

令和
6年度

岡山労働局のとりくみ

—— (行政運営方針) ——



牛窓オリーブ園(瀬戸内市)



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、非正規雇用労働者の処遇改善等

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 … 3

第2 仕事と育児・介護の両立支援 … 5

第3 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍

- 1 柔軟な働き方がしやすい環境整備 … 6
- 2 ハラスメント防止対策 … 6
- 3 安全で健康に働くことができる環境づくり … 7
- 4 女性活躍促進のための支援 … 11
- 5 多様な人材の就労・社会参加の促進 … 11
- 6 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援 … 13
- 7 フリーランスの就業環境の整備 … 14

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

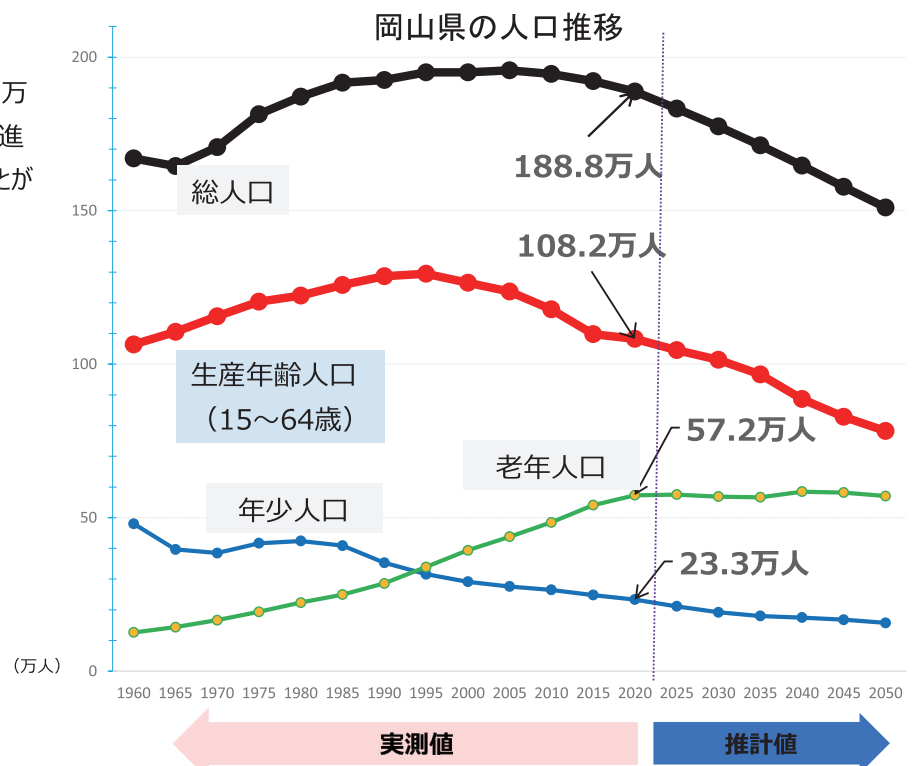
- 1 リ・スキリングによる能力向上支援 … 14
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化 … 16
- 3 中小企業等に対する人材確保の支援 … 17

第5 より良い行政サービスを推進するための取組

- 1 労働保険適用徴収業務の適正な運営 … 17
- 2 電子申請の利用促進 … 17
- 3 職員の人材育成 … 18
- 4 個人情報保護の取組 … 18
- 5 女性職員の活躍促進 … 18

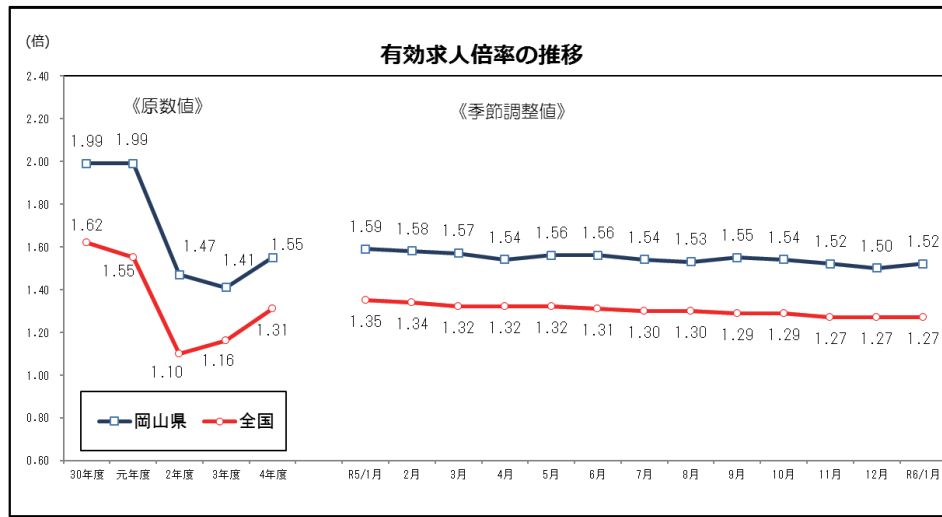
岡山県の人口と労働力

岡山県の人口は、2050年には150万人を割る勢いで減少し、高年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。



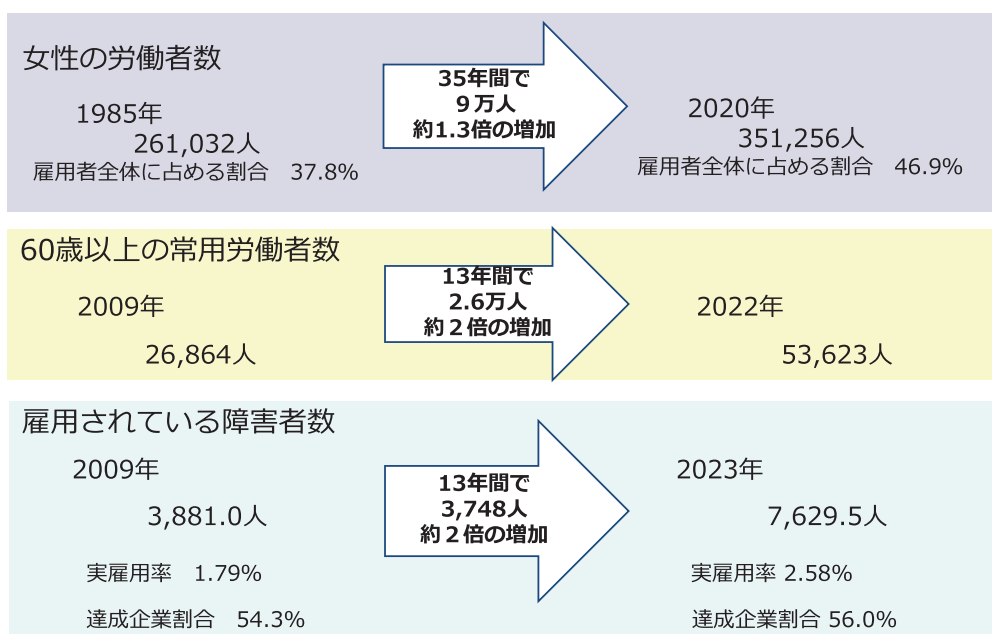
岡山県内の有効求人倍率の推移

令和5年1月から令和6年1月までの間、有効求人倍率は1.50倍から1.59倍の間で推移しました。社会経済活動の回復に伴い雇用情勢は持ち直していますが、原材料費や燃料費等の高騰が企業経営を圧迫しているため、持ち直しの動きに足踏みがみられます。



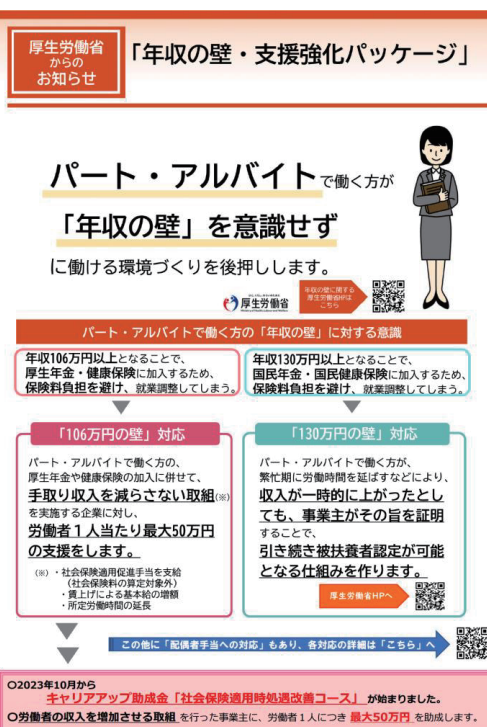
女性労働者数等の推移

女性、高齢者、障害者の労働者数は、長期的にみると約1.3倍～2倍に増加しています。



1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

地 域 別	最 低 賃 金	効力発生日
時間額	932 円	令和5年 10月1日
特 定 最 低 賃 金	時間額	効力発生日
耐 火 物 製 造 業	980円	令和5年 12月21日
鉄 鋼 業	1,050円	令和5年 12月15日
生鉄圧延業・ガス圧延業・圧延機、家庭用レベーター、高炉等・圧延設備製造業 圧延機・圧延設備、製鉄設備、製鉄機械、生鉄圧延装置等製造業、製鉄用圧延装置用機械、 半導体・フットボール・スチングスプレー（製造設備）製造業、鋼材製造業、鋼材・分断されない 生鉄製造設備、製鉄用機械、鋼材・スチングスプレー製造設備、鋼材・分断されない	1,005円	令和6年 1月11日
電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機器器具製造業	974円	令和5年 12月21日
自動車・同附属品製造業	991円	令和5年 12月15日
船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,041円	令和5年 12月29日
各 種 商 品 小 売 業	933円	令和6年 1月10日



（５）ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

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とともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、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。

再就職・転職・スキルアップを支援

求職者支援制度

無料の
職業訓練

+

就職
サポート

+

月10万円
給付金

（６）無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

令和6年4月より無期転換申込権が発生する契約の更新時における労働条件明示事項に、「無期転換申込機会」と「無期転換後の労働条件」を追加する省令改正等が施行されることから、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を行います。



多様な正社員及び
無期転換ルールに係る
モデル就業規則と解説

全業種版



<掲載サイトはこちらから>

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雇用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

～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。



★最賃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】

①②について 岡山労働局雇用環境・均等室
Tel 086-224-7639
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
③について

第2 仕事と育児・介護の両立支援

課題

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するため、育児・介護休業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。

今後の取組

(1) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

- ・常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。
- ・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「イクメンプロジェクト」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) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

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。



(4) 次世代育成支援対策の推進

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画届出義務企業の届出の徹底を図ります。
- ・「くるみん」、「プラチナくるみん」や令和4年度から新しく創設された「トライくるみん」、「くるみんプラス」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。



くるみん等認定とは

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員の仕事と育児の両立に積極的な企業を、一定の基準により子育てサポート企業として厚生労働省が認定するもので、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」に加え、不妊治療と仕事の両立に積極的な企業には「プラス」認定制度もスタートしました。

くるみん等認定のメリット

くるみん、プラチナくるみん等の認定により、公共調達での加点評価のほか、認定マークを名刺・商品等に使用でき、子育てサポート企業として企業イメージの向上や人材確保の面で活用できます。

(5) マザーズハローワークにおける就職支援の強化

- ・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や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。

(6) 不妊治療と仕事の両立

- ・令和4年度に創設された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。
- ・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助成金の活用について、引き続き周知啓発を図ります。

第3 魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍

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、多様な人材がその能力を最大限生かして働けるよう、個々のニーズ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す。

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

今後の取組

(1)適正な労務管理下におけるテレワークの推進

- ・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の推進のためのガイドライン」の周知を促します。
- ・テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業に対し、テレワーク相談センター及びテレワーク総合ポータルサイトの紹介、同センターで開催するセミナーの周知や参加の働きかけを行います。

(2)勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

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への導入促進を図ります。

(3)年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し

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10月に実施している「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時季に集中的な広報を行います。

(4)労働施策総合推進法に基づく協議会等

- ・「おかやま働き方改革会議」を開催し、構成機関と連携を図りながら「岡山パイオニア企業表彰」などの取組を実施し、働き方改革推進の一層の機運醸成を図ります。
- ・各監督署・ハローワークの管轄地域ごとに「地域版働き方改革会議」を開催し、地域ぐるみで働き方改革の推進を図っていきます。

2 ハラスメント防止対策

今後の取組

(1)総合的なハラスメント防止対策の推進

①職場におけるハラスメント等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て厳正な是正指導を実施すること等により、法の履行確保を図ります。
- ・事業主に対し、ポータルサイト「あかるい職場応援団」の様々なツールを活用するよう周知します。



②職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

- ・職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、使用者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啓発を図ります。
- ・カスタマーハラスメントの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、社内の相談窓口体制の整備や研修の実施等、企業の取組を促します。



③就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

- ・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」の周知徹底を図るほか「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促します。
- ・学生等に対して、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）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。

3 安全で健康に働くことができる環境づくり

今後の取組

(1) 長時間労働の抑制

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。

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において、窓口相談やセミナーの実施等のきめ細や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を促進し、支援を行います。

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 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮に向けた支援

- ・建設業、自動車運転者については、施主や荷主などの取引関係者をはじめ、国民全体の理解が得られるよう、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、周知を行います。

はたらきかたススめ



時間外労働の上限規制特設サイト

- ・トラック運転者については、関係省庁と連携しながら、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、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）の支払について周知を行います。
- ・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。



(2) 労働条件の確保・改善対策

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に対応します。

② 法定労働条件の確保等

労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、厳正に対処します。

－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・労務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から>

確かめよう労働条件

検索



③ 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る省令改正が令和6年4月に施行されたことから、改正内容及び適正な運用について周知・啓発を図ります。

④ 労働契約関係の明確化

労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことから、労働契約関係明確化のための制度見直し等について、周知・啓発を図ります。

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、外国語に対応できる外国人労働者労働条件相談員を配置し、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するとともに、合同監督・監査を行います。また、改正後の改善基準告示について、説明会等において周知を行い、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) 14次防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

第三次産業や中高年齢労働者をはじめとして発生率が高く、急激な増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（以下、「行動災害」という）の防止を始め、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境を実現するため、岡山労働局第14次労働災害防止推進計画（14次防）に基づく取組を強力に行っていく必要があります。

【14次防の目指すところ】

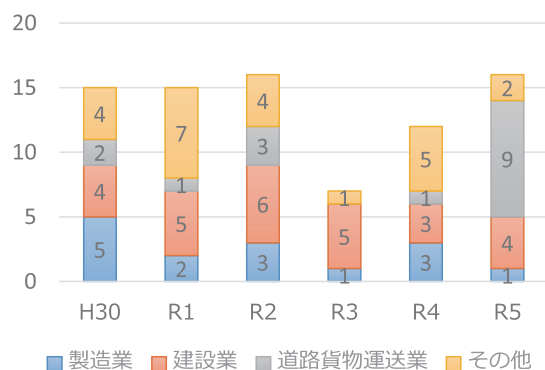
- ・ 死亡災害 ⇒ 平成30年から令和4年までの5年間と比較し、令和5年から令和9年までの5年間で、15%以上減少。
- ・ 死傷災害 ⇒ 令和4年と比較して、令和9年において5%以上減少。



第14次労働災害防止推進計画
(岡山労働局HP)

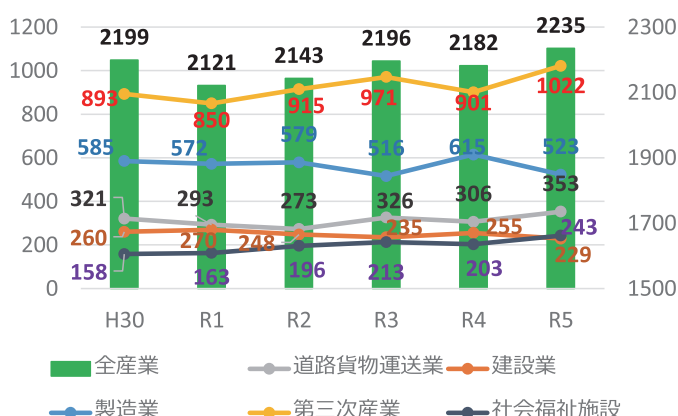
死亡災害発生状況の推移

(※R5は速報値)



労働災害発生状況の推移 (コロナ除く)

(※R5は速報値)



① 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・とりわけ行動災害の発生が多い業種（小売業・介護施設）に対しては、地場をリードする事業者等を構成員とする協議会（+safe協議会）を設置・運営し、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、管内全体の事業者・労働者に安全衛生に対する機運醸成を図ります。



転倒災害が急増しているため啓発のテレビCMを制作



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



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

② 高齢労働者、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・利活用を図ります。
- ・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、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。



エイジフレンドリーな職場を目指しましょう！

③ 業種別の労働災害防止対策の推進

ア 陸上貨物運送事業

- ・トラックからの荷の積み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み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。
- ・改正された「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、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」や「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」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。



労働基準部長による建設現場パトロール

④ 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。



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)

イ 産業保健活動の推進

- ・岡山県地域両立支援推進チームを通じて関係機関と効果的な連携を図り、両立支援のためのガイドラインの周知はもとより、労働者の疾病の治療と仕事の両立をサポートする仕組みの整備について、一層の促進を図ります。
- ・岡山産業保健総合支援センター及び地域産業保健センター等と連携し、中小企業等を中心とする産業保健活動への支援を行います。



治療と仕事の両立支援ナビ
ポータルサイト
(mhlw.go.jp)



ちりようさ

⑤ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

- ・新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について引き続き周知を図るとともに、SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメント等の実施、及びその結果に基づくばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。
- ・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、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、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。

⑥ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

- ・請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令について、事業場への指導、周知・啓発を図ります。

（４）労災保険給付の迅速・適正な処理

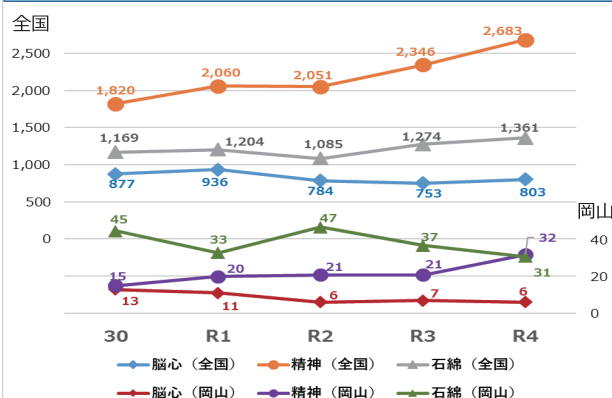
課題

近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、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います。

今後の取組

- ・令和５年度の精神障害及び脳心臓疾患に係る認定基準の改正点を踏まえ、迅速・的確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、がん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなど周知を図ります。

労災請求状況



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。お心当たりのある方は、以下の機関にご相談ください。（※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。）

仕事で石綿を取り扱ったことがある方（そのご遺族）

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**を受けられる場合があります。

ご相談先

お近くの労働基準監督署・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)

仕事で石綿を取り扱ったことがない等の理由で労災保険等の給付を受けられない方（そのご遺族）

石綿健康被害救済制度による**救済給付**を受けられる場合があります。

ご相談先

独立行政法人環境再生保全機構（ERCA）
フリーダイヤル **0120-389-931**
(平日9:30-17:30)

4 女性活躍促進のための支援

今後の取組

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

- ① 令和4年7月8日に女性活躍推進法に基づく省令改正により常時雇用労働者数301人以上の事業主に対し新たに義務付けられた「男女の賃金の差異」に係る情報公表について、対象事業主に対する周知及び企業指導の実施により着実に履行確保を図ります。
- ② 女性活躍推進への取組が優良な企業を認定する「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」の申請に向けた働きかけを行います。プラチナえるぼし認定企業を1社以上認定するよう、周知・啓発と丁寧な相談対応を行います。



えるぼし



プラチナ
えるぼし

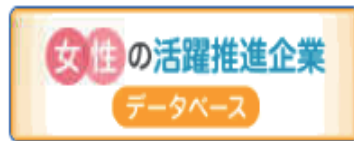


えるぼし認定
計26社

プラチナえるぼし認定
計0社

(令和6年3月1日現在)

- ③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出義務企業の届出の徹底を図ります。
- ④ 募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女間の均等取扱いについて、企業指導等の実施により男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。



5 多様な人材の就労・社会参加の促進

今後の取組

(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年齢労働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。
 - ・(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等の支援が必要と判断される事業主を把握した場合は、同機構岡山支部へ支援を要請するなどの効果的連携を行います。

65歳までの
雇用確保
(義務)



70歳までの
就業確保
(努力義務)

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、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。

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

- ・高年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。
- ・早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言します。



(2) 障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

- ・法定雇用率の段階的な引き上げ（令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%）等を踏まえ、新たに雇用義務が生じる37.5人以上～43.5人未満規模の企業への周知・啓発を引き続き実施し、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採用後の職場定着まで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。

② 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

令和6年4月から一部の短時間労働者が実雇用率に算定されることとなる一方、引き続き週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいこと、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、障害者本人、事業主、関係機関に周知を行います。



③ 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。
- ・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。

認定マーク「もにす」
共に進む（ともにすすむ）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。



(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

① 外国人労働者等に対する就職支援

- ・県内3か所のハローワークに通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、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。

外国人労働者等の推移



③ 外国人雇用労働実態調査の実施

外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の機会等を活用し、10月の実施に向けて広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行います。

④ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

外国人労働者にかかる労働相談体制の整備を図るとともに、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により、労働災害防止対策を推進します。



(4) 雇用保険制度の適正な運営

- ・雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、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、適用業務については、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います。
- ・適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底します。



6 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

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、不本意ながら現在も不安定な仕事に就いている方や無業の状態にある方がいます。「第二ステージ」の2年目となる令和6年度においても、引き続き、希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等の就職氷河期世代の抱える課題を踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要があります。取組に当たっては、おかやま就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進めます。

今後の取組

(1) 就職氷河期世代に対する就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、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を計画的かつ総合的に実施します。

(2) 地域若者サポートステーションにおける就労自立支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進します。

(3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

- ・就職活動に多様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、学校や関係機関とも連携しつつ、新卒応援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きめ細やかな個別支援を実施します。
- ・マッチング支援の一環として、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発信を、岡山労働局のホームページなどを活用して積極的に行います。



(4) 正社員就職を希望する若者への支援

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やかな就職支援、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。



フラッシングバス（ユースエール号）



今後の取組

(1)フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注者等からフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応します。
- フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「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。
- フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を行います。

フリーランス・個人事業主の方へ!
(スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

弁護士に無料相談できます!
フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

あいまいな契約 報酬が明記されない状態での作業進行、口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。	ハラスメント 精神的な攻撃や契約にない作業の依頼、一方的な契約の解除などの不当な行為、セクハラ行為。	報酬の未払い 報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアントからの不満、返信不応。
--	--	---

弁護士による**和解あっせん手続**で**ワンストップ**で解決することができます!
☒ 弁護士が対応 ☒ 秘密厳守 ☒ 匿名相談可 ☒ 対面・Web相談可 ☒ 和解あっせん手続費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆をサポートします!

フリーランス・トラブル110番
運営事業所：第二東京弁護士会
運営拠点は、フリーランスに関する相談
受付(内線専用)は、東京弁護士会・厚生労働省・中小企業庁と連携しています。

0120-532-110
受付時間：受付時間 11:30～19:30 (土日祝日も可)
help@freelance110.jp
相談やWeb(ビデオ通話)での相談も受け付けています。

相談サイトはコチラ
http://freelance110.jp
公式サイトでは、相談案件や相談の進め方なども公開しています。

フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より第二東京弁護士会が受託して運営しています。

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

課題

産業構造の変化の加速化が見込まれる中、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。

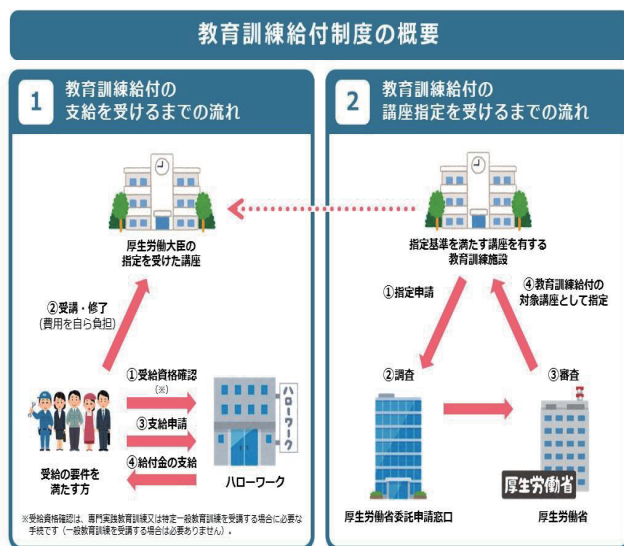
今後の取組

(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」において、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、理由を問わず電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図ります。

(2)キャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

「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。



- ・デジタル分野に係る公的職業訓練については、W E Bデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースに加え、「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の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やかな個別・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。

- ・労働者の主体的な学び直しの支援のため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」について、引き続き積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行います。
- ・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。



人財開発支援助成金

人への投資促進コース **定額制訓練**

を人材育成に活用させようか
令和4年～8年度の期間限定助成金

定額受け放題継続サービスとは
1.訓練当たりの対象経費が明確である、同額で複数の訓練を受けられる「**スタンダード型**」
及び**開校及方向型の継続訓練Ⅱ**まで2通り実施されるサービスのことをいいます。

※ スタンダード型は、受講生一人ひとりに対して、訓練の回数や内容によって、訓練費が異なる場合があります。そのため、受講生一人ひとりに対する訓練費を算出することが必要です。
※ 継続訓練Ⅱは、受講生一人ひとりに対して、訓練の回数や内容によって、訓練費が異なる場合があります。そのため、受講生一人ひとりに対する訓練費を算出することが必要です。

費用に迷ったとき
はこんなふうに
お話をしよう

何が良い方法は
ないかなー？

費用が心配なときは
こちらからお問い合わせ

費用負担が
少なくて済むかも

これからの教育費は
サスガの時代

経営効率 **60%**
ならつてくるかも！

Cosmo

岡山労働局・ハローワークは人間関係支援助成金の活用を推進しています。 岡山県



岡山労働局

人材開発支援助成金

事業展開等リスキング支援コース

を人材育成に活用しませんか

令和4年1～3年度の期間限定助成金

人材開発支援助成金（事業展開等リスキング支援コース）は、

企業が持続的な成長と、

① **事業展開**（新分野への進出、事業開発、新規施設、新規販路など）に伴う人材育成
 ② **事業更新**（いわゆるDX（デジタル・デジタルトランスフォーメーション）やグリーン・カーボ
 ニュートルを推進している）ために必要となる人材の育成
 を行う事業主を対象とした助成金です。

助成率・助成額

経費構成	助成率	助成額
受講料	75% 最大金額70%	1人1時間当たり 960円 最大480円
		所定労働時間・ 受講した時間数

支給対象設備

① 助成対象となる1人1時間当たり1設備につき10設備以上あること

② OFET（企業の本業と関係している分野）であること

③ 前年度に設備として入っている1人1時間当たり10設備以上あること

企業において事業展開を行うに当たり、新たな分野必要となる専門的知識及び技術の習得を
 させるための設備は、

事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション
 （DX）やグリーン・カーボニュートルを推進するために、これに関連する業務に事
 業上必要となる専門的知識及び技術の習得をさせるための設備

岡山労働局・ハローワークは

人材開発支援助成金の活用を推進しています。



06/25

- ・産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報等を公益財団法人産業雇用安定センター等と連携して実施します。
- ・令和5年11月に新設された生産性向上などに必要な新たな人材を雇い入れた中小企業事業主に支給される産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）について、効果的な周知広報を行います。

[illegible]

- ・令和6年4月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変われることを丁寧に説明するとともに、雇用調整を行う事業主の取引が円滑に行えるよう、教育訓練について情報提供を行います。
- ・令和5年12月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となり、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行います。
- ・労働局内の体制を整備することにより、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等に一層注力します。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

課題

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り、加えて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、マッチングを支援する必要があります。

今後の取組

(1)就職困難者を対象とした成長分野への労働移動の促進

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成長分野への労働移動や賃上げを促進します。

(2)職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

- ・「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、地方公共団体、就労支援機関、学校等に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行っていきます。
- ・「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「しょくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていきます。
- ・オンラインによる職業相談、職業紹介、セミナーや職場見学等を積極的に実施するとともに、SNSやホームページ等による情報発信を強化します。

job tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））
<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>
「job tag」とは、職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるサイトです！



しょくばらば
— 職場情報総合サイト —
「しょくばらば」とは、勤務実態などの働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較できるサイトです！
<https://shokuba.mhlw.go.jp/index.html>



(3)民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

- ・令和4年10月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保します。
- ・労働者派遣法の違反を把握し、またはその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、法の着実な履行確保を図るほか、雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図ります。

(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

- ・「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（令和6年2月末時点）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。

(5)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

東京及び大阪にある地方就職支援コーナーとの連携により、岡山県内に移住して再就職を希望する求職者に対して、希望就業地の企業情報や求人情報、生活関連情報の提供を一体的に行うことにより、再就職等の支援を実施します。

(6)賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者や中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行う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）について、商工会議所等と連携した周知広報により、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

3 職員の人材育成

(1) 労働基準監督署職員の専門性の向上

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、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対して厳正に対処するために必要な知識や技術等を習得・向上させるため職員研修を実施します。

(2) ハローワーク職員に係るキャリアコンサルタント能力の向上

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職員研修を実施します。

① キャリアコンサルティング研修

② 求人業務担当者研修

4 個人情報保護の取組

労働行政職員として、重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱います。また、情報漏えい防止の基本的作業手順を遵守します。

すべての職員に対し、個人情報の適正管理及び個人情報漏えい防止の重要性についての意識を高めるため、「岡山労働局個人情報漏えい防止強化週間」を年2回実施し、職員の「心構え」と「確認の励行」について再確認を行います。

5 女性職員の活躍促進

男女共同参画社会の実現に向けて、女性職員の採用・登用を率先して進めるとともに、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できるための取組を推進します。



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

