山梨労働局
定例記者会見配付資料

令和７年１０月３１日（金）

令和7年10月31日(金)
山梨労働局

本日の記者発表及び令和7年11月のお知らせ等

Ⅰ　本日の記者発表

1	「山梨県の労働市場の動き（令和7年9月分）」	担当	職業安定課
		TEL 055-225-2857	

○ 有効求人倍率など労働市場の動きなどについて公表します。

2	令和8年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況（令和7年9月末現在）及び令和8年3月大学等卒業予定者の就職内定状況（令和7年10月1日現在）について	担当	職業安定課
		TEL 055-225-2857	

○ 山梨県内の高等学校（50校）及び大学等（31校）について集計した内容を公表します。

3	令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価結果等を公表します	担当	職業安定課
		TEL 055-225-2857	

○　厚生労働省では、ハローワークにおけるマッチング機能の強化を図るため、平成27年度から「ハローワークの総合評価」を実施しています。
　これは、全国のハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じて4段階の相対評価を行うことにより、マッチング機能に関する業務の質向上や継続的な業務改善を図ることを目的としたものです。
　今般、令和6年度の総合評価結果が決定しましたので、県内のハローワーク（5所）において、それぞれ重点的に取り組んだ内容や、今後のサービス・業務改善の取組等をまとめた「就職支援業務報告」と併せて公表します。

4	過重労働解消キャンペーンについて	担当	監督課
		TEL 055-225-2853	

○ 11月の過労死防止啓発月間に合わせ、過重労働に向けたキャンペーンを実施するもの。

Ⅱ　行事予定等

1	公的職業訓練周知・体験イベント 「ハロトレフェスタ2025～新しい扉が開く！職業訓練～」	担当	訓練課
		TEL 055-225-2861	

○ （1）内容
　職業訓練校9校が集まり、訓練説明・訓練体験・ポリテクセンター施設見学・もの作り体験等を実施します。予約不要、誰でも参加可能、参加無料です。

（2）日時・会場
　令和7年11月29日（土）13:00～15:00
　ポリテクセンター山梨（甲府市中小河原町403-1）

※ハロートレーニング（公的職業訓練）は、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度です。

2	2025介護就職デイ　福祉・介護のしごと就職面接会	担当	甲府公共職業安定所 職業相談第3部門
		TEL 055-232-6060（43#）	

○（1）内容
　介護・医療・保育求人を提出している国中地域の事業所24社が参加します。ハローワーク甲府・塩山・韮崎・鰍沢による合同開催。フリーガイダンス形式で入退場自由。最大50名程度の求職者の参加を見込んでいます。

（2）日時・会場
　令和7年11月13日（木）　14:00 ～16:00（受付13:30～）
　ベルクラシック甲府　3階（甲府市丸の内1－1－17）

（3）問い合わせ先
　ハローワーク甲府　人材確保対策コーナー（医療、介護、保育分野）
　（Tel:055-232-6060　部門コード43#）

　※山梨労働局HPにも掲載しています。

3	令和7年度　富士・東部地域障害者就職面接・説明会	担当	富士吉田公共職業安定所 事業所・専門援助部門
		TEL 0555-23-8609（32#）	

○（1）内容
　就職を希望する障害者と雇入れを希望する企業とのマッチングを促し、一人でも多くの障害者の就職に繋がり、本県の障害者雇用率が向上するよう就職面接会を開催します。参加予定企業は8社、求職者は48名程度の参加を見込んでいます。

（2）日時・会場
　令和7年11月28日（金）　14:00 ～16:00
　富士吉田市民会館　3階会議室（富士吉田市緑ヶ丘2－5－23）

（3）問い合わせ先
　ハローワーク富士吉田　事業所・専門援助部門（Tel:0555-23-8609　部門コード32#）
　ハローワーク大月（Tel:0554-22-8609）
　ハローワーク都留（Tel:0554-43-5141）

　※山梨労働局HPにも掲載しています。

4	北杜市合同企業説明会	担当	韮崎公共職業安定所 職業相談部門
		TEL 0551-22-1331	

○（1）内容
　少子高齢化が進行し、労働力人口の減少が予想される中、ふるさと就職の促進を行い、北杜市内企業等の人材確保の支援のため、北杜市主催・ハローワーク韮崎共催により、北杜市内の21事業所が参加する説明会を開催します。

（2）日時・会場
　令和7年11月16日（日）　10:00～13:00
　須玉ふれあい館（北杜市須玉町若神子521－17）

（3）参加対象者
　一般求職者、大学・短大・専修学校・高校など2026年3月卒業予定者。

（4）問い合わせ先
　ハローワーク韮崎　職業相談部門（Tel:0551-22-1331）

Ⅲ　お知らせ

1	人材開発促進月間について	担当	訓練課
		TEL 055-225-2861	

○　11月を「人材開発促進月間」として、生涯を通じた能力開発の促進を目指し、業界団体等に人材育成支援策の周知広報を展開します。月間中は、事業主等へ人材育成支援策の利用促進の働きかけを重点的に行います。
　また、個人のスキルアップを支援する制度の周知の一環として、公的職業訓練周知・体験イベント「ハロトレフェスタ2025」を開催します。

Ⅳ　今後の記者発表予定

1	「山梨県の労働市場の動き（令和7年10月分）」	担当	職業安定課
		TEL 055-225-2857	

○ 公表予定日　令和7年11月28日（金）　午前10時00分から　山梨労働局　1階会議室
有効求人倍率など労働市場の動きについて公表します。

2	山梨労働局　令和7年度　年末年始無災害運動	担当	健康安全課
		TEL 055-225-2855	

○【趣　旨】 年末年始無災害運動は、働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、明るい新年を迎えることができるよう、事業場等の取組促進を図る目的で、山梨労働局・各労働基準監督署が主唱する運動です。
【実施期間】 令和7年12月1日から令和8年1月31日まで（予定）

3	「えるぼし」「くるみん」認定書交付式を行います	担当	雇用環境・均等室
		TEL 055-225-2851	

○ えるぼし認定・くるみん認定された事業主が2社ありましたので、令和7年11月28日（金）定例記者会見後に認定書の交付式を行います（11月中に記者クラブへ投げ込みを行います）。
・えるぼし認定：株式会社アルソア慧央グループ
・くるみん認定：日本電子サービス株式会社

◎ハローワークのイベント情報は山梨労働局ホームページ内の「ハローワークからのお知らせ」に掲載されています。二次元コードからアクセスできます。是非ご活用ください。

ハローワークからのお知らせ

【次回の「山梨県の労働市場の動き等」公表日　　令和7年11月28日(金)　　10:00　～】

山 梨 労 働 局 発 表
令和７年 10 月 31 日

職業安定部職業安定課
職業安定課長　日向　徳夫
地方労働市場情報官　熊谷　芳宏
電話　055-225-2857　（内線 402・407）

山梨県の労働市場の動き（令和７年９月分）

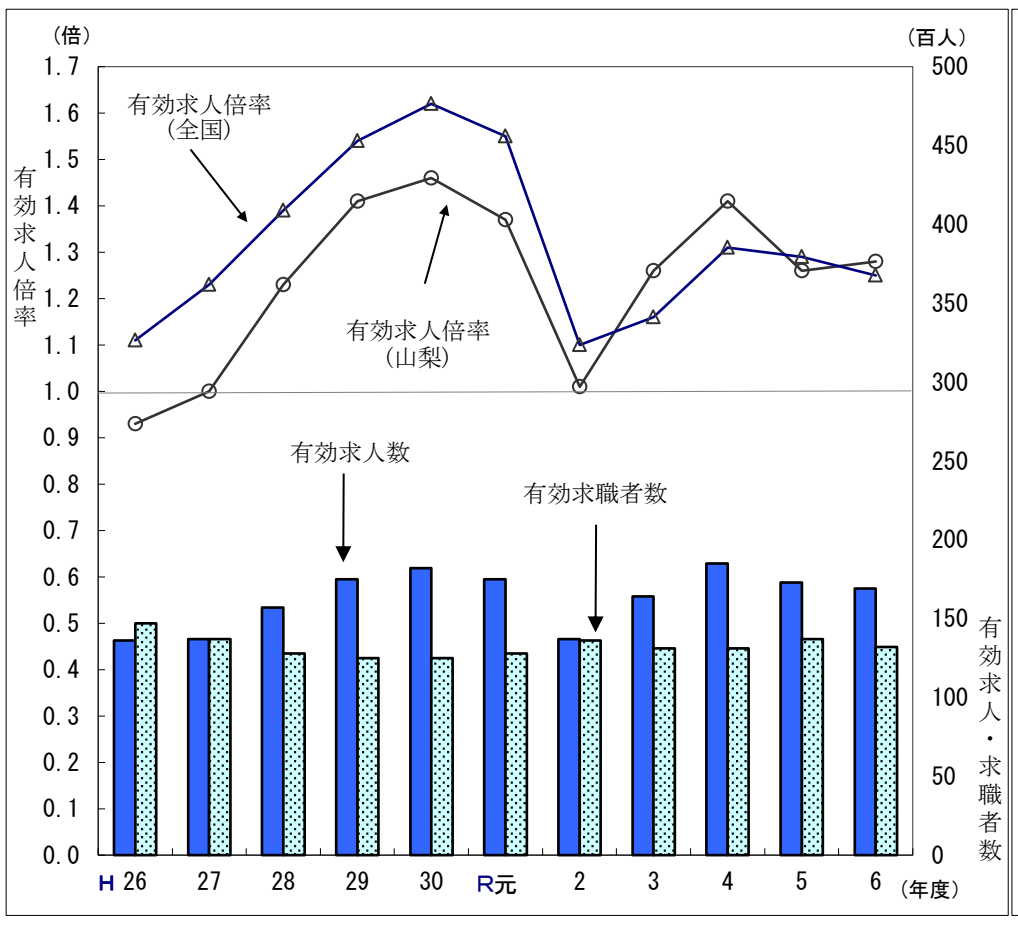
○有効求人倍率（季節調整値）は1.32倍で、前月に比べて0.05ポイント上昇。
○新規求人倍率（季節調整値）は2.16倍で、前月に比べて0.11ポイント低下。
○正社員有効求人倍率は1.05倍で、前年同月に比べて0.03ポイント上昇。

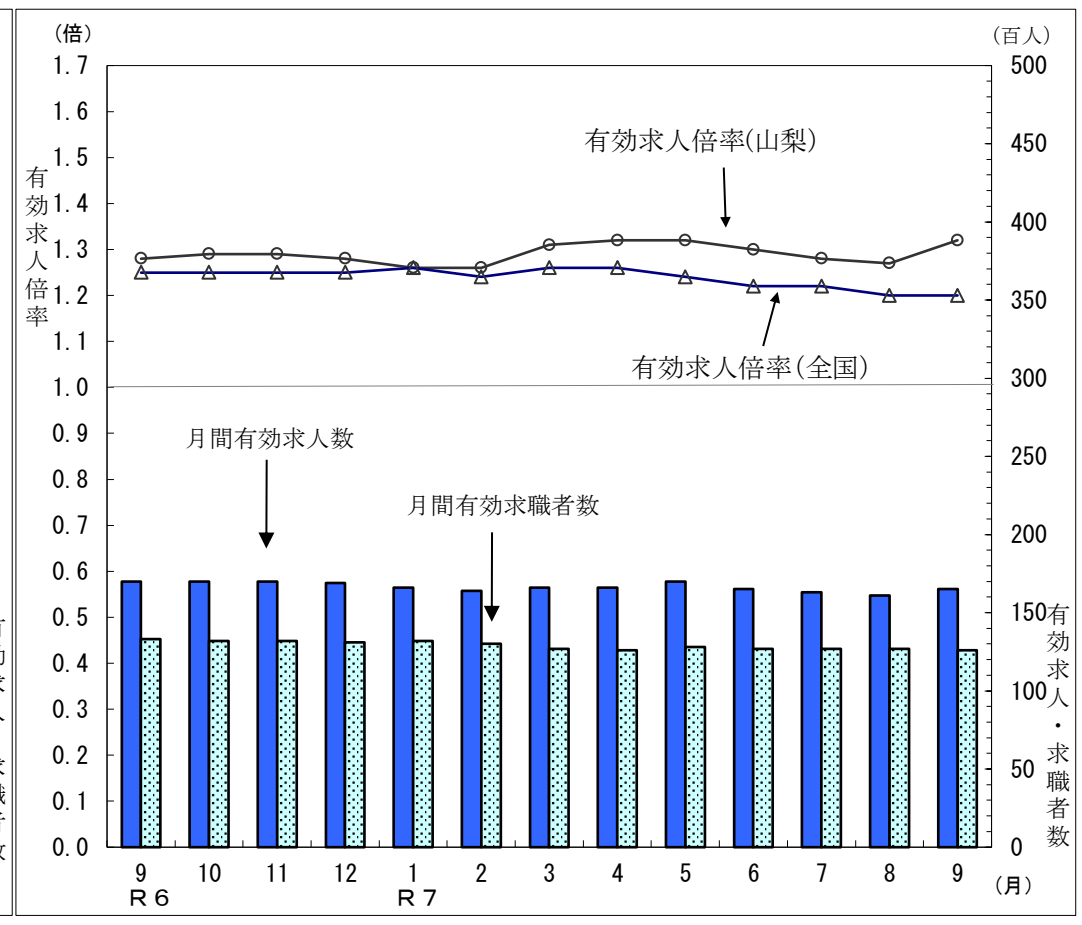
○厚生労働省 山梨労働局では、県内の公共職業安定所（ハローワーク）における求人、求職、就職の状況をとりまとめ、求人倍率などの指標を作成し、「山梨県の労働市場の動き」として毎月公表しています。

一般職業紹介状況をみると、有効求人（季節調整値）は16,545人となり、前月に比べ2.8%(457人)増加し、有効求職者(同値)は12,557人で前月に比べ▲1.0%(125人)減少しました。（※2－1，10－2ページ参照）

新規求人（原数値）は5,684人となり、前年同月と比較すると▲0.6%(32人)減少しました。
これを主な産業別でみると、製造業8.4%(71人)、運輸業,郵便業56.8%(125人)、学術研究,専門･技術サービス業0.9%(1人)、生活関連サービス業,娯楽業4.0%(12人)、教育,学習支援業32.4%(34人)、サービス業1.8%(14人)は増加しましたが、建設業▲6.6%(34人)、情報通信業▲9.6%(9人)、卸売業,小売業▲9.3%(58人)、宿泊業,飲食サービス業▲12.4%(61人)、医療,福祉▲4.5%(59人)は減少しました。（※3ページ参照）

新規求職者（原数値）は2,535人となり、前年同月と比較すると3.9%(96人)増加しました。そのうちパートタイムは1,049人で0.7%(7人)増加しました。また、離職者のうち事業主都合離職者は233人で▲7.5%(19人)減少し、自己都合離職者は1,130人で8.8%(91人)増加しました。（※４ページ参照）





有効求人倍率（年度平均）

年度	平成26	27	28	29	30	令和元	2	3	4	5	6
県	0.93	1.00	1.23	1.41	1.46	1.37	1.01	1.26	1.41	1.26	1.28
全国	1.11	1.23	1.39	1.54	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31	1.29	1.25

有効求人倍率(季節調整値)

月	R６ 9	10	11	12	R７ 1	2	3	4	5	6	7	8	9
県	1.28	1.29	1.29	1.28	1.26	1.26	1.31	1.32	1.32	1.30	1.28	1.27	1.32
全国	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22	1.20	1.20

(注) 1．求人倍率とは、求職者に対する比率をいい、求職者1人あたりの求人数を示します。
2．季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は新季節指数により改訂されています。
3．文中の産業分類については、3ページ注②参照。
4．▲は減少である。
5．ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。
6．令和6年3月29日に、過去の求人数、求職者数等の訂正のお知らせを掲載しております。
詳しくは以下の資料(https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/jirei_toukei/kyujin_kyushoku/oshirase_060329.html) をご覧ください。

一般職業紹介状況（パートを含み　学卒を除く）

（注）1. 季節調整法はセンサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）による。なお、令和6年12月以前の数値は新季節指数により改訂されています。
2. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注5を参照。

（P：ポイント）

項目 ＼ 年月		7年9月	7年8月（前月）	6年9月（前年同月）	対前月 増減率(%)	対前月 差(人、P)	対前年同月 増減率(%)	対前年同月 差(人、P)
1 月間有効求職者数(人)		12,350	12,252	12,950	－	－	▲ 4.6	▲ 600
	季節調整値	12,557	12,682	13,288	▲ 1.0	▲ 125	－	－
2 新規求職申込件数(件)		2,535	2,156	2,439	－	－	3.9	96
	季節調整値	2,561	2,610	2,649	▲ 1.9	▲ 49	－	－
3 月間有効求人数(人)		15,880	15,514	16,335	－	－	▲ 2.8	▲ 455
	季節調整値	16,545	16,088	16,995	2.8	457	－	－
4 新規求人数(人)		5,684	5,101	5,716	－	－	▲ 0.6	▲ 32
	季節調整値	5,526	5,927	5,688	▲ 6.8	▲ 401	－	－
5 就職件数(件)		705	645	757	－	－	▲ 6.9	▲ 52
6 紹介件数(件)		2,342	1,938	2,246	－	－	4.3	96
7 有効求人倍率(3／1)(倍)		1.29	1.27	1.26	－	－	－	0.03
	季節調整値	1.32	1.27	1.28	－	0.05	－	－
8 新規求人倍率（4／2）(倍)		2.24	2.37	2.34	－	－	－	▲ 0.10
	季節調整値	2.16	2.27	2.15	－	▲ 0.11	－	－
9 就職率(%)	新規　(5/2*100)	27.8	29.9	31.0	－	－	－	▲ 3.2
10 充足率(%)	新規　(5/4*100)	12.4	12.6	13.2	－	－	－	▲ 0.8

※用語の説明
1欄、月間有効求職者数とは、
「前月末日現在において求職申し込みの有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定者数」と当月の「新規求職申込件数」の合計数をいいます。
2欄、新規求職申込件数とは、公共職業安定所でその月のうちに新たに受け付けた求職申込件数をいいます。
3欄、月間有効求人数とは、、「前月から繰り越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計数をいいます。
4欄、新規求人数とは、公共職業安定所でその月に受け付けた求人数(採用予定人員)をいいます。
5欄、就職件数とは、有効求職者が自安定所の紹介あっ旋により就職した件数をいいます。したがって自己就職、縁故就職等は除かれます。
9欄、就職率は、求職者のうち就職した件数の割合をいいます。「就職件数／新規求職申込件数×100」
10欄、充足率は、求人数のうち充足された求人数の割合をいいます。「就職件数／新規求人数×100」
※▲は減少である。

正 社 員 の 職 業 紹 介 状 況

年　月	全体の有効求人倍率（季節調整値）	正社員			新規求職者数					新規求人数					就職件数					就職率（就職件数／新規求職者数）%		
								構成比					構成比					構成比				
		有効求人倍率	有効求職者数	有効求人数	合計	正社員	非正社員	正社員	非正社員	合計	正社員	非正社員	正社員	非正社員	合計	正社員	非正社員	正社員	非正社員	合計	正社員	非正社員
令和6年　9月	1.28	1.02	7,253	7,372	2,439	1,393	1,046	57.1	42.9	5,716	2,580	3,136	45.1	54.9	757	286	471	37.8	62.2	31.0	20.5	45.0
10月	1.29	1.03	7,282	7,510	2,791	1,615	1,176	57.9	42.1	6,554	2,685	3,869	41.0	59.0	804	313	491	38.9	61.1	28.8	19.4	41.8
11月	1.29	1.06	7,050	7,485	2,208	1,265	943	57.3	42.7	5,153	2,320	2,833	45.0	55.0	719	250	469	34.8	65.2	32.6	19.8	49.7
12月	1.28	1.09	6,753	7,352	2,020	1,193	827	59.1	40.9	5,356	2,406	2,950	44.9	55.1	721	258	463	35.8	64.2	35.7	21.6	56.0
令和7年　1月	1.26	1.05	7,097	7,417	3,434	1,957	1,477	57.0	43.0	6,993	2,743	4,250	39.2	60.8	643	266	377	41.4	58.6	18.7	13.6	25.5
2月	1.26	1.03	7,290	7,490	2,771	1,592	1,179	57.5	42.5	5,840	2,436	3,404	41.7	58.3	910	273	637	30.0	70.0	32.8	17.1	54.0
3月	1.31	1.01	7,314	7,413	2,622	1,519	1,103	57.9	42.1	5,661	2,392	3,269	42.3	57.7	1,209	302	907	25.0	75.0	46.1	19.9	82.2
4月	1.32	1.02	7,233	7,393	3,440	1,869	1,571	54.3	45.7	6,088	2,715	3,373	44.6	55.4	800	286	514	35.8	64.3	23.3	15.3	32.7
5月	1.32	1.03	7,289	7,503	2,739	1,543	1,196	56.3	43.7	6,124	2,627	3,497	42.9	57.1	788	248	540	31.5	68.5	28.8	16.1	45.2
6月	1.30	1.05	7,135	7,472	2,342	1,382	960	59.0	41.0	5,324	2,389	2,935	44.9	55.1	784	267	517	34.1	65.9	33.5	19.3	53.9
7月	1.28	1.03	7,065	7,307	2,471	1,479	992	59.9	40.1	5,521	2,426	3,095	43.9	56.1	746	247	499	33.1	66.9	30.2	16.7	50.3
8月	1.27	1.03	6,958	7,189	2,156	1,303	853	60.4	39.6	5,101	2,332	2,769	45.7	54.3	645	242	403	37.5	62.5	29.9	18.6	47.2
9月	1.32	1.05	6,985	7,311	2,535	1,480	1,055	58.4	41.6	5,684	2,626	3,058	46.2	53.8	705	252	453	35.7	64.3	27.8	17.0	42.9
前年同月比（率・差）	0.05	0.03	▲ 3.7	▲ 0.8	3.9	6.2	0.9	1.3	▲ 1.3	▲ 0.6	1.8	▲ 2.5	1.1	▲ 1.1	▲ 6.9	▲ 11.9	▲ 3.8	▲ 2.1	2.1	▲ 3.2	▲ 3.5	▲ 2.1

（注）
1. 正社員有効求人倍率は、正社員有効求人数／常用フルタイム有効求職者数（パートタイムを除く常用）となります。
　なお、常用フルタイム有効求職者には、フルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となります。
2. 「非正社員」とは、パートタイム労働者、派遣労働者、臨時・季節労働者、契約社員、準社員、嘱託等の、正社員・正職員でない者であります。
3. 全体の有効求人倍率は季節調整値となり（前月比）、その他はすべて実数値（前年同月比）となります。
4. 求職者数、求人数、就職件数については前年同月比（%）となり、有効求人倍率、構成比、就職率については前年同月差（ポイント）となります。
5. 季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。(なお、令和6年12月以前の数値は新季節指数により改訂されています。)
6. ▲は減少である。
7. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注5を参照。

産 業 別 新 規 求 人 数 の 推 移

■令和7年9月の新規求人数（原数値）は5,684人となり、前年同月比でみると、▲0.6%(32人)減少となりました。
　主な産業別でみると、同比で製造業、運輸業,郵便業、学術研究,専門･技術サービス業、生活関連サービス業,娯楽業、教育,学習支援業、サービス業は増加となりました。一方、建設業、情報通信業、卸売業,小売業、宿泊業,飲食サービス業、医療,福祉は減少しました。
　また、県内の主要産業である製造業においては同比8.4%(71人)増加となりました。その中で主力の金属製品製造業11.3%(7人)、はん用機械器具製造業66.7%(28人)、生産用機械器具製造業49.4%(38人)は増加となりましたが、食料品製造業▲1.5%(2人)、業務用機械器具製造業▲29.9%(20人)、電子部品･デバイス･電子回路製造業▲6.3%(3人)、電気機械器具製造業▲31.9%(38人)、輸送用機械器具製造業▲44.9%(22人)は減少となりました。

項　目 産　業　名	人(全数) R7.9	前年同月数 (R6.9)	対前年同月 増減率(%)	前年同月 差(人)
A,B　農,林,漁業(01～04)	65	(64)	1.6	1
C　鉱業,採石業,砂利採取業(05)	0	(2)	▲ 100.0	▲ 2
D　建設業(06～08)	481	(515)	▲ 6.6	▲ 34
(06　総合工事業)	327	(342)	▲ 4.4	▲ 15
E　製造業(09～32)	914	(843)	8.4	71
09　食料品製造業	134	(136)	▲ 1.5	▲ 2
10　飲料･たばこ･飼料製造業	27	(27)	0.0	0
11　繊維工業	20	(22)	▲ 9.1	▲ 2
12　木材･木製品製造業(家具を除く)	7	(2)	250.0	5
13　家具･装備品製造業	6	(4)	50.0	2
14　パルプ･紙･紙加工品製造業	25	(20)	25.0	5
15　印刷･同関連業	28	(15)	86.7	13
16　化学工業	30	(22)	36.4	8
17　石油製品･石炭製品製造業	0	(0)	－	0
18　プラスチック製品製造業(別掲を除く)	25	(19)	31.6	6
19　ゴム製品製造業	0	(3)	▲ 100.0	▲ 3
21　窯業･土石製品製造業	22	(27)	▲ 18.5	▲ 5
22　鉄鋼業	6	(5)	20.0	1
23　非鉄金属製造業	33	(7)	371.4	26
24　金属製品製造業	69	(62)	11.3	7
25　はん用機械器具製造業	70	(42)	66.7	28
26　生産用機械器具製造業	115	(77)	49.4	38
27　業務用機械器具製造業	47	(67)	▲ 29.9	▲ 20
28　電子部品･デバイス･電子回路製造業	45	(48)	▲ 6.3	▲ 3
29　電気機械器具製造業	81	(119)	▲ 31.9	▲ 38
30　情報通信機械器具製造業	37	(26)	42.3	11
31　輸送用機械器具製造業	27	(49)	▲ 44.9	▲ 22
20,32　その他の製造業	60	(44)	36.4	16
F　電気･ガス･熱供給･水道業(33～36)	3	(12)	▲ 75.0	▲ 9
G　情報通信業(37～41)	85	(94)	▲ 9.6	▲ 9
H　運輸業,郵便業(42～49)	345	(220)	56.8	125
I　卸売業,小売業(50～61)	566	(624)	▲ 9.3	▲ 58
J　金融業,保険業(62～67)	23	(32)	▲ 28.1	▲ 9
K　不動産業,物品賃貸業(68～70)	70	(87)	▲ 19.5	▲ 17
L　学術研究,専門･技術サービス業(71～74)	117	(116)	0.9	1
M　宿泊業,飲食サービス業(75～77)	429	(490)	▲ 12.4	▲ 61
N　生活関連サービス業,娯楽業(78～80)	315	(303)	4.0	12
O　教育,学習支援業(81,82)	139	(105)	32.4	34
P　医療,福祉(83～85)	1,264	(1,323)	▲ 4.5	▲ 59
Q　複合サービス事業(86,87)	11	(16)	▲ 31.3	▲ 5
R　サービス業(他に分類されないもの)(88～96)	794	(780)	1.8	14
S.T　公務(他に分類されるものを除く)･その他(97,98,99)	63	(90)	▲ 30.0	▲ 27
合　　計	5,684	(5,716)	▲ 0.6	▲ 32
29人以下	3,543	(3,357)	5.5	186
30～99人	1,577	(1,571)	0.4	6
100～299人	408	(508)	▲ 19.7	▲ 100
300～499人	83	(171)	▲ 51.5	▲ 88
500～999人	29	(74)	▲ 60.8	▲ 45
1，000人以上	44	(35)	25.7	9

（注）① 新規学卒者を除きパートタイムを含みます。
② 令和６年４月以降については令和５年７月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したものです。
③ ▲は減少です。

◇ 事業所規模別の状況をみると、29人以下(62.3%)、30～99人(27.7%)、100～299人(7.2%)、300～499人(1.5%)、500～999人(0.5%)、1,000人以上(0.8%)です。

求　職　の　動　向

■令和7年9月の新規求職者数（パートタイム及び臨時・季節を含む全数）は2,535人（原数値）となり、前年同月比で3.9%(96人)増加しました。そのうち、パートタイムは1,049人で0.7%(7人)増加しました。

また、在職者については3.4%(28人)増の854人となり、離職者においては5.1%(72人)増の1,471人となりました。

離職者のうち、事業主都合離職者は▲7.5%(19人)減の233人となり、自己都合離職者は8.8%(91人)増の1,130人となりました。

新規求職者数を年齢別に前年同月比でみると、44歳以下は▲2.6%(29人)減の1,073人となり、45歳以上は9.3%(125人)増の1,462人となりました。

項目	新規求職者計 (　)内はパートタイム		在職者	離職者			無業者	44歳以下	45歳以上			
年度別 月別					事業主 都　合	自　己 都　合				45歳以上 の構成比	55歳 以上	65歳 以上
H29年度	▲ 4.0	(▲1.3)	1.6	▲ 6.3	▲ 12.3	▲ 3.4	▲ 10.1	▲ 7.0	0.0	45.1	1.4	4.9
H30年度	▲ 1.4	(1.2)	▲ 4.2	1.2	▲ 3.7	1.7	▲ 4.1	▲ 6.6	4.9	48.0	8.6	13.3
R元年度	0.7	(6.7)	▲ 1.1	0.8	2.1	▲ 0.5	6.8	▲ 5.7	7.8	51.3	13.5	23.2
R２年度	▲ 3.5	(▲5.1)	▲ 10.0	▲ 1.2	20.0	▲ 9.0	6.3	▲ 5.7	▲ 1.3	52.5	▲ 1.7	▲ 4.7
R３年度	▲ 2.9	(▲0.7)	4.8	▲ 4.0	▲ 24.1	5.0	▲ 19.2	▲ 3.7	▲ 2.3	52.8	▲ 0.4	5.6
R４年度	▲ 0.4	(1.2)	2.6	▲ 1.1	▲ 9.7	1.8	▲ 7.4	▲ 3.0	1.9	54.1	3.2	7.0
R５年度	▲ 1.5	(0.8)	▲ 5.0	1.6	11.7	▲ 0.2	▲ 5.5	▲ 6.7	2.9	56.5	3.8	1.3
R６年度	▲ 6.9	(▲4.0)	▲ 7.1	▲ 6.0	▲ 13.4	▲ 3.8	▲ 11.2	▲ 10.1	▲ 4.4	58.0	▲ 0.2	3.4
R6. 9	▲ 11.5	(▲5.0)	▲ 12.8	▲ 9.9	▲ 20.5	▲ 7.2	▲ 16.7	▲ 12.3	▲ 10.9	54.8	▲ 6.5	▲ 2.1
	2,439	(1,042)	826	1,399	252	1,039	214	1,102	1,337	-	880	414
10	▲ 4.7	(▲6.8)	▲ 0.1	▲ 6.2	6.8	▲ 9.9	▲ 10.3	▲ 4.8	▲ 4.7	54.2	0.4	0.6
11	▲ 12.0	(▲8.2)	▲ 5.9	▲ 14.8	▲ 24.4	▲ 12.3	▲ 17.6	▲ 15.9	▲ 8.8	56.9	▲ 4.1	1.7
12	▲ 8.4	(0.4)	▲ 8.2	▲ 8.1	▲ 14.8	▲ 4.6	▲ 12.1	▲ 15.9	▲ 2.8	60.3	6.2	▲ 3.9
R7. 1	▲ 3.4	(▲1.0)	▲ 4.7	▲ 1.3	▲ 7.5	2.1	▲ 10.6	▲ 10.0	1.1	61.9	3.5	17.0
2	▲ 6.8	(▲3.5)	▲ 11.2	▲ 4.7	▲ 22.6	2.0	4.8	▲ 10.4	▲ 4.2	59.0	▲ 4.4	4.8
3	▲ 5.3	(▲6.0)	▲ 8.4	▲ 3.4	▲ 3.9	▲ 6.2	▲ 2.4	▲ 10.5	▲ 1.5	59.8	1.9	2.3
4	▲ 3.3	(▲0.1)	▲ 8.0	▲ 2.0	▲ 2.5	▲ 1.6	2.0	▲ 1.2	▲ 4.6	60.7	0.0	3.8
5	▲ 5.1	(▲5.5)	2.9	▲ 11.6	▲ 19.0	▲ 10.0	12.7	▲ 2.2	▲ 7.1	57.2	▲ 9.3	▲ 5.6
6	0.0	(▲2.3)	▲ 6.8	3.1	8.0	2.6	8.6	▲ 3.5	2.8	57.4	2.9	0.0
7	▲ 7.1	(▲6.6)	▲ 7.0	▲ 7.2	▲ 18.0	▲ 2.7	▲ 6.5	▲ 11.3	▲ 3.7	57.5	▲ 3.2	▲ 4.0
8	▲ 5.0	(▲4.5)	▲ 8.1	▲ 4.9	▲ 10.2	▲ 3.4	9.5	▲ 14.5	2.8	59.6	6.5	6.8
	2,156	(848)	752	1,219	230	888	185	871	1,285	-	857	375
R7. 9	**3.9**	**(0.7)**	**3.4**	**5.1**	**▲ 7.5**	**8.8**	**▲ 1.9**	**▲ 2.6**	**9.3**	**57.7**	**11.0**	**12.8**
	2,535	**(1,049)**	**854**	**1,471**	**233**	**1,130**	**210**	**1,073**	**1,462**	**-**	**977**	**467**
前年同月差	96	(7)	28	72	▲ 19	91	▲ 4	▲ 29	125	-	97	53

（注）
1．各年度及び各月欄は、対前年度比及び対前年同月比を表示。最新月、前月及び最新月の前年同月の下欄は新規求職者数。（原数値）
2．（　）内は新規求職者のうちパートタイム求職者。
3．▲は、減少である。
4．ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いについては、１頁の注５を参照。
5．令和４年７月まで新規求職者計を除く項目は、パート及び臨時・季節を除いた内訳として計上していたが、令和４年８月からパート及び臨時・季節を含めた新規求職者数に変更。
※「無業者」とは、離職後１年を超える者、家事・育児従業者、学卒未就職者等をいいます。

職業別求職・求人の状況

管理的職業、専門的・技術的職業（主に看護師、薬剤師、建築・土木技術者等）、販売の職業、サービスの職業、保安の職業（警備員、交通誘導員等）、生産工程の職業、輸送・機械運転の職業、建設・採掘の職業について、有効求人倍率は１倍以上となりました。

一方、他の職業においては有効求人倍率が１倍を割っています。特に事務的職業において有効求人倍率が低くなっています。

令和７年9月

項目 / 職業別		有効求職 計	有効求職 男	有効求職 女	有効求人	有効求人倍率
実数(人)	合計	6,985	4,168	2,806	8,605	1.23
	A 管理的職業	26	25	1	30	1.15
	B 専門的・技術的職業	937	460	475	2,029	2.17
	C 事務的職業	1,737	576	1,156	815	0.47
	D 販売の職業	355	246	109	636	1.79
	E サービスの職業	692	351	341	1,428	2.06
	F 保安の職業	75	69	6	251	3.35
	G 農林漁業の職業	165	137	28	86	0.52
	H 生産工程の職業	1,235	881	352	1,469	1.19
	I 輸送・機械運転の職業	331	317	14	688	2.08
	J 建設・採掘の職業	169	165	4	708	4.19
	K 運搬・清掃・包装等の職業	642	499	142	465	0.72
	分類不能	621	442	178	0	0.00
構成比(%)	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	－
	A 管理的職業	0.4	0.6	0.0	0.3	－
	B 専門的・技術的職業	13.4	11.0	16.9	23.6	－
	C 事務的職業	24.9	13.8	41.2	9.5	－
	D 販売の職業	5.1	5.9	3.9	7.4	－
	E サービスの職業	9.9	8.4	12.2	16.6	－
	F 保安の職業	1.1	1.7	0.2	2.9	－
	G 農林漁業の職業	2.4	3.3	1.0	1.0	－
	H 生産工程の職業	17.7	21.1	12.5	17.1	－
	I 輸送・機械運転の職業	4.7	7.6	0.5	8.0	－
	J 建設・採掘の職業	2.4	4.0	0.1	8.2	－
	K 運搬・清掃・包装等の職業	9.2	12.0	5.1	5.4	－
	分類不能	8.9	10.6	6.3	0.0	－

（注） ① 「常用」の原数値（パート及び臨時・季節を除く）です。

② 求職申込書における「性別」欄の記載が任意となっていることから、男女別の合計は全体の値と一致しない場合もあります。

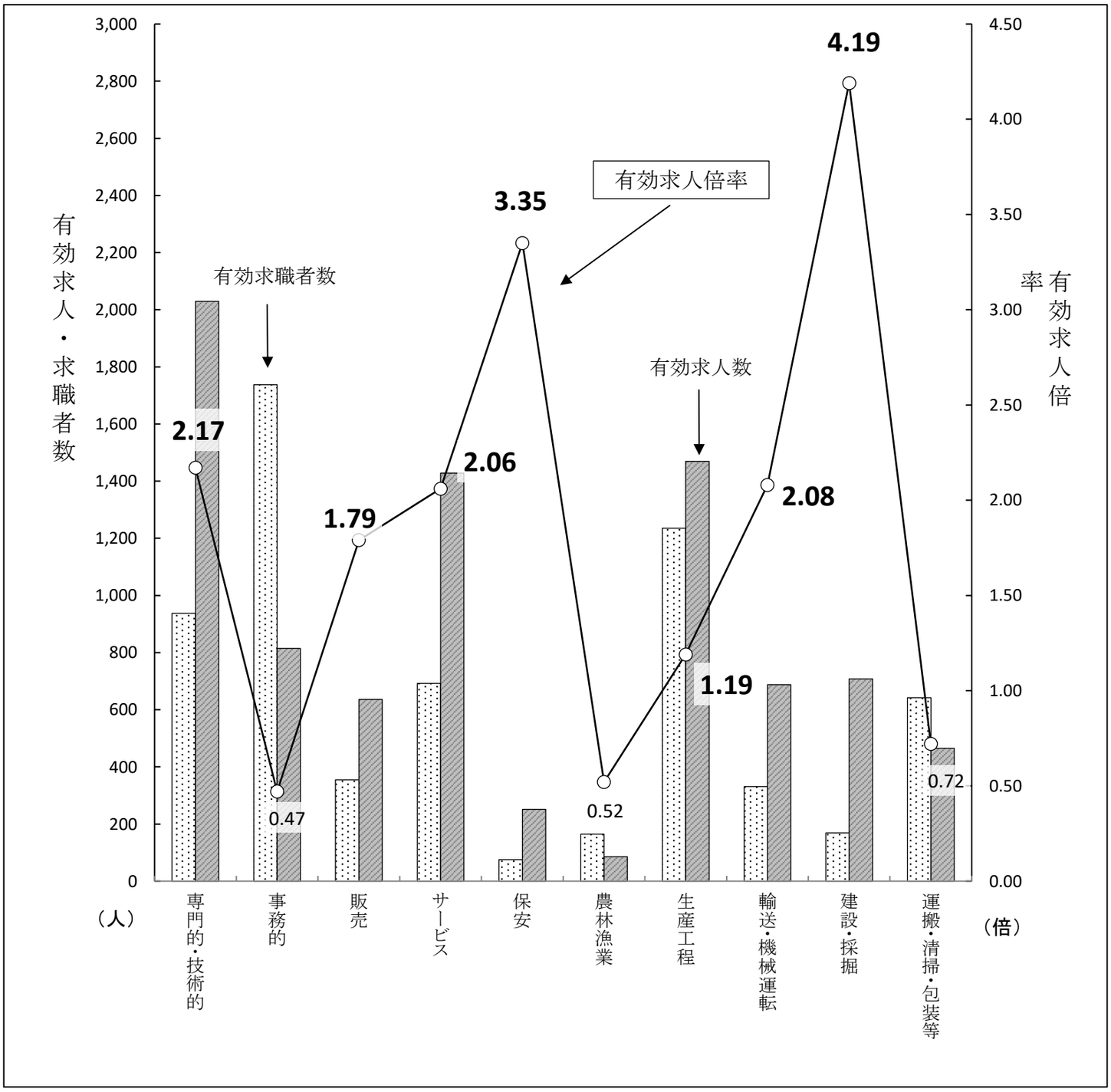
③ ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いについては、１頁の注５を参照。

④ 令和5年度から日本標準職業分類を用いています。

用語解説：
専門的･技術的職業;「高度の専門的水準において、科学的知識を応用し、技術的な業務に従事するもの及び医療･法律･教育･宗教･芸術･その他専門的性質の業務に従事するもの」をいう。

職業別求人・求職バランスシート

令和７年9月



職業	専門的・技術的	事務的	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	合計
有効求人数	2,029	815	636	1,428	251	86	1,469	688	708	465	8,605
有効求職者数	937	1,737	355	692	75	165	1,235	331	169	642	6,985
有効求人倍率	**2.17**	0.47	**1.79**	**2.06**	**3.35**	0.52	**1.19**	**2.08**	**4.19**	0.72	**1.23**

（注）
① 「常用」の原数値（パート及び臨時・季節を除く）です。
② ［職業］の合計欄には、［管理的職業］、［分類不能］を含みます。
③ ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の注5を参照。
④ 令和5年度から日本標準職業分類を用いています。

企　業　整　備　状　況

令和7年度

【前年(同月)比】(件、人、%)

項目		合計 件数	対前年増減率	合計 人員	対前年増減率	内訳 人員整理 件数	人員整理 人員	倒産 件数	倒産 人員	規模別(件数) 29人以下	30～99人	100～499人	500人以上	中高年齢者数
平成30年度		23	(▲ 14.8)	446	(▲ 41.9)	19	394	4	52	10	8	3	2	276
令和元年度		36	(56.5)	494	(10.8)	34	458	2	36	29	5	2	0	340
令和２年度		74	(105.6)	1,163	(135.4)	72	1,091	2	72	38	20	16	0	795
令和３年度		31	(▲ 58.1)	475	(▲ 59.2)	28	430	3	45	19	8	3	1	309
令和４年度		45	(45.2)	704	(48.2)	40	610	5	94	30	7	8	0	464
令和５年度		46	(2.2)	801	(13.8)	43	726	3	75	26	16	4	0	578
令和６年度		34	(▲ 26.1)	455	(▲ 43.2)	33	436	1	19	29	3	2	0	313
令和７年度		18	(▲ 47.1)	255	(▲ 44.0)	17	248	1	7	14	2	1	1	178
令和6年度	4月	4	(▲ 20.0)	53	(▲ 51.4)	4	53	0	0	4	0	0	0	32
	5月	3	(50.0)	28	(16.7)	3	28	0	0	3	0	0	0	24
	6月	2	(0.0)	21	(▲ 4.5)	2	21	0	0	2	0	0	0	19
	7月	3	(▲ 62.5)	63	(▲ 64.2)	3	63	0	0	2	1	0	0	28
	8月	3	(▲ 50.0)	38	(▲ 44.1)	3	38	0	0	3	0	0	0	27
	9月	1	(▲ 75.0)	6	(▲ 92.6)	1	6	0	0	0	0	1	0	6
	10月	4	(0.0)	77	(13.2)	3	58	1	19	3	1	0	0	40
	11月	2	(▲ 50.0)	17	(▲ 67.9)	2	17	0	0	1	0	1	0	14
	12月	1	(0.0)	11	(83.3)	1	11	0	0	1	0	0	0	8
	1月	2	(▲ 50.0)	23	(▲ 56.6)	2	23	0	0	2	0	0	0	18
	2月	6	(100.0)	79	(▲ 10.2)	6	79	0	0	5	1	0	0	72
	3月	3	(0.0)	39	(▲ 26.4)	3	39	0	0	3	0	0	0	25
令和7年度	4月	3	(▲ 25.0)	24	(▲ 54.7)	3	24	0	0	3	0	0	0	17
	5月	3	(0.0)	42	(50.0)	3	42	0	0	1	0	1	1	42
	6月	4	(100.0)	75	(257.1)	4	75	0	0	4	0	0	0	46
	7月	3	(0.0)	55	(▲ 12.7)	2	48	1	7	2	1	0	0	43
	8月	2	(▲ 33.3)	16	(▲ 57.9)	2	16	0	0	2	0	0	0	7
	9月	3	(200.0)	43	(616.7)	3	43	0	0	2	1	0	0	23
	10月	0	(▲ 100.0)	0	(▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	11月	0	(▲ 100.0)	0	(▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	12月	0	(▲ 100.0)	0	(▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1月	0	(▲ 100.0)	0	(▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2月	0	(▲ 100.0)	0	(▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3月	0	(▲ 100.0)	0	(▲ 100.0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(注) 県内の公共職業安定所を通じて、**5人以上の解雇・雇止めについて**事業所からの任意の届出により把握した状況です。
企業整備が複数月に亘って実施される場合は、開始月に一括して計上しています。

※▲は、減少である。 ※(-)は前年同月の数値が「0」のため計算不可。
※令和7年度の数値は、令和8年3月迄の合計であり、「対前年増減率」の数値は、令和6年度との比較。
※届出の状況により数値が変更となる場合があります。

◆企業整備状況を前年同月差でみると、件数は2件(200.0%)増加 、企業整備人員は37人(616.7%)増加となりました。
企業整備人員43人のうち、 男性24人(55.8%)、女性が19人(44.2%)です。
年齢構成では、45歳以上の中高年齢者層は23人(53.5%)です。

雇用保険関係主要指標（適用関係）

山梨労働局職業安定部職業安定課

年度 ＼ 項目	1 適用事業所数	対前年増減率	2 被保険者数	対前年増減率	3 資格取得者数	対前年増減率	4 資格喪失者数	対前年増減率	5 4のうち解雇者数	対前年増減率	6 離職票交付枚数	対前年増減率	7 事務組合数	事務組合委託状況 8 事業所数	対前年増減率	9 被保険者数	対前年増減率
２８年度	13,894	1.8	212,205	2.9	40,511	1.6	34,458	▲ 3.5	2,210	▲ 21.9	22,402	▲ 3.1	80	5,065	1.1	29,833	3.2
２９年度	14,120	1.6	217,769	2.6	41,584	2.6	35,548	3.2	2,158	▲ 2.4	22,398	▲ 0.0	79	5,161	1.9	30,649	2.7
３０年度	14,194	0.5	221,332	1.6	41,120	▲ 1.1	37,462	5.4	2,178	0.9	23,410	4.5	79	5,167	0.1	31,087	1.4
元 年度	14,323	0.9	223,532	1.0	39,926	▲ 2.9	37,568	0.3	2,627	20.6	24,554	4.9	78	5,203	0.7	31,673	1.9
２ 年度	14,717	2.8	225,260	0.8	37,512	▲ 6.0	35,393	▲ 5.8	3,086	17.5	23,077	▲ 6.0	78	5,303	1.9	31,607	▲ 0.2
３ 年度	14,968	1.7	225,741	0.2	36,179	▲ 3.6	35,602	0.6	1,700	▲ 44.9	22,237	▲ 3.6	78	5,332	0.5	31,490	▲ 0.4
４ 年度	15,106	0.9	227,046	0.6	38,536	6.5	37,524	5.4	1,845	8.5	23,893	7.4	78	5,367	0.7	31,724	0.7
５ 年度	15,224	0.8	227,329	0.1	37,572	▲ 2.5	37,792	0.7	2,441	32.3	24,716	3.4	78	5,389	0.4	32,012	0.9
６ 年度	15,405	1.2	228,067	0.3	37,368	▲ 0.5	36,679	▲ 2.9	2,071	▲ 15.2	23,690	▲ 4.2	77	5,438	0.9	32,067	0.2
令和６年度 ４月	15,241	0.9	226,941	0.1	6,050	▲ 8.3	6,456	▲ 7.7	446	▲ 26.6	4,120	▲ 12.3	78	5,378	0.7	31,861	0.4
５月	15,254	0.9	229,270	0.5	5,607	23.1	3,298	4.8	156	▲ 15.2	2,100	▲ 0.0	78	5,368	0.5	32,071	1.2
６月	15,259	0.9	229,759	0.5	3,072	▲ 6.7	2,559	▲ 12.9	143	▲ 8.3	1,568	▲ 12.9	78	5,376	0.6	32,074	0.9
７月	15,289	1.0	229,515	0.4	2,958	2.8	3,228	4.8	218	34.6	2,101	6.3	78	5,382	0.7	32,066	0.9
８月	15,301	1.0	229,361	0.5	2,395	▲ 8.4	2,549	▲ 13.0	149	▲ 38.2	1,704	▲ 4.1	78	5,393	0.8	32,087	0.8
９月	15,257	1.1	229,273	0.5	2,632	▲ 1.7	2,717	▲ 0.9	115	▲ 32.0	1,843	▲ 1.0	78	5,397	1.0	32,086	0.5
１０月	15,286	1.2	228,686	0.4	2,957	3.5	3,535	9.4	152	▲ 21.6	1,933	▲ 2.0	78	5,407	1.1	32,150	0.5
１１月	15,304	1.1	228,868	0.4	2,397	▲ 7.9	2,206	▲ 5.6	93	▲ 37.6	1,468	▲ 8.3	78	5,407	0.9	32,186	0.4
１２月	15,333	1.1	228,930	0.4	2,194	▲ 0.6	2,101	▲ 1.0	110	▲ 2.7	1,494	6.9	78	5,416	0.9	32,210	0.5
１月	15,366	1.2	228,122	0.3	2,353	7.4	3,164	0.7	157	▲ 16.5	2,088	0.2	78	5,425	0.9	32,084	0.4
２月	15,391	1.2	228,206	0.4	2,291	▲ 5.6	2,252	▲ 5.9	135	8.9	1,570	▲ 2.3	78	5,433	0.9	32,069	0.2
３月	15,405	1.2	228,067	0.3	2,462	▲ 7.8	2,614	▲ 4.5	197	28.8	1,701	▲ 7.8	77	5,438	0.9	32,067	0.2
令和７年度 ４月	15,392	1.0	227,601	0.3	5,897	▲ 2.5	6,328	▲ 2.0	355	▲ 20.4	4,169	1.2	78	5,410	0.6	32,070	0.7
５月	15,418	1.1	229,774	0.2	5,213	▲ 7.0	3,119	▲ 5.4	132	▲ 15.4	1,857	▲ 11.6	78	5,411	0.8	32,189	0.4
６月	15,428	1.1	230,389	0.3	3,222	4.9	2,714	6.1	130	▲ 9.1	1,691	7.8	78	5,403	0.5	32,211	0.4
７月	15,454	1.1	230,046	0.2	2,825	▲ 4.5	3,126	▲ 3.2	240	10.1	2,016	▲ 4.0	78	5,411	0.5	32,181	0.4
８月	15,479	1.2	230,066	0.3	2,384	▲ 0.5	2,386	▲ 6.4	102	▲ 31.5	1,587	▲ 6.9	78	5,423	0.6	32,218	0.4
９月	15,411	1.0	230,005	0.3	2,356	▲ 10.5	2,467	▲ 9.2	95	▲ 17.4	1,648	▲ 10.6	78	5,411	0.3	32,198	0.3
１０月																	
１１月																	
１２月																	
１月																	
２月																	
３月																	

＊１欄「適用事業所数」、２欄「被保険者数」、７欄「事務組合数」、事務組合委託状況の８欄「事業所数」、９欄「被保険者数」の年度数は、当該年度の年度末（３月）の数値です。

＊「７欄事務組合数」は、公共職業安定所の所掌する事務組合の数です。

雇用保険関係主要指標（給付関係）

山梨労働局職業安定部職業安定課

金額単位：千円

項目	1 一般受給資格 決定件数		2 基本手当 初回受給者数		3 求職者給付 一般被保険者（基本手当） 受給者実人員			高年齢継続被保険者（高年齢求職者給付）		短期雇用特例被保険者（特例一時金）		4 就職促進給付 再就職手当		常用就職支度手当		5 失業等給付支給総額	
年度		対前年増減率		対前年増減率		対前年増減率	支給金額	受給者数	支給金額	受給者数	支給金額	支給人員	支給金額	支給人員	支給金額		対前年増減率
２７年度	8,702	▲ 10.8	7,101	▲ 12.7	2,693	▲ 12.6	3,994,833	1,328	288,909	310	58,118	2,664	859,616	101	13,539	8,430,548	▲ 1.7
２８年度	8,021	▲ 7.8	6,339	▲ 10.7	2,300	▲ 14.6	3,257,912	1,496	327,613	295	55,872	2,334	748,993	46	5,092	7,622,022	▲ 9.6
２９年度	7,683	▲ 4.2	6,054	▲ 4.5	2,168	▲ 5.7	3,079,671	1,554	326,447	301	57,304	2,470	924,162	25	3,781	7,744,578	1.6
３０年度	7,805	1.6	6,000	▲ 0.9	2,149	▲ 0.9	3,130,716	1,783	387,012	292	55,748	2,508	964,723	14	2,193	8,034,302	3.7
元 年度	8,099	3.8	6,648	10.8	2,315	7.7	3,450,931	2,327	505,350	271	53,053	2,524	996,447	36	6,219	8,743,772	8.8
2 年度	9,080	12.1	8,076	21.5	3,076	32.9	4,704,579	2,428	518,897	231	45,498	2,169	877,120	54	8,710	10,724,324	22.7
3 年度	7,529	▲ 17.1	6,459	▲ 20.0	2,457	▲ 20.1	3,733,799	2,395	517,605	235	45,243	2,089	796,371	39	6,535	9,406,511	▲ 12.3
4 年度	7,729	2.7	6,317	▲ 2.2	2,276	▲ 7.4	3,428,245	2,567	560,248	237	45,674	2,021	787,649	17	2,940	9,224,287	▲ 1.9
5 年度	8,369	8.3	7,115	12.6	2,581	13.4	3,972,979	2,603	583,378	252	50,327	2,475	1,016,656	19	2,527	9,979,238	8.2
6 年度	7,503	▲ 10.3	6,332	▲ 11.0	2,350	▲ 9.0	3,848,632	2,710	616,657	216	44,490	2,326	968,605	16	2,306	9,705,486	▲ 2.7
令和6年度 4月	882	▲ 4.1	527	6.0	2,159	6.6	264,626	244	56,907	0	0	117	51,443	1	116	707,859	5.8
5月	977	24.3	782	23.7	2,401	15.7	323,330	519	120,004	1	224	216	89,448	2	330	960,731	13.4
6月	559	▲ 15.3	553	▲ 8.1	2,384	1.7	288,321	234	52,288	1	241	238	97,581	1	173	756,145	2.2
7月	647	13.3	709	7.4	2,719	9.1	343,952	227	51,749	0	0	253	104,808	4	391	912,413	18.8
8月	527	▲ 14.4	554	▲ 5.5	2,667	1.1	367,245	179	41,278	0	0	268	100,486	0	0	808,092	5.5
9月	555	▲ 7.5	442	▲ 6.0	2,582	2.9	318,646	165	35,491	0	0	196	79,999	4	547	805,936	▲ 2.9
１０月	688	8.5	523	30.1	2,474	6.0	346,591	194	45,272	0	0	200	82,014	1	198	838,350	20.4
１１月	515	▲ 10.3	526	▲ 7.6	2,314	0.9	290,092	181	42,669	2	448	218	93,430	0	0	813,939	1.3
１２月	449	0.7	436	▲ 6.2	2,222	0.7	252,648	155	35,255	3	750	179	84,173	0	0	727,429	▲ 2.1
1月	582	▲ 5.4	474	11.5	2,222	4.8	326,685	157	32,576	109	22,098	142	64,017	1	230	873,611	8.7
2月	540	0.7	416	▲ 16.3	2,052	▲ 2.7	247,200	231	54,429	97	20,167	150	60,774	2	321	723,621	4.2
3月	582	▲ 24.5	390	▲ 23.8	2,000	▲ 7.2	246,253	224	48,739	3	562	149	60,430	0	0	777,360	▲ 10.0
令和7年度 4月	977	10.8	611	15.9	2,040	▲ 5.5	256,537	302	70,167	0	0	139	60,818	0	0	748,153	5.7
5月	774	▲ 20.8	765	▲ 2.2	2,333	▲ 2.8	311,906	417	101,994	1	233	246	110,042	3	457	974,169	1.4
6月	605	8.2	617	11.6	2,517	5.6	309,646	265	61,285	1	254	219	100,799	0	0	785,083	3.8
7月	689	6.5	871	22.8	2,917	7.3	413,191	194	45,993	0	0	200	87,878	1	166	940,786	3.1
8月	555	5.3	609	9.9	2,883	8.1	386,050	180	44,480	0	0	192	80,144	2	342	814,137	0.7
9月	583	5.0	568	28.5	2,954	14.4	390,605	189	45,346	0	0	162	69,221	0	0	890,006	10.4
１０月																	
１１月																	
１２月																	
1月																	
2月																	
3月																	

＊受給者実人員の年度数は、年度平均です。また、支給金額の年度累計額は四捨五入のため合わない場合があります。
＊失業等給付支給総額には、日雇労働求職者給付金は含まれていません。
＊「3求職者給付」のうち、短期雇用特例被保険者(特例一時金)の支給金額には、追加給付分が含まれています。

新規

時系列職業紹介統計表

山梨労働局 職業安定部 職業安定課

1. 新規求職者数(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	3,109	3,569	3,225	3,230	3,241	3,385	3,280	3,190	3,335	3,143	3,244	3,082
2017	29年	3,338	3,248	3,301	3,202	2,929	3,163	3,108	3,244	3,210	2,789	3,191	3,356
2018	30年	3,006	3,134	3,178	3,213	3,154	2,930	2,954	3,169	3,090	3,167	3,055	3,098
2019	31・元年	3,060	3,070	3,132	3,070	3,252	3,219	3,303	3,023	3,083	3,050	3,116	3,436
2020	2年	3,282	3,155	3,037	2,754	2,811	3,245	3,164	3,129	2,987	3,002	2,990	2,887
2021	3年	2,890	3,121	2,879	2,882	2,896	2,746	2,919	2,982	2,872	2,944	2,987	2,862
2022	4年	2,934	2,853	3,164	2,948	2,917	2,936	2,858	2,844	2,927	2,872	2,828	2,777
2023	5年	2,894	2,909	2,892	2,988	2,870	2,935	2,825	2,910	2,887	2,853	2,850	2,913
2024	6年	2,965	2,834	2,726	2,742	2,758	2,692	2,724	2,617	2,649	2,648	2,591	2,599
2025	7年	2,853	2,625	2,524	2,618	2,714	2,502	2,601	2,610	2,561			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ (X-12-ARIMA)による。なお、令和６年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いは、１頁の注５を参照。
※昭和38年度以降の統計史上で過去最高数は平成21年２月の5,146人、過去最低数は昭和44年３月の1,032人

2. 新規求人数(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	4,915	5,192	5,368	5,487	5,642	5,695	5,504	5,724	5,894	5,815	5,930	5,295
2017	29年	6,290	5,979	5,583	6,222	5,936	6,011	6,337	6,239	6,256	6,109	6,336	6,628
2018	30年	6,295	6,182	6,559	6,716	6,089	6,304	6,592	6,462	6,461	6,767	6,306	6,071
2019	31・元年	6,402	6,612	6,358	6,503	6,756	6,412	6,577	6,731	5,993	6,140	6,005	5,909
2020	2年	6,045	5,811	5,164	3,809	4,854	4,797	4,701	4,871	5,017	5,010	5,581	5,304
2021	3年	4,731	5,532	5,713	5,034	5,763	6,020	5,735	5,587	6,001	6,049	6,086	6,108
2022	4年	6,024	5,890	6,511	6,148	6,440	6,699	6,628	6,464	**7,252**	6,395	6,198	6,808
2023	5年	6,320	6,145	5,955	6,409	6,259	5,837	5,918	6,210	5,954	5,468	6,049	6,009
2024	6年	6,433	6,014	6,078	6,093	5,760	6,012	5,957	5,861	5,688	6,022	5,695	5,459
2025	7年	6,201	5,894	5,673	5,857	6,320	5,165	5,458	5,927	5,526			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ (X-12-ARIMA)による。なお、令和６年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※昭和38年度以降の統計史上で過去最高数は令和４年９月の7,252人、過去最低数は昭和52年12月の1,721人

3. 山梨県の新規求人倍率(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	1.58	1.45	1.66	1.70	1.74	1.68	1.68	1.79	1.77	1.85	1.83	1.72
2017	29年	1.88	1.84	1.69	1.94	2.03	1.90	2.04	1.92	1.95	2.19	1.99	1.97
2018	30年	2.09	1.97	2.06	2.09	1.93	2.15	2.23	2.04	2.09	2.14	2.06	1.96
2019	31・元年	2.09	2.15	2.03	2.12	2.08	1.99	1.99	2.23	1.94	2.01	1.93	1.72
2020	2年	1.84	1.84	1.70	1.38	1.73	1.48	1.49	1.56	1.68	1.67	1.87	1.84
2021	3年	1.64	1.77	1.98	1.75	1.99	2.19	1.96	1.87	2.09	2.05	2.04	2.13
2022	4年	2.05	2.06	2.06	2.09	2.21	2.28	2.32	2.27	2.48	2.23	2.19	2.45
2023	5年	2.18	2.11	2.06	2.14	2.18	1.99	2.09	2.13	2.06	1.92	2.12	2.06
2024	6年	2.17	2.12	2.23	2.22	2.09	2.23	2.19	2.24	2.15	2.27	2.20	2.10
2025	7年	2.17	2.25	2.25	2.24	2.33	2.06	2.10	2.27	2.16			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ (X-12-ARIMA)による。なお、令和６年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いは、１頁の注５を参照。
※昭和38年度以降の統計史上で過去最高倍率は平成２年11月の4.62倍、過去最低倍率は平成21年３月の0.69倍

4. 全国の新規求人倍率(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	2.03	1.95	1.95	2.03	2.05	2.01	2.03	2.08	2.10	2.09	2.14	2.16
2017	29年	2.13	2.16	2.14	2.18	2.28	2.24	2.25	2.22	2.26	2.36	2.31	2.40
2018	30年	2.36	2.34	2.37	2.37	2.37	2.45	2.45	2.37	2.47	2.38	2.41	2.40
2019	31・元年	2.47	2.48	2.44	**2.49**	2.48	2.39	2.36	2.43	2.31	2.42	2.35	2.39
2020	2年	2.08	2.26	2.25	1.88	1.93	1.73	1.71	1.83	1.93	1.78	1.97	2.01
2021	3年	2.00	1.96	2.01	1.93	2.12	2.09	1.98	1.99	2.06	2.02	2.05	2.17
2022	4年	2.16	2.24	2.19	2.23	2.24	2.23	2.32	2.29	2.30	2.34	2.38	2.38
2023	5年	2.35	2.33	2.29	2.29	2.34	2.31	2.27	2.30	2.24	2.26	2.26	2.25
2024	6年	2.27	2.26	2.34	2.21	2.20	2.25	2.24	2.30	2.20	2.25	2.25	2.27
2025	7年	2.32	2.30	2.32	2.24	2.14	2.18	2.17	2.15	2.14			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ (X-12-ARIMA)による。なお、令和６年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いは、１頁の注５を参照。
※昭和38年度以降の統計史上で過去最高倍率は平成31年４月の2.49倍、過去最低倍率は平成21年５月の0.76倍

有 効

1. 有効求職者数(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)　　山梨労働局 職業安定部 職業安定課

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	13,072	13,270	13,123	13,037	12,811	12,759	12,788	12,756	12,860	12,797	12,731	12,514
2017	29年	12,749	12,757	12,847	12,699	12,548	12,455	12,412	12,508	12,689	12,244	12,336	12,352
2018	30年	12,418	12,342	12,325	12,469	12,526	12,443	12,305	12,326	12,336	12,475	12,616	12,610
2019	31・元年	12,483	12,428	12,459	12,527	12,643	12,769	12,924	12,855	12,802	12,539	12,624	12,793
2020	2年	13,187	13,223	13,045	12,363	12,259	12,655	13,432	14,188	14,281	14,323	14,388	14,090
2021	3年	13,837	13,796	13,526	13,402	13,269	13,143	13,048	13,076	12,960	12,973	12,978	12,958
2022	4年	13,030	12,911	13,052	13,090	13,140	13,135	13,080	13,013	13,035	12,982	12,880	12,873
2023	5年	12,972	13,134	13,283	13,351	13,453	13,582	13,657	13,729	13,779	13,790	13,674	13,843
2024	6年	13,867	13,975	13,510	13,307	13,467	13,476	13,426	13,393	13,288	13,187	13,186	13,138
2025	7年	13,180	13,035	12,672	12,592	12,848	12,743	12,745	12,682	12,557			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。なお、令和６年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いは、１頁の注５を参照。
※昭和38年度以降の統計史上で過去最高数は平成21年７月の21,706人、過去最低数は昭和44年２月の3,810人

2. 有効求人数(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	13,473	14,001	14,216	14,655	15,121	15,372	15,298	15,503	15,768	15,868	15,815	15,418
2017	29年	16,197	16,548	16,648	17,010	16,811	17,005	16,983	17,241	17,488	17,344	17,684	17,988
2018	30年	18,267	18,215	17,923	18,393	18,394	17,992	17,963	18,326	18,444	18,457	18,336	18,027
2019	31・元年	17,901	18,086	18,123	18,081	18,341	18,642	18,658	18,293	17,888	17,424	16,933	16,924
2020	2年	17,030	16,837	15,562	13,640	12,402	12,423	12,768	13,038	13,255	13,644	14,120	14,647
2021	3年	14,349	14,554	15,115	15,394	15,665	15,776	16,209	16,085	16,181	16,554	16,712	16,987
2022	4年	17,119	16,936	17,494	17,668	17,979	18,520	18,672	18,753	**19,507**	19,024	18,691	18,599
2023	5年	18,351	18,328	17,902	18,070	17,934	17,495	17,238	17,221	17,113	16,642	16,846	16,982
2024	6年	17,561	17,421	17,212	17,100	17,152	17,274	17,149	17,152	16,995	16,992	16,987	16,873
2025	7年	16,625	16,380	16,595	16,585	16,987	16,509	16,313	16,088	16,545			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。なお、令和６年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※昭和38年度以降の統計史上で過去最高数は令和４年９月の19,507人、過去最低数は昭和40年12月の5,466人

3. 山梨県の有効求人倍率(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	1.03	1.06	1.08	1.12	1.18	1.20	1.20	1.22	1.23	1.24	1.24	1.23
2017	29年	1.27	1.30	1.30	1.34	1.34	1.37	1.37	1.38	1.38	1.42	1.43	1.46
2018	30年	1.47	1.48	1.45	1.48	1.47	1.45	1.46	1.49	1.50	1.48	1.45	1.43
2019	31・元年	1.43	1.46	1.45	1.44	1.45	1.46	1.44	1.42	1.40	1.39	1.34	1.32
2020	2年	1.29	1.27	1.19	1.10	1.01	0.98	0.95	0.92	0.93	0.95	0.98	1.04
2021	3年	1.04	1.05	1.12	1.15	1.18	1.20	1.24	1.23	1.25	1.28	1.29	1.31
2022	4年	1.31	1.31	1.34	1.35	1.37	1.41	1.43	1.44	1.50	1.47	1.45	1.44
2023	5年	1.41	1.40	1.35	1.35	1.33	1.29	1.26	1.25	1.24	1.21	1.23	1.23
2024	6年	1.27	1.25	1.27	1.29	1.27	1.28	1.28	1.28	1.28	1.29	1.29	1.28
2025	7年	1.26	1.26	1.31	1.32	1.32	1.30	1.28	1.27	1.32			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。なお、令和６年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いは、１頁の注５を参照。
※昭和38年度以降の統計史上で過去最高倍率は昭和48年11月の3.79倍、過去最低倍率は平成21年７月、８月の0.39倍

4. 全国の有効求人倍率(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	1.29	1.30	1.31	1.33	1.35	1.36	1.36	1.38	1.38	1.40	1.41	1.42
2017	29年	1.43	1.45	1.45	1.48	1.49	1.50	1.51	1.52	1.53	1.55	1.56	1.58
2018	30年	1.60	1.59	1.59	1.59	1.60	1.62	1.63	1.63	1.64	1.63	1.63	1.62
2019	31・元年	1.63	1.63	1.63	1.63	1.62	1.61	1.60	1.60	1.59	1.59	1.57	1.56
2020	2年	1.49	1.44	1.40	1.31	1.19	1.12	1.08	1.05	1.04	1.04	1.05	1.06
2021	3年	1.08	1.08	1.10	1.10	1.11	1.13	1.14	1.14	1.15	1.15	1.16	1.17
2022	4年	1.19	1.21	1.23	1.24	1.26	1.27	1.29	1.31	1.33	1.33	1.35	1.35
2023	5年	1.35	1.33	1.32	1.32	1.32	1.31	1.30	1.30	1.30	1.29	1.27	1.27
2024	6年	1.27	1.26	1.27	1.26	1.25	1.24	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25
2025	7年	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22	1.20	1.20			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。なお、令和６年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いは、１頁の注５を参照。
※昭和38年度以降の統計史上で過去最高倍率は昭和48年11月の1.93倍、過去最低倍率は平成21年８月の0.42倍

就業地別

1. 新規求人数(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)　　山梨労働局 職業安定部 職業安定課

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	5,530	5,746	6,101	6,184	6,222	6,416	6,286	6,429	6,549	6,485	6,507	6,278
2017	29年	6,809	6,670	6,434	6,963	6,605	6,637	7,195	7,099	7,103	6,942	7,128	7,666
2018	30年	7,118	7,054	7,519	**7,810**	6,654	6,990	7,424	7,423	7,309	7,539	7,300	6,918
2019	31・元年	7,249	7,458	7,268	7,147	7,509	7,277	6,962	7,587	6,970	6,876	6,772	6,983
2020	2年	6,695	6,518	6,190	4,364	4,926	5,331	5,300	5,230	5,494	5,627	6,042	5,940
2021	3年	5,394	6,201	6,550	5,605	6,140	6,536	6,455	6,381	6,655	6,695	6,885	6,825
2022	4年	6,927	6,762	7,392	7,121	7,103	7,251	7,505	7,444	7,630	7,548	7,167	7,638
2023	5年	7,374	7,215	6,959	7,256	7,133	6,733	6,775	7,387	6,780	6,449	7,001	6,856
2024	6年	7,338	6,883	6,942	6,933	6,737	7,042	6,820	6,890	6,890	7,158	6,604	6,564
2025	7年	7,547	6,700	6,624	6,852	6,914	6,024	6,415	6,924	6,531			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※令和２年３月以前の就業地別季節求人については、求人受理所を就業地とみなして集計している。
※就業地として複数の市区町村が挙げられている求人については、求人数を該当の市区町村に割り当てることにより集計している。

2. 有効求人数(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	15,304	15,666	16,091	16,625	17,201	17,363	17,466	17,653	17,951	17,982	17,713	17,356
2017	29年	18,087	18,467	18,653	19,105	19,025	19,176	19,388	19,655	20,047	19,854	20,120	20,450
2018	30年	20,736	20,678	20,170	20,956	21,041	20,584	20,506	20,937	20,923	20,946	20,928	20,517
2019	31・元年	20,266	20,422	20,317	20,138	20,516	20,859	20,826	20,483	20,125	19,598	19,278	19,347
2020	2年	19,260	18,895	17,574	15,789	14,071	13,865	14,190	14,489	14,637	15,203	15,812	16,323
2021	3年	16,036	16,254	16,902	17,256	17,533	17,637	18,123	18,011	18,133	18,572	18,839	19,108
2022	4年	19,358	19,113	19,821	20,126	20,545	21,001	21,090	21,183	**21,606**	21,312	21,095	21,171
2023	5年	20,993	21,144	20,843	21,004	20,787	20,323	20,003	20,020	19,773	19,447	19,451	19,587
2024	6年	20,081	19,908	19,716	19,714	19,904	20,247	20,160	20,110	20,005	20,188	20,104	19,910
2025	7年	19,827	19,511	19,540	19,492	19,774	19,182	18,923	18,862	19,331			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※令和２年３月以前の就業地別季節求人については、求人受理所を就業地とみなして集計している。
※就業地として複数の市区町村が挙げられている求人については、求人数を該当の市区町村に割り当てることにより集計してい

3. 就業地別新規求人倍率(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	1.78	1.61	1.89	1.91	1.92	1.90	1.92	2.02	1.96	2.06	2.01	2.04
2017	29年	2.04	2.05	1.95	2.17	2.26	2.10	2.31	2.19	2.21	2.49	2.23	2.28
2018	30年	2.37	2.25	2.37	2.43	2.11	2.39	2.51	2.34	2.37	2.38	2.39	2.23
2019	31・元年	2.37	2.43	2.32	2.33	2.31	2.26	2.11	2.51	2.26	2.25	2.17	2.03
2020	2年	2.04	2.07	2.04	1.58	1.75	1.64	1.68	1.67	1.84	1.87	2.02	2.06
2021	3年	1.87	1.99	2.28	1.94	2.12	2.38	2.21	2.14	2.32	2.27	2.30	2.38
2022	4年	2.36	2.37	2.34	2.42	2.44	2.47	2.63	2.62	2.61	2.63	2.53	**2.75**
2023	5年	2.55	2.48	2.41	2.43	2.49	2.29	2.40	2.54	2.35	2.26	2.46	2.35
2024	6年	2.47	2.43	2.55	2.53	2.44	2.62	2.50	2.63	2.60	2.70	2.55	2.53
2025	7年	2.65	2.55	2.62	2.62	2.55	2.41	2.47	2.65	2.55			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※令和２年３月以前の就業地別季節求人については、求人受理所を就業地とみなして集計している。
※就業地として複数の市区町村が挙げられている求人については、求人数を該当の市区町村に割り当てることにより集計している。
※就業地別求人倍率は、県内の雇用機会の規模をみるためのものです。
※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いは、１頁の注５を参照。

4. 就業地別有効求人倍率(季節調整値;新規学卒を除きパートを含む)

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2016	28年	1.17	1.18	1.23	1.28	1.34	1.36	1.37	1.38	1.40	1.41	1.39	1.39
2017	29年	1.42	1.45	1.45	1.50	1.52	1.54	1.56	1.57	1.58	1.62	1.63	1.66
2018	30年	1.67	1.68	1.64	1.68	1.68	1.65	1.67	**1.70**	**1.70**	1.68	1.66	1.63
2019	31・元年	1.62	1.64	1.63	1.61	1.62	1.63	1.61	1.59	1.57	1.56	1.53	1.51
2020	2年	1.46	1.43	1.35	1.28	1.15	1.10	1.06	1.02	1.02	1.06	1.10	1.16
2021	3年	1.16	1.18	1.25	1.29	1.32	1.34	1.39	1.38	1.40	1.43	1.45	1.47
2022	4年	1.49	1.48	1.52	1.54	1.56	1.60	1.61	1.63	1.66	1.64	1.64	1.64
2023	5年	1.62	1.61	1.57	1.57	1.55	1.50	1.46	1.46	1.44	1.41	1.42	1.41
2024	6年	1.45	1.42	1.46	1.48	1.48	1.50	1.50	1.50	1.51	1.53	1.52	1.52
2025	7年	1.50	1.50	1.54	1.55	1.54	1.51	1.48	1.49	1.54			

※季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、新季節指数により改訂されている。
※令和２年３月以前の就業地別季節求人については、求人受理所を就業地とみなして集計している。
※就業地として複数の市区町村が挙げられている求人については、求人数を該当の市区町村に割り当てることにより集計している。
※就業地別求人倍率は、県内の雇用機会の規模をみるためのものです。
※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和３年９月以降の数値の取扱いは、１頁の注５を参照。

厚生労働省山梨労働局発表
令和7年10月31日

【照会先】
山梨労働局 職業安定部 職業安定課
課　　長　　日向　徳夫
地方職業指導官　　丸茂　君江
（電話）　055-225-2857

令和8年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況

（令和7年9月末現在）

厚生労働省山梨労働局（局長：岩﨑　充）は、令和7年9月末現在における令和8年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況を取りまとめました。

その概要は、次のとおりです。

○ **求人数　…　3,011　人**　（※山梨県内のハローワークで受理した数）
前年同期（3,060人）に比べ▲49人〔▲1.6％〕の減少
前々年同期（3,066人）に比べ▲55人〔▲1.8％〕の減少

○ **求職者数 …　785　人**
（※学校・ハローワーク扱いのみ。自己縁故、公務員等は含まない）
前年同期（793人）に比べ▲8人〔▲1.0％〕の減少
前々年同期（850人）に比べ▲65人〔▲7.6％〕の減少

○ **求人倍率　…　3.84　倍**
前年同期（3.86倍）に比べ▲0.02ポイント低下
前々年同期比（3.61倍）に比べ0.23ポイント上昇

○ **就職決定(内定)者数　…　525　人**
前年同期（555人）に比べ▲30人〔▲5.4％〕の減少
前々年同期（588人）に比べ▲63人〔▲10.7％〕の減少

○ **就職決定（内定）率　…　66.9　％**
前年同期（70.0％）に比べ▲3.1ポイント低下
前々年同期（69.2％）に比べ▲2.3ポイントの低下

※通信制は除いてあります。

（参考資料）
○　新規高等学校卒業（予定）者職業紹介状況（令和8年3月卒）　…　P2
○　新規高等学校卒業（予定）者の就職内定率の推移　…　P3
○　新規高等学校卒業（予定）者の求人・求職・就職の状況　令和8年3月末日現在　…　P4
○　新規高等学校卒業（予定）者の産業・規模・職業別求人数（令和8年3月末）　…　P5

新規高等学校卒業（予定）者職業紹介状況（令和8年3月卒）

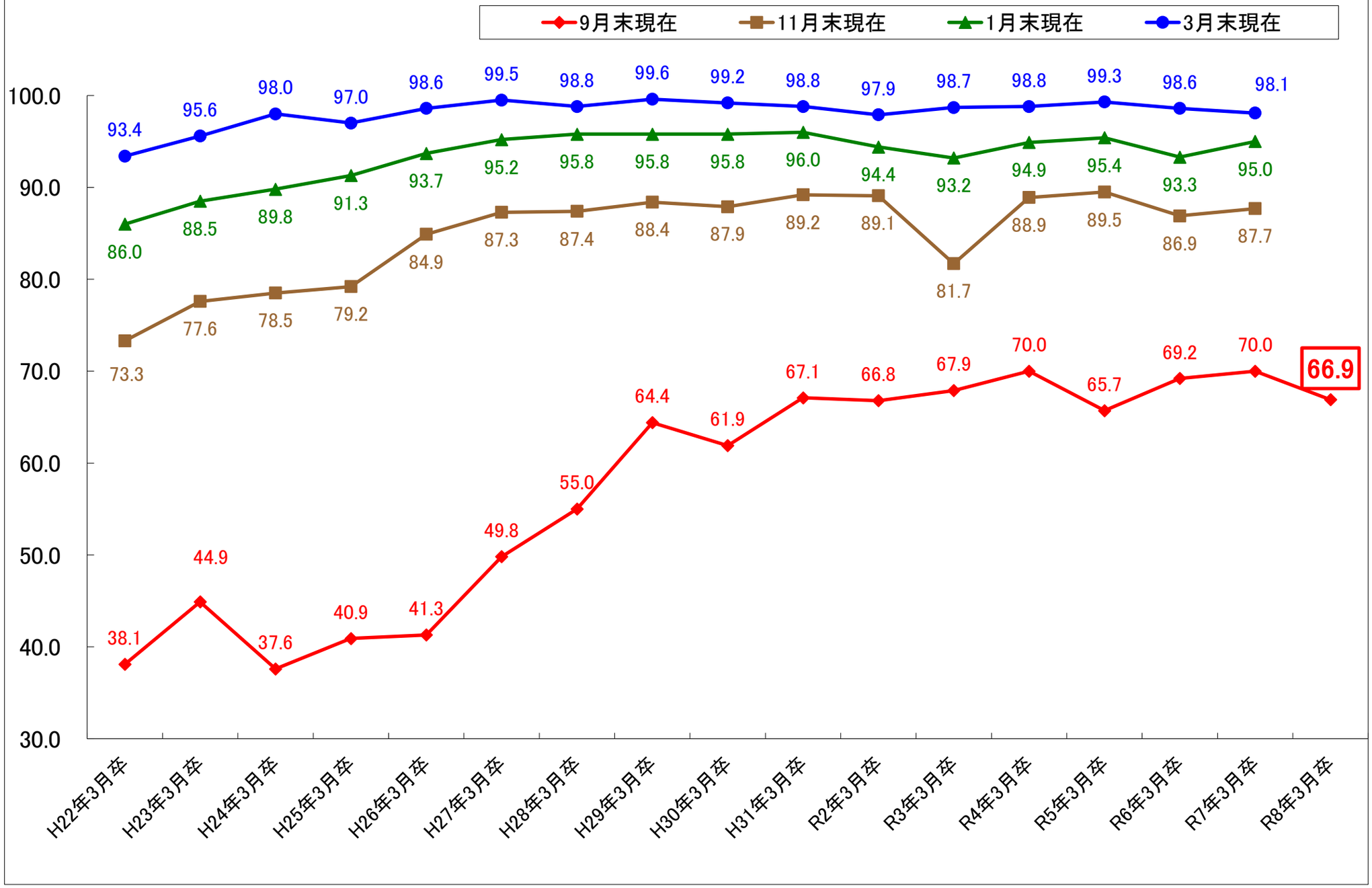
高等学校

山梨労働局職業安定部

	令和7年9月末現在			令和6年9月末現在			前年同期比		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
① 卒業者数	6,931	3,714	3,217	7,032	3,748	3,284	▲ 1.4 %	▲ 0.9 %	▲ 2.0 %
② 就職希望者数	785	520	265	793	503	290	▲ 1.0 %	3.4 %	▲ 8.6 %
②のうち県内希望者	689	441	248	729	457	272	▲ 5.5 %	▲ 3.5 %	▲ 8.8 %
③ 就職内定者数	525	350	175	555	359	196	▲ 5.4 %	▲ 2.5 %	▲ 10.7 %
③のうち県内内定者	473	305	168	509	323	186	▲ 7.1 %	▲ 5.6 %	▲ 9.7 %
④ 就職内定率（③／②×100）	66.9	67.3	66.0	70.0	71.4	67.6	▲ 3.1 P	▲ 4.1 P	▲ 1.6 P
⑤ 有効求職者数（就職未内定者数）	260	170	90	238	144	94	9.2 %	18.1 %	▲ 4.3 %
⑥ 求人数	3,011	-	-	3,060	-	-	▲ 1.6 %	-	-
⑦ 求人倍率（⑥／②）	3.84	-	-	3.86	-	-	▲ 0.02 P	-	-

※計上数字は、高等学校又はハローワーク（公共職業安定所）扱いによるもの。

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月末現在の数値です（採用選考開始期日が１ヶ月後ろ倒し（10月16日～）となったため）。

新規高等学校卒業（予定）者の求人・求職・就職の状況

各年次9月末日　現在

山梨労働局職業安定部

卒業年次	① 求人数（人）	前年比（%）	② 卒業予定者数（人）	③ 求職者数（人）	前年比（%）	④ 就職内定者数（人）	前年比（%）	⑤ 求人倍率 ①/③（倍）	前年比（ポイント）	⑥ 就職内定率 ④/③（%）	前年比（ポイント）	⑦未内定者数(人) ③-④
H6.3	6,880	-	12,383	2,684	-	1,983	-	2.56	-	73.9	-	701
H7.3	4,570	▲ 33.6	12,047	2,361	▲ 12.0	1,372	▲ 30.8	1.94	▲ 0.62	58.1	▲ 15.8	989
H8.3	3,759	▲ 17.7	11,557	2,110	▲ 10.6	1,252	▲ 8.7	1.78	▲ 0.16	59.3	1.2	858
H9.3	3,545	▲ 5.7	11,188	1,986	▲ 5.9	1,187	▲ 5.2	1.78	0.00	59.8	0.5	799
H10.3	3,463	▲ 2.3	10,870	1,816	▲ 8.6	1,154	▲ 2.8	1.91	0.13	63.5	3.7	662
H11.3	2,252	▲ 35.0	10,235	1,735	▲ 4.5	779	▲ 32.5	1.30	▲ 0.61	44.9	▲ 18.6	956
H12.3	1,581	▲ 29.8	9,897	1,514	▲ 12.7	790	1.4	1.04	▲ 0.26	52.2	7.3	724
H13.3	1,613	2.0	9,753	1,326	▲ 12.4	680	▲ 13.9	1.22	0.18	51.3	▲ 0.9	646
H14.3	1,404	▲ 13.0	10,316	1,318	▲ 0.6	600	▲ 11.8	1.07	▲ 0.15	45.5	▲ 5.8	718
H15.3	1,039	▲ 26.0	10,147	1,231	▲ 6.6	471	▲ 21.5	0.84	▲ 0.23	38.3	▲ 7.2	760
H16.3	990	▲ 4.7	9,876	1,099	▲ 10.7	428	▲ 9.1	0.90	0.06	38.9	0.6	671
H17.3	1,295	30.8	9,454	1,209	10.0	470	9.8	1.07	0.17	38.9	0.0	739
H18.3	1,408	8.7	9,786	1,305	7.9	563	19.8	1.08	0.01	43.1	4.2	742
H19.3	1,604	13.9	9,207	1,178	▲ 9.7	609	8.2	1.36	0.28	51.7	8.6	569
H20.3	1,646	2.6	8,922	1,188	0.8	556	▲ 8.7	1.39	0.03	46.8	▲ 4.9	632
H21.3	1,442	▲ 12.4	8,802	1,192	0.3	592	6.5	1.21	▲ 0.18	49.7	2.9	600
H22.3	775	▲ 46.3	8,962	1,112	▲ 6.7	424	▲ 28.4	0.70	▲ 0.51	38.1	▲ 11.6	688
H23.3	916	18.2	8,945	1,199	7.8	538	26.9	0.76	0.06	44.9	6.8	661
H24.3	901	▲ 1.6	8,872	1,190	▲ 0.8	447	▲ 16.9	0.76	0.00	37.6	▲ 7.3	743
H25.3	1,038	15.2	9,099	1,161	▲ 2.4	475	6.3	0.89	0.13	40.9	3.3	686
H26.3	1,251	20.5	8,887	1,254	8.0	518	9.1	1.00	0.11	41.3	0.4	736
H27.3	1,542	23.3	8,749	1,286	2.6	640	23.6	1.20	0.20	49.8	8.5	646
H28.3	1,913	24.1	8,795	1,311	1.9	721	12.7	1.46	0.26	55.0	5.2	590
H29.3	2,203	15.2	8,413	1,226	▲ 6.5	790	9.6	1.80	0.34	64.4	9.4	436
H30.3	2,495	13.3	8,528	1,263	3.0	782	▲ 1.0	1.98	0.18	61.9	▲ 2.5	481
H31.3	2,676	7.3	8,203	1,205	▲ 4.6	808	3.3	2.22	0.24	67.1	5.2	397
R2.3	2,943	10.0	7,977	1,141	▲ 5.3	762	▲ 5.7	2.58	0.36	66.8	▲ 0.3	379
R3.3（※）	2,108	▲ 28.4	7,914	1,023	▲ 10.3	695	▲ 8.8	2.06	▲ 0.52	67.9	1.1	328
R4.3	2,363	12.1	7,778	964	▲ 5.8	675	▲ 2.9	2.45	0.39	70.0	2.1	289
R5.3	2,828	19.7	7,470	926	▲ 3.9	608	▲ 9.9	3.05	0.60	65.7	▲ 4.3	318
R6.3	3,066	8.4	7,185	850	▲ 8.2	588	▲ 3.3	3.61	0.56	69.2	3.5	262
R7.3	3,060	▲ 0.2	7,032	793	▲ 6.7	555	▲ 5.6	3.86	0.25	70.0	0.8	238
R8.3	**3,011**	**▲ 1.6**	**6,931**	**785**	**▲ 1.0**	**525**	**▲ 5.4**	**3.84**	**▲ 0.02**	**66.9**	**▲ 3.1**	**260**

※計上数字は、高等学校又はハローワーク（公共職業安定所）扱いによるもの。求人数は、県内企業からの求人分のみ。

※令和3年3月卒は、採用選考開始期日が１ヶ月後ろ倒し（10月16日～）となったため、10月末現在の数値です。

新規高等学校卒業（予定）者の産業･規模･職業別求人数（令和7年9月末）

山梨労働局職業安定部

産業別　《求人数》	R7.9	R6.9	R5.9	前年比(人)	前々年比(人)	前年比（%）	前々年比（%）
合　　計	**3,011**	3,060	3,066	▲ 49	▲ 55	▲ 1.6%	▲ 1.8%
A,B 農･林･漁業 (01～04)	**18**	17	21	1	▲ 3	5.9%	▲ 14.3%
C 鉱業，採石業，砂利採取業 (05)	**0**	0	0	0	0	-	-
D 建　設　業 (06～08)	**537**	564	516	▲ 27	21	▲ 4.8%	4.1%
E 製　造　業 (09～32)	**1,151**	1,149	1,267	2	▲ 116	0.2%	▲ 9.2%
食料品製造業 (09)	**123**	144	166	▲ 21	▲ 43	▲ 14.6%	▲ 25.9%
飲料･たばこ･飼料製造業 (10)	**33**	31	31	2	2	6.5%	6.5%
繊維工業 (11)	**3**	2	11	1	▲ 8	50.0%	▲ 72.7%
木材･木製品製造業 (12)	**8**	11	8	▲ 3	0	▲ 27.3%	0.0%
家具･装備品製造業 (13)	**9**	10	10	▲ 1	▲ 1	▲ 10.0%	▲ 10.0%
パルプ･紙･紙加工品製造業 (14)	**10**	10	11	0	▲ 1	0.0%	▲ 9.1%
印刷･同関連業 (15)	**22**	21	26	1	▲ 4	4.8%	▲ 15.4%
化学工業 (16)	**34**	34	28	0	6	0.0%	21.4%
石油製品･石炭製品製造業 (17)	**0**	0	0	0	0	-	-
プラスチック製品製造業 (18)	**43**	52	53	▲ 9	▲ 10	▲ 17.3%	▲ 18.9%
ゴム製品製造業 (19)	**0**	0	0	0	0	-	-
窯業･土石製品製造業 (21)	**38**	35	52	3	▲ 14	8.6%	▲ 26.9%
鉄鋼業 (22)	**4**	4	11	0	▲ 7	0.0%	▲ 63.6%
非鉄金属製造業 (23)	**21**	32	33	▲ 11	▲ 12	▲ 34.4%	▲ 36.4%
金属製品製造業 (24)	**61**	64	60	▲ 3	1	▲ 4.7%	1.7%
はん用機械器具製造業 (25)	**91**	92	82	▲ 1	9	▲ 1.1%	11.0%
生産用機械器具製造業 (26)	**128**	103	126	25	2	24.3%	1.6%
業務用機械器具製造業 (27)	**143**	110	103	33	40	30.0%	38.8%
電子部品･デバイス･電子回路製造業 (28)	**130**	109	114	21	16	19.3%	14.0%
電気機械器具製造業 (29)	**131**	150	186	▲ 19	▲ 55	▲ 12.7%	▲ 29.6%
情報通信機械器具製造業 (30)	**53**	58	54	▲ 5	▲ 1	▲ 8.6%	▲ 1.9%
輸送用機械器具製造業 (31)	**35**	49	52	▲ 14	▲ 17	▲ 28.6%	▲ 32.7%
その他の製造業 (20,32)	**31**	28	50	3	▲ 19	10.7%	▲ 38.0%
F 電気･ガス･熱供給･水道業 (33～36)	**11**	8	8	3	3	37.5%	37.5%
G 情報通信業 (37～41)	**7**	10	13	▲ 3	▲ 6	▲ 30.0%	▲ 46.2%
H 運輸業，郵便業 (42～49)	**148**	136	133	12	15	8.8%	11.3%
I 卸売業，小売業 (50～61)	**267**	308	284	▲ 41	▲ 17	▲ 13.3%	▲ 6.0%
卸売業 (50～55)	**67**	82	79	▲ 15	▲ 12	▲ 18.3%	▲ 15.2%
小売業 (56～61)	**200**	226	205	▲ 26	▲ 5	▲ 11.5%	▲ 2.4%
J 金融業，保険業 (62～67)	**31**	27	18	4	13	14.8%	72.2%
K 不動産業，物品賃貸業 (68～70)	**18**	16	17	2	1	12.5%	5.9%
L 学術研究，専門･技術サービス業 (71～74)	**61**	54	36	7	25	13.0%	69.4%
M 宿泊業，飲食サービス業 (75～77)	**213**	209	203	4	10	1.9%	4.9%
宿泊業 (75)	**182**	183	176	▲ 1	6	▲ 0.5%	3.4%
飲食サービス業 (76,77)	**31**	26	27	5	4	19.2%	14.8%
N 生活関連サービス業，娯楽業 (78～80)	**258**	238	230	20	28	8.4%	12.2%
O 教育，学習支援業 (81,82)	**9**	4	4	5	5	125.0%	125.0%
P 医療，福祉 (83～85)	**189**	223	212	▲ 34	▲ 23	▲ 15.2%	▲ 10.8%
Q 複合サービス事業 (86,87)	**12**	14	14	▲ 2	▲ 2	▲ 14.3%	▲ 14.3%
R サービス業(他に分類されないもの) (88～96)	**81**	83	90	▲ 2	▲ 9	▲ 2.4%	▲ 10.0%
S,T 公務，その他 (97～99)	**0**	0	0	0	0	-	-

規模別　《求人数》	R7.9	R6.9	R5.9	前年比(人)	前々年比(人)	前年比（%）	前々年比（%）
合計	**3,011**	3,060	3,066	▲ 49	▲ 55	▲ 1.6%	▲ 1.8%
29人以下	**755**	817	857	▲ 62	▲ 102	▲ 7.6%	▲ 11.9%
30～99人	**1,155**	1,099	1,076	56	79	5.1%	7.3%
100～299人	**715**	731	708	▲ 16	7	▲ 2.2%	1.0%
300～499人	**204**	178	176	26	28	14.6%	15.9%
500～999人	**108**	173	161	▲ 65	▲ 53	▲ 37.6%	▲ 32.9%
1,000人以上	**74**	62	88	12	▲ 14	19.4%	▲ 15.9%

規模別　〈申込件数〉	R7.9	R6.9	R5.9	前年比(件)	前々年比(件)	前年比（%）	前々年比（%）
合計	**1,193**	1,222	1,180	▲ 29	13	▲ 2.4%	1.1%
29人以下	**410**	439	451	▲ 29	▲ 41	▲ 6.6%	▲ 9.1%
30～99人	**476**	476	461	0	15	0.0%	3.3%
100～299人	**243**	244	217	▲ 1	26	▲ 0.4%	12.0%
300～499人	**37**	35	28	2	9	5.7%	32.1%
500～999人	**14**	21	16	▲ 7	▲ 2	▲ 33.3%	▲ 12.5%
1,000人以上	**13**	7	7	6	6	85.7%	85.7%

規模別　〈申込事業所数〉	R7.9	R6.9	R5.9	前年比(社)	前々年比(社)	前年比（%）	前々年比（%）
合計	**759**	788	798	▲ 29	▲ 39	▲ 3.7%	▲ 4.9%
29人以下	**271**	290	302	▲ 19	▲ 31	▲ 6.6%	▲ 10.3%
30～99人	**296**	298	310	▲ 2	▲ 14	▲ 0.7%	▲ 4.5%
100～299人	**144**	151	141	▲ 7	3	▲ 4.6%	2.1%
300～499人	**28**	29	24	▲ 1	4	▲ 3.4%	16.7%
500～999人	**11**	12	12	▲ 1	▲ 1	▲ 8.3%	▲ 8.3%
1,000人以上	**9**	8	9	1	0	12.5%	0.0%

職業別　《求人数》	R7.9	R6.9	R5.9	前年比(人)	前々年比(人)	前年比（%）	前々年比（%）
合　　計	**3,011**	3,060	3,066	▲ 49	▲ 55	▲ 1.6%	▲ 1.8%
A，B　専門的、技術的、管理的職業（01～24）	**467**	385	334	82	133	21.3%	39.8%
C　事務的職業（25～31）	**197**	162	161	35	36	21.6%	22.4%
D　販売職業（32～34）	**225**	246	226	▲ 21	▲ 1	▲ 8.5%	▲ 0.4%
E　サービスの職業	**580**	617	582	▲ 37	▲ 2	▲ 6.0%	▲ 0.3%
理容･美容師等（38）	**54**	52	53	2	1	3.8%	1.9%
調理師見習等（39）	**47**	56	42	▲ 9	5	▲ 16.1%	11.9%
飲食店店員等（40）	**278**	277	274	1	4	0.4%	1.5%
その他（35～37･41･42）	**201**	232	213	▲ 31	▲ 12	▲ 13.4%	▲ 5.6%
H，I，J，K　技能工，採掘，製造，建築従事者（49～73）	**1,474**	1,583	1,703	▲ 109	▲ 229	▲ 6.9%	▲ 13.4%
①　製造･製作従事者（49～59）	**1,025**	1,062	1,165	▲ 37	▲ 140	▲ 3.5%	▲ 12.0%
②　定置機関･建設機械運転（64･67）	**97**	89	96	8	1	9.0%	1.0%
③　採掘･建設･労務従事者（65･66･68～73）	**299**	382	391	▲ 83	▲ 92	▲ 21.7%	▲ 23.5%
その他（60～63）	**53**	50	51	3	2	6.0%	3.9%
F，G　その他の職業（43～48）	**68**	67	60	1	8	1.5%	13.3%

【照会先】
山梨労働局 職業安定部 職業安定課
課　長　　日向　徳夫
地方職業指導官　　丸茂　君江
（電話）　055-225-2857

厚生労働省山梨労働局発表
令和7年10月31日

令和8年3月新規大学等卒業予定者の就職内定状況

（令和7年10月1日現在）

厚生労働省山梨労働局（局長：岩﨑　充）は、令和7年10月1日現在における令和8年3月県内大学等（※1）新規大学等卒業予定者の就職内定状況（※2）を取りまとめました。

その概要は、次のとおりです。

1 就職希望者数 … 3,511 人

前年同期　（3,644人）に比べ ▲133人〔▲3.6%〕の減少

前々年同期　（3,980人）に比べ ▲469人〔▲11.8%〕の減少

2 就職内定者数 … 1,487 人

前年同期　（1,545人）に比べ ▲58人〔▲3.8%〕の減少

前々年同期　（1,510人）に比べ ▲23人〔▲1.5%〕の減少

3 就職内定率 … 42.4 %

前年同期　（42.4%）に比べ 0.0 ポイント

前々年同期　（37.9%）に比べ 4.5 ポイント上昇

※1　県内大学等とは、大学、短大、専修学校及び公共職業能力開発施設（2年制・1年制）を指します。
※2　集計に当たっては、県内大学等31校の協力により可能な範囲で把握した数字を取りまとめており、報告のない学生などは内定学生数として計上されておりません。

（添付資料）

○P2　…令和8年3月新規学校卒業予定者就職内定状況（令和7年10月1日現在）大学等
○P3・4　…新規大学等卒業者の就職内定率の推移
○P5・6　…新規大学等卒業者の就職内定状況の推移（10月1日現在）
○P7　…令和8年3月新規大学等卒業者対象　産業別・規模別求人受理状況（令和7年9月末現在）

令和8年3月新規学校卒業予定者就職内定状況

（令和7年10月1日現在）

大学等

山梨労働局職業安定部

項目 学校別		卒業予定者数	就職希望者数	内定学生数	就職内定率（%）	対前年比（P）
大学	計	3,436 （ 3,560 ）	2,523 （ 2,606 ）	1,028 （ 1,085 ）	40.7 （ 41.6 ）	▲ 0.9
	男	1,895 （ 1,933 ）	1,187 （ 1,225 ）	461 （ 548 ）	38.8 （ 44.7 ）	▲ 5.9
	女	1,541 （ 1,627 ）	1,336 （ 1,381 ）	567 （ 537 ）	42.4 （ 38.9 ）	3.5
短大	計	415 （ 384 ）	240 （ 214 ）	60 （ 68 ）	25.0 （ 31.8 ）	▲ 6.8
	男	126 （ 100 ）	51 （ 36 ）	8 （ 12 ）	15.7 （ 33.3 ）	▲ 17.6
	女	289 （ 284 ）	189 （ 178 ）	52 （ 56 ）	27.5 （ 31.5 ）	▲ 4.0
専修学校等	計	806 （ 867 ）	748 （ 824 ）	399 （ 392 ）	53.3 （ 47.6 ）	5.7
	男	364 （ 387 ）	334 （ 355 ）	184 （ 203 ）	55.1 （ 57.2 ）	▲ 2.1
	女	442 （ 480 ）	414 （ 469 ）	215 （ 189 ）	51.9 （ 40.3 ）	11.6
計	計	4,657 （ 4,811 ）	3,511 （ 3,644 ）	1,487 （ 1,545 ）	42.4 （ 42.4 ）	－
	男	2,385 （ 2,420 ）	1,572 （ 1,616 ）	653 （ 763 ）	41.5 （ 47.2 ）	▲ 5.7
	女	2,272 （ 2,391 ）	1,939 （ 2,028 ）	834 （ 782 ）	43.0 （ 38.6 ）	4.4

調査校数【◆大学：8校 ◆短大：3校 ◆専修等：20校】

※この調査は、山梨労働局管内の大学等31校が、10月1日時点で学生からの報告等により把握している内定状況等をとりまとめたものです。本調査は大学等の協力により可能な範囲で把握した数字を取りまとめており、報告のない学生や連絡の取れない学生などは内定学生数として計上されておりません。なお、厚生労働省及び文部科学省が公表している「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」は抽出調査として実施しており、調査時点ごとに、電話・面接等の方法により抽出した学生全員に対して学校を通じて内定状況を確認した結果であり、調査方法等が異なることから、この調査と直接数値を比較できるものではありません。

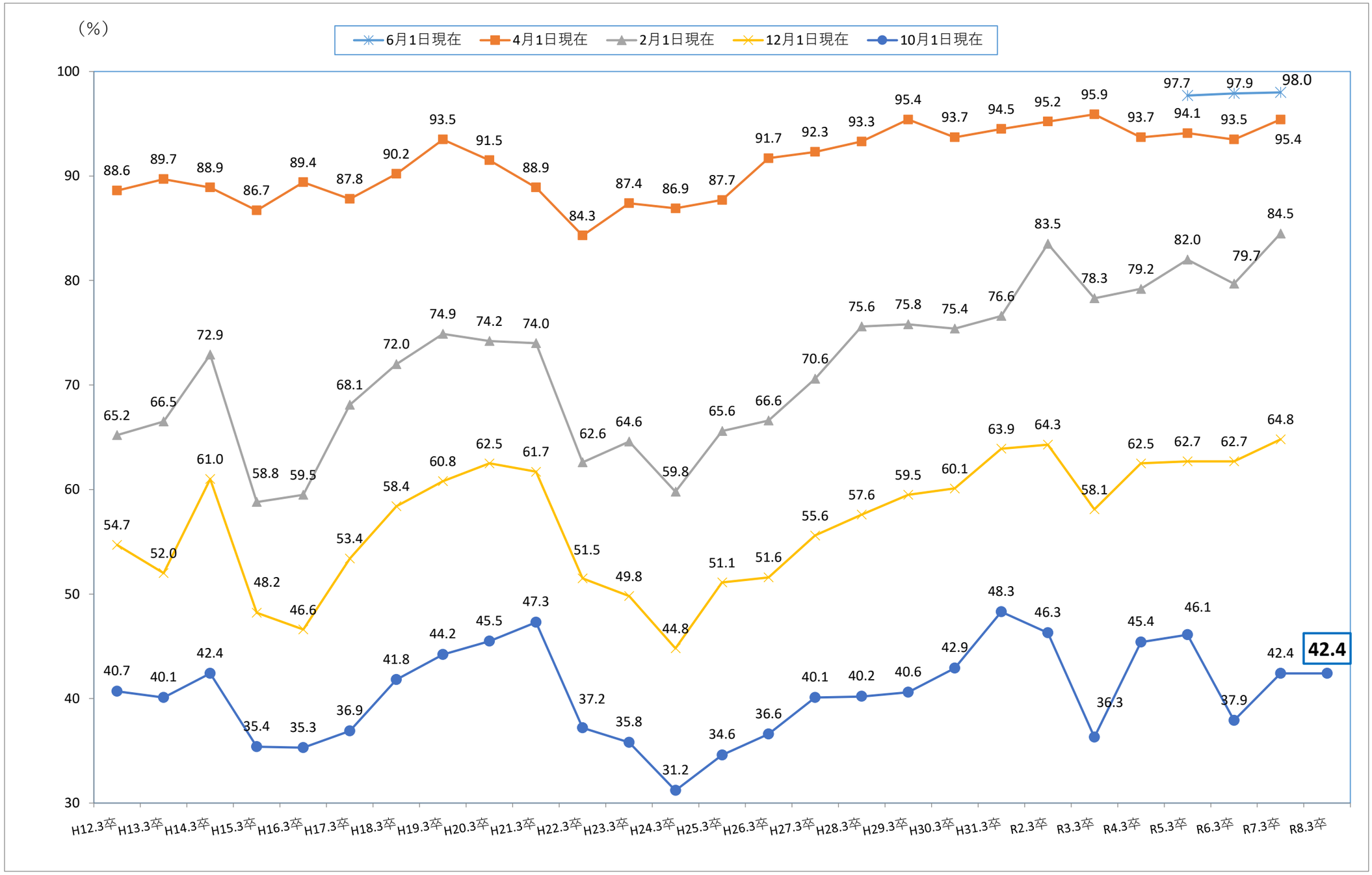
※カッコ内の数字は前年同期。

大学（理系・文系別）就職内定状況（10月１日現在）

		卒業予定者数	就職希望者数	内定取得者数	就職内定率
理系	令和8年3月卒	1,195 人	798 人	401 人	50.3%
	前年同期比（%）	（ ▲ 1.1 ）	（ ▲ 8.5 ）	（ 3.9 ）	(6.0P)
	令和7年3月卒	1,208 人	872 人	386 人	44.3%
文系	令和8年3月卒	2,241 人	1,725 人	630 人	36.5%
	前年同期比（%）	（ ▲ 4.7 ）	（ ▲ 0.5 ）	（ ▲ 9.9 ）	(▲3.8P)
	令和7年3月卒	2,352 人	1,734 人	699 人	40.3%

※カッコ内は前年同期比（%）、就職内定率はポイント（P）

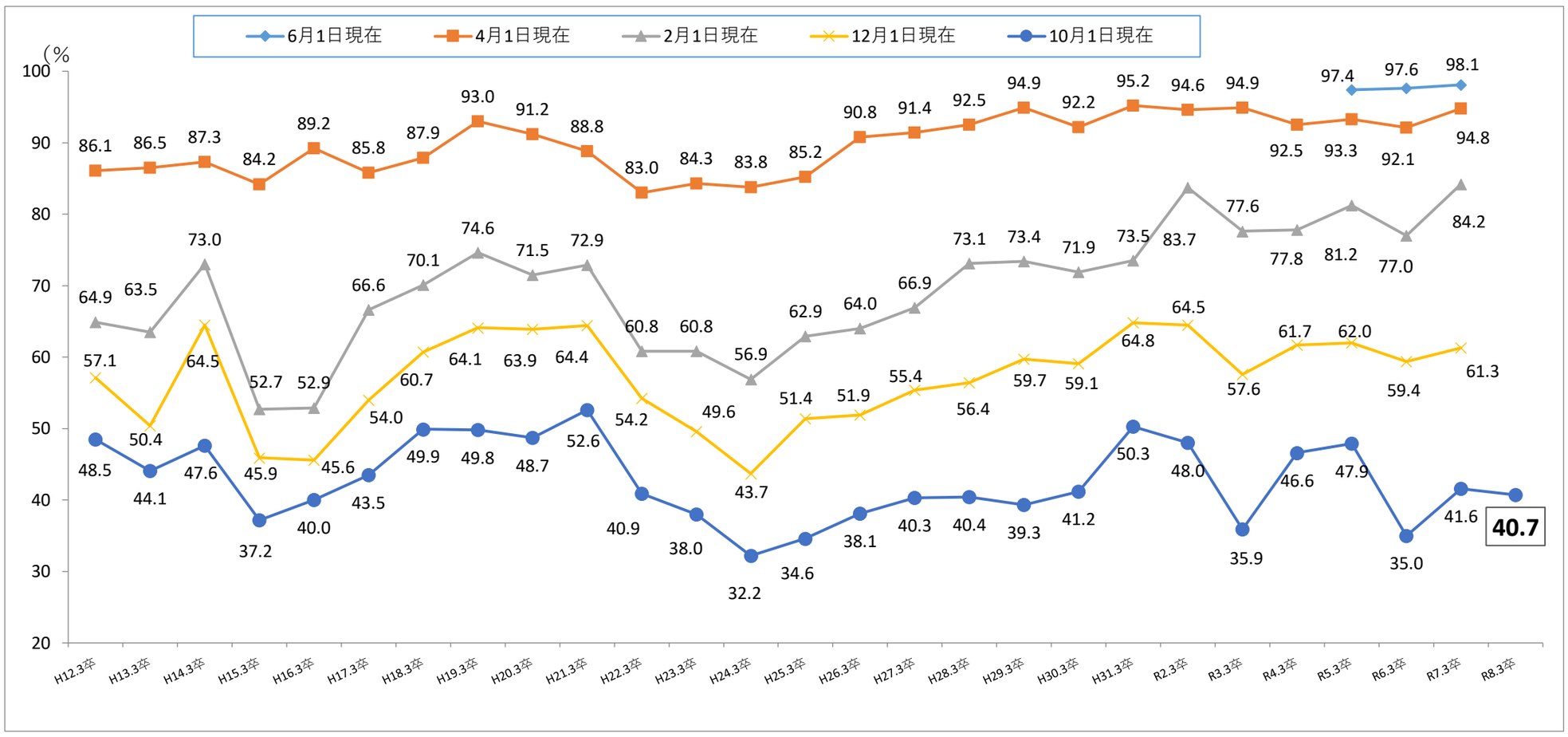
新規大学等卒業予定者の就職内定率の推移


（%）
6月1日現在
4月1日現在
2月1日現在
12月1日現在
10月1日現在
100
90
80
70
60
50
40
30
88.6 89.7 88.9 86.7 89.4 87.8 90.2 93.5 91.5 88.9 84.3 87.4 86.9 87.7 91.7 92.3 93.3 95.4 93.7 94.5 95.2 95.9 93.7 94.1 93.5 95.4
97.7 97.9 98.0
65.2 66.5 72.9 58.8 59.5 68.1 72.0 74.9 74.2 74.0 62.6 64.6 59.8 65.6 66.6 70.6 75.6 75.8 75.4 76.6 83.5 78.3 79.2 82.0 79.7 84.5
54.7 52.0 61.0 48.2 46.6 53.4 58.4 60.8 62.5 61.7 51.5 49.8 44.8 51.1 51.6 55.6 57.6 59.5 60.1 63.9 64.3 58.1 62.5 62.7 62.7 64.8
40.7 40.1 42.4 35.4 35.3 36.9 41.8 44.2 45.5 47.3 37.2 35.8 31.2 34.6 36.6 40.1 40.2 40.6 42.9 48.3 46.3 36.3 45.4 46.1 37.9 42.4 42.4
H12.3卒 H13.3卒 H14.3卒 H15.3卒 H16.3卒 H17.3卒 H18.3卒 H19.3卒 H20.3卒 H21.3卒 H22.3卒 H23.3卒 H24.3卒 H25.3卒 H26.3卒 H27.3卒 H28.3卒 H29.3卒 H30.3卒 H31.3卒 R2.3卒 R3.3卒 R4.3卒 R5.3卒 R6.3卒 R7.3卒 R8.3卒

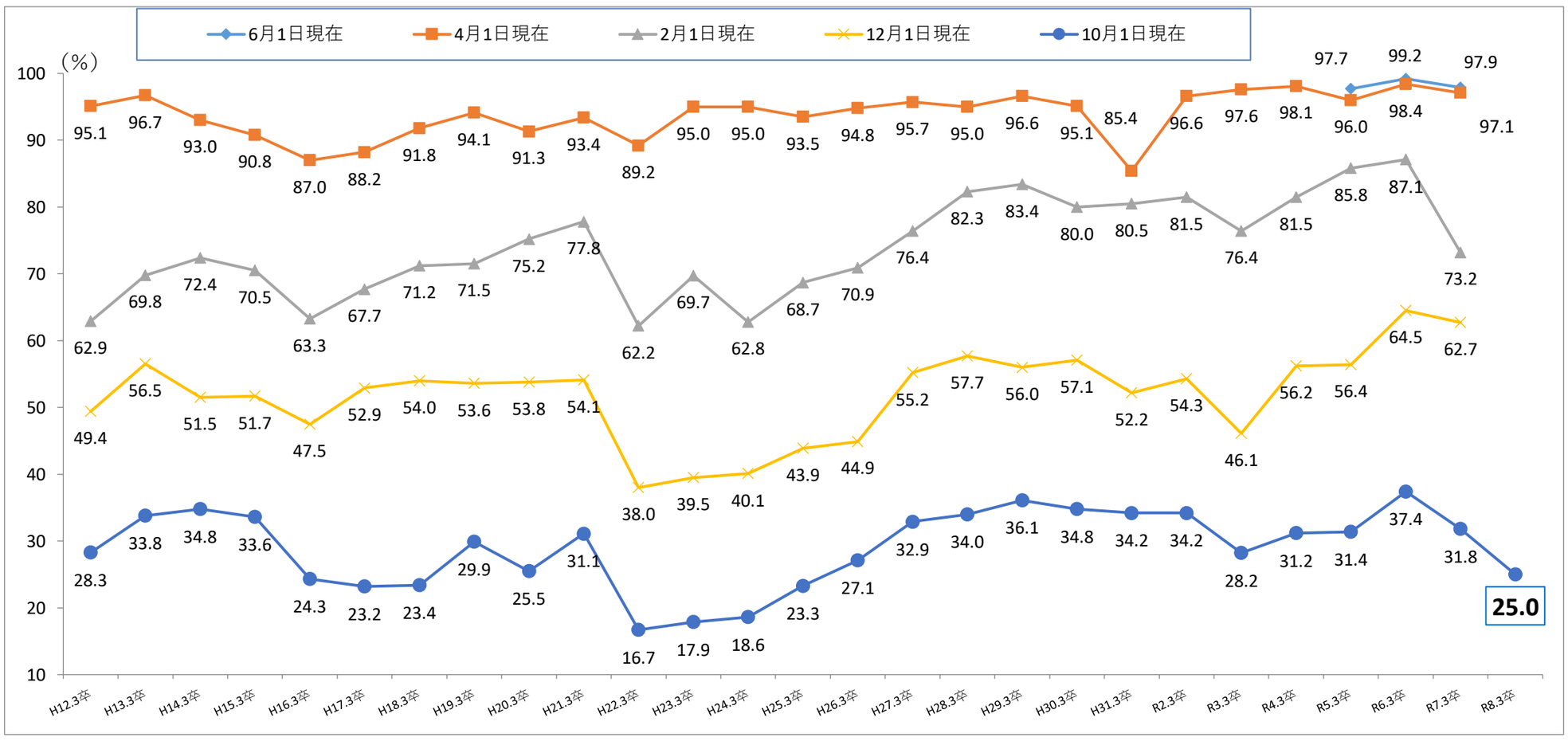
※県内大学・短期大学・専修学校の全就職希望者を対象に、本人が各大学等の就職部（課）に就職内定を申告したものについて状況を把握
※年度により調査実施校数に変動があるため、年度による比較には注意が必要

新規大学等卒業予定者の就職内定率の推移（学歴別）

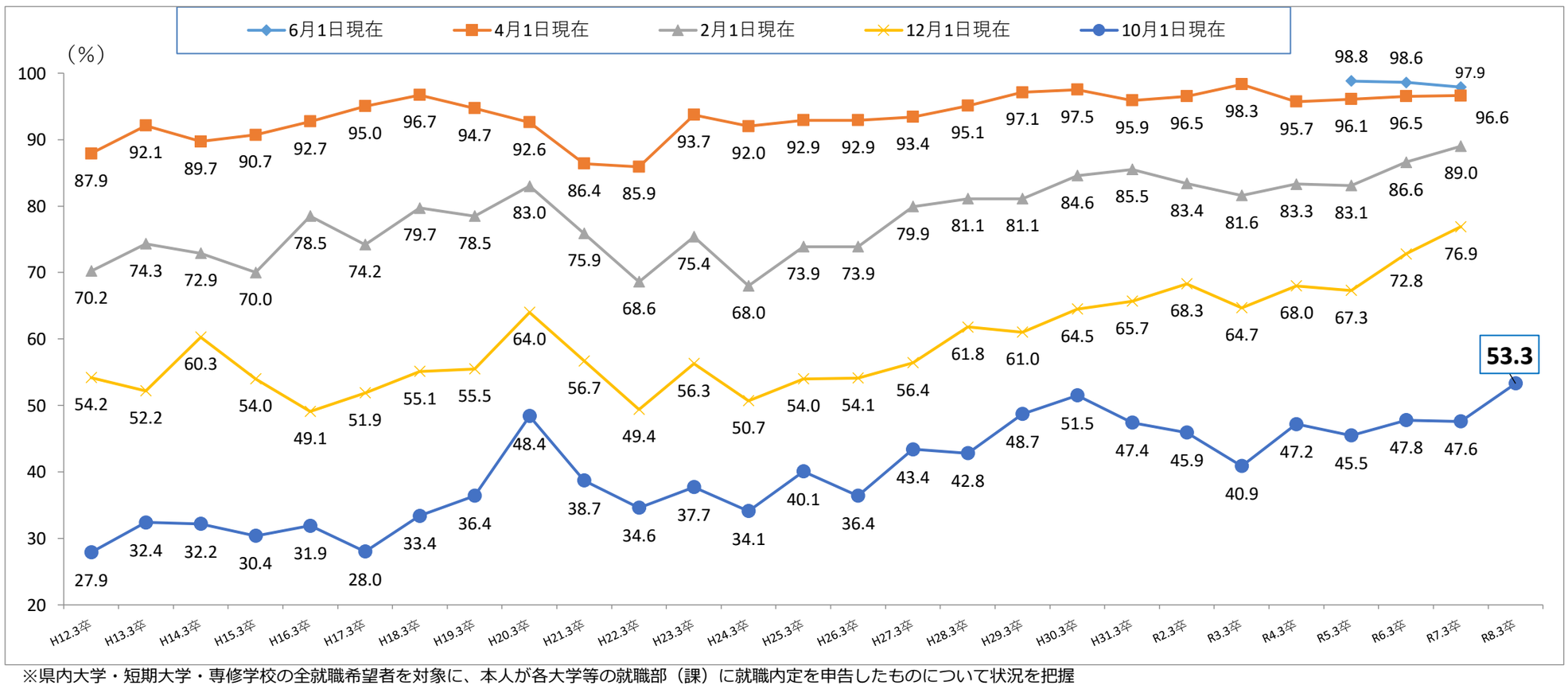
大　学



短期大学



専修学校



※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

新規大学等卒業予定者の就職内定状況の推移（10月1日現在）　　（学歴別その1）

（注１）県内各学校の全就職希望者を対象に、本人が各学校の就職部（課）に就職内定を申告したものについて状況を把握

（注２）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

（大学・短大・専修等の合計）

山梨労働局職業安定部

卒業年次	R8.3	R7.3	R6.3	R5.3	R4.3	R3.3	R2.3	H31.3	H30.3	H29.3	H28.3	H27.3	H26.3	H25.3	H24.3	H23.3	H22.3	H21.3	H20.3	H19.3	H18.3	H17.3	H16.3	H15.3	H14.3	H13.3	H12.3
① 卒業予定者数	**4,657**	4,811	4,855	5,022	4,993	5,099	5,157	5,056	5,098	5,088	5,051	5,272	5,181	5,304	5,306	5,372	5,380	5,530	5,323	5,409	5,130	5,234	5,030	5,318	5,375	5,354	5,818
② 就職希望者数	**3,511**	3,644	3,980	3,906	3,946	4,098	4,259	4,164	4,128	4,256	4,078	4,297	4,173	4,265	4,131	4,213	4,335	4,286	4,186	4,218	3,910	3,867	3,779	4,275	4,158	4,228	4,561
②－１うち県内就職希望者数	**1,462**	1,565	1,480	1,682	1,811	1,850	1,472	1,686	1,623	2,024	2,011	2,005	1,968	1,964	2,047	1,916	2,048	1,917	1,795	1,849	1,763	1,711	1,662	1,727	1,760	1,821	1,879
③ 就職内定者数	**1,487**	1,545	1,510	1,799	1,791	1,489	1,973	2,012	1,770	1,728	1,638	1,725	1,529	1,475	1,289	1,508	1,611	2,028	1,903	1,864	1,633	1,428	1,333	1,514	1,765	1,696	1,858
③－１うち県内就職内定者数	**713**	704	697	793	797	648	648	725	751	777	710	762	680	607	640	616	653	739	634	686	611	552	559	610	669	586	559
④ 就職内定者数に占める県内就職内定者数の割合	**47.9**	45.6	46.2	44.1	44.5	43.5	32.8	36.0	42.4	45.0	43.3	44.2	44.5	41.2	49.7	40.8	40.5	36.4	33.3	36.8	37.4	38.7	41.9	40.3	37.9	34.6	30.1
⑤ 就職内定率（③／②×100）	**42.4**	42.4	37.9	46.1	45.4	36.3	46.3	48.3	42.9	40.6	40.2	40.1	36.6	34.6	31.2	35.8	37.2	47.3	45.5	44.2	41.8	36.9	35.3	35.4	42.4	40.1	40.7
⑥ 県内就職内定率（③－1／②－1×100）	**48.8**	45.0	47.1	47.1	44.0	35.0	44.0	43.0	46.3	38.4	35.3	38.0	34.6	30.9	31.3	32.2	31.9	38.5	35.3	37.1	34.7	32.3	33.6	35.3	38.0	32.2	29.7
⑦ 有効求職者数（就職未内定者数）	**2,024**	2,099	2,470	2,107	2,155	2,609	2,286	2,152	2,358	2,528	2,440	2,572	2,644	2,790	2,842	2,705	2,724	2,258	2,283	2,354	2,277	2,439	2,446	2,761	2,393	2,532	2,703
⑦－１うち県内就職未内定者数	**749**	861	783	889	1,014	1,202	824	961	872	1,247	1,301	1,243	1,288	1,357	1,407	1,300	1,395	1,178	1,161	1,163	1,152	1,159	1,103	1,117	1,091	1,235	1,320

（大学のみ）

山梨労働局職業安定部

卒業年次	R8.3	R7.3	R6.3	R5.3	R4.3	R3.3	R2.3	H31.3	H30.3	H29.3	H28.3	H27.3	H26.3	H25.3	H24.3	H23.3	H22.3	H21.3	H20.3	H19.3	H18.3	H17.3	H16.3	H15.3	H14.3	H13.3	H12.3
① 卒業予定者数	**3,436**	3,560	3,519	3,628	3,536	3,606	3,666	3,592	3,557	3,696	3,619	3,717	3,730	3,841	3,790	3,905	3,840	3,964	3,683	3,679	3,439	3,550	3,259	3,422	3,484	3,481	3,724
② 就職希望者数	**2,523**	2,606	2,849	2,723	2,757	2,853	2,981	2,933	2,801	3,056	2,883	3,013	2,952	3,017	2,830	2,944	2,999	2,919	2,805	2,763	2,467	2,470	2,305	2,735	2,615	2,690	2,826
②－１うち県内就職希望者数	**741**	757	573	741	835	896	524	801	696	1,052	1,046	937	944	889	947	851	915	800	693	727	618	601	525	522	543	608	623
③ 就職内定者数	**1,028**	1,085	996	1,305	1,284	1,025	1,432	1,475	1,155	1,201	1,164	1,215	1,124	1,045	912	1,120	1,228	1,536	1,365	1,375	1,231	1,074	922	1,017	1,244	1,185	1,370
③－１うち県内就職内定者数	**366**	371	336	437	409	312	283	353	331	386	375	394	364	262	326	301	359	377	262	293	307	284	263	238	270	209	228
④ 就職内定者数に占める県内就職内定者数の割合	**35.6**	34.2	33.7	33.5	31.9	30.4	19.8	23.9	28.7	32.1	32.2	32.4	32.4	25.1	35.7	26.9	29.2	24.5	19.2	21.3	24.9	26.4	28.5	23.4	21.7	17.6	16.6
⑤ 就職内定率（③／②×100）	**40.7**	41.6	35.0	47.9	46.6	35.9	48.0	50.3	41.2	39.3	40.4	40.3	38.1	34.6	32.2	38.0	40.9	52.6	48.7	49.8	49.9	43.5	40.0	37.2	47.6	44.1	48.5
⑥ 県内就職内定率（③－1／②－1×100）	**49.4**	49.0	58.6	59.0	49.0	34.8	54.0	44.1	47.6	36.7	35.9	42.0	38.6	29.5	34.4	35.4	39.2	47.1	37.8	40.3	49.7	47.3	50.1	45.6	49.7	34.4	36.6
⑦ 有効求職者数（就職未内定者数）	**1,495**	1,521	1,853	1,418	1,473	1,828	1,549	1,458	1,646	1,855	1,719	1,798	1,828	1,972	1,918	1,824	1,771	1,383	1,440	1,388	1,236	1,396	1,383	1,718	1,371	1,505	1,456
⑦－１うち県内就職未内定者数	**375**	386	237	304	426	584	241	448	365	666	671	543	580	627	621	550	556	423	431	434	311	317	262	284	273	399	395

新規大学等卒業予定者の就職内定状況の推移（10月１日現在）　　（学歴別その２）

（注１）県内各学校の全就職希望者を対象に、本人が各学校の就職部（課）に就職内定を申告したものについて状況を把握

（注２）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

（短大のみ）

山梨労働局職業安定部

卒業年次	R8.3	R7.3	R6.3	R5.3	R4.3	R3.3	R2.3	H31.3	H30.3	H29.3	H28.3	H27.3	H26.3	H25.3	H24.3	H23.3	H22.3	H21.3	H20.3	H19.3	H18.3	H17.3	H16.3	H15.3	H14.3	H13.3	H12.3
① 卒業予定者数	**415**	384	408	459	519	513	527	526	551	588	536	595	558	563	556	581	574	606	751	800	998	1,023	1,033	1,228	1,183	1,221	1,401
② 就職希望者数	**240**	214	257	315	340	354	386	354	411	452	424	453	428	417	431	457	443	489	569	628	803	773	782	915	907	951	1,090
②－１うち県内就職希望者数	**156**	155	189	214	240	233	235	218	270	324	307	326	319	317	334	340	337	353	407	445	586	580	579	693	680	705	730
③ 就職内定者数	**60**	68	96	99	106	100	132	121	143	163	144	149	116	97	80	82	74	152	145	188	188	179	190	307	316	321	308
③－１うち県内就職内定者数	**42**	31	44	52	42	27	47	62	72	106	83	90	74	68	55	49	46	87	105	127	128	116	128	234	231	218	201
④ 就職内定者数に占める県内就職内定者数の割合	**70.0**	45.6	45.8	52.5	39.6	27.0	35.6	51.2	50.3	65.0	57.6	60.4	63.8	70.1	68.8	59.8	62.2	57.2	72.4	67.6	68.1	64.8	67.4	76.2	73.1	67.9	65.3
⑤ 就職内定率（③／②×100）	**25.0**	31.8	37.4	31.4	31.2	28.2	34.2	34.2	34.8	36.1	34.0	32.9	27.1	23.3	18.6	17.9	16.7	31.1	25.5	29.9	23.4	23.2	24.3	33.6	34.8	33.8	28.3
⑥ 県内就職内定率（③－1／②－1×100）	**26.9**	20.0	23.3	24.3	17.5	11.6	20.0	28.4	26.7	32.7	27.0	27.6	23.2	21.5	16.5	14.4	13.6	24.6	25.8	28.5	21.8	20.0	22.1	33.8	34.0	30.9	27.5
⑦ 有効求職者数（就職未内定者数）	**180**	146	161	216	234	254	254	233	268	289	280	304	312	320	351	375	369	337	424	440	615	594	592	608	591	630	782
⑦－１うち県内就職未内定者数	**114**	124	145	162	198	206	188	156	198	218	224	236	245	249	279	291	291	266	302	318	458	464	451	459	449	487	529

（専修等のみ）

山梨労働局職業安定部

卒業年次	R8.3	R7.3	R6.3	R5.3	R4.3	R3.3	R2.3	H31.3	H30.3	H29.3	H28.3	H27.3	H26.3	H25.3	H24.3	H23.3	H22.3	H21.3	H20.3	H19.3	H18.3	H17.3	H16.3	H15.3	H14.3	H13.3	H12.3
① 卒業予定者数	**806**	867	928	935	938	980	964	938	990	804	896	960	893	900	960	886	966	960	889	930	693	661	738	668	708	652	693
② 就職希望者数	**748**	824	874	868	849	891	892	877	916	748	771	831	793	831	870	812	893	878	812	827	640	624	692	625	636	587	645
②－１うち県内就職希望者数	**565**	653	718	727	736	721	713	667	657	648	658	742	705	758	766	725	796	764	695	677	559	530	558	512	537	508	526
③ 就職内定者数	**399**	392	418	395	401	364	409	416	472	364	330	361	289	333	297	306	309	340	393	301	214	175	221	190	205	190	180
③－１うち県内就職内定者数	**305**	302	317	304	346	309	318	310	348	285	252	278	242	277	259	266	248	275	267	266	176	152	168	138	168	159	130
④ 就職内定者数に占める県内就職内定者数の割合	**76.4**	77.0	75.8	77.0	86.3	84.9	77.8	74.5	73.7	78.3	76.4	77.0	83.7	83.2	87.2	86.9	80.3	80.9	67.9	88.4	82.2	86.9	76.0	72.6	82.0	83.7	72.2
⑤ 就職内定率（③／②×100）	**53.3**	47.6	47.8	45.5	47.2	40.9	45.9	47.4	51.5	48.7	42.8	43.4	36.4	40.1	34.1	37.7	34.6	38.7	48.4	36.4	33.4	28.0	31.9	30.4	32.2	32.4	27.9
⑥ 県内就職内定率（③－1／②－1×100）	**54.0**	46.2	44.2	41.8	47.0	42.9	44.6	46.5	53.0	44.0	38.3	37.5	34.3	36.5	33.8	36.7	31.2	36.0	38.4	39.3	31.5	28.7	30.1	27.0	31.3	31.3	24.7
⑦ 有効求職者数（就職未内定者数）	**349**	432	456	473	448	527	483	461	444	384	441	470	504	498	573	506	584	538	419	526	426	449	471	435	431	397	465
⑦－１うち県内就職未内定者数	**260**	351	401	423	390	412	395	357	309	363	406	464	463	481	507	459	548	489	428	411	383	378	390	374	369	349	396

令和8年3月新規大学等卒業予定者対象　産業別・規模別求人受理状況

（県下公共職業安定所取扱分）

令和7年　9　月末現在　　山梨労働局職業安定部

産業・規模	項目	求人数	前年同期求人数	対前年比 人	対前年比 %
産業別	A・B　農・林・漁業　(01～04)	8	6	2	33.3
	C　鉱業、採石業、砂利採取業　(05)	0	0	0	-
	D　建設業　(06～08)	165	159	6	3.8
	E　製造業　(09～32)	287	314	▲ 27	▲ 8.6
	09 食料品製造業	24	47	▲ 23	▲ 48.9
	10 飲料・たばこ・飼料製造業	9	6	3	50.0
	11 繊維工業	0	0	0	-
	12 木材・木製品製造業	2	0	2	-
	13 家具・装備品製造業	2	0	2	-
	14 パルプ・紙・紙加工品製造業	5	10	▲ 5	▲ 50.0
	15 印刷・同関連産業	3	3	0	0.0
	16 化学工業	8	2	6	300.0
	17 石油製品・石炭製品製造業	0	0	0	-
	18 プラスチック製品製造業	0	5	▲ 5	▲ 100.0
	19 ゴム製品製造業	0	0	0	-
	21 窯業・土石製品製造業	4	14	▲ 10	▲ 71.4
	22 鉄鋼業	0	2	▲ 2	▲ 100.0
	23 非鉄金属製造業	4	3	1	33.3
	24 金属製品製造業	10	12	▲ 2	▲ 16.7
	25 はん用機械器具製造業	28	25	3	12.0
	26 生産用機械器具製造業	38	62	▲ 24	▲ 38.7
	27 業務用機械器具製造業	9	6	3	50.0
	28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	36	29	7	24.1
	29 電気機械器具製造業	34	30	4	13.3
	30 情報通信機械器具製造業	33	18	15	83.3
	31 輸送用機械器具製造業	3	14	▲ 11	▲ 78.6
	20,32　その他の製造業	35	26	9	34.6
	F　電気・ガス・熱供給・水道業　(33～36)	8	3	5	166.7
	G　情報通信業　(37～41)	60	81	▲ 21	▲ 25.9
	H　運輸業，郵便業　(42～49)	5	9	▲ 4	▲ 44.4
	I　卸売・小売業　(50～61)	291	275	16	5.8
	50～55　卸売業	107	72	35	48.6
	56～61　小売業	184	203	▲ 19	▲ 9.4
	J　金融・保険業　(62～67)	49	38	11	28.9
	K　不動産業，物品賃貸業　(68～70)	5	7	▲ 2	▲ 28.6
	L　学術研究，専門・技術サービス業　(71～74)	30	51	▲ 21	▲ 41.2
	M　宿泊業，飲食サービス業　(75～77)	105	125	▲ 20	▲ 16.0
	(75　宿泊業)	97	121	▲ 24	▲ 19.8
	(76,77　飲食ｻｰﾋﾞｽ業)	8	4	4	100.0
	N　生活関連サービス業，娯楽業　(78～80)	88	100	▲ 12	▲ 12.0
	O　教育，学習支援業　(81，82)	23	43	▲ 20	▲ 46.5
	P　医療，福祉　(83～85)	330	338	▲ 8	▲ 2.4
	Q　複合サービス事業　(86，87)	17	20	▲ 3	▲ 15.0
	R　サービス業（他に分類されないもの）　(88～96)	42	47	▲ 5	▲ 10.6
	S，T　公務，その他　(97～99)	0	9	▲ 9	▲ 100.0
合計		1,513	1,625	▲ 112	▲ 6.9
規模別	29　人　以　下	288	328	▲ 40	▲ 12.2
	30　人　～　99　人	558	634	▲ 76	▲ 12.0
	100　人　～　299　人	473	476	▲ 3	▲ 0.6
	300　人　～　499　人	127	145	▲ 18	▲ 12.4
	500　人　～　999　人	19	29	▲ 10	▲ 34.5
	1,000　人　以　上	48	13	35	269.2

※求人数は、県内ハローワークに申込みのあった求人分のみ。

山梨労働局発表
令 和 7 年 10月 31日

山梨労働局職業安定部
職業安定課長　日向　徳夫
地方職業安定監察官　望月　有子
電話：055-225-2857

令和６年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価結果等を公表します

厚生労働省では、ハローワークにおけるマッチング機能の強化を図るため、平成27年度から「ハローワークの総合評価」を実施しています。

これは、全国のハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じて４段階の相対評価を行うことにより、マッチング機能に関する業務の質向上や継続的な業務改善を図ることを目的としたものです。（別添１）

今般、令和６年度の総合評価結果が決定しましたので、県内のハローワーク（５所）において、それぞれ重点的に取り組んだ内容や、今後のサービス・業務改善の取組等をまとめた「就職支援業務報告」（別添２）と併せて、次のとおり公表いたします。

山梨労働局（局長：岩﨑（いわさき）　充（みつる））及び各ハローワークでは、引き続き、この取り組みを通じて、利用者の視点に立ったサービスの質の向上に努めてまいります。

安定所名	令和６年度　総合評価結果
甲府公共職業安定所	標準的な成果
富士吉田公共職業安定所	標準的な成果
塩山公共職業安定所	標準的な成果
韮崎公共職業安定所	標準的な成果
鰍沢公共職業安定所	標準的な成果

※詳細は「就職支援業務報告（令和６年度）」別添２のとおり

1. ハローワーク総合評価について　【別添1】

○　平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「**ハローワーク総合評価**」を開始。

○　例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた４段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。

○　**(１)目標管理**、**(２)実績公表・相対評価**、**(３)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

（1）PDCAサイクルによる目標管理･取組の評価

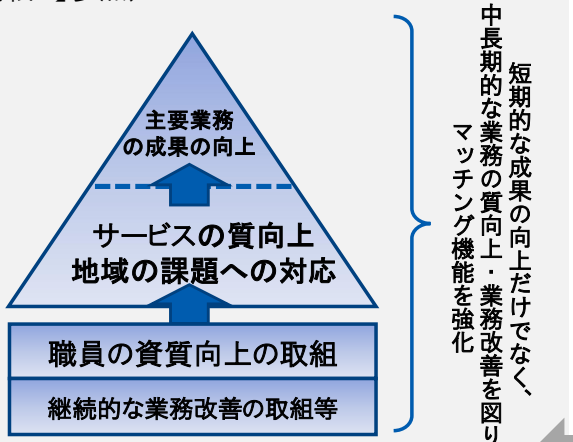
- 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、

① 業務の質に関する**補助指標**

② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**

③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**

を加え、総合的な観点から目標管理を実施。（【別紙1】参照）



（2）ハローワークのマッチング機能の総合評価･利用者への公表

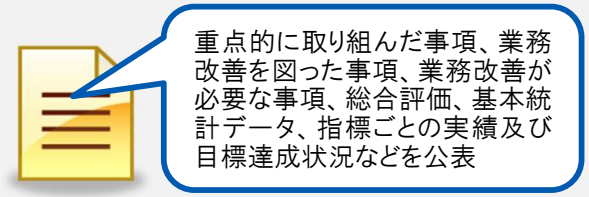
- 業務の成果について毎月公表

→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表

- 年度終了後、業務の成果（主要指標･所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上･業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。

→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）

- ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



- 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

（3）評価結果に基づく全国的な業務改善

- ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省･労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施

① 評価結果に基づき、本省から、労働局･ハローワークに対する問題状況の改善指導

② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省･労働局が重点指導

③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)～(3)を実施

【別紙１】ハローワーク総合評価（令和６年度）の評価指標の構成

1　全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に**中核業務の成果**を測定する評価指標

- ○　就職件数（一般）
- ○　充足数（一般・受理地ベース）
- ○　雇用保険受給者の早期再就職割合

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する**業務の質**を測定する評価指標

- ○　満足度（求人者）
- ○　満足度（求職者）

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、**職員の資質向上や継続的な業務改善の取組**に関する評価指標

- ○　職員による事業所訪問
- ○　職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- ○　職員による求職者担当制の実施
- ○　求人に対する担当者制の実施
- ○　オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- ○　求人者マイページのオンライン利用率
- ○　業務改善を図った取組の共有及び実施
- ○　他所と連携した広域労働移動の取組
- ○　地方公共団体との連携の推進
- ○　各種業務研修の実施
- ○　業務改善コンクール表彰事例（隔年）

2　地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、**地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務**に関する評価指標

- ○　生活保護受給者等の就職率
- ○　障害者の就職件数
- ○　就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数
- ○　ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- ○　わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合
- ○　公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- ○　マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- ○　人材不足分野の就職件数
- ○　生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- ○　その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【別紙２】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、
① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標（主要指標・補助指標・所重点指標）ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率 × A指標のポイント化係数 → ○○ハローワークの A指標のポイント

（例） A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、100点×105%＝105点がA指標の点数となる。

② 評価指標（主要指標・補助指標・所重点指標）の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。
（例）上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標（所重点項目）の実施状況を基に、点数を付与する。
※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

○ 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、**4段階**（「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」）**の相対評価**を行う。

2-1　令和６年度ハローワーク総合評価結果概要（類型別）

○　同一グループ内（注１)で各ハローワークの総点数を比較の上、グループ毎の総点数の平均値を基準として、**「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」**の４段階（注２）の相対評価を実施。

○　「非常に良好な成果」(類型１)となったハローワークは０所となった一方、昨年度に引き続き、「成果向上のため計画的な取組が必要」（類型４）となったハローワークについても０所となっている。

評価	ハローワーク数	令和6年度（注3）	令和5年度（注3）	令和4年度	令和2年度（注4）	令和元年度	平成30年度	平成29年度
類型1	非常に良好な成果	0	3	4	0	9	12	10
類型2	良好な成果	224	218	226	224	212	212	197
類型3	標準的な成果	204	207	195	194	212	213	227
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0	9	16	1	0	3
		428	428	434	434	434	437	437

注1　全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類
注2　4類型の設定方法　・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分
・類型1・2のうち、総点数が満点以上*を類型1、それ以外を類型2と設定
・類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満**を類型4、それ以外を類型3と設定
*　目標達成状況により総得点が満点（目標達成率100%だった時に達する得点水準）を超える場合があり得る
** 規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定
注3　令和6年能登半島地震の対応を考慮し、石川労働局管内の6安定所においては、令和5年度及び令和6年度総合評価の取りまとめを実施せず。
注4　令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要（令和3年度は相対評価を実施せず）

ハローワーク甲府　就職支援業務報告（令和６年度）

別添2

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○ハローワークを利用する求職者の減少（新規求職者：令和５年度18,084人→令和６年度16,746人　前年比92.6%）が令和６年８月から顕著になってきたことから、ハローワークの利用者離れ対策として相談窓口における課題解決サービスの強化、求職者担当者制として同一職員による一貫した職業相談を実施しています。また、取り組みの効果的な運用を図るため、定期的に部門管理者による１0N１ミーティングを実施することで職員個々の能力向上に繋げています。

○ハローワーク利用者を増やすためには職員の職業相談スキル向上が不可欠です。そのため、面接ロールプレイング練習会を実施するなどキャリアコンサルティング資格の取得支援を実施しました。結果として資格取得には至りませんでしたが、練習会参加者からは実技面接試験において過去最高点が取れたと言った声が上がるなど一定の効果は確認でき、求職者担当者制の効果的な運用に資することができています。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○現場のチカラや業務改善コンクールに記載されている好事例を所内で水平展開し、各部門で４つの取り組みを実施しました。
【４つの取り組み】
１．令和５年度「現場のチカラ」から「求人訪問サポート（品川所）」の取り組みを実施。（事業所部門）
２．令和５年度「現場のチカラ」から「ハローワークを利用していない者に対する職業訓練広報（三重局）」を参考に周知方法・リーフレットの見直しを実施。（職１部門）
３．令和５年度「現場のチカラ」から「若手職員向け応援ハンドブック（長野局）」の取り組みから甲府所版を作成し、所内研修に活用。
４．令和６年度第６回オンライン勉強会から「オンライン失業認定の発表（名古屋中所）」を参考にオンライン失業認定の周知・リーフレット等を作成。

（３）その他の業務運営についての分析等

○人材不足分野（医療・福祉・運輸・警備）については、各担当窓口において管理選考（ミニ面接会）、セミナー等のイベントを積極的に開催しましたが、目標達成には至りませんでした。各種イベントの開催回数は目標回数を上回るものでしたが、より就職件数に結びつく効果的な取り組みとなるようイベント内容の見直しやイベント参加者に対して求職者担当者制などのハローワークの取り組みを積極的に周知していくこととします。

○重点目標には加えていませんが、障害者の就職件数は５年度を８件上回り過去最高を記録しました。障害者雇用率の引き上げを背景に事業所の採用意欲は旺盛であり、また、難病を抱える求職者も増えてきたことが要因と考えております。引き続き関係機関と良好な関係を保ちチーム支援を実施していきます。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

○前年度比で新規求職者数92.6%、相談件数92.3%、紹介件数86.2%となっており、紹介件数の減少が他の項目と比較して大きくなっています。紹介件数を増やすためには求職者が応募したくなるような求人の提供が必要であることから、求人受理の早い段階から求人者に対して求人条件の緩和を働きかけるとともに、前年度比88.5%の求人充足数の改善を図るには効果的な提案を求人者に行う必要があります。また、求人受理の翌日には求人が公開できるよう業務体制の見直し、求人充足支援のため職員研修を実施し職員のスキルアップ及びスキルの均等化により求人者サービス・満足度の向上を図ることとします。
　雇用保険受給者に対しては初回及び２回目の失業認定日に指定相談として職業相談を実施していますが、３回目以降の失業認定日にも職業相談窓口を利用するよう給付課より雇用保険受給者へ案内をすることで、ハローワークの利用を促し相談・紹介件数が減少しないよう取り組みます。
　また、令和６年度はオンライン相談の実施件数が少ないことから、オンライン相談に対応できるよう業務体制の見直しを図ります。

○重点目標である「人材不足分野の就職件数」が令和６年度目標未達成であったことを踏まえ、人材確保対策担当職員が専門知識を学ぶことで職業相談スキルの向上を図り就職件数が増加するよう研修を実施します。研修は人材確保分野での就労経験がある社会人採用職員を講師とすることで、講師の経歴を生かしつつ、人材育成経験を積ませることで組織力の向上を併せて図ることとします。

２．特記事項

○オンラインルームにハローワークシステムの業務端末を設置することにより、接続準備に時間がかかることで敬遠しがちであったオンライン相談の取扱件数を増やし求職者サービスの強化を図ることとします。
○職業訓練を活用した就職件数が増加するよう、給付課にデジタルサイネージを設置することにより失業認定の待ち時間を利用して職業訓練の周知を実施します。

３．総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

４．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	④ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率		
令和６年度目標	5,251	5,836	36.8%	90.0%	95.0%	1,273	72.7%	**71.0%**	836	95.9	83.4		
令和６年度実績	4,730	5,256	36.5%	79.0%	90.4%	1,215	81.9%	**77.2%**	860	96.5	86.2		
目標達成率	90%	90%	99%			95%	112%	108%	102%	100%	103%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク富士吉田　就職支援業務報告（令和６年度）

別添2

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

今年度は雇用保険受給者の早期再就職に重点的に取り組みました。雇用保険の受給者に対しては、相談の際に担当職員が事前に用意した求人情報を提供するなどの多様なサービスを積極的に行うことにより、確実に就職へと結びつける取組を展開いたしました。初回の認定日には、給付担当者から早期の再就職を促すリーフレットを受給者全員に配付していますが、その内容の見直しを行い、個別の受給者ごとに具体的な再就職手当額を試算し、就職時期に合わせて複数パターンの支給額を掲載したひと目でわかりやすいものに変更いたしました。同じく初回の認定日には、当所独自に新たに作成した「職業相談カード」を配付し、次回の相談日には、記載されている就職活動に関するアンケートに回答したものをお持ちいただくようご案内することで、みなさまのニーズを把握し効率的な支援をめざしました。さらに再就職手当制度の魅力をわかりやすく伝えるために、当所オリジナルの再就職手当制度を説明する動画を作成いたしました。この動画は、脚本・演出・出演・撮影・編集のすべてを当所の職員が手がけて完成させ、所内での待ち時間などにご覧いただけるよう、ディスプレイを利用したデジタルサイネージ放映を行いました。ちなみにセリフには甲州弁を使用しており、親しみやすさに工夫を凝らしました。これらの取組によりまして、雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては、目標値である３６．１％に対しまして、実績値は３９．０％となり目標を達成いたしました。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

前年度は求人充足数が目標未達成であり、達成率が局内のハローワークにおいて最も低い数字となりましたので、求人充足に関しての取組の改善を図りました。前年度に引き続いて求人充足会議は開催しましたが、会議内において求人担当者制を用いて支援を行う求人を選定し、職業相談部門担当者と事業所部門担当者がペアとなり選定求人を担当することといたしました。そして、選定求人先をペア担当者が必ず訪問し、対象求人に係る情報収集を積極的に行い、求める人物像を確認するなど仕事内容の理解を深めることによりマッチングの強化を図りました。また、ミニ面接会の一種である管理選考についても、求人者に対して積極的に利用を勧奨しました。管理選考実施時の新たな取組として、開始前の１０分間に職業相談部門職員に対しての求人内容説明会を実施しました。求人者から求人票に書かれていない特色等の説明を受けることにより、その日の来所者を管理選考に誘導しやすくなり、その後の紹介にもつながりました。これらの取組の効果により、求人充足数は、目標数である１，９１８件に対して、実績数は１，７６５件と目標には届きませんでしたが、目標達成率は局内ハローワークにおいて最も高かったことから一定の成果はあったと分析しております。

（３）その他の業務運営についての分析等

新規求職者数の減少傾向などの影響により、令和６年度の就職件数は、目標数である２，２８３件に対して、実績数は１，９１４件と目標には届きませんでした。７年度は相談件数、紹介件数の増加を図りながら、目標数２，２１７件をめざすこととします。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

新規求職者の減少傾向が続いており、令和６年度は前年度比マイナス６．９％の５，９１９人にとどまったことから、仕事を探している方のハローワーク利用をより一層促す必要があります。そのために、６年度には毎週発行の求人情報誌を複数の外部商業施設に置き始めることで新たなハローワーク利用者の発掘をめざしてきましたが、７年度は公共施設を含めて置き場所を増加させ、さらに多くの国民の目に触れることにより前年度比プラス６．４％の６，３０６人の新規求職者数をめざすこととします。

２．特記事項

特にありません。

３．総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

４．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率					
令和６年度目標	2,283	1,918	36.1%	90.0%	95.0%	368	72.7%	83.4%					
令和６年度実績	1,914	1,765	39.0%	78.0%	88.1%	337	84.9%	92.0%					
目標達成率	83%	92%	108%			91%	116%	110%					

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク塩山　就職支援業務報告（令和６年度）

別添2

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成に向け、求人担当者制や求職担当者制による積極的な求人情報提供等のマッチング業務を中心に各種の取り組みを実施しました。
新規求職者数が減少傾向にある中で就職件数の増加を図るため、特に求職担当者制に重点を置いて取り組みました。
求職担当者制の年間目標として、支援対象者数を４２６人、就職件数を１９５件として取り組みを行いましたが、結果として支援対象者数５５８人（１３１．３％）、就職件数２９９件（１５３．３％）と目標を大きく上回る実績となり、求職担当者制利用による就職率も５３．６％とマッチング精度の向上による就職件数の増加に効果をあげました。
また、求人者支援の一環として、求人充足会議をほぼ毎週開催しました。支援対象とした求人の詳細な聞き取りや求職者目線に立った記載方法へのアドバイス、求職者情報に基づく個別の求人開拓も合わせて提案するなど、マッチング精度を高め応募しやすい求人を確保することにより、充足数の増加に積極的な取り組みを行いました。

○就職件数：年間目標１，１５８件／実績値１，０１３件／進捗率８７．５％
○充足数　：年間目標　　８６３件／実績値　　７８１件／進捗率９０．５％
○雇用保険受給者の早期再就職
　　：年間目標　３４．７％／実績値　３６．９％／進捗Ｐ＋２．２Ｐ

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

新規求職者数が減少傾向にあったため、ハローワークへの新規求職者の取り込みを積極的に行いました。
特に、求人情報を入手するために求人検索機の利用だけを目的とした来所者に対しては、総合案内担当者が積極的にハローワークのサービスメニューを提示して職業相談窓口の利用を勧奨しました。来所者の誘導を受けた職業相談窓口では、求人情報の提供のみにとらわれず、利用者のニーズに沿った各種支援メニューの説明を丁寧に行い、求人の紹介や紹介に至らなかった場合でも再来所につなげることで、職業相談件数や紹介件数の増加に努めました。
また、管内の地方自治体に対しては、求人情報誌の配架協力などを含め、地方自治体の利用者に対するハローワークへの誘導を積極的に依頼しました。
しかし、令和６年度の新規求職申込件数は、２，７３３件と前年度の２，８９２件から１５９件（▲５．５％）減少し、３年度連続の減少となりました。

（３）その他の業務運営についての分析等

令和６年度における新規求職者の年齢割合は、６５歳以上が２１．０％と最も多く、４５歳以上では６２．２％となっており、中高年齢層以上が占める割合は年々増加傾向にあります。
特に高年齢求職者については、体力面や健康面などから若年者層と比較して応募条件等が限定されるなど、詳細な求職条件の把握が必要となり相談時間は長時間化する傾向にあります。応募を希望する求人事業所に紹介できたとしても採用条件面で折り合いが付かないなど、面接不調となるケースが多く見られます。今後も利用者の高齢化は進むと見られており、紹介件数や就職件数を増加させるためには、中高年齢層が応募可能な求人の確保に加えて、求人条件の緩和等を含めたマッチング精度の向上がより一層求められると考えています。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

令和６年度は、主要指標である就職件数と充足数が目標に達しませんでした。
しかし、雇用保険受給者の早期再就職割合は目標を達成していることから、雇用保険受給者に対する求職担当者制などの支援による効果は一定程度認められるため、次年度以降も引き続き取り組んでいくべきだと考えます。
次年度においては新規求職者数の増加を図るとともに、求職担当者制におけるマッチング精度の向上やオンライン職業相談の活用などにより、雇用保険受給者を含む就職件数と充足数の増加に取り組みたいと考えています。
このため、中高年齢求職者の紹介をよりスムーズに進めるために、過去に受理した求人情報や事業所情報を集約し、応募可能（しやすい）求人の積極的な開拓を進めます。
一方で、若年層の新規求職者数が減少していることから、「求職者マイページ」や「オンライン職業相談」などの利用促進やＳＮＳを通じた様々なサービスメニューやイベント情報の発信を行い、若年層の求職者についても積極的な取り込みを図ります。
特に「求職者マイページ」の開設にあたってはＳＮＳで発信するほか、総合案内においても独自資料の提供を行うなど来所者への積極的な勧奨を引き続き行うことといたします。

２．特記事項

特にありません。

３．総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

４．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	②障害者の就職件数						
令和６年度目標	1,158	863	34.7%	90.0%	95.0%	237	88						
令和６年度実績	1,013	781	36.9%	78.4%	98.0%	198	56						
目標達成率	87%	90%	106%			83%	63%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク韮崎　就職支援業務報告（令和６年度）

別添2

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、マッチング業務の強化を重要と考え、求職者担当者制の取組を重点的に進めました。具体的には、求職者担当者制（双方向型・一方向型）の対象者数は前年度と同様の１５人以上として、支援対象者の選定基準に、人材不足分野への就職を希望する者を追加したほかに、応募書類の添削指導などの個別支援を積極的に進めるとともに、応募する前の不安を払拭するための応募前職場見学にも取り組みました。

求職者担当者制（双方向型・一方向型）については、非常勤を含む職業相談部門の全職員が取り組んだ結果、支援対象者620名のうち247名の就職（就職率39.8%）に結びつけることができました。また、応募書類の添削指導等は153名に実施し、84名の紹介就職（就職率54.9%）という実績となりました。これらの取組は、所全体の就職件数1352件のうち24.5%（331件）を占めており、個別支援の効果、重要性を再認識する結果を残すことができました。

また、これら個別支援とは別に雇用保険受給者に毎認定日、指定職業相談日（給付制限中の認定日応当日）に前日マッチングした求人を提供するなどした結果、早期再就職割合は目標を上回る結果となりました。

その他、①希望職種の確実な把握、入力、②求職票の完全記入（登録）、③就職支援セミナーの受講勧奨、④毎相談時のマッチング求人提供、⑤定期的に発行する求人一覧の充実など、あらためて基本業務の徹底、強化に取り組みました。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

前年度に実施した利用者アンケートでは、「応募要件を満たす求職者のより多くの紹介」の満足度が低かったため、応募前職場見学を通じて求職者の就職と求人者の人材確保につなげることを目的に、「応募前職場見学可能求人」の確保を進めました。経験のない職種への応募を検討している方や職場の雰囲気に不安を感じている方等を対象として、就職支援メニューの一つとして求職者への周知に努め、年間で201人実施という成果を上げることができました。加えて、職員が同行する「ツアー型事業所見学会」の取組も製造業を中心に６回開催し求人充足を図りました。

また、マッチング求人や各種情報の提供のためにも求職者マイページの開設、利用を引き続き勧奨するとともに、求人者にもメリットを説明して求人者マイページの開設を勧めた結果、ほぼ100%の利用率となりました。

（３）その他の業務運営についての分析等

管内の主要産業である製造業のうち半導体製造装置製造業関連の業績回復により求人が増加し、製造分野での有効求人倍率が１倍台から２倍台へと大きく上昇しました。このため、製造分野での合同求人者説明会及びツアー型事業所見学会を開催し、マッチングを図りました。次年度においても前年度以上の実施を目指して継続していきます。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

充足支援について、ある程度充足可能性が見込まれる求人に支援が集まりがちとなり、充足可能性の低い求人に十分に支援が行き届いていませんでした。また、充足可能性の高い求人についてもより早期に充足させるための支援は十分ではありませんでした。これを踏まえて、次年度は、「できるだけ全ての求人者にフォローアップを行う」という姿勢のもと、充足可能性の高い求人については、求職者マイページから一斉に情報送信を行ったり、ミニ面接会やツアー型事業所見学会の開催を提案していきます。充足可能性の低い求人については、事業所訪問により求人者が気づいていないアピールポイントの掘り起こしや仕事内容の確認等により求人内容の見直しについてアドバイスを行い、充足可能性を高めて紹介へと結びつけていきます。

２．特記事項

特にありません。

３．総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

４．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数						
令和６年度目標	1,563	1363	38.5%	90.0%	95.0%	321	108						
令和６年度実績	1,352	1220	42.7%	83.3%	91.3%	260	105						
目標達成率	86%	89%	110%			80%	97%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク鰍沢　就職支援業務報告（令和６年度）

別添2

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、主要3指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成を最重要と位置づけ、求職者・求人者及び雇用保険受給者に対し以下の取組を実施しました。

①「就職件数」

就職件数については、ひとりでも多くの求職者が納得できる就職を実現できるよう、求職者一人ひとりの態様・ニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施しました。具体的には、求職者へ求人情報提供に積極的に取り組み、求職者の抱える課題に応じた支援を実施できる「求職者担当者制」を職業相談窓口全体で取り組みました。

②「充足件数」

求人の充足については、「求人担当者制」及び「求人充足検討会議」により、積極的に求人充足に向けた支援に取り組みました。特に求人充足が深刻な課題となっている、いわゆる「人材不足分野」と言われる分野については、「キャリアチェンジセミナー」を開催し、これまで就いたことがない職業にチャレンジできるように、企業および仕事理解の機会提供を行い、求職者に対して人材不足分野求人への応募意欲喚起を行いました。

③「雇用保険受給者の早期再就職件数」

雇用保険受給者については、ひとり一人の就職の緊要度を把握したうえで、失業認定日における全員職業相談を実施し、早期再就職のメリットを説明しながら求人情報提供を行い、早期再就職への意欲喚起を図りました。また、早期再就職を希望している緊要度の高い雇用保険受給者に対しては、積極的に個別支援対象者として求職者担当者制による早期再就職支援に取り組みました。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

前年度の課題である「ハローワークの利用勧奨」、「利用者サービスの充実」の２点について、サービス改善・業務改善を実施しました。

①「ハローワークを利用していない方への周知・広報」

山梨労働局HPハローワーク鰍沢のページにてイベントの発表や、管内自治体と連携した取組の周知・広報を行いました。また、高校３年生に対し、現在の利用に限らず将来必要となった時に利用できる支援メニューの周知や、高校３年生の保護者に対して、ハローワークの支援メニューを周知しました。

②「利用者サービスの充実」

ハローワークインターネットサービス（求職者マイページ）を通じて自主的な求職活動を行っている方のうち、就職活動が不調となっている方に対し、ハローワークのサービス支援メニューと来所勧奨を実施しました。逆にハローワークへ来所しなくても就職活動がスマートフォンでできる取組を周知しました。スマートフォンでの就職活動が不調の方には、マイページ活用セミナーや来所勧奨を実施しました。スマートフォンでの就職活動で特に評判が良かった「かんたん求人検索」は、ワンクリックで管内の求人が検索できることから、自治体広報誌の掲載や、道の駅、地域のスーパー等の目につきそうな場所に掲示していただき、積極的に周知することができました。

（３）その他の業務運営についての分析等

10月1日から地域雇用開発促進法第5条第5項に基づく、地域雇用開発の促進に関する計画の同意を受け、令和9年9月30日までに一般及び常用有効求人倍率を全国平均以上とする目標設定の通知がありました。そこで、求人件数増加を目的に、管内の首長との懇談や、事業所訪問による地元の事業主等と懇談を実施しました。

管内５町は、各町ごとに課題があり、ハローワークと連携しながら対応できる課題に特化して取り組みました。具体的には、町と協賛して就職相談会の実施や、オンライン相談会の開催、町の商工会議所や町役場職員等への雇用関係助成金の説明会等、地域経済を守るため、これまで実施したことのない取り組みを実施しました。有効求人倍率は、年度前半が0.71でしたが、年度後半は0.92と改善される結果が生まれました。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

管内の有効求人倍率は、１倍を下回る状況であり、求職者数に対して求人数が大幅に不足しています。また、求人自体も求職者の希望する職種や労働条件に一致しないことで、求職者は就職がなかなか決まらない状況が続いており、求人は応募者がなかなか集まらないという「ミスマッチ」が非常に顕著な地域となっています。また、管内の人口減少と高齢化の進行により、引き続き新規求職者の減少が予測され、利用者普及へ積極的に取り組む必要があります。

以上のことを踏まえ、令和７年度において「求職者に対する就職支援の更なる強化」、「求人充足に重点を置いた求人者サービスの強化」、「安定所サービスの周知と利用促進」に取り組むこととします。

２．特記事項

特にありません。

３．総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

４．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規学卒者等（既卒者含む）の正社員就職件数						
令和６年度目標	1,001	660	39.6%	90.0%	95.0%	194	56						
令和６年度実績	911	605	38.0%	75.0%	95.5%	170	74						
目標達成率	91%	91%	95.0%			87%	132%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

令和７年10月31日
【照会先】
山梨労働局　労働基準部　監督課
課　　長　片山　豪
主任監察監督官　青木　隆広
（電話）055-225-2853

報道関係者　各位

「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します
～過重労働解消に向けた監督指導や無料の電話相談などを実施～

山梨労働局(局長 岩﨑　充)では、本年も11月の「過労死等防止啓発月間」において、シンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。

同月間中は「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催して過労死等を防止することの重要性について国民の皆様の関心と理解を深めていただくほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働等に重点を置いた監督指導を行います。

また、11月１日（土）から11月７日（金）を「過重労働相談受付集中期間」とし、11月１日（土）には、長時間労働等に関する相談を労働基準監督官が無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」を全国一斉に実施します。

【主な取組の概要】

１　電話相談の実施

（１）過重労働解消相談ダイヤル（無料）

全国一斉に実施し、労働基準監督官が相談に対応します。

日　時：11月1日（土曜日）9：00～17：00

連絡先：０１２０（７９４）７１３（フリーダイヤル　なくしましょう　長い残業）

※山梨県内からの相談は東京労働局にて集中受付します。

（２）相談ダイヤル以外の窓口

以下の窓口で、相談や情報提供を受け付けています。

ア　山梨労働局及び県内の各労働基準監督署（受付時間　平日8:30～17:15）

甲府労働基準監督署　055-224-5620
都留労働基準監督署　0554-43-2195
鰍沢労働基準監督署　0556-22-3181

イ　労働条件相談ほっとライン【委託事業】

平日の夜間や土日・祝日に、労働条件に関し無料で相談を受け付けています。

開設時間：月～金 17:00～22:00、土日・祝日 9:00～21:00（※12月29日～１月３日を除く。）

連絡先：０１２０（811）６１０（フリーダイヤル　はい！　労働）

２　労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換

11月のキャンペーン期間中に、山梨労働局長が管内企業の経営トップ等との意見交換により、長時間労働の削減に向けた積極的な取組事例を紹介します。（詳細は別途広報予定）※　ベストプラクティス企業とは、県内で積極的に長時間労働の削減に向けた取組を実践して

いる企業のことをいいます。

３　重点的な監督指導の実施及び公表

11月のキャンペーン期間中に、長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して重点的監督指導を行います。また令和6年度における長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します。

４　労使等への主体的取組の要請

キャンペーンの実施に伴い、使用者団体や労働組合等に協力要請を行います。

（使用者団体）山梨県経営者協会、山梨県中小企業団体中央会
山梨県商工会連合会、山梨県商工会議所連合会
甲府商工会議所、富士吉田商工会議所
山梨県労働基準協会連合会、山梨県建設業協会
山梨県トラック協会、山梨県バス協会、山梨県タクシー協会

（労働組合）　日本労働組合総連合会山梨県連合会

（その他）　山梨県社会保険労務士会

５　「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催

（１）日時

令和7年11月26日（水）13:30～16:00

（２）会場

ベルクラシック甲府３Ｆ　エリザベート（甲府市丸の内１-１-17）

（３）プログラム

ア　基調講演　「職場復帰支援に関する最近の話題」
高野　知樹 氏（神田東クリニック院長）

イ　「公務災害認定後、再発防止への取り組み」
山梨・過労死と労災問題を考える家族の会

（４）申込方法

Web　https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/
Fax　03-6264-6445　※資料２の裏面【参加申込書】を送付

（５）問合せ先

株式会社プロセスユニーク
TEL 0570-026-027
E-mail　karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

６　その他広報の実施

（１）山梨労働局ホームページに「過重労働解消キャンペーン」の実施事項を掲載します。

（２）パンフレット及びポスターを使用者団体や労働組合等に配布します。

関係資料一覧

資料１　過重労働解消キャンペーンパンフレット
資料２　過労死等防止対策推進シンポジウムリーフレット（山梨会場版）
資料３　就業環境整備・改善支援セミナーリーフレット

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ

過労死等を防止するための対策BOOK

資料１

しごとより、いのち。

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

STOP! 過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

参加無料 過労死等防止対策推進シンポジウム▶0570-026-027 専用ナビダイヤル（月～金 9:00～17:30）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省ホームページ▶https://www.mhlw.go.jp

詳しい情報や相談窓口はこちら
厚労省　過労死防止　検索

Q Question

過労死等とは？

Answer

業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。

［過労死等の定義］

◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡

◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡

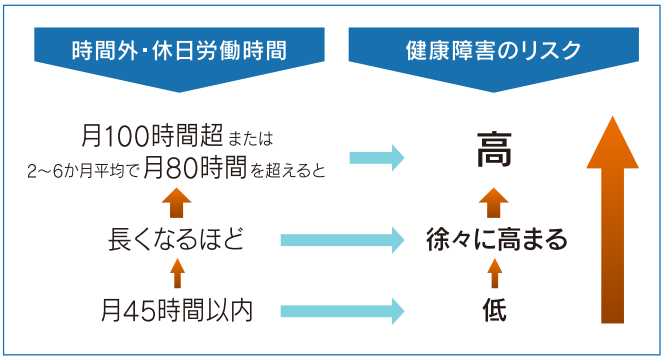
◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

［長時間労働と過労死等］

長期間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。

■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



《 注意 》

①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。

②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。

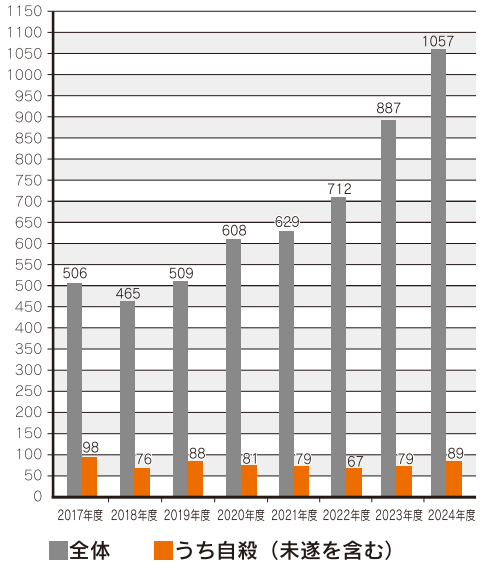
③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。

④2～6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。

【過労死等防止は喫緊の課題】

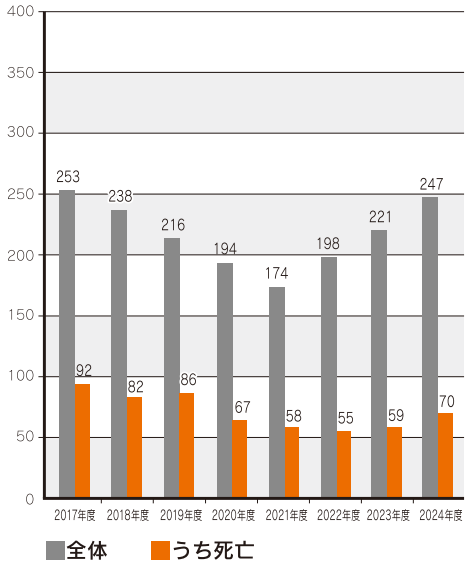
過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境（職場風土を含む）を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

■精神障害に係る労災認定件数の推移



注）労災認定件数は、当該年度内に「業務災害」及び「複数業務要因災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

■脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移



注）労災認定件数は、当該年度内に「業務災害」及び「複数業務要因災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

【過労死等防止に関連する国の目標】

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標（R6.8月変更）

過労死をゼロとすることを目指し、以下の目標を設定しています。

◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（2028年まで）
特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。

◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
（1）制度を知らなかった企業割合を5%未満（2028年まで）
（2）制度を導入している企業割合を15%以上（2028年まで）
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。

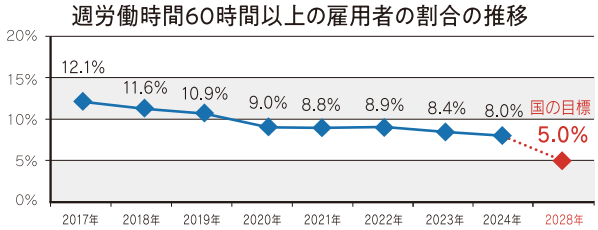
◎年次有給休暇の取得率を70%以上（2028年まで）

◎メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（2027年まで）

◎使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（2027年まで）

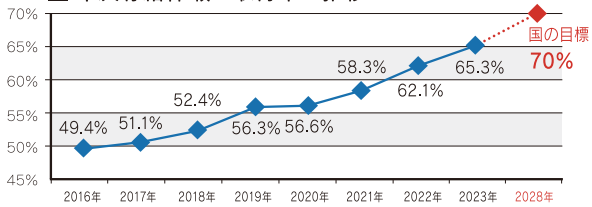
◎自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（2027年まで）

■週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



※資料出所：総務省「労働力調査」 ※資料は非農林業雇用者数により作成。

■年次有給休暇の取得率の推移



※資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

Q Question

長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？

Answer

労働者の労働時間を正確に把握しましょう。
時間外・休日労働協定（36協定）の内容を労働者に周知し、
週労働時間が60時間以上の労働者をなくすように努めましょう。

［適正な労働時間の把握］

使用者は労働基準法及び労働安全衛生法により、労働者の労働時間を適切に管理し、労働時間の状況を適正に把握する責務があります。現状では割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題などの背景に、使用者が労働時間を適切に管理できていないケースも見られます。

「労働時間適正把握ガイドライン」で詳しく解説しています。

［「時間外・休日労働協定（36協定）」の周知を］

使用者が法定労働時間（原則、1日8時間、週40時間）を超えて時間外労働をさせる場合、または休日労働をさせる場合には、労働基準法第36条に基づき、36協定を過半数労働組合（ない場合には過半数代表者）と締結し、労働基準監督署に届け出ることが義務づけられています。過半数代表者は、36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出する必要があります。36協定が適切に結ばれるように、過半数代表者の要件を周知してください。また、届け出られた36協定は見やすい場所へ掲示するなどして周知してください。

！関連する国の目標

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5％以下とする（2028年まで）

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

時間外労働の上限は、原則として、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。

また、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善法に規定された勤務間インターバル制度の導入等、各取組を行うことが効果的です。

労働者の取組

事業主の取組

Q Question

働きすぎによる健康障害を防止するために必要なことは？

Answer

事業主は労働者の健康づくりに向け積極的に支援すること、労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

［睡眠時間の確保および健康づくりを］

過重労働による健康障害の防止のために、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底を図りましょう。労働者の必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要です。また、裁量労働制対象労働者、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理監督者についても、事業主に健康確保の責務があることから、労働安全衛生法に基づき、医師による面接指導等の必要な措置を講じなければなりません。

労働者も睡眠時間の確保や健康管理などを意識しましょう。

［若年労働者などにも配慮した対策を］

若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者などについては、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるように、事業主は、各々の特性に応じた過重労働防止のための配慮を行う必要があります。

例えば、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。

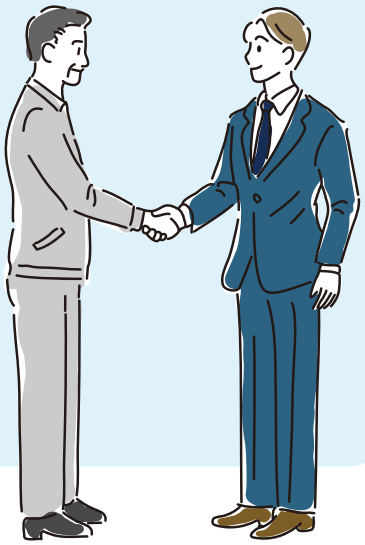
高年齢労働者への取り組みは「高年齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html

Q Question

働き方はどのように見直せばよいですか？

Answer

事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。



［ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を］

過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけではなく、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めることが必要です。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。仕事にやりがい・充実感を得ながら責任を果たすためには、適切な労働時間で効率的に働き、しっかり休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

！関連する国の目標

年次有給休暇の取得率を70％以上とする（2028年まで）

年次有給休暇（年休）は、法律で定められた、労働者に与えられた権利です。労働基準法において①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤の条件を満たした労働者（パート・アルバイトも同様）は、取得することができます。労使で話し合って、年休の計画的な取得を推進しましょう。

2019年4月から、全ての企業において、法定の年休付与日数が年10日以上の全ての労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。

労働者の取組

事業主の取組

Q Question

勤務間インターバル制度とは？

Answer

勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度で、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために有効なものです。労使で話し合い、制度の導入に努めましょう。

2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

- 勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等をとりまとめたマニュアル、導入事例があります。
- 制度を導入する中小企業への助成金があります。

! 関連する国の目標

勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
(1) 制度を知らなかった企業割合を5％未満に、
(2) 制度を導入している企業割合を15％以上とする（2028年まで）

勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、
事業主、従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1 従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2 従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット3 生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。
https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/download.html

働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html

労働者の取組

事業主の取組

Q Question

心の健康を保つために取り組むべきことは？

Answer

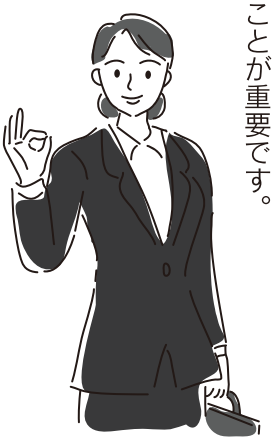
事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより、自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

［メンタルヘルスケアが重要］

働く方の7割近くが、仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じています。心の健康を保つためには労働者自身がストレスに気づき、これに対処することが必要です。

また、メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚が不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要です。

そのためには、事業主がメンタルヘルスケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供・相談窓口の設置を計画的に実施することが重要です。



［ストレスチェックの実施を］

毎年1回労働者を対象にストレスの程度について検査（ストレスチェック）を実施し、高ストレス者で必要な者に対して医師による面接指導を行うことが必要です（労働者数50人未満の事業場についても、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、義務となります（施行は公布後3年以内））。

労働者はストレスチェック結果により、自身のストレス状況に気づき、セルフケアに努めましょう。また、事業主は集団分析をもとに職場改善に取り組みましょう。

！関連する国の目標

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80％以上とする（2027年まで）
- 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50％以上とする（2027年まで）

「ストレスチェック実施プログラム（無料）」
https://stresscheck.mhlw.go.jp/

ストレスチェックの企業向けの相談窓口
「ストレスチェック制度サポートダイヤル」
0570-031050（平日10時～17時 土・日・祝日、12月29日～1月3日を除く）

労働者の取組

事業主の取組

Q Question

職場のハラスメントの防止に向けて取り組むべきことは？

Answer

事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に取り組み、職場のハラスメントを防止する必要があります。労働者とその周囲の方は、ハラスメントに気づいたら相談窓口へ連絡しましょう。

職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

※事業主は、これらの措置を必ず講じる必要があります。

● 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① ハラスメントの内容・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・啓発すること

② ハラスメントの行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

● 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

④ 相談窓口対応者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

● 職場におけるハラスメントへの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こと

⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと

⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと

⑧ 再発防止に向けた取組を講ずること

● 併せて講ずべき措置

⑨ 相談者・行為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、労働者に周知すること

⑩ 事業主に相談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・啓発すること

● 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置の実施

※カスタマーハラスメント対策が中小企業を含む全ての企業の義務となります（施行日：公布日（令和7年6月11日）から1年6月以内の政令で定める日）。事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

ハラスメント対策について厚生労働省HPで詳しく解説しています。

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

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」もご活用ください。

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

労働者の取組

事業主の取組

Q Question

新しい働き方を導入する場合はどのように対応すべき？

Answer

テレワークなどの働き方の導入にあたっては、企業も労働者も安心して取り組むことができる環境を整備することが重要です。

［テレワーク］

テレワークは、業務効率化による時間外労働の削減や生産性の向上に資する等、労使ともにメリットがある働き方です。

一方で、「仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる」「顔を合わせる機会が減り、心身の不調に気づきにくい」等の理由による健康障害のおそれや、テレワーク時のハラスメントの発生について留意する必要があります。

労使双方で十分に話し合い、適切なテレワーク環境の整備に努めましょう。

［副業・兼業］

労働者が自身のスキルアップや収入面の安定の手段として副業・兼業を行うことは、企業にとっても優秀な人材の獲得・流出防止等のメリットがあります。

副業・兼業を進める上では、長時間労働によって労働者の健康が阻害されないように、長時間労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使コミュニケーションをとり、必要な措置を講じるようにしましょう。

［フリーランス］

フリーランスが安心して働くことのできる環境を整備するため、フリーランスとの取引の適正化とフリーランスの就業環境の整備を図ることを目的とする「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されました。

この法律では、取引条件の明示やハラスメント防止のための措置を講じること等をフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し義務付けています。詳しい情報は、厚生労働省HPをご確認ください。

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

副業・兼業については厚生労働省HPへ

フリーランス・事業者間取引適正化等法については厚生労働省HPへ

【労働者用】自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト

【事業者用】テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト

労働者の取組

事業主の取組

Q Question

労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

Answer

労働者は自身の不調に気がついたら、早めに周囲の人や、医師などの専門家に相談しましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

［相談しやすい環境の整備を］

現在、国や民間団体により相談窓口が多く設置されています。事業主は、事業場において相談体制を整備するほか、こうした窓口の周知を行いましょう。また、職場において労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

さらに、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようにすることが必要です。労働者も自身の不調に気がついたら、ためらわずに周囲の人や専門家に相談することを心がけましょう。

▼相談窓口は、P13・P14へ

! 関連する国の目標

自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50％未満とする（2027年まで）

● 本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、疲労蓄積度が判定できます。
● このチェックリストは、労働者の疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。
● あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、対策に役立ててください。

記入年月日　　年　　月　　日

2.最近1か月間の勤務の状況

各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の労働時間（時間外・休日労働時間を含む）	□ ない又は適当（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
2. 不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	——
3. 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	——
4. 深夜勤務に伴う負担※2	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	□ 適切である（0）	□ 不適切である（1）	——
6. 仕事についての身体的負担※3	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
7. 仕事についての精神的負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
9. 時間内に処理しきれない仕事	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
10. 自分のペースでできない仕事	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかかって仕方ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 勤務日の睡眠時間	□ 十分（0）	□ やや足りない（1）	□ 足りない（3）
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間※4	□ 十分（0）	□ やや足りない（1）	□ 足りない（3）

※2：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯（午後10時ー午前5時）の一部または全部を含む勤務を言います。
※3：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担　※4：これを勤務間インターバルといいます。

【勤務の状況の評価】各々の答えの（　）内の数字を全て加算してください。　合計　　点

A	0点	B	1～5点	C	6～11点	D	12点以上

疲労蓄積予防のための対策

疲労蓄積度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、
チェックリストの2に掲載されている“勤務の状況”の項目の改善が必要です。

・個人の裁量で改善可能な項目については、それらの項目の改善を行ってください。
・個人の裁量で改善不可能な項目については、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相談してください。

○ 仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられます。
睡眠や休養などを見直すことも大切です。
○ 時間外・休日労働時間が月45 時間を超えていれば、労働時間の短縮を検討してください。

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

1.最近1か月間の自覚症状

各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
2. 不安だ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
3. 落ち着かない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
4. ゆううつだ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
5. よく眠れない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
6. 体の調子が悪い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
7. 物事に集中できない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
8. することに間違いが多い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
10. やる気が出ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
11. へとへとだ（運動後を除く）※1	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
13. 以前とくらべて、疲れやすい	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
14. 食欲がないと感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）

※1：へとへと：非常に疲れて体に力がなくなったさま

【自覚症状の評価】各々の答えの（　）内の数字を全て加算してください。　合計　　点

Ⅰ	0～2点	Ⅱ	3～7点	Ⅲ	8～14点	Ⅳ	15点以上

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、
あなたの疲労蓄積度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	Ⅰ	0	0	2	4
	Ⅱ	0	1	3	5
	Ⅲ	0	2	4	6
	Ⅳ	1	3	5	7

※ 糖尿病、高血圧症等の疾患がある方の場合は判定が正しく行われない可能性があります。

	点　数	疲労蓄積度
判定	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

あなたの疲労蓄積度の点数は　　点（0～7）

職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は･･･

●産業保健総合支援センター

全国で、事業者、産業保健スタッフ（産業医、衛生管理者など）に向けた、健康管理やメンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行っています。
また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。

https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx

●こころの耳（ポータルサイト）

職場におけるメンタルヘルス対策に関する最新情報や取組事例、働く方のセルフケアに役立つツール等、様々なコンテンツを提供しています。

https://kokoro.mhlw.go.jp/

●こころの耳電話相談、メール相談、SNS相談

働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等について無料で相談に応じています。

電話相談　**0120-565-455** 月～金 17:00～22:00／土・日 10:00～16:00（祝日及び年末年始を除く）
メール相談　24時間受付
SNS相談　月～金 17:00～22:00／土・日 10:00～16:00（祝日及び年末年始を除く）

●まもろうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を抱えていたら、相談してください。
電話やSNSの相談窓口を紹介しています。

https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/

◎過労死等防止のための取組

●厚生労働省 過労死等防止対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html

●過労死等防止調査研究センター（RECORDs）

過労による労働災害の解明と防止を目標に研究成果を公開しています。

https://records.johas.go.jp/

◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

●過労死等防止対策推進全国センター

https://karoshi-boushi.net/

●全国過労死を考える家族の会

https://karoshi-kazoku.net/

●過労死弁護団全国連絡会議（過労死110番全国ネットワーク）

https://karoshi.jp/

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。（開庁時間　平日8:30～17:15）

●労働条件相談ほっとライン（電話相談）

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。日本語の他、13言語に対応しています。
“Labour Standards Advice Hotline” Foreign language support is also available.
0120-811-610　平日 17:00～22:00／土・日・祝日 9:00～21:00（12/29～1/3を除く）

●確かめよう労働条件（ポータルサイト）

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、
事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。
https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/

ハラスメントに関するご相談は・・・

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントを含む労働問題に関するあらゆる分野について相談を受け付けています。
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

●都道府県労働局雇用環境・均等部（室）一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。
https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf

●あかるい職場応援団（ポータルサイト）

ハラスメント対策に役立つ情報の提供を行っています。
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は・・・

●働き方・休み方改善コンサルタント

労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けた
アドバイスを無料で行っています。
お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。
https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf

●働き方・休み方改善ポータルサイト

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、
自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。
https://work-holiday.mhlw.go.jp/

11月は過労死等防止啓発月間です。

過労死等啓発月間には、過重労働解消キャンペーンを実施しています

1 労使の主体的な取組を促進します

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。

2 労働局長によるベストプラクティス企業の職場訪問等を実施します

都道府県労働局長が管内の企業を訪問する等により、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集し、広く紹介します。

3 長時間労働が疑われる事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

4 労働相談を実施します

11月1日（土）を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

相談無料

令和7年11月1日（土）
9:00～17:00

なくしましょう　長い残業
0120-794-713

11月1日～7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

相談窓口の詳細 ▶ https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/

5 過重労働解消のためのセミナーを開催します

参加費無料

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」【委託事業】を開催します（無料でどなたでも参加できます）。
＊詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ ▶ https://shuugyou-seminar.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou/

11月を中心に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

参加費無料

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。
＊全国47都道府県で全48回開催（無料でどなたでも参加できます）。詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ ▶ https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないように、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

「しわ寄せ」防止特設サイト ▶ https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

資料２

山梨会場

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、
また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族等にも
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。

参加無料
事前申込

日時　2025年11月26日(水)
13:30～16:00（受付13:00～）

会場　ベルクラシック甲府
3F エリザベート
（甲府市丸の内1-1-17）

◎特設ホームページはこちら　過労死等防止対策推進シンポジウム

二次元バーコードを
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省　　後援：山梨県
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議、
働くもののいのちと健康を守る山梨県センター、山梨・過労死と労災問題を考える家族の会

山 梨会場

プログラム

[主催者挨拶] 山梨労働局

[基調講演]

「職場復帰支援に関する最近の話題」

高野 知樹 氏（神田東クリニック院長）

[過労死ご遺族による体験談発表]

「公務災害認定後、再発防止への取り組み」

過労死ご遺族の方（山梨・過労死と労災問題を考える家族の会）

高野 知樹 氏

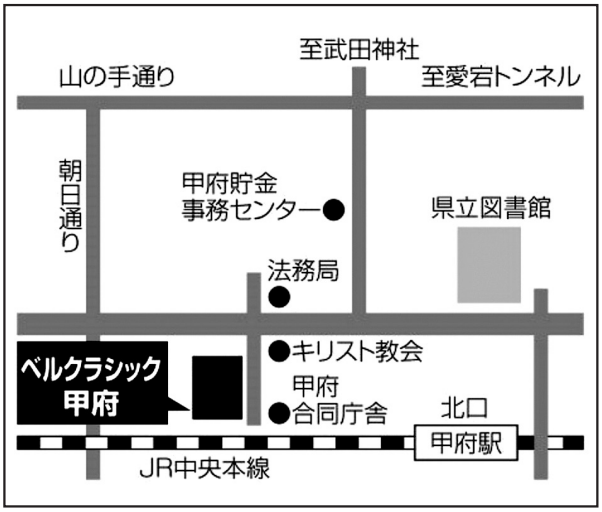
神田東クリニック院長

医学博士
精神科専門医
労働衛生コンサルタント
厚生労働省「こころの耳」委員長
日本産業精神保健学会 業務執行理事
日本精神神経科診療所協会 常任理事

会場のご案内

ベルクラシック甲府
3F エリザベート
（甲府市丸の内1-1-17）

・JR「甲府駅」北口から徒歩3分



参加申し込みについて

▶会場の都合上、事前申し込みをお願いします。
▶申し込みはWebまたはFAXでお願いします。
▶受付番号を発行いたします。当日会場受付にて受付番号をお知らせください。
▶定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
▶定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
▶連絡先のTELかE-mailのどちらかは必ずご記入ください。
▶参加（証明）書の発行はいたしておりません。予めご了承ください。

◎Webからのお申し込みはこちら 過労死等防止対策推進シンポジウム 検索
https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/

●以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いいたします。**FAX番号 03-6264-6445**
●下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。 →□同意しました。

過労死等防止対策推進シンポジウム［参加申込書］

●次の該当する□に✔をお願いいたします。
□ 経営者　□ 会社員　□ 公務員　□ 団体職員　□ 教職員　□ 医療関係者　□ 弁護士
□ 社会保険労務士　□ パート・アルバイト　□ 学生　□ 過労死等の当事者・家族
□ その他 ［　　］

お 名 前 5名以上のお申込みは、別紙（様式自由）にてFAXしてください。	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連 絡 先	●TEL：	●FAX：
	●E-mail：	
企業・団体名		

「個人情報の取扱いについて」 ・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針（https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html）」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

（お問い合わせ先）厚生労働省シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク
電　話：0570-026-027（ナビダイヤル）
E-mail：karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

資料３

事業主の方、人事労務の方向けセミナ

就業環境整備・改善支援セミナー

参加費 **無料**

新規事業への進出や業態の変化、起業など、
社会変革の時はビジネスにも変化が求められます。
本セミナーでは、社会の変化に対応しつつ
適正な就業環境を確保するノウハウなどを
わかりやすく解説します。

誰もが安心・活躍できる働き方と職場を目指そう！

セミナー概要

明日から実践できる！労務管理ノウハウ

「就業規則の機能とその活用」など、実践に役立つ押さえておきたい「勘どころ」を専門家がわかりやすく徹底解説いたします！

- セミナー終了後個別相談会を実施（要予約）
- 120分（休憩10分）平日午前

会場情報

2025年
11月27日（木）10:00～

会場：
YCC県民文化ホール
山梨県甲府市寿町２６－１

※各会場でのセミナー会議室は、
入り口にてご案内板をご確認下さい。

「働く時間と働き方」などテーマを絞ったオンラインセミナーも開催しています！

詳細・お申込みはホームページから
https://shuugyou.mhlw.go.jp/site/seminar

就業環境整備・改善支援　検索

携帯電話・スマホからでも

令和7年度厚生労働省委託「就業環境整備・改善支援事業」
運営事務局　株式会社広済堂ネクスト
〒105-0023 東京都港区芝浦1-2-3 シーバンスS館13F
TEL 050-8894-5990　受付時間　平日9:00～17:00
（土日・祝日およびお盆休み（8月9日～17日）を除く）
2026年1月末日まで電話受付

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

セミナー参加のお手続きはこちらから

セミナーの詳細及びお申込みはホームページからご確認ください。

https://shuugyou.mhlw.go.jp/site/seminar

就業環境整備・改善支援　検索

お申込みの流れ

❶会員登録

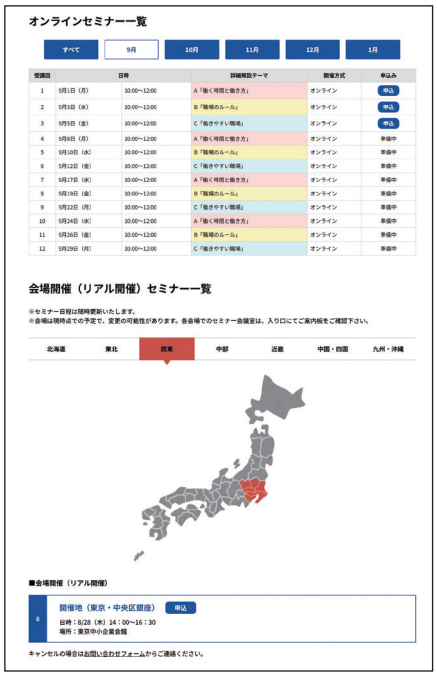
お申込みには事前に会員登録が必要です。お申込みボタンを押した際に表示されるログイン画面より新規会員登録をお願いいたします。労働条件自主点検などほかの施策ですでに会員登録済みの方は、そちらで登録された際のID・PWにてログインをお願いします。

【会員登録に必要な情報】
- ご担当者様の連絡先情報（メールアドレス）
- ログインID/PWの設定
- 事業場情報（業種・事業場名・所在地・電話番号）

❷参加申込

日程一覧より、参加したいセミナーの情報の横にある申込ボタンからお申込みください。現地セミナーの場合は、関東や近畿などのエリアごとに日程情報が表示されますので、地域を選択のうえ、ご確認ください。

【お申込みに必要な情報】
- 担当者氏名
- 参加人数



参加方法

◆ 現地セミナー

お申込み完了後、会員登録の際に登録したアドレス宛に会場名等が記載されたメールが届きますので、ご確認ください。セミナーで使用するテキスト等は会場にてお配りします。

◆ オンラインセミナー

お申込み完了後、会員登録の際に登録したアドレス宛にオンライン参加のためのURLが記載されたメールが届きます。

※Zoomでの開催となりますので、事前にZoomのインストールおよびアカウントの準備をお願いします。

報道関係者　各位

令和7年10月31日
[照会先]
山梨労働局労働基準部監督課
監督課長　片山　豪
労働基準監察監督官　青木隆広

(電話)　055-225-2853

長時間労働が疑われる事業場に対する令和６年度の監督指導結果を公表します

山梨労働局では、このたび、令和６年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。
対象となった312事業場のうち、126事業場（40.4%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に１か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、58事業場（違法な時間外労働があったもののうち46%）でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【監督指導結果のポイント】（令和6年4月～令和7年3月）

(1) 監督指導の実施事業場：　312 事業場

(2) 主な違反内容［(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場］
① 違法な時間外労働があったもの：　126 事業場　(40.4%)
うち、時間外･休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月80時間を超えるもの：　58 事業場　(46%)
うち、月100時間を超えるもの：　34 事業場　(27%)
うち、月150時間を超えるもの：　5 事業場　(4%)
うち、月200時間を超えるもの：　0 事業場　(0%)
② 賃金不払残業があったもの：　23 事業場　(7.4%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　70 事業場　(22.4%)

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況［(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場］
① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：　167 事業場　(53.5%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　46 事業場　(14.7%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
(令和6年4月から令和7年3月までに実施)

1　法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

監督指導実施状況

令和6年4月から令和7年3月までに、312事業場に対し監督指導を実施し、262事業場（84%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが126事業場、賃金不払残業があったものが23事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが70事業場であった。

表1　監督指導実施事業場数

		監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間（注3）	賃金不払残業（注4）	健康障害防止措置（注5）
合計（注1，2）		312（100%）	262（84%）	126（40.4%）	23（7.4%）	70（22.4%）
主な業種	商業	84（26.9%）	66	29	6	21
	製造業	43（13.8%）	37	13	0	6
	保健衛生業	30（9.6%）	27	10	2	7
	接客娯楽業	70（22.4%）	58	31	9	21
	建設業	8（2.6%）	7	3	0	0
	運輸交通業	16（5.1%）	14	12	1	2
	その他の事業（注6）	31（9.9%）	25	14	2	7

（注１）　主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

（注２）　かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（注３）　労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第６項違反（時間外労働の上限規制）の件数を計上している。

（注４）　労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

（注５）　労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の８違反〔１月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の８の３違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

（注６）　「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2　事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
312	59（18.9%）	129（41.3%）	52（16.7%）	41（13.1%）	24（7.7%）	7（2.2%）

表3　企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
312	26（8.3%）	74（23.7%）	38（12.2%）	51（16.3%）	57（18.3%）	66（21.2%）

2　主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

(1)　過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、167事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表４　過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
167	27	11	88	78	2	0

（注１）　指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

（注２）　１か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注３）　「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の２に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注４）　時間外・休日労働時間を１か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

（注５）　医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2)　労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、46事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」に適合するよう指導した。

表5　労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ｱ・ｲ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ｳ・ｴ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)ｵ）		
46	19	3	28	3	0	0

（注１）　指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注２）　各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3　監督指導により把握した実態

(1)　時間外･休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった126事業場において、時間外･休日労働が最長の者を確認したところ、58事業場で1か月80時間を、うち34事業場で1か月100時間を、うち5事業場で1か月150時間を、うち0事業場で1か月200時間を超えていた。

表6　監督指導実施事業場における時間外･休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
312	126	68	58	34	5	0

(2)　労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、24事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、130事業場でタイムカードを基礎に確認し、76事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、4事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、66事業場で自己申告制により確認し、始業･終業時刻等を記録していた。

表7　監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1、2）				自己申告制（注2,3）
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
24	130	76	4	66

（注１）　労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
（注２）　監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。
（注３）　労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

監督指導において
違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例１（旅館業）

立入調査で把握した事実

① ホテルを運営する事業場（労働者約１６０人）に立入調査を実施した。

② リニューアルオープン後、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり１５３時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

③ ②以外にも、1か月当たり８０時間を超える違法な時間外・休日労働に従事した労働者が１１人認められた。そのうち６人は1か月当たり１００時間を超える違法な時間外・休日労働に従事していた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

監督指導において
違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例２（製造業）

立入調査で把握した事実

① 製造業の事業場（労働者約９０人）に立入調査を実施した。

② 労働者１人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で1か月当たり125時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

③ 当該労働者が所属する部署に業務が集中している実態が認められた。

④ 時間外労働を15分単位で管理（15分未満を切り捨て）している実態が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ **労働時間を適正に把握すること**

- 労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導

監督指導において違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例３（卸売業）

立入調査で把握した事実

① 卸売業の事業場（労働者約70人）に立入調査を実施した。

② 労働者１人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：65時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり119時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

③ 当該労働者は役職者で、同人に業務が集中している実態が認められた。

④ そのほか、36協定で定めた上限時間（42時間）を超えて時間外労働を行わせた回数が６回を超える違反が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

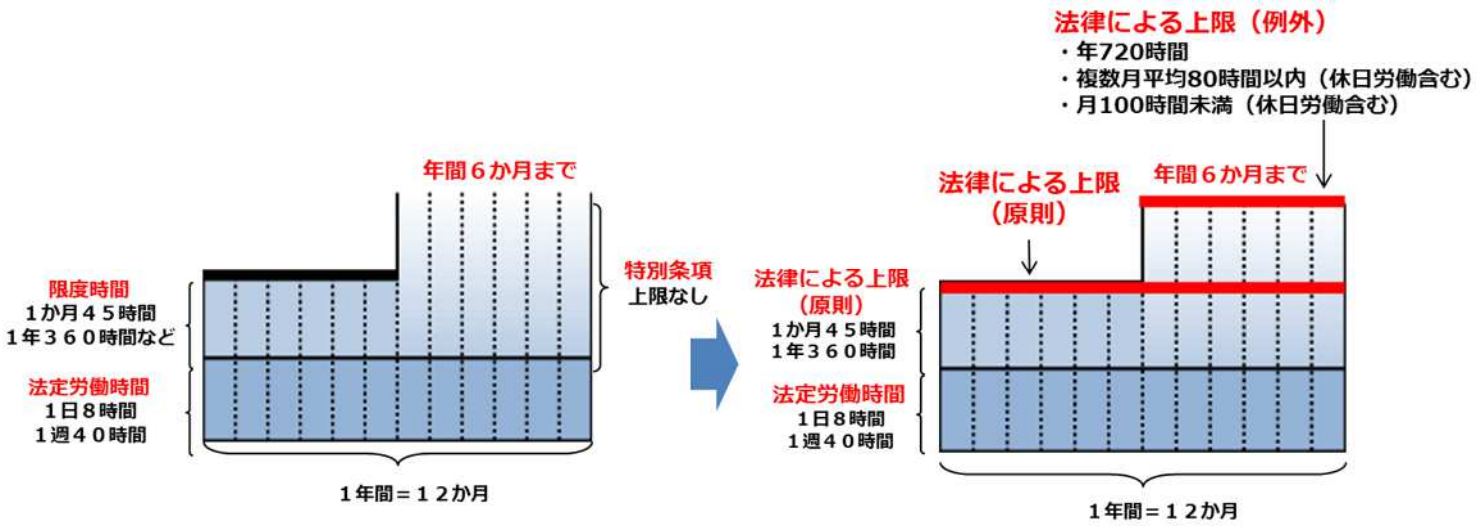
- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

参 考 資 料

■ 時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。
※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年４月１日から適用開始。



＜令和６年度適用開始業務等＞

事業・業務	令和６年４月1日以降
建設事業	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※　医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。

■ 労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・ 終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）

② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）

③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

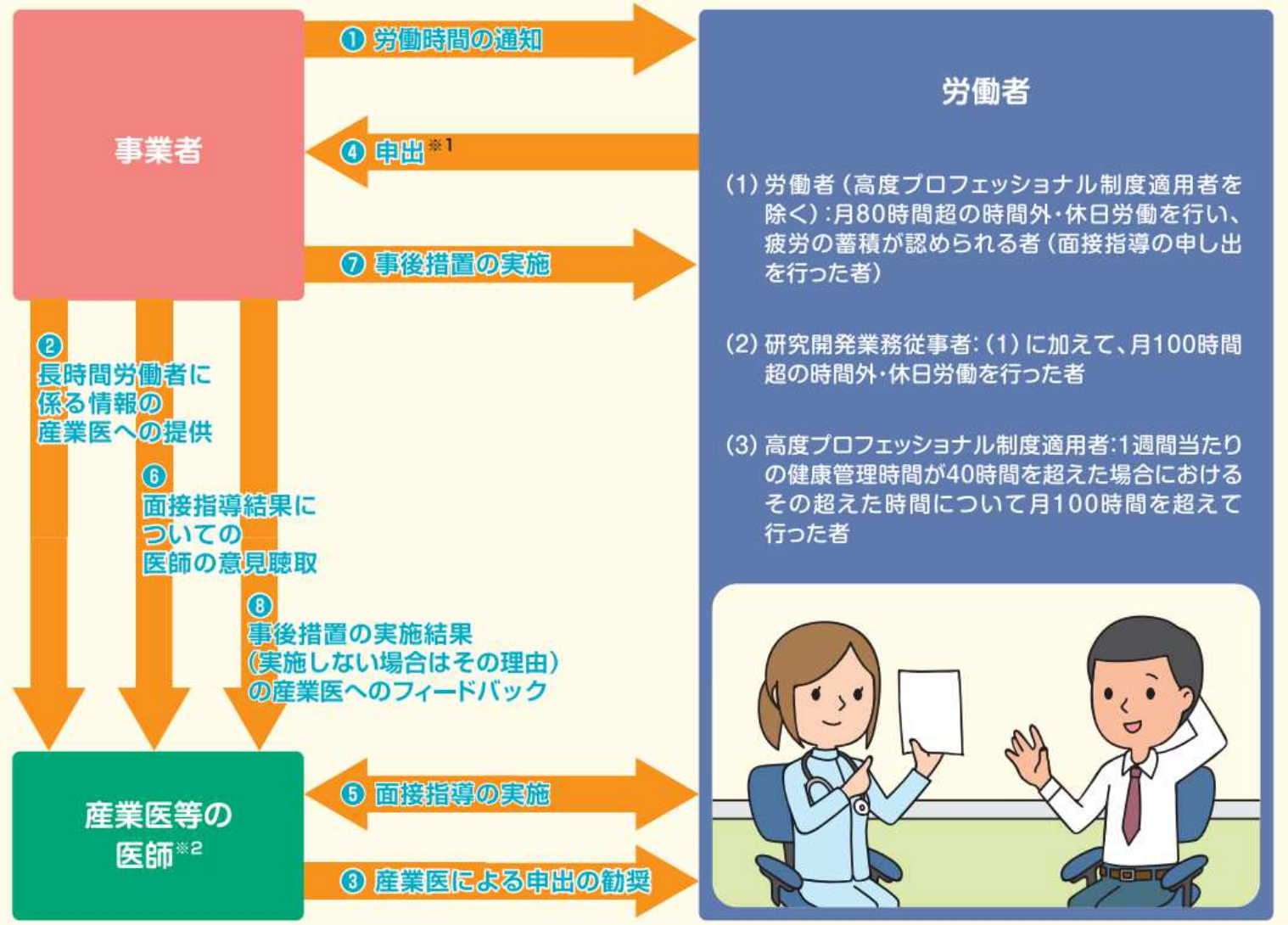
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。 （ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じます。



※1　月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。
※2　労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら

■ ストレスチェック制度

○　労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者に求めるものです。

○　ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和７年５月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にも義務化されます（公布後３年以内に施行）。

ストレスチェックの実施

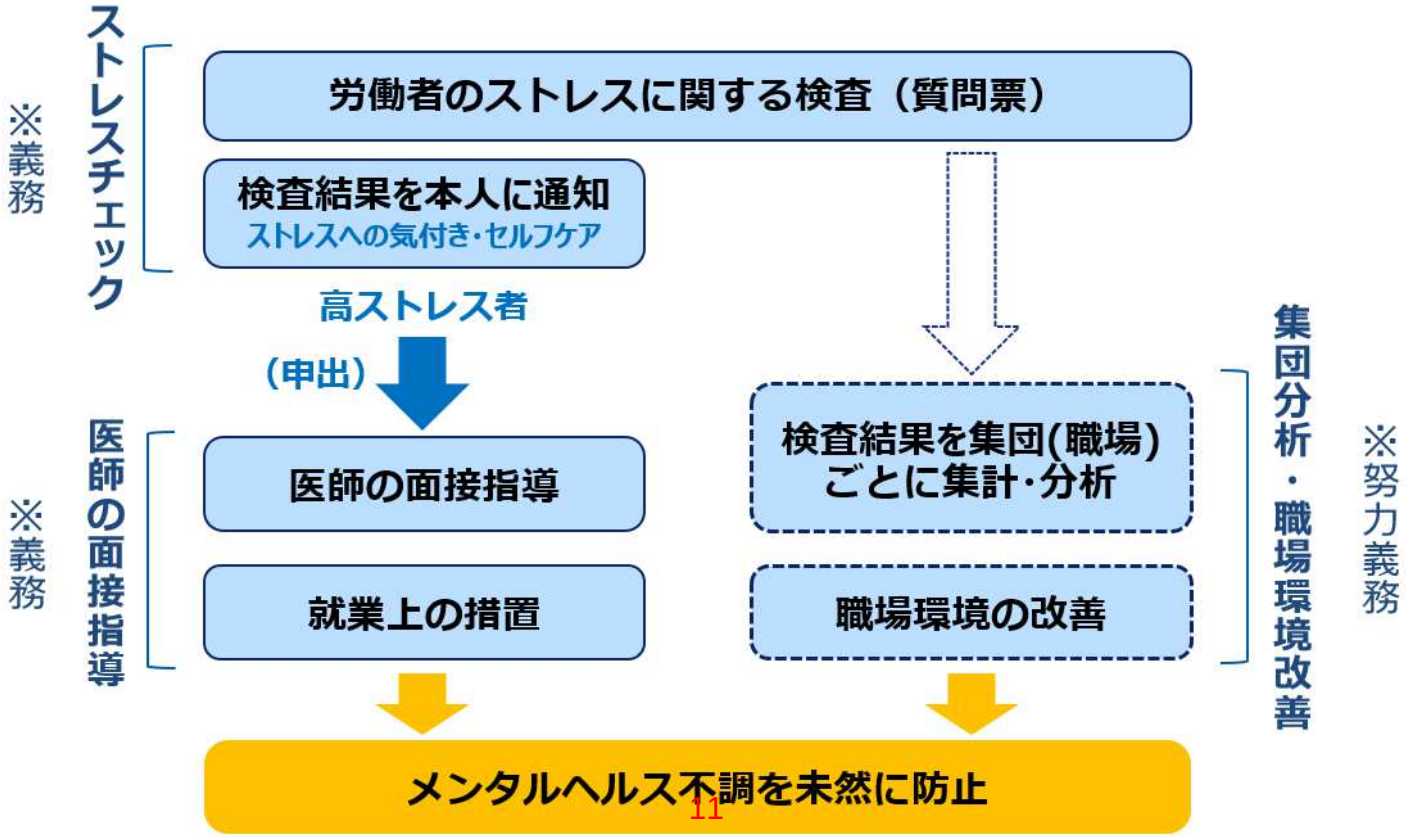
・常時使用する労働者に対して、年に１回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

・高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
・事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

ストレスチェック制度の流れ



■ 働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休２日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）

企業の課題

土木工事積算システムを導入

助成金による取組

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

改善の結果

過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に！

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する**都道府県労働局　雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室**にお尋ねください。

ハロトレフェスタ2025

新しい扉が開く！
職業訓練

聞く

見る

体験する

11/29
Sat
13:00→15:00
（受付12：45～）

参加
訓練校
9校

職業訓練を体験してみよう

パソコン、ものづくり、介護など

参加
無料

開催場所

ポリテク
センター山梨

甲府市中小河原町
403-1

主催：山梨労働局・ハローワーク
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部
共催：山梨県

参加訓練校の説明・体験内容

1 ポリテクセンター山梨
体験

AR（拡張現実）溶接シミュレータ体験
訓練施設も見学できます！

2 山梨県立 峡南高等技術専門校
体験

ラジコンを用いた自動車の構造説明・走行体験
服飾・造園科の作品展示、電線結合体験

3 システムインナカゴミ パソコンスクール
体験

Word文書作成、Excel集計表とグラフ作成
PowerPointアニメーション　など

4 やまなしキャリア デザイン・ラボ
説明

パソコン初心者に向けたスキルアップ、ブランクのある方のための訓練を実施しています。

5 山梨総合ビジネス 甲府教室
体験

オンライン・eラーニングの受講体験
簿記講義やパソコン演習

6 ワークキャリア ジョブトレ山梨校
説明

IT人材育成を行うeラーニング型訓練校です

7 ニチイ学館 甲府南教室
体験

医療機関受診時における初診・最新の点数算定体験、新規患者受付業務のPC体験

8 帝京福祉専門学校
体験

体験してみよう！やさしさの技術
車椅子の介助体験

9 介護労働安定センター 山梨支部
体験

着替えの“困った”を“できた”に変える！
ワンポイントレッスン

ハローワーク 相談コーナー
相談

どのような訓練コースがあるのか、申込みはどうしたらよいのかなど 疑問点を解決！

※参加訓練校・内容は一部変更となる場合があります

雇用保険受給者の方は、**求職活動実績**になります。

～お子様も楽しめます～
ミニものづくりコーナー
缶バッチ作成
プラバンアクセサリー作成等

参加者には**ハロトレくんグッズ**もれなく**プレゼント！**

予約不要

誰でも参加可

問合せ先：山梨労働局訓練課
電話：055-225-2861

ハロトレくん
ハロートレーニングのご案内（山梨労働局HP）
詳しい内容は山梨労働局HPを見てね

令和７年度介護就職デイ

令和７年11月13日（木）
14：00～16：00
ベルクラシック甲府

一生ものの仕事、あります。

事前申込不要
入退場自由・服装自由

詳しいご案内はこちらから
（山梨労働局HP）

2025 介護就職デイ

事前申し込み不要
お気軽にご参加ください

介護

福祉・介護のしごと
就職面接会

医療

保育

会場 **ベルクラシック甲府3F**
甲府市丸の内１－１－１７

令和7年 11月 13日(木)

１４：００～１６：００（受付１３：３０～）

〇事前申し込みは不要です。直接会場にお越しください。

- 学生さん歓迎
- 参加無料
- 入退場自由
- 服装自由

内容

- 求職者と求人企業による個別面談
- 国中地域の会社２４社参加予定

（参加事業所は１０月に山梨労働局 HP 上で公表予定です。）

- 面接を希望される場合は履歴書を持参してください。
- 企業説明または仕事説明のみ聞きたい方のご参加も OK です。
- 雇用保険受給中の方は求職活動実績に該当します。

今年もやります！

- 認知症 VR 体験会（VR ゴーグルを装着しての仮想現実体験）

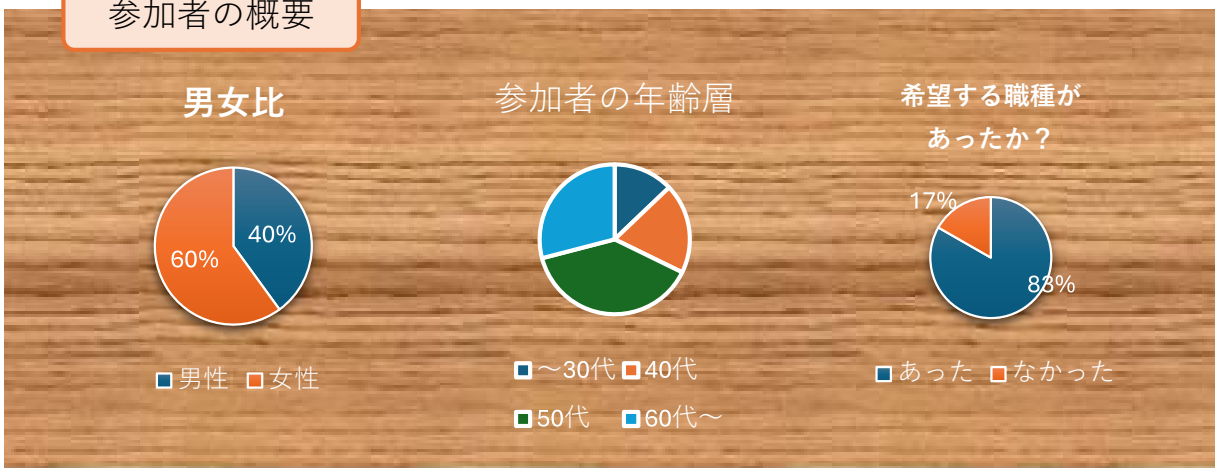
昨年の様子など労働局の特設ページはこちらから →

●お問い合わせ：ハローワーク甲府　福祉人材コーナー　０５５－２３２－６０６０（４３#）

主催：ハローワーク甲府・ハローワーク塩山・ハローワーク韮崎・ハローワーク鰍沢
共催：山梨県福祉人材センター/やまなし保育士・保育所支援センター/介護労働安定センター山梨支部

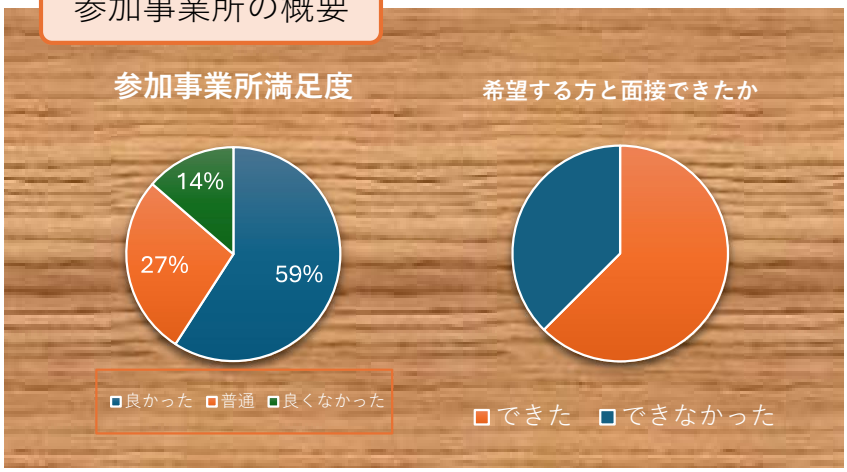
介護就職デイ
～昨年の様子～

参加者の概要



男性の方や中高年齢者の方も多く参加されています。また８割以上の方が希望された職種があったと回答されています。

参加事業所の概要



厚生労働省 山梨労働局

富士吉田公共職業安定所　　PressRelease

報道関係者　各位

令和７年１０月３１日
【照会先】
富士吉田公共職業安定所
所　長　徳永　隆志
就職促進指導官（併）統括職業指導官
三枝　延光
（電話）0555-23-8609　部門コード 32#
お問い合わせ時間等：本日 19：00 まで
明日以降(8：30～17：15)※土日祝除く

「令和７年度富士・東部地域障害者就職面接・説明会」を開催します

障害者がその適性に応じた能力を発揮し、自立した職業生活を送るため、ハローワークでは関係機関と連携を図りながら、障害者雇用を推進しています。

本県の障害者雇用状況については、実雇用率が過去最高の２.３７％（令和６年６月時点）と改善傾向にあるものの、全国平均の２.４１％を下回り、依然として法定雇用率２.５％には達していない状況です。また法定雇用率を達成している民間企業の割合は、５７.４％と４割程度が未達成となっています。

さらに、法定雇用率が、令和８年７月からは２.７％に段階的に引き上げられます。

こうしたことから、今般、ハローワーク富士吉田・都留・大月では障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業と仕事を求めている障害者とのマッチングの機会を提供するため、下記により障害者就職面接・説明会を開催します。

１　開催日時及び会場

（１）　日時　令和７年１１月２８日(金)　午後２時００分～午後４時００分

（２）　会場　富士吉田市民会館　３階会議室

富士吉田市緑ヶ丘２－５－２３　　℡０５５５－２３－３１００

２　主　催

ハローワーク富士吉田・大月・都留

３　実施事項

求職者と企業による個別面談（事前予約制）

４　参加予定者

企業８社、求職者約４８名（原則、事前に参加申込みをした者）

※当日、会場にて取材をされる場合は、求職者等のプライバシーにご配慮いただきますようお願いします。

事業主の皆様へ

参加募集企業予定数　8社予定

富士・東部地域　障害者就職面接・説明会

参加企業募集のご案内

令和7年11月28日(金)

●時間：14時00分～16時00分（受付：13時30分～）

●会場：富士吉田市民会館　3階　会議室

【富士吉田市緑ヶ丘2-5-23（富士急行線　月江寺駅から徒歩3分程度）☎0555-23-3100】

★参加申し込み方法★10月1日(水)受付開始です。

10月1日以降、参加申込書により各ハローワークの障害者担当部門へお申し込みください。仕事内容等詳細を確認させていただきます。また、参加にあたり、事前にハローワークに「障害者就職面接会」専用求人を提出いただく必要があります。（11月4日(火)締切）

※ハローワーク富士吉田・大月・都留の3所で8社に達した時点で受付終了とさせていただきます。

面接・説明会参加にあたっての注意事項

●事前予約制の個別面接・面談

●面接・面談お一人あたり20分、定員6名

●面接希望者以外に企業説明を希望する方も参加予定となります。

●障害の種別に関わらず採用を検討していただくようお願いいたします。

お問い合わせ先

ハローワーク富士吉田：事業所・専門援助部門 TEL：0555-23-8609（部門コード32＃）
富士吉田市竜ヶ丘2－4－3

ハローワーク大月：職業紹介部門　TEL：0554-22-8609　大月市大月3－2－17

ハローワーク都留：職業紹介部門　TEL：0554-43-5141　都留市下谷3－7－31

主催：ハローワーク富士吉田・大月・都留

働くのも北杜にしよ！

北杜市 合同企業説明会

11/16（日）

10:00～13:00

須玉ふれあい館 2F

（北杜市須玉町若神子521-17）

参加対象

一般求職者

2026年3月卒業予定者

（大学・短大・専修学校・高校など）

- 入退場自由
- 参加無料
- 予約不要
- 服装自由

- 一般求職者の方は必ず事前にハローワークで求職申込みをしてください。
- 当日はハローワークの受付票をお持ちください。
- 雇用保険受給中の方は、雇用保険受給資格者証をお持ちください。

詳細はお電話またはホームページより

HOKUTO.GOSETSU

北杜市役所 0551-42-1354

商工・食農課 www.city.hokuto.yamanashi.jp/recruit/

北杜市HP

主催：北杜市　共催：ハローワーク韮崎

参加企業

企業名	募集対象	募集職種	雇用形態
株式会社岩原果樹園	一般 大学等卒 高校卒	総合職（果物の生産・販売）	正社員、パート
株式会社ミヨシグループ (株)ミヨシ	一般	軽作業、事務職	正社員、パート
株式会社ミヨシグループ (株)エム・アンド・ビー・フローラ	一般	軽作業、事務職	正社員、パート
株式会社ミヨシグループ 三好アグリテック(株)	一般	軽作業、事務職	正社員、パート
株式会社勝栄	一般 大学等卒 高校卒	養鶏、農場作業員	正社員、パート
株式会社フジメック	一般 大学等卒 高校卒	オペレーター	正社員、契約社員
中央電子株式会社	一般 大学等卒 高校卒	生産技術	正社員
三井農林㈱須玉工場	大学等卒 高校卒	製造オペレーター	正社員
株式会社　ミラプロ	一般 大学等卒 高校卒	設計職・研究 開発職・事務職・営業職	正社員
武蔵エナジーソリューションズ株式会社	一般 大学等卒	製造職	正社員
熊本果実連　白州工場	一般 大学等卒 高校卒	製造職	正社員
日本小水力発電株式会社	一般 大学等卒	技術職	正社員
株式会社　鈴建	一般 大学等卒 高校卒	現場職	正社員
社会福祉法人北杜市社会福祉協議会	一般	事務職、介護職、看護師	正社員、パート 嘱託職員
北杜市立甲陽病院	一般 大学等卒	看護師、看護補助者、介護福祉士	正社員、パート
フルリールむかわ	一般 大学等卒 高校卒	看護、介護など	正社員、契約社員 パート
北杜郵便局	一般	配達業務	契約社員
日本郵便株式会社南関東支社	一般 大学等卒 高校卒	一般職（郵便コース）	正社員
公益財団法人　キープ協会	一般 大学等卒 高校卒	事務職、調理スタッフ 飲食サービススタッフ	正社員、契約社員 パート
株式会社BLANC	一般 大学等卒 高校卒	ホテルスタッフ	正社員、契約社員 パート

参加企業、募集職種等の追加・変更情報はHPにて

事業主・事業主団体の方へ

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　人材開発統括官

人材開発に取り組む事業主を支援します！

「人材開発支援策」のご案内

令和７年９月改訂版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

従業員の**スキル向上**を図りたい	全般的な相談	**生産性向上人材育成支援センター** 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など
	社外施設での訓練	**都道府県が実施する訓練** 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）
	講師派遣	**ものづくりマイスターなど**
従業員の**キャリア形成**を促したい	会社で基盤を整備	**職業能力検定認定制度**
		職業能力評価基準
		キャリア形成・リスキリング推進事業 キャリアコンサルティング セルフ･キャリアドック ジョブ・カード
	従業員自ら活用	**教育訓練給付金**
		教育訓練休暇給付金
会社の将来を担う若者を**採用・育成**したい		**ユースエール認定制度**
助成金を活用して人材開発に取り組みたい		**人材開発支援助成金**

山梨労働局　ハローワーク

LLL070930開総02

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
Press Release

報道関係者　各位

令和7年10月31日
[照会先]
山梨労働局労働基準部監督課
監督課長　片山　豪
労働基準監察監督官　青木隆広

(電話)　055-225-2853

長時間労働が疑われる事業場に対する令和６年度の監督指導結果を公表します

山梨労働局では、このたび、令和６年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった312事業場のうち、126事業場（40.4%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に１か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、58事業場（違法な時間外労働があったもののうち46%）でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【監督指導結果のポイント】（令和6年4月～令和7年3月）

(1) 監督指導の実施事業場：　312 事業場

(2) 主な違反内容［(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場］

① 違法な時間外労働があったもの：　126 事業場　(40.4%)

うち、時間外･休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの：	58 事業場	(46%)
うち、月100時間を超えるもの：	34 事業場	(27%)
うち、月150時間を超えるもの：	5 事業場	(4%)
うち、月200時間を超えるもの：	0 事業場	(0%)

② 賃金不払残業があったもの：　23 事業場　(7.4%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　70 事業場　(22.4%)

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況［(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場］

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：　167 事業場　(53.5%)

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　46 事業場　(14.7%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
（令和6年4月から令和7年3月までに実施）

1　法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

監督指導実施状況

令和6年4月から令和7年3月までに、312事業場に対し監督指導を実施し、262事業場（84%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが126事業場、賃金不払残業があったものが23事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが70事業場であった。

表1　監督指導実施事業場数

		監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間（注3）	賃金不払残業（注4）	健康障害防止措置（注5）
合計（注1，2）		312（100%）	262（84%）	126（40.4%）	23（7.4%）	70（22.4%）
主な業種	商業	84（26.9%）	66	29	6	21
	製造業	43（13.8%）	37	13	0	6
	保健衛生業	30（9.6%）	27	10	2	7
	接客娯楽業	70（22.4%）	58	31	9	21
	建設業	8（2.6%）	7	3	0	0
	運輸交通業	16（5.1%）	14	12	1	2
	その他の事業（注6）	31（9.9%）	25	14	2	7

（注１）　主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

（注２）　かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（注３）　労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第６項違反（時間外労働の上限規制）の件数を計上している。

（注４）　労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

（注５）　労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の８違反〔１月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の８の３違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

（注６）　「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2　事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
312	59（18.9%）	129（41.3%）	52（16.7%）	41（13.1%）	24（7.7%）	7（2.2%）

表3　企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
312	26（8.3%）	74（23.7%）	38（12.2%）	51（16.3%）	57（18.3%）	66（21.2%）

２ 主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、167事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表４ 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
167	27	11	88	78	2	0

（注１） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

（注２） １か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注３） 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の２に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注４） 時間外・休日労働時間を１か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

（注５） 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、46事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
46	19	3	28	3	0	0

（注１） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注２） 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

３ 監督指導により把握した実態

(1)　時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった126事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、58事業場で1か月80時間を、うち34事業場で1か月100時間を、うち5事業場で1か月150時間を、うち0事業場で1か月200時間を超えていた。

表6　監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
312	126	68	58	34	5	0

(2)　労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、24事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、130事業場でタイムカードを基礎に確認し、76事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、4事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、66事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7　監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1、2）				自己申告制（注2,3）
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
24	130	76	4	66

（注１）　労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注２）　監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

（注３）　労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

［参考］前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和6年度	令和5年度
監督指導実施事業場	監督実施事業場	312	375
	うち、労働基準法などの法令違反あり	262 (84.0%)	326 (86.9%)
主な違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	126 (40.4%)	184 (49.1%)
	うち、時間外･休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が1か月当たり80 時間を超えるもの	58 <46.0%>	105 <57.1%>
	1か月当たり100 時間を超えるもの	34 <27.0%>	62 <33.7%>
	1か月当たり150 時間を超えるもの	5 <4.0%>	7 <3.8%>
	1か月当たり200 時間を超えるもの	0	1 <0.5%>
	2 賃金不払残業があったもの	23 (7.4%)	35 (9.3%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	70 (22.4%)	123 (32.8%)
主な健康障害防止に関する指導の状況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	167 (53.5%)	199 (53.1%)
	うち、時間外･休日労働を月80 時間以内に削減するよう指導したもの	78 <46.7%>	66 <53.1%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	46 (14.7%)	66 (17.6%)

監督指導において違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例１（旅館業）

立入調査で把握した事実

① ホテルを運営する事業場（労働者約１６０人）に立入調査を実施した。

② リニューアルオープン後、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり１５３時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

③ ②以外にも、1か月当たり８０時間を超える違法な時間外・休日労働に従事した労働者が１１人認められた。そのうち６人は1か月当たり１００時間を超える違法な時間外・休日労働に従事していた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

監督指導において
違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例２（製造業）

立入調査で把握した事実

① 製造業の事業場（労働者約９０人）に立入調査を実施した。

② 労働者１人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で1か月当たり125時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

③ 当該労働者が所属する部署に業務が集中している実態が認められた。

④ 時間外労働を15分単位で管理（15分未満を切り捨て）している実態が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ **労働時間を適正に把握すること**

- 労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導

監督指導において違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例３（卸売業）

立入調査で把握した事実

① 卸売業の事業場（労働者約70人）に立入調査を実施した。

② 労働者１人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：65時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり119時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

③ 当該労働者は役職者で、同人に業務が集中している実態が認められた。

④ そのほか、36協定で定めた上限時間（42時間）を超えて時間外労働を行わせた回数が６回を超える違反が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**

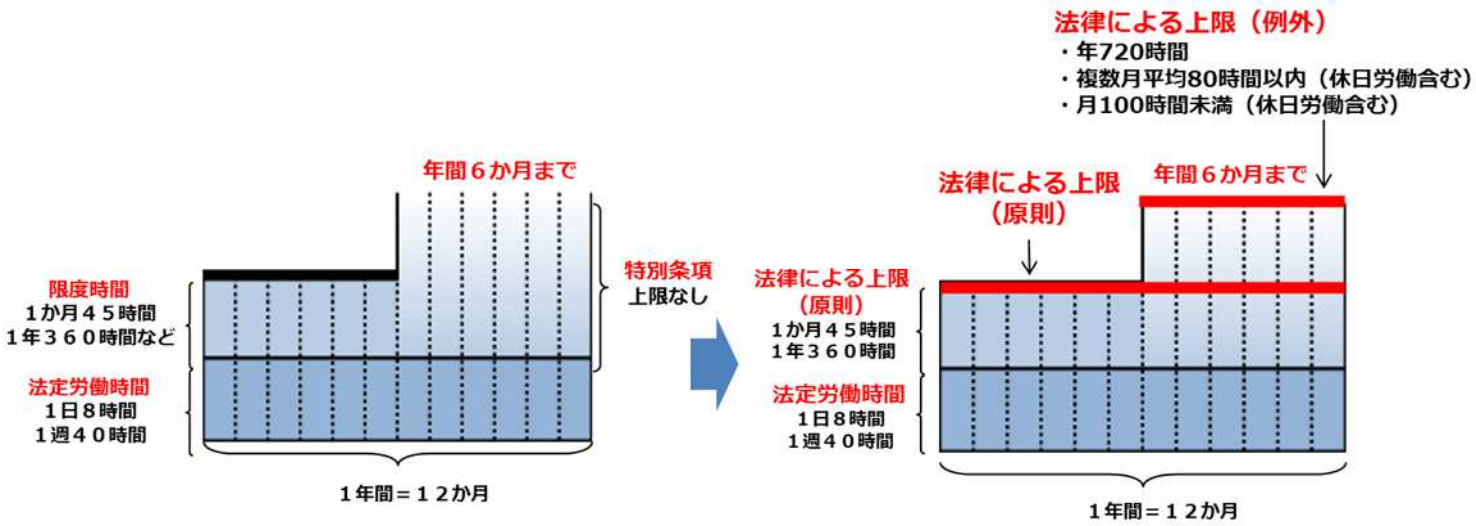
- 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

参 考 資 料

■ 時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。
※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年４月１日から適用開始。



＜令和６年度適用開始業務等＞

事業・業務	令和６年４月1日以降
建設事業	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※　医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。

■ 労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・ 終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）

② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）

③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

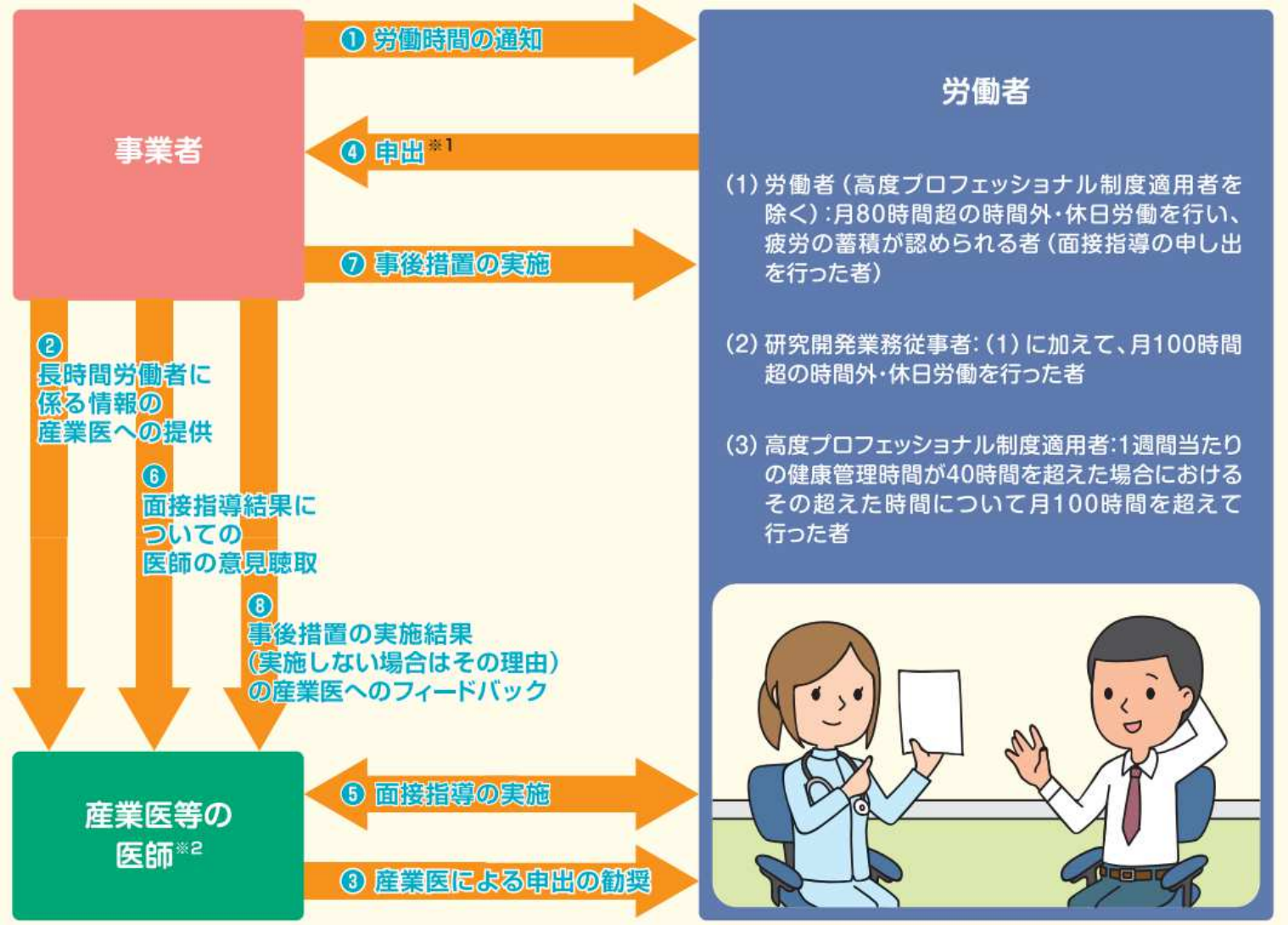
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。 （ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じます。



※1　月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。
※2　労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら

■ ストレスチェック制度

○　労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者に求めるものです。

○　ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和７年５月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にも義務化されます（公布後３年以内に施行）。

ストレスチェックの実施

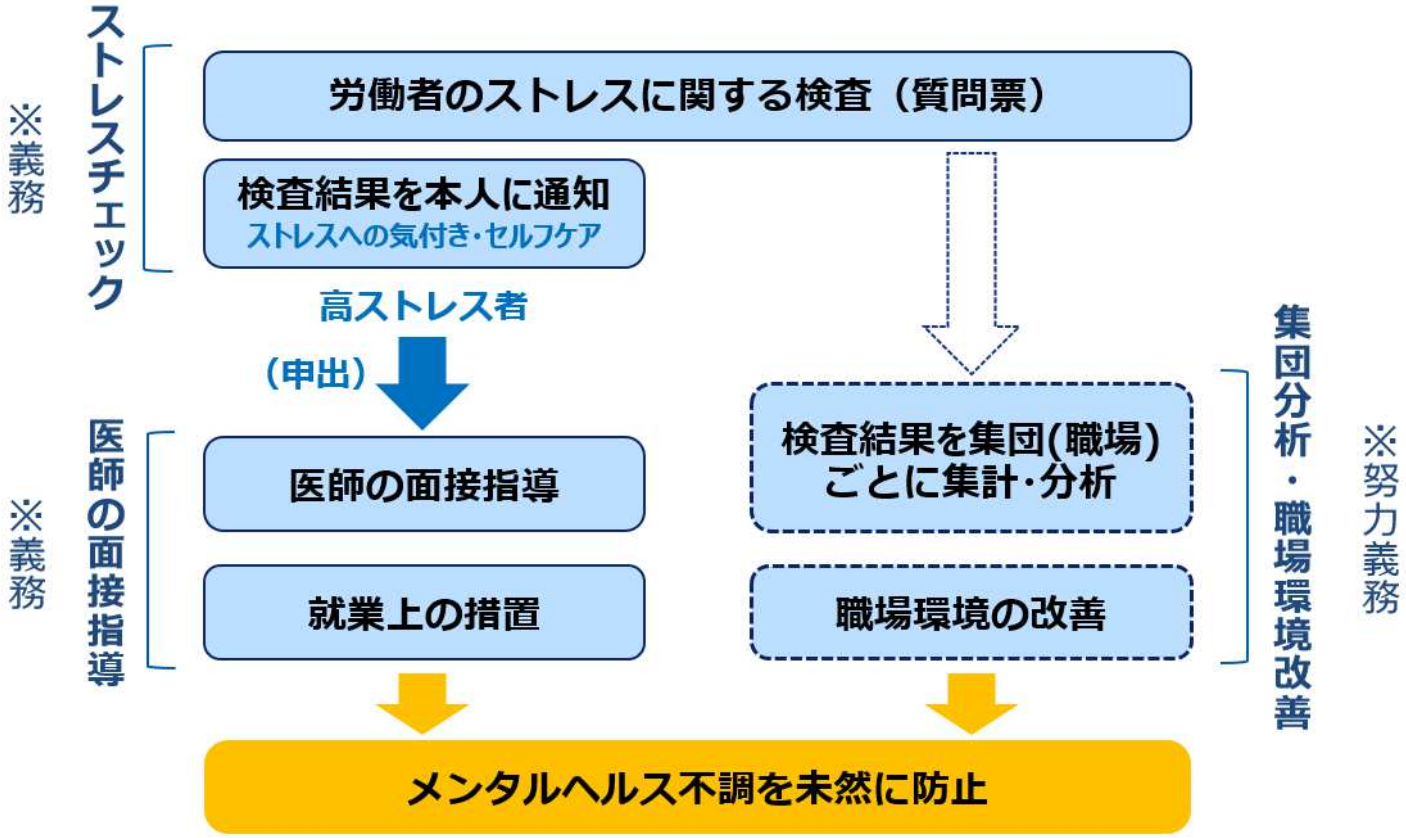
・常時使用する労働者に対して、年に１回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

・高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
・事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

ストレスチェック制度の流れ



■ 働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休２日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）

企業の課題

土木工事積算システムを導入

助成金による取組

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

改善の結果

過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に！

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する**都道府県労働局　雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室**にお尋ねください。