

福島労働局からのお知らせ

I イベント・行事

1 総務部

1. 厚生労働省 福島労働局 2026年度 業務説明会のお知らせ 担当：総務課 佐藤・吉田 電話：024-536-4617

資料No.1

～2026年度国家公務員一般職試験（大卒程度）東北ブロック （行政・教養）受験者などを対象とした業務説明会・座談会を開催～

福島労働局は厚生労働省の地方機関として、福島県内の「働く」を支える中心的な役割を担っており、「働くひと」に寄り添い、職場を支える「ひと」を大切に育てる行政です。労働局には、働く方を直接支援する第一線機関として、「労働基準監督署」、「ハローワーク」もあります。

業務説明会では座談会も開催します。業務説明はもちろんのこと、第一線で活躍する若手職員が参加し、各セクションの職場の雰囲気や職員の人柄を肌で感じていただける機会となっておりますので、国家公務員に関心がある方はもちろんのこと、初めて労働局の名前を聞いたという方もぜひお気軽にご参加下さい。

福島の 「働く」 のために、 はたらく

私たちは、福島県の働くを支える
厚生労働省の地方出先機関です。



厚生労働省 福島労働局

2026年度 業務説明会のお知らせ

- ◆対象者
2026年度 国家公務員一般職試験（大卒程度）
行政東北・教養東北受験者
- ◆開催日（各日2回開催・各回15名程度）
第1日：令和8年6月12日（金）09:30～11:45 / 13:30～15:45
第2日：令和8年6月25日（木）09:30～11:45 / 13:30～15:45
第3日：令和8年6月26日（金）09:30～11:45 / 13:30～15:45
- ◆内容
○労働基準監督署・ハローワークの業務内容の説明
○若手職員との座談会
- ◆予約方法：以下のいずれかの方法により申込み下さい。
○福島労働局HP「業務説明会予約フォーム」からの申込み
○電話による申し込み
受付時間：8:30～17:15 電話番号：024-536-4617
- ◆開催場所
○6月12日（金）福島労働局1階共用会議室
（福島市花園町5番46号福島第二地方合同庁舎1階）
○6月25日（木）福島市民センター204講義室
○6月26日（金）福島市民センター205講義室
（福島市五老内町3番1号）※福島市役所となり

申込みは
こちらから



担当 総務課人事係 佐藤・吉田

1 総務部

2. 労働保険の年度更新が始まります

担当：労働保険徴収室 矢吹 電話：024-536-4607

労働保険の年度更新は、毎年、事業主に労働保険料（労災保険料と雇用保険料）の申告・納付を行っていただく重要の手続きです。

本年度も以下のスケジュールに沿って、申告・納付をお願いします。

【年度更新の概要】

年度更新期間 令和8年6月 1日（月）～令和8年7月10日（金）

申告・納付期限 令和8年7月10日（金）

申告書提出先 金融機関・郵便局又は福島労働局・福島県内各労働基準監督署

※1 申告・納付期日最終日である7月10日（金）は、金融機関窓口・労働局・労働基準監督署において大変混雑することが予想されますので、お早めに申告・納付ください。

※2 労働保険の年度更新に関するご照会は、年度更新コールセンターにお問い合わせください。（お問い合わせ先 電話番号0120-963-339）
（開設期間） 令和8年5月28日（木）～7月17日（金）
（受付時間） 9時～17時まで（土・日・祝日を除く）

※3 便利な申告・納付方法として、以下の二通りの方法をお勧めします。

- ① 口座振替による納付
納付窓口に行かなくても、納付が可能です。
- ② 電子申請による申告・電子納付
24時間どこでも申告・納付が可能です。

特設サイト <https://denshi-shinsei.jp/>

2 労働基準部

1. 「全国安全週間」について

担当：健康安全課 松尾（電話：024-536-4603）

資料No.2

7月1日から7月7日は「全国安全週間」です。また、6月はその準備期間です。

- 今年度のスローガンは、
「多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場」 です。
- 今年で99回目となる全国安全週間は、労働災害を防止するために、産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ることを目的としています。
事業場において、労使が協調して労働災害防止対策を展開してきた結果、福島県内の労働災害は長期的には減少してきましたが、近年は、高年齢労働者の増加等を背景として、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害が増加し続けています。また死亡災害については、高所からの墜落災害などが依然として後を絶たない状況にあります。
労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くため、今後も労使一丸となった取組が求められます。
- また、熱中症による労働災害については、令和7年の発生件数が過去最多を更新するなど熱中症予防対策の更なる取組推進が必要な状況にあります。
- 福島労働局では、労働局長による建設現場パトロールのほか、安全週間中に取り組むべき事項について具体的に説明するなどの広報活動に取り組むとともに、管内の労働基準監督署においても、労働災害防止団体等と連携したパトロールや安全週間説明会などの様々な労働災害防止に係る取組を展開することとしています。また、熱中症予防対策についても、本年3月に医学的な知見をもとに策定された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の積極的な周知に努めていくこととしています。

3 職業安定部

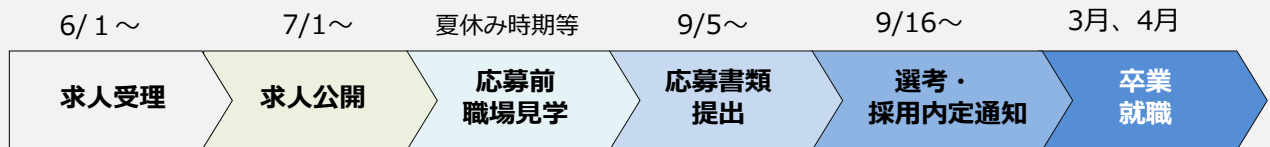
1. 令和9年3月新規高等学校卒業予定者の求人受付が開始されます。
担当：職業安定課 安保・松尾 電話：024-529-5396

資料No.3

令和9年3月新規高等学校卒業予定者に係る求人の受付が、6月1日より県内のハローワークにおいて開始されます。

できるだけ早い時期から生徒が就職先を検討できるよう、企業の皆様には求人の早期提出をお願いしております。

●令和9年3月新規高等学校卒業予定者の就職活動スケジュール



2. 6月は「外国人雇用啓発月間」です
「ともに働き、ともに支える社会へ ～外国人雇用はルールを守って適正に～」
が今年の標語です。

担当：職業対策課雇用指導係 鈴木 電話：024-529-5463

資料No.4

福島労働局は、6月1日から1か月間を「外国人雇用啓発月間」とし、適正な外国人雇用に関する積極的な周知・啓発活動を行います。

この月間を通して、事業主団体などの協力のもと、事業主を対象に労働条件などのルールに則った外国人の雇用や外国人労働者の雇用の維持・再就職援助などについて積極的な周知・啓発活動を行っていきます。

【主な内容】

- (1) ポスター掲示・パンフレットの配布
- (2) 事業主団体を通じた周知、啓発及び協力要請
- (3) 事業主に対する周知・啓発及び助言・指導等

1 雇用環境・均等室

1. パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります (令和8年10月1日施行)

担当：指導係 橋本・草野 電話：024-536-4609

資料No.5

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】

昇給の有無
退職手当の有無
賞与の有無
相談窓口

現行の明示事項 + 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハピゆ」ちゃん

② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「**同一労働同一賃金**」）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

賞与・退職手当	無事故手当	家族手当	住宅手当
福利厚生施設	病気休業	夏季冬季休暇	褒賞

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認をお願いします。

③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示（雇用管理指針）】

- ・パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう
- ・公正な評価に基づき賃金を決定しましょう
- ・パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意しましょう
- ・福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しましょう
- ・正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう
- ・待遇差についての説明方法を工夫しましょう
- ・労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう
- ・雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

その他の改正内容や詳細については同一労働同一賃金特集ページへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



1 雇用環境・均等室

2. 賃金引き上げの支援策（賃上げ支援助成金パッケージ）について

担当：企画調整係 村瀬 電話：024-536-2777

資料No.6

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています。

令和8年度 業務改善助成金

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50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。

○申請期間：

令和8年9月1日から、申請事業所の都道府県において適用される地域別最低賃金の発効日の前日又は同年11月30日のいずれか早い日

○業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間平日9:00～17:00）

令和8年度 キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）は、非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

令和8年度 働き方改革推進支援助成金

働き方改革推進支援助成金は、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

✓ 支援策の詳細は厚生労働省HPをご覧ください。

「賃上げ」支援助成金パッケージ



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

1 労働基準部

1. 県内労働災害発生状況

担当：健康安全課 大内 電話：024-536-4603

令和8年（4月末時点）の災害発生状況を取りまとめました。

業種別	年別	令和8年		前年同期		対前年比(死傷者数)	
		死傷者数	うち死亡者数	死傷者数	うち死亡者数	増減数	増減率(%)
全業種合計		555	4	619	7	-64	-10.3
製造業		118	1	129	1	-11	-8.5
鉱業		3	0	5	0	-2	-40.0
建設業		72	1	82	2	-10	-12.2
運輸交通業		86	1	76	0	10	13.2
貨物取扱業		0	0	6	0	-6	-100.0
農林業		9	1	16	1	-7	-43.8
畜産・水産業		7	0	11	0	-4	-36.4
上記以外の事業小計		260	0	294	3	-34	-11.6
	商業	93	0	113	0	-20	-17.7
	金融広告業	6	0	5	0	1	20.0
	保健衛生業	52	0	68	0	-16	-23.5
	接客娯楽業	38	0	46	2	-8	-17.4
	清掃・と畜業	30	0	22	1	8	36.4
	上記以外の事業	41	0	40	0	1	2.5



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

福島労働局

福島の 「働く」 のために、 はたらく

私たちは、福島県の働くを支える
厚生労働省の地方出先機関です。



厚生労働省 福島労働局

2026年度 業務説明会のお知らせ

◆対象者

2026年度 国家公務員一般職試験（大卒程度）
行政東北・教養東北受験者

◆開催日（各日2回開催・各回15名程度）

第1日：令和8年6月12日（金）09:30～11:45 / 13:30～15:45

第2日：令和8年6月25日（木）09:30～11:45 / 13:30～15:45

第3日：令和8年6月26日（金）09:30～11:45 / 13:30～15:45

◆内容

- 労働基準監督署・ハローワークの業務内容の説明
- 若手職員との座談会

◆予約方法：以下のいずれかの方法により申込み下さい。

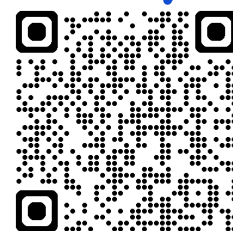
- 福島労働局HP「業務説明会予約フォーム」からの申込み
- 電話による申し込み

受付時間：8:30～17:15 電話番号：024-536-4617

◆開催場所

- 6月12日（金）**福島労働局 1階共用会議室**
（福島市花園町5番46号福島第二地方合同庁舎 1階）
- 6月25日（木）**福島市市民センター204講義室**
- 6月26日（金）**福島市市民センター205講義室**
（福島市五老内町3番1号）※福島市役所となり

申込みは
こちらから



第
99
回

全国安全週間

令和8年7月1日(水)~7日(火)

準備期間 令和8年6月1日(月)~30日(火)



多様な人材
全員参加
みんなで育てる
安全職場

今年で99回目となる全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的としています。

これまで、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきました。この努力により労働災害は長期的には減少しておりますが、近年の労働災害については、死亡災害は減少傾向にあるものの、休業4日以上死傷災害は平成21年以降、増加傾向が継続しています。

特に、高齢労働者の増加等を背景として、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害が増加し続けており、また、墜落・転落などの死亡災害が依然として後を絶たない状況にあります。

また、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くためには、令和5年3月に策定された第14次労働災害防止計画に基づく施策を着実に推進するための不断の努力が必要であり、計画年次4年目となる令和8年度においても、労使一丸となった取組が求められます。

そのため、令和8年度は、「多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場」のスローガンの下、全国安全週間を実施することとしました。

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会

港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

※裏面の「令和8年度全国安全週間実施要綱について」もご覧ください。

令和8年度全国安全週間実施要綱について(抜粋)

実施者の実施事項

1 安全衛生活動の推進

- ① 安全衛生管理体制の確立
 - ア 年間を通じた安全衛生計画の策定、安全衛生規程及び安全作業マニュアルの整備
 - イ 経営トップによる統括管理、安全管理者等の選任
 - ウ 安全衛生委員会の設置及び労働者の参画を通じた活動の活性化
 - エ 労働安全衛生マネジメントシステムの導入等によるPDCAサイクルの確立
- ② 安全衛生教育計画の樹立と効果的な安全衛生教育の実施等
 - ア 経営トップから第一線の現場労働者までの階層別の安全衛生教育の実施、特に、雇入れ時教育の徹底及び未熟練労働者に対する教育の実施
 - イ 就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での有資格者の充足
 - ウ 災害事例、安全作業マニュアルを活用した教育内容の充実
 - エ 労働者の安全作業マニュアルの遵守状況の確認
 - オ 安全管理者、安全衛生推進者、作業主任者等に対する能力向上教育の実施
- ③ 自主的な安全衛生活動の促進
 - ア 発生した労働災害の分析及び再発防止対策の徹底
 - イ 職場巡視、4S活動(整理、整頓、清掃、清潔)、KY(危険予知)活動、ヒヤリ・ハット事例の共有等の日常的な安全活動の充実・活性化
- ④ リスクアセスメントの実施
 - ア リスクアセスメントによる機械設備等の安全化、作業方法の改善
 - イ SDS(安全データシート)等により把握した危険有害性情報に基づく化学物質のリスクアセスメント及びその結果に基づく措置の推進
- ⑤ その他の取組
 - ア 安全に係る知識や労働災害防止のノウハウの着実な継承
 - イ 外部の専門機関、労働安全コンサルタントを活用した安全衛生水準の向上
 - ウ 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に基づく、安全衛生に配慮したテレワークの実施

2 業種の特性に於じた労働災害防止対策

- ① 小売業、社会福祉施設、飲食店等の第三次産業における労働災害防止対策
 - ア 全社的な労働災害の発生状況の把握、分析
 - イ 経営トップが先頭に立って行う安全衛生方針の作成、周知
 - ウ 職場巡視、4S活動(整理、整頓、清掃、清潔)、KY(危険予知)活動、ヒヤリ・ハット事例の共有等の日常的な安全活動の充実・活性化
 - エ 安全衛生担当者の配置、安全意識の啓発
 - オ パート・アルバイト(いわゆるスポットワーク含む)の労働者への安全衛生教育の徹底
- ② 陸上貨物運送事業における労働災害防止対策
 - ア 荷台等からの墜落・転落防止対策、保護帽の着用
 - イ 荷主等の管理施設におけるプラットフォームの整備、床の凹凸の解消、照度の確保、混雑の緩和等、荷役作業の安全ガイドラインに基づく措置の推進
 - ウ 積み卸しに配慮した積付け等による荷崩れ防止対策の実施
 - エ 歩行者立入禁止エリアの設定等によるフォークリフト使用時の労働災害防止対策の実施
 - オ トラックの逸走防止措置の実施
 - カ トラック後退時の後方確認、立入制限の実施
- ③ 建設業における労働災害防止対策
 - ア 一般的事項
 - (ア) 「木造家屋等低層住宅建築工事墜落防止標準マニュアル」に基づく足場、屋根・屋上等の端・開口部、はしご・脚立等からの墜落・転落防止対策の実施、フルハーネス型墜落制止用器具の適切な使用
 - (イ) 足場の点検の確実な実施、本足場の原則使用、「手すり先行工法等に関するガイドライン」に基づく手すり先行工法の積極的な採用
 - (ウ) 職長、安全衛生責任者等に対する安全衛生教育の実施
 - (エ) 元方事業者による統括安全衛生管理、関係請負人に対する指導の実施
 - (オ) 建設工事の請負契約における適切な安全衛生経費の確保
 - (カ) 輻輳工事における適正な施工計画、作業計画の作成及びこれらに基づく工事の安全な実施
 - (キ) 一定の工事エリア内で複数の工事が近接・密集して実施される場合、発注者及び近接工事の元方事業者による工事エリア別協議組織の設置
 - イ 「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」に基づく対策の実施
 - ウ 令和6年能登半島地震の復旧、復興工事における土砂崩壊災害、建設機械災害、墜落・転落災害の防止等、自然災害からの復旧・復興工事における労働災害防止対策の実施
- ④ 製造業における労働災害防止対策
 - ア 機械の危険部分への覆いの設置等によるはさまれ・巻き込まれ等防止対策の実施
 - イ 機能安全を活用した機械設備安全対策の推進
 - ウ 作業停止権限等の十分な権限を安全担当者に付与する等の安全管理の実施
 - エ 高経年施設・設備の計画的な更新、優先順位を付けた点検・補修等の実施
 - オ 製造業安全対策官民協議会で開発された、多くの事業場で適応できる「リスクアセスメントの共通化手法」の活用等による、自主的なリスクアセスメントの実施
 - カ 機械等製造者による、機械等を使用する事業者への、リスクアセスメント実施に資する残留リスク情報の提供
- ⑤ 林業の労働災害防止対策
 - ア 「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく、チェーンソーを用いた伐木及び造材作業における保護具、保護衣等の着用並びに適切な作業方法の実施等
 - イ 木材伐出機械等を使用する作業における安全の確保

3 業種横断的な労働災害防止対策

- ① 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策
 - ア 作業通路における段差等の解消、通路等の凍結防止措置の推進
 - イ 照度の確保、手すりや滑り止めの設置
 - ウ 「転倒等リスク評価セルフチェック票」を活用した転倒リスクの可視化
 - エ 運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化の推進
 - オ 中高年齢女性を対象とした骨粗しょう症健診の受診勧奨
 - カ 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく措置の実施
- ② 高齢者に対する労働災害防止対策
 - ア 「高齢者の労働災害防止のための指針」に基づく、リスクアセスメントの実施、職場環境の改善、高齢者の健康や体力の状況の把握と対応、安全衛生教育の実施等、各種措置の実施
- ③ 外国人労働者に対する労働災害防止対策
 - ア 母国語教材や視聴覚教材の活用等、外国人労働者に理解できる方法による安全衛生教育の実施
- ④ 派遣労働者に対する労働災害防止対策
 - ア 派遣労働者に対する安全管理の徹底や安全活動の活性化
- ⑤ 特定自主検査の適正な実施
 - ア フォークリフト等の特定自主検査対象機械に対する確実な検査の実施
 - イ 特定自主検査基準に基づく検査の徹底
 - ウ 事業場内検査や検査業者の検査者に対する能力向上教育の実施
- ⑥ 交通労働災害防止対策
 - ア 適正な労働時間管理、走行計画の作成等の走行管理の実施
 - イ 飲酒による運転への影響や睡眠時間の確保等に関する安全衛生教育の実施
 - ウ 災害事例、交通安全情報マップ等を活用した交通安全意識の啓発
 - エ 飲酒、疲労、疾病、睡眠、体調不良の有無等を確認する乗務開始前の点呼の実施
- ⑦ 熱中症予防対策
 - ア 熱中症のおそれのある作業者の早期発見のための連絡体制の整備等を内容とする改正労働安全衛生規則に基づく措置義務の徹底
 - イ 「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づく熱中症防止対策の実施
 - ウ 「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」重点取組期間である7月は特に重点的に取り組むこと
- ⑧ 個人事業者等を含めた災害防止対策
 - ア 個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合における安全衛生の確保に必要な措置の実施
 - イ 安全衛生経費の確保等、個人事業者等を含む請負人等が安全で衛生的な作業を遂行するための配慮
 - ウ その他、個人事業者等が上記に掲げる事項のうち、業務上の災害を防止するための取組を円滑に実施するために必要な安全衛生情報の提供、作業方法・手順の共有、作業環境の確保・改善、安全衛生教育の機会の提供等の配慮

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/index.html>



中央労働災害防止協会

<https://www.jisha.or.jp>



職場のあんぜんサイト

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



●職場の安全、全国安全週間に関する情報は
こちらで検索！

厚生労働省 安全衛生

検索

中央労働災害防止協会 安全週間

検索

●労働基準監督署等への届出は
電子申請が便利です！

帳票入力支援サービス

検索

詳しくは、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

福島労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和8年5月21日

【照会先】

福島労働局職業安定部職業安定課

課長 坂内 隆

課長補佐 阿部 一広

若年者雇用対策係長 安保 広訓

若年者雇用対策係員 松尾 慎

電話 024-529-5396 (直通)



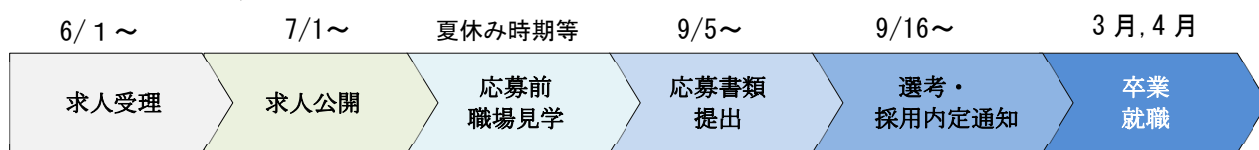
福島労働局職業安定部・ハローワーク
公式マスコットキャラクター「福まる」

来春の高卒求人の受付が県内ハローワークで始まります

～ 6月1日より各企業からの求人受付を開始 ～

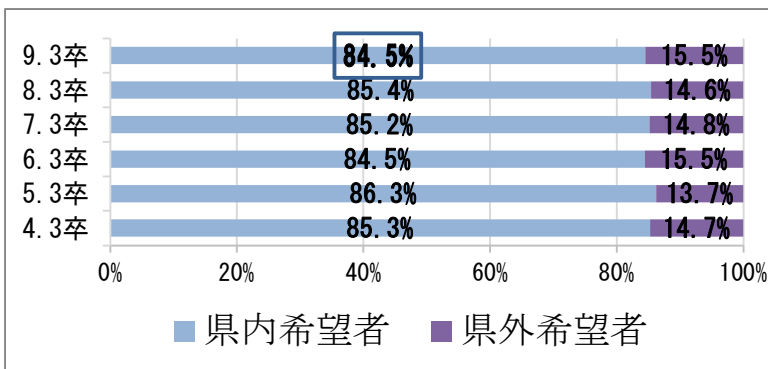
企業の皆様には、7月1日からの来春高校卒業予定の生徒への一斉求人公開に向けて、できるだけ早い時期から生徒が就職先を検討でき、そして、当県の産業振興、復興を担う若者の就職内定に至るよう、求人の早期提出をお願いします。

令和9年3月新規高卒者の就職活動スケジュール



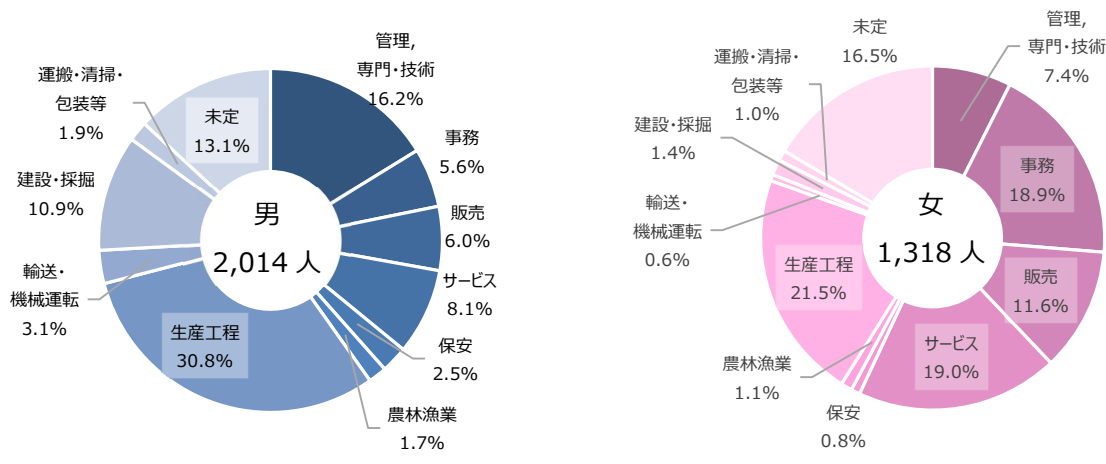
1 令和9年3月新規高卒者の就職動向 (4月中旬現在)

(1) 県内外就職希望地内訳



- 令和9年3月新規高卒者の就職動向について令和8年4月中旬現在の状況を各学校に調査し、とりまとめました。
- 学校又はハローワークの紹介による就職希望者は3,332人と、昨年の3,228人より104名増加しています。
- 県内就職希望者の割合は84.5% (2,815人)で、昨年より0.9ポイント減少しました。

(2) 希望職種内訳【詳細な数字は裏面別表参照】



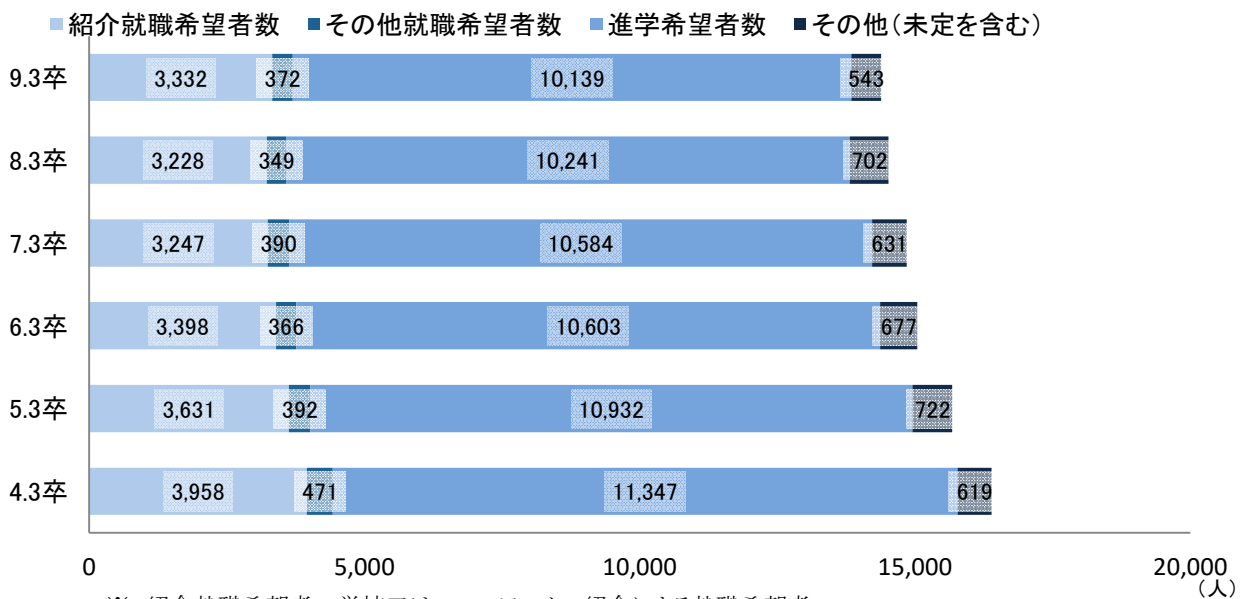
※小数点第2位を四捨五入しているため、円グラフの合算値が100%とならない場合がございます。

【補足】

1. 【別表】令和9年3月新規高卒者の職種別希望者数(構成比)

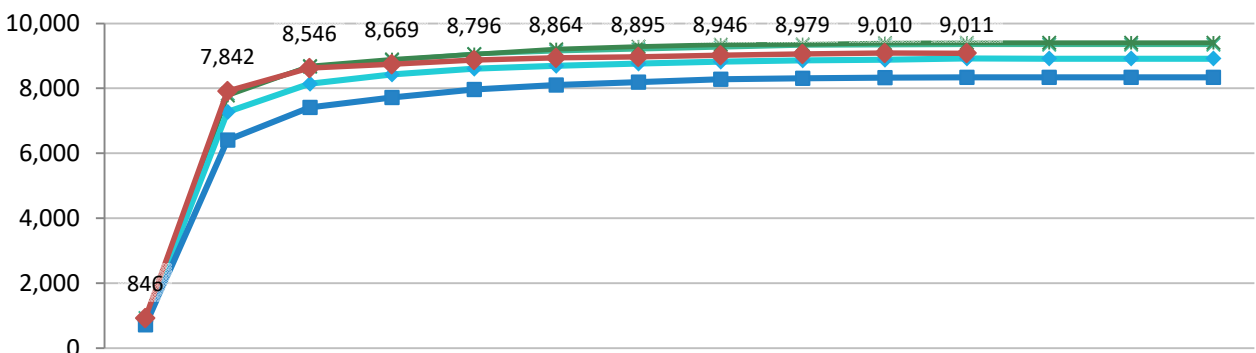
	計	管理・ 専門・ 技術	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産工程	輸送・ 機械 運転	建設・ 採掘	運搬・ 清掃・ 包装等	希望 職種 未定
紹介就職 希望者数	3,332	425	361	274	415	61	49	904	71	239	51	482
うち男	2,014	327	112	121	164	50	35	620	63	220	38	264
うち女	1,318	98	249	153	251	11	14	284	8	19	13	218
構成比(%)	100.0	12.8	10.8	8.2	12.5	1.8	1.5	27.1	2.1	7.2	1.6	14.5
うち男	100.0	16.2	5.6	6.0	8.1	2.5	1.7	30.8	3.1	10.9	1.9	13.1
うち女	100.0	7.4	18.9	11.6	19.0	0.8	1.1	21.5	0.6	1.4	1.0	16.5

2. 年度別就職希望者数、進学希望者数の推移【4月中旬時点調べ】



※ 紹介就職希望者＝学校又はハローワークの紹介による就職希望者
 その他の就職希望者＝縁故就職、公務員への応募、自営等の就職を希望する者

3. 新規高卒者にかかる求人提出状況の推移



ともに働き、ともに支える社会へ

～外国人雇用はルールを守って適正に～

6月は「外国人雇用啓発月間」



外国人を雇用している事業主の皆さん
守るべき雇用ルールを、いま一度チェックしてみましょう

- 国籍で差別しない公平な採用選考を行っていますか？
- 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか？
- 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮していますか？
- 安易な解雇はしていませんか？
- 外国人の雇入れ・離職時に、ハローワークへ外国人雇用状況届出を出していますか？

「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」より



詳しくは、ハローワーク(公共職業安定所)、都道府県労働局にお問い合わせください。

パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- | | | |
|---|---|---------------------|
| <input type="checkbox"/> 昇給の有無
<input type="checkbox"/> 退職手当の有無
<input type="checkbox"/> 賞与の有無
<input type="checkbox"/> 相談窓口
<input type="checkbox"/> 待遇の相違等に関する説明を
求めることができる旨 | } | 現行の
明示事項 |
| | } | 新たな
明示事項 |

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。

部署名 担当者職氏名 (連絡先)

※「通常の労働者」は自社における呼称(「正社員」等)に置き換えて記載することも可能です。
※「待遇の相違等に関する説明」については、5ページをご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「同一労働同一賃金」）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

点検しましょう

- ・ 自社の賞与・退職手当について、目的を確認しましょう
- ・ それらの目的がパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう

待遇の目的？



無事故手当

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

住宅手当

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけません。

病気休職

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

夏季冬季休暇

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

褒賞

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

点検しましょう

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認しましょう。

点検
してみよう



各種手当・福利厚生に共通する留意事項

● 通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められます。

● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。

● いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるものであり、「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。

● 無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。

また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります。

これらのことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう

職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定めています。

事業主は、職業能力開発法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければならないことに留意しましょう。

公正な評価に基づき賃金を決定しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。

例えば、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設けること等が考えられます。

パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意しましょう

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第7条に基づき、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者(パート・有期過半数代表者)の意見を聴くように努めなければなりません。

このパート・有期過半数代表者に関して、次の点に留意しましょう。

● パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります

- ① 管理監督者(労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者)でないこと
- ② 法第7条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

● 不利益取扱いの禁止

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません

● 事務遂行のための必要な配慮

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮(事務スペース・事務機器の提供等)をしなければなりません

福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければなりません。

正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の正社員等への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際には、次の点に留意しましょう。

- 正社員等への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです
- 労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません

待遇差についての説明方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

説明に当たっては、次の点に留意しましょう。

● 説明の方法

- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- 労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

● 説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです

労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めましょう。

雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

< 事業主の皆さまへ >

同一労働同一賃金の改正に対応するために、何をすればいいの・・・？

働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革全般に関するお悩みについて、社会保険労務士等の専門家が無料で相談に応じています。

同一労働同一賃金に関する相談についても、お気軽にご相談・ご利用ください。



その他の改正内容や詳細については[同一労働同一賃金特集ページ](#)へ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
受付時間 8:30～ 17:15 (土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

活用のポイント

賃上げ + 設備投資

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	6～360万円(※2)	25～100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		

活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1) 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

(※2) 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円~25万円

活用のポイント

職業訓練 + 経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・ 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・ 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・ 中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・ 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

(※3) 訓練コース・メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度	50万円(40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円(20万円)
⑤健康づくり制度	
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (50%)

活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- ・ 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- ・ 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- ・ 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- ・ 対象労働者の賃上げで、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- ・ **雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- ・ **中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- ・ 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R8.4)