

第42回福島地方労働審議会 資料

令和6年度福島労働局行政運営方針

最重点施策及び重点施策の進捗状況について

令和7年 3月10日



福島労働局

目 次

○労働行政の最重点施策

- 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 1
- 2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進 20
- 3 東日本大震災からの復興支援 40

○労働行政の重点施策

- 1 労働基準担当部署の重点施策 53
- 2 職業安定担当部署の重点施策 63
- 3 雇用環境・均等担当部署の重点施策 90
- 4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策 93

労働行政の最重点施策

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

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業支援の推進等

ア 最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化



(ア) 福島県最低賃金の改正について、7月2日に福島地方最低賃金審議会に諮問を行い、8月9日に同審議会から、福島県最低賃金(時間額900円)を55円引き上げて955円に改正すべきとの答申があり、それを踏まえ改正決定し、10月5日から発効した。

また、福島県特定最低賃金の改正について、7月29日に同審議会に必要性についての諮問を行い、8月9日及び27日に同審議会から輸送用機械器具製造業、非鉄金属製造業及び自動車小売業の3業種について改正の必要性ありの答申があった。そのため、3業種に係る特定最低賃金の改正について諮問を行い、各専門部会の審議・答申を得て改正決定し、12月21日以降順次発効した。

(イ) 改正された福島県最低賃金額について、官報公示日(9/5)にプレスリリースを行った。

(ウ) 県内の路線バス事業者を訪問し、各営業所等へのポスターの掲示、バス車内へのリーフレットの掲示により、バス利用者に対する福島県最低賃金額及び業務改善助成金等の活用について周知依頼を行った。

(エ) 福島民報、福島民友の新聞社にポスター・リーフレットを持参し、福島県最低賃金額の周知・広報を依頼したところ、翌日の朝刊に掲載された(9/18)。

行政運営方針

労働行政の最重点施策

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

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業支援の推進等

ア 最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化



令和6年度の取組

(前頁から続く)

(オ)福島労働局HPに賃金引上げ特設ページのリンクを貼り、労働局及び各労働基準監督署の幹部が出席する各種団体の会合や集団指導時にその案内を行うとともに、引上げに向けた各種支援策等についての周知を図っている(通年)。

(カ)労働局幹部が県内の主要経済団体等を直接訪問し、賃金引き上げの必要性、各種支援の周知について、傘下企業への働きかけを要請した(4月)。

(キ)各労働基準監督署で実施している定期監督時等に、福島労働局HPの賃金引上げ特設ページの案内を行うとともに、同地域における同種労働者の賃金額等参考となるような資料を持参して賃金引上げの検討の働きかけの要請を行っている(通年)。

(ク)最低賃金・賃金を引き上げるためには、中小企業事業者の生産性向上が不可欠であることから、事業場内最低賃金を上げるとともに、生産性向上に資する設備投資を行った場合に費用の一部を助成する「業務改善助成金」の活用を広く促すため、ラジオCMを活用し、改正された福島県最低賃金額(10/5発効)の広報と併せ、県内全域の事業主に対して周知強化を図った(ふくしまFM。9月5日～9月30日までの26日間、朝夕2回7:00～9:00、17:00～19:00 土日祝含む毎日放送)。

交付申請件数

令和6年4月～1月	469件
令和5年4月～1月	292件

労働行政の最重点施策

- 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
 - (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業支援の推進等
 - イ 最低賃金制度の適切な運営



(ア) 最低賃金の改正決定

福島県最低賃金の改正について、7月2日に福島地方最低賃金審議会に諮問を行い、8月9日に同審議会から、福島県最低賃金(時間額900円)を55円引き上げて955円に改正すべきとの答申があり、それを踏まえて改正決定し、10月5日から発効した(再掲)。

(イ) 改正額及び支援策の周知

- a 8月27日に開催された福島地方最低賃金審議会後のNHKインタビューにおいて、局長自ら、改正された福島県最低賃金額の周知及び中小企業への支援等について説明し、当日の番組で放送された。
- b 改正された福島県最低賃金額及び業務改善助成金等の活用について、県、市町村、経済団体、労働団体、金融機関等へ直接訪問等により、周知・広報の協力依頼を実施した(9月)。

周知等の依頼件数

29件

令和6年9月

- c 上記bのうち、9月17日には、労働局幹部が経済団体及び労働団体に対し、改正された福島県最低賃金額及び業務改善助成金等の活用について傘下企業への周知等を依頼した。なお、同周知依頼については、テレビで放送された(9月17日)。
- d 改正された福島県最低賃金額及び業務改善助成金の活用について、ふくしまFMを利用し、ラジオCMIによる広報を行った(9月5日～9月30日までの毎日、朝夕の通勤時間帯)(再掲)。

労働行政の最重点施策

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

- (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた
中小・小規模企業支援の推進等
- イ 最低賃金制度の適切な運営

ウ「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について

(前頁から続く)

(ウ)最低賃金の履行確保に向けた監督指導等の実施

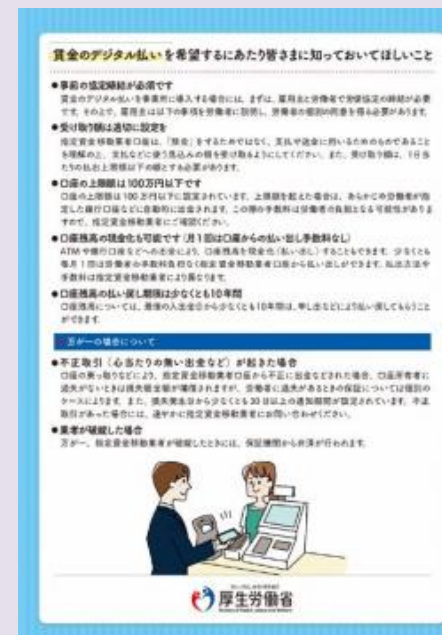
最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を実施し、最低賃金法違反が認められる事業場に対して是正に向けた指導を行っている。

監督指導実施件数

554件

令和6年1月～12月

労働局及び各労働基準監督署の幹部が出席する各種団体の会合や集団指導時に制度周知のためのリーフレットを配布し、周知を図っている。



労働行政の最重点施策

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

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業支援の推進等

エ 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



(ア) キャリアアップ助成金の周知・広報及び取扱状況

a キャリアアップ助成金の周知・広報

- ・ 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、年金事務所が主催する算定基礎届事務講習会において、キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)の説明を行い、周知・活用促進を図った。

開催日	開催会場	参加人数
6月21日(金)	福島市(福島県文化センター)	197名
6月19日(水)	いわき市(スパリゾートハワイアンズ)	115名
6月12日(水)	会津若松市(会津アピオスペース)	101名
6月20日(木)	郡山市(ビッグパレットふくしま)	188名
6月25日(火)	白河市(新白信ビル)	54名
6月24日(月)	相馬市(相馬市総合福祉センター)	40名

- ・ 福島労働局ホームページにリーフレットを掲載し、広く周知、活用促進を図っている。
- ・ 労働局職業安定部で運営している「X(旧Twitter)」により周知を図っている。
- ・ 労働局及びハローワークにおいて、リーフレットの所内掲示・配架や個別の事業所訪問に加えて、事業主団体訪問や、説明会・セミナーでの説明等により活用促進を図っている。

b キャリアアップ助成金の取扱状況

支給決定件数	
323件	令和6年4月～令和7年1月末現在

労働行政の最重点施策

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

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業支援の推進等

エ 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



(2) リスキリングによる能力向上支援

ア 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

(イ) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援
 雇用保険を受給できない者を主な対象としていることを踏まえ、以下の周知・広報を行い、受講促進を図っている。訓練中は、受講状況の確認、受講修了前からの担当者制による個別就職支援を実施し早期再就職の促進を図っている。

a 福島労働局ホームページへの掲載

求職者支援制度を含め県内での開講予定職業訓練コース等の訓練関係情報を掲載している。

b SNSを活用した周知広報

労働局職業安定部で運営している「X(旧Twitter)」及びハローワークで開設している「LINE」を活用し、ハローワーク利用者以外も含めた周知を行っている。

c 職業訓練説明会・セミナーの開催

ハローワーク主催の職業訓練説明会やセミナーを開催することで、求職者支援制度及び開講予定職業訓練コース情報等の周知を図っている。

開催回数

352回

令和6年4月～令和7年1月末現在

d 地域住民の生活圏に密着した周知

地方公共団体や企業との連携のうえ、回覧板や地域FM放送の活用、公共施設・道の駅・スーパー・コンビニ等へのリーフレット配架等により周知を図っている。

厚生労働大臣が指定する教育訓練を終了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」については、より利用しやすい環境を整備し、個人の主体的なりスキリングへの支援をより一層強化するため、令和6年2月から支給申請等の手続きが理由を問わず電子申請で行うことを可能とし、令和6年10月からは給付率の引き上げを行ったことから、これらの制度拡充についてハローワーク窓口や様々な機会を捉えて積極的に周知を行っている。

労働行政の最重点施策

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

(2) リスキリングによる能力向上支援
イ 在職時からの継続的な支援を行う
キャリア形成／リスキリング推進事業等の実施



厚生労働省委託事業として、令和6年度から開始した「キャリア形成、リスキリング推進事業」は、県内拠点（郡山市）の「キャリア形成、リスキリング支援センター」（以下「支援センター」という。）と全てのハローワークに設置している「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」（以下「相談コーナー」という。）において、キャリアコンサルタントが、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、労働者の主体的なキャリア形成及びリスキリング（学び・学び直し）の促進を図っている。

(ア) 支援センターとの連携推進の取り組み

事業主団体等を構成員とする福島県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）の効果検証ワーキンググループ会議（9月）及び実務者会議（10月）において、事業受託者（株）パソナから事業主の抱える課題（キャリア形成や能力開発）解消に向けた支援内容等について説明し、協議会構成員の傘下の事業所等への周知広報を依頼した。

(イ) 相談コーナーの利用促進の取り組み

ハローワーク窓口では、職業訓練を希望する方はもとより、在職者を含めキャリア形成やリスキリングに悩みや迷いを抱える方を広く対象として、キャリアコンサルティングのメリット（自己理解や仕事理解）を説明し、相談コーナーへの積極的な誘導を図っている。

また、「ジョブ・カードを活用した自分らしい就活応援セミナー」、「ハロートレーニング&ジョブ・カード説明会」等を定期的に開催し、相談コーナーの利用促進を図っている。

a ハローワークにおけるジョブ・カード説明会等の開催状況

開催回数	
80回	令和6年4月～令和7年1月末現在

労働行政の最重点施策

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

(2) リスキングによる能力向上支援

ウ 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



デジタル分野(IT、Webデザイン)の訓練コースの拡充のため、福島県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部と連携し、訓練委託費等の上乗せ措置等を周知し実施機関の開拓を行っている。

なお、ハローワーク職員の知識向上の取り組みとして、オンライン研修(IT・デジタル分野)を実施(11月27日)し、あわせて訓練実施施設への訪問等を指示した。

また、訓練修了生の就職支援として、受講前、受講中からの担当者制等による個別・伴走型支援、求人部門との連携による求人の確保等に取り組んでいる。

(ア) デジタル分野の訓練コースの開催状況

対象訓練コース設定状況 (令和6年度4月～令和7年1月設定分)		対象者訓練コース受講申込者数 (令和6年度4月～令和7年1月設定分)	
コース数	対前年同期比	申込者数	対前年同期比
18コース	+4	409名	+107名

(イ) デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

厚生労働省委託事業として実施されており、福島県は「エントリー～ミドルモデル」の実施地域に含まれているため、今後「実践の場(派遣先)」が確保された状況に応じて、ハローワークと連携して対象労働者への積極的な周知・広報を行っていく。



訓練実習風景

行政運営方針

労働行政の最重点施策

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

(2) リスキリングによる能力向上支援

エ 労働者の主体的なリ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の推進



令和6年度の取組

(ア) 人材開発支援助成金(人への投資促進コース・事業展開等リスキリング支援コース)の周知・広報及び取扱状況

a 人材開発支援助成金にかかる周知・広報について

- ・ 福島労働局ホームページの特設サイトにリーフレットや申請時のチェックリストを掲載し、広く周知、活用促進を行っている。
- ・ 労働局職業安定部で運営している「X(旧Twitter)」により周知を行っている。
- ・ 他の助成金(キャリアアップ助成金、特定求職者雇用開発助成金等)を利用する事業主への支給決定通知等に、当該助成金のリーフレットを同封し活用促進を図っている。
- ・ 労働局及びハローワークにおいて、リーフレットの所内掲示・配架や、個別の事業所訪問に加えて、訓練機関及び事業主団体訪問や、説明会・セミナーでの説明等により活用促進を図っている。

主な周知先・イベント

ポリテクセンター福島

福島県社会保険労務士会

年金事務所主催事務講習会

R6.6.19 スパリゾートハワイアンズラピータ 35社参加

いわき法人会主催セミナー

R6.7.2 いわきニュータウンセンタービル 48社参加

b 人材開発支援助成金活用勧奨の件数

労働局とハローワークによる「人への投資促進コース」「事業展開等リスキリング支援コース」の活用勧奨件数 ※ 事業所訪問、電話、窓口対応等による

717事業所 (教育訓練機関1件含む)

令和6年4月～令和7年1月末現在

c 人材開発支援助成金実績件数 (計画届 令和6年4月～令和7年1月末現在)

コース名	件数	人数
人への投資促進コース	24件	770人
事業展開等リスキリング支援コース	140件	430人

労働行政の最重点施策

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

(2) リスキリングによる能力向上支援

エ 労働者の主体的なリ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の推進

知って活用！
～事業主のための助成金セミナー～

事業主・経済団体のみならずへ
従業員の処遇改善・人材育成にお悩みはありませんか？
福島労働局では事業主の方へ活用頂ける助成金を多数扱っております。今回はその中でも、
・キャリアアップ助成金
・人材開発支援助成金の制度の説明・活用事例についてご紹介します。
この機会にぜひお越しください。

開催日程 ご予約はこちらから→

福島	郡山	いわき	会津若松
開催日 令和6年 11月11日 (月)	開催日 令和6年 11月19日 (火)	開催日 令和6年 11月22日 (金)	開催日 令和6年 11月28日 (木)
時間 13:30～15:00	時間 13:30～15:00	時間 13:30～15:00	時間 13:30～15:00
定員 60名	定員 60名	定員 60名	定員 30名
会場 ウィル福島 アクティおろしまち	会場 ビッグパレット ふくしま	会場 いわき市 生涯学習プラザ	会場 アピオスペース

[問合せ先] 福島労働局職業安定部職業対策課 TEL 024-529-5409

(前頁から続く)

助成金セミナーを令和6年11月に県内4会場で開催した。

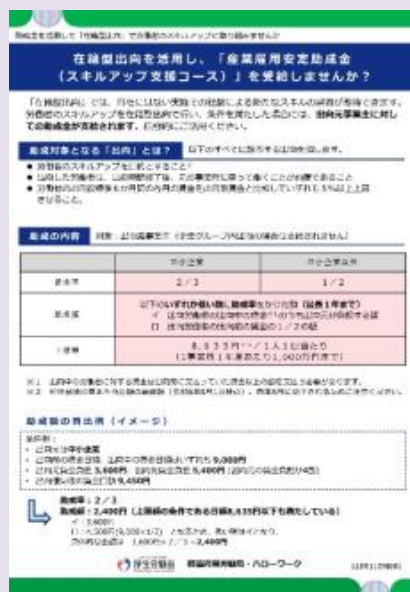
開催日	開催会場	参加事業所数	参加人数
11月11日(月)	福島会場	41事業所	43名参加
11月19日(火)	郡山会場	47事業所	50名参加
11月22日(金)	いわき会場	40事業所	52名参加
11月28日(木)	会津若松会場	22事業所	27名参加

※ 助成金セミナーの参加勧奨は、労働局による各経済団体や金融機関等への周知案内、地元新聞への掲載に加えて、各ハローワークの事業所訪問や窓口での周知勧誘、労働局HP、X(旧Twitter)等、様々な方法により労働局と各ハローワークが一体となって取り組んだ。



労働行政の最重点施策

- 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
- (2) リスキリングによる能力向上支援
オ スキルアップを目的とした在籍型
出向の推進等



(ア) 産業雇用安定助成金の周知・広報及び取扱状況

a 産業雇用安定助成金にかかる周知広報

- ・ 福島労働局ホームページに開設している「在籍型出向等支援特設サイトー雇用シェアリングー」上において、当該助成金や在籍型出向支援について広く発信するとともに公益財団法人産業雇用安定センターと定期的に在籍型出向に関する相互の情報を共有し、周知・活用促進を図っている。
- ・ 令和6年5月27日に対象事業主の要件に一部改正があった産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）の周知広報について、経済団体等に対して訪問により周知を行っている（6件）。

訪問先

福島県経営者協会連合会	福島県商工会議所連合会
福島県中小企業団体中央会	福島県商工会連合会
福島県中小企業家同友会	福島県社会保険労務士会

- ・ スキルアップ支援コースの周知について、雇用維持支援コースを活用した事業所に対して、郵送による活用促進の周知を図っている。
- ・ 人材開発支援助成金を利用する事業主への支給決定通知書等に、当該助成金のリーフレットを同封し活用促進を図っている。
- ・ 労働局職業安定部で運営している「X(旧Twitter)」により周知を図っている。

b 産業雇用安定助成金の取扱状況

支給決定件数

31件

令和6年4月～令和7年1月末現在

労働行政の最重点施策

- 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
- (2) リスキリングによる能力向上支援
力 雇用調整助成金の見直し等への対応

(ア)雇用調整助成金の制度見直し

在職者によるリスキリングを強化する観点から、令和6年4月より、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくする取扱の周知について、リーフレットを支給決定通知書に同封するほか、ハローワーク・助成金センターでの窓口や事業所訪問時において説明・相談支援により周知・広報を行っている。また、より適正な審査、支給のため、休業等に係る支給申請時に提出が必要な書類についても同様に周知・広報を行っている。

雇用調整助成金を利用する事業主のみならずへ
令和6年4月から、雇用調整助成金の制度が変わります。

雇用調整助成金は、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練（以下「休業等」という。）又は出勤を促し、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、助成金の一部を助成するものです。在職者によるリスキリングを促す観点から、令和6年4月より、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう、次の見直しを行います。

助成率と教育訓練実施率の見直し
令和6年4月1日以降に開始する利用期間から適用
※令和6年3月31日以前に対象期間を開始していた事業主は、令和6年3月末まで適用する事業主には適用しません。

支給日数（※1）と教育訓練実施率（※2）により、助成率と教育訓練加算額を見直します。

見直し前

対象期間	助成率	教育訓練加算額
中・小企業	2/3	3,000円
大企業	1/2	

見直し後

累計の支給日数が30日に達した利用期間までは、見直し前と同様です。
累計の支給日数が30日に達した利用期間の次の利用期間からは見直しのとおりです。

対象期間	企業規模	助成率	教育訓練加算額
1/15未満	中・小企業	1/3	3,000円
	大企業	1/4	
1/15以上・1/5未満	中・小企業	2/3	3,000円
	大企業	1/2	
1/5以上	中・小企業	2/3	3,000円
	大企業	1/2	

※1 1の利用期間の休業等の日数を対象労働者数で割った数
※2 休業等の日数のうち、教育訓練を実施した日数の割合

※事業主につく
1100129001

支給日数と教育訓練実施率により、
助成率と教育訓練加算額を見直し

雇用調整助成金を利用する事業主のみならずへ
令和6年4月から、雇用調整助成金の申請書類を見直します。

雇用調整助成金は、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練（以下「休業等」という。）又は出勤を促し、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、助成金の一部を助成するものです。より適正な審査、支給のため、令和6年4月以降、休業等に係る支給申請時に提出が必要な書類を見直します。

提出すべき書類の見直し（休業等）
令和6年4月1日以降の付を初日とする利用期間から適用
※令和6年3月31日以前に付を初日とする利用期間に係る申請書は、令和6年3月末まで適用する事業主には適用しません。

休業等申請、初日の特定業務従事者のみ
休業等に係る支給申請時に提出が必要書類として、以下を追加します。

1. 源泉所得税の徴収の納付を確認できる書類（※）（給与所得・退職所得等の所得税徴収額1円未満の徴収があるものなど、納付を確認できる書類）
2. 特定業務従事者に係る特定業務従事者の雇用関係（※）（毎月の手当額等の記録簿が交付済みである旨の記録簿）（※）（賃金明細）等により、特定業務従事者の雇用関係を確認できる書類として、以下を追加します。

※1 令和6年3月31日以前に付を初日とする利用期間から、特定業務従事者の雇用関係に係るものであっても、労働局の求めに応じて提出できるよう、上記書類を整理し、保管しておく必要があります。

源泉所得税の直近の納付を確認できる書類
休業等に係る支給申請時に提出が必要書類として、以下を追加します。

3. 源泉所得税を確認できる書類（※）（源泉所得税の徴収額1円未満の徴収があるものなど、納付を確認できる書類）

※1 令和6年3月31日以前に付を初日とする利用期間から、特定業務従事者の雇用関係に係るものであっても、労働局の求めに応じて提出できるよう、上記書類を整理し、保管しておく必要があります。

※2 令和6年4月より、教育訓練に係る書類の見直しを行います。
詳細については、以下のリーフレットをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/00033333.pdf>

また、そのほかの申請書類の見直しについては、
・ 請求書のマイページ
<https://www.mhlw.go.jp/content/00033333.pdf>
・ 令和6年3月末まで適用する利用期間に係るマイページ
<https://www.mhlw.go.jp/content/001195139.pdf>
をご覧ください。このほか、このほかについては、労働局の雇用調整助成金センター（ハローワーク）までお問い合わせください。

厚生労働省 雇用調整助成金・雇用調整助成金・ハローワーク 1100129001

源泉所得税の直近の納付を確認できる書類、源泉徴収簿など

雇用調整助成金

支給決定件数

469件

令和6年4月～令和7年1月末現在

労働行政の最重点施策

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

(4) 成長分野等への労働移動の円滑化

ア 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

(ア) 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)にかかる周知・広報及び活用促進

各ハローワークの求人部門において、デジタル・グリーン分野の業務に従事させる事業主に対して、当該リーフレットを活用し、周知を行っている。

職業相談部門では、紹介時に求人事業所に対して助成金の利用を促し、就職困難者(障害者、高齢者、母子家庭の母、就職氷河期世代等)の支援を行っている。

事業主の皆さまへ

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)のご案内
就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると助成金の額が通常より上がります

デジタル・グリーン分野(以下、成長分野等)の業務に従事させる事業主が、就職困難者(障害者、高齢者、母子家庭の母、就職氷河期世代等)を継続して雇用する労働者として雇い入れ、機密定章に取組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより助成金の額が通常より上がります。

雇用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母、高齢以上の労働者、生活保護受給者、障害者(障害等級1級以上)	90万円(75万円) ※期間：60万円(45万円)	45万円(37.5万円)×2期 ※期間：30万円(22.5万円)×2期
就職氷河期世代(1980年以前生まれ)	90万円(75万円)	45万円(37.5万円)×2期
障害・一定の技能を必要とする労働者、生活保護受給者	180万円(75万円) ※期間：120万円(45万円)	45万円×4期(37.5万円×2期) ※期間：30万円(22.5万円)×2期
就職氷河期世代、45歳以上の労働者、生活保護受給者	360万円(150万円) ※期間：120万円(45万円)	60万円×6期(50万円×3期) ※期間：30万円(22.5万円)×2期

※雇用期間が1年以上2年以下の場合、1年ごとに助成金を支払います。2期にわたって支払う場合は、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支払うことになります。

※「知識型」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のこととなります。

※所定労働時間より長く実労働時間が短い場合には、支給額が減額される場合があります。

成長分野の業務
「成長分野の業務に従事させる事業主」の判断基準
「成長分野の業務に従事させる事業主」に該当するかどうかは、対象労働者に従事させる業務内容で判断します。具体的には、次の専門的な業務に該当する業務が該当します。

デジタル分野
「特定分野」の「情報技術・通信技術」、「その他の技術的知識(データベースエンジニアに相当)」及び「デザイナー(ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに相当)」に該当する業務

グリーン分野
「特定分野」の「研究・技術的知識」に該当する業務(調査・調査業務など)に該当する業務

※雇用期間について
雇用期間が1年以上2年以下の場合、1年ごとに助成金を支払います。2期にわたって支払う場合は、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支払うことになります。

※「知識型」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のこととなります。

※所定労働時間より長く実労働時間が短い場合には、支給額が減額される場合があります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

「成長分野の業務」例えば
・ウェブ・グラフィックデザイナーなど
・ゼロカーボンスチールなどの開発技術者

事業主の皆さまへ

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) 拡充のお知らせ
就職が困難な方を採用し、人材育成を行い、賃金を引き上げることで助成金の額が通常より上がります

就職が困難な方(未経験職種への就職を希望する方)を「採用」し「訓練」を行い「賃金引上げ」を実現すると以下の助成が受けられます。
(「訓練」や「賃金引上げ」が1回以上ある場合は、通常の2~3回の助成金が支給されます)

通常の1.5倍
特定求職者雇用開発助成金(採用のみ) 90万円 ~ 360万円
訓練助成金(訓練のみ) 45万円 ~ 75万円

※雇用期間が1年以上2年以下の場合、1年ごとに助成金を支払います。2期にわたって支払う場合は、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支払うことになります。

※「知識型」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のこととなります。

※所定労働時間より長く実労働時間が短い場合には、支給額が減額される場合があります。

助成開始時期 令和4年12月2日以降の採用
※雇用期間が1年以上2年以下の場合、1年ごとに助成金を支払います。2期にわたって支払う場合は、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支払うことになります。

助成額 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)

雇用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母、高齢以上の労働者、生活保護受給者、障害者(障害等級1級以上)	90万円(75万円) ※期間：60万円(45万円)	45万円(37.5万円)×2期 ※期間：30万円(22.5万円)×2期
就職氷河期世代(1980年以前生まれ)	90万円(75万円)	45万円(37.5万円)×2期
障害・一定の技能を必要とする労働者、生活保護受給者	180万円(75万円) ※期間：120万円(45万円)	45万円×4期(37.5万円×2期) ※期間：30万円(22.5万円)×2期
就職氷河期世代、45歳以上の労働者、生活保護受給者	360万円(150万円) ※期間：120万円(45万円)	60万円×6期(50万円×3期) ※期間：30万円(22.5万円)×2期

※雇用期間が1年以上2年以下の場合、1年ごとに助成金を支払います。2期にわたって支払う場合は、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支払うことになります。

※「知識型」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のこととなります。

※所定労働時間より長く実労働時間が短い場合には、支給額が減額される場合があります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

就職困難な方(未経験職種への就職を希望する方)を「採用」し「訓練」を行い「賃金引上げ」を実現すると助成が受けられます。

労働行政の最重点施策

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

(4) 成長分野等への労働移動の円滑化

イ 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



(ア) 職業情報及び職場情報の収集・提供によるマッチング機能の強化

ハローワークの待合室等に事業所PRコーナーを設置するとともに、小規模企業の説明会等を開催するなど求職者への情報発信を行っている。また、ハローワークにおいて「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支援を行っている。

(イ) オンライン活用によるハローワーク利便性向上

ハローワークでは、窓口やSNSの活用により、マイページの開設促進・利用促進のため周知・勧奨を行っている。

マイページの開設により、求職者はハローワークからオンラインでの求人等の情報提供を受けられるとともに、オンラインでの職業紹介、オンライン自主応募、求人検索条件の保存等が実施できることとなる。また、求人者もオンラインで求人申込、採否結果通知、求職者への直接リクエスト等が実施できることとなり、利便性が高まる。

マイページ利用状況 (令和7年1月末現在)

求人者マイページ	求職者マイページ	マイページ利用状況	
		福島県	全国
87.4%	84.7%	50.0%	43.3%

令和5年度に全てのハローワークでオンライン職業相談・オンラインセミナーの環境を整備するとともに、待合室ではフリーWi-Fi環境を提供している。また、福島労働局のホームページ内に各ハローワークのイベントをはじめとした情報発信サイトを設けたほか、ハローワークでのLINEの運用、労働局職業安定部でのX(旧Twitter)の運用により情報発信を行っている。

労働行政の最重点施策

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

(4) 成長分野等への労働移動の円滑化

ウ 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

田村市との雇用対策協定締結式
(R6.5.16)



(左)井口福島労働局長、(右)白石田村市長

令和6年度第1回福島県雇用対策協定
運営協議会(R6.4.26)



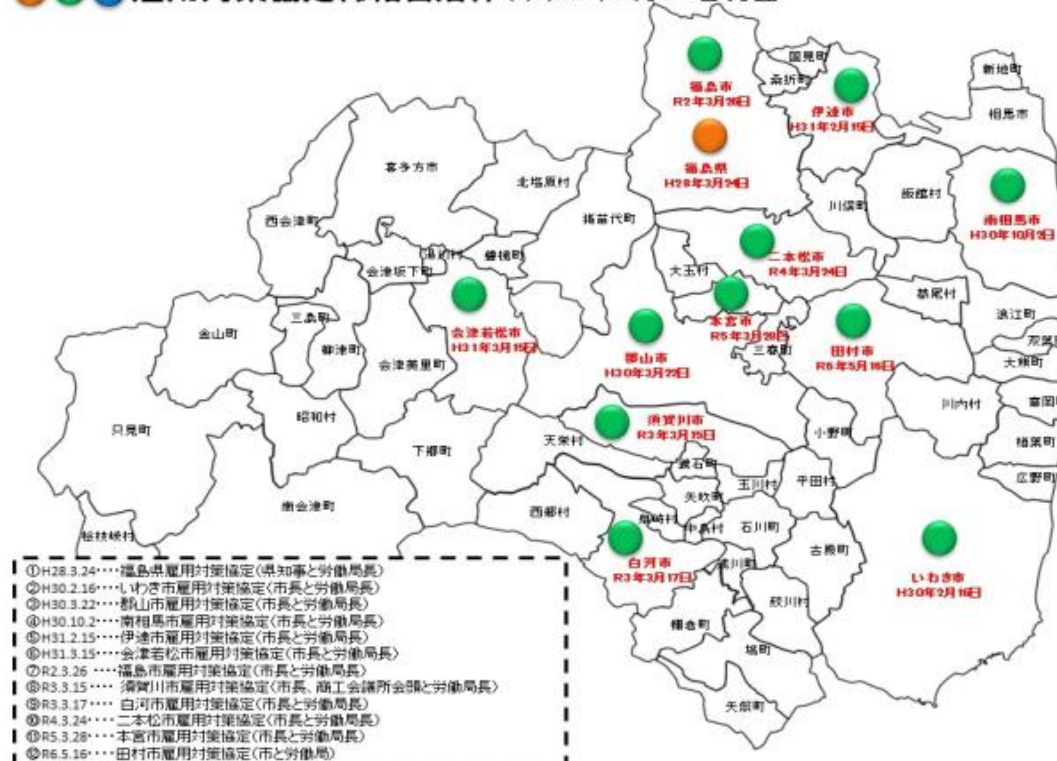
(ア)福島労働局と県内自治体との雇用対策協定締結による連携

雇用対策協定は、令和5年度末までに、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、須賀川市、白河市、二本松市、本宮市と締結し、地域の実情に応じた各種雇用対策を連携して実施した。

また、令和6年5月に田村市と新たに雇用対策協定を締結し、現在、1県11市と締結している。

令和6年度上期において、雇用対策協定にかかる運営協議会を4月22日の白河市を皮切りに1県11市と開催し、令和6年度において重点的に取り組む課題や目標を確認した。

雇用対策協定締結自治体(令和6年5月16日現在)



労働行政の最重点施策

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

(4) 成長分野等への労働移動の円滑化

エ 賃金上昇を伴う労働移動の支援



(5) 中小企業に対する人材確保の支援

ア ハローワークにおける求人充足サービスの充実

(ア) 早期再就職支援等助成金の周知・広報

- a 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）は令和6年4月1日に雇用保険の特定受給資格者を対象者に追加し、さらに賃金上昇が必須条件となったことから、経済団体等を訪問し周知広報を行った。（6件）

訪問先	
福島県経営者協会連合会	福島県商工会議所連合会
福島県中小企業団体中央会	福島県商工会連合会
福島県中小企業家同友会	福島県社会保険労務士会

- b ハローワークの窓口にて制度説明及びリーフレットを配布し活用促進を図っている。
 c 福島労働局ホームページにリーフレットを掲載し、広く周知、活用促進を行っている。
 d 労働局職業安定部で運営している「X(旧Twitter)」により周知を行っている。

(ア) 求人充足サービスの充実

- a 求人の充足に向けて、求職者が応募しやすく魅力ある求人となるように、求人情報の充実や求人条件の緩和等の助言・指導を積極的に実施している。
 b 求人情報の求職者マイページへの送付や所内掲示等による情報提供、求人企業説明会等各種イベントの実施など、求人充足につながる取組を積極的に実施している。

行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の最重点施策

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

(5) 中小企業に対する人材確保の支援

イ 人材確保対策コーナー等における 人材確保支援



(ア)「人材確保対策コーナー」の設置

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野等の人手不足が顕著な職種の人材確保支援の専門窓口をハローワーク郡山（H29）、福島（H30）、いわき（H31）、会津若松（R3）に設置している。

イベント実施状況 (県内ハローワーク)	実施回数	参加企業	参加者数	就職者数
面接会	91回	207社	700人	75人
説明会	64回	85社	502人	13人
見学会	34回	39社	143人	13人
セミナー等	78回	63社	771人	—

令和6年12月末時点

求人者支援実績	支援対象求人数	充足数
令和6年4月～12月	21,211人	1,827人
令和5年4月～12月	17,592人	1,430人

求職者支援実績	新規支援対象者	就職者数
令和6年4月～12月	2,098人	1,505人
令和5年4月～12月	2,130人	1,237人

(イ)各関係機関との連携等

a 人材確保対策推進協議会の開催(令和6年6月26日)

地方自治体・関係機関・団体等の人材確保に係るネットワークの構築と情報共有、
具体的施策実施の連携を図った。

労働行政の最重点施策

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

(5) 中小企業に対する人材確保の支援 イ 人材確保対策コーナー等における人材確保支援



(前頁から続く)

b 福島県福祉人材センターとの連携

- ・ 上期5会場、下期4会場(下表参照)で参加法人と求職者等が直接対面する「福祉の職場 合同就職説明会」を開催し、福祉施設等における人材確保の推進を図った。

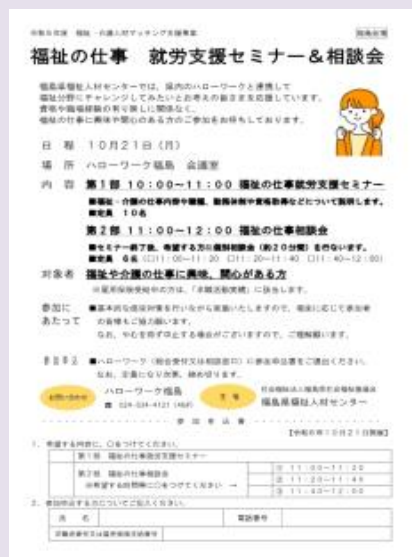
開催日・会場	事業所数	一般	学生	参加者計
6/22 相双会場	4社	9人	0人	9人
6/30 郡山会場	36社	32人	32人	64人
7/13 福島会場	39社	52人	15人	67人
7/18 会津会場	12社	23人	1人	24人
8/4 いわき会場	14社	22人	1人	23人
12/3 郡山会場	39社	39人	4人	43人
12/13 会津会場	14社	—	—	19人 (内訳不明)
12/18 福島会場	39社	42人	2人	44人
12/20 いわき会場	15社	11人	1人	12人

- ・ 各ハローワークにおいて「福祉の仕事 就労支援セミナー及び相談会」を開催し、福祉関係の仕事を希望する求職者へ就職支援を行った。

	開催回数	セミナー参加者	相談会参加者
令和6年4月～令和7年1月	90回	719人	127人
(令和5年4月～令和6年1月)	90回	667人	155人

労働行政の最重点施策

- 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
- (5) 中小企業に対する人材確保の支援
 - イ 人材確保対策コーナー等における人材確保支援



就職支援セミナー

(前頁から続く)

c 福島県ナースセンターとの連携

- ・ 人材確保対策コーナー(福島所・いわき所・会津若松所・郡山所に設置)において、ナースセンターの求職・求人情報を共有し、就職支援を行った。

	新規支援対象求職者数	就職件数	新規支援対象求人件数	充足件数
令和6年4月～12月	118人	57件	927件	110件
(令和5年4月～12月)	155人	83件	926件	79件

- ・ 各ハローワークにおいて、福島県ナースセンターによる巡回相談を実施し、看護師等の就職を希望する求職者へ就職支援を行った。

	開催数	参加者数
令和6年4月～令和7年1月	74回	182人
(令和5年4月～令和6年1月)	76回	233人

d 各種会議への出席

以下の会議への出席により、関係機関とのネットワークを構築し、相互の施策に対する理解促進、情報や課題の共有を図った。

開催日	名 称
令和6年6月10日	福島県ナースセンター・ハローワーク連携事業連絡調整会議
令和6年7月23日	福島県福祉人材センター運営委員会
令和6年10月21日	福島県介護労働懇談会

行政運営方針

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(1) 魅力ある職場づくりの推進

ア 政労使等関係機関と連携した取組

魅力ある職場づくり推進協議会

make work attractive

福島県魅力ある職場づくり推進協議会構成員は、福島県における「魅力ある職場づくり」の実現のため、以下に掲げる3つの目標の達成に向けて引き続き連携して取り組んでいく。

一方、昨今のエネルギー・原材料価格の高騰や人手不足の深刻化により、企業の事業活動が大きな影響を受けている中、適切な価格転嫁と生産性向上を促進し、県内企業の持続的な質上げの機運の醸成を図るため、情報発信・発信、支援策の周知等に努める。

〇県内企業（5時間労働未満）
令和7年（2025年）までに、週労働時間 40 時間以上の労働者の割合を 5%以下にする。

〇県内企業（5時間労働以上）
令和7年（2025年）までに、平均賃金 160 円超の労働者の割合を 20%以上に引き上げる。

〇県内企業（5時間労働以上）
令和7年（2025年）までに、労働生産性（労働時間1人あたり）の県内平均を20%以上引き上げる。

令和7年2月4日

福島県魅力ある職場づくり推進協議会

構成員
福島県 労働局
福島県経営者協会連合会 福島県中小企業連合会
福島県労働組合連合会 福島県中小企業団体連合会
福島県商工大会連合会 福島県建設協会
福島県経済連合会 福島県観光協会
福島県信用金庫連合会 福島県商工会

（注）この協議会
は、福島県労働局が
中心となる。

令和6年度の取組

(ア) 福島県雇用対策協定に基づく協議会の開催

福島県との雇用対策協定に基づき、働き方改革に取り組む企業に対する支援等について、連携を図りながら取り組んでいる。

福島県雇用対策運営協議会の開催

第1回 令和6年4月26日（金）

第2回 令和7年1月28日（火）



(イ) 9月から1月にかけて局幹部による県内主要企業トップへの訪問を実施した。(合計18社訪問。うち6社は福島県雇用労政課と共同で訪問した) 訪問後、企業の先進的な取組を当局ウェブサイトにて紹介している。



(ウ) 魅力ある職場づくり推進協議会・作業部会の開催

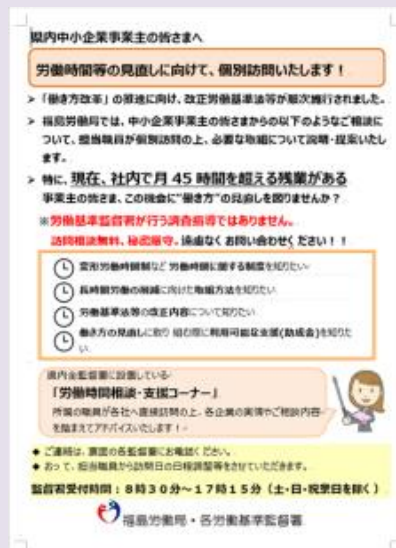
政労使を構成員とする「福島県魅力ある職場づくり推進協議会（本会）」を令和7年2月4日に開催し、持続的な質上げの機運の醸成に努めることを新たに盛り込んだ「確認事項」を全会一致で取りまとめた。なお、本会に先立ち令和6年12月19日には各構成員の取組と目標の進捗状況の確認及び本協議会での協議事項の打ち合わせ等を行う「作業部会」を開催した。

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(1) 魅力ある職場づくりの推進

イ 長時間労働の抑制に向けた取組



(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

a 労働基準監督署の労働時間相談・支援班による支援

各監督署に設置している「労働時間相談・支援コーナー」において、労働時間に関する法制度の周知や36協定の適正化について指導を行うとともに、労働時間相談・支援班による説明会の開催や、事業場のニーズを踏まえた個別訪問を継続的に実施している。

説明会実施回数 (12月末現在)	個別訪問支援件数 (12月末現在)
64回	383回

b 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導等

県内の年次有給休暇の取得や時間外労働に問題を抱える企業を個別訪問し、職場環境改善に係るコンサルティングを行っている。また、県内3か所において「働き方改革ワークショップ」を開催、参加した企業の総務人事担当者に対し座学による好事例等の紹介及びグループワークにて、各企業における現状の問題点をそれぞれが発表し、打開するための話し合いを働き方・休み方改善コンサルタントがファシリテーターとなり、全員で意見を交換した。

企業への訪問コンサルティング件数		
77件	1月末日現在	
働き方改革ワークショップの開催		
会場名	開催日	参加者数
福島	6月17日(月)	7名
郡山	7月3日(水)	8名
会津若松	7月11日(木)	5名

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(1) 魅力ある職場づくりの推進

イ 長時間労働の抑制に向けた取組



(イ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

働き方改革の推進に向けた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、下請中小企業の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者の下請代金遅延等防止法等の違反が疑われる場合には、中小企業庁等に通報することとしているが、通報実績はなかった(12月末現在)。

・ しわ寄せ防止キャンペーンの実施

大企業・親事業所の職場環境改善にともなう下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向け、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と位置づけ、集中的に大企業・経営者団体等に対し周知啓発を行った。



(ウ) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務への労働時間短縮に向けた支援

a 自動車運送業

- トラック運転者を使用する事業者を対象に、時間外労働の上限規制等の改正労働基準法や「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)の内容等を周知するための集団指導を実施した。また、福島県タクシー協会等と連携する等して、バス運転者、タクシー運転者を使用する事業者を対象に、同様の集団指導を実施した。
- 荷主特別対策チームを編成し、発着荷主等に対し、自動車運転者に係る長時間の恒常的な荷待ちの改善等について、要請を行っている。また、要請を実施した発着荷主等が要請された事項に積極的に取り組めるよう、当該発着荷主等の意向を踏まえ、労働時間管理適正化指導員による必要な支援を行うこととしている(通年)。



労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(1) 魅力ある職場づくりの推進

イ 長時間労働の抑制に向けた取組



(前項から続く)

b 医師

- ・ 福島県、福島県医師会、福島県医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」という。）などと連携し、医師の働き方改革施行後調査やアンケート結果から今後の課題等の解消にむけたプッシュ型の支援を本格的に実施した。
- ・ 福島県、勤改センターなどと「医師の働き方改革に関する打合せ」を毎月開催し、県内の各医療機関における労務管理の状況等に基づき、それぞれの支援手法を協議し、相談ニーズに合わせた対応を行っている。
- ・ 勤改センター等が主催する医療機関の医師・労務管理担当者等を対象とした労務管理に係る説明会等に参加し、医師の働き方改革に関する制度理解の促進を図った（11月、12月に開催 実務者セミナー）。

c 建設業

福島労働局、国土交通省東北地方整備局、福島県土木部、福島県建設業協会、福島県建設産業団体連合会等で構成する「福島県建設業関係労働時間削減推進協議会」を令和6年6月に開催し、令和6年度の取組方針を決定するとともに、同協議会における取組方針を踏まえ、

- ・ 県内8方部において、建設事業者を対象に、改正労働基準法の内容を含む労働時間法制度等について説明会を開催した（10月、11月）。
- ・ 発注者等による適正な工期の設定などの周知及び協力依頼を、民間工事発注者団体等に対して要請を行った（10月）。

(エ) 長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施

- 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・過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に監督指導を実施し、長時間労働が認められる事業場についての是正に向けた指導を行っている。

監督指導実施件数

71件

令和6年12月末現在

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(1) 魅力ある職場づくりの推進

イ 長時間労働の抑制に向けた取組



(前項から続く)

b 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て、長時間労働の抑制のための説明会を開催し、事業場の長時間労働抑制に向けた取組の実施につなげている。

説明会の開催

27件

令和6年12月末現在

c 令和6年11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組として、長時間労働の抑制に向けた集中的な周知・啓発等を行うこととしており、その一環として、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催した(11月11日に郡山市で開催)。

d 上記キャンペーンの取組の一環として、長時間労働の削減等に積極的に取り組んでいる県内企業(有限会社ハシコー梱包運輸)及びその取組に協力する取引先企業(東北旭紙業株式会社)を労働局長が訪問し、意見交換を行った(11月21日)。

意見交換終了後、労働局長から2社に対して、長時間労働の削減等に積極的に取り組むベストプラクティス企業選定であることを証する盾をお渡しした。



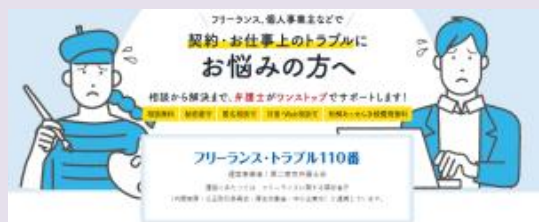
意見交換の様子

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(2) 多様な人材の活躍に対する支援

ア フリーランスの就業環境の整備



(ア)11月1日からの「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(「フリーランス・事業者間取引適正化等法」)の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主(「発注事業者」)等に対し、労働局幹部等の企業・団体訪問、報告徴収等の企業指導、ハローワークの求人説明会等、労働局各部室が連携して、あらゆる機会を捉えた周知啓発を実施した。

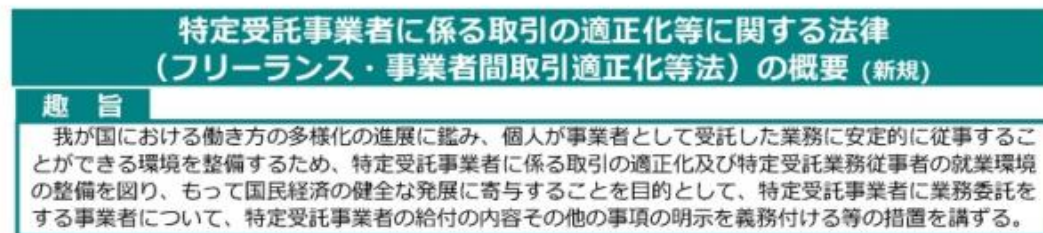
また、法施行後は年間計画に基づき、フリーランスと取引実績のある企業に対し、厚生労働省設置法に基づく調査を実施した。

周知実施件数 フリーランス指導員	周知依頼団体数 81団体	リーフレット等配布枚数 59,031枚
調査件数	年間計画数6件	実績4件(1月末)

(イ)フリーランスから発注事業者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「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た。

(ウ)法の施行後に、フリーランスから法違反に関する申出があった場合は、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図ることとしている。

(エ)フリーランス等からの相談・問い合わせについて、公正取引委員会等が所管する場合や、労働基準法の労働者に該当する可能性がある場合には、その内容に照らし、適切な部署や行政機関等を案内することとしている。



労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(2) 多様な人材の活躍に対する支援

イ 多様な働き方、働き方・休み方改革



(ア) 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導等(再掲)

県内の年次有給休暇の取得や時間外労働に問題を抱える企業を個別訪問し、職場環境改善に係るコンサルティングを行っている。また、県内3か所において「働き方改革ワークショップ」を開催、参加した企業の総務人事担当者に対し座学による好事例等の紹介及びグループワークにて、各企業における現状の問題点をそれぞれが発表し、打開するための話し合いを働き方・休み方改善コンサルタントがファシリテーターとなり、全員で意見を交換した。

企業への訪問コンサルティング件数

77件

令和7年1月末現在

働き方改革ワークショップの開催

会場名	開催日	参加者数
福島	6月17日(月)	7名
郡山	7月3日(水)	8名
会津若松	7月11日(木)	5名

(イ) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に関する周知用ポスター及びリーフレットを、監督署、ハローワーク、行政機関及び各商工団体、魅力ある職場づくり推進協議会関係団体等へ送付し、時間単位年休及び年休の計画的付与制度の導入など企業における年休を取得しやすい環境整備を促している。(通年)

行政運営方針

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(2) 多様な人材の活躍に対する支援

ウ 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の確保



パート・有期労働法キャラクター「パゆちゃん」

エ 総合的なハラスメント防止対策の推進、働く環境改善等支援



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

令和6年度の取組

(ア) 監督署と連携し、監督署から提供された情報に基づき雇用環境・均等室及び需給調整事業室において調査指導を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には是正指導を行った。

監督署との連携による報告徴収実施件数

令和6年度目標	実施件数		進捗率
230件	193件	令和7年1月末現在	83.9%

(イ) 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、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行った。

福島働き方改革推進支援センター支援実施件数(1月末まで)

相談実施件数	コンサルティング支援件数	セミナー開催件数
648件(620件)	371件(360件)	56件(40件)

※()内は年間目標件数

(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指導を実施すること等により法の履行確保を図っている。また、事業主に対して、ウェブサイト「あかるい職場応援団」等の各種ツールを活用した研修等の実施を促すことにより、職場環境改善等の支援を行った。

参考	令和5年度相談件数		
いじめ・嫌がらせ	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、育休等ハラスメント
1,256件	1,081件	110件	130件

行政運営方針

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(2) 多様な人材の活躍に対する支援

エ 総合的なハラスメント防止対策の推進、働く環境改善等支援



令和6年度の取組

(前頁から続く)

(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、新規学卒求人受理説明会や均等各法の報告徴収(報告の請求)として実施する企業指導の機会等を捉えて、事業主に、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図っている。

また、学生等に対しては、5月と12月に大学等を通じて相談先等を記載したリーフレットを配布し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により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ることとしている。

(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、7月に福島働き方改革推進支援センターと共催でオンラインセミナーを実施した。また、例年12月に実施している「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行っている。

魅力ある職場づくり推進セミナー(オンライン)開催状況

7/12、17、22	計224事業所	ハラスメント防止対策、事例紹介
ハラスメント関係セミナー講師派遣状況		
開催日	セミナー名	参加者数
11月7日	労働法講義(福島大学)	50
11月13日	公正採用選考管理者研修	107
11月19日	労働者派遣事業の適正な運営のためのセミナー	51
11月19日	職業紹介事業の適正な運営のためのセミナー	97
12月13日	女性活躍推進企業認証制度に係る要件講座	15
12月5日	公正採用選考管理者研修	30
12月10日	労働者派遣事業適性運営協力員会議	10
12月12日	三井住友海上火災保険共催セミナー (働き方改革推進支援センター)	55

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(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

ア 民間企業における女性活躍促進のための支援



(ア) 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の差異に係る情報公表については、公表先の1つである「女性の活躍推進企業データベース」において情報公表を行っている企業数は、146社(12月末現在)となっており、今後も報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図っていく。

また、企業において、雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すため、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図っている。



(イ) 「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っている。認定を受けた企業については、認定通知書交付式を局全体の行事として開催し、報道機関に対する広報活動、労働局HPへの掲載やメールマガジンの配信などにより周知を行っている。

また、認定企業については、ハローワークの主催する就職面接会や企業説明会の場で認定マークを資料に表記することにより、学生・求職者への周知を図る取組を行った。

えるぼし認定企業数

25社

令和7年1月末現在

行政運営方針

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(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

ア 民間企業における女性活躍促進のための支援



「えるぼし認定企業」認定通知書交付式



令和6年度の取組

(前項から続く)

○ えるぼし認定企業一覧		令和7年1月末現在			
	企業名	所在地	業種	認定年月日	認定段階
1	社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	医療・福祉	平成28年6月1日	3
2	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成28年9月1日	2
3	株式会社福島銀行	福島市	金融業、保険業	平成28年9月7日	2
4	株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	平成29年3月1日	3
5	社会福祉法人福島県社会福祉事業団	西郷村	医療・福祉	平成30年1月9日	3
6	株式会社 ベストコ (旧 株式会社GlobalAssist)	郡山市	教育、学習支援業	令和2年3月10日	3
7	公益財団法人磐城済世会	いわき市	医療・福祉	令和2年3月30日	3
8	公益財団法人湯浅報恩会	郡山市	医療・福祉	令和2年5月21日	3
9	社会福祉法人すこやか福祉会	福島市	医療・福祉	令和2年5月21日	3
10	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療・福祉	令和2年11月4日	3
11	公益財団法人金森和心会	郡山市	医療・福祉	令和3年4月6日	3
12	社会福祉法人信達福祉会	伊達市	医療・福祉	令和3年4月6日	3
13	社会福祉法人南町保育会	会津若松市	医療・福祉	令和5年2月9日	3
14	福島サンケン株式会社	二本松市	製造業	令和5年6月9日	3
15	会津オリンパス株式会社	会津若松市	製造業	令和5年8月23日	3
16	社会福祉法人福島福祉施設協会	福島市	社会福祉事業	令和5年8月29日	3
17	福島キヤノン株式会社	福島市	製造業	令和6年2月19日	3
18	ファアリア社会保険労務士法人	福島市	学術研究、専門・技術サービス業	令和6年2月19日	2
19	社会保険労務士法人ニア・コンサルティング	福島市	学術研究、専門・技術サービス業	令和6年4月23日	2
20	株式会社キスキ	福島市	建設業	令和6年5月9日	3
21	東北ネチ製造株式会社	いわき市	製造業	令和6年7月18日	2
22	行政書士法人近藤事務所	福島市	学術研究、専門・技術サービス業	令和6年9月24日	2
23	株式会社福島インフォメーションリサーチ&マネジメント	いわき市	情報サービス業	令和6年10月9日	3
24	株式会社ヨシハラ	本宮市	製造業	令和6年12月10日	3
25	イービーエム株式会社	福島市	製造業	令和6年12月10日	2

行政運営方針

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(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

イ 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の拡充



令和6年度の取組

(ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和7年4月1日より順次施行される改正育児・介護休業法について、オンラインセミナーの開催や労働局HP、メールマガジン、関係団体広報誌等の周知ツールを最大限活用するとともに、報告徴収として実施する企業指導等の際に周知を実施した。また、300人規模企業に対して集中的な周知に取り組んだ。

魅力ある職場づくり推進セミナー(オンライン)開催

開催日	参加事業所数
10/11、16、21	247事業所

改正育児・介護休業法周知セミナー講師派遣

11月19日	労働者派遣事業の適正な運営のためのセミナー	51名参加
11月19日	職業紹介事業の適正な運営のためのセミナー	97名参加
12月10日	労働者派遣事業適性運給協力員会議	10名参加

(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支援

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」等の男性の育児に資する制度について、上記セミナーや企業指導の機会を捉えて周知を行った。

また、代替要員の新規雇用を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進するため、福島県などを訪問し、関係団体や傘下企業への周知を依頼した。

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(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

イ 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の拡充



令和7年
4月1日から
新たな10年がスタート！
次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます。

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるために、定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年6月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

(ウ)仕事と介護の両立ができる職場環境整備

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改正育児・介護休業法の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、上記セミナーや企業指導の機会等を捉えて周知を行った。

(エ)次世代育成支援対策の推進

「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った。

プラチナくるみん認定企業数

8社

令和7年1月末現在

くるみん認定企業数

63社

令和7年1月末現在

○ プラチナくるみん認定企業一覧

令和7年1月末現在

	企業名	所在地	業種	認定年度
1	日本テキサス・インスツルメンツ・セミコンダクター株式会社	会津若松市	製造業	H28
2	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	H29
3	株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	R1
4	ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業、小売業	R2
5	福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業	R3
6	福島キヤノン株式会社	福島市	製造業	R5
7	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療、福祉	R5
8	株式会社デンソー福島	田村市	製造業	R6



労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な 人材の活躍推進

(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

イ 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の拡充



「プラチナくるみん認定企業」認定通知書交付式



「くるみん認定企業」認定通知書交付式

(前頁から続く)

○ くるみん認定企業一覧

令和7年1月末現在

企業名	所在地	企業名	所在地
1 株式会社郡山測量設計社	郡山市	33 社会福祉法人笑風会	郡山市
2 株式会社沖データシステムズ	福島市	34 ダイハツ福島株式会社	郡山市
3 株式会社東邦銀行	福島市	35 一般財団法人脳神経疾患研究所	郡山市
4 藤田建設工業株式会社	棚倉町	36 福島トヨベツ株式会社	郡山市
5 株式会社ニラク	郡山市	37 東芝プレジジョン株式会社	福島市
6 福島キヤノン株式会社	福島市	38 ニダック精密株式会社	相馬市
7 田中建設株式会社	双葉町	39 社会福祉法人育成会	いわき市
8 医療法人社団三成会	須賀川市	40 社会福祉法人郡山福祉会	郡山市
9 社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	41 社会福祉法人多宝会	福島市
10 株式会社小野中村	相馬市	42 いわき信用組合	いわき市
11 公益財団法人磐城済世会	いわき市	43 福島民友新聞株式会社	福島市
12 日本テキサス・インスツルメンツ・セミ コンダクター株式会社	会津若松市	44 株式会社館岩工務所	南会津町
13 社会福祉法人いわき福音協会	いわき市	45 ネットトヨタノヴェルふくしま株式会社	郡山市
14 医療法人辰星会	二本松市	46 株式会社エフコム	郡山市
15 株式会社ヨシハラ	本宮市	47 社会福祉法人天心会	喜多方市
16 若松ガス株式会社	会津若松市	48 陸奥テックコンサルタント株式会社	郡山市
17 北関東空調工業株式会社	いわき市	49 会津オリンパス株式会社	会津若松市
18 株式会社ニノテック	郡山市	50 株式会社アセラ	猪苗代町
19 株式会社ハニーズホールディングス	いわき市	51 株式会社デンソー福島	田村市
20 一般財団法人太田総合病院	郡山市	52 株式会社野地組	二本松市
21 アルパインマニュファクチャリング株式 会社	いわき市	53 株式会社福島中央テレビ	郡山市
22 社団医療法人養生会かしま病院	いわき市	54 佐藤工業株式会社	福島市
23 一般財団法人大原記念財団	福島市	55 株式会社薬樹	会津若松市
24 株式会社ヨークベニマル	郡山市	56 福浜大一建設株式会社	いわき市
25 社会福祉法人南町保育会(R5年プラス認 定)	会津若松市	57 あぶくま信用金庫	南相馬市
26 医療法人平心会	須賀川市	58 福島サンケン株式会社	二本松市
27 日本精測株式会社	会津若松市	59 ひまわり信用金庫	いわき市
28 株式会社二嘉組	郡山市	60 学校法人白梅	会津若松市
29 アルパイン技研株式会社	いわき市	61 東信建設工業株式会社	猪苗代町
30 株式会社メディカ	郡山市	62 株式会社小野工業所	福島市
31 社会福祉法人心愛会	郡山市	63 南双サービス株式会社	広野町
32 福島信用金庫	福島市		



労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

- (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
ウ 不妊治療と仕事との両立

(ア)次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針において、行動計画の内容として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置」が取組の1つとして示されていることから、事業主に周知するとともに、同措置を行動計画に盛り込むよう働きかけを行っている。

また、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、一般事業主行動計画策定届の提出時や企業指導の機会において、説明・申請勧奨を実施している。

くるみんプラス認定企業数

2社 令和7年1月末現在

○ くるみんプラス認定企業一覧

	企業名	所在地	業種	認定年度
1	社会福祉法人南町保育会	会津若松市	医療、福祉	R5
2	株式会社キスキ	福島市	建設業	R6



(イ)「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」等を活用し、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っている。

仕事と両立できない人は4人に1人以上

不妊治療をしたことがある(または予定している)労働者の中で、「仕事と両立している(していた)」とした人の割合は55.3%となっています。一方、「仕事との両立ができなかった(できない)」とした人の割合は、26.1%を占め、4人に1人以上となっています。

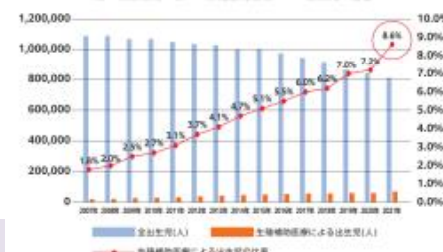
図3 仕事と不妊治療の両立状況



約12人に1人

2021年には69,797人が生殖補助医療により誕生しており、これは出生数(911,522人)の8.6%に当たり、約11.6人に1人の割合になります。

図1 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合



労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(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

エ 子育てをする女性等に対する雇用対策の推進



(ア) マザーズコーナーでの取組

ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山に設置されているマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備するとともに、仕事と子育てを両立しやすい求人の確保や専門相談員による相談・情報提供を推進し、支援の充実を図っている。

	新規求職者数	就職者数
令和6年4月～12月	2,000人	680人
令和5年4月～12月	1,981人	710人

(イ) マザーズコーナーにおける求職者担当者制の実施

子育てしながら早期の就職を希望する者等を重点支援対象者として、求職者担当者制による各種就職支援を行っている。

	① 担当者制支援による重点支援対象者数	② ①のうち就職者数	③ 就職率 (②/①)
令和6年4月～12月	670人	634人	94.6%
令和5年4月～12月	691人	666人	96.4%

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(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

エ 子育てをする女性等に対する雇用対策の推進

(前頁から続く)

(ウ) 就職支援セミナーの実施

	開催回数	参加者
ハローワーク福島	13回	53人
ハローワークいわき	5回	27人
ハローワーク会津若松	10回	26人
ハローワーク郡山	7回	61人

令和7年1月末現在

(エ) アウトリーチ型支援の強化、サービスのオンライン化の推進

潜在的求職者や来所困難な求職者への支援のため、関係機関等への訪問による支援や企業説明会等を実施するとともに、オンライン職業相談やオンラインセミナーによる来所によらない支援を推進している。

(オ) 就職支援協議会の開催

福島労働局子育て女性等の就職支援協議会及び地域子育て女性等の就職支援協議会を開催し、自治体等関係機関と情報共有・意見交換等を行った。

a 福島労働局子育て女性等の就職支援協議会

令和6年6月7日(金)

b 地域子育て女性等の就職支援協議会

ハローワーク福島	令和6年7月29日(月)
ハローワークいわき	令和6年7月23日(火)
ハローワーク会津若松	令和6年6月25日(火)
ハローワーク郡山	令和6年7月11日(木)

行政運営方針

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(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

ア 正社員転換・待遇改善実現に向けた取組

令和6年度の取組

(ア) 正社員求人の確保等と就職支援

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善実現に向けて、正社員に重点を置いた求人開拓及び非正規雇用求人の正社員求人への転換働きかけ等による正社員求人の確保等、正社員就職等の実現に向けた取組を推進している。

令和6年度目標	ハローワークによる 正社員就職・正社員転換数	ハローワークにおける 正社員求人数
	12,483人以上	82,028人以上

a 正社員就職件数(令和7年1月末現在)

正社員求人に応募するメリットの説明、求職者担当者制や応募書類の作成指導等のきめ細やかな就職支援等により、9,407人(前年同期9,966人)が就職している。

b キャリアアップ助成金の活用による正社員転換数(令和7年1月末現在)

キャリアアップ助成金を活用して、有期契約から正規雇用等に転換した労働者は340人(前年同期299人)となっている。

目標進捗率(a+b)		
78.1%	9,747/12,483人	令和7年1月末現在

c 正社員求人数(令和7年1月末現在)

正社員に重点を置いた求人開拓及び雇用管理改善の働きかけ等により、65,118人分(前年同期68,806人)の正社員求人を受理している。

目標進捗率(c)		
79.4%	65,118/82,028人	令和7年1月末現在

参考	ハローワークによる 正社員就職・正社員転換数	ハローワークにおける 正社員求人数
令和5年度目標	12,830人以上	85,432人以上
令和5年度実績	12,483人	82,028人

1. 行政運営方針

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

- (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
イ 若者の就職支援と職場定着に向けた取組



ユースエール認定企業のPR冊子



令和6年度の取組

(ア) ユースエール認定企業の普及拡大と周知・広報等

a ユースエール認定企業の普及拡大

- ・ 労働局及びハローワークにおいて、ユースエール認定勧奨のために事業所訪問を17件実施した(1月末現在)。
- ・ 5月に開催した新規学卒者求人受理説明会(県内8ヶ所 計1,173社参加)やハローワーク窓口での求人受理時の機会などを捉えて認定勧奨を行っている。

b ユースエール認定企業の周知・広報等

- ・ ユースエール認定企業のPR冊子を作成し、就職を希望する県内高校生に配布するなど、地元企業への就職に向け、魅力ある企業として周知を行っている。
- ・ 8月7日に開催した「ふくしま就職面接会 & 企業説明会」において、ユースエール認定企業のブースをアピールし、参加者(77名)に対して周知・広報を行った。
- ・ ユースエール認定通知書交付式や5年継続式典を定期的に行い、地元新聞社の取材を通し、県内に広く周知を行った。

c 認定状況

認定企業数	
68社	令和7年1月末現在

年度別認定企業数	
平成27年度	1社
平成28年度	4社
平成29年度	8社
平成30年度	10社
令和元年度	6社
令和2年度	4社
令和3年度	4社
令和4年度	5社
令和5年度	15社
令和6年度(※)	11社

令和7年1月末現在

I. 行政運営方針

労働行政の最重点施策

2 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍推進

(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

イ 若者の就職支援と職場定着に向けた取組

令和6年度の取組

(前項から続く)



就職面接会ではユースエール認定企業のブースをアピール



R6.6.21ユースエール認定企業5年継続式典

(イ) 労働関係法令違反を繰り返す求人者からの求人不受理の取組

労働基準監督署とも連携し、一定の労働関係法令違反にある求人者からの求人については不受理とすることにより、新卒採用時のトラブル防止を図っている。

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

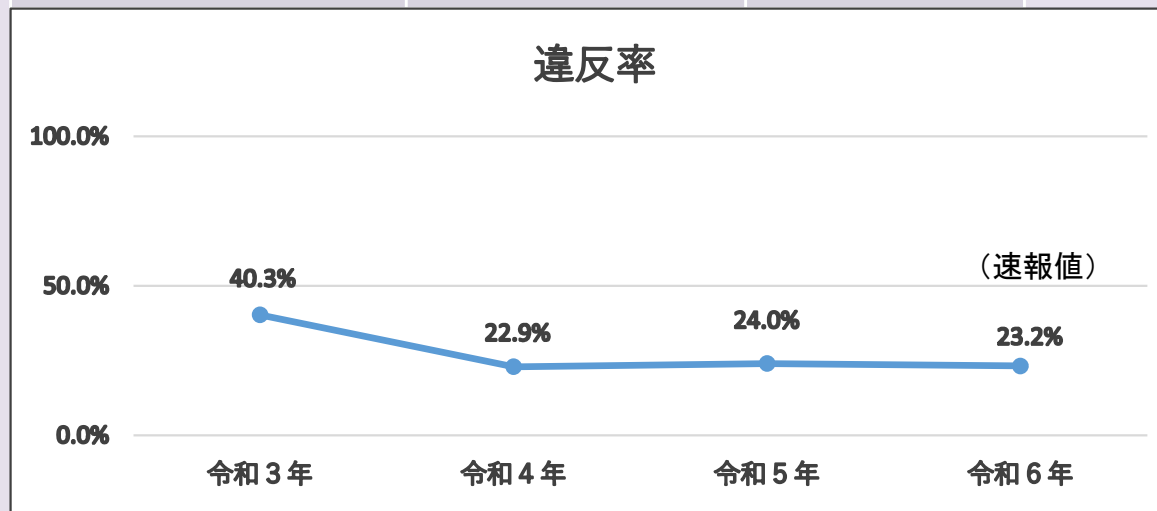
(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

ア 原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

(ア) 監督指導の実施により、原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等の推進を図っている。

・ 原発での廃炉作業に係る監督指導の実施状況(1～12月)

監督指導の実施件数	うち違反件数	違反率
319件	74件	23.2%



(イ) 放射線管理計画の届出等に基づく指導

提出された放射線管理計画及び放射線作業届の内容を審査し、被ばく低減対策や安全対策について指導している。

令和6年度 放射線管理計画受理件数	
7件	令和7年1月末現在
令和6年度 放射線作業届受理件数	
322件	令和7年1月末現在

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

ア 原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等の推進



廃炉作業現場における安全パトロール

(ウ) 関係機関等との連携

関係機関との連携により、以下のとおり、原発での廃炉作業に従事する労働者の健康・安全対策等の推進を図った。

- a 東京電力及び元請事業者に文書を発出し、熱中症予防対策の徹底を要請した。(5月)
- b 廃炉作業現場に対して福島労働局長による安全パトロールを実施し、墜落・転落災害及び建設機械・動力運搬機械による挟まれ・巻き込まれ災害に対する防止対策のほか、熱中症予防対策の実施状況などを重点に指導した。(6月)
- c 「福島県原子力発電所の廃炉に関する安全監視協議会労働者安全衛生対策部会」に出席した。(6月、10月)
- d 廃炉作業現場に対して福島県危機管理部原子力安全対策課との合同パトロールを実施した。(1月)
- e 原子力施設を管轄する富岡労働基準監督署と福島第一原子力規制事務所との連携体制を整えるため、両者による打ち合わせを実施した。(4月)



キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと	
1. 熱中症の認識と予防	2. 熱中症の発生時の対応
3. 熱中症の発生時の対応	4. 熱中症の発生時の対応
5. 熱中症の発生時の対応	6. 熱中症の発生時の対応
7. 熱中症の発生時の対応	8. 熱中症の発生時の対応
9. 熱中症の発生時の対応	10. 熱中症の発生時の対応
11. 熱中症の発生時の対応	12. 熱中症の発生時の対応
13. 熱中症の発生時の対応	14. 熱中症の発生時の対応
15. 熱中症の発生時の対応	16. 熱中症の発生時の対応
17. 熱中症の発生時の対応	18. 熱中症の発生時の対応
19. 熱中症の発生時の対応	20. 熱中症の発生時の対応
21. 熱中症の発生時の対応	22. 熱中症の発生時の対応
23. 熱中症の発生時の対応	24. 熱中症の発生時の対応
25. 熱中症の発生時の対応	26. 熱中症の発生時の対応
27. 熱中症の発生時の対応	28. 熱中症の発生時の対応
29. 熱中症の発生時の対応	30. 熱中症の発生時の対応
31. 熱中症の発生時の対応	32. 熱中症の発生時の対応
33. 熱中症の発生時の対応	34. 熱中症の発生時の対応
35. 熱中症の発生時の対応	36. 熱中症の発生時の対応
37. 熱中症の発生時の対応	38. 熱中症の発生時の対応
39. 熱中症の発生時の対応	40. 熱中症の発生時の対応
41. 熱中症の発生時の対応	42. 熱中症の発生時の対応
43. 熱中症の発生時の対応	44. 熱中症の発生時の対応
45. 熱中症の発生時の対応	46. 熱中症の発生時の対応
47. 熱中症の発生時の対応	48. 熱中症の発生時の対応
49. 熱中症の発生時の対応	50. 熱中症の発生時の対応
51. 熱中症の発生時の対応	52. 熱中症の発生時の対応
53. 熱中症の発生時の対応	54. 熱中症の発生時の対応
55. 熱中症の発生時の対応	56. 熱中症の発生時の対応
57. 熱中症の発生時の対応	58. 熱中症の発生時の対応
59. 熱中症の発生時の対応	60. 熱中症の発生時の対応
61. 熱中症の発生時の対応	62. 熱中症の発生時の対応
63. 熱中症の発生時の対応	64. 熱中症の発生時の対応
65. 熱中症の発生時の対応	66. 熱中症の発生時の対応
67. 熱中症の発生時の対応	68. 熱中症の発生時の対応
69. 熱中症の発生時の対応	70. 熱中症の発生時の対応
71. 熱中症の発生時の対応	72. 熱中症の発生時の対応
73. 熱中症の発生時の対応	74. 熱中症の発生時の対応
75. 熱中症の発生時の対応	76. 熱中症の発生時の対応
77. 熱中症の発生時の対応	78. 熱中症の発生時の対応
79. 熱中症の発生時の対応	80. 熱中症の発生時の対応
81. 熱中症の発生時の対応	82. 熱中症の発生時の対応
83. 熱中症の発生時の対応	84. 熱中症の発生時の対応
85. 熱中症の発生時の対応	86. 熱中症の発生時の対応
87. 熱中症の発生時の対応	88. 熱中症の発生時の対応
89. 熱中症の発生時の対応	90. 熱中症の発生時の対応
91. 熱中症の発生時の対応	92. 熱中症の発生時の対応
93. 熱中症の発生時の対応	94. 熱中症の発生時の対応
95. 熱中症の発生時の対応	96. 熱中症の発生時の対応
97. 熱中症の発生時の対応	98. 熱中症の発生時の対応
99. 熱中症の発生時の対応	100. 熱中症の発生時の対応

行政運営方針

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

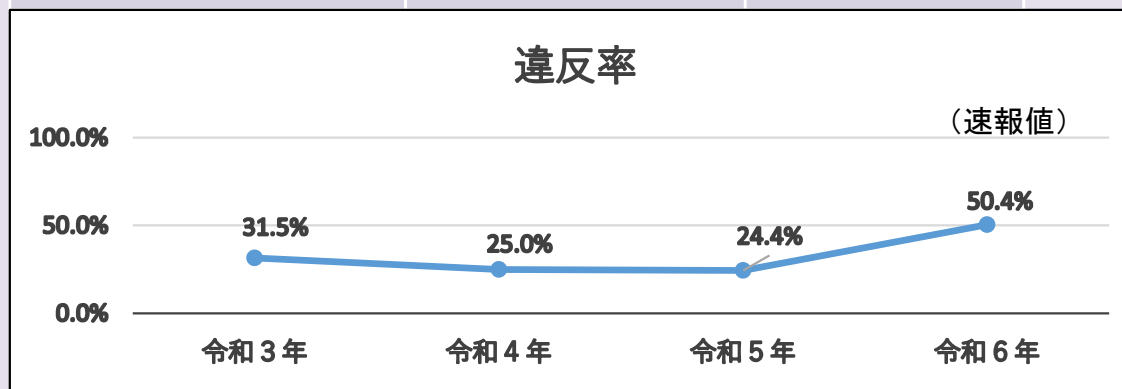
イ 除染等業務、汚染土壌等の搬入・搬出業務等に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

令和6年度の取組

(ア) 監督指導の実施により、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・安全対策等の推進を図っている。

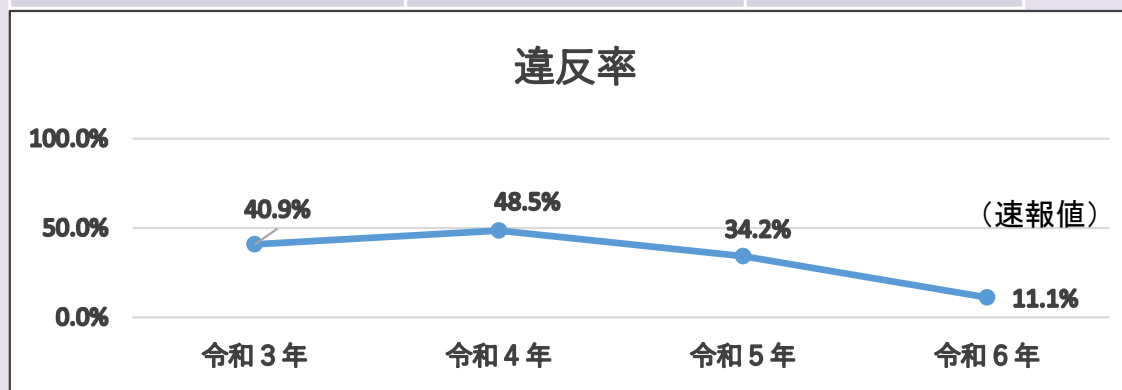
a 除染等業務に係る監督指導の実施状況(1～12月)

監督指導の実施件数	うち違反件数	違反率
125件	63件	50.4%



b 汚染土壌等の搬入・搬出業務等に係る監督指導の実施状況(1～12月)

監督指導の実施件数	うち違反件数	違反率
18件	2件	11.1%



労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

イ 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・安全対策等の推進

(イ) 除染等の業務等に係る作業届に基づく指導

提出された除染等の業務等に係る作業届の内容を審査し、被ばく低減対策や安全対策について指導した。

令和6年度 作業届受理件数

48件

令和6年9月末現在

(ウ) 関係機関との連携

関係機関との連携により、以下のとおり、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・安全対策等の推進を図った。

- a 県内の発注機関、災害防止団体等に文書を発出し、熱中症防止対策の徹底を要請した。(5月)
- b 例年にない暑さが続き、熱中症リスクが高止まりとなることが懸念されたため、県内の発注機関、災害防止団体等に再度文書を発出し、熱中症防止対策の徹底を要請した。(8月)



- c 県内工事関係者連絡会議を開催し、公共工事の発注機関等に対し、労働災害防止対策について協力を要請した。(6月)
- d 環境省福島地方環境事務所作業適正化・安全対策協議会主催の「総会」、「優良受注者表彰式並びに第1回講話会」、「第2回講話会」において、福島地方環境事務所発注工事の元請事業者に対し、労働災害防止について取組の強化を要請した。(7月、9月、11月)

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

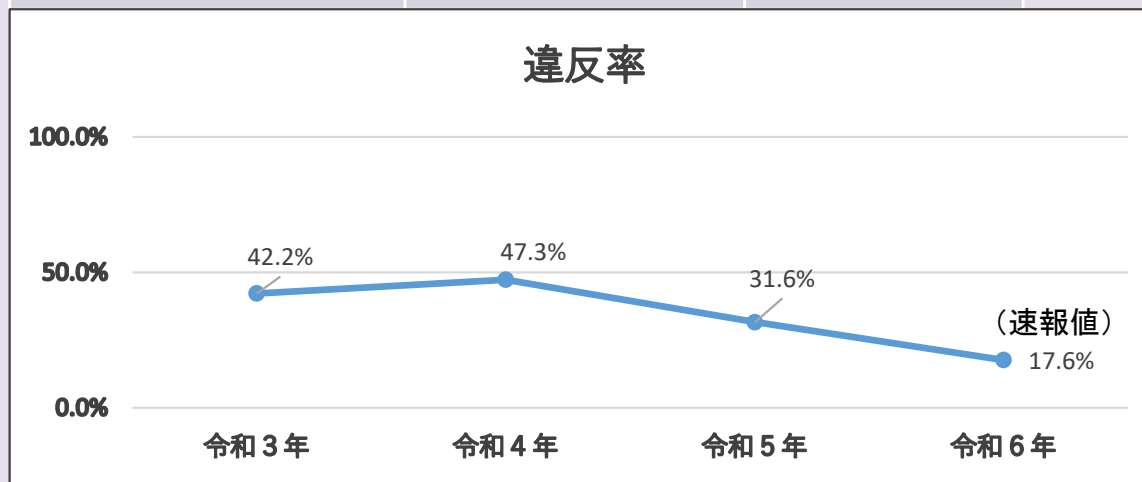
(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

ウ 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・安全対策等の推進

(ア) 監督指導の実施により、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・安全対策等の推進を図っている。

- ・ 中間貯蔵施設等における事故由来廃棄物等の処分業務に係る監督指導の実施状況(1～12月)

監督指導の実施件数	うち違反件数	違反率
34件	6件	17.6%



(イ) 事故由来廃棄物等処分業務に係る作業届に基づく指導

提出された事故由来廃棄物等の処分の業務に係る作業届の内容を審査し、被ばく低減対策や安全対策について指導している。

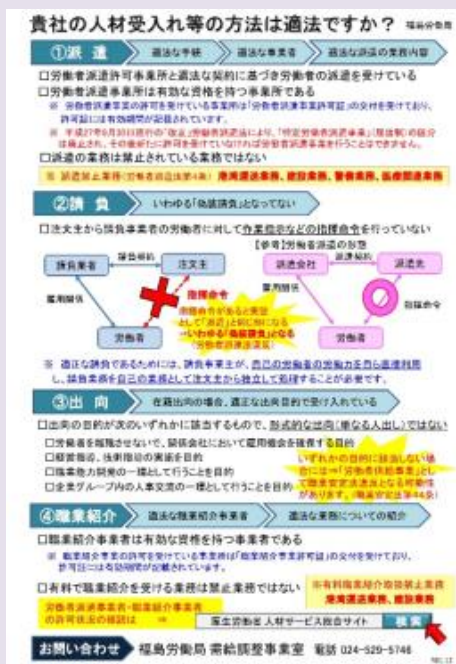
令和6年度 作業届受理件数	
19件	令和7年1月末現在

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(1) 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

エ 偽装請負・違法派遣対策の推進



(ア) 関係機関との連携による周知・啓発

以下の各種会議において、参加予定事業主等へ主催者を通じて適正な請負業務の確保に関する資料を配付することや、偽装請負等違法派遣の防止について説明を行うなど周知啓発を強化し、法令遵守についての理解の促進を図った。

会議名	主催者	参加者	周知方法
労働条件に関する法令遵守講習会	東京電力HD	原発関係事業者	5月開催時に資料配付
東京電力安全衛生推進協議会	東京電力HD	元請事業者	5月開催時に資料配付
環境省福島地方環境事務所発注復旧・復興工事等暴力団排除対策協議会総会	環境省	県警・元請事業者	7月開催時に講話を実施

(イ) 廃炉作業等に従事する派遣元事業主に対する指導監督

労働者派遣事業者に対する定期指導において、廃炉作業等に従事する派遣元事業主を重点的に選定し、偽装請負・違法派遣の防止のための指導監督を実施している。

なお、廃炉作業や除染現場での偽装請負・違法派遣の相談等については、迅速な調査・指導監督を実施することとしている。

指導監督の実績(1月末)

26件

相談件数(1月末)

0件

行政運営方針

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

ア 避難県民の帰還のための就職支援の推進



令和6年度の取組

(ア) 福島県との連携による支援

福島県と雇用対策を効果的かつ一体的に実施し、震災からの本格復興の推進と県民の暮らしの向上に取り組んだ。

開催月	名称
令和6年4月	第1回 福島県雇用対策協定運営協議会
令和7年1月	第2回 福島県雇用対策協定運営協議会

(イ) 市町村と連携した帰還希望避難者に対する就労支援

避難者が帰還を希望する場合の就職等を支援する「福島雇用促進支援事業」について、関係市町村からの人材確保・育成ニーズを踏まえ、以下の事業を実施している。

- a 雇用確保セミナー、各種資格講習等を行う「企業向け雇用確保に係る事業」
 - ・ 雇用確保セミナー

	事業所数	参加者数
令和6年4月～1月	120社	145人
令和5年4月～1月	112社	141人

- b 職業相談、各種技能講習を行う「求職者向け就職促進に係る事業」
 - ・ 避難者等職業相談事業

	参加者数
令和6年4月～1月	1,658人
令和5年4月～1月	1,529人

行政運営方針

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

ア 避難県民の帰還のための就職支援の推進



令和6年度の取組

(前項から続く)

・ 企業見学会事業

	事業所数	参加者数
令和6年4月～1月	140社	315人
令和5年4月～1月	72社	166人

・ 職場体験実習事業

	事業所数	参加者数
令和6年4月～1月	14社	19人
令和5年4月～1月	9社	10人

・ 合同就職面接会

開催日	開催場所	事業所数	参加者数
4月26日	南相馬	6社	30人
5月24日	いわき	22社	99人
6月20日	南相馬	26社	71人
7月12日	富岡	22社	37人
8月2日	浪江	26社	45人
9月27日	大熊	12社	39人
10月25日	楢葉	24社	39人
11月7日	双葉	13社	29人
12月6日	浪江	28社	60人
12月13日	田村	12社	70人

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

ア 避難県民の帰還のための就職支援の推進



(前項から続く)

d 企業説明会等

福島県内外に居住する被災者等を主な対象としながら、「福島での仕事を探している」、「福島への移住を考えている」求職者に対して、対面形式又はオンライン（Zoom）形式で企業説明会等を開催した。なお、第2回は令和7年1月15日に開催した。

対面形式では「企業説明会」及び福島12市町村移住支援センター・自治体による補助金等の支援制度を説明する「移住説明会」、オンライン形式では「移住説明会」に加え、福島労働局による「お仕事相談ルーム」、福島広域雇用促進支援協議会による「就職準備支援ルーム」を設置し、情報提供、相談等を積極的に行い、帰還・就職の促進を図った。

ふくしまで働こう@企業説明会

第1回	令和6年9月11日(水) 13:30～16:45	移住説明会	オンライン形式
	令和6年9月12日(木) 13:00～15:30	企業説明会 移住説明会	対面形式
第2回	令和7年1月15日(水) 13:00～15:30	企業説明会 移住説明会	対面形式

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

ア 避難県民の帰還のための就職支援の推進

(前項から続く)

(ウ) 避難者及び帰還者に対するハローワークにおける就職支援

a ハローワーク富岡及び浪江町地域職業相談室において、避難者及び帰還者に向けた就職支援を行っている。

令和6年度 業務取扱状況

	新規求職 申込件数	相談件数	紹介件数	就職件数
ハローワーク 富 岡	669(661)	2,323(2,162)	492(491)	183(182)
浪江町地域 職業相談室	112(85)	485(257)	140(93)	54(38)

※令和6年12月末現在
()は前年同期数

b 求職者の状況に応じたきめ細やかな就職支援を行うとともに、ハローワーク富岡に配置された就職支援コーディネーター(福島雇用創出総合支援分)が、進出企業等に対して人材確保に向けた各種支援を行っている。

c 宮城、山形、新潟、埼玉、東京及び大阪労働局内の6所に設置された「福島就職支援コーナー」において、帰還希望者に対し帰還のための就職支援を行っている。

(エ) 避難全世帯への地元情報の発信

a 広報誌「ふくしまで働く」の発行を通じて、県内外の避難者全世帯に対して、福島県の雇用情勢や就労支援事業等の情報を発信し、県内への帰還及び就職の支援を行っている。(年3回発行 夏号:7月 秋号:11月 春号:2月 50,000部 発行)



労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

ア 避難県民の帰還のための就職支援の推進

(前項から続く)

b 宮城、山形、新潟、埼玉、東京及び大阪労働局内の6所に設置された「福島就職支援コーナー」、県内のハローワーク及び移住支援センター等に、「被災12市町村の動き」を送付し、避難者等に情報提供を行っている。(毎月)



(オ)関係機関との情報共有による就職支援

福島県、福島相双復興推進機構(官民合同チーム)、福島イノベーション・コースト構想推進機構、福島国際研究教育機構((F-REI)、復興庁等と毎月行われる福島復興再生総局情報交換会議において、各種情報の共有、意見交換等を行い、その情報を帰還者及び移住者への就職支援に活用している。

労働行政の最重点施策

3 東日本大震災からの復興支援

(2) 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

イ 浜通り地域への移住者・定住者の就職支援の推進



前項3の(2)のアに記載している取組みのほか、以下の取組みを実施した。

(ア) 被災12市町村等の関係機関及び進出企業等への訪問

ハローワーク富岡に配置した就職支援コーディネーターが訪問し、関係機関が行う支援策や企業情報等を収集した。下記(イ)の定例オンラインミーティング、県内各ハローワーク並びに福島就職支援コーナーにおいて共有し就職支援に活用している。

(イ) ハローワーク相双及びハローワーク富岡との定例オンラインミーティングの実施

毎月オンラインミーティングをハローワーク相双とハローワーク富岡と実施し、各管内の求職・就職に係る情報や関係機関が行う支援策、企業情報等を共有し就職支援に活用している。

(ウ) 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の実施(福島雇用促進支援事業)

新規高等学校卒業予定者等向けに被災12市町村の進出企業等の業務内容、職場環境の理解促進を図るため、LINEの独自サイトにより情報提供を行っている。

(エ) SNS等を活用した情報発信

- a 福島労働局職業安定部公式X(旧Twitter)及びハローワーク相双公式LINEにより各種イベント情報及び就職関連情報を発信し周知を行っている。
- b 福島労働局ホームページの特設サイトにおいて復興に関する各種情報を発信し周知を行っている。

(オ) 被災12市町村への移住希望者に対する支援(福島雇用促進支援事業)

実際に移住・就職した方の体験をまとめた「FUKURAS(ふくらす)」を7月に作成した。全国のハローワークへ送付及び福島広域雇用促進支援協議会のホームページに掲載し、避難者の帰還や移住の促進を図っている。

行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

(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

(ア) 県内監督署において、管内の実情を踏まえた監督指導や集団指導を実施し、労働基準関係法令や基本的労働条件の遵守徹底及び労務管理体制の確立及び定着を図っている。

集団指導の実施件数		監督指導の実施件数	
88件	令和6年12月末現在	888件	令和6年12月末現在

(イ) 解雇、賃金不払等に関する労働者からの申告については、366件受理し、監督指導等の実施により対応している。(12月末現在)

イ 裁量労働制の適正な運用

(ア) 専門業務型裁量労働制に関する協定届及び企画業務型裁量労働制に関する決議届等が届け出られた場合は、届等の適正化について窓口指導を行っている。

(イ) 裁量労働制に関する届等から問題が認められる事業場、労働者等からの情報により裁量労働制の不適正な運用が行われていると考えられる事業場に対しては、監督指導を実施するとともに、それ以外の監督指導においても、裁量労働制の導入状況を確認し、問題が認められた場合は所要の措置を講じている。

裁量労働制に関する届出件数	
24件	令和6年12月末現在

ウ 未払賃金立替払の適切・迅速な実施

・ 事業活動停止等により、賃金支払を受けることができなくなった労働者に対し、監督署において、雇用契約先事業場の未払賃金立替払制度適用の認定、未払賃金額の確認業務を適切・迅速に行うことにより、救済を行っている。

申請名	申請件数	認定件数	
認定申請	23件	うち18件	令和6年12月末現在
確認申請	179件	うち141件	令和6年12月末現在

行政運営方針

労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

- (1) 労働条件の確保・改善対策の推進
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



令和6年度の取組

(前項から続く)

(ア)労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことを踏まえ、集団指導等においてパンフレット等を活用して改正内容について周知を行っている。

(イ)監督指導を行った際に、労働条件明示事項に関する法違反が認められた場合には、パンフレット等を活用して改正内容を周知の上、所要の措置を講じている。

(ア)各労働基準協会が主催する「安全週間準備説明会」などの各種会議・説明会において、事業者が安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行っている。

(イ)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推進するため、「安全衛生優良企業公表制度」、「SAFEコンソーシアム」、「健康経営優良法人認定制度」等について周知啓発を図った。

参考	福島県内の労働災害発生状況		
コロナ含む	令和6年12月末	令和5年12月末	増減
死亡者数	11	21	-10(47.6%減少)
死傷者数	2,456	2,711	-255(9.4%減少)
コロナ除く	令和6年12月末	令和5年12月末	増減
死亡者数	11	21	-10(47.6%減少)
死傷者数	2,015	2,039	-24(1.2%減少)

※ 令和6年の数値は令和7年1月末現在での速報値である。

行政運営方針

労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

(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

イ 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



福島県小売業SAFE協議会



福島県介護施設SAFE協議会

ウ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

令和6年度の取組

(ア) 増加傾向にある行動災害を減少に転じさせるため、昨年度に引き続き、小売業及び介護施設に係るSAFE協議会を開催し、転倒及び腰痛等の行動災害を予防する上で効果的な対策とその周知方法等について協議を行った。(6月、10月)

(イ) 転倒災害を発生させた事業場に対し、「転倒災害の再発防止のための自主点検等報告書」の提出を求め、再発防止対策の取組状況を確認し、必要に応じて転倒災害防止に係る指導を実施している。

(ウ) 転倒災害が冬季に多発していることから、労働災害防止団体と連携して「福島冬季転倒災害防止運動(転ばないでね!)」を展開し、転倒災害防止対策の推進を図った。(11月から2月まで)



(ア) 高齢労働者が安心して安全に就労するための環境づくり等について定めた「エイジフレンドリーガイドライン」について、各種説明会等の機会を捉え、ガイドラインに基づく取組を指導するとともに、「エイジフレンドリー補助金」による支援についての周知を実施し、高齢者に係る労働災害防止対策の推進を図っている。

(イ) 外国人労働者を使用する事業主等に対し、外国人労働者が容易に理解できる安全衛生教育マニュアル等を活用して効果的に安全衛生教育を実施するよう指導している。

行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

(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

エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進



(ア) 表1aに関し、発注者、建設関係団体に文書を発出し、法令の改正内容を建設工事請負事業者や傘下会員等に周知するよう要請した。(4月)

(イ) 表1b、表1cに関し、関係団体に文書を発出し、法令の改正内容を傘下会員等に周知するよう要請した。(5月、6月)

表1 法令改正、ガイドラインの概要

	施行・策定 年月日	概 要
a	令和5年 4月1日施行	石綿、有機溶剤等の危険有害な作業を行う個人事業者等の保護措置を義務付けた。 (令和4年4月15日に公布) 
b	令和7年 4月1日施行	車両系建設機械等の接触の防止等、個人事業者等に対する危険防止のための退避や立入禁止等の措置について義務付けた。 (令和6年4月30日に公布) 
c	令和6年 5月28日策定	個人事業者等が健康に就業するために個人事業者、注文者が実施配慮すべき事項をまとめた「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を策定した。 

労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

- (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
 オ 業種別の労働災害防止対策の推進



労働局長によるパトロール



労働基準監督署によるパトロール

(共通) 熱中症予防防止対策

県内の発注機関、災害防止団体等に文書を発出し、熱中症防止対策の徹底を要請した。(5月) **(再掲)**

また、今年度は例年にない暑さが続き、熱中症リスクが高止まりとなることが懸念されたため、県内の発注機関、災害防止団体等に再度文書を発出し、熱中症防止対策の徹底を要請した。(8月)

(ア) 陸上貨物運送業

- a 陸上貨物運送事業労働災害防止協会福島県支部と連携し、荷台等からの墜落転落災害を発生させた事業者に対して、安全管理士による荷役労働災害防止対策コンサルティングを実施して、労働災害防止対策の推進を図った。
- b 改正労働安全衛生規則等(テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化等)について指導、周知を図った。

(イ) 建設業

- a 県内建設工事関係者連絡会議を開催し、公共工事の発注機関等に対し、労働災害防止対策について協力を要請した。(6月) **(再掲)**
- b 廃炉作業現場及び下水道工事現場に対して福島労働局長による安全パトロールを実施し、墜落・転落災害及び建設機械・動力運搬機械による挟まれ・巻き込まれ災害、転倒災害及び粉じん障害に対する防止対策のほか、熱中症予防対策の実施状況などを重点に指導した。(6月、12月)
 また、県内の労働基準監督署においても、全国安全週間(準備期間を含む)中に、災害防止団体と合同で建設現場パトロールを実施した。(6月、7月)
- c 建設業労働災害防止協会福島県支部が主催し、労働局及び県下労働基準監督署が後援する『福島県建設業ゼロ災宣言運動2024』を展開して、建設業における労働災害の縮減を図った。(6年7月～7年1月)
- d 県内建設工事関係者連絡会議のほか、各種の会議・説明会において、改正労働安全衛生規則等(一側足場の使用範囲の明確化等)について指導・周知を図った。

労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

(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

オ 業種別の労働災害防止対策の推進



(前項から続く)

(ウ) 製造業

- a 重篤な機械災害(特に挟まれ・巻き込まれ災害や切れ・こすれ災害)を発生させた事業場に対し、個別に指導を実施して、労働災害防止対策の推進を図った。
- b 県内の労働基準監督署において、全国安全週間(準備期間を含む)中に、災害防止団体と合同で安全パトロールを実施した。(6月、7月)

(エ) 林業

- a 4人の有識者にチェーンソー指導員を委嘱し、関係事業者及び関係労働者に対して、チェーンソーを取り扱う労働者の振動障害の防止に係る知識の普及を図っている。(年15回の指導を実施)
- b 県内の労働基準監督署において、森林管理署、県の農林事務所及び施工業者と合同で林業現場パトロールを実施して、林業労働災害の防止を図っている。(通年)
- c 福島県森林計画課に対して林業等に係る労働災害発生状況を定期的に提供し、林業労働災害の防止を図っている。(通年)
- d 林業・木材製造業労働災害防止協会福島支部と連携し、「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」等に基づく取組の促進について指導・周知を行っている。



行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の重点施策

- 労働基準担当部署の重点施策
- (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
- 労働者の健康確保対策の推進



(ア) 福島産業保健総合支援センターが実施するメンタルヘルス対策支援事業の利用を勧奨するなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の推進を図っている。

(イ) 令和6年度全国労働衛生週間実施要項に基づく以下の実施事項について周知をするとともに、県内の経済団体や災害防止団体等に要請文書を発出し、同実施事項の実施を会員事業場などに促すよう要請した。(8月)

実施事項

本週間(10月1日～7日)	事業者等による職場巡視など
準備期間(9月1日～30日)	日常の労働衛生活動の総点検など

(ウ) メンタルヘルス対策の取組に問題が認められる事業場等に対して、同対策の取組について個別に指導を行っている。

(エ) 「職場の健康診断実施強化月間(9月)」における以下の重点事項について周知を図るとともに、県内の発注機関や災害防止団体等に要請文書を発出し、同実施事項の実施を会員事業場などに促すよう要請した。(8月)

重点事項

健康診断及び事後措置の実施

医療保険者との連携(医療保険から健康診断の結果を求められた際の提供)

労働行政の重点施策

- 1 労働基準担当部署の重点施策
- (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
- 力 労働者の健康確保対策の推進

- (ア) 治療と仕事の両立支援に係る取組を効果的に連携させ、両立支援の取組の推進を図ることを目的として設置された、福島県、労使団体、福島県医師会、福島産業保健総合支援センター及び医療機関等を構成員とする「福島県地域両立支援推進チーム」において、推進チーム連絡会議を開催し、両立支援の取組の連携を図った。(9月)
- また、その推進チームにより、事業場の衛生管理者や人事労務担当者等を対象とした両立支援セミナーを開催した。(9月)



福島県地域両立支援推進チーム連絡会議

- (イ) 令和6年度全国労働衛生週間実施要項に基づく以下の実施事項について周知を図るとともに、県内の経済団体や災害防止団体等に要請文書を発出し、会員事業場などに同実施事項の実施を促すよう要請した。(8月)(再掲)

実施事項

本週間(10月1日～7日)	事業者等による職場巡視など
準備期間(9月1日～30日)	日常の労働衛生活動の総点検など

- 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

- (ア) 令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に関する労働安全衛生関係法令の改正(事業場における化学物質の管理体制の強化等)について指導・周知を図っている。

行政運営方針

労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

(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

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

令和6年度の取組

(前項から続く)

(イ) 石綿解体工事等において提出される計画届や作業届の内容を審査し、実地調査を実施すること等により、石綿における健康障害予防対策について指導等を実施している。

令和6年度 計画届受理件数

78件

令和7年1月末現在

(ウ) 令和2年7月に改正された石綿障害予防規則(工事開始前の石綿の調査や監督署への届出等)について、各監督署において、建設業の許可事業者及び解体業の登録業者に対する自主点検、集団指導及び個別指導を実施して、効果的な周知・指導を行っている。

(エ) 国交省及び環境省と連携して再生砕石への石綿含有産業廃棄物の混入防止合同パトロールを実施し、石綿ばく露防止対策の徹底について指導した。(6月、10月)

・ 全国的に急増している過重業務が原因で発症した精神疾患や脳・心臓疾患をはじめ、石綿関連疾患や新型コロナウイルス感染症等に関する労災請求に対して、迅速かつ公正に労災認定を行い、被災労働者の早期救済を図ることは、重要な課題である。

当局では、こうした複雑困難事案等の早期決定を図るため、定期的に事案検討会を開催し、早期決定に向けた方策の検討や管理者による進行管理の徹底等を実施しているほか、過労死等事案については、局署の監督・安全担当部署と合同調査を行うなど、組織内で協力・連携を図りながら、的確な労災認定を行っている。

労災請求件数	脳心事案	精神事案	石綿事案	電離事案
令和6年4月～ 令和7年1月	9件	33件	26件	5件
令和5年4月～ 令和6年1月	15件	32件	21件	7件

労働行政の重点施策

1 労働基準担当部署の重点施策

(3) 労災補償対策の推進

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

・ 被災労働者や相談者等からの相談対応に当たっては、被災者の立場に立った上で、懇切・丁寧な接遇に努めるとともに、請求書受付後約3か月を経過した事案については、請求人に対して処理状況を説明するなど、きめ細かな対応を行っている。

・ 東日本大震災後に発生した東京電力福島第一原子力発電所の廃炉作業に伴う、電離放射線被ばくを理由とする労災請求に対しては、本省や関係企業と連携・協力を図りながら、迅速な労災認定を行うとともに、廃炉作業等に従事する全従業員に対して、電離放射線障害が生じた際の労災請求に関するリーフレットを配布するなど、労災保険制度の周知を行っている。

労災保険による補償制度のお知らせ

放射線被ばくによるがんなどの疾病について

原子力発電所内での作業や医療機関でのX線検査などの業務に従事し、放射線に被ばくしたことが原因で発症した場合には、労災保険給付を受けることができます。

業務で放射線に被ばくしたことで下記のような疾病を発症したと思われる方は、近隣の都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

放射線被ばくによって発症するおそれのある疾病

電離放射線による悪性新生物（がん）

悪性黒色腫、胃がん、膵臓がん、肝がん、膵臓がん、甲状腺がん、食道がん、骨肉瘤、食道がん、女性乳房癌、腎臓がん、肺がん、精巣腫瘍（精巣がん）、前立腺がん、多発性骨腫瘍、脳腫瘍、膵臓がん、白血病、皮膚がん、非ホジキンリンパ腫、膀胱がん など

放射線障害等

白内障、皮膚障害などの皮膚障害 など

当面の労災補償の考え方

がん等の放射線被ばくとの因果的関係が明らかでないがんについては、当面の労災補償の考え方を次のとおり整理し、総合的に検討します。

- ① 被ばく線量が100mSv以上から放射線被ばくとがん発症との関連がうかがわれ、被ばく線量の確認とともに、がん発症との関連が強いこと
- ② 放射線被ばくからがん発症までの経緯が少なくとも5年以上であること
- ③ 放射線被ばく以外の要因についても考慮する必要があること

なお、自衛隊については、次のとおり認定される以上の障害を想定により被ばくし、被ばく開始後1年を経える期間を経過した後に発症したものを、原則、業務上の障害とすることが労災認定基準に定められています。

※ ①と② × (放射線被ばくを認める業務に従事した証拠)

※ ①と③の両方の要件は、原則として、労働基準監督署に被ばく事由が認められ労災認定を受けるという条件を満たすものでなく、併せて認められたことをもって、特別に被ばく労働者等が労災認定を受けるものではないとします。

①と③の両方が認められる場合には、労働基準監督署で被ばく線量や発症までの経過などを調査し、かつ労働者が業務上の障害によるものかを判断します。

①以上に被ばくしない場合でも放射線被ばくによるものとして労災認定の対象となる場合がありますので、まずは、労働基準監督署または労働基準相談センターにご相談ください。

＜調査にも賛同ください＞

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

労災保険給付の種類

療養補償給付

(1) 労災病後などの療養施設医療費を受けずば、療養として療養施設を受けることができます。

(2) やむを得ず労災認定後療養施設以外で療養を受けた場合は、いったん治療費を負担していただきますが、後で償還することにより、負担した金額の半額が返金されます。

(3) 通院するための交通費についても、一定の要件を満たせば全国が支給されます。

休業補償給付

療養のため仕事を休み、賃金を受け取っていない場合、休業補償給付を受けることができます。

●給付期間：休業4日目から

●給付額：休業4日目から 標準報酬月額（※）の60%（通院給付60%・療養給付60%）
※ 給付標準月額：は、本人の賃金により異なります。

＜支給要件＞①～③のすべてを満たす必要があります。

- ① 業務上の障害や療養による休業であること
- ② 労務者であること
- ③ 賃金を受け取っていないこと

その他の保険給付

療養補償給付、休業補償給付の他にも次の保険給付があります。詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

・ 障害補償給付 ・ 遺族補償給付 ・ 遺族年金 ・ 遺族補償年金 ・ 介護補償給付

労災請求の手続きなどについては、都道府県労働局の労災相談センター（労働局）または労働基準相談センター（労働局）にてご確認ください。

都道府県労働局「労災補償課」連絡先一覧

都道府県	労働局	労働局	労働局	労働局	労働局	労働局	
北海道	011-232-2111	札幌市	011-232-2111	旭川市	0154-22-1111	釧路市	0155-22-1111
青森県	017-244-1111	青森市	017-244-1111	弘前市	0172-24-1111	八戸市	0182-24-1111
岩手県	019-244-1111	盛岡市	019-244-1111	秋田県	0182-24-1111	秋田市	0182-24-1111
宮城県	022-244-1111	仙台市	022-244-1111	福島県	024-244-1111	福島市	024-244-1111
茨城県	029-244-1111	水戸市	029-244-1111	栃木県	028-244-1111	宇都宮市	028-244-1111
群馬県	027-244-1111	前橋市	027-244-1111	埼玉県	048-244-1111	さいたま市	048-244-1111
千葉県	047-244-1111	千葉市	047-244-1111	東京都	03-244-1111	東京都	03-244-1111
神奈川県	046-244-1111	横浜市	046-244-1111	新潟県	025-244-1111	新潟市	025-244-1111
富山県	076-244-1111	富山市	076-244-1111	石川県	077-244-1111	金沢市	077-244-1111
福井県	077-244-1111	福井市	077-244-1111	山梨県	055-244-1111	山梨市	055-244-1111
長野県	026-244-1111	長野市	026-244-1111	岐阜県	057-244-1111	岐阜市	057-244-1111
静岡県	054-244-1111	静岡市	054-244-1111	愛知県	052-244-1111	名古屋市	052-244-1111
岐阜県	057-244-1111	岐阜市	057-244-1111	愛知県	052-244-1111	名古屋市	052-244-1111
三重県	059-244-1111	津市	059-244-1111	滋賀県	075-244-1111	彦根市	075-244-1111
京都府	075-244-1111	京都市	075-244-1111	大阪府	06-244-1111	大阪市	06-244-1111
兵庫県	078-244-1111	神戸市	078-244-1111	奈良県	074-244-1111	奈良市	074-244-1111
和歌山県	073-244-1111	和歌山市	073-244-1111	徳島県	087-244-1111	徳島市	087-244-1111
香川県	087-244-1111	高松市	087-244-1111	愛媛県	089-244-1111	松山市	089-244-1111
高知県	088-244-1111	高松市	088-244-1111	福岡県	092-244-1111	福岡市	092-244-1111
佐賀県	095-244-1111	佐賀市	095-244-1111	大分県	097-244-1111	大分市	097-244-1111
熊本県	096-244-1111	熊本市	096-244-1111	鹿児島県	099-244-1111	鹿児島市	099-244-1111
沖縄県	098-244-1111	那覇市	098-244-1111				

労災補償や労災保険給付などに關するご質問は、こちらでも受け付けています。

労災保険相談ダイヤル 0570-006031
(平日8:30～17:15) ※ご利用は通話料がかかります。

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(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



福島労働局職業安定部・ハローワーク
公式マスコットキャラクター「福まる」



ハローワークの職業相談窓口



ハローワークにおける相談・紹介

令和6年度の取組

(ア) 主要指標

主要指標は、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であり、業務の成果の向上のため、①求職者担当者制を中心とした個別支援の強化、②積極的なマッチングによる求人情報の提供、③求人担当者制によるマッチングからフォローアップまでの一貫した支援等を実施している。

	就職件数 (一般)	充足件数 (一般)	雇用保険受給者の 早期再就職割合
令和6年度 年間目標値	27,231件	25,771件	35.1%
令和6年4月～1月 実績	20,422件	19,346件	36.5%
令和5年度 年間目標値	28,394件	27,005件	35.1%
令和5年4月～1月 実績	21,157件	19,988件	35.5%

※ 「一般」とは、「日雇」(日々の仕事及び1か月未満の雇用期間が定められたもの)を除くもの。

※ 「雇用保険受給者の早期再就職割合」は、11月末現在の実績

(イ) 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の向上を図るため、補助指標として、求職者及び求人者に対する「ハローワーク利用者満足度アンケート」調査を実施し、サービスの不十分な点や利用者の意見等をサービス改善につなげている。

○ 目標	求職者利用満足度	求人者利用満足度
令和6年度	95.0%	90.0%
令和5年度	96.0%	80.9%

○ アンケート調査期間

令和6年10月11日～ 1か月程度

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

- (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
- イ 就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援

(ア) 就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援

各ハローワークにおいて求人・求職の動向等を分析するとともに、求職者のニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓を実施している。

また、雇用保険受給者や業種間・職種間移動による再就職を希望する者等に対する早期就職支援コーナーをハローワーク福島・いわき・小名浜・会津若松・郡山に設置し、就職支援ナビゲーターによるキャリアコンサルティングや課題解決サービスを通じて再就職支援を実施している。

実績	支援対象者	就職件数
令和6年4月～12月	1,150人	1,051件
令和5年4月～12月	1,243人	1,166件

ウ 公正な採用選考システムの確立

(ア) 事業主に対する公正な採用選考システムの周知・啓発

高卒求人の受理開始(6月1日～)の前に、各ハローワークで実施した「新規学卒者求人受理説明会」の機会を捉え、参加企業(県内8ヶ所 計1,173社参加)に対し、適正な応募用紙(「全国高等学校統一用紙」)を用いて、公正な採用選考を行うよう周知・啓発を行った。



R6.5.17 ハローワーク郡山主催
「新規学卒者求人受理説明会」



R6.5.23 ハローワーク須賀川主催
「新規学卒者求人受理説明会」

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

- (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
- ウ 公正な採用選考システムの確立

(前項から続く)

(イ) 労働局ホームページへの資料掲載による周知・啓発
労働局ホームページに公正採用選考に関する資料と解説動画を掲載することにより、事業主や求職者等に対する周知・啓発を行っている。

(ウ) 事業主を対象とした「公正採用選考人権啓発推進員研修会」の開催(年2会場)

令和6年度開催	開催会場	参加者数
令和6年 11月13日(水)	会津若松市 (アピオスペース)	68名
令和6年 12月5日(木)	須賀川市 (須賀川市労働福祉会館)	26名



R6.11.13 ハローワーク会津若松主催
「公正採用選考人権啓発推進員研修会」

エ 雇用保険制度の安定的運営



(ア) 雇用保険各種手続きの電子申請率の向上に向けた取組

- a 電子申請率向上のため、雇用保険適用窓口の受付時間を16時までに変更するとともに、令和2年4月1日から特定法人の電子申請が義務化されたこと、電子申請の標準処理期間等について、労働局ホームページに掲載し、周知・広報を行っている。
- b 職員や電子申請アドバイザーによる事業所訪問を積極的に実施することにより、電子申請の利用勧奨を行っている。

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

- (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
- エ 雇用保険制度の安定的運営



1 出生時育児休業給付金

(1) 支給要件

- ① 子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日）以内の期間を定めて、当該子を養育するための後援（育児休業）を取得した被保険者であること（2 節まで分割取得可）。
 - ・ 出生時育児休業給付金の対象は、以下のとおりいずれにも該当する被保険者です。
 - ア 勤務先が前日と同日を問わずに行った専任に該当し、専業主婦の取得を認められた者。
 - イ 「日本で日本市民権を有する子（出生時）」から「日本で日本市民権を有する子（出生時）」の期間内に4 週間（28日）までの期間と定められた者。
 - ・ 産後休業（出生日の前日から産後）は出生時育児休業給付金の対象外です。
 - ・ 出生時育児休業給付金の対象となるには、出生時育児休業の日にから産後まで勤務先である必要があります。
 - ・ 勤務先が産後休業を認めない場合は、就業開始の日から産後までの期間（出生日の前日から産後）から産後休業給付金の対象となります。→ ② ③ ④ ⑤
 - ・ 産後休業とは、一時的に勤務先を離れる期間を指します。
 - ② 休業開始日前2 年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上）の完全月が12か月以上あること。
 - ・ 産後休業給付金と併用可能です。
 - ・ 産後休業給付金の（1）②（ア）も適用されます。
 - ③ 休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業した時間数が80時間）以下であること。
 - ・ 「最大」とは、28日間の休業を定めた旨の旨、理解です。
 - ・ 休業期間が28日を超えた場合は、その旨で理解していただきます。
- （期間を定めて雇用される方の場合）
- ④ 子の出生日^{※1}から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日まで、その労働契約の期間^{※2}が満了することが明らかでないこと。
 - ※1 派遣予定日数に達しない場合は、派遣予定日
 - ※2 労働契約が更新される場合は更新後のもの

令和6年度の取組

（前項から続く）

電子申請率 実績	雇用保険資格取得届	雇用保険資格喪失届
令和6年4月～1月（累計値）	61.1%	55.7%
令和5年4月～1月（累計値）	59.8%	57.2%

(イ) 雇用保険受給者の早期再就職支援の取組

雇用保険受給者の早期再就職支援のため、再就職セミナーの受講を勧奨、就職支援ナビゲーターによる担当者制の個別支援、再就職手当試算表の配布による早期再就職への意欲喚起等の取組を実施している。

実績	早期再就職件数
令和6年4月～11月末（累計値）	5,127件
令和5年4月～11月末（累計値）	5,061件

(ウ) 出生時育児休業給付金の利用向上に向けた取組

令和4年10月1日から新設された出生時育児休業給付金の周知のため、労働局ホームページへ掲載し、各ハローワーク窓口においてリーフレットを配布するなど周知・広報を行っている。

実績	出生時育児休業利用者数
令和6年4月～令和7年1月末（累計値）	521件
令和5年4月～令和6年1月末（累計値）	498件

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

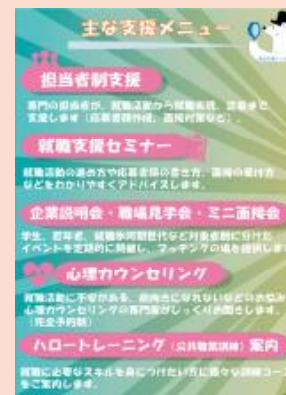
(2) 非正規雇用労働者等へのマッチング支援

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かな担当者制支援

イ フリーター等への就職支援

(ア) 年代別の専門窓口(コーナー)の設置

- a おおむね35歳未満の求職者を対象に福島わかものハローワーク、ハローワーク郡山に設置しているわかもの支援コーナーにおいて、就職支援ナビゲーターによる担当者制での就職支援を実施している。
- b おおむね35歳から56歳以下の求職者については、ハローワーク福島、ハローワーク郡山に設置しているミドルエールコーナーにおいて、就労・生活支援アドバイザー等による担当者制及びチームでの就職支援を実施している。
- c 支援内容としては、担当者制による応募書類の作成支援・面接指導等の職業相談・職業紹介や就職後の定着指導を実施している。



(ア) わかものハローワーク等での取組

福島わかものハローワーク、郡山わかもの支援コーナー(以下「わかものハローワーク等」という。)において、フリーター等への就職支援として、担当者制による個別支援のほか、各種支援メニューにより、正社員化の実現に向けた支援を行っている。

a セミナー等の実施状況 (1月末累計)

開催場所	開催回数	参加人数
福島わかものハローワーク	30回	130人
郡山わかもの支援コーナー	9回	52人

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(2) 非正規雇用労働者等へのマッチング支援

イ フリーター等への就職支援



福島わかものハローワークにおける職業相談・紹介

令和6年度の取組

(前項から続く)

b 企業説明会・面接会

・ 福島わかものハローワーク主催

開催日	参加企業	参加人数
5月23日	3社	24人
8月13日	14社	54人

・ 郡山わかもの支援コーナー主催

開催日	参加企業	参加人数
6月28日	4社	21人

c 臨床心理士(福島わかものハローワーク配置)による相談状況

相談件数	
74件	令和7年1月末累計

○ 令和6年度 目標

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71.0%以上

○ 実績

	就職件数	うち正社員就職件数	正社員として就職した者の割合
令和6年度1月累計	616件	467件	75.8%
令和5年度1月累計	620件	439件	70.8%

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(2) 非正規雇用労働者等へのマッチング支援

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



令和6年度の取組

(前項から続く)



R6.6.28 郡山わかもの支援コーナー主催、郡山市共催によるユースエール認定企業4社の企業説明会

(写真は企業担当者と参加者の座談会の様子)



R6.8.13 福島わかものハローワーク主催、福島市、伊達市共催による「ふくしま合同企業説明会」

(ア) ハローワーク専門窓口におけるチーム支援

ハローワーク福島(R2.4.1)、ハローワーク郡山(R3.3.1)に専門窓口(ミドルエールコーナー)を設置し、キャリアコンサルティング・生活設計及び求人開拓等、それぞれの専門担当者のチームにより、就職から職場定着まで一貫した支援を実施している。

実績	チーム支援対象者数	正社員就職者数	セミナー		面接会	
			開催回数	参加人数	開催回数	参加人数
令和6年4月～12月	205人	78人	45回	284人	10回	177人
令和5年4月～12月	197人	102人	45回	243人	14回	177人

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(3) 就職氷河期世代への活躍支援

イ 正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

令和6年度の取組

- ・ 特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定実現コース)及びトライアル雇用助成金(一般トライアルコース)にかかる周知・広報及び活用促進
各ハローワークの求人部門において、就職氷河期世代向けの求人開拓の際に、当該助成金のリーフレットを活用して、周知を行っている。
職業相談部門においては、紹介時に求人事業所に対して、助成金の利用を促し、就職氷河期世代の支援を行っている。



就職氷河期世代安定実現コース



一般トライアルコース

特定求職者雇用開発助成金 就職氷河期世代安定実現コース	令和6年度支給決定件数	
	266件	令和7年1月末現在
トライアル雇用助成金 一般トライアルコース	令和6年度支給決定件数	
	75件	令和7年1月末現在

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(3) 就職氷河期世代への活躍支援

ウ 地域若者サポートステーションを通じて継続的な支援



(ア) 地域若者サポートステーションとの連携

厚生労働省委託の県内4地域の地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)において、就職氷河期世代を含め、働くことに悩みを抱えている15～49歳までの方に対し、福島県、市町村の福祉部局、社会福祉協議会及び引きこもりセンター等と連携し、「働き出す力」の習得から就職後の職場定着まで、アウトリーチ支援も含めて、職業的自立に向けた支援を実施している。

a サポステにおける相談支援の実施

キャリアコンサルタントによる専門的な相談、福祉機関等との連携による出張相談、仕事に就くための生活リズムを作るための活動準備プログラム、OJTとOFF-JTを組み合わせた職場体験プログラム、オンラインによる相談支援を実施している。

また、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口担当者との連絡会議を定期的に行う等連携して就職支援に取り組んでいる。

b 地域若者サポートステーションの利用実績(令和6年度4月～1月)

新規登録者数[目標300人]		
令和6年度4月～1月	実績	246人
令和5年度4月～1月	実績	266人

進路決定者数[目標270人]		
令和6年度4月～1月	実績	219人
令和5年度4月～1月	実績	213人

行政運営方針

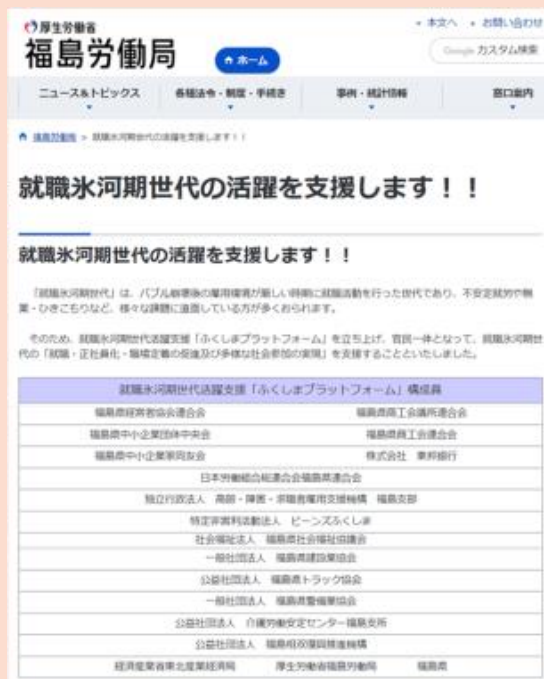
令和6年度の取組

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(3) 就職氷河期世代への活躍支援

エ 都道府県プラットフォームを活用した支援



(ア) 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームの設置・運営

令和6年度第1回ふくしまプラットフォームを開催(6月6日開催)し、令和5年度における事業実施状況の報告と令和6年度における事業実施予定等について協議を行った。

○ 目標値(KPI)の進捗状況(令和6年度)

(3つの類型の方々への正社員就職や社会参加実現に向けた目標値)

a 不安定な就労状態にある者(フリーター等)の正社員就職者数

	実績	年間目標
令和6年4月～7年1月末現在	1,679人	2,449人
令和5年4月～6年1月末現在	1,908人	2,449人

就職氷河期世代「限定」・「歓迎」求人件数の新規求人受案件数に占める割合

	実績	年間目標	参考(令和6年4月～7年1月末現在)	件数
令和6年4月～7年1月末現在	6.7%	3.5%	限定・歓迎求人新規求人件数	4,954件
令和5年4月～6年1月末現在	5.0%	3.5%	新規求人受案件数(全体)	74,346件

b 長期にわたって無業の状態にある方(ニート等)

地域若者サポートステーションの新規登録者数及び進路決定者数

新規登録者数	実績	年間目標	進路決定者数	実績	年間目標
令和6年4月～7年1月末現在	246人	300人	令和6年4月～7年1月末現在	219人	270人
令和5年4月～6年1月末現在	266人	300人	令和5年4月～6年1月末現在	213人	270人

行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(3) 就職氷河期世代への活躍支援

エ 都道府県プラットフォームを活用した支援

(前項から続く)

- 目標値(KPI)の進捗状況(令和6年度)
(3つの類型の方々への正社員就職や社会参加実現に向けた目標値)

c 社会参加に向けた支援を必要とする方 (ひきこもりの状態にある方)

目標	実績
地域(市町村)プラットフォームを県内全域に設置	令和3年度中に県内6地域で設置済み

令和6年度 各地域での会議開催状況

開催日	開催会場
令和6年6月21日(金)	会津
令和6年7月5日(金)	相双
令和6年7月10日(水)	県中
令和6年7月16日(火)	県北
令和6年7月25日(木)	いわき
令和6年9月10日(火)	白河

令和6年度

就職氷河期世代の方々の働きたいを支援します!!

ふくしまプラットフォーム

一パブリック雇用の雇用環境が厳しい環境(昭和平成5年から平成16年)に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」の活躍を支援するため、福島県雇用、職業開発、労働行政機関、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、福島県内の経済団体、労働団体、支援団体等を構成員とする就職氷河期世代活躍支援「ふくしまプラットフォーム」が設置されています。

氷河期世代の活躍に向けた各種支援についてご案内いたします。

就職氷河期世代の方々の状況に応じた支援

就職氷河期世代においては、卒業後の不安定な雇用や失業に陥りしことなどが継続となり、年収減、不登校状態を継続なくしている方も少なくない状況です。就職氷河期世代には就業状況に応じ、次のような支援があります。

- 不安定な就業状況にある方**
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)
- 長期にわたり無業にある方**
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)
- 社会参加に向けた支援を必要とする方**
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)
 - 就職氷河期世代の就業支援(就職氷河期世代の就職支援)

就職氷河期世代活躍支援「ふくしまプラットフォーム」とは
福島県雇用、職業開発、労働行政機関、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、福島県内の経済団体、労働団体、支援団体等を構成員とする就職氷河期世代活躍支援「ふくしまプラットフォーム」が設置されています。

福島県雇用、職業開発、労働行政機関、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、福島県内の経済団体、労働団体、支援団体等を構成員とする就職氷河期世代活躍支援「ふくしまプラットフォーム」が設置されています。

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(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



副知事・労働局長・教育長による求人確保要請



R6.7.5 ハローワーク二本松主催の地元企業説明会

(ア) 福島県及び各機関と連携した就職支援

福島県雇用対策協定(平成28年3月締結)に基づき、若年者の雇用対策について、以下の支援事業を福島県と連携し実施している。

a 福島県高等学校就職問題検討会議

3月21日開催の福島県高等学校就職問題検討会議において、令和6年度の応募・推薦方法等について申合せを策定した。

b 福島県新規高卒者就職促進対策会議

4月23日開催の福島県新規高卒者就職促進対策会議において策定された就職サポートプログラム及び早期離職防止策に基づき、各種支援策を実施している。

c 求人確保要請

5月29日及び30日に、県知事・労働局長・教育長による求人確保要請を主要経済団体(5団体)へ実施した。

(イ) 高校生向け企業説明会の開催

採用選考前の支援として、7～8月及び1月に計10回、福島・郡山の新卒応援ハローワーク及びハローワーク会津若松・二本松において高校生向け企業説明会を開催した。

参加企業	参加人数
208社	1,105名

(ウ) 積極的な求人確保の推進

各地域において、ハローワーク所長と市長等による求人確保要請を県内25の経済団体、事業主団体等へ実施するとともに、県内の従業員50人以上の雇用保険適用事業所(約2,000社)に対し、県知事・労働局長・教育長連名の勸奨状により求人要請を行った。



各地域のハローワーク所長による求人確保要請

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(4) 新規学校卒業者の就職支援

イ 新規大卒者等に対する就職支援



大学内でのグループディスカッション
講座



R6.8.7 ふくしま就職面接会 & 企業説明会

令和6年度の取組

(ア) 学生等に対する就職支援

a 就職支援ナビゲーターが実施した就職支援セミナー等

	回数	参加者数
令和6年4月～令和7年1月	83回	1,060人
令和5年4月～令和6年1月	71回	1,048人

b 就職支援ナビゲーターによる新卒・既卒者等への職業相談

相談件数	令和7年3月新規学卒者	既卒者
令和6年4月～令和7年1月	2,230件	3,845件
令和5年4月～令和7年1月	2,244件	3,918件

(イ) 大卒等就職面接会の開催

a 労働局開催

開催日	参加企業	参加学生等
8月7日	147社	77名

b 若年者地域連携事業(委託事業)開催

開催日	開催会場	参加企業	参加学生等
6月20日	福島会場	28社	24名
6月26日	郡山会場	24社	24名
12月10日	福島会場	18社	12名

c 年度後半における集中的な就職面接会事業(委託事業)開催

開催日	開催会場	参加企業	参加学生等
10月14日	郡山会場	50社	31名
11月24日	郡山会場	30社	11名

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(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



ハローワーク・生涯現役支援窓口主催
「シニア就職支援セミナー」

(ア)労働局及びハローワークが実施する説明会や各種会合等において、令和3年4月1日より施行された改正高年齢者雇用安定法に基づく70歳までの高年齢者就業確保措置に関する周知を行った。また、当該措置を導入するに当たり、ハローワーク等に相談のあった事業所については、制度設計上の留意点や手続きなどに係る詳細な説明を行っている。

(イ)独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構(以下「機構」という。)と連携・情報共有しながら、機構の70歳雇用推進プランナー、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助サービスや65歳超雇用推進助成金等の活用を積極的に周知し、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入等を行う事業所への効果的な支援を図っている。

(ア)ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山・白河に「生涯現役支援窓口」を設置し、生涯設計就労プランの策定や高年齢者求人一覧表の提供などを通じて、65歳以上の高年齢求職者に重点を置いた就職支援を実施している。

・ 65歳以上の就職支援状況(「生涯現役支援窓口」5ヶ所の合計)

	目標就職率	就職率 (累計)	支援対象者数	就職件数
令和6年4月～12月	83.4%以上	93.2%	498人	464件
令和5年4月～12月	79.9%	81.1%		

(イ)ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山では、シニア就職支援セミナーを定期開催(月1回)している。このセミナーにおいて、安定所によるガイダンスのほか、シルバー人材センターから臨時的・短期的又は軽易な作業に関すること等を、産業雇用安定センターからキャリア人材バンク事業への登録による支援内容の説明のほか、個別相談会を実施し高年齢者に多様な就労支援を行っている。

行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

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



ハローワーク福島主催
「地域連携推進連絡会議」

(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



(ア) ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山・白河において、管内の市町村シルバー人材センターとの連携を推進する取組として、定期的に連絡会議を開催し、相互が有する情報の共有、高齢者就業の課題等を協議することなどによって、地域の高齢者のニーズ等を踏まえた就業機会の促進を図っている。

(イ) 各ハローワークの高齢者相談窓口においては、求職者の就労ニーズに応じて、シルバー人材センターへの誘導はもとより、当該センターが実施する各種技能講習への参加あっせん等を通じて、職域の拡大を図っている。

(ア) 雇用率達成指導「指導にGO!」の取組

令和5年6月1日現在の雇用状況報告に基づき、雇用率未達成企業の中から、「障害者雇用ゼロ企業」や「多数不足企業」を「重点指導企業」として抽出し、集中的に指導する取組「指導にGO!」を今年度も継続実施した。

雇用率未達成企業に対しては、障害者就労支援機関とハローワークが密接に連携して行う「企業向けチーム支援」を実施している。

(イ) 精神・発達障害者雇用サポーターの配置

精神障害、発達障害のある求職者及び就職者が増加している傾向にあるため、「精神・発達障害者雇用サポーター」を県内4所に配置し、上記企業を中心に、精神・発達障害に対する理解促進、企業における課題解決や不安解消の助言を行いながら、雇用の促進・拡大を図っている。

また、令和7年1月29日に、労働局で委嘱している発達障害者専門指導監（精神科医）を招き、サポーター向けの相談事例に対する勉強会を開催し、職員の資質向上に努めた。

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(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) 障害者雇用相談援助業務

障害者の雇用の質にも配慮しつつ、事業主に対して障害者の雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談を行う障害者雇用相談援助事業が今年度より開始し、その相談を実施する認定事業者2社を認定した。引き続き、ハローワークの雇用指導と一体で障害者雇用相談援助業務による雇入れ支援を行い、障害者の雇用促進を図っていく。

(エ) 障害者テレワーク雇用の推進

厚生労働省委託事業のテレワーク雇用に係るセミナー及び相談窓口を周知し、多様な雇用の仕方の案内を行っている。



(ア) 除外率の引下げ及び法定雇用率改定に係る周知

事業所訪問や、セミナー開催時などあらゆる機会を活用して事業主への周知を行い、雇用率達成から未達成に転じるあるいは、不足数の増加が見込まれる事業主に対しては、ハローワークが関係機関と連携し、早期の対応を促している。

訪問件数

291件

令和6年12月末現在

事業主の皆様へ
障害者の雇用率制度が変わります！

●障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。
(令和6年4月以降)

	令和5年度	令和6年4月	令和6年7月
民間企業等の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.4人以上	40.0人以上	37.5人以上

●障害者を雇用しなくてもよい例外事業主には、以下の例外があります。
●雇用率の上昇と併せて雇用率の算出方法が変更されます。
●障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用促進法」の改正（抜粋）

●また、令和7年4月以降特定業種の除外率が引き下げられます。
現在除外率が設定されている業種について、各業種ごとにそれぞれ10ポイント
除外率が引き下げられます（詳細はホームページをご覧ください）。

今のままだと・・・

**法定雇用率を満たさなくなる
(または不足数が増える) 可能性があります！**

でも・・・

「今まで障害者を雇用したことがない
・どうやって雇用すればいいかわからない
・仕事は何を任せたらいいんだろう
・どこに相談すればいいんだろう」

気になる情報は次ページから

厚生労働省ホームページ

以下のURLで検索もしくはお問い合わせ先をさがしてください！
https://www.rehiv.go.jp/ai/ai-sources/ai-sources_rehiv_rehiv_rehiv/ai-sources/ai-sources_rehiv_rehiv_rehiv/index.html

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(6) 障害者の就労促進

イ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

(前項から続く)

(イ) 障害者の雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化への対応

a 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度(もにす認定制度)の普及促進

もにす認定制度を促進することは、中小事業主における障害者雇用の質の向上を図っていく上でも重要であることから、中小事業主に対し、もにす認定制度を周知するとともに、認定事業主の取組を労働局ホームページ上で紹介し、また事業主向けのセミナー講師として招くなど、認定事業主によるロールモデルとしての役割を活用し、もにす認定制度の効果的な普及促進に取り組んでいる。

もにす認定事業主数

11事業主

令和7年1月末現在



株式会社東北たまがわ(R6.10認定)

b リーフレットを活用した周知、啓発

ハローワークにおいて事業所訪問等の際に、厚生労働省で作成したリーフレット「障害者が活躍できる職場づくりのための望ましいポイント」を活用し、周知、啓発等を行っている。

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(6) 障害者の就労促進

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化



就労パスポートについて

障害のある方が、働く上での自分の特徴やアビリティポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、両者の経費などは、障害のある方が本人の意向によります。



就労パスポート

障害のある方が、働く上での自分の特徴やアビリティポイント、希望する配慮などを整理し、就職や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールです。

令和6年度の取組

(ア) 精神障害者・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催

精神・発達障害者雇用サポーターを配置している県内4ヶ所において、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催した。



開催所	開催日	参加人数	開催日	参加人数
いわき所	7月18日(木)	27名	11月28日(木)	22名
郡山所	7月18日(木)	42名	11月19日(火)	22名
福島所	7月26日(金)	36名	2月25日(火)	定員30名
会津若松所	7月30日(火)	11名	11月26日(火)	15名

(イ) 難病患者就職サポーターによる就職支援

難病患者就職サポーターをハローワーク福島に配置、関係機関と連携し、難病患者の就職支援を行うと共に、福島所だけでなく幅広い地域への出張相談に対応できるよう体制を整え取り組んでいる。

(ウ) 「就労パスポート」の普及促進

企業側と障害者特性などの情報を共有するツール「就労パスポート」について養成講座、講習等で周知し、職場定着の向上を図っている。

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(6) 障害者の就労促進

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

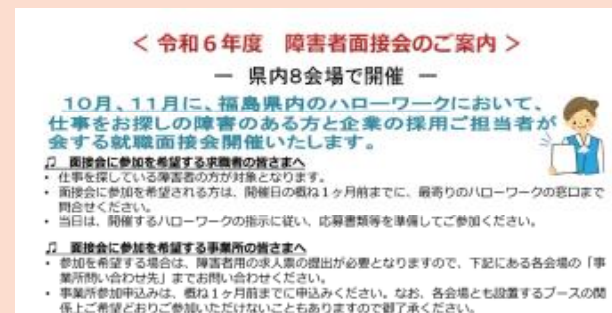
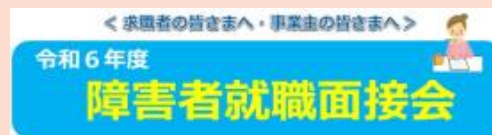


障害者就職面接会の様子

令和6年度の取組

(エ) 障害者就職面接会の開催状況（令和6年12月末現在）

会場名	開催日	開催場所	参加企業数	参加求職者数	就職者数
福島	10月15日	コラッセ ふくしま	28	128	31
いわき	10月23日	いわき産業 創造館	38	108	25
会津若松	10月25日	アピオスペース	29	114	19
郡山	10月29日	ビッグパレット ふくしま	35	114	16
白河	11月1日	東京第一ホテル 新白河	19	40	12
須賀川	10月17日	労働福祉会館	11	30	4
相双	11月27日	道の駅 南相馬	21	31	3
二本松	11月21日	二本松市市民 交流センター	18	33	5
合計			199	598	115



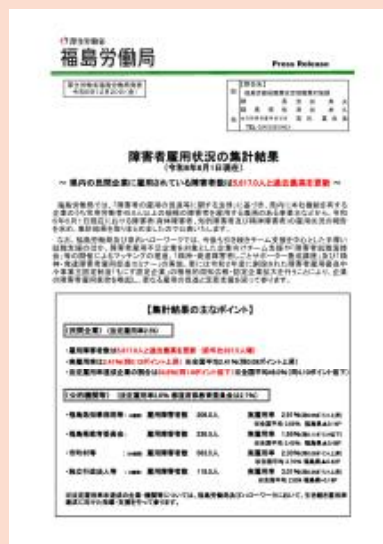
行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(6) 障害者の就労促進

エ 公務部門における障害者の雇用 促進・定着支援



令和6年度の取組

(ア) 障害者雇用率未達成機関に対する雇用指導

令和5年6月1日時点の任免状況通報書を基に市町村における障害者雇用率未達成の機関に対して、未達成解消に向け、労働局及び各ハローワークにおいて訪問等により指導を行っている。

a 労働局幹部（局長、職業安定部長等）による直接指導

訪問機関数		呼出機関数	
32機関（延べ数）	令和6年12月末時点	2機関	令和6年12月末時点

b 未達成機関のあるハローワークにおいては、月1回程度、機関担当者へ障害者雇用への取組状況、課題等の把握を訪問又は電話により実施 定着支援については、ハローワークが定着に係る相談支援を行っている。

障害者雇用率未達成機関数	
40機関	令和5年6月1日時点
うちハローワーク等が指導を行ったこと等による達成機関数	
11機関	令和6年12月末時点

(イ) 国及び地方公共団体向け障害者職業生活相談員資格認定講習の開催

今年度より、厚生労働省委託事業としてオンライン開催に変更となったことから、県内の公的機関あて令和6年6月7日に開催通知を発出し、受講勧奨を行った。

(ウ) 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（公務部門）の開催

公的機関において精神障害者とともに働く職員を対象とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（公務部門）」を開催した。

開催日	受講者数
令和6年6月24日（月）	29名

行政運営方針

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(7) 生活保護受給者等対策の推進



郡山市庁舎内ハローワーク常設窓口

(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

令和6年度の取組

(ア) 生活保護受給者等の就労支援

a 生活保護受給者等就労自立促進事業

生活保護受給者等就労自立促進事業により、地方自治体と連携の上、生活困窮者を含む生活保護受給者等に対して、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる担当者制の就労支援を行っている。

b 生活保護受給者等就労自立促進事業担当者研修会議の開催

令和6年5月13日と12月6日に「生活保護受給者等就労自立促進事業担当者研修会議」を開催し、事業実績の評価と目標値達成への取組の共有を図った。

c 福島県生活保護受給者等就労自立促進事業協議会の開催

令和6年5月23日に「福島県生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」を開催し、国・県・県社会福祉協議会による協議を行い、令和6年度の事業計画等について決定した。

事業実施状況

支援対象者	①年間目標	②対象者数	③進捗率(②/①)
令和6年4月～1月	1,180人	1,130人(1,156人)	95.8%
就職者数	①年間目標	②就職者数	③進捗率(②/①)
令和6年4月～1月	807人	857人(902人)	106.2%

()内は前年同期

(ア) ハローワークにおける多言語相談支援の実施

a 多言語翻訳機(ポケットーク)を本所(8所)、出張所(6所)及びわかものHW(2所)に配置し、多言語化する外国人求職者に対応した職業相談支援を行っている。

b ハローワーク郡山の外国人雇用サービスコーナーに通訳員を配置し、外国人労働者の職業相談支援を行っている。

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(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

(前項から続く)

- c 通訳員未配置所においては、多言語コンタクトセンターや多言語翻訳機(ポケットク)を活用した職業相談支援を行った。
- d 郡山新卒応援ハローワークの留学生コーナーに外国人雇用管理アドバイザーを配置し、県内の外国人留学生を対象に、就職支援を行っている。

(ア) 雇用管理指導の実施

6月の「外国人雇用啓発月間」に、集中的な事業所訪問を実施した他、外国人雇用のルール遵守について、県内の経済団体等に対して、訪問及び郵送により啓発を行った。

また、福島労働局ホームページや県内の労働基準監督署、ハローワークにおいてポスター等の掲示による周知・啓発活動を行っている。

外国人雇用事業主指導等の実施結果	件数
令和6年4月～令和7年1月	231件
(令和5年4月～令和6年1月)	189件

(イ) 相談体制の確保

各ハローワークの雇用指導官の他、労働局に外国人雇用管理アドバイザーを2名配置し、外国人雇用事業主への相談体制を確保し、助言・指導を行っている。

(ア) 民間人材サービス事業者への指導監督

県内の派遣元及び派遣先事業者を対象とした定期指導を実施し、適正な事業運営の確保に努めている。

指導監督	
298件	1月末実績

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(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) 改正労働者派遣法の周知等

- a 平成30年労働者派遣法の改正に係る派遣労働者の同一労働同一賃金(令和2年4月1日施行)については、定期指導等において重点的に指導監督を実施している。また、派遣労働者の待遇の見直しを図るため、派遣元・派遣先に対し「自主点検表」の積極的な活用を促し、制度理解の促進を図っている。
- b 「事業報告書」(派遣元に毎年6月1日時点の報告を求めている。)に添付される「労使協定書」について、法令等違反の有無を点検し、派遣元に対して指導監督を実施した。
- c 民間人材サービス事業者に対する集団指導として位置づけ、毎年開催している「労働者派遣事業、職業紹介事業適正化セミナー」について、令和6年11月から令和7年1月にかけて実施した。

参加実績	事業者数	参加人数
派遣元	216	226
派遣先	144	148
職業紹介	102	106

(ウ) 派遣労働者の雇用の安定への対応

有期雇用派遣労働者に対する中途解除及び契約不更新の情報があつた場合は、速やかに実態を確認し、派遣労働者の雇用維持について指導監督を実施している。

(エ) 違法派遣の防止

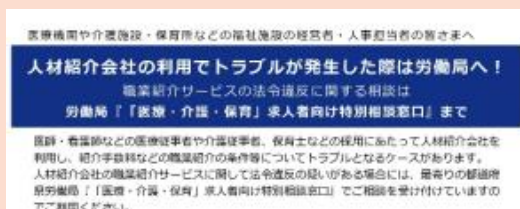
偽装請負については、派遣元や派遣先に対する定期指導の際に、「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド(冊子)」を配付し、適正な請負の実施のため、助言、指導を講じたほか、あらゆる機会を通じて情報の把握に努め、違法派遣等の事案に対し迅速かつ的確に対応し、違法状態の解消を図っている。

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(9) 労働力需給調整事業の適正な運営の推進

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



(前項から続く)

(ア)『『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口』の求人者等への周知

求人者が、人材紹介会社との間でトラブルが生じた場合、需給調整事業室へ相談できる仕組みとして、令和5年2月1日から設置している相談窓口について、ハローワークにおいて広く求人者に周知している。一方、法令違反が疑われるような情報をハローワークが入手した場合は、求人者に対し需給調整事業室への相談を誘導する体制を構築している。

求人者からの苦情に基づく調査

1件

1月末実績

(イ) 有料職業紹介事業者への指導監督

県内の有料職業紹介事業者を対象に定期指導を実施し、適正な事業運営の確保に努めている。特に、令和3年4月1日から制度化された「就職祝い金」の提供による求職申込の勧奨禁止については、その遵守状況等を重点的に指導し、適正な制度理解の促進を図っている。

指導監督

43件

1月末実績

(ア) 福島県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部との連携

第1回福島県地域職業能力開発促進協議会(11月8日)、公的職業訓練効果検証ワーキンググループ会議(6月7日、9月13日、令和7年1月16日)、実務者会議(10月10日)を開催し、公的職業訓練の実施状況や効果検証ヒアリング等による課題への対応、地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定について、福島県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部と協議し、第2回福島県地域職業能力開発促進協議会(令和7年2月25日)で「令和7年度福島県地域職業訓練実施計画」を決定する。

行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(10) 公的職業訓練の推進

イ 公的職業訓練への適正な受講あつせん及び就職支援



職業訓練関係業務担当者会議(ハローワーク担当職員対象、令和6年5月24日開催)や公共職業安定所長会議及び署所長会議(令和6年8月29日、11月18日、令和7年2月20日、3月5日)において、

- ①訓練コース内容の正確な把握
 - ②ジョブ・カード制度の周知
 - ③求職者担当者制による就職支援
- 等について指示し、以下の適正な受講あつせんに取り組んだ。

(ア) 訓練受講申込者数の確保等受講促進の取組み

a 「ハロートレーニングフェスinふくしま」の開催

求職者、事業主、学生、親子等全世代に対する学び・学び直し(リスキリング)による能力向上支援の一環として、ハロートレーニング(公的職業訓練)を「見て、知って、体験して、相談できる」体験型の周知広報イベントを、福島労働局・ハローワーク、福島県、高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部の共催により、ポリテクセンター福島にて開催し、ハロートレーニングの周知や受講促進に取り組んだ。

開催日	参加者
令和7年2月8日(土)	178名(16訓練体験、相談コーナー、キッズコーナー)

b 周知・広報として、福島労働局ホームページ、職業安定部「X(旧Twitter)」、各ハローワークの「LINE」を活用した職業訓練関係情報の発信

訓練課からハローワークに、毎月開始する訓練コースの定員総数及び毎日、訓練コース毎の受講申込状況等を通知するとともに、進捗状況を管理し、受講率の引き上げに取り組んでいる。

ハローワークでは、エントリーシートにより早期訓練希望状況の把握、適切な訓練コースの提案、訓練実施施設の見学会等への参加勧奨により受講促進を図っている。

ハローワーク職員の訓練分野(特にデジタル分野)の知識向上のため、訓練実施施設の訪問、本省作成資料による研修等により訓練の理解促進を図っている。

労働行政の重点施策

2 職業安定担当部署の重点施策

(10) 公的職業訓練の推進

イ 公的職業訓練への適正な受講あつせん及び就職支援



(前項から続く)

(イ) 訓練修了後の早期再就職促進のための取り組み

訓練受講者の早期就職に向け、訓練受講前～受講中～修了後までの一貫した就職支援を実施している。

a 求人情報の提供(訓練課)

毎日、ハローワークで受理した求人の一覧表を作成し、職業訓練実施機関あて送付している。

b 訓練修了前の職業相談(ハローワーク)

指定来所日相談(月1回)や訓練修了1カ月前の就職未内定者全員に対する職業相談により、訓練コースのスキルや知識に見合う求人情報の提供を行っている。

c 担当者制による個別支援(ハローワーク)

訓練受講中から担当者制による就職支援として、訓練コースに見合う求人情報提供やキャリアコンサルティングによる個別支援を行っている。

d 訓練部門と求人部門の連携(ハローワーク)

訓練コースの情報や訓練受講者の状況等を共有し、訓練修了者を対象とした求人の確保や求人充足会議でのマッチング支援を行っている。



令和6年度 職業安定部 各業務実績一覧表

項 目		目標値 (①) (件、%)	実 績 (7年1月末現在) (②) (件、%)	進捗率 (②／①)
①	就職件数(一般)	27,231	20,422	75.0%
②	充足件数(一般、受理地ベース)	25,771	19,346	75.1%
③	雇用保険受給者の早期再就職率	35.1%	36.5%	+0.4P
④	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	68.4%	75.8%	+7.4P
⑤	障害者の就職件数	1,830	1,516	82.8%
⑥	新卒者支援に係る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	2,478	1,633	65.9%
⑦	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(35歳～56歳)の不安定就労者・無業者の件数	2,298	1,648	71.7%
⑧	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	71.0%	75.8%	+4.8P
⑨	公的職業訓練修了3か月後の就職件数	1,503	1,157	77.0%
⑩	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	95.9%	96.3%	+0.4P
⑪	人材不足分野の就職件数	6,870	5,315	77.4%
⑫	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%	94.2%	+10.8P

※ 目標値については、前年度等の実績値及び雇用失業情勢等を踏まえ設定

※ ③は11月末現在、⑩は12月末の実績

労働行政の重点施策

3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 総合労働相談コーナーの適切な運営

(ア) 総合労働相談コーナーにおける労働相談

総合労働相談コーナーに寄せられた個別労働紛争に係る労働相談に対して、早期解決に向けて自主的解決の方向性や適切な紛争解決援助制度を教示し、丁寧に対応を行っている。

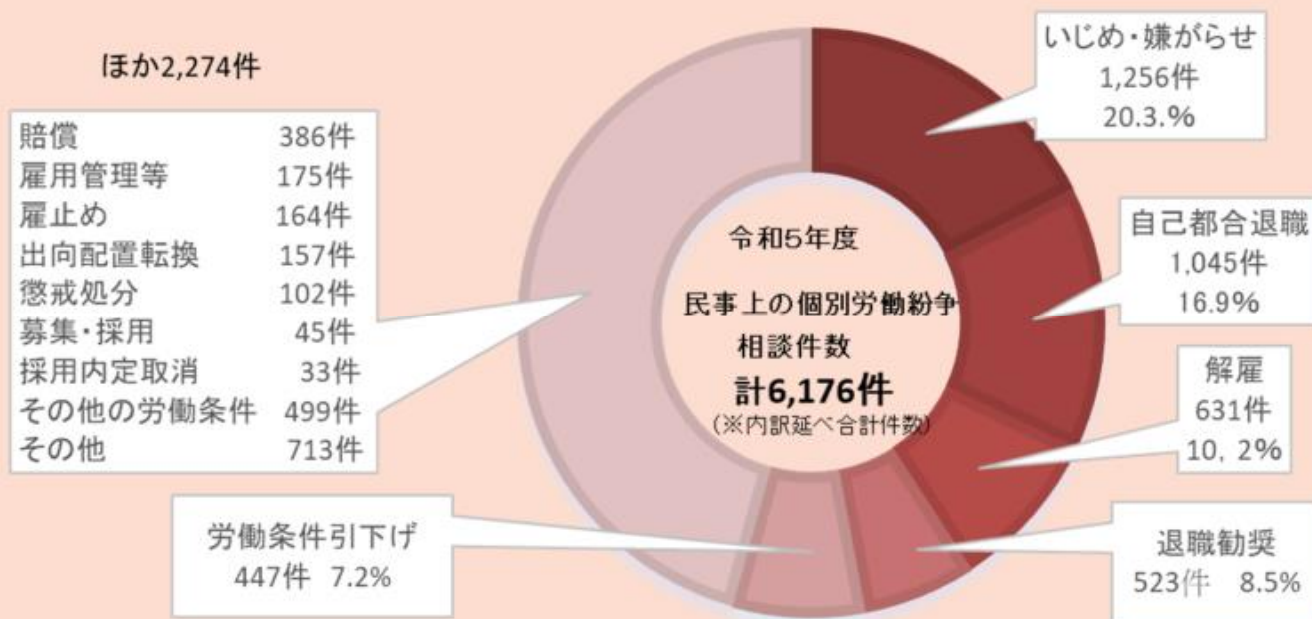
参考	令和5年度相談件数	うち個別労働紛争関係
	16,053件	4,877件

(イ) 総合労働相談員への研修

総合労働相談員への研修を6月21日に実施し、事例研究、ロールプレイングを行うなど資質向上を図った。

(ウ) 関係機関との連携

個別労働関係紛争解決制度等を有する関係機関との連携を図るため、「労働相談・個別労働紛争解決制度関係連絡協議会」を9月26日に実施した。



労働行政の重点施策

3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(2) 個別労働関係紛争解決促進法に基づく効果的な運営・指導及びあっせんの実施

・ 個別労働紛争解決援助制度

総合労働相談コーナーに寄せられた個別労働紛争関係の相談については、相談内容に応じて、助言・指導及びあっせん制度を説明し、迅速に対応している。

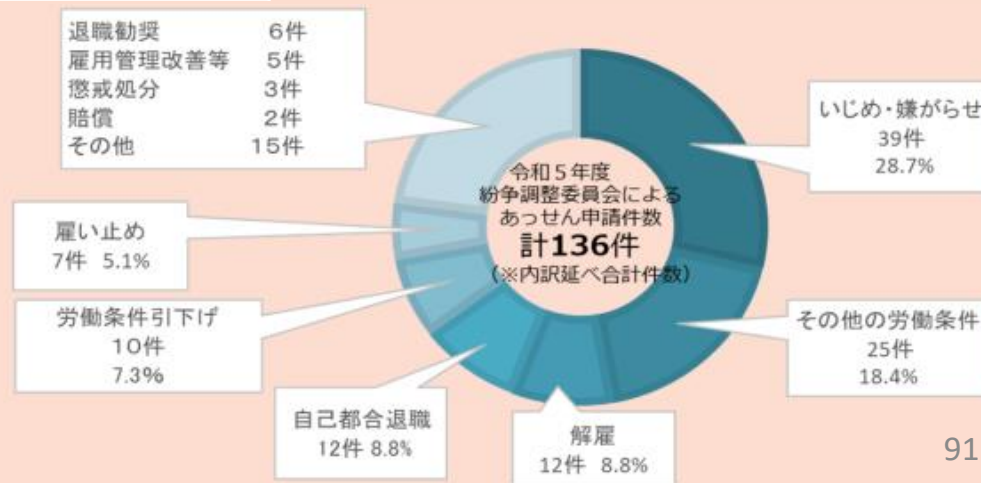
令和5年度 助言・指導申出件数

71件



令和5年度 あっせん申請件数

87件



労働行政の重点施策

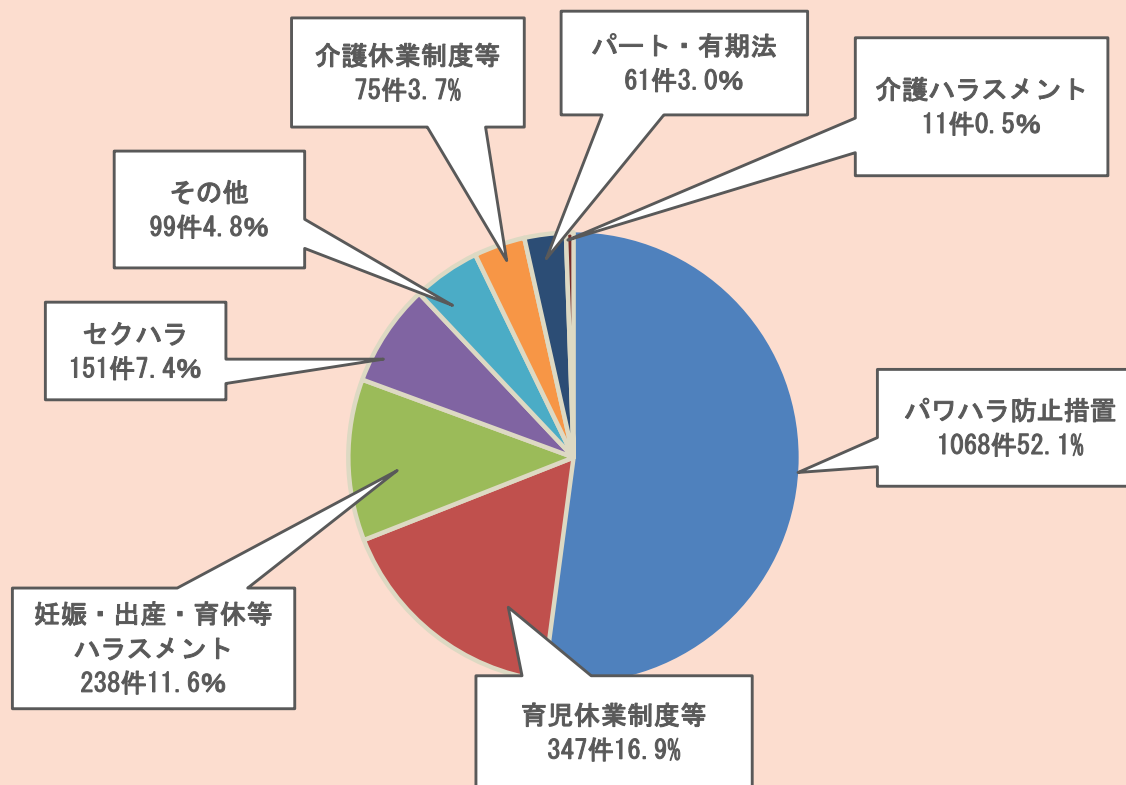
3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(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

- 雇用環境・均等室に寄せられる相談に対し、相談者から問題の把握を十分に行い、労使間でトラブルが生じている場合は、当事者の意見を尊重しつつ、助言・指導、調停などの紛争解決援助の実施を図り、円満な解決を支援するための必要な対応を行っている。

紛争解決援助	調停申請件数	うちパワハラ	うちセクハラ
令和7年1月末現在	5件	5件	0件

参考	令和5年度 男女雇用均等機会法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働施策総合推進法 相談件数
----	---



行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の重点施策

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

- 労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保等の観点から、関係行政機関、労働保険加入促進業務受託機関である全国労働保険事務組合連合会福島支部と連携して労働保険未手続事業の把握に努めている。
- 全国労働保険事務組合連合会福島支部と緊密に連携して、未手続事業場に対する加入勧奨文の送付、個別訪問による加入勧奨等を継続的に行い、保険関係成立手続きの促進を行っている。
- 未手続事業解消のため、労働局ホームページへの掲載、監督署及びハローワーク窓口でのパンフレット等の随時配布のほか、県内保健所での許認可申請・更新時等の講習会や年金事務所での健康保険・厚生年金新規適用手続きの際に、労働保険に係るパンフレット等の配布を依頼するなど、周知広報活動に取り組んでいる。

○令和6年度の年間目標と実績(令和7年1月31日現在)

	局			受託者		
	目標	結果	達成率	目標	結果	達成率
訪問による加入勧奨・手続指導	130	61	46.9%	1,552	357	23.0%
加入勧奨後成立	80	38	47.5%	410	299	72.9%
新規未手続把握	130	151	116.2%	1,552	276	17.8%
職権成立	5	0	0%	-	-	-

行政運営方針

令和6年度の取組

労働行政の重点施策

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(2) 労働保険料等の適正徴収等

- ・ 滞納事業場ごとに滞納額及び時効の時期等を盛り込んだ管理表を作成し、管理者を含めた随時開催の滞納事案検討会において協議した滞納整理方針に基づき、滞納額の縮減に取り組んでいる。
- ・ 滞納事業場については、時期を逃さず架電や文書による納付督促を行い、それらの納付督促に一度も反応が無い等、調査を要する場合には、適宜、臨戸訪問を実施し実態把握を行っている。
- ・ 過年度の滞納金については、時効による消滅防止のため債務承認書を徴すとともに、計画的な滞納額の解消となるよう納付計画書を提出させ、定期的に計画の履行状況を確認しながら、滞納額の着実な縮減に取り組んでいる。
- ・ 納付資力がありながら納付を怠る滞納事業場については、預貯金等の差押えを実施している。また、財産調査等により納付資力がない滞納事業場については、執行停止等の措置をとっている。

○前年度実績との比較(令和7年1月31日現在)

※令和5年度の収納率の()内は年度末実績

	令和6年度	令和5年度	前年度比
保険料徴収決定額	441億1283万円	450億6862万円	△9億5579万円
保険料収納額	329億9906万円	335億5919万円	△5億6013万円
保険料収納率	74.81%	74.46% (98.45%)	0.35ポイント
全国平均収納率	74.21%	74.17% (98.95%)	0.04ポイント

労働行政の重点施策

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(3) 電子申請の更なる利用促進

- 年度更新申告期間の開始前(5月)においては、電子申請義務化対象事業場のうち、前年度に電子申請を行っていなかった113事業場に対して勧奨文を送付した。また、自治体の行う141事業に対しても勧奨文を送付し、電子申請の利用促進に取り組んだ。
- 電子申請利用促進月間(5月)においては、福島県社会保険労務士会及び全国労働保険事務組合連合会福島支部に文書を送付し、会員事業場への更なる利用勧奨を依頼した。
- 年度更新申告期間(6～7月)においては、労働局内に常設する「電子申請体験コーナー」で、年度更新申告のため来庁した事業主等に電子申請の操作を体験させ、次年度以降の電子申請利用につながるよう利用促進を図った。
- その他、当局が発行するメールマガジンによる利用案内(商工団体等122機関)、新聞社に対する取材要請による記事掲載(1社)、労働局ホームページに利用案内の掲載、監督署及びハローワーク窓口での新規成立事業場に対するリーフレットの配付を行う等の周知広報を行った。
- 上記の取り組みにより、令和6年度の年度更新対象事業場26,386件(労働保険事務組合委託事業を除く)の電子申請件数は5,238件で電子申請率は19.9%となった。

○前年度実績との比較(令和7年1月31日現在)

	令和6年度	令和5年度	前年度比
電子申請利用件数	5,238件	4,404件	+834件
電子申請利用率	19.9%	16.6%	+3.3 ^{ポイント}