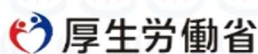


令和8年度

# 行政運営方針



大分労働局		大分労働局		大分労働局	
	大分労働局		大分労働局		大分労働局
大分労働局		大分労働局		大分労働局	
	大分労働局		大分労働局		大分労働局
大分労働局		大分労働局		大分労働局	
	大分労働局		大分労働局		大分労働局



## 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）



大分労働局  
ウェブサイト



大分労働局  
Instagram



大分労働局  
YouTube

# 令和8年度 大分労働局 行政運営方針

<b>第1 大分労働局の行政運営方針</b> .....	1
<b>第2 労働行政を取り巻く情勢</b>	
<b>1 最近の経済情勢</b> .....	2
<b>2 雇用をめぐる動向</b> .....	2
(1) 非正規雇用労働者の雇用状況	
(2) 女性の雇用状況	
(3) 高年齢者の雇用状況	
(4) 障害者の雇用状況	
(5) 新規学卒者の状況	
<b>3 労働条件等をめぐる動向</b> .....	5
(1) 労働相談等の状況	
(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	
<b>第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援</b>	
<b>1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援</b> .....	9
(1) 賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援	
(2) 最低賃金制度の適切な運営	
(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底	
(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	
<b>第4 人手不足対策</b>	
<b>1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等</b> ...	13
(1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化	
(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) 関係団体との連携	
(4) その他の支援	
<b>2 その他の分野における人手不足対策等</b> .....	16
(1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援	
(2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援	
(3) いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応	

<b>第5</b>	<b>リ・スキリング、労働移動の円滑化、ジョブ型人事（職務給）の導入</b>	
<b>1</b>	<b>リ・スキリングによる能力向上支援</b>	17
	(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性化	
	(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) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施	
	(7) 人材開発支援助成金による人材育成の推進	
	(8) 全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施	
<b>2</b>	<b>成長分野等への労働移動の円滑化</b>	21
	(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) 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	
	(3) 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	
	(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援	
	(5) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援	
<b>3</b>	<b>個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入</b>	23
	「ジョブ型人事指針」の周知等	
<b>第6</b>	<b>多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組</b>	
<b>1</b>	<b>多様な人材の活躍促進</b>	24
	(1) 高齢者の活躍促進	
	(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) 若年者への就労支援	
	(6) 雇用保険制度の適正な運営	
<b>2</b>	<b>女性活躍推進に向けた取組促進等</b>	31
	(1) 女性活躍推進に向けた取組促進等	
	(2) 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	
<b>3</b>	<b>総合的なハラスメント防止対策の推進</b>	33
	総合的なハラスメント防止対策の推進	
<b>4</b>	<b>仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進</b>	34
	(1) 仕事と育児・介護の両立支援	
	(2) 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	
<b>5</b>	<b>安全で健康に働くことができる環境づくり</b>	36
	(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	
<b>6</b>	<b>フリーランス等の就業環境の整備</b>	40
	フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保	

## 第1 大分労働局の行政運営方針

我が国の活力維持・向上には国民一人一人が、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠である。このため、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後更なる人口減少により、労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や、労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要がある。

このため、大分労働局では次の項目を重点施策として、令和8年度取組を進めていく。

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援
- 人手不足対策
- リ・スキリング、労働移動の円滑化、ジョブ型人事（職務給）の導入
- 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

大分労働局が地域において総合労働行政機関として機能し、地域や県民からの期待に真に答えていくためには、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。

また、各関係機関・地方自治体との連携を図り、効果的な行政運営に取り組んでいく。

## 第2 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、賃上げ率が2年連続で5%を上回るなど、「デフレ・コストカット型経済」から、その先にある新たな「成長型経済」に移行する段階まで来た。

一方で、潜在成長力は伸び悩み、賃金の伸びは物価上昇に追いつかず、食料品を中心とした物価上昇により、個人消費は力強さを欠いている。こうした現状に対し、まずは、生活の安全保障・物価高への対応、危機管理投資・成長投資による「強い経済」の実現、防衛力と外交力の強化を3つの柱とする「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定。）を策定した。

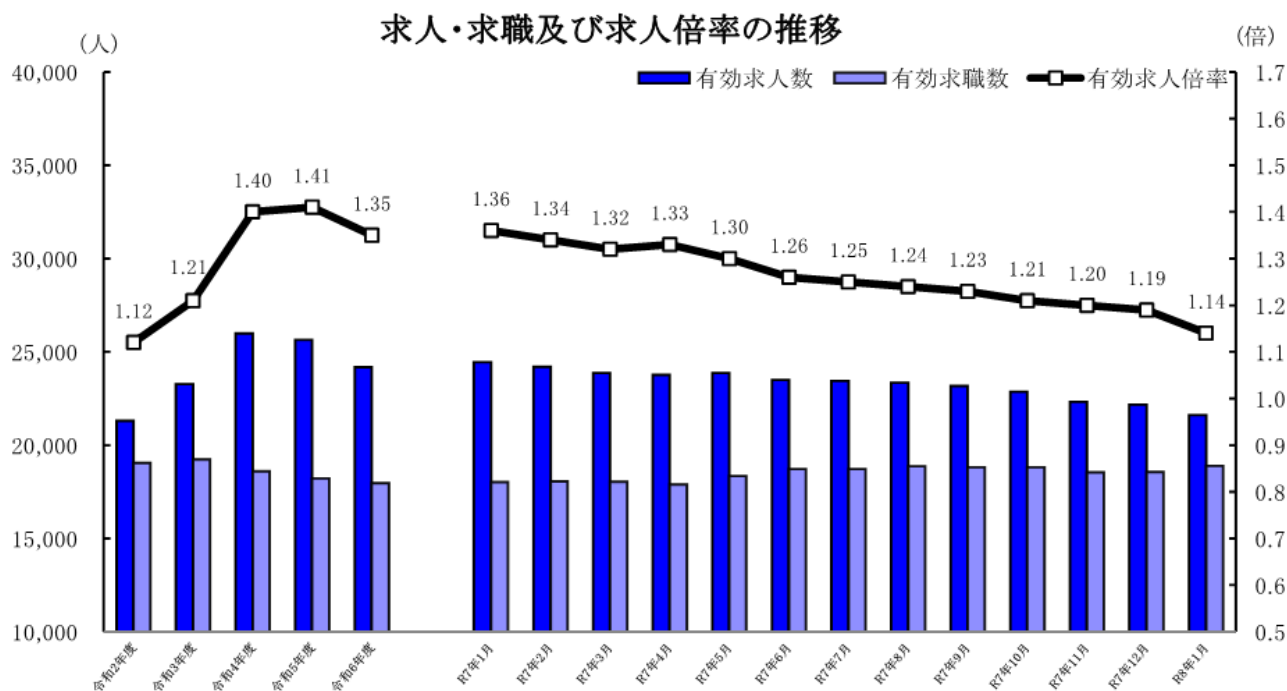
大分県の経済情勢は、海外景気減速などの影響により生産活動の一部に弱い動きがみられ、継続的な物価上昇の影響を受けて、個人消費が横ばい圏内で推移している一方で、一部企業では設備投資の旺盛な動きがみられる。先行きについては、高水準の賃上げや「年収の壁」引き上げといった政策などに伴う所得環境の改善、生産活動の上昇などから緩やかな持ち直しが見込まれるものの、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動による影響には、十分注意する必要がある。

### 2 雇用をめぐる動向

令和7年度の全国の雇用情勢は、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6年平均で2.5%であり、令和7年に入ると月間ベースで2.3%~2.6%の間で増減を繰り返し、令和8年1月は2.7%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基調に転じており、令和8年1月は1.18倍となった。

大分県における有効求人倍率は、令和6年度平均で1.35倍と令和5年度平均の1.41倍から下降している。令和7年度中も下降傾向が続いているが、令和8年1月は1.14倍となっており、1.00倍を超える水準を維持している。

求人が求職を上回って推移しているものの、持ち直しの動きに足踏みがみられている。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響について、注視が必要である。



(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。

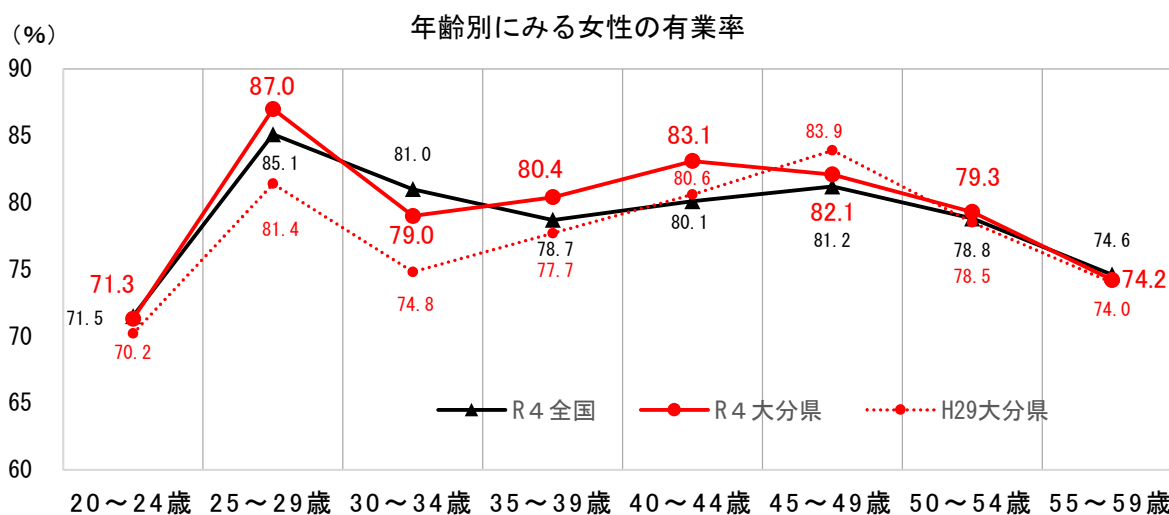
なお、令和7年12月以前の数値は、令和8年1月分公表時に新季節指数により改定されている。

## (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」）



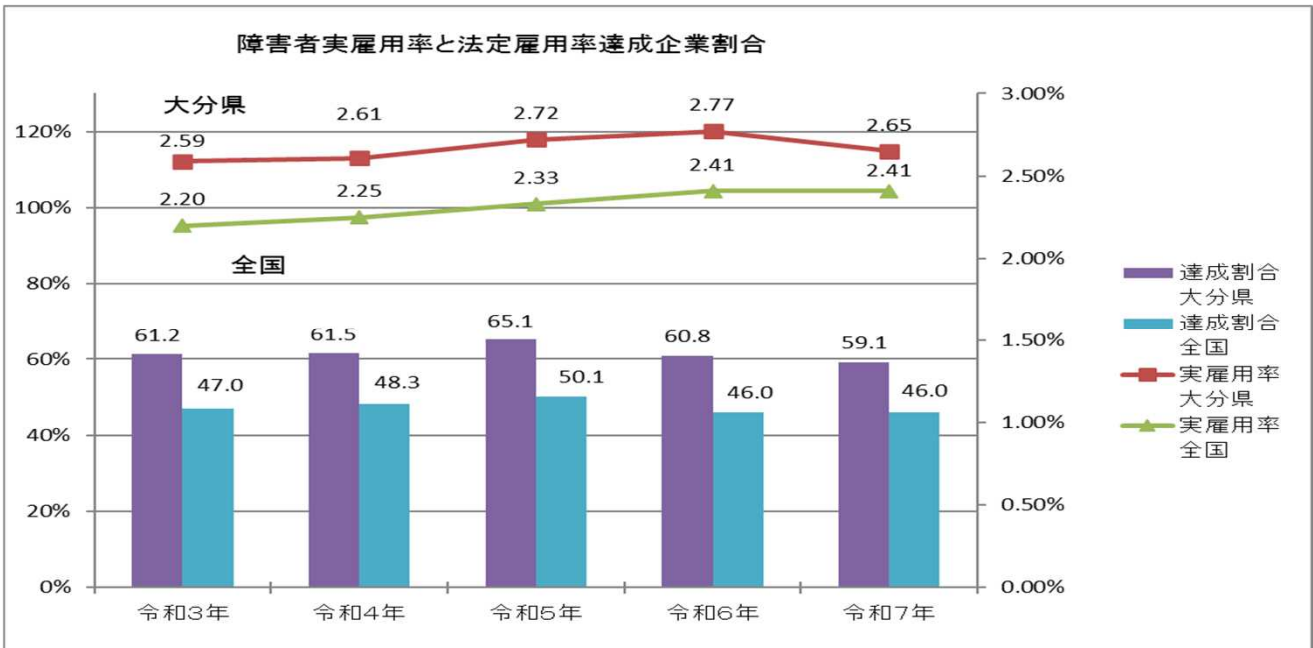
資料出所 | 総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」

## (3) 高齢者の雇用状況

令和7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」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10年連続で100.0%（令和7年は全国で13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45.7%（全国2位、全国平均34.8%）である。

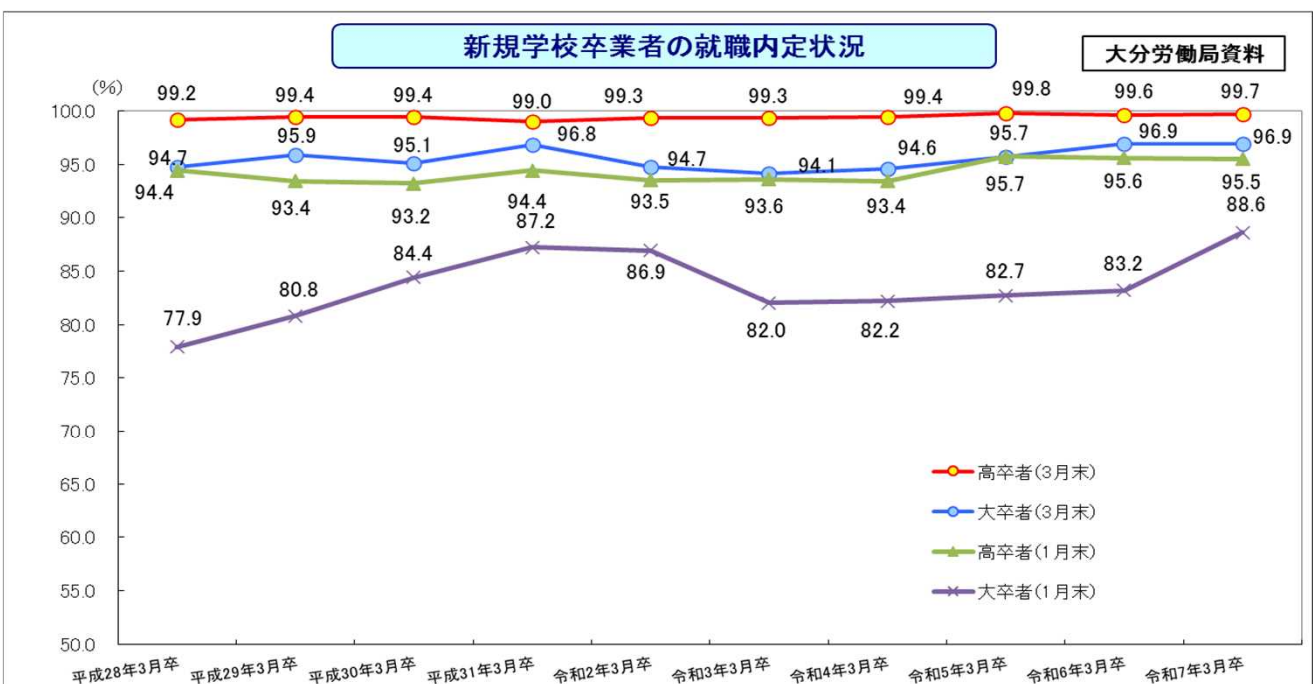
## (4) 障害者の雇用状況

令和7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3,600.0人と前年を3.0人下回った。また、実雇用率は2.65%（全国12位、全国平均2.41%）、法定雇用率達成企業割合は59.1%（全国4位、全国平均46.0%）である。



## (5) 新規学卒者の状況

令和7年3月末現在の県内の新規高卒者の内定率が99.7%と前年同期を0.1ポイント上回った。また、新規大卒者等の内定率は、96.9%と前年同期と同数である。



※ 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

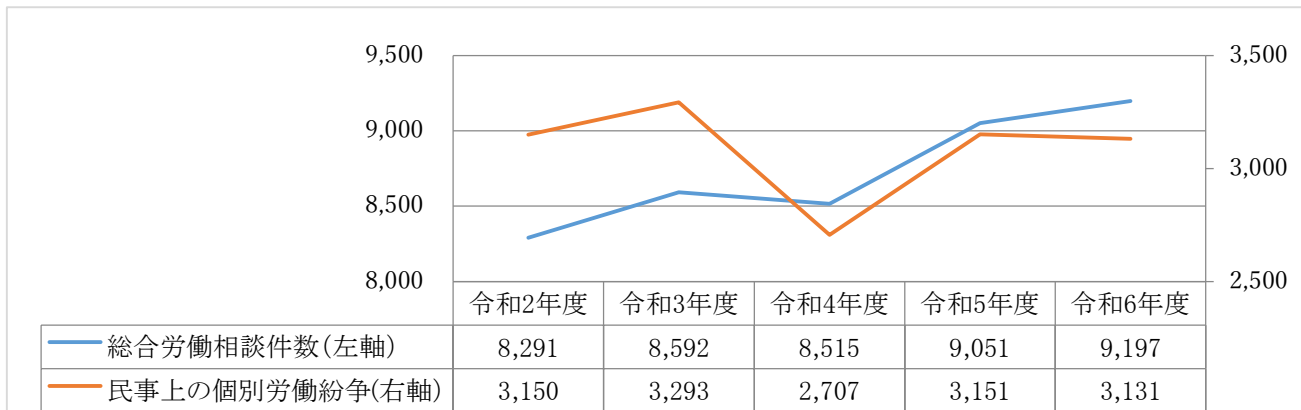
#### (1) 労働相談等の状況

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4年度8,515件、令和5年度9,051件、令和6年度9,197件と推移している。

このうち、令和6年度において、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、いわゆる民事上の個別労働紛争相談件数は3,131件であり、高止まりの状況が続いている。

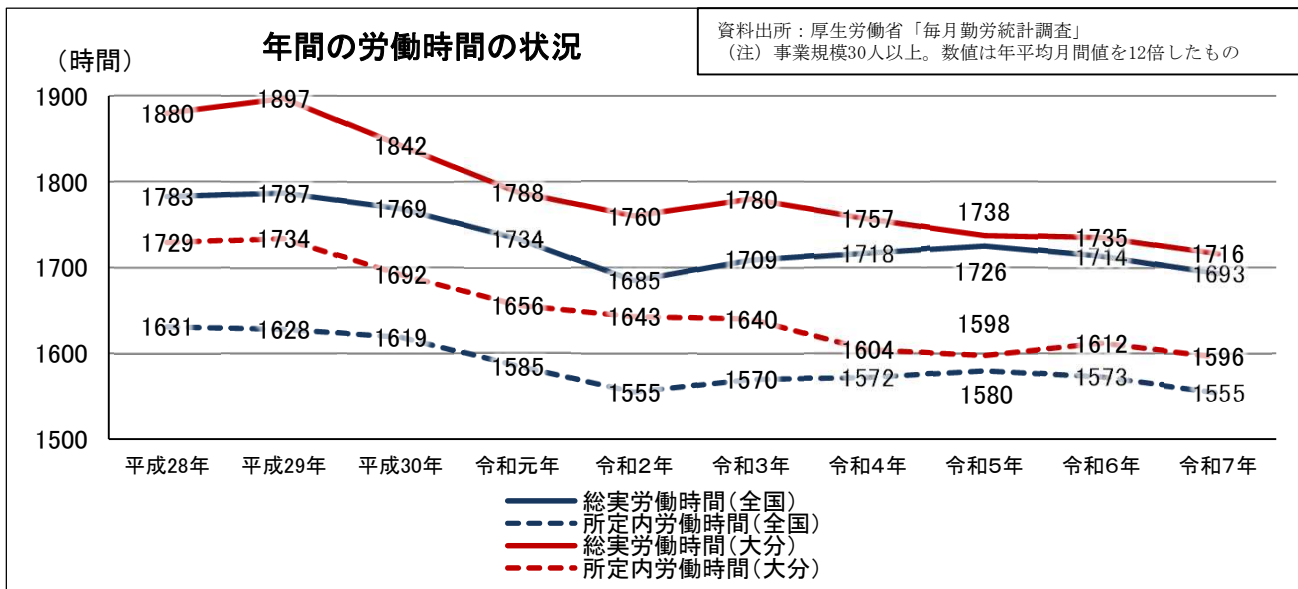
【総合労働相談件数及び民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移】



#### (2) 労働時間・賃金の状況

令和7年の県内の労働時間は、毎月勤労統計調査によると総実労働時間が1,716時間、所定内労働時間が1,596時間となり、前年に比べ、総実労働時間は19時間減少、所定内労働時間は16時間減少したが、いずれも全国平均(1,693時間、1,555時間)を上回っている。

令和7年度の大分県(地域別)最低賃金は、時間額1,035円(81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1,176円(70円引上げ)、非鉄金属製造業1,116円(63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1,066円(70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1,055円(58円引上げ)、自動車(新車)小売業1,061円(70円引上げ)に改正となった。



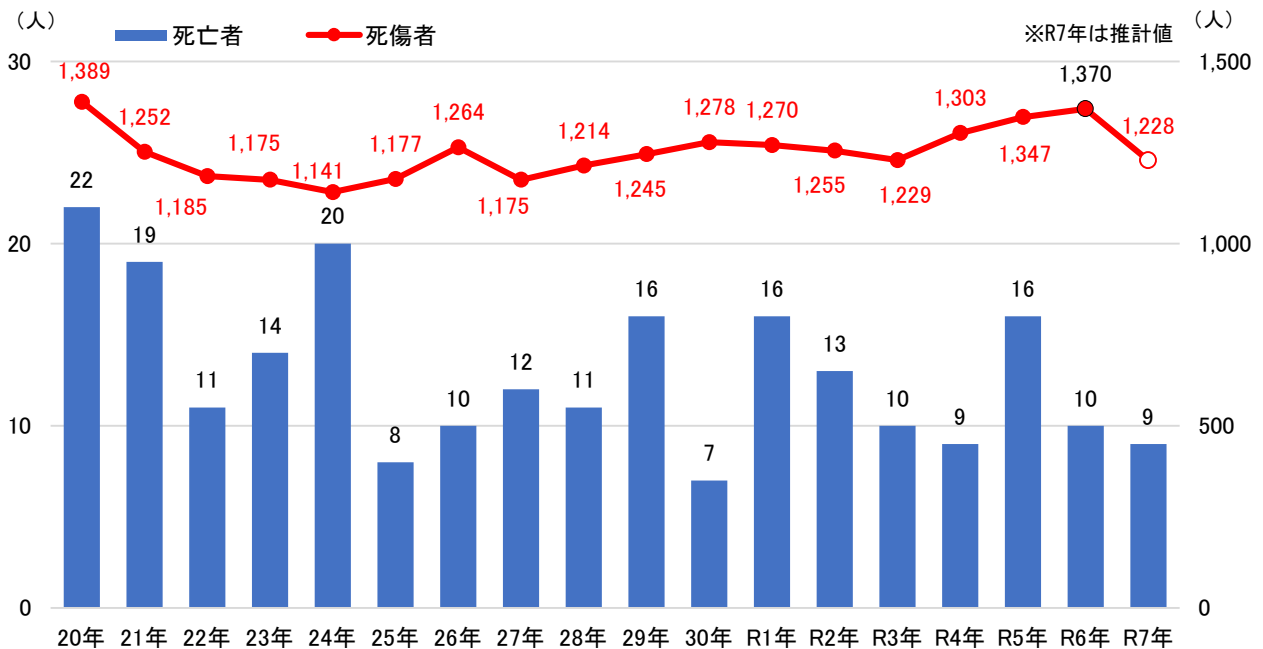
### (3) 労働災害の発生状況

令和7年の大分県における労働災害による死亡者は9人（12月末速報値）で前年確定値の10人から1人減少している。業種別死亡者数は、建設業2人、運輸交通業1人、林業3人、畜産業1人、その他の事業2人であった。一方、労働災害による休業4日以上死傷者数は、長期的には減少してきており、令和7年は1,122人（12月末速報値。推計値は1,228人。）と前年同期と比べ149人（11.7%）減少している。

また、業種別死傷者数（12月末速報）は、製造業は15.8%減、建設業は9.7%減、運輸交通業が13.2%減、農林業が7.0%減、保健衛生業が17.4%減、接客娯楽業が9.5%減、清掃・と畜業が13.0%減とほぼ全ての業種で減少している。

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7年速報値は61.76%（全国平均は59.27%）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）

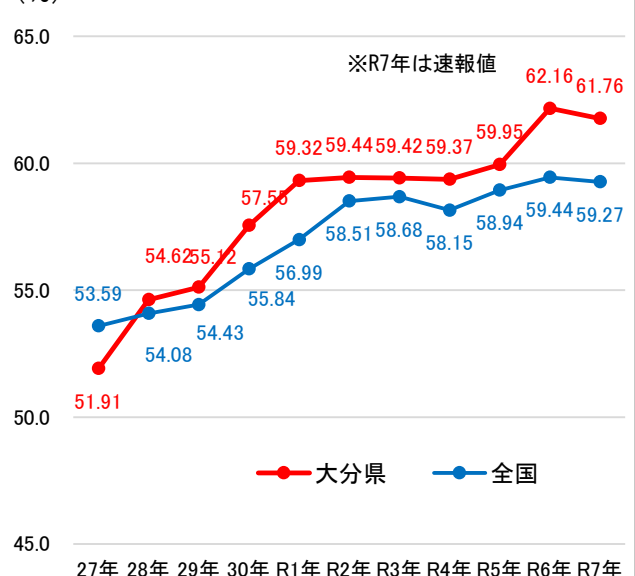


主な業種別 死傷者数 | 12月末速報値

	R7年	前年	増減数	増減率
全業種	⑨1,122	⑧1,271	▼149	▼11.7%
製造業	192	④228	▼36	▼15.8%
建設業	②176	195	▼19	▼9.7%
運輸交通業	①92	②106	▼14	▼13.2%
農林業	③66	71	▼5	▼7.0%
商業	169	①180	▼11	▼6.1%
保健衛生業	166	201	▼35	▼17.4%
接客娯楽業	95	105	▼10	▼9.5%
清掃と畜業	②67	77	▼10	▼13.0%
その他	①99	①108	▼9	▼8.4%

※丸数字は死亡者数（内数）を表す。

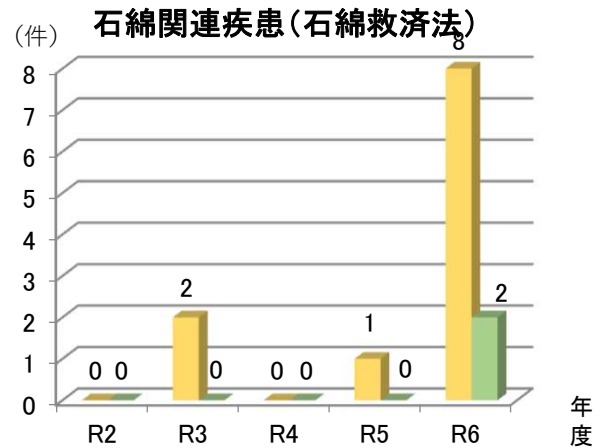
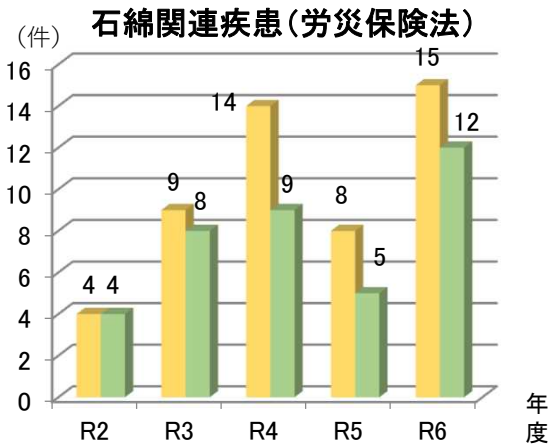
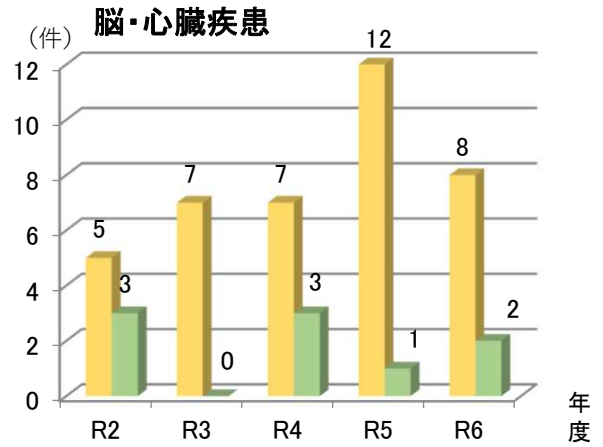
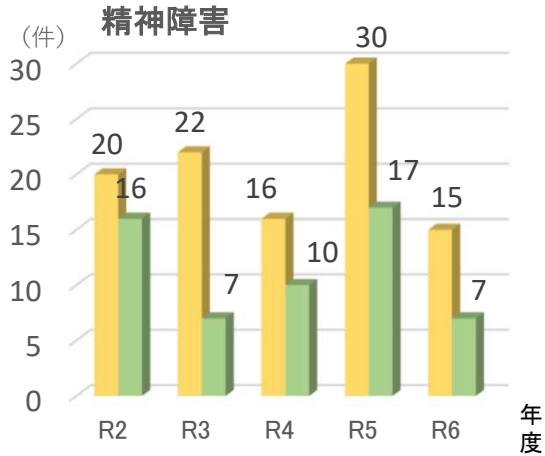
定期健康診断有所見率の推移



## (4) 労災補償の状況

令和6年度の新規受給者は6,003人であり、前年度の6,248人より245人の減少となっている。  
また、社会的関心が高い精神障害、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。大分県内の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。

- ※ ■ 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

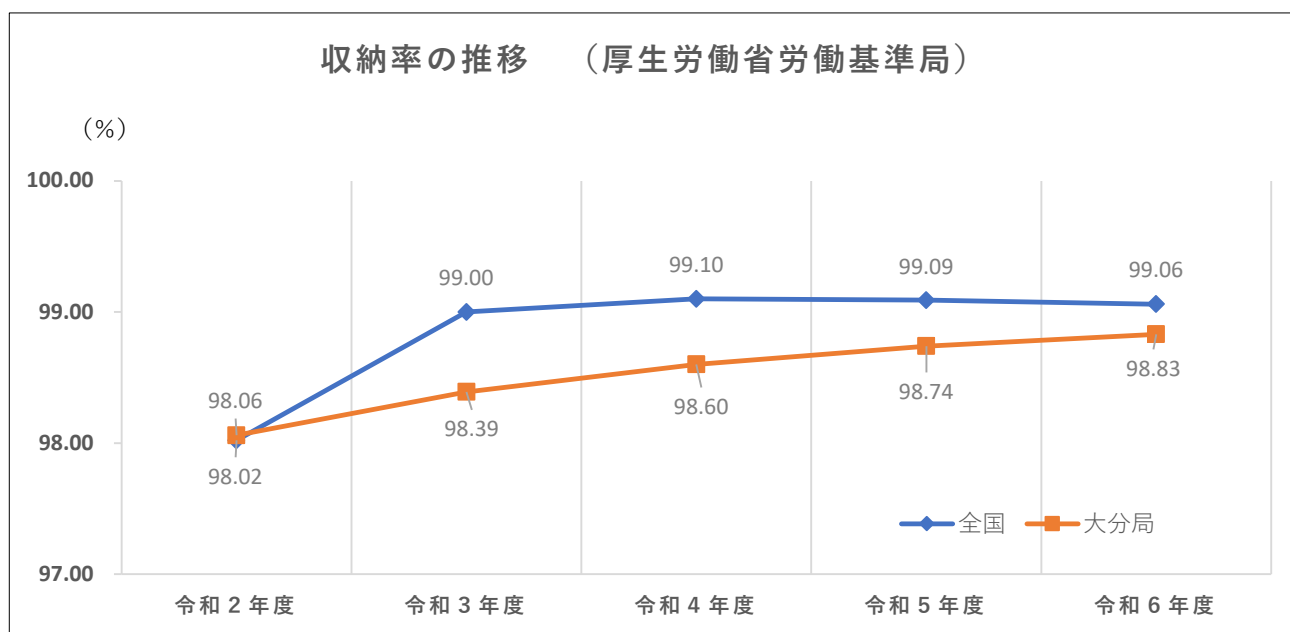


## (5) 労働保険適用徴収の状況

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基盤となるものであり、労働者を雇用するすべての事業主は労働保険への加入と労働保険料等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、事業主間の費用負担の公平性の確保の観点から、納付督促してもなお納付しない事業場へ速やかに財産調査等を実施し、納付資力がありながら納付を怠る滞納事業場に対しては、差押え等の強制措置を実施しているところである。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全国	98.02	99.00	99.10	99.09	99.06
大分局	98.06	98.39	98.60	98.74	98.83



# 第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

## 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

### (1) 賃金引上げに取り組む企業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行いやすい環境整備に向けた施策の推進が重要である。

#### 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きめ細かな情報提供を行う。
- ②「働き方改革推進支援センター」等との連携  
「働き方改革推進支援センター」と連携して、事業者に対し同センターの個別相談やセミナーの活用を促す。併せて、よろず支援拠点等の各支援機関と連携し、事業者が自らのニーズに沿った支援策を活用できるよう取り組む。
- ③各種支援策の周知  
賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、経済産業省等の関係省庁や地方公共団体の支援策等について幅広く周知を図る。
- ④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等に向けて、地域の政労使の代表者等による会議を開催し、機運の醸成に努める。
- ⑤価格転嫁対策・取引適正化の推進  
「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等へ対する周知を行う。

令和8年1月30日

## 大分県政労使会議

～ 共同メッセージ ～

働く人も企業も元気になる  
大分県経済の好循環の実現のため  
生産性の向上と労務費を含めた  
適切な価格転嫁に取り組み  
企業の力を高め  
持続的な賃上げをめざします

大分県政労使会議メンバー

大分県	知事	佐藤樹一郎
大分県経営者協会	会長	杉原 正晴
大分県商工会議所連合会	会長	吉村 恭彰
大分県商工会連合会	会長	首藤 文彦
大分県中小企業団体中央会	会長	安部 省祐
大分経済同友会	代表幹事	後藤富一郎
日本労働組合総連合会 大分県連合会	会長	石本 健二
一般社団法人大分県銀行協会	会長	高橋 靖英
経済産業省 九州経済産業局	局長	星野 光明
厚生労働省 大分労働局	局長	秋山 雅紀

オブザーバー

公正取引委員会事務局 九州事務所	所長	大矢 一夫
------------------	----	-------

### 【参考】令和8年度当初予算案における「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、非正規雇用労働者の処遇改善、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＝R8当初予算案における拡充部分）

#### 生産性向上（設備・人への投資等）への支援

##### 業務改善助成金 【21億円】 拡充

※令和7年度補正予算額352億円

最低賃金の引上げに対応するため、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

➢ 助成率の区分を見直し、賃金引上げ額を3コース制に再編、募集時期の重点化、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未達の事業場を対象に拡充

##### 働き方改革推進支援助成金 【101億円】 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

➢ 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

##### 人材開発支援助成金（人材育成支援コース・人への投資促進コース・事業展開等リスティング支援コース） 【533億円】 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等助成

➢ 事業展開等リスティング支援コースにつき、訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

##### 人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） 拡充

【18億円】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、①雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合の加算、②雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

#### 非正規雇用労働者の処遇改善

##### 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

【554億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、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  
➢ 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行っ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） 【9.5億円】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇入れられたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

##### 早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース） 【10億円】 拡充

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成  
➢ 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

##### 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース） 【1億円】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

## (2) 最低賃金制度の適切な運営

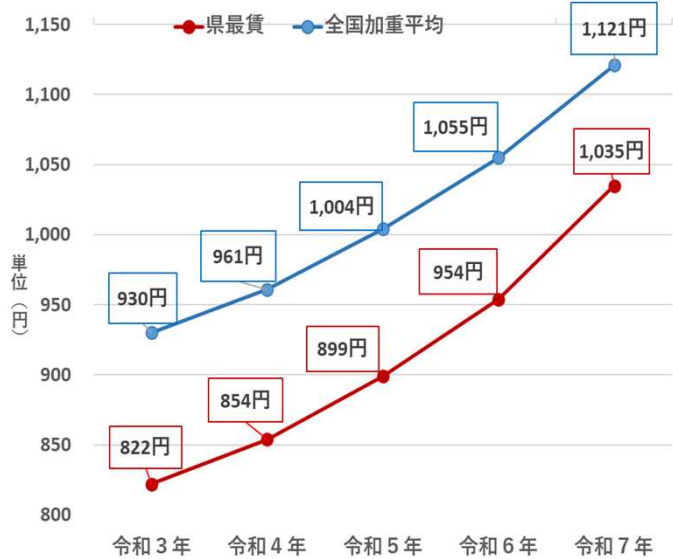
### 課題

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、各種助成金等の賃金引上げ支援策と併せて、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、各種助成金等の賃金引上げ支援策と併せて、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）



## 大分県の最低賃金

大分県最低賃金

令和8年1月1日から  
時間額 **1,035円**

大分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は、当該最低賃金が適用されます。

### 特定最低賃金(時間額)

令和7年12月25日から

#### 鉄鋼業

鉄鋼製錬製造業、鋼板の切取加工、鉄スクラップ処理業など

**1,176円**

#### 非鉄金属製造業

銅の製錬、アルミの再生、電線・ケーブルの製造業など

**1,116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

家庭用・業務用の電気機械器具、携帯電話やICなどの製造業

**1,066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

造船、船の修理、自動車・自動車部品の製造業など

**1,055円**

#### 自動車(新車)小売業

自動車新車の販売業

**1,061円**

#### 各種商品小売業

令和7年度は改正がありませんでした。令和8年1月1日から大分県最低賃金 **1,035円** が適用されます。

ただし次に掲げる者は、特定(産業別)最低賃金から除外され、大分県最低賃金が適用されます。

- ① 労働者数が10人以下の事業者
- ② 労働者数が10人以上で、労働者代表者による労働組合の組織が完了し、労働協約が締結されている事業者
- ③ 労働者数が10人以上で、労働者代表者による労働組合の組織が完了し、労働協約が締結されている事業者

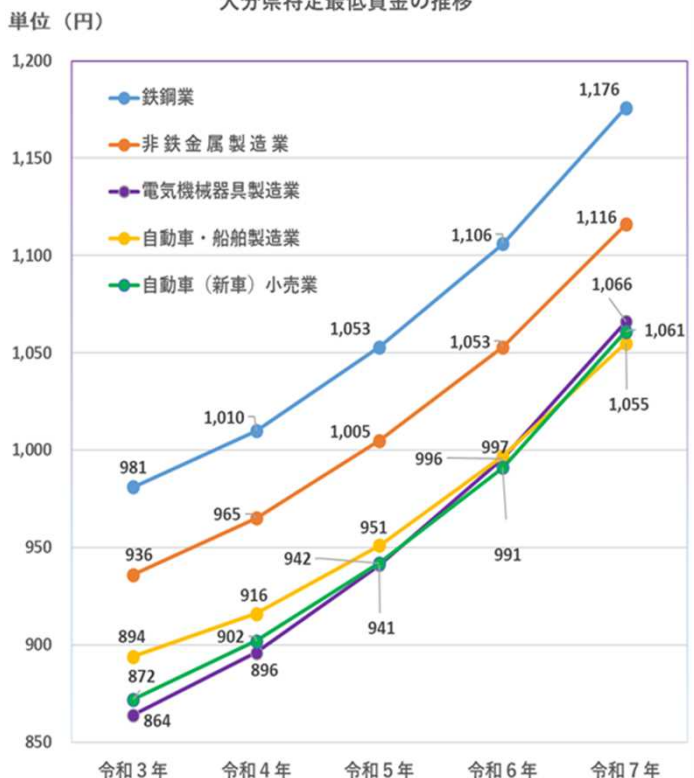
※最低賃金に算入されない賃金：① 稼働手当、通勤手当、家族手当 ② 臨時に支払われる賃金(臨時手当など) ③ 臨時外(休日・深夜労働)手当 ④ 1か月を超えない期間ごとに支払われる賃金(賞与など)

まずは確認して  
申請改善  
助成金  
サイト

キャリア  
アップ  
助成金  
サイト

大分労働局  
ホームページ

大分県特定最低賃金の推移



### (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

#### 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に推し進めていく必要がある。

#### 今後の取組

- ① 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報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。  
また、監督署における集団指導等の場において雇用環境・均等室から不合理な待遇差解消に向けた取組を要請するとともに、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て点検要請を行い、あわせて、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促す。
- ② 令和8年4月に改正が予定されている「同一労働同一賃金労働ガイドライン」の円滑な施行・適用に向けて、改正内容が労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。
- ③ 「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談において実施する個別相談やコンサルティング、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。

#### 均等・均衡待遇の確保 パ有法8条、9条

同じ企業で働く「正社員」と「パートタイム労働者・有期雇用労働者」との間に、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

事業主は、それぞれの働き方の違いに応じて、**均衡な待遇（均等な待遇）**の確保を図るための措置を講じなければなりません。

単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明になりません。



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・有期雇用労働法  
キャラクター「パゆう」ちゃん

## 均衡 待遇

### 不合理な待遇の禁止

- ①職務内容（業務の内容と責任の程度）
- ②職務内容・配置の変更の範囲
- ③その他の事情

の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

バランスのとれた待遇

## 均等 待遇

### 差別的取扱いの禁止

- ①職務内容（業務の内容と責任の程度）
- ②職務内容・配置の変更の範囲

が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

差があってはならない

## 大分働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。相談無料、秘密は厳守します。

- ✓ 残業を減らしたい
- ✓ 36協定の作り方を知りたい
- ✓ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい
- ✓ 同一労働同一賃金への対応はどうすればよいか
- ✓ 最賃が上がっているが、どう対応したらよいか
- ✓ 従業員が定着せず、人手不足で困っている
- ✓ 助成金を利用したいが使い方がわからない

## (4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

### 課題

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。

また、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

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「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめ、「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7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」等の各コースの周知、活用勧奨等を実施する。


拡充

## 年収の壁対策

# 労働者1人につき最大75万円助成します！

キャリアアップ助成金

**年収の壁対策の取り組みを行うことで、**  
**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**の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**



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

要件		1人当たり助成額			要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業	週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	<b>50万円</b>	<b>40万円</b>	<b>30万円</b>	労働時間を更に2時間以上延長	—	<b>25万円</b>	<b>20万円</b>	<b>15万円</b>
4時間以上5時間未満	5%以上				—				
3時間以上4時間未満	10%以上				—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用	—		
2時間以上3時間未満	15%以上				—	—	—		

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組む、社会保険に加入する場合も対象

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

**注意点** 対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

## 第4 人手不足対策

### 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

#### (1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

##### 課題

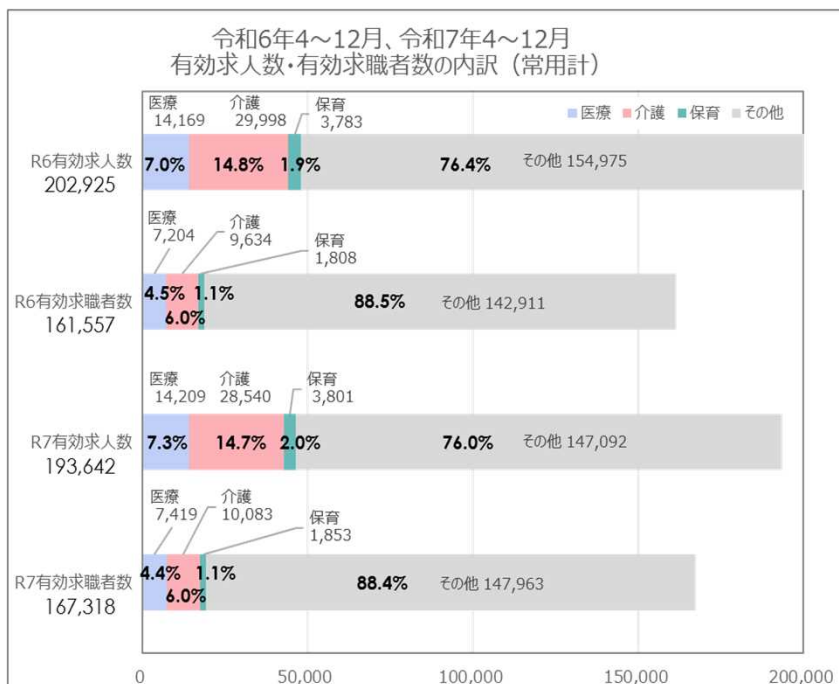
少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要がある。しかしながら、これらの分野におけるハローワークによる就職件数は近年低下しており、民間職業紹介事業者のシェアが拡大している。こうした中、人員配置基準が設けられているこれらの分野では、急な離職等により欠員が生じ、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業も利用せざるを得ない場合もある。また、物価高の中において事業者の経営環境に厳しさが増す中、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声もある。

このため、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係団体との連携強化などの取組が、業界団体等から強く求められており、国民生活を支えるためにも、ハローワークの取組を抜本的に強化する必要がある。

##### 今後の取組

- 令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組む。これらの分野において令和7年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施する。
- 当該事業所訪問にはハローワーク所長も積極的に対応し、求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進する。また、急募求人については、これら関係機関等とも連携し、特に早期の求人充足に向けて迅速に対応する。

		令和6年 4~12月	令和7年 4~12月
全職種	有効求人人数	202,925	193,642
	有効求職者数	161,557	167,318
医療 (看護)	有効求人人数	14,169	14,209
	有効求職者数	7,204	7,419
介護	有効求人人数	29,998	28,540
	有効求職者数	9,634	10,083
保育	有効求人人数	3,783	3,801
	有効求職者数	1,808	1,853



## (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

- ① 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。
- ② 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。

医療機関や介護施設・保育所・幼稚園などの経営者・人事担当者の皆さまへ

**雇用仲介事業（職業紹介事業、募集情報等提供事業）の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！**  
ご相談は労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

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

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

**【職業紹介事業者】**

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

**【募集情報等提供事業者】**

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

問い合わせ先：都道府県労働局相談窓口

## (3) 関係団体との連携

### 課題

医療・介護・保育の3分野の求人充足対策については、雇用仲介事業者の更なる適正性を確保するために、関係団体との連携を強化する必要がある。

### 今後の取組

関係団体との連携強化に努め、傘下事業等の訪問により情報を収集し、求人充足強化の取組に繋げ、また、関係団体へ配布した「苦情相談受付シート」により雇用仲介事業者とのトラブル事例を把握し、所要の指導監督等を実施することによりトラブル防止と雇用仲介事業の健全化を図る。

相談受付シート(医療、介護、障害福祉、保育幼児教育等分野関係)  
★お急ぎの場合は、ご来所もしくはお電話での相談をお勧めします★

会社名・施設名等				
業種	<input type="checkbox"/> 医療機関	<input type="checkbox"/> 介護施設	<input type="checkbox"/> 保育園・幼稚園	<input type="checkbox"/> その他 ( )
所在地				
連絡先	部 署			
	担当者名			
	電話番号			
	※内容の確認等のためお電話させていただくことがあります。必ず連絡の取れる電話番号を記載してください。			

相談内容をチェックしてください	<input type="checkbox"/> 職業紹介・募集情報等提供事業の利用料金に関する事 <input type="checkbox"/> 採用した労働者の早期離職に係る返戻金に関する事 <input type="checkbox"/> 他の事業者から採用した者の違約金等に関する事 <input type="checkbox"/> 採用した者に対する転職勧奨等に関する事 <input type="checkbox"/> 職業紹介・募集情報等提供事業者によるお祝い金、その他金銭等の提供に関する事
-----------------	--



## 2 その他の分野における人手不足対策等

(1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援

(2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

### 課題

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも多くの職種において人材確保が困難な状況が継続している。特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しており、人材確保に向けた取組を支援していく必要がある。

### 今後の取組

- ① 建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、ハローワーク大分の「人材サービスコーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。
- ② 運輸・警備分野人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（説明会・面接会・職場体験会等）の充実を図る。
- ③ 建設・運輸・警備分野などにおける人材確保に当たっても、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点が肝要である。事業主等への相談対応等に当たっては、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行う。

(3) いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応

### 課題

アプリを使用して短期・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の事業者について、適正な事業として運営されているか等確認をする必要がある。また、求人者に係る情報の明確化に係る周知等について指導などの対応を行う必要がある。

### 今後の取組

- ① アプリを使用して短期・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業について、相談窓口寄せられた情報を元に必要な対応を行うとともに違法が認められた場合には、適切に指導する。
- ② スポットワーク事業者で働く労働者から賃金不払い等等の相談等が一定数寄せられていることもあり、労働基準部との連携のもと、使用者が労働関係法令を遵守するための留意事項や労働者が注意すべき事項について、本省作成のリーフを活用した周知やチェックリストを活用した指導等の必要の対応を行う。

「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

## 「スポットワーク」 の労務管理



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」、最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフブックでは、「スポットワーク」とは、短時間・少量の労務を内閣とする雇用契約の形態を指し示しています。

※ 「スポットワーク」にはさまざまな形態がありますが、このリーフブックでは、「スポットワーク」は、スポットワーク事業者（以下「スポットワーク事業者」という。）が提供する受託仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや募集の取組を行うものを指します。

# 第5 リ・スキリング、労働移動の円滑化、ジョブ型人事（職務給）の導入

## 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

労働者個々人の学び・学び直しを広めるために、教育訓練給付等の活用を進める必要がある。

### 今後の取組

- 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。
- 令和7年10月に創設された、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「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図る。

**キャリアアップ、キャリアチェンジを応援します。**

**教育訓練給付金**

受講費用の最大8割が支給されます。

教育訓練給付金は、スキルアップを目指す方に、うれしい制度です。

**教育訓練給付金は3種類あります。**

教育訓練の種類	給付率	対象資格	支給対象	支給期間
専門職業教育訓練	80%	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練、職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練、職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練
指定教育訓練	50%	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練、職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練、職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練
一般教育訓練	20%	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練、職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練、職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練	職業教育訓練センターの認定を受けた職業教育訓練

教育訓練給付金の支給を受けまでの流れ

1. 教育訓練を受講する  
2. 教育訓練修了後、給付金申請書を作成する  
3. 給付金申請書を提出する  
4. 給付金を支給される



教育訓練給付制度



教育訓練休暇給付金



リ・スキリング等教育訓練支援融資

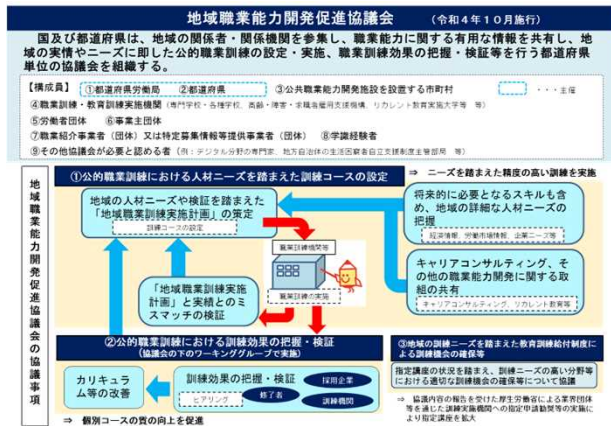
(2) 地域職業能力開発促進協議会の活性化

### 課題

地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるため、国・県・関係機関で構成される地域協議会の活性化を図る必要がある。

### 今後の取組

- 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。
- 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、検証等を行い、効果的な人材育成を進める。



大分県地域職業能力開発促進協議会 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



### (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

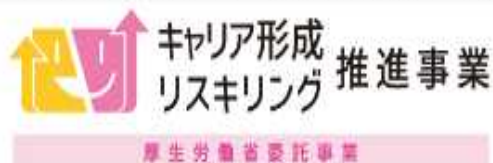
#### 課題

労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、労働者が自らリ・スキリングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援する必要がある。

#### 今後の取組

- ① 労働者の主体的なキャリア形成及びリ・スキリングを促進するキャリア形成・リスキリング事業により、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。
- ② 本事業が効果的に実施されるよう、ハローワークの職業相談窓口や訓練窓口において、本事業による支援を受けることが適切と考えられる利用者については、相談コーナーへ誘導するとともに、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・リスキリング事業  
(carigaku.mhlw.go.jp)



### (4) 求職者支援制度の活用促進

#### 課題

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必要がある。

#### 今後の取組

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勧奨が行えるよう、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<sup>®</sup>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)



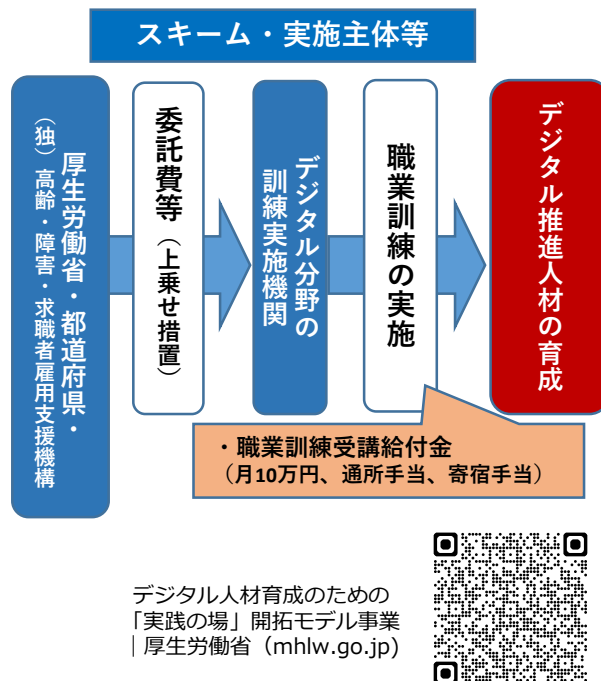
## (5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

### 課題

求職者等に対するデジタル技術の活用に関するスキルの向上を図り、労働市場におけるデジタル人材の育成・確保を進めるため、公的職業訓練の重点化を図ることが重要である。

### 今後の取組

- ① ハローワークにおいては、当該職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要であると認められる者に対して公的職業訓練への積極的な誘導を図るとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援を行う。
- ② 生成AIを含むデジタル人材育成のために、公的職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業について、引き続き、民間事業者へ委託して実施されることから、労働局及びハローワークにおいて事業の周知等を行う。



## (6) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

### 課題

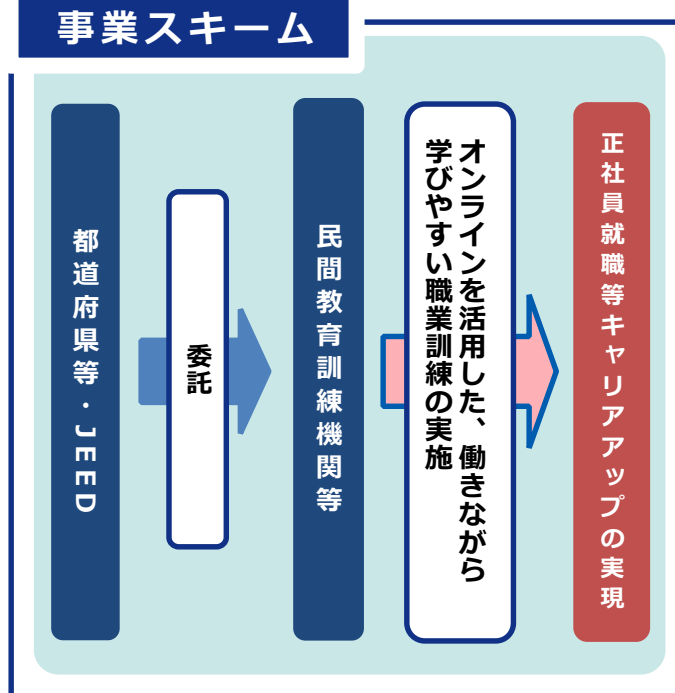
正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある非正規雇用労働者等が、働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備する必要がある。

### 今後の取組

非正規雇用労働者が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練は、令和8年度より本格実施が図られ、独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）を通じた広域展開を行う一方、各都道府県においても地域ニーズを踏まえた訓練を実施する。

労働局においては都道府県等とも連携した周知に取り組むとともに、JEEDからハローワークによる支援を希望する者について共有があった場合には、ハローワークにおいて職業相談（オンライン職業相談を含む）等の就職支援のスキームに確実に繋げる。

### 事業スキーム



## (7) 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

- ① 人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。
- ② 令和8年度までにデジタル人材を全国で230万人確保するため、人材開発支援助成金では、令和8年度にデジタル分野の受講者数を全国で69,000人を目指すこととしており、労働局及びハローワークにおいて人材開発支援助成金のすべてのコースの周知を行い、デジタル分野における訓練の活用促進を行う。



## (8) 全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施

### 課題

労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成等を図るため、労働者、企業、大学等の教育機関、業界団体等において、リ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解が促進され、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成を行う必要がある。

### 今後の取組

厚生労働省において、令和8年度から新たにリ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解の促進を目的として、全国的な周知広報キャンペーンを実施するため、労働局においても、関係機関や各地域の労使と連携して、各地域の先進的な取組の紹介やその情報発信に取り組むなど、リ・スキリングの機運醸成に繋げる。

## 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ために「労働市場」の見える化を進め、マッチング機能の強化を図る必要がある。

#### 今後の取組

- ① 「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。
- ② 「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、周知を行う。
- ③ 労働関係情報をワンストップでアクセスできるプラットフォーム「みんなの労働ナビ」を活用してもらうため、積極的な周知広報を行っていく。

### (2) 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、人材の有効活用や個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ハローワークの機能強化を図る必要がある。

#### 今後の取組

- ① 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実施可能としており、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管内のハローワークにおいて適切な運用を進める。
- ② 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・スキリングの奨励を含む。）を充実する。
- ③ 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。

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
認定日当日（面談開始予 定の30分前まで）	「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
	面談予約内容からZoomを起動する	共通操作 1.7
認定日当日	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

### (3) 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

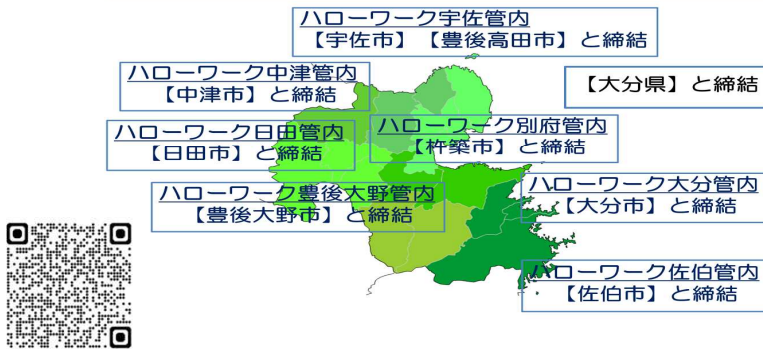
#### 課題

地域雇用の課題に対して国と地方公共団体がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進め、住民サービスの強化を図る必要がある。

#### 今後の取組

- ① 「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。
- ② 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。
- ③ 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。

#### 地方自治体との雇用対策協定締結状況



#### 「大分県中高年齢者就業支援センター」のご案内

求職中の**40歳以上の方**を対象に、就業支援サービスをワンストップで提供します。

#### ●主な支援内容

- 職業相談、職業紹介
- 個人ごとのニーズにあった求人検索
- 求人情報の提供
- 求人応募に関するアドバイス
- キャリアコンサルティング【予約制】※下記参照
- 起業、就農に関する相談窓口のご案内
- ミドルエイジのための就職支援セミナーの開催



#### ●キャリアコンサルティングとは…

就職支援員がキャリアの見直しや求職活動をサポートします！

- 支援内容
- ① 求職活動の進め方(就活で悩まれている方への“自己分析”の支援)
  - ② 「履歴書」の作成支援・添削(適切な記載方法や“志望動機”の作りこみ)
  - ③ 「職務経歴書」の作成支援・添削(初めて作成する方にも効果的な記載)
  - ④ 「面接」の心構え・受け方の助言(意外と自分で気づかないことも…)等
- まずは、下記電話番号まで、お気軽にご相談ください！  
■電話対応時間■ 平日 9:15~17:00

◆大分労働局と大分県が連携して就業支援に取り組んでいる施設です。(利用は全て無料)

#### 大分県中高年齢者就業支援センター

(大分市都町4-2-29 東海ビル2階(左側)(ハローワーク大分北側))  
☎ 097-538-8640 ■開庁時間■ 平日 8:30~17:15



大分労働局・ハローワーク大分・大分県

### (4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

#### 課題

若年者の流出等、地域雇用の課題に対応するため都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職の支援を図る必要がある。

#### 今後の取組

- ① 地方就職を希望する方に対し、求人情報や生活関連情報の提供等を行うなど、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、個々のニーズに応じた支援を行う。
- ② 関係団体と共催にて開催している就職フェア(企業面談会)について、UIJターン希望者を含む求職者等へ広く周知し、マッチング機会の増大を図る。

2025 おおいた 冬の就職フェア

参加企業数 60社

障害・学生とUIJターン希望者と県内企業60社合同面談会

令和7年 12月27日(日)

参加無料  
事前申込み 不要  
当日参加 大歓迎

場所	スケジュール
レンブラントホテル大分 二重の間 大分市田室町9-20	受付開始 11:30 企業面談会 13:00~16:00 個別相談会 13:00~16:00

対象者

- 35歳未満若年求職者
- 2026年3月大学等卒業予定者  
(大学職・大学・短大・高専・専門学校)
- UIJターン希望者
- インターンシップ情報取得希望の学生
- 保護者等

お問い合わせ：(公財) 大分県総合雇用推進協会 TEL: 097-532-8484  
主催：(公財) 大分県総合雇用推進協会 共催：大分労働局・ハローワーク・大分県・大分市

## (5) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援

### 課題

賃金が増える転職の割合が低い状況を踏まえ、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図る必要がある。

### 今後の取組

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図った事業主に対して助成する「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」や、事業縮小等に伴い離職を余儀なくされた方を早期に雇い入れた事業主に対して助成する「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）」（両コースとも5%以上の賃上げが必須条件）について、制度内容の周知を積極的に行い、活用促進に取り組む。

#### 【主な申請の流れ】

##### ●中途採用拡大コース

- ・ 中途採用計画の作成
- ↓
- ・ 中途採用計画を労働局へ提出
- ↓
- ・ 中途採用者の整備・雇入れ
- ↓
- ・ 計画期間終了後  
6ヶ月経過したのち申請

##### ●雇入れ支援コース

- ・ 「再就職援助計画」や雇用保険の  
特定受給資格者の方の離職
- ↓
- ・ 雇入れ（離職日の翌日から3ヶ月  
以内）
- ↓
- ・ 6ヶ月経過後 申請

## 3 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入

### 「ジョブ型人事指針」の周知等

### 課題

労働市場改革を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入や「ジョブ型人事指針」について周知する必要がある。

### 今後の取組

- ① 職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、リーフレット等による周知を実施する。
- ② 企業の状況に応じたジョブ型人事制度の導入に資するよう、「働き方改革推進支援センター」において、「ジョブ型人事指針」の周知等を実施する。



【ジョブ型人事指針】

# 第6 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) 高齢者の活躍促進

#### 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

##### ① 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

- (ア) 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。
- (イ) 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。
- (ウ) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）において実施している70歳雇用推進プランナー等による支援や65歳超雇用推進助成金について、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、JEED大分支部へ支援を要請するなど、効果的な連携を行う。

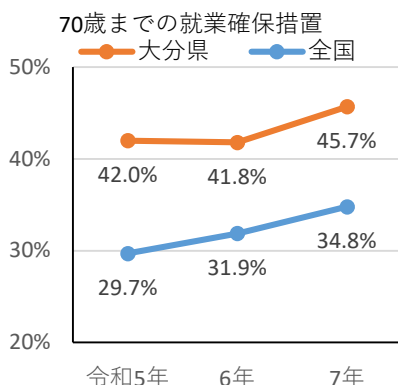
##### ② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

- (ア) 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。
- (イ) 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、高齢者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「高齢者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。

##### ③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

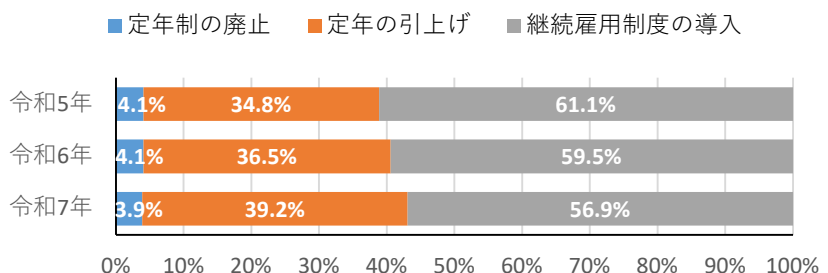
- (ア) 高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。
- (イ) 地域の高齢者の就業促進を図るため、自治体を中心となり地域の様々な機関が連携して高齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」は、高齢者が活躍することにより、活力ある持続可能な地域社会の実現を目指し、地域の雇用・生きがい就業・社会参加等をマッチングするための体制の整備を促進しようとするものであることから、より多くの地域から当該事業への応募がされるよう、当該事業の活用が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。

高齢者就業確保措置の実施状況  
(県内の企業規模21人以上)



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

民間企業における県内の雇用障害者の実人員は3,169人と過去最高であり、障害者雇用は高水準を維持している。一方で、令和7年4月から除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月からは法定雇用率の2.7%への引上げを予定しているところ、法定雇用率未達成企業や新たに障害者を雇用する必要がある企業等に対して、更なる障害者の雇入れ支援が必要である。

### 今後の取組

#### ① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

(ア) 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おり、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。

(イ) ハローワークと地域の関係機関が連携し、雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（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、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

#### ② 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

(ア) 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。

(イ) 障害者の職業訓練に係る周知並びに大分県と連携等に努め、障害者職業訓練の受講希望者等に対して適切な受講勧奨を行う。

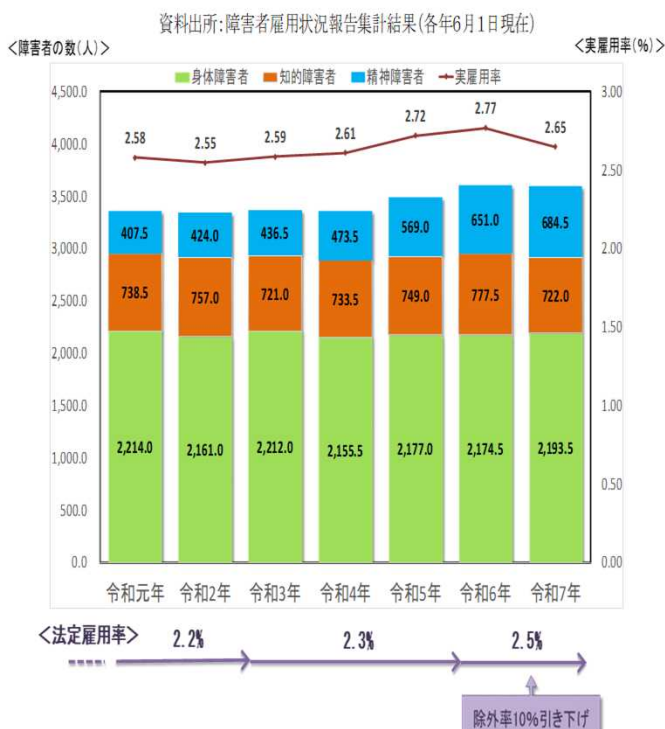
#### ③ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

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、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。

#### ④ 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・助言等を行う。また、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を行う。

## 県内の雇用障害者数と雇用率の推移



事業主の皆さまへ

### 障害者の雇用を進める企業をサポートする「企業向けチーム支援事業」の活用について

「企業向けチーム支援事業」とは、企業ごとの状況及びニーズ等を把握するとともに、これに合わせてハローワークや就労支援機関等と連携体制を構築し、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の支援を計画的に行う事業です。

**企業向けチーム支援実施体制**

- 地方公共団体
- ハローワーク
- 就労支援機関
- 障害者就業・生活支援センター
- 地域障害者職業センター

**支援計画**

企業の課題や必要な支援を明らかにするため、障害者雇用に関する理解度や意欲、障害者を雇用する時期、障害者雇用率達成を目指す時期、支援内容、支援期間について、把握・検討します。

**準備段階** → **採用活動** → **採用後**

- 準備段階:**
  - 障害者の雇用に関する制度の理解支援
  - 障害特性、配慮等を理解するためのセミナー
  - 職場実習の受入れ
  - 就労移行支援事業所や特別支援学校の見学
  - 「障害者雇用相談援助事業」利用の勧奨
- 採用活動:**
  - 業務の切り出し支援
  - 障害者ニーズに合った求人票作成のアドバイス
  - 求人にマッチする障害者の紹介
  - ミニ面接会の開催
- 採用後:**
  - 職場定着支援
  - ジョブコーチ等の活用率内
  - 雇用管理セミナー
  - 各種助成金制度の活用支援

**「企業向けチーム支援」を利用したい場合は？**

最寄りのハローワークにご連絡ください。ハローワーク職員が、各企業における障害者雇用についての課題や不安などを聴き取るとともに、支援体制や支援方法を検討し、各企業様と打ち合わせを行いながら事業を進めていきます。

厚生労働省・大分労働局・ハローワーク 070815

### (3) 外国人求職者への就職支援等

#### 課題

外国人労働者は、年々増加しており、適切な就労環境下で安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するための支援体制の整備が重要である。  
外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等が重要である。

#### 今後の取組

##### ① 外国人求職者等に対する就職支援

- (ア) 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。
- (イ) 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。

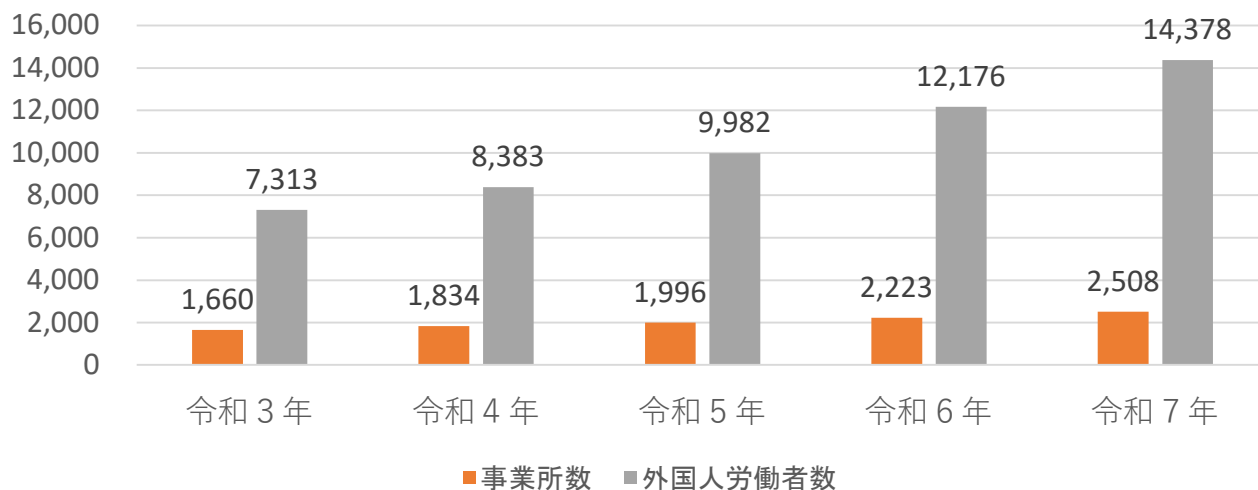
##### ② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

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。

##### ③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

- (ア) 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主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主向けの雇用管理セミナーの積極的な開催等により、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施する。
- (イ) 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は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）において、「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定した基本的な枠組みに基づき、従前からの取組を強化することとされており、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題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を強化する必要がある。

### 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。

### 事業の概要・スキーム・実施主体等



## (5) 若年者への就労支援

### ① 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

15歳から49歳までの無業者数は、令和6年においては122万人に達しており、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。

## ② 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

新規学卒者の就職率は高水準で推移している一方、心身の不調や家庭・経済状況など多様な課題を抱え、就職活動に特別な支援を必要とする学生が依然として存在する。そのため、個々の状況に応じたきめ細かな支援が求められている。また、人口減少により若年労働力が縮小し、企業では人材確保の難しさや早期離職が課題となっており、若者の安定就労を支える取り組みが重要となっている。

### 今後の取組

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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むとともに、研修会への参加を働きかける。
- ④ ユースエール認定取得の促進や就職支援ナビゲーターによる企業訪問を強化し、企業の魅力や若者の雇用管理状況を収集した上で、学生向けセミナー等を通じて魅力的な求人情報を発信し、中小企業の新卒確保を支援する。



## ③ 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

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



## ④ SNS等を活用した若年者へのハローワークの情報発信

### 課題

若年者の情報取得手段がSNS中心へと移行する中で、ハローワークの施策や支援内容が十分に届いていないことが課題である。ハローワークによる支援の有益性が若年層に伝わりにくく、その結果、来所や相談につながらない事例が生じている。このため、若年者の行動特性に即した発信内容と継続的な情報提供体制の強化が求められる。

### 今後の取組

- ① InstagramやLINEなど若年者が日常的に利用しているSNSを活用し、動画や図解を用いて視覚的に分かりやすい広報を強化する。
- ② SNSを活用する際には、表現やデザイン、ストーリー性を工夫し、若年者が自然に受け取りやすく共感しやすい発信とするとともに、公平性・中立性・信頼性といった公的機関ならではの強みを明確に伝える。
- ③ 若年者が安心して相談できる環境であることを示し、来所や利用への心理的ハードルを軽減する広報を推進する。



## (6) 雇用保険制度の適正な運営

### 課題

雇用保険について、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、適正な運営につとめる必要がある。

### 今後の取組

- ① 給付業務においては、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。  
特に、求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和7年1月から全所で実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について普及に向けた周知広報に取り組む。  
更に、令和9年1月から、現状では電子での手続きが可能でない申請等についても、電子申請を可能とする手続きの改善等を図ることとしており、令和10年10月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の活用を進める。
- ② 雇用関係助成金については、各助成金制度の目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め利用率の向上を図る。また、事業主や社会保険労務士に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより、適正支給に努める。

被保険者の皆さまへ

2025年1月から、「離職票」をマイナポータルで受け取れるようになります！

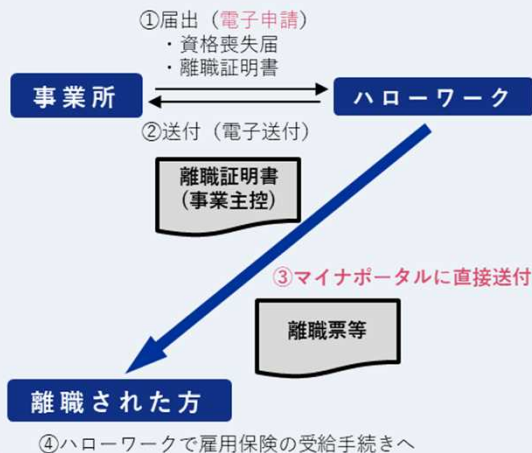
#### 「離職票」※とは

※正式名称は「雇用保険被保険者離職票」  
離職後に雇用保険の求職者給付（基本手当等）を受給するために必要となる書類です。現在は離職前の事業所からお送りしていますが、2025年1月20日から、希望される方にはマイナポータルを通じてお送りします。離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明書もマイナポータルを通じてお送りします。

#### 「離職票」等が送付されるまでの流れ

2025年1月20日～

※一定の条件（次頁以降参照）を満たした場合のみ対象となります。条件を満たさない場合は、従来どおり事業所から送付ください。



#### このサービスを利用するための条件

- あらかじめマイナンバーをハローワークに登録していること
- マイナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行うこと
- 事業所が電子申請により雇用保険の離職手続きを行うこと

## 雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に

厚生労働省の雇用関係助成金の電子申請を行うページです。

- ステップ1 2023(令和5)年4月から、キャリアアップ助成金正社員化コース・トライアル雇用助成金一般トライアルコースの電子申請が開始します。
- ステップ2 2023(令和5)年6月から、その他の雇用関係助成金の電子申請が開始します。

#### 雇用関係助成金ポータルで電子申請が可能な助成金

- |                                  |   |   |   |
|----------------------------------|---|---|---|
| ① 再就職支援関係の助成金<br>・労働移動支援助成金      | ② 転職・再就職拡大支援関係の助成金<br>・中途採用等支援助成金                   | ③ 雇入れ関係の助成金<br>・トライアル雇用助成金<br>(一般トライアルコースは4月から)<br>・地域雇用開発助成金 | ④ 雇用環境の整備関係の助成金<br>・人材確保等支援助成金<br>・通年雇用助成金<br>・キャリアアップ助成金<br>(正社員化コースは4月から) |
| ⑤ 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金<br>・両立支援等助成金 | ⑥ 人材開発関係の助成金<br>・人材開発支援助成金<br>(事業展開等リスキリング支援コースを除く) |   |   |

社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。紙の申請と他の電子申請も引き続きご利用いただけます。  
※ 雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム.e-Gov電子申請。

#### 電子申請の3つのポイント

- POINT 1 利便性の向上**  
来所が不要であるため、移動時間や待ち時間を気にする必要はありません。
- POINT 2 負担の軽減**  
一度入力した情報の一部は繰り返し自動で反映させることができます。
- POINT 3 いつでも使える**  
窓口が閉まっている時間でも、いつでも申請・申請状況の確認ができます。  
※メンテナンス時間を除きます。

雇用関係助成金の申請についてはこちら [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

#### 電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です

**GビズIDとは?** 1つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。  
雇用関係助成金の申請期間に合うようGビズIDの申請・取得をお願いします。  
(雇用関係助成金の電子申請を社会保険労務士や代理人に依頼する場合もGビズIDの取得が必要です。)

GビズIDの詳細・取得はコチラ (QRコードからアクセス可能) → <https://gbiz-id.go.jp/top/>



注意! gBizIDエントリーでは、雇用関係助成金ポータルをご利用できません。

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### (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」となっているほか、男女間賃金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 男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における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 改正女性活躍推進法により常時使用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容等について労使に十分に理解されるよう周知に取り組む。  
併せて「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。  
さらに、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図る。
- ③ 改正された事業主行動計画策定指針に基づき、企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勸奨、両立支援等助成金の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進する。

#### 男女の賃金の差異 令和7年1月末現在

	公表企業	全労働者	正規	非正規
全国	16,278社	70.6%	75.6%	80.9%
大分県	93社	70.7%	75.3%	89.3%

データ出処 | 女性の活躍推進企業データベース

#### 管理職に占める女性割合 令和7年1月末現在

	公表企業	管理職に占める女性割合
全国	10,883社	17.8%
大分県	49社	22.8%

データ出処 | 女性の活躍推進企業データベース

#### 女性の活躍推進企業データベース

企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースです。女性活躍推進法における「女性の活躍の情状況に関する情報公表」及び「行動計画の外部への公表」の掲載先として活用されている。



#### 女活法改正 令和8年4月1日施行 ～男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大します～

企業等規模 (従業員数)	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて2項目以上※ <sup>1</sup> を公表 ※ <sup>1</sup> A、Bからそれぞれ1項目以上選択
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて1項目以上※ <sup>2</sup> を公表 ※ <sup>2</sup> A、Bの14項目から1項目以上選択

#### 情報公表項目

##### A 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ② 男女別の採用における競争倍率
- ③ 労働者に占める女性労働者の割合
- ④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤ 役員に占める女性の割合
- ⑥ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ⑦ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

##### B 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ① 男女の平均継続勤務年数の差異
- ② 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③ 男女別の育児休業取得率
- ④ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥ 有給休暇取得率
- ⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

えるぼし認定状況 令和8年1月末現在 大分県

えるぼし認定企業 9社 (前年同期比+3)

## (2) 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

- ① 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。
- ② 仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保を推進する。
- ③ 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。

LINE 公式アカウント  
**友だち募集中**  
@939bmpen

ハローワーク大分  
マザーズコーナー

仕事と子育ての両立に  
役立つ情報を発信するよ！

### 3 総合的なハラスメント防止対策の推進

#### 総合的なハラスメント防止対策の推進

##### 課題

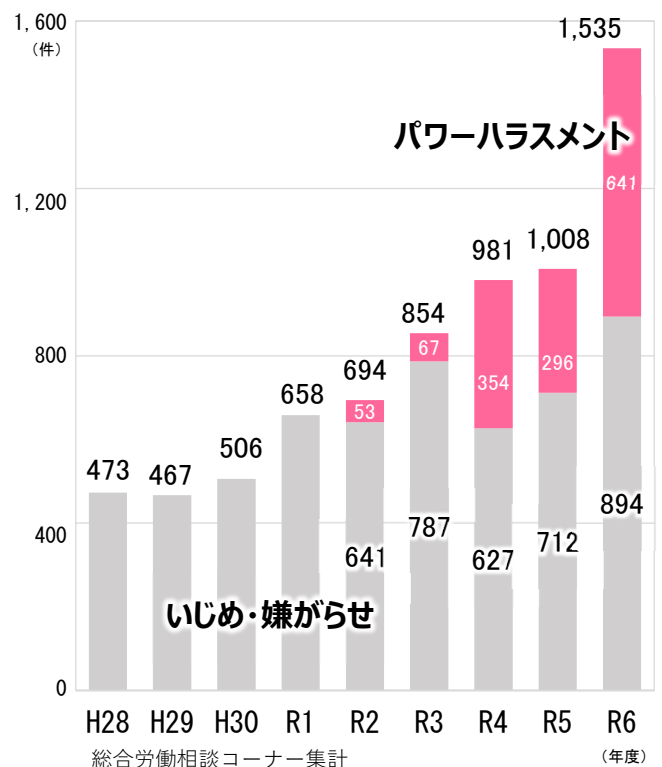
パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著である他、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、労働施策総合推進法（以下「労推法」という。）等の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

さらに、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から事業主に義務付けられることを踏まえ、その周知に取り組む必要がある。

##### 今後の取組

- ① パワハラ、セクハラ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、引き続き、法の履行確保を図る。  
また、事業主に対して本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修や、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。
- ② 事業主に対して、カスハラと就活セクハラ防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることを踏まえ、改正内容について労使に十分に理解されるよう周知に取り組む。  
また、施行後は、カスハラ防止指針及び就活セクハラ防止指針等に基づき、着実な履行確保を図る。
- ③ 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。改正労推法等の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

#### 「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」に係る労働相談の状況 | 大分県



#### カスハラ対策と就活セクハラ対策が事業主の義務になります

令和8年10月1日施行

##### カスタマーハラスメント

- ① 顧客等の言動であって、
- ② その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもので、  
①②③の要素を全て満たすもの



##### 求職者等に対するセクシュアルハラスメント

<典型例>

- ・ 少人数の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下した。
- ・ 面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下した。



#### あかるい職場応援団 厚生労働省が運営するポータルサイト

ハラスメントに悩んでいる方や、企業の人事担当者向けに、ダウンロードできる研修用動画・研修用資料、ハラスメントに関する裁判例、企業の取組事例など、様々なコンテンツを提供しています。

あかるい職場応援団

検索



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

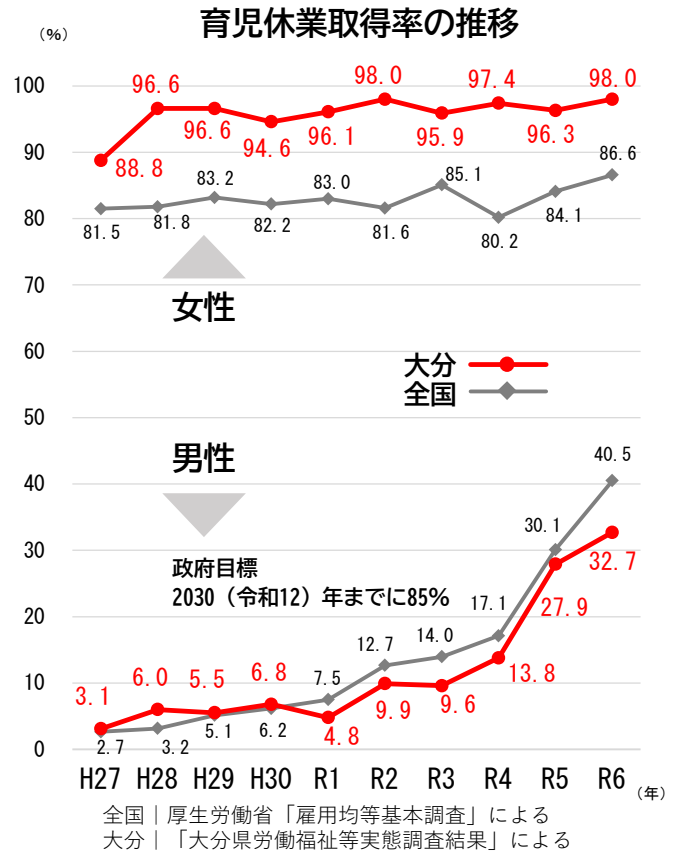
### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

#### 課題

我が国が直面する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とともに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重要である。男性の育児休業取得率の政府目標は「2030（令和12）年までに85%」である。

#### 今後の取組

- ① 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。  
併せて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な是正指導等を行う。
- ② 「産後パパ育休」「パパ・ママ育休プラス」「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会をとらえて周知を行う。  
また、事業主に対して両立支援助成金の活用を促進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。
- ③ 「出生後休業支援給付」及び「育児時短就業給付」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努める。
- ④ 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう周知に取り組むとともに、報告徴収の実施により着実な履行確保を図る。
- ⑤ 次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けることを内容とする改正について、労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、着実な履行確保を図る。  
併せて、令和7年4月から「くるみん」「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行う。
- ⑥ 不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」、両立支援助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を促すための周知啓発を行う。



#### 両立支援助成金申請件数 令和6年度

コース名	申請件数 ( )は前年度との差
出生時両立支援コース	39件 (+17)
介護離職防止支援コース	23件 (-4)
育児休業等支援コース	85件 (+2)
育休中等業務代替支援コース	3件 (+3)
柔軟な働き方選択制度等支援コース	3件 (+3)
不妊治療両立支援コース	4件 (+4)

#### くるみん認定状況

令和8年1月末現在 大分県  
( )は前年同期との差

くるみん認定企業	件数
うち、プラチナくるみん認定	60社 (+9)
うち、くるみんプラス認定	6社 (+2)
うち、くるみん認定	1社 (+1)

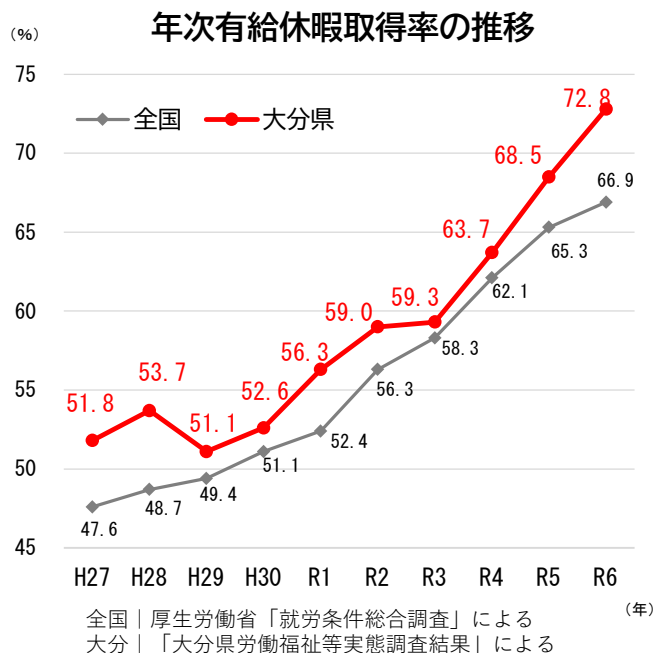
## (2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

### 課題

各企業において、多様な正社員（短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じるとともに、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

### 今後の取組

- ① 短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。
- ② 改正育児・介護休業法においてテレワークの導入が努力義務化されたことを踏まえ、テレワークの導入・定着促進を図る。
- ③ 勤務間インターバル制度について、ワークショップ等において、働き方・休み方ポータルサイトに掲載されている動画及び導入マニュアルを活用し、導入の効果や導入フローをわかりやすく説明するなどにより、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。
- ④ 「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などにより、年次有給休暇の取得促進を図る。



## 5 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

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導においては、対象となった283事業場のうち、100事業場（35.3%）で違法な時間外労働が確認され、そのうち36の事業場（12.7%）では時間外・休日労働が1か月80時間を超えている。

令和6年4月から適用された建設業、自動車運転業務等（令和6年度適用開始業務等）における時間外労働の上限規制については、引き続き、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



#### 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、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。

さらに、トラック運転手については、令和8年4月に荷主に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が全面施行されるため、引き続き、関係省庁とも連携を図りながら、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について監督署が要請を行うとともに、荷待ち時間削減等に取り組む荷主等を支援するため、新たに設ける「働き方改革推進支援助成金（取引環境改善コース（仮称））」の活用を促す。

建設業においては、令和7年12月に改正された改正建設業法を踏まえ、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携しながら建設業関係労働時間削減推進協議会において、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

##### ④長時間労働につながる取引環境の見直し

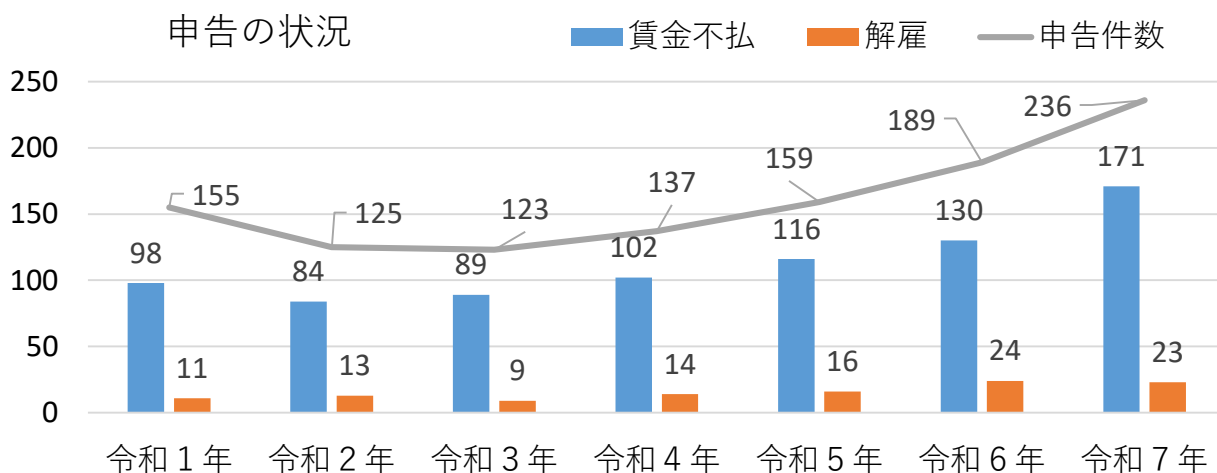
大企業等の働き方改革に伴う下請事業者等への「しわ寄せ」防止について、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を中心に集中的な周知啓発等を行う。

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。

## (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件数は、高水準で推移している。  
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とともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

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、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」について、高校生・大学生等の利用を促進するため積極的な周知を行う。



#### 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・悪質な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スポットワークに係る対応

「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、7月に作成、公表したリーフレットを用いて広く周知を行うとともに、ハローワークと連携し、監督署のみならず、ハローワークに寄せられた相談も含め丁寧に対応する。

#### ④「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。

#### ⑤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。



### (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

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、メンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、高齢労働者の労働災害防止の推進等のための労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（以下「改正労働安全衛生法」という。）と関係政省令が順次施行されているところであり、各措置義務の履行確保や実行ある取組の推進を図る必要がある。

また、令和8年度は第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）の4年目となるため、計画に基づくアウトプット指標・アウトカム指標について目標を達成できるよう、必要な取組を進めていく必要がある。加えて、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（以下「改正労働施策総合推進法」という。）により、職場における治療と就業の両立を促進するための措置を講じることが事業主の努力義務とされたところであり、取組の更なる促進を図る。

#### 今後の取組

##### ① 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

改正労働安全衛生法が令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることになっていること。改正労働施策総合推進法により努力義務となった治療と就業の両立支援について、積極的に周知・啓発を図る。

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要	
<b>改正の趣旨</b>	多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。
<b>改正の概要</b>	<p><b>1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進</b>【労働安全衛生法】                      既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、                      ① 注文書等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。                      【施行日 令和8年4月1日 一部公布日及び令和9年4月1日】</p> <p>② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。                      【施行日 令和8年4月1日 一部令和9年1月1日及び令和9年4月1日】</p> <p><b>2. 職場のメンタルヘルス対策の推進</b>【労働安全衛生法】                      ○ ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。【施行日 公布後3年以内に政令で定める日】</p> <p><b>3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進</b>【労働安全衛生法、作業環境測定法】                      ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。【施行日 公布後5年以内に政令で定める日】                      ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。                      なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。【施行日 令和8年4月1日】                      ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。                      【施行日 令和8年10月1日】</p> <p><b>4. 機械等による労働災害の防止の促進等</b>【労働安全衛生法】                      ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。                      【施行日 令和8年4月1日】                      ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対応や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。                      【施行日 令和8年1月1日】</p> <p><b>5. 高齢者の労働災害防止の推進</b>【労働安全衛生法】                      高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等                      【施行日 令和8年4月1日】</p>

##### ② 14次防に基づく取組の推進

## 第14次 労働災害 防止計画

大分労働局

- 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。
- 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

##### ア 高齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

「高齢者の労働災害防止のための指針」及び中小企業によるお高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。

##### 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、パトライトは有効視野を考慮する

イ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進  
外国人労働者の就業環境を踏まえ、必要な労働災害防止対策の指導を行う。

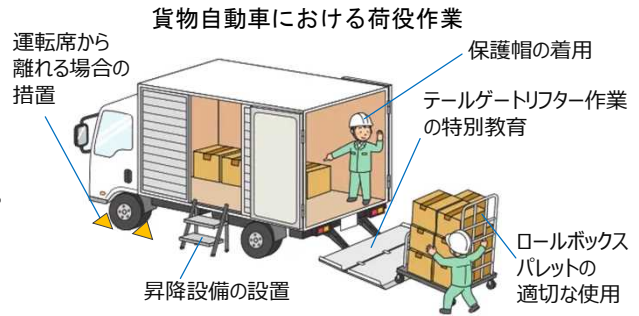
ウ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進  
段階的に施行される改正労働安全衛生法の周知啓発を図る。

エ 業種別の労働災害防止対策の推進

- ・製造業：リスクアセスメントの確実な実施を促進する。
- ・陸上貨物運送事業：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。
- ・建設業：墜落・転落災害防止対策を促進する。
- ・林業：伐採作業に係る労働災害防止対策を促進する。

個人事業者等に対する安全衛生対策

- ・元事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含めることとなります。【R8.4施行】
- ・注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者を含めることとなります。【R8.4施行】
- ・個人事業者等の災害報告制度の創設【R9.1施行】



オ 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り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。

(ウ) 治療と就業の両立支援の推進  
大分県地域両立支援推進チームを通じて、改正労働施策総合推進法に関する取組を推進する。

カ 化学物質等による健康障害防止対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策の推進  
改正労働安全衛生法の周知徹底に取り組む。



(イ) 石綿による健康障害防止対策の推進  
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、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。

(ウ) 熱中症予防対策の推進  
令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則の周知及び履行確保を図る



キ 適切な監査指導  
登録機関による検査等が適切に行われるよう立入検査等を行い必要な指導を行う。

## (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、令和6年度、新規受給者数の減少はあったものの6千人台を下回ることはなく、石綿関連疾患事案に係る労災請求件数は依然として増加傾向にある。

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。

## 6 フリーランス等の就業環境の整備

### フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

### 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、フリーランス・事業者間取引適正化等法について、引き続き、履行確保を図る必要がある。

また、実態として労働者に該当するような働き方をしている方が労働基準法等に基づく保護を受けられるよう、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適切に丁寧に対応する必要がある。

### 今後の取組

- ① 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 フリーランスから発注者との間の取引上のトラブルについて相談があった場合には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介する。
- ③ 監督署に設置された「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」において、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど 適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、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 被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険徴収室への情報提供を徹底する。

### 発注事業者の義務内容

#### 取引の適正化 **所管** 公正取引委員会 中小企業庁

- ① 書面等による取引条件の明示  
業務の内容、報酬の額、支払期日等の取引条件を書面又は電磁的方法により示すこと
- ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払い  
発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
- ③ 禁止事項 ※1か月以上の業務委託の場合  
フリーランスの責に帰すべき事由なく、受領を拒否する・報酬を減額する・返品するなど

#### 就業環境の整備 **所管** 労働局雇用環境・均等室

- ④ 募集情報の的確表示  
募集情報は虚偽や誤解を与える表示をしてはならないことなど
- ⑤ 育児介護と業務の両立に対する配慮 ※6か月以上の業務委託の場合  
申しに応じて必要な配慮をすること
- 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 ※6か月以上の業務委託の場合