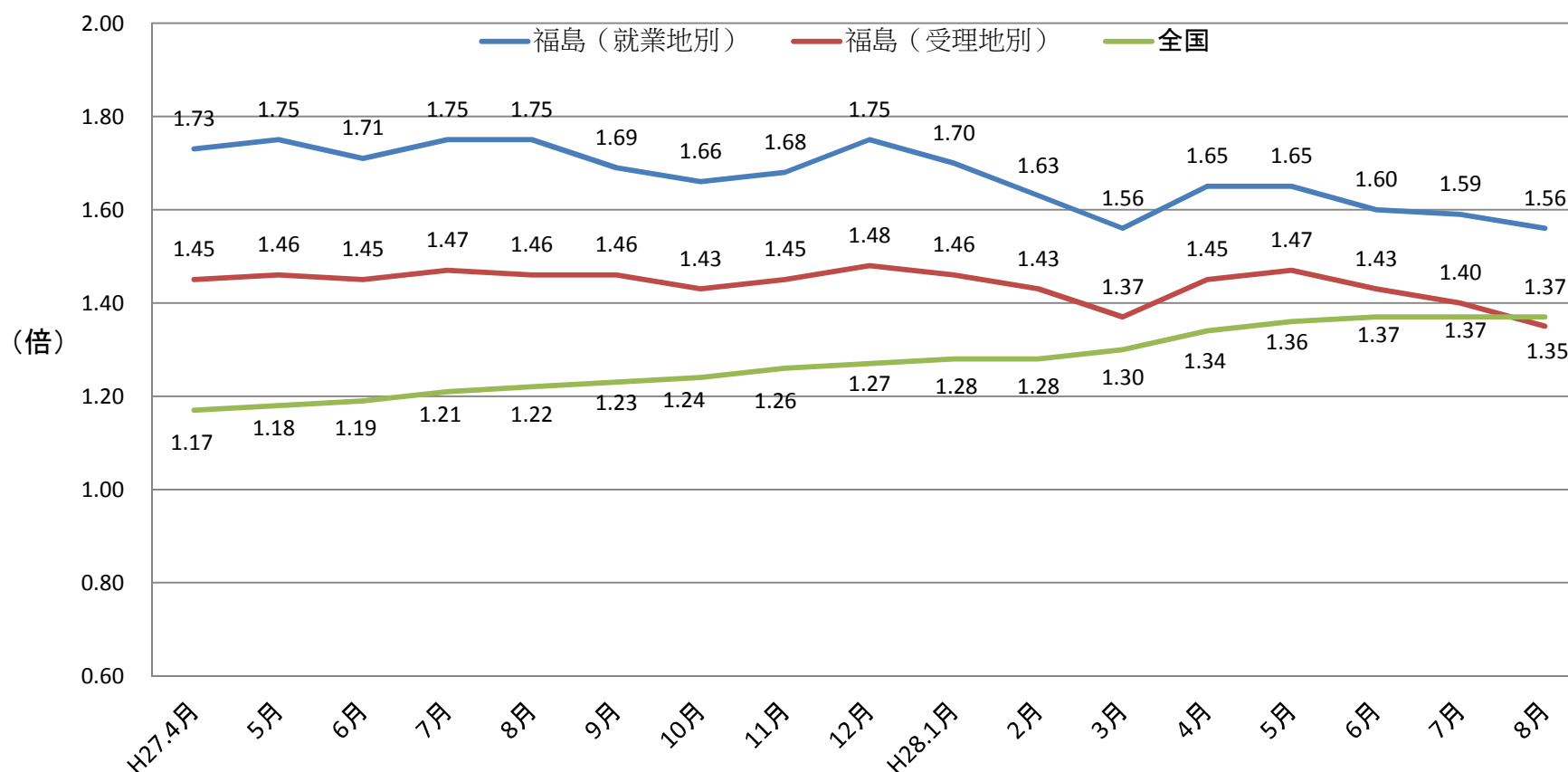


「受理地別」、「就業地別」有効求人倍率の推移

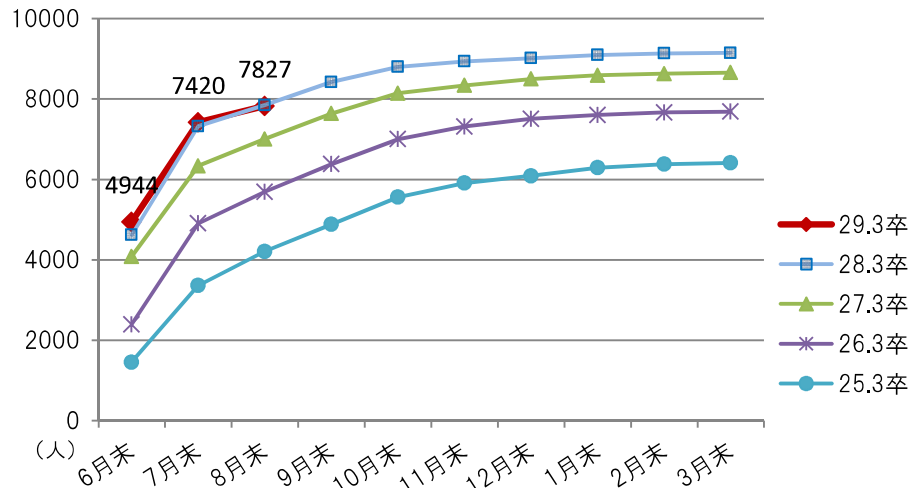
- 毎月公表されている受理地有効求人倍率について、27年度は全国7～13位、28年度は11位から20位で推移。平成28年8月は、福島県内は1.35倍で全国水準の1.37倍を下回り、順位は20位となった。
- これを「就業地別」の有効求人倍率でみると、27年4月から9月は1位、その後はやや低下傾向で推移。

27～28年度 月別の「有効求人倍率」の推移（「受理地別」「就業地別」比較）

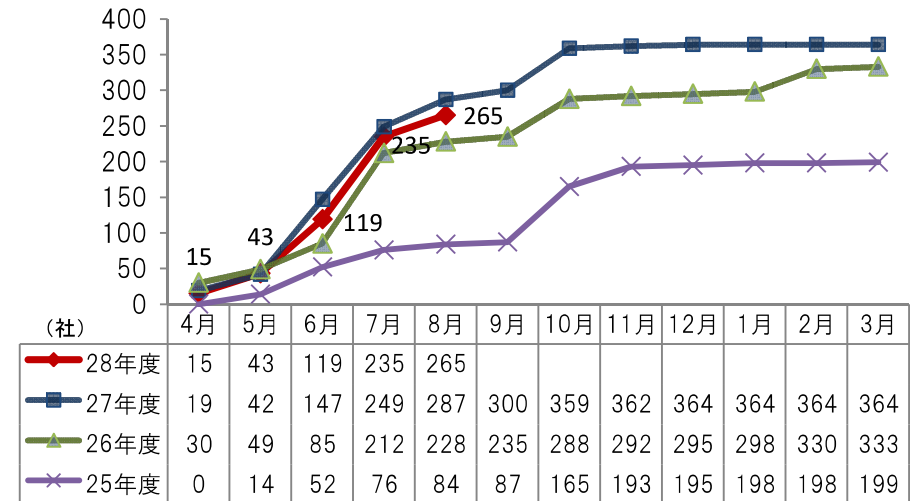
- ・「就業地別」有効求人倍率が「受理地別」倍率を上回り、毎月の全国順位も就業地倍率が高い水準で推移。（※グラフ中は季節調整値）



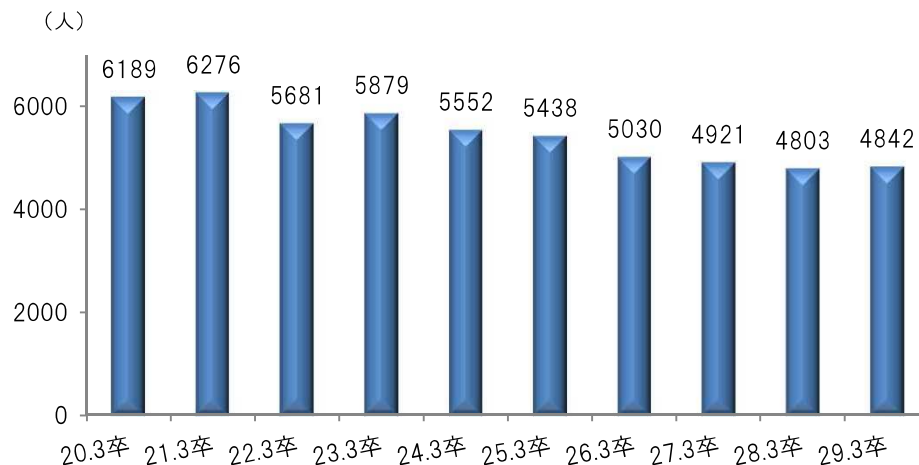
① ハローワークへの高卒求人提出状況



③ 若者応援宣言事業所数の推移



② 生徒の求職状況の推移(各年8月末時点の比較)

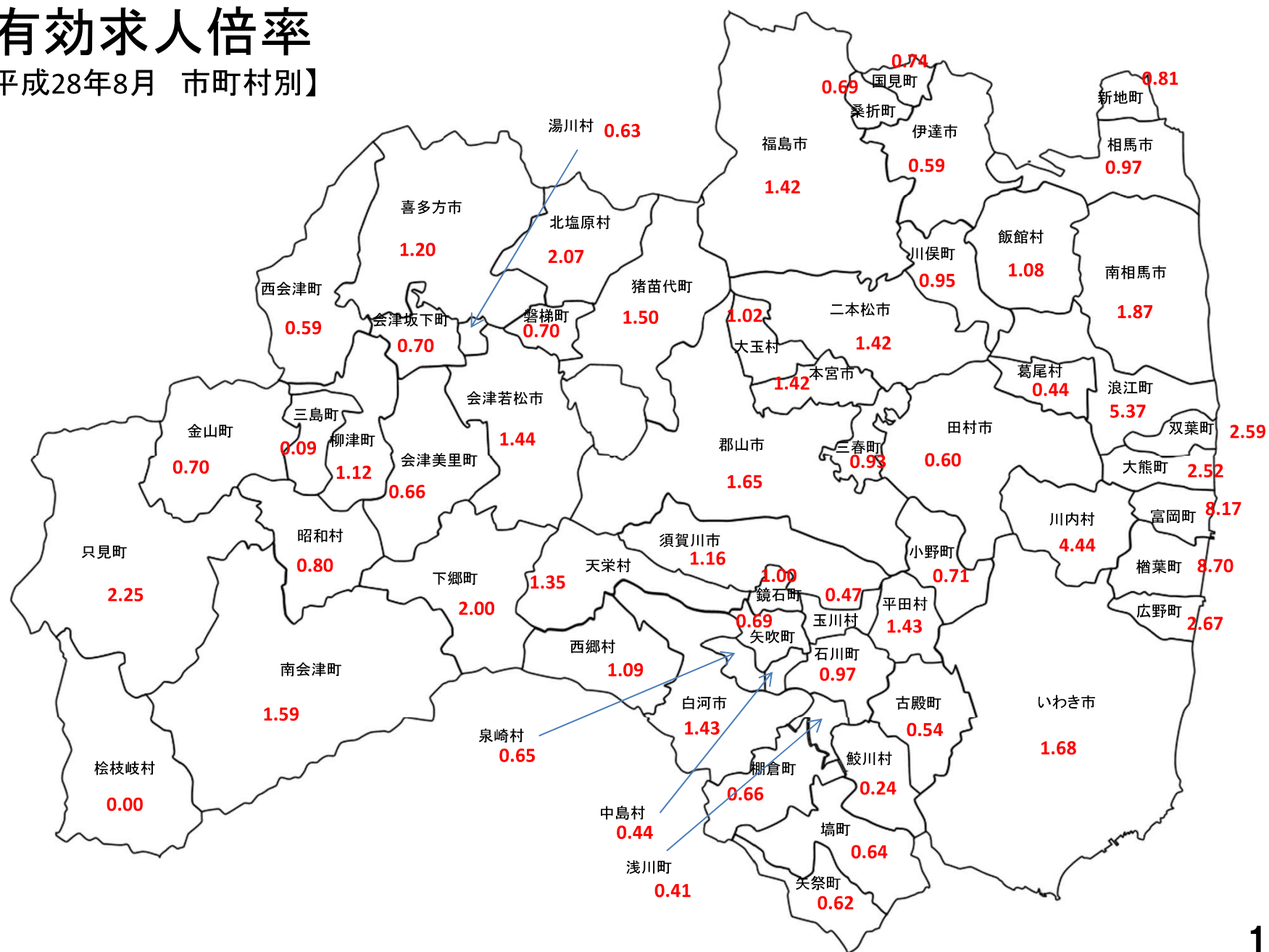


④ 就職面接会(説明会)の様子



有効求人倍率

【平成28年8月 市町村別】

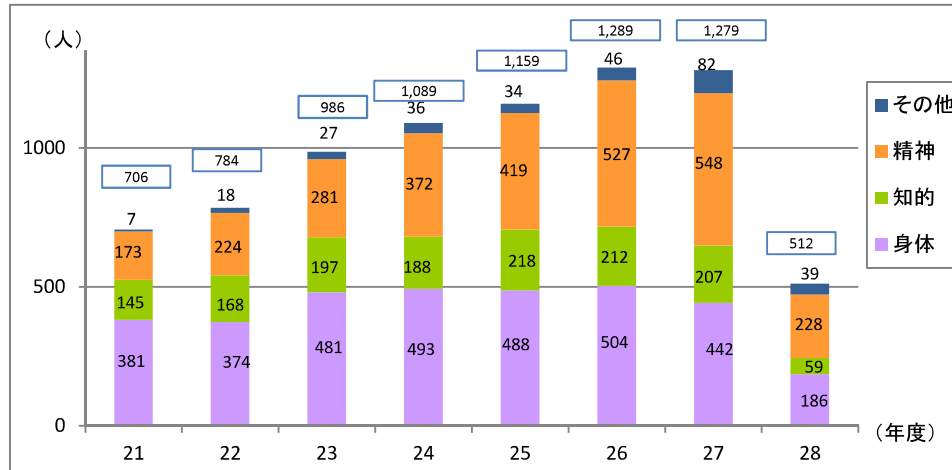


障害者雇用の現状

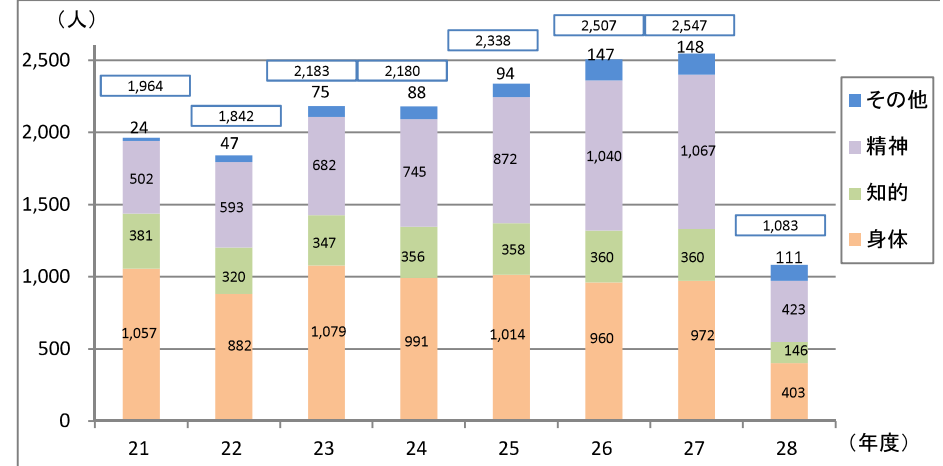
14

- 平成28年度(H28年8月末現在)のハローワークを通じた障害者の就職件数は512件(対前年同月+4.3%)。新規求職申込件数は1,083件(対前年同月▲1.1%)。
- 平成27年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は1,279件。 年々、精神障害者の就職が増加。
- 雇用率は全国平均を下回る。 27年度(全国1.88%、福島県1.84%)
- 雇用率達成企業割合は全国平均を上回る。 27年度(全国47.2%、福島県50.5%)

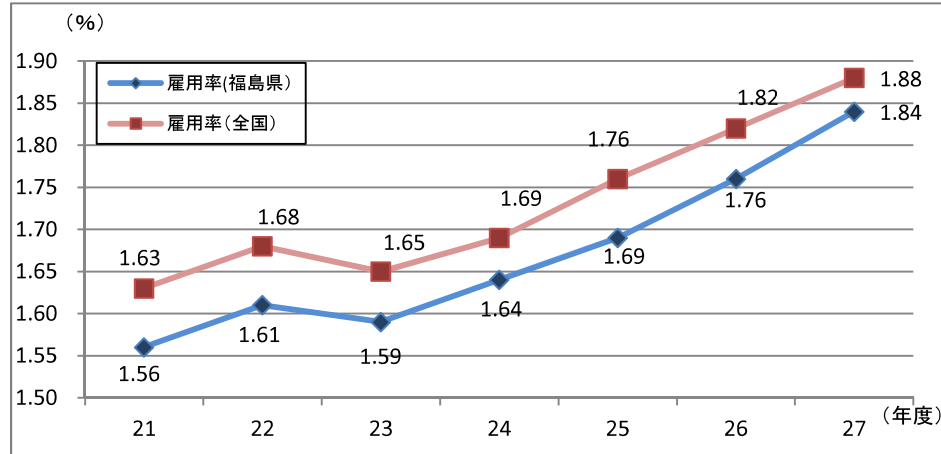
ハローワークにおける障害者の就職



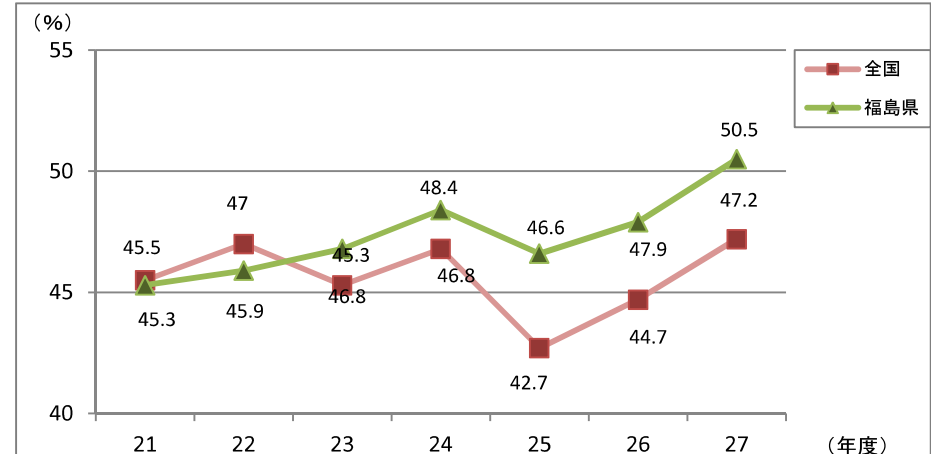
新規求職申込件数



雇用率の推移



達成企業割合の推移



- (注) 1 常用雇用重度身体・知的障害者はダブルカウント、短時間労働の身体・知的・精神障害者は0.5カウントとしている。
 2 対象企業は平成24年まで56人以上、平成25年より50人以上の規模となっている。
 3 「雇用率の推移」、「達成企業割合の推移」データは平成27年6月1日現在。

福島県内の公的職業訓練（平成28年度定員）

平成28年5月19日
福島労働局地方訓練受講者支援室

（単位：
人）

離職者訓練

区分 対象 内容 形態 分野 名称・規模

分野別定員

国 福島労働局 ハローワーク	求職者支援訓練	一般（特定求職者）	認定職業訓練	基礎的分野	基礎コース 民間実施機関 （大臣による コース認定）		
					540		
			ものづくり系以外	実践的分野	実践コース 民間実施機関 （大臣による コース認定）		
					800		

分野	基礎	実践					計
		介護	医療事務	震災復興	その他	共有枠	
地区							
県内	540	130	50	110	400	110	1,340
一円							

福島県	公共職業訓練	雇用保険受給者	ものづくり系	委託訓練	離職者等 再就職訓練 民間実施機関（福島県が委託）		
					1,710		

訓練分野	事務系	情報系	サービス系	介護系	その他	年度跨ぎ （1月末現在）	計
計	1,130	50	103	200	33	194	1,710

※サービス系に、建設人材育成コース65を含む

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援 機構福島支部	公共職業訓練	雇用保険受給者	ものづくり系	施設内訓練	離職者訓練 ポリテクセンター 施設内		
					850		

訓練分野	建設系	製造系	サービス系	橋渡し訓練	計
計	172	310	320	48	850

3,900

震災復興訓練 「公的職業訓練の離職者訓練」で実施

- 求職者支援訓練 110
震災対策特別訓練コース
（大特+車両系）
- 機構施設内訓練 272
（住宅復興関連）



計 382

その他の職業訓練

種別	定員内訳	種別	定員内訳	種別	定員内訳
高度職業訓練 短期課程	機械系 50	学卒者訓練 テクノアカデミー	郡山 70	障がい者訓練 施設内	0
	電気・電子系 65		浜 70		民間委託 70
	居住系 25		会津 70		計 70
	その他 83		計 210		
	計 231				
普通短期職業訓練	機械系 70	在職者訓練			
	電気・電子系 65				
高度職業訓練 長期課程	居住系 65				
	その他 153				
計	742				

210

70

在職者訓練

訓練分野	建設系	製造系	サービス系	橋渡し訓練	計
計	480	330	190	48	1,000

15

1,742

復興に向けた地域雇用対策〔避難者の帰還支援〕

平成28年4月11日現在

16

除染現場やインフラ復旧が進んでも、働く場や人材育成の機会が十分でないと、帰還しても生活基盤は不安定のまま

福島雇用促進支援事業

県・市町村や地域関係者による協議会が策定した雇用対策・就労支援の取組を国が選定し、当該協議会に事業委託して実施

(25年5月)

「福島広域雇用促進支援協議会」設置

■ 市町村・地元商工会

(25年10月) 事業開始

■ 介護、建設重機資格取得講座
避難者職業意識調査事業
雇用に係る支援制度説明会
再就職支援セミナー事業、
地域就職面接会事業 等

(27年4月) 27年度事業開始

■ 建設資格講座(企業申込型)
人材獲得セミナー
地域食産業人材養成講座
避難者等職業相談事業
地域就職面接会事業 等

(28年4月) 28年度事業開始

■ 車両系解体講習(企業申込型)
就職マナー講習事業
事故由来廃棄物等特別教育講習
簿記3級及び会計ソフト講座
地域合同就職面接会事業 等

※ 下線は当該年度の新規事業

川俣町

製造業の企業が求人を出してもなかなか人が集まらない。職場見学バスツアーを希望したいが、単独では難しいため合同での開催予定があれば希望。

飯舘村 (福島市)

「除染に係る事業はまだ必要だと思うので、引き続き実施して欲しい」

葛尾村

支援事業について特に要望、意見等はなかったが、県で実施している仮設住宅への出張相談の今年度の対応について問合せを受け、県へ取り繋ぎ今年度も継続実施を確認。

田村市

雇用促進員設置

郡山を会場とする合同就職面接会への参加を市内事業所へ勧奨していきたい。また、職場見学バスツアーは前年度の実施内容がよかったので本年度も希望。

川内村

合同就職面接会、職場見学バスツアーは今年度も参加したい。事業所は人手不足の状況にあるが他から人を受け入れる場合、住宅の不足が問題となっている。

富岡町 (郡山市)

「平成28年秋に商業施設、公設施設(貸会議室等)のオープンを計画、スタッフの募集をするが、集まるかが不安。合同面接会は広野町やいわきでの開催にタイミングが合えば、是非参加したい。

広野町

震災前の約50%(2,500人)が帰還。住民より作業員が多く住宅が不足。人を募集しても応募が少なく、いわき市からの通勤者が多い。面接会は合同で参加を希望したい。

南相馬市

雇用促進員設置

「人手不足をどのように解消していくか。南相馬市内の企業を知っていただくため近隣市町村との合同就職面接会の開催や企業見学バスツアー事業の実施を具体的に進めたい」(8月に合同就職面接会開催予定、企業見学バスツアー開催予定)

浪江町 (二本松)

雇用促進員設置

現状では町としての雇用対策等を講ずる状況には至っていないため、当該事業への利用誘導に努めたい。今年度も合同就職面接会にエントリーしたいと考えている。

双葉町 (いわき市)

雇用促進員設置

避難指示区域6年固定、来年度見直し。合同就職面接会・バスツアーへの参加については、現状では難しい。

大熊町 (会津若松市)

各種支援事業は避難者等求職者のニーズに添った支援内容になっていると考えている。50歳以上で除染業務に従事する町民が増えており、いつまでも続く仕事ではないため将来を見据えた雇用に関する指導等も必要と感じている。

楢葉町

職場見学バスツアーを開催したいが、宿泊等の問題がある。面接会については広野町と合同での参加を希望。



ハローワーク別主要指標及び補助指標の状況(平成28年8月)

福島労働局職業安定課

		福島	平	会津若松	郡山	白河	須賀川	相双	二本松	局計
就職件数 (常用)	8月実績	452	451	344	459	181	188	180	129	2,384
	累 計	2,597	2,623	2,162	2,672	990	1,014	1,126	678	13,862
	年度目標値	6,332	6,757	5,940	6,418	2,493	2,677	2,463	1,729	34,809
	進捗率	41.0	38.8	36.4	41.6	39.7	37.9	45.7	39.2	39.8
充足件数 (常用)	8月実績	469	421	325	481	166	161	159	130	2,312
	累 計	2,697	2,451	2,036	2,760	936	888	1,161	661	13,590
	年度目標値	6,372	6,419	5,512	6,710	2,322	2,293	2,729	1,650	34,007
	進捗率	42.3	38.2	36.9	41.1	40.3	38.7	42.5	40.1	40.0
雇用保険受給者の 早期再就職件数 (数値は1ヶ月遅れ)	7月実績	156	168	110	149	47	59	71	63	823
	累 計	607	681	486	620	204	219	242	207	3,266
	年度目標値	1,439	1,773	1,136	1,788	534	621	537	521	8,349
	進捗率	42.2	38.4	42.8	34.7	38.2	35.3	45.1	39.7	39.1
紹介成功率	8月実績	25.1	32.9	29.5	22.3	26.3	27.6	44.0	34.6	29.9
	通算	27.3	33.8	34.5	22.7	30.1	30.6	45.9	35.3	30.0
	年度目標値	27.9	32.2	32.1	23.3	32.2	31.9	48.2	33.1	29.9
	通算目標比	97.8	105.0	107.5	97.4	93.5	95.9	95.2	106.6	100.3
求人に対する紹介率	8月実績	25.0	18.7	23.0	21.9	27.7	22.8	19.7	23.1	22.3
	通算	25.5	20.3	24.2	23.4	28.0	23.2	22.8	24.9	23.5
	年度目標値	23.8	20.7	25.7	22.0	25.4	23.8	19.8	24.7	22.6
	通算目標比	107.1	98.1	94.2	106.4	110.2	97.5	115.2	100.8	104.0
求職者に対する紹介率	8月実績	21.2	20.6	24.8	19.9	23.6	23.9	23.8	23.2	21.9
	通算	22.1	22.4	24.9	22.7	22.7	23.2	25.3	24.0	23.1
	年度目標値	23.6	25.0	26.5	23.1	25.0	26.2	26.2	24.6	24.6
	通算目標比	93.6	89.6	94.0	98.3	90.8	88.5	96.6	97.6	93.9

改正の趣旨

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3	介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

○ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く、とし、取得要件を緩和する。
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（平成29年1月1日施行分）

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

- 第11条の2 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（略）を定めるものとする。
- 3 （略）

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針＜概要＞

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- （1）①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあつてはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- （2）妊娠、出産等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- （3）相談窓口をあらかじめ定めること。
- （4）相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- （5）その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

3 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- （6）事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- （7）事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- （8）事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- （9）再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- （10）業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- （11）妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- （12）相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- （13）相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

平成28年度 福島県魅力ある職場づくり推進会議

開催日時:平成28年11月22日 (火)

会場:福島県庁

開催趣旨

福島県の復興・再生を進めるため、若者や女性など県内労働者の労働環境、処遇の改善に向けた機運が高まるよう、政労使および地域の金融機関が連携して魅力ある職場づくりを推進するための取組等を検討する。

構成員

会議は以下の組織で構成。

- ・福島県
- ・日本労働組合総連合会福島県連合会
- ・福島県経営者協会連合会
- ・福島県商工会議所連合会
- ・福島県商工会連合会
- ・福島県中小企業団体中央会
- ・経済産業省東北経済産業局
- ・福島県銀行協会
- ・福島県信用金庫協会
- ・厚生労働省福島労働局(議長・事務局)

スケジュール

8月	日程調整・会場選定
9月21日	準備会議(第1回)の開催
10月19日	準備会議(第2回)の開催
11月(上旬)	準備会議(最終)の開催
11月(上旬)	プレス発表・会議ホームページの開設
11月(下旬)	会議開催
11月中	会議結果のとりまとめと公表

会議のイメージ

議事

- ◎各テーマに関する説明と関連施策の取組状況報告(福島労働局)
- ◎これまでの取組状況の説明(各構成員)
- ◎今後の取組等についての協議(各構成員)

主たるテーマ

- ・魅力ある職場づくりに向けた企業の取組(働き方改革、若者雇用・非正規労働対策、女性の活躍推進)の推進

会議の成果(例)

- ・説明資料の公表
- ・検討結果の取りまとめ・公表
- ・「魅力ある職場づくり」ホームページ開設
- ・会議メンバーによるシンポジウム
- ・「宣言」の採択 など