



ふくしまから
はじめよう。

Future From Fukushima.

働く人たちとともに

～平成30年度 労働行政のご案内～

来て



吞んで



味わって



住んで



ふくしま



厚生労働省 福島労働局

富岡労基署・HW富岡

富岡町で

3/26
から

再開しました。

仮事務所で業務を行ってきた富岡労働基準監督署と
ハローワーク富岡が、震災前の所在地で業務を再開しました。

■富岡労働基準監督署

〒979-1112 双葉郡富岡町中央2丁目104
☎0240-22-3003(代表)

■ハローワーク富岡

〒979-1111 双葉郡富岡町大字小浜字大膳町109-1
☎0240-22-3121(代表)

※広野サテライトは平成30年3月26日以降も継続しますが、雇用保険失業給付認定業務は
ハローワーク富岡で行います。

(お問合わせ先) 福島労働局総務部総務課 ☎024-536-4601



厚生労働省 福島労働局

目 次

労働行政の最重点施策

- 1 東日本大震災からの復興を支援する施策…………… P1
- 2 魅力ある職場づくりを推進するための施策…………… P8

労働行政の重点施策

- 1 労働基準行政の重点施策…………… P13
- 2 職業安定行政の重点施策…………… P16
- 3 人材開発行政の重点施策…………… P17
- 4 雇用環境・均等行政の重点施策…………… P19
- 5 その他の重点施策…………… P20

※ 表紙・背表紙のポスターは、平成29年8月に福島県が発表した「ふくしま“新イメージポスター”」です。

厚生労働省、全国の労働局、ハローワークでは、風評払拭の一助となるよう庁舎内に新ポスターを張り出し、福島を応援しています。

(1) 復旧・復興に従事する労働者の安全・健康確保対策及び労働条件確保対策

◇原発での廃炉作業に従事する労働者の安全・健康確保対策を推進します。

(ア) 監督指導等

福島第一原発を管轄する富岡労働基準監督署を中心に、労働局及び県内全ての労基署が協力して、定期的に監督指導を実施するなどにより、東京電力ホールディングス（株）、元方事業者及び関係請負人に対し、「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」に基づく措置の徹底、特殊健康診断有所見者に係る事後措置の実施、長時間労働の抑制や基本的労働条件の遵守徹底など、必要な指導を行います。

特に、元方事業者をはじめとする主として現場管理を行う事業者に対し、時間外・休日労働に関する協定届（以下「36協定」という。）の上限時間の短縮をはじめとした現場管理者の長時間労働の抑制についても指導するとともに、関係請負人に対し、廃炉に従事する労働者の安全・健康確保及び基本的労働条件の遵守徹底のために事業者が講ずべき具体的な内容の理解の促進を図るため、必要に応じ東京電力ホールディングス（株）と連携しつつ集団的に指導する機会を設定します。

また、平成28年7月に設置された「廃炉作業員の健康支援相談窓口」の利用促進を図ります。

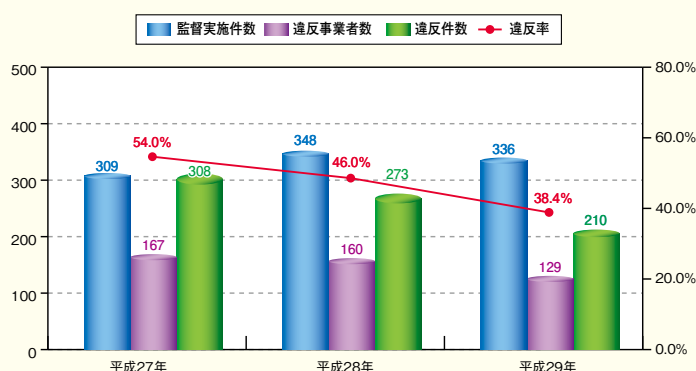
◆東京電力福島第一原発構内での監督指導

1 廃炉作業を行う事業者に対する監督指導結果 (平成29年)

●監督実施事業者数 **336事業者**
うち労働基準関係法令違反があった事業者
129事業者 違反率38.4%
(安全衛生関係 **11.9%** 労働条件関係 **49.1%**)

●違反件数 **210件**
安全衛生関係 **39件**
(元請の下請に対する指導、
フォークリフト作業の作業計画等))
労働条件関係 **171件**
(割増賃金の支払、
労働条件の明示、就業規則の届出等)

監督実施件数、違反事業者数、違反件数、違反率の推移



(イ) 放射線管理計画の届出等に基づく指導

上記ガイドラインに基づき提出される放射線管理計画（※1）及び放射線作業届（※2）の審査を通じ、作業の計画段階において必要な指導を行うことにより安全対策や被ばく対策の徹底を図ります。

（※1）工事期間における労働者総数の積算実効線量が1シーベルト（1人・シーベルト）を超えるおそれがあるものを対象

（※2）労働者の実効線量が1日につき1ミリシーベルトを超えるおそれのあるものを対象

(ウ) 関係機関等との連携

原子力規制庁、福島県等関係機関と連携を図り、必要な情報の交換を行うとともに、当局において実施する各施策の推進について協力を求めます。

また、廃炉・汚染水対策現地調整会議、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おいて、関係省庁・関係市町村への情報提供を行います。

◇特定復興再生拠点区域復興再生計画に基づく除染等業務及び特定線量下業務並びに中間貯蔵施設等における汚染土壌の搬入・搬出業務に従事する労働者の安全・健康確保対策及び労働条件確保対策を推進します。

(ア) 監督指導等

定期的に監督指導を実施するなどにより、元方事業者及び関係請負人に対し、被ばく管理や特殊健康診断有所見者に係る事後措置を含めた安全・健康確保及び基本的労働条件の遵守徹底など、必要な指導を行います。

特に、元方事業者に対し、除染作業員の安全・健康確保及び労働条件確保に必要な情報の提供を行うとともに、事業者が講ずべき具体的な内容の理解の促進を図るため、集団的に指導する機会を定期的に設定します。

また、除染等業務に従事する労働者に対し、労働基準関係法や労働条件に関する相談先について、リーフレットの配布等により周知を図ります。

その他、中間貯蔵施設等における汚染土壌の搬入・搬出業務を行う運送事業者に対しては、交通労働災害の防止を含め必要な指導を行います。

(イ) 「除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度」への参加促進

「除染等業務従事者等被ばく線量登録管理制度」への参加による継続的な被ばく管理の徹底について指導を行います。

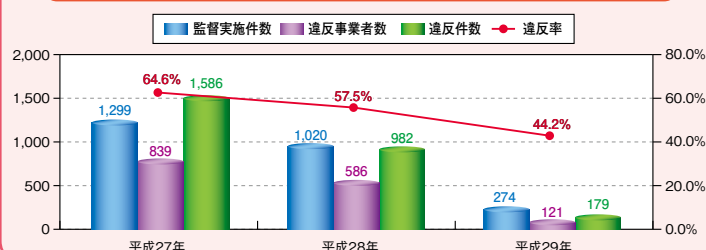
(ウ) 関係機関等との連携

環境省福島地方環境事務所、福島県等と連携を図り、必要な情報の交換を行うとともに、当局において実施する各施策の推進について協力を求めます。

2 除染作業を行う事業者に対する監督指導結果（平成29年）

- 監督実施事業者数 **274**事業者
- うち労働基準関係法令違反があった事業者 **121**事業者
- 違反率**44.2%**（安全衛生関係**38.7%** 労働条件関係**50.7%**）
- 違反件数 **179**件
- 安全衛生関係 **118**件
- （元請の下請に対する指導、作業場所の事前調査等）
- 労働条件関係 **61**件
- （割増賃金の支払、賃金台帳の作成、法定労働時間等）

監督実施件数、違反事業者数、違反件数、違反率の推移



◆解体作業現場・中間貯蔵施設での監督指導



1. 東日本大震災からの復興を支援する施策

◆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安全・健康確保対策及び労働条件確保対策を推進します。

中間貯蔵施設等の事故由来廃棄物等処分事業場に対し、定期的に監督指導を実施するなどにより、元方事業者及び関係請負人に対し、被ばく管理を含めた安全・健康確保及び基本的労働条件の遵守徹底など、必要な指導を行います。

また、廃棄物収集等業務を行う運送事業者に対しては、交通労働災害の防止を含め必要な指導を行います。

なお、これら施策を推進するに当たっては、福島地方環境事務所等関係機関とも連携を図ります。

◇廃炉作業・除染業務等における違法派遣対策を推進します。

(ア) 原発での廃炉作業における違法派遣対策

福島県、福島県警察本部、東京電力ホールディングス（株）など関係機関等による各種会議において、偽装請負や違法派遣防止の啓発を行うとともに、廃炉作業に係る違法な労働者派遣等の疑いがある事案を把握した場合や労働者からの申告、相談があった場合には、速やかに調査を実施し、迅速かつ的確な指導を行います。

また、労働者派遣事業所に対する定期指導において、請負や労働者派遣により、廃炉作業に従事する労働者派遣許可・届出事業主を重点に指導を実施し、偽装請負や違法派遣の防止のための指導、啓発を行います。

(イ) 除染等業務における違法派遣対策

環境省、福島県、福島県警察本部、市町村など関係機関による各種会議において、偽装請負や違法派遣防止の啓発を行うとともに、除染等業務に係る違法な労働者派遣等の疑いがある事案を把握した場合や労働者からの申告、相談があった場合には、速やかに調査を実施し、迅速かつ的確な指導を行います。

なお、環境省及び市町村から除染等業務を受注している元請事業主に対し、偽装請負や違法派遣の注意を喚起するリーフレットの送付や除染現場事務所への訪問により、下請事業所も含めた除染等業務における適正な請負の実施を要請します。

また、上記元請事業主を通して、除染等業務に従事する労働者が抱えている諸問題の問い合わせ窓口を周知するリーフレットを除染等業務に従事する労働者に配布し、それにより違法派遣等にかかる情報を把握した場合には、迅速な調査・指導を実施します。

さらに、今後、本格化が予想される除去土壌等の運搬業務について、違法な手段による運転手の人材確保を防止するため、運搬業務受注事業者に対し、リーフレット等を活用した周知・啓発等を行います。



(2) 復興に向けた就労支援

復興支援特設サイト 福島労働局



◇避難県民の帰還のための就労支援を推進します。

(ア) 「福島県雇用対策協定」による福島県との連携支援
福島県との間において、震災及び原発事故による災害からの本格復興の推進と県民の暮らしの向上を図ることを目的に締結した「福島県雇用対策協定」により、「震災復興の雇用対策」、「働き方改革の推進」などの雇用対策を効果的かつ一体的に取り組めます。

(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、関係市町村から寄せられる人材確保・人材育成ニーズを踏まえて事業を進めます。

(ウ) 避難者に対するハローワークにおける職業相談
ハローワーク富岡が平成30年3月26日に避難前の所在地において業務を再開し、避難者及び帰還者に向けた雇用支援を行います。

また、引き続き避難者専門の職業相談員を県内ハローワークに配置し、個別のニーズに合わせた就労支援の情報提供などきめの細やかな支援を行い、市町村からの要望を踏まえて、被災12市町村への出張相談などを行います。



福島県における雇用対策協定（平成30年度事業計画）

（平成28年3月24日締結）

福島県と福島労働局は、相互に密に連携して、東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所事故による災害からの本格復興の推進と県民の暮らしの向上に取り組めます。（事業計画は毎年定める。）

最重点1 震災復興のための雇用対策

- 1 福島県内外の避難者の帰還促進と雇用の安定
 - ①ハローワーク富岡の再開（30.3.26）による雇用支援
 - ②広野サテライト（国）とふくしま生活・就職応援センター広野事務所（県）による双葉地域等へ帰還等のための就職、生活就労支援
 - ③ふくしま生活・就職応援センターの富岡町開設による就職支援
- 2 福島雇用創出総合支援事業
福島雇用促進支援事業実施のための自治体及び協議会への支援
- 3 福島帰還希望者就職支援事業
帰還希望者等向けの合同就職面接会の開催
- 4 緊急雇用創出事業（交付金）による雇用の場の確保及びミスマッチの解消

最重点2 働き方改革の推進

「福島県魅力ある職場づくり推進会議」と連携した取組

I 若者の雇用対策の推進・非正規雇用労働者の雇用の安定と待遇改善

- 1 新規学卒者等に対する就職支援
 - ①新規高卒者に対する就職支援
 - ②新規大卒者等及び既卒3年以内の方に対する就職支援
- 2 若者の県内企業への就職促進と職場定着支援
- 3 ニート等若者の人材育成支援
- 4 「福島県正社員転換待遇改善実現プラン」の推進

II 女性の活躍推進

- 1 女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援
- 2 女性の就業希望の実現
- 3 経営者、管理者、女性自身への啓発
- 4 企業への「イクボス」宣言の推進

III 長時間労働対策、年次有給休暇取得促進、職場の健康・安全確保等

- 1 労使団体への要請、企業への働きかけ等
- 2 多様な働き方の実現、男性の育児休業取得等の推進

重点1 職業訓練の効果的な実施

- 1 求職者支援訓練と公共職業訓練の実施に係る総合的な地域職業訓練計画の策定
- 2 職業訓練の周知と受講者の就職支援

重点2 障がい者の就労促進

- 1 雇用と福祉の連携による就労支援
- 2 障がい者就職面接会の開催
- 3 障がい者の職業能力開発

重点3 高齢者の就業促進

- 1 高齢者雇用の確保に向けた取組
- 2 シルバー人材センター事業の普及とシニア就業の促進

重点4 生活困窮者の就労促進

- 1 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進

重点5 人手不足分野での人材確保

- 1 建設業関係、製造業等の人材確保対策
- 2 医療・介護分野における人材確保対策

H30.2.5 第4回福島県雇用対策協定運営協議会により策定
（事務局：福島労働局職業安定課）

(エ) 避難全世帯への地元情報の発信

県内外の避難者に対し、福島県内の雇用情勢や就労支援事業に関する情報等を発信する「ふくしまで働く」を年4回（計266,000部）発行し、福島県内への帰還及び就職の支援を行います。

(オ) 被災地の人材確保のための公益社団法人福島相双復興推進機構（福島相双復興官民合同チーム）との連携

公益社団法人福島相双復興推進機構（福島相双復興官民合同チーム）と人材確保等に係る情報共有、連携を図り、被災事業者等を対象とした人材マッチング等により、避難住民の帰還に向けた支援を実施します。

◇人材不足分野・地域における労働力確保対策（建設業、医療福祉等）を推進します。

県内ではハローワーク郡山に次いで2か所目となる「人材確保対策コーナー」をハローワーク福島に設置し、従来「福祉人材コーナー」として行ってきた福祉分野への人材確保支援に加え、その他の人材不足が顕著な建設、警備、運輸業などの分野も含めた総合専門窓口として運営します。

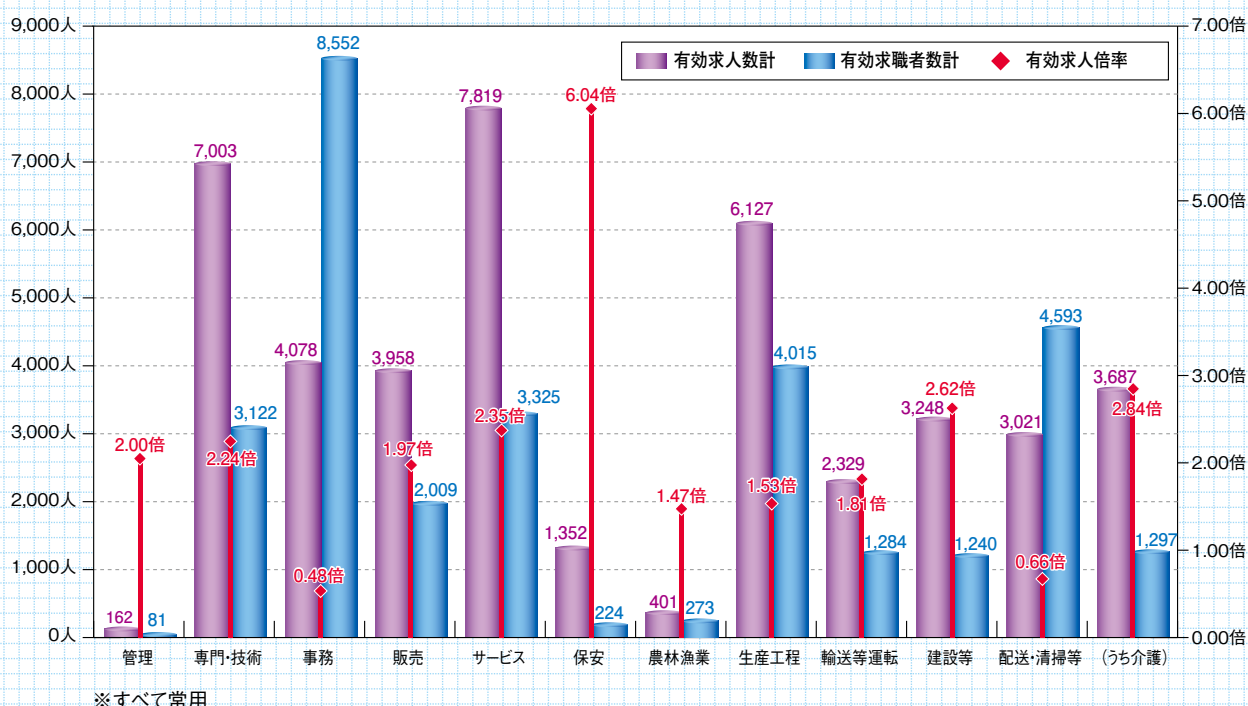
また、福島県建設業協会と連携し、会員事業所への雇用管理改善の必要性及び各種助成金制度の周知を行い、雇用環境の向上を図っていきます。特に、「福島県建設雇用改善推進対策会議」（国土交通省東北地方整備局、福島労働局、福島県、建設業関係団体等）において、関係行政機関及び建設業関係団体との連携を図り、若年労働者の人材確保・育成に向けた協力体制の整備と、既存訓練施設と連携した教育訓練体系の構築を検討していきます。

福島県、（社福）福島県社会福祉協議会福祉人材センター及び（公財）介護労働安定センター福島支所等との連携により、福祉関係の就職面接会や福祉関係セミナーを開催します。

「ナースセンター・ハローワーク連携事業」により、ハローワーク福島及びハローワーク郡山において、看護師等の求職・求人情報の相互共有を図り就職促進を実施します。

◆職種別の有効求人倍率の状況（平成30年3月）

専門・技術（建築・土木技術者、看護師・医療技術者など）、販売（商品販売、営業など）、サービス（介護サービス、接客・給仕など）、保安（道路交通誘導員など）、輸送等運転、建設等の職業等で求人数が求職者数を上回っている一方で、事務、配送・清掃等で求人数が求職者数を下回っているなど、職業間でのミスマッチが生じている。



最重点施策

1. 東日本大震災からの復興を支援する施策

◇若者の雇用対策を推進します。

復興・再生のためには、若者の県内就職の促進と定着が重要な課題です。
このため、以下のとおり若い世代の雇用対策を推進します。



(ア) 総合的かつ体系的な若年者雇用対策の推進

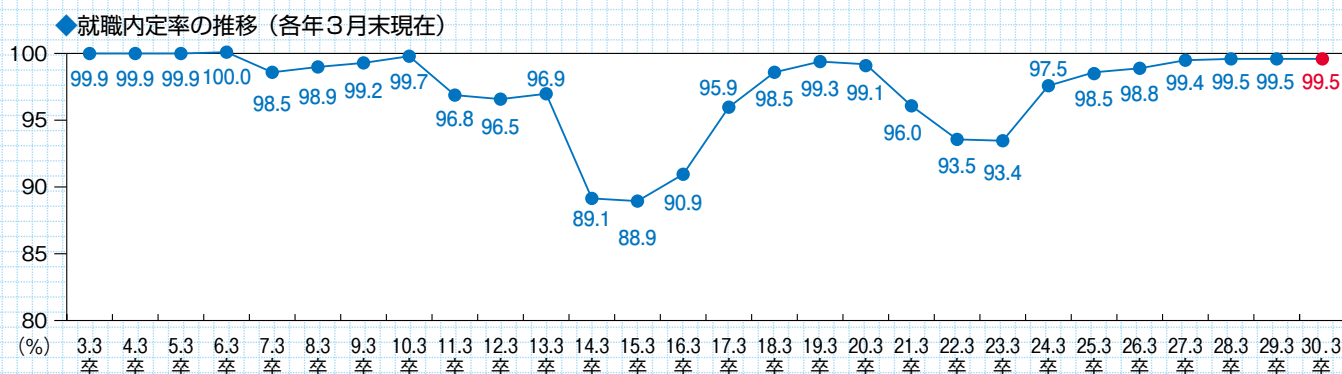
若者が次代を担うべき存在として活躍できる環境整備を図り、就職準備から就職活動、就職後の職場定着支援に至るまでの対策を福島県及び関係機関と連携の下で推進します。

(イ) 新規高卒者等に対する就職支援

- i) 福島県高等学校就職問題検討会議や福島県新規高卒者就職促進対策会議等において福島県、福島県教育委員会の関係機関や経済団体等との連携を図ります。
- ii) 高卒求人への早期確保のため、ハローワークによる計画的な求人開拓や労働局幹部・福島県・福島県教育委員会が経済団体や事業所に対して早期の求人提出を要請します。
- iii) 学卒ジョブサポーターが学校の進路指導担当者と連携し、就職準備から就職活動の支援及び就職後の安易な早期離職防止を図るため、新規学卒就職者及び就職内定者（新入社員を含む）への職場定着支援を積極的に行います。

(ウ) 新規大卒者等に対する就職支援

新卒応援ハローワークは、大学等と連携を図り入学時からセミナー等により、職業意識の醸成、就職活動支援、内定後のフォローアップ等、段階的な支援を行う。特に、平成30年度卒業・修了予定者に対しては未就職者が増加することがないように、年度後半において未内定学生への集中的な就職支援を行います。



◆ふくしま大卒等就職ガイダンス 郡山会場



◆新規高卒者就職面接会 福島会場



◇公的職業訓練の推進などを図ります。

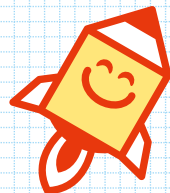
福島県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部（以下「機構福島」といいます。）と連携し、人材育成の必要性が高い建設、介護分野における公的職業訓練（ハロートレーニング）を実施することにより、資格取得人材の確保に努めます。

ハロートレーニングである求職者支援訓練及び公共職業訓練（離職者訓練）においては、介護分野で介護職員を養成する訓練コース、建設関連分野で震災対策特別コース（求職者支援訓練）、建設人材育成コース（公共職業訓練）を設定し、求職者の受講あっせん及び訓練修了後の集中的な就職支援を行います。

ハロートレーニング

—— 急がば学べ ——

※ハロートレーニングとは、公的職業訓練の愛称です。



ハローくん

復興に向けた地域雇用対策

〔避難者の帰還支援〕

平成30年4月1日現在

除染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

(25年10月)

事業開始

■県・市町村・地元商工会

(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

(29年4月) 29年度事業開始

■コミュニケーション能力講座
事故由来廃棄物等特別教育講習
介護福祉士実務者研修（企業申込型）
スゴ技パソコン術講座
地域合同就職面接会事業 等

(30年4月) 30年度事業開始

■ドローン講習
企業向け出張セミナー（放射線・搬送・企業力）
就労ワークショップ（南相馬・郡山・いわき）
職場体験実習事業
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

・若手の経営者から経営上の悩みの相談など、町内企業と情報の共有を望む声がある。解消につながるようなセミナーなどの開催を希望する。
・就職面接会を実施予定。

飯館村

・建設機械講習は村内企業からも要望があるところである。
・村内においては雇用の場はあると考えているが、若年者の希望とミスマッチがあるようで、帰還にも影響している。住宅再建も課題であり、工事が遅れ気味で再建に影響している。

葛尾村

・進出企業の操業開始に向けて人手確保が思うように進まない。
・帰還が思うように進んでいないこともあり、近隣の地域からの通勤による村内企業への就職を促している。

田村市

雇用促進支援員設置

・産業団地が平成31年度に完成するので、それに向けて企業誘致活動を進めていく。進出する企業、既存の企業双方の人手確保が課題となってくる。

川内村

・住宅が不足している。
・村でドローンの購入を予定しており、各産業で今後操作できる方の需要が出てくるのが想定される。進出企業も予定されており、求人への充足が求められる。

富岡町

・帰還者が400人を超えてきているが、主に高齢者が占めている。町内企業における人手不足は深刻である。
・企業の帰還に対して助成金支給を実施するが一定件数の申請がある。人手確保のための就職面接会の開催を希望。

広野町

雇用促進支援員設置

・人手不足が顕著となっていることから、就職面接会やバスツアーなどの実施により地元企業とともに人手確保を推進したい。

南相馬市

雇用促進支援員設置

・バスツアー（職場体験）などの開催を予定。
・インターンシップ（職場体験）受入事業所に対する企業プレゼン等のセミナーの開催。
・人手不足解消のために、就職面接会を開催予定。

浪江町

・町内へ進出する企業もみこまれていることから、就職面接会を開催予定。
・住宅の確保に苦慮している。

双葉町

(いわき市)

・平成34年度には復興再生拠点整備される予定。

大熊町

(会津若松市)

・31年4月に特定復興拠点において避難指示解除を目指す。
・拠点内に町民住居区画50戸を整備する。
・商業施設についても商工会とともに誘致・帰還を促す。

楢葉町

雇用促進支援員設置

・新規地企業の相談が多くなっており、地元企業に対するフォローが少なくなっていることから、協議会におけるセミナーや研修会を有効に活用したい。

◇復興支援に関する取組の情報提供

上記の取組については、「復興支援特設サイト」により引き続き情報提供を行います。
公的職業訓練の推進などを図ります。

復興支援特設サイト 福島労働局



労働行政の 最重点施策

2. 魅力ある職場づくりを 推進するための施策

(1) 働き方改革の推進

◇過重労働解消に向けた取組を推進します。

各労基署に設置する「労働時間相談・支援コーナー」において、36協定の適正化に係る窓口指導を行うとともに、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や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場の全数に対して監督指導を実施することにより、長時間労働の抑制や医師による面接指導の実施について徹底を図ります。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処します。

また、事業場における自主的な長時間労働の抑制方策や労働者の健康確保対策の確立を図るため、衛生委員会等の活用を促すとともに、小規模事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタントや産業保健総合支援センターが実施する研修や窓口相談等の活用による長時間労働の抑制方策や労働者の健康確保対策の確立を勧奨します。

重点監督結果の概要（平成28年度）

(1) 重点監督の実施事業場数 **517事業場**

うち労働基準関係法令違反が認められたもの **336事業場（違反率65.0%）**

(2) 主な違反内容

① 違法な時間外労働があったもの **192事業場（全体の37.1%）**

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

・月80時間を超えるもの **140事業場**

うち月100時間を超えるもの **109事業場**

うち月150時間を超えるもの **20事業場**

② 賃金不払残業があったもの **54事業場（全体の10.4%）**

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの **47事業場（全体の9.1%）**

(3) その他の改善指導の内容

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの **449事業場（全体の86.8%）**

② 労働時間の把握方法が不適正なもの **67事業場（全体の13.0%）**

◇働き方改革・休暇取得を促進します。

仕事と生活の調和の実現に向け、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、福島県及び「福島県魅力ある職場づくり推進会議」構成団体と連携し、労使団体への要請、県内の有力企業トップへの働きかけ、「福島県魅力ある職場づくり推進会議特設サイト」等を活用した企業の先進的取組事例等に関する情報発信等を引き続き行います。また、年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用等により「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発、労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施します。さらに、改善に取り組む中小企業に対する助成を行います。

福島県魅力ある職場づくり推進会議
特設サイト *make work attractive*



◆福島県魅力ある職場づくり推進会議
「福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項」（2017年）

本会議は昨年12月26日に第2回会合を開催し、東日本大震災の被災地に係る避難指示が徐々に解除される一方、県外に避難している県民がいまだに多く、人手不足が深刻な状態が続いていることなどを踏まえ、福島県における魅力ある職場づくりの推進のため、①週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にする、②ハローワークによる正社員就職・正社員転換数91,535人以上を実現する、③民間企業課長相当職に占める女性の割合を15%以上にする、の3つの柱を目標として掲げたところである。

本日、これら目標の達成に向けた1年間の取組について構成員全員で情報の共有を図るとともに、各構成員からも魅力ある職場の実現に向けた積極的な取組が紹介され、この一年間の取組の成果を全員で確認したところである。

また、本日は中小企業における働き方改革の必要性についても認識の共有を図ったところである。中小企業では大企業より人手不足感が強いことから、生産性向上等による企業の変革とともに、職場環境や処遇の改善などを通じて「魅力ある職場づくり」を進める必要がある。

これらを踏まえ、本推進会議の構成員は、福島県における「魅力ある職場づくり」の実現のため、3つの目標の達成に向けて引き続き連携を強化するとともに、福島労働局、東北経済産業局及び福島県の中小企業への支援について、その周知広報等に協力するものとする。

1 働き方改革

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成27年12月24日閣議決定）を踏まえ、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にする（平成32年度まで）。

2 非正規雇用者の正社員転換

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン（平成28年3月31日福島労働局策定）のとおりに、ハローワークによる正社員就職・正社員転換数91,535人以上を実現する（平成32年度まで）。

3 女性の活躍推進

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）を踏まえ、民間企業課長相当職に占める女性の割合を15%以上にする（平成32年度まで）。

平成29年12月19日

福島県魅力ある職場づくり推進会議

◆福島県魅力ある職場づくり推進会議
平成29年12月19日



◆福島県魅力ある職場づくり推進会議構成団体

福島県	連合福島
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
東北経済産業局	福島県銀行協会
福島県信用金庫協会	福島労働局

（2）正社員希望者に対する就職支援及び人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

◇福島県正社員転換・待遇改善実現プランに基づく施策を推進します。

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進のため、平成28年度～平成32年度の5か年間の計画として「福島県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、平成28年度を初年度として取り組んでいます。

◇非正規労働者への雇用対策（正社員希望者に対する就職支援など）を推進します。

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との連携等により、正社員求人の確保を図ります。

また、不本意ながら非正規雇用で働く方の正社員転換を事業主に働きかけるとともに、非正規雇用であった求職者に対して正社員求人へ応募するメリットを説明し、担当者制等による極め細やかな職業相談や応募書類の作成指導等に取り組み、積極的なマッチングを図ります。

◇人材確保に向けた雇用管理改善を推進します。

人材確保のためには、事業主自身が職場自体の魅力アップ（雇用管理改善）を推進し、労働者の募集・採用と職場定着を図ることが重要であることから、労働局・ハローワークにおいて様々な機会を捉えて雇用管理改善の啓発・周知を行い、人材不足となっている事業所の雇用管理改善を促進します。

併せて、キャリアアップ助成金等の積極的な活用促進により、キャリアアップのための職場環境を整備し、非正規雇用労働者等の雇用の安定、人材育成、処遇改善等を図ります。

最重点施策

2. 魅力ある職場づくりを推進するための施策

福島県正社員転換・待遇改善実現プラン

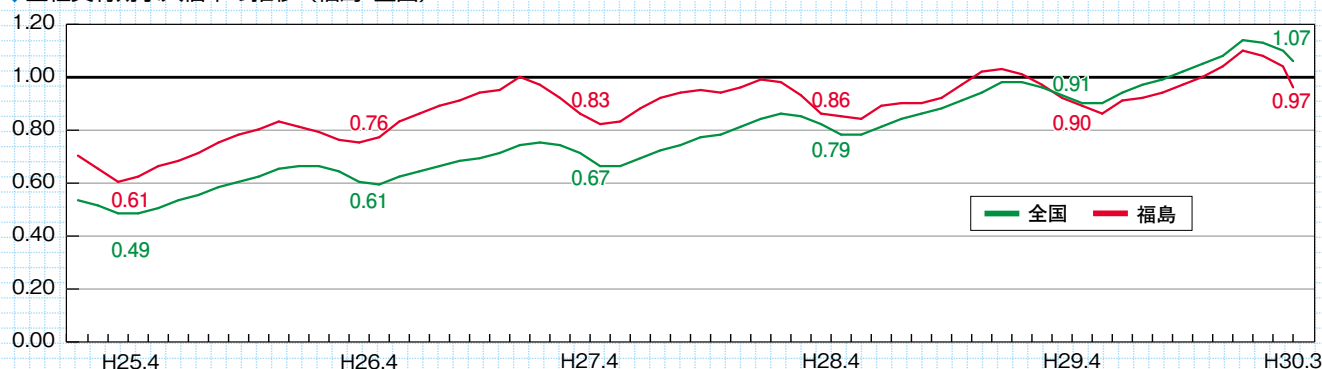
計画期間等

- 計画期間は、平成28年度（平成28年4月）～平成32年度（平成33年3月）の5か年とする。
- プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。
- プランの中間年である平成30年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得る。

主な目標(平成28～32年度累計)

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：91,535件
- キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者数：830人

◆正社員有効求人倍率の推移（福島/全国）



(3) 女性の活躍推進及び職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

◇女性の活躍を推進します。

男女がともに活躍できる職場環境整備のため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や女性の活躍・両立支援総合サイトへの情報公表を働きかけるとともに、「えるぼし」認定申請に向けた取組を推進します。また、女性の活躍推進に取り組む中小企業事業主を支援するため、助成金制度の活用等取組支援を図ります。さらに、事業主を対象としたセミナーを開催し、女性の活躍推進、妊娠・出産等に係る女性労働者の雇用管理及び仕事と家庭の両立支援制度等について周知啓発を図ります。

◇仕事と家庭の両立を支援します。

仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりのため、福島県や次世代育成支援センターと連携しつつ、各企業の実態に応じた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を策定する取組を促すとともに、「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」取得に向けた事業主の取組を支援します。併せて、県内企業における「イクボス宣言」を推進します。

また、平成29年10月に施行された改正育児・介護休業法の周知啓発を行うとともに、男性の育児休業取得促進のための情報提供等により男性が育児参加しやすい職場づくりを進め、両立支援助成金の活用等により育児・介護休業等を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援します。

(4) 関係機関との連携による取組の推進等

上記の「魅力ある職場づくり」の推進に当たっては、下記に基づき具体的に推進します。

- ・「福島県雇用対策協定」（平成28年3月24日）
- ・「福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項（2017年）」（平成29年12月19日）
- ・「『新生ふくしま』イクボス宣言促進協定」（平成29年4月5日）
- ・「ふくしま『魅力ある職場づくり』包括連携協定」（平成29年7月26日）
- ・「新生ふくしま『人を大切にする企業づくり』・『魅力ある職場づくり』推進連携協定」（平成30年1月24日）

また、同一労働同一賃金の実現に向けた企業における非正規雇用労働者の待遇改善等の働き方改革の実行に向けて、平成30年度に新たに設置される「働き方改革推進支援センター」について活用を促進するため、事業主等に積極的な周知を行います。

「魅力ある職場づくり」 平成29年度 認定企業のご紹介



「プラチナくるみん」



「くるみん」



「えるぼし」



「ユースエール」

- 「プラチナくるみん」「くるみん」とは、
従業員の仕事と子育てのための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たした企業が次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けるものです。
- 「えるぼし」とは、
企業における女性の活躍推進のための取組が認定基準の評価項目（①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④女性管理職比率、⑤多様なキャリアコース）を満たす事業主が女性活躍推進法に基づき厚生労働大臣の認定を受けるものです。
- 「ユースエール」とは、
若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定するものです。
- 認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告に付すことができ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保が期待されます。

●平成29年度に上記認定を受けた企業の社長様や部長様から認定交付式時に頂戴したコメントをご紹介します。



「株式会社 東邦銀行」(平成29年5月9日認定) 北村頭取様コメント



・社員はいろいろな問題を抱えているが、特に若い社員は育児、シニア世代は介護といった問題がある。これらに対応するため、公的な制度と併せて、社員をサポートする制度の導入や充実を図ってきた。育児・介護だけでなく普段の勤務についても、半日休暇制度、時間単位の年休制度、自宅学習の導入など、働き方改革に取り組んでいる。人材如何が企業の業績に大きくかかわってくる。懐深い企業風土で、社員が力を発揮できる企業づくりが大事と考えている。業界のフロンタランナーとなるべく頑張っていきたい。



「株式会社 ニノテック」(平成29年4月7日認定) 伊藤総務部長様コメント



・くるみん認定を目指すきっかけは、女性が出産をきっかけに退職したこと。会社にとって大きな損失だった。出産しても戻ってこられる職場環境を作ろうと認定取得に取り組んだ。震災の年に5名が出産、全員が復職。働きやすい環境整備のため社員にインタビュー。復職時の配置が不安とのことから、復職前に話し合いをし、本人の希望に最大限に配慮して復職させたところ社員から満足との声。中小企業のため、人材確保が大変であり特に女性の応募が少なかった。くるみん認定を取得してから女性が会社に興味を持ってくれ女性の応募・採用が増加している。社長は会社から「すみません」という言葉をなくしたいと言っている。子育て中の社員に「どうぞ帰ってください」と言うと、「ありがとう」という言葉が返ってくるような職場環境を醸成していきたい。



「(社福) 福島県社会福祉事業団」(平成30年1月9日認定) 太田理事長様コメント



・介護福祉事業は、主に高齢の方や様々な障害を持った方に対するサービスです。他の業界に比べ、女性が活躍するイメージが強い傾向にありますが、なによりも男女問わないマンパワーが求められる事業です。この様な中、設立当初から一貫して県の福祉行政の一翼を担ってこられた背景には女性がその能力を十分に発揮できる職場があったからと自負しております。事業団には1,000名を超える利用者がおられます。700名以上の職員が業務に従事しており、その中で女性職員は約450名と全体の63%を占めています。また、管理職の割合は61.3%と全産業の平均を大きく上回っていますが、まだ改善すべき点があると考えております。今回の認定を契機にさらに職員がそれぞれの持ち味を存分に発揮できるよう労働環境の改善に努めてまいります。職員の声にしっかりと耳を傾けて、明るく働きやすい職場づくりを目指し、より一層ワーク・ライフ・バランスの推進につとめて参ります。



「株式会社 会津タムラ製作所」(平成29年7月18日認定) 笠間社長様コメント



・自分が入社した頃は「モノ」を作れば売れる時代で、時間外労働が多かったが、今は時代が違う。納期の関係で集中してやってもらいたい時はあるが、そうでない時は定時で帰り、遊びの時間を取ってもらいたい。遊びが知識となり、やがては仕事に帰ってくる。今は仕事がデジタル化されており、それをうまく使うためには若い柔軟な頭が必要。しかし、若い社員だけではだめで、いろいろな世代を変えてやっていくことが必要。当社は、若い社員の退職が少なく、社長になってから採用した社員がマネージャーになり始めたところで、やがては管理職になるよう育成している。今後は福利厚生面を拡充していくつもり、いい会社に入ったと思ってもらえるようにしていきたい。



「山十建設 株式会社」(平成29年7月27日認定) 滝沢社長様コメント



・県内で一、二を争う、過疎地域の会社。地域も社員も高齢化しているが、地域貢献を目指している。こうした会社若者が興味を持ってもらえるよう、ユースエール認定を武器に活動していきたい。業界全体のイメージアップのため、会津建設事務所への支援のもと、会津地方の若手経営者が集まり、4年前に「change! だぼく実行委員会」を立ち上げ、活動を行っている。また、26年度に「会津美Lady」を立ち上げ、女性目線から、業界の環境改善を進めている。今後、女性によるパトロールなどを実施予定している。



「パナソニック エコソリューションズ アモルトン 株式会社」(平成29年7月24日認定)
辻野社長様コメント

- ・10月には労働災害ゼロ20年に達する。労働安全に力点を置いてきた。労働安全マネジメントシステムを導入し、PDCAサイクルを進めている。「会社は社会の公器たれ」という松下幸之助の思想のもと、企業活動を通して社会貢献を進めている。会社全体として、健康・安全でにこやかになる会社にしていく必要がある。地域の方々にも愛される会社を目指していきたい。



「株式会社 クレハエンジニアリング」(平成29年8月7日認定)
阿部取締役管理部長様コメント

- ・当社はクレハ工場で保守点検等を行う業者を取りまとめて工事を進めていく工事管理・監督を行っている。さまざまな業種の下請け会社から多くの労働者が集まる現場をまとめていくためには、幅広い能力と深い専門知識が必要。そのため、創業以来当社では人材の育成と能力開発に注力してきた。一人前になるまでの概ね8年間、計画的に実施している。各人に専門の育成担当を決め、計画通り育成ができていくか日々確認し、計画とのかい離があればすぐに対応しているが、人材育成と能力開発には育成担当との相性も重要と分かってきた。この2つをうまくミックスすることで、今後も福島の復興を担う優秀な若者を育てていきたいと考えている。



「パーフェクトン 株式会社」(平成29年8月23日認定)
伊藤取締役工場長様コメント

- ・社長の指示により、これから入ってくる若いひとたちのためにも、職場環境の改善をしていこうと業務改善と5S+安全にも取り組んでいる。業務改善は2～3年前から、5S+安全には6年ほど前から。パートも含む社員全員が5人程度のグループに分かれて、小さいことでも問題があればみんなで解決策を考えて実行している。こうした取組の成果を年に1回全社員の前で発表している。こうした取組を今後も継続していき、よりよい職場環境に改善していく。



「株式会社 福島製作所」(平成29年9月13日認定)
百田社長様コメント

- ・創業97年。若い人材の育成とコミュニケーションをいかに取っていくかが課題。そのため、役員・部長クラスが1日1回は現場を巡回しながら若い職員に声掛けをするということを続けている。この繰り返しにより、当社が目指している風通しの良い職場環境づくりにつながっていく。現在、若い人材の採用を積極的に進めているが、ユースエール認定を活用し、福島とともに育っていく企業でありたいと思っている。



「川名建設工業 株式会社」(平成29年10月6日認定)
橋谷田代表様コメント

- ・小さい会社で小回りが利くため、従業員が喜ぶ労働条件にすべく努力している。建設業は人材育成に10年かかる。必要な資格取得や身に付けるべき技術を習得させている。今後、今日局長からいただいた言葉を励みに頑張っていきたい。



「東北ビルハート 株式会社」(平成29年11月2日認定)
菊地代表様コメント

- ・小さい規模の会社ながら「ISO9001」認定や「作業環境測定期間登録許可」の取得などに力を入れ、事業を拡大してきた。昨年には、福利厚生施設を主体とした「研修センター」を設立し、男女別の休憩室の完備、スポーツ音楽施設などもできる娯楽施設として従業員に活用してもらっている。現在、70歳定年制を導入、高齢者には年次有給休暇の他に健康維持増進休暇を創設。来年4月には3名の新卒を採用予定。技術の伝承など世代交代の取組も進めていく。業界ナンバーワン企業を目指して、従業員が誇りを持って仕事に取り組める職場環境をつくっていきたい。



「株式会社 ミウラ」(平成29年11月10日認定)
三浦代表様コメント

- ・いろいろな取組を進めているところ。一例としてプライベートの充実を目指して、土日を絡めた5連休が取れる制度や授業参観等で休めるよう1時間単位の年休制度を導入。子育て支援のため、保育所の送り迎えに利用できる時間差出勤制度や子育て理由による退職防止のためのクラウドを活用した自宅勤務制度を導入。財務から各部門の利益の状況を毎週示している。各部門の目標達成状況を数値化することにより生産効率が高まった。以上の取組は、若い経営者だからできる。今後も進めていきたい。

1. 労働基準行政

(1) 労働条件の確保・改善対策を推進します。

(2) 最低賃金制度の適切な運営を図ります。

(3) 第13次労働災害防止計画の推進と労働者の安全と健康確保対策を推進します。

- ①第13次労働災害防止計画
- ②転倒災害防止と交通労働災害防止の取組
- ③災害多発業種に対する取組
- ④化学物質による健康障害防止対策
- ⑤健康診断の実施と事後措置の推進
- ⑥職場におけるメンタルヘルス対策と健康管理対策の推進
- ⑦石綿健康障害予防対策
- ⑧職業性疾病等の予防対策
- ⑨治療と仕事の両立支援の推進
- ⑩安全衛生優良企業公表制度の周知

(4) 労災補償対策を推進します。

◆東日本大震災復旧・復興工事における労働災害発生状況

		総 数								うち除染等業務分								うち原発廃炉作業分							
		H23 (3.11~)	H24	H25	H26	H27	H28	H29	計	H23 (3.11~)	H24	H25	H26	H27	H28	H29	計	H23 (3.11~)	H24	H25	H26	H27	H28	H29	計
年	死者数 (休業4日以上)	113	92	116	110	115	74	40	660	0	9	70	80	86	50	17	312	8	7	4	8	6	3	2	38
	うち死亡者数	6	0	6	4	3	2	1	22	0	0	4	2	1	2	0	9	0	0	0	1	2	0	0	3



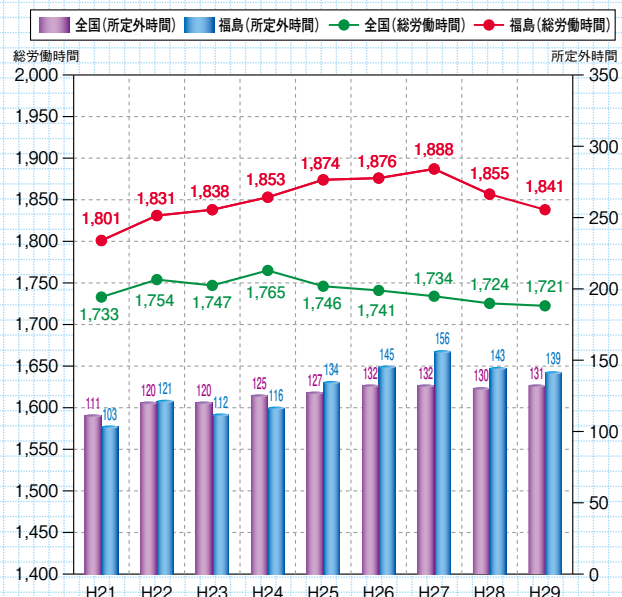
重点施策

1. 労働基準行政

福島県内の労働時間・労働災害発生状況

- 労働者1人当たりの総労働時間の平均は、全国平均を年間100時間程度上回る水準で推移しており、時間外労働の平均について全国平均かそれを上回る水準で推移しています。（下左図）
- 平成28年と比較して、死亡災害は同数、労働災害発生件数（休業4日以上）は、減少傾向となっています。

●労働時間の推移



●福島県と全国の総実労働時間の差に関する分析（H29年）

福島県と全国の実労働時間の差

	福島県	全 国	差
一般労働者の総労働時間	169.0時間／月	168.8時間／月	0.2時間
パートタイム労働者の総労働時間	99.9時間／月	86.1時間／月	13.8時間
パートタイム労働者比率	22.6%	30.8%	-8.2%

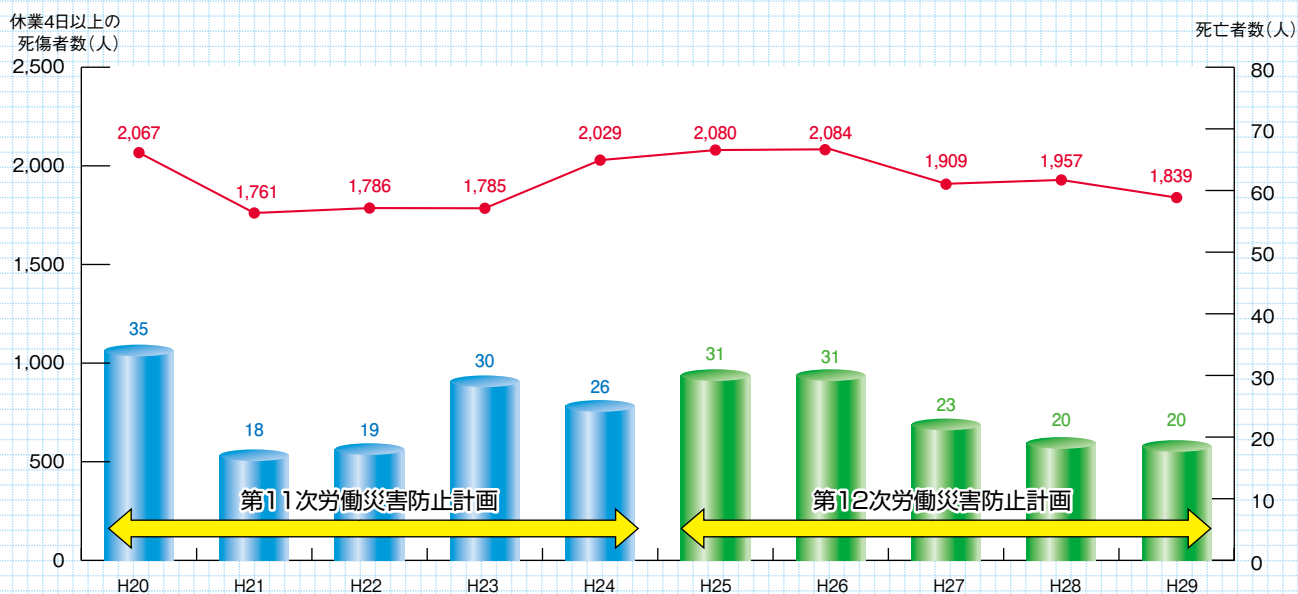
【分析結果】

- 福島県の「全労働者」の総実労働時間が統計上長く見えるのは、「パートタイム労働者」の比率の低さ、総労働時間の長さが主な原因。
- 「一般労働者」の総労働時間は全国平均と大きな違いはない。

【今後の課題】

- 「一般労働者」の労働時間は全国平均よりは長い状況にあり、引き続き改善を図ることが必要。

●第11次・第12次労働災害防止計画期間の労働災害発生状況



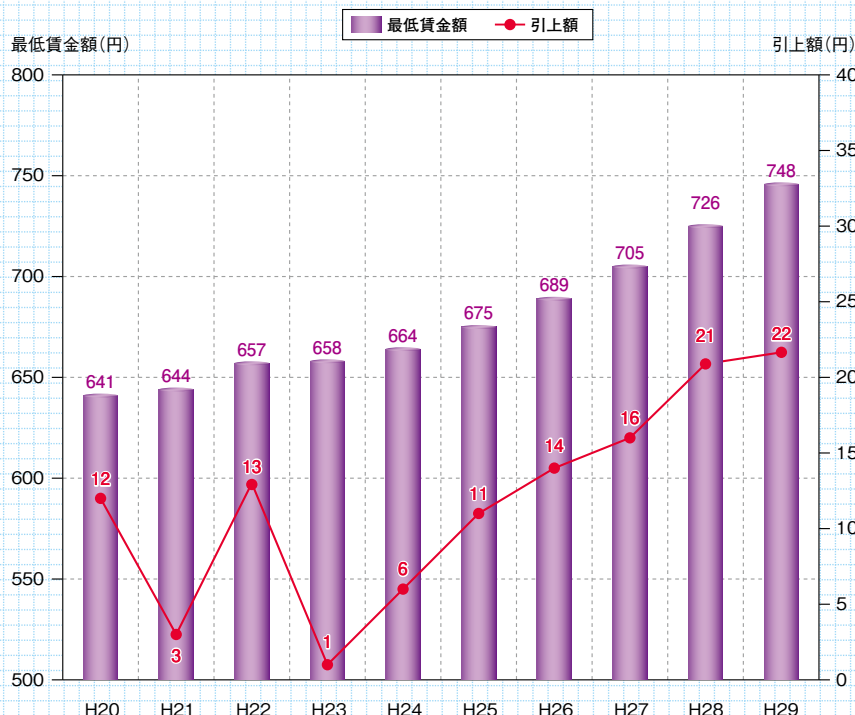
第12次労働災害防止計画の災害減少目標
 死亡者数-15%（22人以下）
 死傷者数-15%（1724人以下）

第13次
労働災害防止計画の目標

2017年と比較して2022年度までに

- ① 死亡者の数を15%以上減少させる。
- ② 死傷者数を5%以上減少させる。

福島県内の最低賃金の推移



特定(産業別)最低賃金

下記の業種で働く方に適用されます。
(金額は時間額)

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最低賃金
<医療用計測機器製造業(心電計製造業を除く)を除く。>

平成29年11月26日発効 **798円**

計量器・測定器・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、眼鏡製造業最低賃金

平成29年12月6日発効 **832円**

輸送用機械器具製造業最低賃金

平成29年12月9日発効 **834円**

自動車小売業最低賃金
<二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。>

平成29年12月9日発効 **831円**

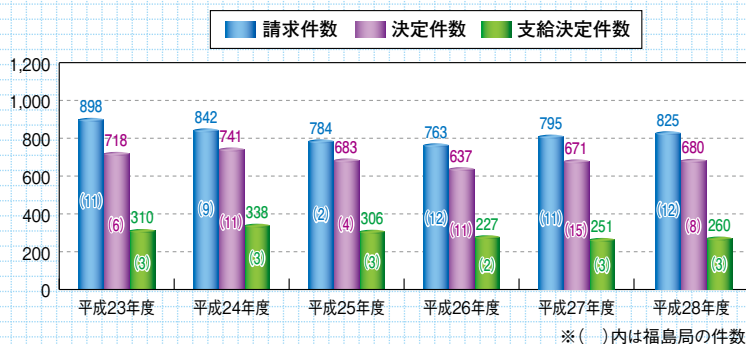
非鉄金属製造業最低賃金

平成29年12月16日発効 **847円**

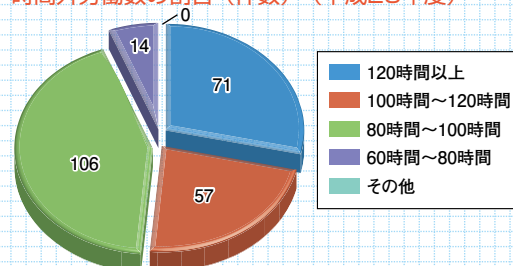
脳・心臓疾患、精神障害に係る労災請求支給状況

- 長時間労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。
- 極度の長時間労働は、心身の極度の疲労、消耗を来とし、うつ病などの原因となるとされているほか、長時間労働そのものについて、心理的負荷との総合評価において考慮すべきものとされています。

脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移

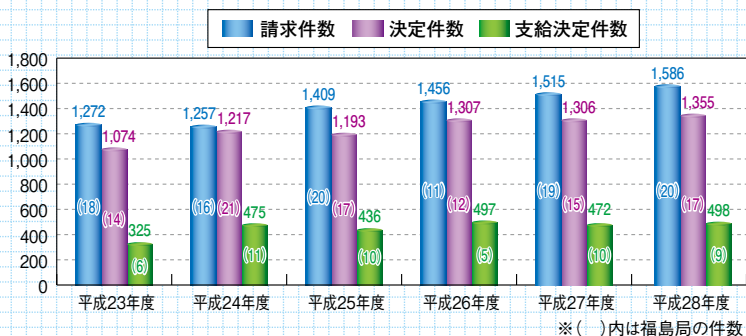


時間外労働数の割合(件数)(平成28年度)

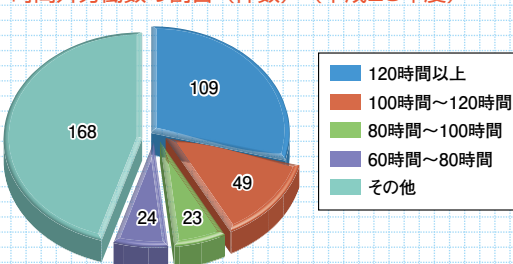


※本グラフは、支給決定事案のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」の件数を除く

精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



時間外労働数の割合(件数)(平成28年度)



※本グラフは、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事業等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事業の件数を除く

労働行政の 重点施策

2. 職業安定行政

- (1) 非正規労働者の雇用対策（正社員希望者に対する就職支援等）を推進します。
- (2) 若者の就労環境を整備します。
 - ① ユースエール認定企業制度
 - ② わかものハローワークによる支援
 - ③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組
- (3) 障害者の雇用対策を推進します。
- (4) 高齢者の雇用対策を推進します。
- (5) 子育てする女性等に対する雇用対策を推進します。
- (6) 生活困窮者対策を推進します。
- (7) 地方自治体と一体となった雇用対策を推進します。
- (8) 地域雇用対策を推進します。
- (9) 失業なき労働移動の実現を図ります。
- (10) ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善に取り組みます。
- (11) 雇用保険制度の安定的運営を図ります。
- (12) 労働力需給調整事業の適正な運営を推進します。
- (13) 公正な採用選考システムの確立を図ります。

生活困窮者対策の推進

概要

- 国（就労支援）と自治体（福祉）の協働で行う一体的実施事業として県内2ヶ所（郡山市（平成25年10月）、福島市（平成27年7月））に設置したハローワークの常設窓口において、ワンストップ型の就労支援を行う。

窓口のようす

- 社会福祉（生活福祉）課窓口に隣接させ「ハローワークコーナー」を設置。身近な市役所で国の就職支援ナビゲーターが相談を行い、ワンストップによる一体的な就労支援を実施。

窓口の体制

国	市
就職支援ナビゲーター：2名 求人情報提供端末：2台	就職支援相談支援員 ケースワーカー 他



状況

- 支援対象者数 : 郡山市・202人、福島市・223人
- 就 職 者 数 : 郡山市・113人（就職率：55.9%）、福島市・100人（就職率：44.8%）
（平成30年3月末現在）

(1) 公的職業訓練を推進します。

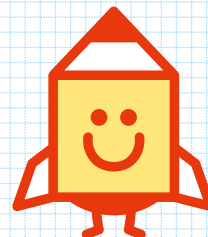
(2) 公的職業訓練修了者の就職支援を図ります。

- ① 適切な受講あっせん
- ② 訓練修了者の就職支援

(3) 職業能力開発支援を推進します。

- ① ジョブ・カード制度の推進
- ② 技能検定制度の推進
- ③ 在職者向け「人材育成支援策」の周知

ハロートレーニング
—— 急がば学べ ——



※ハロートレーニングとは、公的職業訓練の愛称です。

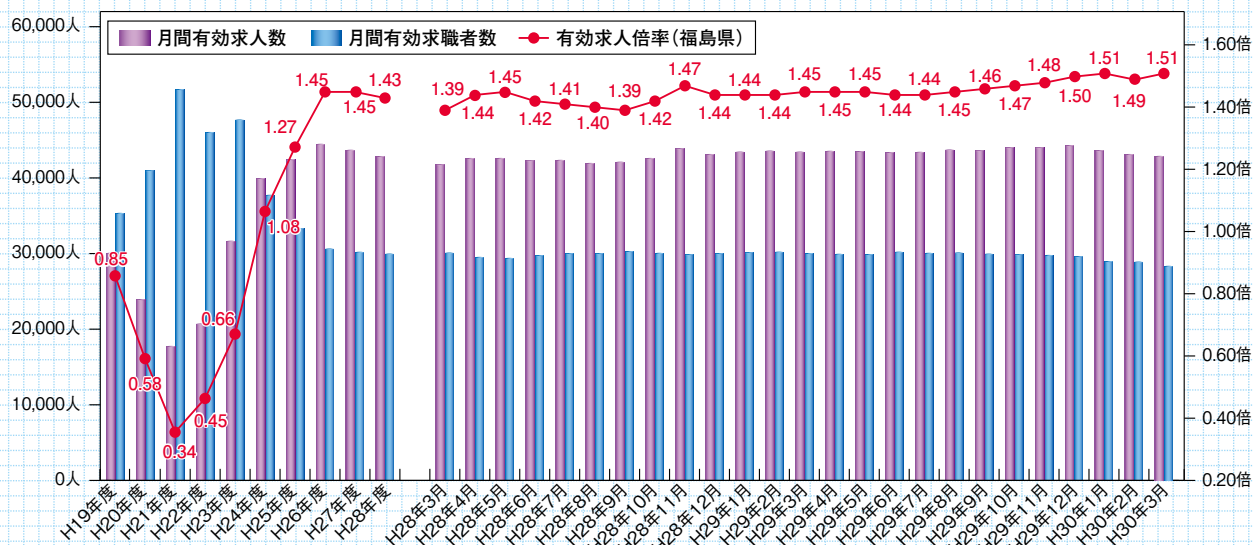
◆訓練風景



重点施策

求人・求職の状況など

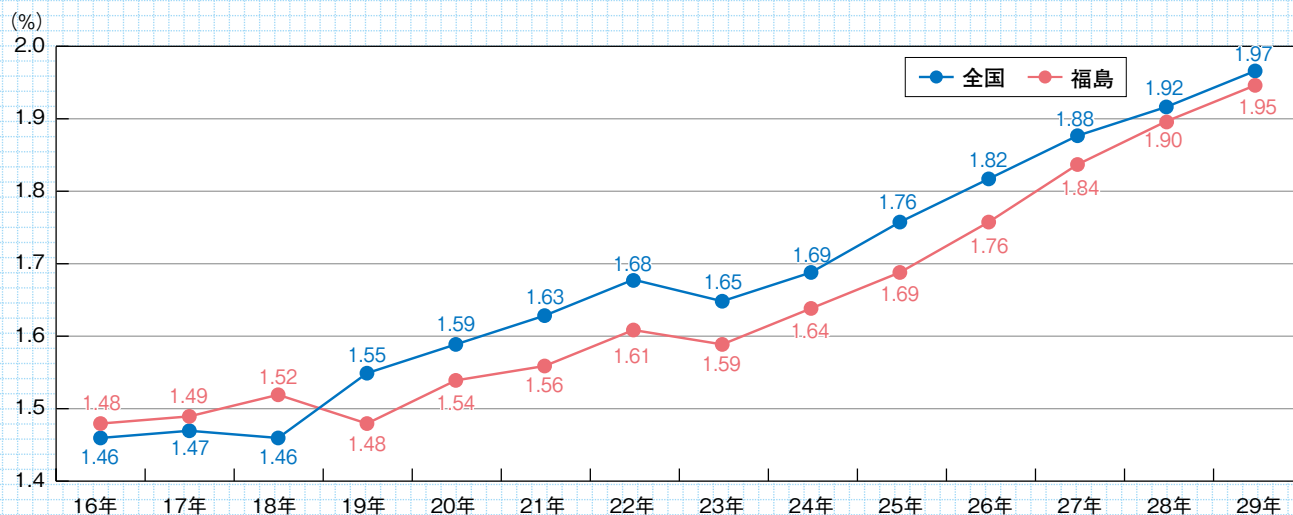
福島県の求人・求職・求人倍率の状況



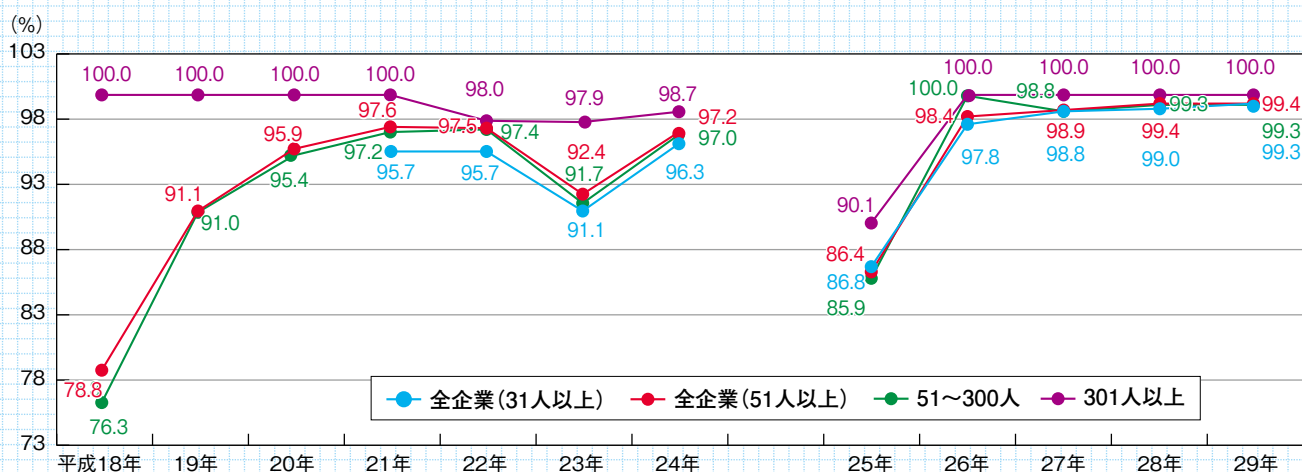
重点施策

求人・求職の状況など

障害者の雇用状況（実雇用率）



高年齢者雇用確保措置の実施状況（企業規模別）



4. 雇用環境・均等行政

- (1) 働き方改革を推進します。
- (2) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導を実施します。
- (3) 「同一労働同一賃金」に向けた取組を推進します。
- (4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策等を推進します。
- (5) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等を図ります。
- (6) 職業生活と家庭生活の両立支援対策を推進します。
- (7) 総合的ハラスメント対策を一体的に実施します。
- (8) 個別労働紛争の解決の促進を図ります。
 - ① 総合労働相談コーナーの適切な運営
 - 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
 - ③ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助
- (9) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発）を推進します。
 - ① 無期転換ルールへの周知・啓発
 - ② 有期雇用特別措置法の円滑な施行
 - ③ 労働法制の普及等に関する取組
- (10) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者等支援を推進します。
- (11) 適正な労働条件整備のための対策等を推進します。
 - ① 「多様な正社員」の普及・拡大
 - ② 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進
- (12) 使用者による障害者虐待の防止に取組みます。
- (13) 積極的な広報を実施します。

事業主の皆様・有期労働契約で働く皆さまへ

安心して働くための「無期転換ルール」とは
～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、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）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以後に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】

※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

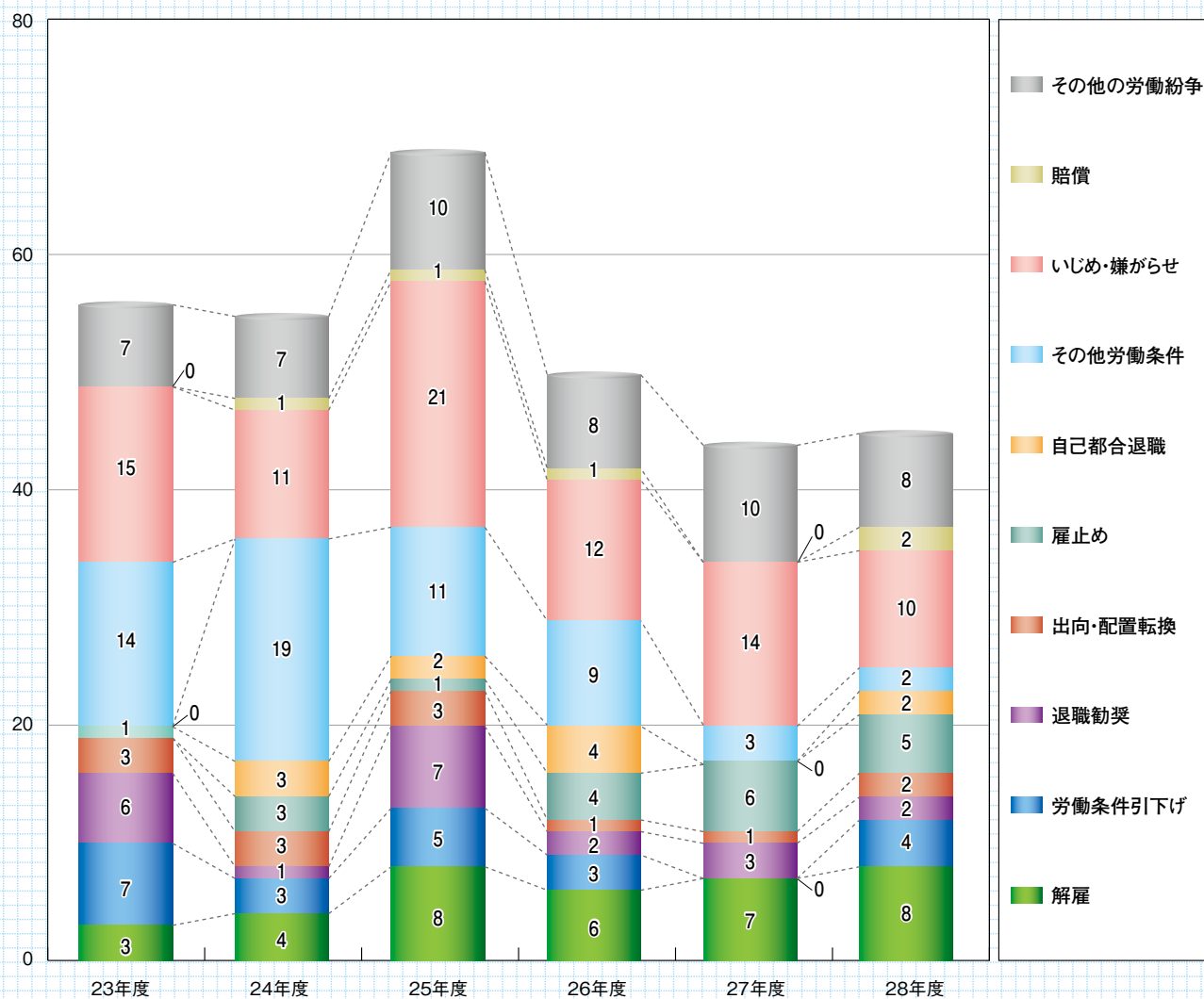
<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト 検索

重点施策

4. 雇用環境・均等行政

■ 個別労働関係紛争に係る助言・指導申出内容 内訳

労働行政の
重点施策

5. その他の重点施策

(1) 労働保険制度の適正な運営

- ① 労働保険の未手続事業一掃対策等の推進
- ② 労働保険料等の適正徴収の徹底
- ③ 労災保険率等の改定

(2) 保有個人情報の厳正な管理

(3) 綱紀の保持

福島労働局の組織図



福島労働局の所在地

総務部

〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階

総務課

TEL 024-536-4601 FAX 024-535-6595

労働保険徴収室

TEL 024-536-4607 FAX 024-536-3300

労働基準部

〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階

監督課

TEL 024-536-4602 FAX 024-535-5755

健康安全課

TEL 024-536-4603 FAX 024-535-5755

賃金室

TEL 024-536-4604 FAX 024-536-4670

労災補償課

TEL 024-536-4605 FAX 024-529-5472

職業安定部

〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎4階

職業安定課

TEL 024-529-5338 FAX 024-536-4200

職業対策課

TEL 024-529-5409 FAX 024-536-4211

訓練室

TEL 024-536-7733 FAX 024-536-4200

需給調整事業室

TEL 024-529-5746 FAX 024-536-4222

雇用環境・均等室

〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階

指導

TEL 024-536-4609 FAX 024-536-4658

企画調整・助成金

TEL 024-536-2777 FAX 024-536-4658

福島労働局総合労働相談コーナー

TEL 024-536-4600 FAX 024-536-4658

労働基準監督署の所在地

福島労働基準監督署

〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎1階
TEL 024-536-4610 FAX 024-536-4614

白河労働基準監督署

〒961-0074 白河市郭内1-124
TEL 0248-24-1391 FAX 0248-24-1393

郡山労働基準監督署

〒963-8025 郡山市桑野2-1-18
TEL 024-922-1370 FAX 024-922-1487

須賀川労働基準監督署

〒962-0834 須賀川市旭町204-1
TEL 0248-75-3519 FAX 0248-75-3520

いわき労働基準監督署

〒970-8703 いわき市平字堂根町4-11
いわき地方合同庁舎4階
TEL 0246-23-2255 FAX 0246-25-1097

喜多方労働基準監督署

〒966-0896 喜多方市諏訪91
TEL 0241-22-4211 FAX 0241-22-4212

会津労働基準監督署

〒965-0803 会津若松市城前2-10
TEL 0242-26-6494 FAX 0242-26-6496

相馬労働基準監督署

〒976-0042 相馬市中村字桜ヶ丘68
TEL 0244-36-4175 FAX 0244-36-4176

富岡労働基準監督署

〒979-1112 双葉郡富岡町中央2丁目104
TEL 0240-22-3003 FAX 0240-22-3027

ハローワーク（公共職業安定所）の所在地

ハローワーク福島

〒960-8589 福島市狐塚17-40
TEL 024-534-4121 FAX 024-534-0423

ハローワーク郡山

〒963-8609 郡山市方八町2-1-26
TEL 024-942-8609 FAX 024-941-1940

ハローワーク平

〒970-8026 いわき市平字堂根町4-11
いわき地方合同庁舎1階
TEL 0246-23-1421 FAX 0246-22-1088

ハローワーク白河

〒961-0074 白河市字郭内1-136
白河小峰城合同庁舎1階
TEL 0248-24-1256 FAX 0248-23-4749

ハローワーク磐城

〒971-8111 いわき市小名浜大原字六反田65-3
TEL 0246-54-6666 FAX 0246-54-6667

ハローワーク須賀川

〒962-0865 須賀川市妙見121-1
TEL 0248-76-8609 FAX 0248-75-4930

ハローワーク勿来

〒974-8212 いわき市東田町1-28-3
TEL 0246-63-3171 FAX 0246-77-0165

ハローワーク相双

〒975-0032 南相馬市原町区桜井町1-127
TEL 0244-24-3531 FAX 0244-24-3532

ハローワーク会津若松

〒965-0877 会津若松市西栄町2-23
TEL 0242-26-3333 FAX 0242-38-2332

ハローワーク相馬

〒976-0042 相馬市中村1-12-1
TEL 0244-36-0211 FAX 0244-37-2376

ハローワーク南会津

〒967-0004 南会津郡南会津町田島字行司12
TEL 0241-62-1101 FAX 0241-63-1056

ハローワーク富岡

〒979-1111 双葉郡富岡町大字小浜字大膳町109-1
TEL 0240-22-3121 FAX 0240-21-0107

広野サテライト

〒979-0403 双葉郡広野町大字下浅見川字広長44-3
広野みらいオフィス2階
TEL 0240-27-1220 FAX 0240-27-1228

ハローワーク喜多方

〒966-0853 喜多方市字千莉8374
TEL 0241-22-4111 FAX 0241-22-3881

ハローワーク二本松

〒964-0906 二本松市若宮2-162-5
TEL 0243-23-0343 FAX 0243-62-2737

その他の職業相談窓口などの所在地

浪江町地域職業相談室は、東京電力福島第一原発事故の影響で閉鎖中です。

伊達市地域職業相談室

〒960-0653 伊達市保原町字泉町94-1
TEL 024-574-3535 FAX 024-576-4242

石川地方職業相談室

〒963-7858 石川郡石川町字高田234-1
TEL 0247-26-2484 FAX 0247-26-2262

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
ハローワーク相双へご連絡ください

ハローワーク郡山マザーズコーナー

〒963-8034 郡山市島2丁目402
TEL 024-927-4626 FAX 024-931-8610

ハローワークプラザ郡山

〒963-8034 郡山市島2丁目402
TEL 024-931-1151 FAX 024-931-8609

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
TEL 0247-81-1730 FAX 0247-81-1731

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
TEL 024-529-6626 FAX 024-533-3711

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
TEL 024-529-7649 FAX 024-533-3711

郡山新卒応援ハローワーク

〒963-8002 郡山市駅前2-11-1 ビックアイモルティ4階
TEL 024-927-4633 FAX 024-933-2333

福島労働局雇用調整助成金等事務センター

〒960-8051 福島市曾根田町10-24 ※助成金業務のみ
TEL 024-529-5681 FAX 024-533-0550

総合労働相談コーナーの所在地

福島労働局総合労働相談コーナー

〒960-8021 福島市霞町1-46
(福島労働局雇用環境・均等室内)
TEL 024-536-4600
フリーダイヤル 0800-8004611

福島総合労働相談コーナー

〒960-8021 福島市霞町1-46
(福島労働基準監督署内)
TEL 024-536-4610

郡山総合労働相談コーナー

〒963-8025 郡山市桑野2-1-18
(郡山労働基準監督署内)
TEL 024-922-1370

いわき総合労働相談コーナー

〒970-8026 いわき市平字堂根町4-11
(いわき労働基準監督署内)
TEL 0246-23-2255

会津総合労働相談コーナー

〒965-0803 会津若松市城前2-10
(会津労働基準監督署内)
TEL 0242-26-6494

富岡総合労働相談コーナー

〒979-1112 双葉郡富岡町中央2丁目104
(富岡労働基準監督署内)
TEL 0240-22-3003

白河総合労働相談コーナー

〒961-0074 白河市郭内1-124
(白河労働基準監督署内)
TEL 0248-24-1391

須賀川総合労働相談コーナー

〒962-0834 須賀川市旭町204-1
(須賀川労働基準監督署内)
TEL 0248-75-3519

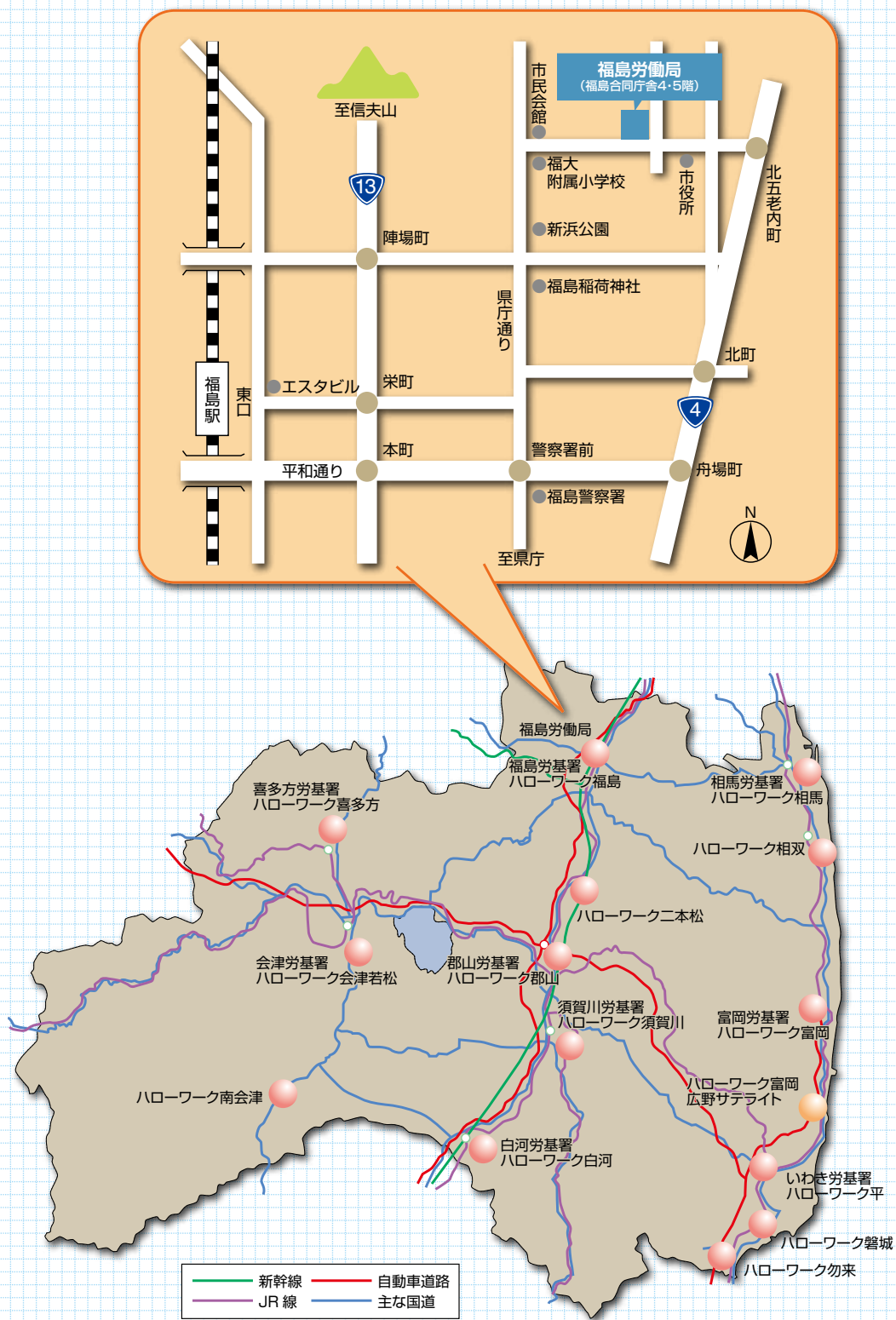
喜多方総合労働相談コーナー

〒966-0896 喜多方市諏訪91
(喜多方労働基準監督署内)
TEL 0241-22-4211

相馬総合労働相談コーナー

〒976-0042 相馬市中村字桜ヶ丘68
(相馬労働基準監督署内)
TEL 0244-36-4175

福島労働局・労働基準監督署・ハローワークの地図



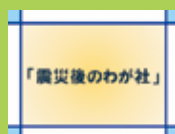
福島労働局ホームページで開設している特設サイトです。
役立つ情報を提供していますので、是非アクセスしてください。
また、ご意見・ご要望があれば下記までお寄せください。

「復興支援特設サイト 福島労働局」

復興支援特設サイト 福島労働局 

- 労働、雇用の面から復興支援の主な取組を発信しています。

「震災後のわが社」



- 東日本大震災で被災した浜通り地区の企業が復興し、頑張っている現在の姿を紹介しています。

「福島県魅力ある職場づくり推進会議」

福島県魅力ある職場づくり推進会議
特設サイト 

- 働き方改革に関する主な取組を発信しています。

「ぱぱ・ママ応援サイト」



- 子供が病気の時の相談先や新米ぱぱママなどが知っておきたい情報。ぱぱママがいる事業主向けの情報を発信しています。

「ふくしま 高校生・大学生労働局」



- 在学生、既卒者、保護者、教諭向け、就職活動に関する情報をワンストップで発信しています。

「労働行政関係助成金のご案内」



- 労働局が扱っている助成金の全てが分かります。

■ご意見・ご要望は

福島労働局 雇用環境・均等室

電話 **024-536-2777**へ

働く人たちとともに 福島労働局



ふくしまから
はじめよう。

Future From Fukushima.