

令和7年度

山梨労働局行政運営方針
【重点施策】

令和7年4月16日
厚生労働省山梨労働局

目 次(1)

I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

- (1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援(P2)
- (2) 最低賃金制度の適切な運営(P3)
- (3) 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・正社員転換を行う企業への支援(P4)

II リ・スキリング、ジョブ型人事(職務給)の導入、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

- (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進(P6)
- (2) 地域職業能力開発促進協議会の活用(P6)
- (3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充(P7)
- (4) 求職者支援制度の活用促進(P7)
- (5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援(P7)
- (6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進(P8)

2 成長分野等への労働移動の円滑化

- (1) 「job tag」や「しよくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進(P9)
- (2) 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等への労働移動の円滑化(P9)

目 次(2)

(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等(P10)

(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援(P10)

Ⅲ 人手不足対策

1 人手不足対策

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実(P12)

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援(P12)

(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援(P13)

(4) 雇用仲介事業者(職業紹介事業者、募集情報等提供事業者)への対応(P13)

Ⅳ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(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(P15)

(2) 障害者の就労支援(P16)

(3) 外国人求職者への就職支援等(P18)

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援(P19)

(5) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援(P19)

(6) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援(P20)

(7) 正社員就職を希望する若者への就職支援(P21)

(8) 雇用保険制度の適正な運営(P22)

目 次(3)

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

- (1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等(P23)
- (2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施(P24)

3 総合的なハラスメントの防止

- (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保(P25)
- (2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進(P25)

4 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履行確保等(P25)

5 仕事と育児・介護両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

- (1) 仕事と育児・介護の両立支援(P26)

6 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(P27)
- (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(P28)

I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、 非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

1. 現状と課題

- ・政府は2020年代に全国平均1,500円という高い目標を掲げている。
- ・生産性向上に取り組む中小企業等へのきめ細やかな支援、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。

2. 令和7年度に実施すること

●最低賃金引上げには、特に中小企業等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、賃上げを支援する。

●最低賃金引上げとあわせた取組として、生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行う。その際パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行う。

●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。

●厚生労働省が委託事業として設置する「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。

■■「賃上げ」支援助成金パッケージ■■

■ 業務改善助成金 …

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引上げ、生産性向上に資する設備等を行った場合に、その設備投資にかかった費用の一部を助成



■ 働き方改革推進支援助成金 …

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門コンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

■ 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を助成

■ キャリアアップ助成金(①社会保険適用時処遇改善コース・②正社員化コース・③賃金規定等改定コース) …

- ①新たに社会保険の被保険者となった際に手当を支給した場合
(社会保険適用時処遇改善コース)
- ②非正規雇用労働者を正社員に転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合(正社員化コース)
- ③非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合(賃金規定等改定コース)に助成

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

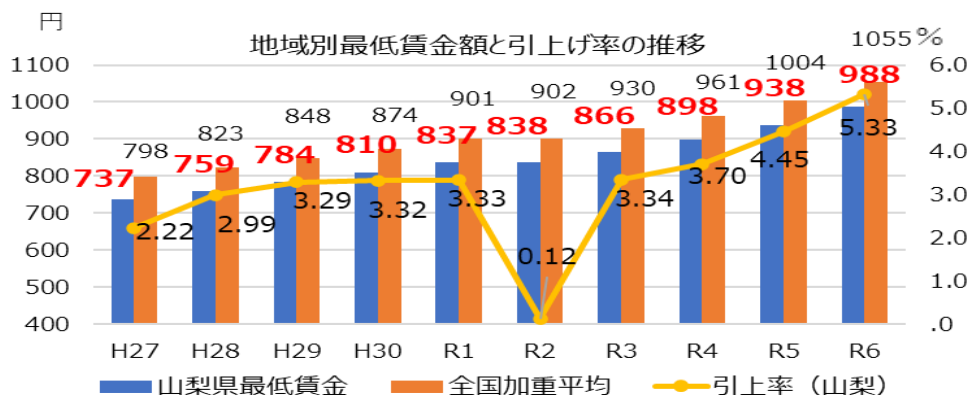
(2) 最低賃金制度の適切な運営

① 山梨地方最低賃金審議会の円滑な運営

種別	時間額	効力発生日
山梨県最低賃金	988円	令和6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	1,047円	令和6年12月27日
自動車・同附属品製造業最低賃金	1,029円	令和7年1月3日

山梨地方最低賃金審議会

山梨県最低賃金は、山梨地方最低賃金審議会において、7月2日～8月5日までに全8回、公労使で真摯な審議が行われた結果、引上げ額50円で答申が行われた。



② 改定最低賃金額の周知と円滑な履行確保

最低賃金周知関係

- 使用者団体、労働者団体に対して周知・広報を行った（1857件）。
- 労働局幹部の直接訪問などを行い、地方自治体の広報誌への掲載依頼を行った。



最低賃金法履行確保監督

- 2月を中心に実施した（計画192件）。
- 対象事業場は、違反率・未満率・影響率の高い、繊維製品製造業、飲食業などが中心に実施した。

令和7年度に実施すること

- 山梨最低賃金審議会は、引き続き充実した議論となるように、事務局として対応していく。
- 最低賃金履行確保監督は、違反率等が高い業種に的を絞って効率的に監督を実施する。

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

1. 現状と課題

非正規雇用労働者の待遇については、必ずしも働きや貢献に見合った待遇が確保されているとは言えない状況があり、正社員との間には不合理な待遇差も見受けられる。

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転換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6年度 (1月末時点)	181件	366件 (※)	336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7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・正社員転換を行う企業への支援

1. 現状と課題

最低賃金の引上げや、昨年10月には社会保険の適用拡大がなされ、今後も「年収の壁」を意識した就業調整が行われることが想定される。

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7年1月末時点：185件

2. 令和7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、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。

「年収の壁」を超えて、働きませんか



従業員の方、事業主の方へ

「年収の壁」を超えるための支援があります

Ⅱ リ・スキリング、ジョブ型人事(職務給)の 導入、労働移動の円滑化

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。グローバル化の進展、DX・生成AIの普及など、企業経営が複雑化する中、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。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。

2. 令和7年度に実施すること

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

- 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、令和6年10月から給付率の引き上げを行った。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。
- 改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であり、施行に向けて周知を行う。

(2) 地域職業能力開発促進協議会の活用

- 山梨県地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付制度における指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に繋げる。
- 協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果の検証及び訓練カリキュラム改善促進策の検討を行い、協議会に報告する。報告を踏まえて、協議会において地域の課題に沿った議論を行い、効果的な人材育成を推進する。



1 リ・スキリングによる能力向上支援

(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

- 「山梨キャリア形成・リスキリング支援センター」と連携し、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の提供や、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援を推進する。
- 県内ハローワークに設置する「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」において、個人に対してジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行い、キャリアアップに関する継続的な相談支援を実施する。

(4) 求職者支援制度の活用促進

- 雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。
- 山梨労働局及びハローワークにおいて、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努める。また、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。

(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

- デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。
- 適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

求職者支援制度のご案内

□ 求職者支援制度とは？

再就職、転職、スキルアップ*を目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、**無料の職業訓練**を受講する制度です

※今すぐの転職ではなく、働きながらスキルアップを目指す方も対象

¥ 月10万円
給付金

訓練期間中の生活を支援するため、収入や資産などの要件を満たした方は、給付金を受給しながら訓練を受講できます

無料の
職業訓練

給付金の要件を満たさない場合も、**無料の職業訓練**を受講できます
(テキスト代などは自己負担)

就職
サポート

訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが求職活動をサポートします

□ どういう方が利用できる？

給付金を受けて訓練を受講する方		給付金を受けずに訓練を受講する方 (無料の訓練のみ受講する方)	
離職者	●雇用保険の適用がなかった離職者の方 ●フリーランス・自営業を廃業した方 ●雇用保険の受給が終了した方など	離職者	●親や配偶者と同居して一定の世帯収入がある方など（親と同居している学生未満の方など）
在職者	●一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方など	在職者	●働いていて一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）



求職者支援制度の申し込みは、ハローワークで受け付けています
まずは、住所を管轄するハローワークにご相談ください

厚生労働省・山梨労働局・ハローワーク 山梨局 0604013101

○ 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	令和6年度※
コース数	10	18	24	21
受講者数	100人	253人	291人	179人

※令和6年度は12月末時点

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

- 企業内での人材育成を支援し、雇用する労働者に対して職業訓練等を計画に沿って実施した場合に訓練経費や訓練時間中の賃金の一部を助成する人材開発支援助成金について、賃金助成金を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し企業内での人材育成を支援する。
- 人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。

【人材開発支援助成金 計画届受理状況・支給決定状況】
人への投資促進コース・事業展開等リスクリング支援コース

人への投資促進コース				事業展開等リスクリング支援コース			
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
27	745	12	859	82	501	36	70

(令和6年4月1日～令和6年12月31日実績)

人への投資促進コース				事業展開等リスクリング支援コース			
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
28	1427	10	395	64	374	12	43

(令和5年4月1日～令和6年3月31日実績)

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～「事業展開等リスクリング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスクリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

支給対象

対象者 事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

助成金の詳細
はこちら →



- 訓練**
- ① 訓練時間数が10時間以上であること
 - ② OFF-JT（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
 - ③ 職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練であること

- i. 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
- ii. 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「事業展開等実施計画」（様式第2号）を職業訓練実施計画と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「事業展開」は、訓練開始日から起算して、3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したものである必要があります。

【参考】事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する 等
デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた 等
グリーン・カーボンニュートラル化の例：農業の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した 等

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注1：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

注2：定額制サービスによる訓練の経費助成限度額は、受講者1人1月あたり2万円です。（令和6年10月改正）

2 成長分野等への労働移動の円滑化

1. 現状と課題

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。このため、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、特に山梨県においては、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7年度に実施すること

(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

- 円滑な労働移動を実現させるためには、「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。このため「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の積極的な周知を行っていく。また、併せて「しょくばらぼ(職場情報総合サイト)」の利活用等についても、周知を図っていく。
- 公的職業訓練の受講を希望する求職者が的確に訓練コースを選択できるよう、主な訓練コース毎に、訓練受講後に就職可能な職業の情報について「job tag」より収集・整理し連動させた訓練選択支援ツールを作成し、効果的な情報提供を行う。

(2) 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等への労働移動の円滑化

- 令和6年10月に要件緩和された、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)等各種助成金について、事業主への制度内容の周知、活用促進を積極的に行う。

(参考) 令和6年度支給実績(令和7年1月末時点) 10件 3,000,000円



2 成長分野等への労働移動の円滑化

(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

- 行政サービス向上の観点から、Web会議サービス（ZOOM）を活用したオンラインによる職業相談・紹介業務を山梨県内すべてのハローワークで実施可能とし、雇用保険の失業認定業務についても来所困難者等を対象として適切な運用を進める。
また、ハローワーク職員が必要な研修等を受講し、キャリアコンサルタントの資格取得についても取り組むことにより、キャリアアップや転職に向けた職業相談支援の充実を図る。
こうした取組についてSNS等を活用して求職者に対する周知広報を実施する。

(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

- 「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、当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施する。
また、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。

〈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 甲州市

〈地方自治体との一体的実施事業〉

一体的実施施設の支援実績（第1四半期～第3四半期の実績）

	雇用対策 協定先	施設名	窓口 利用者数 (人)	相談件数 (件)	就職件数 (件)	実績
令和 6 年度	山梨県	求職者総合支援センター	5,748	3,488	327	33.9%
	山梨県	やまなし・しごと プラザサテライト	2,183	1,603	158	54.3%
	甲府市	ワークプラザ甲府	1,650	1,445	98	50.5%
	北杜市	ほくとハッピーワーク	2,075	2,075	186	36.3%
	南アルプス市	福祉しごとサポート 南アルプス	1,976	1,815	219	41.6%



Ⅲ 人手不足対策

1 人手不足対策

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。

【人手不足分野における有効求人倍率（令和6年12月）】

医療：2.38倍 介護：3.49倍 保育：2.98倍 建設：5.71倍 警備：4.46倍 運輸：2.42倍 全職業計：1.34倍

2. 令和7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（令和7年1月時点の求人オンライン受理率：91.5%）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。

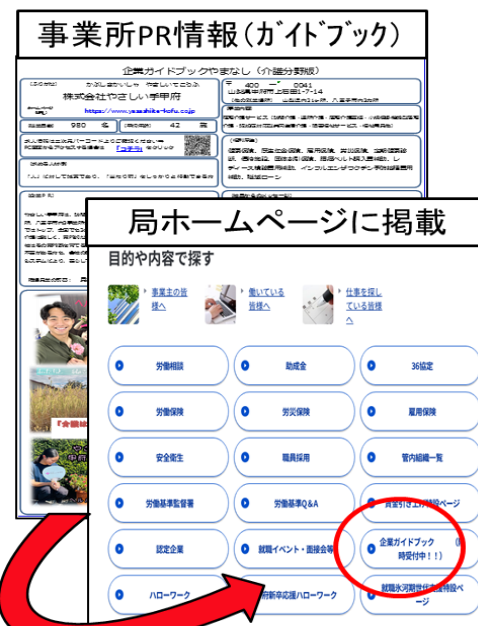
なお、高卒及び人手不足分野においては、企業ガイドブックを活用した事業所PRの場を労働局HPに開設し、求人の充足支援を実施している。今後、建設分野等の人手不足分野にも拡充予定（人手不足分野のガイドブック掲載件数：93件（令和7年2月現在））

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

- 医療・介護・保育・建設・運輸・警備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、山梨労働局に設置している人材確保対策推進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・面接会等）の充実を図るとともに、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。

〈人材確保対策コーナーにおける支援対象者の就職実績（～第3四半期）〉

	介護	医療	保育	建設	警備	運輸
令和5年度	272人	151人	76人	85人	106人	166人
令和6年度	278人	133人	62人	80人	52人	224人



1 人手不足対策

(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

- 人材を確保するためには事業主等による雇用管理改善等の取組を通じた「魅力ある職場」作りが重要であることから、雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士を活用した雇用管理改善のコンサルティング事業を実施することで、職場定着を促進し、人材の確保を図る。

(4) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

- 『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に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。
- 雇用仲介事業については、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加され、また募集情報等提供事業にて労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約が明示義務化となった（違約金規約については、職業紹介事業者にも同様に求めることとなった）。これらの制度が適切に履行されるよう、周知啓発に取り組むと共に、事業者への指導監督を実施する。
- アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者に法違反が認められた場合には、適切に指導するよう徹底する。

医療機関や介護施設・保育所・幼稚園などの経営者・人事担当者の皆さまへ

雇用仲介事業（職業紹介事業、募集情報等提供事業）の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！

ご相談は労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士・幼稚園教諭などの採用にあたって雇用仲介事業を利用し、契約や利用条件等を巡ってトラブルとなるケースがあります。雇用仲介事業のサービスに関してトラブルが発生した場合には、最寄りの都道府県労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』でご相談を受け付けています。

【お知らせ】

令和7年4月1日から、職業安定法施行規則、同法に基づく指針が一部改正され、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者は次の事項を新たに遵守する必要があります

【職業紹介事業者】

- ・職種ごとの平均手数料率の実績を厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」に掲載すること
- ・違約金等契約内容をわかり易く明示すること

【募集情報等提供事業者】

- ・労働者になろうとする者への金銭提供の禁止
- ・利用料金や違約金等の契約内容をわかりやすく明示すること

職業紹介事業者並びに職業紹介事業の許可申請等を検討している皆さま

2025（令和7）年1月1日施行

職業紹介事業の許可条件が追加されます

- 職業安定法指針（平成11年労働省告示第141号）に規定されている「転職勧奨の禁止」及び「お祝い金等の提供の禁止」が許可条件に追加されます。

■ 新たに追加される許可条件の内容

- その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）に対し、当該就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- 求職の申込みの勧奨については、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて求職者に金銭等を提供することによって行ってはならないこと。

- 許可条件の追加は2025（令和7）年1月1日から適用されます。
- 2025（令和7）年1月1日以降の許可や許可有効期間の更新には、許可条件が追加されることとなります。
- 更新時期を迎える前に（当該許可条件が付される前に）上記の職業安定法指針に違反した場合、当該事業者については是正指導を行うとともに、本許可条件を付することとなります。

■ 厚生労働省ホームページ

職業紹介事業の業務運営要領の改正について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172486.html>

- 詳細は、都道府県労働局の需給調整事業課までお問い合わせください。



募集情報等提供事業者の皆さまへ

労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則禁止になります

また、違約金等について定める場合には、募集主に分かりやすい明示が必要です

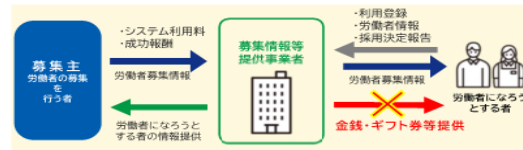
令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

改正趣旨・背景

雇用仲介事業者による労働者になろうとする者への金銭提供は、早期離職（定着阻害）や、それに伴う求人側の手数料負担の問題等に鑑み、既に、職業紹介事業では原則禁止しています。他方、募集情報等提供事業者については、これまで禁止等はされていませんでした。しかし、同様の問題が見られるほか、金銭等の提供があることで過度の報告インセンティブが生じ、採用後の労働者から複数の募集情報等提供事業者者に採用決定の報告がされる結果、募集主が当該複数の事業者から成功報酬の請求を受けたり、高額な違約金請求を受けるなど募集情報等提供事業者ならではの問題が生じています。安心して雇用仲介事業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題であり、また雇用仲介事業の健全な発展を阻害するものです。そのため、次の措置を講ずることになりました。

令和7年4月1日以降、新たに遵守すべき事項

(1) 労働者になろうとする者に、金銭等の提供は好ましくなく、社会通念上相当と認められる程度を超えて、金銭などを提供することを行ってはなりません。



(2) 募集情報等提供事業者の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約の内容（※）について、分かりやすく明確かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に説明が生じないよう明示してください。（※）本人が採用選考後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や一定の無料期間経過後に有料となる場合の料金、利用契約の更新に関する契約内容も含まれます。

重点施策Ⅲ

Ⅳ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善 に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(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

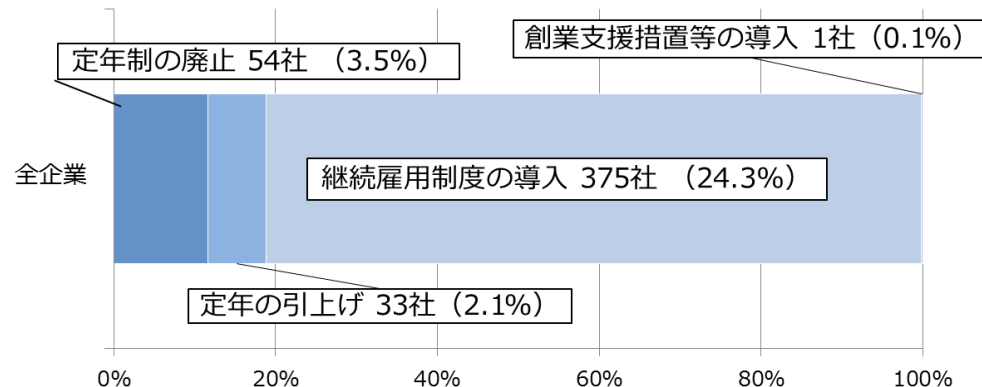
1. 現状と課題

急速な少子高齢化の中で、経済社会の活力を維持・向上させるため、働く意欲がある高年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。

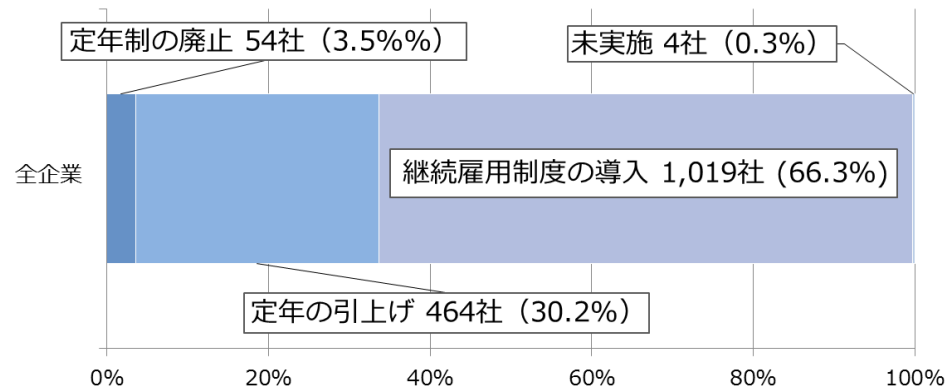
このため、事業主においては65歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に講じられているほか、70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務への取組みが積極的な企業への支援が必要である。

また、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等も併せて実施する必要がある。

70歳以上まで働ける制度のある企業の取組内容(従業員21人以上の企業463社)



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 1,541社)



2. 令和7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年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

- 事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

(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

- ハローワーク甲府と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、職業生活の再設計に係る支援や高年齢求職者の希望する職種と求人のニーズも踏まえながら、求人開拓や雇用情報提供、マッチング強化等、総合的な就労支援を実施する。

(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

- 高年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年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

1 多様な人材の活躍促進

(2) 障害者の就労支援

1. 現状と課題

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げが実施されることから、今後も雇用率未達成企業が増加する可能性がある。改正障害者雇用促進法の円滑な実施とあわせて、障害者の雇入れ支援策の強化が必要である。

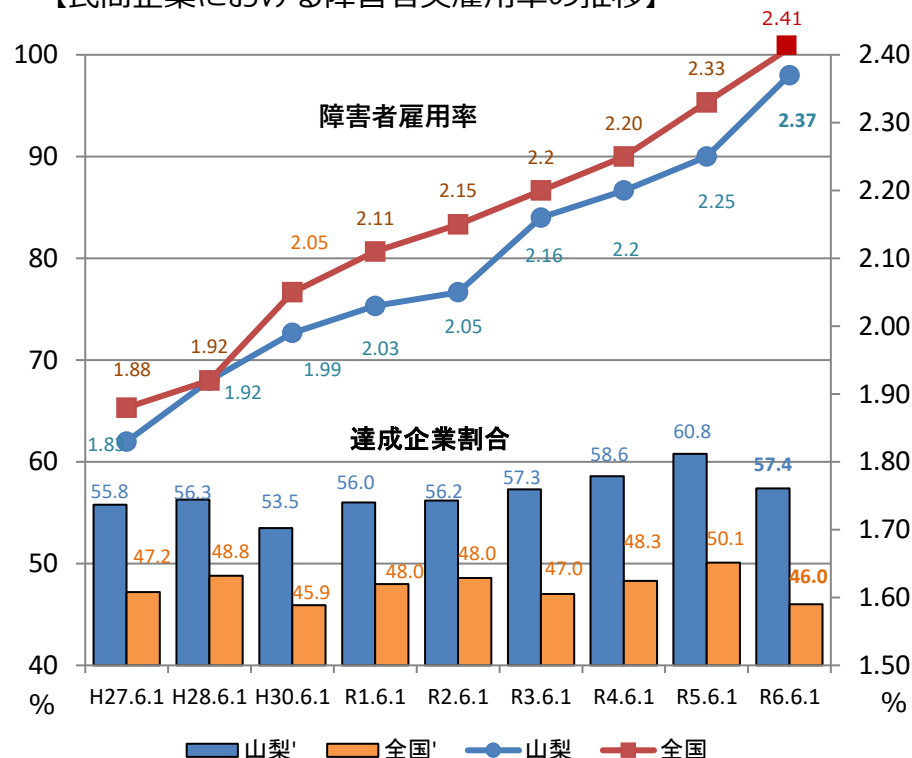
令和6年6月1日現在の山梨県の民間企業における実雇用率は2.37%で、法定雇用率2.5%及び全国平均2.41%を下回っている。特に、障害者を雇用していない企業が23.5%存在しており、これらの企業に対する雇用指導・雇用支援が重要となっている。

2. 令和7年度に実施すること

① ハローワークのマッチング機能強化による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、障害者雇用経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、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する。
- 改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち特定短時間労働者の実雇用率算定について、障害者の職業的自立を促進する観点から、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、周知する。また、必要に応じて障害者雇用相談援助事業の利用を勧奨する。
- 障害者雇用の取り組みを促進するための障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度（もにす認定制度）については、県内では令和6年度に3事業所の認定を行ったが、引き続き、認定制度の周知を行う。

【民間企業における障害者実雇用率の推移】



1 多様な人材の活躍促進

② 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。
- 特に発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては、就職準備から就職・職場定着まで一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就職支援を行う。
- 障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関と連携し、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。

【県内企業の障害者雇用の取り組みを紹介する動画の配信】

障害者雇用の取り組みについて
株式会社キトーに取材しました

【ロングバージョン】



障害者雇用のノウハウの共有や障害者雇用の機運の醸成を通じて、山梨県内企業における障害者雇用をより一層推進するため、山梨労働局長が、障害者を多数雇用している株式会社キトーを訪問して、障害者雇用の取り組みについてインタビューを実施。

インタビューの様子を、山梨労働局ホームページ、厚生労働省公式YouTubeにて、動画配信している。

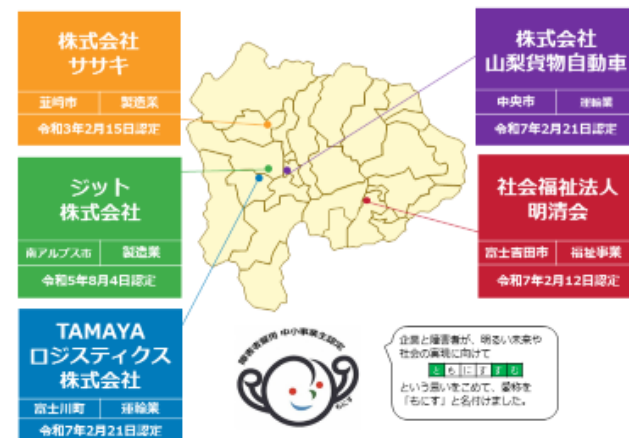
③ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

- 公務部門における法定雇用率についても令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月からは3.0%への引上げが予定されている。雇用率達成に向け、計画的な採用が行われるよう、啓発・助言等を行う。また、障害に対する理解促進のための研修等を実施する。

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」

やまなし もにす認定企業

もにす認定とは、障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小企業事業主への認定制度です



↑
動画はこちらから
視聴できます

認定事業主となることのメリット

- 認定マークを使用できます！
- 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！
- 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！
- 公共調達などの優遇評価を受けられる場合があります！

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisus.html>

障害者雇用優良中小事業主 検索

山梨労働局・ハローワーク

令和7年2月28日現在

1 多様な人材の活躍促進

(3) 外国人求職者への就職支援等

1. 現状と課題

年々増加する外国人労働者は、今後も様々な在留資格での増加が見込まれる中、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、雇用管理にかかる助言・指導のため、事業主への働きかけがより一層重要となる。

2. 令和7年度に実施すること

● 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 外国人求職者等に対する就職支援

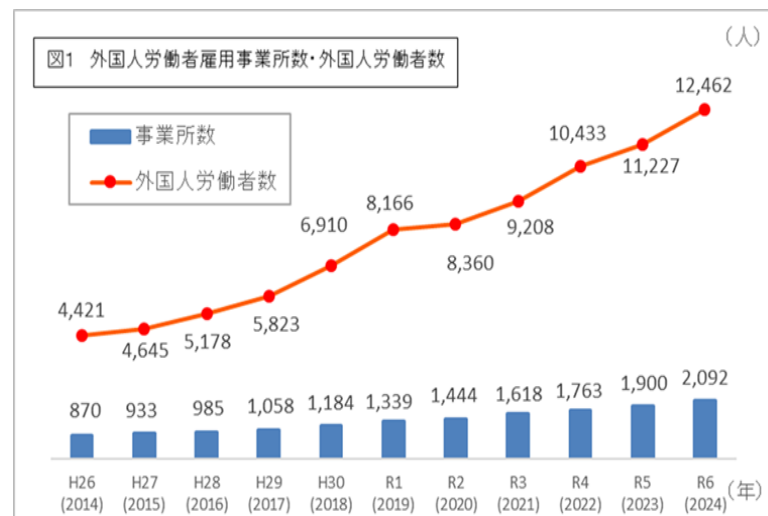
- 1) 外国人留学生等に対する相談支援の実施
- 2) 定住外国人等に対する相談支援の実施
- 3) 外国人就労・定着支援事業の実施

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

実情に応じて通訳員を職業相談窓口配置するとともに、電話を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用のほか、外国人求職者への多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

③ 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

指針に基づいた事業所訪問や事業主向けの雇用管理セミナーの積極的な開催等により、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施する。



6月は「外国人雇用啓発月間」

ともに創ろう、みんなが働きやすい職場
～外国人雇用はルールを守って適正に～



1 多様な人材の活躍促進

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

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。

こうした方々の多くは、概して能力開発の機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていないなど就職活動に当たって様々な課題を抱えている。

一方で就職氷河期世代の年齢層も上がってきている中で、就職氷河期世代と共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象者にとっての選択肢を拡大することが重要となる。

2. 令和7年度に実施すること

- 「経済財政運営と改革の基本方針2024」において、就職氷河期世代の就労支援は、来年度以降、中高年齢層に向けた施策を通じて、相談・リスキリングから就職、定着までを切れ目無く支援するとされたことを踏まえ、専門窓口において就職氷河期世代を含むミドルシニア（概ね35歳以上59歳以下）の支援を行う。キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫して支援。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



(5) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

1. 現状と課題

若年無業者に氷河期世代を加えた無業者数は、令和5年度においては120万人に達しており、これらの若年無業者等の職業的自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じた個別的な支援を継続的に実施する必要がある。

2. 令和7年度に実施すること

- 山梨労働局の委託事業である、やまなし若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、ハローワーク及び地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。



1 多様な人材の活躍促進

(6) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える

1. 現状と課題

新規学卒者等への支援

心身の不調や糧・経済環境の問題等の深刻な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要としている新規大卒者等が顕在化している。発達障害の特性が見られるなどコミュニケーション能力に課題を抱える学生、ヤングケアラーを始めとする、家庭・経済的環境の問題などにより就職活動に特別な支援ニーズを有する学生などへの対応が求められている。

2. 令和7年度に実施すること

- 就職に困難な課題を抱える新規学卒者等の状況に即した的確な対策を重点的に講じることにより、新規学卒者等の安定就職と企業の人材確保を推進する。
- 学卒ナビ、障害学生等雇用サポーター等に加え、専門家とも連携した支援チームを新卒HW内に形成し、心理的サポートを含めた担当者制によるきめ細かな就職支援から就職後の定着支援までの一貫した支援を行う。

【令和7年3月新規学卒予定者の内定状況】

...就活の強い味方!!...
甲府新卒応援ハローワークです!!

※新卒応援ハローワークは、学生・学校卒業後3年以内(既卒3年以内)の方のためのハローワークです!

こんな悩みはありませんか?

- 面接が不安
- 入社したけど仕事が合わない...
- 自分に向く仕事って何だろう?
- 卒業書類がうまく書けない!
- なかなか内定がなくて焦ってしまう...
- ハローワークにはどんな求人があるの?
- 将来

経験豊富な就職支援の専門スタッフ があなたの就職活動をサポート!

- ◆ 職業に関する相談は予約不要! 初めての方もハローワーク登録から丁寧に説明します。
- ◆ 専門のスタッフ(就職支援ナビゲーター)が一人一人の状況を伺い、個別にサポートします。ハローワークで見つけた求人だけでなく相談ができます。
- ◆ 全国の新卒・既卒応募可能求人を探すことができます。
- ◆ エントリーシート・履歴書の作成相談や面接練習ができます。※面接練習は予約制です。
- ◆ 各種セミナー・イベントを開催しています。(例:公務員試験集団討議対策セミナー/ミニ面接会)

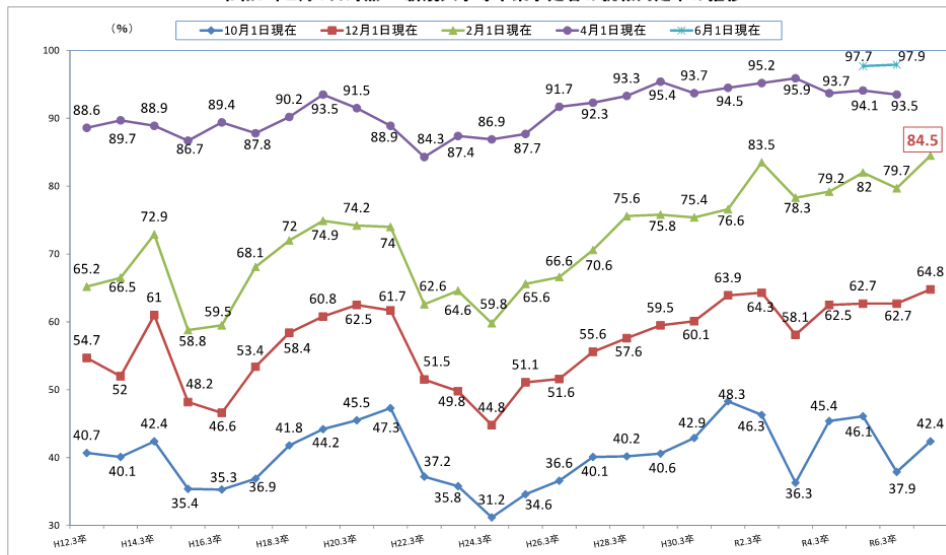
★ 待ち時間が少なく、じっくり相談ができます!

ここから始める! 最初の一歩! 一緒に就活を乗り切ろう!

※その他のサービスにつきましては、要索をご確認ください。

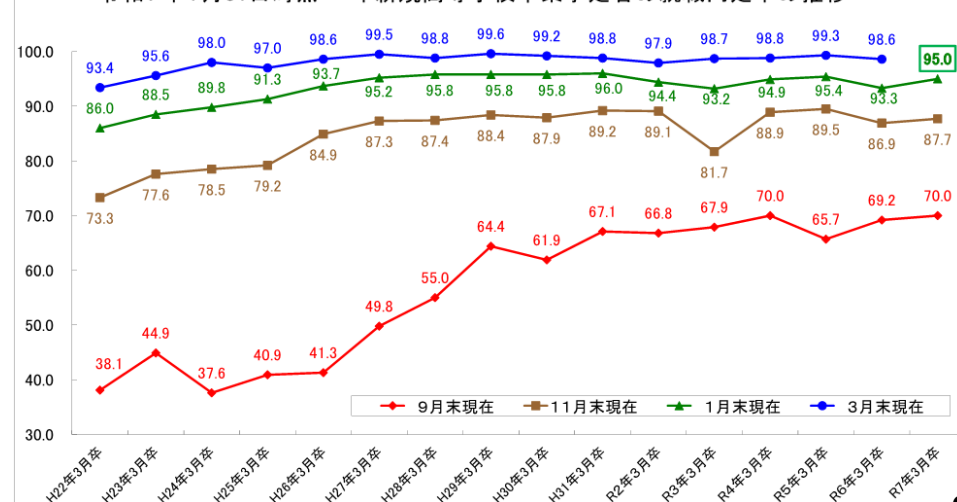
©2023 甲府新卒応援ハローワーク

令和7年2月1日時点 新規大学等卒業予定者の就職内定率の推移



※県内大学・短期大学・専修学校の全就職希望者を対象に、本人が各大学等の就職部(課)に就職内定を申告したものについて状況を把握
 ※年度により調査実施校数に変動があるため、年度による比較には注意が必要

令和7年1月31日時点 年新規高等学校卒業予定者の就職内定率の推移



※令和3年3月卒は、9月末時点に代えて10月末時点の数値です。(採用選考開始日が1ヶ月後ろ倒し(10月16日〜)となったため)

1 多様な人材の活躍促進

(7) 正社員就職を希望する若者への就職支援

1. 現状と課題

フリーター数は令和5年平均で前年から2万人増加し、ピーク時の平成15年に比べて83万人減の134万人となったものの、依然として支援を要する者が多数存在する状況にある。このため、概ね35歳未満であって、正社員での早期就職を希望する求職者のうち、安定した就労経験が少ない者（例：概ね直近の1年間に正社員として雇用されておらず、かつ、直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者、非正規雇用の就業経験が多い者など）に対する支援を推進する。

不安定な就労状態から正社員への移行を希望する者であれば幅広く対象とする。

2. 令和7年度に実施すること

- 正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかもの支援コーナー・窓口配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

ハローワーク甲府 Web面接を控えている方向け

※ 月間での面接を予定している方も可能です。

完全予約制

ハローワーク職員による

オンライン模擬面接

STEP1 Zoomに参加 → STEP2 模擬面接 → STEP3 フィードバック

対象者

- ① 求職者マイページ開設済みで、ログインができる方
- ② 自分でZoomの基本操作が可能なお方
- ③ Web面接を予定しているなど、オンラインでの面接練習（体験）を希望し、その必要性が見込まれる方

お申込み方法

ハローワーク甲府の窓口または電話でお申込み可能です。（原則、1週間前予約）お申込み後、求職者マイページへサービスに関するメッセージをお送りします。

お問い

予約時間15分前から入室可能となりますので、模擬面接開始までにチャットから次の3項目を入力してください。

- ・志望職種 ・経歴（例：3年 食品の販売） ・今回の模擬面接に求めること

お問い合わせ先

詳しくは裏表をご確認ください。

ハローワーク甲府 職業相談第1部門 ☎055-232-6060（41#）

やまなし ユースエール認定企業

ユースエール認定制度とは

若者の雇用・育成に積極的で、若者の雇用環境の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定を受けた企業のことを、ユースエール認定企業といいます。

企業名	所在地	認定日
株式会社ササキ	巨摩市 製造業	令和3年10月8日認定
株式会社山梨オーバル	甲府市 製造業	令和5年11月6日認定
昭和建設工業株式会社	甲府市 建設業	令和6年4月19日認定
植野興業株式会社	甲府市 総合建設業	令和5年8月23日認定
株式会社丸岡熱処理工業	甲府市 製造業	令和6年11月6日認定
昭和建設株式会社	甲府市 総合建設業	令和6年5月22日認定
株式会社三木工務所	南アルプス市 建設業	令和5年11月1日認定
天野工業株式会社	大月市 総合建設業	令和7年2月26日認定
トーヨーコーケン株式会社	南アルプス市 製造業	令和6年6月9日認定
株式会社アスクテクニカ	市川三郷町 製造業	平成31年4月1日認定
飯田鉄工株式会社	飯田市 建設業	令和6年11月5日認定
社会福祉法人明国会	富士吉田市 福祉事業	令和4年1月14日認定

ユースエール認定企業を遊ぶメリットは？

番号	メリット
01	若者の採用に積極的
02	若者の育成に力
03	若者の採用が早い
04	採用目的が少ない
05	採用を繰り返す
06	子育てがしやすい

もっと詳しく知りたい方は？

企業へのマッチングもできます！

山梨労働局 ハローワーク

令和7年2月26日現在

新卒応援ハローワークを利用しませんか

～学生の就職活動を支援する専門のハローワークです～

ハローワークって、仕事を探めた人だけが行くところだと思っていませんか？

新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後おおむね3年以内の方の就職を支援する専門のハローワークです。

無料で気軽に

すべて無料。期間の予約は不要です！

まずは相談

仕事探しに関する相談を随時受付中！

安心の担当者制

専門の相談員が、担当企業で個別に支援します！

セミナー参加無料

就職フェアや各種セミナーを開催。参加無料！

～ハローワーク（公共職業安定所）だから、全国どこでも、ずっとサポート～

全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）が豊富です

- ・新卒応援ハローワークでは、地元企業の人材はもちろんのこと、企業の人材も探すことができます。雇用の希望に合った仕事があるが、他の地域の就職も検討と比べてみてください。
- ・応募したい1人1人に対する就職に関する相談も受け付けています。

若者の就職を支援する各種制度も揃っています

- ・新卒応援ハローワークでは、卒業後も就職活動継続される方について、甲府5区画労働局に限り、至らざる支援します。

厚生労働省・経済産業省・ハローワーク L030422001

1 多様な人材の活躍促進

(8) 雇用保険制度の適正な運営

1. 現状と課題

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知及び適正支給に努めるとともに、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

2. 令和7年度に実施すること

- 雇用保険給付業務において、本年1月から全所で実施しているオンライン失業認定について、業務フローの検証を行いつつ適切な運用に努め、行政サービスの向上の観点からさらなる取組を進めていく。さらに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上やハローワークにおける事務処理の効率化の観点から、手続時のマイナンバーの届出を一層推進する。特に、本年1月から開始しているマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組む。雇用関係助成金については、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

令和7年1月27日以降に受給資格決定を受ける方からオンラインによる失業認定が受けられます

育児中の方など条件（※）を満たす方のうち希望する方に、ご自宅からのオンラインによる失業認定を実施します。

※ 概ね小学3年生までの子を育児中の方、障害をお持ちの方、難病患者、長期療養者、親族である要介護者を介護中の方、住居所管轄ハローワークからご自宅までの往復所要時間が概ね4時間以上の方で、適切にシステムを操作してオンライン失業認定を受けることが可能と認められること

オンライン・ハローワークシステムへの利用者登録

オンラインによる失業認定を受けるためには「オンライン・ハローワークシステム」から「利用者登録」が必要です。アクセスや操作マニュアルはこちらからご覧ください。

オンライン・ハローワークシステム



システム操作の流れ（動画）



操作マニュアル
共通操作



失業認定
-面談あり



事業主の皆さまへ

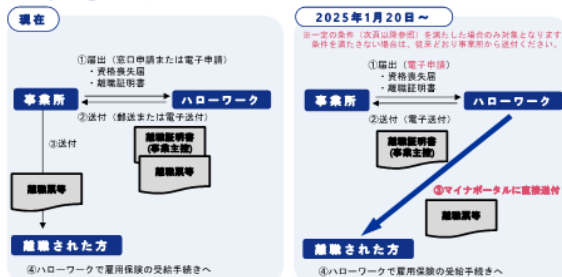
2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！

「離職票」※とは

※正式名称は「雇用保険被保険者離職票」

離職者が雇用保険の求職者給付（基本手当等）を受給するために必要となる書類です。現在は事業所から離職者にお送りいただいていたのですが、2025年1月20日から、希望する離職者の方には、マイナポータルを通じて直接お送りするサービスを開始します。離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明書も、マイナポータルを通じてお送りします。

「離職票」等が送付されるまでの流れ



事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなります！

雇用保険の離職手続きを電子申請で提出いただいた後、ハローワークによる審査が終了したら自動的に離職票等の書類が離職者のマイナポータルに送付されます。

このサービスの対象となる条件

- ・届けたマイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いていること
- ・離職者ご自身にマイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行っていただくこと
- ・事業主より電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていただくこと

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

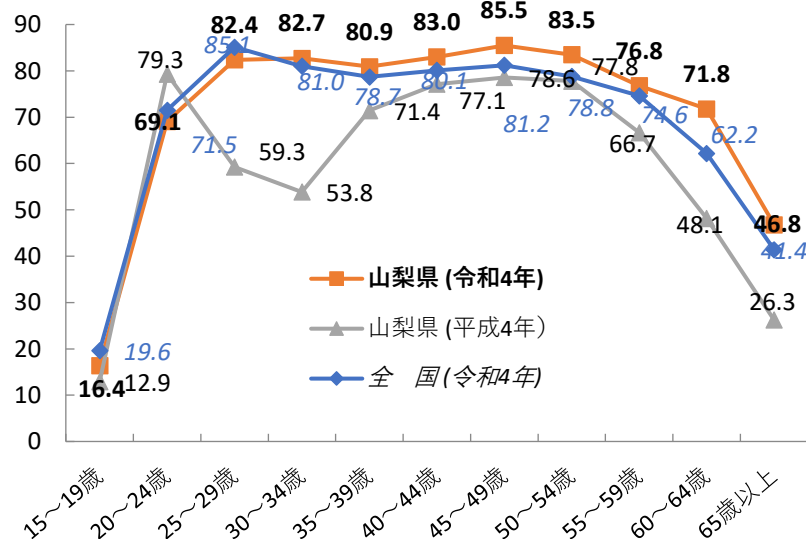
(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

1. 現状と課題

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字型カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的にみるとその水準は低い。

そのため、女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。

山梨県における女性の年齢別有業率



2. 令和7年度に実施すること

- 報告徴収の実施により、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、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等について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。
- 男女間賃金差異分析ツール等の活用によ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」の積極的な活用勧奨を図る。
- 女性活躍推進法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。

女性の活躍推進企業データベース



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。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

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。

2. 令和7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、オンラインによる職業相談・職業紹介や就職支援セミナーを実施する。
- 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。

子育てと仕事を両立したいあなたを応援します！

ハローワーク甲府 マザーズコーナー

こんなお悩み、ご希望はありませんか？
お子様連れでも安心して相談へ来ていただけます！

子育てしながらできる仕事ってどんなものがあるの？

結婚・出産・育児で退職したけどまた働きたい

応募書類の作り方がよくわからない・・・

お仕事探して何から始めたらいいのかな・・・

ブランクがあっても不安。就職に関するセミナーを受けたい

主な支援内容

- ◎子育てと両立しやすい求人のご提案
- ◎担当者制によるきめ細やかな職業相談
- ◎応募書類作成支援
- ◎面接対策
- ◎就職に役立つセミナー
- ◎職業訓練のご案内

ご利用時間：平日8:30～17:15
住所：甲府市住吉1-17-5
ハローワーク甲府2階
電話：055-232-6060(43F)

キッズコーナー

相談窓口

【令和6年12月末時点】

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
1,818	6,829	530	586	573	473	567

3 総合的なハラスメントの防止

(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

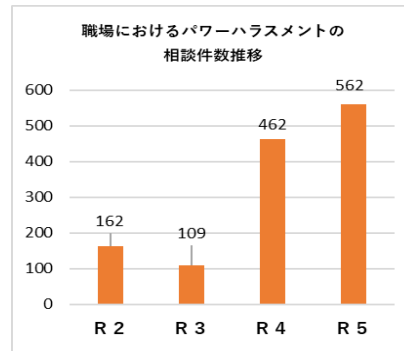
1. 現状と課題

職場におけるハラスメントの相談、特にパワーハラスメントに関する相談が増加している。そのため、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント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など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。

2. 令和7年度に実施すること

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。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して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」等の活用促進を図る。



(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

1. 現状と課題

カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況にある。このような状況を踏まえ、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知を図る必要がある。

2. 令和7年度に実施すること

カスタマーハラスメント対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

労働施策総合推進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。

4 フリーランスの就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

1. 現状と課題

近年、取引先との関係で報酬の不払やハラスメントなど様々な問題やトラブルを経験しているフリーランスが見受けられる。

そのような中、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が施行され、その履行確保を図る必要がある。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

2. 令和7年度に実施すること

●フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図る。

●また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。



フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに 相談料 無料

お悩みの方へ

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします！

相談無料 秘密厳守 匿名相談可
対面・Web相談可 和解あっせん手数料費用無料

受付時間
9:30～16:30(土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください！

- あいまいな契約**
報酬が明示されない状態で、作業進捗確認や取り返しが難しく、作業が完了しない。
- 報酬の未払い**
報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、金銭不安。
- ハラスメント**
精神的な攻撃や契約にない作業の遂行、一方的な契約の解除などのパワハラ行為、セクハラ行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽に相談ください

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします！

フリーランス・トラブル110番
フリーランス・トラブル110番は、匿名で相談でき、24時間受付が可能な相談窓口です。
相談料は無料です。受付時間外は、フリーランス・トラブル110番のメール相談窓口をご利用ください。
相談窓口：0120-532-110
相談窓口：0120-532-110
相談窓口：0120-532-110

0120-532-110
0120-532-110
0120-532-110

フリーランス・トラブル110番は、匿名で相談でき、24時間受付が可能な相談窓口です。
相談料は無料です。受付時間外は、フリーランス・トラブル110番のメール相談窓口をご利用ください。
相談窓口：0120-532-110
相談窓口：0120-532-110
相談窓口：0120-532-110

6 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

○長時間労働の疑いのある事業場に対する監督指導実施状況

監督件数	法違反事業場数	法違反のうち		労働時間短縮等指導	労働時間適正把握
		労働時間	割増賃金		
300 (R6)	251 (83.6%)	144 (48%)	96 (32%)	143 (47.7%)	70 (23.3%)
327 (R5)	280 (85.6%)	154 (47.1%)	115 (35.2%)	151 (46.2%)	72 (22%)

長時間労働監督結果等について

- 依然として、法違反率が高く、また、半数程度で労働時間の違反が認められる。
- 今年度の監督結果について、各テレビ局にて放映された。
- 過労死防止対策シンポジウムは、目標を80名を上回る参加者（89名）が集まった。



○働き方改革の実現に向けた中小企業、R6年度適用開始業務等への対応

令和6年度適用開始業務

- 上限規制等についての周知を図るための説明会を開催した（63件）。
- 監督を実施する場合は、年間の時間外労働時間数についても確認を行う。

令和7年度に実施すること

- 引き続き、長時間労働の疑いがある事業場に対する監督指導やR6年度適用開始業務等への説明会の開催等の取組を行っていく。

Ⅲ 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

（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

山梨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
～山梨第14次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進～

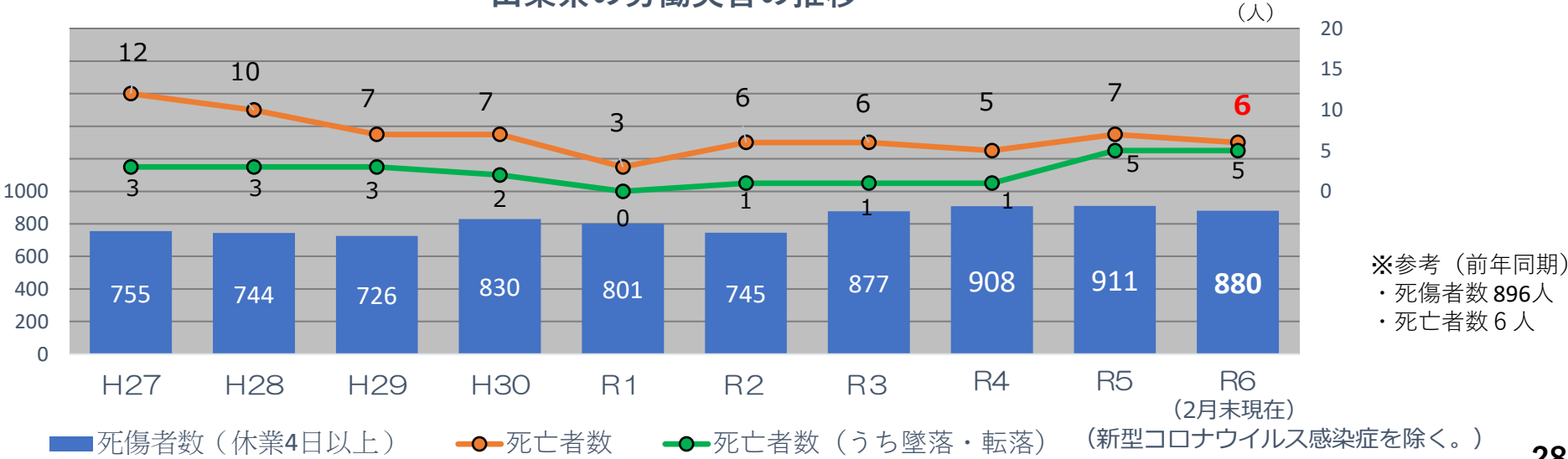


山梨14次防の目標

- 2022年と比較して2027年までに
死亡災害 20%以上減少（4人以下）
休業4日以上之死傷災害 減少させる（907人以下）
（いずれも新型コロナウイルス感染症を除く。）

○労働災害発生状況

山梨県の労働災害の推移



6 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

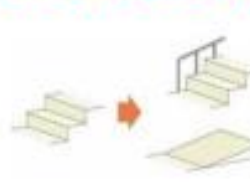
全業種対策



- 転倒災害や腰痛等の「行動災害」を減少させるため、あらゆる機会を捉えて、行動災害防止対策の取組について周知を図った。
- 高年齢労働者の労働災害が増加しているため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を周知するとともに、設備改善等を図る中小企業を支援するための「エイジフレンドリー補助金」の周知を図った。
- 「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、事業場における熱中症災害防止対策の取組について、繰り返し周知を図った。熱中症予防の要請回数 今年度：96団体（昨年度：86団体）



働く高齢者の特性に配慮した安全な職場を目指しましょう



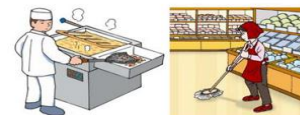
6 安全で健康に働くことができる環境づくり

(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

業種別対策

○ 第三次産業

転倒及び腰痛等の行動災害の増加が課題となっていることから、管内企業の自主的な安全衛生活動を支援し、災害防止の気運の醸成を図るため、「SAFE協議会」を設置し、令和6年度も11月と3月に同協議会を開催した。



○ 陸上貨物運送業

県内における労働災害の発生状況と荷役作業等の防止対策等、陸上貨物運送業に係るパンフレットを作成し、労働局HPへ掲載を行うとともに、個別指導、集団指導等において周知を図った。



○ 建設業

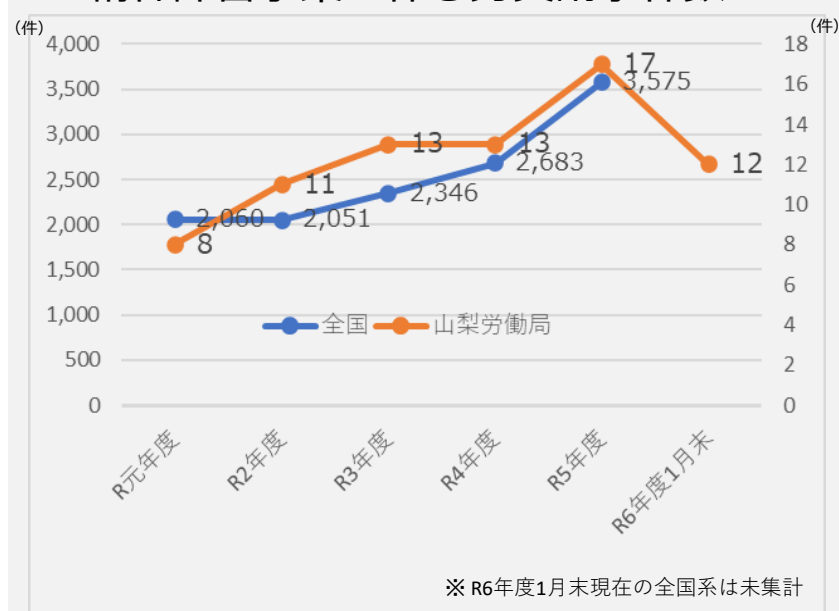
- ・ 「山梨建設業ゼロ災宣言運動2024」の実施要請
- ・ 建設工事関係者連絡会議の開催
- ・ 建設現場・店社に対する監督・個別指導の実施（530件）
- ・ 労働局長による安全パトロールの実施



6 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 山梨労働局における精神障害に係る労災請求状況

精神障害事案に係る労災請求件数



処理迅速化のための取組

- 管理者は、的確な進行管理を行うとともに、事案検討会を開き、問題点等を把握し期限を付した具体的な指示を行う。
- 調査の早い段階から専門医に発病時期や傷病名等について相談を行い、認定業務の手戻りがないよう処理を行う。

精神障害事案に係る平均処理期間

- R4年度：9.4月、R5年度：10.88月、R6年度1月末：10.21月

令和7年度に実施すること

- 労働災害発生状況を的確に分析した上で、引き続き、事業場等に対し、労働災害防止対策に係る指導や周知を図っていく。
- 令和7年6月1日施行予定の熱中症予防対策を始め、法改正が予定されるメンタルヘルス対策などの周知に取り組んでいく。
- 精神障害事案の請求件数が高止まりにあるが、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理及び適正な認定に引き続き取り組んでいく。