

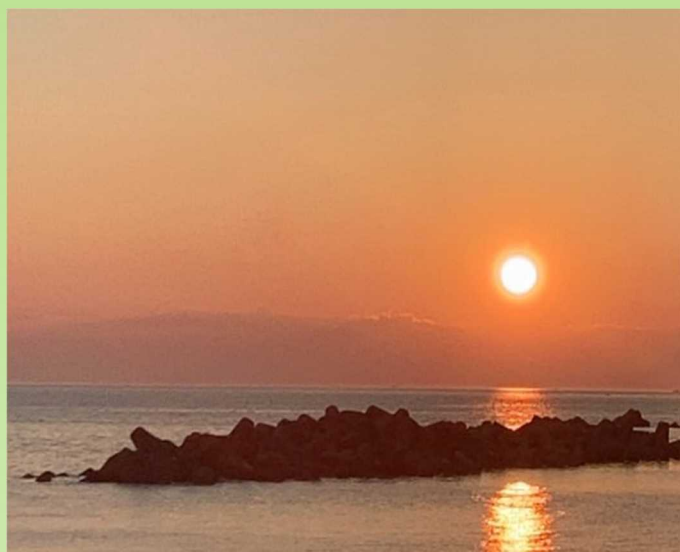
令和8年度 福井労働局の重点施策

(行政運営方針)

～ ”ふくい”の「働く」を支えます～



三方五湖レインボーライン山頂公園



越前海岸



日野川堤防の桜と菜の花



明通寺



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

福井労働局・労働基準監督署・ハローワーク
Fukui Labor Bureau

令和8年度 福井労働局行政運営方針

我が国の活力維持・向上には国民一人一人が、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠です。

このため、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後更なる人口減少により、労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や、労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要があります。

このような状況を踏まえ、福井労働局は、令和8年度の行政運営方針として、中小企業・小規模事業者等の賃金引上げ支援、リ・スキリングによる能力向上支援、人手不足対策、多様な人材の活躍促進と職場環境改善、の柱立てに沿って取り組むこととしております。

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

目 次

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援 . . . P 1
- 2 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 . . . P 2
- 3 同一労働同一賃金の遵守の徹底及び無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知 . . . P 2

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援 . . . P 3
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化 . . . P 3

第3 人手不足対策

- 1 人手不足対策 . . . P 4

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

- 1 多様な人材の活躍促進 . . . P 5
 - (1) 高齢者の活躍促進 . . . P 5
 - (2) 障害者の就労促進 . . . P 5
 - (3) 外国人求職者への就職支援等 . . . P 6
 - (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援 . . . P 6
 - (5) 若者への就職支援 . . . P 7
- 2 女性活躍推進に向けた取組促進等 . . . P 7
- 3 総合的なハラスメント防止対策の推進 . . . P 8
- 4 仕事と育児・介護の両立支援及びワーク・ライフ・バランスの促進 . . . P10
 - (1) 仕事と育児・介護の両立支援 . . . P10
 - (2) ワーク・ライフ・バランスの促進 . . . P11
- 5 安全で健康に働くことができる環境づくり . . . P12
 - (1) 長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策 . . . P12
 - (2) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 . . . P13
 - (3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進 . . . P15
 - (4) 治療と仕事の両立支援 . . . P16
 - (5) 労災保険給付の迅速・適正な処理 . . . P16
- 6 フリーランスの就業環境の整備 . . . P17
- 7 労働保険未手続事業の解消と収納率の向上 . . . P17

<参考資料>

- ・厚生労働省認定マーク . . . P18
- ・主な助成金・給付金制度のご案内 . . . P19
- ・福井労働局の組織と主な業務 . . . P20

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援

課題

最低賃金及び賃金の引上げについては、「『強い経済』を実現する総合経済対策」(令和7年11月21日閣議決定)において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」とされており、最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要です。

重点事項・取組

① 賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

生産性向上(設備・人への投資等)、非正規雇用労働者の処遇改善及びより高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行います。

「幸せ実感(ウェルビーイング)社会の実現に向けた共同宣言」に基づき、国・県の支援策等、幅広い支援策の周知を図ります。

「働き方改革推進支援センター」と連携し、事業者に対して、同センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促します。あわせて、商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点等の相談窓口及び支援機関とも連携し、事業者が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組みます。

「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」等に基づき、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知するとともに、地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げに向けた支援施策の紹介等を行います。



賃金引き上げ特設ページ

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



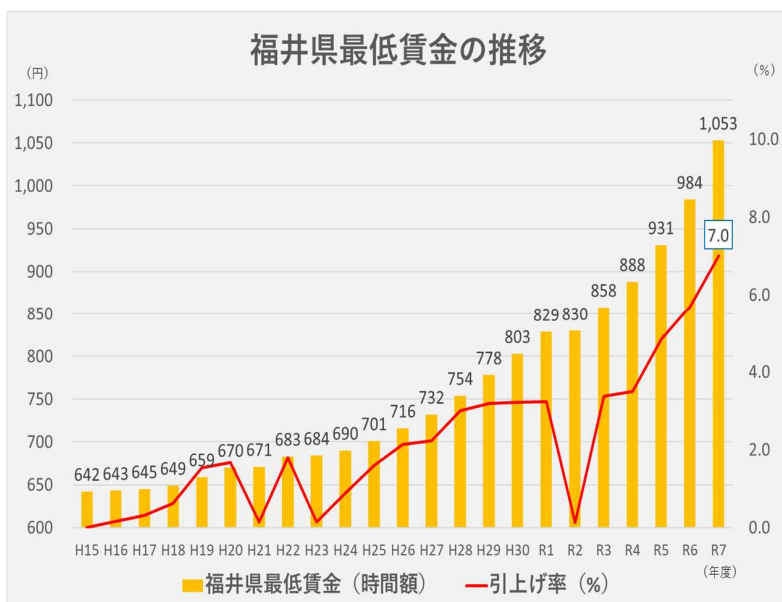
重点事項・取組

② 最低賃金制度の適切な運営

経済動向・地域の実情及びこれまでの福井地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえた同最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、周知徹底を図ります。

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して重点的に監督指導等を行います。




福井県 最低賃金

令和7年10月8日(時間額) **1,053**円 ^{69円UP}

中小企業の最低賃金の引上げを支援！ 業務改善助成金のご案内

助成金制度の詳細はこちら



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

業務改善助成金

	R5年度	R6年度	R7年度
交付申請件数	301件	358件	480件
交付決定額	2億8,822万円	4億3,458万円	5億999万円

令和7年12月末時点

2 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

課題

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するとともに、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていく必要があります。

重点事項・取組

① 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換に向けた支援

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等に積極的に取り組みます。

キャリアアップ助成金 コース別計画受理件数

令和7年12月末時点

コース名	令和5年度	令和6年度	令和7年度
正社員化コース	285件	365件	221件
賃金規定等改定コース	134件	200件	145件
社会保険適用時処遇改善コース(*1)	70件	193件	82件
短時間労働者労働時間延長支援コース(*2)	—	—	81件

*1:令和5年10月20日受付開始 *2:令和7年7月1日受付開始

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、労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、処遇改善につながる！

事業主の皆さまにおいては、人手不足の解消に！

「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	賃金の増額	1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長		小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	—	—	—
4時間以上5時間未満	5%以上	50万円	40万円	30万円
3時間以上4時間未満	10%以上	—	—	—
2時間以上3時間未満	15%以上	—	—	—

要件	賃金の増額	1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長		小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—	—	—	—
—	—	25万円	20万円	15万円

※対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日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で就業していた者に限ります。

注 対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日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で就業していた者に限ります。

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」を都道府県労働局へ提出してください。
- ※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）
- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は、本コースの計画書・変更書の提出は必要ありません。

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（労働時間延長メニューまたは併用メニュー）の取り組みを進めているも、本コースの要件を充足する場合、切り替えの申請が可能です。

労働時間延長及び併用の取り組み 6か月継続雇用

▲ 計画書 ▲ 社会保険加入および労働時間延長等の取り組み ▲ 支給申請

切り替え対象 社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは併用メニューが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、新コースへ切り替えが可能です。

※ただし、支給申請期間が令和7年7月1日より前（同年6月30日以前）に終了する場合は、切り替えはできません。

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底及び無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

課題

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善を強力に推し進めていく必要があります。また、無期転換ルールについても更なる周知が必要です。

重点事項・取組

① 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関して企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室または職業安定部等による報告徴収または指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高めます。

加えて、同一労働同一賃金ガイドライン等の改正の円滑な施行・適用に向けて周知・啓発に取り組めます。

また、「ふくい働き方改革推進支援センター」による個別相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援に連携して取り組みます。

② 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月から労働条件の明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことを踏まえ、無期転換ルールについて有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対し、引き続き周知・啓発を図ります。



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



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



第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援



ハロートレーニングイメージキャラクター
「ハロトレくん」

課題

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

重点事項・取組

① 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

「教育訓練給付金」制度の利活用を促進するとともに、「教育訓練休暇給付金」や「リ・スキリング等教育訓練支援融資」制度の周知に取り組みます。

② 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

ハローワークにおいて、求職者の有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、訓練受講が必要と認められる者に対するデジタル分野に係る公的職業訓練への積極的な誘導を図るとともに、再就職の実現のため、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援を実施します。

③ 人材開発支援助成金による人材育成の推進

中高年齢者のための訓練助成等、助成メニューの拡充・見直し、デジタル分野の訓練をはじめ積極的な活用促進を図り、企業内での人材育成を支援します。

教育訓練関係制度の概要

教育訓練給付金 教育訓練休暇給付金 リ・スキリング等教育訓練支援融資



厚生労働省HPより

デジタル分野の主な訓練コース

- 【IT分野】
 - Webデザイン・スマホアプリ制作実践科
 - 基礎から学べるIT人材養成科
 - ITスペシャリスト養成科
 - ビジネス情報科
- 【デザイン分野】
 - Webクリエイター養成科
 - Web販売科DS
 - Webクリエイター&オフィスワーク基礎科
 - Webデザイナー養成科
 - Web基礎&簿記実践科



2 成長分野等への労働移動の円滑化

課題

人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点から成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要です。加えて、県民に幅広くハローワークの利用を働きかけるとともに、地方自治体と連携した雇用対策を実施し、県内企業の人材確保のためマッチングを支援していく必要があります。

重点事項・取組

① 労働市場情報の見える化の促進

「職業情報提供サイト (job tag)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、労働関係情報の取得に活用してもらうため「職業情報総合サイト (しょくばらぼ)」等、これらの積極的な周知・広報を進めます。

② ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

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

また、ハローワーク職員のキャリアコンサルタントの資格取得に向けた研修等を実施するなど、相談支援を充実し、加えてSNS等を活用したハローワーク利用の促進を図ります。

③ 地域雇用の課題に対応する地方自治体等の取組の支援

地方自治体と締結している雇用対策協定の事業に取り組み、地域の実情に応じた雇用対策 (IJUターンなど) の支援を行います。

職業情報提供サイト (日本語 O-NET)

Job tagは、「ジョブ」(職業、仕事、「タスク」(仕事の内容を細かく分解した物・作業)、「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から約500の職業情報を「見える化」し、就職活動や採用活動を支援するWEBサイトです。

しょくばらぼHP

LINEを活用した情報発信

HW 福井G (福井・大野・三国) HW 武生G (武生・敦賀・小浜)

地方自治体と締結している雇用対策協定

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の活躍促進

課題

少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会の実現に向け、高齢者雇用安定法に則った措置の普及や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者の再就職支援に重点的に取り組む必要があります。

重点事項・取組

① 70歳までの就業機会確保等に向けた支援

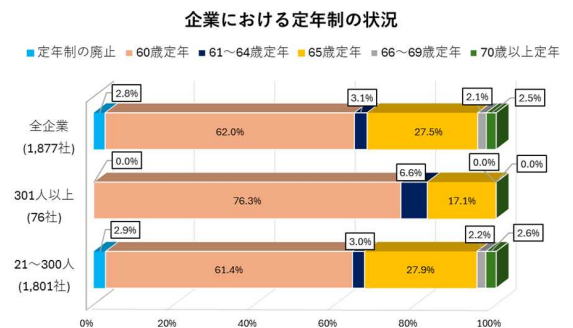
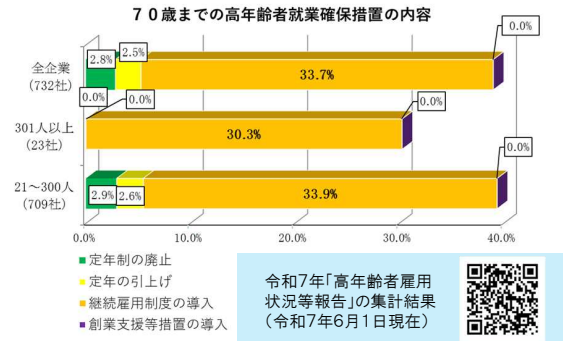
70歳までの就業機会を確保できるよう、企業に対して、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発、指導を促進します。

② ハローワークにおけるマッチング支援

ハローワーク福井及びハローワーク武生に設置する「生涯現役支援窓口」を中心に、寄り添った丁寧なキャリアコンサルティングやマッチング支援を行うなど、特に65歳以上の再就職支援に取り組めます。

③ 多様な就業機会の確保

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



(2) 障害者の就労促進

課題

令和8年7月に法定雇用率が2.7%への引上げが行われ、法定雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、その円滑な実施とあわせて中小企業等に対する障害者の雇入れ支援の強化が必要です。また、障害特性が多様化しており、その特性に応じた、きめ細かな就労支援に取り組む必要があります。

重点事項・取組

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

障害者雇用の経験等が不足している障害者雇用ゼロ企業等に対しては、障害者就業・生活支援センター等の支援機関と連携し、採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援により、中小企業等に対する支援を一層強化します。

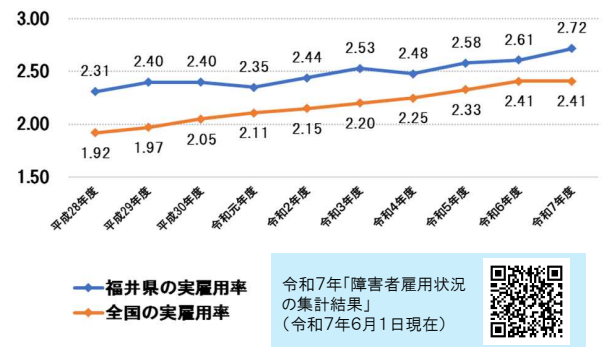
また、公務部門においても、障害者の雇用促進、定着支援を図ります。

② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の相談員を配置し、多様な障害特性に対応した、きめ細かな就労支援を実施します。

また、障害者の職業訓練に係る周知に努め、障害者職業訓練の受講希望者に対して適切な受講勧奨を行います。

民間企業における障害者雇用の状況 (障害者雇用状況報告より)



障害者雇用制度の主な変更点

- 令和3年3月 ・法定雇用率2.3% (2.6%)
- 令和6年4月 ・法定雇用率2.5% (2.8%)
・週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度身体・重度知的・精神障害者は、雇用率の算定の際、0.5人分としてカウント
- 令和7年4月 ・除外率10%引下げ
- 令和8年7月 ・法定雇用率2.7% (3.0%)

※ () 内は国及び地方公共団体の法定雇用率

(3) 外国人求職者への就職支援等

課題

外国人労働者が年々増加する中、安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、企業における適正な雇用管理の確保を促進するとともに、外国人求職者に対しては、多言語による相談支援体制の整備を図るなど、きめ細かな就職支援に取り組む必要があります。

重点事項・取組

① 外国人求職者への就職支援等

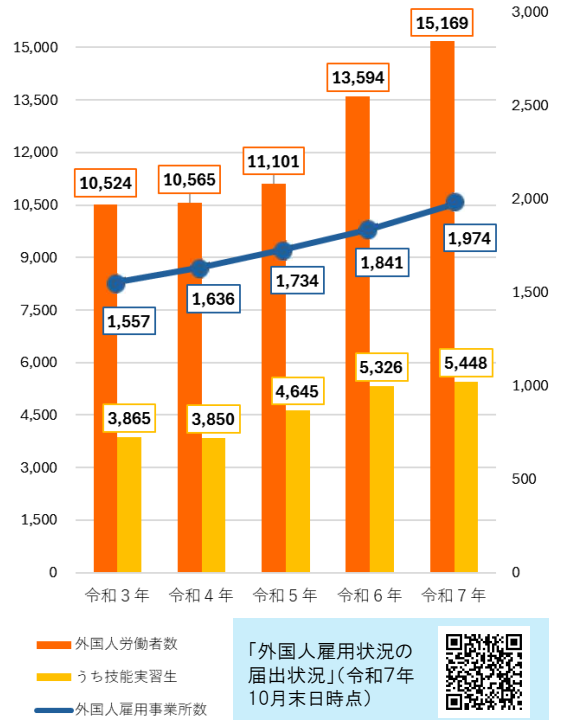
外国人が多く所在する地域のハローワーク福井及びハローワーク武生の「外国人雇用サービスコーナー」において、専門相談員や通訳を配置するとともに、他のハローワークにおいても、多言語音声翻訳機の活用により、外国人求職者に対し、きめ細かな就職支援を実施します。

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

② 外国人労働者の適正な雇用管理に関する周知・助言

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、雇用状況届出制度や雇用管理指針について、事業所訪問や雇用管理セミナーなど、周知・助言等を実施することにより、雇用管理の改善を促進します。

外国人雇用事業所数・外国人労働者数の推移



「外国人雇用状況の届出状況」(令和7年10月末日時点)



(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

課題

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面しており、就職氷河期世代を含む中高年層が抱える課題（実社会での経験不足等）や企業の人材ニーズを踏まえた支援を行いつつ、個々人の状況に応じた活躍支援に取り組む必要があります。

重点事項・取組

① ハローワークの専門窓口における正社員就職の支援

ハローワーク福井に設置している就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口「正社員就職応援コーナー」を中心に、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓や就職後の定着支援など、一人ひとりの課題に対応した総合的な支援を実施します。

また、ハローワークを利用していない層にも幅広く情報が届くよう、福井労働局の就職氷河期世代支援の特設webサイトや、厚生労働省HP「中高年の活躍支援」webサイトにおいて、積極的に情報を発信します。

◎ 厚生労働省 中高年の活躍支援

中高年層（ミドルシニア）〈特定・歡迎求人〉を検索する

あきらめなくて大丈夫。

あなたに本気の支援があります

就職氷河期世代の仕事や生活に不安や悩みを抱える方、さらに中高年層の方にも関口を広げ、一人ひとりに合った支援を行っています。

ハローワークの正社員就職件数

57.0万件*

ハローワークの求人数

95.2万件*

サポスタ利用者の就職率

72.0%*

ハローワークの正社員就職率

63.8%*

サポスタの利用件数

57.0万件*

正社員就職応援コーナー

就職支援のごあんない

ハローワーク福井では、中高年層（就職氷河期世代を含む）の方で正社員就職を目指す方の支援を行っています

支援対象者

正社員での就職を希望する35歳以上59歳以下の方で、次の①、②のいずれかに当てはまる方。（正社員で在職中の方は対象となりません。）

- 正社員としての雇用期間がおおむね満期1年以下の方。
- 臨時的・短期的な就労を繰り返すなど、不安定就労の期間が長い方、または就労経験がない方。

主な支援メニュー

- 履歴書・職務経歴書作成のアドバイス
- 就職活動に関する様々な相談
- 面接の受け方のアドバイス
- 職業適性検査を活用した自己理解支援
- 専任の就職支援ナビゲーターによる担当制予約相談
- （※相談は一生懸命が基本です！）
- 各種セミナーや就職相談会等の実施
- 職業訓練の相談や情報提供

求職者の活躍支援

6.6万人*

様々な困難により生活にお困りの方へ

生活困窮者自立支援制度

中高年の活躍支援

ハローワーク

サポスタ

各種支援機関

(5) 若者への就職支援

課題

新規学卒者等が適切な職業選択ができるよう、新卒応援ハローワークを中心とした一人ひとりの状況に応じたきめ細かな個別支援を実施するとともに、県内企業における若年労働力の確保のため、県内就職を促進する必要があります。

重点事項・取組

① 新規学校卒業予定者等に対する県内企業への就職促進のための支援

福井新卒応援ハローワーク等において、良質な学卒求人の確保に努めるとともに、学校とも連携を強化し、就職支援ナビゲーターの担当者制等によるきめ細かな就職支援を実施します。また、地方自治体とも連携して、高校生サマー求人企業説明会や大学生等を含む若年者の就職面接会を実施するとともに、企業の魅力発信のため、ユースエール認定の取得を推進して、県内企業への就職促進を図ります。

② 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

15歳から49歳までの就労に当たって課題を抱える無業者に対し、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専門的相談等の継続的支援を実施します。

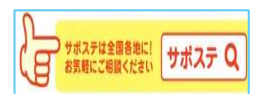


福井労働局HP
「ふくい」の学生
就活応援サイト」



福井労働局HP
「ユースエール
紹介サイト」

福井新卒応援ハローワークリーフレット



サポステHP

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

課題

男女間賃金差異、女性管理職の割合の改善に向けて、引き続き男女雇用機会均等法に基づく性別を理由とする差別禁止をはじめとする法の履行確保を図るとともに、女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異・女性管理職比率の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進を進める必要があります。

重点事項・取組

① 男女間賃金差異等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等

男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格等における男女間の格差の結果として現れるものであることから、性別を理由とした差別的取扱いに該当しないかを確認し、差異の要因分析と雇用管理改善を促す等、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

令和8年4月から改正女性活躍推進法が施行され、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に、従来の一般事業主行動計画策定に加え、男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表が義務づけられたことから、報告徴収の実施等により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図ります。

あわせて、行動計画や女性の活躍情報の公表の際は「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促します。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する 女性の賃金の割合)
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

説明事項（記載例）

- ・対象期間：R8年度（R8年3月1日～R9年2月28日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）



重点事項・取組

女性の活躍の推進は、特に女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が改正女性活躍推進法及び行動計画策定指針に盛り込まれたことから、企業に対して職場における女性の健康支援に資する取組を促すとともに、従来の「えるぼし」認定制度に要件を加えて新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨を行います。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案等を把握した場合には、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収、是正指導等を行います。

② マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援の実施

ハローワーク福井及びハローワーク武生に設置している「マザーズコーナー」において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援等を実施します。

また、地域の関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化します。

女性の健康支援に取り組んでいる企業の認定マーク！
新設された「えるぼしプラス」・「プラチナえるぼしプラス」

働く場所は、
わたしが見つかる。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

女性活躍推進企業データベースで認定企業を検索可能

働く女性の
心とからだの
応援サイト

女性に優しい職場づくりを
「働く女性の心とからだの
応援サイト」

「マザーズコーナー」

- ・子育てしながら就職を希望している方の就職支援
- ・出産・子育て等でブランクがある方の再就職支援
- ・将来的に子育てと仕事の両立を希望する方の転職等をサポート・応援します。

マザーズコーナー
(福井) (武生)

3 総合的なハラスメント防止対策の推進

課題

パワーハラスメントの相談件数は年々増加しており、また、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産ハラスメント、育児休業等ハラスメントにかかる相談も依然として寄せられていることから、引き続き職場において各種ハラスメント防止対策が講じられるよう法の履行確保を図るとともに、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置を事業主に義務付ける改正法の円滑な施行に向けた周知に取り組む必要があります。

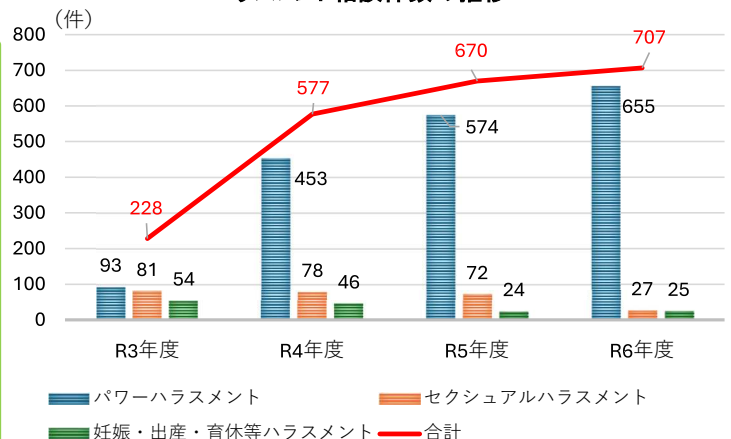
重点事項・取組

① 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

職場のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、是正指導を行います。

事業主が適切なハラスメント防止措置を講じられるよう、事業主・相談窓口担当者向けのハラスメント対策総合サイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ります。

ハラスメント相談件数の推移



(資料出所) 福井労働局集計



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

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報（研修動画、ポスター等資料、企業の取組事例、裁判例等）を掲載しています。



重点事項・取組

② **カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進**

令和8年10月1日からカスタマーハラスメントや求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けとなることから、改正内容を踏まえた改正労働施策総合推進法・男女雇用機会均等法の周知に取り組みます。改正法施行後は法及び指針等に基づき、着実な履行確保を図ります。

また、事業主に対して「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツール（カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等）の活用促進を図ります。



カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③ 労働者の就業環境を害すること。



研修動画「カスタマーハラスメント」

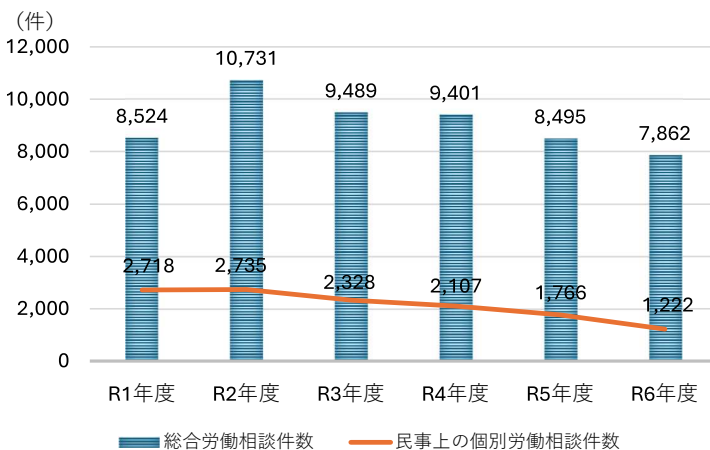


重点事項・取組

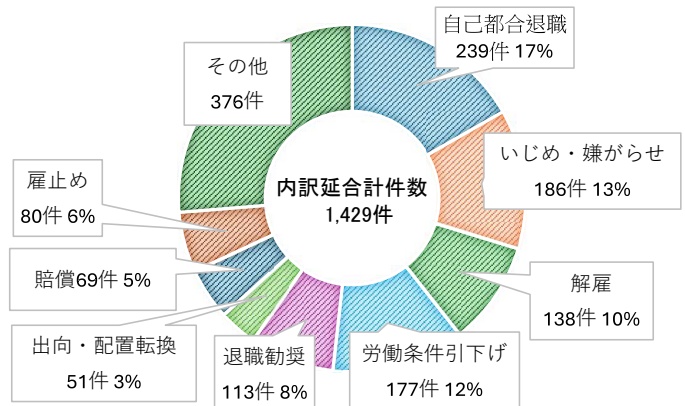
③ **紛争の早期解決の促進**

解雇、労働条件の引下げ等あらゆる労働問題に関して、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応するとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期解決を促進します。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等の活用を含む丁寧な対応を行います。

総合労働相談と個別労働紛争相談の件数の推移



令和6年度 民事上の個別労働紛争相談件数



(資料出所) 福井労働局集計

4 仕事と育児・介護の両立支援及びワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

課題

男女ともに仕事と育児・介護休業を取得しやすく、仕事と家庭を両立しながらその能力を活かして働き続けることができるよう、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保等により、仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備の取組を促進する必要があります。

重点事項・取組

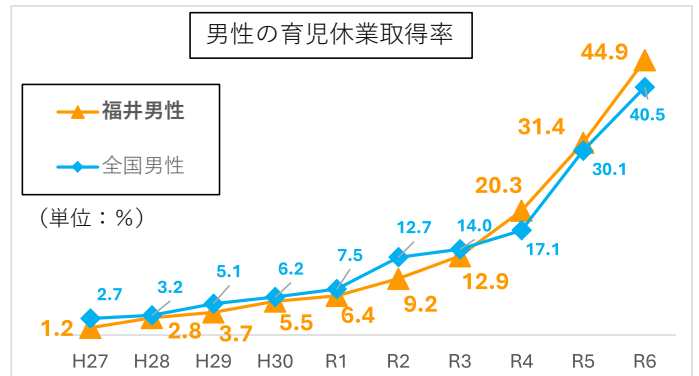
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、300人超企業の男性の育児休業等取得状況公表義務、仕事と介護の両立支援制度等を内容とする育児・介護休業法の改正について、周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

あわせて、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、報告徴収・是正指導等を行います。

② 仕事と育児、仕事と介護の両立ができる職場環境整備

育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知を図るとともに、両立支援等助成金の支給を通じて、休業等を取得しやすい取組を進める事業主を支援します。



(単位：%)

資料出所：

福井県「福井県勤労者就業環境基礎調査」(令和6年度)
厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和6年度)

子育て中の労働者が働きやすい企業のマーク！



重点事項・取組

③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

「共働き・共育て」を推進する観点から、「出生後休業支援給付」及び「育児時短就業給付」について、引き続き周知に取り組みます。

④ 次世代育成支援対策の推進

常時雇用する労働者101人以上の企業に対して、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出等の徹底を図るとともに、策定時等に義務付けされることとなった育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定等について着実な履行確保を図ります。

「くるみん」「プラチナくるみん」等の認定基準の改正内容について引き続き周知を行います。

あわせて、不妊治療を受けやすい職場環境整備を推進するために、不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」について周知を図ります。

「出生後休業支援給付」
「育児時短就業給付」HP



両親ともに働き育児を行う共育
(トモイク) プロジェクトHP



両立支援のひろばで認定企業や行動計画を検索可能

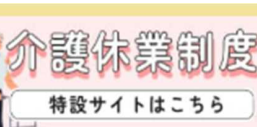
仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば



育児休業制度特設サイト



介護休業制度特設サイト



「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。

課題

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

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

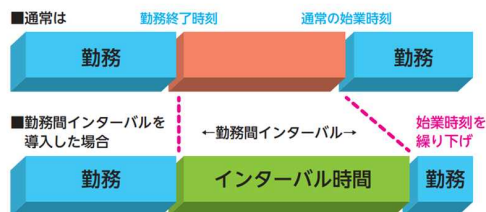
重点事項・取組

① 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の効果や実例を導入マニュアル等を活用し説明するとともに、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図ります。

② 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進に向けて、時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や夏季、年末年始、ゴールデンウィークの時期に集中的な広報を行います。



働き方改革推進支援助成金

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



重点事項・取組

③ 地方版政労使会議の開催について

福井県内の中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、県内の政労使の代表者の協力を得て、地方版政労使会議を開催します。



地方版政労使会議（福井県）

< 参考 > 支援窓口

ふくい働き方改革推進支援センター

事業主からの相談に労務管理の専門家（社会保険労務士等）が対応します。電話やメール、来所の他、企業訪問によるコンサルティングも行っています。また、事業主向けのセミナーや講師派遣などもすべて無料で行っています。

働き方・休み方改善コンサルタント

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

申込先：福井労働局雇用環境・均等室

労働基準監督署の労働時間相談・支援班

各労働基準監督署に編成されている「労働時間相談・支援班」は、説明会の開催や個別訪問により、改正労働基準法等の周知、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を行います。

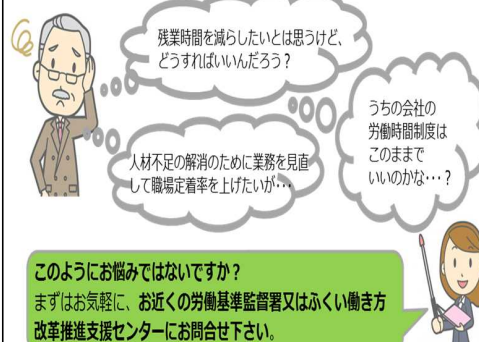
個別訪問申込先：各労働基準監督署

中小企業事業主のみならず

労働基準監督署・ふくい働き方改革推進支援センターが

働き方改革を支援します。

事業主のお悩みに、労働基準監督署とふくい働き方改革推進支援センターが無料で電話・個別訪問などによる労務管理の点検・相談・アドバイスをいたします。



5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策

課題

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていく必要があります。

重点事項・取組

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

令和6年4月から令和7年3月までの長時間労働に係る監督指導結果

- | | |
|---|----------------|
| (1)監督指導の実施事業場： | 269事業場 |
| (2)主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕 | |
| ① 違法な時間外労働があったもの： | 102事業場 (37.9%) |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 31事業場 (11.5%) |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 63事業場 (23.4%) |

【出典：令和7年10月31日付け 福井労働局公表資料】



重点事項・取組

② 中小企業・小規模事業者等への支援

ア 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、適切な労務管理の導入に向けた支援等を実施します。

イ 建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」を通じて、引き続き必要な周知を行います。

ウ 発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等について、労働基準監督署から要請等を実施します。

③ 労働条件の確保・改善対策

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

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

ウ 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。



(2) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

課題

「第14次福井労働局労働災害防止推進計画」（令和5年度～令和9年度：通称「14次防」）に基づき、国・事業者・労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、労働災害防止対策・健康確保対策を中心とした取組を進める必要があります。

重点事項・取組

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

安全衛生に取り組むことは事業者にとって、経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることなどについて、積極的に周知啓発を図ります。

また、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策の経費の確保の必要性などについても周知を図ります。

「福井労働局 14次防」(注)のポイント
計画期間：令和5年(2023年)4月1日～令和10年(2028年)3月31日

～ 事業者・労働者等の関係者・労働局・労働基準監督署 が取り組む計画 ～

○計画のねらい
新しい経営環境等様々な事象について、それらを中心に据え、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・育成の観点からプラスであること、事業者による安全衛生対策の推進・実施の促進を図ることにより、「労働者一人一人が安全で健康的に働くことができる職場環境の実現」を目指します。

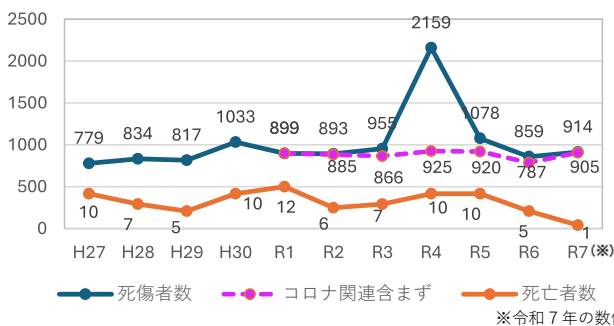
○計画の目標
アウトプット目標 (→P3～P8)
労働者の観点から、事業者において実施される重点事項に係る取組の成果をアウトプット指標として定める。
労働者の観点から、アウトプット目標に係る取組を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定める。

○これら目標の達成を目指すことにより期待する結果
① 死亡災害の継続に向け、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)。

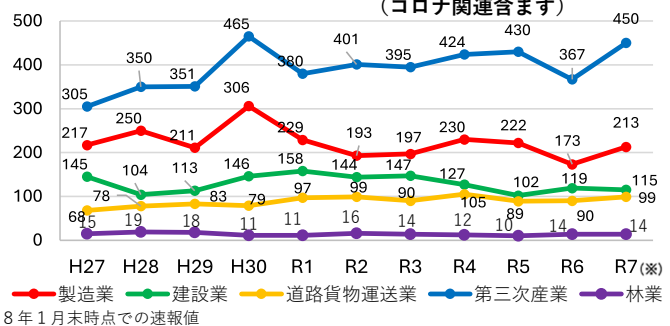
※1 2022年の死亡者10人を要請とし、毎年1人ずつ減少を図ることを想定した合計人数
(14年間の期間中、年間平均10人未満)
※2 新型コロナウイルス感染症への影響による変動した件数の比較。 福井労働局14次防
詳細はこちら

「福井労働局 14次防」

〈福井県の労働災害死傷者数・死者数の推移〉



〈福井県の業種別労働災害死傷者数の推移〉
(コロナ関連含まず)



重点事項・取組

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

転倒・腰痛等の労働災害の増加に歯止めをかけることを目的に設立した「SAFEコンソーシアム」の周知を図るとともに、県内の関係機関・団体・事業者等を構成員とする「福井県小売業SAFE協議会」及び「福井県介護施設SAFE協議会」の運営を通じて、県内の安全衛生の機運の醸成を図ります。

③ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止のための環境整備の推進

労働安全衛生法の改正により、「高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置」が努力義務化されたことから、措置の適切な実施のため「高齢者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）」の周知を図るとともに、同指針に基づき指導の徹底に取り組めます。

また、高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の活用を図ります。

さらに、外国人向けの安全衛生教育マニュアルや危険箇所の標識・掲示を推奨し、作業の危険性の理解向上と不安全行動の防止を図ります。

高齢者の労働災害防止のための指針

事業場における安全衛生管理の基本的体制及び具体的取組



重点事項・取組

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

ア 化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく、ばく露低減措置等が適切に実施されるよう指導を行います。

イ 令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法に基づき、順次、施行される①危険性・有害性情報の通知義務違反の罰則の新設、②営業秘密である成分に係る代替化学品目等の通知、③個人ばく露測定の有資格者による実施の義務付けについて周知・指導を図ります。

ウ 建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びに、令和8年1月以降に工作物の解体等の作業を行う際に必要となった「工作物石綿事前調査者講習」などについて周知・指導の徹底を図ります。



**新たな化学物質管理が
わかりやすく解説されています**
独立行政法人 労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所
「ケミサポ」(インターネットサイト)



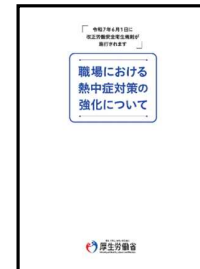
**厚生労働省
石綿等総合情報
ポータルサイト**



重点事項・取組

⑧ 熱中症対策義務化の周知・指導

令和7年6月1日の改正労働安全衛生規則の施行により、事業者に義務付けられた、熱中症の重篤化を防止するための「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」について、さらなる周知・指導を徹底します。



(3) 原子力発電所等に対する総合的な対策の推進

課題

原子力発電所等における、労働災害の防止、健康管理の促進が必要です。

重点事項・取組

① 電離放射線障害防止規則に基づく適正な被ばく量の管理

電離放射線障害防止規則に基づき、適正な被ばく線量の管理等の徹底を図ります。

② 原子力施設関連工事等における労働災害の防止

原子力施設関連工事等における労働災害の防止を図るため、原子力施設全体の安全衛生管理体制を確立し、すべての関係請負人を含めた安全衛生対策が講じられるよう指導を行います。

③ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

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

(4) 治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援イメージキャラクター 「ちりょうさ」



課題

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要があります。

また、がん等の疾病により、長期の治療を受けながら就職を希望する方の就職支援を推進する必要があります。

重点事項・取組

① 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

令和8年4月から、治療と仕事の両立を促進するための措置を講じることが努力義務となったことから、「治療と就業の両立支援指針（令和8年2月10日公示）」の周知を図るとともに、地域の関係機関と連携して、両立支援セミナーを開催するなど、県内における治療と仕事の両立支援の取組の一層の促進を図ります。

② 主治医、会社・産業医、両立支援コーディネーターによるトライアングル型サポート体制の推進

福井県両立支援推進チーム等を通じて、(独)労働者健康安全機構が主催する両立支援コーディネーター養成研修の周知・受講勧奨を図ります。

③ 治療の状況に応じた就労支援

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

治療と仕事の両立支援ナビ



両立支援取組事例



がん診療連携拠点病院等

福井県済生会病院、福井県立病院、福井大学医学部附属病院、福井赤十字病院、市立敦賀病院、国立病院機構敦賀医療センター

(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

課題

労災保険給付の状況については、新規受給者数が高止まりしていることに加え、過労死等事案（特に精神障害事案）、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にあります。このような状況の中で、被災労働者の迅速かつ公正な保護を図るために、事務処理の一層の迅速化に努める必要があります。

重点事項・取組

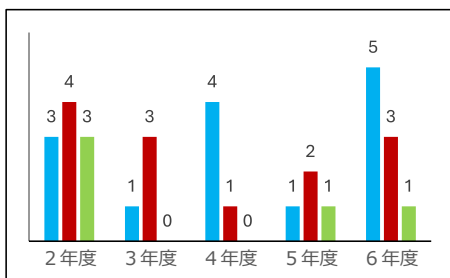
① 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう、迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期します。特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

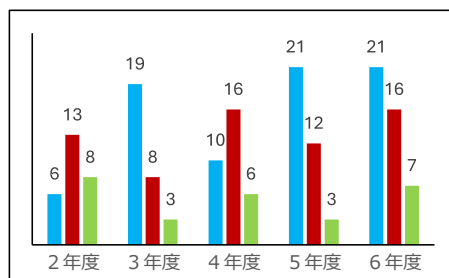
<福井局管内の労災補償状況>

■ 請求件数 ■ 決定件数 ■ うち労災認定件数

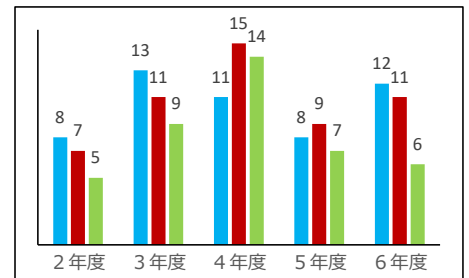
脳・心臓疾患の労災補償状況



精神障害の労災補償状況



石綿による疾病の労災補償状況



6 フリーランスの就業環境の整備

課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について、引き続き、履行確保を図る必要があります。

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

重点事項・取組

① フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

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

また、フリーランスから発注者との取引上のトラブルについて相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

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

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



7 労働保険未手続事業の解消と収納率の向上

課題

労働保険制度は、労働者の生活を守るセーフティネットであるとともに、その保険料は労働行政における各種施策推進のための財政基盤にもなっています。

労働保険の未手続事業の解消と保険料収納率の向上は、労働保険制度の健全な運営や費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点において、より一層取り組む必要があります。

重点事項・取組

① 未手続事業の的確な把握と手続指導・加入勧奨等の実施

労働局、監督署、ハローワーク、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者及び他の行政機関並びに関係団体との密接な連携のもと、未手続事業についての的確に把握するとともに、積極的に加入勧奨や加入手続の指導を行い、解消を図ります。

② 実効ある滞納整理や納付督促等による収納率の向上

滞納整理にあたっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点とするなど、効率的な計画を策定し効果的に実施します。



☆☆☆ 厚生労働省認定マーク ☆☆☆

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

認定マーク	認定マークの概要	厚生労働省 HP	認定企業
	えるぼし認定 女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定し届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業としての認定です。認定基準に応じて3つの段階（★の数）があります。		
	プラチナえるぼし認定 えるぼし認定企業のうち、策定した行動計画の目標を達成し、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が、特に優良（女性の管理職比率や継続雇用割合が高いなど）である企業としての認定です。	「えるぼし」認定企業が、女性の健康支援に取り組む場合に付与される認定マーク 	
	トライくるみん認定 くるみん認定の認定基準の引上げを踏まえ、改正前のくるみん認定の認定基準を引継いだ形で作られた認定です。		
	くるみん認定 次世代育成支援対策推進法に基づき、策定した行動計画の目標を達成し、一定の基準も満たしたことにより、「子育てサポート企業」としての認定です。	「くるみん」認定企業が、不妊治療と仕事の両立に取り組む場合に付与される認定マーク 	
	プラチナくるみん認定 くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組（男性労働者の育児休業等取得割合が高いなど）を行い、特に優良な「子育てサポート企業」としての認定です。	トライくるみんプラス 	くるみんプラス 
	安全衛生優良企業認定 労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業としての認定です。		—
	ユースエール認定 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業の認定です。「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などで積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。		
	もにす認定 障害者の雇用の促進や安定に関する取組などの優良な中小企業の認定です。企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「と も に す すむ」という思いが込められています。		

主な助成金・給付金制度のご案内

労働局では、さまざまな種類の助成金・給付金を扱っています。

●雇用関係の主な助成金

問い合わせ先：職業安定部助成金センター

雇用調整助成金

景気の変動等の経済上の事由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練又は出向によって、労働者の雇用維持を図る事業主に助成されます。

産業雇用安定助成金

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

人材開発支援助成金

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

特定求職者雇用開発助成金

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

トライアル雇用助成金

就労経験のない職業に就くことを希望する求職者や、技能、知識不足等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成されます。

早期再就職支援等助成金

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

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正規雇用転換、処遇改善等を行う事業主に助成されます。

人材確保等支援助成金(テレワークコースを除く)

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

●労働条件関係の主な助成金

問い合わせ先：下記の各課室

業務改善助成金(雇用環境・均等室)

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

働き方改革推進支援助成金(雇用環境・均等室)

年次有給休暇の取得促進、所定労働時間の短縮のための取組や勤務間インターバルの導入を行う中小企業事業主や、傘下企業の生産性向上に向けた支援を行う事業主団体に対して、その取組に要した経費を一部助成します。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)(雇用環境・均等室)

良質なテレワークを制度として導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主に助成されます。

受動喫煙防止対策助成金(労働基準部健康安全課)

既存特定飲食提供施設において労働者の受動喫煙を防止するために喫煙室等を設置する中小企業事業主に助成されます

●両立支援関係の主な助成金

問い合わせ先：雇用環境・均等室

両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、男性労働者に一定期間の育児休業等を取得させた中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

育児休業の円滑な取得・復職等、仕事と育児の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)

育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った中小企業事業主(手当支給については、「常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主」)に助成されます。

両立支援等助成金(柔軟な働き方選択制度等支援コース)

育児期の柔軟な働き方に関する制度を複数導入し、仕事と育児の両立を支援した中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

介護休業の円滑な取得・復職等労働者の仕事と介護の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に助成されます。

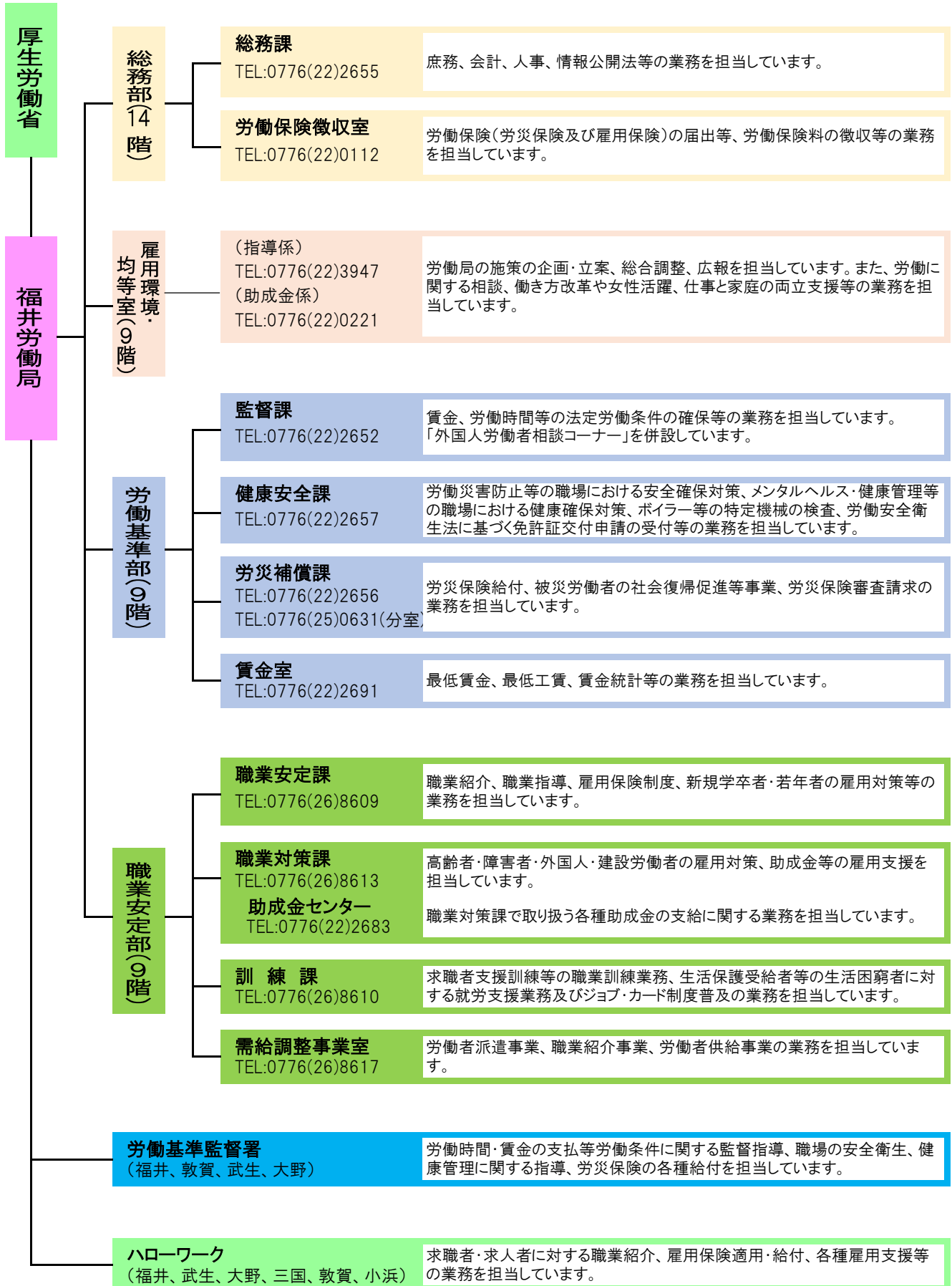
両立支援等助成金(不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース)

不妊治療のため又は女性の健康課題対応を図るために利用可能な休暇制度等の環境整備に取り組み、不妊治療を受けているもしくは月経等に起因する症状への対応が必要な労働者に休暇制度等を利用させた中小企業事業主に助成されます。

福井労働局の組織と主な業務

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

福井労働局所在地	〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎(9階、14階)
労災補償課分室所在地	〒910-0006 福井市中央3丁目1-5 三谷中央ビル7階
助成金センター	〒910-0004 福井市宝永4丁目3-1 サクラNビル8階



労働基準監督署

■ 福井労働基準監督署

〒910-8542 福井市開発1-121-5

- 第一方面・第二方面・第三方面
- 安全衛生課
- 労災課

TEL : 0776(54)6167

TEL : 0776(54)6827

TEL : 0776(54)7857

■ 敦賀労働基準監督署

〒914-0055 敦賀市鉄輪町1-7-3 敦賀駅前合同庁舎2階

TEL : 0770(22)0745

■ 武生労働基準監督署

〒915-0814 越前市中央1-6-4

TEL : 0778(23)1440

■ 大野労働基準監督署

〒912-0052 大野市弥生町1-31

TEL : 0779(66)3838

ハローワーク

■ ハローワーク福井

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1

TEL : 0776(52)8150

● ハローワーク福井マザーズコーナー

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1

TEL : 0776(52)8157

● 福井新卒応援ハローワーク

〒910-8509 福井市開発1丁目121-1

TEL : 0776(52)8170

● 福井ヤングハローワーク

〒918-8580 福井市西木田2-8-1 福井商工会議所ビル1階

TEL : 0776(34)4700

● 福祉・就労支援コーナーふくい

〒910-0005 福井市大手3丁目10-1 福井市役所 別館3階

TEL : 0776(97)9635

■ ハローワーク武生

〒915-0071 越前市府中1-11-2 平和堂アル・プラザ武生4階

TEL : 0778(22)4078

● ハローワークプラザさばえ

TEL : 0778(51)8800

● ハローワークたけふマザーズコーナー

〒916-0027 鯖江市桜町2-7-1 嚮陽会館1階

TEL : 0778(51)8821

※令和8年6月1日から下記所在地に移転

〒916-0057 鯖江市有定町3-1-1 ワイプラザ鯖江店内

■ ハローワーク大野

〒912-0087 大野市城町8-5

TEL : 0779(66)2408

● 勝山市地域職業相談室

〒911-0811 勝山市片瀬町1-402 勝山市市民交流センター2階

TEL : 0779(88)1286

■ ハローワーク三国

〒913-0041 坂井市三国町覚善69-1

TEL : 0776(81)3262

■ ハローワーク敦賀

〒914-8609 敦賀市鉄輪町1-7-3 敦賀駅前合同庁舎1階

TEL : 0770(22)4220

■ ハローワーク小浜

〒917-8544 小浜市後瀬町7-10 小浜地方合同庁舎1階

TEL : 0770(52)1260

総合労働相談コーナー

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

■ 福井労働局総合労働相談コーナー(9階)

TEL : 0776(22)3363

■ 福井総合労働相談コーナー(福井労働基準監督署内)

TEL : 0776(91)1686

■ 敦賀総合労働相談コーナー(敦賀労働基準監督署内)

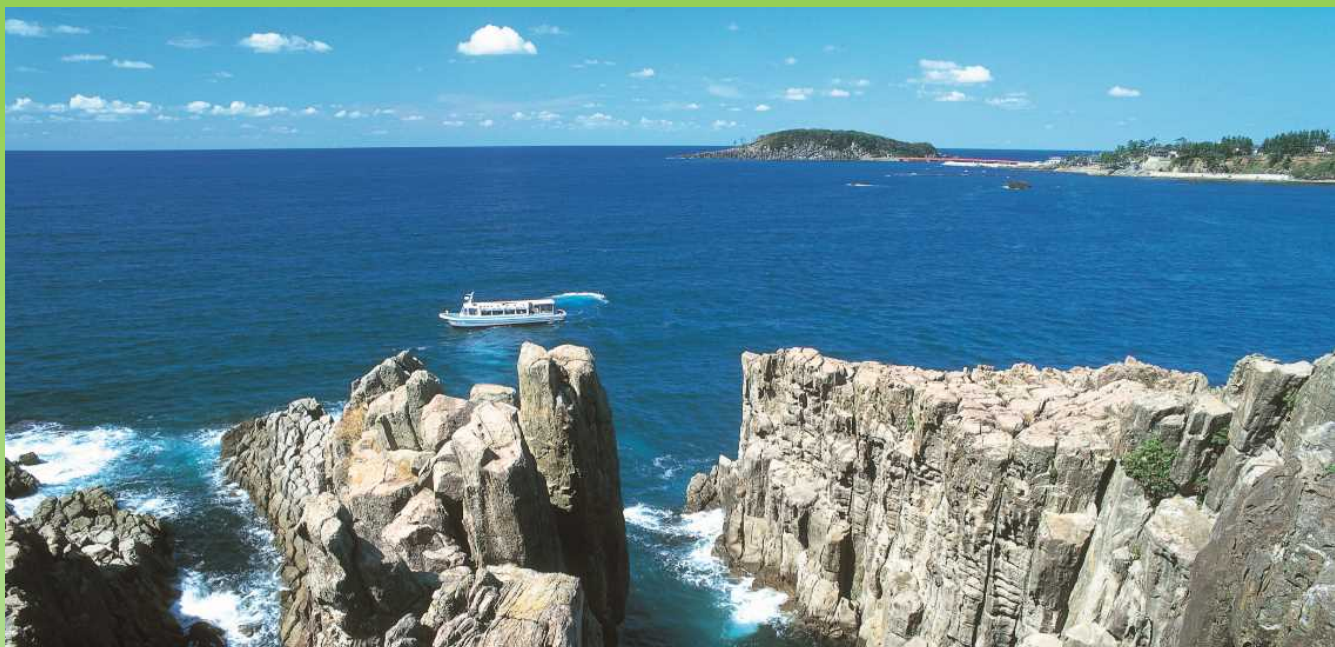
TEL : 0770(22)0745

■ 武生総合労働相談コーナー(武生労働基準監督署内)

TEL : 0778(23)1440

■ 大野総合労働相談コーナー(大野労働基準監督署内)

TEL : 0779(66)3838



東尋坊から雄島を望む

福井労働局ホームページのご案内

福井労働局では、法令・通達等の改正の情報、月ごとの雇用失業情勢や労働災害発生状況等の速報等、福井労働局で発表している最新情報をホームページに掲載しておりますので、ご活用ください



<https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>

厚生労働省 **福井労働局** [ホーム](#)

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

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

ふくい「働く」を支えます 福井労働局行政運営方針

- 学生及び就職氷河期世代応援特設サイト
- 外国人雇用対策
- 高齢者雇用対策
- 障害者雇用対策
- 働き方改革
- ハローワーク（公的職業訓練）
- ★職員採用情報
- 年次有給休暇を活用して家族の時間をつくろう

目的や内容で探す

[事業者の方](#) |
 [就労中の方](#) |
 [求職中の方](#) |
 [福井労働局・ハローワーク公式LINE](#)

[仕事を探す](#) |
 [安全衛生について](#) |
 [労働保険・労災保険・雇用保険](#)

[労働条件について](#) |
 [派遣・パート・有期 相談 窓口等](#) |
 [職場の疑問・トラブル](#)

[助成金について](#) |
 [統計情報](#) |
 [男女均等・女性活躍・育児 介護・ハラスメント等](#)

最低賃金 1,053円/時間
 令和7年10月8日～
[最低賃金の詳細](#)

お役立ち情報

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

福井労働局公式

最新情報を随時発信していますので、ぜひご活用ください

[@fukui_labour](#)