

令和4年度 第2回 山口地方労働審議会

～令和4年度重点事項等実施状況～

日時：令和5年3月7日（火） 15時～17時

場所：防長苑（山口市熊野町4-29）

厚生労働省 山口労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第 1	雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	
1	雇用の維持・在籍型出向の取組への支援	4
2	人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	6
3	デジタル化の推進	11
第 2	多様な人材の活躍促進	
1	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	12
2	新規学卒者等への就職支援	22
3	非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	24
4	就職氷河期世代の活躍支援	30
5	高齢者の就労・社会参加の促進	33
6	障害者の就労促進	35
7	外国人に対する支援	37





第3 誰もが働きやすい職場づくり

- 1 柔軟な働き方がしやすい職場環境 38
- 2 安全で健康に働くことができる環境づくり 41
- 3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進 73
- 4 治療と仕事の両立支援 75



第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

【職業安定部】

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

① 取組状況や実績

○雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の活用促進

・雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の活用促進について、ハローワーク相談窓口、雇用調整助成金申請支援特別相談窓口（以下「窓口等」という。）、山口労働局ホームページへの掲載、事業所へのリーフレットの送付により幅広く周知している。

・経済団体や業界団体等（以下「団体等」という。）に対し、会員事業所等に対する周知依頼を行い、活用促進を図っている。

・申請のあった事業所へ迅速な支給を行うため、山口市内に設置した「雇用調整助成金・休業支援金集中処理センター」において申請書を集中的に処理し、早期支給を行っている。

・雇用調整助成金等支給実績（1月末日現在）

	支給申請件数	支給決定件数	支給決定率
雇用調整助成金	37,311	37,074	99.4%
緊急雇用安定助成金	11,755	11,688	

※令和2年4月1日からの累計

② 課題や問題点、④ 新たな取組

【課題】

雇用調整助成金等の特例措置を講じることで雇用維持に向けた支援を行ってきたが、幅広い業種で人手不足感が強まるなどの状況が見られる。

【取組】

・12月以降の経過措置について、雇用調整助成金を申請している事業所には、改正のリーフレットを送付する。また、申請書受付時や個別相談があった事業所には、窓口等で周知する。

・改正内容については、ハローワークの窓口をはじめ、ホームページ等へ掲載し、幅広く周知する。

・休業から就業への在籍型出向を活用した移行を効果的に支援するための産業雇用安定助成金制度についても、幅広く周知する。

・2月20日に企業を対象に対面でのセミナーを開催し、在籍型出向及び産業雇用安定助成金に対する理解を深めてもらう。

・産業雇用安定助成金活用状況（1月末現在）

出向元	出向先	出向労働者
8社	9社	70人

※令和3年2月5日からの累計

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

【職業安定部】

(2) 在籍型出向による雇用維持の取組への支援

① 取組状況や実績

○在籍型出向の取組への支援

・新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、単に休業だけではなく、一時的な「在籍型出向」により、労働者のモチベーションを維持しつつ雇用の維持を図る視点も重要。このため、昨年度、「山口在籍型出向等支援協議会」を設置し、地域の関係機関が連携して在籍型出向を支援する体制を構築した。

・昨年度から引き続き、雇用調整助成金を利用している企業に対し、ヒアリングを実施している。

(1月末現在) ヒアリング件数 51件 送出希望 0件

・協議会事務局（職業安定課）に「在籍型出向なんでも相談窓口」を開設し、相談体制の強化を図った。相談窓口の周知として、雇用調整助成金を利用している企業に対し、相談窓口開設のリーフレットを送付している。（6月下旬～約5,225社）

・在籍型出向の認知度向上、活用促進を図ることを目的として、オンラインセミナーを9月28日に開催した。

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

・雇用調整助成金については、12月以降特例措置が段階的に縮小されていることから、雇用維持の方策の選択として在籍型出向の周知を図る必要がある。

・また、在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できることから、労働者のスキルアップの手段としての活用促進を図る必要がある。

【対応】

・2月20日に企業を対象に対面でのセミナーを開催し、在籍型出向に対する理解を深めてもらい、在籍型出向等支援事業の効果的な推進を図る。

・また、送出情報を得た場合は、産業雇用安定センターと連携し、きめ細かなマッチング支援を行う。

・2月14日に第3回在籍型出向等支援協議会を開催し、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進する。

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

【職業安定部】

(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

① 取組状況や実績

○医療・福祉分野の人材確保対策

- ・「人材確保対策コーナー」(ハローワーク山口、下関、宇部)を中心に関係機関と連携し、人材確保に取り組んでいる。
- ・介護関係については、山口県福祉人材センターと連携し、県下すべてのハローワークにおいて毎月1回、「福祉のしごと相談会」(ミニ求人説明会)を開催し、介護事業所と求職者の出会いの場を提供している。
- ・看護関係については、山口県ナースセンターと連携し、県下7か所のハローワークにおいて毎月1回、「看護職のためのハローワーク出張相談会」(就職相談会)を開催している。
- ・保育関係については、山口県保育士バンクと連携し、県下ハローワークにおいて、コーディネーターが保育士関連情報の提供をしている。
- ・人手不足分野の就職件数(1月末現在)

目標	実績	進捗率
5,624件	4,070件	72.4%

- ・介護分野におけるマッチングを促進するため、「介護の日」(11月11日)その前後2週間の期間を「福祉人材確保重点実施期間」とし、県下すべてのハローワークにおいて、「介護就職デイ」(医療・福祉就職面接会等)を開催した。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・雇用の持ち直しが続く中、一方で長期化している新型コロナウイルス感染症の影響により、医療・福祉分野等の人材不足の状況は深刻化している。

【対応】

- ・求人者への求人充足に向けた助言・指導、職場見学、面接会、求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介を強化する。
- ・ハローワーク庁舎内のデジタルサイネージにより、企業PR動画、介護・看護分野のマッチングに資するPR動画を放映し、業界の魅力を積極的に発信する。

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

【職業安定部】

(2) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進

① 取組状況や実績

○「山口地域職業能力開発促進協議会」の設置

- ・10月1日に施行された職業能力開発促進法第15条に基づき、11月30日に「山口地域職業能力開発促進協議会」を開催した。
- ・「山口地域職業能力開発促進協議会」では、公立大学法人下関市立大学の行っているリカレント教育（旅館マネジメント専門家養成コースなど）の情報共有や、地域の訓練ニーズとして、デジタル人材の育成が急務とされる中、県の主要産業である観光関連産業に必要とされる人材育成・確保が必要であること、また、少子高齢化が進展する中で、高齢者向けの訓練コースの拡充について検討することなどを協議した。
- ・3月に今年度2回目の「山口地域職業能力開発促進協議会」を開催予定。
- ・ハローワークにおいて、公的職業訓練の受講あっせんに取組み1月末で1,207名を受講あっせんした。（前年同期あっせん者数1,187名）

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

- ・引き続き、積極的な公的職業訓練への受講あっせんを行う必要がある。

【対応】

- ・ハローワークを利用される方はもちろんのこと、求職者マイページを利用して就職活動を行う方へも、職業訓練の案内を行っている。
- ・山口労働局職業安定部公式YouTubeチャンネル「やまぐちハローワークチャンネル」や、山口労働局Facebookへの投稿及び、県内に展開しているスーパーマーケットの店内へのポスターの掲示や、ハローワークで作成する求人情報紙を活用した周知などを実施している。
- ・LINE広告の掲載、FM山口CM、地域ポスティング広告を利用した周知を実施している。

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

【職業安定部】

(3) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方自治体の取組への支援

① 取組状況や実績

○山口県が実施する「地域活性化雇用創造プロジェクト」の支援

・山口県が実施している「地域活性化雇用創造プロジェクト」を支援し、連携した取組を行っている。

○山口労働局と地方自治体が締結した雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

・山口労働局と地方自治体（山口県、山口市、下関市）が雇用対策協定を締結し、国と地方が連携して地域の実情に応じた雇用対策に取り組んでいる。

○若者等の就職支援

・県内中小企業における若者の雇用・定着を促進するため、「ふるさと山口企業合同就職フェア」、「ふるさと山口WEB就職フェア」、職場定着・早期離職防止のセミナーを開催している。

○UJIターン就職の促進

・全国のハローワークに求職登録している山口県へのUJIターン希望者に対し、求人情報及び県作成パンフレット「やまぐち暮らし」などを送付している。

○人材確保対策の強化

・人手不足分野における人材確保のため、山口県福祉人材センター、山口県ナースセンター等と連携し、求人説明会・就職相談会を開催している。

○「若者等の就職支援」の目標と進捗率（12月末現在）

項目	目標値	実績値	進捗率
①正社員求人（学卒及び一般）の確保	59,800人	53,419人	89.3%
②若者（40歳未満）の正社員就職件数	4,400人	2,891人	65.7%
③新規高卒予定者に対する求人数	5,600人	6,268人	111.9%
④就職ナビゲーター（学卒）による正社員就職件数	1,963人	1,647人	83.9%
⑤ふるさと山口企業合同就職フェアの参加者数（1月末現在）	2,450人	2,382人	97.2%

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

【職業安定部】

(3) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方自治体の取組への支援

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・各種イベントについては、ここ数年、参加求職者が減少していることから、原因分析を行うとともに周知方法や開催方法について工夫が必要である。

【対応】

・学生の就職活動に係る情報収集の方法については、対面での企業説明会等から、インターネットによるものの比率が高くなっていることから、WEBによる企業説明会等の充実を図っていく。一方で、対面での企業説明会等を必要とする学生も一定数いることから、必要とする学生に情報が行き届くようSNS・メディアを活用した積極的な周知に取り組む。

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

【職業安定部】

(4) 山口県への移住を伴う再就職の支援

① 取組状況や実績

OUJIターン就職希望者への支援

・全国ネットのハローワークシステムを活用し、全国のハローワークに登録している山口県へのUJIターン就職希望者を把握し、就職説明会情報、求人情報その他UJIターン関連情報を送付している。

・8月12日に山口グランドホテルにて「ふるさと山口Uターン就職フェア」を開催し、県内企業と求職者の出会いの場を提供した。

参加企業数	参加人数
92社	94人

・6月から毎月1回、「ふるさと山口WEB就職フェア」を開催し、オンラインによる出会いの場を提供している。

1月末現在

実施回数	参加企業数	参加人数
8回	1,241社	209人

・山口県が東京及び大阪で開催するUJIターン就職説明会にハローワークブースを設置し、求人情報の提供、職業相談を行った。

(大阪会場) 9月13日(火) ・ (東京会場) 9月17日(土)

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・オンライン化が急速に進む中、オンラインを活用したマッチング支援を進めていく必要がある。

【対応】

・6月から毎月1回開催している「ふるさと山口WEB就職フェア」を2月まで継続して開催する。

・UJIターン就職希望者については、ハローワークによるオンラインでの求人情報の提供、職業相談、職業紹介を積極的に進めていく。

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

3 デジタル化の推進

【職業安定部】

ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

① 取組状況や実績

○職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

・ハローワークシステムの刷新により、オンラインでの求職活動が可能となったことから、その活用の前提である求職者マイページの開設に向けた周知に努めている。

・令和4年度より、オンラインによる職業相談を県下全てのハローワークで実施できる体制を整備し、11拠点で実施。12月末までの相談実績はのべ128件となっており、遠方の求職者、事情により来所できない求職者から、高い評価をいただいている。

・令和4年度の12月末までの期間において、オンラインセミナーを12回実施。受講者のべ64名。

・山口労働局職業安定部公式YouTubeチャンネル「やまぐちハローワークチャンネル」に、4/1～12/31現在で23本の動画を掲載し、職業訓練をはじめハローワークが行う各種支援サービスの周知を図っている。

・山口新卒応援ハローワーク、ハローワーク徳山マザーズコーナーにおいて、LINEを活用した情報発信を行っている。また、ハローワーク山口、下関、宇部のマザーズコーナーにおいてもLINEの運用を9月1日から新たに開始している

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・システム刷新によりオンラインでの求職活動ができるようになったことから、求職活動の幅が広がったものの、ハローワークによる支援が必要と思われる求職者に対しては、適切に窓口へ誘導し、必要な支援を行うことも必要。

また、来所が困難な求職者については、オンライン相談の活用を引き続き周知していくことが必要。

【対応】

・求職者マイページの開設と活用促進を図るとともに、ハローワークの支援が必要と思われるオンライン求職者については、電話、郵便等によりハローワーク窓口の利用を積極的に呼びかけ、課題解決に向けた支援を行う。

・ハローワークにおいてオンラインによる職業相談・職業紹介が可能であることを幅広く周知していく。あわせて、各種オンラインセミナーの充実を図っていく。

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 取組状況や実績

○育児・介護休業法の周知及び履行確保

・雇用環境・均等室主催の「改正育児・介護休業法等オンライン説明会」(以下「オンライン説明会」という。)を働き方改革サポートオフィス山口(以下「オフィス」という。)と連携のうえ、8月から9月にかけて開催した。オンライン説明会では、参加企業に対して、関係資料を配布したうえで、同法の制度説明を行い周知を図った。

・総合労働相談コーナー、労働基準監督署、ハローワークの窓口において周知を図った。

・山口労働局ホームページに改正育児・介護休業法にかかる情報を掲載している。

・計画に基づく企業指導時に制度の周知を図り、規程の整備など雇用管理の見直しを図った。

・育児・介護休業法に基づく企業指導実績

1月末現在 ()は前年同期	年間 計画数	実施 件数	実施率
企業指導実績	140件 (140件)	162件 (151件)	115.7% (107.9%)

時期	周知活動の内容
4月	・改正育児・介護休業法に関する報道機関の取材を受けた後、テレビ局による特集が組まれ放送。
6月	・山口県労働協会誌に改正育児・介護休業法に関する記事が掲載。
7月	・オンライン説明会の開催に合わせ、報道機関に対し改正育児・介護休業法に関する記者発表。
8月	・オフィスと連携してオンライン説明会を実施。
9月	・オフィスと連携してオンライン説明会を実施。 ・9月に山口県労働基準協会誌に改正育児・介護休業法に関する記事が掲載
10月以降	・企業指導時や「働き方改革関連法説明会」において制度の周知。

・オンライン説明会開催状況

開催日	出席社
8月23日	136社
9月7日	114社
9月13日	72社
計	322社

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

② 課題や問題点

【課題】

・男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、企業に周知を徹底するとともに、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。

③ 対応

【対応】

・企業指導時や「働き方改革関連法説明会」等あらゆる機会を利用して、引き続き制度の周知徹底を図る。

・育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。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・是正指導を行っていく。

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 取組状況や実績

○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

・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において「産後パパ育休制度」や「両立支援等助成金」などについて説明のうえ、積極的な利用促進に関し周知を図った。

・9月に雇用環境・均等室主催のオンライン説明会に参加した企業に対して、育児・介護休業法に関するアンケートを実施するとともに両立支援等助成金の利用勧奨を行い、併せて本省委託事業である「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」の周知を図った。

・両立支援等助成金の活用や小学校休業等対応助成金の利用を促すため、山口労働局ホームページで最新の情報を掲載、また、山口県労働基準協会誌5月号に記事掲載を依頼し周知を図った。

・総合労働相談コーナー、労働基準監督署、ハローワークの窓口において周知を図り、山口労働局ホームページに改正育児・介護休業法にかかる情報を引き続き掲載している。

※両立支援等助成金等の申請状況は次ページ参照。

○仕事と介護の両立ができる職場環境整備

・4月に地域包括支援センターに介護休業制度及び両立支援等助成金に関して連携を図るため周知を行った。(61センター)

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、企業に周知を徹底するとともに、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。

・両立支援等助成金や小学校休業等対応助成金について、更なる周知と活用促進を図る必要がある。

【対応】

・企業指導時や「働き方改革関連法説明会」等あらゆる機会を利用して、引き続き制度の周知徹底を図る。(再掲)

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 取組状況や実績

・両立支援等助成金等の申請状況（1月末現在）

コース名	申請件数 (前年同期)	支給件数 (前年同期)	制度概要
① 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金) (R4年度～)	24件 (-)	13件 (-)	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小事業主に支給する。
② 出生時両立支援コース (R3年度要件)	21件 (73件)	22件 (76件)	男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続する14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。
③ 介護離職防止コース (特例含む)	5件 (5件)	5件 (5件)	「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小事業主に支給する。
④ 育児休業等支援コース	112件 (113件)	93件 (109件)	育児休業の円滑な取得・職場復帰のため、①育児休業取得時 ②職場復帰時 ③代替要員確保時 の取組や、④職場復帰後支援 のための取組を行った事業主に支給する。
⑤ 新型コロナウイルス感染症小学校休業等 対応コース (雇用保険被保険者)	2,038件 (63件)	2,022件 (42件)	令和3年8月1日から令和5年3月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に支給する。
⑥ 新型コロナウイルス感染症による小学校 休業等対応助成金 (雇用保険被保険者以外)	433件 (12件)	439件 (3件)	①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、臨時休業をした小学校など（保育所等を含む）に通う子ども ②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子ども

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 取組状況や実績

○次世代育成支援対策の推進

- ・行動計画策定・届出の義務企業（労働者数101人以上企業）に対する指導を実施している。
- ・次世代育成支援対策について、山口労働局独自のリーフレットを作成し、計画に基づいて企業訪問時に個別配布するなどの周知を図った。
- ・認定企業の取組概要を山口労働局ホームページに掲載している。
- ・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準の改正、「トライくるみん」の創設に関し説明を行い認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行った。
- ・制度を広く周知するためプラチナくるみんを認定した企業に対する認定通知書交付式を開催し、その際に報道機関の取材を受けテレビ放送された。

くるみん認定制度とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、行動計画に定めた目標を達成するなどの要件を満たした企業は「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

くるみん認定を受けた企業が、より高い基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん）を受けることができます。



・策定届の届出状況（1月末現在）

届出状況 ()は前年同期	対象企業	届出企業	届出率
101人以上 義務企業	503社 (490社)	503社 (490社)	100% (100%)
100人以下 努力義務企業	—	881社 (841社)	—

・くるみん認定状況（1月末現在）

()は内プラチナくるみん	認定件数	累計
くるみん認定	7社（4社）	30社（6社）

③ 対応

【対応】

- ・くるみん認定制度について、引き続き普及促進に向けた周知を図り、企業アンケート等に基づき認定の可能性のある企業を把握した場合は、認定要件の詳細な説明をし、申請勧奨を積極的に行う。
- ・行動計画の切れ目ない策定・実施のため、行動計画の終期が近づいた企業に対し、文書による周知啓発を実施する。
- ・企業指導時や「働き方改革関連法説明会」等あらゆる機会を利用して、引き続き制度の周知を図る。（再掲）

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【職業安定部】

(2) ハローワークによる子育て中の女性等に対する就職支援

① 取組状況や実績

○マザーズコーナーにおける担当者制によるきめ細やかな支援

・「マザーズコーナー」（ハローワーク山口、下関、宇部、徳山）において、子育て女性求職者の個々のニーズに応じた求人開拓、就職支援を実施している。

・マザーズコーナー支援状況（1月末現在）

		令和4年度	令和3年度
重点支援対象者数		942人	918人
就職者数		905人	889人
就職率	目標	94.0%	93.4%
	実績	96.1%	96.8%

○マザーズコーナー周知のための情報発信の強化

・子育て女性求職者にマザーズコーナーが行う各種支援サービスが届くようYouTubeを活用した周知を行っている。

・ハローワーク徳山で先行して実施しているLINEを活用した情報発信を9月から全てのマザーズコーナーにおいて実施している。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・子育て等の事情によりハローワークへの来所が困難な求職者に対しては、オンラインによる支援が求められる。また、働き方の変化に対応した仕事と子育ての両立相談への対応が求められる。

【対応】

・マザーズコーナーの設置ハローワークにおいて、Zoomを用いたオンラインセミナーを開催する。

（山口）10月20日・2月9日、（下関）9月30日・2月13日

（宇部）10月17日・2月16日、（徳山）10月27日・1月26日

・仕事と子育てが両立しやすい求人の確保に積極的に取組み、ワンクリック検索を活用した求人情報発信の強化を図る。

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

① 取組状況や実績

○女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

・行動計画策定・届出の義務企業（労働者数101人以上企業）に対する指導を実施している。

・8月から9月に開催した雇用環境・均等室主催のオンライン説明会の案内送付(1,747社)の際に、本省委託事業の「女性活躍促進事業」のリーフレットを同封し利用勧奨を図った。

・女性活躍推進について、本省委託事業のリーフレットを活用し、計画に基づいた企業訪問時に個別配布するなどの周知を図った。また、雇用環境・均等室主催のオンライン説明会においても同リーフレットを再度配布し、利用促進についてさらに周知を図った。

・認定企業の取組概要を山口労働局ホームページに掲載している。
 ・省令改正に伴う「男女の賃金の差異」の公表に関し、対象企業(労働者数301人以上企業)にリーフレットを配布したうえで、今後の公表に向けた取組状況を確認した。

・策定届の届出状況（1月末現在）

届出状況（ ）は前年同期	対象企業	届出企業	届出率
301人以上義務企業	122社 (125社)	122社 (125社)	100% (100%)
101人以上～300人以下(努力)義務企業	381社 (365社)	380社 (229社)	99.7% (62.7%)
101人以上企業 計	503社 (490社)	502社 (354社)	99.8% (72.2%)

・えるぼし認定状況（1月末現在）

	認定件数	累計
えるぼし認定	2社	16社

えるぼし認定制度とは

女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍に関する状況が優良な企業は、厚生労働大臣の「えるぼし」認定を受けることができます。



1段階目



2段階目



3段階目



③ 対応

【対応】

・えるぼし認定制度について、引き続き普及促進に向けた周知を図り、企業アンケート等に基づき認定の可能性のある企業を把握した場合は、認定要件の詳細な説明をし、申請勧奨を積極的に行う。

・行動計画の切れ目ない策定・実施のため、行動計画の終期が近づいた企業に対し、文書による周知啓発を実施する。

・引き続き計画に基づく企業指導時や行動計画策定・届出時等あらゆる機会を利用して制度の周知徹底を図る。

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(4) 不妊治療と仕事との両立支援

① 取組状況や実績

○不妊治療と仕事との両立支援

・次世代法に基づく行動計画策定指針が改正され、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」が追加されたため、改正指針の周知・啓発を図った。

・4月に労使団体及び不妊治療指定医療機関(山口県内8機関)に対して、「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」及び「不妊治療連絡カード」等を配布し「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」について周知を図った。

・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、参加企業に対して「マニュアル」等を配布し周知を図った。

・山口労働局ホームページに「不妊治療と仕事との両立支援」にかかる情報を引き続き掲載している。

1月末現在	認定件数	累計
プラチナくるみんプラス認定	1社	1社

くるみんプラス認定制度とは

次世代育成支援対策推進法に基づく、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、4月から創設されました。

不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境に取り組む企業は、厚生労働大臣の「プラス」認定を受けることができます。



○両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）の周知

・「不妊治療両立支援コース」（不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主を支援）について、山口労働局ホームページでの周知のほか、山口新聞のやまぐち労働アラカルト（6月）や山口県労働基準協会誌への記事掲載依頼により周知を図った。

・両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）の申請状況

1月末現在（ ）は前年同期	申請件数	支給件数
不妊治療両立支援コース	6件（2件）	7件（1件）

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(4) 不妊治療と仕事との両立支援

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・不妊治療と仕事との両立がしやすい環境整備が進むよう、両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）について引き続き周知を図る必要がある。

【対応】

・引き続き計画に基づく企業指導時や行動計画策定・届出時等あらゆる機会を利用して制度の周知啓発を図る。

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【雇用環境・均等室】

(5) 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る特別有給休暇制度導入への取組支援

① 取組状況や実績

○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る特別有給休暇制度導入への取組支援

・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、当該女性労働者のために有給の休暇制度を設けて取得させた事業主に助成する助成金制度（両立支援等助成金（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る休暇取得支援コース）及び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る休暇導入助成金）について周知を行った。

時期	周知活動の内容
4月～ 随時	・山口労働局ホームページに掲載。 * 制度改正の都度新規情報を掲載。
5月	・山口労働基準協会誌5月号に記事掲載依頼。

・母性健康管理措置に関連する両立支援等助成金等の申請状況

1月末現在（ ）は前年同期	申請件数	支給件数
①両立支援等助成金 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る休暇取得支援コース	4件 (5件)	4件 (5件)
②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る休暇導入助成金	5件 (7件)	7件 (7件)

③ 対応

【対応】

山口労働局ホームページでの周知をはじめ、企業指導時や「働き方改革関連法説明会」等あらゆる機会を利用して、引き続き制度の周知を図る。（再掲）

第2 多様な人材の活躍促進

2 新規学卒者等への就職支援

【職業安定部】

① 取組状況や実績

○新規高卒者対象求人確保

・6月1日から来春の高校卒業予定者の求人申込を開始することに伴い、5月を「県内就職促進月間」として、県・労働局・県教育委員会が連携し、県内企業や経済団体に対し、県内就職の確保・拡大について要請を行った。

○新規高卒者対象求人受理状況（12月末現在）

・山口県内のハローワークで受理した求人数は6,268人で、前年同期と比べ12.8%増加し、2年連続の増加となった。

○高校生対象の就職フェアの開催

・高校生が県内企業の情報を得る機会として、6月に県内4会場（下関・岩国・山口・下松）にて、高校生対象の就職フェアを開催した。令和2年度、3年度と新型コロナウイルス感染症拡大による開催中止が続き、3年ぶりの開催となったこともあり、初開催の岩国会場を含む各会場において、多くの生徒に参加をいただいた。

・10月7日に山口グランドホテルにて、高校生対象の就職フェアを開催し、企業と生徒の出会いの場を提供した。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・卒業までに就職希望の全ての生徒が希望する企業に就職できるよう、未内定者支援を強化する必要がある。

【対応】

- ・未充足の高卒求人を取りまとめ、山口県教育委員会を通じて各高校へ情報提供を行う。
- ・FM山口のラジオスポットCMを活用し、未内定の生徒及びその保護者に対し、ハローワークの利用を呼びかける。
- ・市町の広報誌を活用し、未内定の生徒及びその保護者に対し、ハローワークの利用を呼びかける。
- ・学校と連携を取りながら、未内定の生徒に対し、きめ細やかな相談を行うとともに、本人の希望に応じた求人開拓を行う。
- ・学卒就職予定者の今後の職場定着を支援するため、3月に県内4会場で「内定者合同研修会」を開催する。

3月7日（火） 山口会場、3月8日（水） 周南会場

3月14日（火） 宇部会場、3月15日（水） 下関会場

第2 多様な人材の活躍促進

2 新規学卒者等への就職支援

【職業安定部】

① 取組状況や実績

○企業説明会の開催

- ・ふるさと山口企業合同就職フェアを開催し、県内企業の魅力発信を行っている。あわせて6月から毎月1回、「ふるさと山口WEB就職フェア」を開催している。
- ・ふるさと山口企業合同就職フェア開催状況

	開催回数	参加企業数	参加人数
4月（学生・一般）	3回	230社	218人
7月（学生・一般）	2回	131社	156人
8月（Uターン）	1回	92社	94人
10月（学生・一般）	1回	100社	51人

- ・ふるさと山口WEB就職フェア開催状況
開催回数 8回、参加企業数 1,241社、参加人数 209人

○ハローワークにおける就職支援

- ・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が大学、短期大学及び専門学校等と連携し、就職実現までの一貫したきめ細やかな支援を行っている。

○山口新卒応援ハローワークの周知及び効果的な情報発信

- ・YouTubeを活用した新卒応援ハローワークの周知を行うとともに、新卒応援ハローワークにおいては、LINEを活用した企業説明会やセミナー開催情報、就職活動におけるワンポイントアドバイスなどの情報発信を行っている。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・新卒応援ハローワークのLINEアカウントを活用した周知については、1月末現在、622人であり、増加傾向にはあるものの、更なる登録者数の増加を図る必要がある。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大、県外移動の自粛、オンラインでのイベントの普及等により、対面式での就職フェアの参加者数が減少傾向にある。

【対応】

- ・登録者数の増加の為、引き続き県内大学や短大等へ周知依頼を行うとともに、発信する情報内容の充実を図る。
- ・就職フェアについては、ハローワークにおける積極的な周知、SNS・メディアを活用した周知に取り組む。

第2 多様な人材の活躍促進

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

【職業安定部】

(1) ハローワークによる求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援

① 取組状況や実績

○非正規雇用労働者の早期再就職支援

- ・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、担当者制により、きめ細やかな就職支援を実施している。
- ・求職者ニーズに沿った求人開拓に努め、安定所求人の中に応募を希望する求人がない場合は、個別求人開拓を実施している。
- ・自己理解に向けた支援が必要な場合は、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援を行っている。
- ・再就職にあたり、教育訓練が必要な職種を希望職種に設定する場合は、職業訓練への誘導を行っている。

就職支援プログラム実施状況（12月末）

プログラム開始者数	就職者数
959人	705人

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・早期の再就職の必要性が高い者や、早期に再就職を希望している者のマッチングを強化していく必要がある。
- ・就職活動のプロセスにおいて、複数又は深刻な課題を抱える求職者に対する支援メニューを充実させていく必要がある。
- ・支援が必要な者に支援が届くよう、ハローワークとその職業紹介サービスを周知していく必要がある。

【対応】

- ・ハローワークにおいて、ミニ面接会を積極的に開催する。
- ・jobtag(職業情報提供サイト 日本版O-NET) を積極的に活用し、求職者の価値観や興味を分析し、それに基づいた職業選択ができるよう支援する。
- ・YouTubeの活用、書店やコンビニエンスストア等へのリーフレットの配布、地方自治体が発行する広報やホームページを活用した周知などに取り組む。

第2 多様な人材の活躍促進

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

【雇用環境・均等室】

(2) 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等

【職業安定部】

① 取組状況や実績

○雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

・「パートタイム・有期雇用労働法」、「労働者派遣法」に基づき、企業指導を実施している。特に令和4年10月の総合経済対策の賃上げの取組の一環として同一労働同一賃金の遵守徹底が盛り込まれ、監督署と雇用環境・均等室、職業安定部が連携した取組を新たに行うこととなり、当局は先行して実施する10局の一局として12月より迅速に取組を開始した。

・企業指導実績

1月末現在 ()は前年同期	年間 計画数	実施 件数	実施率
パートタイム・有期雇用労働法に係る指導件数	140件 (140件)	141件 (148件)	100.7% (105.7%)
うち先行局対応	4件	1件	25%
情報提供・チェックリスト回収件数		39件	
労働者派遣法に係る指導件数	262件 (270件)	247件 (247件)	94.3% (91.5%)
うち先行局対応	4件	2件	50%
情報提供・チェックリスト回収件数		23件	

・山口労働局ホームページに「同一労働同一賃金特集ページ」を常時掲載し、同法の内容やガイドライン、山口労働局やオフィスの相談窓口等、支援策について周知を行った。

・オンライン説明会(2/22)において、派遣労働者の同一労働同一賃金の取扱いについて周知予定。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・全面施行から2年が経とうとする中、取り組んでいない企業をなくすとともに、すでに対応したとする企業についてもその内容が不十分である場合には、履行確保を図っていく必要がある。

【対応】

・監督署と雇用環境・均等室、職業安定部が連携した取組により、正社員との間に待遇差があるなど問題となり得る事業場の情報をもとに、効率的な企業指導につなげ、是正指導の実効性を高めるとともに、監督署を通じて支援策を含めた周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促す。

・オフィスにおいて、同一労働同一賃金の遵守に向けた支援を強化することとしており、訪問コンサルティングを実施し、職務分析・職務評価の取組支援を行う。

第2 多様な人材の活躍促進

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

【雇用環境・均等室】

(2) 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等

① 取組状況や実績

○無期転換ルールの円滑な運用

- ・5月に労使団体に対して「労働契約法の無期転換ルールの円滑な運用について」の関係資料を配布し改めて周知を図った。
- ・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、参加企業に対して関係資料を配布し周知を図った。
- ・本省委託事業の「労働契約等解説セミナー2022」について、山口労働局ホームページにリンクを貼って利用促進を図った。
- ・12月に大学法人や研究開発法人に対して、無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知・依頼を行った。
- ・1月に山口県労働基準協会誌に無期転換ルールに関する記事が掲載された。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・無期転換ルールを認知していない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、引き続き県内の事業主等に対して法制度の内容を分かりやすく周知していく必要がある。

【対応】

- ・働き方・休み方改善コンサルタントを活用し、無期転換ルールの円滑な運用のため周知を図る。

第2 多様な人材の活躍促進

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

【職業安定部】

(3) 求職者支援制度による再就職支援

① 取組状況や実績

○求職者支援訓練への求職者の積極的な誘導

・各ハローワークに「コロナ対応ステップアップ窓口」又は「すまい・生活・しごと総合サポート窓口」を設置し、求職者支援訓練の受講あっせんに取組み、県内で開講された訓練に1月末で、214名を受講あっせんした。（前年同期あっせん者数166名）

○短期間・短時間訓練の活用

・令和3年2月25日から、特例により設定されている短期間・短時間訓練の受講あっせんに取組み、県内で開講された訓練に1月末で、99名を受講あっせんした。（前年同期あっせん者数32名）

○求職者支援制度の周知

・山口労働局職業安定部公式YouTubeチャンネル「やまぐちハローワークチャンネル」へ1月末で6本の番組掲載（令和3年12月から開始）や山口労働局Facebookへ1件の投稿（7月から開始）を行った。

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

・求職者支援訓練へのあっせん者は若干増加しているが、更なるあっせんのため、引き続き、幅広い周知が必要となる

【対応】

- ・引き続き、SNSを通じた情報発信を実施する。
- ・各ハローワークにおいて、「コロナ対応ステップアップ窓口」又は「すまい・生活・しごと総合サポート窓口」を中心に受講あっせんに向け、求職者全員に職業訓練の受講に向けた案内を行い、早い段階から訓練受講に向けた職業相談を実施していく。
- ・県内に展開しているスーパーマーケットの店内にリーフレットを掲示したり、ハローワークで作成する求人情報紙を活用した周知を実施している。
- ・LINE広告の掲載、FM山口CM、地域ポスティング広告を利用した周知を実施している。

第2 多様な人材の活躍促進

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

【職業安定部】

(4) フリーターへの就職支援

① 取組状況や実績

○フリーターに対する就職支援

- ・フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）の正社員化を図るため、わかもの支援コーナー及びわかもの支援窓口を中心に担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施している。
- ・フリーターが応募しやすい経験不問求人の開拓、求人要件緩和に努めている。
- ・就職活動の進め方、履歴書等の作成、面接の受け方など就職活動に資する各種セミナー及び就職面接会への参加を促している。
- ・正社員就職実現のため職業訓練による能力開発の必要性が高い者については、職業訓練への誘導に努めている。

フリーターの正規雇用就職件数（12月末現在）

目標	実績	進捗率
1,340件	911件	68.0%

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・これまでハローワークを利用していない層にハローワークとその職業紹介サービスを周知していく必要がある。
- ・職業経験が少ない若年者には、自己理解、職業理解が十分でない者が多く、分かりやすい形で若年者にアプローチできる手法を用いて、相談を行う必要がある。

【対応】

- ・YouTubeの活用、書店やコンビニエンスストア等の若者が利用しやすい場所でのリーフレットの配布、地方自治体が発行する広報誌やホームページへの掲載を依頼するなどして、周知に取り組む。
- ・jobtag(職業情報提供サイト 日本版O-NET) を積極的に活用し、求職者の価値観や興味を分析し、それに基づいた職業選択ができるよう支援する。

第2 多様な人材の活躍促進

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

【職業安定部】

(5) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

① 取組状況や実績

○生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

・各市町の福祉部門より就職支援を依頼された生活保護受給者、生活困窮者等を担当者制によるきめ細やかな職業相談や市町の福祉部門に出向いて実施する巡回相談等ワンストップ型の支援を実施している。
(1月末現在)

	令和4年度	令和3年度	前年同期比
支援対象者数	988人	1,031人	4.2%減
就職者数	739人	812人	9.0%減
就職率	74.8%	78.8%	4.0P減

※令和4年度の就職率目安値：63.5%以上

- ・下関市においては、市本庁舎内にハローワーク常設窓口を設置し、市と一体的に就職支援を実施している。
- ・8月に県内14市町の市役所庁舎内等に臨時相談窓口を設置し「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」を実施し、36名の相談があった。(前年度24名)

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・目標（就職率63.5%以上）は達成しているものの、市町からの支援対象者の誘導が減少している。

【対応】

・ハローワークが実施している巡回相談や市町の福祉部門が実施する支援ケース会議への参加を通じ、ハローワークが実施している求職者担当者制や模擬面接等の支援メニューを市町の福祉部門担当者に引き続き周知することで、生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の誘導を促していくとともに、きめ細やかな職業相談を実施する。

第2 多様な人材の活躍促進

4 就職氷河期世代の活躍支援

【職業安定部】

(1) ハローワークの専門窓口における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

① 取組状況や実績

○就職氷河期世代専門窓口による支援の実施

・ハローワーク宇部に専門窓口（キャリアアップ応援コーナー）を設置し、求職者担当者制を中心に支援を実施している。

・就職氷河期世代専門窓口支援状況 (12月末現在)

	令和4年度	令和3年度	前年同期比
新規登録者数 (うちチーム支援) (※)	309人 (57人)	336人 (35人)	8.0減 (62.9%増)
正社員就職者数 (うちチーム支援) (※)	78人 (29人)	69人 (25人)	13.0%増 (16.0%増)
セミナー開催数 (参加者数)	7回 (19人)	3回 (6人)	133.3%増 (216.7%増)
面接会開催数 (参加者数)	2回 (17人)	3回 (4人)	33.3減 (325.0%増)

(※) 高い専門性を持つ職員・相談員がチームとして結集し、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓や就職後の定着支援など、一貫した伴走型の就職支援を行うこと。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・当該施策が一定の実績をあげているものの、就職氷河期支援の対象者の中には、有期雇用や派遣労働を繰り返す生活に一定の満足を得ている者もあり、多様なニーズに応じた支援を行う必要がある。

【対応】

・専門窓口やハローワークの相談窓口における、対象者のニーズに沿ったキャリアコンサルティングの実施や、セミナーなどを通じた自己理解の促進によるキャリアチェンジへの支援などを充実するとともに、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の活用により、正規雇用労働者としての雇い入れを進めていく。



<キャリアアップ応援コーナーの就職事例>

事例1 自己理解を深めて自己PRを改善し正社員就職へ (50代女性)

ご本人の状況

- ・非正規の事務職で長年勤務
- ・正社員への就職を希望するが、積極的に願いと考えていた。

キャリアアップ応援コーナーでの支援

- ・面接での自己PRが上手く表現できず自信をなくしていたため、就職氷河期支援のセミナーを受講していたため、以下の支援を行った。
- ① セミナーで過去の経歴を振り返り、自分の強みや能力を整理
- ② 自分の長所に基づくことで自己肯定感を高め、自己PRを改善
- ③ 面接での注意点を助言

支援結果

- ・自信を持って面接に臨むことが出来た。結果、未経験の仕事だが正社員で就職となった。

第2 多様な人材の活躍促進

4 就職氷河期世代の活躍支援

【職業安定部】

(2) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

① 取組状況や実績

○支援の実施

・県内4つ（しゅうなん、ほうふ、うべ、しものせき）の地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）において、就職氷河期世代に対する就労相談や生活相談等を継続して支援している。

・サポステ事業実績のうち就職氷河期世代の者（35歳以上49歳以下）
（12月末現在）

	令和4年度	令和3年度	前年同期比
就職等数	107人	73人	46.6%増
新規登録者数	137人	93人	47.3%増
相談件数	1,628件	1,403件	16.0%増

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・就職氷河期世代の利用者には、実社会での経験不足等から企業が求める求人条件とのミスマッチがある者が多く、就職までに時間を要するケースが増えており、再就職に向けた関係機関との一層の連携が必要である。

【対応】

・引き続き、サポステが実施している支援メニューを通じた支援を行うとともに、県内4か所で開催するセミナーにおいて、サポステの相談ブースに参加者を誘導することで、再就職に向けた支援を行う。

・市町プラットフォームの会合において、サポステや支援メニューの紹介を積極的に行い、新規利用の促進を図る。

第2 多様な人材の活躍促進

4 就職氷河期世代の活躍支援

【職業安定部】

(3) 「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

① 取組状況や実績

○「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラン」（以下「支援プラン」という。）や委託事業（※）を活用した支援

・8月26日に第5回会合を開催（書面）し、「支援プラン」に係る令和3年度 of 取組状況の結果及び令和4年度の事業の進捗状況について確認を行った。

また、令和5年2月に第6回会合を開催する。

・委託事業により、「セミナー・就職相談会」及び「企業説明会・面接会」を県内4会場及び8会場で開催した。

また、リスティング広告、SNS広告やホームページ（ぽかぽか未来実現サイト）の運営により、広く支援の周知を図った。



・「ぽかぽか未来実現サイト」
トップ画面

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・支援プランの3年間KPIの中で、「サポステの支援により就職等（※）につながった件数」が低調なため、積極的な取り組みが必要である。

（※職業訓練を受講した場合も就職等として計上される。）

【対応】

・サポステにおいて、職業訓練説明会を開催し、職業訓練の受講を案内する。

・サポステの新規利用の促進を図り、利用者の就職につなげるため、市町プラットフォームの開催時に、サポステ事業について説明を行い、就職氷河期世代の方のサポステ事業への誘導強化を図っている。

・引き続き、サポステの利用者をハローワークに誘導するなど、ハローワークとの連携により、就職に向けた支援を行う。

（※委託事業）「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援」事業として、学校法人Y I C学院に委託し、事業を行っている。
事業内容として、「セミナー・相談会」や「企業説明会・面接会」の開催、「ホームページの運営」などを委託し就職氷河期世代対象者の支援を行っている。

第2 多様な人材の活躍促進

5 高齢者の就労・社会参加の促進

【職業安定部】

(1) 70歳までの就業機会確保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

① 取組状況や実績

○70歳までの就業機会確保に向けた周知・啓発

・令和3年4月1日改正の高年齢者雇用安定法（以下「改正高齢法」という。）により、70歳までの就業機会確保が努力義務となった。事業主が70歳までの就業機会確保に向けた雇用環境を整備できるよう、ハローワーク窓口や事業所訪問時、セミナー等の開催時に周知・啓発を行っている。

・高齢・障害・求職者支援機構（以下「機構」という。）の65歳超雇用推進プランナーと連携し、事業主への周知・啓発指導を行っている。

・8月26日、山口県が主催するアクティブシニア就業応援事業「パネルディスカッション」にパネラーとして出席し、各事業所に対して就業確保措置の導入に向けた周知を行った。（参加企業約100社）

・70歳までの継続雇用制度を検討している事業所及び地域に影響のある事業所をリスト化し、集中的に周知・啓発を実施。また、それ以外の事業所に対しても引き続きハローワーク窓口や事業所訪問時、セミナー等の開催時にリーフレットを活用した周知・啓発を行った。

・11月9日、機構が主催する「高年齢者活躍促進セミナー」において、就業確保措置の導入に向けた周知を行った。（参加企業26社）

・11月中旬～12月上旬、山口県が主催するアクティブシニア就業応援事業「やまぐちいつまでも現役応援団面接会」（県内3会場 宇部市・周南市・岩国市）において、ハローワーク就職相談ブースを設置し、周知を行った。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・6月1日現在、70歳までの就業機会確保措置の実施状況は28.7%（全国27.9%）となっている。

【対応】

・70歳までの就業確保措置がなされていない大企業や地域経済において主要な企業に対し、取組依頼文書を発出し、啓発指導を実施する。また、ハローワーク窓口や事業所訪問時、セミナー等の開催時にリーフレットを活用した周知・啓発を行う。

第2 多様な人材の活躍促進

5 高齢者の就労・社会参加の促進

【職業安定部】

(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

① 取組状況や実績

〇65歳以上の再就職支援

・「生涯現役支援窓口」（ハローワーク山口、下関、宇部、防府、徳山、岩国）において、高齢者の多様な就労経験や就業ニーズを踏まえた生涯現役支援チーム（以下「支援チーム」という。）による就労支援等を行っている。

・ハローワークでは、職業生活設計に係る相談、セミナー等の実施、職場見学、高齢者専用の求人情報誌の作成、求人開拓などを実施し、65歳以上の再就職支援を実施している。

・生涯現役支援窓口（支援チームにおける支援）の状況
(1月末現在) * ()は年度目標数

	令和4年度	令和3年度	前年同期比
65歳以上の新規支援対象者数	738人	678人	8.8%増
65歳以上の就職者数	574人 (514人)	534人 (471人)	7.5%増 (9.1%増)
65歳以上の就職率	77.8% (76.2%)	78.8% (73.0%)	1.0P減 (3.2P増)

・高齢求職者の採用に意欲的な企業による説明会や就職面接会を開催している。

10月12日	下関所	関係機関と連携し「アクティブシニア就職面接会」を開催（17社60名参加）
12月14日	宇部所	美祢市との共催による「就職面接会」を開催（4社12名参加）

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・生涯現役支援窓口の新規支援対象者数は、年々増加傾向にある。また、高齢者の働き方に対するニーズは多様化しており、これまでの高齢者向けの求人数に重点を置いた求人開拓ではマッチングが困難なケースが生じている。

【対応】

・生涯現役支援チームにおいて、高齢者の多様なニーズを踏まえたきめ細やかな職業相談や個別求人開拓を行う。また、臨時的・短期的な就労を希望する高齢求職者には地域のシルバー人材センターと連携した支援を行う。

・マッチングに向けた支援のため、企業説明会や就職面接会を開催する。1月25日に予定していた宇部市、山陽小野田市、美祢市との共催による就職面接会が降雪のため中止となった。

第2 多様な人材の活躍促進

6 障害者の就労促進

【職業安定部】

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

① 取組状況や実績

○中小企業への支援の実施

・障害者雇用率未達成企業（以下「未達成企業」という。）を中心とした、障害者雇用や職場定着に不安や課題を抱える企業に対し、障害者就労支援機関と連携して支援を行う「企業向けチーム支援」を提案、実施している。

・就職や職場定着に課題や不安を抱える障害者に対しては、「障害者向けチーム支援」を提案、実施している。

支援名	令和4年度		令和3年度	
	支援	採用	支援	採用
企業向けチーム支援 (雇入支援、フォローアップ支援) 12月末現在	191社	34社	174社	32社
障害者向けチーム支援 9月末現在	339人	115人	296人	104人

・企業を対象とした会議や研修等において、「企業向けチーム支援」について周知を行っている。

実施件数	参加企業
4回	130社

・障害者面接会を10月に県内7会場で開催した。

参加企業数	参加障害者数	就職者数
106社	222人	53人

・もにす認定制度のメリットの一つである公共調達等における加点評価について、地方公共団体の58機関に対し、文書により取組を依頼している。

もにす認定制度とは

障害者の雇用の促進や安定に関する取組などが優良な中小企業を、障害者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「もにす認定事業主」として認定しています。

認定件数 3社（1月末現在）



② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・未達成企業では、障害者雇用のノウハウが不足している中小企業が一定程度ある。そのため、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する必要がある。

【対応】

・未達成企業に対して企業向けチーム支援を提案し、関係機関と連携しながら未達成企業に雇用率達成に向けた指導を行う。

第2 多様な人材の活躍促進

6 障害者の就労促進

【職業安定部】

(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

① 取組状況や実績

○サポーターによる支援

・精神障害者雇用トータルサポーター（以下「精神サポーター」という）を2名、発達障害者雇用トータルサポーター（以下「発達サポーター」という）及び難病患者就職サポーター（以下「難病サポーター」という）を各1名配置し、関係機関と連携し、多様な障害特性に対応した支援を実施している。

・発達サポーターは県内八口ワークスへ、難病サポーターは市町の健康福祉センター等へ、定期的な出張相談を実施している。

・新規支援対象者・就職者数（12月末現在）

	令和4年度		令和3年度		前年同期比	
	新規	就職	新規	就職	新規	就職
精神サポーター (下関所・徳山所)	108	65	57	56	189.5%増	16.1%増
発達サポーター (山口所)	40	19	37	7	8.1%増	171.4%増
難病サポーター (山口所)	53	23	44	26	20.5%増	11.5%減

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・働いている精神障害、発達障害の方が増える中で、雇用の安定が図られるよう企業等に対しての支援に取り組む必要がある。

・難病サポーターは市町の健康福祉センター等で巡回相談を実施しているが、県内全域を支援対象としているため、巡回相談日以外の相談対応を充実させる必要がある。

【対応】

・精神、発達障害の方が安心して働き続けるには、職場において上司や同僚の理解が必要であるため、企業で働く従業員に対して、多様な障害特性への基礎知識、共に働く上での配慮など、理解を促す研修等を実施する。

・難病の方の就労支援については、電話やWeb機能を活用したオンライン職業相談も併せて行うことで、難病サポーターによる支援を充実させる。

第2 多様な人材の活躍促進

7 外国人に対する支援

【職業安定部】

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

① 取組状況や実績

○外国人雇用管理指針の周知

・①初めて外国人労働者の雇い入れがあったことを確認した事業所、②在留資格（特定技能）を有する労働者を雇用する事業所、③技能実習生を雇用する事業所など、外国人を雇用している事業所に対し、外国人雇用管理指針（以下「指針」という。）の周知・啓発を行い、適正な雇用管理に関する助言・指導を実施している。

・特に外国人の雇入れ、離職時はハローワークへの届出が義務づけられていることを周知している。

・10月21日、山口県が主催する「外国人材受入セミナー」において、事業所に対して周知を行った。（参加事業所44社）

・事業所訪問件数（1月末現在）

事業	令和4年度	令和3年度	前年同期比
目標（年間）	169件	162件	4.3%増
実績	136件	132件	3.0%増
進捗率	80.5%	81.5%	1.0P減

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・指針の周知・啓発は、事業所への訪問以外の手段を含め、幅広く実施していく必要がある。また、ウクライナ避難民からの相談等に対しては、よりきめ細やかな就労支援を実施する必要がある。

【対応】

・指針の周知・啓発は、事業所訪問を原則として実施するが、電話及び調査票の郵送、事業主が窓口に来所した機会を活用するなど、訪問以外の手段を通じてより多くの企業に周知・啓発を実施する。

・外国人技能実習機構や出入国在留管理局と連携を図りながら、事業主及び監理団体に対する周知・啓発指導を行う。

・ウクライナ避難民に対しては、地方自治体とも連携しながら就労に関する支援を行う。ハローワークの支援による就職件数1件。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

【雇用環境・均等室】

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

① 取組状況や実績

○良質なテレワークの導入・定着促進

・5月に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を記したテレワークガイドラインを周知するため、労使団体等に対して、広報誌への掲載やホームページの掲載の協力を依頼し、併せて「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の利用促進を図った。

・厚生労働省及び総務省が実施している「テレワーク・ワンストップ・サポート事業」について山口労働局ホームページにおいて周知を図り、「テレワーク相談センター」の活用を図った。

・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、参加企業に対し「テレワークガイドライン」等を配布し周知を図った。

・テレワークの活用について、利用者の声や相談窓口、人材確保等支援助成金（テレワークコース）等について取りまとめた独自リーフレットを作成し、山口労働局ホームページにおいて周知を図っている。また、山口県労働基準協会誌6月号へ記事掲載を依頼し周知を図った。

・11月のテレワーク月間において、テレワークガイドライン、テレワーク相談センター及び人材確保等支援助成金（テレワークコース）等について事業主への周知を図った。

・人材確保等支援助成金（テレワークコース）申請状況

1月末現在（前年同期）	認定申請件数	認定決定件数
テレワークコース	1件（2件）	1件（2件）

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・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、良質なテレワークの導入・定着を促進する必要がある。

・人材確保等助成金（テレワークコース）の活用を促すため、引き続き制度について周知を図る必要がある。

【対応】

・山口労働局ホームページでの周知をはじめ、企業指導時や「働き方改革関連法説明会」等あらゆる機会を活用し、引き続き積極的な周知を図る。（再掲）

第3 誰もが働きやすい職場づくり

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

【雇用環境・均等室】

(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業への支援

① 取組状況や実績

○副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業への支援

・5月に労使団体あて「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説」(以下「ガイドライン等」という。)を配布し改めて周知を図った。

・総合労働相談コーナー等において相談があった場合は、「ガイドライン等」を活用し丁寧な説明を行い、幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けた周知を図った。

・山口労働局ホームページに本省ホームページのリンクを貼り「副業・兼業促進に関するガイドライン」の周知を図った。

・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、参加企業に対して「ガイドライン等」の関係資料を配布し周知を図った。

③ 対応

【対応】

・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、希望に応じて副業・兼業を行える環境の整備に向けて、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知を今後も継続して行う。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

【雇用環境・均等室】

(3) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

① 取組状況や実績

○ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

・5月に労使団体あて、「勤務地などを限定した『多様な正社員』の円滑な導入・運用に向けて」の関係資料を配布し、選択的週休3日制度を含め、「多様な正社員」制度の実現に向けて事例の提供等による周知を図った。

・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、参加企業に対して「多様な正社員制度」に関する関係資料を配布し周知を図った。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・選択的週休3日制度を含め、多様な正社員(勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員)制度について、更なる周知を図る必要がある。

【対応】

・働き方・休み方改善コンサルタントを活用し、多様な正社員制度について企業の好事例を紹介するなど働き方・休み方改革に取り組んでいる事例を提供し、制度の実現に向けて周知を図る。

・企業指導時や「働き方改革関連法説明会」等あらゆる機会を利用して、引き続き制度の周知を図る。(再掲)

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(1) 職場における感染防止対策等の推進

① 取組状況や実績

○ 職場における感染防止対策の推進

・事業者に対し「取組の5つのポイント」の取組確認を行い、取組が十分でない場合は、リーフレットにより取組の実施を指導するとともに、山口労働局ホームページの活用について周知している。

・山口放送による「やまぐち健康経営プロジェクト」を後援し、山口放送のスポットCMにより「感染症予防」を周知している。

実施月	感染防止対策取組状況	
	事業場訪問時の指導	報告・届出時の指導
9月	10	42
10月	55	6
11月	117(郵送含む)	10
12月	17	7
1月	5	0

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止に引き続き取り組む必要がある。

【対応】

・山口労働局ホームページに「職場における感染防止対策の実践例」や「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業向け及び労働者向け）」など職場の実態に即した実施可能な感染防止対策に関する最新情報を掲載し、周知に努めた。

・労働者が就業中に新型コロナウイルス感染症に、り患したとの情報を入手したときには、労働者死傷病報告の提出や労災請求の勧奨について、積極的に周知を行った。

・様々な機会を捉えて、各事業場や各種団体等に山口労働局作成のリーフレット「新型コロナウイルス感染急拡大に対応した事業主支援策について」を送付するなどして、周知を行った。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(2) 長時間労働の抑制

① 取組状況や実績

〇生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む事業者の支援

・労働基準監督署において、中小企業の事業場を対象に説明会の開催や個別訪問を行うことにより、時間外労働の上限規制等を含む改正労基法の周知と対応にあたってのきめ細かな支援を実施している。

・説明会実績（1月末現在）

実施回数	97回	（前年同期	57回）
実施率	121.3%	（前年同期	77.0%）

・訪問支援等支援実績（1月末現在）

実施件数	404件	（前年同期	469件）
実施率	117.1%	（前年同期	121.2%）

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

- ・昨年度はコロナ禍により、説明会の実施が低調であったこと。
- ・令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用となる「建設業」、「自動車運転者」、「医師」について、適用までの期限が迫っていること。

【対応】

- ・本年度は感染拡大が落ち着いた時期を捉えたり、web開催の説明会を増やす等により、説明会の実施率が向上している。
- ・山口県、県医師会、郡市医師会と連携し、本年度下半期に医師の時間外労働の上限規制に関する説明会を集中的に実施している。（「建設業」、「自動車運転者」は後掲。）

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【雇用環境・均等室】

(2) 長時間労働の抑制

① 取組状況や実績

○生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む事業者の支援

- ・働き方・休み方改善コンサルタントが実施するコンサルタント業務において改善プランの提供を行い、専門的な助言を行った。
- ・オフィスの利用案内を山口労働局ホームページの働き方改革のページに常時掲載し利用促進を図っている。
- ・オフィス相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、窓口相談、個別訪問支援やセミナーの実施等きめ細かい支援を実施した。
- ・8月から9月に開催した雇用環境・均等室主催のオンライン説明会の案内送付（1,747社）の際に、オフィスの利用勧奨資料を同封し周知を行った。
- ・オフィスの実績（1月末現在）

	目標	実績	進捗率
相談件数等	480件	444件	92.5%
セミナー開催件数	40件	32件	80.0%
訪問コンサルティング件数	600件	484件	80.7%

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・オンラインによるセミナー開催や企業等への利用勧奨によりオフィスにおける実績は上向いているが、働き方改革関連法の円滑な施行等に向けオフィスについての利用促進をさらに図り企業支援へと結びつける必要がある。

【対応】

- ・計画に基づく企業指導の際に個別に利用意向アンケートを実施し、その結果をオフィスにフィードバックすることで支援等へと繋げていく。
- ・「働き方改革関連法説明会」へのオフィスからの講師派遣やオンラインによるワークショップ形式のセミナー開催を提案していく。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【雇用環境・均等室】

(2) 長時間労働の抑制

① 取組状況や実績

〇働き方改革推進支援助成金の周知

「働き方改革推進支援助成金」について、使用者団体や市町などに対して周知依頼を行った。

時期	周知活動の内容
4月	<ul style="list-style-type: none">・使用者団体(54)、生活衛生同業組合(10)、その他社会保険労務士会など(4)、計68団体へ周知依頼。・金融機関(6)へ周知依頼。・市町(19)へ周知依頼。
4月以降 随時	<ul style="list-style-type: none">・山口県労働協会、やまぐち働き方改革支援センターの主催セミナーにおける周知依頼。・山口労働局ホームページへの掲載については、新規情報を掲載するなど随時掲載内容を見直し周知。

・働き方改革推進支援助成金の申請状況

1月末現在 ()は前年同期の数字	申請件数	交付決定件数
①労働時間短縮・年休コース	48件 (40件)	48件 (40件)
②勤務時間インターバル導入コース	5件 (2件)	5件 (2件)
③団体推進コース	2件 (1件)	2件 (1件)
合計	55件 (43件)	55件 (43件)

※令和4年度「働き方改革推進支援助成金」の受付は終了しました。

*働き方改革推進支援助成金とは

生産性の向上を図りつつ労働時間の縮減や年休の取得促進に向けた環境整備、勤務時間インターバルの導入、労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備のため、研修の実施や機械・器具を導入し生産性の向上を図るなど働き方改革の改善の成果を上げた事業主や、労働者を雇用する傘下事業主のため、その労働者の労働条件改善のために時間外労働の削減や賃金引上げの取り組みを実施した事業主団体を支援するための制度です。



働き方改革推進支援助成金に関する
山口労働局ホームページ

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(2) 長時間労働の抑制

① 取組状況や実績

○自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

・自動車運送業、建設業については業務改善助成金の活用促進や労働時間等見直しガイドラインの周知を行いながら、長時間労働の是正、過重労働による健康障害防止対策の推進に向けた支援を実施している。

・自動車運送業について（1月末現在）

説明会 29回

個別訪問等 90件

・建設業について（1月末現在）

説明会 19回

個別訪問等 79件

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

・令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用となる「自動車運転者」、「建設業」について、適用までの期限が迫っていることから、県下に広く周知するため、説明会、個別訪問とも積極的に実施することとしている。

【対応】

・建設業については、事業者団体、発注者と連携した説明会を積極的に実施。

・自動車運転者については、令和6年4月から適用される「自動車運転者の労働時間等の改善のための告示」が公表されたところである。このうち、バス事業、タクシー事業については、各労働基準監督署において改善基準に係る説明会を実施済。トラック事業については対象事業場数が多いため、順次、説明会を開催中である。

・今後は、トラック事業に対する説明会を確実に実施するほか、引き続き、各種説明会、個別訪問を積極的に実施する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(2) 長時間労働の抑制

① 取組状況や実績

○長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化と過労死等防止への啓発

・ 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を実施している。

なお、時間外労働の上限規制が適用され、又、これまでの取組により、監督対象となる事業場が減少している。

・ 当該監督指導実績（1月末現在）

実施件数 118件（去年同期 186件）

うち相談、労災請求に基づく監督

92件（去年同期 88件）

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】 【対応】

- ・ 相談、労災請求による監督件数は増加（+4.5%）している。
- ・ 今後も、長時間労働に係る相談や長時間労働を原因とする労災請求があった場合には、確実に監督指導を実施する。
- ・ 11月を「過重労働解消キャンペーン期間」とし、過労死シンポジウムの開催、労使団体に対する要請、集中的な監督等を実施した。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(2) 長時間労働の抑制

① 取組状況や実績

・11月の「過労死等防止啓発月間」に関連し、以下の取組を実施した。

- ① 過重労働に関する重点的な監督指導の実施
- ② 長時間労働の防止に関する取組が実施されるよう、労使団体への協力要請を実施
- ③ 特別相談窓口の開設
- ④ ベストプラクティス企業を選定し、県下に広く周知
- ⑤ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催
- ⑥ 「過重労働解消のためのセミナー」の開催

③ 対応

【対応】

- ① 労働基準監督署による監督指導を40事業場を実施した。
- ② 労使関係団体等（7団体）を訪問し、協力を要請した。
- ③ 特別相談窓口を開設した3日間で、93件の相談に対応した。
- ④ 上限規制の適用猶予業種である建設業を選定し、労働局長による職場訪問を実施した。地元テレビ局のニュースに取上げられたほか、山口労働局ホームページ等にて紹介を行った。
- ⑤ シンフォニア岩国（岩国市）において、11月16日に開催し、118名の参加があった。
- ⑥ 記者発表や各種団体等への依頼を通じて広く参加勧奨を行った。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(2) 長時間労働の抑制

【雇用環境・均等室】

① 取組状況や実績

○長時間労働につながる取引環境の見直し

・「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、監督指導の結果、下請等中小事業者の労働基準法等違反の背景に、大企業・親事業者の下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる場合、公正取引委員会・中小企業庁又は国土交通省への通報を実施することとしている。

下請取引に関する確認シートの交付 121件（1月末現在）

通報に至った件数 0件

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【問題点】 【対応】

・労働基準監督署が下請け等の事業場に監督指導を行う際、取引先である大企業・親事業者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、幅広く「下請取引に関する確認シート」を交付し、提出を求めている。なお、これまでのところ、通報に該当する事案は把握していない。

・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」防止について集中的な周知啓発を図った。

【対応】

・大企業・親事業者が働き方改革に伴う長時間労働の削減に取り組むことにより、下請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、「しわ寄せ防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携したうえ「しわ寄せ」防止について周知啓発を図る。

【取組】

・「働き方改革関連法説明会」において、「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」や「下請かけこみ寺」のポータルサイトの周知を図る。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【雇用環境・均等室】

(2) 長時間労働の抑制

① 取組状況や実績

○年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

・コロナ禍においては、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇(以下「年休」という。)制度や、計画的な業務運営に資する年休の計画的付与制度の導入が効果的であり、これらについて重点的に周知を図っている。

時期	周知活動の内容
6月	・夏季の年休取得促進 「年次有給休暇の計画的付与制度」について県内主要77団体(使用者団体・労働者組合・地方公共団体)へ周知し、各関係団体への広報を依頼。 山口労働局ホームページにリーフレットを掲載。
7月	・夏季の年休取得について、山口労働局公式Facebookに記事を掲載。 また、山口県労働基準協会誌へ周知広報を掲載。
8月	・山口県独自の観光資源を生かしたポスター、リーフレットを新規に作成し周知。また、山口労働局ホームページに掲載及び山口労働局公式Facebookに記事を掲載。 ・10月の年休取得促進について、山口労働局ホームページにリーフレットを掲載。
9月	・10月の年休取得促進及び「年次有給休暇の計画的付与制度」について県内主要77団体へ周知し、各関係団体への広報を依頼。

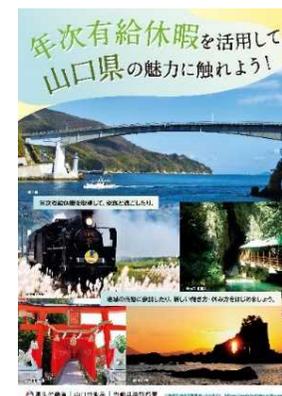
② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・令和3年(令和4年調査)における年休の取得率の全国平均が58.3%であることに對し、山口県は56.3%。
- ・年休の計画的付与制度の導入による取得促進を図る必要がある。

【対応】

- ・春季における年休の取得促進について周知を図るとともに、年休の時季指定義務、時間単位及び計画的付与制度等についても併せて周知を図る。



時期	10月以降の周知活動の予定
10月	・10月の年休取得促進 山口労基へ周知広報を掲載
11月	・年末年始の年休取得促進 ・「年休の取得促進」及び「年休の計画的付与制度」について、県内主要77団体へ周知し、広報を依頼。 ・HPにリーフレットを掲載 ・山口労働基準協会誌へ広報記事掲載(12月1月号掲載)
3月予定	・春季の年休取得促進

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 取組状況や実績

○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の実施

- ・新型コロナウイルス感染症関連の相談については、各労働基準監督署に「特別相談窓口」を設置し、相談に対する迅速な対応を行っている。
- ・各労働基準監督署において、上記に係る申告監督の対象は1件（1月末現在）となっている。（前年同期 6件）
- ・各種情報に基づき、事業場に対して啓発指導を行った件数は0件（1月末現在）となっている。（前年同期 17件）

③ 対応

【対応】

- ・本年度は申告監督を1件実施したのみであり、それ以外に対応が必要な相談は寄せられていない。
今後も相談内容に応じて迅速に対応する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 取組状況や実績

○法定労働条件の確保

・基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立・定着に向けて、第8次一般労働条件中期計画を策定し、賃金計算が不適正であるといった労務管理上の問題が多いと考えられる事業場（新規設立事業場、就業規則未整備事業場等）に対して自主点検、監督指導を実施している。

・自主点検（1月末現在）

新規設立事業場	57件
就業規則未整備	804件

・監督指導（1月末現在）

介護事業場	46件
新規設立事業場	31件
就業規則未整備	118件

・司法事件の処理状況（1月末現在）

労働基準法違反	2件
労働安全衛生法違反	3件
合計	5件（昨年度同期 6件）

③ 対応

【対応】

・第8次一般労働条件中期計画に基づき、問題業種、問題事業場に対する自主点検、監督指導を実施し、基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立・定着を図っている。

・度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など重大、悪質な事案については、厳正に対処することとしている。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 取組状況や実績

○法定労働条件の確保

・「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、事業場の監督指導等を行う際には賃金引上げの意向を確認している。

その結果、賃金引上げの実績または意向が確認できなかった事業場（1月末現在 803事業場）に対し、賃金引上げに関する要請書を交付した。

・要請書の交付にあたっては、業務改善助成金や転嫁対策関連施策の紹介も併せて実施している。

・労働基準監督署における申告、相談・情報に基づく監督指導の実施

申告監督件数（1月末）

219件（前年同期 221件）

相談・情報に基づく監督件数（1月末）

279件（前年同期 316件）

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・賃金引上げに向けた環境整備の取組を進める必要がある。

【対応】

・労働基準監督署に対する申告又は対応すべき相談・情報が寄せられた場合には、確実に監督指導を実施する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 取組状況や実績

○「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

・「労災かくし」については、司法処分も含め厳正に対処しているところであり、本年度（1月末現在）は1件を送検している。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・当局の管内においては、「労災かくし」が後を絶たず、平成28年以降、毎年1件～4件を送検している。

【対応】

・「労災かくし」が発覚した場合には、今後においても司法処分も含めて厳正に対処する。

・周知・啓発については、ポスターの掲示やリーフレットの配布等を行っているところである。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 第13次労働災害防止計画の目標に向けて

全産業

・「令和4年度全国安全週間」の取組の一環として、マツダ（株）防府工場に対する労働局長パトロールを実施し、職場内のコミュニケーション方法や作業者の疲労を軽減し、働きやすい環境整備の状況を確認するとともに、災害防止対策の徹底を要請した。この状況は、マスコミによる取材報道（NHK）などにとりあげられ、山口労働局ホームページにも掲載し、啓発に繋がったものである。

・山口県労働基準協会発行の「山口労基」及び山口県労働協会発行の「やまぐちの労働」において、全国安全週間に関する記事の掲載を通して、災害防止の注意喚起と啓発を行った。

② 課題や問題点、④ 取組

【課題】

・第13次労働災害防止計画の期間中の死傷者数は、減少目標を一度も達成することなく増加し、令和4年は新型コロナウイルス感染症による災害1,566人を除いても1,285人となり、死傷者数1,213人以下の目標は達成できなかった。



令和4年は令和5年1月末現在

【取組】

・第13次労働災害防止計画の期間中の災害発生状況を分析し、今後、本省から示される第14次労働災害防止計画の策定要領に基づいた計画を策定し、推進する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 第13次労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進

第三次産業における災害防止

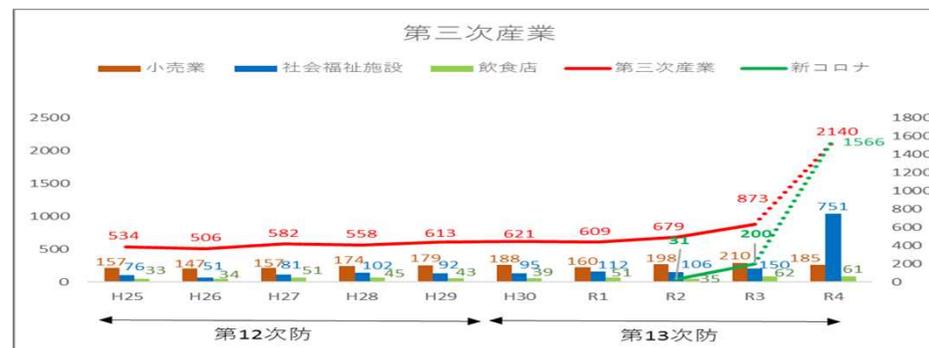
・転倒といった行動災害が増加傾向にある小売業及び介護施設を対象に、管内で波及効果が期待されるリーディングカンパニー、地方公共団体、関係団体等を構成員とする「Safe協議会」を設置して、目標の設定、啓発資料の作成、好事例の水平展開等を行うことにより、管内全体の安全衛生に対する気運醸成を図ることとしている。

② 課題や問題点

【課題】

・休業4日以上死傷者数は、1月末現在、小売業は前年同期に比べ14人の減少となったが、社会福祉施設は前年に比べ609人の大幅な増加となっている。この増加については、新型コロナウイルス感染症の影響が大きく、新型コロナウイルス感染者を除けば17人の増加となった。

・災害の傾向は、各業種とも転倒災害が多く、特に被災者が50歳以上の災害が多く発生している。また、転倒災害に加え、小売業は交通事故、社会福祉施設は動作反動腰痛の災害が多く発生している。



第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 第13次労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進

第三次産業における災害防止

- ・「介護施設Safe協議会」、「小売業Safe協議会」を設置する取組を開始した。
- ・11月28日「山口県介護労働懇談会」の事業内容に「労働災害防止」を加え、「介護施設Safe協議会」として活用することとなった。
- ・2月2日「小売業Safe協議会(第1回目)」を開催した。

③ 対応 ④ 取組

【取組】

- ・第13次労働災害防止計画の期間中の災害発生状況を分析し、今後、本省から示される第14次労働災害防止計画の策定要領に基づいた計画を策定し、推進する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 第13次労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進

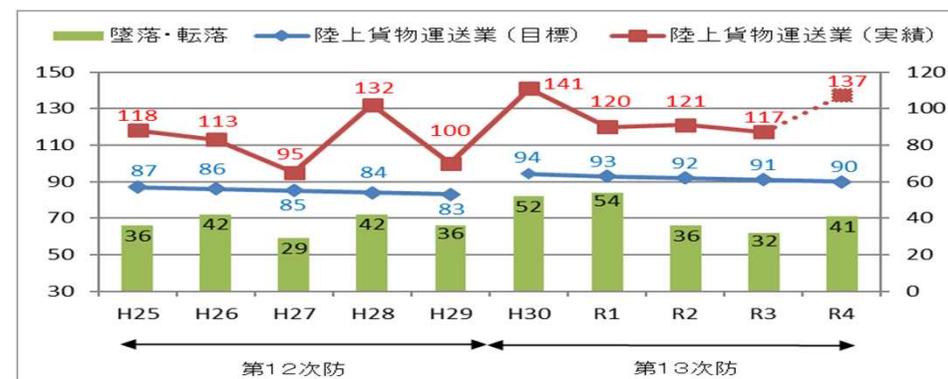
陸上貨物運送事業における災害防止

- ・ 事業場への計画的な指導を実施し、荷役作業時の役割分担の明確化、荷役作業安全対策ガイドラインの周知、指導を行っている。
- ・ 休業見込みが概ね1か月以上の荷役作業中の災害発生事業場に対し、再発防止対策書の作成・報告の指示を行っている。
- ・ 荷役作業中の災害が発生した荷主事業場に対し、災害防止対策の要請文書を送付している。
- ・ 研修会や集団指導などの機会を通じて、荷役作業における役割分担の明確化、荷役作業の安全対策ガイドラインの周知を行っている。

② 課題や問題点 ④ 取組

【課題】

- ・ 陸上貨物運送事業の1月末現在の休業4日以上の死傷者数は137人で、前年同期に比べ23人増加し、死亡者数は2人となった。事故の型別では、「墜落・転落」が41人で最も多く、次いで「はさまれ・巻き込まれ」が17人となっている。



【取組】

- ・ 第13次労働災害防止計画の期間中の災害発生状況を分析し、今後、本省から示される第14次労働災害防止計画の策定要領に基づいた計画を策定し、推進する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 第13次労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業における災害防止

- ・ 陸上貨物運送事業労働災害防止協会が11月1日に開催した「荷主等事業場の担当者への安全衛生教育講習会」(厚生労働省補助事業)にあたり、県内の製造業と小売業の205事業場に対して、文書による受講勸奨を行った。
- ・ 11月1日、「荷主等事業場の担当者への安全衛生教育講習会」において、荷役作業安全対策ガイドラインの周知を行った。

④ 取組

【取組】

- ・ 第13次労働災害防止計画の期間中の災害発生状況を分析し、今後、本省から示される第14次労働災害防止計画の策定要領に基づいた計画を策定し、推進する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 第13次労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進

建設業における災害防止

- ・ 足場設置計画届出時や建設現場への計画的な指導時に、「フルハーネス型墜落制止用器具の着用」及び「より安全な足場の設置」の指導を行っている。
- ・ 8月8日に建設工事関係者連絡会議（公共工事発注機関（国、県）、災害防止団体）を開催し、安全衛生に配慮した工事の発注について要請した。

② 課題や問題点、④ 取組

【課題】

- ・ 建設業の1月末現在の休業4日以上死傷者数は191人で、前年同期に比べ21人減少した。死亡者数は4人で前年同期と比べ増減はなかった。また、事故の型別では、「墜落・転落」が60人で最も多く、うち4人が死亡している。

建設業の「墜落・転落」による災害は3割を超えている。



【取組】

- ・ 第13次労働災害防止計画の期間中の災害発生状況を分析し、今後、本省から示される第14次労働災害防止計画の策定要領に基づいた計画を策定し、推進する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 第13次労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進

製造業における災害防止

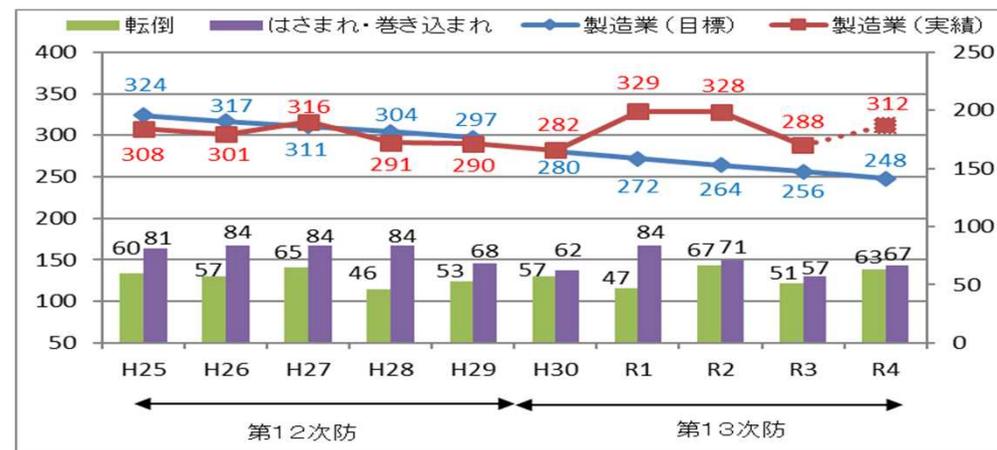
・事業場への計画的な指導を実施し、機械への「はさまれ・巻き込まれ災害」の防止、リスクアセスメントの実施、リスク低減措置の促進を指導するとともに、機械等の製造者に対しては、残留リスクの情報提供の確実な実施について、指導を行っている。

・製造業における多発した死亡災害への対応として、山口県労働基準協会が「製造業死亡災害撲滅Webセミナー」を開催し、リスクアセスメント実施の重要性を周知した。

② 課題や問題点、④ 取組

【課題】

・製造業の1月末現在の休業4日以上死傷者数は312人で、前年同期に比べ31人増加した。また、死亡者数は3人で、前年同期と比べ増減はなかった。死傷者数のうち「はさまれ・巻き込まれ災害」が67人で全体の2割を占め、最も多い事故の型となっている。



【取組】

・第13次労働災害防止計画の期間中の災害発生状況を分析し、今後、本省から示される第14次労働災害防止計画の策定要領に基づいた計画を策定し、推進する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○第13次労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進

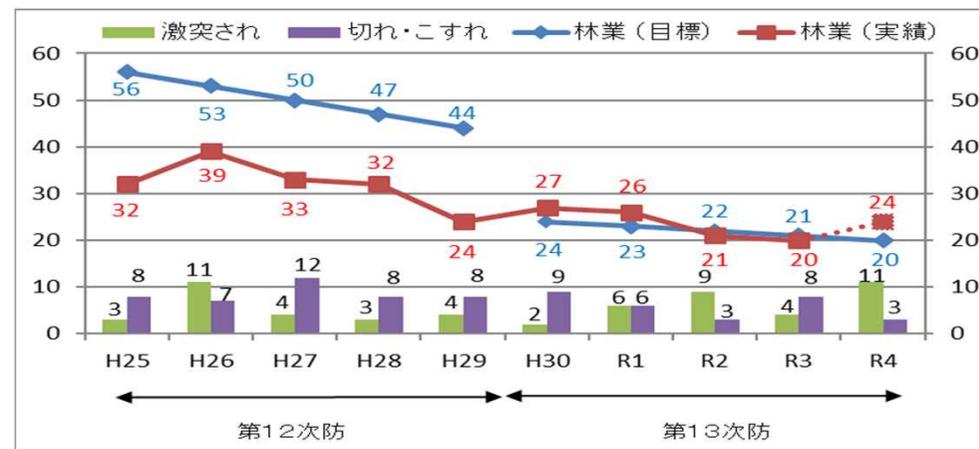
林業における災害防止

・計画的な指導、災害発生時の指導の際に、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」の周知及び能力向上教育の受講勧奨について指導を行っている。

② 課題や問題点、④ 取組

【課題】

・林業の1月末現在の休業4日以上死傷者数は24人で、前年同期に比べ5人増加した。また、事故の型別では「激突され」による災害が11人を占めている。



【取組】

・第13次労働災害防止計画の期間中の災害発生状況を分析し、今後、本省から示される第14次労働災害防止計画の策定要領に基づいた計画を策定し、推進する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ エイジフレンドリーガイドラインの普及促進

・「高年齢労働者の安全と健康の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「エイジフレンドリー補助金」を事業場の指導時や労働災害の防止を主眼とした説明会などの際に説明し、周知している。

・山口放送による「やまぐち健康経営プロジェクト」のスポットCMにより、「エイジフレンドリーガイドライン」を周知している。

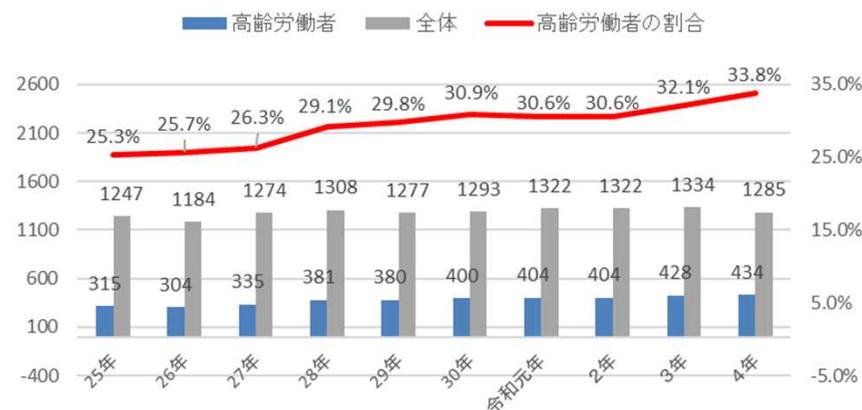
・9月10日開催の山口県医師会産業医研修会、10月18日開催の「高年齢労働者に配慮した陸運業のための労働災害防止対策セミナー」等において、「エイジフレンドリーガイドライン」の説明を行った。

② 課題や問題点

【課題】

・労働災害に占める60歳以上の労働者の割合は、平成25年の25.3%から令和4年には33.8%まで増加している。また、令和2年3月に高齢者の特性に配慮した安全衛生対策として「エイジフレンドリーガイドライン」が発出されており、さらに周知を行っていく必要がある。

高齢労働者(60歳以上)の労働災害の状況



【対応】

・「エイジフレンドリーガイドライン」を広く周知するため、今後も、労働災害の防止を目的とする説明会や会議の場において、同ガイドライン及び補助金の周知を継続して行う。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

- ・長時間労働やメンタル不調により健康リスクが高い状況にある労働者に対する医師による面接指導制度やストレスチェック制度について、事業場への指導時の説明や関係団体への周知を行っている。
- ・労働基準監督署の指導時において、メンタルヘルス対策の取組が必要である事業場に対し、山口産業保健総合支援センターの利用勧奨を行い、事業場の要望があるときは当該情報を同センターに情報提供している。
- ・産業医の選任義務のない小規模事業場の産業保健活動の支援助として、地域産業保健センターの利用勧奨を行っている。

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・中・小規模事業場においては、健康診断に係る有所見者への事後措置やメンタルヘルス対策の取組が、産業保健スタッフが不在であるなどの理由で低調である。
- ・メンタルヘルス対策の取組状況は、1月末現在50人以上の規模が99.0%、30人から49人の規模が77.0%となっている。

【対応】

- ・メンタルヘルス対策の取組が未実施な事業場には、引き続き指導を行っていく。健康確保措置の導入支援又はメンタルヘルス対策の取組支援が必要な事業場には、山口産業保健総合支援センター又は地域産業保健センターの利用勧奨を行う。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質対策

- ・「新たな化学物質規制」や「防じんマスクのフィットテスト」について、個別事業場への指導時の説明や関係団体へ周知を行っている。
- ・9月28日に山口県労働基準協会が行う「化学物質管理等説明会」に講師として参加し、「新たな化学物質規制」や「防じんマスクのフィットテスト」について周知を行った。

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

- ・1月末現在、製造業において化学物質による急性中毒が1件発生している。また、「溶接ヒューム」に関する特定化学物質障害予防規則の改正内容について問い合わせも多いことから、引続き周知を行う必要がある。

【対応】

- ・今後も、労働災害の防止を目的とする説明会や会議の場において、継続して周知を行う。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

・4月以降、石綿ばく露防止を主眼とした指導を74現場、建設リサイクル法に関する全国一斉パトロール（石綿関係）を77現場に対して実施（1月末現在）し、石綿ばく露防止の指導及び令和2年に改正された石綿障害予防規則の周知を行った。

・改正された石綿障害予防規則が順次施行されていることから、昨年度に引き続き、石綿関連の作業が想定される屋根工事業、電気工事業、管工事業等を対象に、自主点検を実施するとともに石綿障害予防規則改正リーフレット、石綿事前調査結果報告システムリーフレット及び石綿含有建材調査者講習開催情報を送付するなどの周知を行った。

・山口県と石綿を使用する事業者の情報を共有し、連携して指導を行っている。

・石綿作業従事者に健康管理手帳を適正かつ迅速に交付している。

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

・解体作業を行う建築物について、石綿含有の有無の確認が徹底されないまま、解体作業が行われていること。

・改正石綿障害予防規則における「石綿事前調査結果報告システム」による事前調査結果の報告の義務化について、解体・改修工事等を行う事業者への周知が十分でないこと。

【対応】

・改正石綿障害予防規則や石綿事前調査結果報告システムの周知を図るため、自主点検結果に基づき、集団指導を各労働基準監督署で開催し周知を行った。

【取組】

・次年度については、これまでの自主点検対象業以外の業者で建設業の許可を受けている事業者(1,240事業者)を対象に、3回目の自主点検を行う。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(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 取組状況や実績

○建設アスベスト給付金制度について

・令和4年1月19日から施行された建設アスベスト給付金制度については、山口労働局ホームページに加えて、山口県労働基準協会誌（5月号トップ記事）及び山口新聞の「やまぐち労働アラカルト」（8月号）により周知啓発を図っており、個別の対応については、パンフレットやリーフレットを活用して懇切丁寧な相談支援を行っている。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付

① 取組状況や実績

○新型コロナウイルス感染症に係る労災補償について

・相談等により感染が発生した事業場を把握した時は、事業場に労災保険への請求勧奨を行っている。また、請求勧奨時には、労災請求がなされた際、調査に必要な事項を説明し、事前の準備を依頼している。

・年々、請求件数が増加しているが、調査の効率化を図ることで、請求受理後、迅速な調査及び決定に尽力している。なお、本年度における請求から支給決定までの所要日数は、平均22.5日となっている。

・新型コロナウイルス感染症に関する請求及び決定状況
(不支給決定を含む。)

	請求件数	決定件数
令和2年度	63件	48件
令和3年度	202件	184件
令和4年度 (1月末現在)	1391件	1296件

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・今後も感染拡大に伴う集団感染の発生等による請求増が見込まれる。

【対応】

・引き続き、集団感染が発生した事業場に対する労災保険への請求勧奨を実施し、請求書受理後は、迅速な調査、決定を行う。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【労働基準部】

(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付

① 取組状況や実績

○過労死等事案に係る労災保険の給付について

- ・ 過労死等事案の請求及び決定状況（不支給決定を含む。）

傷病名	2年度		3年度		4年度 (1月末)	
	請求	決定	請求	決定	請求	決定
精神疾患	11	17	10	9	17	6
脳・心臓疾患	5	3	7	5	4	2

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・ 精神障害に係る請求事案が増加傾向にある。その内容は、これまでの長時間労働を主因とするものに加え、職場の人間関係のトラブルやハラスメントを原因とするものが目立っている。

【対応】

- ・ 過労死等事案については社会的関心が高く、労災保険の請求に当たっては複雑困難事案が多いところである。精神障害及び脳・心臓疾患の認定基準の適切な運用により、的確な労災認定を行っていく。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【雇用環境・均等室】

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

① 取組状況や実績

○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

・年間を通じて行う計画的な企業指導及び相談等を端緒とした個別企業指導を実施するとともに、労使で紛争状態となっている事案に対しては相談者の意向に沿って紛争解決の援助を行っている。

・ハラスメントに係る相談状況（1月末現在）

相談状況 （ ）は前年同期	相談件数
パワーハラスメントに係る相談	709件 (359件)
セクシュアルハラスメントに係る相談	67件 (49件)
妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに係る相談	32件 (33件)
妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱にかかる相談	58件 (73件)

・企業指導状況（1月末現在）

企業指導実績 （ ）は前年同期	年間 計画数	実施 件数	実施率
労働施策総合推進法 に基づく企業指導実績	70件 (5件)	70件 (8件)	100% (160.0%)
男女雇用機会均等法 に基づく企業指導実績	15件 (75件)	82件 (90件)	546.6% (120.0%)
育児・介護休業法 に基づく企業指導実績	140件 (140件)	162件 (151件)	115.7% (107.9%)

うち セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント及びパワーハラスメント対策に関する是正・指導実績

（ ）は前年同期	実施件数
セクシュアルハラスメント対策に関する是正・指導	39件 (32件)
妊娠・出産・育児休業等ハラスメント対策に関する是正・指導	123件 (210件)
パワーハラスメント対策に関する是正・指導	40件 (2件)

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

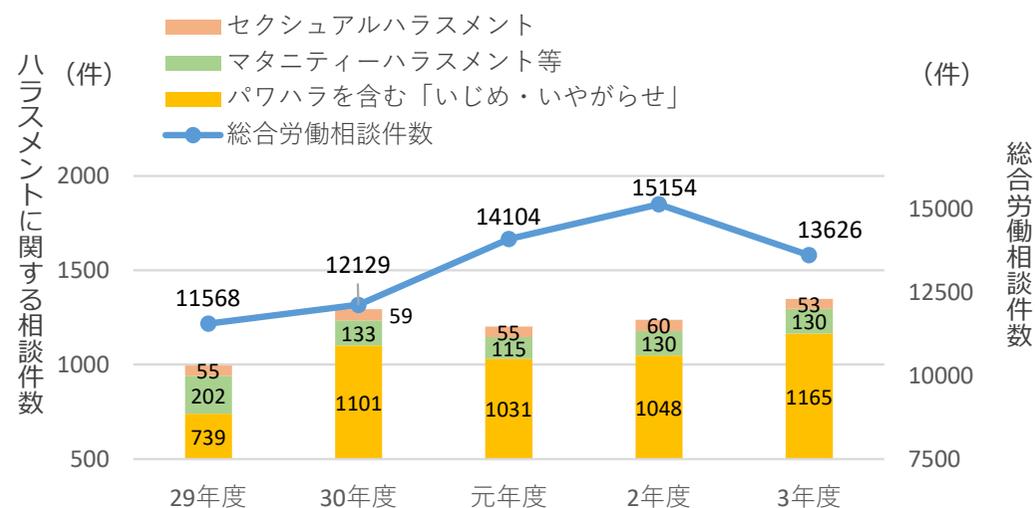
【雇用環境・均等室】

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

① 取組状況や実績

- ・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、労働施策総合推進法等の説明を行い「ハラスメント防止対策」の周知を図った。
- ・ハラスメント防止対策に関する説明動画（4編）を厚生労働省Youtubeチャンネルに掲載して山口労働局ホームページで周知している。
- ・「ハラスメント防止対策」を講じているか事業主が自主的に確認できるチェックリストを作成し署所へ配布を行い、山口労働局ホームページに掲載して周知している。
- ・パワーハラスメントの防止措置の義務化について山口労働局公式Facebookに記事を掲載し周知を図った。

・職場におけるハラスメントに関する相談状況（山口県）



・説明動画視聴状況（1月末現在）

視聴内容	回数
導入&パワハラ編	4,001回
セクハラ&マタハラ編	703回
関係者の責務&雇用管理上の措置編	362回
望ましい取組&対応編	564回

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【雇用環境・均等室】

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

① 取組状況や実績

- ・12月を「職場のハラスメント撲滅月間」とし、集中的な広報、相談窓口設置等を実施した。
- ・「ハラスメント予約相談会」を県内3地区(宇部、徳山、山口)において開催した。
- ・「ハラスメント予約相談会」(宇部、徳山、山口)相談状況

	パワハラ	セクハラ	マタハラ	その他	合計
相談件数	14	1	0	0	15

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・令和4年4月1日から中小企業にもパワハラ防止措置が義務化されたものの、相談件数は依然として多く、引き続き法令、指針等の周知を図る必要がある。

【対応】

- ・今後も雇用環境・均等室主催の説明会等において、「ハラスメント防止対策」の周知を引き続き行っていく。
- ・来年度も12月を「職場のハラスメント撲滅月間」とし、集中的な広報、相談窓口設置等を実施する。
- ・「働き方改革関連法説明会」において、同法の周知を図る。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

【雇用環境・均等室】

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

① 取組状況や実績

○就職活動中の学生に対するハラスメント対策の推進

・5月に労使団体あて「就職活動中の学生に対するハラスメント対策」を配布し、改めてハラスメント防止指針に基づいた取組を依頼した。

・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、参加企業に対して「ハラスメント防止措置」について関係資料を配布し周知を図った。

○職場におけるハラスメントへの周知啓発の実施及び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については、「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）（以下「パワハラ指針」という。）において規定されていることから、4月に労使団体に対して「カスタマーハラスメント対策マニュアル」等の関係資料を配布し改めて周知を図った。

・雇用環境・均等室主催のオンライン説明会において、参加企業に対して「パワハラ指針」について説明したうえで、関係資料を配布し周知を図った。

・ハラスメント防止対策に関する説明動画（望ましい取組&対応例編）を厚生労働省Youtubeチャンネルに掲載して山口労働局ホームページで周知している。

・カスタマーハラスメント対策に関する説明動画視聴回数

1月末現在・・・564回

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・カスタマーハラスメントにより労働者の就業環境が悪化しないよう、事業主には雇用管理上の配慮が求められていることを周知する必要がある。

【対応】

・企業指導時に事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知を図り、自主的な取組を促す。

・「働き方改革関連法説明会」において、パワハラ指針の周知を図る。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

【雇用環境・均等室】

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

① 取組状況や実績

○業務改善助成金の周知

「業務改善助成金」について、使用者団体や市町などに対して周知依頼を行った。

時期	周知活動の内容
4月	・使用者団体(54)、生活衛生同業組合(10)、その他社会保険労務士会など(4)、計68団体へ周知依頼。 ・金融機関(6)への周知依頼。 ・市町(19)へ周知依頼。
6~8月	・事業主への周知(506)。*ハローワークインターネットサービスの求人から857~887円の事業主を抽出して送付。
8月	・山口労働局公式Facebookに記事を掲載し周知。
9月	・団体(69)、金融機関(6)、市町(19)に対し、改正について周知依頼。 ・最低賃金の引上げが決定したことから、山口労働局独自リーフレットを作成し、事業主へ文書を送付する機会に同封するとともに、市町、事業団体等へ改めて周知依頼。 ・山口労働局公式Facebookに記事を掲載し周知。
12月	・団体(69)、金融機関(6)、市町(19)に対し、改正について周知依頼。
4月以降 随時	・オフィス、やまぐち働き方改革支援センターの主催セミナーでの周知を依頼。 ・山口労働局ホームページへの掲載については、新規情報や昨年度の取組事例を掲載するなど随時掲載内容を見直し周知。

・業務改善助成金の申請状況

1月末現在（ ）は前年同期	申請件数	交付決定件数
通常コース	86件（78件）	78件（67件）
特例コース	20件（0件）	13件（0件）

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

・生産性向上に取り組み、かつ賃金引上げを図る中小事業主が活用できる業務改善助成金の一層の利用促進を進めるため、引き続き周知を図る必要がある。

【対応】

・山口労働局ホームページでの周知をはじめ、「働き方改革関連法説明会」の機会を活用し、引き続き積極的な周知を図る。（再掲）



業務改善助成金に関する
山口労働局ホームページ

第3 誰もが働きやすい職場づくり

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

【労働基準部】

(2) 最低賃金制度の適切な運営

① 取組状況や実績

○最低賃金の周知

- ・地方公共団体、使用者団体、産業団体、大学・専門学校、派遣元事業者、地域コミュニティー紙等534か所に対し、最低賃金周知用ポスター及びリーフレット等を配布した。
- ・本年度開設した山口労働局公式Facebookにおいて、山口県最低賃金の改正に係る記事を掲載し、周知した。
- ・10月12日、山口市内において、改正された最低賃金周知のキャンペーンを行った。

③ 対応

【対応】

- ・地方公共団体に対しては、ホームページや広報誌への掲載依頼を行い、16市町において、その掲載が確認された。
さらに県内全ての地方公共団体における掲載を求めていく。
- ・改正された最低賃金の周知期間を経て、2月を中心に最低賃金の履行に係る監督を実施している。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

4 治療と仕事の両立支援

【労働基準部】

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① 取組状況や実績

○ 「治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」の周知

- ・ 監督指導、集団指導時にリーフレットを配布するなどして周知している。

山口放送による「やまぐち健康経営プロジェクト」のスポットCMにより「治療と仕事の両立支援」を周知している。

○ 「治療と仕事の両立支援連絡帳」の改訂

- ・ 「治療と仕事の両立支援連絡帳」について、医科診療報酬点数表の区分「B001-9 療養・就労両立支援指導料」で定める様式に改訂し、山口労働局ホームページに掲載した。

○ 地域両立支援推進チームの運営

- ・ 地域両立支援推進チームが作成したアクションプランに基づき、山口産業保健総合支援センターが両立支援の取組状況等を確認する目的で令和2年に引き続いて2回目の「両立支援に関するアンケート」を実施した。

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

- ・ 山口産業保健総合支援センターが令和2年7月に実施した1回目の「治療と仕事の両立に関する実態調査」（回答524件）によると、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」の認知率は46.2%、ガイドラインに基づき取り組んでいると回答した事業場は12.2%であり、両立支援制度の普及が進んでいない。

【対応】

- ・ 監督指導、集団指導時に引き続きリーフレットを配布する。
- ・ 地域両立支援推進チームにおいて、産業保健総合支援センターが7月に実施した2回目の「両立支援に関するアンケート」の結果を基に県内の好事例集の作成に向けた作業を行う。

【取組】

- ・ 2月18日に両立支援コーディネーターを対象とした事例検討会と交流会を行う。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

4 治療と仕事の両立支援

【労働基準部】

(2) トライアングル型サポート体制の構築

① 取組状況や実績

○ 両立支援コーディネーターの役割の理解の普及促進及び養成 研修の周知、受講勧奨

- ・「令和4年度両立支援コーディネーター基礎研修」の日程について、地域両立支援推進チームの構成員に情報提供し、広く受講勧奨を行うよう依頼した。
- ・11月14日に令和4年度地域両立支援推進チーム会議を開催し、アクションプランの推進状況について、情報交換を行った。

② 課題や問題点、③ 対応、④ 新たな取組

【課題】

- ・県内の令和3年度における「両立支援コーディネーター基礎研修」の受講者数は50名で、平成27年度からの累計受講者数は154名に止まっている。

【対応】

- ・地域両立支援推進チームメンバーを通じた受講勧奨や山口労働局ホームページへの日程の掲載を行い、引き続き周知していく。

【取組】

- ・「治療と仕事の両立支援助成金」申請要件が緩和されたことを地域両立支援推進チームメンバー及び山口労働局ホームページを通じて周知し、「両立支援コーディネーター基礎研修」の受講につなげる。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

4 治療と仕事の両立支援

【職業安定部】

(2) トライアングル型サポート体制の構築

① 取組状況や実績

〇がん診療連携拠点病院と連携した就職支援

- ・「長期療養者支援窓口」（ハローワーク下関、宇部、徳山、岩国）に配置された就職支援ナビゲーターが県内6カ所のがん診療連携拠点病院において出張相談を行っている。
- ・担当者制による支援状況（12月末現在）

		令和4年度	令和3年度
支援対象者数		188人	175人
就職者数		117人	98人
就職率	目標	57.7%	57.7%
	実績	62.2%	56.0%

*参考 拠点病院一覧

山口県済生会 下関総合病院	山口大学医学部 附属病院	国立病院機構 岩国医療センター
徳山中央病院	山口県立総合医療セ ンター	周東総合病院

② 課題や問題点、③ 対応

【課題】

- ・新型コロナウイルス感染症拡大が続く中、病院によっては入院患者等との対面相談が困難な状況が生じている。
- ・ハローワークでは、オンライン相談が実施できる環境を整えているが、病院によっては、ハローワークと病院をオンラインでつないだ相談が困難な環境となっている。

【対応】

- ・出張相談を完全予約制とした上で、病院内での対面相談を実施している。
- ・ハローワークと病院をオンラインでつないだ相談が難しい場合は、病院外でのオンライン相談に取り組んでいる。