含めた雇用関係助成金の活用勧奨を図るため、各ハローワーク・助成金センターにおいて上半期に引き続き、積極的に事業所へ訪問し制度説明を行う。
- 各ハローワークで11～12月に開催される雇用管理セミナーにおいて、参加事業所に対し制度説明を行い、活用勧奨を図る。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

上半期の取組状況

①求職者と企業のマッチングの強化

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「jobtag（日本版O-N-E-T）」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強化し、ハローワークでの個別企業説明会の開催回数を拡大。

②就職困難者を雇い入れる事業主への支援

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）制度の周知及び支援を実施した。

※令和5年4月1日以降の雇入れより対象労働者の要件が変更

見直し前：成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する方⇒生産工程の業務、販売の業務、運送の業務なども含めて対象。経験者も対象

見直し後：成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する方⇒専門的職業に従事する方を対象（情報処理・通信技術者・研究・技術の職業。未経験者のみ対象

③地方自治体と連携した地域雇用対策の推進

県及び12市町との間で、雇用対策協定に基づく令和7年度事業計画を策定。【資料5参照】

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。

特定求職者雇用開発助成金 支給決定件数
（成長分野等人材確保・育成コース）

令和5年度	令和6年度	令和7年度
12件	4件	3件

「高校生サマー求人企業説明会」開催状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
参加企業数	542社	539社	557社
参加者数（※）	2,856人	2,939人	2,906人

（※保護者等含む）

下半期における重点取組事項

- ① 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（平成27年度から実施）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。【資料6参照】
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。
- ② 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成支援コース）を含めた雇用関係助成金の活用勧奨を図るため、各ハローワーク・助成金センターにおいて上半期に引き続き、積極的に事業所へ訪問し制度説明を行う。
各ハローワークで11～12月に開催される雇用管理セミナーにおいて、参加事業所に対し制度説明を行い、活用勧奨を図る。
- ③ 下半期においては、学卒未内定者、既卒3年以内の求職者、福井県へのU I Jターン希望者等を対象とした「オンラインふくい企業説明会・面接会」を令和7年12月17日に開催予定。



第3 人手不足対策

1 人手不足対策

上半期の取組状況

①ハローワークにおける求人充足サービス

- 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するなど求人者支援の充実を図った。
- ハローワークの求職者待合室等にデジタルサイネージを設置し、求人者より収集したPR動画を求職者向けに放映し、求人者の魅力発信を行った。
- 求人充足のためには求職者の確保が不可欠であるため、「明日の『働く』を応援します。」をキャッチフレーズに、県内公共施設や商業施設のデジタルサイネージやSNSを利用して、ハローワークの周知・広報を行い、利用者の掘り起こしを図った。

②人材サービスコーナー等における人材確保

- 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、福井県ナースセンター、福井県福祉人材センターや運輸業界などの関係団体及び福井県と連携し、業界説明会や職業体験会等の周知・広報を図った。

③雇用仲介事業者への対応

- 福井県内の全ての有料職業紹介事業者に対して、職種ごとの紹介手数料実績の公開や違約金規約の明示の義務化など、職業安定法にかかる省令改正（令和7年4月施行）について、周知のための文書を発出するとともに、指導監督実施時に必要に応じ指導を行った。
- 労働局主催の医療・福祉分野の団体が出席する会議において、省令改正にかかる説明を行うとともに、会員企業に対するリーフレット配付について協力依頼を行った。
- ハローワークが開催する企業向け説明会において、求人サイト利用に関するトラブル防止のためのリーフレットを配付し、注意喚起を図った。

人材不足分野への就職件数				
	令和5年度	令和6年度	令和6年度 (上半期)	令和7年度 (上半期)
就職者数	2,606件	2,857件	1,570件	1,500件

ハローワーク 周知広報動画

職業紹介だけじゃない、あなたの「働く」をもっと前向きに

明日の「働く」を応援します

すべて無料

ハローワークでできること

01 求人を探す
02 応募する
03 面接を受ける
04 採用される
05 セミナーの実施や自己分析のサポート
06 失業保険の手続き指導

利用者の声

450人が利用

11月18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、介護分野の就職説明会やセミナーなどを集中的に開催する「介護就職デー」を実施します。

11月4日(水) 13:30~15:00 介護就労センター 説明会
11月5日(木) 11:00~11:30 ツラストセンター 求人企業説明会
11月6日(金) 11:30~12:15 介護就労センター 求人企業説明会
11月13日(水) 13:30~15:00 介護就労センター 求人企業説明会
11月20日(水) 11:30~12:15 ツラストセンター 求人企業説明会
11月27日(水) 11:00~11:30 ツラストセンター 求人企業説明会

ハローワーク福井 ☎0776-52-8154

ハローワーク美加 ☎0778-22-4078

ハローワーク大野 ☎0779-66-2408

ハローワーク三浦 ☎0776-81-3262

ハローワーク伊勢 ☎0770-22-4220

ハローワーク小浜 ☎0770-52-1260

【令和7年度 福井労働局】

下半期における重点取組事項

- ① 求人者からPR動画・画像の収集し、各所においてデジタルサイネージを活用する等、求職者へ求人者の魅力発信に取り組み、求人充足の促進を図る。
- ② 人材不足分野での業界説明会や職業体験会等について、県や関係団体と連携して周知・広報に努める。
- ③【法制度の周知】・事業所向けセミナー等の機会をとらえ、求人者に対し、リーフレットを活用した周知や注意喚起を行う。
【指導監督の徹底】・職業紹介事業者に対する指導監督の実施において、引き続き周知徹底を図る。

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

(2) 障害者の就労支援

上半期の取組状況

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

- 令和6年6月1日現在の障害者雇用状況報告書における雇用率未達成企業の割合 56.7%（令和5年 60.1%）
令和7年6月1日現在の障害者雇用状況報告書における雇用率未達成企業の割合については、本年12月に公表予定。
- 障害者未達成企業に対し、「令和7年度ふくい障害者雇用推進セミナー」を9月19日に開催し、障害者雇用を推進するにあたり、障害者雇用の支援策や障害特性・配慮について講演を行い、障害者雇用への理解を深めた。
- 障害者の雇用経験や雇用のノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業に対して、関係機関と連携してチームを結成し、企業のニーズを合わせた支援メニューを作成の上、準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「企業向けチーム支援」を実施。
- 公的機関を対象とした「障害者雇用のためのセミナー」を5月28日に開催。
参加機関 13機関 15人（令和6年度 18機関 20人）

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

- 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結成し情報共有しながら準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」を実施。
- 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に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施。



令和7年度 ふくい障害者雇用推進セミナー

障害者雇用に関する知識や取り組みを学ぶセミナーを開催いたします。障害者雇用推進事業所の最新状況、特に認定取得への取り組みについての講演、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座などのプログラムをご用意しております。

- 開催概要**
日 時：令和7年9月19日（金）午後1時30分～午後4時（開会午後1時）
会 場：福井県自治会館 多目的ホール（福井市西開発4丁目202-1）
対 象：福井県内企業、公的機関、就労支援・福祉施設関係者
参加費：無 料
- プログラム内容**
1. 令和7年度障害者雇用優良事業所等伝達表彰
2. 講 演
「ともに働く仲間として～ちみす認定取得への取り組み～」
講師：社会福祉法人大野和光園 法人事務局長 木間 史氏
3. 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座
福井公共職業安定所 精神・発達障害者雇用サポーター 濱野 文代氏
4. 助成金の活用について
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
福井支部 高齢・障害者業務課長 齋藤 朋子氏
5. 福井県障がい者等雇用環境整備支援事業について
株式会社 スタンドトゥギャザー 代表取締役 爲園 正芳氏

【申込み方法】 令和7年8月20日（水）10時 申込開始
令和7年 9月 4日（木）16時 申込締め
下記のURLまたは二次元コードからお申し込みください。
【申し込みURL】 <https://site.mhlw.go.jp/form/pub/foudou8/fkss2025>

【主 催】 福井労働局 ハローワーク 福井編 福井市
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 福井支部
【協 力】 福井県障がい者就業支援協議会

【お問い合わせ】 福井労働局職業安定部職業対策課 TEL：0776-26-8013

障害者の就職件数

	令和5年度	令和6年度	令和6年度 上半期	令和7年度 上半期
就職件数	1,108件	1,167件	587件	595件

チーム支援の状況

コース名	令和5年度	令和6年度	令和6年度 上半期	令和7年度 上半期
企業向けチーム支援	42件	59件	45件	56件
障害者向けチーム支援	341件	288件	186件	132件

下半期における重点取組事項

- ① 令和7年6月1日現在の障害者雇用状況報告書の結果を踏まえ、追加的に障害者雇用が必要となる事業主や新たに雇用義務の対象となる事業主が、早期かつ計画的に障害者の受入れを進められるよう、未達成企業に対する積極的な指導を引き続き実施する。
- ② 令和7年6月、丹南圏域に障害者就業・生活支援センターが新設され、4福祉圏域に3カ所のセンターとなったことから、関係機関との連携を一層強化し、切れ目ない支援体制を構築することで、より効果的かつ実効的な支援を推進し「障害者向けチーム支援」の対象者拡大につなげる。

1 多様な人材の活躍促進

(3) 外国人に対する支援

上半期の取組状況

① 外国人労働者の適正な雇用管理に関する周知・助言

新たに外国人労働者を雇い入れた事業所をはじめ、在留資格「技能実習」や「特定技能」を雇用する事業所を中心に、外国人雇用管理アドバイザーの活用も合わせた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「外国人雇用啓発月間」にあわせ6月27日に開催し、就労資格、技能実習制度、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の周知、啓発を図った。

(113社 118名出席)

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ハローワーク武生の「外国人雇用サービスコーナー」に専門相談員や通訳員を配置し、きめ細かな就職支援を実施した。

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」と連携を密にするため、市町及びハローワーク担当者を対象の外国人相談対応に関するセミナー(意見交換会)を9月30日に開催した。

**令和7年度
外国人雇用管理セミナー**
～外国人雇用はルールを守って適正に～

福井県内で就労する外国人労働者は年々増加を続けており、外国人労働者の雇入れに対する期待が高まる中、適切な雇用管理と適正な労働条件の確保を推進するため「外国人雇用管理セミナー」を開催します。

日時：令和7年6月27日(金) 13:30～16:00 (受付開始 13:00)
場所：福井県生活学習館(ニュー・アイふくい) 多目的ホール 福井市下六条町 14-1

セミナーの内容及び講師	
①	外国人の就労資格(在留資格)と在留期間(在留期間)の制限
②	外国人労働者に対する就業規則(外国人労働者に対する就業規則)の留意点
③	外国人労働者とのコミュニケーションのコツ(「1-1」日本国領事館)
④	外国人労働者の労働条件の確保等(福井労働局労働基準監督署)
⑤	外国人労働者の雇用管理(福井労働局職業安定所職業対策課)
⑥	外国人労働者の雇用管理(福井県産業労働局職業対策課)

下記 URL 又は二次元コードから参加登録をお願いします
URL: https://site.mhlw.go.jp/form/pub/rou0018/2025_gaimei

【申込期間】 令和7年5月28日(水) 10:00 申込受付開始
令和7年6月13日(金) 17:00 申込受付終了

※申込の状況によっては、開催日時に若干の変更があります

◆主催：福井労働局、労働基準監督署、公共職業安定所 ◆共催：福井県

■お問い合わせは、最寄りのハローワークへ(※画面をご覧ください)

専門家による、外国人材支援。

外国人材に対する相談対応、就業支援や生活サポートなど、さまざまなニーズに対応いたします。

福井に世界の力を。

FUKUI 外国人材受入サポートセンター
0776-50-0310

外国人材受入サポートセンター	外国人材受入サポートセンター
外国人材受入サポートセンター	外国人材受入サポートセンター
外国人材受入サポートセンター	外国人材受入サポートセンター
外国人材受入サポートセンター	外国人材受入サポートセンター

福井県 外国人材受入サポートセンター

外国人雇用事業所訪問指導等件数

	令和5年度	令和6年度	令和6年度 上半期	令和7年度 上半期
指導件数	171件	181件	55件	107件

外国人雇用サービスコーナー就職件数

	令和5年度	令和6年度	令和6年度 上半期	令和7年度 上半期
就職件数	121件	143件	86件	71件



下半期における重点取組事項

① 人手不足により新たに外国人労働者を雇用する事業所が増えているため、ハローワークの窓口や事業所訪問の際に適正な雇用管理にかかる周知・啓発を行う。

また、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、外国人労働者を雇用する事業所に対し訪問による助言指導を実施する。

② 企業の倒産や廃業により、離職を余儀なくされる技能実習などの外国人も発生していることから、情報収集に努めるとともに、対象者の早期再就職を図る。

また、日本語が不十分な外国人の失業期間が長期化する傾向にあるため、外国人のコミュニケーション能力の向上を図る外国人就労・定着支援事業に積極的に取り組むこととする。

外国人を雇用する事業主の方へ

外国人労働者の雇用管理についてお悩みなら…
外国人雇用管理アドバイザーにご相談ください

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」が、各事業所の実態に応じた相談・指導を無料で行います。

例えば…

◆ **こんなことでお悩みではありませんか？**

- 外国人を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいだろうか？
- 現在外国人を雇用しているが、今のやり方で問題ないだろうか？
- 日本語の不慣れな外国人へ、どのように職場教育したらよいだろうか？
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点はなんだろうか？

▶ 「外国人雇用管理アドバイザー」が、問題点を把握・分析し、的確で効果的な改善案を提示することによって、雇用管理改善のお手伝いをします。

◆ 相談する方法は

お近くのハローワークへお申し込みください。
訪問日程を調整の上、みなさまの事業所へアドバイザーを派遣します。
※ハローワークで相談日を指定し、場所によっては相談を実施している場合もあります。
詳しくは、事業所の所在地を調べるハローワークへお問い合わせください。

このほかにも、都道府県労働局・ハローワークでは、外国人を雇用する事業主の皆さまを援助するための活動を行っております。
お近くのハローワークへお気軽にお問い合わせください。

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

1 多様な人材の活躍促進

(4) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労促進

上半期の取組状況

①ハローワークの専門窓口における正社員就職の支援

- 令和2年度から6年度までは、福井労働局、福井県、経済・労働団体、支援機関等で構成する「ふくい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置、支援を実施してきたが、令和7年度は「中高年世代活躍応援プロジェクト福井県協議会」と名称を改め、また支援対象者を中高年世代に拡大し、支援を実施。
(7月28日に、「中高年世代活躍応援プロジェクト福井県協議会」を開催。)
- 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。



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

- 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、中高年世代の一般就労に向けた支援を実施。

中高年世代への支援等状況				
	令和5年度	令和6年度	令和6年度 (上半期)	令和7年度 (上半期)
支援対象者数	188人	191人	120人	128人
中高年世代 歓迎等求人数	2,381人	2,884人	1,558人	884人
正社員就職件数	1,691件	1,382件	709件	711件

※令和5・6年度は、就職氷河期世代の支援等状況

下半期における重点取組事項

- ①支援対象者を中高年世代に拡大し、セミナー参加者や専門窓口等への来所者に対し、個別の状況にあった支援を実施する。
 <主な取組>
 - ・「就職ノウハウセミナー」を開催。(11月7日 オンライン)
 - ・「ふくいココカラ企業説明会」を開催。(11月20日 福井会場、11月25日 丹南会場)
- ②ハローワークと地域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する。



1 多様な人材の活躍促進

(5) 新規学卒者等への就職支援

上半期の取組状況

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きめ細やかな支援を実施。
- 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、各ハローワークにおいて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。

②ユースエール認定企業制度の積極的な周知・広報

- 局及びハローワーク主催の事業主向けセミナー等において、ユースエール認定企業制度の周知・広報を実施。

「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！



就職支援ナビゲーターによる就職支援状況

	令和5年度	令和6年度	令和6年度 (上半期)	令和7年度 (上半期)
正社員就職件数	1,151人	1,122人	492人	484人



令和7年度
サマー求人企業説明会

「高校生サマー求人企業説明会」開催状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
参加企業数	542社	539社	557社
参加者数(※)	2,856人	2,939人	2,906人

(※保護者等含む)

ユースエール認定企業状況

	令和5年度	令和6年度	令和6年度 (上半期)	令和7年度 (上半期)
福井労働局新規認定企業数	2社	6社	5社	3社
福井労働局認定企業数	16社	19社	19社	17社
全国認定企業数	1,257社	1,485社	1,329社	(集計中)



下半期における重点取組事項

- ① ・新規学卒未内定者が卒業までに内定するよう就職支援に取り組む。
・学卒未内定者、既卒3年以内の求職者、福井県へのUIターン希望者等を対象とした「オンラインふくい企業説明会・面接会」を令和7年12月17日に開催予定。
- ② 「ユースエール認定企業」制度について、県内企業への周知徹底を図る。



2 女性活躍推進に向けた取組促進等

上半期の取組状況

- 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
 - ・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100%（前年同期99.48%）
 - ・えるぼし認定：累計28社（前年同期20社）、プラチナえるぼし認定：累計1社（前年同期1社）
- ② 男女雇用機会均等法の履行確保
 - ・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収 18 件（前年同期26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
- 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の「マザーズコーナー」における支援状況



えるぼし プラチナえるぼし



	えるぼし	プラチナ えるぼし
令和7年度 上半期	4	0
累計	28	1

	令和5年度	令和6年度	令和6年度 (上半期)	令和7年度 (上半期)
支援対象者	691人	627人	344人	349人
就職者数	661人	602人	343人	345人
就職率	95.7%	96.0%	99.7%	98.9%



下半期における重点取組事項

■女性活躍推進法の履行確保

男女間賃金差異に係る情報公表が義務付けられている企業に対し、報告徴収等の実施により情報公表を促すとともに、行動計画の策定・届出等が確実に行われるよう、法の履行確保を図る。

令和8年4月に改正女性活躍推進法が施行されることから、101人以上規模企業に義務付けられる男女間賃金差異の情報公表、女性管理職比率の情報公表について周知を行い、改正法に対応した取組を促す。

取組にあたっては、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨し、「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も行う。

■男女雇用機会均等法の履行確保

相談に適切に対応し、法違反の疑いがある企業に対しては報告徴収を実施し法の履行確保を図る。

令和7年6月の改正法成立により、求職者等へのセクシュアルハラスメント対策が事業主に義務付けられることから、法施行までの間、改正法及び今後定められる省令・指針の内容の周知を行い、法に沿った対応を促す。

3 総合的なハラスメントの防止



上半期の取組状況

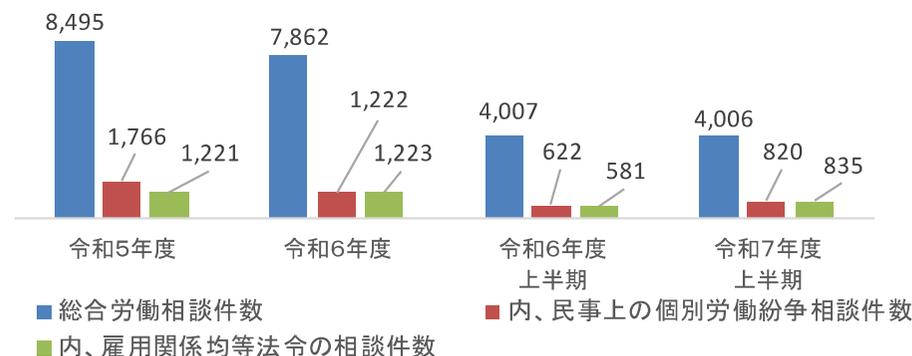
- ① 総合的なハラスメント対策の推進
労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントその他、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくハラスメントにかかる相談に対応した。
- ② 労働関係紛争の早期解決の促進
総合労働相談コーナーや紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期解決を図ったほか、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主への助言・指導を実施。
 - ・ 紛争解決援助申請件数 4 件
 - ・ 調停申請件数 2 件
 - ・ 助言申請件数 16 件
 - ・ あっせん申請件数 7 件

※令和7年度上半期

主な雇用関係均等法令の相談件数

相談事項	令和5年度	令和6年度	令和6年度上半期	令和7年度上半期
パワハラ	574	655	311	306
育児休業	258	168	90	130
介護休業	37	40	17	36

労働相談件数の推移



主な民事上の個別労働紛争相談件数

相談事項	令和5年度	令和6年度	令和6年度上半期	令和7年度上半期
自己都合退職	408	239	116	120
いじめ 嫌がらせ	226	186	91	197
労働条件 引下げ	221	177	83	94

下半期における重点取組事項

- 12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等に広く周知を図ります。取組にあたり「あかるい職場応援団」等を活用し適切な措置を講ずるよう促す。
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ては報告の請求等を実施し法の履行確保を図る。
令和7年6月の改正法成立により、カスタマーハラスメント対策が事業主に義務付けられることから、法施行までの間、改正法及び今後定められる省令・指針の内容の周知を行い、改正法に沿った対応を促す。
- いじめ、嫌がらせ、パワーハラスメント等の相談に対し、紛争解決援助制度等の活用を含む対応を行う。
- 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催予定。
- 一日合同行政相談所への職員派遣予定。



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



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



厚生労働省育介法HP

上半期の取組状況

- ① 育児・介護休業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 62件（前年同期12件）
 - ・育児・介護休業法報告徴収時に法の周知・説明を実施
 - ・福井労働局HPにて当局作成資料及び厚生労働省特設サイトを案内
- 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
 - ・両立支援等助成金の活用
- 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%（前年同期100%）

両立支援等助成金 申請件数	令和5年度	令和6年度	令和6年度 上半期	令和7年度 上半期
出生時両立支援コース	66	80	40	34
育児休業等支援コース	165	159	62	58
育休中等業務代替支援 コース	-	9	4	21
柔軟な働き方選択制度 等支援コース	-	10	0	8
介護離職防止支援コー ス	43	23	13	7

	くるみん	プラチナ くるみん	プラチナ くるみん プラス
令和7年度上半期	3	1	0
累 計	49	8	2



下半期における重点取組事項

- 育児・介護休業法の周知及び履行確保
 - ・改正育児・介護休業法の全面施行を踏まえ、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等、改正内容に対応した措置が企業において講じられるよう、引き続きあらゆる機会を通じて改正法の周知を行い、着実な履行確保を図る。
 - ・相談に適切に対応し法違反の疑いがある企業に対しては報告徴収を実施し法の履行確保を図る。
 - ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出が義務付けられている企業に対し、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定等、改正内容に対応した取組、届出が行われるよう、改正法の周知及び履行確保を図る。
 - ・取組にあたっては、「両立支援のひろば」の活用を勧奨し、「くるみん」、「プラチナくるみん」、不妊治療と仕事の両立を行う「くるみんプラス」の周知及び取得に向けた働きかけを行う。

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

(2) ワーク・ライフ・バランスの促進

上半期の取組状況

- ① 勤務間インターバル制度導入促進のための支援
 - ・ 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した。
- ② 年次有給休暇の取得促進
 - ・ 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）
 - ・ 年次有給休暇の取得促進に向けた周知広報
 - 夏季の年次有給休暇取得促進期間に向け、7月に事業主、各種団体等(118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、X（旧ツイッター）を活用した周知を実施した。

働き方改革推進支援助成金 申請件数

	令和5年度	令和6年度	令和6年度 上半期	令和7年度 上半期
業務別課題対応コース	-	13	11	13
労働時間短縮・年休促進支援コース	53	44	29	33
勤務間インターバル導入コース	3	0	0	2
団体推進コース	4	3	3	4



下半期における重点取組事項

- 働き方・休み方改善のためのワークショップを開催予定（業種別に2回）
 - 今年度は、情報サービス業や宿泊業を対象に開催予定。働き方・休み方改善の現状及び問題点、解決のための取組等についての議論・発表を通じて、課題解決のための認識を深める。
- 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に併せ、リーフレット、ポスター、福井労働局ホームページ、X（旧ツイッター）を活用した周知を10月、年末年始、3月に実施予定。
- 地方版政労使会議の開催
 - 下半期に開催を予定。

ワークショップ
(前年度の様子)



地方版政労使会議
(前年度の様子)



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

上半期の取組状況

① 長時間労働の抑制

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監督指導を実施した。



長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

	令和5年度	令和6年度	令和7年度 (4~9月)
監督指導件数	303(122)	269(108)	138
違法な時間外労働があったもの	105(47)	109(40)	45
うち月80時間を超えるもの	60(31)	60(30)	15
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	49(9)	63(21)	27

※令和5年度及び令和6年度のカッコ内は4~9月の実績

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

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の支援を実施した。

支援等の内容	令和6年度(4~9月) 件数/回数(参加数)	令和7年度(4~9月) 件数/回数(参加数)
中小企業への訪問支援	103件	77件
建設業関係労働時間削減推進協議会	1回	1回
上限規制に係る説明会	7回(延べ345)	5回(延べ424)
荷主要請	26件	38件

③ 労働条件の確保・改善対策

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、その遵守徹底を図った。

下半期における重点取組事項

- ①-1 11月の過労死等防止啓発月間において、「過重労働解消キャンペーン」を実施し、監督指導の集中的な実施、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催、ベストプラクティス工事現場への訪問等の各種取組を行う。
- ①-2 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監督指導を実施する。
- ② 「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を行う。
- ③ 関係機関と連携し、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の確保を図る。



5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進

(4) 治療と仕事の両立支援

上半期の取組状況

(3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進

① 監督指導の実施

- 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を図った。

② その他の指導

- 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、改正安全衛生規則(熱中症対策の義務化)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した。

(4) 治療と仕事の両立支援

① 治療と仕事の両立支援制度の周知促進

- 福井県医師会や福井産業保健支援センターが主催する産業医研修や、福井大学医学部講習会等あらゆる機会を通じて事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインの周知をはかった。

② 管内事業場の取組み事例の収集

- 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、(株)日本エー・エム・シーの取組事例を聴取した。

福井県内の治療と仕事の両立支援取組事例

社会福祉法人大野和光園



福井産業保健総合支援センターや顧問社会保険労務士、した。

下半期における重点取組事項

(3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進

① 監督指導の実施

- 上半期に引き続き、原子炉の定期検査期間中などを中心に、臨検監督等を実施し、被ばく管理の徹底のほか、各種安全衛生対策の履行徹底を徹底を図る。

② その他の指導

- 2月に開催予定の(公社)福井県労働基準協会嶺南支部 原子力部会に関係職員が出席し、新たに資格取得が定められる工作物石綿事前調査者講習の周知のほか、来年度の福井局における重点施策等について説明する。

(4) 治療と仕事の両立支援

① 治療と仕事の両立支援制度の周知促進

- 福井県地域両立支援推進チーム連絡会議を開催し、治療と仕事の両立支援制度の周知・啓発に向けた具体的な取組みを協議する。

(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

- 「福井県 がん等の治療と仕事の両立支援セミナー」を令和7年1月27日(月)に開催し、県内事業場の両立支援の取組みの好事例について発表するとともに、両立支援制度の円滑な推進に係る講演により、制度の周知の促進を図る。

昨年度リフレット



5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

上半期の取組状況

① 労災保険給付請求等の迅速・丁寧・公正な処理

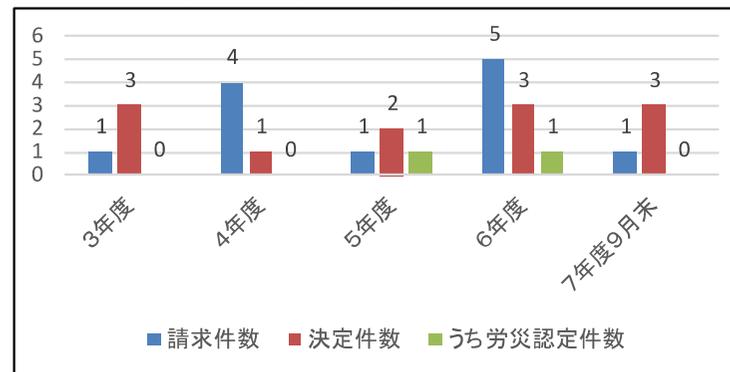
労災保険給付の請求のうち、社会的関心が高い過労死等に関する複雑困難事案について、令和7年度は、9月末までに脳・心臓疾患事案1件、精神障害事案14件の請求があった。これらの事案は、「仕事が原因で発症したものであるかどうか」等の調査に時間を要するものなので、特に迅速かつ適正な処理ができるように取り組んだ。

なお、過労死等に関する複雑困難事案については、昨年度から調査中であった事案を含めて、本年度9月末までに脳・心臓疾患事案3件、精神障害事案13件の決定を行った。

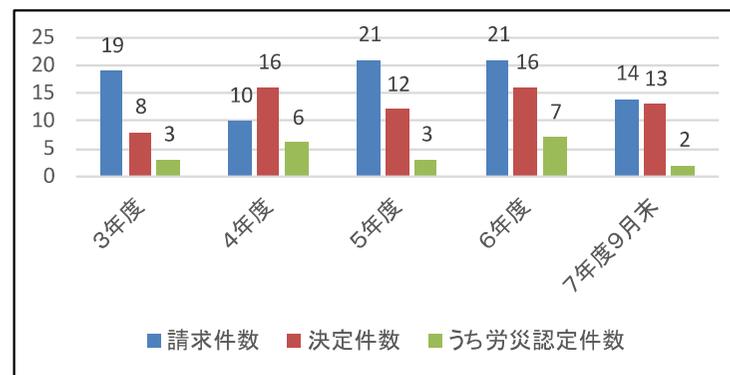
② 石綿救済制度等の周知徹底

アスベスト（石綿）による疾病を発症した方々に対し、幅広く石綿による健康被害の救済に必要な情報を提供するため、昨年度に引き続き、当局HPに石綿補償（救済）制度に係る専用ページを掲載し、各制度をわかりやすくまとめたリーフレット（資料10）等を公表するとともに、労働局及び各労働基準監督署に当該リーフレット等を配架すること等により周知を行った。

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）



下半期における重点取組事項

- ① 労災保険給付の請求について、引き続き、標準処理期間に完結するよう迅速・丁寧・公正な事務処理に取り組む。特に、過労死等に関する複雑困難事案については、本年度9月末時点で調査中の事案に加え、下半期に新たに請求がある事案について、各種認定基準に基づき、迅速かつ適正な処理ができるように取り組む。
- ② 引き続き、当局HPの専用ページにリーフレット等を公表するとともに、労働局及び各労働基準監督署にリーフレット等を配架すること等により石綿関連疾患に係る補償・救済制度の周知徹底に取り組む。

7 労働保険未手続事業の解消と収納率の向上

上半期の取組状況

○労働保険の未手続事業一掃対策の推進

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密接に連携し、未手続事業を的確に把握した上で積極的に加入勧奨や加入手続指導を行い、解消を図る。

令和7年度目標 新規成立件数409件以上
(上半期162件以上、下半期247件以上)

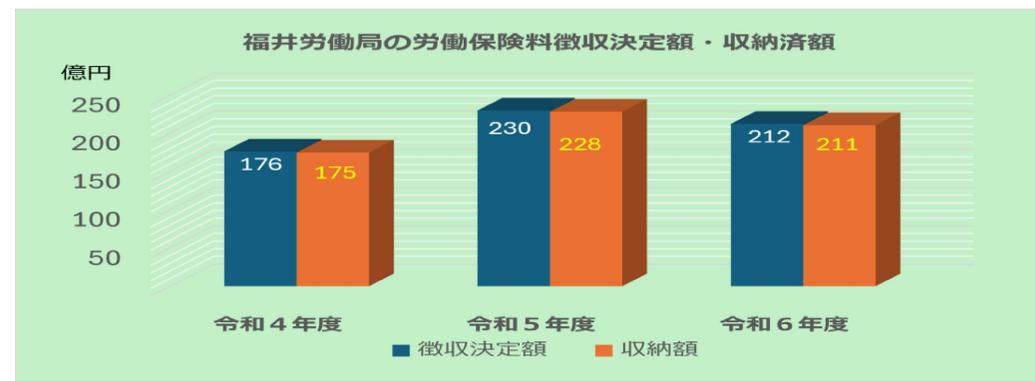
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
未手続事業数	730	816	899	240
新規成立事業数	408	417	456	174
非該当	289	366	394	38
繰越件数	33	33	49	—

※令和7年度は、上半期の数値

○労働保険料収納未済歳入額の縮減に向けた取組

労働保険料の滞納額が100万円以上の事業場及び複数年度にわたり滞納している事業場を重点とする計画を策定の上、適正かつ実効ある滞納整理を実施し、収納率の向上を図る。

令和7年度目標 出頭通知 170件以上 (上半期70件以上、下半期100件以上)
差押予告 100件以上 (上半期15件以上、下半期85件以上)
上半期実績 出頭通知 125件 差押予告35件



収納率の推移(%)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
福井	99.23	99.35	99.27
全国順位	17位	14位	8位

下半期における重点取組事項

〈労働保険の未手続事業一掃対策の推進〉

- 労働保険未手続事業一掃強化期間(11月)における周知広報の強化。
 - 未手続事業への訪問による積極的な加入勧奨。
 - 労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者と緊密に情報共有し、より一層の連携を図る。
- 以上を踏まえ、下半期は年間目標の残り235件以上を新規成立させる。

〈労働保険料収納未済歳入額の縮減に向けた取組〉

- 滞納整理強化月間(11月)において、現年度分保険料を滞納する事業場への督促業務を強化し翌年度に持ち越さないように努める。
 - 負担の公平性を確保するための実効ある滞納処分の実施。
- 下半期は年間目標の残りである出頭通知45件以上、差押予告65件以上を達成し、収納率の向上を図る。

賃金引上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

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等に、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。

NEWS 令和7年9月から制度を拡充！

- ・対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- ・最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃金引上げ計画の事前提出は不要

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

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の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

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。

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

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ)+設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合
 (※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算
 (※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
 ※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円~25万円

活用のポイント 職業訓練+経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・ 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・ 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・ 中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・ 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

※訓練コース・メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- ・ 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- ・ 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- ・ 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- ・ 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

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)

- ・ ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円~240万円)
- ・ これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇い入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

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)

- ・ **雇入れ支援コース**:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- ・ **中途採用拡大コース**:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- ・ 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/nitsuite/bunya/package_00007.html



(R7.10)



事業所あて「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施策」PR
メール配信・ホームページ掲載等の例文

事業所の皆様へ

厚生労働省及び中小企業庁では、最低賃金の引上げに向けた企業の取組にご活用いただける支援措置に関して、その内容や関連する相談窓口をご紹介しますとともに、各相談窓口の連携を強化すべくマニュアル等を作成しています。

〈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施策リーフレット〉



最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業 | 厚生労働省

「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」「人材確保等支援助成金」など
～貴事業所に合った支援策をご活用ください～

令和7年度 業務改善助成金 (令和6年度県内実績：交付申請 358件、交付決定額 4億3,458万円)

- ▶生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金」(事業場内最低賃金)を時給換算で30円以上の引上げを図る中小企業・小規模事業者に支給
- ▶中小企業のみならず多くの皆さまに活用していただけるよう、業務改善助成金の対象事業者の範囲

〈福井県による業務改善助成金の上乗せ事業 リーフレット〉



令和7年度ふくい業務改善・賃上げ応援事業～国の業務改善助成金の上乗せ+奨励金の支給～ | 福井

[県ホームページ](#)

キャリアアップ助成金 賃金規定等改定コース

(令和6年度県内実績：支給決定件数 101件、支給決定額 6,211万円)

キャリアアップ助成金 正社員化コース

(令和6年度県内実績：支給決定件数 323件、支給決定額 1億7,978万円)

- ▶ 有期雇用労働者等（有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」）を対象
- ▶ 賃金規定等改定コースは、上記の方の基本給に関する賃金規定等を3%以上増額改定し、規定を適用した場合に支給（支給額は、1人当たり最大7万円で、1事業所100人まで利用可能）
- ▶ 正社員化コースは、上記の方を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合に支給（支給額は1人当たり最大80万円で、短時間正社員制度等の創設による加算あり）

〈キャリアアップ助成金 リーフレット〉



キャリアアップ助成金 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

(令和7年度：制度拡充)

- ▶新たに雇用管理制度や業務負担軽減機器等（従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等）を導入し、その適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に支給
- ▶支給額は1事業主当たり最大287万5千円で、業務負担軽減機器等を導入による雇用環境整備に係る助成率は2分の1（最大187万5千円）。

〈人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）リーフレット〉



ふくい働き方改革推進支援センター等の相談窓口

- ▶ 各種助成金の利用や就業規則の作成・見直し等のあらゆる相談について、社会保険労務士等の専門家が無料で対応
- ▶ 県内の社会保険労務士が伴走型で支援する「ふくい物価高騰対策賃金アップ応援事業」とも連携
- ▶ ふくい働き方改革推進支援センター：0120-14-4864（通話無料）

[働き方改革推進支援センターのご案内](#) | [厚生労働省（mhlw.go.jp）](#)

ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

福井県 最低賃金

令和7年
10月8日から
時間額

1,053 ^{前年比 UP} 69円 _円

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。

中小企業事業者
の皆さんへ



業務改善
助成金

最大90万円補助



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

働く人も、雇う人も。 必ず確認、最低賃金!

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金(※1)と勤務地の都道府県の最低賃金額(時間額)を比較表に記入して、比較してみましょう!(※2)

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)

A 時間給の方

時間給 円 \geq 最低賃金額(時間額) 円

B 日給の方

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

C 月給の方

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

D 上記 A、B、C が 組み合わせられている方

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が月給の場合

- ① 基本給(日給)→ B の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ C の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 \geq 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

業務改善 助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん!

賃金引上げを支援する
「業務改善助成金」を活用しましょう!



業務改善助成金とは? 「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター

詳しくは、こちら

0120-366-440

業務改善助成金 検索



支給の要件

- 事業場内最低賃金の引上げ
- 引上げ後の賃金額の支払い
- 生産性向上に資する機器・設備などを導入
- 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

概要を動画で
チェック!



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

手続きを動画で
チェック!



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

リサイクル連性[®](A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

(R7.9)

経営に関する相談機関のご案内

価格転嫁等の取引適正化、事業承継等に係る県内の相談機関

厚生労働省 福井労働局
労働基準部 賃金室

福井県下請かけこみ寺（中小企業庁・（公財）全国中小企業振興機関協会）

「下請かけこみ寺」は、**下請取引の適正化**を推進することを目的として国が全国48個所に設置する事業者間の取引上の悩みを相談できる窓口です。（令和8年1月から「取引かけこみ寺」に名称変更になります）

対象等

《対象》

次のようなお悩みを抱えている中小企業等

- ・代金の未払い・支払い遅延
- ・買ったとき
- ・不当なやり直し
- ・価格交渉
- ・知的財産権の侵害
- ・不当な受取拒否
- ・不当な返品
- ・代金の減額・値引き

《問い合わせ窓口》

公益財団法人ふくい産業支援センター

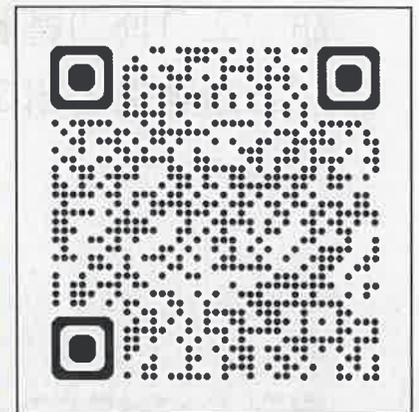
下請かけこみ寺 相談窓口 (☎0120-418-618)

〒910-0296 福井県坂井市丸岡町熊堂第3号7番地1-16

（福井県産業情報センタービル4階）

《費用》

無料



中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さま、取引上の問題解決に向けたお悩みは、福井県下請かけこみ寺にご相談ください！

下請かけこみ寺事業 | 公益財団法人
全国中小企業振興機関協会

取引適正化サポーター派遣事業（福井県事業）

中小企業診断士等の専門家を企業に派遣して**価格交渉、価格転嫁等のノウハウを支援**し、経営の改善を図ります。

対象等

《対象企業》

福井県内の価格転嫁に関する課題がある中小企業、小規模事業者

《支援時間》

1課題につき最大10時間程度

《費用》

無料

《派遣する専門家》

中小企業診断士、税理士、公認会計士等

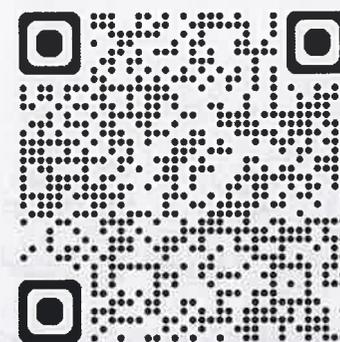
《問い合わせ窓口》

商工会議所・商工会

支援の内容

中小企業者、小規模事業者の抱える価格交渉・価格転嫁に向けた種々の課題に対して、取引適正化サポーター（公認会計士・弁護士・中小企業診断士等）を派遣し、原価管理や価格設定の見直し、付加価値向上、見積書の作成等を通して事業収入確保などのノウハウを支援します。

経営に関するお悩み
はお気軽に最寄りの
商工会議所、商工会
にご相談ください！



福井県中小企業活性化協議会（経済産業省近畿経済産業局委託事業）

中小企業の事業再生に向けた取り組みを支援するため、産業競争力強化法に基づき、都道府県ごとに設置されている国の機関です。福井商工会議所が、近畿経済産業局から委託を受けて事業再生の支援をしています。

対象等

《対象》

次のお悩みを抱えている企業

- ・ 収益力の低下
- ・ 資金繰りの悪化
- ・ 事業の継続等

《所在地等》

〒918-8580

福井市西木田2丁目8-1 福井商工会議所ビル3階

TEL：0776-33-8293 FAX：0776-33-8295

《費用》

相談は無料

《相談》

相談は「事前予約制」ですので、相談希望の方は必ず予約をお取りください（電話：0776-33-8293）。

**収益力の低下、資金繰りの悪化等のお悩みは、
福井県中小企業活性化協議会にご相談ください！**

支援の内容

1次対応（窓口相談）

企業が収益力の低下、資金繰りの悪化、事業の継続に悩んでいる等の相談に対して、常駐専門家が適切な対応策を助言し、必要に応じて、様々な支援メニューを提案したり、関係支援機関を紹介します。

※相談は無料です。

2次対応

財務や事業の抜本的な見直しが必要な企業に対しては、常駐専門家が個別に助言を行い、必要に応じて中小企業診断士や弁護士、公認会計士、税理士等の専門家に依頼して、共同で再生・経営改善計画等の作成を支援します。

また、関係機関と連携を図りながら、公正中立な立場で関係者間の調整を行い、企業の実態に合った、きめ細かな支援を行います。

※第三者機関による資産査定等、必要に応じて経費の負担が必要です。



福井県中小企業活性化
協議会

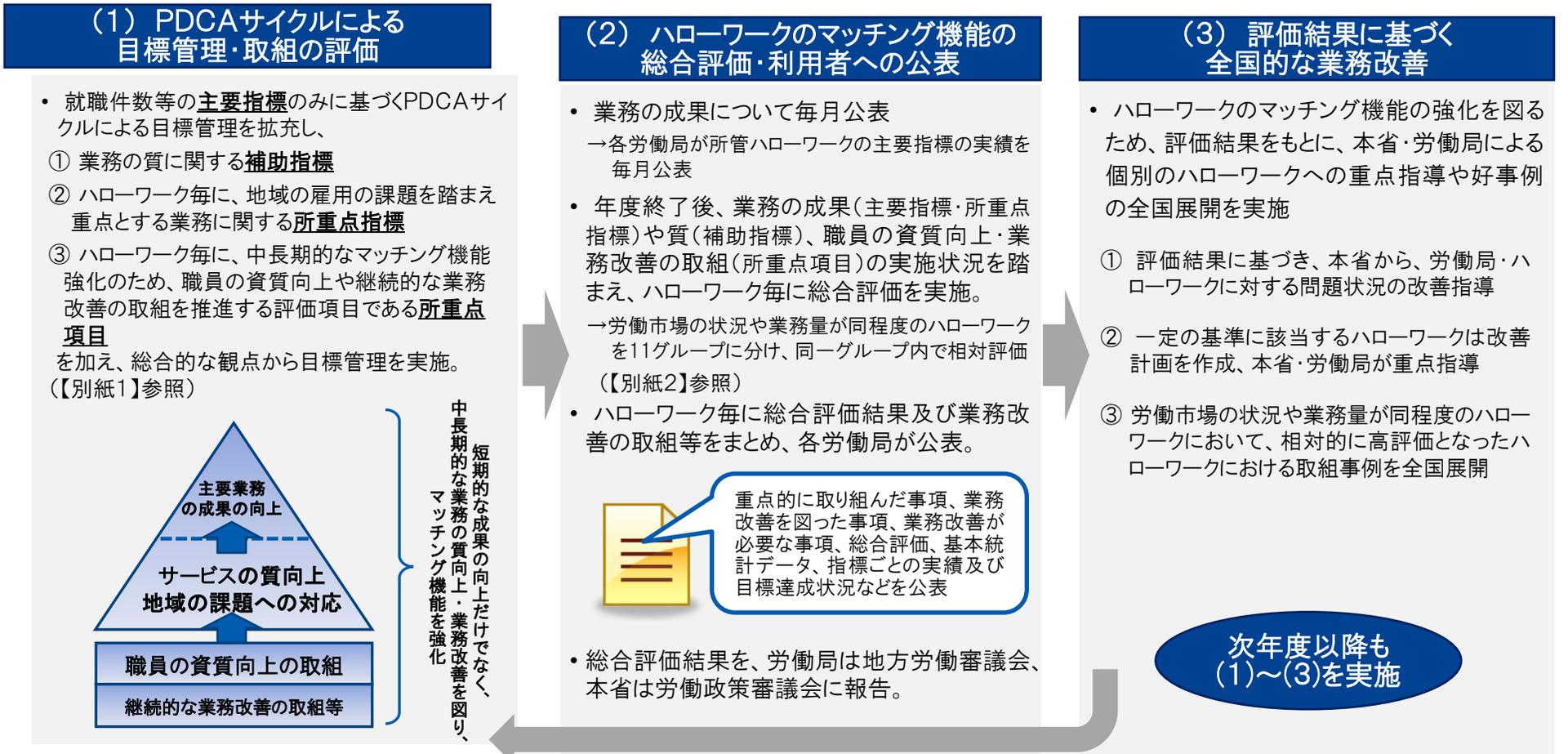
令和7年度 自治体との雇用対策協定に基づく事業計画一覧

福井労働局

地方自治体名	協定締結日	令和7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・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・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 越前市とハローワーク等が連携した生産年齢人口の確保 2 女性や若者などの働く場の創出 3 UIJターンの就職促進 4 働き手呼び込むための求人・企業情報の発信 5 障がいのある人の雇用・就労の促進・定着支援、福祉施設から一般就労への移行
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

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「**ハローワーク総合評価**」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。



【別紙1】ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に**中核業務の成果**を測定する評価指標

- 就職件数(一般)
- 充足数(一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する**業務の質**を測定する評価指標

- 満足度(求人者)
- 満足度(求職者)

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、**職員の資質向上や継続的な業務改善の取組**に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクール表彰事例(隔年)

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、**地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務**に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
- 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の不安定就労者・無業者の件数
- 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
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- 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
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

〇 11グループのうち同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、**4段階**(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

3

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6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 早期再就職率(※3)		令和6年度 総合評価 結果	(参考) 令和5年度 総合評価 結果
	目標	6年度実績	目標	6年度実績	目標	6年度実績		
福井	5,407	4,869	5,799	5,307	43.0	39.1	良好な結果	良好な結果
武生	2,858	2,671	2,570	2,393	41.1	49.9	良好な結果	良好な結果
大野	1,055	931	844	757	42.9	49.3	良好な結果	良好な結果
三国	1,455	1,428	1,425	1,464	43.9	42.0	良好な結果	標準的な結果
敦賀	1,355	1,209	1,189	1,096	38.7	38.5	良好な成果	良好な成果
小浜	911	835	842	761	36.0	38.8	良好な結果	良好な結果
福井労働局	13,041	11,943	12,669	11,778	41.7	42.6	—	—

※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率は、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割合です。

令和7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7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	5,198 件	2,791 件	1,009 件	1,494 件	1,237 件	909 件	12,638 件
充足件数（一般）※2	5,658 件	2,467 件	806 件	1,449 件	1,107 件	833 件	12,320 件
雇用保険受給者の 早期再就職割合※3	42.8 %	42.8 %	43.3 %	42.9 %	39.7 %	38.0 %	42.2 %

※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"> 求職者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 求職者のニーズに合った求人にかかるミニ面接会や企業見学会の実施 面接対策のための応募書類の添削や模擬面接の実施
充足件数（一般）	<ul style="list-style-type: none"> 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 効果的な事業所PRのためマイページを活用した事業所画像情報登録の推進等による事業所情報の収集 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
雇用保険受給者の 早期再就職割合	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 早期再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

【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）	81.0 %	81.0 %	81.0 %	81.0 %	81.0 %	81.0 %	81.0 %
満足度（求職者）	93.0 %	93.0 %	93.0 %	93.0 %	93.0 %	93.0 %	93.0 %

【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	69.6 %	69.6 %	—	69.6 %	—	—	69.6 %
障害者の就職件数	—	—	—	—	—	—	1,167 件
新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	—	—	62.2 %	—	—	—	62.2 %
ハローワークの職業紹介による、就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	—	—	—	—	109 件	42 件	1,439 件
フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	—	—	—	—	—	—	50.8 %
公的職業訓練の修了3か月後の就職率	—	71.6 %	—	—	—	—	71.6 %
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	96.9 %	—	—	—	—	—	96.9 %
人材不足分野の就職件数	1,217 件	681 件	257 件	286 件	268 件	202 件	2,911 件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0 %	—	—	—	—	—	87.0 %

※濃く色づけした項目は、各安定所において特に重点的に取組む業務指標です。

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

※1 2022年の死亡者10人を基点とし、毎年1人ずつ減少を図ることを想定した合計人数
(14次防期間中：9+8+7+6+5=35人)

※2 新型コロナウイルス感染症への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

☆印は重点事項のうち、アウトプット・アウトカム指標を定めたもの。

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

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作業を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を事業者に義務付け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規制基準対応工事等における労働災害の防止を図るため、原子力施設全体の安全衛生管理体制を確立し、すべての関係請負人を含めた安全衛生対策の徹底を図る。 等

○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
(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	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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） ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。
(イ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・「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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・増加が見込まれる60歳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。
(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	
<ul style="list-style-type: none"> ・母国語に翻訳された教材や視聴覚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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

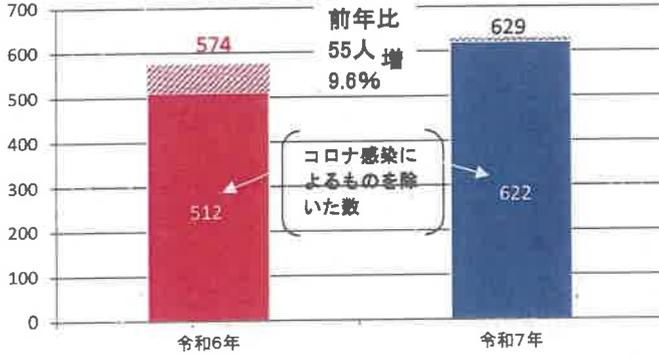
アウトプット指標	アウトカム指標
(工) 業種別の労働災害防止対策の推進	
<ul style="list-style-type: none"> 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 建設業における死亡者数を2022年（3人）と比較して2027年までに15%（1人）以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年（48人）と比較して2027年までに5%（3人）以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> 「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。 	<ul style="list-style-type: none"> 陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年（105人）と比較して2027年までに5%（6人）以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> 「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。 	<ul style="list-style-type: none"> 林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年（0人）と比較して2027年までに15%以上減少させる（0人とする）。
(オ) 労働者の健康確保対策の推進	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下とする。
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>（指標は立てず）労働者の健康障害全般の予防につながり、健康診断有所見率等が改善することを期待</p>
(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進	
<ul style="list-style-type: none"> （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。 	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発又は火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止計画期間（14人）と比較して、5%（1人）以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し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。 	<ul style="list-style-type: none"> 増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率※を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる（14次防期間中の死亡者数を0人とする）。 <p>※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と</p>



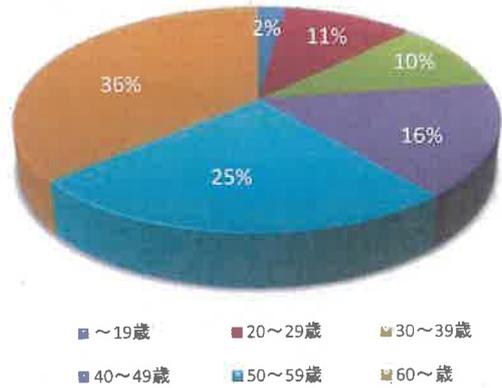
福井労働局 令和7年労働災害発生状況

〈令和7年9月末速報値〉

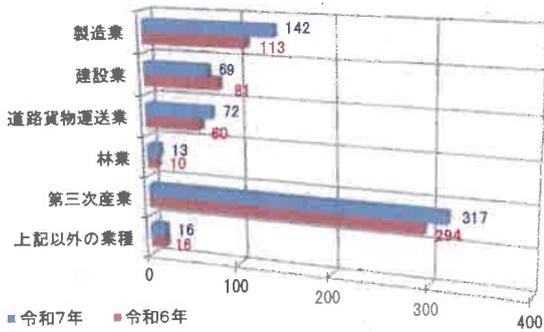
全業種



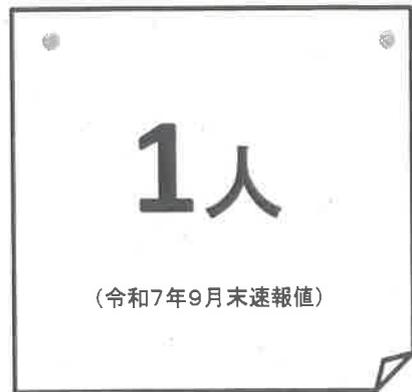
年齢別



業種別



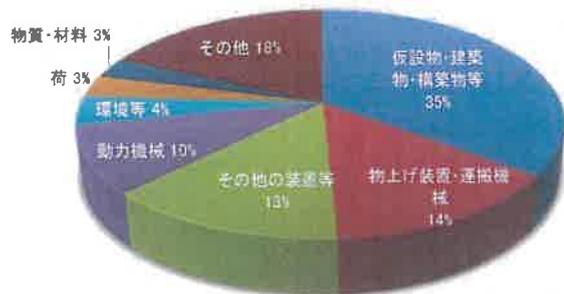
死亡災害発生状況



事故の型別



起因物別



災害動向のポイント

製造業、道路貨物運送業、林業、第三次産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35%と多発している。

令和7年労働災害発生状況（9月末速報値）

福井労働局

業種	署年	福井署		敦賀署				武生署				大野署				合計				前年同月比				
		令和7年		令和6年		令和7年		令和6年		令和7年		令和6年		令和7年		令和6年		令和7年		令和6年		死亡	休業	増減率
		死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業					
合計		366	1,306	88	1,102	1	122	3	121		53		45	1	629	5	574	-4	55	9.6%				
製造業	食料品製造	13	4	4	1	6	2	3							19	1	13	-1	6	46.2%				
	繊維工業	12	7	1					2	3	2				16		11		5	45.5%				
	衣服その他の繊維	7	4			1				1					8		5		3	60.0%				
	木材・木製品	2	2	1		1	4	2	1						8		5		3	60.0%				
	家具・装備品	2				1			1				1		2		3		-1	-33.3%				
	バルブ等	3	1	1		1	3	2	1						8		4		4	100.0%				
	印刷・製本	2	2						1						2		3		-1	-33.3%				
	化学工業	9	9	1		2	6	3	2						18		14		4	28.6%				
	窯業土石	3	5										1		3		6		-3	-50.0%				
	鉄鋼業			1					1				1				3		-3	-100.0%				
	非鉄金属	1							1	1					2		1		1	100.0%				
	金属製品	6	9				6	3	1		1				13		13							
	一般機械器具	10	5				6	7							16		12		4	33.3%				
	電気機械器具	3	2			3	7	8							10		13		-3	-23.1%				
	輸送機械製造	2					2								4				4					
	電気・ガス					1									1				1					
	その他の製造	5	3	2		3	3	1	2						12		7		5	71.4%				
小計		80	54	11	1	18	39	35	12	6				142	1	113	-1	29	25.7%					
鉱業			1			1										2		-2	-100.0%					
建設業	土木工事	7	10	6		6	2	1	4	5	5			20	1	25	-1	-5	-20.0%					
	建築工事	13	24	5		8	1	4	1	8	3	2	1	25	1	42		-17	-40.5%					
	うち木造家屋建築	2	7	1		3	1		1	1	2			5		13		-8	-61.5%					
	その他の建設	11	3	8		6	2	2	3	3	3			24		14		10	71.4%					
小計		31	37	19		20	1	8	2	14	11	10	1	69	2	81	-1	-12	-14.8%					
運輸交通業	鉄道等			1		1	1							1		2		-1	-50.0%					
	道路旅客	3				1								4				4						
	道路貨物運送	51	1	36	10		12	11		10			2		72	1	60	-1	12	20.0%				
	その他の運輸交通																							
小計		54	1	37	11		13	12	10			2		77	1	62	-1	15	24.2%					
貨物取扱	陸上貨物																							
	港湾運送業																							
小計																								
農林業	農業	2	5	3		2	1			1	1			7		8		-1	-12.5%					
	林業	4	5	3		1	3	3	3	3	1			13		10		3	30.0%					
小計		6	10	6		3	4	3	4	2			20		18		2	11.1%						
畜産・水産業		3	1	1		2		1						4		4								
第三次産業	商業	68	50	9		12	23	14	2	4				102		80		22	27.5%					
	うち小売業	43	34	5		9	16	14	1	3				65		60		5	8.3%					
	金融広告業	3	1			2	1	1			1			4		5		-1	-20.0%					
	映画・演劇業																							
	通信業	4	5	1		2	1							7		6		1	16.7%					
	教育研究	3	1	2		1	2		2	1				9		3		6	200.0%					
	保健衛生業	42	65	12		19	15	28	14	17				83		129		-46	-35.7%					
	うち社会福祉施設	25	29	11		15	9	20	9	5				54		69		-15	-21.7%					
	接客娯楽業	31	16	5		1	6	7	4	1				46		25		21	84.0%					
	うち飲食店	11	7	2		4	5							17		12		5	41.7%					
	清掃・と畜	16	14	5		3	5	1	4	2	1			28	1	22	-1	6	27.3%					
	うちビルメンテナンス業	8	6	3		2		1	1	1				12		10		2	20.0%					
	官公署																							
	その他の事業	25	14	6		7	5	3	2					38		24		14	58.3%					
小計		192	166	40		45	59	1	58	26	25		317	1	294	-1	23	7.8%						

(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7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7年		令和6年		死亡	休業	増減率	令和7年		令和6年		死亡	休業	増減率
		死亡	休業	死亡	休業				死亡	休業	死亡	休業			
合計		1	629	5	574	-4	55	9.6%	1	622	5	512	-4	110	21.5%
製造業	食料品製造		19	1	13	-1	6	46.2%		19	1	13	-1	6	46.2%
	繊維工業		16		11		5	45.5%		16		11		5	45.5%
	衣服その他の繊維		8		5		3	60.0%		8		5		3	60.0%
	木材・木製品		8		5		3	60.0%		8		5		3	60.0%
	家具・装備品		2		3		-1	-33.3%		2		3		-1	-33.3%
	パルプ等		8		4		4	100.0%		8		4		4	100.0%
	印刷・製本		2		3		-1	-33.3%		2		3		-1	-33.3%
	化学工業		18		14		4	28.6%		18		14		4	28.6%
	窯業土石		3		6		-3	-50.0%		3		6		-3	-50.0%
	鉄鋼業				3		-3	-100.0%				3		-3	-100.0%
	非鉄金属		2		1		1	100.0%		2		1		1	100.0%
	金属製品		13		13					13		13			
	一般機械器具		16		12		4	33.3%		16		12		4	33.3%
	電気機械器具		10		13		-3	-23.1%		10		13		-3	-23.1%
	輸送機械製造		4				4			4				4	
	電気・ガス		1				1			1				1	
	その他の製造		12		7		5	71.4%		12		7		5	71.4%
小計		142	1	113	-1	29	25.7%	142	1	113	-1	29	25.7%		
鉱業				2		-2	-100.0%				2		-2	-100.0%	
建設業	土木工事		20	1	25	-1	-5	-20.0%		20	1	25	-1	-5	-20.0%
	建築工事	1	25	1	42		-17	-40.5%	1	25	1	42		-17	-40.5%
	うち木造家屋建築		5		13		-8	-61.5%		5		13		-8	-61.5%
	その他の建設		24		14		10	71.4%		24		14		10	71.4%
	小計	1	69	2	81	-1	-12	-14.8%	1	69	2	81	-1	-12	-14.8%
運輸交通業	鉄道等		1		2		-1	-50.0%		1		2		-1	-50.0%
	道路旅客		4				4			4				4	
	道路貨物運送		72	1	60	-1	12	20.0%		72	1	60	-1	12	20.0%
	その他の運輸交通														
	小計		77	1	62	-1	15	24.2%		77	1	62	-1	15	24.2%
貨物取扱業	陸上貨物														
	港湾運送業														
	小計														
農林業	農業		7		8		-1	-12.5%		7		8		-1	-12.5%
	林業		13		10		3	30.0%		13		10		3	30.0%
	小計		20		18		2	11.1%		20		18		2	11.1%
畜産・水産業		4		4					4		4				
第三次産業※	商業		102		80		22	27.5%		102		80		22	27.5%
	うち小売業		65		60		5	8.3%		65		60		5	8.3%
	金融広告業		4		5		-1	-20.0%		4		5		-1	-20.0%
	映画・演劇業														
	通信業		7		6		1	16.7%		7		6		1	16.7%
	教育研究		9		3		6	200.0%		9		3		6	200.0%
	保健衛生業		83		129		-46	-35.7%		76		67		9	13.4%
	うち社会福祉施設		54		69		-15	-21.7%		53		52		1	1.9%
	接客娯楽業		46		25		21	84.0%		46		25		21	84.0%
	うち飲食店		17		12		5	41.7%		17		12		5	41.7%
	清掃・と畜		28	1	22	-1	6	27.3%		28	1	22	-1	6	27.3%
	うちビルメンテナンス業		12		10		2	20.0%		12		10		2	20.0%
	官公署														
	その他の事業		38		24		14	58.3%		38		24		14	58.3%
	小計		317	1	294	-1	23	7.8%	310	1	232	-1	78	33.6%	

（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7年死亡災害発生状況（速報）

番号	発生月	業種	事故の型	起因物	年代	職種	発生状況
1	2月	建築工事業	墜落・転落	脚立	60代	作業員	工場建築現場において、高窓のガラスの取り付け作業中に、脚立から別の脚立に乗り移ろうとしたところ、脚立が転倒し、床に頭部を強打した。

（令和7年9月末日現在 なお、昨年同時期 5人）

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

冬季無災害運動

推進中!

～目指そう冬季災害ゼロ～

取組期間

令和7年12月1日
～令和8年2月28日



① 除雪機の回転部(オーガ)との接触

ここに注意!



② 屋根除雪中の墜落



③ 凍結路面等での転倒



④ 凍結路面での交通事故

こんな対策を!

① 接触には

- ・ 点検調整時はエンジンや電源をオフに!
- ・ 除雪エリアへの立入禁止!

OFF

点検中



③ 転倒には

- ・ 耐滑性が高い靴の着用を!
- ・ 滑止めマットなどの使用を!



② 墜落には

- ・ 保護帽と墜落制止用器具の使用を!
- ・ 2名以上で作業を!



④ 交通事故には

- ・ 冬用タイヤへの履き替えは早めに!
- ・ 「急」の付く運転はダメ!



新潟・富山・石川・福井・長野労働局・各労働基準監督署

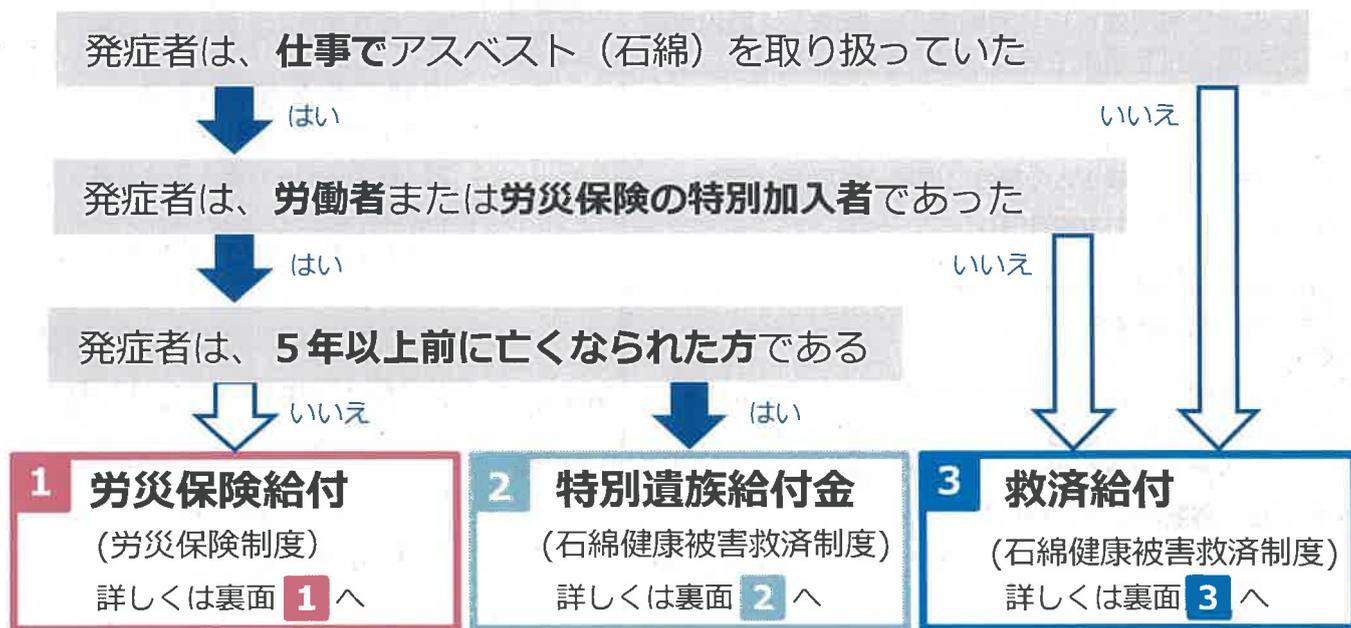
アスベスト（石綿）による疾病には 補償・救済制度が適用されます

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

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）

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

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）

