

このメールマガジンでは、福島労働局の「今」…重要なお知らせ、法改正の概要、報道発表資料、労働局等が開催するセミナーなど…をお届けします。
詳細は、ホームページの以下のリンク先をご覧ください。

○ 重要なお知らせ

○ <令和8年4月1日施行> 女性活躍推進法、育児・介護休業法の改正による情報公表等についてのお知らせ

令和7年6月に改正された女性活躍推進法においては、情報公表の項目が拡大され、常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となりました（令和8年4月1日施行）。

また、令和7年4月1日に施行された改正育児・介護休業法においては、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」の情報公表が義務化されています。

該当する事業主さまにおかれましては、ご対応のほどよろしくお願い申し上げます。

【改正女性活躍推進法のポイント】（令和8年4月1日施行分）

①情報公表の必須項目の拡大

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人以上～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※「項目」…「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」

②えるぼし認定基準の見直し

- ・えるぼし認定基準(1段階目)の見直し
- ・えるぼしプラス(仮称)認定の創設



③職場における女性の健康支援

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいこととされました。

詳しくはこちらをご覧ください。

女性活躍推進法 情報公表について（福島労働局 HP）

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/kokin_josei_katuyaku_torikumi_00001.html

女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省 HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

男性の育児休業取得率等の公表について（厚生労働省 HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html

○ 熱中症対策の早めの準備を！

令和 7 年は 6 月から熱中症による休業災害が多発しました。急激に気温が上昇する時期には身体が暑さになれておらず熱中症のリスクが高まります。

令和 8 年度においても「STOP！熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」を実施することとしていますので、本格的な暑さが到来する前の 4 月から熱中症対策の準備を始めましょう。

（厚生労働省 HP:「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を策定（報道発表））

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71721.html



●職場における熱中症防止のためのガイドラインの概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001676016.pdf>

●職場における熱中症防止のためのガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001676048.pdf>

○ 安全衛生関係の主な制度変更(令和8年4月～)

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、労働安全衛生法等が改正され、段階的に施行されます。次の事項については、令和 8 年 4 月 1 日から施行されます。

1 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

～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～

（特定）元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。

（厚生労働省 HP:改正労働安全衛生法説明会）



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei03_00004.html

（厚生労働省 HP:説明会資料(抜粋)）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001670024.pdf>

2 高齢労働者の安全衛生対策の推進

高齢労働者の労働災害の防止を図るため、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

(厚生労働省 HP: 高齢者の労働災害防止のための指針)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/enzen/newpage_00007.html

(厚生労働省 HP: 高齢者の労働災害防止のための指針)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001654284.pdf>



3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

～営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知～

SDS について、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について、代替化学名等での通知が認められることとなりました。

(厚生労働省 HP: 代替化学名等作成マニュアル)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/enzen/anzeneisei03.html

(代替化学名等作成マニュアル)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001663302.pdf>



4 治療と就業の両立支援の推進

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ずることが事業者の努力義務となりました。



(厚生労働省 HP: 治療と就業の両立支援指針)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



5 機械等による労働災害防止の促進等

～特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し～

危険な作業を必要とする特定機械等(ボイラー、クレーンなど)に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの一部制度について、登録を受けた民間機関が行うことが可能となりました。

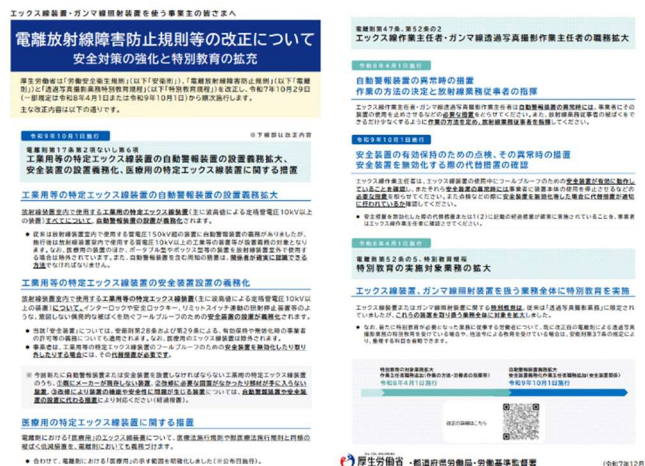
○ 電離放射線障害防止規則等の改正について

1 エックス線作業主任者・ガンマ線透過写真撮影作業主任者の職務拡大(電離則第47条、第52条の2)

自動警報装置の異常時の措置、作業の方法の決定と放射線業務従事者の指揮等について見直されました。

2 特別教育の実施対象業務の拡大(電離則第52条の5、特別教育規程)

エックス線装置、ガンマ線照射装置を扱う業務全体を対象が拡大されました。



(厚生労働省 HP: 電離放射線障害防止対策について)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzeneisei29/0000186714_00002.html



○ すべての事業主の皆さまへ

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

令和7年6月に改正された労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法においては、カスタマーハラスメント及び求職者等へのハラスメントを防止するための雇用管理上の措置がすべての事業主の皆さまに義務付けられました。

これらの改正法が、今般、令和8年10月1日から施行されることとなり、新しいハラスメント防止指針も、同日から適用されることとなりました。

今後、ホームページや説明会等で、具体的な対応方法に係る資料などをお知らせしていきますので、ご対応をお願い申し上げます。

【ハラスメント防止指針のポイント】(令和8年10月1日施行分)

指針	カスタマーハラスメント	求職者等ハラスメント
定義	<p>職場において行われる</p> <p>①顧客等の言動であって、</p> <p>②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、</p> <p>③労働者の就業環境が害されるもの</p>	<p>事業主が雇用する労働者による</p> <p>①「性的な言動」により</p> <p>②求職者等による求職活動等が阻害されるもの</p>
講ずべき	・特に悪質と考えられるカスタマーハラスメ	・求職活動等に関するルールをあらかじめ明

措置	ントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する など	確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する ・相談窓口をあらかじめ定め、求職者に周知する など
----	---	--

詳しくはこちらをご覧ください。

職場におけるハラスメントの防止のために（厚生労働省 HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

あかるい職場応援団（厚生労働省 HP）

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



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

○ 常時雇用する労働者が101人以上の事業主の皆さまへ

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の提出

常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、周知、公表等が義務となっております。

行動計画期間が終期となる事業主さまにおかれましては、次期行動計画の策定、届出、周知、公表等にお取り組みいただきますようお願い申し上げます

詳しくはこちらをご覧ください。

【一般事業主行動計画策定届について】(厚生労働省 HP)

- ・次世代育成支援対策推進法

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

- ・女性活躍推進法

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

【行動計画の公表等について】

- ・両立支援のひろば(次世代育成支援対策推進法)

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

- ・女性の活躍推進企業データベース(女性活躍推進法)

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



○ 従業員のキャリア形成や能力開発の課題解決に向けてサポートします！～福島キャリア形成・リスキリング支援センターのご案内～



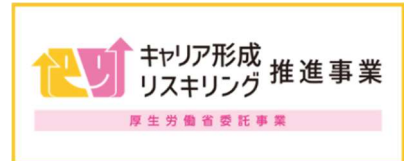
キャリア形成・リスキリング支援センターでは、**ジョブ・カード**を活用したキャリアセミナーと、**従業員とキャリアコンサルタント**による個別面談(キャリアコンサルティング)をいずれも**無料**(※1)で実施します。

従業員個人のキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上、仕事の目的意識が高まることで能力開発への期待、仕事を通じて継続的に成長し、働くことへの満足度が高まることが期待されます。

また、従業員個人へアプローチをすることで、**人材の定着・意識向上**

通じた組織の活性化、生産性の向上など企業全体への効果にもつながります。

実施プランのご提案も踏まえ、詳細を伺いながら進めていきますので、**まずはお気軽にお問い合わせ**ください。



【お問合せ先】

福島キャリア形成・リスキリング支援センター

<https://carigaku.mhlw.go.jp/otw/f07/>

電話:024-573-7739 / メールアドレス:mailto:carigaku_fukush@pasona.co.jp

(※1) ※本事業は厚生労働省の受託事業として実施しているため、企業様の費用負担はありません。



【キャリア形成・リスキリング推進事業ホームページ】

<https://carigaku.mhlw.go.jp/corp/>



○ 福島労働局からのご案内 (3/31 定例報告会)

○ 令和8年3月定例報告会資料

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/newpage_02759.html

雇用失業情勢(令和8年2月分)

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/content/contents/002611986.pdf>

福島労働局からのお知らせ

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/content/contents/002611989.pdf>

○ 報道発表 (3/2~3/31)

○ 令和8年3月発表資料

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/houdou_00119.html

▶ 3/31

[4月より「STOP！熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」の取組が始まります。](#)

▶ 3/27

[「障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき市町村等の18機関へ障害者採用計画の適正実施を勧告」](#)

▶ 3/18

[労働安全衛生法違反容疑で書類送検](#)

▶ 3/17

[「第26回福島県高等学校就職問題検討会議」\(開催案内\)](#)

▶ 3/17

[「えるぼし認定」認定通知書交付式を開催します](#)

▶ 3/16

[最低賃金法違反被疑事件を書類送検](#)

▶ 3/13

[最低賃金法違反被疑事件を書類送検](#)

▶ 3/13

[労働安全衛生法違反被疑事件を書類送検](#)

▶ 3/10

[労働基準法違反被疑事件を書類送検](#)

▶ 3/5

[令和8年3月12日に「ユースエール認定企業」認定通知書交付式を行います](#)

▶ 3/4

[「えるぼし認定」認定通知書交付式を開催します](#)

▶ 3/4

[最低賃金法違反被疑事件を書類送検](#)

▶ 3/3

[令和8年3月新規高等学校卒業者の職業紹介状況\(令和8年1月末現在\)](#)

○ イベント情報 随時更新中 (3/2~3/31)

○ 各ハローワーク等のイベント情報

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/newpage_01878.html

▶ 県内の各ハローワークのイベント情報

ハローワーク福島	ハローワークいわき
ハローワーク会津若松	ハローワーク郡山
ハローワーク白河	ハローワーク須賀川
ハローワーク相双	ハローワーク二本松

▶ その他窓口のイベント情報

福島わかものハローワーク	福島新卒応援ハローワーク
郡山新卒応援ハローワーク	ハローワーク郡山 マザーズコーナー

○ 新着情報 随時更新中 (3/2~3/31)

▶ 3/27

[求職者支援訓練 令和 8 年度第 2 四半期\(令和 8 年 7 月~9 月\)開講分 定員について](#)

▶ 3/26

[令和 7 年度「労働災害防防止団体等連絡会議」を開催しました](#)

▶ 3/24

[令和 9 年 3 月新規高等学校等卒業者の就職に関する申合せ](#)

▶ 3/10

[令和 8 年 10 月 1 日からハラスメント対策が強化されます！](#)

▶ 3/6

[ハローワーク職員\(任期付職員\)を募集します！](#)

▶ 3/3

[労働基準関係法令違反に係る公表事案](#)

○ フォトレポート (3/2~3/31)

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/newpage_03136.html



▶ 3/5

「えるぼし認定」認定通知書交付式を開催しました。

【認定事業主】

- ・学校法人 白梅
- ・株式会社 小松崎
- ・有限会社 ワタナバスタジオ

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/newpage_03140.html



▶ 3/12

「ユースエール認定企業」認定通知書交付式を開催しました。

【認定事業主】

・株式会社 渡辺組

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/newpage_03147.html



▶ 3/19

「えるぼし認定」認定通知書交付式を開催しました。

【認定事業主】

・白河オリンパス 株式会社

・山木工業 株式会社

・独立行政法人 家畜改良センター

https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/newpage_03152.html



▶ 3/19

令和7年度「労働災害防止団体等連絡会議」を開催しました

HOT TOPIC

育児休業制度特設サイトのご案内

「子育て世帯が、より柔軟に働ける社会へ」

育児休業を取得する方々は年々増えており、特に男性の取得率は、制度の改正や社会の意識の変化を背景に着実に高まっています。



【育児休業制度特設サイト】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikujj/

男女別育児休業取得率



厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」(2025年7月)

【柔軟な働き方を実現するための措置とは】 2025年(令和7年)10月1日から適用

事業主は、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

選択して講ずべき措置

1. 始業時刻等の変更
2. テレワーク等(10日以上/月)
3. 保育施設の設置運営等
4. 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

