

福島労働局からのお知らせ

I イベント・行事

1 労働基準部

1. 「STOP! 転倒災害 冬の労働災害防止キャンペーンふくしま」を実施します
担当：健康安全課 大内 電話：024-536-4603

資料No.1

福島県は、県土の85%が積雪寒冷地域となっていることから、冬期間においては、冬季特有の気象条件による降雪、凍結、寒冷等に起因する冬季特有の労働災害が毎年多発しています。

特に、転倒災害については、休業4日以上の全死傷災害の3割以上を占めていて最も件数が多いことから、福島労働局第14次労働災害防止計画において「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」を重点施策の一つとして掲げているところですが、12月から2月までの冬期間に発生する転倒災害の約4割が降雪・凍結等に起因するものとなっています。

また、昨冬は積雪が多かったため、平年と比べ降雪・凍結等を原因とする転倒災害が大幅に増加したほか、硫黄泉の温泉施設において源泉管理を行う労働者2名が点検口付近にできた雪洞内に滞留していた硫化水素による中毒で死亡するという労働災害も発生したところです。

こうした状況を踏まえ、福島労働局では、各労働災害防止団体と連携し、特に降雪・凍結等を原因とする転倒災害をはじめ、冬季特有の労働災害の減少を図ることを目的として 『STOP! 転倒災害 冬の労働災害防止キャンペーンふくしま』を実施します。

＜準備期間＞

令和7年12月1日～令和7年12月14日

＜運動期間＞

令和7年12月15日～令和8年2月28日



1 労働基準部

2. 福島労働局長年末安全パトロールの実施について 担当：健康安全課 皆川 電話：024-536-4603

年末年始の時期は、業務が繁忙となるほか積雪・凍結等に起因する労働災害の発生が懸念されることから、特に死亡災害が多く発生している建設業を対象として、広く労働災害防止への機運醸成を図ることを目的として、[労働局長による年末安全パトロール](#)を実施します。

当局の取組として、[12月15日より「STOP!転倒災害 冬の労働災害防止キャンペーンふくしま」](#)を展開しており、冬季特有の労働災害防止についても広く呼び掛けることとしています。

安全パトロールには、岡田労働局長のほか、福島労働基準監督署（署長 田中暁雄）、建設業労働災害防止協会福島県支部が同行いたします。

労働災害防止に向けた機運を一層高めるため、東北6労働局の局長が、12月中に建設現場等をパトロールすることとしています。

- ・日 時 令和7年12月18日（木） 午前9時30分から
- ・工事名 イオンモール伊達新築工事
- ・施工場所 伊達市堂ノ内地区 土地区画整理事業地内
- ・施工者 大成建設株式会社東北支店
- ・重点確認事項



- ①建設業において労働災害が多発している「はしご」・「脚立」等からの墜落・転落災害防止対策の実施状況
- ②冬季特有の転倒災害や交通労働災害防止対策の実施状況
- ③2月の「化学物質管理強調月間」に向けて、接着剤等に使用されている有機溶剤等の化学物質による健康障害防止対策の実施状況

2 職業安定部

1. 外国人雇用管理セミナーを開催します

担当：職業対策課 雇用指導係 佐藤 電話024-529-5463

資料No.2

外国人労働者に対する適切な雇用管理の推進を図るため、県内ハローワーク主催、福島労働局共催により、「外国人雇用管理セミナー」を県内2会場で開催します。

当日は、仙台出入国在留管理局など関係機関・団体による講演を実施し、在留資格に関する留意点や、関係法令に基づく適正な雇用管理の重要性について周知・啓発を行います。

【開催日程等】

(1) 郡山会場 (資料No.2-1)

日時：令和7年12月 9日(火) 14:00～16:00
場所：郡山市労働福祉社会館（郡山市虎丸町7-7）

(2) 福島会場 (資料No.2-2)

日時：令和7年12月17日(水) 13:30～15:30
場所：福島市市民センター303会議室

2 職業安定部

2. 「もにす認定企業に対する認定通知書交付式」を開催します。

担当：職業対策課 佐藤（加） 電話：024-529-5463

資料No.3

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小企業主を認定する「もにす認定企業」に、次の1社を認定しました。

（※企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすすむ」という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。）

・交付式日時 令和7年12月23日（火） 14：00 予定

・会場 福島第二地方合同庁舎 1階会議室

・認定企業 「株式会社 三義漆器店」（製造業）

所在地 福島県会津若松市門田町大字一ノ堰字土手外
1998番地の3

認定年月日 令和7年10月3日



3 雇用環境・均等室

1. 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です。

担当：指導係 矢吹 電話：024-536-4609

資料No.4

令和4年4月1日からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されており、パワハラを含めたハラスメントのない職場づくりを推進するため、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報を実施することとしています。

これに伴い、雇用環境・均等室では様々なハラスメントの相談に対応するため、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しますので、お知らせいたします。

添付資料

- ・12月は職場のハラスメント撲滅月間です（12/10シンポジウム開催）（資料No.4-1）
- ・ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！（資料No.4-2）

参考サイト：「あかるい職場応援団」

職場のハラスメントに関する基礎情報や、ハラスメントに悩む方向けの相談窓口情報の他、ポスター・研修資料などがダウンロードできます。

あかるい職場応援団

検索



1 労働基準部

1. 福島県特定最低賃金が順次改正となります。

担当：賃金室 橋本 電話：024-536-4604

- 特定の業種で働く方に適用される福島県特定最低賃金が、下記のとおり改正となります。

特定最低賃金の名称	改定額	引上額	効力発生日
自動車小売業	1,098円	78円	令和8年1月8日

なお、非鉄金属製造業、電子部品等製造業、輸送用機械器具製造業及び計量器等製造業については、現在、改正の必要性の有無について、福島地方最低賃金審議会において審議中です（次回12月12日（金））。

1 労働基準部

1. 県内労働災害発生状況

担当：健康安全課 大内 電話：024-536-4603

令和7年（10月）の災害発生状況を取りまとめました。

業種別	年別		令和7年		前年同期		対前年比(死傷者数)	
	死傷者数	うち死亡者数	死傷者数	うち死亡者数	増減数	増減率(%)		
全業種合計	1,619	9	1,594	10	25	1.6		
製造業	350	1	336	1	14	4.2		
鉱業	10	0	4	0	6	150.0		
建設業	223	2	239	6	-16	-6.7		
輸送・通業	178	1	214	1	-36	-16.8		
貨物取扱業	7	0	14	0	-7	-50.0		
農林業	54	1	41	0	13	31.7		
畜産・水産業	21	0	17	0	4	23.5		
上記以外の事業小計	776	4	729	2	47	6.4		
商業	286	1	252	1	34	13.5		
金融広告業	11	0	11	0	0	0.0		
保健衛生業	190	0	195	0	-5	-2.6		
接客娯楽業	116	2	100	0	16	16.0		
清掃・と畜業	63	1	95	1	-32	-33.7		
上記以外の事業	110	0	76	0	34	44.7		

2 職業安定部

1. 「新規高卒就職者の離職率」について公表します。

担当：職業安定課 山下・元木沢 電話：024-529-5396

資料No.5

令和4年3月に卒業した新規高卒就職者の就職後3年以内の離職状況を取りまとめました。

1 令和4年3月卒業者の「就職後3年以内の離職率」

33.9% (前年 36.8%)

前年卒業者を2.9ポイント下回りました。

2 令和6年3月卒業者の「1年目離職率」

15.5% (前年 15.9%)

(全国 16.6%)

全国の値を1.1ポイント下回りました。



福島労働局

STOP！ 転倒災害

冬の労働災害防止キャンペーン

ふくしま

準備期間：令和7年12月1日～令和7年12月14日

運動期間：令和7年12月15日～令和8年2月28日

福島県内では、毎年12月から2月にかけて、降雪や凍結、低温といった冬の気象条件に起因する冬季特有の労働災害が多発しています。

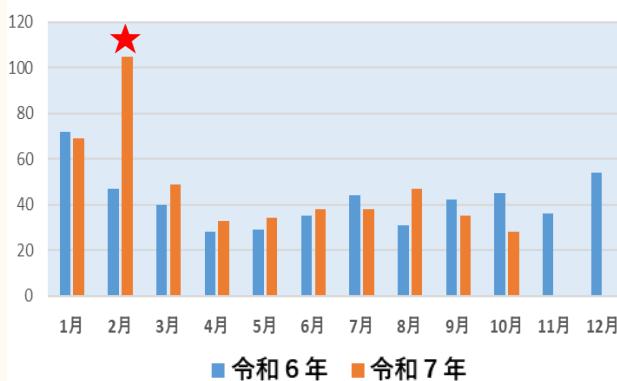
雪が降り始める前から対策を行い、冬の労働災害を防止しましょう。



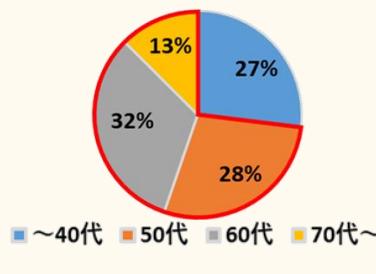
労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

転倒に注意

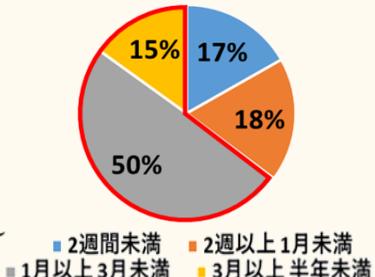
令和6年に福島県内で発生した転倒災害のうち約35%が冬季に集中して発生しています。特に、降雪量の多かった2月は前年に比べて2倍以上の転倒災害が発生しています。



令和6年冬季年齢別
転倒災害発生状況



令和6年冬季休業日数別
転倒災害発生状況



令和6年冬季の転倒災害では、被災者の年齢が50歳以上の事例が全体の約70%を占めています。

高年齢者が転倒すると骨折を伴うケースが多く休業期間が長期化する傾向があります。令和6年冬季の転倒事例でも全体の約65%が1ヶ月以上の休業を要しています。



雪道や凍結路面では
ペンギン歩き♪

中毒災害に注意

- 換気の不十分な場所での石油ストーブや発電機の使用時には一酸化炭素中毒に注意
- 温泉関係施設等での硫化水素中毒に注意

令和7年2月には、福島県内の温泉施設で源泉管理の作業中に硫化水素中毒により労働者2名が死亡する災害が発生しています



交通災害に注意

雪道や凍結した路面での交通災害に注意

その他

- 雪降ろし作業での墜落・転落に注意
- 雪かき作業での腰痛に注意

外国人雇用管理セミナーin郡山

参加無料
定員 100名

外国人労働者の受け入れから雇用管理に関するポイントと注意点

日時 令和7年12月9日(火)
14:00～16:00
(受付開始13:30)

場所 郡山市労働福祉会館 大ホール
(郡山市虎丸町7-7)

対象

- ・事業主、労務担当者
- ・外国人を雇用している、または外国人雇用に興味がある採用担当者

内 容

◆外国人労働者の現状と外国人雇用時に必要な届出について
福島労働局職業安定部職業対策課

◆雇い入れにかかる事務手続きと雇用契約
福島労働局郡山公共職業安定所

【講演1】
入管法における適正な外国人雇用に関する留意点
仙台出入国在留管理局

【講演2】
外国人従業員とのコミュニケーションのコツ
一般財団法人日本国際協力センター(JICE)

主催／福島労働局郡山公共職業安定所
共催／福島労働局職業安定部職業対策課
郡山市 田村市
後援／仙台出入国在留管理局

お申し込みは二次元コードまたは
ハローワーク郡山ホームページからお願いいたします。

令和7年度 外国人雇用管理セミナー
in郡山申込フォーム



締切：11月30日（日）

お問い合わせ：福島労働局郡山公共職業安定所

TEL 024-942-8609 (32#)

厚生労働省

令和7年度

ふくしま外国人雇用管理セミナー

日時

令和7年12月17日（水）

13:30～15:30（受付開始 13:00）

場所

福島市市民センター
3階 303会議室
(福島市五老内町3番1号)



駐車場（福島市HP）

申込
方法

下記のURLもしくは2次元バーコードより申込をお願いいたします。

<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou07/071217>

申込締切：令和7年12月16日（火）17:15まで

※定員40人。申込状況によっては締め切らせていただく場合があります。



内容

13:30 開会挨拶

13:40 外国人労働者の現状と外国人雇用時に必要な届出について
►福島労働局職業安定部職業対策課 雇用指導係長

13:55 【講演】外国人の適正な雇用と在留資格全般の留意事項
►仙台出入国在留管理局

14:45 【講演】外国人材雇用後のコミュニケーション方法
や雇用のメリットについて
►Jコンサルティング合同会社 代表
／公益財団法人 神奈川産業振興センター
かながわ外国人材活用支援ステーション相談員
高橋恵介氏



講師 高橋恵介氏

Jコンサルティング合同会社 代表
／公益財団法人 神奈川産業振興センター
かながわ外国人材活用支援ステーション相談員

15:25 質疑応答

問い合わせ先：福島公共職業安定所 求人・企画部門（TEL：024-534-4121 部門コード32#）

主催：福島労働局福島公共職業安定所

共催：福島労働局職業安定部職業対策課 福島市

後援：仙台出入国在留管理局

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を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット

● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます



● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受ける
ことができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など

Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。※詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。



障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020702障01

障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
(取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること)

②法定雇用率を達成していること

雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること

※就労継続支援A型事業所の利用者は除く

③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること

④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧いただくか、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウト プット)	体制 づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
	②人材面	特に優良	2点	
			優良	1点
	仕事 づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定 ・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就 労施設等 への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	環境 づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア 形成	特に優良	2点
			優良	1点
		⑩他の 雇用管理	特に優良	2点
			優良	1点
取組関係の合格最低点			5点	(満点20点)

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	
成果 (アウト カム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点	
			優良	4点	
		⑫定着状況	良	2点	
			特に優良	6点	
	質的側面	⑬満足度、 ワーク・エン ゲージメント	優良	4点	
			良	2点	
			特に優良	6点	
		⑭キャリア 形成	優良	4点	
			良	2点	
	成果関係の合格最低点				
情報 開示 (ディス クリー ジャー)	取組(アウ トプット)	⑮体制・仕事・ 環境づくり	特に優良	2点	
			優良	1点	
	成果(アウ トカム)	⑯数的側面	特に優良	2点	
			優良	1点	
	⑰質的側面	⑯数的側面	特に優良	2点	
			優良	1点	
		⑰質的側面	特に優良	2点	
情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)	
合計の合格最低点				20点 (満点50点)	

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

と も に す す む

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

その一環として、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。



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



NO! カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります



職場におけるハラスメント対策シンポジウム 12月10日水 オンライン開催! [参加無料]

【開催日時、開催形式】

12月10日 13:30~15:15、オンライン（事前申し込み制）

【開催内容】

- ① 改正法の説明
- ② 業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取り組み事例
 - ☆ 一般社団法人空港グランドハンドリング協会
- ③ カスタマーハラスメント対策に取り組んでいる企業によるパネルディスカッション
 - ☆ 参加企業：株式会社イトーヨーカ堂、イオン九州株式会社

【詳細・お申し込みはこちら】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、**カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

詳しくは裏面をご覧下さい

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③ 労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
(例: 面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応 (例: 相談への対応、被害者への謝罪等)

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、
事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

★ ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：令和7年12月1日（月）～令和8年3月31日（火）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内
の相談窓口に相談したら
「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら
同僚から
「あなたが早く帰るせいで、
まわりは迷惑している。」と何
度も言われ、精神的に非常に苦
痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗
に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に
関するハラスメントの相談
を受けたが、会社として
どうすればよいのだろう。

セクハラや妊娠・出産・育児休
業・介護休業等に関するハラスメ
ントの防止措置は、会社としてな
にをする必要があるんだろう。
パワハラも対策に含めた方がよい
のだろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、
食事やデートへの執拗な誘い、身体への不
必要な接触など、意に反する性的な言動が
行われ、拒否したことで不利益を受けたり、
職場の環境が不快なものとなることをいい
ます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の
地位や人間関係などの職場内での優位性
を背景に、業務の適正な範囲を超えて、
精神的・身体的苦痛を与えられたり、職
場環境を悪化させられる行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）とは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主
が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）と
いった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上
司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、**カスタマーハラ
スメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇
用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

一人で悩まずに
ご相談ください

福島労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。
まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのセクシュアルハラスメントや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントについてご相談いただけます。職場でのパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停などを行っています。

福島労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

働く方や事業主等が相談できる「ハラスメント相談特別窓口」を開設し、セクハラ、いわゆるマタハラ、パワハラ等に関するハラスメントの相談を受け付けます。

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

○福島労働局

総合労働相談コーナー

フリーダイヤル（労働者専用）	0800-800-4611
	024-536-4600
雇用環境・均等室	024-536-4609

月曜～金曜
8:30～17:15

土日祝日、年末年始を除く

○労働基準監督署内の総合労働相談コーナー

福島労働基準監督署内	024-503-4859
郡山	024-900-9609
いわき	0246-81-0068
会津	0242-26-6495
白河	0248-24-1391
須賀川	0248-75-3519
喜多方	0241-22-4211
相馬	0244-36-4175
富岡	0240-22-3003

月曜～金曜
9:00～16:30

土日祝日、年末年始を除く

令和7年11月28日

【照会先】

福島労働局職業安定部職業安定課

課長

管家 孝弘

課長補佐

阿部 一広

地方職業指導官 山下 喬弘

若年者雇用対策係主任 元木沢 ななみ

電話024-529-5396（直通）



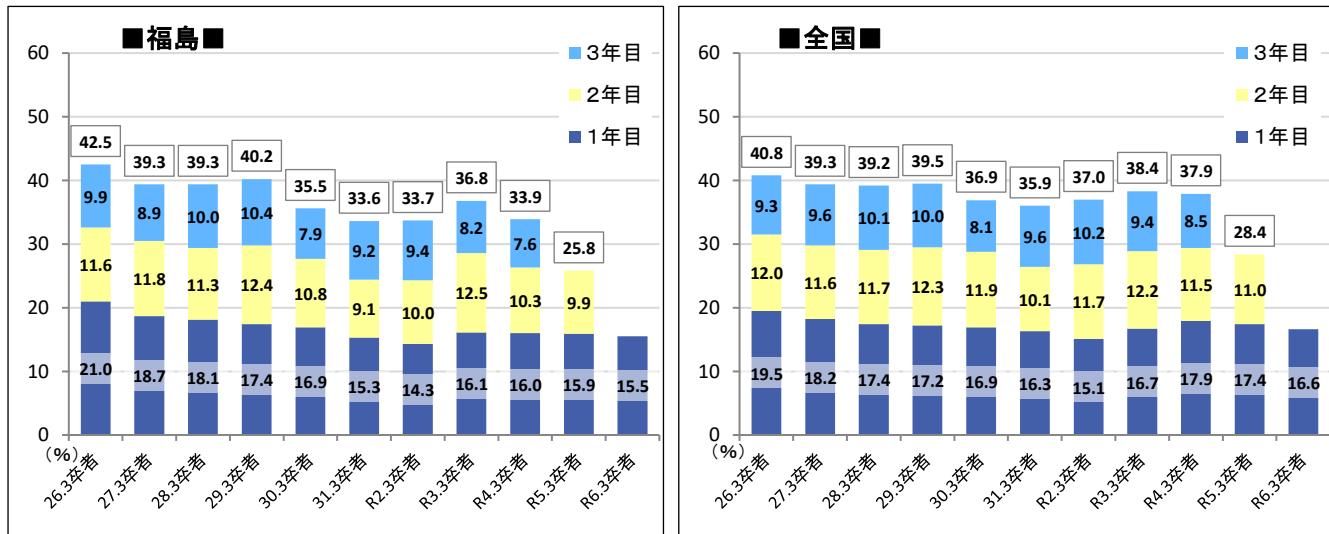
報道関係者 各位

新規高卒就職者の離職率について

福島労働局（局長 岡田 直樹）は、令和4年3月に卒業した新規高卒就職者の就職後3年以内の離職状況を取りまとめました。

- 福島の新規高卒就職者の就職後3年以内の離職率は、令和4年3月卒業者は前年卒業者を2.9ポイント下回った。
- 令和6年3月卒業者について、「1年目離職率」は全国の値を1.1ポイント下回った。
- 就職後3年以内の離職率を産業別でみると、「宿泊・飲食サービス業」が高く「製造業」は低い。
- 就職後3年以内の離職率を規模別でみると、規模が小さいほど高い傾向にある。

1 離職率の推移（福島／全国）



資料出所：厚生労働省職業安定局集計

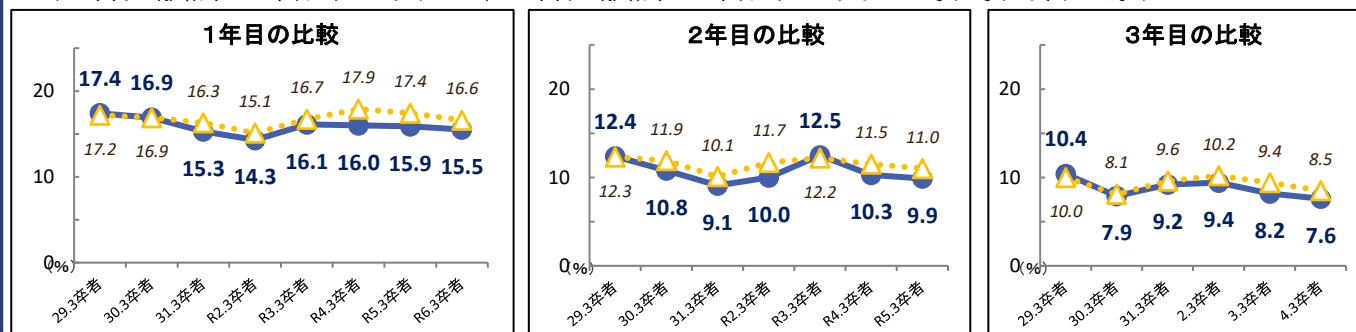
※3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1～3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

2 離職時期でみた離職率の推移（福島／全国）

福島 全国

- 福島は1年目の離職率は平成31年3月卒業者から全国を下回っており、令和6年3月卒業者については全国の値を1.1ポイント下回った。

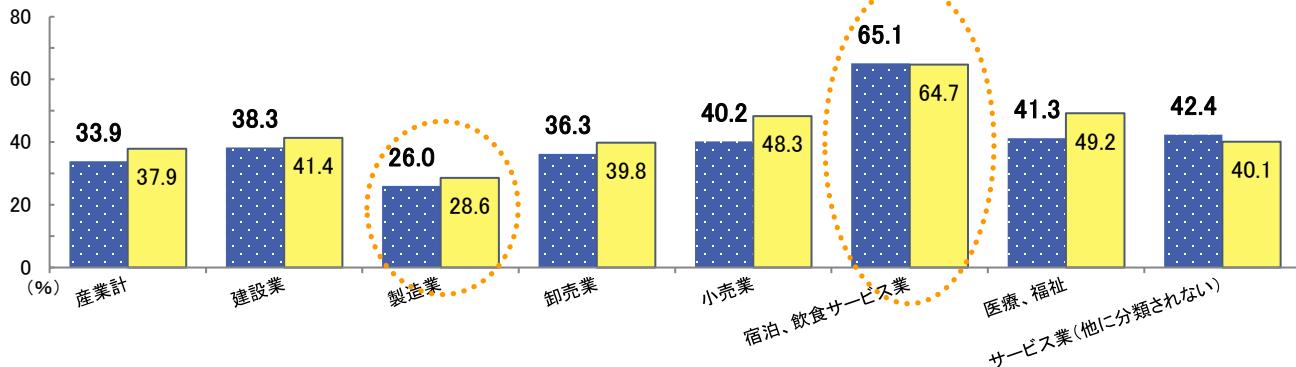
（2年目の離職率は全国より1.1ポイント、3年目の離職率は全国より0.9ポイントそれぞれ下回った。）



3 就職後3年以内の産業別離職率(4.3卒者について)

■福島 ■全国

- 福島、全国とも「製造業」は低く「宿泊、飲食サービス業」は高い離職率

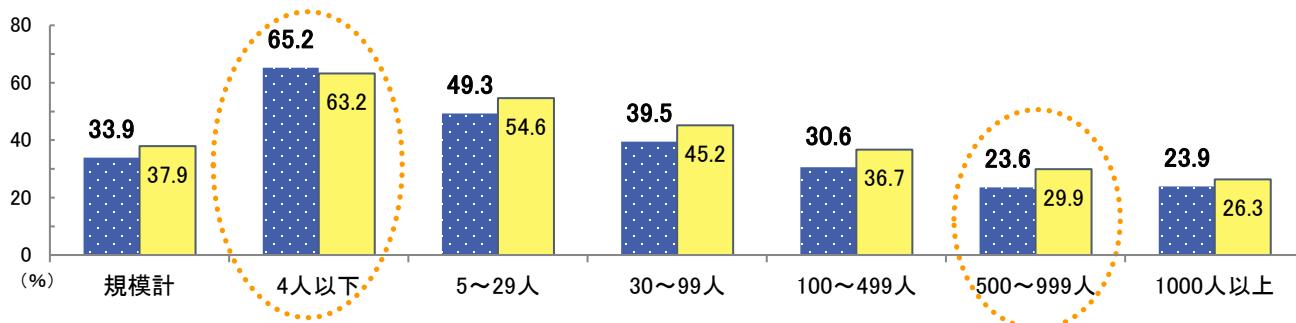


※福島県において「新規学卒として雇用保険に加入した者」が100人以上の産業をグラフに掲載

4 就職後3年以内の企業規模別離職率(4.3卒者について)

■福島 ■全国

- 福島、全国とも企業規模が小さいと離職率が高い傾向



5 早期離職防止・定着促進への取組

企業理解・職業理解の促進

- 就職支援ナビゲーター等による職業講話
- 企業説明会(学校単位、自治体との連携)
- 県内ユースエール認定企業の周知及び拡大促進
- 応募前職場見学の働きかけ
- 労働法制周知セミナー

定着支援

- 就職支援ナビゲーターによる就職者個別のフォローアップ
 - 在職者向け相談窓口の設置
 - 新入社員への本人面談(4~6月を中心に会社訪問)
- 事業主への雇用管理改善の働きかけ

《補足:資料出所及び離職率の集計の考え方》

1. 事業所からハローワークに対して雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。

○令和4年3月新規高卒就職者の就職後3年以内離職率の場合

- (1)就職者…生年月日が平成14年4月2日～平成16年4月1日までの者で、令和4年3月1日～令和4年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和4年3月新規高卒就職者とみなす。
- (2)離職者…(1)就職者のうち、令和4年3月1日～令和7年3月31までに離職した者
- (3)離職率…(2)離職者 ÷ (1)就職者

令和4年3月新規高校卒業者における就職者・離職者集計の考え方

就職者の条件		離職者の条件			
生年月日	雇用保険加入日	離職日	1年目	2年目	3年目
H14. 4. 2～ H16. 4. 1	R4. 3. 1～ R4. 6. 30	R4. 3. 1～ R7. 3. 31	R4. 3. 1～ R5. 3. 31	R5. 4. 1～ R6. 3. 31	R6. 4. 1～ R7. 3. 31

2. 離職率は離職した都道府県で計上されるため、必ずしも福島県内で採用された者の離職を意味するものではない。