

働く人たちとともに

～令和6年度 福島労働局行政運営方針のあらまし～

来て



吞んで



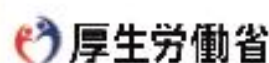
味わって



住んで



ふくしま



厚生労働省

福島労働局

福島労働局

検索

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/>



目次

◎最重点施策

- 1 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進 P1
- 2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進 . P7
- 3 東日本大震災からの復興支援 P18

◎重点施策

- 1 労働基準担当部署の重点施策 P23
- 2 職業安定担当部署の重点施策 P25
- 3 雇用環境・均等担当部署の重点施策 P28
- 4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策 P28

表紙のポスターは、「福島県公式イメージポスター2023」です。
厚生労働省、全国の労働局、労働基準監督署、ハローワークでは、風評払拭の一助となるよう庁舎内にこのポスターを貼り出し、福島を応援しています。

最重点施策

1. 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

コロナ禍の3年間を乗り越え、福島県の経済は改善しつつありますが、これからは、経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長を促すことが重要となってきます。賃金の引上げに向けた機運の醸成、リ・スキリング等、三位一体の労働市場改革を進め、多様な人材の活躍促進・多様な働き方への支援のため、様々な施策を講じていきます。

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援の推進等

最低賃金については、令和5年11月2日に閣議決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」において、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すとされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むこと、また、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要となりますので、以下の通り施策を推進します。

◇最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備を図り、生産性向上等に取り組む企業の支援を強化します。

最低賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「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」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、福島労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる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、企業の賃金引上げへの支援等を行います。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介を行います。

◇最低賃金制度の適切な運営を行います。

経済動向、地域の実情及びこれまでの福島地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう福島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、最低賃金額の改定等については、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、使用者・労働者等に周知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。

福島県内の最低賃金

- 福島県最低賃金 **900円** 令和5年10月1日発効
パート・アルバイト等にかかわらず、すべての労働者に適用されます。(金額は時間額)
- 福島県特定最低賃金
下記の産業で働く方(個別に適用されない労働者の範囲を規定)に適用されます。
 - ・自動車小売業最低賃金 **960円** 令和5年12月2日発効
＜二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。＞
 - ・非鉄金属製造業最低賃金 **945円** 令和5年12月20日発効
 - ・輸送用機械器具製造業最低賃金 **954円** 令和5年12月28日発効
 - ・計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具、
時計・同部品、眼鏡製造業最低賃金 **928円** 令和6年1月12日発効
 - ・電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、
情報通信機械器具製造業最低賃金 **880円** 令和4年12月30日発効
＜医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。＞ ※令和5年10月1日以降は、福島県最低賃金**900円**が適用

◇「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導を行います。

使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められています。そのため、福島労働局及び監督署においても、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、労働基準法違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行います。

◇最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・非正規雇用労働者の処遇改善等を推進します。

「年収の壁・支援強化パッケージ」の一つとして、労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、賃金を増加させる取組みを行った事業主を助成する「社会保険適用時処遇改善コース」や、拡充された「正社員化コース」をはじめ、キャリアアップ助成金すべてのコースについて、ハローワークとともに周知等による活用促進を図り、非正規労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主への支援を行います。

また、雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職等を促進するとともに、スキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識の習得のための求職者支援制度を積極的に周知・広報し、活用を推進します。

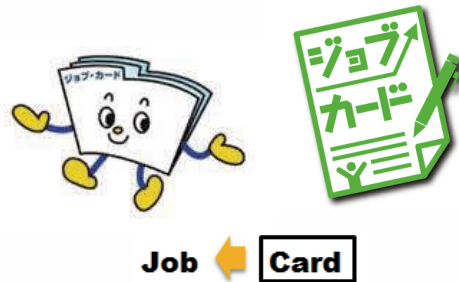
最重点施策

1. 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

◇公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成を推進します。

関係機関と連携のうえ、訓練実施機関への委託費の上乗せ措置を活用することなどで、県内におけるデジタル分野の訓練コースの拡充を図るとともに受講を促進し、受講者への個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

また、デジタル人材の育成のために、①他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者や、②IT以外の産業分野の企業においてDX推進を担う人材が、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業を実施します。



◇労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成を推進します。

企業内の人材育成を支援する人材開発支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスキング支援コース等）について、周知等による活用促進を図り、デジタル人材等の育成や企業の持続的発展のための人材育成に取り組む事業主への支援を行います。

また、拡充された人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）の周知を図り、労働者の主体的な学び直しを支援します。

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

デジタル分野などの社員教育に人材開発支援助成金をご活用ください

国民の皆さまのアイデアをもとに創設した「人への投資促進コース」のご案内

「人への投資促進コース」の助成メニュー

- IT分野未経験** ITやデジタル分野で経験のない人材を育成したい
- IT未経験OK** 情報技術分野（IT分野）認定業務習得職業訓練、IT分野未経験者を就職力高めるための訓練を実施する事業主への助成助成。
- デジタル/成長分野** 高度デジタル人材、高度人材を育成したい
- 高度デジタル人材訓練、成長分野人材訓練、高度デジタル人材育成するための訓練や、大学での高度な訓練を行う事業主への助成助成。
- サブスクリプション** オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい
- 定額制訓練、サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成。
- 自発的働き方支援** 労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい
- 自発的働き方支援訓練、労働者が自発的に受講した訓練費用を助成する事業主への助成。
- 教育訓練休暇** 労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい
- 長期教育訓練休暇制度/教育訓練時間勤務等制度、働きながら訓練を受講するための休暇制度や時間勤務等制度を導入する事業主への助成。

「人への投資促進コース」の他にも、事業展開に伴う新たな分野や心算など転換や転業を望む事業者への助成に、事業展開等リスキング支援コース、人への投資促進コースも活用されています。詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金の申請書はこちら

厚生労働省 都道府県労働局・ハロワーク

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

新規事業展開やDX推進等の人材育成に「人材開発支援助成金」が活用できます

～「事業展開等リスキング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練費や訓練期間中の賃金の一部助成をします。「事業展開等リスキング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開に伴い必要となる知識や技能を習得させるための訓練を助成の対象としています。

支給対象

対象者 事業主：雇用訓練推進事業所の事業主
労働者：雇用訓練推進事業所の労働者

条件

- ① 訓練費助成の対象となること
- ② OFF-JT（企業内の事業活動と併行して行われる訓練）であること
- ③ 訓練に賛同した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練であること

- I. 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得を主とする訓練
- II. 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やクラウド・カーボンプリントなどの取り組みを進めるにあたり、これに關する事業主が受けるであろう新たな分野での知識や技能の習得を主とする訓練

※「コース」では、事業展開との併行実施（「事業展開等支援コース」）も可能ですが併行実施とはして行われる事業展開は、労働者の就業時間、就業の状況によって、助成対象外となります。

【例】事業展開：新規分野での新規事業の展開、既存事業の新たな分野への展開
デジタル：DX化、クラウド・カーボンプリントなどの取り組みを進めるにあたり、これに關する事業主が受けるであろう新たな分野での知識や技能の習得を主とする訓練

助成率・助成額

① 助成率・助成額内訳

助成率	助成額	対象期間
75%	60万円	1事業所1年以内かつ1人1億円
60%	96万円	1事業所1年以内かつ1人1億円
40%	48万円	1事業所1年以内かつ1人1億円
25%	25万円	1事業所1年以内かつ1人1億円

② 従業員1人あたりの経費助成額内訳

経費助成額	100時間以上1200時間未満	100時間以上2200時間未満	200時間以上
中小企業	20万円	40万円	50万円
大企業	30万円	40万円	50万円

※「ハロワーク」が、業務費、訓練費に充当される訓練期間のみです。

厚生労働省 都道府県労働局・ハロワーク

(3) 職務給等の導入に向けた周知・広報

◇職務給の導入や配偶者手当の見直しを後押しします。

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行い、案内リーフレットを提示するなど、県内企業への周知・広報を進めます。

(4) 成長分野等への労働移動の円滑化

◇成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化を推進します。

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、周知等による活用促進を図り、就職困難者をデジタル及びグリーンの成長分野業務に従事する労働者として雇い入れる事業主や、また雇入れ後に人材育成計画を策定のうえ人材育成を実施し賃金引上げをする事業主への支援を実施し、就職困難者の労働移動や賃金引上げを促進します。

◇職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上を推進します。

成長分野等への円滑な労働移動を実現するために、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図るため、「job tag（職業情報提供サイト）」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、job tag が地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行います。

また、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を積極的に働きかけるとともに、ハローワークインターネットサービスの利用促進を図ります。併せて、SNSや各ハローワークのホームページを活用したハローワークサービスの情報発信を積極的に行い、さらにオンライン職業相談・セミナー等を実施し、オンラインにより求職活動を行う者等に対しハローワーク利用の促進を図ります。

◇地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組を支援します。

福島労働局は、雇用対策協定を締結している福島県、いわき市、郡山市、南相馬市、伊達市、会津若松市、福島市、白河市、須賀川市、二本松市及び本宮市（令和6年3月末現在）との協定に基づく事業計画を着実に実施します。

その他、全国ネットワークで職業紹介・雇用対策を行う国と、地方自治体が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を実施し、住民サービスの強化を図るため、さらに、県内地方自治体との雇用対策協定の締結を進めます。

最重点施策

1. 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

また、福島県との間で締結している福島県雇用対策協定に基づく事業計画において、最重点事項の一つとして「働き方改革の推進」を掲げており、緊密な連携を図りながら、働き方改革に関する支援についての周知広報・啓発、魅力ある職場づくりに関する企業トップへの働きかけ及び先進的取り組み事例の収集・情報発信等を行います。

福島労働局・福島県による企業訪問の様子



株式会社福島中央テレビを訪問

福島労働局ウェブサイトにて好事例の発信



◇賃金上昇を伴う労働移動を支援します。

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）や中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、周知等による活用促進を図り、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主や高卒求人等の中途採用への切り替えを行った事業主への支援を行います。

(5) 中小企業等に対する人材確保の支援

◇ハローワークにおける求人充足サービスを推進します。

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、求人票の記載内容以上の事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ります。

◇人材確保対策コーナー等における人材確保支援を推進します。

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、福島労働局を事務局とした協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山の「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。

特に医療・介護分野については、福島県ナースセンター及び福島県福祉人材センター等の関係団体等と連携し、ハローワーク内で定期的に巡回相談を行う等、人材確保支援の充実を図り、また介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進めるとともに、厚生労働省が定めた11月11日の「介護の日」を中心に「介護就職デイ」と称した就職面接会等を全てのハローワークで実施し、介護分野の集中的なマッチング支援に取り組みます。

最重点施策

2. 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

福島県の復興・再生を持続的に進めるため、これを支える人材を確保し定着に結びつけることが重要です。

そのため、県内企業が、働き方改革に取り組むことを通して「魅力ある職場づくり」を推進していただけるよう支援します。

(1) 魅力ある職場づくりの推進

◇政労使等関係機関と連携し魅力ある職場づくりを推進します。

福島労働局、福島県、東北地方産業局及び県内の労使団体の代表で構成される地方版政労使会議「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」を年1回開催しており、働き方改革の一環として、5カ年計画で働き方改革に関する3つの目標を、全機関が協力して達成する取組みを行っており、毎年その進捗及び今後の計画について確認することとしています。

また、令和5年度から、賃金引上げに向けた環境整備等についても、併せて同協議会において意見交換等を行っています。

福島県魅力ある職場づくり推進協議会



(令和6年2月5日特別開催写真)

福島県魅力ある職場づくり推進協議会が 取り組む「3つの目標」

○働き方改革(長時間労働の是正)
令和7年(2025年)までに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にする。

○非正規雇用者の正社員転換
令和3年(2021年)から令和7年(2025年)までの5年間で、正社員就職・正社員転換を93,055人以上にする。

○女性の活躍推進
令和7年(2025年)までに、民間企業課長相当職に占める女性の割合を20%以上にする

◇長時間労働の抑制に向けた取組を推進します。

ア) 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業等の抱える様々な課題に対応するため、福島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、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナー等に加え、業種別団体等に対する支援を行います。

また、「働き方・休み方ポータルサイト」を案内し、企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言及び指導を行います。

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト

働きやすい、休みやすい

職場をつくりませんか?

このサイトは企業の現状や自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。
働きやすい職場づくりのために活用してみませんか?

最新に刊行の方 | ログイン/登録されている方

令和4年度に開催されたセミナー・シンポジウムのアーカイブを公開中です

- 働き方・休み方改善シンポジウム (開催期間: 令和5年3月23日まで)
- 勤労者センターも就業導入推進セミナー (開催期間: 令和5年3月23日まで)

(イ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」とし、集中的な周知徹底を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の気運の醸成を図ります。

中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報します。

(ウ) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、適用猶予事業・業務の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススメ」等を通じて、必要な周知を行います。

自動車運転者については、福島労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行います。さらに、改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）について引き続き丁寧に周知を行います。

医師については、福島県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を引き続き行います。

建設業については、改正労働基準法等を含む労働時間に関する法制度等の理解の促進のための説明会を開催します。

(エ) 長時間労働の抑制に向けた監督指導等の徹底等

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、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や、長時間労働による過労死等の労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施します。

また、監督署において、福島働き方改革推進支援センターと連携し、長時間労働の抑制のための説明会や各事業場の状況に合わせた個別訪問による相談・支援を行います。

さらに、11月に「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の抑制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結果（令和4年4月～令和5年3月）の概要

	指導内容
<p><事例1> 卸売業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働時間（労基法第32条） ●時間外及び休日の労働（労基法第36条） 	<p>①時間外労働及び休日労働に関する協定で定めた上限時間を超え、かつ②労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働が認められたことから、指導を実施した。</p>
<p><事例2> 学術研究、専門・技術サービス業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働時間（労基法第32条） ●時間外及び休日の労働（労基法第36条） 	<p>精神障害を発症した労働者について、①時間外労働及び休日労働に関する協定を締結し所轄労働基準監督署長に届け出ることなく、かつ②労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働が認められたことから、指導を実施した。</p>
<p><事例3> 製造業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働時間（労基法第32条） ●時間外及び休日の労働（労基法第36条） ●健康診断（安衛法第66条の4） 	<p>①時間外労働及び休日労働に関する協定で定めた上限時間を超え、かつ②労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働が認められたこと、③労働安全衛生法に基づく健康診断実施後の措置が行われていなかったことから、指導を実施した。</p>

➡ このような指導により法違反の是正が図られています。

（2）多様な人材の活躍に対する支援

◇フリーランスの就業環境の整備に取り組みます。

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスや発注事業者等に対し、あらゆる機会を捉えて周知啓発を行うとともに、就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応します。

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、発注事業者等に対する指導を行うことにより、法の履行確保を図ります。

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行される予定です。

法律の目的
この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
①フリーランスの方と企業などの発注事業者との間の取引の適正化、と
②フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としています。

法律の適用対象
発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一時的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象 企業が撮影業務の依頼をフリーランスに発注し、フリーランスが撮影業務を提供する関係。

この法律の対象外 企業が撮影業務の依頼をフリーランスに発注し、フリーランスが撮影業務を提供する関係で、フリーランスが撮影業務を提供する関係ではないもの。

●この法律は、フリーランス（特定発注事業者、発注事業者）とフリーランス（特定発注事業者）とが関係する取引、このリーフレットで説明が可能なものを指し、それ以外（フリーランス）、「発注事業者」とも扱っています。

●「発注事業者」は、発注、発注相手と一時的に契約する関係にある事業者を指し、このリーフレットで説明が可能なものを指し、発注相手は「発注事業者」ではなく「発注相手」として扱われます。

●発注事業者が「発注相手」であっても、業務委託として発注される場合は、この法律の対象外です。発注事業者は発注相手と関係する関係が適用されます。

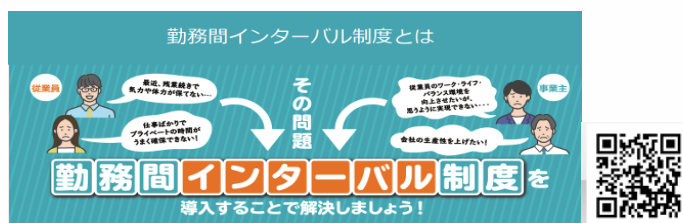
内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

◇多様な働き方、働き方・休み方改革を推進します。

(ア) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

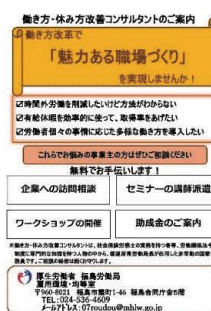
勤務間インターバル制度の必要性を企業に理解してもらうため、局のウェブサイトにて制度の周知を行うとともに、労働時間の短縮等に取り組む中小企業等に対しては、働き方改革推進支援助成金の活用を促しながら導入を推進します。併せて個別訪問や、企業の経営者又は労務管理者を参集して行うワークショップを通じて、働き方・休み方の取組み方の提案及び先進企業の好事例を紹介するなど、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。

その他、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家のアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明など丁寧に行います。



(イ) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方の見直しのための支援

働き方・休み方改善コンサルタントが行う、企業個別訪問及びワークショップのメニューの中で、年次有給休暇取得促進に係る好事例の紹介や、的確なアドバイスを行うことによって、社員の年次有給休暇取得が進まず悩みを抱えている事業主等に対して解決の糸口を提供します。



◇同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇を確保します。

監督署と連携し、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく調査・指導を行うことにより是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知をあわせて行うことにより企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

また、働き方改革推進支援センターによる支援を行います。

最重点施策

事業主の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法では
正社員と非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差は禁止されています

雇用形態や労働時間等の異なるから、会社との関係の深さや経験などを理由に待遇差を
事業主が正社員等の労働者に適用してはなりません。

正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手厚い手当てはもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇に違いがあるとしても、職務内容や経験、技能の習熟の違いなどから、具体的に理由を説明できる必要があります。

何をどう見直せばいいの？

基本給	給与 (ボーナス)	賞与・規定 賞与の特典
各種手当	就業訓練	...

不合理な待遇差について、何も対策しない場合
高額の法罰と判断される可能性があります。

働き方改革推進センターが
ご支援いたします

厚生労働省・都道府県労働局



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハルちゃん」

2. 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

派遣労働者の 《同一労働同一賃金》 の概要 (平成30年労働者派遣法改正)

～令和2年4月1日施行～

厚生労働省・都道府県労働局

◇総合的なハラスメント対策を推進するとともに、働く環境改善等の支援を行います。

- (ア) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保
パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等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指導を実施することにより、法の履行確保を図ります。
- (イ) 就職活動中等の学生に対するハラスメント対策等の推進
就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図ります。
学生等に対しては、大学等を通じて相談先等を記載したリーフレットの周知に努め、事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。
- (ウ) 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進
職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促します。
- (エ) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援
ワークエンゲージメントを含む働き甲斐の向上に向けて、リーフレット等による周知を行います。

みんなで
NOハラスメント

パワーハラスメントの防止措置が企業間で義務化されました。

厚生労働省

働きがいのある
職場づくりのために

1. エンゲージメントとは

2. なぜエンゲージメント向上に取り組むのか

厚生労働省

(3) 女性活躍促進のための支援及び仕事と育児・介護の両立支援

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により男女の賃金の差異に係る情報公表が義務付けられた企業に対して、法の履行確保を図る必要があり、併せて仕事と家庭の両立支援の取組を促進するため、以下の施策を推進します。

◇民間企業における女性活躍促進のための支援を行います。

女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金差異に係る情報公表について、指導を実施することにより、着実に履行確保を図ります。また、男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、法の確実な履行確保を図ります。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、義務企業の届出等の徹底等を図ります。

あわせて、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



福島サンケン 株式会社 様
（「えるぼし認定」企業）

<えるぼし認定企業数>
19社（令和6年3月末現在）



◇仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援を拡充します。

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、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組みます。

(ア) 育児・介護休業法の周知と法の履行確保を図ります。

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底を図ります。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や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、事業主に対し積極的に指導を行います。

(イ) 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組を支援します。

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。

事業主に対し、「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、両立支援助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。



(ウ) 仕事と介護の両立ができる職場環境を整備します。

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対策モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ります。

最重点施策

2. 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(工) 次世代育成支援対策を推進します。

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策定等については、企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、義務企業の届出等の徹底等を図ります。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

さらに、県内企業における「イクボス宣言」を推進します。



社会福祉法人 郡山福祉会 様
（「プラチナくるみん認定」企業）

社会福祉法人 南町保育会 様
（「くるみんプラス認定」企業）

<プラチナくるみん・くるみん等認定企業数>

プラチナくるみん認定企業	6社
くるみん認定企業	53社
くるみんプラス認定企業	1社

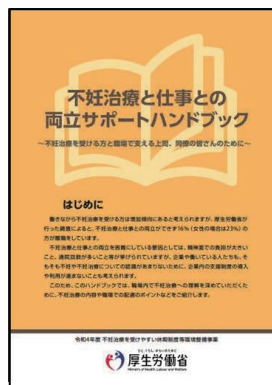
（令和6年3月末現在）



◇不妊治療と仕事との両立支援を推進します。

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図ります。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、性と健康の相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行います。



2. 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

◇子育てをする女性等に対する雇用対策を推進します。

県内4か所（福島、いわき、会津若松、郡山）のハローワークマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等による、子育て中の女性等が利用しやすい環境の整備、仕事と子育てが両立しやすい求人確保、専門相談員による職業相談、オンラインの活用等により就職支援の充実を図ります。

また、託児付き就職支援セミナー等を開催し、職業能力の向上や保育情報等の提供に取り組み、早期の就職を支援します。

さらに、各ハローワークマザーズコーナー、労働局、福島県、福島市、会津若松市、郡山市、いわき市及び公益財団法人福島県青少年育成・男女共生推進機構を構成員とする「子育て女性等の就職支援協議会」を開催し、就職支援状況及び子育て支援サービス等について、自治体等関係機関と情報共有・意見交換等を行い、マザーズコーナーでのワンストップ・サービスの充実を図ります。

仕事と家庭を両立したいあなたをサポート

**就職率
なんと
90%超**

マザーズハローワーク
マザーズコーナーのご案内

「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」は、お子連れでも利用しやすい環境で、さまざまな就職支援を行っている施設です。

子育てしながら仕事を探す方を応援します

たとえばこんなことで困っていませんか？

- 子ども連れで仕事の相談ができる施設を探している…
- 子育てと両立できる仕事を探したい…
- 子育てが落ち着いたので就職活動を始めたいけれど、ブランクがあるので不安…
- 子育てをしながら働くために、何を準備していけばわからない…

「無料」の支援メニューをご利用ください

お子さま連れでも安心の設備
おむつや・絵本のあるキッズコーナー、チャイルドシートを備えるゆとりた相談スペースなど、お子さま連れでも安心してご利用いただける環境を整えています。

担当者一人ひとりに就職支援
専属スタッフが、1人ひとりの状況に応じた就職活動をサポートします。

子育てと両立しやすい仕事の紹介
「勤務時間が保育施設の送迎に対応できる」、「子どもの急な病気や学校行事の際に柔軟に休暇がとれる」など、子育てと両立しやすい仕事をご紹介します。

就職に役立つセミナーの開催
就職活動に向けた心構え、面接対策、パソコン講座など、就職に役立つセミナーを実施しています。

保育所などの子育て支援に関する情報の提供
地域ごとの保育情報や子育て支援サービスなど、お仕事以外の情報も提供しています。

LL031201 頁01

ハローワークマザーズコーナーに併設されたキッズコーナーの様子



●ハローワークいわきマザーズコーナー

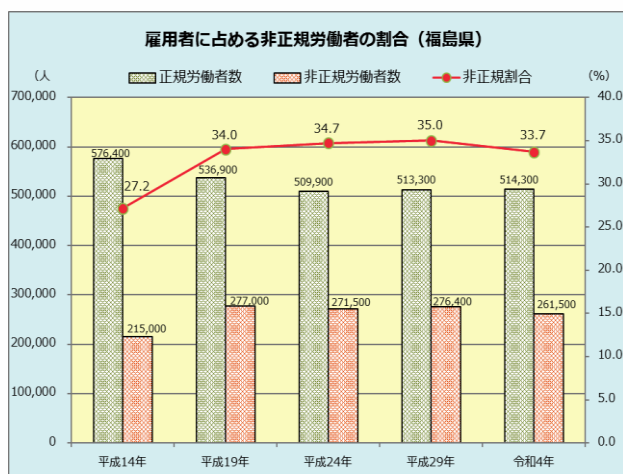
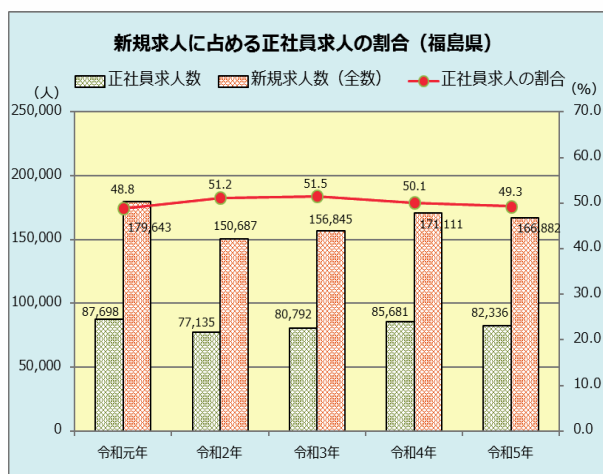
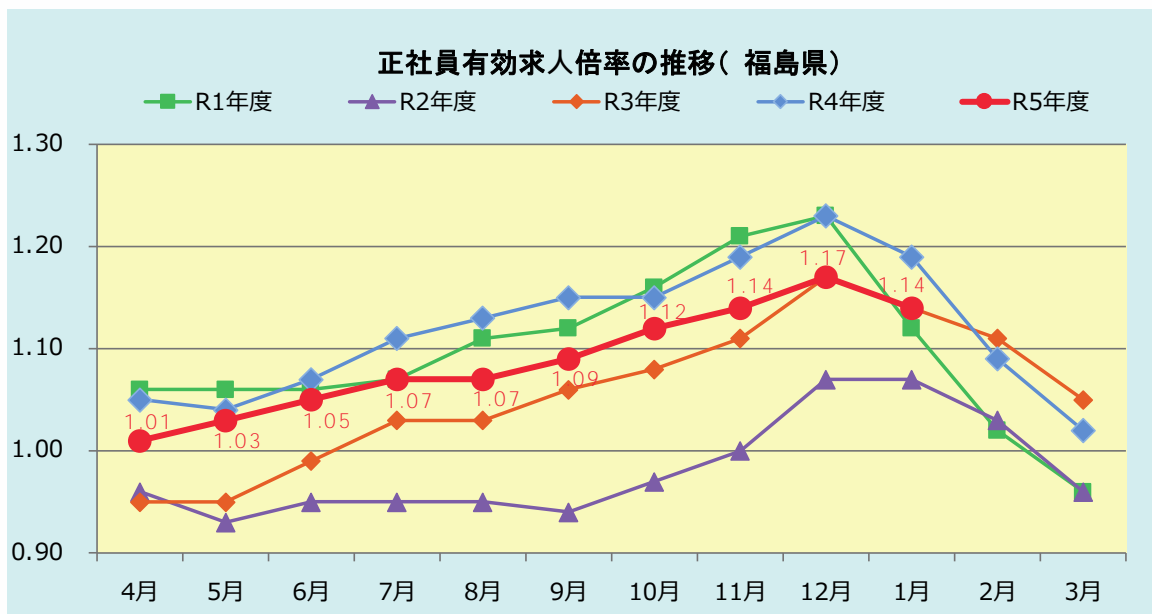


●ハローワーク会津若松マザーズコーナー

(4) 正社員希望者・若者の就職支援と職場定着に向けた取組

◇正社員転換・待遇改善実現に向けた取組を推進します。

いわゆる就職氷河期世代の方を含め、正社員を望む方が正社員として就職できる雇用環境を整備することは、県内全体を魅力ある職場としていく意識の喚起につながります。このため、正社員に重点を置いた求人開拓や非正規雇用求人の正社員求人への転換による正社員求人の確保、トライアル雇用助成金やキャリアアップ助成金の活用、担当者制等によるきめ細やかな職業相談や応募書類の作成指導等により、積極的なマッチングを図ります。



◇若者の就職支援と職場定着に向けた取組を推進します。

新規学卒者等、多くの若者が県内企業へ就職する機会を確保するために、若者と県内企業をつなぐ機会となる企業説明会や就職面接会を開催するとともに、県内事業所に対し、できるだけ早期かつ多くの新卒求人の提出を促します。

また、若者が県内企業に定着し、地域の産業を支えていくために、若者の採用・育成に積極的に取り組む雇用管理が優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」を広く周知し、普及拡大に努めるとともに、認定企業のPR等を積極的に進めます。

さらに、採用時のトラブルは、若者の職業生活に長期的な影響を及ぼすおそれがあるため、福島わかものハローワーク及び福島・郡山新卒応援ハローワークの在職者向け相談窓口の相談体制を強化し、労働基準関係法令違反の疑いがある場合は、監督署に情報提供します。



ユースエール認定企業5年継続式典
(令和6年2月1日開催)



左より 福島労働局長
株式会社藤建技術設計センター様
東建土質測量設計株式会社様

ユースエール認定企業の周知・広報



69社 (令和6年1月末時点)



ユースエール認定通知書交付式
(令和6年2月14日開催)



前列左より 新協地水株式会社様、福島労働局長
株式会社金屋様
後列左より 株式会社和知鐵工所様
巴ノ瀬建設工業株式会社様



大卒等合同就職面接会・説明会
ユースエール認定企業ブース

学生や若者に対して
ユースエール認定企業の
魅力を発信!



ハローワーク二本松
ユースエール認定企業
PRコーナー

入口付近に目立つように
ユースエール認定企業PR
コーナーを設置!



最重点施策

3. 東日本大震災からの復興支援

東日本大震災及び福島第一原子力発電所の事故からの復旧・復興関連に従事する労働者の安全・健康をはじめとした労働条件の確保を図るとともに、就労支援を推進します。

(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

◇原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等を推進します。

福島第一原子力発電所の廃炉作業の業務を行う事業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の安全・健康確保対策の徹底のほか、東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン（以下「1Fガイドライン」という。）に基づく東京電力ホールディングス㈱と元方事業者が一体となった安全衛生管理体制の確立、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施、一元的な被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理対策等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確立が図られるよう、指導を行います。

また、東京電力ホールディングス㈱と連携を図りつつ、元方事業者及び関係請負人を対象とした説明会を開催し、これらの具体的措置の徹底を図らせてます。

さらに、1Fガイドラインに基づき提出される放射線管理計画及び放射線作業届等の審査を通じて、被ばく低減対策や安全対策について、作業の計画段階から必要な指導を行います。

○ 廃炉作業を行う事業場に対する監督指導事例

- ・ 高さが2m以上の開口部等、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所において、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させることなく作業を行わせていたことから、作業方法を変更して墜落防止措置を講じるよう指導を行った。
- ・ 車両系建設機械（ドラグ・ショベル）を用いて作業を開始する前に、ブレーキ及びクラッチの機能について点検を行っていなかったことから、作業開始前の点検を徹底するよう指導を行った。
- ・ 労働者に支給する手当の一部について割増賃金の算定基礎に含めておらず、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の支払金額が不足していたことから、不足分の割増賃金を支払うよう指導を行った。
- ・ 下請事業者の労働安全衛生法令違反について、事業の全般を管理している元方事業者が、当該下請事業者が法令違反が生じることのないよう必要な指導を行っていなかったことから、確実に指導するよう当該元方事業者に指導を行った。

→このような指導により法違反の是正が図られています。

指導の様子



◇除染等業務、汚染土壌等の搬入・搬出業務等に従事する労働者の健康・安全対策等を推進します。

除染等業務等を行う事業者に対し、労働安全衛生法令に基づく労働者の安全・健康確保対策の徹底のほか、「除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」等に基づく元方事業者による安全衛生管理体制の確立、被ばく線量管理、被ばく低減対策等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確立が図られるよう、指導を行います。

さらに、環境省福島地方環境事務所と合同で除染等業務現場のパトロールを実施するなど発注者との連携を図りつつ、安全及び健康確保対策を推進します。

また、各種説明会等の機会を捉え、「除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度」の活用による継続的な被ばく線量管理について周知等を行います。



○ 除染等業務、汚染土壌等の搬入・搬出業務等を行う事業場に対する監督指導事例

- ・ 除染等作業の対象となる汚染土壌の放射能濃度を調査した結果を除染等作業に従事する各労働者に明示していなかったことから、調査結果を明示するよう指導を行った。
- ・ 車両系建設機械（ドラグ・ショベル）の運転者が運転位置から離れる際にエンジンを停止させていなかったことから、直ちにエンジンを止めるよう指導を行った。
- ・ 下請事業者の労働安全衛生法令違反について、事業の全般を管理している元方事業者が、当該下請事業者には法令違反が生じないよう必要な指導を行っていなかったことから、確実に指導するよう当該元方事業者に指導を行った。
- ・ 除染等電離放射線健康診断報告書を所轄労働基準監督署長に提出していなかったことから、除染等電離放射線健康診断を実施後、遅滞なく提出するよう指導を行った。
- ・ 週の労働時間が法定労働時間（40 時間）を超えた部分について時間外労働として取り扱っておらず、割増賃金の支払いを行っていなかったことから、不足分の割増賃金を支払うよう指導を行った。

➡ このような指導により法違反の是正が図られています。

◇中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の健康・安全対策等を推進します。

中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務を行う事業者に対し、令和2年度に設置した中間貯蔵施設災害防止協議会の開催等により、安全管理水準の一層の向上を図ります。

また、「事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」に基づく元方事業者による安全衛生管理体制の確立、被ばく線量管理等の徹底、労働基準法の遵守による基本的労働条件の確立が図られるよう、指導を行います。

さらに、各種説明会等の機会を捉え、「除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度」の活用による継続的な被ばく線量管理について周知等を行います。



○ 中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等処分業務を行う事業場への監督指導事例

- ・平均空間線量率が 2.5 マイクロシーベルト毎時以下の場所において、外部被ばくによる線量を測定するための個人線量計を着用している作業者がいない状態で除染等作業を行っていたことから、作業中の空間線量の測定を適切に行うよう指導を行った。

- ・安全衛生推進者を選任したときに、当該安全衛生推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知していなかったことから、安全衛生推進者の氏名の周知を行うよう指導を行った。

- ・週の労働時間が法定労働時間（40 時間）を超えた部分について時間外労働として取り扱っておらず、割増賃金の支払いを行っていないことから、不足分の割増賃金を支払うよう指導を行った。

- ・時間外・休日労働に関する協定（36 協定）の締結・届出を行わないまま法定労働時間を超えて時間外労働を行わせていたことから、36 協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出するよう指導を行った。

➡ このような指導により法違反の是正が図られています。

◇偽装請負・違法派遣対策を推進します。

復旧・復興工事の請負事業者等が参加する、環境省、福島県、福島県警察本部、東京電力ホールディングス（株）等の主催する各種会議等において講演等を実施し、適正な請負の実施及び偽装請負・違法派遣防止について周知啓発を行います。復旧・復興工事に従事する労働者には、派遣労働者相談窓口の設置について、福島労働局ホームページ等に掲載し周知します。

なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業主に対する定期指導は、廃炉作業等に請負業者として関わる派遣元事業主を重点に選定し、偽装請負・違法派遣の防止に向けた取組について指導監督を行います。

また、廃炉作業等に従事する労働者からの申告や相談、労働基準監督署及びハローワークからの情報提供等により、違法派遣の疑いのある事案を把握した場合は、迅速な調査・指導を行います。

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

◇避難県民の帰還のための就職支援を推進します。

雇用の安定を図ることにより避難県民の帰還が円滑に進むよう、福島雇用促進支援事業について、合同就職面接会等の各種事業を実施するとともに、福島県との雇用対策協定に基づき、県が設置する「ふくしま生活・就労支援センター」と協力しながら、帰還者及び避難者等に対する就職支援を行います。

また、県内すべてのハローワーク及び宮城、山形、埼玉、東京、新潟及び大阪労働局管内のハローワークに設置された「福島就職支援コーナー」において、個別のニーズに合わせた就職支援の情報提供等きめ細かな対応を行います。

県内外の避難者全世帯に対して、福島県内の雇用情勢や被災12市町村に所在する企業の紹介等の情報を発信する「ふくしまで働く」を年3回発行し、福島県内への帰還及び就職に向けた支援を実施します。その他LINE等のSNSによる福島県内への帰還及び就職に向けた情報発信を行います。

2023年春号 特集 浪江町の復興に向けた思い 避難されている方へのメッセージ

浪江町 復興に向けた思い 避難されている方へのメッセージ

浪江町 町長 菅野 聖光

浪江町は、東日本大震災から11年が経過し、復興に向けた歩みを進めています。被災者の方々の帰還や移住を支援するため、県内外のハローワーク等に「福島就職支援コーナー」を設置し、個別のニーズに合わせた就職支援を行っています。また、県内外の避難者全世帯に対して、「ふくしまで働く」を発行し、福島県内の雇用情勢や被災12市町村に所在する企業の紹介等の情報を発信しています。

福島県における雇用対策協定(令和6年度事業計画)				
(平成28年3月24日締結)				
<p>福島県と福島労働局は、相互に密に連携して、東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所事故による災害からの本格復興の推進と県民の暮らしの向上に取り組みます。(事業計画は毎年定める。)</p>				
<p>第1 最重点事項</p>				
<p>1 震災復興のための雇用対策</p>		<p>2 働き方改革の推進 「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」との連携した取組</p>		
<p>(1) 福島県内外の避難者の帰還・移住促進と雇用の安定</p> <p>ア ハローワーク富岡等による雇用支援 イ ハローワーク富岡とふくしま生活・就職応援センター富岡事務所による双葉地域等へ帰還等のための就職、生活就労支援</p> <p>(2) 福島避難者帰還等就職支援事業の実施</p> <p>ア 被災地自治体等で構成する福島広域雇用促進協議会が実施する、福島県雇用促進支援事業による帰還者等への支援 イ 帰還希望者等向けの合同就職面接会の開催</p> <p>(3) 緊急雇用創出事業による雇用の場の確保及びミスマッチの解消</p>		<p>(1) 若者の雇用対策の推進・非正規雇用労働者の雇用の安定と待遇改善</p> <p>ア 新進学卒者等に対する就職支援 ① 新規高卒者に対する就職支援 ② 新規大卒者等及び既卒3年以内の方に対する就職支援 イ 若者の県内企業への就職促進と職場定着支援 ウ 就職水戸期世代に対する就職支援 エ ニート等若者の人材育成支援 オ 正社員転換・待遇改善の推進</p> <p>(2) 女性の活躍推進</p> <p>ア 女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援 イ 女性の就業希望の実現 ウ 経営者、管理者、女性自身への啓発 エ 企業への「イクボス」宣言の推進</p> <p>(3) 長時間労働対策、年次有給休暇取得促進、職場の健康・安全確保等</p> <p>ア 労使団体への要請、企業への働きかけ等 イ 多様な働き方の実現、男性の育児休業取得等の推進</p>		
<p>第2 重点事項</p>				
1 職業訓練の効果的な実施	2 障がい者の就労促進	3 高齢者の就業促進	4 生活困窮者の就労促進	5 人手不足分野での人材確保
<p>(1) 求職者支援訓練と公共職業訓練の実施に係る総合的な地域職業訓練実施計画の策定 (2) 職業訓練の周知と受講者の就職支援</p>	<p>(1) 雇用と福祉の連携による就労支援 (2) 障がい者就職面接会の開催 (3) 障がい者の職業能力開発</p>	<p>(1) 高齢者雇用の確保に向けた取組 (2) シルバー人材センター事業の普及とシニア就業の促進</p>	<p>(1) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進</p>	<p>(1) 建設業関係、製造業等の人材確保対策 (2) 医療・介護分野における人材確保対策 (3) 外国人材の雇用対策</p>

◇浜通り地域への移住者・定住者の就職支援を推進します。

浜通り地域においては、避難指示区域の解除が段階的に進められる中で、福島イノベーション・コースト構想や福島国際研究教育機構の設立等の復興・再生に向けた整備も進展しており、各地方公共団体が企業誘致に係る施策を行っていることから、関係機関との連携を図りながら、移住や就職に関する支援制度等の情報収集に努め、効果的な情報発信を行うことにより、移住者・定住者の就職支援を行います。

相双地域（ハローワーク相双・相馬・富岡）の求人については、県内すべてのハローワーク及び福島就職支援コーナー等で共有し、充足に取り組むことにより進出企業等の人材確保支援を推進します。

また、浜通り地域への若年者の就職を促進し、進出企業等の人材確保を支援するため、「福島進出企業等と新規高等学校卒業予定者等とのマッチング支援事業」を実施します。

「就職面接会」 被災12市町村等で年10回開催（写真は南相馬会場〈福島ロボットテストフィールド〉）



「ふくしまで働こう@オンライン企業説明会」 企業説明会に加え、ふくしま12市町村移住支援センター・地方公共団体等による「移住支援ルーム」を設置して年2回開催



「福島就職支援コーナー」（左から、宮城・大阪・埼玉の各コーナー）



重点施策

1. 労働基準担当部署

- (1) 労働条件の確保・改善対策の推進
 - ア 基本的労働条件の確立
 - イ 裁量労働制の適正な運用
 - ウ 未払賃金立替払の適切・迅速な実施
 - エ 労働契約関係の明確化
- (2) 第14次労働災害防止計画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
 - ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発
 - イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
 - ウ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
 - エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
 - オ 業種別の労働災害防止対策の推進
 - カ 労働者の健康確保対策の推進
 - キ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底
- (3) 労災補償対策の推進
 - ア 迅速・公平な事務処理
 - イ 相談者等への懇切・丁寧な対応等
 - ウ 廃炉作業や除染等業務の従事者への労災保険制度の周知等

第14次労働災害防止計画（計画期間：令和5年4月1日～令和10年3月31日）

【基本目標】

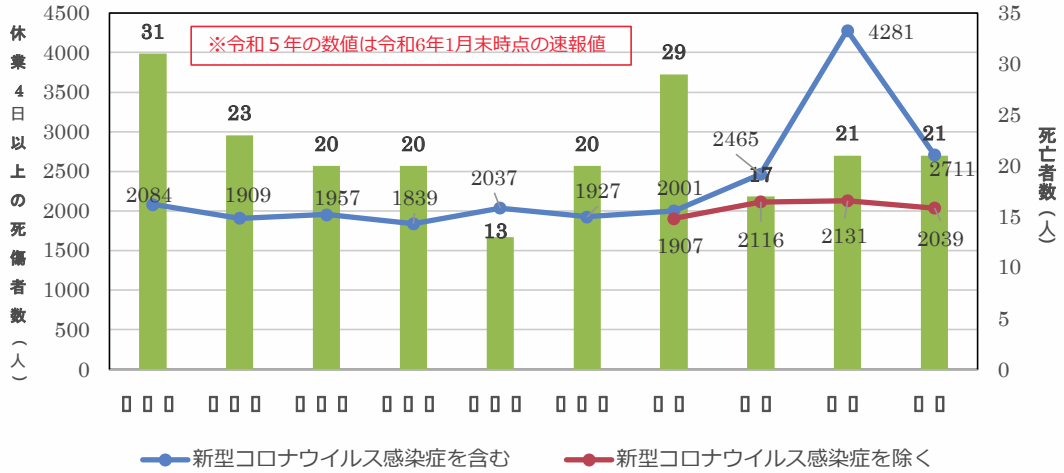
令和4年と比較して令和9年までに

- 休業4日以上¹の死傷者数を減少させる
- 死亡者数を5%以上減少させる

【計画のねらい】

- 事業者・注文者・労働者などの関係者が、安全衛生対策について自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。また、消費者にも、事業者が安全衛生対策を行う必要性やその経費がサービスに含まれることへの理解が求められる。
- これからの安全衛生対策は、就業形態の変化や価値観の多様化に対応するものでなければならない。
- 安全衛生対策に積極的に取り組む事業者が社会的に評価される環境を醸成する。
- 原発事故からの復興工事に伴う労働者の放射性物質による健康障害防止対策、健康確保対策、安全対策の推進が重要である。

福島県内の労働災害発生状況

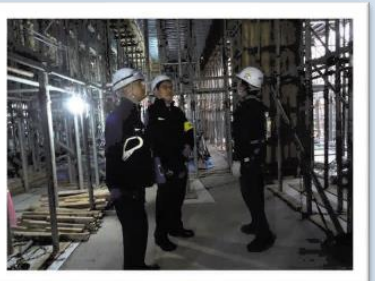


厚生労働大臣表彰伝達式



安全衛生優良企業認定マーク

労働局長による現場パトロール



重点施策

2. 職業安定担当部署

(1) 成長分野等への労働移動の実現に向けた円滑な職業紹介業務の運営による就職支援

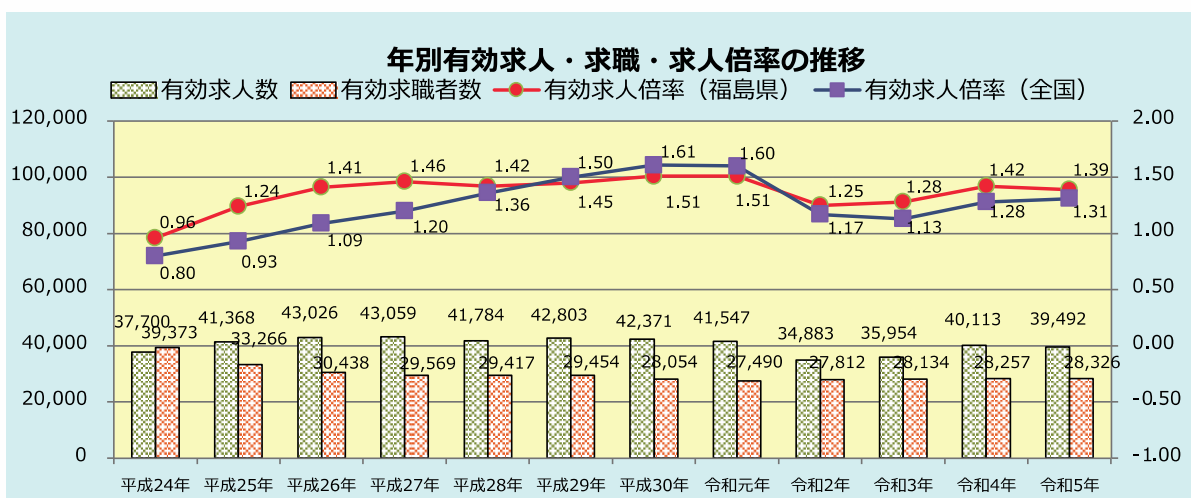
- ア ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組
- イ 就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援
- ウ 公正な採用選考システムの確立
- エ 雇用保険制度の安定的運営

(2) 非正規雇用労働者等へのマッチング支援

- ア ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細やかな担当者制支援
- イ フリーター等への就職支援

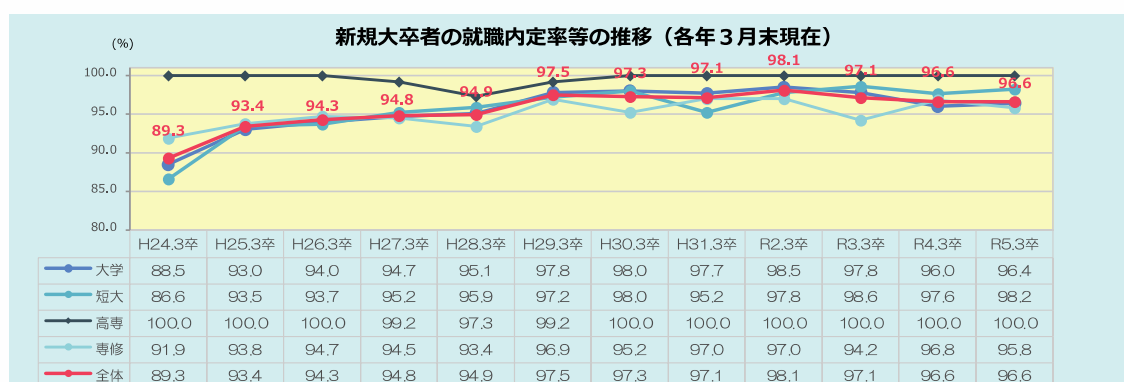
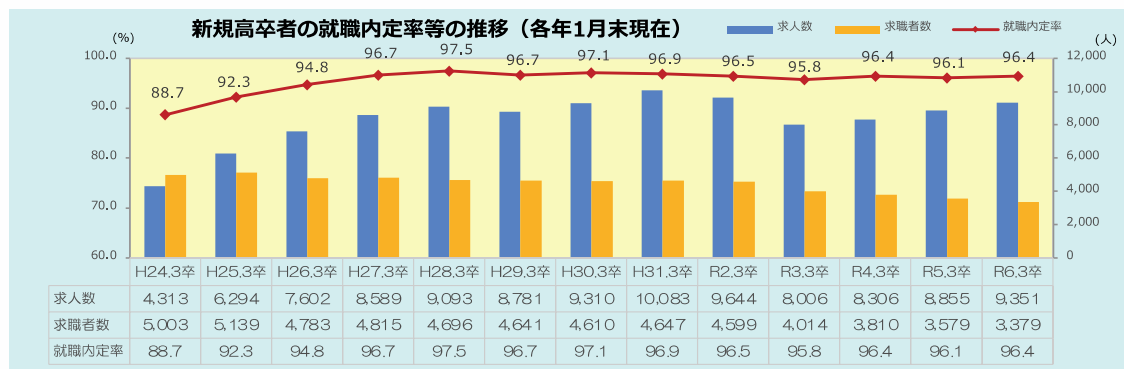
(3) 就職氷河期世代への活躍支援

- ア ハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進
- イ 正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用
- ウ 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援
- エ 都道府県プラットフォームを活用した支援



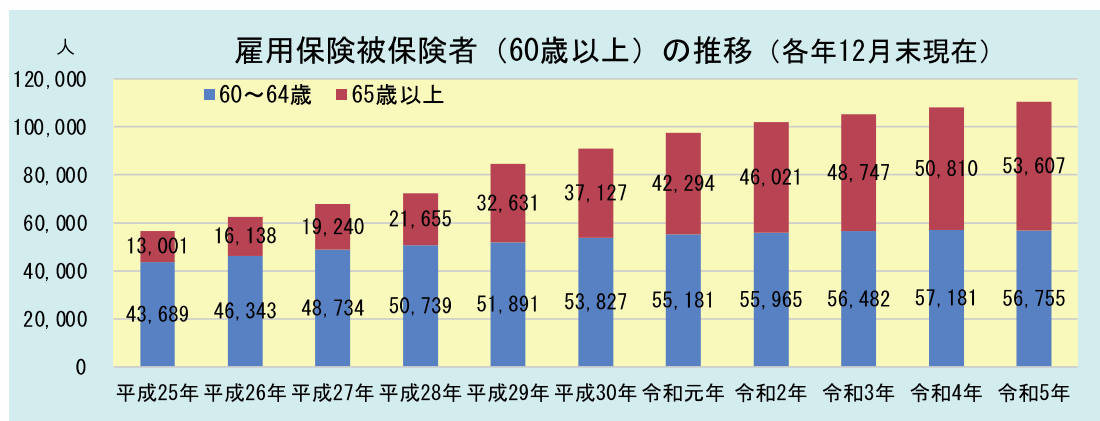
(4) 新規学校卒業者の就職支援

- ア 新規高卒者等に対する就職支援
- イ 新規大卒者等に対する就職支援



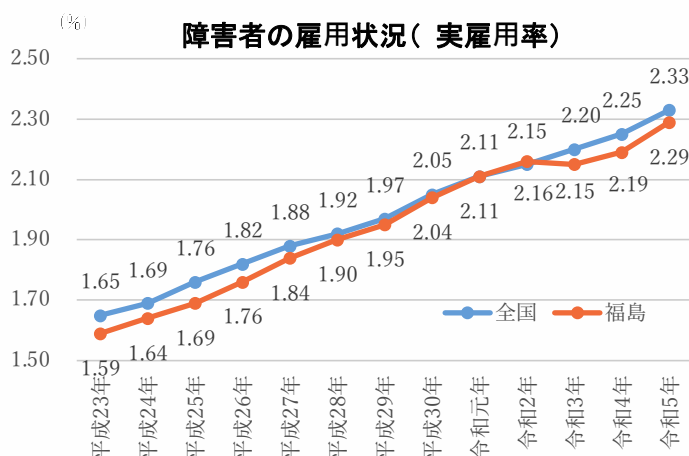
(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

- ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援
- イ ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援
- ウ シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保



(6) 障害者の就労促進

- ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化
- イ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行
- ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化
- エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援



□ もにす認定企業とは□

令和2年4月1日に新たに創設された施策で、障害者の雇用の促進や職場環境を整えた企業に対し、厚生労働大臣が優良企業中小事業主として認定する制度です。

(通称：もにす認定制・「**ともにす**すむ」という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るく未来や社会に進んでいくことを期待し、名付けられたものです。)

(7) 生活保護受給者等対策の推進

(8) 外国人に対する支援

- ア 外国人求職者等に対する就職支援
- イ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

(9) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進

- ア 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底
- イ 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

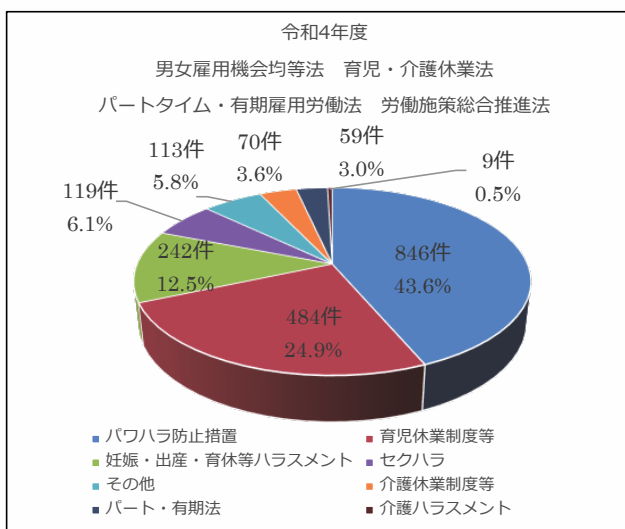
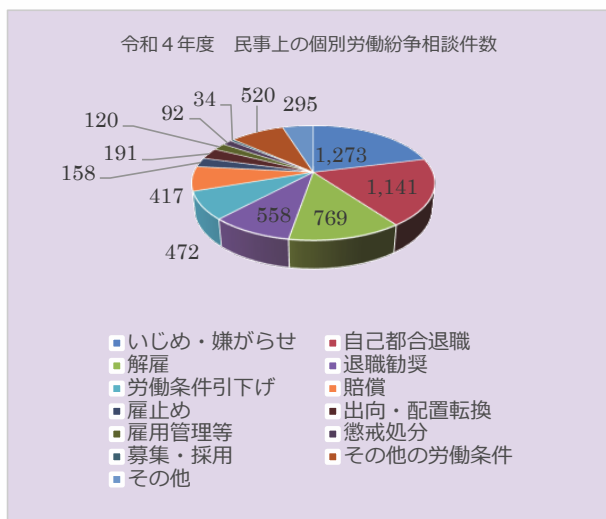
(10) 公的職業訓練の推進

- ア 地域ニーズを踏まえた公的職業訓練(ハロートレーニング)の実施
- イ 公的職業訓練への適正な受講あっせん及び就職支援

重点施策

3. 雇用環境・均等担当部署

- (1) 総合労働相談コーナーの適切な運営
- (2) 個別労働関係紛争解決促進法に基づく効果的な助言・指導及びあっせんの実施
- (3) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法関係の紛争解決の援助



重点施策

4. 労働保険適用徴収担当部署

- (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- (2) 労働保険料等の適正徴収等
- (3) 電子申請の更なる利用促進

事業主のみなさまへ

労働保険の成立手続について

「労働保険」とは、**労災保険**（労働者災害補償保険）と**雇用保険**の総称です。このリーフレットで、農事現場における労働保険の成立手続の有無などを確認の上、まずは、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労働保険の強制適用事業

常勤、パート、アルバイト等の名称や雇用形態にかかわらず、**労働者を1人でも雇っている事業は強制適用事業であり、成立手続を行う義務**があります。

※5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産物の事業の一部については、強制適用事業から除外されています。
※強制適用事業以外の事業でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます（任意加入制度）。

労働者とは？

労働者とは、職業の種類にかかわらず、事業に使用される者で、労働の対価としての賃金が支払われる者のことをいいます。

短時間労働者（パート、アルバイト等）について
労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となります。
雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。
※その他、法人の役員、同僚の職務等には、労災保険・雇用保険の対象とならない場合があります。

「e-Gov（イーガブ）」にアクセス！

労働保険の申請は、カンタン・便利な電子申請で！！

これまでの書面手続に比べて、**電子申請は簡単・便利！**

自宅やオフィス、社労士事務所から、インターネットを経由して、24時間いつでも申請や届出ができます。

いつでもどこでも手続可能！

労働局や労働基準監督署の窓口に向く必要はありません。窓口での待ち時間がなく、自宅やオフィスにいながら申請や届出ができます。窓口の開設時間にとらわれず、24時間365日、いつでも手続が可能です。

簡単・スピーディに申請！

大量の申請書類への記入も、電子申請ならデータでスピーディに処理できます。毎年提出する年度更新申告であれば、前年度の申請情報を取り込めるので、入力の変更と修正だけ！入力チェック機能や計算機能があるので、記入漏れや記入ミスも防げます。

福島労働局ホームページで開設している特設サイトです。
役立つ情報を提供していますので、是非アクセスしてください。
また、ご意見・ご要望があれば下記までお寄せください。

「働き方改革特設サイト」



- 働き方改革に関する法律制度や各種支援制度等を紹介しています。

「復興支援特設サイト 福島労働局」



- 労働、雇用の面から復興支援の主な取組を発信しています。

「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」



- 働き方改革に関する主な取組を発信しています。

「ふくしま 高校生・大学生労働局」



- 在学生、既卒者、保護者、教諭向け、就職活動に関する情報をワンストップで発信しています。

「就職氷河期世代の活躍を支援します」



- 就職氷河期世代向けの各種支援制度等の情報を発信しています。

「『人への投資』の取組を応援します！」

人材開発支援助成金サイト



- 人材育成に尽力されている事業主さまに役立つ助成金の情報を発信しています。

●ご意見・ご要望は
福島労働局 雇用環境・均等室 TEL 024-536-2777 へ

所在地一覧

福島労働局	総務部	〒960-8513 福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎 4階		
	総務課	TEL 024-536-4601	労働保険徴収室	TEL 024-536-4607
	雇用環境・均等室	〒960-8513 福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎 4階		
	企画調整・助成金	TEL 024-536-2777	指導係	TEL 024-536-4609
	労働基準部	〒960-8513 福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎 3階		
	監督課	TEL 024-536-4602	健康安全課	TEL 024-536-4603
	労災補償課	TEL 024-536-4605	賃金室	TEL 024-536-4604
	職業安定部	〒960-8513 福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎 3階		
	職業安定課	TEL 024-529-5338	職業対策課	TEL 024-529-5409
	訓練課	TEL 024-536-7733	需給調整事業室	TEL 024-529-5746

労働基準監督署	署名	郵便番号	所在地	電話番号
	福島	〒960-8021	福島市霞町 1-46 福島合同庁舎 1階	024-536-4611
	郡山	〒963-8071	郡山市富久山町久保田愛宕78-1 2階	024-922-1370
	いわき	〒970-8703	いわき市平字堂根町 4-11 いわき地方合同庁舎 4階	0246-23-2255
	会津	〒965-0803	会津若松市城前 2-10	0242-26-6494
	白河	〒961-0074	白河市郭内 1-136 白河小峰城合同庁舎 5階	0248-24-1391
	須賀川	〒962-0834	須賀川市旭町 204-1	0248-75-3519
	喜多方	〒966-0896	喜多方市諏訪 91	0241-22-4211
	相馬	〒976-0042	相馬市中村字桜ヶ丘 68	0244-36-4175
	富岡	〒979-1112	双葉郡富岡町中央 2-104	0240-22-3003

ハローワーク（公共職業安定所）	所名	郵便番号	所在地	電話番号
	福島	〒960-8589	福島市狐塚 17-40	024-534-4121
	いわき	〒970-8026	いわき市平字堂根町 4-11 いわき地方合同庁舎 1階	0246-23-1421
	小名浜	〒971-8111	いわき市小名浜大原字六反田 65-3	0246-54-6666
	勿来	〒974-8212	いわき市東田町 1-28-3	0246-63-3171
	会津若松	〒965-0877	会津若松市西栄町 2-23	0242-26-3333
	南会津	〒967-0004	南会津郡南会津町田島字行司 12	0241-62-1101
	喜多方	〒966-0853	喜多方市千苅 8374	0241-22-4111
	郡山	〒963-8609	郡山市方八町 2-1-26	024-942-8609
	白河	〒961-0074	白河市郭内 1-136 白河小峰城合同庁舎 1階	0248-24-1256
	須賀川	〒962-0865	須賀川市妙見 121-1	0248-76-8609
	相双	〒975-0032	南相馬市原町区桜井町 1-127	0244-24-3531
	相馬	〒976-0042	相馬市中村 1-12-1	0244-36-0211
	富岡	〒979-1111	双葉郡富岡町大字小浜字大膳町 109-1	0240-22-3121
二本松	〒964-0906	二本松市若宮 2-162-5	0243-23-0343	

所在地一覧

その他の職業相談窓口

名称	郵便番号	所在地	電話番号
伊達市地域職業相談室	〒960-0653	伊達市保原町字泉町 94-1	024-574-3535
田村市地域職業相談室	〒963-4312	田村市船引町船引字南元町 28	0247-81-1730
石川地方職業相談室	〒963-7845	石川郡石川町字高田 234-1 石川町合同庁舎 1階	0247-26-2484
浪江町地域職業相談室	〒979-1513	双葉郡浪江町大字幾世橋字芋頭 5-2	0240-34-2416
ハローワーク郡山マザーズコーナー	〒963-8025	郡山市桑野 1-2-3 ニコニコ子ども館 3階	024-927-4626
福島わかものハローワーク	〒960-8051	福島市曾根田町 1-18 MAXふくしま 5階	024-529-6626
福島新卒応援ハローワーク	〒960-8051	福島市曾根田町 1-18 MAXふくしま 5階	024-529-7649
郡山新卒応援ハローワーク	〒963-8002	郡山市駅前 2-11-1 ビックアイ・モルティ 4階	024-927-4633

総合労働相談コーナー

コーナー名	郵便番号	所在地	電話番号
福島労働局	〒960-8513	福島市花園町 5-46 (福島労働局雇用環境・均等室内)	024-536-4600 フリーダイヤル (労働者のみ) 0800-8004611
福島	〒960-8021	福島市霞町 1-46 (福島労働基準監督署内)	024-503-4859
郡山	〒963-8071	郡山市富久山町久保田愛宕78-1 2階 (郡山労働基準監督署内)	024-900-9609
いわき	〒970-8703	いわき市平字堂根町 4-11 (いわき労働基準監督署内)	0246-81-0068
会津	〒965-0803	会津若松市城前 2-10 (会津労働基準監督署内)	0242-26-6495
白河	〒961-0074	白河市郭内 1-136 白河小峰城合同庁舎 5階 (白河労働基準監督署内)	0248-24-1391
須賀川	〒962-0834	須賀川市旭町 204-1 (須賀川労働基準監督署内)	0248-75-3519
喜多方	〒966-0896	喜多方市諏訪 91 (喜多方労働基準監督署内)	0241-22-4211
相馬	〒976-0042	相馬市中村字桜ヶ丘 68 (相馬労働基準監督署内)	0244-36-4175
富岡	〒979-1112	双葉郡富岡町中央 2-104 (富岡労働基準監督署内)	0240-22-3003

