

令和8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「キャラクター」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

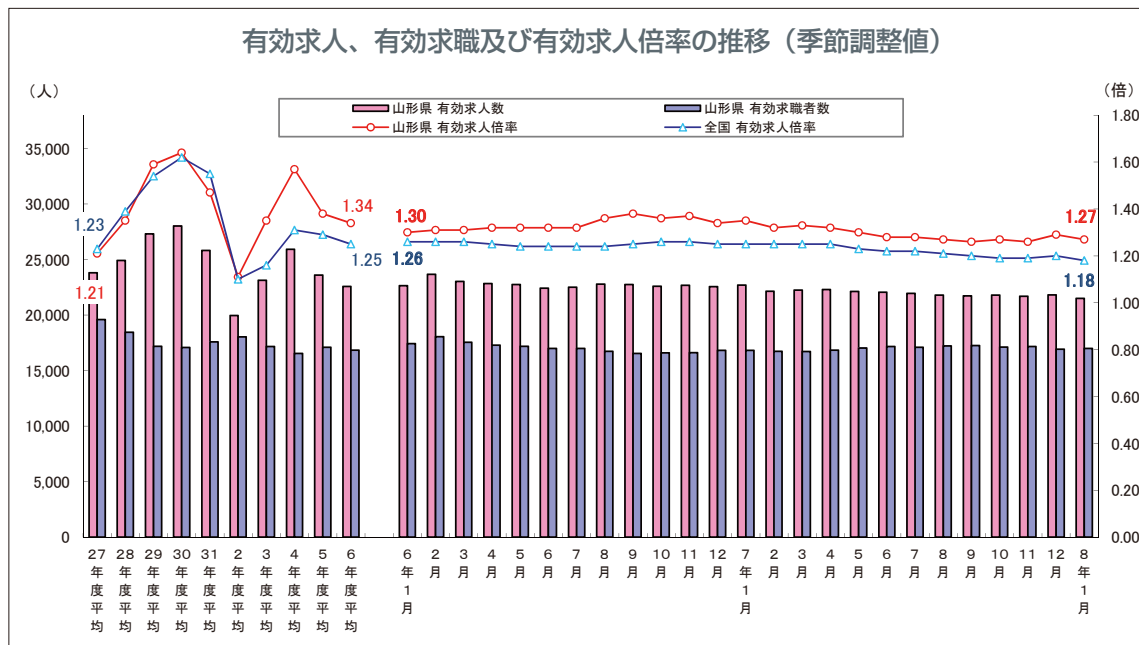
<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/>



はじめに ～ 労働行政を取り巻く情勢 ～

1 県内の雇用情勢

県内の雇用情勢は、持ち直しの動きに弱さがみられます。今後とも、物価高騰等が雇用に与える影響に留意する必要があります。



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企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援

課題

- 最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げしやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要です。
- 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

効力発生日：令和7年12月23日

山形県最低賃金		1,032 円
特定（産業別）最低賃金	ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置、他に分類されないはん用機械・装置、化学機械・同装置、真空装置・真空機器製造業	1,070 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	1,055 円
	自動車・同附属品製造業	1,070 円
	自動車整備業 (自動車分解整備の業務に従事する者に限る)	1,032 円 <small>※山形県最低賃金適用</small>

※「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

- 賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援
 - 業務改善助成金を始め、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」を周知し、利用促進を図ります。
 - 事業者に対して、山形働き方改革推進支援センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促します。

▼賃上げ支援助成金パッケージ



▼業務改善助成金



職場での新しい働き方はじめていますか？

それ！全部まとめて専門家にご相談！

人材の確保とか、働く環境をよくするとか、同一労働同一賃金とか、生産性向上とか、助成金の活用仕方とか

会社のチカラをビルドアップ！

山形働き方改革推進支援センター

相談・支援無料

○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等により、同一労働同一賃金の遵守徹底に取り組みます。

○非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

- キャリアアップ助成金の「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として設けられた「短時間労働者労働時間延長支援コース」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。

**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/>

厚生労働省

▼多様な働き方の
実現応援サイト



▼キャリアアップ助成金



第2 三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

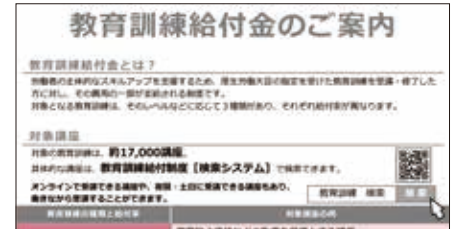
課題

ODXの進展など、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、人材確保に繋げていくことが重要です。

取組

○教育訓練給付による支援

- 労働者個々人の学び・学び直しを支援するための「教育訓練給付」により、受講しやすい環境の整備を図ります。



○「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」における支援

- 労働者の主体的なキャリア形成やリ・スキリングを促進するため、ハローワークに「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います。



○デジタル推進人材の育成支援

- デジタル分野の職業訓練受講が適職に就くために必要と認められる方に対し、ハローワークが積極的に受講の誘導を図るとともに、きめ細かな支援により再就職の実現を図ります。



ハロートレーニング▲
(職業訓練)等

○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を支援するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」や「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な活用奨励を図るとともに、デジタル分野における活用促進を図ります。



人材開発支援助成金▲

2 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事(職務給)の導入

課題

- 労働市場改革を進めるために、ジョブ型人事(職務給)の導入について周知する必要があります。
- 配偶者手当は、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることから、中小企業が見直しに取り組めるよう支援する必要があります。

取組

○職務給等に関する支援ツールの周知

- 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企業向けの周知・広報を行います。



◀企業の配偶者手当の見直しの検討



◀ジョブ型人事指針

はじめに 労働行政を取り巻く情勢

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

第2 三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進

第3 多様な働き方の実現と安全で安心してできる職場環境づくり

3 成長分野等への労働移動の円滑化

課題

○人手不足の状況下において、成長分野等への円滑な労働移動を可能とし、求人者・求職者双方からのニーズにも応える労働市場の環境整備が重要です。
また、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 ターンを希望する方への再就職支援

● 県外（特に都市部）からの UIJ ターン希望者に対し、ハローワークの全国ネットワークの活用や、自治体等との連携による山形県の魅力（豊かな居住環境、子育て支援の充実、働きやすい労働環境等）の発信などにより、再就職を支援します。

4 人手不足対策

課題

○少子高齢化が進む中、国民生活を支える医療・介護・保育分野の人材確保に向けた取組の強化が必要です。また、生産年齢人口の減少により他の分野、特に中小企業での人手不足感が深刻化していることから、ハローワークによる人材確保支援の取組が重要です。

取組

○求人充足支援の強化

● 令和8年度からハローワークやまがたに、人手不足分野の求人者・求職者双方への一体的支援に取り組む「人材確保・就職支援コーナー」（愛称：ロクサポ+（プラス））を新たに設置し、求人充足支援の強化を図ります。



○マッチング支援の充実

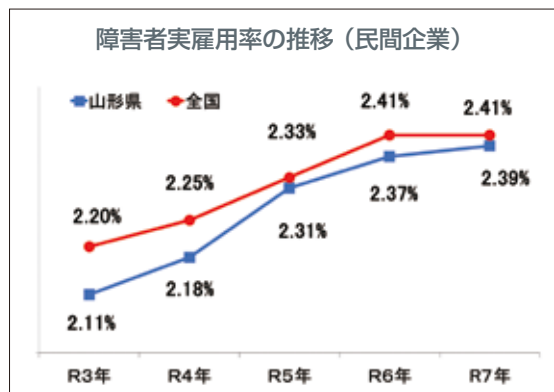
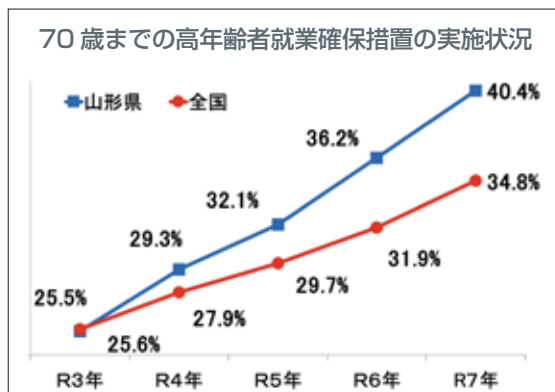
● ハローワークでは、求職者に対する応募書類の添削指導、模擬面接練習や職業訓練を活用した能力開発などの支援メニューを組み合わせて、マッチング支援の充実を図ります。これらの支援メニューについては、SNS やパンフレットなど活用して、広く周知を行います。



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

○高齢者の活躍促進

- 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。
- ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、65歳以上の方に対する再就職支援に取り組みます。

○障害者の就労支援

- 除外率の引下げや法定雇用率の引上げにより、新たに障害者の雇用義務対象となる企業等に対し、マッチングのためのニーズ把握に努め、ハローワークと関係機関が連携したチーム支援により、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援を実施します。
- 障害のある求職者に対しても、ハローワークの専門窓口において、就職準備から就職・職場定着に至るまで、多様な障害特性に対応した支援を行います。



○外国人求職者への就職支援等

- 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、事業所訪問等による助言・援助の実施や、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、関係機関との連携を図ります。

○就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

- ハローワークの専門窓口において、キャリアコンサルティング、職業訓練のアドバイスや就職後の定着支援などの一貫した支援を実施します。

○若者への就職支援

- 新卒応援ハローワーク等において、新規卒者等を対象にきめ細かな個別支援を実施します。
- 正社員就職を希望する概ね35歳未満の方を対象に、職業相談による就職支援、職業訓練による能力開発支援、就職後の定着支援を行います。
- ユースエール認定の取得促進、合同説明会の開催等を通じて、若年者の人材確保に取り組む企業を支援します。

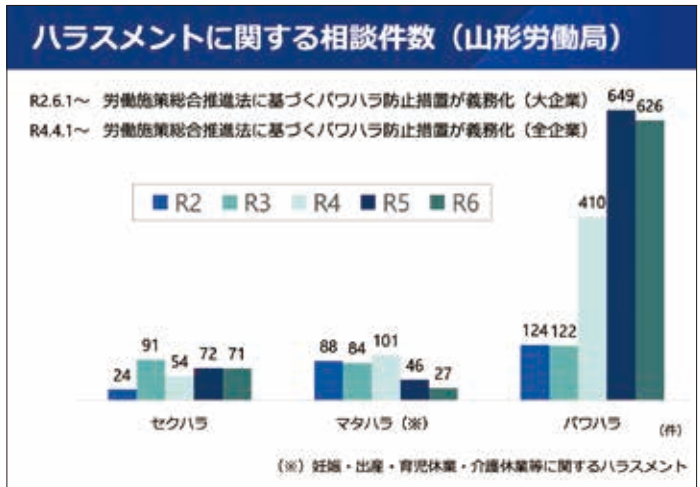


第3 多様な働き方の実現と安全で安心できる職場環境づくり

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等、ハラスメントの相談件数が高止まり傾向にある中、令和7年6月に成立した改正労働施策総合推進法に基づき令和8年10月1日から事業主に義務付けとなる、カスタマーハラスメント対策や求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の周知を図るとともに、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求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進

- 令和8年10月1日から事業主に義務付けられることになったカスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の周知に取り組むとともに、施行後はその着実な履行確保を図ります。



▲あかるい職場応援団

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の強化 (改正労働施策総合推進法・罰則の内容)

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる不正の取組による労働者が受ける業務上の被害その他の被害に起因して社会生活上被害される状態を指し、これにより、当該労働者の就業に支障を及ぼすものとして、改正労働施策総合推進法により、事業者が就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となります。

改正労働施策総合推進法により、事業者が就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為は、以下のとおりです。

- ① 労働者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為
- ② 労働者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為
- ③ 労働者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為

改正労働施策総合推進法により、事業者が就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為は、以下のとおりです。

- ① 労働者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為
- ② 労働者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為
- ③ 労働者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の強化 (改正労働施策総合推進法・罰則の内容)

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、求職者が求職活動を行う上で、事業者による「不当な取組」により、就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となります。

改正労働施策総合推進法により、事業者が就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為は、以下のとおりです。

- ① 求職者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為
- ② 求職者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為
- ③ 求職者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為

改正労働施策総合推進法により、事業者が就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為は、以下のとおりです。

- ① 求職者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為
- ② 求職者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為
- ③ 求職者の就業に支障を及ぼすものとして、罰則の対象となる行為

はじめに 労働行政を取り巻く情勢

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

第2 三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進

第3 安心して働く職場環境づくり

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

○育児・介護休業法等の履行確保

- 令和7年4月から段階的に施行されている、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。



▲育児・介護休業法について



▲次世代育成支援対策推進法が改正されました

▼くるとんマーク
(子育てサポート企業を認定)



3 ワーク・ライフ・バランスの促進

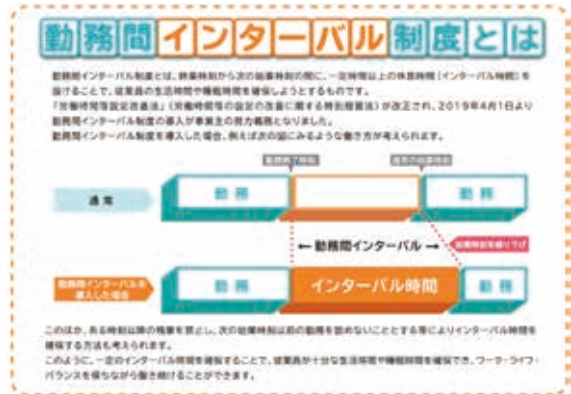
課題

○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

○フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、引き続き「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

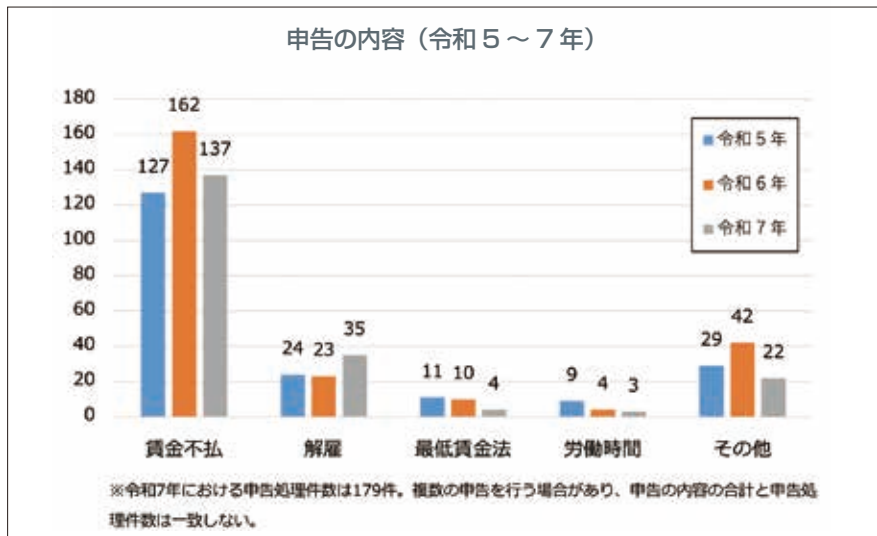
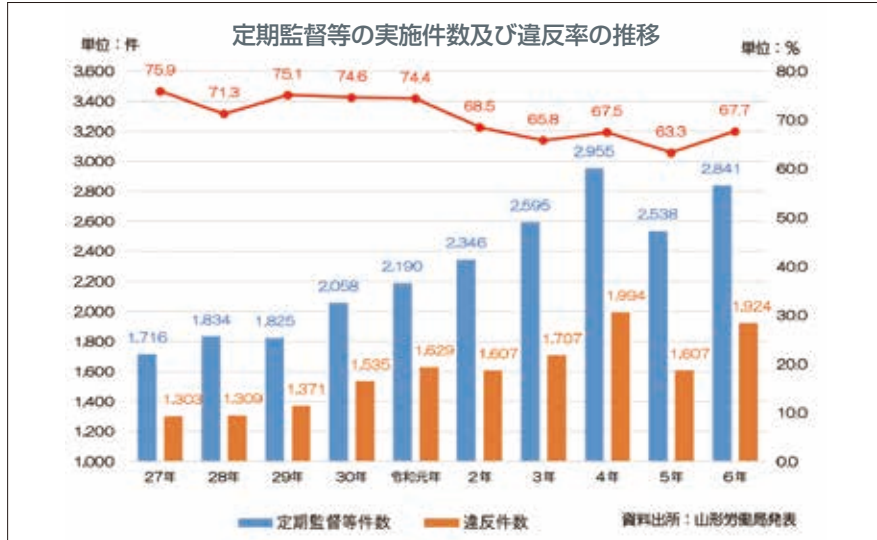
- フリーランスの方から就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行います。また、発注者等との間の取引上のトラブルについての相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。



5 安全で健康に働ける環境づくり

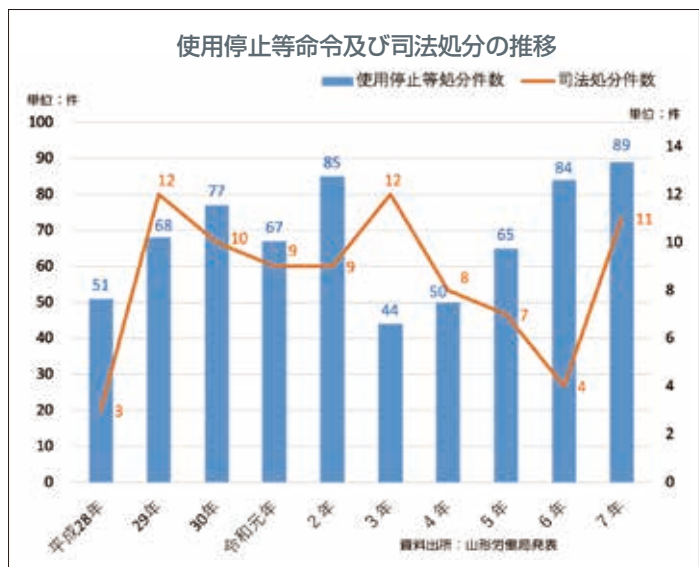
課題

- 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、約7割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7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、179件であり、賃金不払(137件)、解雇(35件)の順に多くなっています。



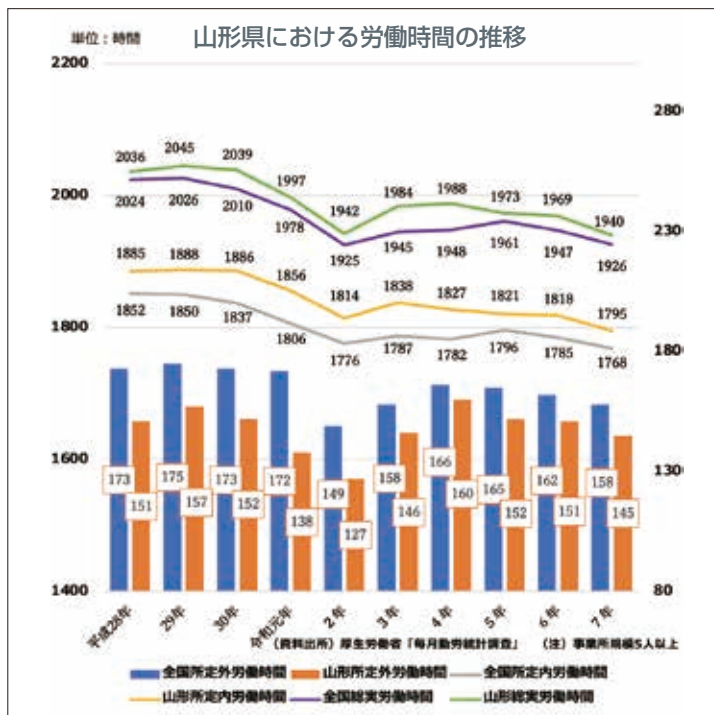
取組

- 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

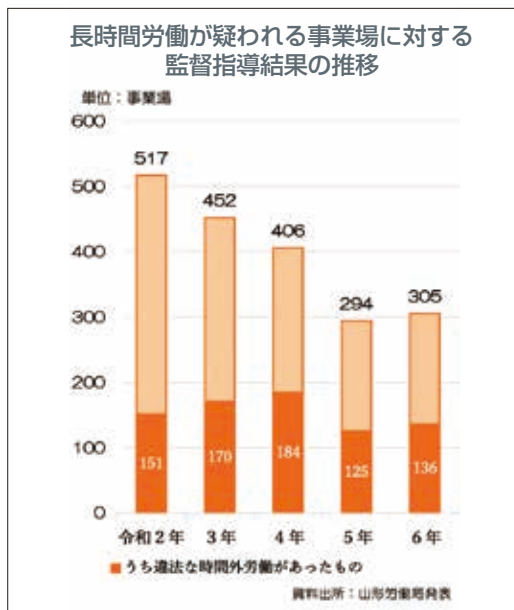
○山形県における総労働時間は全国平均より長い傾向にあり、労働時間の抑制が必要です。



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相談・支援を行っていくことが必要です。

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」による個別訪問や説明会の開催などにより相談・支援を行います。また、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、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例、動画コンテンツ等の必要な周知を行います。



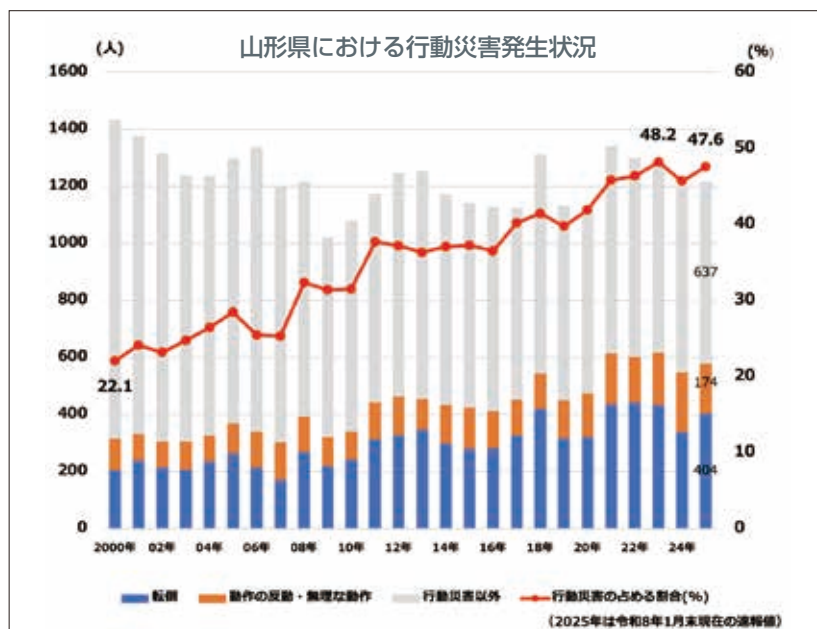
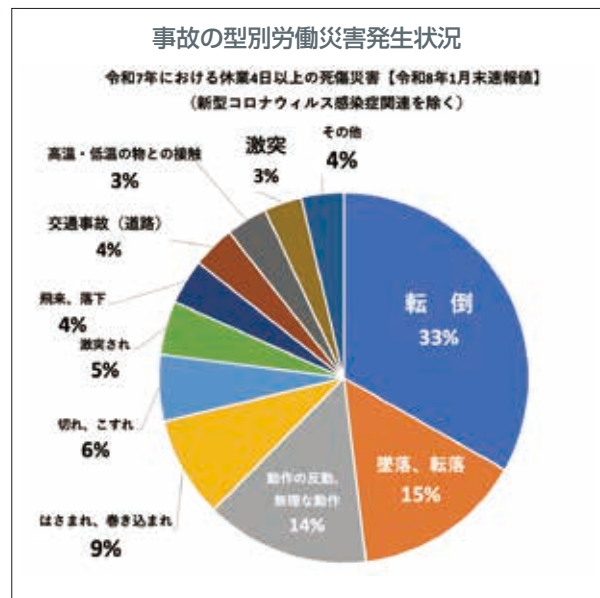
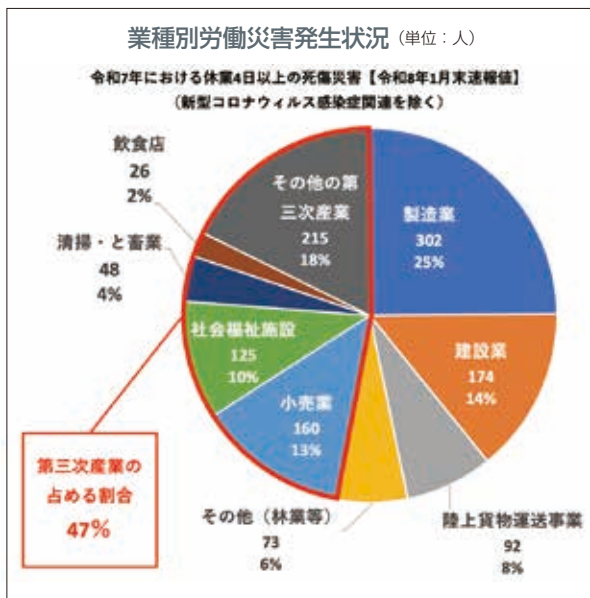
▲はたらきかたススめ

〇14 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日以上の労働災害を業種別に見ると、「製造業」、「建設業」、「小売業」、「社会福祉施設」で災害が多く発生しており、第三次産業の占める割合はほぼ半数となっています。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いるところ、改正労働安全衛生法の施行により高齢者の労働災害の防止のための必要な措置が事業者の努力義務となったことから、新たに示された「高齢者の労働災害防止のための指針」に基づく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

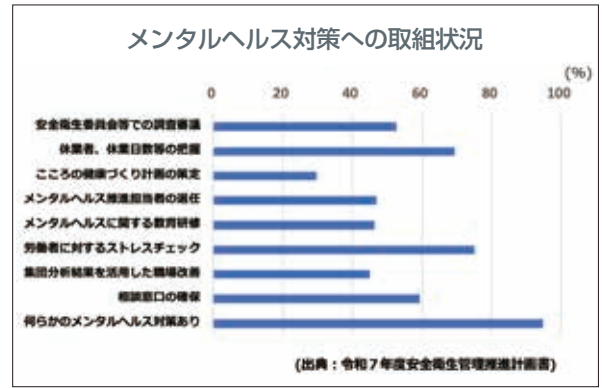
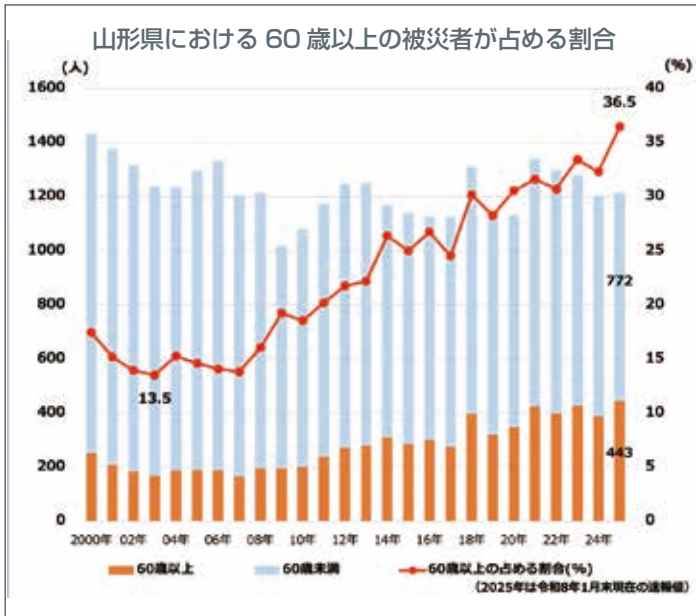


はじめに 労働行政を取り巻く情勢

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

第2 三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進

第3 多様な働き方の実現と安全で安心してできる職場環境づくり



高齢労働者の安全衛生対策▶
(厚生労働省ホームページ)



働く人のメンタルヘルス▶
ポータルサイト『こころの耳』
(厚生労働省特設サイト)



6 労働保険制度の適正な運営

課題

○労働保険制度は、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。



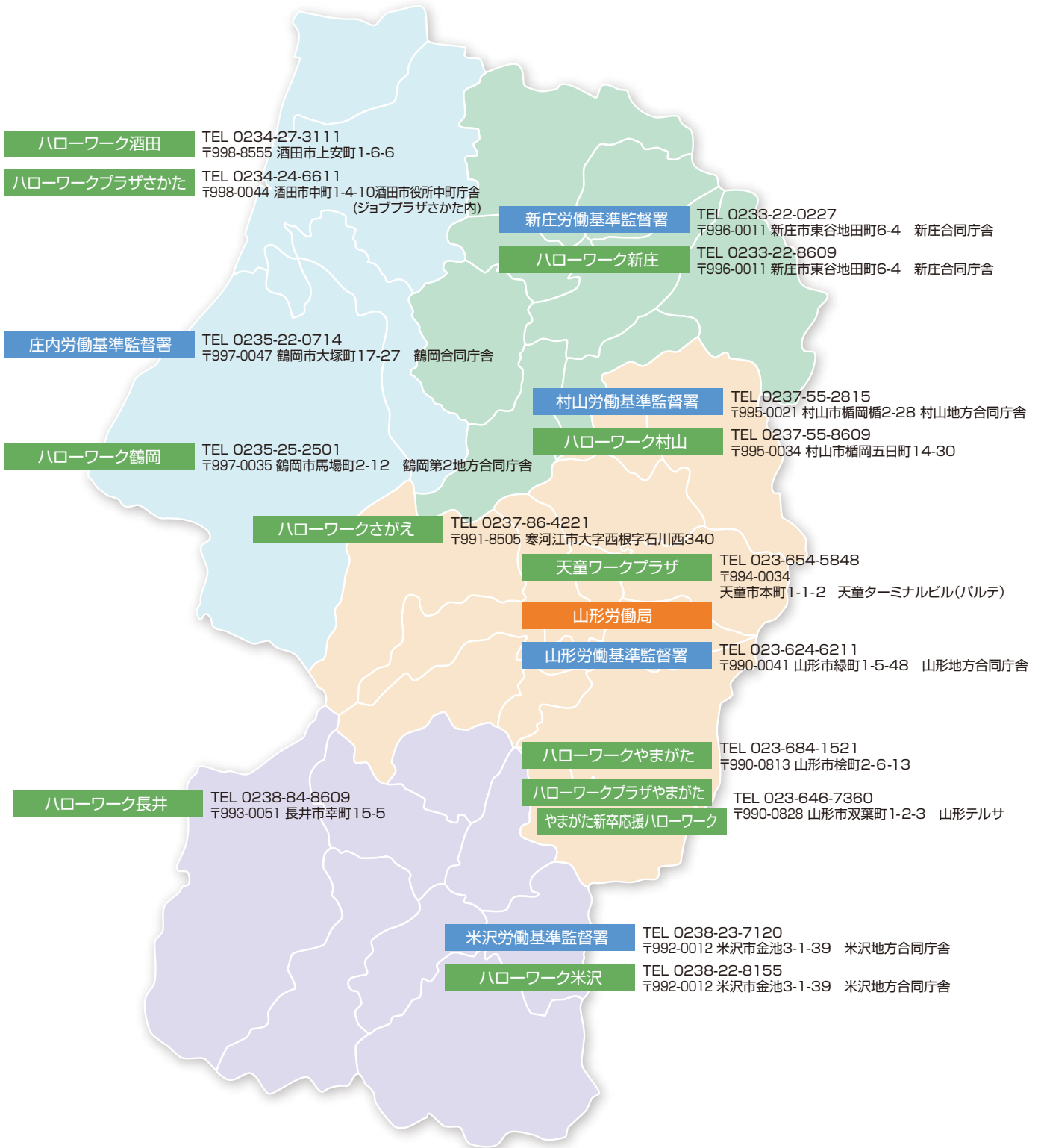
労働保険▶



電子申請▶



県内の労働基準監督署とハローワーク



厚生労働省

山形労働局