

福島労働局からのお知らせ

I イベント・行事

1 雇用環境・均等室

1. 「えるぼし認定」認定通知書交付式を開催します。

担当：雇用環境・均等室 指導係 幕田 電話：024-536-4609

福島労働局は下記企業から申請を受けた「女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定」について審査した結果、5つ全ての認定基準を満たしていることから「第3段階」に認定しました。

つきましては、認定通知書交付式を下記日程により開催します。

【認定通知書交付】

日時 令和8年8月25日（火） 午後2時00分から

会場 福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎 1階会議室

認定企業（令和8年7月9日認定）

- ・株式会社八幡台やまたまや
（いわき市植田町八幡台6番地）
- ・株式会社エフコム
（郡山市堤下町13番8号）
- ・株式会社大東銀行
（郡山市中町19番地1号）



2 職業安定部

1. 「ふくしま就職面接会&企業説明会」を開催します。

資料No.1

担当： 職業安定課 安保・梅津 電話：024-529-5396

- 開催日時
令和8年8月7日（金）13:00～15:30
- 会場
ビッグパレットふくしま 多目的展示ホールA・B（郡山市南2丁目52番地）
- 参加企業数
福島県内に就業場所があり、ハローワークに雇用形態が正社員の大卒等求人の申込みをし、若年求職者も募集している場合は一般求人（正社員）の申込みをした事業所100社予定（うちユースエール認定企業14社予定）
- 参加対象者
 - （1）令和9年3月に大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校等の卒業（修了）予定者
 - （2）令和6年3月以降に大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校等を卒業（修了）した者
 - （3）概ね35歳未満の若年求職者
 - （4）保護者等

2 職業安定部

2. 「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」を実施します
担当：職業対策課 雇用指導係 電話：024-529-5463

資料No.2

ひとり親の就労支援を強化するため、児童扶養手当受給者が児童扶養手当の現況届を提出する8月の時期に合わせて、各ハローワークが市役所及び関連施設に臨時相談窓口を設置する「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」を実施します。

【実施期間】

令和8年8月1日（土）～8月31日（月）

【実施内容】

- 市役所及び関連施設に、ハローワークの臨時相談窓口を設置し、児童扶養手当を受給しているひとり親の方に対して、きめ細やかな職業相談・職業紹介を実施します。
- キャンペーンにあたってリーフレットを作成し、市町村等関係機関を通じてひとり親の方に配布し、ハローワークの支援内容について周知を図ります。

1 雇用環境・均等室

1. カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主の義務となります（令和8年10月1日から）。

資料No.3

担当：指導係 橋本・矢吹 電話：024-536-4609

令和7年6月11日に労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）が公布されました。

本改正により、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「求職者等セクハラ」）の防止措置が事業主の義務となります。

（令和8年10月1日施行）

また、令和8年2月26日にカスタマーハラスメント防止指針及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針が公布されました

◆リーフレット（簡易版）

「2026年（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！」

◆カスタマーハラスメント・求職者等セクハラ防止指針（厚生労働省HP） ↑



1 雇用環境・均等室

2. 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)

資料No.4

担当：指導係 橋本・草野 電話：024-536-4609

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



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
キャラクター「ハッピーちゃん」

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

3. 共働き・共育て推進事業、両立支援等助成金のご案内について

担当：指導係 矢吹 電話：024-536-4609
企画調整係 木村 電話：024-536-2777

資料No.5

1 トモイクプロジェクトのご案内

厚生労働省では、子育てを社会全体で支える「**共育（トモイク）プロジェクト**」を推進しています。

本プロジェクトは、妊娠・出産・育児に関する支援制度や、企業・自治体・地域の取組を広く共有し、誰もが子育てしやすい社会の実現を目指すものです。

この取組の一環として、特設サイトを開設し、以下の情報を分かりやすく掲載しています。

特設サイトでは、利用者が必要な情報にアクセスしやすいよう、ライフステージ別・テーマ別に構成しており、子育て当事者だけでなく、企業担当者や自治体職員の皆さまにも幅広くご活用いただける内容となっています。



特設サイトはこちらから

<https://tomoiku.mhlw.go.jp/about/project/>



2 両立支援等助成金のご案内

厚生労働省では、「仕事と育児・介護の両立に取り組む事業主の皆さまを支援する制度」として両立支援等助成金制度を設けています。

- | | | |
|---------------|-----|---|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> | <u>1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）</u> |
| 仕事と介護の両立支援 | >>> | <u>2 介護離職防止支援コース</u> |
| 円滑な育児休業取得支援 | >>> | <u>3 育児休業等支援コース</u> |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> | <u>4 育休中等業務代替支援コース</u> |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> | <u>5 柔軟な働き方選択制度等支援コース</u> |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | <u>6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース</u> |

コースと取り組み内容により、3万円～最大240万円を助成

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.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（6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		864	8	903	7	-39	-4.3
製造業		179	1	201	1	-22	-10.9
鉱業		3	0	6	0	-3	-50.0
建設業		117	2	117	2	0	0.0
運輸交通業		116	2	107	0	9	8.4
貨物取扱業		1	0	6	0	-5	-83.3
農林業		17	1	26	1	-9	-34.6
畜産・水産業		11	0	15	0	-4	-26.7
上記以外の事業小計		420	2	425	3	-5	-1.2
	商業	148	0	152	0	-4	-2.6
	金融広告業	9	0	7	0	2	28.6
	保健衛生業	99	0	104	0	-5	-4.8
	接客娯楽業	63	0	68	2	-5	-7.4
	清掃・と畜業	43	2	36	1	7	19.4
	上記以外の事業	58	0	58	0	0	0.0

2 職業安定部

1. 令和8年3月新規高等学校卒業者の職業紹介状況について公表します。

担当：職業安定課 安保・松尾 電話：024-529-5396

資料No.6

令和8年6月末現在（最終集計）の状況をとりました。

1	就職内定率	100.0%	(前年同月比	0.1ポイント増)
2	就職内定者数	3,205人	(同	2.1%の減)
3	就職未内定者数	0人	(同	100.0%の減)
4	求人数	9,012人	(同	3.6%の減)
5	県内受理求人 への就職割合	68.6%	(同	0.7ポイントの減)

報道関係者 各位

令和8年7月22日

福島労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 坂内 隆

職業安定課長補佐 阿部 一広

若年者雇用対策係長 安保 広訓

(直通電話) 024-529-5396

福島県商工労働部雇用労政課

雇用労政課長 菊地 芳昇

主幹兼副課長 八木沢 ひとみ

(直通電話) 024-521-7273

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」

ふくしま就職面接会&企業説明会を8月7日（金）開催！

～新規学卒予定者、3年以内の既卒者、若年求職者及び保護者等対象～

福島労働局（局長：岡田 直樹）及び福島県の主催並びに郡山市の共催により、令和9年3月新規大学等卒業予定者、3年以内の既卒者、概ね35歳未満の若年求職者及び保護者等を対象として、県内の事業所と面接する機会等を提供し、県内への就職の促進と人材確保を図ることを目的として合同就職面接会&企業説明会を開催します。

当日は、学生等の求職者がユースエール認定企業（注）などの各事業所ブースを訪問し、個別に事業所の人事担当者と面接などを行います。

（注）ユースエール認定企業



若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理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した企業です。

1 日 時 令和8年8月7日（金）13:00～15:30

2 場 所 ビッグパレットふくしま 多目的展示ホール
(福島県郡山市南2丁目52番地)

3 参 加 者 ○令和9年3月大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校等の新規卒業（修了）予定の方
○令和6年3月以降に大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校等を卒業（修了）された方
○概ね35歳未満の若年求職者
○保護者等

4 参加事業所 100社（予定）

※参加事業所一覧は福島労働局ホームページに掲載しています。

(https://jsite.mhlw.go.jp/fukushima-roudoukyoku/newpage_01303.html)

5 主 催 福島労働局（新卒応援ハローワーク、ハローワーク）、福島県

6 共 催 郡山市

7 後 援 アカデミア・コンソーシアムふくしま
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、福島県経営者協会連合会
福島県中小企業家同友会

報道機関各位

本日の「ふくしま就職面接会&企業説明会」において、求職者と企業が面接する機会を十分に確保出来るよう、取材等される際は、以下の4点にご協力をお願いいたします。

- 1 求職者個人に対する取材は、ご本人の了解のもと、面接会会場外で行って下さい。
- 2 会場内でのカメラ撮影は、求職者の個人が特定されることのないようご配慮ください。
- 3 面接中における取材は、面談の妨げになる恐れがありますので、ご遠慮ください。
- 4 発熱、風邪の症状のある方は参加をご遠慮ください。

福島労働局職業安定部職業安定課

出張ハローワーク！ ひとり親全力サポートキャンペーン



がんばるあなたをハローワークが応援します！！

福島県内の市役所及び関連施設に、ハローワークの臨時相談窓口を設置します！
普段は忙しくてハローワークに来ることができないお父さん、お母さん。
児童扶養手当の現況届の提出の際に、お気軽にハローワークに
ご相談ください。

正社員求人もご用意しています！

【 令和 8 年 8 月 相 談 会 日 程 】 ※相談は無料です。お気軽にお立ち寄りください。

市町村	8 月 開催日（曜日）時間	場 所	担当ハローワーク
福島市	3日(月)、4日(火) 10:30～16:30	福島市役所本庁舎3階 こども未来部こども政策課	ハローワーク福島 (TEL 024-534-4121 44#)
伊達市	18日(火)、19日(水) 10:30～16:00	伊達市役所 本庁舎1階 シルクホール	ハローワーク福島 (TEL 024-534-4121 44#)
いわき市	20日(木)、21日(金) 9:30～11:30	いわき市内郷・好間・三和地区 保健福祉センター	ハローワークいわき (TEL 0246-23-1421 44#)
〃	20日(木) 14:00～16:00	いわき市小名浜地区 保健福祉センター	ハローワーク小名浜 (TEL 0246-54-6666)
〃	17日(月) 14:00～16:00	いわき市役所 勿来支所 2階会議室	ハローワーク勿来 (TEL 0246-63-3171)
会津若松市	14日(金)、28日(金) 9:00～12:00	会津若松市役所 2階相談コーナー	ハローワーク会津若松 (TEL 0242-26-3333 44#)
喜多方市	3日(月) 10:00～12:00	喜多方市役所本庁舎 1階相談室	ハローワーク喜多方 (TEL 0241-22-4111)
郡山市	10日(月)、12日(水)、13日(木)、14日(金) 13:30～15:30	郡山市 ニコニコこども館 2階 相談コーナー	ハローワーク郡山 (TEL 024-942-8609 44#)
田村市	7日(金) 13:30～15:30	田村市役所 1階 相談コーナー	ハローワーク郡山 (TEL 024-942-8609 44#)
白河市	18日(火)、31日(月) 13:30～15:30	白河市役所 本庁舎1階 相談室	ハローワーク白河 (TEL 0248-24-1256)
須賀川市	17日(月)、24日(月) 9:30～12:00	須賀川市役所本庁舎1階 会議室101	ハローワーク須賀川 (TEL 0248-76-8609)
南相馬市	24日(月) 13:30～15:00	南相馬市役所 東庁舎 1階相談室	ハローワーク相双 (TEL 0244-24-3531)
相馬市	24日(月) 13:00～15:00	相馬市役所 1階社会福祉課相談室3	ハローワーク相馬 (TEL 0244-36-0211)
本宮市	3日(月)、13日(木)、17日(月) 14:00～16:00	本宮市民元気いきいき 応援プラザ えぽか2階	ハローワーク二本松 (TEL 0243-23-0343)

※詳細については、各ハローワークへお問い合わせください。

ハローワーク●●●

「ひとり親家庭」の就職活動サポート事業

～児童扶養手当受給中のママさん、パパさんへのお知らせ～

ハローワークでは、児童扶養手当受給者の方に対して、皆さまのニーズに応じたきめ細かな就職活動のサポートをおこなっています。早期に就職をご希望される方は、ハローワークの●番窓口まで申し出てください。

Q 1 就職活動のサポート内容はどのようなものですか？

担当者制などによる手厚い就職支援が受けられます。

【メニュー】

- ・就職支援ナビゲーターによる担当者制や予約制による職業相談、紹介
- ・求職活動をする上での心構えや不安などの解消
- ・求職活動のプロセスの説明
- ・応募書類（履歴書、職務経歴書、ジョブ・カード等）の作成支援
- ・面接の受け方などのアドバイス
- ・早期の求人情報提供 他

Q 2 サポート事業の対象となるのはどのような人ですか？

次の要件のすべてを満たす方が対象になります。

- ① 児童扶養手当を受給中の方（母子家庭の母等、父子家庭の父）
- ② 稼働能力を有している方
- ③ 就労意欲がある方

Q 3 サポートの期間は何カ月ですか？

6カ月の間、就職活動をサポートします。

Q 4 相談と紹介のほかにどのようなサービスが受けられますか？

- ・求職活動支援セミナー
- ・トライアル雇用求人へのあっせん
- ・公的職業訓練の受講あっせん
- ・求職者支援制度
- ・個別カウンセリングやグループワーク 他

詳しくは、ハローワーク●●●（●番窓口）にお尋ねください。



ハローワーク●●●・TEL〇〇〇〇-〇〇-〇〇〇〇

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- 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、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対処させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメ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

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談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、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）**をあらかじめ明確化し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆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
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談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、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

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)。

- ☐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

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		

トモイカクション



育休制度の3つのPOINT

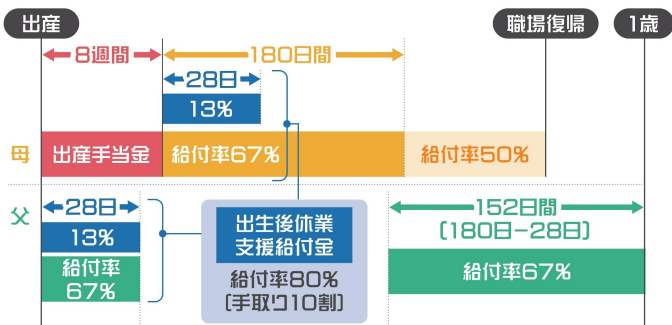
POINT1 育児休業ってなに？

- 子の養育のため、原則1歳（保育所に入所できないなどの場合は最長2歳）までの間で労働者が希望する期間取得できる休業です。
- 会社に制度がなくても、法律で定める要件を満たす労働者からの申出は、事業主は拒むことができません。

POINT2 仕事を休んだら収入が心配

- 雇用保険の被保険者は、育児休業期間中、育児休業給付が支給されます。
- 支給額は、休業開始から180日間は休業開始前賃金の67%、それ以降は50%です。
- さらに、令和7年4月からは、出生後休業支援給付として、両親がともに※14日以上の育児休業を取得する場合、28日間を限度として、育児休業給付に上乗せして休業開始前賃金の13%が支給されるようになりました。

※父親は子の出生後8週間以内、母親は産後休業終了後8週間以内（子の出生後16週間以内）に育児休業を取得する必要があります。



※産前産後休業期間には、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

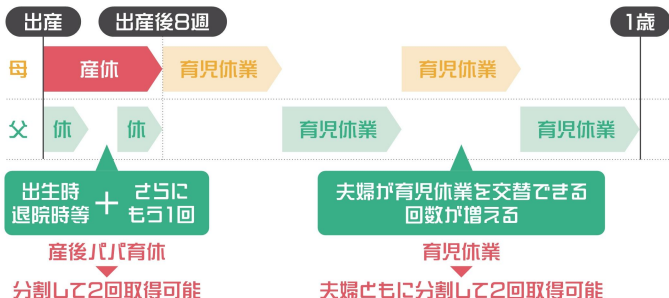
- 育児休業期間中は、社会保険料等が免除されます。

POINT3

男性の育児休業って取りづらい…

- 子どもが生まれた直後に取得できる育児休業制度(産後パパ育休)があります。
 - この制度は、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得でき、休業期間中に一部就業することもできます。(労使協定の締結と個別の合意が必要です。)
 - また、休業中は育児休業給付が支給されます。
-
- 事業主は子どもの出生を申し出た労働者に育休制度の個別周知や育休取得の意向確認が義務付けられているため、育休を取りたいと思ったら育休取得の申出を躊躇しないでください。
-
- 令和7年10月からは育児期の柔軟な働き方の実現に向け、始業時刻等の変更やテレワークの導入などの措置を講ずる義務が事業主に課されているため、育休終了後も育児との両立を図りながら安心して働けます。

【産後パパ育休と1歳までの育休の取得例】



会社に育児休業を定めることを拒否された場合は？

会社は育児休業の申出を拒むことができません。

育児休業の取得は法律上の権利です。また、育児休業の申出又は取得を理由とした解雇などの不利益な取扱いが禁止されています。

困ったときは都道府県労働局に相談してください。

都道府県労働局では、育児休業等に関する相談、行政指導、事業主とのトラブル解決のお手伝いを行っています。



都道府県労働局
雇用環境・
均等部(室)

2026(令和8)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った事業主の皆さまを応援します！

- | | | |
|---------------|-----|--------------------------|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> | 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援 | >>> | 2 介護離職防止支援コース |
| 円滑な育児休業取得支援 | >>> | 3 育児休業等支援コース |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> | 4 育休中等業務代替支援コース |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース |

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に
受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	男性労働者の育児休業取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	男性労働者の育児休業取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等は1事業主につき1回限りの支給です。

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等申請後の男性労働者の育児休業取得申請および同一年度内に両方の申請はできません。

※男性労働者の育児休業取得の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

おもな要件

① 男性労働者の育児休業取得

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
※1人目:5日以上、2人目:10日以上、3人目:14日以上



② 男性労働者の育児休業取得率の上昇等

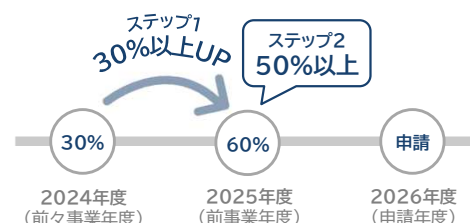
- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成

A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、
前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)

B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ

申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合、介護休暇制度を有給化し労働者が利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別		要件	支給額(※)
①	介護休業		対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度		A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
			B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等	A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
			B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円
④	介護休暇制度有給化支援		有給の介護休暇制度を導入し労働者が利用 \ NEW /	30万円

※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで、④は1事業主1回限り
※一部については制度利用期間等に応じて増額あり

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、仕事と介護の両立支援プランを作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用

② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度… 時差出勤制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度
フレックスタイム制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

(2)手当支給等

- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

④ 介護休暇制度有給化支援

- 介護休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 介護休暇制度を労働者が一定基準以上利用



3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、
労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、育休復帰支援プランを作成・実施
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

② 職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大240万円)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大108万円)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	○最短(7日以上) : 9万円 ○最長(1年以上) : 81万円 \ NEW /

※①②のみ企業規模要件なし。

※①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ★2
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入し、労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	柔軟な働き方選択制度	制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用	20万円
		制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用	25万円
②	子の看護等休暇制度有給化支援	子の看護等休暇を有給化し、対象労働者が制度を利用	30万円

※①②ともに障害児等を養育する労働者について子が18歳になる年度末まで対象にした場合の加算あり。
※①は1事業主5人まで。②は1事業主1回限り。

おもな要件

①柔軟な働き方選択制度

- 柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、育児に係る柔軟な働き方支援プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度を一定基準以上利用

柔軟な働き方選択制度とは

- フレックスタイム制度、時差出勤制度
- 育児のためのテレワーク等
- 柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
- 保育サービスの手配及び費用補助
- 養育両立支援休暇制度

②子の看護等休暇制度有給化支援

- 子の看護等休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 有給の子の看護等休暇制度を労働者が一定基準以上利用

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療、月経(PMS(月経前症候群)含む。)や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定
(※)休暇制度/所定外労働制限制度/時差出勤制度/短時間勤務制度/フレックスタイム制度/在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

令和8年7月31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

地方職業指導官 安保 広訓

若年者雇用対策係 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」

報道関係者 各位

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6月末現在】

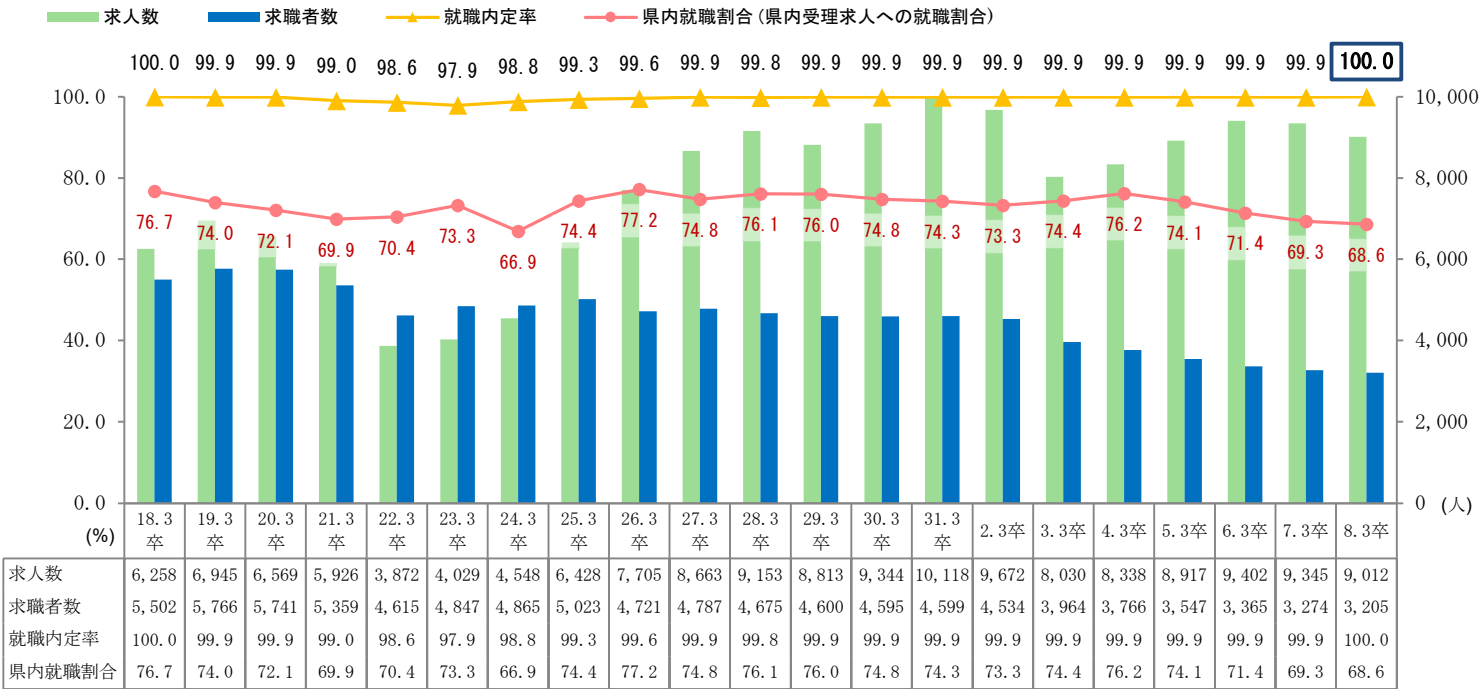
福島労働局（局長 岡田 直樹）は、令和8年3月に高等学校を卒業した生徒について、令和8年6月末現在における職業紹介状況を取りまとめました。

【概要】

- 1 就職内定率 100.0%（前年同月比 0.1ポイントの増）【図1：別表1】
- 2 就職内定者数 3,205人（同 2.1%の減）【別表1】
- 3 就職未内定者数 0人（同 100.0%の減）【別表1】
- 4 求人数 9,012人（同 3.6%の減）【図2：別表1】
- 5 県内受理求人への就職割合 68.6%（同 0.7ポイントの減）【別表1】

注 本データは福島労働局管内における学校・ハローワークの紹介を希望する生徒の状況を取りまとめたものです。

図1 内定率等の推移（各年6月末）



《参考資料》

- 別表1 「新規高等学校卒業者の求人・求職状況の推移(各年6月末現在)」
- 別表2 「新規高等学校卒業者の地域別求人・求職状況(各年6月末現在)」
- 別表3 「新規高等学校卒業者の月別求人・求職状況」
- 別表4 「新規高等学校卒業者の産業・職業・規模別 求人状況(6月末現在)」
- 別表5 「新規学校卒業者の安定所別職業紹介状況(6月末現在)」

図2 求人受理状況の推移

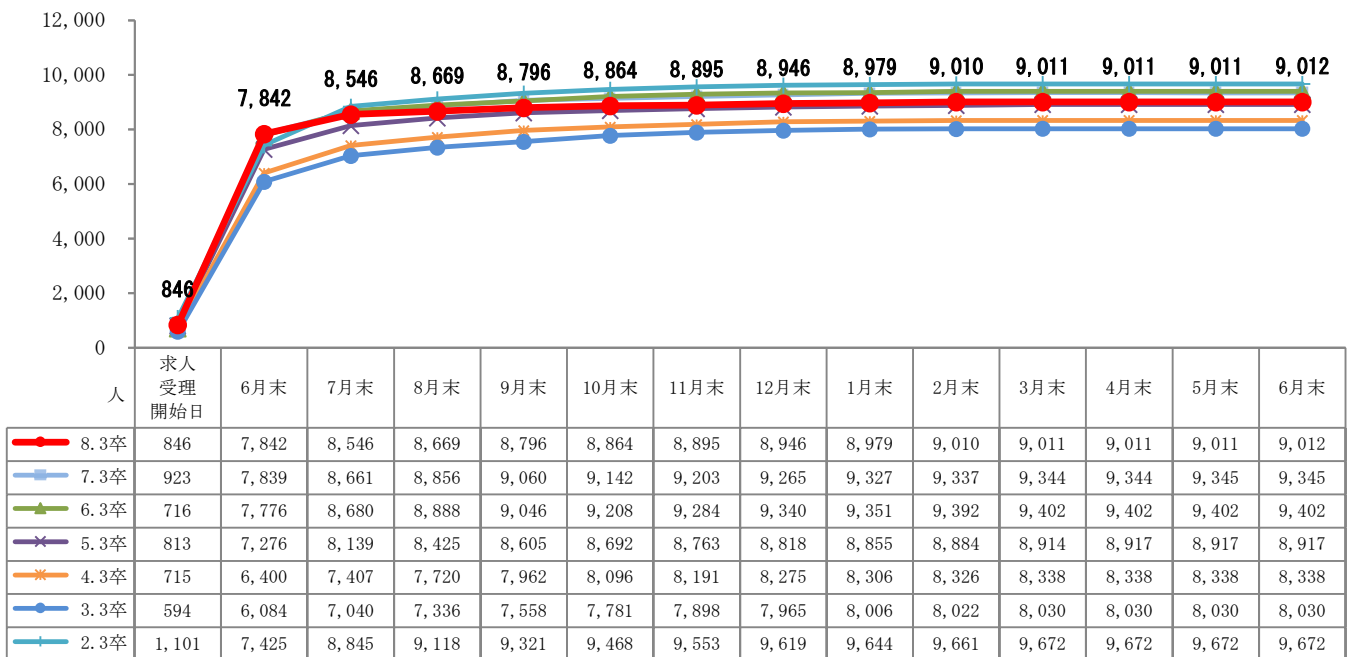


図3 産業別求人受理状況（6月末現在）

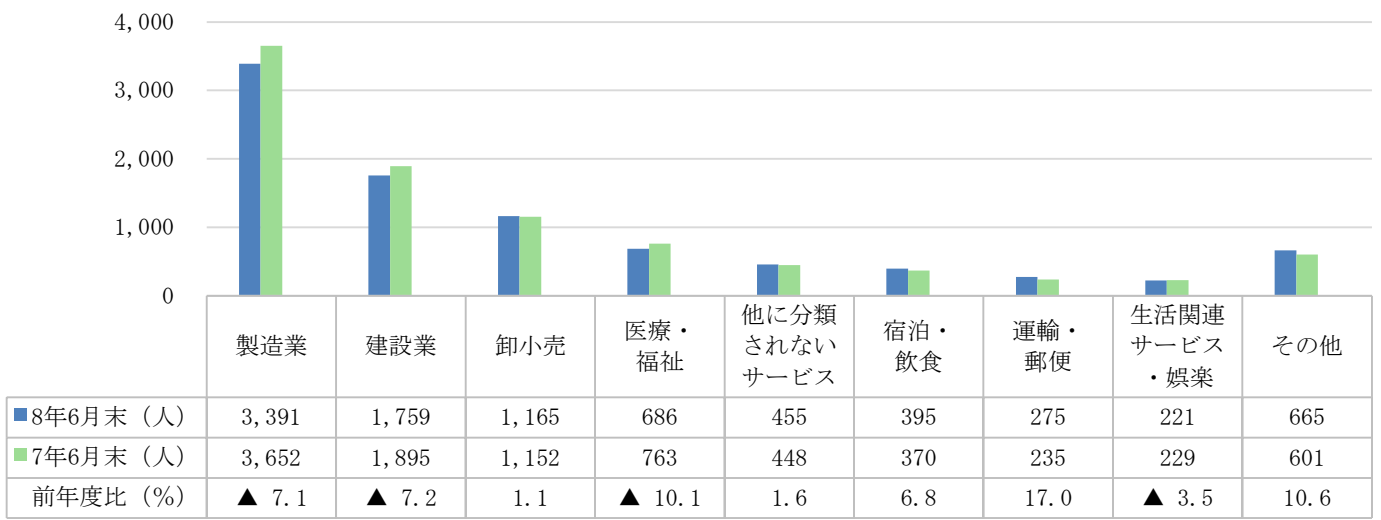
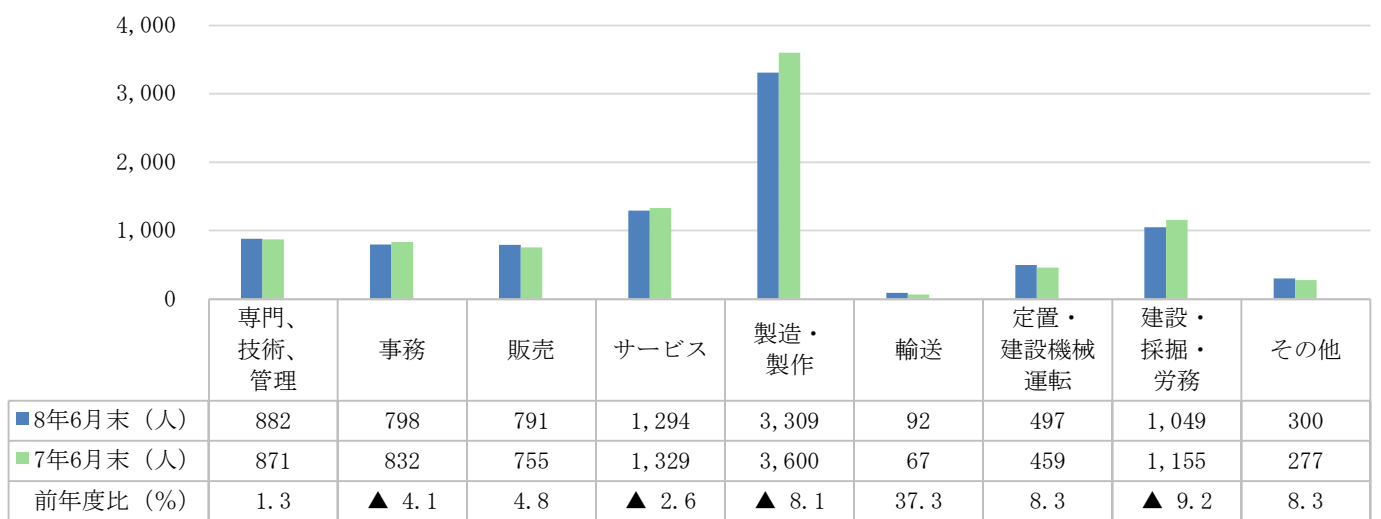


図4 職業別求人受理状況（6月末現在）



別表1

新規高等学校卒業者の求人・求職状況の推移(6月末現在)

厚生労働省福島労働局職業安定部

		29.3卒	30.3卒	31.3卒	令和 2.3卒	3.3卒	4.3卒	5.3卒	6.3卒	7.3卒	8.3卒	対 7.3卒比 (%、P)
卒業予定者数 (a)		18,586	17,867	17,802	17,491	16,780	16,395	15,677	15,044	14,852	14,520	▲ 2.2
求職者数	計 (b)	4,600	4,595	4,599	4,534	3,964	3,766	3,547	3,365	3,274	3,205	▲ 2.1
	県内 (c)	3,495	3,436	3,420	3,322	2,948	2,870	2,627	2,403	2,270	2,199	▲ 3.1
	県内比率 (c/b)	76.0	74.8	74.4	73.3	74.4	76.2	74.1	71.4	69.3	68.6	▲ 0.7
	県外 (d)	1,105	1,159	1,179	1,212	1,016	896	920	962	1,004	1,006	0.2
県内ハローワーク 受理求人数 (e)		8,813	9,344	10,118	9,672	8,030	8,338	8,917	9,402	9,345	9,012	▲ 3.6
求人倍率 (e/b)		1.92	2.03	2.20	2.13	2.03	2.21	2.51	2.79	2.85	2.81	▲ 0.04
就職 内定者数	計 (f)	4,598	4,591	4,595	4,528	3,960	3,764	3,546	3,361	3,273	3,205	▲ 2.1
	うち県内ハローワーク 受理求人への就職 (g)	3,493	3,432	3,416	3,317	2,945	2,868	2,626	2,399	2,269	2,199	▲ 3.1
	県内比率 (g/f)	76.0	74.8	74.3	73.3	74.4	76.2	74.1	71.4	69.3	68.6	▲ 0.7
	うち県外ハローワーク 受理求人への就職 (h)	1,105	1,159	1,179	1,211	1,015	896	920	962	1,004	1,006	0.2
就職 内定率 %	計 (f/b)	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	100.0	0.1
	県内 (g/c)	99.9	99.9	99.9	99.8	99.9	99.9	99.9	99.8	99.9	100.0	0.1
	県外 (h/d)	100.0	100.0	100.0	99.9	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
未就 内定者 数職	計	2	4	4	6	4	2	1	4	1	0	▲ 100.0
	県内	2	4	4	5	3	2	1	4	1	0	▲ 100.0
	県外	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	—

●福島労働局管内の新規高卒者に係る6月末現在の求人・求職の状況を取りまとめたものです

(注1) 「卒業予定者数」…県内の各ハローワークが、管内の高等学校に対し実施した「求職動向調査」の調査結果による

(注2) 「求職者数」…学校又はハローワークの紹介により就職を希望する生徒数(県内就職希望者+県外就職希望者)

(注3) 「就職内定者数」の県内比率(g/f)…県内ハローワーク受理求人への就職比率で、福島県が発表する「県内留保率」とは異なる

別表2

新規高等学校卒業者の地域別求人・求職状況(6月末現在)

会津地域

卒業予定者数(人)	1,794
前年同期比(%)	▲ 0.6
求職者数(人)	465
前年同期比(%)	4.7
うち県内希望者	297
前年同期比(%)	10.8
うち県外希望者	168
前年同期比(%)	▲ 4.5
求人数(人)	1,132
前年同期比(%)	▲ 4.1
求人倍率(倍)	2.43
前年同期比(P)	▲ 0.23
就職内定者数(人)	465
前年同期比(%)	5.0
うち県内就職者	297
前年同期比(%)	11.2
うち県外就職者	168
前年同期比(%)	▲ 4.5
就職内定率(%)	100.0
前年同期比(P)	0.2
就職未内定者数(人)	0

中通り地域

卒業予定者数(人)	9,311
前年同期比(%)	▲ 2.7
求職者数(人)	1,912
前年同期比(%)	▲ 5.7
うち県内希望者	1,349
前年同期比(%)	▲ 8.2
うち県外希望者	563
前年同期比(%)	0.9
求人数(人)	5,822
前年同期比(%)	▲ 1.8
求人倍率(倍)	3.04
前年同期比(P)	0.12
就職内定者数(人)	1,912
前年同期比(%)	▲ 5.7
うち県内就職者	1,349
前年同期比(%)	▲ 8.2
うち県外就職者	563
前年同期比(%)	0.9
就職内定率(%)	100.0
前年同期比(P)	0.0
就職未内定者数(人)	0

浜通り地域

卒業予定者数(人)	3,415
前年同期比(%)	▲ 1.7
求職者数(人)	828
前年同期比(%)	3.2
うち県内希望者	553
前年同期比(%)	3.9
うち県外希望者	275
前年同期比(%)	1.9
求人数(人)	2,058
前年同期比(%)	▲ 8.0
求人倍率(倍)	2.49
前年同期比(P)	▲ 0.30
就職内定者数(人)	828
前年同期比(%)	3.2
うち県内就職者	553
前年同期比(%)	3.9
うち県外就職者	275
前年同期比(%)	1.9
就職内定率(%)	100.0
前年同期比(P)	0.0
就職未内定者数(人)	0

県合計

卒業予定者数(人)	14,520
求職者数(人)	3,205
求人数(人)	9,012
求人倍率(倍)	2.81
就職内定者数(人)	3,205
就職内定率(%)	100.0
就職未内定者数(人)	0

●県内、県外に就職を希望する生徒の就職内定の状況、県内ハローワークで受理した求人の状況などを地域別にまとめたもの

※卒業予定者数…「求職動向調査」での生徒数

※求職者数…県内、県外に就職を希望する生徒数(学校・ハローワークの紹介希望者)

※求人数…県内ハローワークで受理した求人数

※求人倍率…求人数/求職者数

※就職内定者数…求職者数(県内希望者+県外希望者)に係る内定者数

※就職内定率…求職者数(県内希望者+県外希望者)に係る内定率

別表3

新規高等学校卒業者の月別求人・求職状況

厚生労働省福島労働局職業安定部

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
a 求職者数	6.3卒者	3,441	3,438	3,430	3,400	3,392	3,388	3,379	3,380	3,370	3,368	3,365	3,365
	7.3卒者	3,356	3,355	3,343	3,325	3,309	3,308	3,306	3,293	3,277	3,276	3,274	3,274
	8.3卒者	3,333	3,316	3,291	3,287	3,276	3,257	3,223	3,215	3,210	3,205	3,205	3,205
	男子	2,003	2,001	1,973	1,966	1,958	1,953	1,940	1,937	1,933	1,931	1,931	1,931
	女子	1,330	1,315	1,318	1,321	1,318	1,304	1,283	1,278	1,277	1,274	1,274	1,274
	対6.3卒者比(%)	▲ 3.1	▲ 3.5	▲ 4.1	▲ 3.3	▲ 3.4	▲ 3.9	▲ 4.6	▲ 4.9	▲ 4.7	▲ 4.8	▲ 4.8	▲ 4.8
	対7.3卒者比(%)	▲ 0.7	▲ 1.2	▲ 1.6	▲ 1.1	▲ 1.0	▲ 1.5	▲ 2.5	▲ 2.4	▲ 2.0	▲ 2.2	▲ 2.1	▲ 2.1
b 求人数	6.3卒者	8,680	8,888	9,046	9,208	9,284	9,340	9,351	9,392	9,402	9,402	9,402	9,402
	7.3卒者	8,661	8,856	9,060	9,142	9,203	9,265	9,327	9,337	9,344	9,344	9,345	9,345
	8.3卒者	8,546	8,669	8,796	8,864	8,895	8,946	8,979	9,010	9,011	9,011	9,011	9,012
	対6.3卒者比(%)	▲ 1.5	▲ 2.5	▲ 2.8	▲ 3.7	▲ 4.2	▲ 4.2	▲ 4.0	▲ 4.1	▲ 4.2	▲ 4.2	▲ 4.2	▲ 4.1
	対7.3卒者比(%)	▲ 1.3	▲ 2.1	▲ 2.9	▲ 3.0	▲ 3.3	▲ 3.4	▲ 3.7	▲ 3.5	▲ 3.6	▲ 3.6	▲ 3.6	▲ 3.6
c 求人倍率(倍)	6.3卒者	2.52	2.59	2.64	2.71	2.74	2.76	2.77	2.78	2.79	2.79	2.79	2.79
	7.3卒者	2.58	2.64	2.71	2.75	2.78	2.80	2.82	2.84	2.85	2.85	2.85	2.85
	8.3卒者	2.56	2.61	2.67	2.70	2.72	2.75	2.79	2.80	2.81	2.81	2.81	2.81
	対6.3卒者比(ポイント)	0.04	0.02	0.03	▲ 0.01	▲ 0.02	▲ 0.01	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
	対7.3卒者比(ポイント)	▲ 0.02	▲ 0.03	▲ 0.04	▲ 0.05	▲ 0.06	▲ 0.05	▲ 0.03	▲ 0.04	▲ 0.04	▲ 0.04	▲ 0.04	▲ 0.04
d 就職内定者数	6.3卒者			2,367	2,939	3,114	3,208	3,258	3,327	3,358	3,361	3,361	3,361
	7.3卒者			2,335	2,872	3,026	3,116	3,181	3,251	3,268	3,270	3,272	3,273
	8.3卒者			2,335	2,814	2,966	3,072	3,121	3,183	3,204	3,204	3,204	3,205
	男子			1,453	1,708	1,796	1,854	1,886	1,918	1,930	1,931	1,931	1,931
	女子			882	1,106	1,170	1,218	1,235	1,265	1,274	1,273	1,273	1,274
	対6.3卒者比(%)			▲ 1.4	▲ 4.3	▲ 4.8	▲ 4.2	▲ 4.2	▲ 4.3	▲ 4.6	▲ 4.7	▲ 4.7	▲ 4.6
	対7.3卒者比(%)			0.0	▲ 2.0	▲ 2.0	▲ 1.4	▲ 1.9	▲ 2.1	▲ 2.0	▲ 2.0	▲ 2.1	▲ 2.1
e 就職内定率(%)	6.3卒者			69.0	86.4	91.8	94.7	96.4	98.4	99.6	99.8	99.9	99.9
	7.3卒者			69.8	86.4	91.4	94.2	96.2	98.7	99.7	99.8	99.9	99.9
	8.3卒者			71.0	85.6	90.5	94.3	96.8	99.0	99.8	99.9	99.9	100.0
	男子			73.6	86.9	91.7	94.9	97.2	99.0	99.8	100.0	100.0	100.0
	女子			66.9	83.7	88.8	93.4	96.3	99.0	99.8	99.9	99.9	100.0
	対6.3卒者比(ポイント)			2.0	▲ 0.8	▲ 1.3	▲ 0.4	0.4	0.6	0.2	0.1	0.0	0.1
	対7.3卒者比(ポイント)			1.2	▲ 0.8	▲ 0.9	0.1	0.6	0.3	0.1	0.1	0.0	0.1
f 就職未内定者数	6.3卒者			1,063	461	278	180	121	53	12	7	4	4
	7.3卒者			1,008	453	283	192	125	42	9	6	2	1
	8.3卒者			956	473	310	185	102	32	6	1	1	0
	男子			520	258	162	99	54	19	3	0	0	0
	女子			436	215	148	86	48	13	3	1	1	0
	対6.3卒者比(%)			▲ 10.1	2.6	11.5	2.8	▲ 15.7	▲ 39.6	▲ 50.0	▲ 85.7	▲ 75.0	▲ 100.0
	対7.3卒者比(%)			▲ 5.2	4.4	9.5	▲ 3.6	▲ 18.4	▲ 23.8	▲ 33.3	▲ 83.3	▲ 50.0	▲ 100.0

●福島労働局管内の新規高卒者に係る各月末現在の求人・求職の状況を取りまとめたものです。

(注)「求人数」…県内ハローワーク受理求人数

別表4

新規高等学校卒業者の産業・職業・規模別 求人状況（6月末現在）

厚生労働省福島労働局職業安定部

項 目		7年度	6年度	対前年同期比(%)	対前年増減数(人)
産業別・職業別・規模別					
産 業 別	A, B 農, 林, 漁業 (01~04)	74	74	0.0	0
	C 鉱業, 採石業, 砂利採取業 (05)	5	12	▲ 58.3	▲ 7
	D 建設業 (06~08)	1,759	1,895	▲ 7.2	▲ 136
	E 製造業 (09~32)	3,391	3,652	▲ 7.1	▲ 261
	09 食料品製造業	252	303	▲ 16.8	▲ 51
	10 飲料・たばこ・飼料製造業	17	19	▲ 10.5	▲ 2
	11 繊維工業	79	108	▲ 26.9	▲ 29
	12 木材・木製品製造業 (家具を除く)	83	88	▲ 5.7	▲ 5
	13 家具・装備品製造業	36	44	▲ 18.2	▲ 8
	14 パルプ・紙・紙加工品製造業	89	83	7.2	6
	15 印刷・同関連業	30	41	▲ 26.8	▲ 11
	16 化学工業	156	185	▲ 15.7	▲ 29
	17 石油製品・石炭製品製造業	3	1	200.0	2
	18 プラスチック製品製造業	176	191	▲ 7.9	▲ 15
	19 ゴム製品製造業	89	106	▲ 16.0	▲ 17
	21 窯業・土石製品製造業	211	243	▲ 13.2	▲ 32
	22 鉄鋼業	34	24	41.7	10
	23 非鉄金属製造業	40	57	▲ 29.8	▲ 17
	24 金属製品製造業	345	359	▲ 3.9	▲ 14
	25 はん用機械器具製造業	233	247	▲ 5.7	▲ 14
	26 生産用機械器具製造業	186	189	▲ 1.6	▲ 3
	27 業務用機械器具製造業	219	202	8.4	17
	28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	314	314	0.0	0
	29 電気機械器具製造業	293	291	0.7	2
	30 情報通信機械器具製造業	139	132	5.3	7
	31 輸送用機械器具製造業	280	335	▲ 16.4	▲ 55
	20, 32 その他の製造業	87	90	▲ 3.3	▲ 3
	F 電気・ガス・熱供給・水道業 (33~36)	27	26	3.8	1
	G 情報通信業 (37~41)	48	32	50.0	16
	H 運輸業, 郵便業 (42~49)	275	235	17.0	40
	I 卸売業, 小売業 (50~61)	1,165	1,152	1.1	13
	50~55 卸売業	317	308	2.9	9
	56~61 小売業	848	844	0.5	4
	J 金融業, 保険業 (62~67)	144	118	22.0	26
	K 不動産業, 物品賃貸業 (68~70)	97	98	▲ 1.0	▲ 1
	L 学術研究, 専門・技術サービス業 (71~74)	124	126	▲ 1.6	▲ 2
	M 宿泊業, 飲食サービス業 (75~77)	395	370	6.8	25
	75 宿泊業	189	182	3.8	7
	76~77 飲食サービス業	206	188	9.6	18
	N 生活関連サービス業, 娯楽業 (78~80)	221	229	▲ 3.5	▲ 8
	O 教育, 学習支援業 (81, 82)	29	18	61.1	11
	P 医療, 福祉 (83~85)	686	763	▲ 10.1	▲ 77
	Q 複合サービス業 (86~87)	113	94	20.2	19
	R サービス業 (他に分類されないもの) (88~96)	455	448	1.6	7
	S, T 公務・その他 (97~99)	4	3	33.3	1
合 計		9,012	9,345	▲ 3.6	▲ 333
職 業 別	A, B 専門的・技術的・管理的職業従事者 (01~24)	882	871	1.3	11
	C 事務従事者 (25~31)	798	832	▲ 4.1	▲ 34
	D 販売従事者 (32~34)	791	755	4.8	36
	E サービス職業従事者 (35~42)	1,294	1,329	▲ 2.6	▲ 35
	H, I, J, K 技能工・採掘・製造・建築従事者 (49~73)	4,947	5,281	▲ 6.3	▲ 334
	(49~59) 製造・製作従事者	3,309	3,600	▲ 8.1	▲ 291
	(64, 67) 定置・建設機械運転・電気工事従事者	497	459	8.3	38
	(65・66・68~73) 採掘・建設・労務従事者	1,049	1,155	▲ 9.2	▲ 106
	(60~63) その他	92	67	37.3	25
	F, G 上記以外の職業従事者 (43~48)	300	277	8.3	23
合 計		9,012	9,345	▲ 3.6	▲ 333
規 模 別	29人以下	3,201	3,425	▲ 6.5	▲ 224
	30~99人	3,104	3,125	▲ 0.7	▲ 21
	100~299人	1,588	1,666	▲ 4.7	▲ 78
	300~499人	288	306	▲ 5.9	▲ 18
	500~999人	370	396	▲ 6.6	▲ 26
	1,000人以上	461	427	8.0	34
合 計		9,012	9,345	▲ 3.6	▲ 333

別表5

新規学校卒業者の安定所別職業紹介状況
(令和8年6月末現在)

【高等学校】

福島労働局職業安定部

	求人数 (県内)			求人件数 (県内)			求職者数									就職内定者数									就職内定率		就職未内定者			県内 就職 希望 率	(県内 就職 希望 率) の 求 職 者 合 計
							合 計			県 内			県 外			合 計			県 内			県 外					合計	県内	県外		
	8年 6月 (人)	前年 同月 (人)	増減比 (%)	8年 6月 (件)	前年 同月 (件)	増減比 (%)	8年 6月 (人)	前年 同月 (人)	増減比 (%)	8年 6月 (人)	前年 同月 (人)	増減比 (%)	8年 6月 (人)	前年 同月 (人)	増減比 (%)	8年 6月 (人)	前年 同月 (人)	増減比 (%)	8年 6月 (人)	前年 同月 (人)	増減比 (%)	8年 6月 (人)	前年 同月 (人)	増減比 (%)	8年 6月 (%)	前年 同月 (%)	8年 6月 (人)	8年 6月 (人)	8年 6月 (人)		
中通り地域計	5,822	5,928	▲ 1.8	2,303	2,376	▲ 3.1	1,912	2,028	▲ 5.7	1,349	1,470	▲ 8.2	563	558	0.9	1,912	2,028	▲ 5.7	1,349	1,470	▲ 8.2	563	558	0.9	100.0	100.0	0	0	0	70.6	70.6
福島	1,810	1,682	7.6	723	736	▲ 1.8	591	634	▲ 6.8	415	445	▲ 6.7	176	189	▲ 6.9	591	634	▲ 6.8	415	445	▲ 6.7	176	189	▲ 6.9	100.0	100.0	0	0	0	70.2	70.2
二本松	525	598	▲ 12.2	218	235	▲ 7.2	111	126	▲ 11.9	84	97	▲ 13.4	27	29	▲ 6.9	111	126	▲ 11.9	84	97	▲ 13.4	27	29	▲ 6.9	100.0	100.0	0	0	0	75.7	75.7
郡山	1,869	2,006	▲ 6.8	771	811	▲ 4.9	604	658	▲ 8.2	405	466	▲ 13.1	199	192	3.6	604	658	▲ 8.2	405	466	▲ 13.1	199	192	3.6	100.0	100.0	0	0	0	67.1	67.1
須賀川	654	644	1.6	264	267	▲ 1.1	343	340	0.9	257	268	▲ 4.1	86	72	19.4	343	340	0.9	257	268	▲ 4.1	86	72	19.4	100.0	100.0	0	0	0	74.9	74.9
白河	964	998	▲ 3.4	327	327	0.0	263	270	▲ 2.6	188	194	▲ 3.1	75	76	▲ 1.3	263	270	▲ 2.6	188	194	▲ 3.1	75	76	▲ 1.3	100.0	100.0	0	0	0	71.5	71.5
会津地域計	1,132	1,180	▲ 4.1	529	550	▲ 3.8	465	444	4.7	297	268	10.8	168	176	▲ 4.5	465	443	5.0	297	267	11.2	168	176	▲ 4.5	100.0	99.8	0	0	0	63.9	63.9
会津若松	1,132	1,180	▲ 4.1	529	550	▲ 3.8	465	444	4.7	297	268	10.8	168	176	▲ 4.5	465	443	5.0	297	267	11.2	168	176	▲ 4.5	100.0	99.8	0	0	0	63.9	63.9
浜通り地域計	2,058	2,237	▲ 8.0	909	963	▲ 5.6	828	802	3.2	553	532	3.9	275	270	1.9	828	802	3.2	553	532	3.9	275	270	1.9	100.0	100.0	0	0	0	66.8	66.8
相双	622	642	▲ 3.1	270	267	1.1	150	151	▲ 0.7	90	90	0.0	60	61	▲ 1.6	150	151	▲ 0.7	90	90	0.0	60	61	▲ 1.6	100.0	100.0	0	0	0	60.0	60.0
いわき	1,436	1,595	▲ 10.0	639	696	▲ 8.2	678	651	4.1	463	442	4.8	215	209	2.9	678	651	4.1	463	442	4.8	215	209	2.9	100.0	100.0	0	0	0	68.3	68.3
計	9,012	9,345	▲ 3.6	3,741	3,889	▲ 3.8	3,205	3,274	▲ 2.1	2,199	2,270	▲ 3.1	1,006	1,004	0.2	3,205	3,273	▲ 2.1	2,199	2,269	▲ 3.1	1,006	1,004	0.2	100.0	99.9	0	0	0	68.6	68.6

(注)求人数(県内)及び求人件数(県内)については、各安定所の自管内受理求人数及び求人件数を計上。