

— 令和8年度 —

# 岡山労働局のとりくみ

(行政運営方針)



幻想庭園(岡山後樂園のライトアップ)



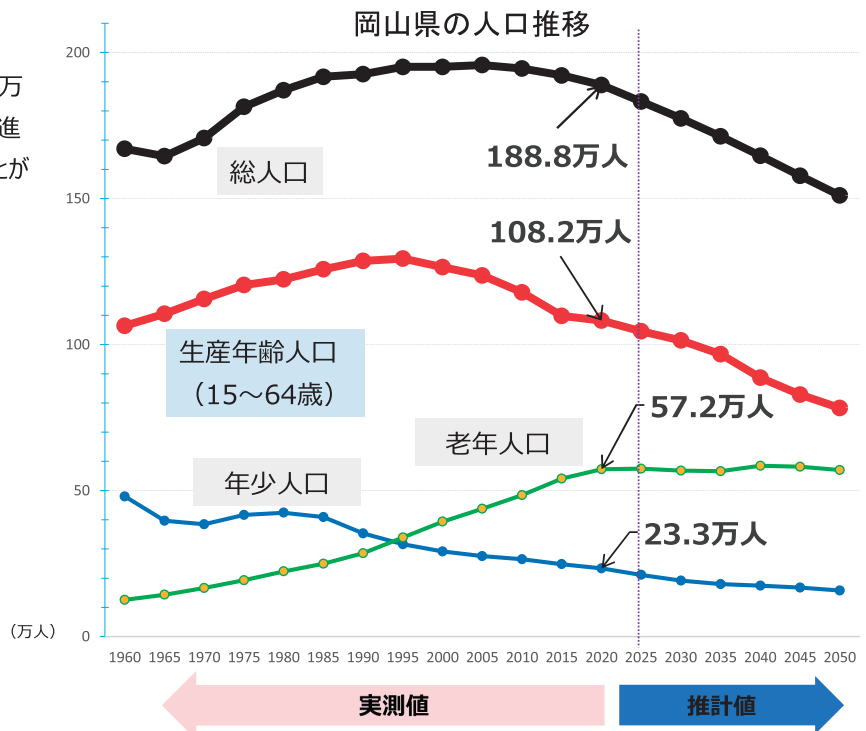
岡山労働局  
労働基準監督署・ハローワーク

# 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	…14
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	…15
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	…16
第3 魅力ある職場づくり		2 電子申請の利用促進	…16
1 女性活躍推進に向けた取組促進等	… 8	3 地方公共団体との連携	…16
2 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 総合的なハラスメントの防止対策の推進	…10		
4 安全で健康に働くことができる環境づくり	…10		
5 フリーランス等の就業環境の整備	…14		

## 岡山県の人口と労働力

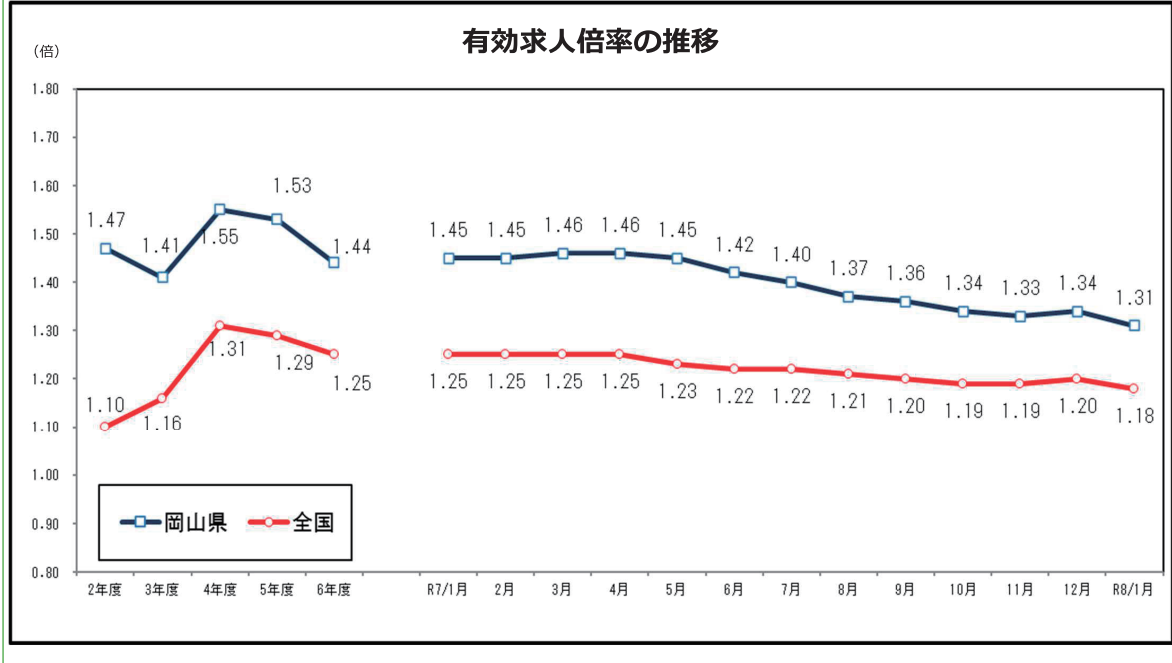
岡山県の人口は、2050年には150万人を割る勢いで減少し、高齢化が進み生産年齢人口が著しく減少することが見込まれています。



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7年1月から令和8年1月までの間、有効求人倍率は1.31倍から1.46倍の間で推移しました。求人が求職を上回って推移しており人手不足が続く一方で、原材料費や人件費の高騰などにより求人は減少しています。



## 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  
約9万人  
約35%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

16年間で  
約3.1万人  
約115%の増加

2025年  
57,641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%

16年間で  
3,878.5人  
約100%の増加

2025年  
7,759.5人  
実雇用率2.45%  
達成企業割合49.1%

出所：岡山労働局障害者雇用状況調査

# 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

## 課題

生産性向上に取り組む中小企業等へのきめ細かな支援など、賃上げしやすい環境整備の取組、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等の推進への取組、「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取組、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていく必要があります。

## 取組

### (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

- ・業務改善助成金を含む「賃上げ支援助成金パッケージ」を通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行います。
- ・「働き方改革推進支援センター」が実施する個別相談の積極的な利用を促すとともに、商工会議所・商工会・よろず支援拠点などの各種支援機関と連携し、企業がニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組みます。
- ・中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、各省庁と連携し賃金引上げに向けた環境整備等に取り組みます。

### (2)賃上げに向けた機運の醸成

- ・令和6年度「おかやま政労使会議」で採択した共同宣言を踏まえ、賃上げに向けた取組を引き続き推進します。
- ・適正な価格転嫁を進めることで、賃上げ、消費拡大、地域経済の活性化につなげます。
- ・企業・労働者・行政が一体となり、賃上げしやすい環境づくりと機運の醸成に努めます。

価格転嫁の環境整備の取組を推進するためリーフレットを作成



### (3)最低賃金制度の適切な運営

- ・経済動向、地域の実情、これまでの審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- ・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、最低賃金額の周知を図るとともに、履行確保のため監督指導等を徹底します。

地域別最低賃金		効力発生日
時間額	1,047 円	令和7年12月1日
特定雇低賃金		時間額
耐火物製造業	1,074円	令和8年2月4日
鉄鋼業	1,166円	令和7年12月27日
一般機械器具製造業（略称）	1,103円	令和8年1月17日
電気機械器具製造業（略称）	1,090円	令和8年1月4日
自動車・同附属品製造業	1,083円	令和8年1月21日
船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,159円	令和8年1月1日



### (4)同一労働同一賃金の遵守の徹底

- ・短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等について、雇用環境・均等室が労働基準監督署（以下「監督署」）及び職業安定部と連携して必要な是正指導を行います。
- ・監督署における集団指導等の場において不合理な待遇差の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ことで同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。
- ・同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組みます。

### (5)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

- ・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」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和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」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施します。
- ・ワンストップ窓口相談やコンサルティング、セミナーの開催等、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やかな支援を岡山働き方改革推進支援センターと連携して取り組みます。
- ・「多様な働き方実現応援サイト」に掲載されている企業の好事例を紹介する等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図ります。



多様な働き方の実現応援サイト

## (6)無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月から、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、新たに令和7年12月に公表した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を含め、「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。



有期雇用労働者の無期転換ポータルサイト

### 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。



### ④岡山働き方改革推進支援センター

労務管理の専門家である社会保険労務士が、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。



### 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。



### 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。



### 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。



★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】

- ①②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。

特に、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ことが必要です。

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)医療・介護・保育分野における求人充足支援の強化

- 医療・介護・保育分野の事業所に対し、全てのハローワークにおいて、積極的な事業所訪問を行い、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、部門を問わず組織横断で求人充足支援に取り組みます。
- ナースセンター、福祉人材センター及び保育士・保育所支援センター等の関係機関と連携して人材確保や早期の求人充足に取り組みます。

##### (2)その他の人材不足分野におけるマッチング支援

- 建設・運輸・警備分野など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活用を促すことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図ります。

#### 労務管理の専門家の無料相談を受けてみませんか

人材確保に向けた労務管理の改善を支援します

ハローワークでは、事業主の行う採用、配置、職場定着、継続雇用、人材育成等の雇用管理に関する相談援助を通じて、労働者にとって働きやすい職場づくりを支援しています。

- 人材の確保や定着につとめたい
- 離職者を減らしたい
- 従業員の健康管理やキャリア形成を支援したい
- 快適な職場環境にしたい

こんなお悩みに、労務管理に関する専門的な知識のある社会保険労務士等が事業所等にお伺いし、個別相談やコンサルティングを実施します。

※ご相談は無料です。ご利用いただくには、まずはハローワークにご相談ください

##### (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

- 労働局に設置している『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』に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。
- 職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から取扱職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組みます。さらに、利用料金、違約金、返戻金等の契約内容について、誤解が生じないよう分かりやすい明示について指導します。
- アプリ等を利用して、短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働くいわゆる「スポットワーク」についても、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、スポットワークの雇用仲介事業者には法違反が認められた場合には、適切に指導します。

厚生労働省職業安定局

人材サービス総合サイト



雇用仲介事業の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！



有料職業紹介サービスを利用する際の注意点



## 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) 高齢者の活躍促進

##### ① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高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。
- ・ 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高齢者雇用安定法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みます。



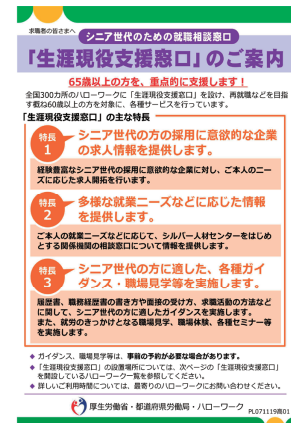
高齢者雇用安定法  
Q&A  
(高齢者就業確保  
措置関係)

##### 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機能強化による障害者の雇入れ等の支援

- ・ 令和8年7月からの法定雇用率の引き上げ(2.7%)を踏まえ、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。

### 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。

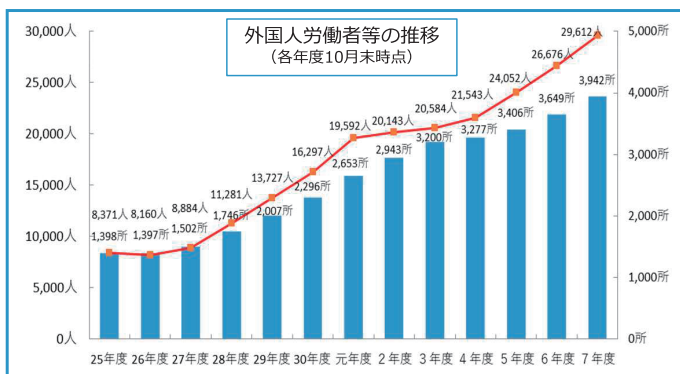
##### ② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

- ・ 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上、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・多言語対応通訳機等の活用等により、外国人求職者への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して、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)就職氷河期世代を含む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)若者への就労支援

#### 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

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、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。

### 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

- ・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



#### ③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。

#### (6)雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等、制度を取り巻く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、給付業務で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います。

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向上のため、マイナポータルを通じた離職票の直接交付などのデジタル技術の活用に向けた周知広報に取り組めます。

## 第3 魅力ある職場づくり

### 1 女性活躍推進に向けた取組促進等

#### 課題

近年、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低いといった課題があります。そのため、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)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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

- 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、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、令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数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、その改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、あわせて「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ります。
- 女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正法を踏まえて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勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進します。



女性の活躍推進企業データベース



働く女性の心とからの応援サイト

##### (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。

### 2 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

男女とも仕事と育児・介護等を両立できる社会を実現し、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、多様な働き方を選択し、活躍できる環境を整備することが重要です。

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日制等、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

令和7年4月から段階的に施行された改正育児・介護休業法について、労使に十分に理解されるよう周知に取り組みとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。あわせて、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

事業主に対し、「共働き・子育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する資料の活用促進、「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知を行います。

併せて、育児休業や育児短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者への手当支給・代替要員の新規雇用（派遣受入を含む。）を実施した事業主、育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援を実施した事業主や有給の子の看護等休暇制度を導入した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備に努めます。



### 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、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」について、様々な機会を捉えて周知を図り、両親ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」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

育児・介護休業法の改正について周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施による着実な履行確保を目指します。改正後の制度に対応するため、事業主や雇用管理者のための支援ツールを厚生労働省HPに掲載しており、企業の同支援ツールの利用を促進します。



仕事と介護の両立支援  
～両立に向けての具体的なツール～



仕事と介護の両立支援

また、介護休業制度等の周知を行うとともに「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、仕事と介護の両立支援プラン（仮称）に基づいて労働者に介護休業等を取得・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目指します。

### ⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法について、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し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等を内容とする改正について周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

あわせて、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、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」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行います。



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 適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

- 育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークが追加されたとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことを踏まえ、さらなるテレワークの導入・定着促進を図ります。
- 「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を活用し、企業におけるテレワークの導入促進を図ります。



### ③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

- 企業等への説明会等の際に、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアル、取組事例を紹介し、制度導入の効果や導入フロー等を丁寧に説明します。
- 働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度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

- 年次有給休暇の取得促進に向けて、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、毎年「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。
- 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。



### 3 総合的なハラスメントの防止対策の推進

#### 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ます。

また、改正労働施策総合推進法等により、令和8年10月1日からすべての事業主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（いわゆる「就活セクハラ」）の防止措置が義務付けられます。

#### 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

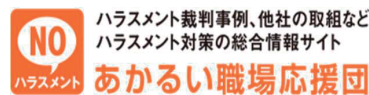
パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、法の履行確保を図ります。

##### (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

改正労働施策総合推進法等の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とともに、施行後は、指針等に基づき着実な履行確保を図ります。

##### (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、ウェブサイト「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。



### 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状況が見られることから対策が必要です。

##### 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・委託事業者の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「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、引き続き、その防止に努めます。
- ・中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の取適法\*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。（※製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律）



#### 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

- 取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例、動画コンテンツ等が公開されている、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」を通じて、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を発生させないよう要請等を行うとともに、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



建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト



### (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。



##### 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いわゆる「スポットワーク」に係る対応

労務管理上の留意事項等を取りまとめたリーフレットを用いて広く周知するとともに、相談が寄せられた場合には丁寧に対応します。

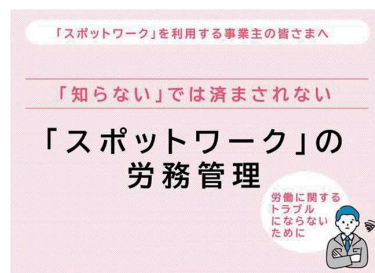


##### ⑦「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「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。

##### ⑧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。



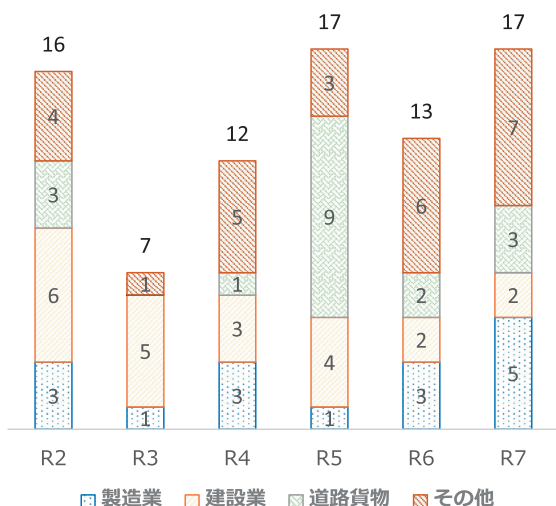
### (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

#### 課題

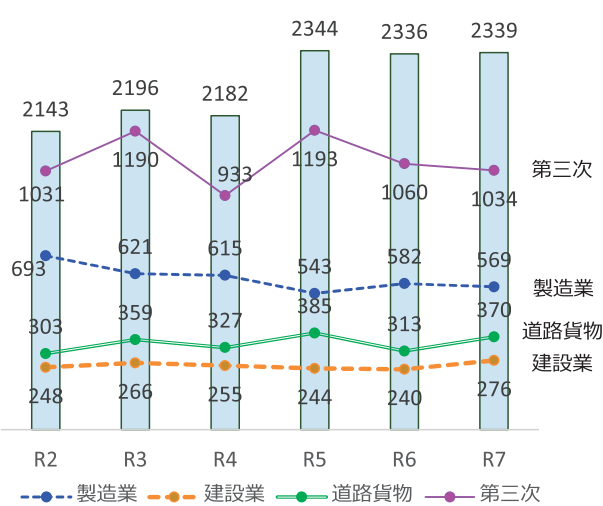
令和7年は、死亡災害が17件と前年比4件の増加となりました。死傷災害も高止まりしており、依然として「転倒」や「腰痛」などの「行動災害」が大きな割合を占めており、これらは高齢労働者や第三次産業を中心に発生しています。そのため、令和8年度は、第14次労働災害防止推進計画の目標達成に向け、同計画で定められている重点事項について取り組む必要があります。

また、高齢労働者の労働災害防止対策など労働安全衛生法等が改正され、令和8年4月以降、順次施行されるため、幅広い周知が必要です。

死亡災害発生状況の推移  
(※R7は速報値)



労働災害発生状況の推移 (コロナ除く)  
(※R7は推計値)



#### 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

- ・段階的に施行される労働安全衛生法及び作業環境測定法の円滑な施行について周知と履行の確保に取り組みます。
- ・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の推進ため、指針の周知啓発や事業主等に対する指導・援助に取り組みます。



治療と仕事の両立支援ナビ  
ポータルサイト  
([mhlw.go.jp](http://mhlw.go.jp))



##### ②第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

##### 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」の周知指導及び「エイジフレンドリー補助金」の周知啓発を図ります。
- ・転倒や腰痛など「作業災害」防止のため、小売業・介護施設を中心に周知・指導を徹底するとともに、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る対策の促進を図ります。



高齢労働者の安全衛生対策  
(厚生労働省HP)



##### イ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材を活用した安全衛生教育や安全表示の周知等により、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

##### ウ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

注文者等が講ずべき措置や個人事業者等自身が講ずべき措置、個人事業者等の災害報告制度等、改正事項の履行確保に取り組みます。



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



## 工 業種別の労働災害防止対策の推進

- ・【製造業】機械災害を防止のため、リスクアセスメントの実施や残留リスクの情報提供を促進し、機械の包括的な安全確保を図ります。
- ・【道路貨物運送業】荷役作業での労働災害防止のため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い、取組の促進を図ります。
- ・【建設業】墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインについての周知・指導を行います。
- ・【林業】チェーンソー伐採等の安全ガイドラインを周知するとともに、発注機関や関係団体との連携を強化します。



労働局長による建設現場パトロール

## オ 労働者の健康確保対策の推進

- ・長時間労働対策やメンタルヘルス対策の適切な実施のため、指導を行います。
- ・50人未満の事業場でのストレスチェック義務化を見据え、地域産業保健センターやマニュアルの周知を行います。
- ・「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、「地域両立支援推進チーム」における取組の推進、関係団体との連携を図ります。



「こころの耳」案内鳩コッコロー

## カ 化学物質等による健康障害防止対策

- ・化学物質の自律的管理の定着に向け、化学物質管理者の選任、SDSによる情報通知、リスクアセスメントの実施等について周知指導を行います。
- ・昨年、改正された熱中症対策の周知及び履行確保を図るほか、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を図ります。



## (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

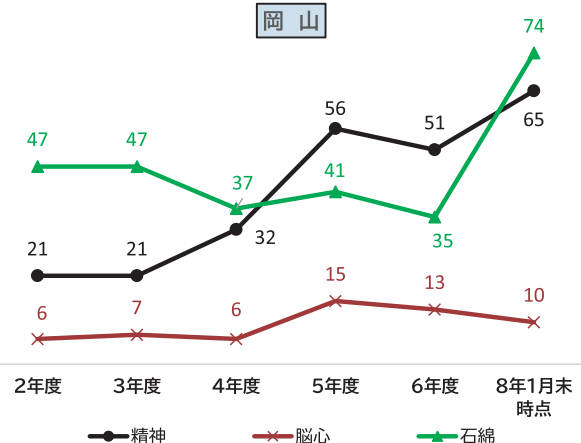
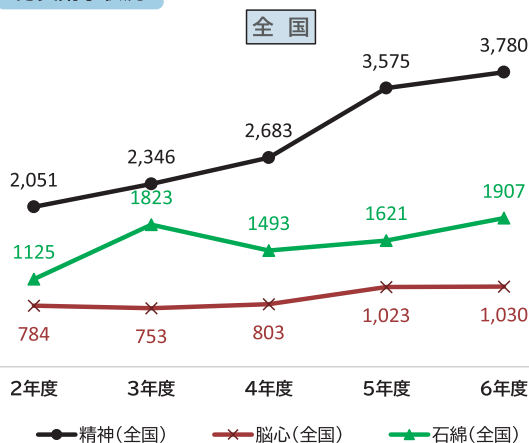
### 課題

近年、社会的関心が高い精神障害、脳・心臓疾患及び石綿関連疾患の労災請求件数が増加しており、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、脳・心臓疾患及び石綿関連疾患については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。
- ・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を実施します。

労災請求状況



## 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、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ります。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られるフリーランスからの相談にも適切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、引き続き、本法の着実な履行確保を図ります。
- 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して対応します。



## フリーランス・トラブル110番

☎ 0120-532-110

通話無料 / 受付時間 9:30~16:30 (土日祝日を除く)

✉ help@freelance110.jp

対面やWeb（ビデオ通話）でのご相談も受け付けています

🌐 公式サイトはコチラ

<https://freelance110.mhlw.go.jp>

📄 公式サイトでは具体的な事例やご相談の流れなども掲載しています。



## 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

生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中、賃上げと人手不足緩和の好循環の実現に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要です。

#### 取組

##### (1) 地域職業能力開発促進協議会の活性化

- 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8年度における検証対象訓練分野：介護・医療・福祉分野]

##### (2) 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。

ハロートレーニング  
(公的職業訓練)のご案内



ハロレくん



### (3) 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促進します。



### (4) 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

- 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周知を図ります。
- 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、様々な機会を捉えて周知を図ります。

### (5) 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。

人材開発支援助成金



### (6) 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

キャリア形成・リスキリング推進事業では、引き続き、「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。また、当該事業が効果的に実施されるよう受託者と連携し、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

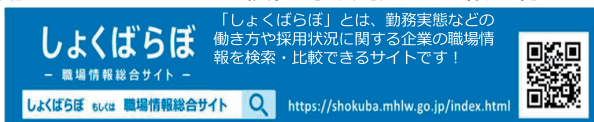
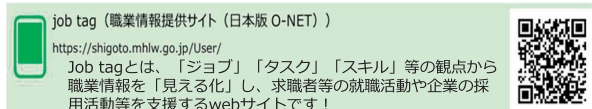
### 課題

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「しょくばらば」の活用による労働市場情報の見える化の促進

- 「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図るため、「職業情報提供サイト（job tag）」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「職場情報総合サイト（しょくばらば）」の利活用等について、周知を行います。
- 各種サイトに掲載されている労働関係情報に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」を企業や求職者等に当サイトを活用してもらうため、積極的な周知・広報を行います。



#### (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

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に関する研修等を実施し、キャリアコンサルティング機能を充実させることにより、キャリアアップや転職に向けて質の高い相談支援サービスを提供するとともに、ハローワークの提供するサービスの周知・広報に取り組みます。

#### (3) 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

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大のため、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、制度内容の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。

## 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、公平性と利便性を確保しつつ、地域における効果的な施策に一体的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場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

- 労働保険関係手続き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、年度更新手続きを中心に利用率向上に努めます。
- 雇用保険手続き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」による説明会・相談等により周知を図り、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、効果的な電子申請の利用促進対策について検討を行います。

厚生労働省

### 労働保険に入っていれば…

POINT 1 会社も安心。

POINT 2 働く人も安心。

POINT 3 働く人の家族も安心。

## 労働保険

はたたく安心、つなぐ安心。

労働保険 雇用保険

電子申請なら24時間、365日いつでも手続可能！口座振替納付も便利

<https://www.ehble.go.jp/> (労働保険 特設サイト) または二次元コードから

#### 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：県及び8市1町（締結順）>

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

##### (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
<ul style="list-style-type: none"> <li>○総務課 総務・会計 情報公開</li> <li>○労働保険徴収室 労働保険の適用・徴収</li> </ul>	<p>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 各種ハラスメント防止対策 フリーランス等の就業環境の整備 労働相談・個別労働紛争解決援助</p> <p>&lt;総合労働相談コーナー&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○監督課 労働条件の確保・改善 適正な労働条件の整備</li> <li>○賃金室 最低賃金・賃金統計 家内労働</li> <li>○健康安全課 産業安全・労働衛生</li> <li>○労災補償課 労災保険の補償給付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職業安定課 職業紹介・職業指導 雇用保険の適用・給付</li> <li>○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</li> <li>○訓練課 公共職業訓練 求職者支援訓練</li> <li>○需給調整事業室 労働者派遣事業 民間等の職業紹介事業</li> </ul>

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 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（指導） ☎ 086-224-7639（助成金）	□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

厚生労働省 岡山労働局 ホームページ



