

山梨県雇用対策協定

令和7年度事業計画

山梨県・山梨労働局

山梨県雇用対策協定 令和7年度事業計画 概要

山梨県と山梨労働局は「地方創生の実現」「働き方改革の実現」など県内の雇用施策に連携・協力して取り組みます。具体的な内容は以下のとおり。

山梨県と山梨労働局の連携・協力事項

1 地方創生の推進・人材確保対策

- (1) 多様な求職者に対するワンストップサービスの就労支援
- (2) 人材の確保・雇用創出への取組
- (3) U・I・Jターン就職希望者に対する支援
- (4) 人材不足分野等の人材確保に向けた取組の強化
- (5) 地域の雇用情勢に対応した雇用機会の創出

2 働き方改革による労働環境の整備

- (1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の取組
- (2) 労働時間法制の周知等による過労死等の防止、多様で柔軟な働き方の実現
- (3) 「やまなし働き方改革」の推進
- (4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等
- (5) 一般事業主行動計画の策定、くるみん認定、プラチナくるみん認定等に向けた働きかけ、両立支援助成金の活用

3 生産性向上・人材育成の強化

- (1) 地域ニーズを踏まえた適切な職業訓練コースの設定
- (2) ハورتレーニングの周知及び適切な受講あっせん等と就職支援の実施
- (3) ジョブ・カード制度の推進
- (4) 能力開発プラットフォームとなるキャリアアップ・ユニバーシティの設置・運営

4 女性の活躍推進等

- (1) 女性の活躍推進のための積極的取組の推進
- (2) ひとり親に対する就業対策の強化
- (3) ハラスメント防止対策の推進

5 若者の活躍促進

- (1) 新規高卒者に対する就職支援の強化
- (2) 大学等の新卒者・既卒者に対する就職支援の推進
- (3) 若者と中小企業とのマッチングの強化
- (4) フリーターなどのキャリア形成・正規雇用化の促進
- (5) ニートなどの若者の職業的自立支援の強化

6 高年齢者、障害者、難病・がん患者、外国人材等の活躍促進

- (1) 企業等における高年齢者等の雇用の促進
- (2) シルバー人材センターの業務拡大
- (3) 地域関係機関と連携した多様な障害特性に対応した就労促進
- (4) 企業への障害者の雇用促進及び職場定着支援の強化
- (5) 障害者の職業能力開発支援の充実
- (6) 難病・がん患者等の活躍促進
- (7) 外国人材等の活躍促進
- (8) 生活困窮者に対する就労支援の強化

雇用施策に関する数値目標

★共同で定める数値目標

- ◎ジョブカフェやまなしにおける就職者数…………… 750人以上
- ◎山梨県求職者総合支援センターにおける就職者数…………… 570人以上
- ◎山梨県子育て就労支援センターにおける就職者数…………… 180人以上
- ◎やまなし・しごと・プラザサテライトにおける就職者数… 240人以上

★職業安定行政における数値目標

- ◎就職件数（一般）…………… 10,497件以上
- ◎求人充足数（一般）…………… 10,046件以上
- ◎雇用保険受給資格者の早期再就職割合…………… 37.3%以上

目 次

I 趣 旨	1
II 令和7年度の主な雇用施策	2
1 地方創生の推進・人材確保対策	2
（1）多様な求職者に対するワンストップサービスの就労支援	2
（2）人材の確保・雇用創出への取組	2
（3）U・I・Jターン就職希望者に対する支援	2
（4）人材不足分野等の人材確保に向けた取組の強化	3
（5）地域の雇用情勢に対応した雇用機会の創出	3
2 働き方改革による労働環境の整備	4
（1）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の取組	4
（2）労働時間法制の周知等による 過労死等の防止、多様で柔軟な働き方の実現	4
（3）「やまなし働き方改革」の推進	5
（4）非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	5
（5）一般事業主行動計画の策定、くるみん認定、プラチナくるみん認定等に 向けた働きかけ、両立支援助成金の活用	5
3 生産性向上・人材育成の強化	6
（1）地域ニーズを踏まえた適切な職業訓練コースの設定	6
（2）ハورتレーニングの周知及び 適切な受講あっせん和就職支援の実施	6
（3）ジョブ・カード制度の推進	6
（4）能力開発プラットフォームとなる キャリアアップ・ユニバーシティの設置・運営	6
4 女性の活躍推進等	7
（1）女性の活躍推進のための積極的取組の推進	7
（2）ひとり親に対する就業対策の強化	7
（3）ハラスメント防止対策の推進	7
5 若者の活躍促進	8
（1）新規高卒者に対する就職支援の強化	8
（2）大学等の新卒者・既卒者に対する就職支援の推進	8
（3）若者と中小企業とのマッチングの強化	9
（4）フリーターなどのキャリア形成・正規雇用化の促進	9
（5）ニートなどの若者の職業的自立支援の強化	9
6 高齢者、障害者、難病・がん患者、外国人材等の活躍促進	10
（1）企業等における高齢者等の雇用の促進	10
（2）シルバー人材センターの業務拡大	11

(3) 地域関係機関と連携した多様な障害特性に対応した就労促進	11
(4) 企業への障害者の雇用促進及び職場定着支援の強化	11
(5) 障害者の職業能力開発支援の充実	12
(6) 難病・がん患者等の活躍促進	12
(7) 外国人材等の活躍促進	12
(8) 生活困窮者に対する就労支援の強化	12

Ⅲ 雇用施策に関する数値目標 13

1 共同で定める数値目標 13

2 職業安定行政における数値目標 13

I 趣 旨

(1) 県内の人口動向

令和2年国勢調査人口等基本集計結果によると、山梨県の人口は809,974人（令和2年10月1日時点）で、前回平成27年の国勢調査と比べると24,956人減少しており、減少率は3.0%で減少幅は前回に比べ縮小した。

県内の人口の推移をみると、大正9年の第1回調査では、583,453人であったが、第2次世界大戦末期における大都市からの疎開と、戦後の復員などにより急激に増加し、昭和25年には811,369人となった。しかし、その後は減少を続け、昭和45年には762,029人となった。

その後、企業立地等による社会増加と安定した自然増加により昭和50年から6回連続して増加し、平成12年には888,172人と調査開始以来最多となったが、平成17年からは減少に転じ、今回の調査では4回連続の減少となった。

また、年齢別人口割合を前回調査と比べると、15歳未満人口は12.4%から11.6%に低下、15～64歳人口は59.2%から57.3%に低下、65歳以上人口は28.4%から31.1%に上昇した。15歳未満人口の割合は調査開始以来最低、15～64歳人口は、平成7年から6回連続で低下となった一方、65歳以上人口の割合は、調査開始以来最高となっている。

(2) 県内の経済・雇用の状況及び課題

令和6年度の求人の動向は、新型コロナウイルス感染症の影響から脱却し、社会経済活動が進む中で、多くの産業から人手不足という声が届いており、製造業では半導体関連で需要回復を見据えた求人需要の高まりがみられるなど厳しさの緩和がみられた。しかし、宿泊業等の観光関連産業や従来からの人手不足分野である医療・福祉では一定の求人需要は見込まれたものの、全国旅行支援や、新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行などの影響により大きく求人が増加したことの反動減もあり、求人は減少が続き、弱含みで推移した。

一方、求職者の動向は、幅広い年齢層でより良い求人条件を求めた求職活動の動きや高齢者を中心に物価高騰を理由とした求職活動の動きなどがみられたものの、事業主都合離職者が減少傾向で推移するなど、有効求職者は減少傾向で推移した。

このような求人・求職の動きにより、有効求人倍率は、年度当初から令和7年2月まで1.26倍から1.29倍の間を推移し、令和7年3月には求職者の減少が続いたことから、1.31倍となり、22か月ぶりに1.3倍台を記録した。

新型コロナウイルス感染症の影響で0.92倍まで落ち込んだ有効求人倍率は52か月連続で1倍代を記録するなど県内の労働市場は一部に弱さが続いているものの改善が進んでおり、引き続き多くの産業で深刻な人手不足の状況がみられる。しかし、エネルギー価格、原材料費の高騰及び物価上昇などの影響や米国の関税措置による影響が求人を下振れさせるリスクもあり、企業ニーズを踏まえた人材確保支援が求められている。

(3) 今後の対策

このような状況の下、魅力ある地域社会を築き、県民の豊かで充実した生活の実現を図っていくためには、全国的な雇用施策に加え、地域の実情や課題に応じた独自の雇用施策を地方自治体等と国の労働行政機関とが有機的な連携の下で機動的に進めていく必要がある。

このため、山梨県が実施する雇用に関連する施策と、国の労働行政機関である労働局及び県下のハローワークが実施する職業相談、職業紹介その他の雇用に関する施策との連携の下、地方創生及び働き方改革の実現などの取り組みや、県内の雇用失業情勢の改善に向けた取り組みを円滑かつ効果的に推進するために、「山梨県雇用対策協定令和7年度事業計画」を策定し、地域の実情に沿った雇用対策を講じることとする。

Ⅱ 令和7年度の主な雇用施策

1 地方創生の推進・人材確保対策

「山梨県総合計画」を踏まえ、山梨県と労働局・ハローワークが連携し、地域に根ざした新しい雇用の創出に向けた支援を行い、インターンシップなどを通じて明日の山梨を担う人材を創生するとともに、企業誘致の推進、U・I・Jターン就職の促進、人材不足分野の人材確保等に取り組む。

共同の取組

- 「山梨県求職者総合支援センター」（甲府市）において、中高年齢者・生活に困窮する者等に対し、ハローワークが行う職業相談・職業紹介等と山梨県が行う生活資金等に関する情報提供や就労相談をワンストップで一体的に実施する。
- 「山梨県子育て就労支援センター」（甲府市）において、子育て中の求職者に対し、ハローワークが行う職業相談・職業紹介等と山梨県が行う子育て支援制度等に関する情報提供や就労相談をワンストップで一体的に実施する。
- 「やまなし・しごと・プラザサテライト」（富士吉田市）において、若年者及び子育て中の求職者に対し、ハローワークが行う職業相談・職業紹介等と山梨県が行う就職や子育てに関する相談をワンストップで一体的に実施する。
- 産業界、教育機関、関係行政機関等が連携して多様な施策を展開し、ものづくり産業を支える技術系人材の確保・育成を図るため、「産学官連携技術系人材確保・育成推進会議」を山梨県が開催し、議論を踏まえて、マッチングの実施・求人開拓などに山梨労働局と山梨県で連携協力して取り組む。
- 介護人材を確保するため、山梨県が設置する福祉人材センターにキャリア支援専門員を2名配置し、ハローワークへの出張相談を行うとともに、ハローワークと合同で福祉施設見学会や面接会を実施する。
- 山梨県は地域雇用開発促進法に基づく「地域雇用開発計画」を策定し、地域の特性に応じたきめ細かな対策を講じて、地域の雇用創出に取り組む。
- 地域雇用開発促進法に基づき、地域の特性に応じたきめ細かな対策を講じて、地域の雇用創出に取り組む。
- 山梨県と労働局は、「山梨県雇用対策協定」に基づく「山梨県雇用対策協定運営協議会」のほか、「山梨労働関係連絡会議」、「山梨県雇用対策連絡調整会議」、「雇用対策本部会議」を開催し、密接に連携・協力の上、地域の雇用失業情勢等に係る情報の共有及び早期再就職支援等を行う。

山梨労働局の取組

山梨県の取組

（1）多様な求職者に対するワンストップサービスの就労支援

・甲府市と「ワークプラザ甲府」、北杜市と「ほくとハッピーワーク」、南アルプス市と「福祉しごとサポート南アルプス」においてワンストップサービスを実施する。

・「やまなし・しごと・プラザ」及び都内で実施する出張就職相談会等において、U・I・Jターン希望者に対する情報提供や職業相談を実施する。

（2）人材の確保・雇用創出への取組

・誘致企業や新分野への進出企業に対して人材のマッチング支援を行う。

・山梨県産業集積促進助成金等の支援策を活用し、活力ある産業集積を促進し、雇用機会の拡大を図る。
・「技術系人材の確保・育成対策アクションプラン」を策定し、小学生から社会人までの各段階に対する人材育成アクションと人材確保アクションにおいて、キャリア教育の推進・ものづくりマインドの醸成、企業に必要な人材育成、人材確保・マッチング支援の強化を図る。
・中小企業の人材確保と若者の県内定着を促進するため、県内中小企業に就職を希望する大学生等の奨学金返還を支援する。

（3）U・I・Jターン就職希望者に対する支援

・「やまなし暮らし支援センター」に対し、県内ハローワークの求人情報を提供する。
・ハローワークにおいて、U・I・Jターン就職希望者に対するきめ細かな職業相談、職業紹介を行う。
・首都圏大学生等も含めたU・I・Jターン就職面接会を行う。

・首都圏に進学した学生やU・I・Jターン希望者に対して、就職相談や県内企業の情報提供を行うとともに、首都圏の大学等を訪問し、県内企業の情報提供を行うなど、U・I・Jターン就職を促進する。
・U・I・Jターン就職希望者を対象とした就職相談会を行う。
・「ユースバンクやまなし」登録者へのメールマガジンの配信により、県内の就職情報を提供する。
・プロフェッショナル人材戦略拠点を設置・運営し、県内企業の経営革新に向けた取り組みを支援し、新たな事業展開に必要な人材の県外からの採用を支援する。
・東京圏から移住し、県内中小企業へ就業又は起業した者へ移住支援金を支給する市町村に対して助成する。

(4) 人材不足分野等の人材確保に向けた取組の強化

- ・福祉（看護・介護・保育）、建設、警備及び運輸等、雇用吸収の高い分野について、ハローワーク甲府に設置する「人材確保対策コーナー」において、就職支援、求人充足支援を強化する。
- ・人材確保対策推進事業を効果的に推進するため、労働局、人材確保対策コーナーを設置する安定所及び関係団体を構成員とする協議会を設置し、構成団体相互の施策に関する情報交換を行い、担当者間の日常的なネットワークを強化する。
- ・社会福祉法人山梨県社会福祉協議会によるハローワーク甲府及びハローワーク韮崎への巡回相談を実施することにより、介護員等の求人充足の強化を図る。
- ・建設分野については、建設業団体や山梨県と雇用情勢等の情報を共有するとともに、建設業合同企業説明会・セミナーの開催を支援する等、人材確保を図る。
- ・人材不足の実情を踏まえ、ハローワークを利用していない若年層を主な対象として、イベント等を実施し、これらの者に対し、仕事に興味・関心を持たせること、中小企業や業界の魅力を伝えること、仕事の探し方ややりがい・地域の求人状況を伝える等により、ハローワークの利用登録を促す。

- ・福祉人材を確保するため、福祉人材センターにおいて無料職業紹介を実施するとともに、就職フェアを開催し求職者と求人事業所との個別面談の機会を設ける。
- ・介護人材を確保するため、民間企業や行政が開催する就職関連フェアへ相談ブースを出展する。
- ・介護人材の確保・定着を図るため、介護職の魅力を発信する介護アンバサダーの設置や、新入職員を対象とした合同入職式の開催、優良職員の表彰等を行う。また、介護事業所における人材育成や職場環境改善の取組を評価する認証評価制度を実施する。
- ・介護・保育分野における人材を確保するため、求職者に対し介護福祉士・保育士の資格が取得できる職業訓練などを実施する。
- ・保育団体、幼稚園関係団体、保育士養成校、県教育委員会、市町村等関係団体と連携し、保育所等見学バスツアー等を開催し、保育等人材の確保を支援する。
- ・保育等人材の確保のため、「保育士・保育所支援センター」を設置し、保育士人材バンクの創設により、潜在保育士と保育施設とのマッチング支援等を行う。
- ・地域におけるDXを支援する人材を確保するため、県内ICT企業等を対象としてAIやデータサイエンスに関するスペシャリストを養成するための講座等を開催する。
- ・企業内でDXを推進できる人材を育成するため、小規模事業者を中心としたDXリテラシー向上研修を開催する。
- ・研修等によりデジタル技術を身につけた大学生が中心となって、中高生へのDX指導・育成を行うとともに、商工・経済団体などと協力して中小企業のデジタル課題の解決を行うことで、地域内で人材育成サイクルを確立する取り組みを進める。
- ・建設産業を担う人材の確保・育成を図るため、「建設産業担い手確保・育成産学官連携会議」を開催し、連携した施策を展開する。出前講座や建設産業説明会、インターンシップなど建設産業の「魅力を伝える」取り組みと、週休二日制の促進や女性技術者の活躍推進会議など若者の就労ニーズに応じた建設産業の「魅力を高める」取り組みを行う。
- ・製造業、情報通信業、医療・福祉業、宿泊業、サービス業における人材を確保するため、同業種を中心とした合同就職面接会を開催する。
- ・技術系人材の不足の解消を図り、県内製造業の発展を促進するため、インターンシップコーディネーターによるインターンシップ受け入れ企業と学生のマッチング支援等を行う。
- ・看護師等就業協力員による就業また就業継続に対する相談を行い、看護師確保に対する活動を行う。
- ・看護職員就職ガイダンスを年1回開催し、県内の病院・診療所・介護老人保健施設・訪問看護ステーション等との個別相談を行う機会を設け、医療施設等における看護職の人材確保を促進する。

(5) 地域の雇用情勢に対応した雇用機会の創出

- ・地域雇用活性化推進事業への事業提案が可能な「雇用機会不足地域」や「過疎等地域」に該当する市町村への周知等を行う。
- ・事業の活用を希望する市町村に対して、地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザーによる事業構想提案書の作成支援等を実施する。

- ・地方活力向上地域等特定業務施設整備計画の認定を行い、企業の新規立地や研究部門の再編整備・統合など、本社機能を含む事業拡張による雇用機会の創出を図る。

2 働き方改革による労働環境の整備

山梨県における非正規雇用労働者の数は、総務省「国勢調査」によると、令和2年の非正規雇用労働者数は11万1,375人、前回調査（平成27年）から、1,079人減少し、役員を除く雇用者に占める割合は36.3%となった。特に、女性は非正規雇用労働者が多く、女性雇用者の54.9%が非正規雇用労働者であり、非正規雇用労働者の7割以上は女性が占めている。

今回の調査では減少しているものの、非正規雇用は、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが不可欠である。

共同の取組

- 働き方改革関連法の改正により、不合理な待遇差が禁止されることから、確実に法の履行を図る。
また、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会を実現するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱に基づく対策を着実に推進する。
- 山梨県は「やまなし地域活性化雇用創造プロジェクト（第2期）」を推進する。製造業、情報通信業、医療・福祉業、宿泊業、サービス業を戦略的雇用創造分野と位置づけ、生産性向上や働き方改革への取り組みによる魅力的な職場づくりを支援し、良質な雇用の創出を図る。山梨労働局は、同プロジェクトについて、ハローワークを通じて企業及び求職者に対してプロジェクトへの参加を促すとともに、参加企業に対して地域雇用開発助成金の上乗せ支給を行うなど連携・協力する。
- 労働局、山梨県、経済団体等で構成する「やまなし中高年世代活躍応援プロジェクト協議会（仮称）」で策定した事業実施計画に基づき、就職氷河期世代の方々を含めた中高年世代の活躍の機会が広がるよう、県内の気運を醸成し、各界が一体的となって効果的かつ継続的な取組を推進していく。
- 「山梨県政労使会議（※令和7年2月6日に「やまなし働き方改革推進協議会」から改称）」を継続して開催し、関係機関の間で働き方改革の取組に関する情報共有を図る。
とともに、気運のさらなる醸成を図りつつ、企業の具体的な取組事例を収集して広く発信するなど、引き続き、働き方改革の推進に取り組む。

山梨労働局の取組

山梨県の取組

（1）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の取組

- ・「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律76号）が改正され、令和3年4月1日から、中小企業においても、短時間労働者、有期雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇差が禁止されたことから、引き続き、法の履行確保を図る。
また、労働契約法に基づく無期転換ルールの周知啓発等を行うとともに、制度導入に係る相談や支援を行う。
 - ・パートタイム労働者及び有期雇用労働者の待遇改善等に向けて、県内に設置した「山梨働き方改革推進支援センター」によるほか、地方公共団体や関係機関との連携により、企業に対する相談・助言等を行うとともに、特に中小企業・小規模事業者に対する支援を行い、均等・均衡待遇の理解の促進を図る。
 - ・各事業主団体等に雇用形態に関わらない公正な待遇の確保・正社員転換に向けた待遇改善の要請を行うほか、ハローワークにおいて正社員求人の開拓を強化するとともに正社員希望求職者に対するマッチングも強化する。
 - ・派遣労働者の待遇改善等のために施行された改正労働者派遣法及び同一労働同一賃金ガイドライン等について、あらゆる機会を通じてさらなる周知を図るとともに、派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するための取り組み等、改正労働者派遣法に基づく措置の履行確保を図る。
- ・働き方改革アドバイザーや社会保険労務士等の派遣により、県内企業における正社員転換や非正規雇用労働者の待遇改善などを支援する。

（2）労働時間法制的周知等による過労死等の防止、多様で柔軟な働き方の実現

- ・罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた働き方改革関連法の周知を図り、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」の実現を目指す。
 - ・長時間労働等の問題があると考えられる企業等に対し、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止及び労働時間管理の適正化等を図るための監督指導を実施する。
 - ・過労死等を防止することの重要性についての関心と理解を深めるため、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心として、山梨県等と連携を図りながら事業者等に対する周知・啓発を行う。
- ・働き方改革アドバイザー等の派遣により、労働局と連携を図りながら事業者等に対する周知・啓発を行う。

(3) 「やまなし働き方改革」の推進

- ・県内企業等に対し、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方の見直しに向けた周知・広報等の取組を実施し、働き方改革の見直しに取り組むよう働きかけを行う。
- ・「山梨働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、働き方改革に関する労務管理等の専門家による窓口相談や個別訪問支援等、きめ細やかな支援を行う。
- ・テレワークの導入を検討する企業に対し、テレワーク相談センターにおいて相談対応や情報提供等を行うとともに、中小企業事業主に対し、通信機器の導入経費等を助成する「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の利用促進を図る。
- ・企業の経営者等を対象にセミナーを開催し、中小企業に対して働き方改革関連法の解説や先進企業の取組状況を紹介するとともに、県や国の支援制度の周知を行う。
- ・働きやすい職場環境づくりや育児・介護に関する支援、多様な人材の活用などを積極的に進めている企業等を表彰する「YAMANASHIワーキングスタイルアワード」を実施し、その取り組み内容等を優良事例として広くPRすることで「働き方改革」の取り組みの普及啓発や意識の醸成を図る。
- ・テレワーク導入に意欲のある企業に専門家を派遣し、多様な働き方の支援及び企業の生産性の向上を図る。
- ・働き方改革アドバイザーを設置し、企業の抱える課題の分析や働き方改革プランの提案などを行い、必要に応じて、社会保険労務士等の専門家を派遣し、県内企業の働き方改革の取り組みを支援する。
- ・やまなし健康経営優良企業認定制度により、企業による従業員の健康増進事業を後押しすることで従業員の疾病予防や治療と仕事の両立支援を推進するとともに企業の活力や生産性の向上を図る。
- ・介護離職ゼロ社会の実現に向け、仕事と介護の両立に関する意識醸成などケアラー支援の取り組みを実施する。
- ・従業員研修や業務改善に向けたコンサルティング費用への補助など、男性従業員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組む中小企業等を支援する。

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

- ・ハローワークにおいて、キャリアアップ助成金の更なる活用を促進し、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップの促進を図るとともに、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用助成金の活用により正社員採用の促進を図る。
- ・ハローワーク甲府の「ミドルシニア世代就職支援窓口」で、訓練関係機関及び山梨県地域若者サポートステーション等と連携し、総合的な支援を実施する。
- ・人手が不足している福祉分野等の必要な技能及び知識を習得するための公的職業訓練（ハロートレーニング）を実施し正社員の就職促進を図る。
- ・中高年世代（ミドルシニア世代）の方を対象とした職場実習・体験を通じた業種・職種への理解促進を図る。
- ・「ジョブカフェやまなし」において、職業適性診断や能力開発のための情報提供などを行い、正社員雇用に向けた就職支援を行う。
- ・業務改善助成金に上乗せ等して支給する県の助成金について、キャリアアップ助成金の対象企業は上限額を2倍とし、非正規雇用労働者の正規社員化や処遇改善を支援する。

(5) 一般事業主行動計画の策定、くるみん認定、プラチナくるみん認定等に向けた働きかけ、両立支援助成金の活用

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について周知・徹底を図るとともに、「くるみん」「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」「くるみんプラス」の認定に向けた働きかけを行う。
- ・両立支援等助成金の活用等を通じて、県内企業の両立支援の取り組みを促進する。
- ・社会保険労務士等を派遣し、次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定する中小企業を支援する。



3 生産性向上・人材育成の強化

山梨県、労働局及び訓練関係機関が連携し、求人・求職の動向や企業の人材ニーズなど、地域の職業訓練ニーズに即した公的職業訓練（ハロートレーニング）の機会を確保するとともに、周知・広報による利用促進及び訓練修了者の就職促進を図る。また、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カード制度の周知・普及に努める。

共同の取組

- 山梨県、山梨労働局及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部（以下「機構山梨支部」という。）との連携のもと、山梨県地域職業能力開発促進協議会を活用し「山梨職業訓練実施計画」を策定する。
- 山梨県は、デジタル化の加速等により働く人々に求められるデジタル分野のスキルの強化を図るため、IT分野の資格取得を目指す職業訓練を実施する。山梨労働局はデジタル分野にかかる職業訓練や、非正規雇用労働者等を正社員就職に導くための国家資格の習得等を目指す離職者訓練について、ハローワークにおいて積極的かつ効果的な受講あっせんを図るとともに、訓練修了者に対する就職支援を実施する。
- 山梨労働局、山梨県及び訓練関係機関が連携し、訓練受講中に、訓練受講者に対して就職意向調査及びハローワークでの訓練修了1か月前相談を実施する。また、訓練修了者の就職状況等（訓練終了時点・終了後3か月時点）に係る情報を共有し、訓練修了者の確実な就職を支援するとともに、訓練受講中から修了後に至るまで担当者制等による継続的な就職支援を実施する。
- 山梨労働局、山梨県及び機構山梨支部、山梨キャリア形成・リスクリング支援センター等関係機関の協力の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。
- 山梨県、山梨労働局及び関係団体が連携し、やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ構想に基づき、労使が共益関係を育む中で働き手のスキルアップによる生産性向上、企業収益向上の好循環に向けた取り組みを実施する。

山梨労働局の取組

山梨県の取組

（1）地域ニーズを踏まえた適切な職業訓練コースの設定

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・地域の人材ニーズに適した訓練コースの設定、訓練受講者に対する就職促進等について地域職業能力開発促進協議会等により協議し職業訓練コースの設定を実施する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・県立峡南高等技術専門校及び県立就業支援センターにおいて、求職者を対象とした職業訓練による就職支援を実施する。 ・企業ニーズに応じた在職者訓練の充実により、県内企業の人材開発・育成を図る。 |
|--|---|

（2）ハロートレーニングの周知及び適切な受講あっせんと就職支援の実施

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ハロートレーニングのコース案内を定期的に発行し、労働局ホームページ、ハローワークの他、市町村等関係機関において設置・配付を行い、周知を図る。また、ハロートレーニングの懸垂幕を掲示する等、広く地域に周知を図る。 ・ハロートレーニングの周知・誘導強化のための訓練説明会を開催する。 ・ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等による適切な受講あっせんを実施する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークが行う雇用保険受給者への初回講習等の場を活用し訓練コースの周知を図る。 ・求職者支援訓練の受講者等に対して、訓練手当を支給し、訓練期間中の生活を支援する。 ・これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を高い可能性で正社員就職に導くため、国家資格の習得等を目指す長期の離職者訓練を実施する。 ・潜在看護職員のうち、病院等への就業希望があるものを対象に職場復帰を図るための実務研修を実施し、看護職の確保につなげる。 |
|--|--|

（3）ジョブ・カード制度の推進

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カード制度について、あらゆる機会を捉え周知・広報、普及促進を図る。専門実践教育訓練給付等受給者及び公的職業訓練受講者に、ジョブ・カードを活用し、キャリアコンサルティングを行う。 | <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業訓練受講者について、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング及び訓練成果の評価を着実に実施する。 |
|---|---|

（4）能力開発プラットフォームとなるキャリアアップ・ユニバーシティの設置・運営

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・労働者のキャリア形成に資するとともに、企業の人材育成と生産性向上に対する支援策である「人材開発支援助成金」の「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の活用促進を図る。 | <ul style="list-style-type: none"> ・山梨で働く人のリスクリング推進拠点として、「キャリアアップ・ユニバーシティ」を設置し、専用サイトによる国・県が実施しているリスクリング情報の一元化や実践的な講座の提供などを行う。 |
|--|--|

4 女性の活躍推進等

企業における女性活躍推進の取り組みの実効性を高めるため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）の履行確保を図るとともに、子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、マザーズハローワーク事業において、山梨県等との連携による保育サービス関連情報提供等を実施する。

また、職場におけるハラスメントは労働者の尊厳を傷つけ、継続就労を妨げるものであり、決して許されるものではない。職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置を含め、事業主が適切に措置を講じるよう実効性のある取り組みを総合的に促進する。

共同の取組

- 「山梨県子育て就労支援センター」（甲府市）及び「やまなし・しごと・プラザサテライト」（富士吉田市）において、子育て中の求職者に対し、ハローワークが行う職業相談・職業紹介等と山梨県が行う子育て支援制度等に関する情報提供や就労相談をワンストップで一体的に実施する。
- 山梨県が策定した「山梨県ひとり親家庭等自立促進計画」に基づき、山梨県母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、ひとり親家庭等の就職を支援するとともに、連携して、ひとり親に対する就職支援を行う。

山梨労働局の取組

山梨県の取組

（１）女性の活躍推進のための積極的取組の推進

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する企業の取組を引き続き支援する。
また、「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定に向けた働きかけを積極的に行う。
- ・仕事と家庭の両立支援等助成金、女性の活躍推進企業データベース等の積極的な活用を促し、女性の活躍に向けた取り組みを推進する。
- ・ハローワーク甲府マザーズコーナーにおいて、子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置により子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、担当者制によるきめ細かな職業紹介、個別求人開拓、託児付きセミナー等を実施する。来所が困難な場合は、オンラインによる職業相談、セミナー参加により支援を行う。



- ・女性が働きやすい職場環境を整備するため、女性の活躍や男性の家事・育児参画に向けた講演会等の開催や、県独自の認定制度「山梨えるみんな・山梨クリスタルえるみんな」により女性活躍を推進する企業の取り組みを支援する。
- ・県内企業の女性管理職登用を図るため、各企業の女性管理職候補者の掘り起こしを行い、実践力向上、意識形成を支援する人材育成の機会を提供する。
- ・経済団体や企業、行政などの関係機関が連携・協力して女性活躍推進の取り組みを進めるため、「やまなし女性の活躍推進ネットワーク会議」を開催する。
- ・安心して子育てができる環境を整備するため、延長保育、病児保育等のきめ細かな子育て支援の充実に取り組む市町村を支援する。
- ・社会保険労務士等を派遣し、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する中小企業を支援する。
- ・非正規雇用者等の正規雇用化などによる経済的安定に向けて、デジタルスキルの習得による就労支援を行う。

（２）ひとり親に対する就業対策の強化

- ・各自治体に対して、児童扶養手当の現況届を対象者に郵送する際に、生活保護受給者等就労自立促進事業の利用促進を図るリーフレットの同封を依頼するとともに、8月の児童扶養手当の現況届提出時に合わせ、地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。
- ・公的職業訓練や特定求職者雇用開発助成金及びトライアル雇用助成金等を活用し、ひとり親の就職促進を図る。

- ・自立支援教育訓練給付金及び高等職業訓練促進給付金等の給付により、ひとり親の就職に結びつく資格取得を容易にし、雇用の安定と就業の促進を図る。
- ・ひとり親の資格取得を支援するため、高等職業訓練促進給付金を受けるひとり親又は母子・父子自立支援プログラムの策定を受け自立に向けて意欲的に取り組むひとり親に対して貸付を行う団体へ補助を実施する。

（３）ハラスメント防止対策の推進

- ・妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置について、引き続き法の履行確保を図るとともに周知・啓発に取り組む。

- ・働き方改革アドバイザーや社会保険労務士等の派遣により、県内企業におけるハラスメント防止対策の取組支援を行う。

5 若者の活躍促進

令和7年3月新規学卒者の就職内定状況をみると、高校生については令和7年3月末現在で98.1%（前年同期比0.5P減）、大学生等については令和7年4月1日現在で95.4%（前年同期比1.9P増）となっており、新卒者の雇用環境は順調に進んでいる。就職を希望するすべての卒業生が希望する職業に就けるよう甲府新卒応援ハローワークをはじめとする全ハローワークにおいて継続的な支援を図る。

また、フリーターの正規雇用化も堅実に進んでおり、雇用情勢が着実に改善している今、フリーター等の非正規労働者の正社員化の実現を強力に進めることにより、将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう若年者に対する包括的な支援を行う。

さらに、青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づき、①職場情報の提供・公開の促進、②若者の雇用管理が優良な中小企業の認定制度（ユースエール認定企業）についての取り組みを引き続き促進する。

共同の取組

- 山梨労働局が設置する「甲府新卒応援ハローワーク」と山梨県が設置する「ジョブカフェやまなし」が連携し概ね15歳から39歳までの若者及びニート、フリーター等に対する就職支援を実施する。
- 山梨労働局と山梨県が連携し、新卒者・既卒者を対象とした合同就職面接会・企業説明会を実施する。
- 山梨県が設置する県立産業技術短期大学校（専門課程）及び県立峡南高等技術専門校（普通課程）において企業ニーズに対応した即戦力となる実践的な技術者を育成し、山梨労働局において訓練修了者の就職を支援する。
- 山梨労働局と山梨県が連携した新規学卒者等を対象とした良質な求人の確保要請を実施する。

山梨労働局の取組

山梨県の取組

（1）新規高卒者に対する就職支援の強化

- ・甲府新卒応援ハローワークの利用を促進するとともに、全てのハローワークにおいて就職支援ナビゲーターによる学校との連携及び個別支援によりの確な就職支援を実施する。
- ・高校生及び高等学校教職員に対する地元企業・業界の説明会等を実施する。
- ・職業意識形成支援事業に係る「キャリア探索プログラム（職業講話）」、「インターンシップ等（インターンシップ、ジュニアインターンシップ、応募前職場見学）受入協力事業所リスト」を作成し学校に配付する。
- ・新規学卒求人予定企業向けに求人手続きの説明動画を作成し労働局ホームページにて公開する。
- ・求人企業ガイドブックを作成し、労働局ホームページに掲載する。

- ・「ジョブカフェやまなし」の利用を促進するとともに、学校との連携及び個別支援により就職を支援する。
- ・公立高校就職指導担当者の情報交換会を年3回実施する。
- ・労働局や山梨県中小企業団体中央会と協力し、高等学校教職員と中小企業団体との情報交換会を行う。
- ・地域産業を支えるものづくり人材を育成するため、工業系高校と地域産業界が連携した企業現場実習や企業技術者による実践的授業等を行うことにより、工業系高校生の技術力向上を図る。
- ・各校での体験学習やインターンシップを推進して、生徒の主体的、協働的に生きる態度、資質の育成を目指し、将来のビジョンを追究しながら、ふるさとに愛着を持ち、将来山梨で活躍する人材を育成する。
- ・若年世代の定住・U・I・Jターン就職を促進するため、高校生・大学生等に向けて本県で暮らす・働く魅力を発信する。

（2）大学等の新卒者・既卒者に対する就職支援の推進

- ・甲府新卒応援ハローワークの利用を促進するとともに、就職支援ナビゲーターによる個別支援を行う。
- ・大学等において就職支援ナビゲーターの相談窓口を設置し、出張相談を強化する。
- ・三省合意の改正に基づく類型化に対応した「インターンシップ等受入協力事業所リスト」を作成し学校に配付する。

- ・「ジョブカフェやまなし」において、キャリアカウンセラーによる個別相談やセミナーを実施する。
- ・大学生等の県内企業でのインターンシップを推進するため、企業と学生の交流会を開催する。
- ・「ユースバンクやまなし」登録者へのメールマガジンの配信により、県内の就職情報を提供する。（再掲）
- ・県内及び近都県の大学等の就職指導担当者と県内企業の採用担当者を一堂に集め、学校と企業の担当者相互の就職等に関する情報交換を行う。
- ・若年世代の定住・U・I・Jターン就職を促進するため、高校生・大学生等に向けて本県で暮らす・働く魅力を発信する。（再掲）
- ・中小企業の人材確保と若者の県内定着を促進するため、県内中小企業に就職を希望する大学生等の奨学金返還を支援する。（再掲）

山梨労働局の取組

山梨県の取組

(3) 若者と中小企業とのマッチングの強化

- ・若者雇用促進法に基づき、職場情報の提供・公開の促進、若者の雇用状況が優良な中小企業の認定制度（ユースエール認定企業）を周知・促進する。
- ・就職支援ナビゲーターの支援により就職した若者に対する職場への定着支援を行う。



- ・やまなし就職応援ナビ等の運営を通じて、合同就職面接会や県内企業の情報提供などを行う。
- ・県内企業の人材確保・定着を図るため、AI分析等のマッチングサポート機能を備えた就職支援サイトを構築する。
- ・県立産業技術短期大学校（専門課程）及び県立峡南高等技術専門校（普通課程）において、企業ニーズに対応した即戦力となる実践的な技術者を育成する。

(4) フリーターなどのキャリア形成・正規雇用化の促進

- ・ジョブカフェやまなし併設のヤングハローワークや各ハローワークに設置する「わかもの支援コーナー（窓口）」において、就職支援ナビゲーターが個別支援を実施する。
- ・「キャリアアップ助成金」「トライアル雇用助成金」等を活用し、正規雇用化を促進する。

- ・「ジョブカフェやまなし」において、職業適性診断や能力開発のための情報提供などを行い、正社員雇用に向けた就職支援を行う。（再掲）

(5) ニートなどの若者の職業的自立支援の強化

- ・ハローワークにおいて、若年無業者等のうち、求職活動を行うためのサポートが必要と判断した者に対して、「やまなし若者サポートステーション」と連携し、就労に向けた支援を実施する。

- ・高等学校中退者や就職未内定者に対して、ハローワークや「やまなし若者サポートステーション」と連携し、中退後や卒業後の切れ目ない支援に向けての情報提供を行う。

6 高齢者、障害者、難病・がん患者、外国人材等の活躍促進

高齢者の雇用状況（令和6年6月1日現在）は、従業員21人以上の企業1,541社からの報告をまとめたところ、高齢者雇用確保措置が「実施済み」の割合は99.7%（1,537社）、70歳までの高齢者就業確保措置を「実施済み」の割合は30.0%（463社）であった。

こうした中、年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けて、改正高齢者雇用安定法（70歳までの就業確保措置等）の周知、推進を図るとともに、企業への支援策の充実、高齢者の再就職支援の充実、高齢者が地域で働ける場の拡大等に取り組んでいく必要がある。

また、障害者の雇用状況（令和6年6月1日現在）は、雇用障害者数2,283.5人（対前年比7.5%増）、実雇用率2.37%（対前年比0.12P増）と過去最高を更新したが、実雇用率は全国平均2.41%を下回り、法定雇用率2.5%に達していない状況にある。法定雇用率達成企業の割合については57.4%（対前年比3.4P減）と全国平均46.0%を上回ったものの約4割の企業が未達成である。加えて、令和7年4月1日より除外率が引き下げられたことや、法定雇用率が令和8年7月から引き上げられることにより、更なる障害者雇用の推進が求められているところである。

法定雇用率未達成企業（300社）のうち従業員40～100人未満の企業（188社）の割合は62.7%、その従業員40～100人未満の未達成企業（188社）のうち障害者を1人も雇用していない企業（156社）の割合は83.0%であり、障害者雇用を推進するためには、特に、中小企業を中心とした事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、地域における就労支援体制の強化を図ることが重要である。

併せて、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病といった多様な障害特性や本人の希望、能力等に応じて就労することができる環境を実現する必要がある。

また、山梨県においては年間7,000人余り（令和元年）が新たにがんと診断されている一方で、国立がん研究センターによると、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により全国で平成26-平成27年にがんと診断された者の5年純生存率は66.2%まで向上しており、がん患者・経験者の中にも長期生存し、社会で活躍している者も増えつつある。

こうした中、山梨労働局労働基準部・職業安定部においては、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により長期にわたる治療を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対して就職支援を実施する事業に取り組んでいる。ハローワーク甲府及び富士吉田では、治療中の就職希望者に対する病院への出張相談を実施、さらに労働基準部においては、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により長期にわたる治療を受けながら事業所で働いている労働者も対象として、両者を包括する形で山梨県地域両立支援推進チームを立ち上げ、切れ目のない支援を行っているところである。

共同の取組

- 「山梨県求職者総合支援センター」において、中高年齢者・生活に困窮する者等に対し、ハローワークが行う職業相談・職業紹介等と山梨県が行う生活資金等に関する情報提供や就労相談をワンストップで一体的に実施する。（再掲）
- 山梨県と山梨労働局が連携して障害者雇用率未達成企業に対し雇用要請通知を发出するなど意識啓発を実施する。
- 障害者雇用率未達成企業を訪問し、障害者雇用に係る助言・指導を実施する。
- 山梨県は障害者等を対象とした職業訓練を実施し、ハローワークは積極的かつ効果的な受講あっせんを図るとともに訓練修了者に対する就職支援を実施する。
- 山梨県が設置する「山梨県難病相談支援センター」に、ハローワーク甲府の「難病患者就職サポーター」を派遣し、難病患者就職セミナー・個別相談会を開催するなど、連携して就労支援を行う。
- 山梨県は外国人留学生の県内就職を促進するため、合同就職面接会及びインターンシップ説明会を開催する。山梨労働局は合同面接会等にハローワーク相談コーナーを設置し、留学生と企業との更なるマッチングを推進する。
- 山梨県は定住外国人を対象に、日本語、ビジネスマナー等の就労に必要なスキルを高める職業訓練を実施し、ハローワークにおいて積極的かつ効果的な受講あっせんを図るとともに、訓練修了者に対する就職支援を実施する。

山梨労働局の取組

山梨県の取組

（1）企業等における高齢者等の雇用の促進

- ・ハローワーク甲府とハローワーク富士吉田に「生涯現役支援窓口」を設置し、65歳以上の高齢者に対する就職支援を実施する。
- ・65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成する「65歳超雇用推進助成金」の活用を促進する。

- ・働く意欲のある高齢者が能力や経験を活かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を目指して、高齢者が活躍する企業への見学会を実施し、雇用を促進する。
- ・「（公財）山梨県農業振興公社」が行う中高年齢者向け農業技術研修等を支援し、雇用を促進する。

(2) シルバー人材センターの業務拡大

- ・ハローワークにおいて、高年齢求職者に対して、地域のシルバー人材センターへの案内・誘導を行う。
- ・シルバー人材センターの業務拡大について、山梨県の要請の下、データ提供を行うなど、連携した取り組みを行うとともに、会員拡大や新規事業の実施などシルバー事業の周知・啓発を行う。

- ・シルバー人材センターの業務拡大に向け、労働局・シルバー人材センターと連携を取りながら、業務拡大を行う地域、業種、職種を指定する。

(3) 地域関係機関と連携した多様な障害特性に対応した就労促進

- ・就職を希望する障害者一人ひとりに対し、ハローワークと就労支援機関等がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施する。
- ・障害者と求人企業が一堂に会する障害者就職面接会を開催する。
- ・職場における精神・発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、共に働く一般労働者が精神・発達障害者を支援する応援者となる精神・発達障害者しごとサポーターを養成（「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の実施）するなど、障害者を支援する環境づくりを推進し、職場定着等事業主支援に取り組む。
- ・障害者等を雇用した企業に対して、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース）等により助成を行う。

- ・障害者が職業に関する技術や技能に習熟し、企業への円滑な就労や障害者の職業意識、職業能力の向上を図るため、障害者職業能力検定を実施する。
- ・技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、職業能力の向上を図るとともに、広く障害者に対する社会の理解と認識を高め、雇用の促進と地位の向上を図るため、障害者技能競技大会への参加を支援する。
- ・障害者の自立に向け、働く場の拡大や障害者就労施設における工賃向上を図るため、産福連携コーディネーターを設置して企業とのマッチングを幅広く支援するとともに、農福連携推進センターにおいて、福祉施設と農家などとの仲介や新たに農業に取り組む福祉施設への初期経費の補助を実施する。

(4) 企業への障害者の雇用促進及び職場定着支援の強化

- ・障害者雇用率の段階的な引上げ、除外率の引下げについて、労働局内の各部課室が主催する会議等も含めたあらゆる機会を活用して企業へ周知する。
- ・企業の人事担当者等を対象とした障害者雇用に関するセミナーを実施する。
- ・障害者雇用率未達成企業に対し、労働局又はハローワークが中心となって、就労支援機関等と連携したチームを設置し、企業ごとの状況及びニーズ等に合わせ雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着まで一貫した支援を行う。
- ・障害者就業・生活支援センターの評価を行うとともに、評価結果を踏まえた機能強化を図る。
- ・「もにす認定制度」の周知を図り、認定事業所が身近なロールモデルとして認知されることにより、地域全体の障害者雇用の取組を推進する。
- ・障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に支給する、キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）の活用を促進する。
- ・特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース）の周知・活用を促進する。

- ・「障害者就業・生活支援センター」による生活支援事業や県版障害者ジョブコーチ派遣事業を通じて、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着までの支援を一貫して行う。
- ・障害者の雇用の促進及び安定を図るため、特定求職者雇用開発助成金の受給終了後、障害者を継続して雇用する中小企業に対して障害者雇用安定促進助成金を支給する。
- ・障害者を積極的に多数雇用した事業所及び社会復帰について成果の著しい勤労障害者に対し表彰を行い、その努力を讃えるとともに、これを県民に周知し障害者の雇用の促進と職業の安定を図る。
- ・就業支援センターに障害者就職支援コーディネーターを配置し、職業能力開発に関する相談、助言、指導、事業所等への紹介等を行い、障害者の就職を支援する。
- ・関係機関で構成する障害者雇用等推進会議において障害者雇用の推進や障害者雇用に関わる課題解決を図る。



(5) 障害者の職業能力開発支援の充実

- ・ 障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用による職業能力開発の推進が図られるよう、労働局及びハローワークにおいて、職業訓練の周知や受講勧奨等を実施し、ハローワークにおいて積極的かつ効果的な受講あっせんを図るとともに、訓練修了者に対する就職支援を行う。
- ・ 県立就業支援センターにおいて知的障害者で就業を目指す者を対象とした訓練を実施する。
- ・ 民間職業訓練機関等を活用し、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練を実施する。
- ・ 障害者が職業に関する技術や技能に習熟し、企業への円滑な就労や障害者の職業意識、職業能力の向上を図るため、障害者職業能力検定を実施する。（再掲）
- ・ 技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、職業能力の向上を図るとともに、広く障害者に対する社会の理解と認識を高め、雇用の促進と地位の向上を図るため、障害者技能競技大会への参加を支援する。（再掲）
- ・ 就業支援センターに障害者就職支援コーディネーターを配置し、職業能力開発に関する相談、助言、指導、事業所等への紹介等を行い、障害者の就職を支援する。（再掲）

(6) 難病・がん患者等の活躍促進

- ・ ハローワーク甲府の「長期療養者職業相談窓口」において、症状や通院状況、仕事復帰の不安等に配慮しながら、求人提供、職業相談・紹介を行う。
- ・ ハローワーク甲府及びハローワーク富士吉田において、山梨県立中央病院・市立甲府病院及び富士吉田市立病院への出張相談を行い、通院中で就職希望の方の就職支援を行う。
- ・ 「山梨県長期療養労働者支援担当専門家会議」を通じ、山梨県、県内労使関係団体、県医師会、地域の中核医療機関の両立支援担当部署、県社会保険労務士会、一般社団法人日本産業カウンセラー協会東京支部山梨事務所、日本キャリア開発協会西関東支部、山梨産業保健総合支援センター等の各関係機関のネットワークを活用し、両立支援の取り組みの連携及び促進を図る。
- ・ 山梨県難病相談支援センターの相談支援員による就職に向けた関係機関との調整、ケース会議を実施し、継続した就労支援を行う。
- ・ 山梨県がん患者サポートセンターにおけるがん患者等の就労に関する相談を実施する。
- ・ 山梨県がん診療連携拠点病院のがん相談支援センターにおける就労に関する相談を実施する。
- ・ 中小企業に対して、治療と仕事の両立ができる環境を整備するため社会保険労務士やピア・サポーターを派遣して出張講座を実施する。

(7) 外国人材等の活躍促進

- ・ 甲府新卒応援ハローワークに外国人雇用サービスコーナー及び留学生コーナーを設置し、通訳員等を配置するとともに、「外国人労働者専門官」等の専門職員による職業相談・職業紹介を行う。
- ・ ハローワークにおいて、外国人を雇用する企業に対して、外国人雇用状況届出制度の周知・徹底を図るとともに、外国人労働者の適正な雇用管理、職場定着のための支援を計画的・積極的に行う。
- ・ 適正な労働環境の整備に向けた機運を醸成するため、企業や関係団体等と連携した会議等を開催する。
- ・ 県内企業における外国人材の受入を支援するため、相談窓口の運営や研修会の開催を行う。
- ・ 新たに外国人を雇用する企業等が行う日本語学習等の取り組みに対し助成する。
- ・ 外国人留学生が就職活動に必要な情報等を一元的に搭載した多言語対応のポータルサイトを運営する。
- ・ 介護分野における技能実習生等の外国人材の円滑な就労・定着のため、集合研修を実施する。

(8) 生活困窮者に対する就労支援の強化

- ・ ハローワークに配置した「就職支援ナビゲーター」が、地方自治体への巡回相談等の就労支援を実施する。
- ・ 労働局及びハローワークにおいて、「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」を開催し、関係機関との連携を図ることにより支援対象者の把握・積極的な就労支援及び職場への定着支援を実施する。

Ⅲ 雇用施策に関する数値目標

1 共同で定める数値目標

目 標 項 目	令和 7 年度目標
「ジョブカフェやまなし」 における就職者数	750人以上

(令和 6 年度実績 391人)

目 標 項 目	令和 7 年度目標
「山梨県求職者総合支援センター」 における就職者数	570人以上

(令和 6 年度実績 412人)

目 標 項 目	令和 7 年度目標
「山梨県子育て就労支援センター」(プラザのみ) における就職者数	180人以上

(令和 6 年度実績 125人)

目 標 項 目	令和 7 年度目標
「やまなし・しごと・プラザサテライト」 における就職者数	240人以上

(令和 6 年度実績 248人)

2 職業安定行政における数値目標

労働局・ハローワークが取り組む雇用施策の主要事項について、数値目標を設定し、PDCAサイクルによる管理を行う。

◎就職件数（一般）

安定所の紹介により就職した者の件数について、**10,497件以上**を目指す。

(令和 6 年度実績 9,920件)

◎求人充足数（一般）

安定所の求人の充足数について、**10,046件以上**を目指す。

(令和 6 年度実績 9,627件)

◎雇用保険受給資格者の早期再就職割合

受給資格決定件数に対して、基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数の割合について、**37.3%以上**を目指す。

(令和 6 年度実績 38.3%)