

令和3年度

山口労働局行政運営方針

厚生労働省山口労働局

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢.....	1
第2 総合労働行政機関としての施策の推進.....	1
第3 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保.....	2
1 雇用の維持・継続に向けた支援.....	2
2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化.....	2
3 業種・職種を越えた再就職等の促進.....	3
(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得.....	3
(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を越えた再就職等の支援.....	3
(3) 業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する山口県等の取組等を支援.....	3
(4) 都市部から山口県への移住を伴う再就職等の支援.....	3
(5) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援.....	3
(6) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実.....	4
(7) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携.....	4
4 新規学卒者等への就職支援.....	4
5 非正規雇用労働者の再就職支援.....	4
(1) 求職者の状況に応じた担当者制によるきめ細かな支援.....	5
(2) 求職者支援訓練による再就職支援.....	5
(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援.....	5
(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成.....	5
(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進.....	5
(6) フリーターへの就職支援.....	6
(7) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進.....	6
6 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援.....	6
(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援.....	6
(2) 人材不足分野のマッチング.....	6
7 就職氷河期世代活躍支援プランの実施.....	7
(1) 専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援.....	7
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....	7
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用.....	7
(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援.....	8
(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援等.....	8

8	高齢者の就労・社会参加の促進	8
(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	8
(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	9
(3)	高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	9
(4)	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	9
9	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	9
(1)	女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等	10
(2)	子育て等により離職した女性の再就職の支援	11
(3)	男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進	11
①	育児・介護休業法の周知及び履行確保	11
②	男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備	11
③	仕事と介護の両立ができる職場環境整備	11
④	次世代育成支援対策の推進	12
(4)	不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進	12
10	障害者の就労促進	12
(1)	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	13
(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の強化	13
(3)	障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進	13
(4)	公的機関における障害者の雇用促進・定着支援の推進	13
11	外国人に対する支援	14
(1)	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改善に取り組む企業への支援	14
(2)	外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	14
(3)	外国人求職者等に対する就職支援	14
①	外国人留学生に対する相談支援の実施	14
②	定住外国人等に対する相談支援の実施	15
12	派遣労働者の雇用の安定等	15
(1)	雇用安定措置の履行確保の徹底	15
(2)	派遣労働者相談窓口における対応の徹底	15
第4	ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進	15
1	「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	15
(1)	「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進	16
(2)	フリーランスと発注者との契約のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援	

.....	16
(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等.....	17
2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり.....	17
(1) 職場における感染防止対策の推進.....	17
(2) 働き方改革の実現に向けた取組.....	18
① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援.....	18
② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善.....	18
③ 勤務間インターバル制度の導入促進.....	18
④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等.....	19
⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し.....	19
⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進.....	19
⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会.....	19
(3) 労働条件の確保・改善対策.....	20
① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施.....	20
② 法定労働条件の確保等.....	20
③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進.....	21
④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進.....	21
⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底.....	22
⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営.....	22
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	22
① 第13次労働災害防止計画における労働災害防止対策の推進.....	22
② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進.....	22
③ 石綿ばく露防止対策、化学物質対策の徹底.....	23
④ 放射線障害防止対策の徹底.....	23
(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付.....	23
① 複数事業労働者に係る的確な労災補償の実施.....	23
② 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施.....	24
③ 過労死等事案に係る的確な労災認定.....	24
④ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底.....	24
3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進.....	24
(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援.....	25
(2) 最低賃金制度の適切な運営.....	25
4 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	25
(1) 非正規雇用労働者の待遇改善.....	25
(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等.....	26

① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援	26
② 無期転換ルールの円滑な運用	26
③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援	26
5 総合的なハラスメント対策の推進	26
（1）職場におけるハラスメント撲滅対策	27
（2）中小企業へのハラスメント対策取組支援	27
（3）早期の紛争解決に向けた体制整備等	27
（4）カスタマーハラスメント対策の推進	27
6 治療と仕事の両立支援	27
（1）ガイドライン等の周知啓発	28
（2）地域両立支援推進チームの運営	28
（3）トライアングル型サポート体制の推進	28

第1 労働行政を取り巻く情勢

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中で、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが重要である。また、ウィズコロナ時代の社会経済に対応するべく、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

さらに、我が国の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少があり、山口県では、県の総人口が昭和60年（1985年）の160万人（※）から減少が続き、令和2年8月1日現在で134万人（※）にまで減少し、高齢化率も34.7%（※）と全国28.7%に比べ高齢化が進んでいる。あわせて、若年者、特に20歳から24歳の年齢区分の県外流出が顕著となっている。また、山口県の雇用情勢は、令和3年2月の有効求人倍率（季節調整値）が1.27倍と求人が求職を上回って推移しているが、新型コロナウイルス感染症の影響により弱い動きが続いている状況であり、労働供給の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要がある。（※）山口県「推計人口」

人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっており、このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）の着実な施行等の取組についても、引き続き講じていく必要がある。

こうした情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していくことが求められている。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

山口労働局（以下「労働局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、労働局が各地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に答えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、山口労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を労働局内に共有し、労働局内外の調整を図り、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークと一体となって施策を進めていく。

第3 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。

〈取組〉

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

また、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター山口事務所及び山口県等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

あわせて、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金により、休業手当を受けることができなかった労働者を支援する。

2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

〈課題〉

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。そのため、新しいシステムを効果的に活用し、ウィズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

〈取組〉

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、「新しい生活様式」を踏まえ、ハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

3 業種・職種を越えた再就職等の促進

〈課題〉

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・職種を越えた再就職を促進するため、職業訓練を始めハローワークにおける担当者制による再就職支援を強力に押し進める必要がある。

〈取組〉

(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

山口県及びポリテクセンター山口が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPO など様々な民間教育訓練機関において、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を越えた再就職等の支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

(3) 業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する山口県等の取組等を支援

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等により、新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となって行う良質で安定的な雇用機会の確保を行う山口県や市町による地域の特性を生かした取組に対する支援の強化を図る。

(4) 都市部から山口県への移住を伴う再就職等の支援

東京圏及び大阪圏を中心に、山口県への UJI ターン就職を希望する方に対するハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を山口県や市町と一体的に行うとともに、コロナ禍における地方への就職希望ニーズが高まることを見据え、業種、職種を越えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行う。

(5) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対するトライアル雇用助成金の活用について周知を行い、活用を促す。

(6) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(7) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

労働局と地方公共団体が一体となって地域の雇用対策を推進するため、山口県、山口市及び下関市と締結している雇用対策協定に基づき、「働き方改革の推進」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」及び若者、女性、高齢者、障害者などの多様な人材が活躍できる取組を着実に推進する。

4 新規学卒者等への就職支援

〈課題〉

新規学卒者の就職環境は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による企業説明会の延期・中止や一部の企業による採用選考活動の取りやめなどの影響で、令和3年3月卒業予定者の就職内定率(令和3年2月末現在)は、大学等については88.4%(対前年同月比3.0ポイント減)、高校については98.5%(対前年同月比0.2ポイント増)となっており、大学等の就職内定率は11年ぶりに低下している。

また、今後の感染状況によっては更なる就職環境の悪化が見込まれ、令和4年3月卒業予定の新規学卒者に対しては、山口新卒応援ハローワークをはじめ、各ハローワークにおいてきめ細かな就職支援や定着支援を行う必要がある。

〈取組〉

第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者や卒業後3年以内の者を対象に、山口新卒応援ハローワーク及び各ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生に対する早期の支援を実施する。

また、大学等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、就職実現までの一貫した支援の強化を図る。

新型コロナウイルス感染症の感染防止のために昨年度から始めた①YouTube やホームページでの地元企業の動画配信及び②Web形式による就職フェアの定期的な実施と対面式の就職フェアとを並行して実施することにより、新規学卒者に対して効果的な情報提供・就職支援を行う。

5 非正規雇用労働者の再就職支援

〈課題〉

平成 29 年「就業構造基本調査」によると、山口県における非正規就業者の雇用者に占める割合は 37.5%と、前回（平成 24 年）に比べ約 1.4 ポイント上昇している。また、若年者（15 歳～34 歳）の非正規の従業員比率は 29.2%となっている。

非正規雇用労働者の雇用の安定のため、職業訓練を含めた一貫したきめ細かな就職支援や定着支援、職場情報等の見える化を推進していく必要がある。

〈取組〉

（1）求職者の状況に応じた担当者制によるきめ細かな支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

（2）求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方、休業を余儀なくされた方、シフト制で働く方等の再就職を促進するため、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訓練を推進する。

（3）ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ハローワークが山口県や市町と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に、新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者や住居確保給付金受給者等に対する支援を強化する。

（4）生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対する特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

（5）職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらば）及び職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版 O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への中途採用等支援助成金の周知を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

(6) フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、わかもの支援窓口に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(7) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する人材確保等支援助成金の周知を行うことにより、「魅力ある職場づくり」の促進を図る。

6 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

〈課題〉

医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している。そのため、ハローワーク、山口県ナースセンター及び山口県福祉人材センター等における専門的な支援の拡充や職業訓練の充実を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野（※）における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び山口県福祉人材センターの連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費の上乗せ、山口県福祉人材センターによる介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設を実施する。

（※）介護分野には、障害福祉分野も含む。

(2) 人材不足分野のマッチング

医療・介護・保育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、ハローワークに設置する「人材確保対策コーナー」（山口・下関・宇部（※1））を中心に、関係団体等と連携した就職説明会やセミナーの充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」（※2）を推進し、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する。

（※1）ハローワーク宇部には令和3年4月1日から設置。

（※2）医療福祉分野の求人取扱件数の多いハローワークに就職支援コーディネーターを配置し、重点的なマッチング支援を実施。

7 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個人々の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて令和2年度から3年間で集中的に取り組む必要がある。取組にあたっては、「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において策定した「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、市町や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

(1) 専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、ハローワーク宇部に設置した就職氷河期世代専門窓口において、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する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けに創設した「短期資格等習得コース」において、短期間で取得でき、安定就労につながる資格や業界知識の習得を支援するため、業界団体やNPO法人に委託し、訓練と職場見学、職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への特定求職者雇用開発助成金の周知を図ることにより、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主に対するトライアル雇用助成金の周知を図ることにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

地域若者サポートステーションにおいて、引き続き若年無業者のみならず就職氷河期世代の方々に対する就労相談や生活相談等を継続的に支援するとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS 公告、動画広告、インターネット広告及び労働局において作成する就職や社会参加に向けた相談窓口を掲載したリーフレットを、県内全戸配布を行うなどにより広報を実施する。

8 高齢者の就労・社会参加の促進

〈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、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・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ある。このため、事業主において 65 歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むことが必要である。また、令和 2 年に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。令和 3 年 4 月 1 日施行。）により、65 歳から 70 歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65 歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

〈取組〉

(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

70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、65 歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

(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、「生涯現役支援窓口」(山口・下関・宇部・防府・徳山・岩国)において、高齢者のニーズ等を踏まえた「シニア歓迎求人」等の求人開拓、高齢者を対象とした求人説明会、面接会を積極的に行う。

(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)及び中小企業による高齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図る。

(4) 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

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。また、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ、必要な感染症予防対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を両輪で実施し、ウィズコロナ時代にあった生きがい就業を実現し、地域社会の活性化を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を推進する。

9 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

〈課題〉

「平成27年国勢調査結果」による山口県における女性の雇用状況(役員を除く)は、雇用者数は約24万3,000人で、雇用者総数約52万3,000人に占める女性の割合は46.5%となっている。

さらに、女性の労働力率を年齢階層別にみると、「25歳～29歳」(77.8%)と「45歳～49歳」(80.2%)を左右のピークとし、「30歳～34歳」(71.3%)を底とするM字カーブを描いている。

全国の数値と比較すると、「25歳～29歳」では全国最下位、「30歳～34歳」は全国39位と、結婚や妊娠・出産時期等(又は若い世代の)の労働力率が低い傾向にあるが、山口県の「平成30年度女性就業意識調査」によると、結婚・出産等で離職した者のうち9割以上が再び働くことを希望しているという結果があり、35歳以降の労働力率は全国平均を上回って推移している。

こうした中、女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備する

ため、令和2年6月1日から施行されている（中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行）改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

（1）女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されることを踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、把握している未提出事業所の情報を活用し、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう計画的な働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進するとともに、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進や、本省で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」も活用し女性活躍の更なる取組の推進を図る。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表が確実に行われるよう、企業に対し行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」への登録などの活用を促す。

さらに、女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

特に、本年度は「母性健康管理指導事項連絡カード」の新様式が7月1日から適用されるため、その周知広報を行い活用を図る。あわせて、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえて改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずるべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の促進を図る。

(2) 子育て等により離職した女性の再就職の支援

ハローワークに設置する「マザーズコーナー」(山口、下関、宇部、徳山)を中心に、子育てをしながら就職を希望する女性に個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保に取り組む。

(3) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)の改正案が第204回通常国会に提出されている。改正法案が成立した場合は、説明会を開催し周知を図る。

また、令和3年1月より施行された、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。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・是正指導等を行う。

② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児休業に資する現行制度について周知を行うとともに、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、男性の育児休業取得を促進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組む。

また、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図るとともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主及び新型コロナウイルス感染症による小学校の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を整備し、労働者に特別休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センターとも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取

得・職場復帰させた事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主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る。

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（平成 15 年法律第 120 号）に基づく行動計画の策定・届出については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出の徹底を図る。また、令和 3 年 2 月に改正し、令和 3 年 4 月から施行・適用された一般事業主行動計画策定・変更届及び行動計画策定指針について周知する。

あわせて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。なお、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の見直しとそれに伴う新たにくるみんの創設が行われた場合は新基準等の周知徹底を図る。

(4) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

本年 2 月、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく行動計画策定指針（平成 26 年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第 1 号）を改正し、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加しており、改正指針の周知を図ることにより、事業主による職場環境整備を推進する。

また、今年度より、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件を拡充し、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合も助成の対象とするとともに、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースを新設し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

さらに、「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「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行う。

10 障害者の就労促進

〈課題〉

県内のハローワークを通じた障害者の就職件数は、令和元年度が 1,179 件で過去 2 番目の高い水準となったものの、令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大による影響により 11 月末現在で 724 件と対前年同期比 14.9%の減少となっている。

また、令和元年度における新規求職申込件数は、対前年度比で障害者全体では

4.1%増加しているが、特に精神障害者が10.3%増加、発達障害者や難病患者等のその他の障害者が22.5%増と大幅に増加している。

一方、令和2年6月1日現在の民間企業における障害者の雇用状況は、実雇用率が2.61%と過去最高となり、法定雇用率達成企業の割合も58.6%と対前年同期比で1.2ポイントの上昇となっている。同じく山口県内の公的機関における障害者の実雇用率は、知事部局2.67%、県教育委員会2.37%、警察本部2.63%、市町等の機関2.53%で、未達成機関が8機関となっている。

令和3年3月1日に引上げられる障害者雇用率を踏まえ、未達成や新たに雇用義務対象となる企業や公的機関に対し、障害者の雇用促進や職場定着を推進するほか、多様な障害・特性に対応した適切な就労支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の障害者関係機関と連携し、法定雇用率未達成企業や雇用率引上げにより未達成となる企業等に対して、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を実施し、障害者の雇入れ支援の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターについては、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要であるが、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、オンラインの活用による支援も取り入れて、引き続き就業支援の推進を図る。

(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の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、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する。特に、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

テレワークの形式で障害者をトライアル雇用する場合、最長6か月までトライアル雇用期間を延長可能とする等、支援を充実させるとともに、テレワークに係る事業主の理解の促進を通じ、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る

(4) 公的機関における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公的機関における障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害

特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

11 外国人に対する支援

〈課題〉

山口県の令和2年10月現在の民間企業等における外国人の雇用状況は、平成19年に届出が義務化された以降、過去最高の9,072人（前年同期比554人増）となっている（「外国人雇用状況」届出状況まとめ）。

国籍別では、ベトナム3,904人（外国人労働者数全体の43.0%）、中国1,916人（同21.1%）フィリピン973人（同10.7%）となっている。

在留資格では、「技能実習」4,210人（外国人労働者数全体の46.4%）、永住者、日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」1,950人（同21.5%）、留学生など「資格外活動」1,473人（同16.2%）となっている。

近年増加している外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語相談支援体制や情報発信を強化する必要がある。

〈取組〉

（1）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改善に取り組む企業への支援

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雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する人材確保等支援助成金の周知を行う。

（2）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、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する。

（3）外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生に対する相談支援の実施

山口新卒応援ハローワークやハローワークの学卒担当窓口において、学校と連携をとりながら、留学早期における就職支援から就職後の定着支援までの一貫し

た支援を実施する。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

個々のニーズに応じた支援により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

12 派遣労働者の雇用の安定等

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働者派遣契約の中途解除や不更新が生じる中、派遣労働者の雇用の維持の確保を図るとともに、労働者派遣事業の適切な運営を確保する必要がある。

〈取組〉

(1) 雇用安定措置の履行確保の徹底

同一の組織単位に継続して1年以上派遣就業することが見込まれる派遣労働者に対しては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条に基づく雇用安定措置が適切に講じられているか、厳正な指導監督を実施する。

また、令和3年4月1日より、雇用安定措置を講ずるに当たり、特定有期雇用派遣労働者が希望する当該措置の内容を聴取し、派遣元管理台帳に聴取した内容を記載することが義務化されたことについて、派遣元事業主等に対する指導監督を徹底する。

(2) 派遣労働者相談窓口における対応の徹底

令和2年度より労働局に設置している派遣労働者相談窓口については継続することとし、労働者派遣契約の中途解除や不更新に伴う雇用契約の解雇等の相談が寄せられた場合については、必要に応じて指導監督を行うほか、関係機関と連携し、相談解決に向けた対応を徹底する。

第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、いわゆる「3つの『密』」を避け、極力非接触・非対面とする「新しい生活様式」は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

中でも、雇用型テレワークについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け利用が進んだが、感染拡大防止の観点からだけでなく、働き方改革の推進の観点からも時間や場所を有効に活用できる働き方として、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、多様な働き方の一つとして期待が高まる副業・兼業については、普及によって長時間労働になり労働者の健康が阻害されないよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要である。

〈取組〉

(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについては、使用者の適正な労務管理の下、労働者が安心して働けるものとなるよう、企業がテレワークを導入・実施するに当たって労働時間管理の留意点等について記したテレワークガイドライン(情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン)の周知を図り、企業の取組を促す。

また、厚生労働省雇用環境・均等局における「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」での議論を踏まえ、テレワークガイドラインが改定された後は、人材育成や人事評価等労務管理全般について、改定後のガイドラインに沿った取組を促すことで、良質なテレワークの導入・定着を促進する。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等に効果をあげた中小企業事業主を対象とする人材確保等支援助成金(テレワークコース)の活用を図るとともに、テレワーク相談センターにおける相談支援やテレワーク総合ポータルサイトに掲載の好事例を紹介するなどして、中小企業における取組を支援する。

(2) フリーランスと発注者との契約のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援

フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、関係省庁と連携してフリーランスの方がワンストップで相談できる窓口として、「フリーランス・トラブル 110 番」を令和2年度に整備したところであり、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の整備のため、令和3年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定された「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」の内容も踏まえ、「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する副業・兼業労働者の健康診断助成金等の支援事業を周知する。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、令和2年9月改定）と複数就業者のセーフティーネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知を行う。

2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の感染予防のために、職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

ウィズコロナの時代においても、中小企業・小規模事業者が、生産性を高めつつ労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、引き続き中小企業・小規模事業者に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法(昭和22年法律第49号)等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、重点業種を中心とした労働災害防止に取り組むとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加など就業構造の変化への対応や、災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。また、強化された産業医・産業保健機能の適切な運用や拡大された長時間労働者への医師による面接指導の確実な実施と、今後、解体工事の増加が見込まれる石綿使用建築物に係る石綿ばく露防止対策への取組も必要である。

労災補償業務については、従来の労災請求の中で特に請求件数が増加している複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）への対応に加え、複数事業労働者及び新型コロナウイルス感染症に係る保険給付など、新たな制度、疾病への対応を求められており、被災労働者の適正な保護を図るために、一層の迅速かつ公正な事務処理に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 職場における感染防止対策の推進

山口労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相

談コーナー」において、事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策を推進するため、社会福祉施設など利用者と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金(エイジフレンドリー補助金)を周知する。

(2) 働き方改革の実現に向けた取組

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

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・小規模事業者に対する助成金(以下「働き方改革推進支援助成金」という。)の活用を促進するとともに、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と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。また、労働局が委託して実施する「働き方改革サポートオフィス山口」によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携したきめ細かな支援を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知を中心とした相談・支援を行う。

② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、働き方改革推進支援助成金の活用を促進するとともに、労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。また、トラック運送業については、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知を行う。

建設業についても同様に、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

情報サービス業(IT業界)については、業界団体と連携して個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進する。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度(働き方改革推進支援助成金)等を活用して、長時間労働が懸念される企業への導入促進を図る。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・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長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者が働き方改革に伴う長時間労働の削減等に取り組むことにより、下請等中小事業者への短納期発注や急な仕様変更などが生じることのないよう、「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』防止のための総合対策」に基づき、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」において、関係法令の周知や労働局幹部による要請等、「しわ寄せ」防止についての集中的な周知啓発を図る。

また、監督署においては、働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請等中小事業者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（昭和31年法律第120号）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する。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

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、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「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（春季、夏季、冬季）に集中的な広報を行い、取得しやすい環境の整備に取り組む。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入促進を図る。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会については、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよ

う、また、県内における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、政労使の代表者の協力を得て「やまぐち働き方改革推進会議」として開催する。

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 法定労働条件の確保等

新型コロナウイルス感染症の影響により生じた休業等労働条件に係る相談に丁寧に対応するとともに、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立・定着に向けて取り組む。

また、監督署に未だ多く寄せられる解雇や賃金未払等法違反が疑われる内容の申告・相談等に対しては、迅速に監督指導を行う。

労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認して、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。なお、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。

さらに、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」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を実施する等、必要な対策を行う。

特に、外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、人身取引の可能性が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対するに監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、山口県との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する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る。

④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、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、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画における労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、「荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、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する。

林業については、「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」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

強化された産業医・産業保健機能の適切な運用や拡大された長時間労働者への医師による面接指導の確実な実施及びストレスチェック制度の運用など、職場における産業保健活動やメンタルヘルス対策に係る取組が、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導を行う。

また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する健康保持増進計画助成金（仮称）等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

③ 石綿ばく露防止対策、化学物質対策の徹底

今後も増加する建築物の解体等において、令和2年7月1日に改正された改正石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づき、工事開始前における石綿含有の調査の強化、労働基準監督署への届出対象工事の拡大、除去工事の規制強化等石綿ばく露措置等について、関係者に周知と実施を徹底する。

また、「溶接ヒューム」が特定化学物質に追加されたことから、令和2年4月22日に改正された特定化学物質障害予防規則及び作業環境測定法施行規則の一部を改正する省令（令和2年厚生労働省令第89号）に基づき、溶接ヒュームへのばく露防止措置、健康診断の実施、作業主任者の選任等について周知する。

あわせて、化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進するとともに、小規模事業場向けの相談窓口の設置、実践的な指導・援助等を行う。

④ 放射線障害防止対策の徹底

令和3年4月1日に施行された改正電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する。

（5）迅速かつ公正な労災保険の給付

① 複数事業労働者に係る的確な労災補償の実施

複数事業労働者に係る労災補償については、a 給付基礎日額は当該労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額相当額を合算すること、b 複数業務要因災害による疾病は、当該労働者を使用するそれぞれの事業における業務上の負荷のみでは業務と疾病との間に因果関係が認められない場合、当該労働者を使用する全事業の業務上の負荷を総合的に評価することに留意して、迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

② 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、新型コロナウイルス感染症の特性に鑑みた適切な対応をとる必要があるため、保険給付について相談があった場合は、具体的な取扱い等を懇切丁寧に説明するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合には、事業場に対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼する。

請求書の提出があった場合は、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

③ 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。

また、精神障害事案については、パワーハラスメントを心理的負荷評価表へ明示する認定基準の改正もあったことから、職場における人間関係の優位性に着目した、より適切に評価し得る具体的出来事への当てはめを行うことに留意し、労働局・監督署の管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を徹底する。

さらに、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有し、引き続き密接に連携して適切に対応する。

④ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き都道府県がん診療連携拠点病院、地域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の周知の徹底を図る。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

〈課題〉

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和2年7月17日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均 1,000 円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

〈取組〉

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金のコースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、労働局が委託して実施する「働き方改革サポートオフィス山口」によるワンストップ相談窓口において、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、きめ細かな支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえつつ、山口地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、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、事業者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行う。

4 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

〈課題〉

「就業構造基本調査」によると、平成29年の山口県の雇用者数（役員を除く）は約56万8,800人で、このうち非正規雇用労働者数は約21万3,200人と、非正規雇用労働者が雇用者数に占める構成比は37.5%となっている（再掲）。また、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員は、平成29年でそれぞれ約11万6,000人（雇用者数の20.4%）、約8,600人（同6.6%）、約2万4,400人（同2.3%）である。

こうした中、令和3年4月1日より短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が中小企業に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

また、令和2年4月1日に施行された労働者派遣法についても、派遣労働者の処遇改善に向けて、引き続き取り組む必要がある。

(1) 非正規雇用労働者の待遇改善

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンラインを活用した説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組に向けた機運の醸成を図る。

また、「働き方改革サポートオフィス山口」によるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した支援や、個別訪問支援、出張相談、セミナー等、きめ細かな支援を行う。

(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化(紹介予定派遣を通じた正社員化も含む)や処遇改善に取り組んだ事業主に対するキャリアアップ助成金の周知を行い、活用を促す。

② 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法(平成19年法律第128号)に基づく無期転換申込権が平成30年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえ、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対する人材確保等支援助成金の周知を行い、活用を促す。

5 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

山口県の令和元年度の総合労働相談件数は、14,104件(前年度比16.3%増)となっており、過去10年以上1万件を超える高止まりの状況である。このうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が2,884件(同8.6%増)で、さらに、その内容を見ると、いじめ・嫌がらせの相談が1,031件で2年続けて1,000件を超えている。また、セクシュアルハラスメントの相談が55件、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの相談が115件となっている。

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに、働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児休業、育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底するなど、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談には、紛争解決援助制度等を活用し、迅速かつ丁寧に対応する。

(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、本省で行う中小企業に対するハラスメント防止対策への取組支援について、活用を促すための周知を行う。

(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとするあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、労働局及び各監督署の総合労働相談コーナーに配置する総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質向上を図るなど、総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

(4) カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促す。

6 治療と仕事の両立支援

〈課題〉

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたことも踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

〈取組〉

(1) ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「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」、「企業・医療機関連携マニュアル」及び山口県地域両立支援チームで作成した「治療と仕事の両立支援連絡帳」の普及促進を図る。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

(2) 地域両立支援推進チームの運営

山口県地域両立支援推進チーム会議の活動を通して、地域の関係者が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

(3) トライアングル型サポート体制の推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、山口県地域両立支援推進チームを通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークに設置する「長期療養者支援窓口」（下関、宇部、徳山、岩国）の就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。