

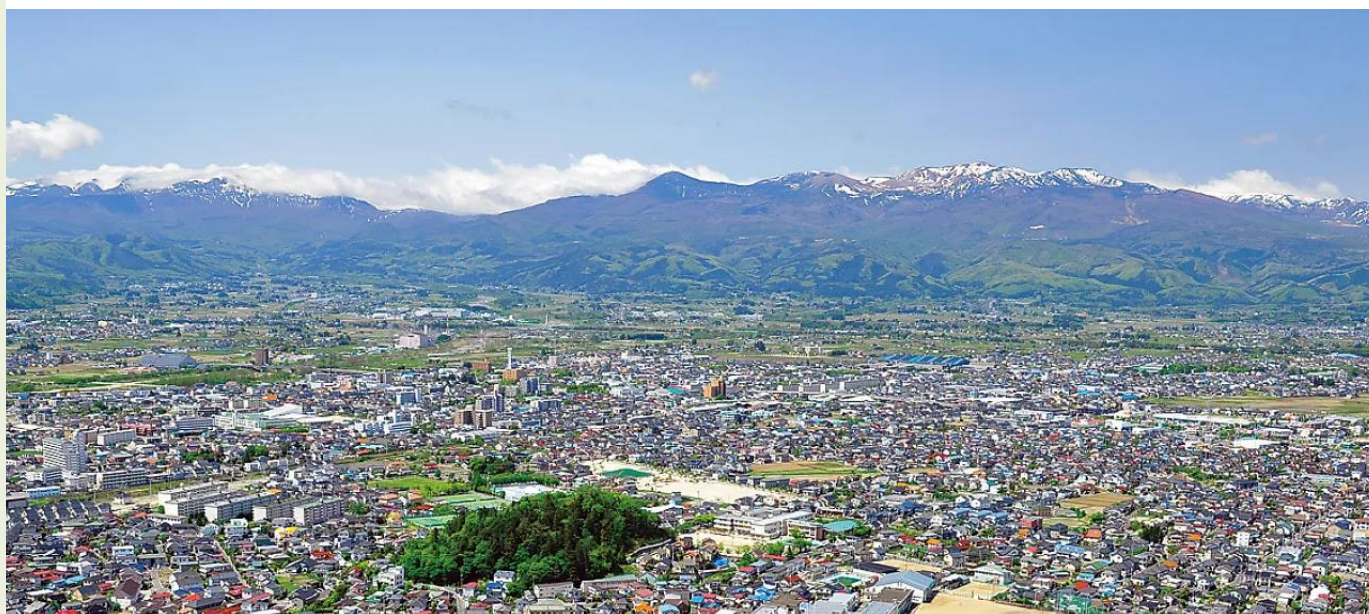
# 第43回福島地方労働審議会資料

## ＜令和7年度 最重点施策及び 重点施策の取組状況について＞

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



信夫山から望む市街中心部



# 目 次

## 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<br>としての施策の推進 | 1  |
| Ⅱ 魅力ある職場づくりと多様な働き方の推進               | 11 |
| Ⅲ 東日本大震災からの復興支援                     | 21 |

## 重点施策(Ⅳ)

|                     |    |
|---------------------|----|
| 1 労働基準担当部署の重点施策     | 29 |
| 2 職業安定担当部署の重点施策     | 39 |
| 3 雇用環境・均等担当部署の重点施策  | 49 |
| 4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策 | 51 |

## 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推進

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。<br>・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。

**事業主の皆さま**

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

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員との労働条件の同等性を原則として定め、場合、場合により、正社員と非正規雇用労働者を区別しないことが求められています。

正社員と同じ仕事をしているのに…  
正社員より手取りは少ないの？

**その待遇の違い、説明できますか？**

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由で、説明として十分な説明がなされていない。
- 給与・手当、福利に関する限り、パート・契約社員と正社員、業務上の関係の違いなどから、具体的に説明を求められていることが必要です。

**何をどう見直せばいいの？**

|      |      |          |
|------|------|----------|
| 基本給  | ボーナス | 法定・任意の賞与 |
| 各種手当 | 教育訓練 | その他      |

不合理な待遇差について、何らかの異議申し立て  
訴訟で争論を提起される可能性があります。

同一労働同一賃金 

「働き方改革推進支援センター」が  
そんな悩みを解決いたします。

▶ 画面へ

パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「パゆうちゃん」



# 働き方改革は 進んでいますか？無料

**専門の社会保険労務士が対応!!**

働き方改革は進んでいますか？  
 働き方改革の進捗状況や、企業に必要となる社会保険労務士業務の対応状況について、  
 無料の相談を実施しています。お気軽にご相談ください。



**人手不足を  
解消したい**



**賃金を  
引き上げたい**



**勤怠管理について  
知りたい**



**残業を  
削減したい**



**バウチャー制度  
を導入したいが  
費用が削減でき  
ない**



**労務管理  
の効率化を  
実現したい**



**ハラスメント  
の徹底防止を  
実現したい**

働き方改革の進捗状況や、企業に必要となる社会保険労務士業務の対応状況について、  
 無料の相談を実施しています。お気軽にご相談ください。

**＜お問い合わせ＞**

① 無料の相談を実施している企業様へのご依頼  
 ② 無料の相談を実施していない企業様へのご依頼  
 ③ 無料の相談を実施していない企業様へのご依頼  
 ④ 無料の相談を実施していない企業様へのご依頼

**＜お問い合わせ＞**

① 無料の相談を実施している企業様へのご依頼  
 ② 無料の相談を実施していない企業様へのご依頼  
 ③ 無料の相談を実施していない企業様へのご依頼  
 ④ 無料の相談を実施していない企業様へのご依頼

**無料相談**

- 働き方改革の進捗状況について（メール）
- 働き方改革の進捗状況について（メール）
- 働き方改革の進捗状況について（メール）
- 働き方改革の進捗状況について（メール）

**福島働き方改革推進支援センター**

〒960-0812 福島県福島市大町1-1-1 福島県庁本庁舎5階  
 TEL 024-241-5151 FAX 024-241-5152  
 E-MAIL [info@fukushima-worshiping-reform-support-center.jp](mailto:info@fukushima-worshiping-reform-support-center.jp)  
[www.fukushima-worshiping-reform-support-center.jp](http://www.fukushima-worshiping-reform-support-center.jp)  
 〒960-0812 福島県福島市大町1-1-1 福島県庁本庁舎5階



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。

[illegible]

## 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、個人の主体的なり・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の者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。

| 教育訓練給付金の拡充【雇用保険法等の一部を改正する法律案】  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <b>現状・課題</b>   |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>個人の主体的なスキルアップ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）を高める必要がある。</li> </ul>   |  |  |  |
| <b>見直し内容</b>   |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の<b>70%から80%に引き上げる</b>。【法律事項】 <ul style="list-style-type: none"> <li>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、受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付にに加え、更に受講費用の10%（合計80%）を追加支給する。（※①）</li> <li>特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期の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%）を追加支給する。（※②）</li> </ul> </li> </ul> |  |  |  |
| <施行期日> 2024（令和6）年10月1日   |  |  |  |

(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、必要な訓練機会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。

# 上半期の主な取組

## (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の確保

労働基準監督署との連携、働き方改革推進支援センターによる支援を下記のとおり実施した。

| 監督署との連携による報告の徴収実施件数   |            |              |          |
|-----------------------|------------|--------------|----------|
| 令和7年度目標               | 実施件数       |              | 進捗率      |
| 190件                  | 90件        | 令和7年8月末現在    | 47.3%    |
| 令和6年度目標(実績)           | 実施件数(前年同月) |              | 進捗率      |
| 230件(233件)            | 84件        | 令和6年8月末      | 36.5%    |
| 福島働き方改革推進支援センター支援実施件数 |            |              |          |
|                       | 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 |
| 令和7年4月～8月             | 272件       | 199件         | 7件       |
| 令和6年4月～8月             | 326件       | 212件         | 14件      |

## (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の推進

### (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。
- ・ 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、活用促進を行った。
- ・ X(旧Twitter)による周知を行った。
- ・ 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・セミナー等で説明を行う等、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 |              |
|--------|--------------|
| 122件   | 令和7年4月～7月末現在 |

| 開催日      | 開催会場               | 参加人数 |
|----------|--------------------|------|
| 6月18日(水) | いわき市(スパリゾートハワイアンズ) | 141名 |
| 6月19日(木) | 郡山市(ビッグパレットふくしま)   | 214名 |
| 6月20日(金) | 相馬市(相馬市総合福祉センター)   | 54名  |
| 6月23日(月) | 会津若松市(会津アビオスペース)   | 99名  |
| 6月24日(火) | 福島市(福島県青少年会館)      | 101名 |
| 6月25日(水) |                    | 123名 |
| 6月26日(木) | 白河市(新白信ビル)         | 52名  |

## 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・学び直しの支援の推進

厚生労働大臣指定の教育訓練給付制度は、令和6年2月から理由を問わず誰でも電子申請が可能となり、令和6年10月から個人のリ・スキリング支援強化のため給付率が引き上げとなった。また、令和7年10月から教育訓練休暇給付金、リ・スキリング等教育訓練支援融資が新たに創設された。

これらの制度の拡充・創設について、労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、労働局及びハローワークにおいて、SNSを活用した情報発信、福島労働局ホームページ掲載、並びに窓口等でのリーフレット等を中心とした積極的な周知・勧奨を展開している。



### (2)福島県地域職業能力開発促進協議会の活用による人材育成の推進

7月から8月にかけて、地域の訓練ニーズの把握、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定等、必要な訓練機会を確保するため、ワーキンググループによるハローワーク利用者、訓練受講修了者、訓練実施機関等からのアンケートやヒアリングを実施した。なお、11月には、この結果を踏まえ、訓練効果を把握・検証、並びに訓練カリキュラム等の改善に向けた福島県地域職業能力開発促進協議会を開催する。また、本協議会での地域の課題に沿った議論に基づく効果的な人材育成を推進していく。

### (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。

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

#### 求職者支援制度のご案内

求職者支援制度とは？

再就職、転職、スキルアップを目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度です。  
※今すぐの転職ではなく、働きながらスキルアップを目指す方も対象

**月10万円 給付金** 訓練期間中の生活を支援するため、収入や訓練費などの費用を支払った分は、給付金を受給しながら訓練を受講できます。

**無料の職業訓練** 給付金の支給要件を満たさない場合も、無料の職業訓練を受講できます（※求職者支援制度とは別枠）

**就職サポート** 訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが就職活動をサポートします。

どのような方が利用できます？

| 給付金を受け、訓練を受講する方   | 給付金を受けず訓練を受講する方  |
|---|--|
| 雇用保険の適用がなかった職業の方<br>・フリーランス、自営業を廃業した方<br>・雇用保険の受給が終了した方など | ・雇用保険の適用がなかった職業の方<br>・フリーランス、自営業を廃業した方<br>・雇用保険の受給が終了した方など |
| ・一定額以上の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方など                     | ・雇用保険の適用がなかった職業の方<br>・フリーランス、自営業を廃業した方<br>・雇用保険の受給が終了した方など |

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

### (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。

デジタル分野の公的職業訓練を受講された35歳以上の皆さまへ

#### デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

##### 職業訓練で知識を習得したら次は実務経験を積んでみませんか？

デジタル分野の公的職業訓練を受講した35歳以上の方を対象に、職業訓練で得た知識・スキルを活用し実務経験を積むことができる「実践の場」となる派遣就業先をご案内しています。

受給から就職までの流れ

- 1 職業訓練を受講する
- 2 企業へ派遣され実務経験を積む
- 3 就職へチャレンジ

デジタル分野の公的職業訓練を受講した35歳以上の方を対象に、職業訓練で得た知識・スキルを活用し実務経験を積むことができる「実践の場」となる派遣就業先をご案内しています。

※訓練終了1か月後の時点で、就職先が決まっていなかった方が対象となります。お申し込みは、最速のタイミングでお願いいたします。

デジタル分野の公的職業訓練とは、プログラミング、ネットワーク、サーバー管理、WEBデザイン、データサイエンス等の訓練コースを指します。  
※既述した事業経験や知識や技能、経歴を身に付けていない場合、経験の豊富がない場合は、派遣先に引ける要件で、事業の対象とならない場合があります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

# 上半期の主な取組

## (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の拡充

### (ア) 支援センターとの連携推進の取組

7月の支援センターとハローワーク担当とのオンラインセミナーを開催し、局・ハローワーク・相談コーナーと利用手順、具体的な誘導方法等に関して支援センターが設置するハローワークの相談コーナーの有効な活用方法に向けた議論をとおして連携を行った。また、各業界団体向けの局メールマガジンへの相談支援事業の記事、福島労働局ホームページ、SNSによる広報、局庁舎内電子掲示板、ハローワークにおける所内掲示、相談窓口での周知広報など、積極的に周知・広報を展開している。

県内相談コーナー利用状況

|            | 令和7年4月～8月 | 令和6年4月～8月 | 対前年同期比 |
|------------|-----------|-----------|--------|
| 1日あたりの平均件数 | 2.3件      | 1.4件      | +0.9件  |
| 実施件数       | 647件      | 361件      | +79.2% |

### (イ) 相談コーナー利用促進の取組

ハローワークにおいて、事業受託者と連携した「ジョブ・カードを活用した就活応援セミナー」を定期的開催し、求職者にジョブ・カード活用したキャリアプラン、キャリアの棚卸し等による就職活動への有効性を伝え、キャリアコンサルティングを実施している相談コーナーへの利用促進に取り組んでいる。また、福島労働局ホームページへの掲載、各ハローワークのLINE、所内掲示、相談窓口など、利用促進に向けた積極的な周知・広報を実施している。

開催回数

78回

令和7年4月～8月

## (4)求職者支援制度の活用促進

### (ア) 新たに開設したSNSツールによる訓練コース等の情報発信力の強化

6月に職業安定部の公式YouTubeチャンネル、7月に職業安定部訓練課公式Instagramを新たに開設し、従来の福島労働局ホームページ、X、各ハローワークLINEに加えて、求職者支援制度の訓練コース案内の動画等、視覚的なコンテンツをとおして、訓練希望者に対する情報発信力を強化した。



### (イ) 求職者支援制度の活用促進・訓練受講者の就職率向上への取組

SNSを活用した動画等による情報発信、福島労働局ホームページ掲載、並びに窓口等でのリーフレット等により、主に活用勧奨を目的とした積極的な周知・勧奨を展開した。

### (ウ) マッチング機能の向上に係る取組

ハローワーク職員を対象とした訓練実施機関による職場見学会・体験会、並びにオンライン説明会に参加し、職員の求職者支援制度における訓練内容の理解を深め、求職者への的確なアドバイス等、求職者の適性に応じた訓練コースの受講あっせんによりマッチング機能の向上に取り組んでいる。(令和7年4月～8月末 172人)。

求職者支援訓練 受講率(申込者数/定員) ※ 令和7年6月末

| 福島県 | 全国平均 | 増減率  |
|-----|------|------|
| 78% | 74%  | +4PT |

9/19時点での最新値

## (5)公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

### (ア) 訓練コース設定促進・再就職の実現に向けた取組

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積極的に周知した。

また、訓練修了生の就職支援として、受講前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。

### (イ) 「実践の場」開拓モデル事業の取組

現時点で県内に「実践の場」はないが、今後、「実践の場」が確保された場合、ハローワークと連携して対象労働者に積極的な周知・広報を実施する。

## (6)人材開発支援助成金により人材育成のを推進します。

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」、「事業展開等リスクリテリング支援コース」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「しょくばらば」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、「しょくばらば（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・スキリング支援（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・スキ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の成長分野業務に従事する労働者として雇い入れる事業主や、また雇入れ後に人材育成計画を策定の上、人材育成を実施し賃金を引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。

# 上半期の主な取組

## (6)人材開発支援助成金の周知・広報及び取扱状況(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)

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(X エックスなどSNSも活用)。

(ア) 労働局及びハローワークによる活用勧奨件数

※ 事業所訪問、電話、窓口対応等による



人材開発支援助成金を活用して従業員と企業を後押し

166 事業所 令和7年4～6月末現在

福島労働局職業安定部YouTube公式チャンネルで活用促進PR▶

(イ) 計画届受理状況(令和7年4月～8月末現在)

| コース名             | 件数   | 人数   |
|------------------|------|------|
| 人への投資促進コース       | 16件  | 295人 |
| 事業展開等リスキリング支援コース | 100件 | 400人 |

## 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の推進

(ア)職業情報及び職場情報の収集と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、「job tag」等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、マイページの開設促進・利用促進の周知・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、自主応募、求人検索条件の保存等が実施でき、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行えるようにしている。

| マイページ利用状況<br>(令和7年8月末現在) | 求人者マイページ |       | 求職者マイページ |       |
|--------------------------|----------|-------|----------|-------|
|                          | 福島県      | 全国    | 福島県      | 全国    |
|                          | 86.8%    | 85.8% | 51.9%    | 46.7% |

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・労働局職業安定部でSNSの運用により情報発信を行っている。

### (2)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、リーフレットを活用し、周知を行っている。

### (3)地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組支援

(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6年度末時点で、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、本宮市及び田村市の1県11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ている。

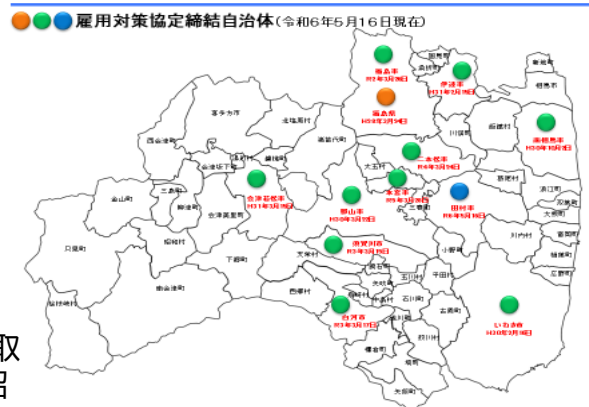
令和7年度上期において、雇用対策協定にかかる運営協議会を4月21日の福島市を皮切りに1県11市と開催し、令和7年度において重点的に取り組む課題や目標を確認した。

(イ)局幹部による県内の「魅力ある職場づくりの推進」企業訪問実績

企業訪問実施件数

2社 令和7年9月末現在

※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する予定である。





# 上半期の主な取組

## (1)ハローワークにおける求人充足サービスの推進

### (ア)求人充足サービスの充実

- 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た。
- 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。

## (2)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。

| 令和7年度<br>イベント実施状況<br>(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                             | 12回  | 18社  | 108人 | 9人   |
| 説明会                             | 40回  | 46社  | 219人 | 15人  |
| 見学会                             | 8回   | 8社   | 33人  | 2人   |
| セミナー等                           | 15回  | 9社   | 176人 | —    |

(令和7年6月末時点)

| 求人者支援実績   | 支援対象<br>求人数 | 充足数  | 求職者支援実績   | 新規支援<br>対象者 | 就職件数 |
|-----------|-------------|------|-----------|-------------|------|
| 令和7年4月～6月 | 6,936人      | 663人 | 令和7年4月～6月 | 802人        | 569件 |
| 令和6年4月～6月 | 6,950人      | 685人 | 令和6年4月～6月 | 806人        | 515件 |

### (イ)各関係機関との連携等

- 人材確保対策推進協議会の開催(令和7年6月24日)  
地方自治体・関係機関等の人材確保に係るネットワーク構築と情報共有、具体的施策実施の連携を図った。
- 福島県福祉人材センターとの連携  
4会場(参照)で参加法人と求職者等が直接対面する「福祉のおしごとマルシェ」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 |
|-----------|------|-----|-----|------|
| 7/6 いわき会場 | 16社  | 15人 | 5人  | 20人  |
| 7/13 郡山会場 | 43社  | 45人 | 22人 | 75人  |
| 7/19 福島会場 | 35社  | 59人 | 9人  | 73人  |
| 7/26 会津会場 | 17社  | 11人 | 2人  | 13人  |



## (3)雇用管理改善の取組による人材確保を推進

雇用管理改善等コンサルタントを令和6年6月から5名配置し、雇用管理制度の整備が十分でない事業所や、従業員の定着に課題を抱える事業所に対して、同コンサルタントの活用を提案している。また、助成金の活用を勧奨することで「魅力ある職場づくり」を推進し、職場環境の整備を促進することで、人材の確保を図っている。

# II

## 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。

- 〇働き方改革（長時間労働の是正）  
令和7年（2025年）までに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にする。
- 〇非正規雇用者の正社員転換  
令和3年（2021年）から令和7年（2025年）までの5年間で、正社員転換・正社員転換を2,000人以上にする。
- 〇女性の活躍促進  
令和7年（2025年）までに、民間企業課長相当職に占める女性の割合を20%以上にする。

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 福島県商工会連合会  
福島県労働者協会連合会 福島県中小企業団体中央会  
東北経済産業局 福島県銀行協会  
福島県信用金庫連合会 福島労働局

ふくしまから  
はじめよう。  
Fukushima Venture Inc.

#### (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社の雇用の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。  
働きやすい職場づくりの促進に活用していませんか？

〇 始めてに相談の方  
〇 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配信中です

- 働き方・休み方改善シンポジウム（配信期間：令和5年3月23日まで）
- 勤続インセンティブ制度導入推進セミナー（配信期間：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。

# 上半期の主な取組

## 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の推進

#### (ア) 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「魅力ある職場づくり推進協議会」を1～2月に開催する予定としている。それに先立ち12月に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」を開催することとしている。

さらに、福島県社会保険労務士会との間で締結している魅力ある職場づくり推進連携協定に基づく業務検討会を12月～1月に開催することとしている。

令和6年度に把握された課題等や令和7年度が「賃金引上げ」に向けた取組を主なテーマに追加して3回目の開催となることから、一層の賃金引上げに向けた機運醸成を図るために必要な改善を図り、引き続き、令和7年度も開催する予定である。

#### 令和7年度のテーマ

##### 主たるテーマ

- 引き続き、「賃金引上げ」に向けた取組

※ 引き続き、地域における賃金引上げに向けた機運醸成が目的

##### 新 サブテーマ

- 新たに、地域の課題に即した内容を扱うサブテーマを設定

※ 主たるテーマに関する議事を地域に即したものとするため設定

#### 開催時期・形式

- 令和8年1月、2月を中心に、対面で開催

※ 春季労使交渉本格化前を念頭に時期を設定

#### 出席者

- 可能な限り、各構成員を代表する者

※ 機運醸成が目的であり、トップに出席いただきたい

##### 新

- サブテーマに関連の深い団体等も参加

※ サブテーマの決定後、関係団体等と調整予定

### (2) 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軽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

各労働基準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(8月末現在)

15回

個別訪問支援件数(8月末現在)

193回

#### (イ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

a 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う。

b 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支払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。なお、8月末現在で通報実績はなかった。

## (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「はたらきかたススめ」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

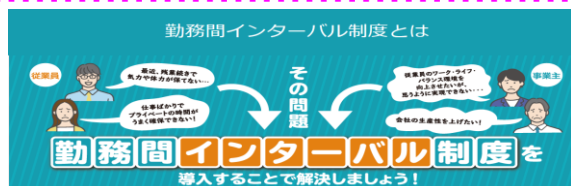
|  |  |
|--|--|
| <p>&lt;事例1&gt; 製造業</p> <p>●労働時間(労基法第32条)</p> <p>●時間外及び休日の労働(労基法第36条)</p>     | <p>指導内容</p> <p>①時間外労働及び休日労働に関する協定で定めた上限時間を超え、かつ②労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を超える違法な時間外・休日労働が認められたことから、指導を実施した。</p>  |
| <p>&lt;事例2&gt; 道路貨物運送業</p> <p>●労働時間(労基法第32条)</p> <p>●時間外及び休日の労働(労基法第36条)</p> | <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>&lt;事例3&gt; 保健衛生業</p> <p>●労働時間(労基法第32条)</p>                               | <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、実例に即した説明を行うなどの対応を行います。

# 上半期の主な取組

## (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

### a 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、及び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7年6月に開催し、令和7年度の取組方針を決定した。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する予定である(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う予定である(10月)。

### b 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する予定である。また、福島県バス協会、福島県タクシー協会と連携して、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する予定である。
- ・ 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っている(通年)。

### c 医師

- ・ 福島県、福島県医師会、及び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行っている。
- ・ 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。

## (エ)長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施

- a 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は是正に向けた指導を行っている。

#### 監督指導実施件数

39件

令和7年8月末現在

- b 各監督署において、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

※8月までは0件であるが、9月以降に複数の説明会を開催予定⇒

0件

令和7年8月末現在

- c 令和7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する予定である(11月25日に郡山市で開催予定)。

## 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・休み方改革の推進

#### (ア)勤務間インターバル制度導入促進のための支援

県内の時間外労働等に問題を抱える企業を個別訪問し、勤務間インターバル制度導入について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、各企業における勤務間インターバル制度を含む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

37件

8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23日(月)

8名

郡山

7月4日(金)

9名

いわき

7月17日(木)

6名

## (イ)年次有給休暇の取得促進に向けた働き方の見直しのための支援

働き方・休み方改善コンサルタントが行う、企業個別訪問及びワークショップの中で、年次有給休暇取得促進に向けた様々な取組の紹介等を行います。また、「年次有給休暇取得促進期間(毎年10月)」等年次有給休暇を取得しやすい時期に集中的な広報を行います。



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

### (ア)職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して指導を実施することにより、法の履行確保を図ります。

### (イ)カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント対策を推進するため、対策マニュアル等を活用して企業の取組を促します。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、企業の取組を促します。

学生等に対しては、大学等を通じて相談先等を記載したリーフレットを配布するなど周知に努め、事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。

### (ウ)職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、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います。

また、労働施策総合推進法等の改正案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう周知を行います。

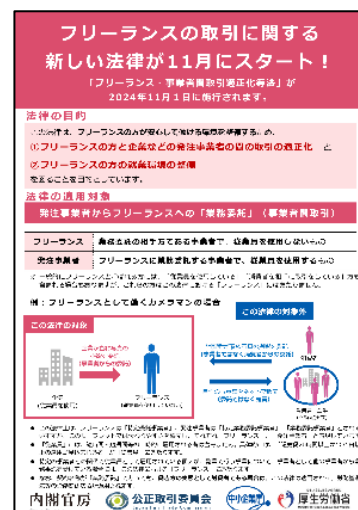


## (3)フリーランスの就業環境の整備に取り組みます。

フリーランスが安心して働ける環境を整備するために令和6年11月に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の着実な履行確保を図るため、委託事業者への計画的な調査を実施しつつ、フリーランスから本法の就業環境整備違反の申し出があった場合には、必要に応じて是正指導等を行います。

また、フリーランスから取引上のトラブルの相談があった場合は「フリーランス・110番」を紹介するなど適切に対応します。

さらに、労働者性の判断や、労災保険特別加入制度についての相談等は、監督署等において丁寧に説明するなど適切に対応を行います。



# 上半期の主な取組

## (イ)年次有給休暇の取得促進に向けた働き方の見直しのための支援

年次有給休暇の取得促進に関する周知用ポスター(361部)及びリーフレット(2,165部)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。



## (2)総合的なハラスメント対策の推進及び働く環境改善等の支援

### (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

#### ハラスメント関係法令に基づく報告の徴収実施件数

| 令和7年度目標         | 実施件数       |           | 進捗率   |
|-----------------|------------|-----------|-------|
| 40件             | 30件        | 令和7年8月末現在 | 75.0% |
| 令和6年度目標(実績)     | 実施件数(前年同月) |           | 進捗率   |
| 50件(53件、計画外17件) | 29件        | 令和6年8月末   | 58.0% |

### (イ)カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

県内に所在する14大学・短期大学に向けて、就職活動中のハラスメントの相談先や法改正等の周知を依頼した(5月29日付け)。併せて、福島労働局SNS(X)を通じて、ハラスメントの内容や相談先等について情報発信を行った。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

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月に実施予定の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を行う。(再掲)また、ハラスメント関連法が改正されるため、関連法の内容と防止措置を魅力ある職場づくり推進セミナーにおいて周知する予定である。

#### 魅力ある職場づくり推進セミナー2025

| 開催月      | 開催日                 | 説明内容                                     |
|----------|---------------------|--|
| 6月度      | 6/20,6/24,6/26開催    | 改正育児法、育児・介護休業取得に係る支援策                    |
| 10月度(予定) | 10/9, 10/15,10/17開催 | 改正女活法、同一同一の遵守、メンタルヘルス対策、ハラスメント関連法改正と防止措置 |

## (3)フリーランスの就業環境の整備

(ア) フリーランスとの取引があることを把握した企業に対し、下記のとおり調査を実施した。

#### フリーランス法に基づく調査実施件数

| 令和7年度目標 | 実施件数            |           | 進捗率   |
|---------|-----------------|-----------|-------|
| 50件     | 12件             | 令和7年8月末現在 | 24.0% |
| 令和6年度目標 | 実施件数(令和6年11月施行) |           | 進捗率   |
| 6件      | 7件              | 令和7年3月末   | 116%  |

(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ている。(再掲)



### 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



#### (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。

# 上半期の主な取組

## 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

#### (ア) 男女の賃金差異に係る情報の公表

常時雇用する労働者数が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、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、149社(令和7年4月末現在(厚生労働本省集計))となっている。

女性の活躍推進企業  
データベース

#### (イ) 女性活躍推進企業の認定

「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、福島労働局ホームページ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ている。

#### えるぼし認定企業数(令和7年8月末現在)

| 認定企業数 | 令和7年度認定企業数 |
|-------|------------|
| 28社   | 2社         |

### (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のための支援

#### (ア) 育児・介護休業法の周知と法の履行確保

##### a 男性の育児休業取得率の公表

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に義務付けられた育児休業の取得の状況に係る情報公表について、公表先の1つである「両立支援のひろば」において情報公表を行っている企業数は、66社(9月24日現在)となっている。

##### b 法の履行確保

育児介護休業法の改正に伴い、県内企業に対し法の周知と確実な履行を促すため下記のとおり報告の徴収を実施した。

#### 育児・介護休業法に基づく報告の徴収実施件数

| 令和7年度目標     | 実施件数       |           | 進捗率   |
|-------------|------------|-----------|-------|
| 120件        | 47件        | 令和7年8月末現在 | 39.1% |
| 令和6年度目標(実績) | 実施件数(前年同月) |           | 進捗率   |
| 40件(46件)    | 29件        | 令和6年8月末   | 72.5% |

##### c 魅力ある職場づくり推進セミナーの開催

育児介護休業法の改正に伴い、6月に魅力ある職場づくり推進セミナー2025(6/20、6/24、6/26)を開催し、県内企業に対し、法の周知とともに育児・介護休業取得に係る支援策を周知した。

#### (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のための支援

「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ている。(再掲)

#### (ウ) 仕事と介護の両立ができる職場環境の整備

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を行い、着実な履行確保を図っている。(再掲)

### (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」企業



### (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る。

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う。(再掲)



### (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。

# 上半期の主な取組

## (工)次世代育成支援対策の推進

### a 行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定に当たって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っている。(再掲)

### b 子育てサポート企業の認定

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「くるみんプラス」、「トライくるみん」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、福島労働局ホームページ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。

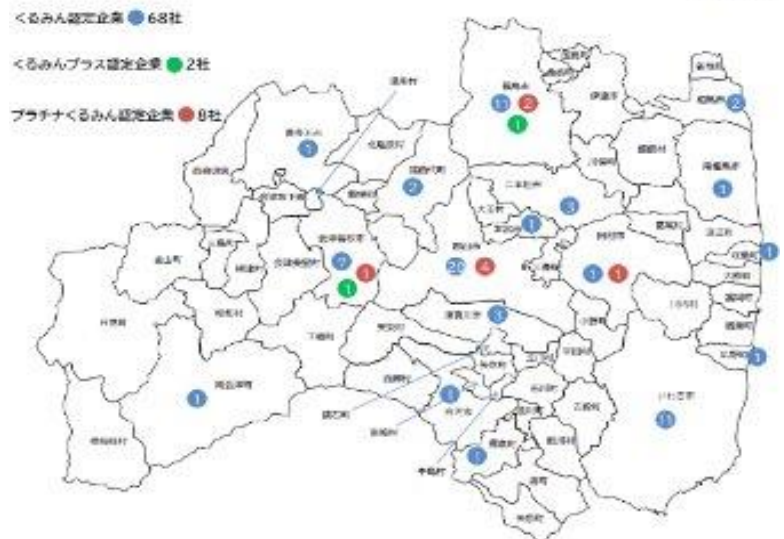
また、認定企業については、ハローワークの主催する就職面接会や企業説明会の場で認定マークを資料に表示することにより、学生・求職者への周知を図る取組を行っている。

プラチナくるみん・くるみん認定企業数(令和7年8月末現在)

| プラチナくるみん認定企業数 | くるみん認定企業数(プラス含む) | 令和7年度くるみん認定企業数 |
|---------------|------------------|----------------|
| 8社            | 70社              | 6社             |

## (3)不妊治療と仕事の両立支援の推進

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。



## (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

### (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7年4月～6月 | 680人   | 261人 |
| 令和6年4月～6月 | 777人   | 289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7年4月～6月 | 250人                | 256人       | 102.4%     |
| 令和6年4月～6月 | 271人                | 255人       | 94.1%      |

## 東日本大震災からの復興支援

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

## 1 復旧・復興に従事する労働者の健康・安全対策等の推進

## (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。

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(株)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(株)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。



指導の様子

## ○ 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、当該下請事業者の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。

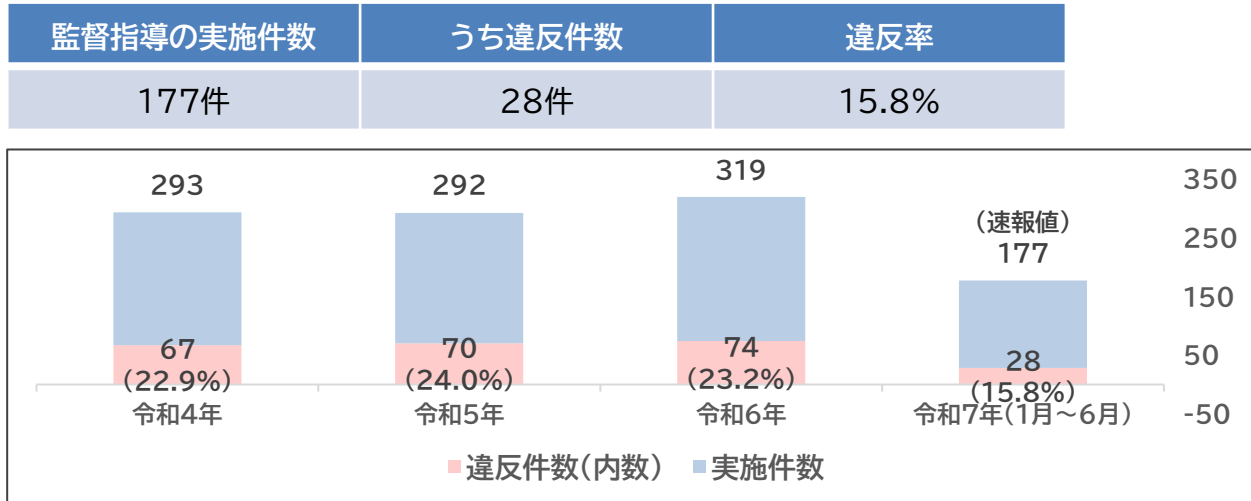
# 上半期の主な取組

## 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(1～6月)



(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た。

| 令和7年度 放射線管理計画受理件数 |           |
|-------------------|-----------|
| 2件                | 令和7年8月末現在 |

| 令和7年度 放射線作業届受理件数 |           |
|------------------|-----------|
| 144件             | 令和7年8月末現在 |

(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ている。

- 福島第一原子力発電所を管轄する富岡労働基準監督署より、東京電力及び元請事業者へ文書を発出し、熱中症予防対策の徹底を要請した。(5月)
- 「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)
- 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。(9月)
- 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、随時打ち合わせを実施している。

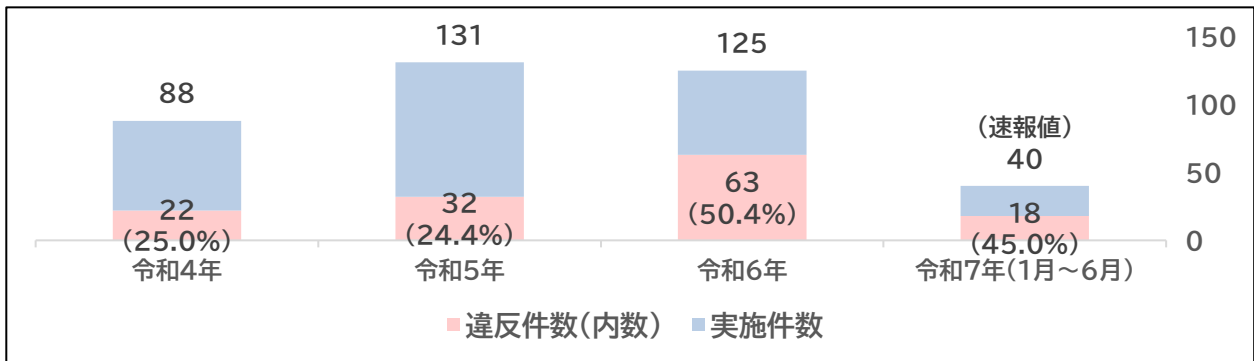
# 上半期の主な取組

## (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・安全対策等の推進

(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。

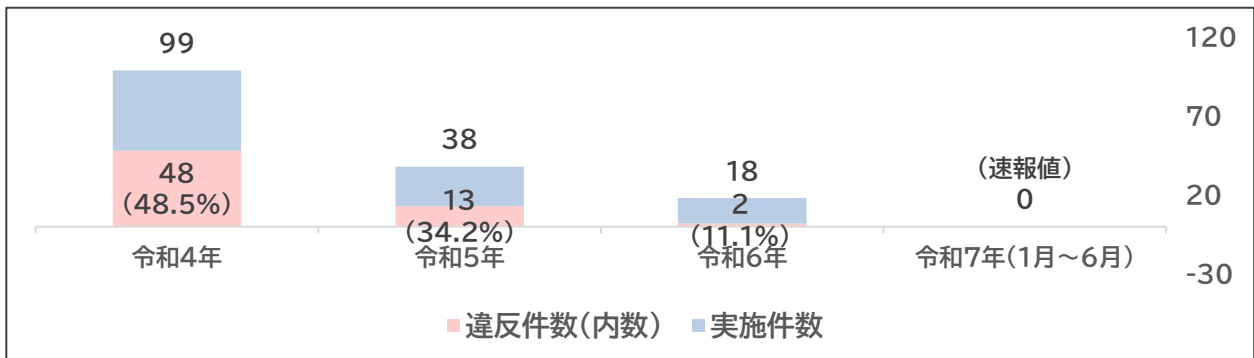
### a 除染等業務に係る監督指導の実施状況(1～6月)

| 監督指導の実施件数 | うち違反件数 | 違反率   |
|-----------|--------|-------|
| 40件       | 18件    | 45.0% |



### 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(1～6月)

| 監督指導の実施件数 | うち違反件数 | 違反率  |
|-----------|--------|------|
| 0件        | 0件     | 0.0% |



※ 令和7年(1月～6月)については、汚染土壌等の搬入・搬出業務の進捗状況等を確認していたため、監督指導の実施件数は0件となっている。

なお、令和7年7月以降に監督指導を実施しているため、次回の資料に実施件数等を記載する予定。

### (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ている。

| 令和7年度 作業届受理件数 |           |
|---------------|-----------|
| 23件           | 令和7年8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ている。

## 上半期の主な取組

- a 5月から「STOP!熱中症クールワークキャンペーンふくしま」を展開し、広く熱中症予防対策を呼び掛けるとともに、環境省福島地方環境事務所など建設工事行政発注機関、災害防止団体等に文書を発出し、クールワークキャンペーンの取組と熱中症予防対策について傘下事業場等に周知徹底するよう要請した。(5月)
- b 今年度は例年になく早い時期から暑さが続いており、熱中症災害が過去最多ペースとなっていることから、建設工事行政発注機関、及び災害防止団体等に再度文書を発出し、熱中症予防対策の徹底を要請した。(9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・安全対策協議会の総会において、福島地方環境事務所発注工事の元請事業者に対し、労働災害防止の取組強化と熱中症予防対策の点検・確認について要請した。(7月)



### ○ 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、当該下請事業者には法令違反が生じないよう必要な指導を行っていなかったことから、確実に指導するよう当該元方事業者に指導を行った。
- ・除染等電離放射線健康診断報告書を所轄労働基準監督署長に提出していなかったことから、除染等電離放射線健康診断を実施後、遅滞なく提出するよう指導を行った。
- ・週の労働時間が法定労働時間(40 時間)を超えた部分について時間外労働として取り扱っておらず、割増賃金の支払いを行っていなかったことから、不足分の割増賃金を支払うよう指導を行った。

➡ このような指導により法違反の是正が図られています。

## (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。

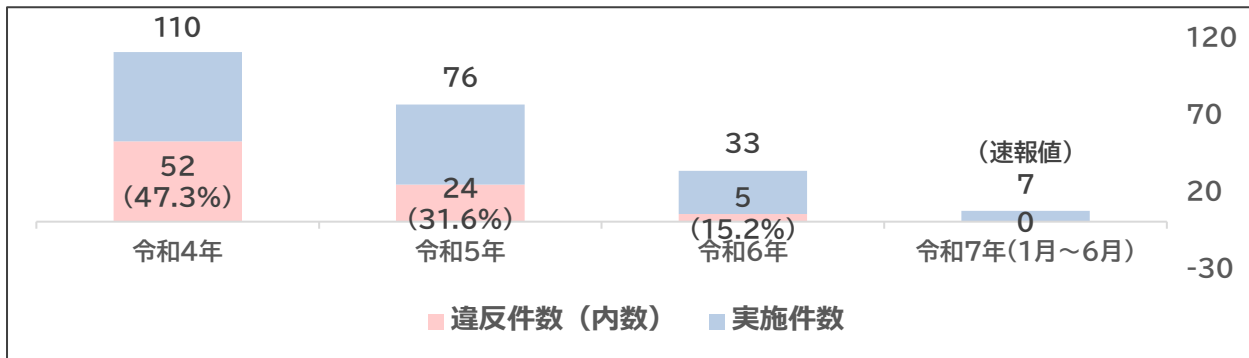
# 上半期の主な取組

## (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(1～6月)

| 監督指導の実施件数 | うち違反件数 | 違反率  |
|-----------|--------|------|
| 7件        | 0件     | 0.0% |



(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7年度 作業届受理件数 |           |
|---------------|-----------|
| 3件            | 令和7年8月末現在 |

(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、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。

- 5月から「STOP! 熱中症クールワークキャンペーンふくしま」を展開し、広く熱中症予防対策を呼び掛けるとともに、環境省福島地方環境事務所など建設工事行政発注機関、災害防止団体等に文書を発出し、クールワークキャンペーンの取組と熱中症予防対策について傘下事業場等に周知徹底するよう要請した。(5月)(再掲)
- 今年度は例年になく早い時期から暑さが続いており、熱中症災害が過去最多ペースとなっていることから、建設工事行政発注機関、及び災害防止団体等に再度文書を発出し、熱中症予防対策の徹底を要請した。(9月)(再掲)
- 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)(再掲)
- 環境省福島地方環境事務所と連携し、「中間貯蔵施設災害防止協議会」を開催した。同協議会において、中間貯蔵施設関連事業の元請業者による取組事例の発表及び事例検討を行い、安全管理水準の向上、自主的な安全衛生活動の推進を図った。(7月)
- 環境省福島地方環境事務所作業適正化・安全対策協議会中間貯蔵施設分会主催の合同パトロールにおいて、中間貯蔵施設等に対して安全パトロールを実施した。(7月)
- 環境省福島地方環境事務所作業適正化・安全対策協議会の総会において、福島地方環境事務所発注工事の元請事業者に対し、労働災害防止の取組強化と熱中症予防対策の点検・確認について要請した。(7月)(再掲)

(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。



(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



## (4)偽装請負・違法派遣対策を推進します。

### (ア)関係機関との連携による周知・啓発

以下の会議において、参加予定企業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し、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実施し、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  | 6月開催時に資料配付  |
| 環境省福島地方環境事務所発注<br>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 |      | 相談件数 |      |
|------|------|------|------|
| 4件   | 上期実績 | 0件   | 上期実績 |

## 2 復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進

### (ア)福島県との連携による支援

震災からの本格復興の推進と県民の暮らしの向上に向けて、被災自治体等の雇用支援策の情報発信及び県内企業を集めた合同就職面接会を開催するなど、福島県と雇用対策を効果的かつ一体的に実施している。

| 開催月    | 名称                 |
|--------|--------------------|
| 令和7年4月 | 第1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た。

- a 採用活動向上セミナー、各種資格講習等を行う「企業向け雇用確保に係る事業」
- 採用活動向上セミナー

|           | 事業所数 | 参加者数 |
|-----------|------|------|
| 令和7年4月～8月 | 50社  | 68人  |
| 令和6年4月～8月 | 30社  | 36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7年4月～8月 | 978人 |
| 令和6年4月～8月 | 749人 |

## 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  
2024年4月から  
労働条件明示のルール  
が変わりました

詳しくは厚労省  
厚生労働省ホームページ  
をご覧ください！

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<br>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<br>締結時                                      | 2. 更新上限（更新回数または更新後の更新の有無と内容）<br>併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設、短縮する<br>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<br>ます。                           |
| 無期転換ルール <sup>※</sup> に基づく<br>無期転換申込権が発生する<br>契約の更新時 | 3. 無期転換申込機会<br>4. 無期転換後の労働条件<br>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<br>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<br>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。 |

※ 同一の使用者と間で、有期労働契約が通算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有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ  
後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」<sup>※1</sup>について  
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  
の満了後更新回数または更新後の更新の有無と内容）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 【雇止め表示<sup>※2</sup>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らわし  
(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 最初の労働契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合  
② 最初の労働契約締結の際に設けていた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。  
均衡を考慮した事項の説明 【雇止め表示<sup>※2</sup>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、他の通常の労働者（正社員等のみならず正規型の労働者及び無期雇用フルタ  
イム労働者）とのバランスを考慮した事項<sup>※3</sup>（例：業務の内容、責任の程度、賃金の有無・範囲  
など）について、有期労働契約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、将来の配置転換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 有期労働契約の雇止めや契約期間について定めた厚生労働省告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止め  
に関する告示）  
※3 一部の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、  
今回の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になります。  
※4 労働契約の締結と更新において、労働契約の労働者と使用者が就業の実態に照して均衡を考慮しつつ締結又は更  
新すべきものとされています。  
※5 無期転換ルール<sup>※</sup>の適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行  
うことは、「有期労働契約の雇止めや契約期間中の労働者の雇用の決定を回避」という労働契約法第18条の趣旨に  
照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の争いについて  
→ 都道府県労働局/監督機関、雇用環境・均等部 ③、全国の労働基準監督署 ④

① ② ③ ④

(2024年9月)

# 上半期の主な取組

## 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

- (ア) 県内労働基準監督署において、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 |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 18件       | 令和7年8月末現在 | 541件      | 令和7年8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、8月末現在で217件受理し、監督指導等の実施により対応している。

#### 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指導を行っている。

| 裁量労働制に関する届出件数 |           |
|---------------|-----------|
| 9件            | 令和7年8月末現在 |

#### ウ 労働契約関係の明確化

- (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、指導を行っている。

## (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 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- オ 業種別の労働災害防止対策の推進
- カ 労働者の健康確保対策の推進
- キ 新たな化学物質規制の周知・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。

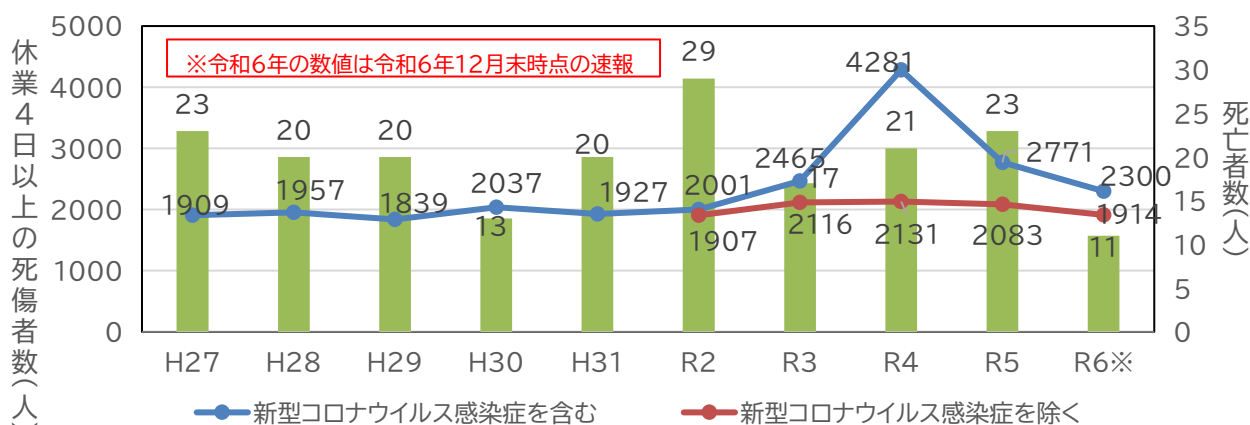
### イ 相談者等への懇切・丁寧な対応等

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に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



# 上半期の主な取組

## (2)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  
(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行っている。



| 参考    | 福島県内の労働災害発生状況 |         |            |
|-------|---------------|---------|------------|
| コロナ除く | 令和7年8月末       | 令和6年8月末 | 増減         |
| 死亡者数  | 8             | 8       | 増減なし       |
| 死傷者数  | 1,265         | 1,247   | 18(1.4%増加) |

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

(ア)増加傾向にある行動災害を減少に転じさせるため、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。(7月)



<福島県小売業SAFE協議会>



<福島県介護施設SAFE協議会>

(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!)(仮称)」を展開し、転倒災害防止対策の推進を図ることとしている。(11月から2月までを予定)

ウ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

(ア)高年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周知するとともに、高年齢労働者に係る労働災害防止対策の推進を図っている。

なお、本年5月に労働安全衛生法が改正され、高年齢労働者の労働災害防止の推進が努力義務とされたことから、県内の経済団体や関係団体等に要請文書を発出し、傘下事業場等に周知するよう要請するとともに、周知に努めている(8年4月施行)。

(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。

<エイジフレンドリーガイドライン>

<エイジフレンドリー補助金>

# 上半期の主な取組

## エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

(ア)個人事業者等に対する安全衛生対策に係るこれまでの法改正に加え、本年5月に施行された改正労働安全衛生法に、混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大、個人事業主等の業務上災害報告制度の創設、危険・有害業務等の安全衛生教育受講等の個人事業者等自身への義務付け等が盛り込まれたことから、建設工事発注行政機関、建設関係団体等に文書を発出し、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。(5月)

## オ 業種別の労働災害防止対策の推進

### (共通) 熱中症予防対策

本年6月1日に施行された改正労働安全衛生規則により熱中症予防対策が強化されたことから、建設工事発注行政機関、及び災害防止団体等に文書を発出し、改正内容を関係事業場に周知するよう要請した。(5月)



<建設業協会に対する要請>



<労働局長によるパトロール>

また、改正労働安全衛生規則の周知のため、県内で初めて熱中症予防対策局長パトロールを実施し、地元テレビ局5局において夕方のニュースで放送され、翌日の新聞4紙に掲載されるなど報道機関を通じて県内に広く周知することができた。(5月)

5月から「STOP!熱中症クールワークキャンペーンふくしま」を展開し、広く熱中症予防対策を呼び掛けるとともに、建設工事行政発注機関、災害防止団体等に文書を発出し、クールワークキャンペーンの取組と熱中症予防対策について傘下事業場等に周知徹底するよう要請した。(5月)(再掲)

また、今年度は例年になく早い時期から暑さが続いており、熱中症災害が過去最多ペースとなっていることから、建設工事行政発注機関、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。(9月)(再掲)



# 上半期の主な取組

## (ア) 陸上貨物運送業

- a 荷役作業における墜落・転落が多く発生していることから、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組を指導するとともに、取引先での災害防止のため、機会を捉えて荷主に対し、同ガイドラインの周知を行っている。
- b 令和5年3月改正の改正労働安全衛生規則(最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積み卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、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、周知を行っている。
- c 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、労働災害防止対策の推進を行っている。

## (イ) 建設業

- a 県内建設工事関係者連絡会議を開催し、公共工事の発注行政機関等に対し、労働災害防止対策について協力を要請した。(6月)



<県内建設工事関係者連絡会議>

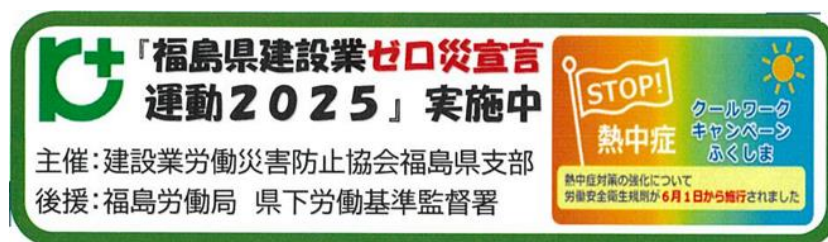
- b 建設現場に対して福島労働局長による安全パトロールを実施し、墜落・転落防止対策及び高齢労働者の労働災害防止対策のほか、熱中症予防対策の実施状況などを重点に指導した。(7月)  
また、県内の労働基準監督署においても、全国安全週間(準備期間を含む)中に、災害防止団体と合同で建設現場パトロールを実施した。(6月、7月)



<労働局長によるパトロール>



- 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害宣言運動2025』を展開して、建設業における労働災害の縮減を図っている。(7年7月～8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、令和5年3月に公布された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・周知を行っている。


**厚生労働省**

都道府県労働局・労働基準監督署



# 上半期の主な取組

(オ)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)



## ＜福島県地域両立支援推進チーム連絡会議＞

なお、本年5月に労働施策総合推進法が改正され、職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務とされたことから、県内の経済団体や関係団体等に要請文書を発出し、傘下事業場等に周知するよう要請するとともに、周知に努めている(8年4月施行)。

(カ)令和7年度全国労働衛生週間実施要綱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、傘下事業場等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・指導等の健康障害対策の推進

(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。

(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7年度 計画届受理件数 |           |
|---------------|-----------|
| 84件           | 令和7年8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、各労働基準監督署において、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、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)



# 上半期の主な取組

## (3) 労災補償対策の推進

### ア 迅速・公平な事務処理

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。

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 |
|-----------|------|------|------|
| 令和7年4月～8月 | 4件   | 15件  | 10件  |
| 令和6年4月～8月 | 2件   | 17件  | 11件  |

### イ 相談者等への新設・丁寧な対応等

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。

### 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

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の配布や、本省で公表した事案を労働局ホームページで掲載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疾病を発症した場合には、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によって下記のような疾病を発症したと思われる方は、お近く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、咽頭がん、肝がん、膵臓がん、甲状腺がん、乳がん、骨肉腫、食道がん、悪性赤血球増加症、腎臓がん、肺がん、精巣腫瘍（精嚢がん）、前立腺がん、多発性骨腫瘍、直腸がん、胆嚢腫、膵がん、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

白内障、皮膚炎などの皮膚障害 など

### 当署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認められたがんについては、当署の労災補償の考え方を次のとおり整理し、総合的に判断します。

- 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、被ばく線量の増加とともに、がん発症との関連が強まること
- ② 放射線被ばくからがん発症までの期間が少なくとも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、白血病については、次の式で算出される値以上の線量を業務により被ばくし、被ばく開始後1年を経過する期間中に発症したものを、原則、業務上の疾病とすることが労災認定基準に定められています。

5mSv × (放射線被ばくを受ける期間に従事した年数)

※ 白血病の労災認定基準は、年5mSv以上の放射線に被ばくすれば白血病と認定するという判断を要するのではなく、労災認定されたことをもって、労災時に被ばくした期間中の因果関係が証明されるものではありません。

○ 労災請求がなされた場合には、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、かかった費用が業務上の事由によるものかを判断します。

○ 上記に該当しない場合でも放射線被ばくによるものとして労災給付の対象となることがありますので、まずは、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。

<底面もご覧ください>

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) 労災疾病などの労災認定後療養期間を要すれば、原則として療養を受け取ることができます。
- (2) やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合は、いったん治療費を負担していただきますが、後で返戻することにより、負担した金額の全額が支給されます。
- (3) 返戻するための交通費についても、一定の条件を満たせば全額が支給されます。

#### 休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、休業補償給付を受け取ることができます。  
※ 給付開始日…休業4日目から  
※ 給付額…1日につき、給付標準日額（※）の80%（傷病給付60%+特別支給金20%）  
※ 「給付標準日額」は、ご本人の賃金により異なります。

<支給要件> ①～③のすべての要件を満たす必要があります。

- ① 業務上の負傷や疾病による療養であること
- ② 労働することができないこと
- ③ 賃金を受けていないこと

#### 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 ・葬費料 ・傷病補償金 ・介護補償給付

労災保険の手続きなどについては、都道府県労働局の労災相談窓口（下記）または労働基準監督署（下記QRコード）にご相談ください。

### 都道府県労働局「労災補償課」連絡先一覧

| 都道府県 | 電話番号         | 所在地 | 電話番号          | 所在地 | 電話番号         | 所在地 |              |
|------|--------------|-----|---------------|-----|--------------|-----|--------------|
| 北海道  | 011(708)8111 | 札幌  | 093(81)21817  | 旭川  | 077(32)4630  | 釧路  | 058(21)18821 |
| 青森県  | 017(734)4116 | 青森  | 046(21)17946  | 弘前  | 076(24)13217 | 八戸  | 086(92)62008 |
| 岩手県  | 019(804)3009 | 盛岡  | 025(22)33405  | 大館  | 06(884)4507  | 宮城  | 022(22)60225 |
| 宮城県  | 022(22)60843 | 仙台  | 076(42)27389  | 庄原  | 078(36)79185 | 新潟  | 085(41)14799 |
| 秋田県  | 018(883)4276 | 秋田  | 076(26)44225  | 山形  | 074(22)1910  | 山形  | 095(22)7193  |
| 山形県  | 023(84)8227  | 山形  | 0774(22)25886 | 酒田  | 078(48)1183  | 福島  | 094(80)10034 |
| 福島県  | 024(83)46005 | 山形  | 055(22)22895  | 山形  | 087(22)1705  | 山形  | 094(22)1183  |
| 茨城県  | 029(22)48217 | 水戸  | 029(22)30686  | 水戸  | 085(22)2019  | 大分  | 097(36)3214  |
| 栃木県  | 028(84)9118  | 栃木  | 086(24)8105   | 山形  | 085(22)2019  | 青森  | 085(22)6837  |
| 群馬県  | 027(89)4738  | 群馬  | 045(25)40880  | 群馬  | 082(22)12445 | 群馬  | 094(22)22820 |
| 埼玉県  | 048(80)8207  | 埼玉  | 058(85)2147   | 山口  | 083(95)2374  | 山形  | 094(22)60225 |
| 千葉県  | 043(22)14513 | 千葉  | 059(22)2100   | 山形  | 085(22)144   |     |              |

労災補償や労災保険給付などに関する質問は、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）※ご利用には通話料がかかります。

8.1



## (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的確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

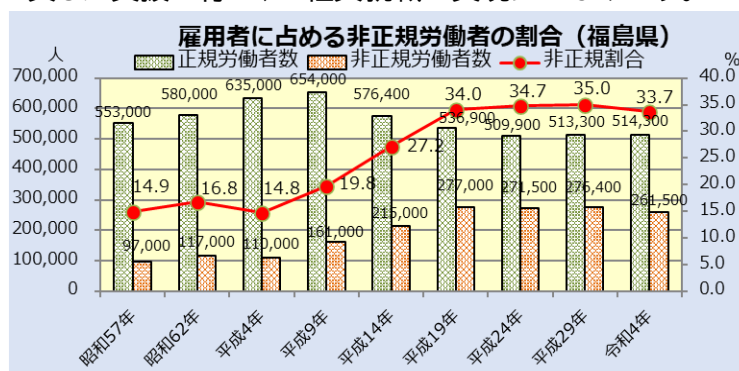
### ア ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制による支援

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等を実施します。あわせて、就職活動のプロセスに

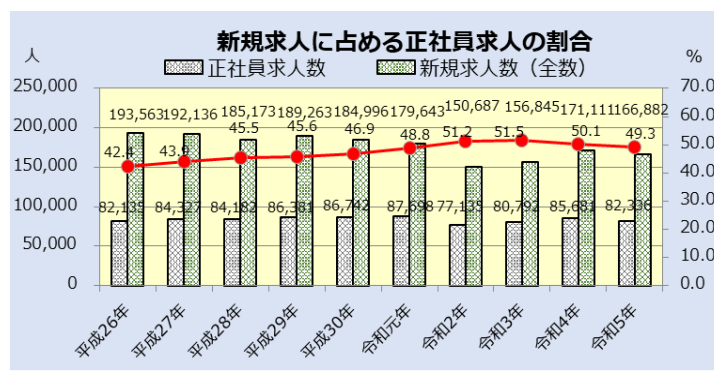
複数又は深刻な課題を抱える求職者に対しては、応募書類の個別添削や模擬面接、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等体系的かつ計画的に一貫した就職支援を推進します。

### 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。

# 上半期の主な取組

## 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

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、及び郡山に設置し、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7年4月～6月 | 345人  | 319件 |
| 令和6年4月～6月 | 399人  | 350件 |

#### イ 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、福島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し、電子申請の利用勧奨を行っている。

| 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7年4月～7月(累計値) | 62.4%     | 57.4%     |
| 令和6年4月～7月(累計値) | 59.7%     | 52.4%     |



##### (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付による早期再就職への意欲喚起等の取組を実施した。

| 実績              | 早期再就職件数 |
|-----------------|---------|
| 令和7年4月～6月末(累計値) | 1,887件  |
| 令和6年4月～6月末(累計値) | 2,015件  |

### (2) 非正規雇用労働者等へのマッチング支援

#### (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の働きかけ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た。

##### a 正社員就職件数(令和7年8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かな就職支援等により、4,563人(前年同期4,789人)が就職した。

##### 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8月末現在)

キャリアアップ助成金を活用し、有期契約から正規雇用等に転換した労働者は213人(前年同期149人)であった。

##### c 正社員求人数(令和7年8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、33,213人分(前年同期31,780人)の正社員求人を受理した。

#### (イ) 地域若者サポートステーションとの連携

地域若者サポートステーションにおいて、中高年世代を含め、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を含め、職業的自立支援を実施している。

| 新規登録者数【目標300人】 |    |      | 進路決定者数【目標270人】 |    |      |
|----------------|----|------|----------------|----|------|
| 令和7年4月～8月      | 実績 | 145人 | 令和7年4月～8月      | 実績 | 112人 |
| 令和6年4月～8月      | 実績 | 128人 | 令和6年4月～8月      | 実績 | 124人 |

## 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

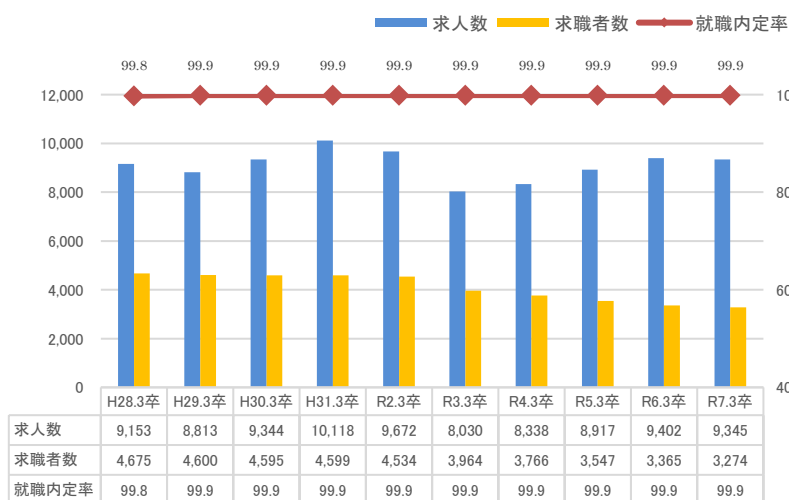
## ア 新規高卒者等に対する就職支援

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。

新規高卒者の就職内定率等の推移(各年6月末現在)



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

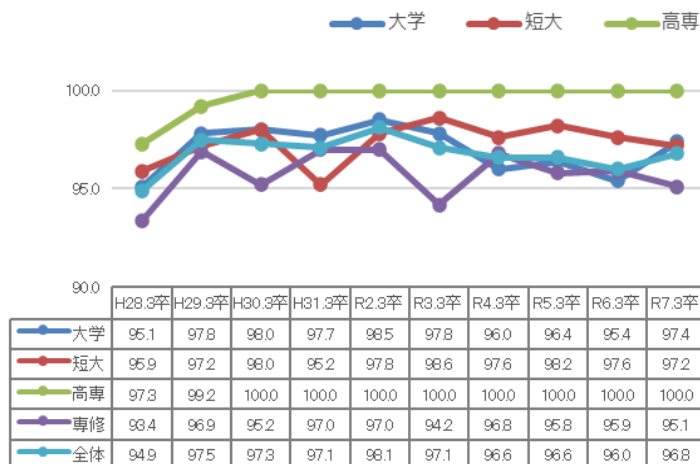
## イ 新規大卒者等に対する就職支援

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)



# 上半期の主な取組

## (3) 中高年層へ向けた就労支援

おおむね35歳から59歳以下の求職者を対象に、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により、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。

| 令和7年度の中高年層正社員就職件数目標 | 令和7年8月末時点就職件数 | 進捗率   |
|---------------------|---------------|-------|
| 2,298件              | 753件          | 32.8% |

## (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

#### (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 就職促進に向けた要請活動

5月21日及び26日に、県知事、労働局長、及び教育長による新規高等学校卒業者に係る就職促進に向けた早期求人提出要請を主要経済団体(5団体)へ実施した。

##### b 福島県高等学校就職問題検討会議

3月27日に開催した福島県高等学校就職問題検討会議において、令和7年度の応募・推薦方法等について申合せを策定した。

##### c 福島県新規高卒者就職促進対策会議

4月30日に開催した福島県新規高卒者就職促進対策会議において就職サポートプログラム及び早期離職防止策を策定し、これに基づき、各種支援策を実施している。

#### (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月に計9回、福島・郡山の新卒応援ハローワーク及びハローワーク二本松において高校生向け企業説明会を開催した。

| 回数 | 参加企業数 | 参加者数 |
|----|-------|------|
| 9回 | 144社  | 799人 |

#### (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28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、及び教育長連名による勸奨状を送付し求人要請を行った。

### イ 新規大卒者等に対する就職支援



ふくしま就職面接会&企業説明会  
(令和7年8月8日開催)  
福島労働局職業安定課



教育長・副知事・労働局長による  
就職促進に向けた要請



令和7年度高校生対象企業説明会  
(令和7年7月2、3日開催)  
ハローワーク郡山

〔令和8年3月新規高等学校卒業予定者の求人・求職状況  
(令和7年7月末現在)〕

| 求人倍率  | 求人数    | 求職者数   | うち県内希望者 |
|-------|--------|--------|---------|
| 2.56倍 | 8,546人 | 3,333人 | 2,792人  |

| 就職支援セミナー等 | 回数  | 参加者数 |
|-----------|-----|------|
| 令和7年4月～8月 | 40回 | 710人 |

| 相談件数      | 令和8年3月<br>新規学卒者 | 既卒者    |
|-----------|-----------------|--------|
| 令和7年4月～8月 | 1,193件          | 1,709件 |

| 就職件数      | 令和8年3月<br>新規学卒者 | 既卒者  |
|-----------|-----------------|------|
| 令和7年4月～8月 | 97件             | 328件 |

| 就職面接会    | 参加企業数 | 参加者数 |
|----------|-------|------|
| 令和7年8月8日 | 152社  | 92名  |

## 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。



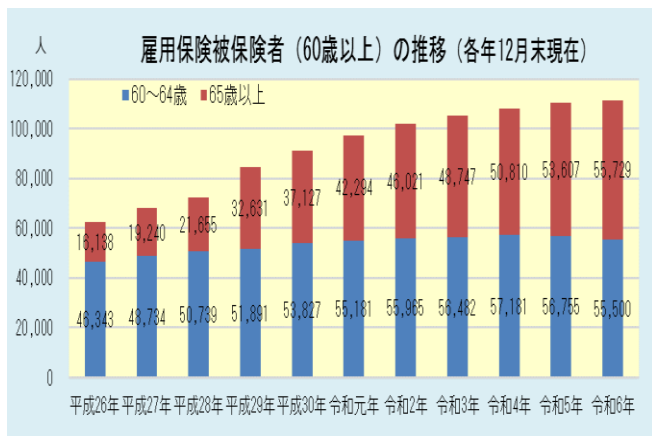
R6.8.7ふくしま就職面接会&企業説明会  
ユースエール認定企業のブース



## 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年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年齢者雇用安定法に基づき、努力義務である70歳までの高年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歳までの高年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

高年齢求職者に対し、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年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）の高年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「高年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、定年退職後等の高年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、高年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。

# 上半期の主な取組

## 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

### ユースエール認定通知書交付式(令和7年7月16日)

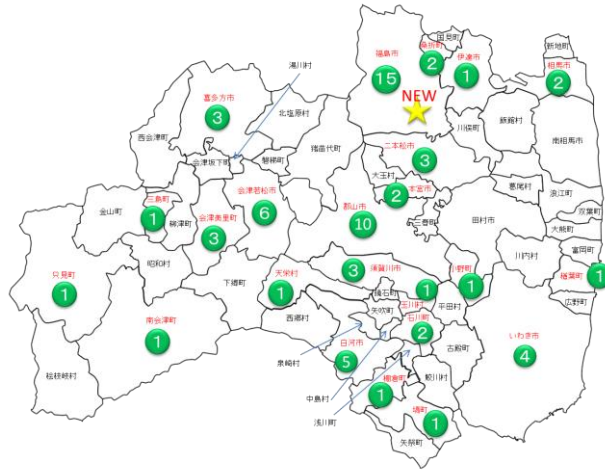


#### 令和7年5～6月認定

相馬共同力発電 株式会社  
富久泉工業 株式会社  
株式会社 野地組

#### 認定企業数

70社 令和7年8月31日現在



#### 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   | 9社  |
| 令和元年度    | 6社  |
| 令和2年度    | 4社  |
| 令和3年度    | 3社  |
| 令和4年度    | 3社  |
| 令和5年度    | 14社 |
| 令和6年度    | 13社 |
| 令和7年度(※) | 5社  |

※令和7年8月31日現在

## (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年齢労働者の処遇改善を行う企業の支援

(ア) 労働局及び各ハローワークが実施する各種説明会等において、高年齢者雇用安定法に基づき70歳までの高年齢者就業確保措置に関する周知を行っている。

(イ) 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構福島支部(以下、「機構」という。)と連携・情報共有を図りながら、同機構の70歳雇用推進プランナー、高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歳を超える定年制の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行った。

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

(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」設置し、生涯設計就労プランの策定や求人情報の提供を通じて、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」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7年4月～8月 | 86.9%以上 | 97.5%   | 283人   | 276人 |
| 令和6年4月～8月 | 83.4%以上 | 99.6%   | 280人   | 279人 |

(イ) 「生涯現役支援窓口」設置所では、シニア就職支援セミナーを月1回実施。シルバー人材センターによる軽易な就労に関すること、産業雇用安定センターによるキャリア人材バンクへの登録など、多様な就労支援を行っている。

・就職支援セミナーの開催

|           | 回数  | 参加者人数 |
|-----------|-----|-------|
| 令和7年4月～8月 | 19回 | 316人  |
| 令和6年4月～8月 | 19回 | 298人  |



【写真】  
シニア世代対象就職面接会  
(郡山所)

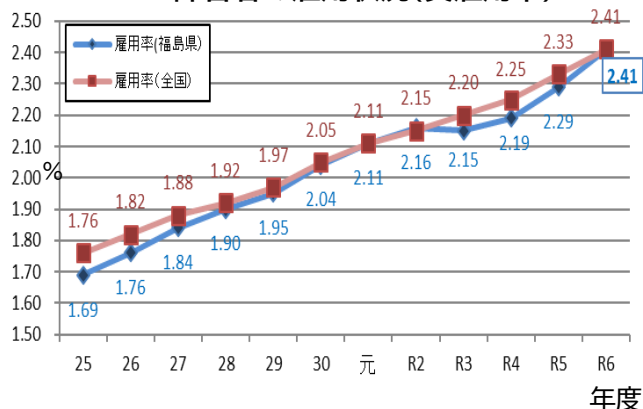
ウ シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保

「生涯現役支援窓口」設置所では、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、定期的連絡会議を定期的に行い、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、高齢者の就職ニーズをふまえた就業機会の促進を図っている。

## 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。



2024年度



### 《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。

# 上半期の主な取組

## (6)障害者の就労推進

### 障害者雇用率達成指導

令和6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、労働局及び各管轄ハローワークにおいて訪問等による指導を行った。

#### a 労働局幹部(職業安定部長等)の訪問による直接指導

| 訪問機関数 |             |
|-------|-------------|
| 7機関   | 令和7年9月末(予定) |

#### b 未達成機関のあるハローワークにおいて、月1回程度、機関担当者あて障害者の取組状況、課題等の把握を訪問又は、電話により確認し必要な助言等を行っている。

| 障害者雇用率未達成機関数          |            |
|-----------------------|------------|
| 43機関                  | 令和6年6月1日時点 |
| うちハローワーク等の指導等による達成機関数 |            |
| 10機関(令和7年8月末)         |            |

### 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を配置している以下のハローワークにおいて「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 |
|-------|----------|------|
| 郡山所   | 7月17日(木) | 46   |
| 福島所   | 7月24日(木) | 34   |
| いわき所  | 7月25日(金) | 20   |
| 会津若松所 | 7月29日(火) | 11   |

### もにす認定制度 令和7年8月末現在 14事業主

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)を促進し、中小事業主における障害者雇用の質の向上を図っている。



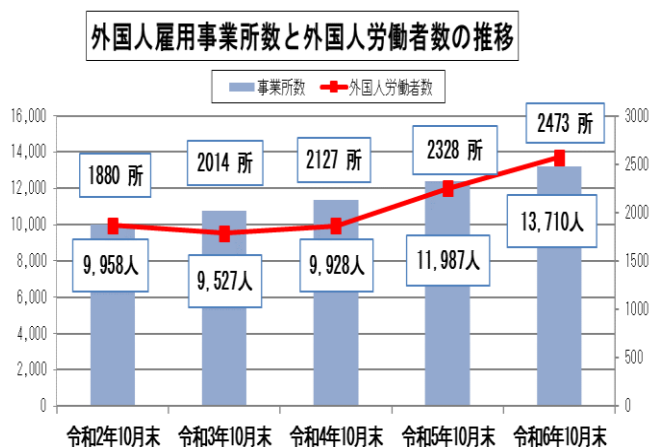
ファーマリア社会保険労務士法人(R6.4認定)

### 障害者就職面接会の開催予定(県内8か所)

| 会場名  | 開催日時      | 開催場所       | 会場名 | 開催日時      | 開催場所        |
|------|-----------|------------|-----|-----------|-------------|
| 福島   | 10月17日(金) | コラッセふくしま   | いわき | 10月21日(火) | いわき産業創造館    |
| 会津若松 | 10月24日(金) | アピオスペース    | 郡山  | 11月5日(水)  | ビッグパレットふくしま |
| 白河   | 10月20日(月) | 東京第一ホテル新白河 | 須賀川 | 10月23日(木) | 労働福祉会館      |
| 相双   | 11月7日(金)  | 道の駅南相馬     | 二本松 | 11月13日(木) | 市民交流センター    |

## 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、ネモトシ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。

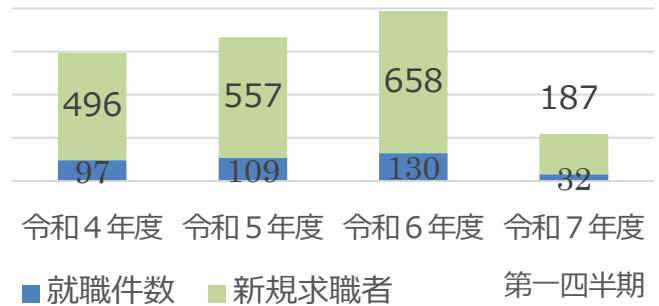
# 上半期の主な取組

## (7)外国人に対する支援

- ア ハローワークにおける多言語相談支援の実施
- (ア) 多言語翻訳機(ポケットーク)を本所、出張所及びわかものハローワークに配置し、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。
- (イ) 令和6年4月からハローワーク郡山に「留学生コーナー」を設置し、日本での就職を希望する留学生に対する就職支援を行っている。

1,000人  
800人  
600人  
400人  
200人  
0人

### 外国人職業紹介状況の推移



- イ 雇用管理指導等の実施
- (ア) 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SNS、県内の労働基準監督署、及びハローワークにおいてポスター等の掲示による周知・啓発活動を行った。
- (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。

| 外国人雇用事業主指導等の実施件数 |     |
|------------------|-----|
| 令和7年4月～6月        | 70件 |
| 令和6年4月～6月        | 74件 |
| 令和5年4月～6月        | 63件 |

## (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
- (ア) 県内の派遣元及び派遣先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。

| 指導監督 |      |
|------|------|
| 97件  | 上期実績 |

- (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、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」を配布し、この点検表の積極的な活用を促し、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ている。
- c 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」を集団指導として位置づけ、対面及びオンライン等により、今年度も開催(11月以降)を予定している。

- (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において「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド(冊子)」を配布し、適正な請負の実施のための助言や指導を行った。また、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。

- 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

- (ア) 『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口の周知  
求人者が、人材紹介会社とトラブルとなった場合、需給調整事業室に設置している相談窓口について、ハローワークにおいて求人者に周知している。また、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相談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 |      |
|----------------|------|
| 0件             | 上期実績 |

- (イ) 雇用仲介事業者への指導監督  
県内の雇用仲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「お祝い金・転職勧奨禁止と紹介手数料率の実績の公開」及び「労働者への金銭等の提供禁止と利用料金・違約金の明示」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。

| 監督指導 |      |
|------|------|
| 22件  | 上期実績 |

## 3 雇用環境・均等担当部署

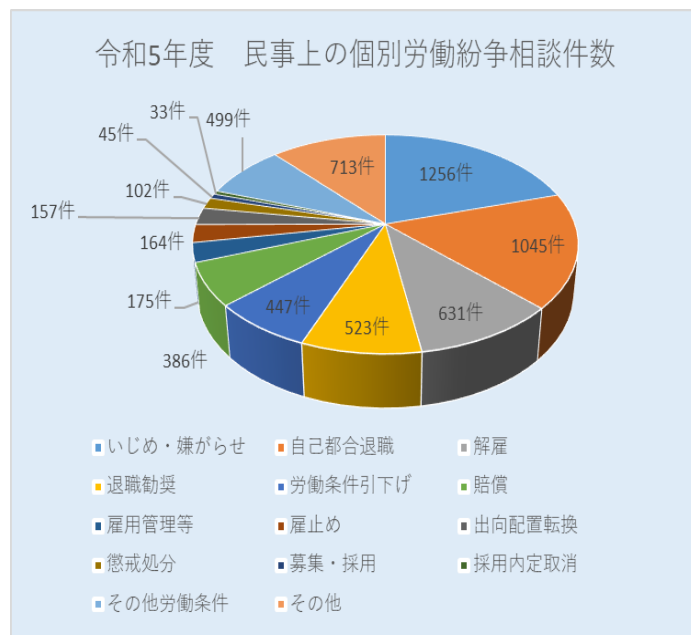
## (1) 総合労働相談コーナーの適切な運営

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

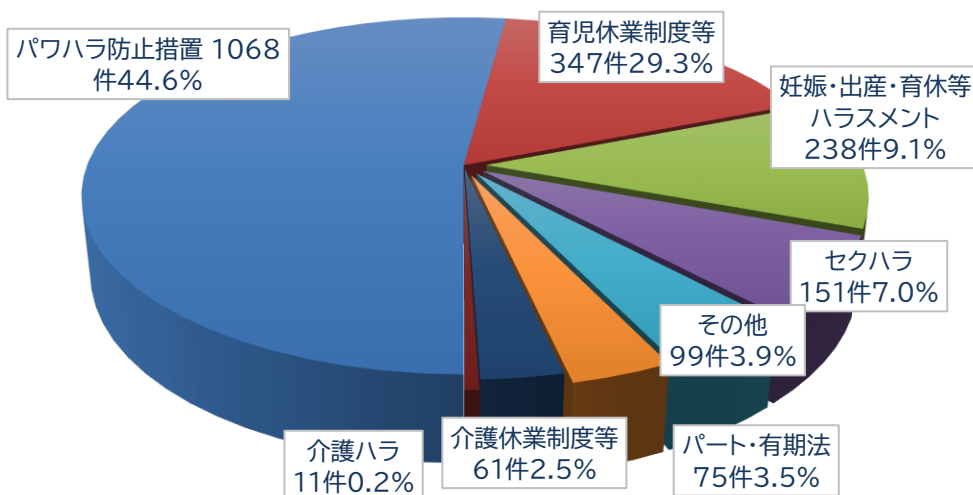
労使当事者間で生じている個別労働紛争の実情を踏まえつつ、積極的かつ迅速に助言・指導を実施します。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法等の条文や裁判例等に照らした問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することで紛争当事者間による紛争の自主的な解決の促進を図ります。

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。

令和5年度  
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  
・パワーハラスメント対策  
・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！

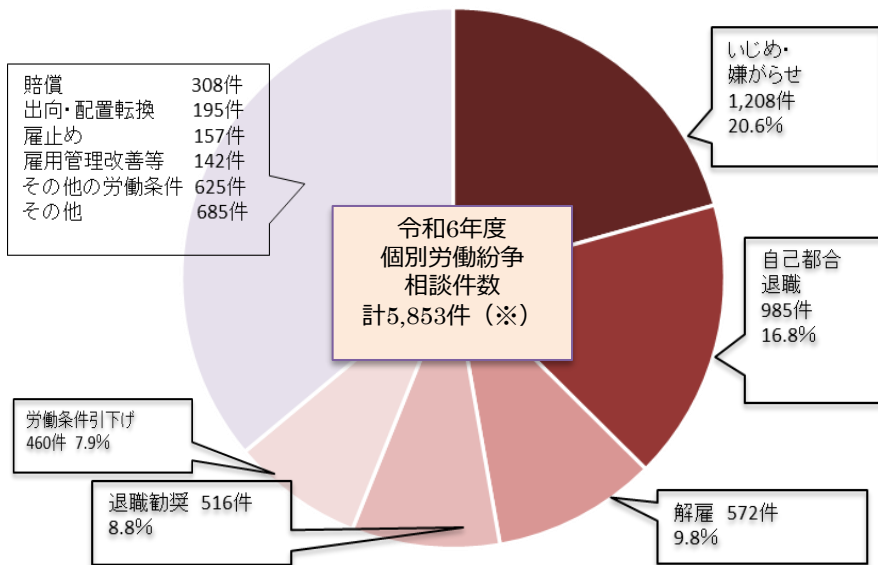
# 上半期の主な取組

## 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

#### (ア) 総合労働相談コーナーにおける労働相談

総合労働相談件数は12年連続で1万5千件を超えており、そのうち民事上の個別労働紛争の相談件数は4,651件、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最多であった。※1回の相談において、複数の内容にまたがる場合は複数の相談内容を件数として計上。



#### (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13日に実施し、事例研究、ロールプレイング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30日に実施した。

### (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

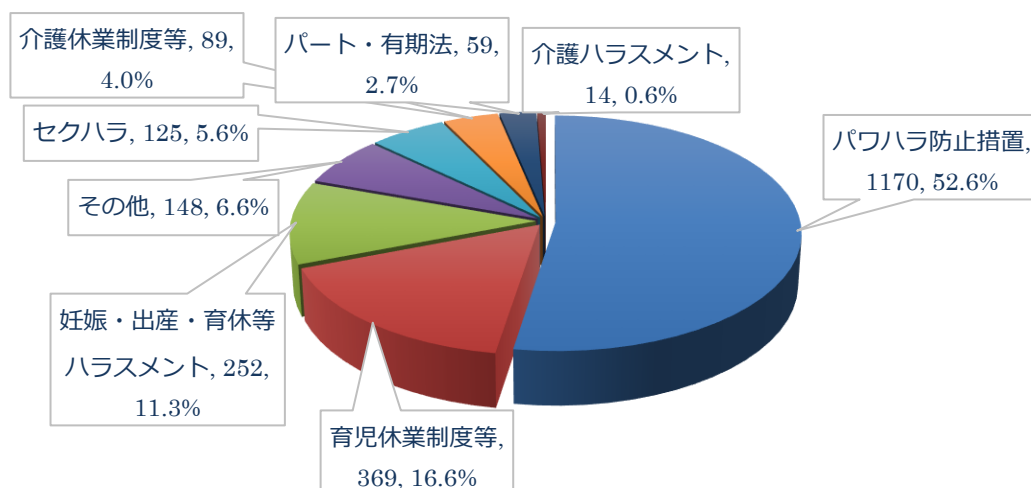
#### ・ 個別労働紛争解決援助制度

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。

### (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。(再掲)

令和6年度 相談件数  
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



## 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みます。

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**の有無などをご確認の上、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かれています。  
※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、同居の親族等には、労災保険・雇用保険の対象とならない者もいます。

「e-Gov(イー・ガブ)」にアクセス！  
労働保険の申請は、  
カンタン・便利な電子申請で!!

これまでの書面手続に比べて、  
電子申請は簡単・便利!

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

## いつでもどこでも手続可能!

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

## 簡単・スピーディに申請!

大量の申請書類への記入も、電子申請ならデータでスピーディに処理できます。  
毎年提出する年度更新申告であれば、前年度の申請情報を取り込めるので、入力は変更と修正だけ!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。

# 上半期の主な取組

## 4 労働保険適用徴収担当部署

### (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

- ・ 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、福島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7年度の年間目標数と実績(令和7年8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 | 65 | 50.0% | 1,552 | 152 | 9.8%  |
| 加入勧奨後成立        | 80  | 54 | 67.5% | 410   | 145 | 35.4% |
| 新規未手続把握        | 130 | 88 | 67.7% | 1,552 | 131 | 8.4%  |
| 職権成立           | 5   | 0  | 0%    | —     |     |       |

### (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8月31日現在)

※ 令和6年度の収納率の( )内は年度末の実績

|          | 令和7年度      | 令和6年度              | 前年比       |
|----------|------------|--------------------|-----------|
| 保険料徴収決定額 | 427億4484万円 | 433億6070万円         | △6億1586万円 |
| 保険料収納額   | 112億9535万円 | 118億1510万円         | △5億1975万円 |
| 保険料収納率   | 26.43%     | 27.25%<br>(98.63%) | △0.82ポイント |
| 全国平均収納率  | 23.24%     | 24.24%<br>(99.06%) | △1.00ポイント |

# 上半期の主な取組

## (3) 電子申請の更なる促進

- ・ 年度更新申告期間の開始前(5月)において、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い115事業場に対して勧奨文を送付した。また、自治体の行う138事業場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、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、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)、福島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。
- ・ 上記の取組により、令和7年度の年度更新対象事業場26,148件(労働保険事務組合委託事業場を除く)の電子申請件数は6,257件で、電子申請率は23.9%であった。

○ 前年度実績との比較(令和7年8月31日現在)

|          | 令和7年度  | 令和6年度  | 前年度比                 |
|----------|--------|--------|----------------------|
| 電子申請利用件数 | 6,257件 | 5,284件 | +973件                |
| 電子申請利用率  | 23.9%  | 20.1%  | +3.8 <sup>ポイント</sup> |