



山口労働局



山口労働局がある山口地方合同庁舎（山口市）

雇用環境・均等室

業務内容


ガイダンスブック

雇用環境・均等室に配置される職員

山口労働局では、労働基準監督官及び厚生労働事務官の2つの職種の採用を行っており、さらに厚生労働事務官には「安定系事務官」と「基準系事務官」の2つの系統があります。

雇用環境・均等室への配置は、職種や系統を問わず、本人の希望や適性を踏まえて行われます。





山口労働局の 雇用環境・均等行政

雇用環境・均等室では、誰もが働きやすい雇用環境を実現するため、「働き方改革の推進」、「女性活躍の推進」、「ハラスメント対策の推進」等の取組の支援や、「安心して働くことができる職場環境の整備」の役割を担っています。

山口労働局の施設・機関設置状況（雇用環境・均等行政）

○ 山口労働局

○ 総合労働相談コーナー 7か所
（各労働基準監督署内）

※総合労働相談コーナーには総合労働相談員が配置されます。



岩国労働基準監督署（岩国市）

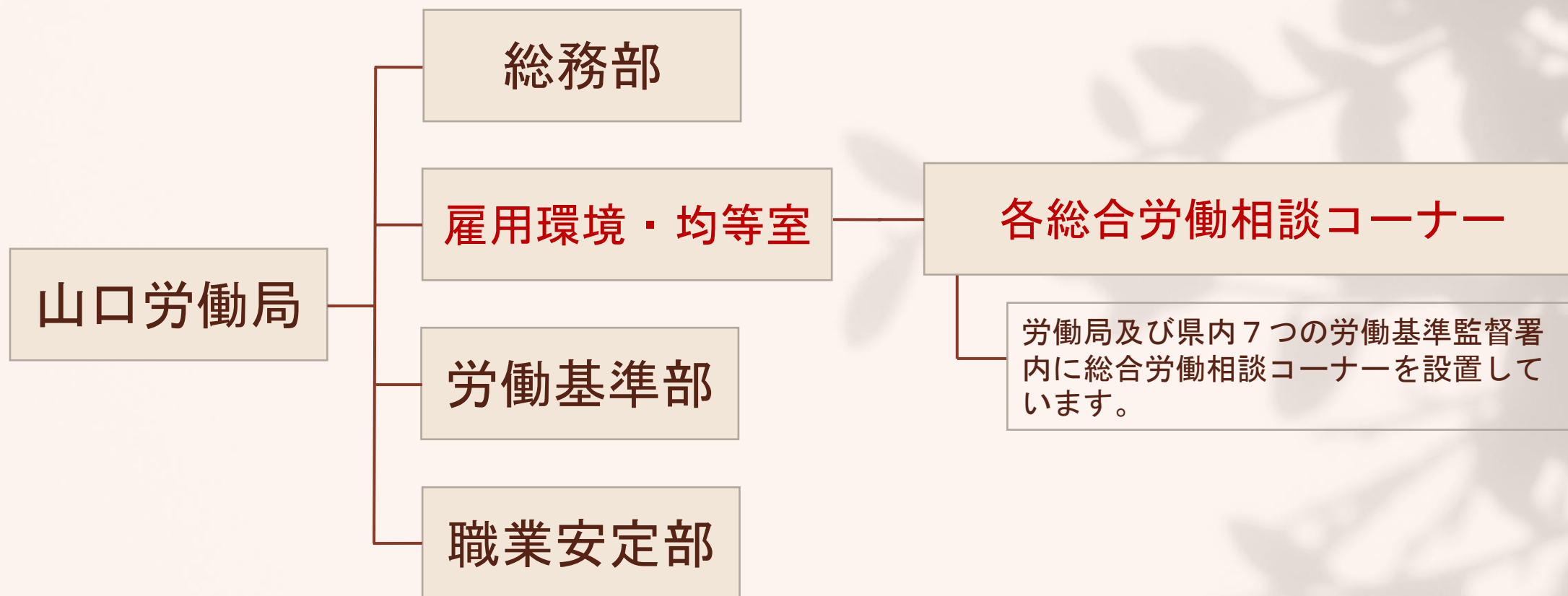


下関労働基準監督署（下関市）



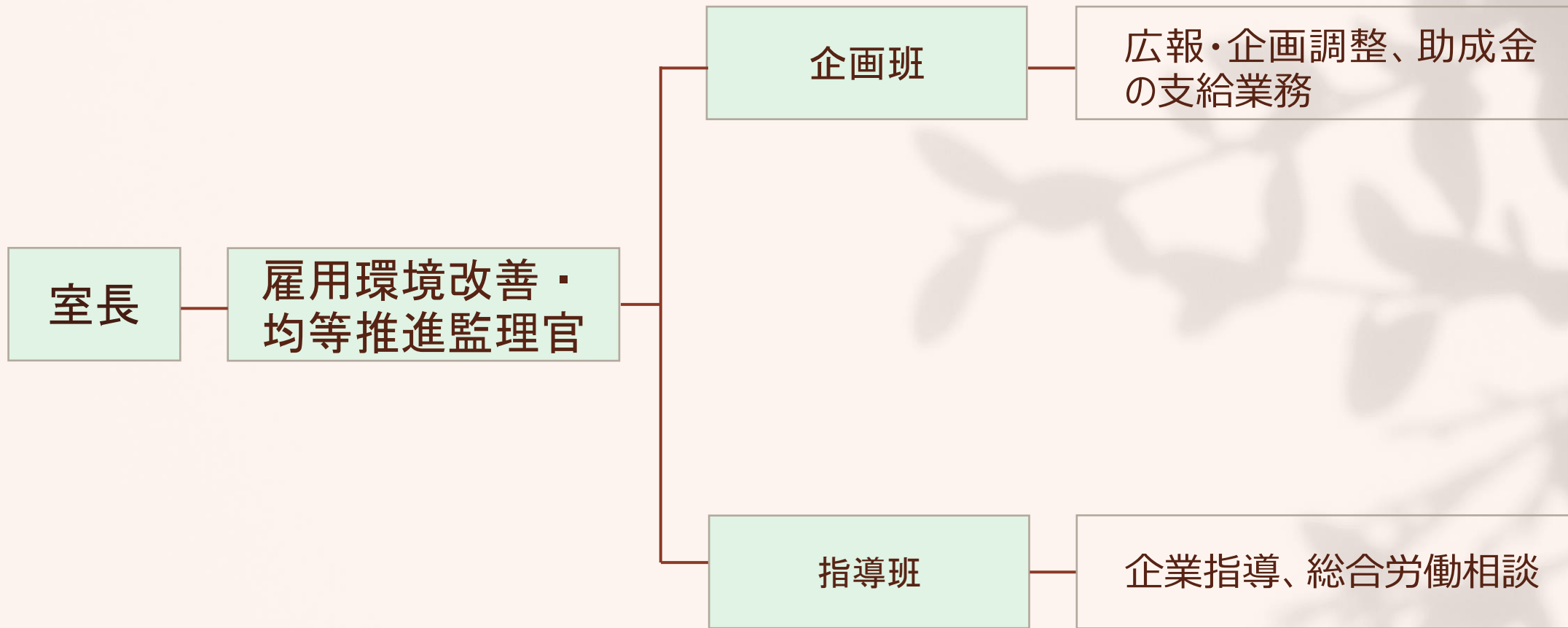
（令和5年4月1日 現在）

山口労働局 組織図



各部の課・室は表示を省略しています。

雇用環境・均等室 組織図



雇用環境・均等室の
業務メニュー



雇用環境・均等室で行う業務（主なもの）

広報・
企画調整



企業指導



労働局全体の施策の企画、立案、調整、広報等の取りまとめの中心として、都道府県、労使団体等ほか、局内各部署、労働基準監督署、ハローワークとの調整等を行っています。

広報・ 企画調整



●労働局全体の業務の企画・調整

- ・労働局が各地域で**施策を総合的に展開**するための企画、労働局内外の調整
- ・労働局の**運営方針の取りまとめ**

●広報

- ・労働局**ホームページの管理**
- ・労働局長の**定例記者会見**の主催
- ・各種**プレスリリース**のとりまとめ
- ・企業の両立支援の取組、時間外労働の改善の取組、最低賃金引き上げの取組を支援するための**助成金の支給**

広報・企画調整業務の担当者は、**労働局全体の動きに関わる存在**であり、また、情報提供、周知広報などにより、**地域の働き方改革を推進する存在**として活躍することが期待されます。

労働者が働きやすい雇用環境を実現するため、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、「女性活躍推進」、「ハラスメント対策の推進」等の取組の支援や、安心して働くことができる職場環境整備の推進などの業務（法律、制度の周知、事業主への指導、相談受付、紛争解決援助など）を行っています。

企業指導



- **パワーハラスメント、セクシャルハラスメントの防止、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いなどに対処するための事業主への指導**
- **同一労働同一賃金への対応に向けた非正規雇用労働者の待遇改善、仕事と生活の両立などの相談対応**
- **「くるみん」「えるぼし」などの両立支援や女性の活躍を推進する企業の認定**
- **育児・介護休業法等セミナーの開催**

企業指導業務の担当者は、幅広い法律の知識を駆使し、法律が守られるよう**企業指導のエキスパート**として活躍することが期待されます。

くるみん認定



「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（**くるみん認定**）を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

えるぼし認定



「女性の活躍推進企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（**えるぼし認定**）を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が、「えるぼしマーク」です。

ワーク
ライフ
バランス



男性で育児休業を取った職員にお話を伺いました。

Q 1 : 育休を取得したきっかけはどのようなものですか？

A 1 : 当時の所属長や上司に妻の妊娠を報告した後、総務課の担当者から育休等の制度の説明を受けたことがきっかけです。



Q 2 : 取得した時期はいつ頃ですか？
また、その時期にした理由は？

Q 2 : 育休を取得したのは、令和4年6月から7月にかけて1か月です。この時期にした理由は、妻が里帰り出産から帰って来る時期だったからです。妻の負担が大きくなると思ったので、少しでも負担を減らしたいと思いました。

Q 3 : 育休を取得する際に職場のサポートはありましたか？

A 3 : 育休を取る時期が決まり、上司に伝えたところ、すぐに業務の割振りを見直していただき、私が担当する業務は、他の職員で分担して処理してもらいました。
また、職場の皆さんも快く送り出してくれて、気兼ねなく育休を取ることができました。

Q 4 : 育休を取得していた間、どのようなことをしていましたか？

A 4 : オムツ交換、ミルクの用意、お風呂に入れたり、寝かしつけなど育児に関することは全部やりました！
育休を取ることで育児に全力に関わることができ、すごく良い経験ができたと思います。

Q 5 : 他に育児のため利用した制度はありますか？

A 5 : 育休のほか、配偶者出産休暇（2日）と育児参加のための休暇（5日）という特別休暇があり、これらの休暇を取得しました。
育児に向けて様々な準備をすることができました。



厚生労働省 山口労働局



ひと、暮らし、
みらいのために

Ministry of Health, Labour and Welfare



山口労働局HP
採用ページ

www.mhlw.go.jp



山口労働局
Facebook