

令和 6 年度行政運営方針重点施策

厚生労働省山梨労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次(1)

I 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

- 1 最低賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
 - (1)事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化(P2)
 - (2)最低賃金制度の適切な運営(P3)
 - (3)監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底(P4)
 - (4)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(P4)

II リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援(P6)
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化(P8)
- 3 中小企業等に対する人材確保の支援(P10)

III 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

- 1 フリーランスの就業環境の整備
 - (1)フリーランス・事業者間取引適正化等、法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実(P12)

目次(2)

2 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

- (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進(P12)
- (2) 企業における女性活躍促進のための支援(P12)

3 仕事と育児・介護の両立支援

- (1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充(P13)
- (2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化(P14)

4 安全で健康に働くことができる環境づくり

- (1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止(P15)
- (2) 死傷災害の減少を目指した対策の推進及び迅速・的確な労災補償(P16)

5 多様な人材の就労・社会参加の促進

- (1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等(P17)
- (2) 障害者の就労促進(P18)
- (3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進(P19)

6 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援(P20)

重点施策 I

**I 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**

1 最低賃金・賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(1) 事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

1. 現状と課題

● 最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「公労使の三者の最低賃金審議会での毎年の最低賃金額について議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

業務改善助成金とは

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

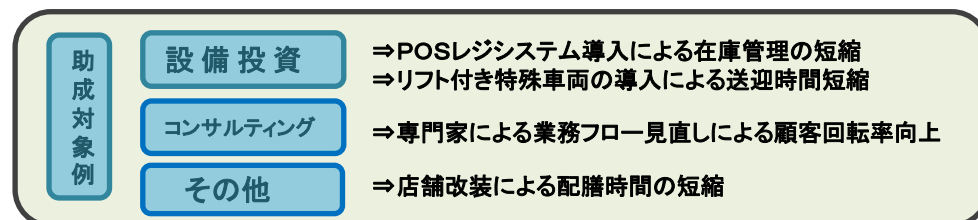
2. 令和6年度に実施すること

● 最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えた賃金引上げを支援する。

● 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換円滑化施策パッケージ」に基づき取組を進めるところであり、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に取り組む。

また、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う。

● 山梨労働局が委託事業として設置する「山梨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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。



1 最低賃金・賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(2) 最低賃金制度の適切な運営

1. 現状と課題

●令和5年度の最低賃金改正審議

令和5年度の最低賃金額の改定については、山梨地方最低賃金審議会において、山梨県内の雇用・経済状況等を踏まえた審議が行われた結果、山梨県最低賃金については時間額938円となった（令和5年10月1日発効、引上げ額40円）。

○令和5年度改定最低賃金額の周知・広報

最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等に対して広報誌への掲載、ポスターの掲示、各種リーフレットの配架などの周知依頼を行った（教育機関、派遣元事業主、民営職業紹介所、商業施設、金融機関などを含め、811件）。

●最低賃金の履行確保を目的とした重点監督の実施（令和6年1月～3月）

最低賃金遵守の徹底を図るため、これまでの監督指導の結果や署に寄せられる相談等の各種情報を踏まえ、最低賃金に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実施。



種別	時間額	効力発生日
山梨県最低賃金	938円	令和5年10月1日
特定最低賃金 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	997円	令和5年12月16日
最低賃金 自動車・同附属品製造業最低賃金	971円	令和5年12月10日

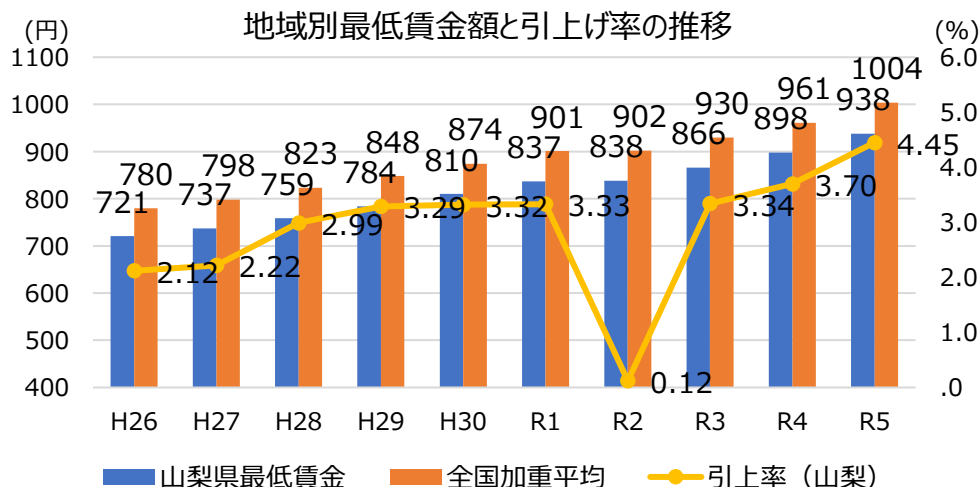
2. 令和6年度に実施すること

(1) 山梨地方最低賃金審議会の円滑な運営

●経済動向、地域の実情及びこれまでの山梨地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう山梨地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

(2) 改定最低賃金額の周知と円滑な履行確保

●最低賃金額の改正等については、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う。



1 最低賃金・賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

1. 現状と課題

● パートタイム・有期雇用労働法に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要がある。

【報告徴収実施状況・件数】

	実施件数	うち 助言件数	是正件数
令和5年度 (1月末時点)	239件	465件 (※)	454件

※実施件数に対し助言件数が多いのは、1社に対して複数の助言があるため



2. 令和6年度に実施すること

● 監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者等の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、効率的な報告徴収等を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

(4) 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

1. 現状と課題

● 人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

また、非正規雇用労働者も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていく必要がある。

<キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」計画届提出件数>
令和6年1月末時点：59件



2. 令和6年度に実施すること

● 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に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」等の周知、活用勧奨等を実施する。

また、山梨働き方改革推進支援センターにおける社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティングの実施等きめ細かな支援を行う。

重点施策Ⅱ

Ⅱ リ・スキリング、労働移動の円滑化等 の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

1. 現状と課題

- 「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くこととされている。DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

【人材開発支援助成金 計画届受理状況・支給決定状況】

(令和4年4月1日～令和5年3月31日実績)

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			
計画届受理状況		支給決定状況		計画届受理状況		支給決定状況	
件数	人数	件数	人数	件数	人数	件数	人数
14	829	0	0	6	23	0	0

(令和5年4月1日～令和5年12月31日実績)

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			
計画届受理状況		支給決定状況		計画届受理状況		支給決定状況	
件数	人数	件数	人数	件数	人数	件数	人数
18	1143	3	104	43	119	7	28

※人材開発支援助成金(人への投資促進コースのうち長期教育訓練休暇制度)について、令和4年度、令和5年4月1日～令和5年12月31日ともに計画届実績なし

【デジタル分野訓練コース数及び受講者数の推移】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度 ※
コース数	10	18	16
受講者数	100人	253人	163人

※令和5年度は12月末時点

2. 令和6年度に実施すること

(1) 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

- 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」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。
- また、教育訓練を受講する機会を拡大するため、教育機関を訪問し、教育訓練給付制度の周知を行い、指定講座の登録申請を促進する。

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(2) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成・リスキリング推進事業等の実施

- 「山梨キャリア形成・リスキリング支援センター」を設置するとともに、県内各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・巡回による相談支援を行う。

(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化

- デジタル分野にかかる公的職業訓練コースの拡充を図り、職業訓練の周知、受講あっせんを行い、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細やかな伴奏型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

(4) 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

- 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、長期教育訓練休暇制度の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。
- 人材開発支援助成金(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)について、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行う。

(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

- 賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主を支援する産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）について、前年度に引き続き、（公財）産業雇用安定センター山梨事務所等との同行訪問による支援を行うなど、関係機関と連携し、在籍型出向を活用した労働者のスキルアップを促進する。
- また、景気の変動、産業構造の変化その他経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行う場合に、当該生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材の受け入れを支援する産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）について、関係機関と連携した効果的な周知広報により活用促進を図る。

(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

- 雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に、教育訓練の実施率によって助成率が変わることを事業主に丁寧に説明するとともに、雇用調整を行う事業主の取引が円滑に行われるよう、教育訓練について情報提供を行う。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

1. 現状と課題

- 人手不足の問題が顕在化しつつある中、人材の有効活用という観点からも、個々人の意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要であり、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。
- 加えて、本県においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

2. 令和6年度に実施すること

(1) 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する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への労働移動の円滑化

- 就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う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、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

(2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性の向上

- 成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「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ことが重要である。
令和6年度においては、「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るとともに、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、積極的な周知を行っていく。また、今後策定予定の「職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）」及びこれを踏まえた「しょくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。
- ハローワークにおける職業相談・紹介業務については、Web会議サービスを活用したオンラインによる業務を山梨県内すべてのハローワーク等で実施可能とし、利用者の利便性向上を図る。



2 成長分野等への労働移動の円滑化

(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

- 「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する地方公共団体においては当該団体が行う事業と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施する。

〈雇用対策協定締結状況〉

平成28年度 山梨県
 平成29年度 南部町
 令和4年度 南アルプス市、甲府市、富士吉田市
 令和5年度 北杜市、山梨市

〈令和6年度中の締結に向けて調整中〉

中央市、甲州市、大月市、都留市、上野原市

- 市町村等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

(4) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

- 離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。
- 中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、各関係機関と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

(令和5年7月18日北杜市雇用対策協定締結式と令和5年度事業計画)



令和5年度 北杜市 雇用対策協定事業計画 概要	
～人と自然と文化が輝く地域創成を推進する地域創成事業～	
北杜市 協賛企業 テレシシ社	
北杜市と山梨県は、「北杜市雇用対策協定」を締結し、地域の雇用環境に連携・協力して取り組みます。	
北杜市	連携・協力 山梨労働局(ハローワーク北杜)
<ul style="list-style-type: none"> ① 企業側による求職者支援 ② 市内での求職活動支援（求職者） ③ 「はくと」就業支援センターの開催 ④ 就職支援センターの開催 	<ul style="list-style-type: none"> ① 求職者の求職活動支援 ② 求職者の求職活動支援 ③ 求職者の求職活動支援 ④ 求職者の求職活動支援
<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 求職者の求職活動支援 ⑥ 求職者の求職活動支援 ⑦ 求職者の求職活動支援 ⑧ 求職者の求職活動支援 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 求職者の求職活動支援 ⑥ 求職者の求職活動支援 ⑦ 求職者の求職活動支援 ⑧ 求職者の求職活動支援
<ul style="list-style-type: none"> ⑨ 求職者の求職活動支援 ⑩ 求職者の求職活動支援 ⑪ 求職者の求職活動支援 ⑫ 求職者の求職活動支援 	<ul style="list-style-type: none"> ⑨ 求職者の求職活動支援 ⑩ 求職者の求職活動支援 ⑪ 求職者の求職活動支援 ⑫ 求職者の求職活動支援

3 中小企業等に対する人材確保の支援

1. 現状と課題

- 生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

	人手不足分野の有効求人倍率（4月～12月平均）					
	医療	介護	保育	建設	警備	運輸
令和4年度	2.05	3.47	2.62	4.55	5.32	2.15
令和5年度	1.76	2.95	2.36	4.52	3.15	2.15

2. 令和6年度に実施すること

（1）ハローワークにおける求人充足サービスの充実

- ハローワークにおいて、オンライン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、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

◇ オンライン求人受理率：
90.9%（R5.12月・山梨）

事業主の皆さまへ
ハローワークは貴社の人材確保を全力でサポートします

人材確保でお困りのことはありませんか？

ハローワークでは、貴社の悩みに応じたサポートを行います。人材確保に関するご相談は、いつでもハローワークへ。

● どのような求人票を求めているのか、求職者に届いていないか。
● そもそも、うちの条件は悪くないか？
● 貴社のような業種に見えないのに、求職者は見つからないのか？

ここから「マイハローワーク」

- 全国の拠点は500か所以上、年間の新規求職者数は約400万人超。
- 全国で転職した方の5人に1人がハローワーク求職者から。
- 求職者カード、求人条件緩和、応募先検索「履歴検索履歴」より。
- 月間アクセス数2000万回超の「ハローワークインターネットサービス」に求人をお預けできます。
- 就職前検査、会社説明会、給与面などを開催。
- 欲しい人材に届く「会社の魅力が伝わる求人」へハローワークがサポート。
- 各種助成金などに案内します。
- サービスはすべて無料。まずはハローワークにご相談。
- オンラインサービスもあります。詳細は検索欄をご覧ください。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

（2）人材確保対策コーナーにおける人材確保支援

- 医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、山梨労働局の協議会の場も活用し、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）の充実を図る。
- ハローワーク甲府の「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する。
- 特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。
- また、魅力ある職場づくりを支援するため、雇用管理改善のコンサルティングや人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース）等、支援メニューの周知に取り組む。

（3）医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

- 令和5年2月に山梨労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。また、同年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督により把握した情報等を活用し、職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

重点施策Ⅲ

Ⅲ 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 フリーランスの就業環境の整備

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等、法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

1. 現状と課題

●フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和6年秋頃に施行される予定であるため、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。



2. 令和6年度に実施すること

●フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスや発注事業者等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図る。

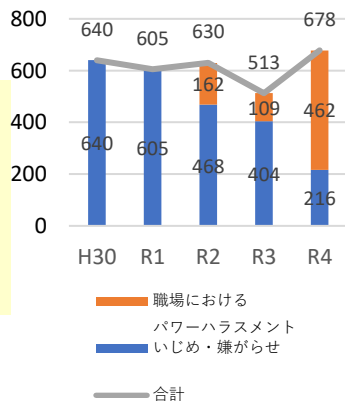
2 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

1. 現状と課題

●パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

いじめ・嫌がらせ、職場におけるパワーハラスメントの相談件数推移（5年間）



2. 令和6年度に実施すること

相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

●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厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

●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」の周知徹底を図る。

(2) 企業における女性活躍促進のための支援

1. 現状と課題

●女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等をより一層進める必要がある。

【山梨県内の男女の賃金の差異の平均値】

	全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
男性の賃金に対する女性の賃金の割合	68.5%	73.9%	82.4%
*カッコ内は全国平均値	(69.5)	(75.2)	(80.2)

“私らしい働き方”を見つけるためのヒントがあるかも。

女性の活躍推進企業 データベース

女性の活躍推進企業データベースとは、女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

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

2. 令和6年度に実施すること

●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た男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

●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、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

●男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用を促す。

3 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等を含めた支援の拡充

1. 現状と課題

● 少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。

男性の育児休業取得率は令和4年度において17.13%と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準である。

さらに、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日）において、男性の育児休業取得率の目標を令和7年までに50%とし、令和12年までに85%とする方針が示されており、政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。

このような状況を踏まえ、育児・介護休業法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

2. 令和6年度に実施すること

(1) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

● 常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

● 労働者の権利侵害が疑われる事案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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

● 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や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・介護休業法等の改正法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、周知に取り組む。

(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支援

● 「産後パパ育休」等の男性の育児に資する制度について、周知を行い、制度の活用につなげるとともに、育児休業中の業務体制の整備を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。



(3) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

● 介護休業の取得や職場復帰を支援した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整備を図る。

(4) 次世代育成支援対策の推進

● 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等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

● 「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う。



3 仕事と育児・介護の両立支援

(2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進など マザーズハローワークにおける就職支援の強化

1. 現状と課題

- ハローワーク甲府マザーズコーナーにおいて、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を強化する。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保及びオンライン化を推進する。

	マザーズコーナー利用者への支援実績			マザーズコーナー利用者のうち担当者制による支援の実績			
	新規求職者数	相談件数	就職件数	新規求職者数	就職件数	うちマザーズコーナー紹介での就職件数	うち半年以内の就職件数
令和3年度	2,540	9,164	747	753	706	589	702
令和4年度	2,507	9,010	731	698	659	539	659
令和5年度 (第3四半期迄)	1,901	6,944	592	665	639	524	639

2. 令和6年度に実施すること

(1) 子育て中の女性等に対する担当者制による就職支援

- ハローワーク窓口において、原則として3ヶ月間、マンツーマンによる計画的かつ一貫した下記の支援を行う。
 - ・ あらかじめ職業相談の時間を特定した予約相談を行うなど、計画的かつきめ細やかな就職支援を行う。
 - ・ 小さい子供がいてハローワークへの来所が難しいが仕事探しをしたい方の要望に応えるため、オンライン職業相談を実施する。
 - ・ 求職者の希望や状況等に応じて、仕事と子育ての両立、長期の職業上のブランク、求職者個々の長期的な視点等に配慮したキャリアコンサルティングを実施する。
 - ・ 求職者のニーズに応じた求人を選定するとともに、希望する求人が見つからない場合は、事業所情報を有する関係機関等とも連携し、個別求人開拓を実施する。

(2) 子育て中の女性等の就職可能性を高めるための就職支援

- 求職者のニーズ、状況及び問題点等に応じて以下の就職支援メニューを適宜選定して実施する。
 - ・ ハローワークの支援メニューを必要な求職者に届けるため、SNS (X、LINE) による情報発信を強化する。
 - ・ キャリアガイダンス (再就職の心構え、履歴書・職務経歴書の書き方、面接のポイントなど) を実施する。
 - ・ 事業所見学会や就職面接会を実施する。
 - ・ 公的職業訓練の受講により就職可能性が高まると判断した求職者に対して、公的職業訓練の受講を勧奨する。

4 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止

1. 現状と課題

● 長時間労働の疑いのある事業場に対する監督指導の実施状況 (令和5年4月から令和6年1月まで)

監督指導 実施件数	法違反 事業場	法違反のうち		労働時間 短縮等指導	労働時間 適正把握 指導
		労働時間	割増賃金		
327	280 (85.6%)	154 (47.1%)	115 (35.2%)	151 (46.2%)	72 (22.0%)
(参考) 前年同期 ↓					
420	326 (77.6%)	176 (41.9%)	96 (22.9%)	141 (33.6%)	80 (19.0%)



コロナ後の経済活動の本格化や人手不足などにより、依然として違法な時間外労働や長時間労働が認められていることから、**監督指導**や**監督署窓口における36協定届受理時の窓口指導**を引き続き実施し、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を図る必要がある。

● 時間外労働の上限規制が適用される中小企業等への支援

建設業、自動車運転者、医師については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていたが、**令和6年4月から適用**される。



これらの業種等を主な対象として、**必要な周知や丁寧な相談・支援**を引き続き行っていく必要がある。

2. 令和6年度に実施すること

● 監督指導等の実施

- ・ 各種情報から長時間労働を行わせていると考えられる事業場に対する監督指導
- ・ 監督署における36協定届受理時の窓口指導
- ・ 「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」の周知及び労働時間適正管理に係る指導並びに賃金不払残業が認められた場合の是正指導
- ・ 過労死等防止啓発月間を中心とした長時間労働の削減に向けた啓発指導
- ・ 令和6年4月から改正される裁量労働制に係る改正内容の周知

● 上限規制適用猶予業種等への対応

- ・ 建設業、自動車運転者の上限規制適用に係る理解を得るための、施主・荷主など取引関係者に対する上限規制の周知
- ・ 長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう発着荷主に対する監督署による要請及び労働局による改善に向けた働きかけの実施
- ・ 令和6年4月施行の改正後の「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)の周知
- ・ 医療機関の勤務環境改善に向けた、医療勤務環境改善支援センター(委託事業)を活用した支援
- ・ 下請中小企業等の労働関係法令違反の背景に親事業者等の下請代金支払遅延防止法等の違反が疑われる場合の中小企業庁等への確実な通報

4 安全で健康に働くことができる環境づくり



(2) 死傷災害の減少を目指した対策の推進及び迅速・的確な労災補償

1. 現状と課題

●令和5年労働災害発生状況【全業種、新型コロナ除く】

死亡災害7人、休業4日以上¹の死傷災害911人（速報値）と、死亡災害は第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）の目標（4人以下）を達成できず、死傷災害は目標値の907人を上回り達成できなかった。業種別では「第三次産業」が5割を占めており、事故の型別では、最も多い「転倒」や「動作の反動・無理な動作（腰痛等）」など労働者の作業行動に起因する労働災害（いわゆる「行動災害」）が4割を占めている。

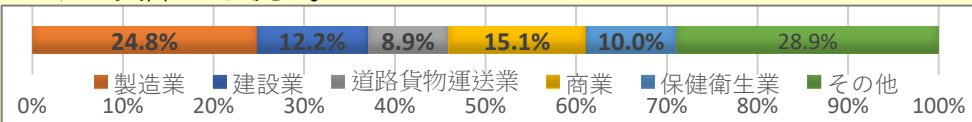
【山梨県における労働災害発生の推移】

単位（人）



●令和5年労働災害発生状況【主な業種別、新型コロナ除く】

- ①道路貨物運送業：車両荷台等からの墜落・転落災害が最多で33%、次いで「転倒」が22%、「動作の反動・無理な動作(腰痛等)」が15%。
- ②建設業：「墜落・転落」災害が最多で32%。死亡災害が4人発生し、いずれも墜落・転落。
- ③製造業：「転倒」に次いで「はさまれ・巻き込まれ」災害が多く、各々約2割を占める。死亡災害が1人発生。
- ④第三次産業：小売業、社会福祉施設が多くを占める。小売業では店内やバックヤード等での「転倒」が4割弱、社会福祉施設では「転倒」及び介護時の「動作の反動等」による腰痛等の災害をあわせて7割弱を占める。死亡災害が2人発生。



●年代別

被災者は50歳台が最多、次いで60歳以上が多く、各々3割弱を占めている。

2. 令和6年度に実施すること

●14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境整備

①業種別の労働災害防止対策の推進

ア)道路貨物運送業：荷役労働災害防止のため、改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図るほか、荷主等も含めた「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」の周知を行う。

イ)建設業：墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、改正安衛規則等やリスクアセスメントについて指導、周知を図る。また、労働災害防止団体等と連携し、「山梨県建設業『ゼロ災宣言運動』」の一層の普及に取り組む。

ウ)製造業：機械災害防止のため、関係指針に基づき、リスクアセスメントの実施等を促進する。

エ)第三次産業：「転倒」及び「動作の反動・無理な動作（腰痛等）」などの行動災害対策について、小売業及び介護施設の「SAFE協議会」の運営、企業の自主的な安全衛生管理活動の導入支援等により、安全衛生に対する機運醸成を図る。

②高齢労働者等の労働災害防止対策の推進

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の周知を図る。また、従前から行っている転倒災害防止対策の周知、指導を行う。



●労災保険給付の迅速・適正な処理

昨今増加傾向にある過労死事案、石綿事案、コロナ事案をはじめとする労災請求について、引き続き、迅速、的確な労災認定を行う。

5 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

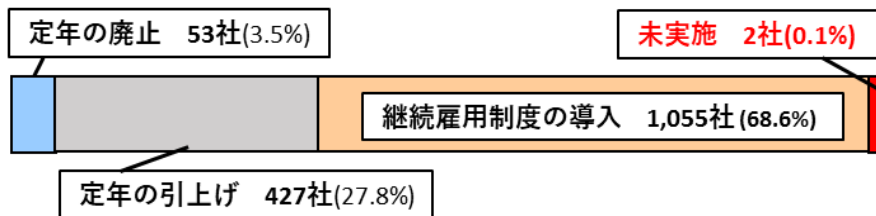
1. 現状と課題

- 少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの高齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むことが必要である。

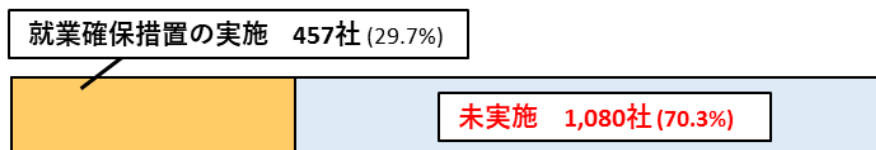
また、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務について、事業主の取組の促進を図ることが重要である。

さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

65歳までの雇用確保措置の実施状況（従業員21人以上の企業1,537社）



70歳までの就業確保措置の実施状況（従業員21人以上の企業1,537社）



2. 令和6年度に実施すること

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

- 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図る。
- (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構山梨支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

(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

- 65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク甲府及びハローワーク富士吉田に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢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う。

(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

- 高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。
- 一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

5 多様な人材の就労・社会参加の促進

(2) 障害者の就労促進

1. 現状と課題

- 令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正を含む法律が成立した。
- また、令和6年4月以降、法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定されており、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援策の強化が必要である。
- 令和5年6月1日現在の山梨県の民間企業における実雇用率は2.25%で、法定雇用率2.30%及び全国平均2.33%を下回っている。
- 特に、障害者を雇用していない企業が23.3%存在しており、これらの企業に対する雇用指導・雇用支援が重要となっている。

2. 令和6年度に実施すること

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

- 法定雇用率の引上げ、除外率の引下げが予定されているため、企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。
- 障害者雇用ゼロ企業をはじめ、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業等に対して、セミナーを開催し、また、関係機関と連携し、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強化を図る。

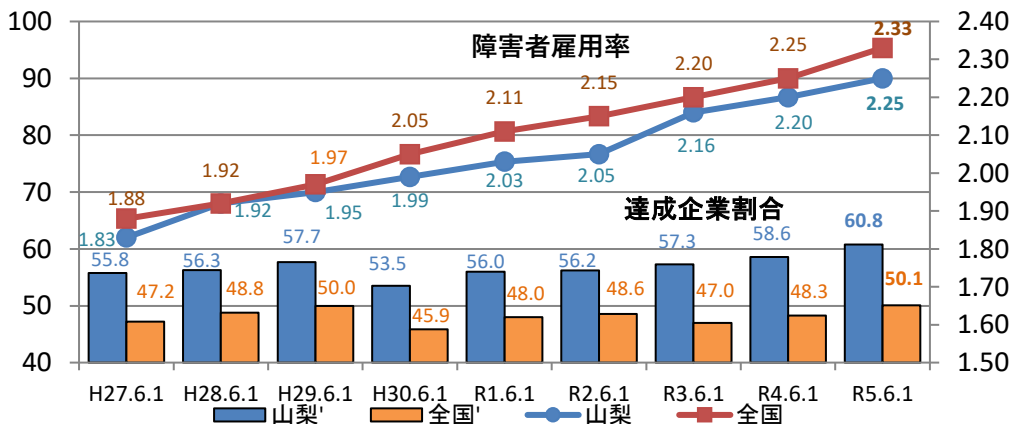
(2) ハローワークにおける多様な障害特性に対応した就労支援

- ハローワークに専門的な知識・経験を有する担当者を配置し、きめ細やかな職業相談・職業紹介を実施し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。
- 障害者一人ひとりに対して、福祉施設等の職員とチームを結成し、就職準備段階から職場定着まで一貫した支援を実施する。
- 障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、山梨県と連携し障害者職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施する。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

- 障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を実施する。

【民間企業における障害者実雇用率の推移】



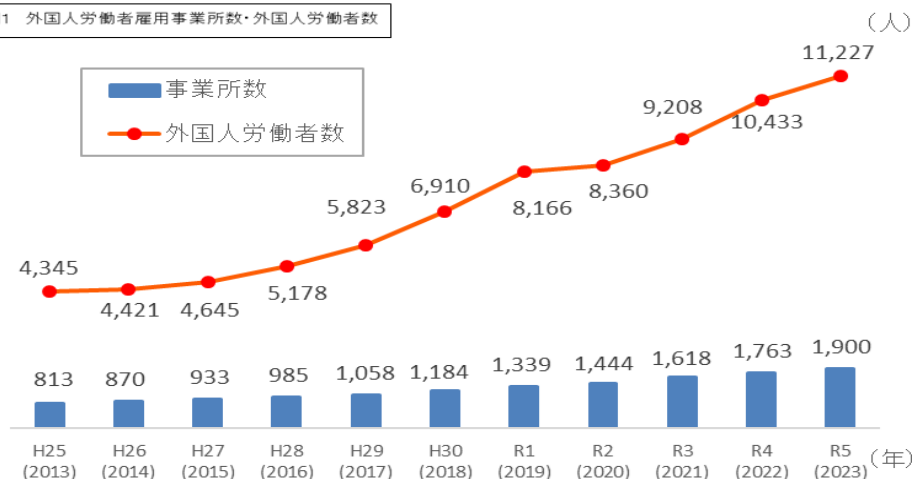
5 多様な人材の就労・社会参加の促進

(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

1. 現状と課題

- 外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。
また、外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。

図1 外国人労働者雇用事業所数・外国人労働者数



山梨県内の「外国人雇用状況」（令和5年10月末現在）

- ①外国人労働者を雇用している事業所数は1,900か所
- ②外国人労働者数は11,227人
- ③国籍別の状況として、外国人労働者数が多い上位3か国
・ベトナム 3,019人、・ブラジル 1,796人、・中国 1,545人
- ④在留資格別の状況として、外国人労働者数が多い上位3資格
・身分に基づく在留資格 4,777人
・専門的・技術的分野の在留資格 2,789人
・技能実習 2,567人

※平成31年4月に創設された「特定技能」の労働者数は882人

2. 令和6年度に実施すること

(1) 外国人求職者等に対する就職支援

- ① 外国人留学生等に対する相談支援の実施
- ② 定住外国人等に対する相談支援の実施
- ③ 外国人就労・定着支援事業の実施

6月は「外国人雇用啓発月間」

誰もが活躍できる職場づくりを進めよう
～外国人雇用はルールを守って適正に～



(2) 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

- 外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問及び労働局やハローワークにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

6 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

1. 現状と課題

- いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。取組に当たっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

※ 就職氷河期世代とは、概ね1993(平成5)年～2004(平成16)年に学校(高校・大学等)卒業期を迎えた世代を指す。

- 新規学卒者等においては、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで就職環境は改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化していることに加え、若年非正規労働者等においても同様の傾向がみられることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。



就職氷河期世代活躍支援

あなたの状況に寄り添った支援と相談窓口を用意しています。
詳しくは特設サイトを閲覧！

就職活動が不安で、就職先が決まらずに悩んでいる方へ、就職活動のサポートをさせていただきます。

就職活動が不安で、就職先が決まらずに悩んでいる方へ、就職活動のサポートをさせていただきます。

就職活動が不安で、就職先が決まらずに悩んでいる方へ、就職活動のサポートをさせていただきます。

2. 令和6年度に実施すること

(1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴奏型支援の推進

- ハローワーク甲府に設置した「就職氷河期世代専門窓口」の専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

「就職氷河期世代支援窓口」のご案内

正社員での就職を目指す就職氷河期世代の就職活動を応援します！

対象者

- 正社員就職を希望し、次のすべての要件にあてはまる方
・概ね35歳～55歳
・直近5年間に正社員や会社経営・役員（以下、正社員等）としての就業期間が通算1年以下
・直近1年間に正社員等での就業がない、または就業していた場合でも退職理由が単なる自己都合ではないこと
・過去の正社員雇用で、妊娠・出産・育児により退職したことがない

主な支援内容

- ・担当者制による個別支援、オンライン職業相談
- ・履歴書や職務経歴書の作成支援、面接アドバイス
- ・就職氷河期限定（歓迎）求人の情報提供
- ・就職準備のためのセミナーの開催
- ・インターン（職場実習・体験）の実施
- ・ハートトレーニング（職業訓練）へのあっせん

ハローワーク甲府

職業相談第1部門内
甲府市住吉1-17-5
TEL.055-232-6060 (41#)
ご利用時間：平日8:30～17:15
休日：土・日・祝・年末年始

総合案内で「就職氷河期世代支援窓口希望」とお伝えください。

安定就労を目指す！ 就職氷河期世代の皆さま (概ね35歳～55歳)

就職氷河期世代

限定求人・歓迎求人があります！

就職氷河期世代限定求人・歓迎求人とは、

昭和43年4月2日～昭和63年4月1日生まれの正社員雇用の機会に恵まれた方々の活躍支援を目的とし、以下の要件を満たして申し込まれた求人です。

- 1 期間の定めのない求人であること。
- 2 経験等異なる求人であること。
- 3 選考方法が「面接」主体となるよう努める求人であること。

※詳しくは、ハローワーク職業相談窓口へおたずねください。

応募を希望の際はハローワーク職業相談窓口へ！

就職氷河期世代の方への各種支援・施策を確認するには…
山梨県内の就職氷河期世代限定・歓迎求人をワンクリックで検索するには…

今すぐアクセス！



山梨労働局ホームページ：就職氷河期世代支援特設ページへリンクします。
041001山梨労働局/ハローワーク

