

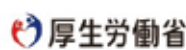
令和8(2026)年度

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



福島労働局

福島労働局

検索

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



目次

はじめに

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

最重点施策

I 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍促進に向けた取組	P5
II 東日本大震災からの復興支援	P13

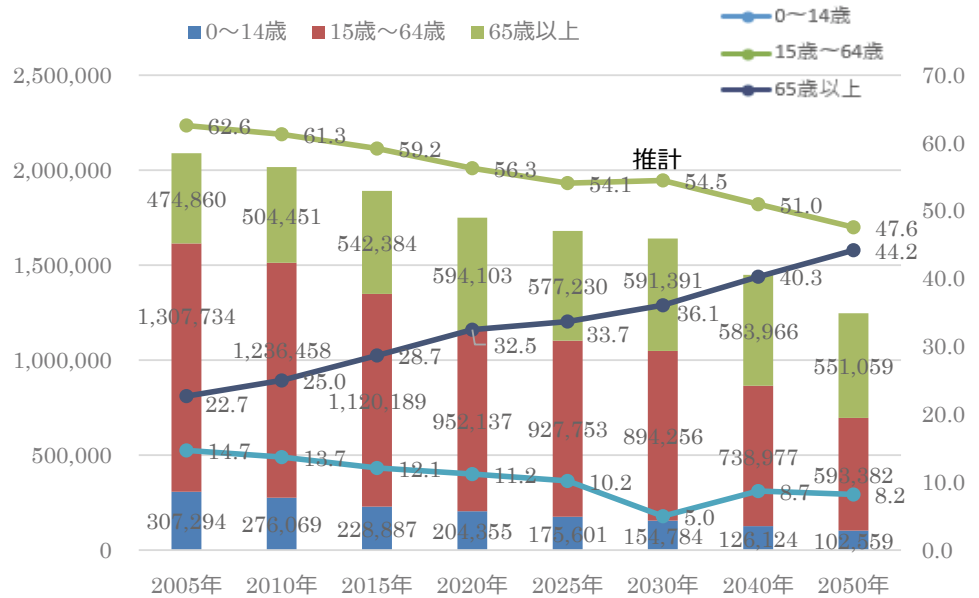
重点施策

I 職場環境の整備に向けた取組	P16
II 安全で健康に働くことができる環境づくりなど	P20
III 多様な人材の活躍促進など	P22
IV 労災保険及び雇用保険の適正な運用・徴収	P26

1 社会経済と雇用失業情勢等

人口の動向

福島県の年齢3区分別の人口（令和7年12月1日現在）は、年少人口（0～14歳）が175,601人、生産年齢人口（15～64歳）が927,753人、老年人口（65歳以上）が577,230人となっており、それぞれ県人口の10.2%、54.1%、33.7%を占めている。前年との構成比で見ると、年少人口は0.4ポイント減少、生産年齢人口は0.2ポイント減少、老年人口は0.001ポイントの減少となっており、高齢化が進展し、生産年齢人口は減少傾向にあります。（福島県「令和7年12月福島県現住人口調査月報」）



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

2 雇用をめぐる動向

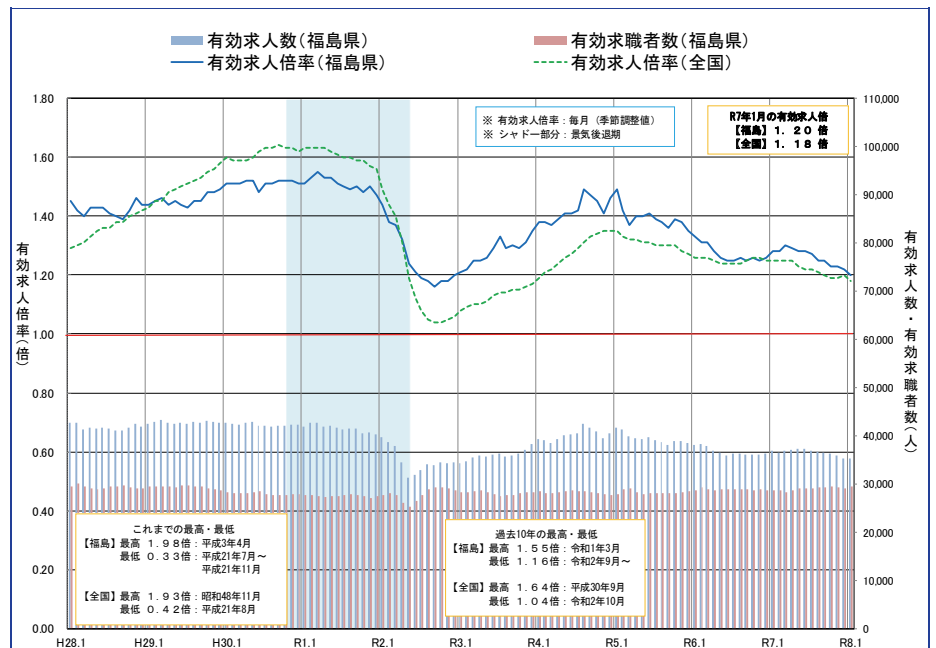
雇用失業情勢

県内の令和7年平均の有効求人倍率（原数値）は1.26倍で、前年に比べ0.01ポイント低下したものの、6年連続で全国平均を上回りました。

有効求人倍率の動きは、令和2年に新型コロナウイルスの影響で大きく低下しましたが、令和3年から令和5年にかけて回復基調となりました。令和6年以降は多くの産業で人手不足の状況ではあるものの、物価高、人件費上昇等の影響から求人数を抑える動きがみられました。

直近についてみると、令和8年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.20倍で、前月を0.02ポイント下回りました。また、正社員の有効求人倍率（原数値）は1.11倍と19カ月連続で1倍台となりました。

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



(出典:「ふくしま復興のあゆみ」福島県新生ふくしま復興推進本部)

(1)避難等区域の状況

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

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

なお、特定復興再生拠点区域外については、令和5年6月に福島復興再生特別措置法の改正に伴う特定帰還居住区域制度が創設されたことにより、令和8年1月末時点で、大熊町、双葉町、浪江町、富岡町、南相馬市、葛尾村の6市町村において特定帰還居住区域(帰還意向のある住民の帰還と生活再建を目指す地域)が設定され、避難指示の解除に向けて除染等が進められています。



(2)県民の避難状況

東日本大震災及び原発事故による避難者は、平成24年5月のピーク時の164,865人から減少しているものの、令和7年11月1日現在、23,701人(県内:4,520人、県外19,176人)と依然として多くの避難者が存在している状況にあります。

県外への避難者は、東北では宮城県、山形県、関東では東京都、茨城県、埼玉県、千葉県及び新潟県が多く、震災から15年余り経過しても多数の県民が避難先で生活しています。その背景には、避難の長期化によって子供の学校や新しい仕事など避難先で生活基盤が固まったこと、また、被災地において病院や商業施設、学校などの生活インフラが十分に整っていないなどの理由から、帰還が進まない状況にあります。

◆避難者の推移

【出典】福島県災害対策本部
「平成23年東北地方太平洋沖地震による被害状況即報」



(3)インフラ整備の状況

住環境の再建については、地震・津波被災者や原発避難者向けの復興公営住宅を福島県が県内各地に整備を進めており、8,344戸が完成(99.0%、令和7年10月末現在)し、入居が進められています。

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

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

【地域別建設状況市町村別立地・進捗】

復興(災害)公営住宅は3つに分類され、県内全域で建設されています。



- 原発避難者向け住宅: 15市町村
4,767戸全戸完成
- 地震・津波被災者向け住宅: 11市町村
2,807戸全戸完成
- 帰還者等向け住宅: 10市町村
770戸完成/856戸整備予定

(4)原発の廃炉作業に向けた作業の状況

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

①	汚染水対策	汚染水の浄化処理や地下水汲み上げ作業等が行われています。
②	使用済燃料プールからの燃料取り出し	1号機においては、原子炉建屋上部を覆う大型カバーの設置工事が完了したことから、今後カバー内にてガレキの撤去及び燃料(392体)の取り出しを行うことになっています。2号機においては、燃料(615体)を取り出すための燃料取扱設備の試運転を行っており、令和8年度第1四半期以降、取り出しを開始する予定となっています。
③	燃料デブリの取り出し	燃料デブリ(推計880トン)は1～3号機にありますが、燃料デブリの取り出し作業は2号機から実施することになっています。令和6年11月に、初めて2号機からの試験的取り出し作業が完了し、令和7年4月には2回目の試験的取り出し作業が完了(合計0.9グラム)しました。なお、令和7年度末に3回目の試験的取り出し作業が予定されていましたが、令和8年度に延期となっています。今後、取り出した燃料デブリの分析等を行い、取り出し規模の拡大へつなげることとされています。
④	廃棄物対策	固体廃棄物を減容化して保管する施設の運用が進められており、新たな廃棄物関連施設の建設も予定されています。

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

このような状況の中、令和7年に福島第一原子力発電所内で発生した休業4日以上死傷災害は1件となっています(令和7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り患による労働災害を除く)。

1号機の現状



原子炉建屋上部を覆う大型カバーの設置工事が完了(令和8年1月)。今後カバー内にてガレキの撤去及び燃料の取り出しを行う予定。

2号機の現状



令和8年度に燃料の取り出しを開始する予定。また、燃料デブリの3回目の試験的取り出し作業を行う予定。

【出典】東京電力ホールディングス

(5)除染等業務及び中間貯蔵施設の状況

除染に伴い発生した土壌や廃棄物等(以下「除去土壌等」という。)については、最終処分までの間、中間貯蔵施設において管理・保管することとなっており、令和7年12月末までに累積で約1,422万m³の除去土壌等を搬入しています。

除去土壌等については、2045年3月までに福島県外にて最終処分されることになっていますが、政府は、令和7年5月にとりまとめた「福島県内除去土壌等の県外最終処分の実現に向けた再生利用等の推進に関する基本方針」(以下「基本方針」という。)に基づき、令和7年8月に「福島県内除去土壌等の県外最終処分の実現に向けた復興再生利用等の推進に関するロードマップ」を決定し、基本方針に定める「復興再生利用の推進」、「復興再生利用等の実施に向けた理解醸成・リスクコミュニケーション」、「県外最終処分に向けた取組の推進」という3本柱についての取組方針を示したところです。

このような状況の中、令和7年に、除染・家屋解体等作業中に発生した休業4日以上死傷災害は2件、中間貯蔵施設の建設・運営中に発生した休業4日以上死傷災害は3件となっています(令和7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り患による労働災害を除く)。

中間貯蔵施設の整備の状況



【出典】中間貯蔵情報サイト(環境省)より引用

福島県は、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していますが、こうした中でも、人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現等により持続的な成長を促していくことが重要です。

このため、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を行うなど、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、非正規雇用労働者への支援

(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。

生産性向上や非正規労働者の処遇改善、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、活用促進に取り組めます。

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・賃金の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。

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、福島県における賃金引上げに向けた機運の醸成を図るとともに、各機関が連携して支援策の周知を行うなどにより、賃金引上げに向けた環境整備等に取り組めます。

福島県魅力ある職場づくり推進協議会
(令和8年2月9日開催)



(2)最低賃金制度の適切な運営を行います。

福島県における経済動向や、地域の実情などを踏まえつつ、充実した審議が行われ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、改定された最低賃金額等については、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・労働者等に広く周知するとともに、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、その遵守徹底を図ります。

○パート・アルバイト等にかかわらず、すべての労働者に適用されます。

種類別	最低賃金の件名	時間額	効力発生日
地域別	福島県最低賃金	1,033円	令和8年1月1日

○下記の産業で働く方(個別に適用されない労働者の範囲を規定)に適用されます。

種類別	最低賃金の件名	時間額	効力発生日	備考
特定	自動車小売業	1,098円	令和8年1月8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	令和8年1月1日以降は、福島県最低賃金1,033円が適用
特定	輸送用機械器具製造業	1,005円	令和6年12月21日	令和8年1月1日以降は、福島県最低賃金1,033円が適用
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、 時計・同部品、眼鏡製造業	928円	令和6年1月12日	令和8年1月1日以降は、福島県最低賃金1,033円が適用
特定	電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械器具製造業	880円	令和4年12月30日	・医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。 ・令和8年1月1日以降は、福島県最低賃金1,033円が適用

(3)同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇を確保します。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆうちゃん」



雇用環境・均等室及び需給調整事業室は監督署と連携し、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく調査・指導を行うことにより是正指導の実効性を高めるとともに、署が実施する集団指導等や両室が実施する説明会において、同一労働同一賃金の取組の更なる徹底の要請を行います。

雇用環境・均等室の報告徴収(企業指導)においては、基本給や賞与に一定の待遇差がある場合、見直しの検討結果の報告を求めます。

また、全国社会保険労務士会連合会が受託する「福島働き方改革推進支援センター」による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」への対応として、労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主を助成する「短時間労働者労働時間延長支援コース」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、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主への支援を行います。



2 リ・スキリングによる能力向上支援、成長分野への労働移動の円滑化支援等による人手不足対策

(1)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。

教育訓練給付金(令和6年10月引上げ)について、電子申請による利便性向上や積極的な周知を通じて、労働者の主体的なリ・スキリングを支援します。

また、令和7年10月創設の「教育訓練休暇給付金」や被保険者以外への「リ・スキリング等教育訓練支援融資」の円滑な運用と周知も推進します。

これらの制度等により、経済社会の変化に対応し、個々の労働者が学び直しに挑戦しやすい環境整備を図ります。



② 福島県地域職業能力開発促進協議会の活性化を図り、人材育成を推進します。

地域職業能力開発促進協議会とそのワーキンググループを活用し、地域の訓練ニーズを的確に把握した公的職業訓練、教育訓練給付金の対象講座の拡充を図ります。

中央職業能力開発促進協議会の好事例を取り入れ、訓練効果の検証やカリキュラム改善、訓練機関への見直し要請と再検証を重ね、地域の課題に即した効果的な人材育成と訓練機会の確保を推進します。

③ リ・スキリングの認知・理解の促進を図るため周知広報を強化し、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。



関係機関、地域の労使等と連携した、リ・スキリングの先進事例を発信し、機運を醸成します。

また、ハローワークに「キャリア・リスキリング相談コーナー」を設け、キャリアコンサルタントが、ジョブ・カードを用いた自己分析やプラン策定など、継続的な相談支援を行います。

さらに、ハローワークによる円滑な誘導、地域の業界団体や教育訓練機関、本事業の受託者と緊密な連携などにより、労働者のキャリアアップとリ・スキリングを推進します。

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が長く安心して働ける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を促進します。ハローワーク職員の知識向上や部門間連携を通じて、個々の能力・経験・就職可能性に応じた的確な受講勧奨とマッチングを推進します。特にeラーニング受講者には適切な情報提供と意識づけを行い、個々の特性に即した効果的な支援を展開します。



⑤ 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成を支援します。

デジタル分野の訓練を強化するため、DXスキル標準対応コースに委託費を上乗せし、重点的な訓練設定を促進します。

また、ハローワークにおいては、最適な訓練を提案し、修了後まで一貫して支援します。特に就職が難しいデザイン分野では、適切な職業相談、訓練のあっせんを行うとともに、訓練窓口職員の知識向上や訓練を実施する機関との意見交換等を実施します。

さらに、生成AI等に対応できる中高年齢者等の育成に向け、実務経験を積む「実践の場」提供モデル事業を展開しています。労働局では受託企業へ訓練修了生が身につけたスキル等の情報提供、ハローワークでは35歳以上の未就職者へ本事業を周知します。



⑥ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施にともない周知や就職支援等の連携を図ります。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、民間委託による非正規雇用者向け職業訓練が本格実施されます。これに伴い、福島県と連携して地域に即した周知を行い、機構から共有された支援希望者にはハローワークがオンラインを含む迅速な職業相談を行います。

個々の特性に応じた支援スキームへ確実につなげることで、訓練の成果を早期の安定雇用へと結びつけ、受講者の就職をバックアップします。



⑦ 人材開発支援助成金により人材育成を推進します。

人材開発支援助成金について、中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成を新設するとともに、教育訓練休暇に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援します。

また、「事業展開等リスクリング支援コース」については、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行います。加えて、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行います。



(2) 成長分野への労働移動の円滑化

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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するために、「労働市場情報の見える化」を進めるとともに、マッチング機能の強化を図るため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めます。

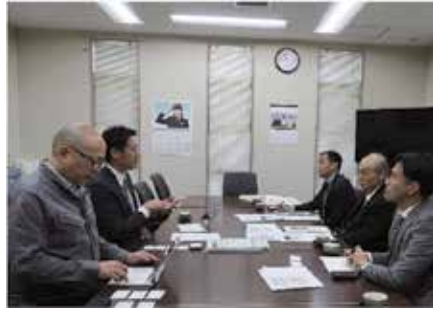
また、「job tag」が地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」と併せて積極的な周知を行います。

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・スキリングの勸奨を含む）を充実します。

② 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。

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、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8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。また、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



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。

③ 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主を支援します。

諸外国に比較して、賃金上昇を伴う転職の割合が低い我が国の状況を踏まえ、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、中途採用率の緩和や賃上げ要件の必須化など内容を充実させた「早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)」について、制度内容の周知を積極的に行い、活用促進に取り組みます。



(3) 人手不足対策の推進

① ハローワークにおける求人充足サービスを推進します。

ハローワークにおいて、オンラインやハローワークの窓口、事業所訪問を活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、魅力ある求人票の作成支援、求人条件緩和等の助言を行います。受理した求人は、ハローワークインターネットサービス、各ハローワークのサイト、LINE、来所者端末、求人情報誌等各种手段により広く求職者へ情報提供するとともに、個別に求職者マイページへの情報提供を行い、求人充足に向けた支援を実施します。また、機動的な職場見学や面接会等事業所PRの場の設定や求人者向けセミナーを開催するなど様々な支援メニューにより、求人充足に向けた支援を行います。



② 人材不足分野における重点的な人材確保支援を推進します。

介護就職デイ(就職面接会)



医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など人手不足分野のマッチング支援を強化するため、福島労働局を事務局とした協議会の場を活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援(セミナー・説明会・面接会等)の充実を図ります。

また、ハローワーク福島・いわき・会津若松及び郡山の「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。

特に、今年度から全てのハローワークにおいて、医療・介護・保育の3分野の事業所に対する「アウトリーチによる求人充足コンサルティング」と「マッチング機会の量的拡大による求人充足」についての取組を強化し、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を実施します。

具体的には、全てのハローワーク所長が医療・介護・保育の3分野の事業所訪問を行い、事業所の課題や要望を直接把握した上で、労働局全体で3分野の充足支援を推進します。

また、福島県ナースセンター及び福島県福祉人材センター等の関係団体等と連携し、ハローワーク内で定期的に巡回相談を行う等、人材確保支援の充実を図るとともに、介護分野については、厚生労働省が定めた11月11日の「介護の日」を中心に「介護就職デイ」と称した就職面接会等を全てのハローワークで実施し、介護分野の集中的なマッチング支援に取り組めます。

③ 雇用管理改善の取組による人材確保を推進します。

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

④ 雇用仲介事業者(職業紹介事業者、募集情報等提供事業者)の適正な事業運営の確保に向けた取組を推進します。

ア 雇用仲介事業者への対応

『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口(労働局設置)において、相談窓口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。

職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表していた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開義務化し事業の見える化を図っていることから、この取組が適切に履行されるよう積極的に取り組みます。

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者には法違反が認められた場合には、適切に指導します。

イ 民間人材サービス事業者(雇用仲介事業者、労働者派遣事業者)への指導監督の徹底

民間人材サービス事業者に対する定期指導等を行い、法違反又はその疑いが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。

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)改正女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異等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。

改正女性活躍推進法においては、常時雇用労働者数101人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異及び女性の管理職比率等の公表が義務付けられたことから、義務企業に対する改正法の周知徹底を図り、「女性の活躍推進企業データベース」の利用勧奨を行いながら、着実な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、男女雇用機会均等法の報告徴収を実施し、ポジティブ・アクション助言を積極的に行うことで、法の実効性確保に努めます。

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



「プラチナえるぼし認定」企業



女性の活躍推進企業データベース



＜「えるぼし認定」企業数＞
 プラチナえるぼし認定 1社
 えるぼし認定 32社
 （令和8年1月末現在）

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

① 改正育児・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」、「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」等を内容とする改正育児・介護休業法の周知を行うとともに、着実な履行確保が図られるよう、報告徴収などの企業指導を実施します。

あわせて、妊娠・出産や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、紛争解決制度の積極的な利用や事業主に対する報告徴収等に取り組み、紛争解決、法違反の是正指導等を行います。

② 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。

「産後パパ育児」、「パパ・ママ育児プラス」、「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、厚生労働省の「共育(トモイク)プロジェクト」、育児休業制度及び介護休業制度特設サイト、「両立支援のひろば」など、各サイトにおいて提供してい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た「出生後休業支援給付」、「育児時短就業給付」(令和7年4月施行)について、引き続き制度の周知に取り組みます。



③ 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雇用環境整備」、「介護の申出に対する個別の周知、意向確認、早期の情報提供」など、両立支援制度の周知の強化等を内容とする改正育児・介護休業法について周知を行うとともに、報告徴収などの企業指導を通じて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内容を示した「仕事と介護の両立支援～両立に向けての具体的ツール～」の情報提供や、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。

④ 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」「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、義務企業の届出の徹底等を図ります。

また、一般事業主行動計画の策定や公表にあたっては、「両立支援のひろば」の活用を促します。

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。



「くるみん認定」企業



「両立支援のひろば」

<「くるみん認定」等企業数>
 プラチナくるみん認定企業 8社
 くるみん認定企業 69社
 くるみんプラス認定企業 2社
 (令和8年1月末現在)



(3) 不妊治療と仕事の両立支援を推進します。

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発を行います。



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

県内4か所(福島、いわき、会津若松及び郡山)のハローワークマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等による子育て中の女性等が利用しやすい環境を整備するとともに、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備え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。
- 担当者一人ひとりの就職活動をサポートします**
専任スタッフが、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職がとれる」など、子育てと両立しやすい仕事をご紹介します。
- 就職に役立つセミナーの開催**
就職活動に向けた心構え、面接対策、パソコン講座など、就職に役立つセミナーを実施しています。
- 保育所などの子育て支援に関する情報を提供しています**
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**30万人**が
担当者制支援を利用し就職！
就職率は**90%以上**※！
※担当者制による就職支援を受けた方の実績

全国**200箇所**以上に設置
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
※2025年4月現在

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ります。

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

・放射線業務従事者の被ばく線量の測定結果を3か月ごと及び1年ごとに記録していたが、その記録を放射線業務従事者に知らせていなかったことから、遅滞なく、知らせるよう指導を行った。

・アセチレンガス容器が屋外の直射日光の当たる箇所に放置されていたことから、容器の温度を40度以下に抑制するためのカバー等を設けるよう指導を行った。

・下請事業者の労働安全衛生法令違反について、事業の全般を管理している元方事業者が、当該下請事業者に法令違反が生じ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。

・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。

➡このような指導により法違反の是正が図られています。

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

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

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

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



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

- ・除染等作業で受ける外部被ばくによる線量を測定せずに同作業を行っていたことから、労働者に個人線量計を装着させる等、外部被ばくによる線量を測定するよう指導を行った。
- ・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、墜落防止措置が講じられていなかったことから、手すり等を設けて作業を行わせるよう指導を行った。
- ・除染等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、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。
- ・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に必要な指導を行っていなかったことから、確実に指導するよう当該元方事業者に指導を行った。
- ・労働契約の締結の際に、就業の場所、業務の変更の範囲等の法定事項について、書面で明示していなかったことから、法定事項を書面で明示するよう指導を行った。

➡ このような指導により法違反の是正が図られています。

(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、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

- ・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。
- ・年次有給休暇の付与日数が10日以上労働者について、年5日以上取得がなされていないことから、基準日から1年以内の期間に時季を指定して年5日以上取得させるよう指導を行った。

➡ このような指導により法違反の是正が図られています。

(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出席する、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参加し、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において請負工事を行う事業者に対しては、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組について指導監督を行います。

また、廃炉作業等に従事する労働者からの申告や相談、労働基準監督署及びハローワークからの情報提供等により、違法派遣の疑いのある事案を把握した場合には、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おいて、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、新潟及び大阪の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に関する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、地方公共団体等による「移住支援ブース」を設置して年2回開催



1 長時間労働の抑制に向けた取組を推進します

(1)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、関係機関等と連携を図りつつ、「働き方改革推進支援センター」において、ワンストップ相談窓口、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や好事例の紹介、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

(2)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に、社会全体の機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、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者の「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」等の違反が疑われる事案を把握した場合には、公正取引委員会、中小企業庁又は国土交通省に対し速やかに通報します。

(3)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については、特設サイト「はたらきかたススム」等を通じて、必要な周知を行います。

建設業については、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、東北地方整備局等関係機関と連携しながら、発注者に対し、適正な工期設定に向けた取組の推進について理解と協力が得られるよう努めます。

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。

医師については、福島県、福島県医療勤務環境改善支援センター等と連携し、きめ細やかな相談対応等適切な支援を行います。

(4)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6年4月～令和7年3月)の概要

<p><事例1>小売業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働時間(労基法第32条) ●時間外及び休日の労働(労基法第36条) 	<p>指導内容</p> <p>①時間外労働及び休日労働に関する協定で定めた上限時間を超え、かつ②労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限(月100時間未満、複数月平均80時間以内)を超える違法な時間外・休日労働が認められたことから、指導を実施した。</p>
<p><事例2>道路貨物運送業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働時間(労基法第32条) ●総拘束時間及び最大拘束時間(改善基準告示第4条) 	<p>指導内容</p> <p>①時間外労働及び休日労働に関する協定で定めた上限時間を超える違法な時間外・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」(改善基準告示)に定める総拘束時間及び最大拘束時間を超えていたことから、指導を実施した。</p>
<p><事例3>製造業</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働時間(労基法第32条) ●時間外及び休日の労働(労基法第36条) ●割増賃金(労基法第37条) 	<p>指導内容</p> <p>①時間外労働及び休日労働に関する協定で定めた上限時間を超え、かつ②労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限(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、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の不払いが認められたため、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)多様な働き方の実現に向けた環境整備を促進します。

「勤務間インターバル制度」を導入して人材確保・定着、生産性の向上に取り組まいませんか？

このようなことにお困りではありませんか？

- ・募集しても人が集まらない……
- ・採用しても辞める人が多い……
- ・生産性が上がらない……

「勤務間インターバル制度」の導入をお勧めします。

勤務間インターバル制度とは

日々の勤務終了後、翌日の出勤までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を設けることで、働く者の生活リズムや睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くに当たり、必ず一定の休息時間を確保するようにする、これがこの考え方の基本になっています。



① 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導入促進を図るため、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。

② 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。

① 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。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント及びカスタマーハラスメント対策の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメント及びカスタマーハラスメント防止措置を事業主の義務とした、改正男女雇用機会均等法及び改正労働施策総合推進法が、令和8年10月1日に施行されることから、厚生労働省の指針や対応マニュアル等を活用し、事業主が講ずべき防止措置等について周知啓発と取組の徹底を求めます。

特に、就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主への周知啓発のみならず、ホームページやSNSを通じて、学生等に直接周知することに努めます。

③ 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、毎年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、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、問題となる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。



(3)フリーランスの就業環境の整備に取り組みます。

フリーランスの方が安心して働ける環境整備を目的とした令和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により必要な助言を実施しつつ、研修動画を周知するなど、就業環境の整備に取り組みます。

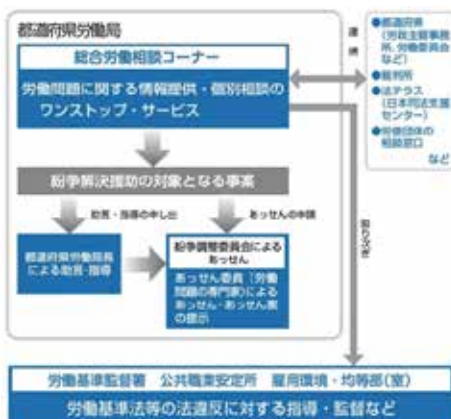
フリーランスの方から本法の就業環境整備違反の申し出があった場合には、必要に応じて是正指導等を行います。

また、フリーランスの方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な対応を行います。



3 総合労働相談コーナーの適切な運営



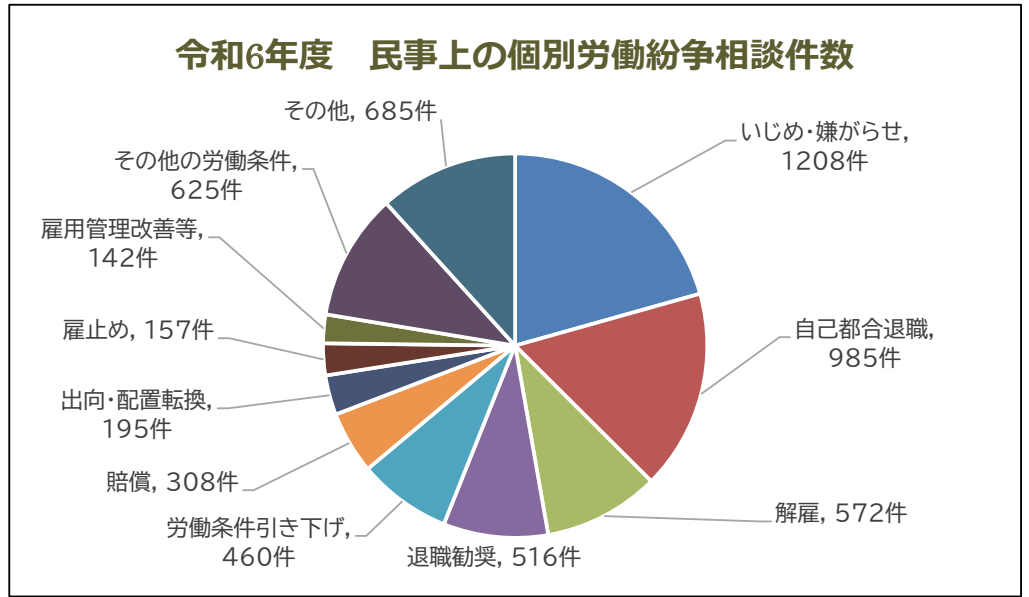
労働相談件数は、10年連続で15,000件を超えており、相談内容も複雑困難化しています。

総合労働相談コーナーの適切な運営により、引き続き、あらゆる労働問題に関する相談に適切に対応してまいります。

4 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。

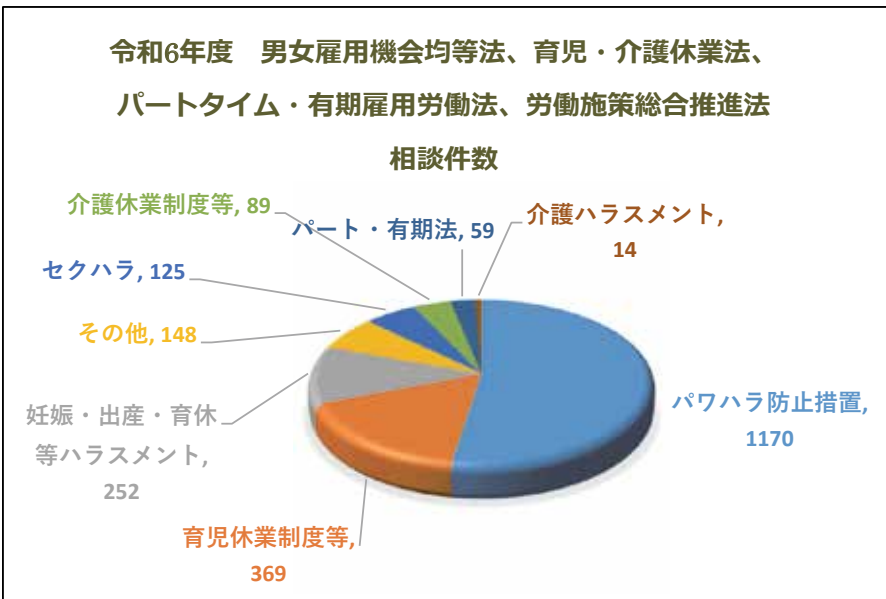
あっせんについては、紛争当事者に対する参加勧奨や出張あっせんの開催により参加率の向上に努めるとともに、迅速な対応を行います。



5 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、就職活動中の学生等に対するハラスメントやカスタマーハラスメントの防止措置が事業主に義務化される(令和8年10月1日施行)など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。

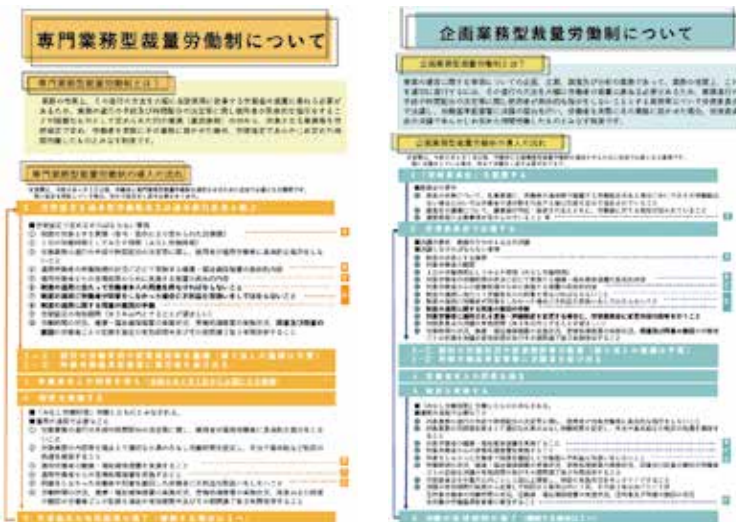


1 労働条件の確保・改善対策の推進

(1) 法定労働条件の確保等

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・定着を図るため、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、特に、中小企業の事業場において、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。
また、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。



(2) 裁量労働制の適正な運用

令和6年4月に施行された改正省令等により、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。



(3) 労働契約関係の明確化

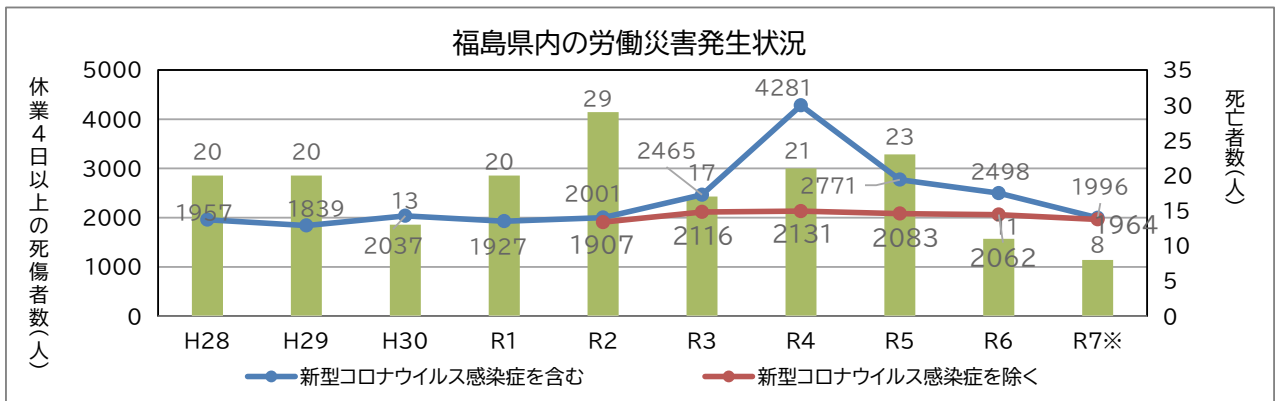
令和6年4月に施行された改正省令等により、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、①就業場所・業務の変更の範囲、②更新上限の有無と内容、③無期転換申込機会、無期転換後の労働条件が追加されたこと等について、引き続き、パンフレット等を活用して周知を行います。

2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

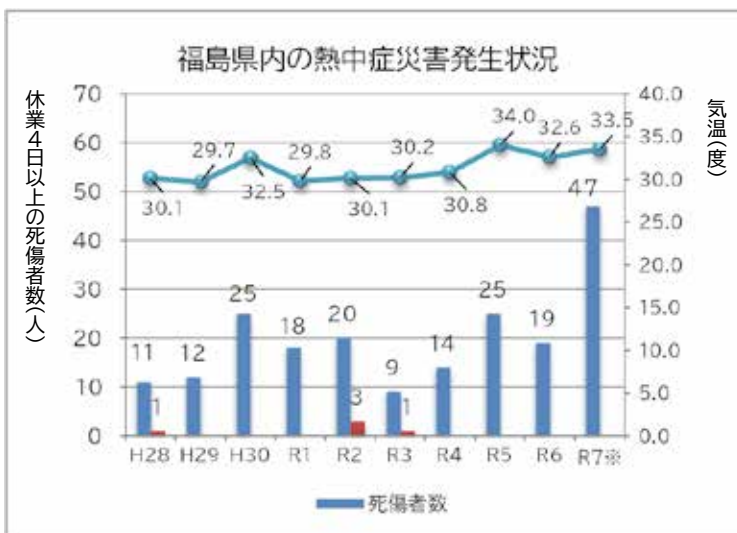
誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が、安全衛生対策について自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要です。

福島労働局では、令和7年に改正された労働安全衛生法等の円滑な施行に向け、その周知徹底を図るとともに、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。

- (1) 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等
- (2) 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進
 - ① 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
 - ② 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
 - ③ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
 - ④ 業種別の労働災害防止対策の推進
 - ⑤ 労働者の健康確保対策の推進
 - ⑥ 化学物質等による健康障害対策の推進
 - ⑦ 適切な監査指導



- 令和7年は熱中症災害が多発したことから、熱中症予防対策を強化し、以下の取組を行います。
 - ・令和7年6月施行の改正労働安全衛生規則の周知及び履行確保の徹底
 - ・「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（仮称）の周知
 - ・熱中症対策重点局長パトロールの実施
 - ・「STOP!熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」の展開による熱中症対策取組の機運の醸成
 - ・労働災害防止団体等に対する取組要請の実施
 - ・熱中症対策として取り組むべき事項をとりまとめた独自リーフレットの作成



<熱中症対策重点局長パトロールの様子>

※令和7年の数値は、令和7年12月末時点の速報値

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

(1) 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。

2 非正規雇用労働者等へのマッチング支援

(1) 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。

(2) 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)



(3) 地域若年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4カ所の地域若年者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労に課題を抱えるお仕事に就かれていない方々に対し、地方公共団体等との連携を深化させ、個々の状況に応じた専門的相談や継続的な伴走支援を展開し、職業的自立に向けた支援を推進します。



3 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワークに設置した就職氷河期世代を含む中高年層(概ね35～59歳の方)の不安定就労者向けの専門窓口において、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。

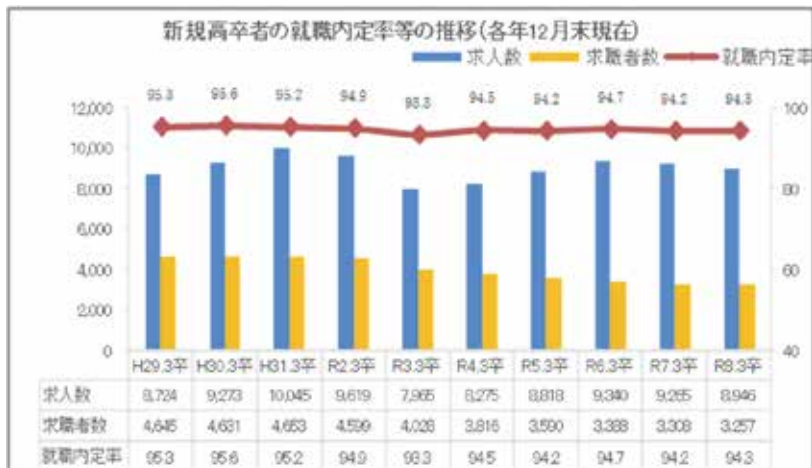
4 新規学校卒業者の就職支援

(1) 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。



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

(2) 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。



(3)若者の県内企業への就職促進と職場定着に向けた取組

「ユースエール認定制度」(若者の採用・育成に積極的に取り組み雇用管理が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度)について広く周知し、認定企業の普及拡大を図ります。

認定された企業については、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、積極的なPRを行い、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。



ふくしま就職面接会&企業説明会
ユースエール認定企業ブース
(令和7年8月8日開催)

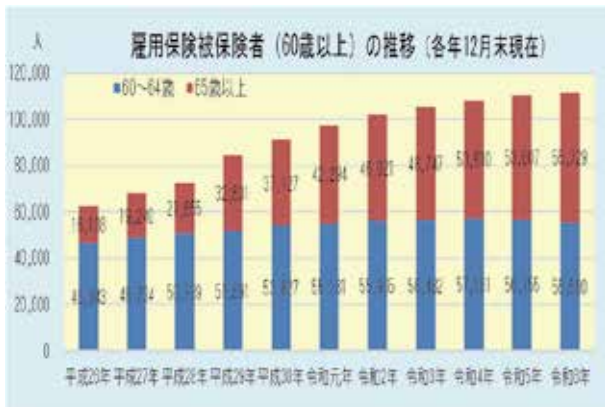


ユースエール認定企業のPR冊子



5 高齢者の活躍促進

(1)70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備等を行う企業への支援



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、雇用環境の整備等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。

(2)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、高齢者向けの求人開拓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、「生涯現役支援窓口」を設置しているハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山・白河においては、60歳以上(特に65歳以上)の高年齢求職者の多様な就労ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る生涯設計就労プランの策定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。

さらに、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。

(3)シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

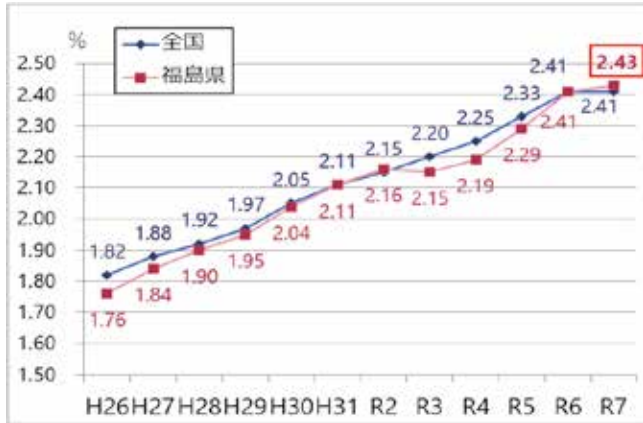
シルバー人材センターと連携し、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズ(臨時的かつ短期的または軽易な就業等希望者)と地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図ります。あわせて、シルバー人材センターへの入会を促進し、高齢者の就業機会の拡大を図ります。

また、地域の雇用・生きがい就業・社会参加等をマッチングするための体制を整備し、高年齢者の就業促進を図るため、自治体を中心となり地域の様々な機関が連携して高年齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」の実施のため、あらゆる機会を捉えて事業内容の周知や応募勧奨を行います。

6 障害者の就労支援

(1) 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

障害者の雇用状況(実雇用率)



福島県における令和7年度の民間企業の実雇用率は2.43%と、全国平均を0.02ポイント上回りました。

しかしながら、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げられることから、雇用率未達成企業に対して、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。

(2) 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

令和6年度の障害者雇用促進法改正により、算定対象とな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。

(3) 精神障害者、発達障害者等の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。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和8年7月に公務部門の法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、労働局及びハローワークは、県及び市町村等の公務部門に対し、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。併せて、未達成機関に対しては、積極的に訪問指導等を実施します。

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



《もにす認定企業とは》

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…

「ともにすむ」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。

「もにす認定制度」について広く周知し、認定企業の普及拡大を図ります。令和8年1月現在において、福島県内では15事業主が認定されています。



「もにす」認定企業

1 労災補償対策の推進

(1)迅速・適正な事務処理

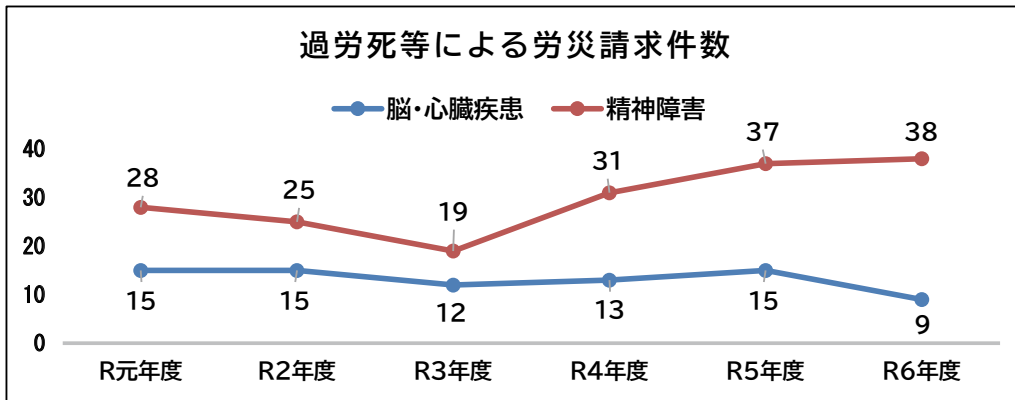
労災請求については、標準処理期間内に完結できるよう、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づき、適正な認定に万全を期します。特に、社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案や電離放射線障害に関する事案については、認定基準等に基づき、迅速かつ適切な事務処理を一層推進します。

(2)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。

(3)廃炉作業や除染等業務の従事者への労災保険制度の周知等

電離放射線障害の多くは、被災後、長期間を経て発症するため、廃炉作業の新規従事者に限らず、廃炉作業や除染等業務に従事している全ての労働者に対して、放射線被ばくによる疾病の補償制度に関するリーフレットを配布するなど、労災保険制度の周知を図ります。



2 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。

3 労働保険料の適正徴収

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

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

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

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

所在地一覧

福島労働局

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

労働基準監督署

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

ハローワーク(公共職業安定所)

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

総合労働相談コーナー

コーナー名	郵便番号	所在地	電話番号
福島労働局	〒960-8513	福島市花園町5-46(福島労働局雇用環境・均等室内)	024-536-4600 フリーダイヤル(労働者のみ) 0800-800-4611
福島	〒960-8021	福島市霞町1-46(福島労働基準監督署内)	024-503-4859
郡山	〒963-8071	郡山市富久山町久保田愛宕78-1 2階(郡山労働基準監督署内)	024-900-9609
いわき	〒970-8703	いわき市平字堂根町4-11(いわき労働基準監督署内)	0246-81-0068
会津	〒965-0803	会津若松市城前2-10(会津労働基準監督署内)	0242-26-6495
白河	〒961-0074	白河市郭内1-136白河小峰城合同庁舎5階(白河労働基準監督署内)	0248-24-1391
須賀川	〒962-0834	須賀川市旭町204-1(須賀川労働基準監督署内)	0248-75-3519
喜多方	〒966-0896	喜多方市諏訪91(喜多方労働基準監督署内)	0241-22-4211
相馬	〒976-0042	相馬市中村字桜ヶ丘68(相馬労働基準監督署内)	0244-36-4175
富岡	〒979-1112	双葉郡富岡町中央2-104(富岡労働基準監督署内)	0240-22-3003

その他の職業相談窓口

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

