

令和7年度

岡山労働局の とりくみ

(行政運営方針)



弥高山からの雲海(高梁市)



岡山労働局

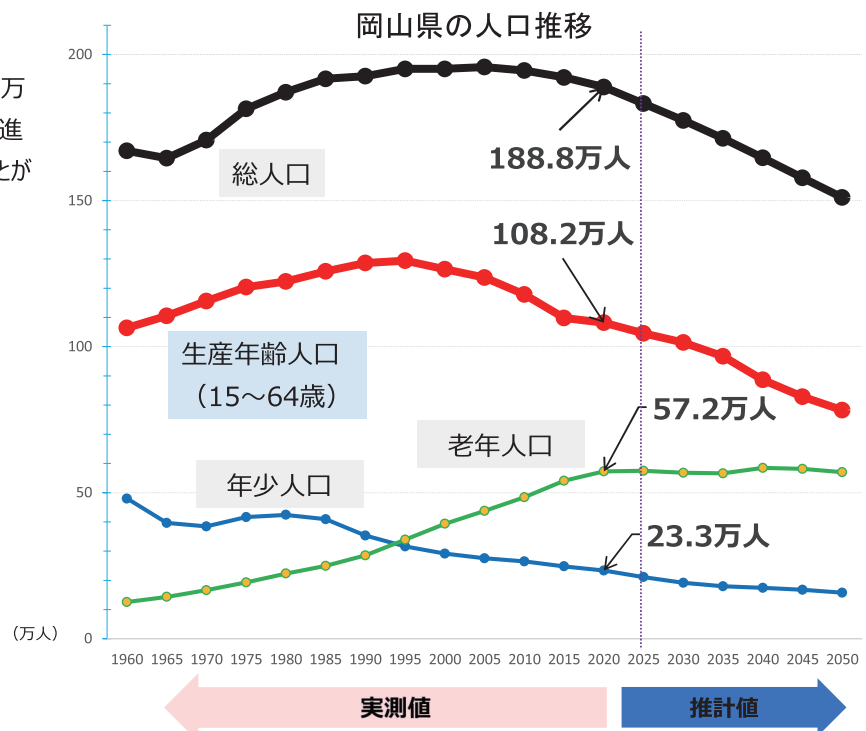
労働基準監督署・ハローワーク

目次

はじめに 数字で見る岡山の現状	… 1	第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化	
第1 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	… 3	1 リ・スキリングによる能力向上支援	…15
第2 人手不足対策と多様な人材の活躍促進		2 成長分野等への労働移動の円滑化	…16
1 人手不足対策	… 5	第5 より良い行政サービスを推進するための取組	
2 多様な人材の活躍促進	… 6	1 労働保険適用徴収業務の適正な運営	…17
第3 魅力ある職場づくり		2 電子申請の利用促進	…17
1 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	… 8	3 地方公共団体との連携	…17
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	…10		
3 総合的なハラスメントの防止	…10		
4 安全で健康に働くことができる環境づくり	…11		
5 フリーランス等の就業環境の整備	…15		

岡山県の人口と労働力

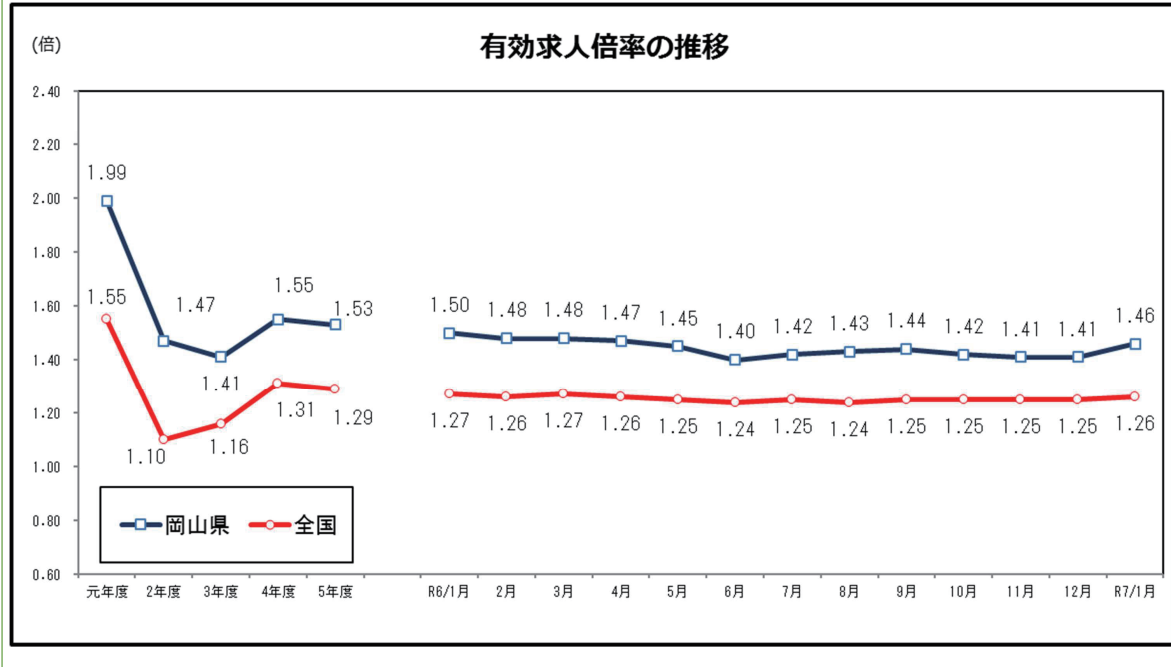
岡山県の人口は、2050年には150万人を割る勢いで減少し、高齢化が進み生産年齢人口が著しく減少することが見込まれています。



出所：RESAS（総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」）

岡山県内の有効求人倍率の推移

令和6年1月から令和7年1月までの間、有効求人倍率は1.40倍から1.50倍の間で推移しました。人手不足が続く一方で原材料費や人件費等の高騰により求人が減少しており、雇用情勢の持ち直しの動きにやや弱さがみられています。



女性労働者数等の推移

➤ 働く女性は増加

女性の労働者数

1985年
261,032人
雇用者全体に占める割合
37.8%

35年間で
9万人
約1.3倍の増加

2020年
351,256人
雇用者全体に占める割合
46.9%

出所：総務省統計局「国勢調査」

➤ 高年齢労働者は増加

60歳以上の常用労働者数

2009年
26,864人

15年間で
2.9万人
2倍以上の増加

2024年
55,895人

出所：岡山労働局高年齢者雇用状況等報告

➤ 障害を有する労働者は増加 ➤ 雇用率達成企業は半数程度

雇用されている障害者数

2009年
3,881.0人
実雇用率1.79%
達成企業割合54.3%

15年間で
4,022人
2倍以上の増加

2024年
7,903.0人
実雇用率2.58%
達成企業割合50.8%

出所：岡山労働局障害者雇用状況調査

(6)無期転換ルールの特な運用に向けた周知

令和6年4月の省令改正により、無期転換申込権が発生する契約更新時において、労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、「無期転換申込機会」と「無期転換後の労働条件」が追加されたことも踏まえ、労働契約法第18条の規定により定められている無期転換ルールについて、有期雇用労働者及び有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」の紹介、パンフレットの活用等により、引き続き周知・啓発を図ります。



無期転換ルールとは？

- ▶同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。
- ▶対象となる方は、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。



賃金の引上げ・非正規雇用労働者の処遇改善等に取り組む企業への支援

①業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引上げ、生産性向上のための設備・機器の導入等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行う事業主にその設備投資等に要した費用の一部を助成します。



②働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、一定額を助成します。賃金引上げの目標を達成した場合には助成額の加算があります。



③キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、賞与・退職金制度の導入、正規雇用労働者との賃金規定の共通化等の取組に対し、一定額を助成します。



④岡山働き方改革推進支援センター

社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。



⑤取組の好事例

★生産性向上事例集・ヒント集
～最低賃金の引き上げに向けて～
業務改善助成金等を活用し、業務の効率化や働き方の見直し等を実施して生産性向上を実現し、賃金の引上げを行った事例を掲載しています。



★賃金引き上げ特設ページ
賃金引き上げの事例を収集し、賃金引き上げに向けた取組内容、そのポイントや従業員の声などを写真とともに掲載しています。



【お問い合わせ先】

- ②について 岡山労働局雇用環境・均等室
TEL 086-224-7639
- ③について 岡山労働局職業安定部職業対策課
助成金事務室
TEL 086-238-5301

第2 人手不足対策と多様な人材の活躍促進

1 人手不足対策

課題

生産年齢人口が減少する中、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す。

一方、雇用仲介事業者について、利用者が納得・安心して利用できる環境の整備が求められます。

取組

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、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ります。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

- ・医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、岡山労働局人材確保対策推進協議会を活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図ります。
- ・ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。



(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、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）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図ります。

(4) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

- ・令和5年2月に岡山労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。
- ・雇用仲介事業について「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から施行された「お祝い金・転職勧奨禁止」や「手数料実績の公開義務化」等について適切に履行されるよう取り組みます。

医療機関や介護施設・保育所・幼稚園などの経営者・人事担当者の皆さまへ

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

ご相談は労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士・幼稚園教諭などの採用にあたって雇用仲介事業を利用し、契約や利用条件等を巡ってトラブルとなるケースがあります。

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。

不安定法施行規則、同法に基づく指針が一部改正され、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

実績を厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」

よく明示すること

金銭提供の禁止

職業紹介事業者の皆さまへ

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

（1）令和6年度に徴収した紹介手数料の実績（※）を、「人材サービス総合サイト」に掲載してください ※ 最優秀の常雇就職1件当たりの平均手数料率を算出。

公開の対象となる職種は、常雇就職（※）の実績が多い上位職種となります。ただし、常雇就職の実績が加算以下の場合は、掲載は不要です。

（※）常雇就職とは、4ヶ月以上の有期契約は無期で雇用されることを指します。

平均手数料率の計算は、取扱職種ごとに。

2 多様な人材の活躍促進

課題

少子高齢化が急速に進行し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、多様な人材がその能力を最大限生かして働けるよう、個々の状況や課題に応じた支援に取り組むことが重要です。

取組

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

① 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

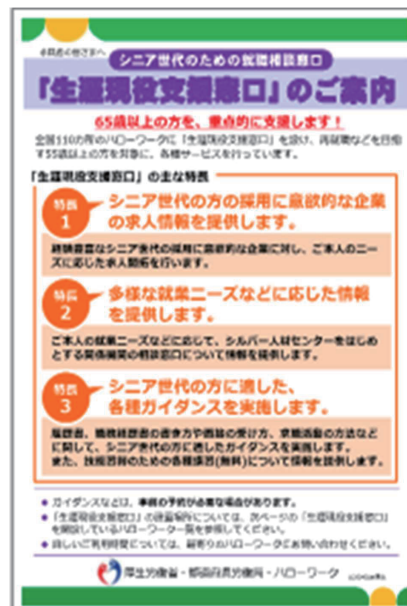
- ・事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。
- ・高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法Q&Aの周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組めます。

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

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、高齢者の多様なニーズを踏まえた職業生活の再設計支援、求人開拓や雇用情報提供、マッチング強化等の総合的な就労支援を行います。

③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、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います。



(2) 障害者の就労支援

① ハローワークのマッチングによる障害者の雇入れ等の支援

- ・法定雇用率の引き上げ(令和8年7月から2.7%)や、除外率の引き下げ(令和7年4月から)について、引き続き周知・啓発を実施し、企業における障害者の計画的な雇入れを促進します。
- ・障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から職場定着までの一貫したチーム支援等により、障害者の雇入れを支援します。
- ・「もにす認定制度」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積極的に行います。



認定マーク「もにす」
共に進む(ともになすむ)という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待し、名付けられたものです。

Q 「もにす認定制度」って？

A 「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業(常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主)を認定する制度です。

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

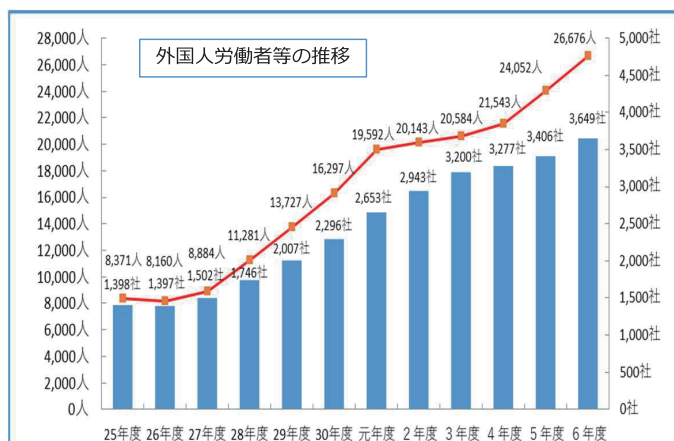
- ・ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。
- ・就職活動に困難な課題を抱える障害者に対して、ハローワークと関係機関がチームを組んで、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施します。
- ・公的職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の促進が図られるよう岡山県等とも連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、活用促進を図ります。



(3)外国人求職者への就職支援、適切な外国人材の確保等

①外国人求職者等に対する就職支援

- ・外国人労働者が増加する中、県内3か所のハローワークに外国人雇用サービスコーナーを設置し、通訳員を配置するとともに、専門的な相談を行います。
- ・電話を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用等により、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します。
- ・新卒応援ハローワークの留学生コーナーにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施します。



②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、事業所訪問や雇用管理セミナーの実施、外国人雇用管理アドバイザーの活用等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施します。

(4)中高年層へ向けた就労支援

ハローワーク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、就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援を、専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施します。

(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

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者に対し、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します。

(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

- ・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します。
- ・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します。
- ・若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定したユースエール認定企業の情報を発信し、若者とのマッチング支援を行います。



フルラッピングバス（ユースエール号）



「ユースエール認定企業」とは



(7)正社員就職を希望する若者への就職支援

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貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。

第3 魅力ある職場づくり

1 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

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・介護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ため、令和7年4月から段階的に施行される、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援を促進する必要があります。

また、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ります。

取組

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

- ・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、事業主及び労働者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ります。
- ・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報告徴収・是正指導等を行います。

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

仕事と育児の両立を促進するため、事業主に「共働き・子育て推進事業（イクメンプロジェクト・仮称）」、「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」等による男性の育児休業取得の取組事例の紹介や育児・介護休業等の制度の説明と併せて、両立支援等助成金の活用を促します。

③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和7年4月に創設された両親ともに育児休業を取得した場合に支給する「出生後休業支援給付」及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する「育児時短就業給付」について、あらゆる機会を捉えて雇用保険被保険者や事業主等に対して周知し、「共働き・子育て」を推進します。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

- ・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、事業主及び労働者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ります。
- ・介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ります。



⑤ 次世代育成支援対策の推進

- ・次世代法の改正内容（有効期限を10年延長した上で、同法に基づく一般事業主行動計画の策定・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を行うことや、数値目標を設定することを事業主に義務付ける等）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ります。
- ・次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。
- ・「くるみん」、「ブラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されたことから、新しい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積極的に行います。



⑥不妊治療と仕事との両立の推進

- ・不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図ります。



プラチナくるみんプラス認定通知書交付式

- ・「不妊治療連絡カード」、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等の活用について、引き続き周知啓発を図ります。

不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック

不妊治療を受ける方と関係で支える上司、同僚の皆さんのために

不妊治療連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関名

医師氏名

医師の連絡事項

(該当する事項に○を付けてください。)

下記の者は、☐ 現在、不妊治療を実施しています。
または、☐



不妊治療と仕事との両立のために



(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

①勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

多様な働き方の実現応援サイトに掲載された取組事例の紹介により、短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度の周知・普及促進を図ります。

②適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

- ・雇用型テレワークについて、「テレワークの適切な導入及び実施推進のためのガイドライン」の周知を促します。
- ・テレワークの普及促進のため機器の導入で活用できる助成金の周知・広報を行います。

③勤務間インターバル制度導入促進のための支援

働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載された取組事例、導入マニュアルの紹介や働き方改革推進支援助成金等を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等の導入促進を図ります。

④年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

- ・年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年実施している「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と考えられる時季に集中的な広報を行います。
- ・選択的週休3日制については、事例の提供等による更なる周知を行います。

情報通信技術を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方

テレワークを活用してみませんか



2 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低いといった課題があります。そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要があります。

取組

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

- 男女の賃金の差異は、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、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。
また、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、女性活躍推進法の履行確保を図ります。
- 男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図ります。



女性の活躍推進企業データベース

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

- 子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と綿密に連携してアウトリーチ型支援を強化します。
- 仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。

(3) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

- 企業の取組事例等を掲載している「働く女性の心とからだの応援サイト」の周知を行います。
- 母性健康管理指導事項連絡カードの利用の促進等、働く女性の母性健康管理について、パンフレット等を活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知を行います。



働く女性の心とからだの応援サイト

3 総合的なハラスメントの防止

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、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す。このような状況を踏まえ、労働施策総合推進法の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策を進めることが必要とされています。

取組

(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、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ります。

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

- カスタマーハラスメント防止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、企業の取組を促します。
- 就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図ります。
- 学生等に対して、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。
- 労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組みます。



(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

- 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月に実施している「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します。また、労使団体及び地方自治体等の協力を得ながら、地域社会全体に対する周知を図ります。
- 事業主等に対し「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画や各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促します。



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



4 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

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に向けては、時間外労働の上限規制等の履行確保を図りつつも、令和6年度適用開始業務等の中には取引慣行等、個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題への対策が必要であることから、引き続き、事業者、労働者、国民等に対する上限規制や改善基準告示等の周知・広報等を推進し、丁寧な相談・支援を行うことが必要です。

取組

①長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び労災請求が行われた事業場に監督指導を実施します。また、過労死等を発生させた事業場に対しては企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める等の指導を実施します。

②中小企業・小規模事業者等に対する支援

岡山働き方改革推進支援センターと連携して、窓口相談やセミナーの実施等のきめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供や好事例の紹介等を行います。

③長時間労働につながる取引環境の見直し

- ・大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」については、「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知・啓発を行うなどその防止に努めます。
- ・下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者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、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報を行います。



④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

- ・建設業、自動車運転者、医師に係る時間外労働の上限規制適用の遵守については、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、引き続き、必要な周知を行います。
- ・建設業については、関係省庁と連携し、発注者に対して適正な工期の設定等について、引き続き、周知を行います。
- ・トラック運転者については、関係省庁と連携し、発着荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて適正な運賃（標準的な運賃）の支払、改正後の改善基準告示について、引き続き、周知を行います。
- ・医師については、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによる相談対応、助言を行います。

はたらきかたススめ



時間外労働の上限規制特設サイト



(2)労働条件の確保・改善対策

課題

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であることに加え、労使の自主的な取組を促すことや中小企業・小規模事業者に対する丁寧な相談・支援を行うことが必要です。

取組

①各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保します。また、法違反の是正・改善に向けて、情報提供や取組方法の助言を行うなど、丁寧かつ具体的に対応します。

②法定労働条件の確保等

法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては厳正に対処します。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」の活用を促進します。

～労働条件ポータルサイト「確かめよう、労働条件！」～



- 働いている方向けコンテンツ
働くときのQ&Aやアルバイト向け情報
 - 事業者・労働担当者向けコンテンツ
「スタートアップ労働条件」
① WEB診断
② 36協定届等作成支援ツール
③ 就業規則作成支援ツール
- <掲載サイトはこちら>

[確かめよう労働条件](#) [検索](#)



③裁量労働制の適正な運用

令和6年4月に施行された裁量労働制に係る改正省令等について引き続き周知を図り、不適正な運用が疑われる事業場に対しては監督指導等を実施します。

④労働契約関係の明確化

令和6年4月に施行された労働条件明示事項に係る改正省令等について引き続き周知を図ります。

⑤特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用します。また、外国人労働者労働条件相談員を配置し、引き続き、労働相談体制の整備を図ります。

イ 自動車運転者

岡山運輸支局との相互通報制度を確実に運用し、合同監督・監査を行います。また、自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトを通じて、情報提供などの支援を行います。

ウ 障害者である労働者

関係機関と連携するとともに、事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図ります。

⑥「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」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、厳正に対処します。

⑦社会保険労務士制度の適切な運営

不正事案等を把握した場合には適切な調査を実施し、岡山県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講じます。



自動車運転者の長時間労働
改善に向けたポータルサイト

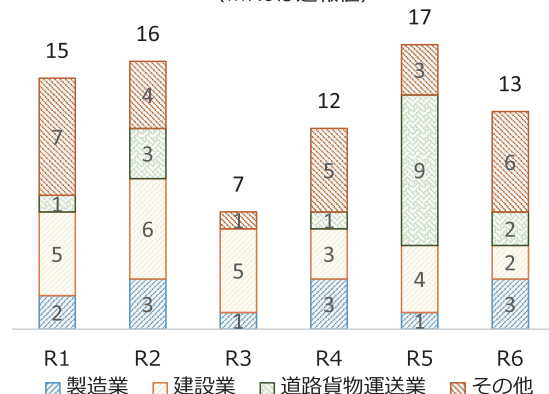
（3）第14次労働災害防止推進計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

課題

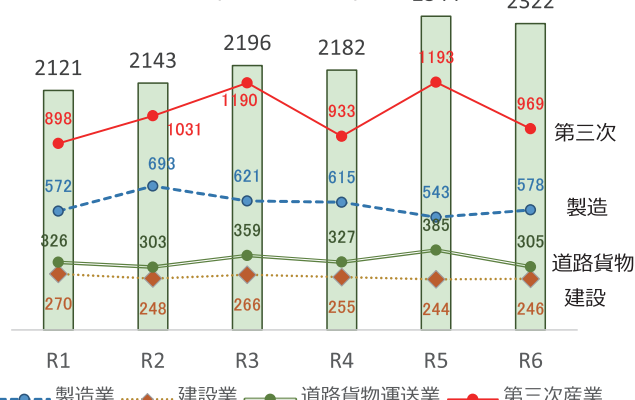
令和6年の労働災害発生状況は前年より減少したものの、死亡災害では、経験年数が短い労働者の割合が高く、死傷災害では「はさまれ」や「墜落」といった従来型災害の発生件数が増加しています。「転倒」や「腰痛」などの「行動災害」の発生割合は依然として大きく、高年齢労働者や第三次産業を中心に多く発生しています。

また、小規模事業場ではメンタルヘルス対策の取り組みが進んでいないことから、労働者の健康確保措置の徹底や事業場への支援が必要となっていることに加え、令和6年度からはじまった新しい化学物質管理のため、更なる周知・指導が必要です。これらを踏まえ、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組む環境作りと社会的に評価を高める環境整備が課題となっています。

死亡災害発生状況の推移
(※R6は速報値)



労働災害発生状況の推移（新型コロナを除く）
(※R6は推計値)



取組

①事業者が自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発

- ・事業者の自発的な安全衛生対策を促すため周知啓発を図るとともに、発注者、消費者・サービス利用者に安全活動の必要性の理解を促すよう周知を図ります。
- ・令和7年1月から義務化された労働者死傷病報告などの電子申請について、HPの資料紹介など丁寧な周知を行います。

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

- ・小売業・介護福祉施設において、地場をリードする事業者等を構成員とする「+safe協議会」を設置・運営します。
- ・自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組と、腰痛予防対策である「ノーリフトケア」の周知啓発に努め、事業者・労働者に安全衛生に対する機運醸成を図ります。

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

- ・「エイジフレンドリーガイドライン」の取組の促進及び補助金の周知・活用を図ります。
- ・外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知などにより、外国人労働者、障害のある労働者の労働災害防止対策を推進します。

④個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

請負人や他の作業員への健康障害防止措置、立入禁止や退避措置について周知及び指導徹底を図ります。また、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」の周知・啓発を行います。



個人事業主にも保護措置が義務付けられました！



県内に本社を置く小売事業者（スーパー・ホームセンター・ドラッグストア）を集めての岡山県+SAFE協議会を運営



ノーリフトケア導入講習会（玉島会場）で開催しました。



外国人労働者の安全衛生対策について（厚生労働省HP） ※教材もあります

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

- ・荷の積卸し作業に係る墜落・転落防止対策を強化します。
- ・最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置等の省令改正について周知徹底を図ります。
- ・荷主を含めた事業場に対して、荷役作業における安全ガイドラインの周知徹底を図ります。

イ 建設業

- ・墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名等について周知徹底を図ります。
- ・「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、引き続き、建設工事における労働災害防止対策の促進を図ります。

ウ 製造業

機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント（以下、「RA」）、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進します。

エ 林業

「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」、車両系木材伐出機械等を使用した作業における安全対策の周知徹底を図るとともに、関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化を図ります。



労働局長による建設現場パトロール



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

ストレスチェックなど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、指導等を行うとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」について周知を行います。

イ 産業保健活動

- ・「両立支援カード」や「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知を図り、取組の効果的な連携と一層の促進を図ります。
- ・岡山産業保健総合支援センター、地域産業保健センターと連携し、産業保健活動への支援を行います。

⑦新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策

ア 化学物質による健康障害防止対策

化学物質管理者の選任、SDS（安全データシート）による危険有害性情報の通知、SDS等に基づくリスクアセスメント（RA）の実施及びばく露低減措置・個人ばく露測定補助金制度の周知、RA対象物健康診断の丁寧な指導を行います。

イ 石綿による健康障害防止対策

建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びに解体等工事の発注者への制度の周知を図ります。

ウ 熱中症対策

「熱中症予防キャンペーン期間」を中心に、暑さ指数の把握とその値に応じた予防対策を講じるよう周知を図ります。



こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
(mhlw.go.jp)



ちりようさ



治療と仕事の両立支援ナビ
ポータルサイト
(mhlw.go.jp)



たしかめたん



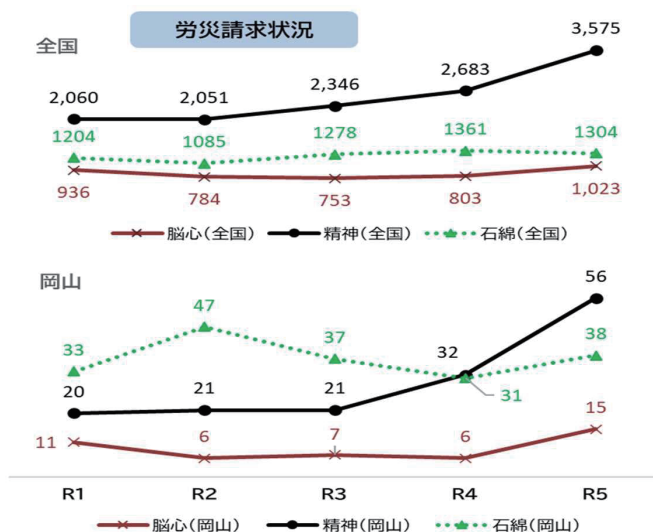
(4)労災保険給付の迅速・適正な処理

課題

近年、精神障害及び脳・心臓疾患の労災請求件数が急増し、石綿関連疾患の労災請求件数も依然として高い水準で推移しており、迅速・適正な労災認定が求められています。

取組

- ・労災保険給付の請求については、迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定を行います。
- ・精神障害及び脳・心臓疾患については、令和5年度に改正された認定基準等に基づき、迅速・適正な労災認定を行います。
- ・石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き周知を図ります。



アスベスト

石綿が原因かもしれません

ご家族に、肺がんや中皮腫などで亡くなられた方はいませんか？

息切れ、胸が苦しいなどの症状が出ていませんか？

石綿による疾病と認定された場合、各種給付を受けることができます。
※各給付には請求期限（時効）があります。
お早めにご相談ください。

労災保険制度による**労災保険給付** または
石綿健康被害救済制度による **特別遺族給付金**

ご相談先 **労働基準監督署・都道府県労働局**

労災保険相談ダイヤル **0570-006031**
(平日9:00-17:00)

5 フリーランス等の就業環境の整備

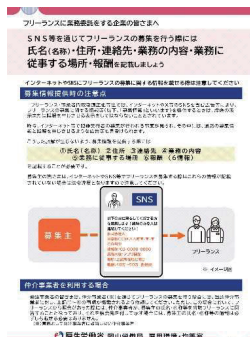
課題

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」）の履行確保を図る必要があります。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られ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ります。

取組

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

- ・フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、法の着実な履行確保を図ります。
- ・フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。
- ・各監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、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、必要な指導を行います。
- ・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関係部署と連携のうえ、対応を行います。



岡山労働局ホームページ内
フリーランス法特設ページ

第4 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

課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くこととされており、リ・スキリングを含め労使協働による職場における学び・学び直しを広めていくため労使のニーズに応じた取組を進めていくことが重要です。

取組

(1)労働者個々人の学び・学び直しの支援

- ・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」において、経済社会の変化に対応し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します。
- ・令和7年10月に創設・施行予定である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支給され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する教育訓練費用と生活費にかかる新たな融資制度について、円滑な施行に向けて周知を図ります。

(2)地域職業能力開発促進協議会の活用

- ・令和4年度より法定化された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がります。
- ・協議会の下にワーキンググループを設置し、検証対象となる訓練分野を選定したうえで、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ます。

〔令和7年度における検証対象訓練分野：営業・販売・事務分野〕

(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

「キャリア形成・リスキリング支援センター」及びハローワークに設置する「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」において、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います。



(4)求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の活用を推進します。



(5)公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成支援

- デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースおよびデジタル推進人材のみならずデジタルリテラシー人材、中でも一般企業におけるキーパーソン的な人材を育成する訓練コースの拡充を図ります。
- 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ります。



(6)人材開発支援助成金による人材育成の推進

- 企業内での人材育成の支援のため、人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」について、引き続き積極的な活用勧奨を図るとともに、適正な執行にも留意し迅速な支給決定を行います。
- デジタル人材の確保のため、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を促進します。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

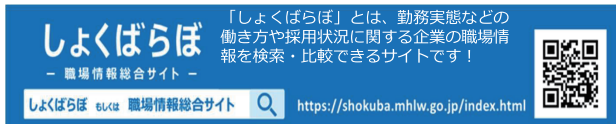
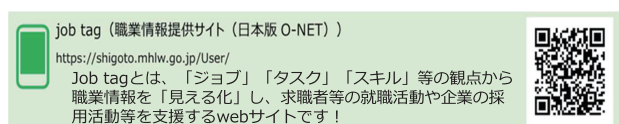
課題

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、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す。

取組

(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

- 「労働市場の見える化」を促進するため「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagの積極的な周知を行います。
- 「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、周知を行います。



(2)就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野等への労働移動の円滑化

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%以上賃金の引き上げを行う事業主」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円滑な労働移動や賃上げを促進します。

(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

ハローワーク職員として必要とされる業務遂行能力の向上等を図り、必要な知識や技術等を習得させるための研修を実施するとともに、職員のキャリアコンサルタント資格取得の促進を図り、質の高い相談支援サービスを提供します。

第5 より良い行政サービスを推進するための取組

課題

より良い行政サービスを提供するため、労働保険料の適正徴収をはじめ、各種手続きの電子申請の利用促進を図るとともに、地方公共団体との連携に取り組むことが重要です。

取組

1 労働保険適用徴収業務の適正な運営

- ・労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性、労働者の福祉の向上等の観点から、労働保険制度の一層の周知に努め、未手続事業一掃対策を推進します。
- ・法定納期限内に納付した事業との負担の公平を確保する観点から、納付督促に応じない滞納事業主に対しては積極的に滞納処分を行います。

2 電子申請の利用促進

- ・労働保険関係手続にかかる電子申請については、事業者向け説明会での周知、関係団体に対する協力要請、事業主に対する個別の利用勧奨等を行い、年度更新手続を中心に利用率向上に努めます。
- ・雇用保険手続にかかる電子申請については、ハローワーク窓口での説明や「雇用保険電子申請アドバイザー」による説明・相談等により利用勧奨を行います。
- ・雇用関係助成金にかかる電子申請については、事業者向け説明会等の各種機会を活用して周知を行い、利用率向上に努めます。
- ・岡山県社会保険労務士会及び全国労働保険事務組合連合会岡山支部との意見交換会を開催し、ユーザーの意見、実態の情報収集を行うことにより、効果的な電子申請の利用促進策の検討を行います。

3 地方公共団体との連携

(1)地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

- ・「雇用対策協定」を締結した地方公共団体と連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する市町村においては、当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施します。

＜雇用対策協定締結状況 県、8市1町＞

総社市、岡山県、倉敷市、岡山市、津山市、高梁市、新見市、玉野市、和気町、井原市

- ・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を実施している市町村等へ適切な支援を行うとともに、応募勧奨を行います。

雇用対策協定



(2)各種会議の開催等

- ・国の労働施策と岡山県が行う地域の実情に応じた雇用施策、職業能力開発施策さらには産業施策、障害者の福祉施策等との有機的連携が必要であることから、労働局と岡山県との緊密な連携を確保し、それぞれの施策が円滑かつ効果的に実施されるよう相互の意見交換を図ることを目的として、労働関係連絡会議を開催します。
- ・岡山県男女共同参画推進センター運営委員会をはじめ、各自治体が行う各種会議に出席して各分野における施策等の情報共有を図り、連携強化に取り組みます。

厚生労働省

岡山労働局

総務部	雇用環境・均等室	労働基準部	職業安定部
○総務課 総務・会計 情報公開 ○労働保険徴収室 労働保険の適用・徴収	働き方改革の推進 女性の活躍推進 男女均等な取扱い 仕事と家庭の両立支援 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 ハラスメント防止対策 労働相談・個別労働紛争解決援助 <総合労働相談コーナー>	○監督課 労働条件の確保・改善 適正な労働条件の整備 ○賃金室 最低賃金・賃金統計 家内労働 ○健康安全課 産業安全・労働衛生 ○労災補償課 労災保険の補償給付	○職業安定課 職業紹介・職業指導 雇用保険の適用・給付 ○職業対策課 高齢者・障害者の雇用対策 各種助成金の支給 地域雇用開発 ○訓練課 公共職業訓練 求職者支援訓練 ○需給調整事業室 労働者派遣事業 民間等の職業紹介事業

労働基準監督署

- 事業場の監督指導
- 司法事件の捜査
- 賃金不払い等の申告・相談
- クレーン・ボイラー等の検査
- 労働災害の調査
- 労災保険の給付
- 労働保険の適用・徴収

<総合労働相談コーナー>
すべての労働基準監督署に設置しています

ハローワーク（公共職業安定所）

- 職業相談・職業紹介
- 募集採用相談・求人受理
- 職業訓練受講あっせん
- 障害者雇用の指導、雇用支援
- 高齢者継続雇用の指導、雇用支援
- 雇用保険の適用・給付

岡山労働局

〒700-8611

岡山市北区下石井1-4-1

岡山第2合同庁舎

□総務部		労災補償課	☎086-225-2019
総務課	☎086-225-2011	・労災補償課分室	☎086-206-1821
労働保険徴収室	☎086-225-2012		
□雇用環境・均等室	☎086-225-2017	□職業安定部	
	☎086-224-7639	職業安定課	☎086-801-5103
□労働基準部		職業対策課	☎086-801-5108
監督課	☎086-225-2015	・助成金事務室	☎086-238-5301
賃金室	☎086-225-2014	訓練課	☎086-206-2276
健康安全課	☎086-225-2013	需給調整事業室	☎086-801-5110

労働基準監督署

岡山労働基準監督署

〒700-0913 岡山市北区大供2-11-20

- ☎086-225-0591（監督）
- 225-0592（安全衛生）
- 225-0593（労災）
- 283-4540（総合労働相談）

倉敷労働基準監督署

〒710-0047 倉敷市大島407-1

- ☎086-422-8177（監督）
- 422-8178（安全衛生）
- 422-8179（労災）
- 484-8641（総合労働相談）

津山労働基準監督署

〒708-0022 津山市山下9-6

- ☎0868-22-7157

笠岡労働基準監督署

〒714-0081 笠岡市笠岡5891

- ☎0865-62-4196

和気労働基準監督署

〒709-0442 和気郡和気町福富313

- ☎0869-93-1358

新見労働基準監督署

〒718-0011 新見市新見811-1

- ☎0867-72-1136

ハローワーク（公共職業安定所）

岡山公共職業安定所

〒700-0971 岡山市北区野田1-1-20

☎ 086-241-3222

津山公共職業安定所

〒708-8609 津山市山下9-6

☎ 0868-22-8341

・美作出張所

〒707-0041 美作市林野67-2

☎ 0868-72-1351

倉敷中央公共職業安定所

〒710-0834 倉敷市笹沖1378-1

☎ 086-424-3333

・総社出張所

〒719-1131 総社市中央3-15-111

☎ 0866-92-6001

・児島出張所

〒711-0912 倉敷市児島小川町3672-16

☎ 086-473-2411

玉野公共職業安定所

〒706-0002 玉野市築港2-23-12

☎ 0863-31-1555

和気公共職業安定所

〒709-0451 和気郡和気町和気481-10

☎ 0869-93-1191

・備前出張所

〒705-0022 備前市東片上227

☎ 0869-64-2340

高梁公共職業安定所

〒716-0047 高梁市段町1004-13

☎ 0866-22-2291

・新見出張所

〒718-0003 新見市高尾2379-1

☎ 0867-72-3151

笠岡公共職業安定所

〒714-0081 笠岡市笠岡5891

☎ 0865-62-2147

西大寺公共職業安定所

〒704-8116 岡山市東区西大寺中1-13-35

NTT西日本西大寺ビル

☎ 086-942-3212

ハローワークプラザ岡山

〒700-0901 岡山市北区本町6-36

第一セントラルビル7階

☎ 086-222-2900

