

令和7年度
山形労働局
行政運営方針の
概要

すべての労働者が希望を持ち、
安心して働くことのできる
環境の整備に取り組みます。



山形労働局の「ヤッピー」です

山形労働局の組織及び主な業務

山形労働局

【所在地】

〒990-8567 山形市香澄町三丁目2番1号山交ビル3階

総務部

総務課 TEL 023-624-8221

- ・労働局の庶務・会計、国有財産に関する業務
- ・情報公開窓口

労働保険徴収室 TEL 023-624-8225

- ・労働保険の成立・消滅に関する業務
- ・労働保険事務組合に関する業務
- ・労働保険料の徴収に関する業務

雇用環境・均等室

TEL 023-624-8228

- ・男女雇用機会均等など雇用環境改善施策に関する業務
- ・労働局内の調整・広報に関する業務
- ・総合労働相談

労働基準部

監督課 TEL 023-624-8222

- ・賃金の支払い・解雇等労働条件の確保・改善に関する業務
- ・事業場に対する指導に関する業務

賃金室 TEL 023-624-8224

- ・最低賃金・最低工賃に関する業務
- ・統計調査に関する業務
- ・賃金制度改善に関する業務

健康安全課 TEL 023-624-8223

- ・職場の健康管理、労働災害防止に関する業務
- ・労働安全衛生法等に基づく各種届出に関する業務

労災補償課 TEL 023-624-8227

- ・労災保険給付に関する業務
- ・社会復帰促進等事業に関する業務

職業安定部

職業安定課 TEL 023-626-6109

- ・職業紹介及び職業指導に関する業務
- ・新規学卒者等の支援に関する業務
- ・雇用保険の給付等に関する業務 雇用統計調査に関する業務

需給調整事業室 TEL 023-676-4618

- ・労働者派遣事業に関する業務
- ・職業紹介事業に関する業務

職業対策課 TEL 023-626-6101

- ・高齢者、障害者等の雇用の確保等に関する業務
- ・雇用管理の改善に関する業務

訓練課 TEL 023-626-6106

- ・職業訓練に関する業務
- ・求職者支援制度に関する業務



山形労働局のホームページ

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



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

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、非正規雇用労働者への支援

課題

- 最低賃金については、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援により、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠です。
- 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や正社員転換等を強力に押し進めていく必要があります。

山形県最低賃金及び特定（産業別）最低賃金

最低賃金の件名	時間額	効力発生日
山形県最低賃金	955 円	令和 6 年 10 月 19 日
ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置等製造業最低賃金	1,012 円	令和 6 年 12 月 25 日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機器器具等製造業最低賃金	996 円	
自動車・同附属品製造業最低賃金	1,012 円	
自動車整備業最低賃金 (自動車分解整備の業務に従事する者に限る。)	1,017 円	

※「特定（産業別）最低賃金」が適用されない労働者には、「山形県最低賃金」が適用されます。

取組

○事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

- 業務改善助成金を始め、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援パッケージを周知し、利用促進を図ります。
- 山形働き方改革推進支援センターの相談窓口において、生産性向上等に取り組む企業等を支援します。

▼賃金引上げ特設ページ



▼業務改善助成金



○最低賃金制度の適正な運営

- 使用者団体や労働者団体の協力を得て、使用者・労働者に対する周知を徹底します。
- 最低賃金に関して問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を実施して、その履行確保を図ります。

○同一労働同一賃金の遵守の徹底

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収により、同一労働同一賃金の遵守徹底に取り組みます。

○非正規労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

- 「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に働くことのできる職場環境づくりを後押しするために設けられた「社会保険適用時処遇改善コース」や「正社員化コース」をはじめとしたキャリアアップ助成金の活用促進を図ります。
- 山形働き方改革推進支援センターにおいて、専門家による窓口相談やコンサルティング等、企業に対する支援を行います。
- 「多様な働き方の実現応援サイト」で、企業の取組に関する好事例を紹介します。

厚生労働省からのお知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、厚生年金・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整しましょう。

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整しましょう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**^(注)を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援をします。**

(注) ・社会保険適用促進手当て支給(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明**することで、**引き続き被扶養者認定が可能**となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

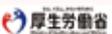
年収の壁突破・総合相談窓口

年収の壁に関する厚生労働省

0120-030-045
(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15
(土曜・祭日・年末年始(12/29~1/3) はご利用いただけません。)





多様な働き方の 実現応援サイトのご紹介

～働きがいを感じられる魅力ある職場づくりを目指して～

事業主・
人事労務担当の
みなさまへ

「多様な正社員制度」や「パートタイム・有期雇用労働法」の解説、取組・導入事例などを紹介しています

多様な働き方を望む
正社員のみなさまへ

職務、地域、時間を限定するなど、正社員の方ひとりひとりの選択に応じた多様な働き方についてご紹介しています



パート・
アルバイト・契約社員
などで働くみなさまへ

正社員との不合理な待遇の解消(同一労働同一賃金)や正社員への転換への支援についてご紹介しています

パートタイム・有期雇用
労働者の待遇改善や、正
社員の働き方の多様化に
役立つ情報をお届けする
サイトです。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>





▼キャリアアップ助成金



▼多様な働き方の 実現応援サイト



3 労働移動の円滑化

課題

○若年者の流出等による人口減少や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取組が必要です。

取組

○UIJ ターン希望者の再就職支援

- 県外（特に都市部）からの UIJ ターン希望者に対して、山形県の魅力（暮らし・労働面）を自治体との連携により発信するとともに、UIJ ターン希望者を対象とした就職面接会等の開催などの就職支援事業を実施します。

4 人材確保の支援の推進

課題

○生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は依然高い水準にあり、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。

取組

○ハローワークにおけるマッチング支援サービスの積極的実施

- ハローワークでは、支援メニューとして求職者が抱える課題に対応した模擬面接練習や職業訓練を活用した能力開発のアドバイス等を実施しマッチング支援の充実を図ります。また、その支援メニューを SNS やパンフレットを利用し県内各地に周知します。



○人材不足分野への対策

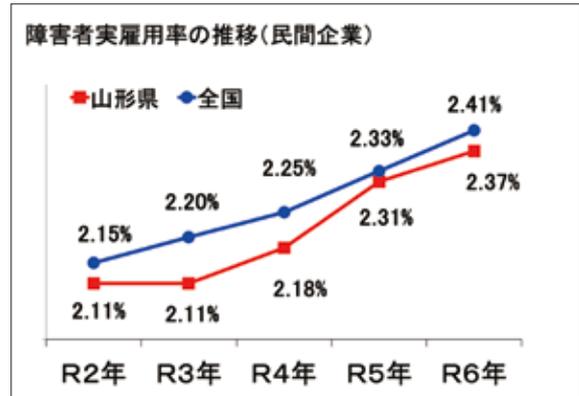
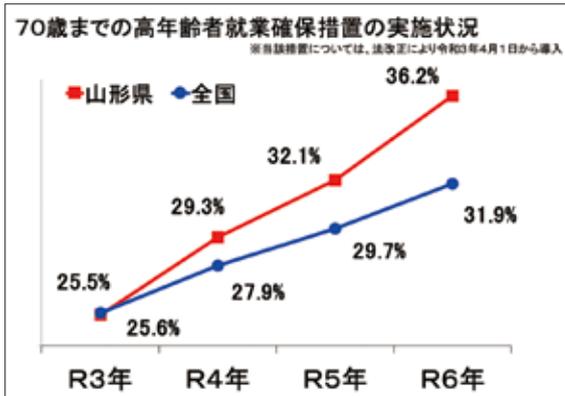
医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。



5 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、我が国の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・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す。



取組

○高齢者の就労による社会参加の促進

●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、65歳を超える定年引上げ等に向けた意識啓発・機運醸成を図るとともに、関係機関と連携した企業への支援を行います。

●生涯現役支援窓口

65歳以上の求職者を対象としたハローワークの「生涯現役支援窓口」において、職業生活の再設計や就職の支援を推進します。

○障害者の就労支援

●法定雇用率の引き上げや除外率の引き下げなど改正障害者雇用促進法の円滑な施行を図るため、マッチングの企業ニーズ把握とともに、多様な障害特性に対応した障害者の就労支援を推進します。

●ハローワークチーム支援

障害者雇用を促進するため、経験やノウハウが不足している障害者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を実施します。

○外国人求職者の就労支援

●通訳機や多言語コンタクトセンター等の活用により、多言語による相談支援体制の整備を図ります。また、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、事業所への助言・援助や、外国人雇用状況届出制度の適正な対応とともに、関係機関と連携を図ります。

ともに創ろう、みんなが働きやすい職場
～外国人雇用はルールを守って適正に～
6月は「外国人雇用啓発月間」



○中高年層へ向けた就労支援

●就職氷河期世代を含むミドルシニアを対象に、キャリアコンサルティング、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実施します。

○新規学卒者等への支援

●新卒応援ハローワーク等において、新規学卒者等を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、合同企業説明会の開催や「ユースエール認定制度」の普及・推進に取り組むなどにより、中小企業と新規学卒者等のマッチングを推進します。



6 女性の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、男女間の賃金差異の大きさや女性管理職割合の低さが課題となっています。そのため、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。

男女間の賃金差異（男性を100とした場合）

山形 78.5 全国 74.8

（令和5年賃金構造基本統計調査より）

女性管理職割合

	係長相当職	課長相当職	部長相当職
山形	29.5%	17.6%	10.9%
全国	19.5%	12.0%	7.9%

（「令和5年山形県労働条件等実態調査」「令和5年雇用均等基本調査」より）

取組

○男女間賃金差異の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

- 賃金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確認を行い、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。
- 労働者数301人以上規模の企業に義務付けられている男女間賃金差異の情報公表が確実に行われるよう、女性活躍推進法の履行確保を図るとともに、法に基づく認定の取得促進を図ります。

▼えるぼしマーク
（女性活躍の取組が優良な企業を認定）



▲女性の活躍企業データベース

○女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

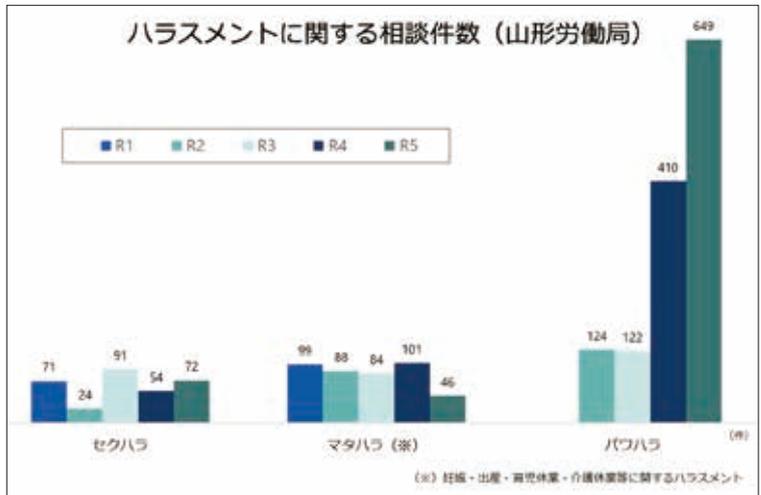
- 「働く女性の心とからだの応援サイト」により、女性の健康課題解決に向けた企業の取組を紹介します。
- 「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用促進を図ります。

第3 多様な働き方の実現と安全で安心できる職場環境づくり

1 総合的なハラスメント防止対策の推進

課題

○職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの他、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等が社会的関心を集めている状況にあることを踏まえ、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より一層進める必要があります。



取組

○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

- 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し、法の履行確保を図ります。
- 適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ります。



○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

- マニュアルや研修動画等の活用により、カスタマーハラスメント対策及び就活中の学生等に対するハラスメント対策について企業の取組を促します。
- また、就活中の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。



▲あかるい職場応援団



2 仕事と育児・介護の両立支援

課題

○少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するため、男女とも仕事と育児・介護を両立できる社会を実現することが重要な課題となっています。

取組

○仕事と育児・介護の両立支援

- 令和7年4月から段階的に施行される、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の着実な履行確保を図るとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく認定の取得促進を図ります。

▼くるみんマーク
(子育てサポート企業を認定)



育児・介護休業法、
次世代育成支援対策推進法
改正ポイントのご案内▶



3 ワーク・ライフ・バランスの促進

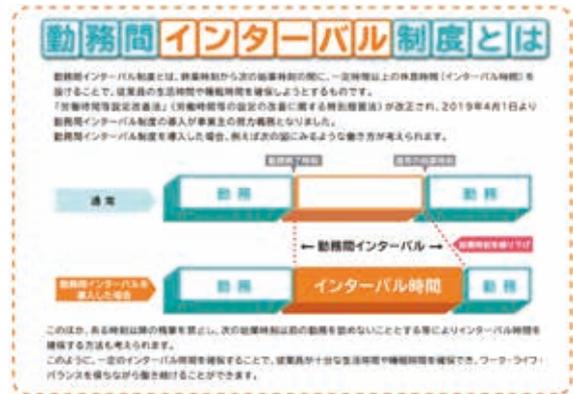
課題

○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必要があります。

取組

○勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進並びにテレワーク、勤務間インターバル及び週休3日制等の制度導入のための支援

- 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います。
- 多様な働き方ができる諸制度の導入について、企業からの相談に対応するとともに、事例提供等による周知を行います。



4 フリーランスの就業環境の整備

課題

○フリーランスが安心して働ける環境整備のため令和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(フリーランス法)」の履行確保を図る必要があります。

取組

○フリーランス法の履行確保等

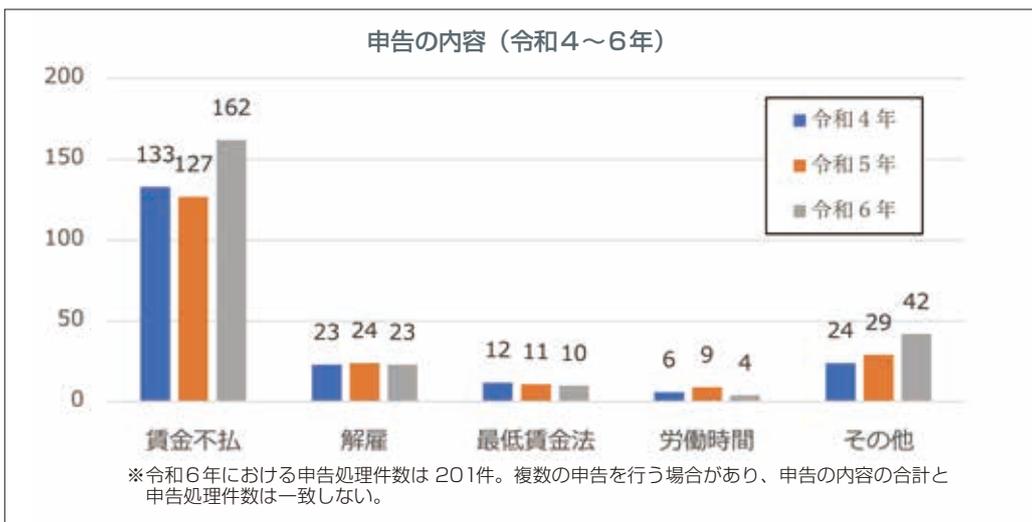
- フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合には速やかに聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うほか、フリーランスから発注者等との契約等のトラブルについて相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど、適切に対応します。



5 安全で健康に働くことができる環境づくり

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。
- 令和6年の定期監督等において、6割程度の事業場で賃金不払残業等の何らかの法違反が認められました。
- また、令和6年に、労働者が法違反の疑いがあるとして行政指導を求めた申告の件数は、229件であり、賃金不払(162件)、解雇(23件)の順に多くなっています。



取組

○労働条件の確保・改善対策

- 引き続き定期監督等を実施し、法定労働条件の履行確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、行政処分(使用停止等命令)や司法処分等厳正に対処します。



課題

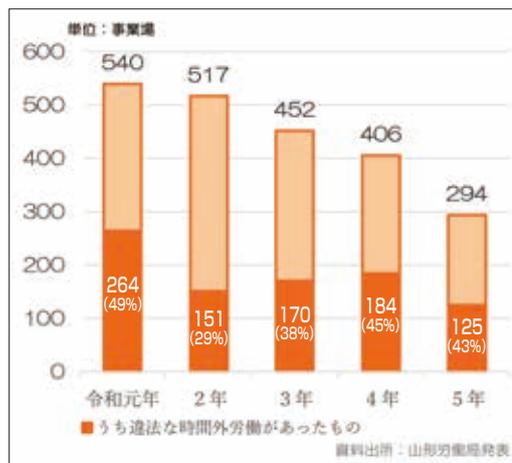
○県の総労働時間は全国平均より長い傾向にあり、労働時間の抑制が必要です。



取組

○長時間労働の抑制

- 長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を行い、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策に取り組みます。



課題

○労務管理体制が十分ではない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な助言・支援を行っていくことが必要です。

○令和6年度から時間外労働の上限規制の適用が開始となった業務等に、労働基準法をはじめとした法令の周知が必要です。

取組

○中小企業等への支援

- 各署に設置した「労働時間相談・支援班」による訪問支援や説明会の開催などにより助言・支援を行います。また、施主や荷主のほか国民全体の理解を得るため、特設サイトなどを通じた周知を行います。



▲はたらきかたスヌメ



▲医師の働き方改革

○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

- 県内で発生した休業4日以上労働災害を業種別に見ると、「製造業」、「建設業」、「商業」、「保健衛生業」で災害が多く発生しています。事故の型別で見ると、「転倒」、「墜落・転落」、「動作の反動・無理な動作」、機械等による「挟まれ・巻き込まれ」災害が多く発生しています。
「転倒」や「動作の反動・無理な動作」による災害といった労働者の作業行動に起因する災害（行動災害）が年々増加傾向にあり、これらの労働災害に対する防止対策が求められています。
- 山形県小売業 SAFE 協議会、山形県介護施設 SAFE 協議会では、行動災害が多く発生する小売業、介護施設における労働災害防止対策の徹底を呼び掛けています。
- 60歳以上の被災者が占める割合が年々増加しており、「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生対策の強化を図ります。
- 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保対策への取組を推進します。

14次防(第14次労働災害防止計画)における計画目標(対象期間:2023~2027年度)

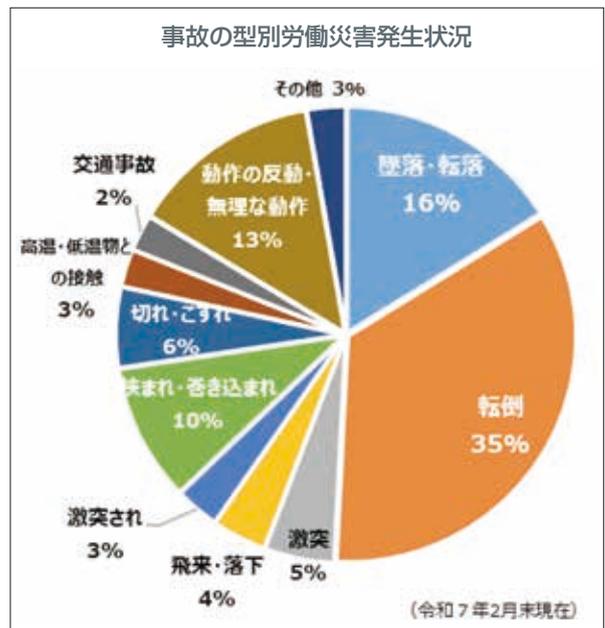
- 死亡災害については、2018年から2022年の5年間と比較して、2023年から2027年の5年間において5%以上減少させる
- 死傷者数については、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、2022年と比較して2027年までに減少に転じさせる

業種別労働災害発生状況

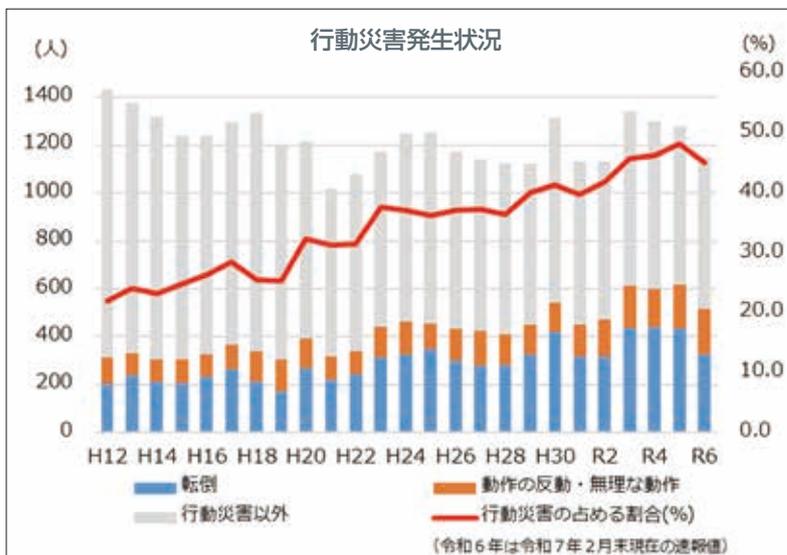
製造業	25%
商業	16%
建設業	15%
保健衛生業	14%
運輸業	9%
接客娯楽業	5%
農林・畜産・水産業	4%
清掃・と畜業	4%
その他の事業	9%

※新型コロナウイルス感染症関連を除く
 なお、令和6年は令和7年2月末現在の速報値
 (出典：労働者死傷病報告)

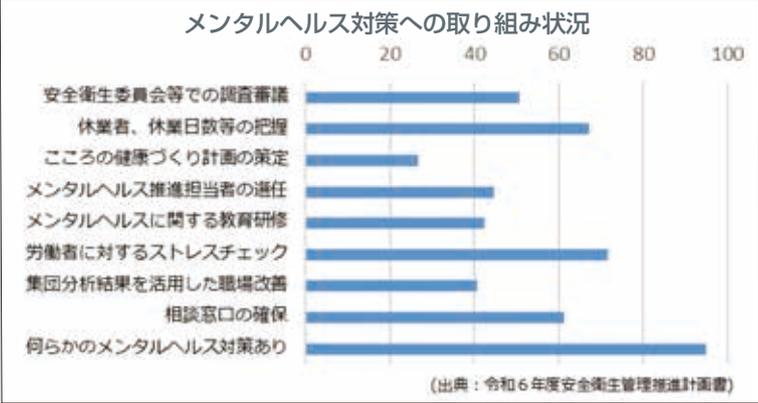
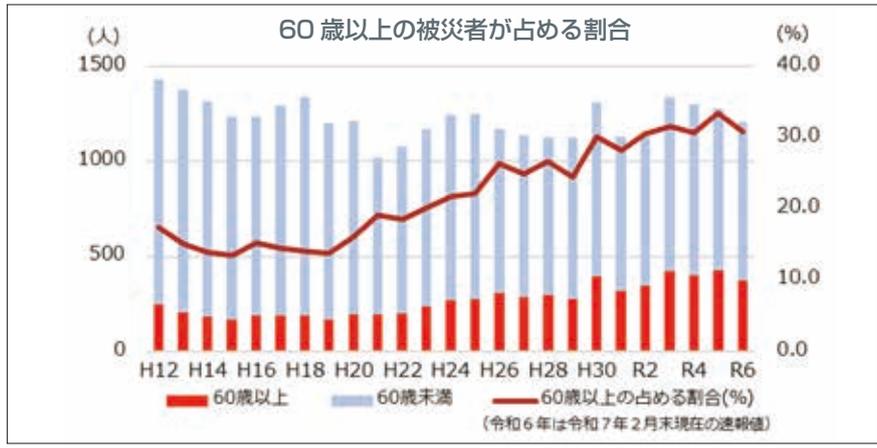
事故の型別労働災害発生状況



行動災害発生状況



▲山形県小売業 SAFE 協議会
 山形県介護施設 SAFE 協議会



エイジフレンドリーガイドライン



働く人のメンタルヘルスポータルサイト



6 労働保険適用徴収業務の適正な運営

課題

○労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであるため、引き続きその適正な運営に努めます。

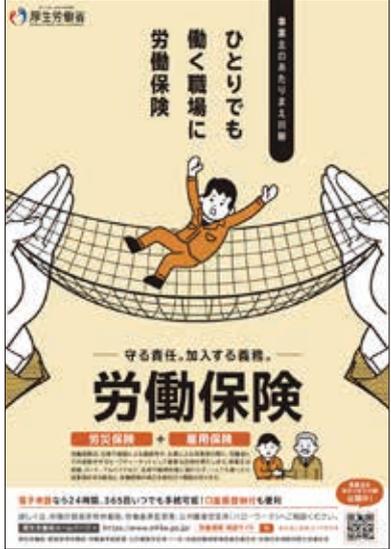
取組

○労働保険の未手続事業一掃対策の推進、収納未済歳入縮減

- 労働保険手続を行っていない企業に対して手続指導を実施します。

○電子申請の利用促進

- 関係団体に対する協力要請等により、電子申請の利用勧奨を実施します。



労働保険 ▶



電子申請 ▶



県内の労働基準監督署とハローワーク

