

令和7(2025)年度

働く人たちとともに

福島労働局行政運営方針



信夫山から眺める街並み

来て



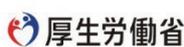
撮って



住んで



ふくしま



福島労働局

福島労働局

検索

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



目次

はじめに

労働行政を取り巻く情勢等	P1
--------------------	----

最重点施策(Ⅰ～Ⅲ)

Ⅰ 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	P5
Ⅱ 魅力ある職場づくりと多様な働き方の推進	P10
Ⅲ 東日本大震災からの復興支援	P15

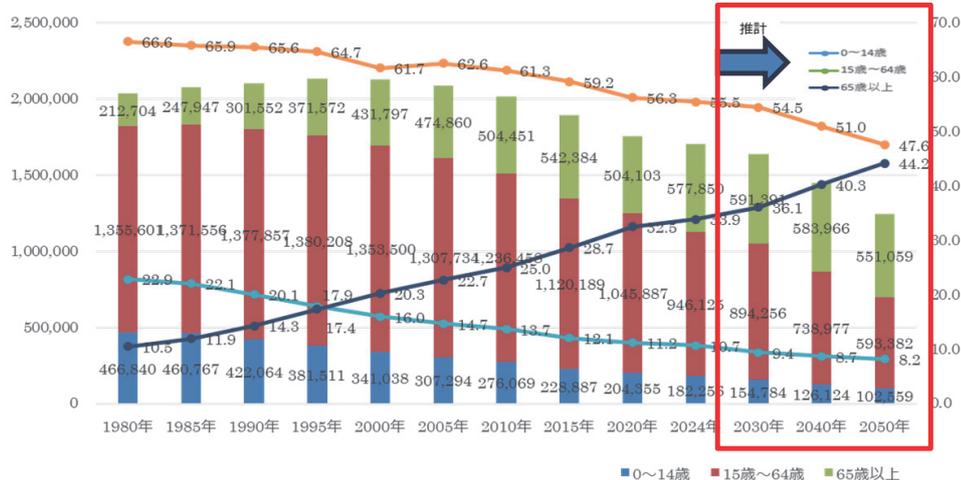
重点施策(Ⅳ)

1 労働基準担当部署の重点施策	P18
2 職業安定担当部署の重点施策	P20
3 雇用環境・均等担当部署の重点施策	P25
4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策	P26

1 社会情勢等

人口の動向

福島県の年齢3区別の人口(令和6年12月1日現在)は、年少人口(0～14歳)が182,256人、生産年齢人口(15～64歳)が946,125人、老年人口(65歳以上)が577,850人となっており、それぞれ県人口の10.7%、55.5%、33.0%を占めている。前年との構成比で見ると、年少人口は0.2ポイント減少、生産年齢人口は0.2ポイント減少、老年人口は0.5ポイントの増加となっており、高齢化が進展し、生産年齢人口は減少傾向にあります。(福島県「令和6年12月福島県現住人口調査月報」)



国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5年推計)」に基づく避難者の動態予測を含めた県独自の推計では、2050年(令和32年)の福島県の人口は約124万人にまで減少するものと推計されており、将来の労働力不足が懸念されているため、企業の成長力を維持・向上させていくためには、高齢者、女性、若者等誰もが働きやすい就業環境を整えていくことが重要です。

2 雇用をめぐる動向

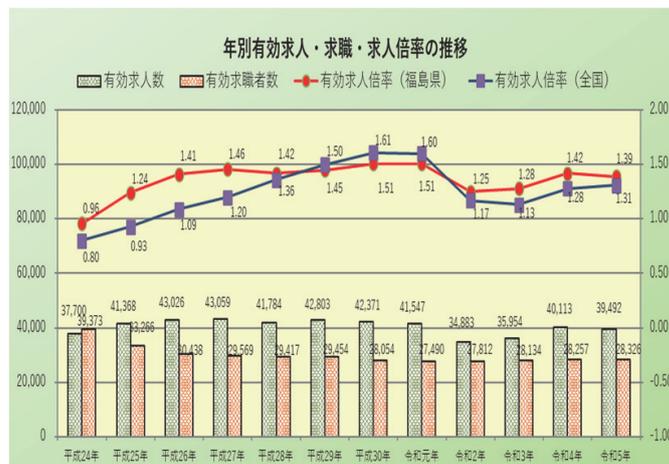
雇用失業情勢

県内の令和6年平均の有効求人倍率(原数値)は1.27倍で、前年に比べ0.12ポイント低下したものの、5年連続で全国平均を上回りました。

有効求人倍率の動きは令和2年に新型コロナの影響で大きく低下したのち、令和3年から令和5年にかけて回復基調となりました。令和6年は多くの産業で人手不足の状況ではあるものの、過剰債務の解消遅れ、物価高、人件費上昇等の影響から求人数を抑える動きがみられ、有効求人倍率は3年ぶりに1.2倍台に低下しました。

直近についてみると、令和7年1月の有効求人倍率(季節調整値)は1.27倍で、前月を0.03ポイント上回り、令和2年12月以降50カ月連続で1.2倍を上回りました。また、正社員の有効求人倍率(原数値)は1.15倍と6カ月連続で1倍台となりました。

県内の雇用失業情勢は、求人が底堅く推移しているものの、改善の動きに弱さがみられ、引き続き物価上昇等が雇用に与える影響に、より一層注意する必要があります。



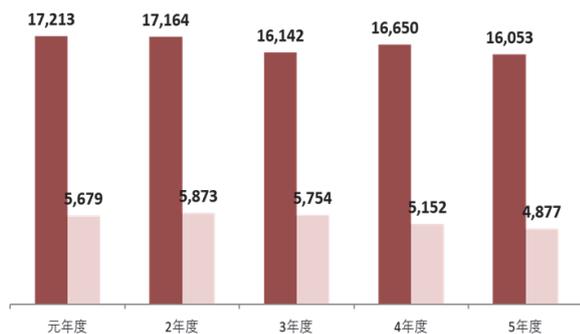
3 労働条件をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

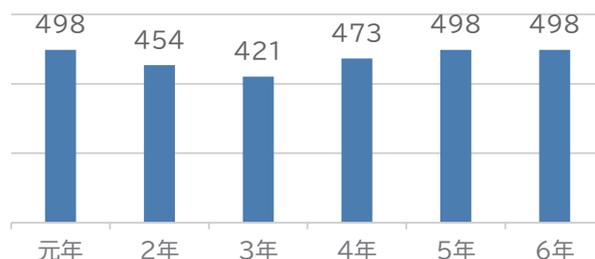
令和5年度に総合労働相談コーナーで対応した相談は16,053件(前年度比3.6%減)で、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談は4,877件(同5.3%減)でした。内訳は「いじめ・嫌がらせ」が1,256件と最も多く、次いで「自己都合退職」が1,045件となっています。

労働基準監督署には、賃金不払を中心とした申告事案が多数寄せられており、令和6年における県内の被申告事業場数は498件(令和5年と同数)となっています。

■総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数



■被申告事業場数の推移



(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」によると、令和5年における県内の労働者の平均月間労働時間は、総労働時間144.9時間(前年比0.5%減)、所定内労働時間134.4時間(前年同水準)、所定外労働時間10.5時間(前年比6.3%減)となっています。

(3) 賃金の状況

令和6年春闘における県内の賃上げ率は、連合福島の集計では5.06%で前年から2.02ポイントの上昇となっています。

また、「毎月勤労統計調査地方調査」によると、令和5年における県内の常用労働者(一般労働者+パートタイム労働者)1人当たりの現金給与総額は294,847円と、令和4年に比べ3.0%減となりました。

(4) 労災補償の状況

令和5年度における県内9労働基準監督署の労災保険給付の支給状況は、支給件数82,764件、新規受給者数11,455人であり、対前年度比で、支給件数が0.1%、新規受給者数は6.7%の増加、いずれも直近5か年の中で最多となっています。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
支給件数	78,594件	78,853件	81,384件	82,684件	82,764件
新規受給者数	9,563人	9,207人	10,207人	10,735人	11,455人

過労死等による労災請求件数は、脳・心臓疾患に係る労災請求件数が15件、精神障害に係る労災請求件数が37件であり、特に精神障害に係る労災請求が増加しています。また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は27件です。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
脳・心臓疾患	15件	15件	12件	13件	15件
精神障害	28件	25件	19件	31件	37件
石綿関連疾患	11件	8件	15件	16件	27件

(出典:「ふくしま復興のあゆみ」福島県新生ふくしま復興推進本部)

(1)避難等区域の状況

原発事故に伴い設定された避難等区域のうち、避難指示解除準備区域の解除は、平成26年から開始され、浪江町、富岡町、大熊町、双葉町の一部を除き、順次進んできました。

また、帰還困難区域のうち、特定復興再生拠点区域の避難指示解除は、令和2年3月4日から開始され、令和5年3月31日に浪江町、同年5月1日に飯館村、同年4月1日及び11月30日に富岡町が避難指示解除されたことにより、6町村に設けられた特定復興再生拠点区域の避難指示解除が完了しました。

なお、特定復興再生拠点区域外については、令和5年6月に福島復興再生特別措置法の改正に伴う特定帰還居住区域制度が創設されたことにより、令和7年1月末時点で、大熊町、双葉町、浪江町、富岡町において特定帰還居住区域が設定され、令和5年12月から大熊町及び双葉町、令和6年6月から浪江町、9月から富岡町の除染が開始されました。

(2)県民の避難状況

東日本大震災及び原発事故による避難者は、平成24年5月のピーク時の164,865人から減少しているものの、令和6年12月9日現在、25,605人(県内:5,756人、県外19,849人)と依然として多くの避難者が存在している状況にあります。

県外への避難者は、東北では宮城県、山形県、関東では東京都、茨城県、埼玉県、千葉県及び新潟県が多く、震災から14年余り経過しても多数の県民が避難先で生活しています。その背景には、避難の長期化によって子供の学校や新しい仕事など避難先で生活基盤が固まったこと、また、被災地において病院や商業施設、学校などの生活インフラが十分に整っていないなどの理由から、帰還が進まない状況にあります。

(3)インフラ整備の状況

住環境の再建については、地震・津波被災者や原発避難者向けの復興公営住宅を福島県等が県内各地に整備を進めており、8,328戸が完成(98.8%、令和6年5月末現在)し、入居が進められています。

交通網については、平成27年3月に常磐自動車道が全面開通したほか、「復興支援道路」として位置づけられた東北中央自動車道(相馬～福島)も令和3年4月24日に全線で開通しました。

鉄道については、一部不通となっていたJR常磐線が、令和2年3月14日に浪江～富岡間の運転再開により全線開通しました。

(4) 原発の廃炉作業に向けた作業の状況

東京電力ホールディングス(株)福島第一原子力発電所(以下「福島第一原子力発電所」という。)の廃炉作業においては、「福島第一原子力発電所の廃止措置等に向けた中長期ロードマップ」に基づき、①汚染水対策、②使用済燃料プールからの燃料取り出し、③燃料デブリの取り出し、④廃棄物対策などの作業が進められています。

①	汚染水対策	浄化処理や地下水汲み上げ作業等が行われています。
②	使用済燃料プールからの燃料取り出し	1号機において燃料取り出しのための大型カバー設置工事等が、2号機において燃料取り出し用構台の設置工事等がそれぞれ進められています。
③	燃料デブリの取り出し	2号機からの「試験的取り出し作業」が令和6年11月に完了したことにより、福島第一原子力発電所の燃料デブリが初めて原子炉の外へ取り出されました。今後は取り出した燃料デブリの分析等を行い、取り出し規模の拡大へつなげることとされています。
④	廃棄物対策	減容化して保管する施設の運用が進められており、新たな廃棄物関連施設の建設も予定されています。

福島第一原子力発電所では、工事の内容や作業エリアなどに応じた保護具(防護服やマスク等)の着用基準が設けられていますが、放射性物質濃度が下がるなどの基準を満たした場合には、作業員の身体的負担の軽減等を目的として、順次、一般服での作業が可能なエリアを拡大しています。この結果、防護服と全面マスクの着用が必要なエリアが段階的に縮小し、現在では構内全域の約96%のエリアで、一般服と防じんマスクでの作業が可能となっています。

このような状況の中、令和6年に福島第一原子力発電所内で発生した休業4日以上死傷災害は、新型コロナウイルス感染症へのり患を除き2件でした。

(5) 除染等業務、特定帰還居住区域復興再生計画及び中間貯蔵施設の状況

平成30年3月までに帰還困難区域を除く地域での面的除染作業が完了しましたが、令和5年6月に改正した福島復興再生特別措置法に基づき、帰還困難区域の特定帰還居住区域(避難指示の解除により住民の帰還及び帰還後の生活の再建を目指す区域)内における除染・家屋解体等が行われています。また、除染に伴い発生した土壌や廃棄物等(以下「除去土壌等」という。)については、最終処分までの間、中間貯蔵施設において管理・保管することとなっており、令和6年12月末までに累積で約1,404万㎡の除去土壌等を搬入しています。

このような状況の中、令和6年に中間貯蔵施設の建設・運営中に発生した休業4日以上死傷災害は、新型コロナウイルス感染症へのり患を除き2件でした。

福島県の経済は改善しつつありますが、少子高齢化等に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、これからは、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です。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るとともに、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6年11月22日に閣議決定された「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」、「最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する」、「今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る」とされています。生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を図るために以下の施策を推進します。

(1)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。

生産性向上や正規・非正規雇用の間の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃金引上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知、活用促進に取り組みます。

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。

(2)最低賃金制度の適切な運営を行います。

経済動向や、地域の実情、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。

○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。

種類別	最低賃金の件名	時間額	効力発生日
地域別	福島県最低賃金	955円	令和6年10月5日

○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。

種類別	最低賃金の件名	時間額	効力発生日	備考
特定	自動車小売業	1,020円	令和6年12月29日	二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。
特定	非鉄金属製造業	996円	令和7年1月4日	
特定	輸送用機械器具製造業	1,005円	令和6年12月21日	
特定	計量器・計測器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具	928円	令和6年1月12日	令和6年10月5日以降は、福島県最低賃金955円が適用
特定	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	880円	令和4年12月30日	・医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。 ・令和6年10月5日以降は、福島県最低賃金955円が適用

(3)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。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ババうちゃん」

雇用環境・均等室及び需給調整事業室は監督署と連携し、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・賞与のみならず、各種手当についても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同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

また、「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、きめ細かな支援を行います。

(4)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。

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

「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「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」等、キャリアアップ助成金すべてのコースについて、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。

2 リ・スキリングによる能力向上支援

(1)教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援を推進します。

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」については、令和6年2月から、より利用しやすい環境を整備するため支給申請等の手続きが理由を問わず誰でも電子申請で行うことが可能となりました。また、令和6年10月から、個人の主体的なリ・スキリングへの支援をより一層強化するため給付率の引き上げを行いました。

令和7年10月に①雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金、②雇用保険被保険者以外に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が創設・施行予定となっています。

これらの制度の拡充や創設は、労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、様々な機会をとらえて積極的に周知を行います。

教育訓練給付の拡充【雇用保険法等の一部を改正する法律案】

現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

見直し内容

- 教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の70%から80%に引き上げる。【法律事項】
 - 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。【新創】
 - 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び明確なキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。【新創】

<施行期日> 2024（令和6）年10月1日

	（改正前）		（改正後）	
	専門実践	特定一般	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%	50%	40%
追加給付①（賃金増等）	20%	—	20%	10%
追加給付②（賃金上昇）	—	—	10%	—
最大給付率	70%	40%	80%	50%

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金

- 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
- IT・IT人材育成等の教育講座（データサイエンス・AI養成コース等）
- 専門職大学院 等

特定一般教育訓練給付金

- 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
- 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

(2)福島県地域職業能力開発促進協議会の活用により人材育成を推進します。

令和4年度より法定化された地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに、教育訓練給付制度における指定講座の拡大に活用し、必要な訓練会場の確保につなげます。

また、各協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果の検証及び訓練カリキュラム改善促進策の検討など、地域の課題に沿った議論を行い、効果的な人材育成を進めていきます。

(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等を拡充します。



「キャリア形成・リスキリング推進事業」では、引き続き、拠点となる「キャリア形成・リスキリング支援センター」を設置するとともに、全てのハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐又は巡回により、ジョブ・カードを活用したキャリアの棚卸し及びキャリアプランニングの策定等によるキャリアアップに関する継続的な相談支援を行います。

また、当該事業が効果的に実施されるよう、県内の業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、受託者と連携し、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進します。

(4) 求職者支援制度の活用を促進します。

雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図ります。労働局及びハローワークにおいては、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進します。

求職者支援制度の対象となる方	給付金を受給するに訓練を受講する方
<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険の適用がなかった期間中の方 フルタイム・パートを問わず求職中の方 雇用保険の受給が終了した方など 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練期間中の生活を支援するため、収入や再雇などの要件を満たした方。給付金を受給しながら訓練を受講できます。 訓練期間中の生活を支援するため、収入や再雇などの要件を満たした方。給付金を受給しながら訓練を受講できます。

(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成を支援します。

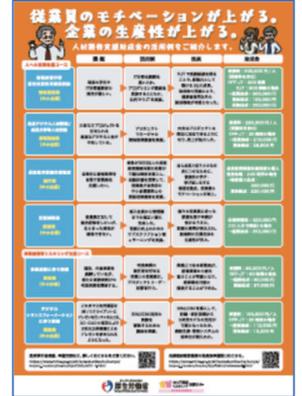
デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコース等への委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX 推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図ります。

ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

また、令和6年度から生成AIを含むデジタル人材の育成のために、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等に対して、実務経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業も実施しています。労働局では、受託企業が、訓練修了生が習得したスキル等を把握し、それに応じた「実践の場」を提供するため、受託企業に対してデジタル分野の訓練情報(訓練修了時期や習得スキル等)の提供を行うとともに、ハローワークにおいて35歳以上の未就職の訓練修了生に本事業の周知を行います。

(6)人材開発支援助成金により人材育成を推進します。

人材開発支援助成金は、令和7年度に賃金助成額引上げと非正規雇用労働者に対する助成メニュー見直しを行い、企業内における人材育成の支援を行います。「人への投資促進コース」、「事業展開等リスケリング支援コース」をはじめ、すべてのコースについて、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。



3 成長分野への労働移動の円滑化

(1)「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進及びハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等を推進します。

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ます。また、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、「しょくばらぼ(職場情報総合サイト)」とあわせて積極的な周知を行います。

オンラインによる職業相談、雇用保険の失業認定について、行政サービスの向上の観点から全てのハローワークで運用を進めます。また、ハローワーク職員等に対し、リスケリング支援(IT資格、介護職員初任者研修等)に関する研修やキャリアコンサルタントの資格取得等を促進し、キャリアアップや転職に向けた相談支援(リスケリングの勧奨を含む)を充実します。

(2)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等への労働移動の円滑化を図ります。

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上、人材育成を実施し賃金を上げる事業主への支援を行い、就職困難者の成長分野等への労働移動や賃金引上げを促進します。

(3)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。

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、須賀川市、白河市、二本松市、本宮市及び田村市(令和7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。

福島労働局・福島県による企業訪問



福島労働局ウェブサイトにて事例の発信



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住民サービスの強化を図り、地域の実情に応じた雇用対策を実施するため、未締結の地方自治体との雇用対策協定の締結を進めます。

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「魅力ある職場づくりの推進」を掲げており、緊密な連携を図りながら、魅力ある職場づくりに関する支援の周知広報・啓発、企業トップへの働きかけ及び先進的な取組事例の収集・情報発信等を行います。

4 人手不足対策の推進

(1) 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、オンラインやハローワークの窓口、事業所訪問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、魅力ある求人票の作成支援、求人条件緩和等の助言や求人票の記載内容以上の事業所情報の収集を行います。受理した求人は、ハローワークインターネットサービス、各ハローワークのサイト、LINE、来所者端末、求人情報誌等各種手段により広く求職者へ情報提供するとともに、個別に求職者マイページへの情報提供を行い、求人充足に向けた支援を実施します。

また、機動的な職場見学や面接会等事業所PRの場の設定や求人者向けセミナーを開催するなど様々な支援メニューにより、求人充足に向けた支援を行います。



(2) 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。

介護就職デイ(就職面接会)



医療・介護・保育・建設・運輸・警備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・会津若松及び郡山の「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るとともに、介護分野については、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。

(3) 雇用管理改善の取組による人材確保を推進します。

人材を確保するため、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金(人材確保等支援助成金)や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等を周知し、職場定着等を促進することで、人材確保を図ります。

魅力ある職場づくりと多様な働き方の推進

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」を推進していけるよう支援します。

1 魅力ある職場づくりと多様な働き方の推進

(1) 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、東北経済産業局及び県内の労使団体等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」を開催し、働き方改革及び若者や非正規労働者等の労働環境の改善、女性活躍推進に関する3つの目標の達成に向けて全機関が協力して取り組んでいきます。また、令和5年度からは、賃金引上げに向けた環境整備等についても同協議会での意見交換等を通じて、地域における賃金引上げに向けた機運の醸成を図り、支援策の周知等に連携して取り組みます。

さらに、福島県社会保険労務士会等との間で締結している魅力ある職場づくりを推進するための連携協定により、相互に連携を深め、地域企業の生産性向上の加速化、働き方改革の円滑な推進を図ります。

福島県魅力ある職場づくり推進協議会



(令和7年2月4日開催)

福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項

福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項
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賃上げの機運の醸成を図るため、情報の共有・発信、支援策の周知等に努める。

- 働き方改革（長時間労働の抑制）
 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。
- 非正規雇用労働者の正社員転換
 令和3年（2021年）から令和7年（2025年）までの5年間で、正社員転換・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、民間企業経営者層に占める女性の割合を20%以上にする。

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 福島県労働局
 福島県経営者協会連合会 福島県商工会議所連合会
 福島県労働組合連合会 福島県中小企業団体連合会
 福島県労働者協会 福島県信用金庫連合会
 福島労働局

ふくしまから
 ぽんぽんぽん
 FUKUSHIMA

(2) 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軽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、「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、関係機関等と連携を図りつつ、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も行います。

また、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を通じた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・指導等を行います。

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皆様が自ら従業員への働き方・休み方の推進に向けた取組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？

詳しくは別冊の方
 ユーザー登録されている方

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（仮称）（令和5年3月23日まで）
- 勤労者センターは就業導入促進セミナー（仮称）（令和5年3月23日まで）

働き方・休み方改善ポータルサイト

(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」防止については、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へ通報します。

(ウ)時間外労働の上限規制の令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮等に向けた支援

建設業、自動車運転者及び医師に係る時間外労働の上限規制適用については、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススム」等を通じて、必要な周知を行います。

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を促進するため、懇切丁寧な対応を引き続き行います。

トラック運転者については、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労働基準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、引き続き、懇切丁寧な対応を行います。

(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の防止に向け、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、労働基準監督署において、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5年4月～令和6年3月)の概要

<p><事例1> 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) 	<p>指導内容</p> <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> 道路貨物運送業</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>指導内容</p> <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。また、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」に定める総拘束時間、最大拘束時間及び連続運転時間を超えていたことから、指導を実施した。</p>
<p><事例3> 保健衛生業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働時間(労基法第32条) 	<p>指導内容</p> <p>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違法な時間外労働を行わせている状況が認められたこと、②自己申告による労働時間の記録とパソコンのログオン・オフ時間との間に乖離が発生している状況が確認されたことから、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 多様な働き方の実現に向けた環境整備の促進

(1)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、導入を推進します。働き方・休み方改善コンサルタントが行う個別訪問や、企業等への説明会(ワークショップ)を通じて、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うなどの対応を行います。

3 女性活躍推進のための支援及び仕事と育児・介護の両立支援

(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組を促進します。

報告徴収等の実施により、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、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ている男女の賃金の差異に係る情報公表等を行い、着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、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、法の履行確保に努めます。

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。



「えるぼし認定」企業



<「えるぼし認定」企業数>
25社
(令和7年1月末現在)

(2) 育児・介護休業法等の履行を確保し、職場環境の整備に向けた企業の取組を支援します。

(ア) 育児・介護休業法の周知と法の履行確保を図ります。

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等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使ともに十分理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。

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

(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」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会をとらえて周知を行い、制度の活用につなげます。

また、事業主に対し、厚生労働本省の「共働き・子育て推進事業(イクメンプロジェクト)(仮称)」において作成する企業の取組事例集や研修資料、両立支援等助成金の活用促進等により、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図ります。

さらに、育児期における多様な働き方の支援として創設される「出生後休業支援給付」、「育児時短就業給付」が令和7年4月より施行されることから、あらゆる機会をとらえて制度の周知に取り組みます。



(ウ) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備を図ります。

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・介護休業法の改正について労使とも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、着実な履行確保を図ります。

また、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応モデル」の普及や、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の整備を図ります。

(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に当たっては、改正により育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定が事業主に義務付けられたことから、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」の新認定基準について広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



「プラチナくるみん認定」企業



<「くるみん認定」等企業数>
 プラチナくるみん認定企業 8社
 くるみん認定企業 63社
 くるみんプラス認定企業 2社
 (令和7年1月末現在)

(3)不妊治療と仕事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」の周知及び認定の促進を図ります。

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しやすい職場環境の整備を推進するため、周知啓発や相談支援を行います。



(4)マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援を実施します。

県内4か所(福島、いわき、会津若松及び郡山)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の確保、専門相談員による職業相談、職業能力の向上や保育情報等の提供等により早期の就職支援を行います。

さらに、オンラインによる職業相談や託児付き就職支援セミナー、オンラインによる就職支援セミナー等を開催し、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施します。

また、関係機関を構成員とする「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、情報共有・意見交換等を行い、子育て支援機関や関係機関と密接に連携するとともに、マザーズコーナーでのワンストップ・サービスの充実やアウトリーチ型支援の強化を図ります。

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があります**
おもちゃ・絵本のあるキッズコーナー、チャイルドシートを隣に置けるゆったりし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。
- 担当者が一人ひとりの就職活動をサポートします**
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。マザーズハローワークでは、オンラインでの職業相談も可能です。
- 子育てと両立しやすい仕事をご紹介します**
「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、パソコン講習など、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を提供しています**
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。

過去5年間で**31万人**が
 担当者制支援を利用して就職されました！
 就職率は**90%以上**！

全国**200箇所**以上に設置しています
 マザーズハローワーク 23箇所
 マザーズコーナー 183箇所
※マザーズコーナーはハローワーク内に設置しています
 ※2024年8月現在

お近くのマザーズハローワーク・マザーズコーナーへ
 お気軽にお問い合わせください。

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

(1)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。



指導の様子

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います。

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以上の作業床の端等、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、労働者が要求性能墜落制止用器具を親綱に掛けずに作業を行っていたことから、同器具を親綱に掛けて作業を行わせるよう指導を行った。
- ・高さが1.5mを超える箇所で作業を行う場合において、当該箇所へ安全に昇降するための設備が設けられていなかったことから、安全に昇降するための設備を設け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、当該下請事業者に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。

(2)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。

また、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。

さらに、各種説明会等の機会をとらえ、「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

- ・移動式クレーンを用いて作業を行うときに作成した作業計画書等について関係労働者に周知していなかったことから、関係労働者に周知するよう指導を行った。
- ・除去土壌の保管場において、除去土壌の放射能濃度を廃棄物収集等業務に従事する労働者に明示していなかったことから、明示す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、当該下請事業者に法令違反が生じないように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。

(3) 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、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、「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とらえ、「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に対する監督指導事例

- ・車両系建設機械(ローラー)を用いて作業を行うときに、作業計画が定められていなかったことから、作業計画を策定し、当該作業計画により作業を行うよう指導を行った。
- ・減容化施設内の機械の清掃作業を行うときに、当該機械の運転を停止せずに清掃作業を行っていたことから、運転を停止してから清掃作業を行うよう指導を行った。
- ・電離放射線健康診断結果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、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。
- ・法定休日労働に対し、3割5分以上の率で計算した割増賃金が支払われ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。

(4)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、福島県警察本部及び東京電力ホールディングス株式会社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。特に、福島第一原子力発電所の請負工事を施工している事業者に対しては、請負業務の適正化に関する自主点検の実施を促すとともに、当該自主点検の結果に基づいた指導監督を実施します。

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、廃炉作業等に請負事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り組み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には、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

(1)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回発行するとともに、LINE等のSNSを活用し、福島県内への帰還及び就職に向けた支援を実施します。

市町村	人口	世帯数	就業数
大原町	14,497	2,887	2,711
川俣町	14,281	6,712	6,206
川内町	12,028	4,812	2,567
川口町	14,405	4,531	4,144
川俣町	8,011	8,411	4,677
川俣町	23,968	11,110	7,212
川俣町	13,028	2,224	1,856
大原町	11,995	9,942	1,206
大原町	11,462	5,242	182
川俣町	21,434	14,626	8,256
川俣町	1,597	1,216	667
川俣町	4,506	4,206	1,502

(2)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、また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、関係機関と連携を図りながら、移住や就職に関する支援制度等、情報を収集し、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、充足に向けた取組によって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」を行います。

「就職面接会」被災12市町村等で年10回開催
(写真は富岡会場
(富岡町文化交流センター学びの森))

「ふくしまで働こう@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「移住支援ブース」を設置して年2回開催



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 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び労務管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要です。このため、以下のとおり取り組みます。

- ・ 監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正・改善の必要性をわかりやすく説明します。特に、中小企業の事業場においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではないところがあることから、各事業場の実情を踏まえ、具体的な是正・改善に向けた取組方法を丁寧に説明した上で、労働基準関係法令の遵守の徹底を図ります。

これにより、事業場における基本的労働条件の枠組み及び労務管理体制の確立並びにその定着を図らせるとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

- ・ 労働時間の適正な把握や賃金不払残業の防止のため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底するとともに、監督指導において同ガイドラインに基づき労働時間管理が行われているか確認の上、必要な指導を行います。
- ・ 解雇・賃金不払等に関する申告事案については、その早期の解決のため優先的に対応するとともに、申告を行った労働者の置かれた状況に意を払い、適切な対応を図ります。

イ 裁量労働制の適正な運用

令和6年4月に改正施行された省令等により、①専門業務型裁量労働制の協定事項、②企画業務型裁量労働制の決議事項、③健康・福祉確保措置が追加されたこと等について、引き続き、パンフレット等を活用して周知を行います。

また、改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対して監督指導等を実施します。

ウ 労働契約関係の明確化

令和6年4月に改正施行された省令等により、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、①就業場所・業務の変更の範囲、②更新上限の有無と内容、③無期転換申込機会、無期転換後の労働条件が追加されたこと等について、引き続き、パンフレット等を活用して周知を行います。

厚生労働省
労働条件明示のルール
2024年4月から
が変更されました

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限 (更新期間または更新回数)の有無と内容 併せて、最終の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する 場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になり ます。
無期転換ルール [※] に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が連続5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

- 1 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
全ての労働契約の締結と更新のタイミングごとに、「雇い入れ履歴」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」^{※1}についても明示が必要になります。
- 2 更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
有期労働契約の締結と更新のタイミングごとに、更新上限 (有期労働契約の連続更新回数または更新回数)の有無と内容の明示が必要になります。
更新上限を新設・短縮する場合の説明 【禁止の告示^{※2}の改正】
下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期労働契約にあるかめ (更新上限の新設・短縮をする際のタイミングで) 説明することが必要になります。
① 最終の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
② 最終の契約締結の期に於いて、更新上限を短縮する場合
- 3 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
【無期転換申込権】が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨 (無期転換申込機会) の明示が必要になります。
- 4 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
【無期転換申込権】が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
均等を考慮した事項の説明 【禁止の告示^{※2}の改正】
【無期転換申込権】が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の労働者の待遇 (正社員等)と比べるべき理由の明示及び労働契約ファイル (労働書) とのバランスを考慮した事項^{※4} (例: 業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など) について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。
※1 「変更の範囲」とは、賃金の配当額などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
※2 有期労働契約の締結と更新のタイミングについて定めた厚生労働大臣告示 (有期労働契約の締結・更新及び禁止の旨に関する事項)
※3 併せて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、併せて改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となります。
※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が互意に基づき締結又は変更すべきものとされています。
(注) 無期転換ルール[※]の適用を受ける労働者について、無期転換申込権が発生する際の無期転換後の労働条件を決定する際は、「有期労働契約の合理的な利益を判断し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして策定しなければなりません。

詳しい情報や相談はこちら

- ・ 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト (※)
- ・ 無期転換の取り決め事項や参考となる事例を知りたい → 無期転換ポータルサイト (※)
- ・ 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する従来以上の取組について → 都道府県労働局/監理課、雇用環境・均等課 (※)、全国の労働基準監督署 (※)

(2024年9月)

1 労働基準担当部署

(2)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

令和6年に福島県内で発生した労働災害のうち、休業4日以上死傷者数(以下「死傷者数」という。)は1,914人であり、前年の同時期と比較して22人(1.1%)減少しました。また、死傷者数のうち死亡者数(以下「死亡者数」という。)は11人であり、前年の同時期と比較して10人(47.6%)減少しました(いずれも令和6年12月末現在の速報値であり、新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いています。)

業種別にみると、死傷者数については、第三次産業が860人(対前年比5.3%減少)と最も多く、全産業の約45%を占めており、製造業が407人(対前年比1.9%減少)、建設業が293人(対前年比7.9%減少)、運輸交通業が256人(対前年比24.9%増加)の順となっています。

また、死亡者数については、建設業が6人(対前年比1人減少)と最も多く、全産業の約55%を占めており、製造業が1人(対前年比4人減少)、運輸交通業が1人(対前年比3人減少)、林業が1人(対前年比1人増加)、商業が1人(対前年比増減なし)、清掃業1人(対前年比1名増加)となっています。

誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が、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す。

福島労働局では、福島労働局及び管内労働基準監督署、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「福島労働局 第14次労働災害防止計画」に基づき、以下の重点事項ごとに具体的な対策を推進します。

- 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(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
- 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
- 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・指導等の健康障害対策の推進

(3)労災補償対策の推進

ア 迅速・公正な事務処理

労災請求については、標準処理期間内に完結できるよう、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づき、適正な認定に万全を期します。特に、社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案や電離放射線障害に関する事案については、認定基準等に基づき、迅速かつ適切な事務処理を一層推進します。

イ 相談者等への懇切・丁寧な対応等

労災請求に関する相談等への対応に当たっては、相談者やその家族等が置かれた立場や状況などを十分斟酌した上で、相談者等に対する丁寧な説明及び請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。

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

電離放射線障害の多くは、被災後、長期間を経て発症するため、廃炉作業の新規従事者に限らず、廃炉作業や除染等業務に従事している全ての労働者に対して、放射線被ばくによる疾病の補償制度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図ります。

福島県内の労働災害発生状況



2 職業安定担当部署

(1) 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 就職支援ナビゲーターによる業種を超えた就職支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制により、①セミナー受講等による求職活動の方向付け、②その求職者に合った求人選定や個別求人開拓を実施、③課題解決支援サービスとして、応募書類の個別添削や、その後の模擬面接、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等、体系的かつ計画的できめ細かな支援を行い、労働市場や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い分野、雇用吸収力の高い分野への業種・地域・職種を超えた再就職支援及び公的職業訓練の受講の促進などに取り組みます。

イ 雇用保険制度の安定的運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた確かな失業認定や適正な給付を行います。適用業務については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行います。なお、適正な給付や受給者の利便性向上のため、ハローワークにおいて取り扱う個人番号をはじめとする個人情報の適正な取得促進と厳正な管理を行います。

また、雇用保険制度の一層の周知、確認の徹底により不正受給防止に努めます。一方、不正受給により生じた返納金債権等については、適切な回収及び債権管理業務を行います。

(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による支援

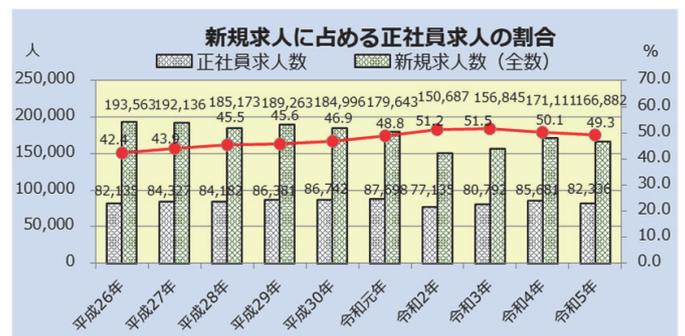
非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制により、今後の活動方法等についての方向付けや個別求人開拓を実施します。あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える求職者に対しては、応募書類の個別添削や模擬面接、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等体系的かつ計画的に一貫した就職支援を推進します。

イ 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員を希望する若者(35歳未満で安定した就労経験が少ない求職者)を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的かつ一貫した支援を行い、正社員就職の実現につなげます。



(資料出所：総務省「令和4年就業構造基本調査」)



(資料出所：福島労働局業務統計)



ウ 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

県内の地域若者サポートステーション(県北・相双、県中・県南、いわき、会津)において、15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、福島県及び市町村その他の関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進します。

2 職業安定担当部署

(3) 中高年層へ向けた就労支援

ハローワークに就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓及び就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援をそれぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施します。

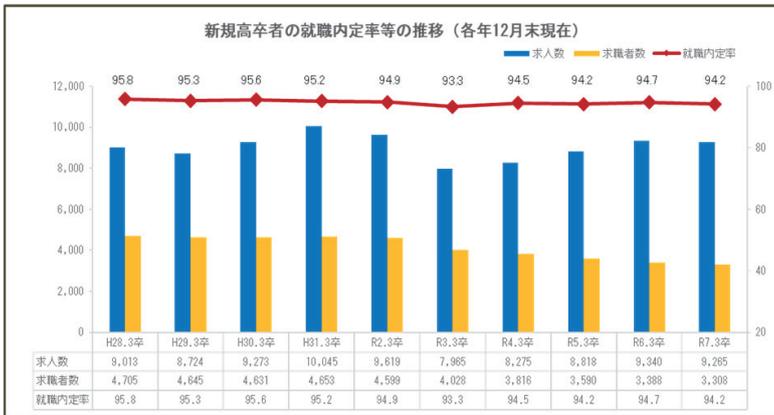
(4) 新規学校卒業者の就職支援

ア 新規高卒者等に対する就職支援

福島県高等学校就職問題検討会議などを通じ、教育委員会等の関係機関や経済団体との連携を図るとともに、福島労働局・福島県・福島県教育委員会による、経済団体・事業所に対する求人の早期提出要請を行うなど、高卒求人の早期確保に取り組みます。

また、生徒の地元企業への理解促進を図り、地域への就職促進につながるよう、各ハローワークによる企業説明会や就職面接会等を積極的に開催します。

さらに、生徒が未内定のまま卒業することがないように、学校の進路指導担当者と連携の上、ハローワークでの求職登録へ迅速に誘導します。就職活動に多様な課題を抱える新規高卒者については、就職支援ナビゲーターが担当者制によるきめ細かな個別支援を行います。



地元企業説明会2024(令和6年7月5日開催)
ハローワーク二本松

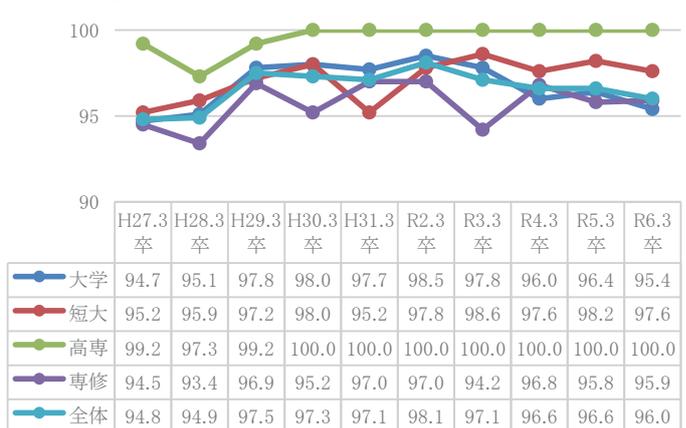
イ 新規大卒者等に対する就職支援

福島・郡山新卒応援ハローワークや各ハローワークにおいて、学生の職業意識の醸成、就職活動の支援及び内定後のフォローアップ等の段階的な支援を大学等と連携し実施します。

また、年度前半の企業説明会・面接会の開催に加え、年度後半にも面接会を開催し、未内定者への集中的な就職支援を行います。

さらに、就職活動に多様な課題を抱える新規大卒者等については重点的な支援を行い、大学等や関係機関とも連携しつつ、福島・郡山新卒応援ハローワーク等を利用するよう誘導し、就職支援ナビゲーターが担当者制によるきめ細かな個別支援を行います。

新規大卒者等の就職内定率の推移(各年3月末現在)



2 職業安定担当部署

ウ 若者の県内企業への就職促進と職場定着に向けた取組

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、認定企業の普及拡大を図ります。県内の高校や大学等へのPR冊子の配布や、企業説明会や就職面接会における認定企業ブースのPRなど、認定企業を積極的にPRし、一人でも多くの若者が県内企業に目を向け、就職を希望するよう取組を進めます。

また、地方自治体との連携による企業説明会の開催や生徒に対する応募前職場見学への参加を呼びかけ、企業理解や職業理解を促進し、早期離職の防止を図ります。ハローワークに配置している就職支援ナビゲーターの企業訪問による就職者との個別面談や電話等によるフォローアップを行い職場定着を図ります。



R6.8.7ふくしま就職面接会&企業説明会
ユースエール認定企業のブース



ユースエール認定企業のPR冊子



(5) 高齢者の就労・社会参加の促進



ア 70歳までの就業企画確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業の支援

働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなく、その能力を十分に発揮し活躍できる環境の整備を図るため高齢者雇用安定法に基づき、努力義務である70歳までの高齢者就業確保措置を講じることについて、引き続き、事業主と接触する機会をとらえて周知・啓発を行います。

また、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、70歳雇用推進プランナー等による相談・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、高齢者雇用に関する機運の醸成を図ります。

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

高齢求職者に対し、きめ細かな職業相談を実施するほか、生涯設計就労プランの策定や高齢者専用求人一覧表の提供による支援を行います。

また、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、60歳以上(特に65歳以上)の高齢求職者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。公益財団法人産業雇用安定センターが実施する「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知など効果的な支援を行います。

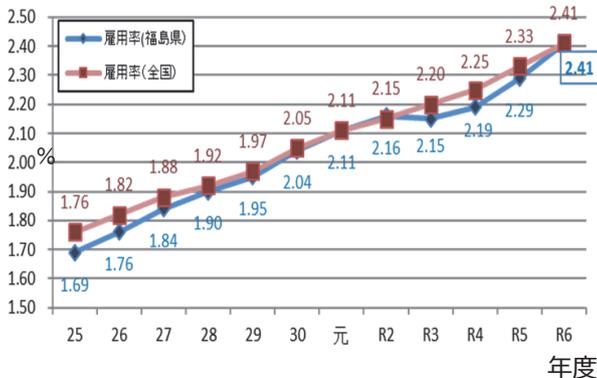
ウ シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターと連携し、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズ(臨時的かつ短期的または軽易な就業等希望者)と地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図ります。あわせて、シルバー人材センターへの入会を促進し、高齢者の就業機会の拡大を図ります。

2 職業安定担当部署

(6) 障害者の就労推進

障害者の雇用状況(実雇用率)



ア ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

4月に除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げが行われる予定であることから、雇用率未達成企業の増加が見込まれます。これらの企業に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期の対応を促進します。特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。

イ 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、これまで雇用率の対象でなかった特定短時間労働者(週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体・知的障害者及び精神障害者)について、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主及び関係機関に周知します。

ウ 精神障害者、発達障害者、難病患者等多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者等に対する就労支援を推進するため、精神・発達障害者雇用サポーターによる支援、精神科医療機関とハローワークとの連携強化や、職場における応援者(サポーター)を養成する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催します。

職場定着の向上を図るため、企業側と障害特性などの情報を共有するツール「就労パスポート」の普及促進を図り、企業側に個人ごとに異なる障害特性の理解を促し、採用後の良好な職業生活を後押しします。

エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

4月に除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月から法定雇用率が3.0%に引き上げが行われる予定であることから、労働局及びハローワークは、県及び市町村等公務部門に対し、雇用率達成に向け、計画的に採用が行われるよう啓発・助言等を行います。未達成機関に対しては、積極的に訪問指導等を実施します。

また、障害者の雇用促進・定着支援について、障害特性に応じた個別支援を引き続き実施します。



《もにす認定企業とは》

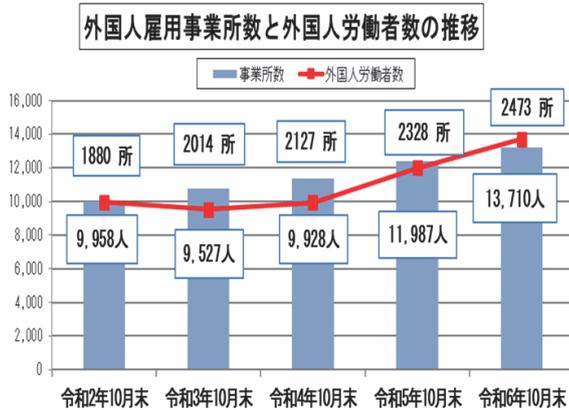
令和2年4月1日に新たに創設された施策で、障害者の雇用の促進や職場環境を整えた企業に対し、厚生労働大臣が優良企業中小事業主として認定する制度です。

通称:もにす認定制度とは……

「**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い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。

2 職業安定担当部署

(7)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

ハローワーク郡山の外国人雇用サービスコーナーに配置している通訳員や厚生労働省が運営する「多言語コンタクトセンター」及び各ハローワークに設置した多言語翻訳機を活用し、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図ります。

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

外国人労働者の安定した就労を促進するため、6月の「外国人労働者問題啓発月間」を中心に、事業所訪問による計画的な雇用管理指導、雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、外国人雇用管理アドバイザーを活用した相談対応を行い、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図ります。

(8)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

職業安定法及び労働者派遣法の違反については、民間人材サービス事業者に対する定期指導等を行い、その際に把握、又はその疑いのある事案に対して調査し指導監督を実施します。また、派遣労働者の同一労働同一賃金による待遇差の解消促進に加え、雇用安定措置に関する事項など、職業安定法及び労働者派遣法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保及び徹底を図ります。

イ 雇用仲介業者(職業紹介事業者、募集情報等提供事業者)への対応

令和5年2月に当局に設置した『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口において、相談窓口へ寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、当該窓口の周知を行います。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」及び「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者には、①お祝い金・転職勧奨禁止の許可条件への追加、②手数料実績(職種ごと・平均手数料率)の公開義務化が定められ、一方、募集情報等提供事業者には、③労働者の登録から就職・定着までの過程における金銭等の提供の原則禁止、④利用料金・違約金規約の明示義務化が定められたことから、これらが適切に履行されるよう積極的に取り組みます。(①令和7年1月1日施行 ②～④令和7年4月1日施行)



福まる ～福島労働局職業安定部・ハローワークの公式「マスコットキャラクター」～

福島労働局では、福島労働局職業安定部・ハローワークの公式「マスコットキャラクター」を募集し、昨年12月、局内の選定委員による審査と職員投票の結果、最優秀作品を決定しました。

公式「マスコットキャラクター」の名前は、「福まる」です。

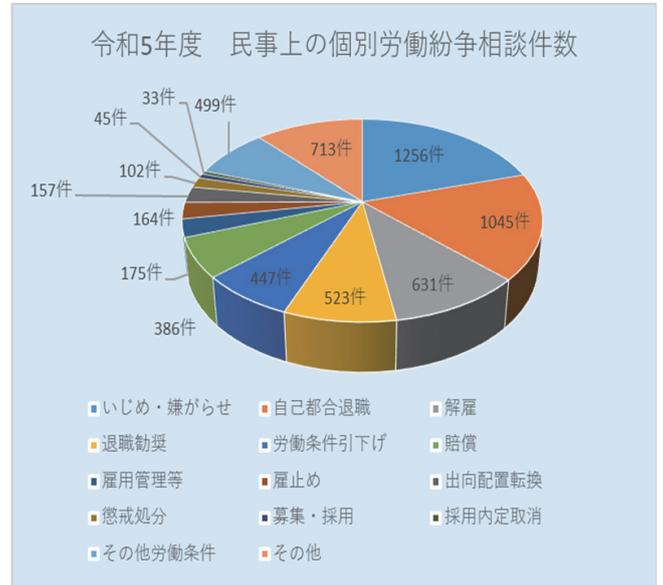
福島県の花、ネモトジャクナゲの妖精です。特技は大きな虫眼鏡を使ってご縁や出会いを見つけること。人と人との繋がりを願い、赤いタスキを掛けています。

困っている人を見つけたら見過ごせない性格です。「福まる」の願い(夢)は、ハローワークを地元の人から長く愛される行政機関にすることです。

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

労働相談件数は、過去10年連続で16,000件を超えており、相談内容も複雑困難化しています。総合労働相談コーナーが求められる機能を十分に発揮できるよう、総合労働相談員に対する必要な研修や巡回指導を実施し、その資質の向上を図り、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応します。



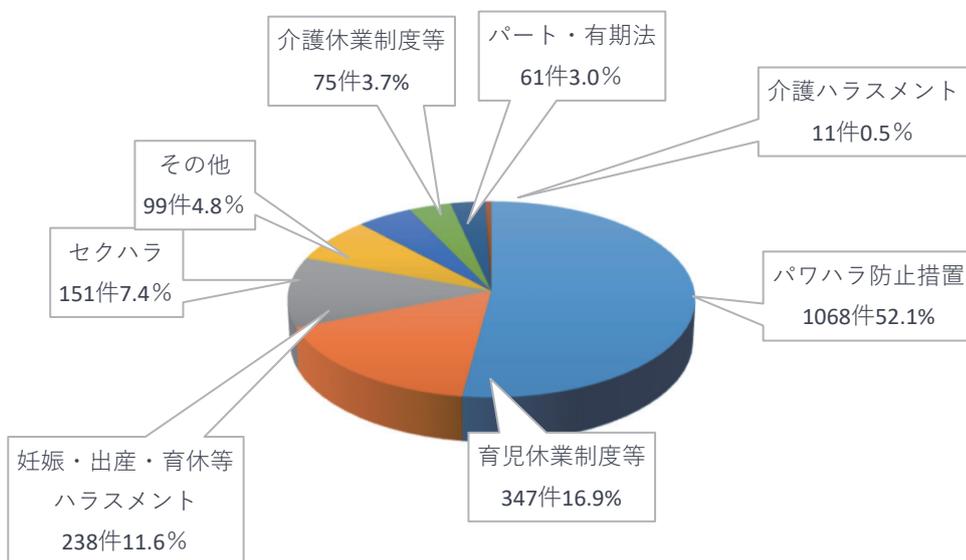
(2) 個別労働関係紛争解決促進法に基づく効果的な助言・指導及びあっせんの実施

労使当事者間で生じている個別労働紛争の実情を踏まえつつ、積極的かつ迅速に助言・指導を実施します。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法等の条文や裁判例等に照らした問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することで紛争当事者間による紛争の自主的な解決の促進を図ります。

あっせんについては、紛争当事者に対する参加勧奨や出張あっせんの開催により参加率の向上に努めるとともに、迅速な対応を行います。

(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

ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況にあります。このような状況を踏まえ、周知啓発や厳正な指導等により法の履行確保を図り、総合的なハラスメント防止対策をより一層推進します。



職場におけるハラスメント対策パンフレット

職場における

- ・パワーハラメント対策
- ・セクシュアルハラスメント対策
- ・妊娠・出産等に関するハラスメント対策
- ・育児・介護休業等に関するハラスメント対策

は事業主の義務です！

厚生労働省
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

4 労働保険適用徴収担当部署

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであり、労働行政における各種施策を推進する財政基盤であることから、適切な運営が必要不可欠です。適用徴収業務は、労働保険料等の収納率が高水準で推移していますが、未手続事業や収納未済歳入額も依然として存在しています。

(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の受託団体と連携して労働保険の未手続事業場を把握し、加入勧奨・手続指導による自主成立を推進します。

11月の「労働保険未手続事業一掃強化期間」に、労働保険制度に係るポスター、パンフレット等を活用した啓発、ホームページ掲載による周知・広報、各自治体・業界団体広報誌への記事掲載依頼等を集中的に実施します。

手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業場については、職権成立を視野に対処します。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

労働保険料等の適正徴収に当たっては、事業主等に対し、労働保険制度の理解を促し、労働保険料等を法定期日までに申告・納付するよう適切に指導します。

特に、労働保険料等の徴収過不足の発生を未然に防止するため、労働者、役員等の範囲、賃金、短時間労働者の雇用保険への加入要件、一括有期事業報告等の適正な申告について機会をとらえて周知します。また、年度更新申告内容に疑義がある事業場等に対しては、労働保険料算定基礎調査を実施します。

法定納期限内に労働保険料等の納付がなく、納付督促にも応じない滞納事業主に対しては、積極的に滞納処分を行います。

特に、高額滞納事業主等に対しては、預貯金差押え等の効果的な滞納整理を実施し、収納未済歳入額の縮減を図ります。あわせて、口座振替納付制度の利用促進を図り、収納率の向上を図ります。

(3) 電子申請の更なる利用促進

政府の「規制改革実施計画」(令和4年6月7日閣議決定)において、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を着実に推進することとされており、電子申請利用率の向上に取り組めます。

5月の「電子申請利用促進月間」では、電子申請に係るポスター、パンフレット等を活用した啓発、ホームページ掲載による周知広報を行います。また、福島県社会保険労務士会、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会福島支部及び事業主団体等に対し、電子申請利用促進の協力依頼を行います。

福島労働局に設置する「電子申請体験コーナー」の案内を行い、体験を通じた電子申請の更なる利用促進を図ります。この際、APIに対応したソフトウェア、公的個人認証サービス(マイナンバーカード)、法人共通認証基盤(GビズID)の利用についても周知します。

事業主のみならず

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、貴事業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の事業の一部については、強制適用事業場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出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!

大量の申請書等への記入も、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、入力は変更と修正だけ!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。

所在地一覧

福島労働局

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

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) 0800-800-4611
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

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番地の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 ビッグアイ・モルティ4階	024-927-4633

