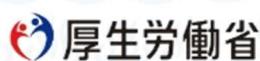
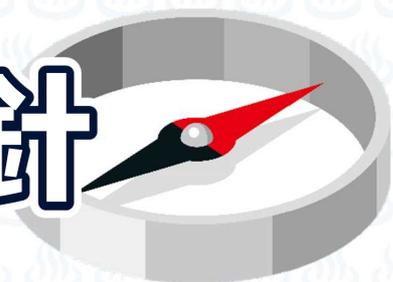


令和 7 年度

行政運営方針



厚生労働省

大分労働局

労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）

<https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/>



令和7年度 大分労働局 行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の経済情勢	1
2 雇用をめぐる動向	1
(1) 非正規雇用労働者の雇用状況	
(2) 女性の雇用状況	
(3) 高齢者の雇用状況	
(4) 障害者の雇用状況	
(5) 新規学卒者の状況	
3 労働条件等をめぐる動向	4
(1) 申告・相談等の状況	
(2) 労働時間・賃金の状況	
(3) 労働災害の発生状況	
(4) 労災補償の状況	
(5) 労働保険適用徴収の状況	

第2 総合労働行政機関としての施策の推進 8

第3 大分労働局各行政分野の主な施策

【雇用環境・均等室】

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等	9
(1) 賃金の引上げに取り組む中小企業等の生産性向上に向けた支援	
(2) 同一労働同一賃金の遵守の徹底、非正規雇用労働者の処遇改善	
2 多様な人材の活用促進と職場環境改善に向けた取組	11
(1) 女性活躍推進に向けた取組促進等	
(2) 総合的なハラスメント防止対策の推進	
(3) 仕事と育児・介護の両立支援	
(4) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	
(5) フリーランス等の就業環境の整備	

【労働基準部】

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援	15
(1) 最低賃金制度の適切な運営	
2 安全で健康に働くことができる環境づくり	16
(1) 長時間労働の抑制・	
(2) 労働条件の確保・改善対策	
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	

【職業安定部】

- 1 非正規雇用労働者への支援21
 - (1) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援
- 2 リ・スキリング、労働移動の円滑化22
 - (1) リ・スキリングによる能力向上支援
 - ①教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進
 - ②地域職業能力開発促進協議会の活用
 - ③労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充
 - ④求職者支援制度の活用促進
 - ⑤公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
 - ⑥人材開発支援助成金による人材育成の推進
 - (2) 成長分野等への労働移動の円滑化
 - ①「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進
 - ②就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化
 - ③ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等
 - ④地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援
- 3 人手不足対策27
 - (1) 人手不足対策
 - ①ハローワークにおける求人充足サービスの充実
 - ②雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応
 - ③人材サービスコーナー等における人材確保支援
 - ④雇用管理改善の取組による人材確保支援
- 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組29
 - (1) 多様な人材の活躍促進
 - ①高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等
 - ②障害者の就労支援
 - ③外国人求職者への就職支援等
 - ④就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援
 - ⑤地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援
 - ⑥新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援
 - ⑦正社員就職を希望する若者への就職支援
 - (2) 女性活躍推進に向けた取組促進等
 - ①マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援の実施

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の経済情勢

我が国経済は、現在、長きにわたったコストカット型経済から脱却し、デフレに後戻りせず、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」に移行できるかどうかの分岐点にある。こうした中、政府は、日本経済・地方経済の成長、物価高の克服及び国民の安心・安全の確保を三つの柱とする「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定。）を策定した。

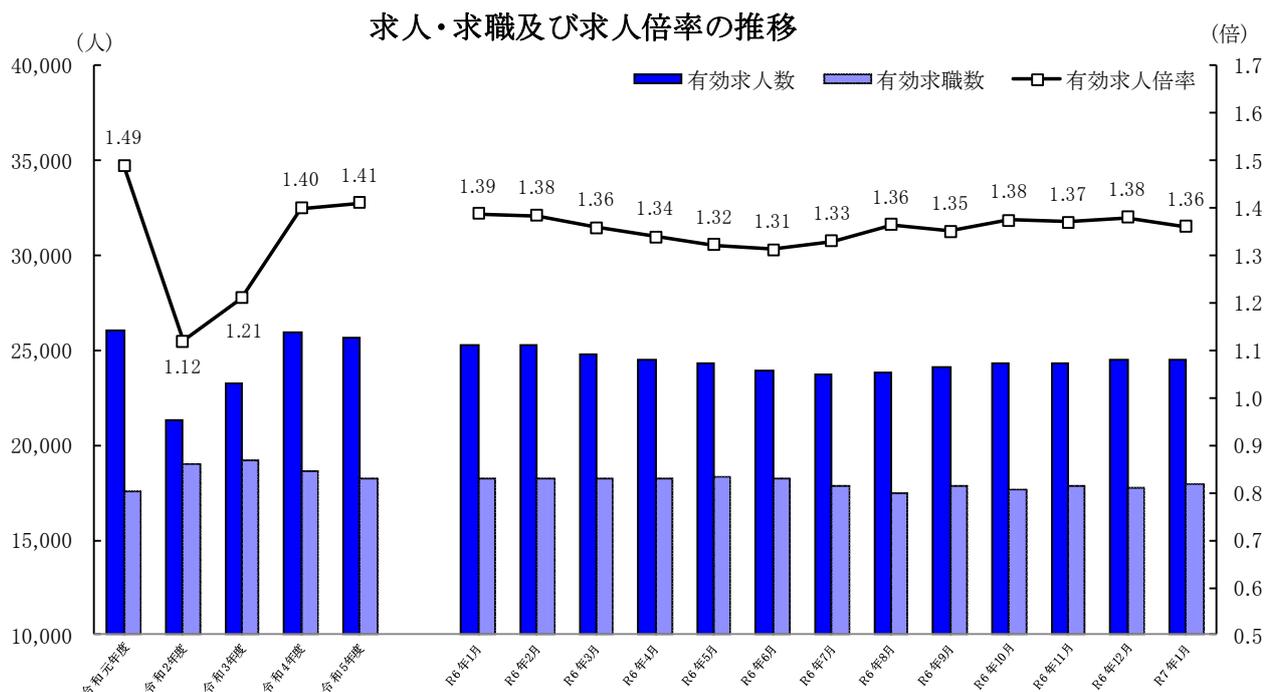
大分県の経済情勢は、海外需要減速の影響により生産活動は弱い動きとなっているが、個人消費は物価上昇の影響がありつつも堅調に推移しており、緩やかに回復している。先行きについては、所得環境の改善や物価上昇の鈍化、政府の経済政策などから緩やかな持ち直しが見込まれるものの、米国の政権交代や中国景気の動向の影響による下振れリスクを注視する必要がある。

2 雇用をめぐる動向

令和6年度の全国の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直しているものの、物価上昇等が雇用に与える影響に留意が必要な状況である。完全失業率は令和5年平均で2.6%であり、令和6年に入ると月間ベースで2.4%~2.6%の間で増減を繰り返し、令和7年1月は2.5%となった。また、有効求人倍率は令和3年度平均1.16倍であったものが、令和4年11月には1.35倍まで上昇したものの、令和5年以後は緩やかな下降傾向に転じており、令和7年1月は1.26倍となった。

大分県における有効求人倍率は、令和5年度平均で1.41倍と令和4年度平均の1.40倍から上昇しており、令和6年度中は横ばい範囲内で一進一退を繰り返し、令和7年1月は1.36倍と高水準が維持されている。

有効求人倍率は高水準であり、緩やかな持ち直しの動きがみられるが、幅広い産業で人手不足の問題が顕在化しており、物価上昇等が雇用に与える影響について、注視が必要な状況である。



(注) 年度分は原数値の月平均値、各月分は季節調整値である。

なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改定されている。

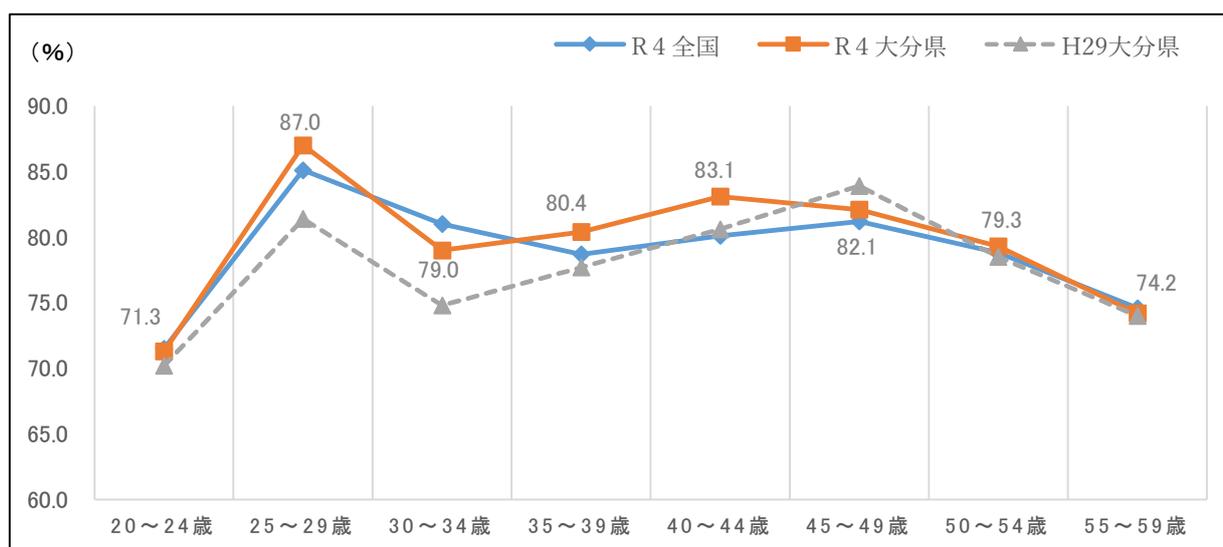
(1) 非正規雇用労働者の雇用状況

令和4年における県内の非正規雇用労働者数は16万5千人で、雇用者に占める割合は35.2%と、全国平均よりも1.7ポイント低く、正規雇用労働者の割合の方が高い。なお、非正規雇用労働に占める女性の割合は、69.6%である。（総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」）

(2) 女性の雇用状況

令和4年における県内の女性の雇用者数は22万8千人と5年前に比べて減少しているが、雇用者総数に占める女性の割合は48.7%と、5年前と比べて3.7ポイント、10年前と比べて9.0ポイント増加している。年齢別（5歳毎に区分）の女性の有業率をみると、30～34歳を底とするM字型カーブを描き、25歳～44歳の各区分で5年前を上回っており、25歳～49歳の各区分では30～34歳を除き、全国平均を上回っている（総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」）

【年齢別にみる女性の有業率】



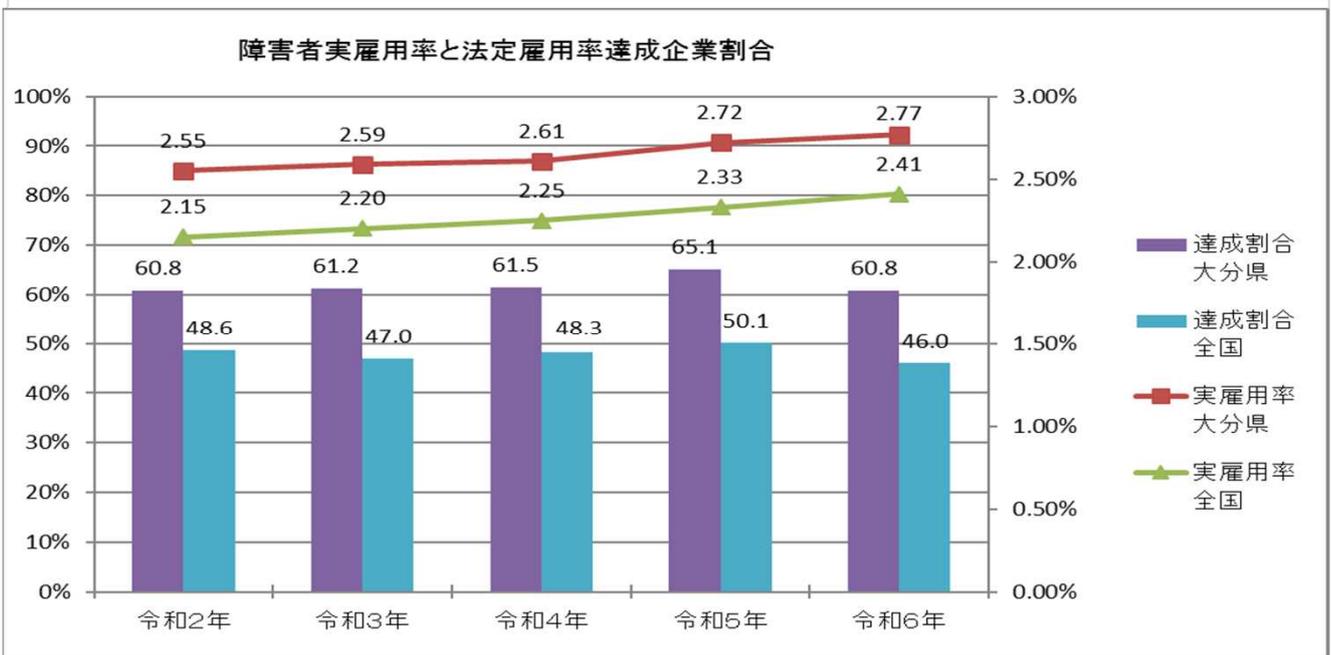
（資料出所：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」）

(3) 高齢者の雇用状況

令和6年6月1日現在の県内の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が21人以上の事業主）は9年連続で100.0%（令和6年は全国で17県）となった。また、70歳までの高齢者就業確保措置を実施している民間企業等は41.8%（全国3位、全国平均31.9%）となっている。

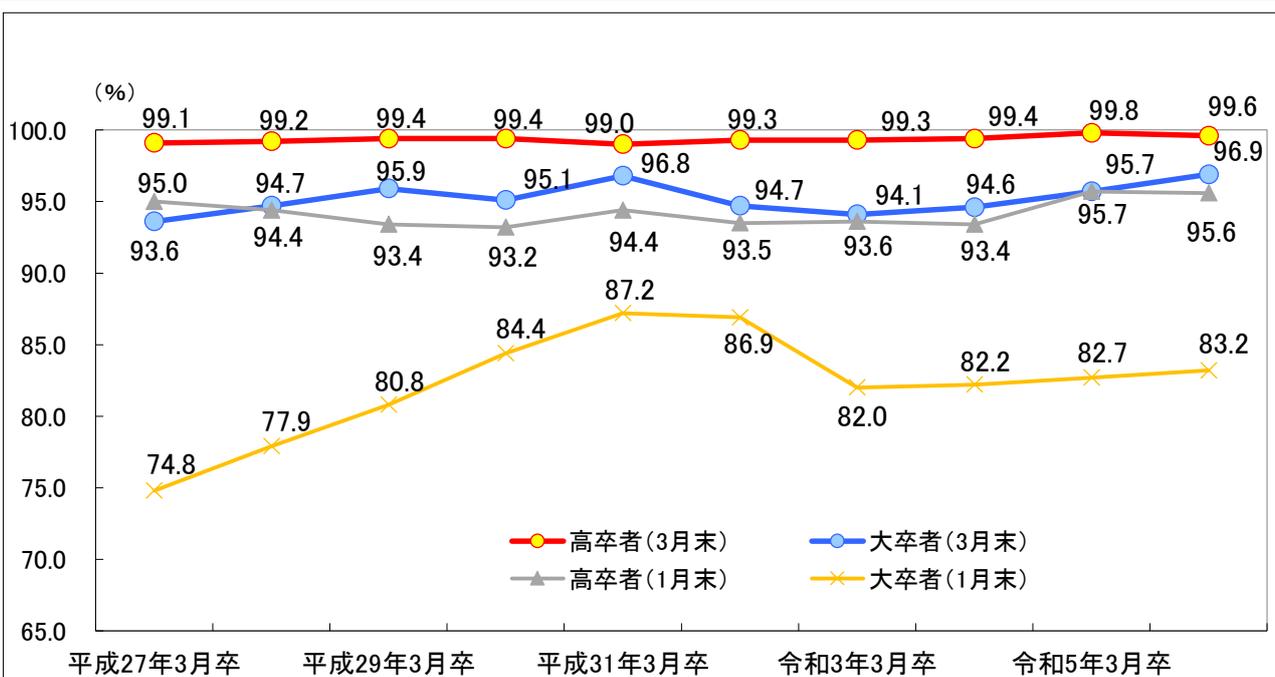
(4) 障害者の雇用状況

令和6年6月1日現在の県内の民間企業（常時雇用する労働者が40.0人以上の事業主）における雇用障害者数は3,603.0人と前年を上回った。また、実雇用率は2.77%（全国8位、全国平均2.41%）、法定雇用率達成企業割合は60.8%（全国5位、全国平均46.0%）となっている。



(5) 新規学卒者の状況

令和6年3月末現在の県内の新規高卒者の内定率が99.6%と前年同期を0.2ポイント下回った。また、新規大卒者等の内定率は、96.9%と前年同期と比べ1.2ポイント上回っている



※ 本調査は、大分労働局管内の大学等7校（指定した4年制3校・短大3校・専門学校1校）が、3月末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取りまとめたものである。

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未内定者として計上している。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」（抽出調査）は、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、本調査と直接数値を比較できるものではない。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

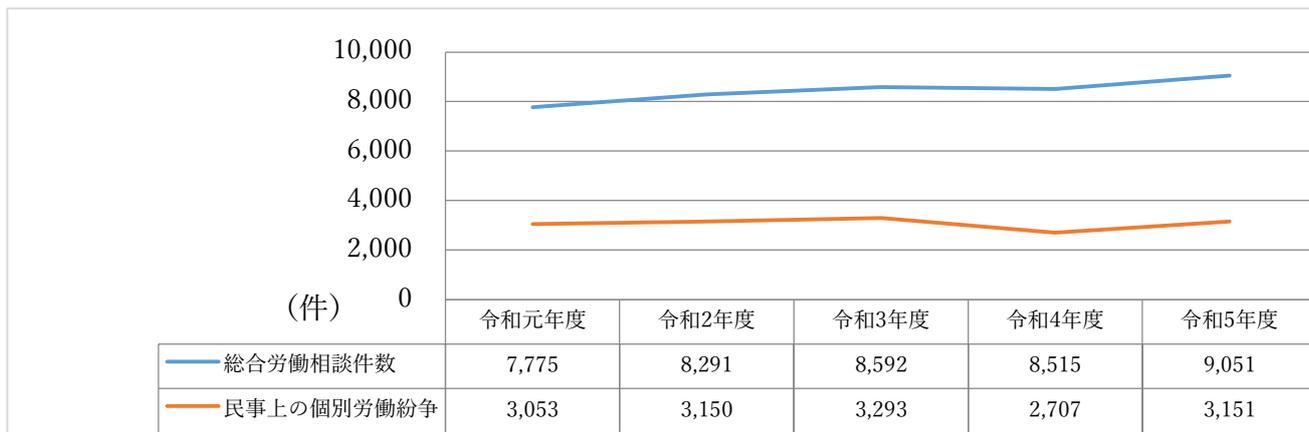
大分労働局及び県下労働基準監督署内の合計6か所に、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための「総合労働相談コーナー」を開設している。

総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、令和3年度8,592件、令和4年度8,515件、令和5年度9,051件と推移している。

このうち、個々の労働者と事業主との間の労働関係法令上の違反を伴わない「解雇」、「退職勧奨」等のいわゆる民事上の個別労働紛争相談件数は3,151件であり、前年度より16.4%の増加となった。

また、労働基準関係法令違反があると、労働者から労働基準監督署に申し立てがある「申告」の処理件数は、令和4年137件、令和5年159件、令和6年182件と推移している。

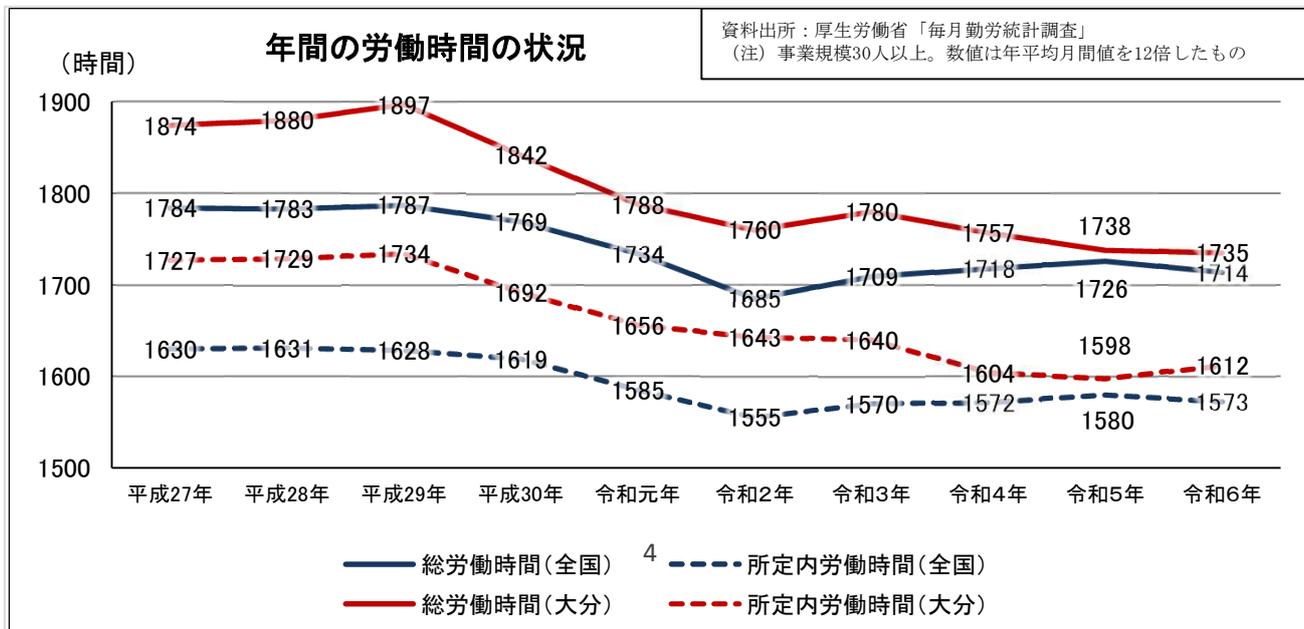
【総合労働相談件数及び民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移】



(2) 労働時間・賃金の状況

令和6年の県内の労働時間は、毎月勤労統計調査によると総労働時間が1,735時間、所定内労働時間が1,612時間となり、前年に比べ、総労働時間は3時間減少、所定内労働時間は14時間増加したが、いずれも全国平均(1,714時間、1,573時間)を上回っている。

令和6年度の大分県(地域別)最低賃金は、時間額954円(55円引上げ)となった。また大分県特定(産業別)最低賃金については、鉄鋼業1,106円(53円引上げ)、非鉄金属製造業1,053円(48円引上げ)、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業996円(55円引上げ)、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業997円(46円引上げ)、自動車(新車)小売業991円(49円引上げ)に改正となった。



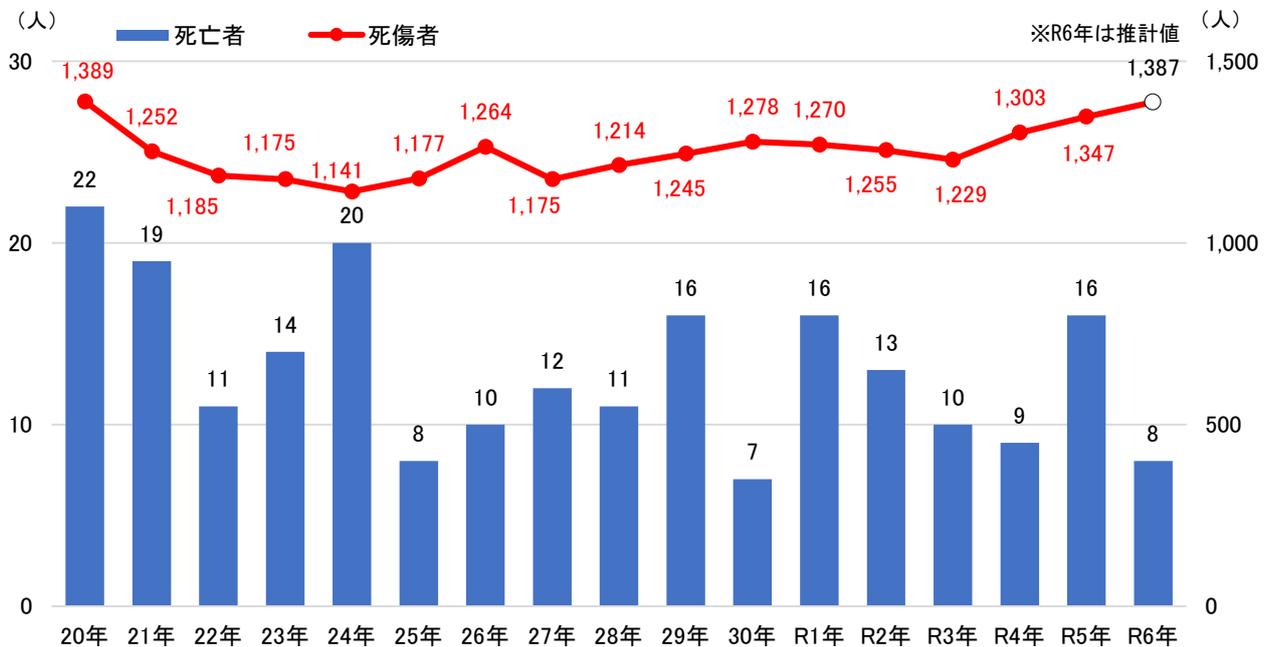
(3) 労働災害の発生状況

令和6年の大分県における労働災害による死亡者は8人（12月末速報値）で前年から8人減少した。業種別死亡者数は、製造業4人（前年比±0人）、運輸交通業2人（同+2人）、商業1人（同-1人）、その他の事業1人（同+1人）であった。一方、労働災害による休業4日以上の死傷者数は、長期的には減少してきているものの、平成24年を境に増加傾向にある。令和6年は1,271人（12月末速報値。推計値は1,387人。）と前年同期と比べ55人（4.5%）増加している。

また、業種別死傷者数（12月末速報）は、製造業は2.6%減、建設業は5.3%減、運輸交通業が10.2%減となった一方で、農林業が39.2%増、保健衛生業が10.4%増、接客娯楽業が19.3%増、清掃・と畜業が28.3%増となった。

労働者の健康をめぐる状況について、大分県の定期健康診断の有所見率は増加傾向にあり、平成28年に全国平均を上回ると、それ以降も増加を続け、令和6年速報値は63.07%（全国平均は59.23%）と依然として高くなっている。

大分県の年別死亡者数、死傷者数の推移（全産業）

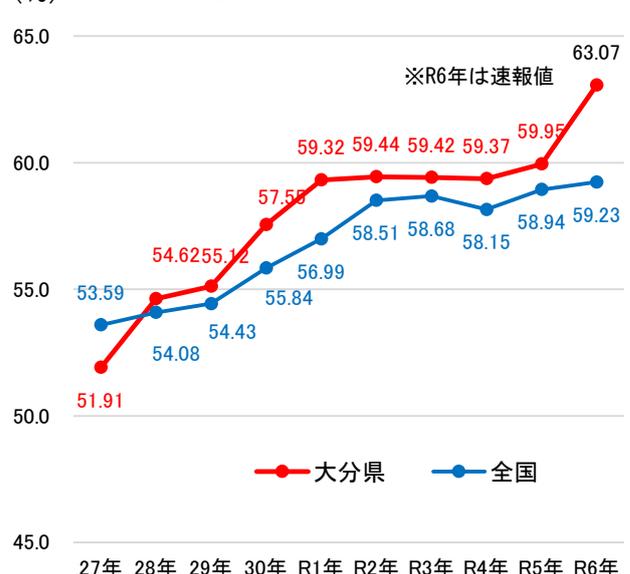


主な業種別 死傷者数 | 12月末速報値

	R6年	前年	増減数	増減率
全業種	⑧ 1,271	⑩ 1,216	+55	+4.5%
製造業	④ 228	④ 234	▼6	▼2.6%
建設業	195	⑦ 206	▼11	▼5.3%
運輸交通業	② 106	118	▼12	▼10.2%
農林業	71	51	+20	+39.2%
商業	① 180	② 184	▼4	▼2.2%
保健衛生業	201	182	+19	+10.4%
接客娯楽業	105	88	+17	+19.3%
清掃と畜業	77	60	+17	+28.3%
その他	① 108	③ 93	+15	+16.1%

※丸数字は死亡者数（内数）を表す。

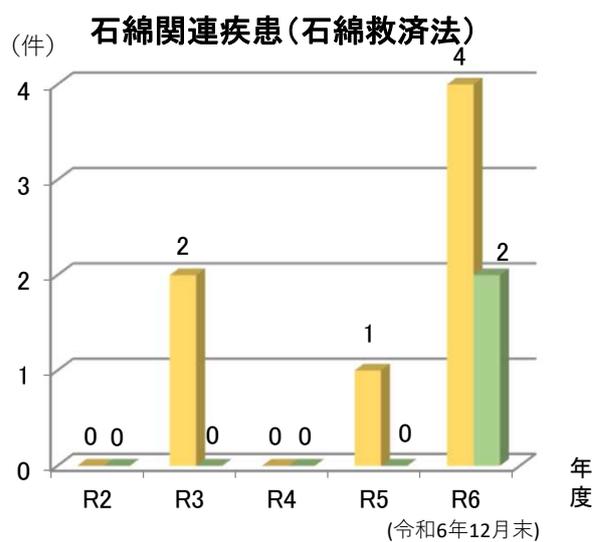
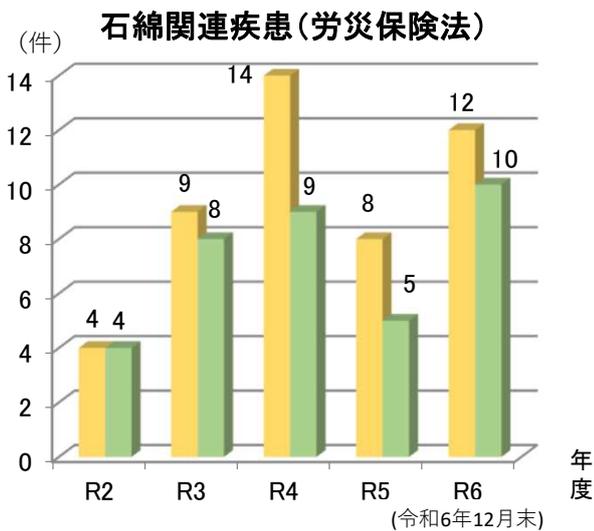
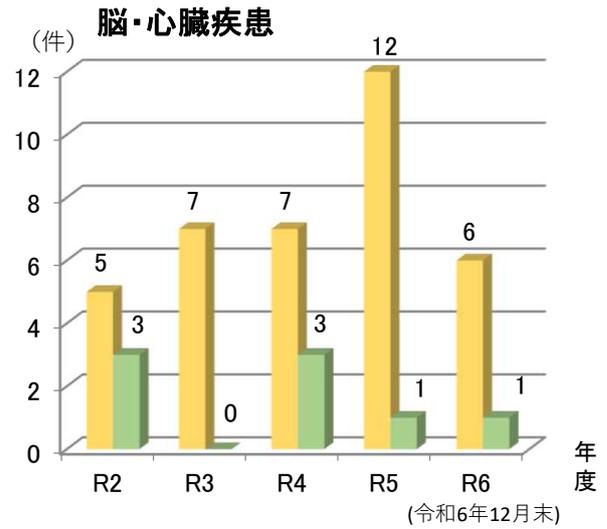
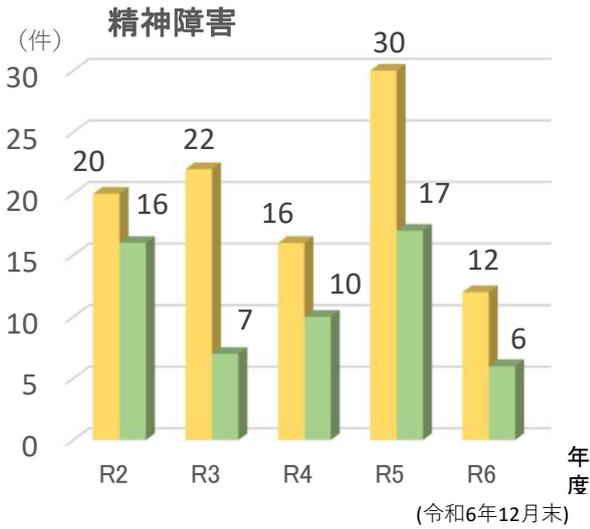
定期健康診断有所見率の推移



(4) 労災補償の状況

令和5年度の新規受給者は6,248人であり、前年度の6,206人より42人の増加となっている。
また、社会的関心も高い精神障害、脳・心臓疾患、石綿関連疾患の請求件数及び決定件数は以下のとおりの推移である。請求件数に変動がみられるが、全国的には増加傾向にある。

- ※ R6の件数は、令和6年12月末時点数
- ※ 〇は請求件数、■は支給決定件数
- ※ 支給決定件数は、当該年度以前に請求があったものを含む

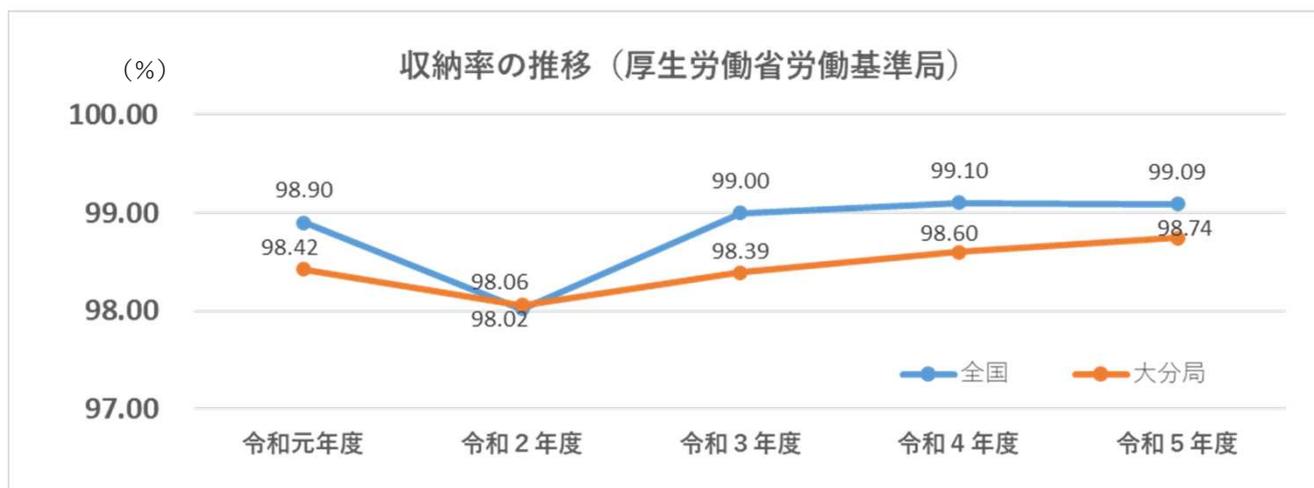


(5) 労働保険適用徴収の状況

労働保険制度は、労働者のセーフティーネットであるとともに、労働行政の各種施策を推進する財政的基盤となるものであり、制度の運営に当たっては、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平の確保等の観点から、労働者を雇用するすべての事業主の労働保険への加入と、労働保険料の納付が義務付けられている。

しかしながら、関係機関からの情報によれば、県内には一定数の未手続事業場が存在しており、加入責任を果たすよう勧奨を続ける必要がある。また、保険料の収納率は全国平均を下回っており、公平・公正な制度運営のため差押等の強制執行を余儀なくされる場所である。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全国	98.90	98.02	99.00	99.10	99.09
大分局	98.42	98.06	98.39	98.60	98.74



第2 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局が地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。このため、物価上昇を上回る賃金上昇、三位一体の労働市場改革、中小企業等における人材確保など、その実現に向け複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長のリーダーシップの下、労働局、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークが一体となって施策を進めていく。

第3 大分労働局各行政分野の主な施策

【雇用環境・均等室】

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等

(1) 賃金の引上げに取り組む中小企業等の生産性向上に向けた支援

課題

中小企業・小規模事業者が賃上げをしやすい環境整備に一層取り組むことが必要である。

今後の取組

- ① 「賃上げ」支援助成金パッケージの周知
個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行う。
- ② 「働き方改革推進支援センター」による支援
ワンストップ相談窓口と連携して、生産性向上に取り組む事業者等に対する支援を行う。
- ③ 地方版政労使会議の開催
中小企業等における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善のために、地域の政労使の代表者等による会議を開催する。
- ④ 「ジョブ型人事指針」の周知
企業におけるジョブ型人事の導入に資するよう、紹介・周知を行う。

持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言

昨年の春季労使交渉では、賃上げ率は全国平均で5%を超え、33年ぶりの高水準となるなど、成長と分配の好循環は動き出している。この流れを継続・拡大し、物価上昇に負けない賃上げを定着させることが重要である。

特に、賃上げの流れを中小企業・小規模事業者に波及させる必要があるが、そのためには、労務費を含めた適切な価格転嫁や生産性向上等による経営基盤の強化が不可欠である。

大分県政労使会議は、こうした認識を共有し、大分県経済の好循環と県民生活の向上のため、次に掲げる事項に各構成員が相互に連携・協力して取り組むことを宣言する。

記

- 1 物価上昇に負けない構造的な賃上げ
- 2 労務費を含めた適切な価格転嫁の円滑化
- 3 省力化・デジタル化等を通じた生産性の向上
- 4 中小企業等の経営基盤の強化・成長の支援
- 5 賃金上昇と物価上昇に対する県民・事業者の理解促進

令和7年1月31日



【ジョブ型人事指針】

【参考】令和7年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部＝R7要求における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【22億円】 拡充

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成
➢ 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 【70億円】 拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成
➢ 現行の賃上げ率3%、5%の場合に加え、7%の場合の助成強化

人材開発支援助成金 【620億円】 拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成
➢ 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）【4億円】 拡充

雇用管理改善につながる制度等（賃金規程・諸手当等制度や人事評価制度等）を労働協約・就業規則を作成・変更することにより導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成
➢ 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善助成コース（※）を統合の上、賃上げ（5%）を実現した場合の加算を導入

（※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース） 拡充

【633億円】

- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも3%以上の賃上げを行った場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
➢ 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ）、賃給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

【35億円】

- ◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた事業主に対して助成
- ◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上上昇させた場合のいずれかを満たした場合に助成

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）【137億円】

- ◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金引上げ（雇入れ日から3年以内に5%以上）を行う事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【27億円】

- ◆ 労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上上昇させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

(2) 同一労働同一賃金の遵守の徹底、非正規雇用労働者の処遇改善

課題

雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善を引き続き強力で推し進めていく必要がある。

今後の取組

- ① 同一労働同一賃金にかかる連携
労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高める。

基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、労働基準監督署から点検要請を実施し、点検状況に応じて、雇用環境・均等室が報告徴収を行う。

- ② 「働き方改革推進支援センター」による支援
ワンストップ相談、コンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者との 不合理な待遇差は禁止されています

正社員と比べて、こんな差ありませんか？

手当が無い

休暇が無い

賞与が無い

- 1 不合理な待遇差は禁止です。
- 2 パートタイム・有期雇用労働者から求められたときは、正社員との待遇の違いやその理由の説明が必要です。

例えば・・・



同じように通勤しているのに、手当がないなんて・・・

通勤手当

全く同じ仕事をしていて、欠勤されたら困るのは同じなのに、手当がないなんて・・・

出勤手当

冠婚葬祭には休みがほしい
私だって平日は毎日出勤

慶弔休暇

※不合理な待遇差の対策をしない場合、
法違反と判断される可能性があります。



同一労働同一賃金特集ページ

多様な働き方の実現応援サイト
パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報をお届け

事業者の方		労働者の方	
パート・アルバイト 契約社員	多様な正社員	パート・アルバイト 契約社員	多様な正社員

同一労働 同一賃金に
向けた企業の取組事例

同一労働同一賃金に向けて取り組んでいる企業の取組内容や効果などを紹介しています。

事例を見る

**パート
アルバイト
契約社員**

**正社員の
働き方の
多様化**

短時間正社員
職務限定

パートタイム・有期雇用労働者
キャリアアップセンター (1199) 5666



多様な働き方の実現応援サイト

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？

無料です



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。
受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社へ訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の特遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号・メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけます。)

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平等や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見を耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

2 多様な人材の活用促進と職場環境改善に向けた取組

(1) 女性活躍推進に向けた取組促進等

課題

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

今後の取組

- ①男女雇用機会均等法の履行確保
男女の賃金の差異は、採用、配置・昇進等の男女差の結果として現れるものであることから、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。
- ②男女の賃金の差異の情報公表
常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、女性活躍推進法に基づき履行確保を図る。
- ③改正女性活躍推進法の周知
改正法案が成立した場合は、改正内容について労使団体等と連携して周知に取り組む。
- ④母性健康管理措置
妊婦等からの相談対応を行うと共に母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進を図る。

男女の賃金の差異公表企業(社)	全労働者(%)	正規(%)	非正規(%)	
全国	16,150	70.5	75.6	80.8
大分県	87	71.2	75.4	91.5

	公表企業(社)	管理職に占める女性割合(%)
全国	10,765	17.8
大分県	47	23.0

女性活躍推進企業データベース公表企業
(令和6年12月末現在)



女性活躍推進企業データベース

えるぼし認定の概要

えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定する。

えるぼし認定を受けるために、事業主は「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの項目で一定の要件を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表する必要がある。認定の段階は、これらの基準を満たした項目数に応じて3段階ある。

また、えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標を達成することや、「継続就業」「管理職比率」がえるぼし認定よりも高い基準を満たした場合にプラチナえるぼし認定を受けることができる。



女性活躍推進法特集ページ



えるぼし認定
(3つ星)



プラチナえるぼし

※プラチナえるぼし認定 0企業
(令和6年12月末現在)

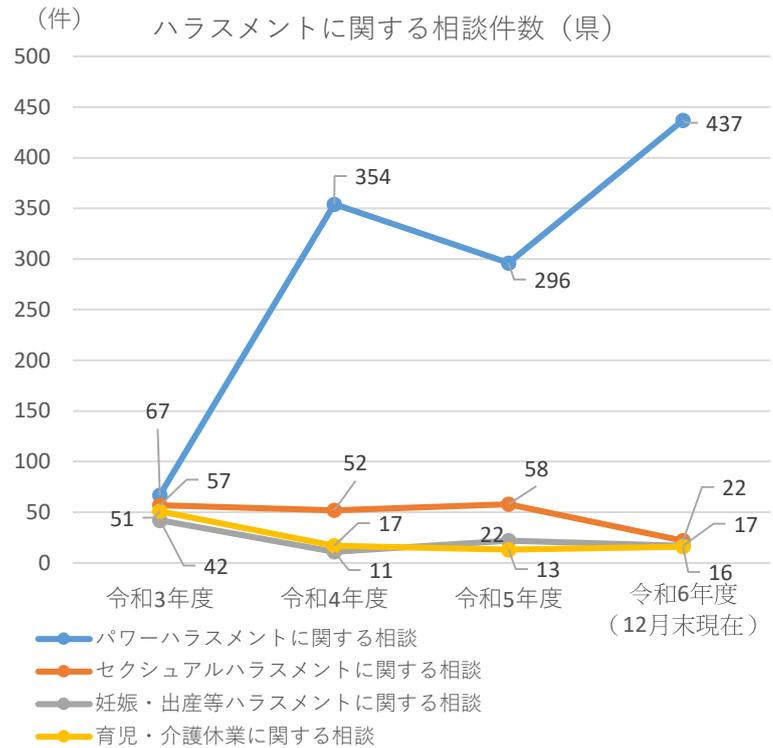
(2) 総合的なハラスメント防止対策の推進

課題

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向である他、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメントの相談も一定数あり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメントが社会的関心を集めている状況である。

今後の取組

- ①ハラスメント防止措置の履行確保
パワーハラスメント等のハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、法の履行確保を図る。
- ②カスハラ防止
カスタマーハラスメント対策を推進するため、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を活用して、企業の取組を促す。
- ③就活セクハラ等防止
就職活動中の学生等に対するハラスメント防止のため、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。
- ④改正労働施策総合推進法等の周知
改正法案が成立した場合は、改正内容について、労使団体等と連携して周知に取り組む。



※令和4年4月1日から中小企業においてもパワーハラスメント防止対策が義務化されたことに伴い、令和4年度以降は中小企業のパワーハラスメント相談件数も計上



NO!

予防対策は万全ですか？

就活セクハラ

こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい

食事やデートへの執拗な誘い

性的な事実関係に関する質問

不必要な身体への接触

拒否等したことによる不利益
取扱い(採用差別・内定取消等)

性的な関係の強要



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
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

- ハラスメント研修資料ダウンロード
- 他の企業はどうしてる？
- ハラスメントオンライン講座
- 「ハラスメントって言われた！ 管理職の方」Q&A
- 動画で学ぶハラスメント
 - 「パワハラ相談対応者は、どう対応すればいいか？」
 - 「これってハラスメント？ 動画でチェック」
 - 「パワハラにならない叱り方」 など



(3) 仕事と育児・介護の両立支援

課題

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが必要である。

今後の取組

- ①改正育児法の周知及び履行確保
令和7年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法について、周知を図るとともに履行確保を図る。また、厚生労働省の有識者研究会での議論を踏まえた「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」について周知に取り組む。
- ②両立支援助成金の活用促進
男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備のため助成金の活用促進を図る。
- ③「共働き・子育て」のための給付
令和7年4月から施行される「出生後休業支援給付」及び「育児時短就業給付」の周知に取り組む。
- ④改正次世代法の周知及び履行確保
改正次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画策定・変更時に新たに追加される義務項目について、周知を図るとともに履行確保を図る。また、義務企業の届出等の徹底を図る。
併せて、「くるみん」等の認定基準が新しく見直されることから、新基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

くるみん認定の概要

労働者の仕事と子育てに関する「行動計画」を策定し、その計画に定めた目標を達成するなど一定基準を満たした企業は労働局に申請を行い「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けマークを取得することができる。

認定は、「トライくるみん」、「くるみん」、「プラチナくるみん」の順に認定基準が高くなり、併せて不妊治療の認定を受けた場合は「プラス認定」となる。

女性の活躍・両立支援総合サイト



育児休業取得率の推移 県（全国）

年度	女性	男性
令和3年度	95.9% (85.1%)	9.6% (14.0%)
令和4年度	97.4% (80.2%)	13.8% (17.1%)
令和5年度	96.3% (84.1%)	27.9% (30.1%)

資料出所：県育児取得率：県「労働実態調査」
全国育児取得率：厚生労働省「雇用均等基本調査」

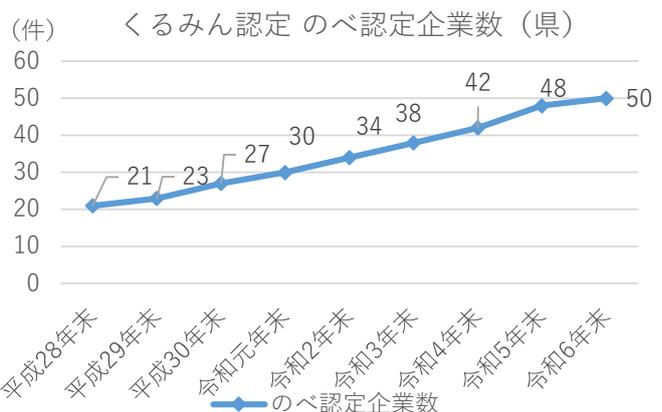
男性育児休業取得率の政府目標

令和7年まで 30%→50%

令和12年まで 85%

両立支援助成金申請件数(令和5年度)

コース名	申請件数
出生時両立支援コース	22件
介護離職防止支援コース	27件
育児休業等支援コース	83件
育休中等業務代替支援コース	0件



※プラチナくるみん認定 4企業
(令和6年12月末現在)

(4) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

課題

多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが必要である。

今後の取組

- ①「多様な正社員制度」の周知
事例の提供等による更なる周知等を行う。
- ②テレワークの導入・定着促進
改正育児・介護休業法において「テレワーク」に関する法改正がなされたことを踏まえ、テレワークの導入・定着を図る。
- ③「勤務間インターバル制度」の導入促進
働き方改革推進支援助成金の活用を勧奨するなどにより制度の導入促進を図る。
- ④年次有給休暇の取得促進
「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に広報を行う。
- ⑤「働き方改革推進支援助成金」の周知



(5) フリーランス等の就業環境の整備

課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）の履行確保を図る必要がある。また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

今後の取組

- ①法の着実な履行確保
就業環境の整備違反に関する申出があった場合などに、委託事業者に対する調査、是正指導等を行う。
- ②「フリーランス・トラブル110番」
取引上のトラブルにかかる電話相談窓口を紹介する。
- ③「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」
労働基準監督署に設置した窓口において、労働者性の判断基準を説明し、申告がなされた場合には、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。
- ④労災保険の特別加入
令和6年11月からフリーランスが新たに労災保険の特別加入の対象となったことを踏まえ、加入を希望するフリーランスに対して、丁寧な説明等を行う。

フリーランス^(※)の皆さまへ

(※)特定受託事業に従事する方

令和6年11月から
労災保険に特別加入できるようになりました

法律の義務項目

【取引条件の整備—公正取引委員会または中小企業庁】

- ①書面等による取引条件の明示
- ②報酬支払期日の設定・期日内の支払い
- ③禁止行為（受領拒否、報酬の減額、返品等）

【就業環境の整備—大分労働局雇用環境・均等室】

- ④募集情報の的確表示
- ⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ⑥ハラスメント対策に係る体制整備
- ⑦中途解除等の事前予告・理由開示

【労働基準部】

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

(1) 最低賃金制度の適切な運営

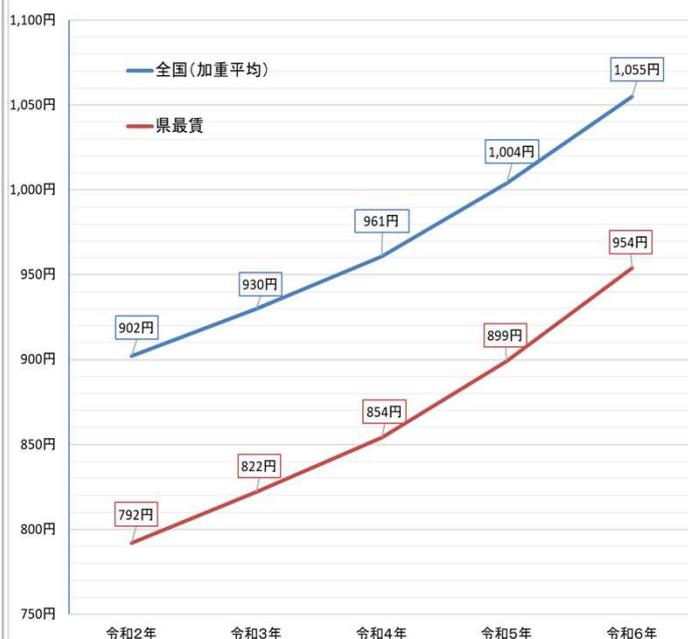
課題

最低賃金制度の適切な運営のためには、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金額の改正等について、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、監督指導等を行い履行確保を図る必要がある。

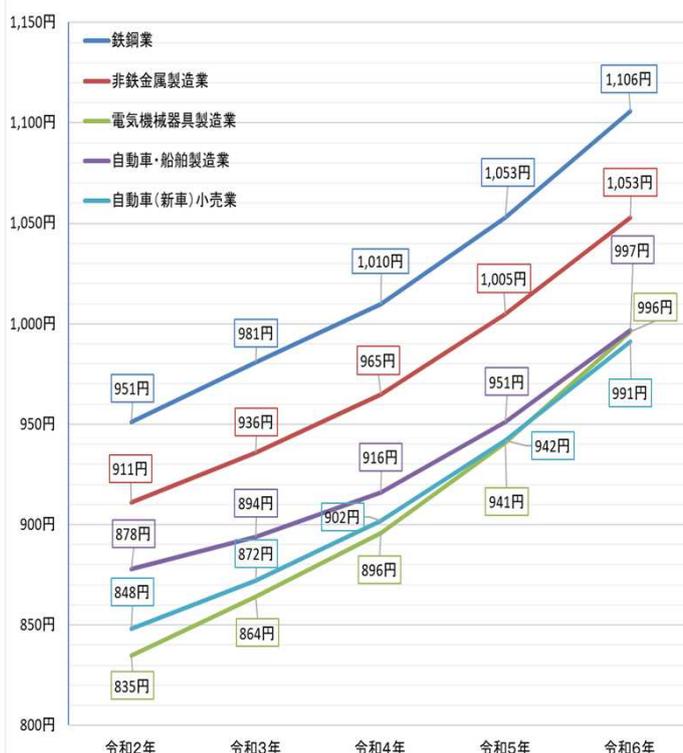
今後の取組

- ① 経済動向や地域の実情、これまでの審議状況を踏まえ、充実した審議が尽くせるように大分地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。
- ② 最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図る。
- ③ 最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

地域別最低賃金(全国加重平均との比較)



大分県特定最低賃金の推移



たしかめよう 最低賃金

時間額 954円

大分県最低賃金

効力発生日は令和6年10月5日です。大分県最低賃金は県内で働くすべての労働者に適用されます。ただし、下記の特定(産業別)最低賃金対象業種に該当する場合には当該最低賃金が適用されます。

特定最低賃金 効力発生日は、令和6年12月25日です。金額は時間額です。

鉄鋼業 1,106円	非鉄金属製造業 1,053円	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 996円
自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業 997円	自動車(新車)小売業 991円	中小企業事業者のみならず、業務改善助成金 最大600万円を助成

大分労働局

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

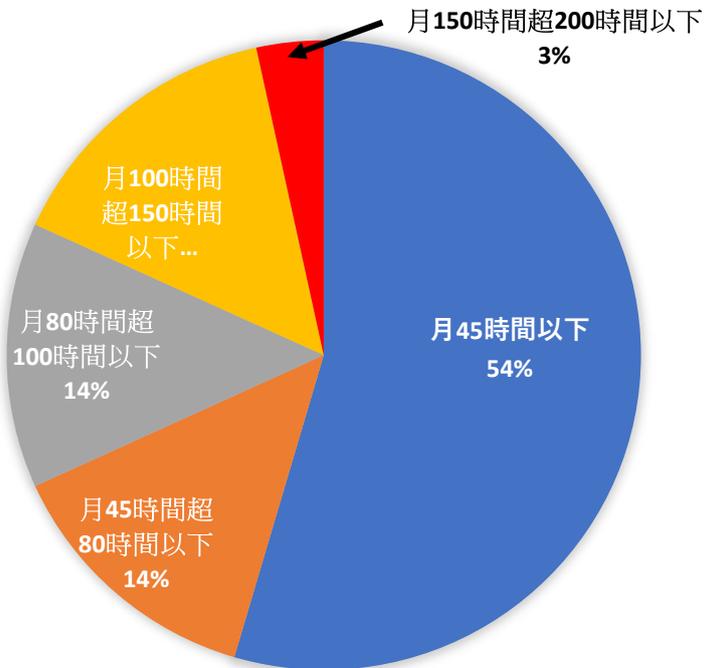
課題

令和6年度12月31日までに県内の労働基準監督署が実施した長時間労働が疑われる事業場を対象とした監督指導の結果では、184の事業場に法違反が認められた。その内88の事業場（47%）で違法な時間外労働を認め、うち28の事業場（32%）で時間外・休日労働が1か月80時間を超えている。

令和6年4月から、新たに建設業や自動車運転業務等（令和6年度適用開始業務等）に改正労働基準法による時間外労働の上限規制が適用されており、加えて、自動車運転の業務には、改正された改善基準告示も適用されている。

これらを踏まえ、監督指導等による関係法令の履行確保を図るとともに、労使の自主的な取組を促すことや、中小企業等に対する丁寧な相談・支援、さらには、建設工事における短い工期の設定等の取引慣行への対策も含めた取組が必要である。

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～同年12月）を集計



今後の取組

①監督指導の実施等

長時間労働が疑われる事業場等に対する監督指導を確実に実施する。

さらに、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、関係団体等と連携して過労死等を防止することの重要性等について周知啓発に努める。

②中小企業等に対する支援

「大分働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」が、中小企業や業界団体に対してきめ細やかな相談・支援等を行う。

③令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

自動車運転者や建設業に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、荷主や施主等の取引関係者等の理解を得ていくことが重要であるため、トラック運転手については「荷主特別対策チーム」が発着荷主等に長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等について要請等を行うとともに、引き続き厚生労働省特設サイト（「はたらきかたススめ」）を通じて周知を行う。

医師については、医療勤務環境改善支援センターによる相談対応も含め、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援する。

④長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業等の働き方改革に伴う下請事業者等への「しわ寄せ」防止について、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を中心に集中的な周知啓発等を行う。

また、監督指導の結果、中小企業等の法令違反の背景に親企業等の下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる場合には、所管機関等に通報する。

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



物流は重要な社会インフラであり、国民生活や経済活動に欠けてはならないものです。

トラックドライバーの拘束時間の内訳



トラックドライバーの長時間労働を改善していくため、また、今後の物流を支えていくためにも、荷待ち時間、荷役時間の削減に向けた取組に、ご理解とご協力をお願いいたします。

厚生労働省 労働基準局・労働基準監督署
国土交通省 地方運輸局・地方運輸支局
トラックドライバーの長時間労働を改善していくため、また、今後の物流を支えていくためにも、荷待ち時間、荷役時間の削減に向けた取組に、ご理解とご協力をお願いいたします。

(2) 労働条件の確保・改善対策

課題

県内の労働基準監督署における賃金不払等の申告監督状況は、令和4年から増加傾向である。このため、引き続き、各地域の実情を踏まえつつ、監督指導等により法定労働条件の履行確保を図るとともに、併せて、労使の自主的な改善等を促すことや、特に、中小企業等に対しては丁寧な相談・支援等を行う必要がある。



今後の取組

①法定労働条件の確保等

法令違反が疑われる事業場等に監督指導等を実施する。

令和6年4月から省令改正が施行された労働条件の明示のほか、労働時間や賃金の支払い等の基本的な労働条件について関係法令の遵守を図るとともに、労働時間管理について、「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」の周知を行い労務管理体制の構築を促す。また、重大・悪質事案には厳正に対処する。

②特定の労働分野における対策の推進

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質事案には厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携し、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

③「労災かくし」の排除

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

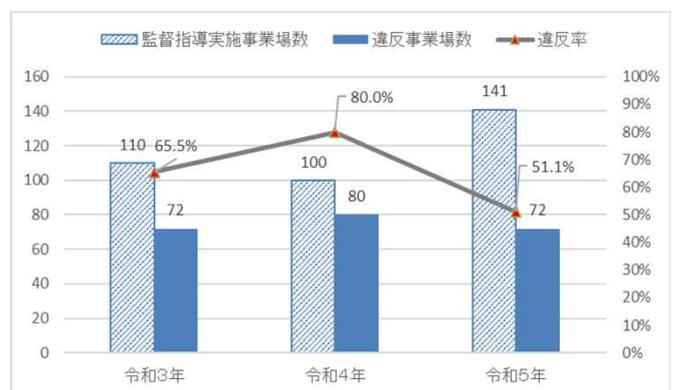
④各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

「労働基準監督官行動規範」に則り、各種権限を公正かつ斉一的に行使する。

【労働条件の明示事項改正（令和6年4月1日から）】

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容
有期契約労働者	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件

【技能実習生の実習実施者に対する監督指導の状況】



(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

課題

労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画にも定められている、高年齢労働者等の労働災害防止対策及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等の重点事項等について、14次防期間中の状況や議論等を踏まえ取り組んでいく必要がある。



- 計画期間は令和5年度から令和9年度までの5年間です。
- 重点事項（下記①～⑦）を掲げて事業者等の具体的取組事項を定めています。
- 計画の目標
死亡者数 ▶ 13次防比較で10%以上減少 = 計画期間中を49人以下とする
死傷者数 ▶ 令和4年比較で減少 = 年間1,303人を下回る



今後の取組

①事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることについて、積極的に周知啓発を図る。

加えて、令和7年1月から、労働者死傷病報告等の電子申請が義務化されたことについて、懇切丁寧な説明を行う。



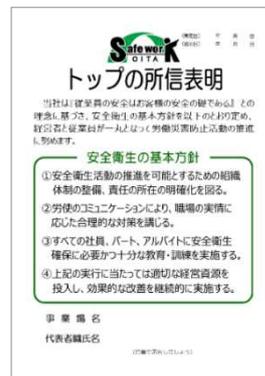
安全衛生優良企業公表制度



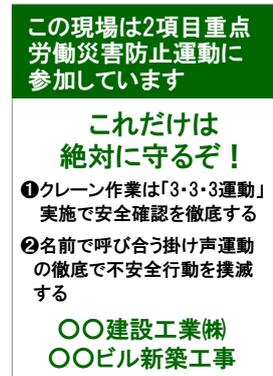
SAFEコンソーシアム

②労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

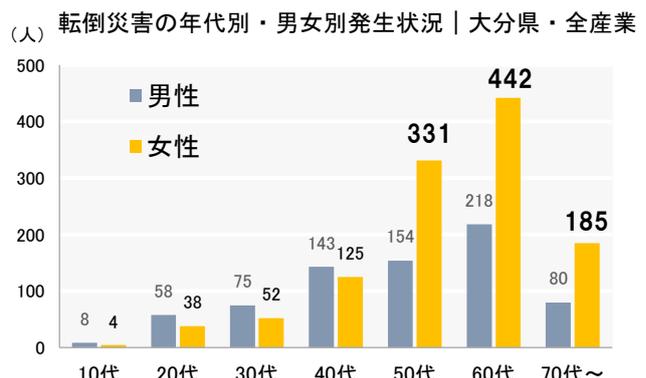
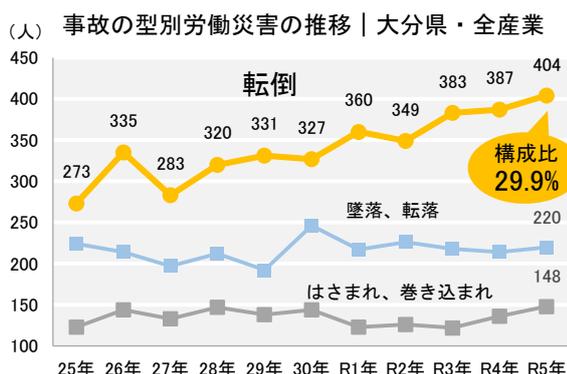
中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、増加傾向にある「転倒」「腰痛」を含む労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、小売業及び介護施設のリーディングカンパニー等を構成員とする大分県SAFE協議会の運営を核として、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。



経営トップの安全衛生に関する所信表明



各建設現場
2項目重点労働災害防止運動



③高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

外国人労働者に対する効果的な安全衛生教育の実施を促進する。また、障害のある労働者の安全衛生対策を推進する。

④個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

安衛法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、個人事業者等に対して労働者と同等の保護措置を講じること（令和5年4月1日施行）並びに安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立入禁止や退避等の措置が個人事業者等に拡大されること（令和7年4月1日施行）について、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。

⑤業種別の労働災害防止対策の推進

- ア 陸上貨物運送事業について、貨物自動車における荷役作業での労働災害防止対策を促進する。
- イ 建設業について、墜落・転落災害防止対策を促進する。
- ウ 製造業について、機械災害防止対策を促進する。
- エ 林業について、伐採作業に係る労働災害防止対策を促進する。

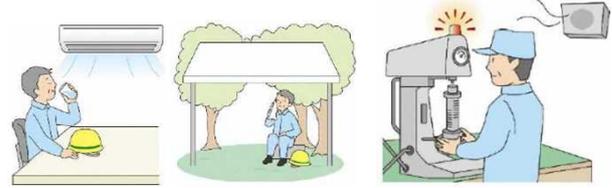
⑥労働者の健康確保対策の推進

- ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等
長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、ストレスチェック制度をはじめとする労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう指導等を行う。
- イ 産業保健活動の推進
大分産業保健総合支援センター等と連携して、小規模事業者等の産業保健活動を支援する。
大分県地域両立支援推進チームを通じて、治療と仕事の両立支援に関する取組を促進する。

⑦新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

- ア 新たな化学物質規制（令和6年4月全面施行）の円滑な実施を促進するとともに、SDS等に基づくリスクアセスメントが適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。
- イ 建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、法令に基づく措置の履行確保を図るとともに、引き続き石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果の報告等の周知を図る。

エイジフレンドリーガイドラインで示す事業者の取組（抜粋） 身体機能の低下を補う設備・装置の導入



涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備する。

警報音は中低音域に、バトライトは有効視野を考慮する

個人事業者等に対する労働者と同等の保護措置（R7.4.1改正分）

①危険箇所等において事業者が行う退避や立入禁止措置等の措置については、同じ作業場所にいる労働者以外の人（一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など契約関係は問わない）も対象にすることが義務付けられます。

②立入禁止とする必要があるような危険箇所等において、例外的に作業を行わせるために労働者に保護具等を使用させる義務がある場合には、請負人（一人親方、下請業者）に対する周知が義務になります。



新たな化学物質規制の概要

化学物質管理 体系の見直し	ラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加
	ばく露を最小限度にすること
	ばく露低減措置等の意見聴取、記録作成・保存
	皮膚等障害化学物質への直接接触の防止
	衛生委員会付議事項の追加
	がん等の遅発性疾病の把握強化
	リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存
	化学物質労災発生事業場等への監督署長による指示
実施の確立	リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成等
	がん原性物質の作業記録の保存
	化学物質管理者・保護具着用管理責任者の選任義務化 雇入れ時等教育の拡充 職長等に対する安全衛生教育が必要となる業種の拡大
情報伝達の強化	SDS等による通知方法の柔軟化
	SDS等の「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新
	SDS等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化
	事業場内別容器保管時の措置の強化 注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の拡大
管理水準良好事業場の特別規制等適用除外	
特殊健康診断の実施頻度の緩和	
第三管理区分事業場の措置強化	

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

課題

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、過労死等事案、石綿関連疾患事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。

このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

今後の取組

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

【職業安定部】

1 非正規雇用労働者への支援

(1) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

課題

- (ア) 引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、非正規労働者の処遇改善や正社員転換等を推し進めていく必要がある。
- (イ) 人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

今後の取組

- (ア) 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨を実施する。

年収の壁対策として

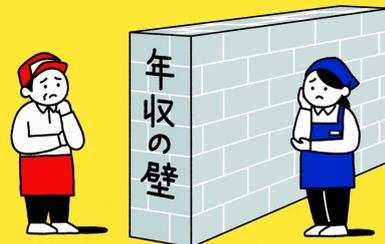
キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

年収の壁対策の取組みを行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**

事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**



出典：政府広報オンライン (<https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270906.html>)

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (注)
③ 賃金を 18%以上 増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

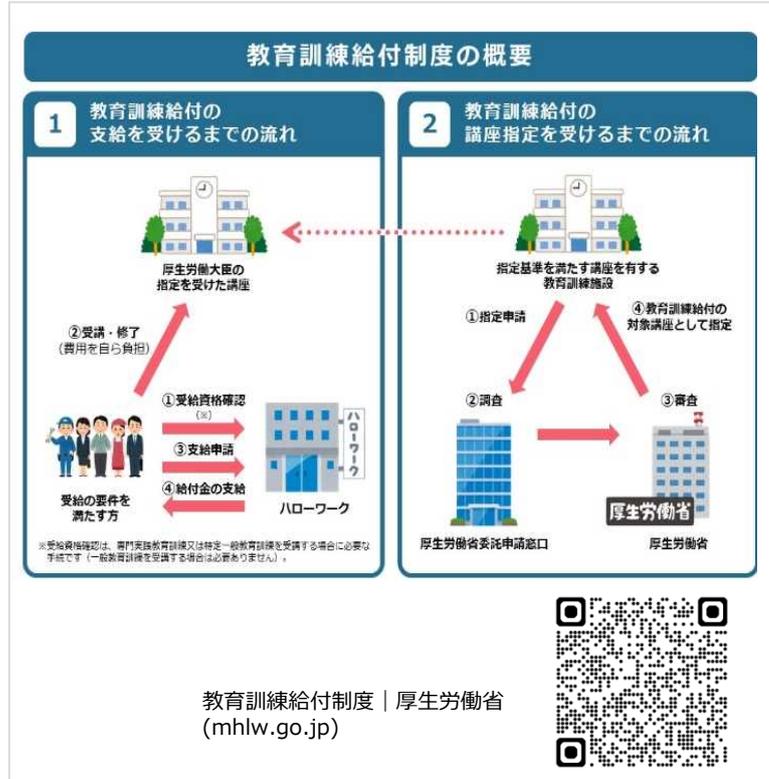
① 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化する中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。

今後の取組

- (ア) 厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年10月から給付率の引上げを行った。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図る。
- (イ) 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であるところ、円滑な施行に向けて周知を図る。



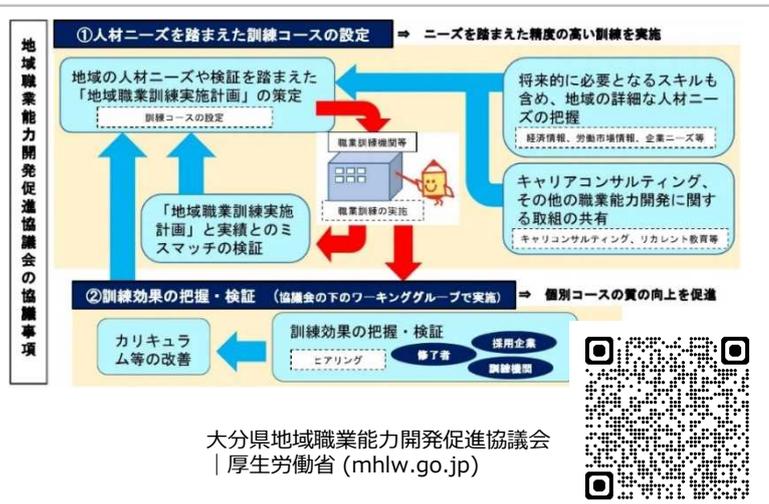
② 地域職業能力開発促進協議会の活用

課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化する中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。

今後の取組

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



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

課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化する中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。

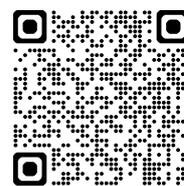
今後の取組

- (ア) キャリア形成・リスキリング事業では、大分県内に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、ハローワーク大分に「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。
- (イ) 本事業が効果的に実施されるよう、地域の業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、受託者と連携し、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進する。

厚生労働省委託事業 キャリア形成・リスキリング推進事業

 **キャリア形成
リスキリング 推進事業**

厚生労働省委託事業



キャリア形成・リスキリング事業
(carigaku.mhlw.go.jp)

④ 求職者支援制度の活用促進

課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化する中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。

今後の取組

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

再就職・転職・スキルアップ[®]を支援

求職者支援制度

月10万円
給付金

+

無料の
職業訓練

+

就職
サポート

求職者支援制度のご案内
| 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



⑤ 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化する中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。

今後の取組

- (ア) デジタル分野に係る公的職業訓練については、デジタル分野の資格取得を目指すコース等への訓練委託費等の上乗せ措置等により訓練コースの設定促進を図る。
- (イ) ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。
- (ウ) 生成AIを含むデジタル人材育成のために、他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実戦経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業を実施する。



⑥ 人材開発支援助成金による人材育成の推進

課題

企業における人材育成を推進していくため、人材開発支援助成金の各コースについて積極的な活用勧奨を行っていく必要がある。

今後の取組

- (ア) 人材開発支援助成金について、賃金助成額を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。
- (イ) 人材開発支援助成金「事業展開等リスクリリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。
- (ウ) 2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を230万人確保するため、人材開発支援助成金では、2026年度（令和8年度）にデジタル分野の受講者数69,000人を目指すこととしており、すべてのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。



(2) 成長分野等への労働移動の円滑化

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

課題

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。

今後の取組

- (ア) 「job tag (職業情報提供サイト)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を県内ハローワークにおいて進めるとともに、job tagの積極的な周知を行っていく。
- (イ) 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ (職場情報総合サイト)」の利活用等について、周知を行っていく。

職業情報提供サイト 日本版 O-NET | 新しい業界や、知らない職業を知ったり、チャレンジしたりするきっかけ!

jobtag

こんな悩みを解決できます!

- 経験や知識を活かせる、これまでは違う職業はあるかな?
- 楽しいと思えることや、やりがいがあると見える仕事ってなんだろう?
- 希望の職業の賃金はどれくらい?
- どうしても苦手なことがあるけど、大丈夫かな?
- 自分に合ったものを探してみよう!

未経験の職業にチャレンジするためにはどんな準備をすればいいんだろう?

PC・スマホからサイトへGO!

「job tag」トップページ

jobtagはこんなサイト!

約500の職業の属性(業種・職種)をまとめたデータベースから、どんな人に向いているかなど、「検索」で検索し、詳細・雇用状況まで豊富な「市場分析」(賃上げ率、業界など)でのAIポイントの提示や企業情報などで詳しい求人への応募先ややりやすさの目安、採用企業の傾向なども、さまざまな角度で検索できるサイトです。
©2018 株式会社O-NET。O-NETは、職業情報提供サイト「jobtag」の運営者です。O-NETは、職業情報提供サイト「jobtag」の運営者です。

② 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化

課題

日本経済の持続的成長へ向け、成長分野 (デジタル・グリーン) 等で活躍する高いスキルを持った人材の育成・確保及び継続的な賃上げが不可欠であり、労働移動の円滑化や賃上げを推進する対策を講じる必要がある。

今後の取組

就職困難者を、「成長分野 (デジタル・グリーン) の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主」又は「雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引上げを行う事業主」に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金 (成長分野等人材確保・育成コース) について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野等への円滑な労働移動や賃上げを促進する。

「成長分野の業務」の例

デジタル分野

- 【職業分類009 情報処理・通信技術者 (ソフトウェア開発)】
プログラマー、システムエンジニア、コーダー、デバッグ作業員、テストエンジニア など
- 【職業分類010 情報処理・通信技術者 (ソフトウェア開発を除く)】
システムコンサルタント、システムアーキテクト、プロジェクトマネージャ、システム運用管理者、システム運用オペレーター、システム保守員、社内サポートデスク、社内ヘルプデスク、サーバーエンジニア、ネットワークエンジニア、電気通信技術者、セキュリティエンジニア など
- 【職業分類011 その他の技術の職業】
データサイエンティストに限る
- 【職業分類017 デザイナー】
ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに限る

グリーン分野

- 【職業分類007-05】
自動車生産技術者 (例えば、電気自動車など)
- 【職業分類008-02】
建築工事現場監督 (例えば、ZEH住宅の建築など)
- 【職業分類006-02】
発電機開発技術者 (例えば、太陽光発電・風力発電など)、リチウム電池開発技術者
- 【職業分類006-99】
CO2吸収コンクリート、ゼロカーボンスチールなどの開発技術者、エコマーク認定製品の開発技術者など

③ ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

課題

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。

今後の取組

- (ア) ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web会議サービスを活用したオンラインによる業務を全国のハローワーク等で実施可能とすることとし、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から全国のハローワークにおいて適切な運用を進める。
- (イ) ハローワーク職員に対し、キャリアコンサルタントの資格取得を促進する研修等を実施するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨を含む。）を充実する。
- (ウ) より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS等を活用し、周知・広報に取り組む。

ハローワークへの来所が難しい求職者の皆さまへ
2025(令和7)年1月27日以降に受給資格決定を受ける方
オンラインによる失業認定が受けられます

オンライン失業認定の流れ

タイミング	内容	操作マニュアル参照先
雇用保険説明会の開庁日 で前々日まで	利用者登録をする	共通操作 1.3
	「受給資格者証請求」をする	失業認定面談あり1.1
雇用保険説明会まで	受給資格者証を取得する	失業認定面談あり1.2
認定日ごとに以下を繰り返します		
雇用保険説明会（2回目 以降は次回認定日の開庁 日前々日まで）	面談予約をする	失業認定面談あり3.1
	「失業認定申告書（面談あり）」 を本申請する	失業認定面談あり5.1
認定日当日	面談予約内容からZoomを起動する	共通操作 1.7
	Zoomを利用して面談を実施する	共通操作 1.8
認定日以降	受給資格者証を取得する	失業認定面談あり5.5

④ 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

課題

大分県においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチング支援する取組が必要である。

今後の取組

- (ア) 「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行う。
- (イ) 希望する地方公共団体においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施する。
- (ウ) 市町村等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

大分県中高年齢者就業支援センターのご案内

40歳以上の方に対し
就業支援サービスを
ワンストップで
提供いたします！！



主な支援内容

- 職業相談、職業紹介
- 履歴書、職務経歴書の作成支援
- 求人情報の提供
- 求人応募に関するアドバイス
- 個人ごとのニーズにあった求人への検索
- キャリアコンサルティングの実施
- 起業・就農関係に関する相談窓口への案内
- ミドルエイジのための就職支援セミナー（年4回）

大分県・大分労働局・ハローワーク大分

地方自治体との雇用対策協定締結状況



3 人手不足対策

(1) 人手不足対策

① ハローワークにおける求人充足サービスの充実

課題

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

今後の取組

- (ア) 県内ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

求人票を工夫してみませんか
～表現を工夫することで応募状況が変わります～

『職種』欄が応募の決め手！
ハローワークインターネットサービス(HWIS)でトップに表示される項目です。
28文字まで入力できますので、一目でわかりやすく、興味を引くような内容にしましょう。
(例) 「職種+就業場所+休日等」 「不動産の一般事務・〇〇駅近く・完全週休2日」
「職種+アピールポイント」 「保育士・応募前見学可能」

特におすすめ

『仕事の内容』欄も目に留まる！
HWISのサマリー(要約版)では3行だけ表示されます。
この3行の中に求人者のアピールポイントも盛り込んで、その後具体的な仕事の内容を記載。
仕事の内容だけでなく、メッセージ性のある情報で応募者に印象づけることも有効です。

『事業内容』、『会社の特長』欄は絶好のアピール場所
HWISのサマリー(要約版)では表示されませんが、求人票裏面の真正面に表示され、応募者の目にしやすい場所にあります。
取引実績や会社の雰囲気など会社の信頼、安全性をアピールする絶好の項目です。

2次元コードを貼り付ける
自社のホームページの採用情報や企業紹介に誘導するため、URLを2次元コード化して、画像情報として登録する方法もあります。

応募したくなる求人票はこんな感じです

② 雇用仲介事業者(職業紹介事業者、募集情報等提供事業者)への対応

課題

人手不足の中、人材確保のための民間の雇用仲介事業者(職業紹介事業者、募集情報等提供事業者)を利用する機会も増加するとともに利用にあたりトラブル事案が報告されていることから、お祝い金等の提供(金銭提供)及び転職勧奨等の問題事案について情報収集を強化し迅速な指導監督を実施するとともに、雇用仲介事業者の適正な運営を確保する必要がある。

今後の取組

- (ア) 令和5年2月から設置している『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、募集情報等提供事業者も新たに対象に加え業界団体と連携し周知及び問題事案の把握に努める。
- (イ) 募集情報等提供事業者については、令和7年4月1日の指針の改定(金銭提供の禁止、違約金等の明示)等関係法令の遵守を図るため安定所だけでなく関係機関の情報提供を端緒とした指導監督を積極的に実施する。
- (ウ) 職業紹介事業者に対して、令和7年1月1日の業務運営要領の改訂(金銭提供の禁止、転職勧奨禁止の許可条件への追加)や令和7年4月1日の政令及び指針の改定(紹介手数料実績の公開、違約金等の明示)等の周知及び関係法令遵守による適正な事業運営を確保するための指導監督を実施する。

求人者の皆さまへ

労働者の採用を仲介した雇用仲介事業者を正しく把握しましょう

複数の事業者から利用料金等を請求されるトラブルが増えています

募集情報を提供する事業の中には、求人者の方からサービス利用料金(情報提供代金)を労働者採用後に「成功報酬」という形で、徴収するものがあります。(成功報酬型の募集情報等提供事業者)

求人者・求職者が同様のサービスを提供する事業者(A,B)それぞれのサービスを利用し採用決定後に求人者が当該複数の事業者(A,B)の双方から料金を請求されることになり、違約金も請求されるトラブルが発生しています。(求職者から事業者への採用決定報告に対して、事業者がその求職者に金銭を提供することが、複数の事業者への採用決定報告につながり、求人者が採用決定と直接関係がない事業者からも請求を受けるなどの事案が発生していました。このため、募集情報等提供事業者による労働者への金銭等提供を禁止しました。(令和7年4月施行)

4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

(1) 多様な人材の活躍促進

- ① 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

課題

少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むことが必要である。また、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務について、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

今後の取組

(7) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援について、積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構大分支部へ支援を要請するなど、効果的な連携を行う。

(イ) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内5か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」においては、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。

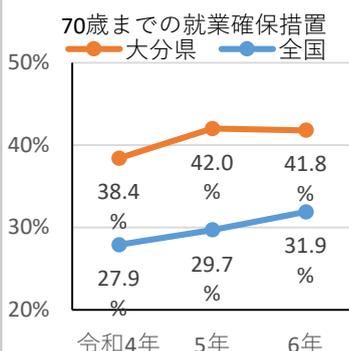
また、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図るなど、効果的な連携を行う。

(ウ) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、自治体を中心となり地域の様々な機関が連携して高齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。当該事業は、高齢者が活躍することにより、活力ある持続可能な地域社会の実現を目指し、地域の雇用・生きがい就業・社会参加等をマッチングするための体制の整備を促進しようとするものであることから、より多くの地域から当該事業への応募がされるよう、当該事業の活用が期待される地域を始めたとして、あらゆる機会を捉え事業内容の周知や応募勧奨を行う。

また、高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

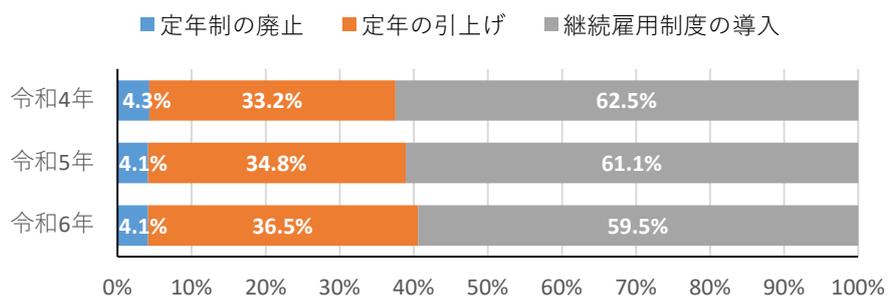
高齢者就業確保措置の実施状況
(企業規模21人以上)



資料出所：高齢者雇用状況等報告集計

65歳までの雇用確保措置の内訳

(県内の企業規模21人以上)



資料出所：高齢者雇用状況等報告集計

② 障害者の就労支援

課題

多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を目指す観点から、改正された障害者雇用促進法の施行を円滑に進めるとともに、障害者の雇入れ支援等の強化に取り組む必要がある。

今後の取組

(ア) ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月に除外率が引き下げられ、令和8年7月から更なる法定雇用率引上げが予定されているところ、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者雇用ゼロ企業をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

(イ) 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法の円滑な実施のため、新たに実雇用率算定対象となった「特定短時間労働者」について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、引き続き、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

(ロ) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置する等多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

(ハ) 障害者の雇用の促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際には、障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案し、事業主が検討の意向を示した場合、本省が委託して実施する企業向けのセミナー及び相談支援に誘導することを通じて、障害者の雇用に普及促進するためのテレワークの推進を図る。

(ニ) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

民間企業と同様に、公務部門でも除外率が引き下げられ、法定雇用率の引上げが予定されていることから、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークが啓発・助言等を行い、障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害に対する理解促進のための研修等も行う。

県内の雇用障害者数と雇用率の推移

資料出所：障害者雇用状況報告集計結果(各年6月1日現在)



③ 外国人求職者への就職支援等

課題

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業者への指導、相談支援等がより一層重要となる。

今後の取組

(7) 外国人求職者等に対する就職支援

ハローワーク別府に設置している留学生コーナーにおいて、大学等のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向けた説明会・面接会等での情報提供も含めた手厚い就職支援を実施する。

また、定住外国人等に対して、ハローワーク別府に設置している外国人雇用サービスコーナーにおいて、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓など、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

(4) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

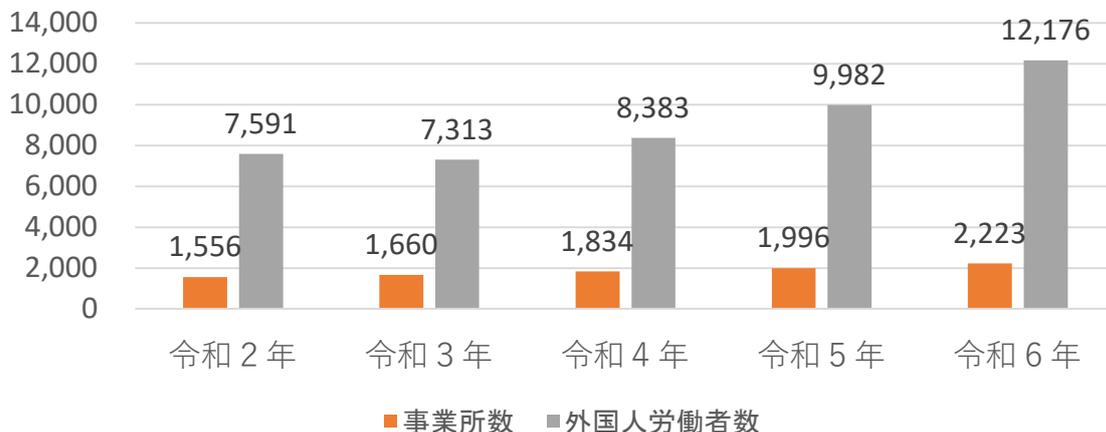
ハローワーク別府に設置している外国人サービスコーナーに通訳員を配置するとともに、他のハローワークにおいても電話を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

(9) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業者が適切に対処するための指針」に基づき、ハローワークによる事業所訪問指導に加え、労働局及びハローワークによる事業者向けの雇用管理セミナーの積極的な開催等により、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施する。

また、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

外国人雇用事業所数及び外国人労働者数



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末時点）

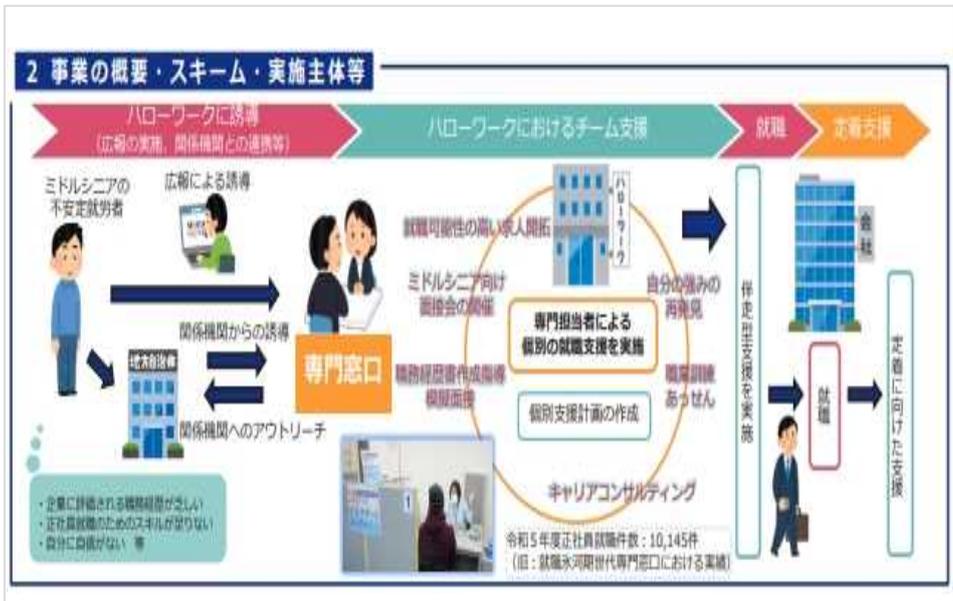
④ 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

課題

いわゆる就職氷河期世代に対しては、令和6年度までの5年間にわたって支援を行ってきたところ、令和7年度以降の支援の在り方については、骨太方針2024の記載を踏まえ、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。

今後の取組

ハローワーク大分に就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。



⑤ 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

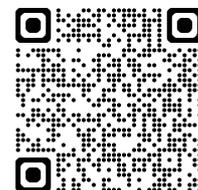
課題

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

今後の取組

おおいた地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳までの就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対して、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

地域わかものサポートステーション
(saposute-net.mhlw.go.jp)



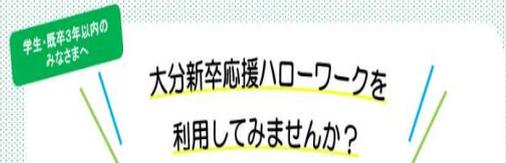
⑥ 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

課題

新規学卒者においては、令和6年3月卒の大学生の就職率が98.1%と過去最高になるなど改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が引き続き存在していることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

今後の取組

- (ア) 就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。
- (イ) 深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。
- (ウ) 雇用主が、部落差別等の人権問題について正しい理解と認識のもと公正な採用選考を実施するよう事業所に対して公正採用選考人権啓発推進員の設置勧奨に取り組みとともに、研修会への参加を働きかける。



ハローワークって、仕事を辞めた人が行くところと思っていませんか？
「大分新卒応援ハローワーク」では、大学・短大・高専・専修学校在学中の学生及び、既卒・中退3年以内の方を対象に就職のサポートをしています。
ご利用は無料です！
ぜひお気軽にご利用ください！！



⑦ 正社員就職を希望する若者への就職支援

課題

安定した就労の経験が少なく、希望する職業とのギャップ、心身の不調等の多様な課題を抱えており、個々人の状況や課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

今後の取組

- (ア) 正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一環した支援を通じて正社員就職の実現を図る。



ハローワーク大分OASIS庁舎
わかもの支援コーナー

専門の相談員があなたの就職を全力で応援します！



1. 職業相談
職業紹介
2. 応募書類添削
面接練習（模擬面接）
3. 適職診断
カウンセリング

※要予約



(2) 女性活躍推進に向けた取組促進等

① マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援の実施

課題

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

今後の取組

- (ア) 子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズコーナー（ハローワーク大分、ハローワーク別府、ハローワーク中津に設置））において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。
- (イ) 仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保を推進する。
- (ウ) SNS等を活用した情報発信を強化するとともに、自宅でも求職活動ができるようオンラインでの就職支援サービスを推進する。

ハローワーク大分 オアシス庁舎 「マザーズコーナー」のご案内

- ・子育てをしながら就職を希望する方を支援しているコーナーです。
- ・お子様と一緒にご利用いただけます。
- ・「キッズコーナー」「授乳コーナー」を設置しています。
- ・お子様を見守りながら求人検索ができます。

