厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

# 令和５年度　第１回　山口地方労働審議会

## ～令和５年度重点事項等実施状況～

日時：令和５年11月29日（水）　10時～１２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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan


第１　最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

・・・・・・・・・・・・・・・ 4

第２　個人の主体的なキャリア形成の促進

・・・・・・・・・・・・・・・ 8

第３　安心して挑戦できる労働市場の創造

１　労働市場の強化・見える化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

２　賃金上昇を伴う労働移動の支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

３　継続的なキャリアサポート・就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・・21


ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan


第４　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・・・・・・・・・・・・・・30

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・36

３　新規学卒者等への就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・38

４　就職氷河期世代の活躍支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41

５　高齢者の就労・社会参加の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・43

６　障害者の就労促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46

７　外国人に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49

第５　多様な選択を力強く支える環境整備

１　柔軟な働き方がしやすい環境整備・・・・・・・・・・・・・・・・・51

２　安全で健康に働くことができる環境づくり・・・・・・・・・・・・・55


ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 第１　最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

## （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【雇用環境・均等室　労働基準部】

### ①取組状況や実績

**○業務改善助成金の活用推進、賃金引上げ支援**

・雇均室及び基準部が連携して、使用者団体や県市町、事業場に対して、積極的に業務改善助成金の周知を行った。

| 時期 | 周知活動の主な内容 |
|---|---|
| ４月 | ・関係機関95団体（※）へ周知依頼文を送付し、ホームページや広報誌への掲載依頼。<br>※使用者団体(55)、生活衛生同業組合(10)、社会保険労務士会等(4)、金融機関(6)、県・市町(20)。 |
| 6月 | ・申請件数が多い業種に特化した独自のリーフレットを作成し、山口労働局ホームページに掲載するとともに、生活衛生同業組合へ周知依頼。<br>・技能実習生を雇用する事業所(628）及び監理団体（49）へリーフレットを送付。 |
| 6～7月 | ・労働保険年度更新申告書受付相談会13会場でリーフレット配布。 |
| 7月 | ・雇均室主催の「同一労働同一賃金、改正育児・介護休業法等オンラインセミナー」（以下「雇均室オンラインセミナー」という。）案内文にリーフレットを同封し、3,734社に対して周知。 |
| ８月 | ・ハローワーク求人から、地域別最低賃金プラス30円の範囲内で募集している事業場（389）を抽出し、リーフレットを送付。<br>・ポスティング型フリーペーパーへ記事を掲載し、県内約38万戸へ配布。 |
| ９月 | ・最低賃金の引上げに関する独自のリーフレットを作成し、県・市町、各種団体等へ改めて周知依頼。<br>・「山口県最低賃金周知キャンペーン」として山口市中市商店街での街頭広報活動を実施。テレビ局、新聞社に取材してもらいニュースや新聞にて報道。<br>・レノファ山口の試合会場前でブースを出展し、マスメディアと連携した周知活動を実施。 |
| 随時 | ・雇均室オンラインセミナー、各市と共催で開催した「助成金セミナー」、監督署で開催する「働き方改革関連法説明会」において、事業主等への周知に取り組んでいる。<br>・業務改善助成金に関する情報を山口労働局ホームページのトップページに常設、本省YouTube動画のリンク、活用事例の掲載など広報効果を高めるよう随時見直しを行っている。 |

# 第１　最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

## （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【雇用環境・均等室　労働基準部】

**＜業務改善助成金の申請状況＞**

| ９月末現在（　）は前年同期 | 申請件数 | 交付決定件数 |
|---|---|---|
| 業務改善助成金 | 110件（48件） | 57件（32件） |

### ② 課題、③ 対応

【課題】

・８月から助成対象事業場、助成率等が拡充された業務改善助成金の一層の利用促進のため、引き続き周知を図る必要がある。

・幅広く周知広報活動を展開した結果、申請件数が増加しており、申請事業場が計画した設備投資等の生産性向上に資する取組を速やかに実施できるよう迅速かつ適切な業務処理が求められている。

【対応】

・拡充された業務改善助成金の一層の利用促進のため、山口労働局ホームページへの掲載のほか、各種説明会、各種団体会合等の活用など引き続き積極的な周知を図る。

・業務処理を滞留させないよう状況に応じた業務体制の整備や審査プロセスの見直しを行い、迅速かつ適切に審査業務を進める。

拡充版リーフレット

本省YouTube動画へのリンク

山口労働局独自のリーフレット

# 第１　最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

（２）最低賃金制度の適切な運営【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○最低賃金等の周知**

・地方公共団体、使用者団体、産業団体、大学・専門学校等382か所に対し、最低賃金周知用リーフレット等を送付した。

・県内飲食事業者、県内の技能実習生を雇用している629事業者に対して最低賃金周知用リーフレット等を送付した。

・９月８日に山口市内（井筒屋前）において最低賃金周知キャンペーン（第１弾）を、９月23日に維新みらいふスタジアムにおいてブースを出展して最低賃金周知キャンペーン（第２弾）を実施した。

第１弾（市内井筒屋前）

第２弾（維新みらいふスタジアム）

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【対応】

・地方公共団体に対しては、事前に広報誌の発行時期を確認のうえ、掲載依頼を行った。その他、関係団体、関係機関等の協力を得て、県内くまなく周知を行っている。

・改正された最低賃金の周知期間を経て、翌年２月を中心に最低賃金の履行に係る監督を実施する予定である。

【新たな取組】

・YouTube等を活用し最低賃金の周知を行った。

・技能実習生を雇用する事業者への周知、最低賃金周知キャンペーンを実施した。

YouTubeによる局長メッセージ

【山口労働局】令和５年10月１日から山口県最低賃金（地域別最低賃金）が時...
厚生労働省 · 207 回視聴 · 8 日前

# 第１　最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

（３）監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底【雇用環境・均等室】【労働基準部】【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底**

・同一労働同一賃金の遵守徹底を図るため、監督署による定期監督等において、企業から提供された有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の情報（チェックリスト）をもとに、「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。

・働き方改革サポートオフィス山口（以下「サポートオフィス」という。）と情報共有を行い、同一労働同一賃金に関する訪問コンサルティングを実施している。

＜同一労働同一賃金に係る企業指導実績（９月末現在）＞

| | 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 | 175件 | 104件 | 59.4% |
| チェックリスト回収件数 | | 272件 | |
| 労働者派遣法に係る指導件数 | 48件 | 25件 | 52.1% |
| チェックリスト回収件数 | | 51件 | |

## ②課題や問題点、③その対応

【課題】

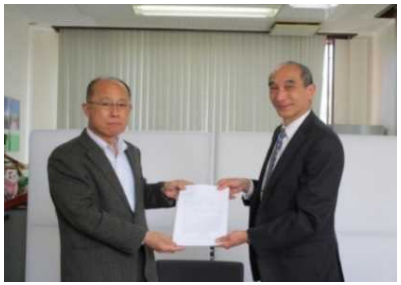
・派遣先事業所については、派遣元事業所と比較して労働者派遣法の理解が乏しく、派遣労働者の受け入れに係る手続の多くを派遣元事業主に依存するケースが見受けられる。

【対応】

・監督署との連携により得られた事業所の情報を十分に活用して、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同一労働同一賃金について周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促す。

・令和5年10月20日（金）に県内事業所を対象とした「派遣先セミナー」を開催し、労働者派遣法の概要、留意点等を説明し、制度の理解促進を図る。

○取組強化に関する労使団体への局長要請（労働局が実施）



＜経営者協会への局長要請＞

＜連合山口に対する局長要請＞

# 第２　個人の主体的なキャリア形成の促進

## （１）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等【職業安定部】

### ①取組状況や実績

**○「山口地域職業能力開発促進協議会」（※）の開催**

・令和４年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、10月27日に今年度１回目の「山口地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）」を開催した。

・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）の取組について情報共有を行った。

・また、協議会にワーキンググループを設置し、デジタル分野の訓練修了者や当該修了者を採用した企業へのヒアリングによる訓練効果の把握・検証結果を報告。それらを踏まえて、地域のニーズに対応した訓練の内容になっているかを協議した。

・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り組み９月末で894名を受講あっせんした。（前年同期あっせん者数751名）

（※）労働局、県、教育訓練機関、労使団体、学識経験者等が参集し、地域の実情やニーズに即した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う。

### ②課題や問題点、③その対応、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】

・ハローワークに来所されず、求職者マイページのみで就職活動を行う方に対しても、職業訓練の案内を実施する。

・山口労働局職業安定部公式チャンネル「やまぐちハローワークチャンネル」への動画掲載や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誌を活用した周知を実施する。

・LINE広告の掲載、FM山口CMを利用した周知を実施する。

# 第２　個人の主体的なキャリア形成の促進

（２）キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○キャリア形成・学び直し支援センター（※）との連携によるキャリア形成と学び直しの支援**

・キャリア形成・学び直し支援センター（以下「センター」という。）の職業訓練受講前キャリアコンサルティングについては、土日及び平日夜間対応が可能であり、利便性が高いことをハローワーク利用者に対して周知している。

・各ハローワークにて、センターのイベント開催及び相談支援の周知等を行うセミナーを定期的に開催中。

　下松所・月１回（８月～）、徳山所・月２回（８月～）、山口所・月１回（９月～）、その他のハローワークは調整中。

・また、センターが実施する在職者へのセルフキャリアドッグに関する支援内容について、８月29日の「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム第７回会合」において各構成員にリーフレットを配付し説明した。

（※）厚生労働省の委託事業で、企業と労働者に対しジョブ・カードを活用して様々なキャリア形成・学び直し支援を行う。

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・引き続き、企業に対するセンターの支援内容について周知を行う必要がある。

【対応・新たな取組】

・企業に対するセンターの支援内容周知のため、人材開発支援助成金の支給決定通知にリーフレットを同封する予定である。

## （３）デジタル分野における新たなスキル習得による円滑な再就職支援【職業安定部】

### ①取組状況や実績

**○デジタル分野の公的職業訓練受講者の就職促進**

・ハローワークの求人部門においては、職業訓練部門と連携し、求人受理や事業所訪問等の際にデジタル分野の訓練期間、習得の見込まれるスキル、習得を目指す資格、受講者数、訓練予定日などの情報を活用し、訓練修了生の採用を視野に入れたデジタル関係求人の提出を働きかけている。

・また、訓練受講希望者に対して訓練内容に係る認識のミスマッチを低減するため、訓練実施施設による訓練コースの説明会を実施している。

### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・デジタル分野の訓練コースは、一般に馴染みの薄い専門用語が使われている場合があり、訓練において習得できる内容が理解しにくい。そのため、ハローワークの職員・相談員がどのような職種にマッチングしたら良いのかわからないケースがある。

【対応】

・ハローワークの求人部門や職業訓練窓口職員・相談員の知識向上のため、デジタル分野の訓練実施施設と調整し、訓練コースの内容について説明を受ける機会の設定を予定している。

# 第２　個人の主体的なキャリア形成の促進

（４）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金の活用**

・通常制度に移行した雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）により、企業の雇用維持を支援している。

・産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）について、雇用調整助成金活用企業にターゲットを絞った個別の周知（支給決定通知書にリーフレットを同封する等）を実施した。

・個別企業192社に対し電話により在籍型出向及び産業雇用安定助成金について説明し、出向元または出向先としての対応可否について確認した。対応可とした企業の情報を産業雇用安定センターに情報提供（２社）した。

＜産業雇用安定助成金活用状況（９月末現在）＞

| | 出向元 | 出向先 | 出向労働者 |
|---|---|---|---|
| 雇用維持支援コース | 14社 | 17社 | 103人 |
| スキルアップ支援コース | １社 | １社 | ４人 |

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・雇用調整助成金については３月31日をもってコロナ特例が終了、産業雇用安定助成金についても10月31日をもって雇用維持支援コースが終了となっており、アフターコロナに適した取組が必要となっている。

【対応】

・賃金上昇を伴うスキルアップを目的とした在籍型出向を支援する産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の活用促進に努めていく。

【取組】

・産業雇用安定助成金の活用促進を図るため、出向先に関する具体的な情報を有する産業雇用安定センターとの同行訪問を強化する。

・面接会等、事業主が集まるあらゆる機会を活用して周知を図る。

＊雇用調整助成金　・・・経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業、教育訓練、出向に要した費用を助成する制度。

＊産業雇用安定助成金・・・在籍型出向を活用して雇用維持や従業員のスキルアップ等に取り組む事業主に対して助成する制度。

## （４）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援【職業安定部】

### ①取組状況や実績

**○在籍出向取組の支援**

・一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、雇用維持を図るための在籍出向を推進することを目的とした「山口在籍型出向等支援協議会」を設置している。

・出向受入希望調査として4月～９月に企業数198社（718件）に対して、就職支援コーディネーターがヒアリングを行っている。このうち、４社から受入れ希望があり、公益社団法人産業雇用安定センター山口事務所（以下「産業雇用安定センターという。）に情報提供を行った。

・協議会事務局（労働局職業安定課）に「在籍型出向なんでも相談窓口」を設置し、企業に認知度が低い在籍型出向に関して幅広く相談対応ができるよう体制を整備している。

・在籍型出向を推進するため、高卒求人受理説明会の参加企業883社に対し、産業雇用安定助成金のスキルアップ支援コースのリーフレットを配付し周知を行った。

### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・新型コロナウイルス感染症の５類移行や、コロナ禍に伴う厳しい雇用情勢からの回復により、在籍型出向の企業側のニーズが低くなっている。

【対応】

・出向受入希望調査として企業に対して、就職支援コーディネーターがヒアリングを行う際、産業雇用安定センターとの同行訪問を提案する。

【取組】

・産業雇用安定センターとの同行訪問により個別に在籍出向に対する理解の促進や産業雇用安定助成金の利用を勧奨する。特に、賃上げの後押しが期待できるスキルアップ支援コースについては、積極的な周知を行う。

＊産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

在籍型出向により労働者のスキルアップを行い、当該労働者の賃金を５％以上上昇させた出向元事業主に対して助成する制度。

# 第２　個人の主体的なキャリア形成の促進

（５）企業における人材育成のための積極的な活用勧奨【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○人材開発支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース）活用促進**

・人材開発支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース）の活用促進について、個別企業に対する勧奨件数の目標をハローワークごとに設定し、計画的に事業所訪問等実施している。（９月末現在：720社　年間目標：669社）

・勧奨状況は、局、ハローワーク間で共有し、前向きな反応が得られた事業所に対しては、局から活用事例を活用した利用勧奨を実施している。

・新規学卒者を対象とした求人受理説明会及び雇用対策協定に基づくセミナー（山口市：８月８日22事業所、下関市：８月10日17事業所）において、制度の説明を行い周知を図った。

＜計画届受理実績（９月末現在）※（　）は前年度年間実績＞

| | 件数 | 人数 |
|---|---|---|
| 計画届 | 63<br>(28) | 1,373<br>(1,936) |

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・個別企業に対する活用勧奨は、計画を上回るペースで取り組んでおり、計画届の対象人数も順調に伸びている。

・一方で手続の煩雑さから申請を敬遠する声が事業主から聞かれるため、そのハードルを下げる取組が求められる。

【取組】

・手続の煩雑さから申請を敬遠する事業主に対しては、引き続き、電話や事業所訪問等により丁寧なサポートを実施する。

・個別企業に対する活用勧奨を計画に沿って確実に実施する。

・学卒者の就職フェア等、事業主と接触するあらゆる機会を通じて周知を実施する。

＊人材開発支援助成金（人への投資促進コース）

デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

＊人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）

新規事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度。

# 第３　安心して挑戦できる労働市場の創造

## １　労働市場の強化・見える化

### （１）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底【職業安定部】

#### ①取組状況や実績

**○民間人材サービス事業者等への指導監督の実施**

・民間人材サービス事業者等への指導監督の実施を通じて、求人メディア等が依拠すべきルールを定めた改正職業安定法の周知、指導・助言を行い、制度の適正な運営の確保に努めている。

＜指導監督件数（９月末現在）＞

| | 令和５年度 | 令和４年度 |
|---|---|---|
| 目　標 | 310件 | 318件 |
| 実　績 | 131件 | 178件 |
| 進捗率 | 42.3% | 56.0% |

#### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・事業者の担当が交替し、引継ぎがスムーズになされていない等の理由により、制度の理解に乏しい事業者が見受けられる。

【対応】

・引き続き、民間人材サービス事業者等への指導監督を通じて制度の周知、指導・助言を行い、適正な運営の確保に努めていく。

# 第３　安心して挑戦できる労働市場の創造

１　労働市場の強化・見える化

（２）円滑な労働移動に資する情報等の整備【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○職業情報に関する情報等の整備**

・職業理解が不十分な求職者に対して、具体的な仕事の内容やその職業に必要とされる能力等について情報を収集できるjobtag（職業情報提供サイト　日本版O－NET）の積極的な活用を推進している。

・jobtagには職業興味検査等の適性検査ツールが備わっているため、求職者に対しては、同ツールを活用して価値観や興味等を分析した上での職業選択ができるよう利用勧奨している。

・求人者に対しても、求人内容（特に「仕事の内容」欄）を充実させるため、jobtagに掲載されている職業解説を参考にするよう助言し、充足支援に繋げている。

・令和５年度の「職業訓練希望者に対するジョブ・カード作成推進事業」において、「ジョブ・カード作成支援セミナーテキスト」を作成し、令和４年10月から運用を開始している新サイト「マイジョブ・カード」の活用方法について周知している。

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・jobtagやジョブ・カードの知名度が依然として低いため、求職者等に十分に活用されていない状況がある。

・円滑な労働移動が実現できるよう、職業情報、職業能力、職場情報などの「見える化」が進む中、求職者等が幅広い情報をどのように活用すべきか理解していない場合もある。

【対応】

・jobtag等について、ハローワークにおける職業相談等の機会を通じて積極的に活用を勧奨するとともに、SNS等での情報発信を通じて、広く周知する。

・数多くの情報に頼るだけでなく、ハローワークでの職業相談に誘導できるよう、支援メニュー等を広く周知していく。

# 第３　安心して挑戦できる労働市場の創造

２　賃金上昇を伴う労働移動の支援

（１）就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○賃上げを伴う労働関係助成金の活用促進**

・事業所に対する活用勧奨の目標数（合計2,000社）を設定し、事業所と接するあらゆる機会を捉えて活用勧奨を実施（９月末現在、1,024社実施）。

・周知用独自リーフレットを作成し、ハローワークの窓口や学卒求人説明会で配布、商工会議所会報への折り込み（24,500枚配布）等を通じて事業主へ周知した。

・事業所への訪問を通じて賃上げ意向のアンケートを実施し、５％以上の賃上げ予定のある15事業所に助成金の活用勧奨を実施。

・産業雇用安定センターと連携し、再就職援助計画対象者の採用を検討している事業所に対し労働移動支援助成金（早期雇入れコース）の周知を実施。

・従前からの制度である「キャリアアップ助成金（賃金規定等改正コース）」（有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を３％以上増額改定し、昇給させた場合に助成）については、事業主の理解が進んでおり一定の実績が得られた。

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・積極的な周知・勧奨を展開したが、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の計画届の提出は１件にとどまった。

【取組】

・中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、過去３年間で新卒採用のある事業所を把握し、個別勧奨を実施する。

・特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、就職困難者の紹介時に同コースの周知を強化（紹介状に周知リーフレットを添付する等）する。

・手続きの煩雑さから申請を敬遠する事業主に対しては、電話や事業所訪問等により丁寧なサポートを実施する。

＜キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）（９月末現在）＞

| 令和５年度 | 件数 | 人数 |
|---|---|---|
| 支給決定 | 19件 | 365人 |

＊賃上げを伴う労働関係助成金とは、対象労働者を雇入れ、当該労働者の賃金を前職の賃金等と比較して一定程度引き上げた場合に助成額の加算が受けられるもので、次の３つが挙げられます。①中途採用の機会拡大を図った事業主に対する助成を行う中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）②離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れた事業主に対する助成を行う労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）③　特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）20ページ参照

２　賃金上昇を伴う労働移動の支援

（２）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への取組の支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○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、下関市、山口市）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。

・県内中小企業における雇用・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」、人事担当者向け採用力強化セミナー、若者向け職場定着支援セミナーを開催している。

・全国のハローワークに登録している山口県へのUJIターン希望者に対して、UJIターン登録の案内、山口しごとセンターの案内を送付している。

・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・就職相談会を実施している。

## ②課題や問題点、③その対応

【課題】

・下期も各イベントの開催予定があり、県内企業の人材確保に向け求職者、学生、生徒に対する参加案内を強化する必要がある。

【取組】

・ハローワークから積極的な周知、SNS、メディアを活用した周知に取り組むこととし、新たに「Instagram」による情報発信を開始した。

２　賃金上昇を伴う労働移動の支援

（３）都市部から山口県への移住に伴う地域を越えた再就職等の支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**〇UJI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、県と情報共有を図りながらＵＪＩターン就職希望者の支援を行っている。

| 実施年度 | 県との情報共有確認件数 | うち詳細情報の提供希望者 |
|---|---|---|
| 令和４年度 | 25件 | ４人 |
| 令和５年度 | 27件 | 1人 |

※９月末現在

・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。

| 実施回数 | 参加企業数 | 参加人数 |
|---|---|---|
| ４回 | 703社 | 126人 |

※９月末現在

・８月15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。

| 実施年度 | 参加企業数 | 参加人数 |
|---|---|---|
| 令和元年度 | 158社 | 150人 |
| 令和２年度 | 78社 | 167人 |
| 令和３年度 | 新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止 | |
| 令和４年度 | 92社 | 94人 |
| 令和５年度 | 112社 | 65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山口労働局が相談ブースを設置し、求人情報の提供、職業相談を行った。

（東京会場）９月９日・（大阪会場）９月24日

# 第３　安心して挑戦できる労働市場の創造

２　賃金上昇を伴う労働移動の支援

（３）都市部から山口県への移住に伴う地域を越えた再就職等の支援【職業安定部】

## ②課題や問題点、②その対応

【課題】

・盆の帰省時期の分散化もあり、「ふるさと山口Uターン就職フェア」の参加者が減少傾向にある。

・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】

・「ふるさと山口Uターン就職フェア」については、帰省客が参加しやすいよう開催日を再検討する。

・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。

２　賃金上昇を伴う労働移動の支援

（４）就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**〇特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の活用促進**

・ハローワークに求人を提出している事業所や雇用保険受給者が自己就職した事業所に対し、訪問による特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）（以下「成長分野等助成金」）の周知・活用勧奨を実施している。

・今年度目標設定して取り組んでいる人材開発助成金及び賃金加算を含む雇用関係助成金の活用勧奨時に併せて、成長分野等助成金の活用勧奨も図っている。

・就職困難者を紹介する際の紹介状に周知用リーフレットを添付して周知を図っている。

・周知用独自リーフレットを作成し、ハローワークの窓口や学卒求人説明会で配布、商工会議所会報への折り込み（24,500枚配布）等を通じて事業主へ周知した。

＊特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

高年齢者や障害者等の就職困難者を、ハローワーク等の紹介により雇い入れて、デジタル分野等の「成長分野の業務」に従事させ、人材育成や職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額助成する制度。

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・成長分野等助成金については、人材開発支援助成金を活用した訓練受講が要件となっているため、手続の煩雑さから申請を敬遠する事業主があり、そのハードルを下げる取組が求められる。

【対応】

・手続の煩雑さから申請を敬遠する事業主に対しては、電話や事業所訪問等により丁寧なサポートを実施する。

・引き続き、就職困難者を未経験の成長分野業務の専門的職業に雇い入れた上で、訓練を受講させて賃金を引き上げた場合は、特定求職者雇用開発助成金の額が通常より上がることについて周知を図る。

【取組】

・最低賃金改定による求人賃金見直しの依頼に併せて、成長分野等助成金の活用勧奨を図る。

・引き続き紹介状へのリーフレットの添付及び人材開発支援助成金等の活用勧奨時に併せた活用勧奨を実施する。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（１）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援【職業安定部】

## 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の利便性が向上し、その活用の前提である求職者マイページの開設及び利用推進を図りつつ、オンライン職業紹介など来所によらない求職者支援の取組を拡大している。

・令和５年度の上半期において、オンライン職業相談104件、オンラインセミナーを８回開催し、受講者は延べ77名であった。

・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9月末現在で累計33本の動画を掲載し、職業訓練、ハローワークで提供している課題解決サービス、求人事業所の魅力発見動画等を発信している。

・山口・下関・宇部・徳山の各ハローワークマザーズコーナー及び山口新卒応援HWのLINE公式アカウントで登録者への情報発信を実施している。

**○職業紹介業務の機能強化**

・就職意欲が高いものの、就職に向けて何らかの課題を抱えている求職者に対しては、担当者制による計画的な一貫した支援を行っている。

・求職者のニーズを踏まえた求人情報を能動的かつ機動的に提供するため、求職者マイページによる求人情報の提供を積極的に行っている。

・雇用保険受給者に対しては、再就職手当を活用して早期に再就職した場合の収入額シミュレーションを提示して、就職意欲の喚起を図っている。

・「ジョブカード」等を有効に活用し、能力開発の必要性が認められる求職者に対しては、職業訓練の情報を提供しながら受講の勧奨を行っている。

・職業紹介業務に、着実に取り組んだこともあり、本省が実施する「令和４年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」（ハローワーク評価）において、県内全てのハローワークが「良好な成果」とされた。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（１）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○職業紹介業務の機能強化**

・ハローワーク利用者に対するサービス改善・向上を図るため、窓口対応だけでなく、ハローワーク室内におけるポスターやリーフレット等の掲示などについても、利用者目線での点検・確認を行っている。

＜令和４年度「ハローワーク利用者満足度調査結果」＞

| 調査種別 | 満足度 | |
|---|---|---|
| | 山口局 | 全　国 |
| 求職者 | 92.0% | 95.3% |
| 求人者 | 85.5% | 81.2% |

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・求職者マイページについて、相談窓口等で開設及び利用促進を図っているが、令和５年９月末の利用率は27.7%と低調な状況が続いている。

・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が、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、適切に窓口に誘導した上で支援を行う必要がある。
また、来所が困難な求職者に対しては、オンライン相談の活用を周知していくことが必要である。

・ハローワークに来所する求職者は、より支援ニーズを有して来所する者が増加すると思われ、相談窓口においては、就職活動を行う上での課題等を把握し、支援を提供することが必要となる。

・ハローワークにおいては、様々なポスターやチラシなどを掲示、配架することで、来所者に対して情報発信を行っているが、必ずしも効果的な方法で掲示等がなされていない。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（１）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援【職業安定部】

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【対応】

・求職者マイページの更なる普及に向けて、一人では開設処理が難しいと思われる求職者に対しては、職員が一緒になって開設処理を行うように努める。また、開設後は速やかにマイページを活用した求人情報の提供を行うなど、マイページ開設のメリットを実感してもらうことで、利用率の向上を図る。

・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LINE等も活用しながら幅広く周知していく。また、山口新卒応援ハローワークにおいてInstagramによる情報発信を新たに開始し、新卒者等に向けハローワークの利用を呼び掛けていく。

・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対しては、求職者マイページを通じたメッセージ送信や電話等を通じたハローワークの利用を呼びかけ、課題解決に向けた支援を行う。

・求職者のニーズを踏まえつつ、単に求人情報を提供するだけでなく、Jobtag等を活用して職業理解や自己理解の向上を図るとともに、セミナーの受講勧奨、模擬面接や応募書類の添削などを行い、就職の実現を図る。

・ハローワーク内におけるポスターの掲示方法やレイアウト等を外部の専門家による点検を実施し、より効果的な情報発信を行うことができるよう改善を図る。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（２）　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【職業安定部】

## 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」（ミニ面接会）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。
・一部のハローワークにおいては、介護未経験者を対象としたセミナーを開催し、介護分野への理解の促進を図ることで、介護分野の人材確保対策に取り組んでいる。
・看護関係については、山口県ナースセンターと連携し、県下すべて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。

**○医療・福祉分野以外の人材確保対策**

・建設関係については、山口県と連携して県内８か所のハローワークにおいて、「建設企業合同説明会」を開催し、求職者と地元建設企業と建設人材の確保を図っている。
・運輸関係については、市や関係団体等と連携して、「バス・タクシー運転士体験会＆就業説明フェア」を山口市及び宇部市内で開催し、バス・タクシーの車両や現役運転手と接する機会を設け、交通事業への理解を深めることで、就業に結び付けている。
・一部のハローワークにおいても、敷地内においてトラックやタクシーの試乗会を開催し、運転席への乗車や機器類の操作を通じて関心を高め、トラックやタクシー運転手の人材確保に繋げていくこととしている。

＜人手不足分野の就職件数（９月末現在）＞

| 目標 | 実績 | 進捗率 |
|---|---|---|
| 5,624件 | 2,690件 | 47.8% |

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（２）　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【職業安定部】

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・雇用の持ち直しが続く中、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・福祉分野の人材不足の状況は深刻化している。

・運輸業においては、いわゆる「2024年問題」による労働時間の削減に向けた動きの中、人材不足がより一層深刻化することが懸念される。

【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、人材不足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。

【取組】

・課題を抱える事業所に対して、関係機関と連携した雇用管理改善・充足のための総合的支援に取り組む。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（３）雇用と福祉の連携による、離職者への介護、障害福祉分野への就職支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○介護、障害福祉分野への就職支援**

・山口県から「職場体験・職場見学受入事業所リスト」の提供を受け、特に人材確保対策コーナーにおける職場見学等に取り組んでいる。

・山口県福祉人材センターと連携し、「福祉のしごと就職フェア」(令和5年7月)や「介護に関する入門的研修」(3会場)などを開催し、就職支援を実施している。

・人材確保対策コーナーの職場見学等は、昨年度、コロナの影響で実施できなかったが、今年度は126件実施した（９月末現在）。

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・雇用の持ち直しが続く中、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、介護・障害福祉分野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・指導や職場見学の実施、面接会の開催、求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介を行うことで、充足支援や就職支援を強化する。

・労働環境の改善を通じて職場定着率の向上を図るため、人材確保等支援助成金を周知するとともに活用を促す。

【取組】

・雇用管理において課題等を抱える事業所に対して、関係機関と連携した雇用管理改善・充足のための総合的支援に取り組む。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（４）ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○非正規雇用労働者等に対する早期再就職支援**

・非正規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、求職者担当者制によるきめ細かな支援を実施している。

・履歴書や職務経歴書などの応募書類の添削、模擬面接による面接指導などを通じて、就職活動に必要な知識を習得するための支援を行っている。

・職業理解が不十分な者に対しては、jobtag（職業情報提供サイト日本版O-NET）を活用し、職業理解の向上を図っている。

・ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング等を行い、必要に応じて職業訓練への誘導も行っている。

＜就職支援プログラム実施状況（９月末現在）＞

| プログラム開始者数 | 就職者数 |
|---|---|
| 737人 | 655人 |

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【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、課題を抱える求職者など、ハローワークからの支援が必要な者に対して、ハローワークのサービスを周知し、誘導する必要がある。

【対応】

・求職者マイページ等を活用した機動的な求人情報の提供を行う。

・YouTube等のSNS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誌やホームページを活用した周知などに取り組む。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（５）求職者支援制度による再就職支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**〇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「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り組み、県内で開講された訓練に９月末で151名をあっせんした。（前年同期あっせん者数102名）

・県内に展開しているスーパーマーケット78店舗の店内に求職者支援制度に関するリーフレットの掲示を依頼するほか、ハローワークで作成する求人情報誌を活用した周知を実施している。

・「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」のリーフレットに厚生労働省ホームページの「求職者支援制度のご案内」にリンクする二次元バーコードを掲載し、制度の周知を図った。

※県内18市町に対して、児童扶養手当現況届提出案内文書の郵送時に当該リーフレットの同封を依頼。

## ②課題や問題点、③その対応、④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】

・SNSを通じた情報発信を実施するとともに、引き続き各ハローワークにおいて、「すまい・生活・しごと総合サポート窓口」を中心にした受講あっせんに向け、求職者全員に職業訓練受講に向けた職業相談を実施する。

【取組】

・LINE広告の掲載、FM山口CMを利用した周知を実施予定。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援

（６）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【職業安定部】

## 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、生活困窮者等に対しては、担当者制によるきめ細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。　（９月末現在）

| | 令和５年度 | 令和４年度 | 前年同期比 |
|---|---|---|---|
| 支援対象者数 | 602人 | 634人 | 5.0%減 |
| 就職者数 | 450人 | 473人 | 4.9%減 |
| 就職率 | 74.8% | 74.6% | 0.2P増 |

※令和５年度の目標就職率：64.6%

・８月に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として県内14市町の庁舎内等に児童扶養手当受給者を対象とした臨時相談窓口を設置し、33名に対して相談支援を行った。（前年度36名）

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・目標（就職率64.6%以上）は達成しているものの、支援対象者、就職者数ともに減少している。

【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、求職者担当者制や模擬面接等のハローワーク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により、支援対象者の誘導を促していくとともに、きめ細かな職業相談を実施する。

# 第４　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

### （１）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保【雇用環境・均等室】

#### ①取組状況や実績

**○「男女の賃金の差異」の情報公表への取組**

・女性活躍推進法の省令改正に伴う「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)のうち、今年度上期に公表義務が生じる90社に対し公表を促す通知を行うとともに、未公表企業に対しては、報告徴収により公表に向けた指導、啓発を行った。

・公表の際は、厚生労働省の企業情報集約サイトである「女性の活躍推進企業データーベース」の利用を勧奨した。

＜「男女の賃金の差異」公表状況（９月末現在）＞

| | 対象企業 | 公表済企業 | 公表率 |
|---|---|---|---|
| 情報公表状況 | 117社 | 114社 | 97.4% |

※10月2日時点で、公表義務が生じた企業の公表率は100%

**○妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止への対応**

・妊娠、出産等を理由とする解雇等不利益取扱いの相談が寄せられた場合、相談者の意向に沿って、企業への指導、紛争解決援助を実施した。

・相談端緒に限らず、年間を通じて行う計画的な企業指導においても、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止やいわゆるマタハラ防止について企業に対する指導を実施した。

#### ②対応

【対応】

・「男女の賃金の差異」の情報公表の義務の履行期限を迎える企業を中心に、引き続き履行に向けた啓発、指導を行っていく。

・妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い等の相談を受けた場合、速やかに必要な指導や紛争解決援助を実施していく。また、計画的な企業指導を通じて、従業員の妊娠、出産等に関し男女雇用機会均等法に沿った適切な対応が行われるよう指導を行っていく。

# 第４　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

### （２）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【雇用環境・均等室】

### ①取組状況や実績

**○育児・介護休業法の周知及び履行確保**

・令和５年４月から育児休業等取得状況の公表が義務となった1,000人超企業に対し、必要な周知や助言等を実施し迅速な履行を呼びかけた。

＜公表状況（９月末現在）＞

| 対象企業 | 公表済企業 | 公表率 |
|---|---|---|
| 20社 | 15社 | 75.0% |

※９月末時点で公表義務が生じた企業の公表率は100%

・計画的な企業指導時に、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知を図り、規程の整備など雇用管理の見直しを促した。

・サポートオフィスと連携の上、雇均室オンラインセミナーを８月から９月にかけて開催し、「産後パパ育休」を含む改正法の内容と併せ、育児休業給付や両立支援等助成金の説明を行った。

・子育て家族を読者とするフリーマガジンに「男性の育休」をテーマとした記事を掲載し、周知を図った（23,000部発行）。

＜雇均室オンラインセミナー開催状況＞

| 開催日 | 8/23 | 9/13 | 9/14~22（YouTube配信） | 計 |
|---|---|---|---|---|
| 参加人数 | 90人 | 66人 | 121人 | 277人 |

＜両立支援等助成金等の申請状況（９月末現在）＞

| コース名 | 申請件数（前年同期） | 支給件数（前年同期） |
|---|---|---|
| ①出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） | 14件（28件） | 14件（24件） |
| ②介護離職防止コース | 18件（３件） | ２件（２件） |
| ③育児休業等支援コース | 50件（44件） | 64件（56件） |
| うち新型コロナウイルス感染症対応特例（令和５年度再開） | 13件（－） | ９件（－） |

＊両立支援等助成金

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して支給される助成金であり、職業生活と家庭生活の両立支援を促進し、労働者の雇用の安定を図るための制度です。

# 第４　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

### （２）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【雇用環境・均等室】

**○次世代育成支援対策の推進**

・新たに把握した行動計画策定・届出の義務企業（労働者数101人以上）及び行動計画の終期が近づいた企業に対して、行動計画を策定・届出するよう指導、啓発を実施している。

・くるみん認定について、山口労働局独自のリーフレットを作成し、行動計画策定・届出の案内文に同封するとともに、計画的な企業指導時に個別配付し周知を図っている。

・企業指導時にくるみん認定を受けられる可能性が高いことを把握した場合は、認定の申請を勧奨するとともに、申請手続のフォローアップを実施している。

＜行動計画策定届の届出状況（９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 | 507社<br>(498社) | 507社<br>(498社) | 100%<br>(100%) |
| 100人以下努力義務企業 | ― | 884社<br>(855社) | ― |

＜くるみん認定状況（９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 | １社（0社） | 31社（５社） |

## ②課題、③対応

【課題】

・女性の育児休業取得率は80.2%、それに対して男性は17.13%にとどまっている（令和４年度調査）。男女ともに子育て等をしながら安心して働き続けることができる環境を整備するため、育児休業等の両立支援制度のほか、令和４年度から施行されている改正育児・介護休業法の内容が定着するよう、周知徹底を図る必要がある。

【対応】

・企業指導や説明会等、あらゆる機会を利用して男性の育児休業取得促進及び両立支援制度の周知啓発を図る。 あわせて、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・是正指導を行う。

・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るとともに、企業アンケート等から把握した認定の可能性がある企業に対し、認定要件の詳細な説明を行い、積極的に申請勧奨を行う。

**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。

# 第４　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

### （３）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【職業安定部】

#### ①取組状況や実績

**〇マザーズコーナーにおける担当者制によるきめ細かな支援**

・「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、子育て中の女性求職者のための求人開拓、就職支援を実施している。

・マザーズコーナー支援状況

| | | 令和５年度<br>９月末 | 令４年度<br>９月末 | 令和４年度<br>計 |
|---|---|---|---|---|
| 対象者数 | | 703人 | 601人 | 1,150人 |
| 就職者数 | | 703人 | 589人 | 1,114人 |
| 就職率 | 目標 | 95.1% | 94.0% | 94.0% |
| | 実績 | 100.0% | 98.0% | 96.9% |

**〇マザーズコーナー周知のための情報発信の強化**

・マザーズコーナーが行う各種支援サービスが届くようにYouTubeやホームページを活用した周知を行っている。

・すべてのマザーズコーナーにおいて、LINEを活用して子育て中の女性求職者のニーズに合わせた各種支援サービスの情報を幅広く発信している。

#### ②課題や問題点、③対応

【課題】

・出産や子育てのため離職した女性等を対象とした再就職準備セミナーを毎年実施しているが、乳幼児を連れて参加することもあるため、運営に工夫が求められる。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、再就職準備セミナーをオンライン形式で開催する。

（山口）10月18日・2月14日　（下関）9月28日・2月27日

（宇部）10月16日・2月15日　（徳山）9月21日・1月25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り組み、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。

## １　女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

### （４）不妊治療と仕事の両立支援【雇用環境・均等室】

#### ①取組状況や実績

**○不妊治療と仕事の両立支援**

・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針により、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」があり、新たに次期行動計画を策定する企業等を中心に改正指針の周知・啓発を図っている。

・新たに次期行動計画を策定する必要がある企業を中心に、不妊治療に関する取組を要件とするくるみんプラスの認定の周知・啓発を行った。

・山口労働局ホームページに不妊治療と仕事の両立支援や不妊治療を受けやすい職場環境整備に資する「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」及び「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：不妊治療のための特別休暇の導入措置）」に係る情報を掲載したほか、山口県労働基準協会誌への記事掲載等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＞

| 申請件数 | 支給件数 |
|---|---|
| ４件（４件） | ３件（５件） |

※９月末現在（　）は前年同期

＜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：不妊治療のための特別休暇の導入措置）の申請状況＞

| 申請件数 | 支給件数 |
|---|---|
| １件（２件） | １件（１件） |

※９月末現在（　）は前年同期

#### ②課題や問題点、③対応

【課題】

・不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けて、事業主に対し説明や情報提供、環境整備についての働きかけを行うとともに、不妊治療と仕事の両立に悩む労働者に対して、相談窓口の周知を図る必要がある。

【対応】

・事業主に対し行動計画策定・届出時等の機会を利用して引き続き認定制度や助成金等の周知啓発を図る。

・不妊専門相談センターと連携しつつ、不妊治療を行う産婦人科病院・医院に対して、労働者向けリーフレットの配架を依頼し、相談窓口の周知を図る。

＊働き方改革推進支援助成金

生産性の向上を図りつつ、労働時間の削減、年休の取得促進、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・器具を導入するなど働き方改革の成果を上げた事業主や、傘下事業主が雇用する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組を実施した事業主団体を支援するための制度です。

# 第４　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

### （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等への取組支援
【雇用環境・均等室】

### 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**

・男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置として、相談等を端緒とした企業指導を実施し、法に沿った対応がなされるよう周知、指導を実施している。

・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、①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及び②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）について、山口労働局ホームページや山口労働基準協会誌への掲載を通じて周知した。

・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

| ９月末現在（　）は前年同期 | 申請件数 | 支給件数 |
|---|---|---|
| ①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 | １件<br>（５件） | １件<br>（７件） |
| ②両立支援等助成金<br>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 | ２件<br>（４件） | ３件<br>（４件） |

※ ①申請期限：令和５年５月31日
※ ②申請期限：令和５年11月30日

## 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）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

【雇用環境・均等室】

### 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**

・３/15～５/31を「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」として、同一労働同一賃金の遵守徹底と賃金引上げの流れを非正規雇用労働者へ確実に波及させるための取組を集中的に行った。

| 時期 | 取組内容 |
|---|---|
| ４月 | ・労使団体への協力要請を実施。<br>「広報連合山口5月号」及び連合山口ホームページに掲載。<br>山口県労働基準協会誌に記事を掲載。<br>山口労働局ホームページ及びFacebookにフォト・レポートとして掲載し、情報発信を行った。<br>・監督署と連携した企業指導を本格実施。 |
| ５月 | ・各ハローワーク主催の「新規学卒者対象の求人受理説明会」において、同一労働同一賃金リーフレット及びサポートオフィスの案内リーフレットを配布。<br>・県内301人以上企業（98社選定）に、同一労働同一賃金リーフレットを送付し周知を図った。 |

・パートタイム・有期雇用労働法に基づき企業指導を実施し、オフィスの利用勧奨を行った。

＜パートタイム・有期雇用労働法に基づく企業指導実績＞

| ９月末現在<br>（　　）は前年同期 | 年間計画数 | 実施件数 | 実施率 |
|---|---|---|---|
| 企業指導実績 | 195件(140件) | 124件(86件) | 63.6%(61.4%) |

・雇均室オンラインセミナーの案内文を送付した3,734社に対し、同法の令和３年４月全面施行を周知した。また、雇均室オンラインセミナーの参加者277人に対しては、同一労働同一賃金ガイドライン、各種支援策の説明も行い、周知を図った。

### ②対応

・引き続き雇均室による企業指導において、必要な助言・指導を実施し、法の履行確保を図るとともに、中小企業に対しては、サポートオフィス等の支援窓口を案内する。

・「働き方改革関連法説明会」において、サポートオフィスから同法の説明を行い、周知を図る。

## 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

### （２）無期転換ルールの円滑な運用【雇用環境・均等室】

#### ①取組状況や実績

**〇無期転換ルールの円滑な運用**

・無期転換ルールに関して寄せられた相談について、内容に応じて積極的に企業への指導を行った。

・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った。

・本省が開催する「労働契約等解説セミナー2023」について、山口労働局ホームページに掲載し、利用促進を図った。

・雇均室オンラインセミナー案内文に「令和６年４月施行の労働条件明示の制度改正」リーフレットを同封し、無期転換ルールを含む、労働条件明示の項目追加について周知を図った（3,734社）。

・令和６年４月施行の労働条件明示の制度改正について、山口労働局ホームページに掲載している。

#### 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】

・引き続き働き方・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。

・令和６年４月施行の労働条件明示の制度改正について、労働局一体となって企業指導や説明会、相談窓口等で周知徹底を図る。

３　新規学卒者等への就職支援

（１）新規学卒者への就職支援【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・５月（学生・一般） | ３回 | 250社 | 286人 |
| ７月（学生・一般） | ２回 | 150社 | 163人 |
| ８月（Uターン） | １回 | 112社 | 65人 |

＜ふるさと山口WEB就職フェア開催状況＞
開催回数　4回、参加企業数　703社、参加人数　126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県内の大学、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その対応、④新たな取組

【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、９月末現在の登録者数が746人であり、増加傾向にはあるものの、更なる増加を図る必要がある。

・近年、SNS等を活用して企業情報を容易に収集できることもあり、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】

・登録者数を増加させるため、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。

３　新規学卒者等への就職支援

（１）新規学卒者への就職支援【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○新規高卒者対象求人の確保**

・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。

　具体的には、県知事・労働局長・教育長の三者が、県内企業５社を訪問して要請を行うとともに、県内企業約2,000社に文書での要請を行った。また、県内各ハローワークにおいても、管内事業所への要請を行った。

**○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。新たに就職フェアに参加した高校もあるなど、就職フェアの認知度が高まったこともあり、参加者が大幅に増加した。（令和４年度　718人 ⇒　令和５年度　792人）

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・新型コロナウイルス感染症の５類への移行もあり、企業活動が活発化し、求人の多くの産業で求人状況は改善しているが、一方で企業の人手不足は深刻化している。

・９月16日から選考が開始されたため、年度後半は、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、未内定者支援を行っていく必要がある。

【対応】

・10月６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する。

・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。

・学校と連携を取りながら、未内定の生徒に対し、きめ細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。

３　新規学卒者等への就職支援

（２）フリーター等への就職支援【職業安定部】

## 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。

・履歴書等の作成支援、模擬面接などの個別支援を行うとともに、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。

・ジョブカードなどを活用しながら、正社員就職に当たり職業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（９月末現在）＞

| 目標 | 実績 | 進捗率 |
|---|---|---|
| 1,282件 | 583件 | 45.5% |

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・35歳未満の求職者が減少している中、これまでハローワークを利用していない層に、ハローワークの存在と支援内容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、分かりやすい形で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やホームページを活用した周知などに取り組む。また、山口新卒応援ハローワークにおいては、Instagramによる情報発信を開始した。

・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４　多様な人材の活躍促進

４　就職氷河期世代の活躍支援

（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、職業相談、職場定着までの一貫した伴走型支援

（２）就職氷河期世代の活躍支援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【職業安定部】

## 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、求職者担当者制による各種支援に取り組んでいる。

・就職氷河期専門窓口支援状況（9月末現在）

| | 令和５年度 | 令和４年度 | 前年同期比 |
|---|---|---|---|
| 新規登録者数<br>（うちチーム支援※） | 206人<br>（79人） | 204人<br>（27人） | 1.0%増<br>（192.6%増） |
| 正社員就職者数<br>（うちチーム支援） | 84人<br>（49人） | 58人<br>（18人） | 44.8%増<br>（172.2%増） |
| セミナー開催数<br>（参加者数） | 6回<br>（49人） | 4回<br>（4人） | 50.0%増<br>（1125.0%増） |
| 面接会開催数<br>（参加者数） | 1回<br>（13人） | ０回<br>（0人） | ー<br>（ー） |

（※）高い専門性をもつ職員・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。

**○就職氷河期世代活躍支援助成金の活用（４月～９月の実績）**

①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）第１期支給決定件数

・令和5年度　60件（令和４年度72件：前年同期比16.7%減）

②トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給決定件数

・令和5年度０件（令和４年度４件：前年同期比　ー　）

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・就職氷河期世代向けの面接会を年間１開催しか行えていない。（令和４年度：令和４年12月７日実施、参加者数15名）

【対応】

・宇部市、山陽小野田市及び美祢市との連携により各市で定期的に実施しているミニ面接会に、専門窓口の支援対象者を誘導しマッチング機会を増やす。

４　就職氷河期世代の活躍支援

（４）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
【職業安定部】

## 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27日に第７回会合を開催（オンライン）し、「支援プラン」に係る令和４年度の取組結果及び令和５年度の事業の進捗状況について確認を行った。

・「セミナー」や「企業説明会・就職面接会」を、就職氷河期世代専門窓口を持たないハローワーク（県内８か所）において開催する。（委託事業）

・リスティング広告（Google）、SNS広告（LINE）、地域情報紙への掲載により、広く支援の周知を図る。（委託事業）

・就職氷河期世代向け専用サイト「ぽかぽか未来実現サイト」（ホームページ）により、就職氷河期世代支援に係る情報発信を実施。（委託事業）

（※）上記委託事業は、「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YIC学院に委託して実施中。

**○委託事業の実績**

・「就職氷河期世代向けセミナー・企業説明会・就職面接会」の実績（予定）（９月末現在）

| 地域 | 開催日（予定） | セミナー参加者 | 説明会・面接会参加者 |
|---|---|---|---|
| 萩 | 令和５年８月30日 | ５名 | 14名 |
| 岩国 | 令和５年10月20日 | 未実施 | 未実施 |
| 山口 | 令和５年11月１日 | 未実施 | 未実施 |
| 徳山 | 令和５年11月13日 | 未実施 | 未実施 |
| 下関 | 令和５年11月29日 | 未実施 | 未実施 |
| 柳井 | 令和５年12月13日 | 未実施 | 未実施 |
| 下松 | 令和６年１月19日 | 未実施 | 未実施 |
| 防府 | 令和６年１月23日 | 未実施 | 未実施 |

## ５　高齢者の就労・社会参加の促進

### （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【職業安定部】

#### 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70歳雇用推進プランナー（以下「プランナー」という。）と連携し、事業主への周知・啓発指導を行っている。

・機構と毎月相談・助言に関する打合せを行い進捗状況を共有している（９月末現在：相談・助言255件、制度改善提案96件）。

・四半期に１回機構において行われるプランナーの会議に出席し、プランナーに対し引き続き事業所に対する周知・啓発への協力依頼を行っている。

#### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・令和４年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27.3%）となっている。引き続き周知・啓発を実施していく必要がある。

【対応】

・各事業所に対して、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・啓発を行う。

・10月26日、機構が主催する「高年齢者活躍促進セミナー」において、就業機会確保措置の導入に向けた周知を行う。

・雇用対策協定を結んでいる下関市と山口市においてアクティブシニア面接会を開催する。

下関　令和５年９月21日（木）参加企業20社　参加者110名

山口　令和5年11月20日（月）

## ５　高齢者の就労・社会参加の促進

### （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【職業安定部】

### ①取組状況や実績

**○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、高年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。

＜支援チームによる支援の状況（９月末現在）＞

＊（　　）は年度目標数

| | 令和５年度 | 令和４年度 | 前年同期比 |
|---|---|---|---|
| 65歳以上の新規支援対象者数 | 505人 | 463人 | 9.1%増 |
| 65歳以上の就職者数 | 404人<br>(581人) | 400人<br>(514人) | 1.0%増<br>(13%増) |
| 65歳以上の就職率 | 80.0%<br>(79.9%) | 86.4%<br>(76.3%) | 6.4%減<br>(3.6%増) |

### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【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が、高齢者の働き方に対するニーズは多様化しているため一層のマッチング支援が必要となっている。

【対応】

・高齢者のニーズに沿った支援を実施するため引き続き求職者担当制による支援を実施する。

・ハローワークからのオンライン等による求人情報の提供を強化する。

・従来働いていた業種や職種と異なった業種等への応募を検討している高齢者については、応募前職場見学を提案する。

・高齢者が職業相談をしやすいようハローワークによる予約制の職業相談を実施する。

・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。

５　高齢者の就労・社会参加の促進

（３）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【職業安定部】

## ①取組状況や実績

**○シルバー人材センターとの連携**

労働力人口の減少により、各地域において人手不足が顕在化している分野や現役世代の活躍を支える介護・子育て分野での担い手確保が課題となる中、これらの分野での高齢者の就業を推進することは喫緊の課題であり、高齢者及び退職予定者並びに企業に対して、シルバー人材センターについて周知・広報を行い、実際の就業体験を通じ高齢者、企業双方の理解を進め、人手不足分野における担い手不足の解消を目指す「高年齢活躍人材確保育成事業」を展開している。

・令和5年7月11日「令和5年度高齢者活躍人材確保育成事業第1回定例会議」にて事業の進捗状況、周知・広報の方向性打合せを行った。

・ハローワークにおいてシルバー人材センターが実施している就業体験、技能講習、おしごと説明会の周知を行っている。

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・高齢者の働き方に対するニーズが多様化する中シルバー人材センターの会員数は近年減少傾向が続いている。

平成26年９月末現在会員数10,446人

令和５年９月末現在会員数8,553人（18.1%減）

【対応・取組】

・ハローワークで実施しているシルバー人材センターの就業体験、技能講習、おしごと説明会を高齢者が多い雇用保険説明会やシニアーセミナーなどの中で強化していく。

## ６　障害者の就労促進

### （１）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等【職業安定部】

#### ①取組状況や実績

**○チーム支援の実施**

・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。

| 支援名 | 令和５年度 | | 令和４年度 | |
|---|---|---|---|---|
| 企業向けチーム支援<br>（雇入支援、フォローアップ支援）<br>９月末現在 | 支援<br>92社 | 採用<br>14社 | 支援<br>77社 | 採用<br>14社 |

・企業を対象とした会議や研修において、「企業向けチーム支援」について周知を行っている（令和５年９月末現在：実施回数２回、参加企業数65社　令和３年度からの累計：実施回数９回、参加企業数283社）。

・障害者雇用について、法定雇用率引き上げ、障害者の就職状況、支援機関・助成金の案内など、局独自のリーフレットを作成し、周知・啓発を行っている。

・「企業向けチーム支援」を行う上で、関係機関との連携強化を図るため、障害者就業・生活支援センターとハローワークによる事例検討会を実施（実施回数７回、参加者45人）した。

また、５月23日に障害者職業センターとハローワークとの業務連絡会議を実施した。

#### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・今後、法定雇用率の引き上げに伴い、新たに障害者雇用義務の対象となる中小企業が増えることが見込まれ、障害者雇用のノウハウが不足している企業への支援が必要となる。

【対応・取組】

・法定雇用率引き上げに伴い未達成企業となることが見込まれる企業リストを作成する。対象企業に対して、障害者雇用に向けた準備段階から雇用支援、職場定着までの「企業向けチーム支援」を提案するなど、早期支援に取り組む。

・合同面接会を10、11月に県内７会場で開催し、障害者の雇用促進を図るとともに、各面接会場には就労支援機関も参加し「企業向けチーム支援」の活用について提案を行う。

・障害者雇用の理解促進をするため、ハローワーク、山口障害者職業センターと連携し、好事例等を活用したセミナーを開催する（開催予定：下関市、宇部市、防府市、下松市、岩国市）。

## ６　障害者の就労促進

### （２）改正障害者雇用促進法の円滑な施行【職業安定部】

#### ①取組状況や実績

**○企業への周知・啓発**

・本省作成のリーフレットによる周知に加え、企業が集まる会議や研修などあらゆる機会を捉えて、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことが、事業主の責務であり、そのためには、職場環境の整備や継続的な能力開発、向上の機会の提供が重要である旨、周知、啓発を行っている（令和５年９月末現在：実施回数７回、参加企業246社　現時点で今後８回開催予定）。

**○就労支援機関との連携**

・ハローワークによる定着指導等の機会を捉え、人材開発支援助成金（人への投資コース）を活用したスキルアップの向上を事業所へ提案を行ってる。

・障害者の在職者訓練が開設できるよう、ハローワークにおいて訓練のニーズ把握を実施。

・障害者の在職者訓練を受け入れている機構山口支部の生産性向上訓練について、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターから周知を行っている。

#### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・障害者雇用のノウハウの不足等により、雇用の質の向上の取組に課題がある事業主に対して支援が必要である。

・障害者対象の在職者訓練コースのニーズ把握を開始した段階であり、より精度を高めていく必要がある。

【対応・取組】

・障害者雇用の理解促進をするため、ハローワーク、山口障害者職業センターと連携し、好事例等を活用したセミナーを開催する（開催予定：下関市、宇部市、防府市、下松市、岩国市）。

・引き続き障害を持った労働者の能力開発を促進するため、定着指導等の機会を捉え人材開発助成金（人への投資コース）の活用を提案する。

・ハローワークの事業所訪問による定着指導を通じて引き続き在職者訓練のニーズ把握を行っていく。

## ６　障害者の就労促進

### （３）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【職業安定部】

#### ①取組状況や実績

**○サポーターによる支援**

・ハローワークに精神障害者雇用トータルサポーター（下関所、徳山所）、発達障害者雇用トータルサポーター（山口所）及び難病患者就職サポーター（山口所）を配置し、関係する支援機関と連携し、多様な障害特性に対応した支援を実施している。

| | 令和５年度（９月末現在） | 令和２年度からの累計 |
|---|---|---|
| 新規支援対象者数 | 79人 | 501人 |
| 就職件数 | 37件 | 301件 |
| 個別相談・定着支援など | 1,053件 | 8,504件 |

・精神、発達障害者を雇用する企業又は雇用を検討している企業に対して、障害者が安定して働き続けるためには、障害特性について理解し、共に働く従業員の配慮が必要であることを伝える「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施している。

| | 令和５年度（９月末現在） | 平成29年度からの累計 |
|---|---|---|
| 実施回数 | 11回 | 91回 |
| 参加者 | 57名 | 2,484名 |

・難病患者就職サポーターは県内全域を支援対象としているため、県内地域難病相談支援センターと連携して出張相談を行い、働く意思のある難病の方のハローワークへの誘導、在職中の難病の方への相談などを実施している。

| | 令和５年度（９月末現在） | 令和２年度からの累計 |
|---|---|---|
| 出張回数 | ８回 | 47回 |
| 相談件数 | 10件 | 54件 |

#### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

・障害のある求職者のうち半数を精神障害者が占めているなかで、障害者雇用を検討する企業に対して、精神障害者の雇用が一層推進されるよう働きかける必要がある。

・難病のある方へ出張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、出張相談日以外の相談対応及び難病により相談窓口に来所が難しい方への支援を充実させる必要がある。

【対応・取組】

・局とハローワークが連携して「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の更なる実施を図るとともに、多様化する障害者雇用について、障害特性への理解、障害種別に対応した企業の合理的配慮の取組事例の周知、また、障害者トライアル雇用を始めとする助成金の活用などの企業研修会を開催する。

・難病の方の就労支援については、電話やWebカメラ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、難病患者就職サポーターによる支援を充実させる。

## ７　外国人に対する支援

（１）定住外国人等に対する相談支援の実施【職業安定部】
（２）ハローワーク等における多言語相談支援体制

### ①取組状況や実績

**○定住等外国人に対する就職支援**

・ハローワークにおいて、求職者担当制による支援を実施し、応募書類の書き方、面接の受け方等の指導を実施している。

・仕事内容等に不安を感じている定住外国人等については、ハローワークにおいて応募前職場見学を設定し、応募への不安を解消してる。

・希望する職種につくためのスキルが不足している定住外国人等については、ハローワークにおいて職業訓練を提案している。

**○ハローワーク等における多言語相談支援体制**

・日本語が話せない定住外国人等については、厚生労働省多言語コンタクトセンターの電話通訳を活用しハローワークにおいて職業相談を実施している。

・ハローワークにおいて実施している事業所訪問や市町訪問時において厚生労働省多言語コンタクトセンターの電話通訳を周知している。

### ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

外国人の中で日本語が話せない求職者に対するハローワークの支援の周知がより必要となっている。

【対応・取組】

・引き続きハローワークにおいて市町に対して厚生労働省多言語コンタクトセンターの周知依頼を行う。また、外国人の利用が多い商業施設等にチラシの配架依頼を行っていく。

・日本語会話が十分でない外国人については、ハローワークにおいて山口県が行っている日本語講座を案内するなど、求職者のスキルアップを図っていく。

７　外国人に対する支援

（３）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【職業安定部】

## 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、ハローワークより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。

＜事業所訪問件数（９月末現在）＞

| | 令和5年度 | 令和4年度 | 前年同期比 |
|---|---|---|---|
| 目標（年間） | 187件 | 169件 | 10.7%増 |
| 実　績 | 77件 | 71件 | 8.5%増 |
| 進捗率 | 41.2% | 42.0% | 0.8%減 |

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【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、きめ細かな就労支援を実施する。

【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。

・10月26日に事業主向けの雇用管理セミナーとして、山口県が主催する「外国人材受入セミナー」において周知する。

・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。

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

## １　柔軟な働き方がしやすい環境整備

### （１）良質なテレワークの導入・定着促進【雇用環境・均等室】

#### ①取組状況や実績

**○良質なテレワークの導入・定着促進**

・人材確保等支援助成金（テレワークコース）について、山口県労働基準協会誌５月号に掲載し周知を図った。

・テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン、テレワーク相談センター、テレワーク総合ポータルサイト及び人材確保等支援助成金（テレワークコース）等を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、同リーフレットについて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。

・企業指導時、テレワークを実施している企業や導入を検討している企業を把握した場合には、テレワーク・セミナーのリーフレットを配付し、活用を促している。

#### 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５類移行に伴いテレワークへの注目度が低下し、人材確保等助成金（テレワークコース）の申請が低迷しているため、引き続きテレワーク導入のメリットと併せて制度について周知を図る必要がある。

【対応】

・11月のテレワーク月間を中心に、テレワーク相談センター、テレワークセミナ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、山口労働局ホームページをはじめ、計画的な企業指導や説明会等あらゆる機会を通じて、引き続き事業主への周知を図る。

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

１　柔軟な働き方がしやすい環境整備

（２）フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援
【雇用環境・均等室】【労働基準部】

## ①取組状況や実績

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

・労働に関する相談の中で、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相談を受けた場合は、適宜、「フリーランス・トラブル110番」を紹介している。

・フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和5年5月に公布されたことにより、公布から1年6か月以内に施行される旨を山口労働局ホームページに掲載し、周知を図っている。

・フリーランス・事業者間取引適正化等法の資料について窓口配架や関係各所に配布し、周知及び周知協力依頼を行った。

・総合労働相談コーナーにおいて、労働実態からフリーランスではなく労働基準法等の労働者に該当する場合は、関係法令の説明等を行うとともに、違反等の疑いがある場合は、担当部署に取次ぎを行っている。

## ②対応

【対応】

・引き続きフリーランスの方からの相談を受けた場合は、労働実態を把握の上、「フリーランス・トラブル110番」の紹介等の適切な対応を行う。

・フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に備え、引き続き機会をとらえ同法の最新情報の周知を行う。

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

## １　柔軟な働き方がしやすい環境整備

### （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【雇用環境・均等室】

#### 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**

・総合労働相談コーナー等において相談があった場合は、「副業・兼業促進に関するガイドライン」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ている。

・山口労働局ホームページに「ガイドライン」を掲載し、周知を図っている。

#### ②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５　多様な選択を力強く支える環境整備

１　柔軟な働き方がしやすい環境整備

（４）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
【雇用環境・均等室】

## 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**

・働き方・休み方改善コンサルタントによる企業指導やワークショップを開催した際に、厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用し、働き方・休み方改革に積極的に取り組んでいる企業の事例について紹介を行っている。

・職務、勤務地、労働時間を限定した多様な正社員制度の周知を図るため、山口労働局ホームページに厚生労働省の「多様な働き方の実現応援サイト」のリンクを貼り、制度を導入している企業の取組事例を紹介するとともに、本省の「多様な正社員制度導入支援事業」について情報掲載し、周知を図っている。

・キャリアアップ助成金（多様な正社員への転換を含む）の利用を促すため、山口労働局ホームページに最新の情報を掲載、また、山口県労働基準協会誌8月号に記事掲載を依頼し周知を図った。

## ②対応

【対応】

・働き方・休み方改善に向けた企業の自主的な取組を促進させるため、引き続き パートタイム・有期雇用労働法等に基づく企業指導や働き方・休み方改善コンサルタントによる企業指導等、あらゆる機会を利用して、選択的週休3日制度を含め、働き方・休み方改革の好事例や多様な正社員制度について、周知を図る。

## ２　安全で健康に働くことができる環境づくり

### （１）長時間労働の抑制【雇用環境・均等室】

#### 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による企業指導時に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ている。

・雇均室オンラインセミナー案内文にオフィスの利用勧奨リーフレットを同封（3,734社）するとともに、参加者277人に対してはオフィスの支援策を説明し、活用を促した。

#### ②課題や問題点、③対応

【課題】

・働き方改革関連法の円滑な施行等に向けて、オフィスの利用促進を更に図り、企業支援へと結びつける必要がある。

【対応】

・計画的な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」時にオフィスによる個別相談コーナーを設ける等あらゆる機会を利用して、引き続きオフィスの利用勧奨を図る。

## ２　安全で健康に働くことができる環境づくり

### （１）長時間労働の抑制【雇用環境・均等室】

#### ①取組状況や実績

**○働き方改革推進支援助成金の周知状況**

| 時期 | 周知活動の内容 |
|---|---|
| ４月 | ・関係機関95団体（※）へ周知依頼文を送付し、ホームページや広報誌への掲載依頼。<br>※使用者団体(55)、生活衛生同業組合(10)、社会保険労務士会等(4)、金融機関(6)、県・市町(20)。 |
| ５月 | ・山口県労働基準協会誌５月号掲載。<br>・山口県勤労福祉共済会作成の啓発リーフレットに掲載。 |
| 6月 | ・夏季の年休取得促進の周知依頼文にリーフレットを同封（県内主要77団体）。 |
| ７月 | ・働き方・休み方改善ワークショップ開催案内文にリーフレットを同封し周知（343社）。 |
| ９月 | ・10月の年休取得促進の周知依頼文にリーフレットを同封（県内主要86団体）。 |
| ４月以降随時 | 使用者団体を通じて会員事業場にリーフレットを配布。<br>※建災防（1,050部）、陸災防（110部）、山口県トラック協会（800部） |

＜働き方改革推進支援助成金の申請状況＞

| ９月末現在<br>（　）は前年同期の数字 | 申請件数 | 交付決定件数 |
|---|---|---|
| ①適用猶予業種等対応コース※ | 2件<br>(ー) | １件<br>(ー) |
| ②労働時間短縮・年休促進支援コース | 19件<br>(40件) | 11件<br>(27件) |
| ③勤務間インターバル導入コース | １件<br>(３件) | １件<br>(３件) |
| ④労働時間適正管理推進コース | ０件<br>(０件) | ０件<br>(０件) |
| ⑤団体推進コース | １件<br>(１件) | １件<br>(１件) |
| 合計 | 25件<br>(44件) | 14件<br>(31件) |

※　適用猶予業種等対応コースは、令和５年度創設

※　全コース交付申請期限：令和５年11月30日

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（１）長時間労働の抑制【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○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**

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。

＜説明会等の実績（令和５年９月末日現在）＞

| 種別 | | 令和５年度 | 令和４年度（同期比） |
|---|---|---|---|
| 説明会 | 開催件数（件） | 39 | 51 |
| | 実施率 | 84.8% | 113.3% |
| 訪問支援等 | 実施件数（件） | 210 | 234 |
| | 実施率 | 291.7% | 121.9% |

## ②課題や問題点、③その対応

【対応】

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、集合式の対面開催とWeb開催を併用し、効率的に説明会を実施している。説明会の開催や訪問支援等支援実績は、概ね前年度と同程度である。

＜特設サイト働き方のススメ＞

＜説明会（Web開催）＞

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

## ２　安全で健康に働くことができる環境づくり

### （１）長時間労働の抑制【労働基準部】

#### ①取組状況や実績

**○時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援**

【取組状況】

・自動車運送業について（９月末現在）

説明会　　23回（参加事業場数359）
個別訪問等　　56件

・荷主要請等について

荷主に対して長時間の荷待ちを発生させないよう要請する等の取り組みを実施している。

４者合同による関係団体への要請　６団体
（中国運輸支局、中国経済産業局、県トラック協会、当局）
局単独による関係団体への要請　　６団体
発着荷主等の事業場への要請　　138事業場

・建設業について（９月末現在）

説明会　　15回（参加事業場数386）
個別訪問等　　41件

#### ②課題や問題点、③その対応

【課題・対応】

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」、「医師」について、説明会、個別訪問とも積極的に実施することとしている。

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」についても、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している。

医師については、山口県医師会、郡市医師会と連携し、下半期に説明会を実施する予定である。

＜建設業関係労働時間削減推進協議会（７月13日）＞

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（１）長時間労働の抑制【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等**

・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。

＜監督指導実績（９月末現在）＞

| 監督実施件数 | 令和５年度 | 令和4年度（同期比） |
|---|---|---|
| 総件数 | 60 | 44 |
| うち相談、労災請求に基づく監督 | 36 | 40 |

## ②課題や問題点、③その対応

【対応】

相談、労災請求による監督件数は減少（-10%）している。

長時間労働に係る相談や労災請求があった場合には、確実に監督指導を実施する。あわせて、11月の「過労死等防止啓発月間」をキャンペーン月間として、集中的に監督指導を実施するほか、特別相談窓口を開設し、懇切丁寧に対応する。

＜過労死等防止対策推進シンポジウム（11月17日開催）＞

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（１）長時間労働の抑制【雇用環境・均等室】【労働基準部】

## 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**

11月の「しわ寄せキャンペーン月間」に集中的な啓発指導を行っている。

また、「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。

【法違反が疑われる場合に交付する確認シート交付実績】

| | 令和５年度（9月末時点） | 令和４年度（同期比） |
|---|---|---|
| 総件数 | 110 | 74 |
| 関係省庁へ通報した件数 | 0 | 0 |

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【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、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、幅広に「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、通報に該当する事案は把握していない。

引き続き、11月の「しわ寄せキャンペーン月間」に集中的な啓発指導等を含め、あらゆる機会を通じて、周知啓発を行い、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

<しわ寄せキャンペーンリーフレット>

## ２　安全で健康に働くことができる環境づくり

### （１）長時間労働の抑制【雇用環境・均等室】

#### ①取組状況や実績

**〇年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進**

・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<br>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。<br>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、山口県労働基準協会誌にリーフレット及び記事を掲載。 |
| ９月 | ・10月の年休取得促進期間<br>県内主要86団体へ周知し、各関係団体への広報を依頼。<br>山口労働局ホームページにリーフレットを掲載。 |

#### ②課題や問断点、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%であることに対し、山口県は56.3%である。

・引き続き年休の時季指定義務、時間単位及び計画的付与制度の導入による取得促進の周知を図る必要がある。

【対応】

・ＫＲＹ放送による「やまぐち健康経営プロジェクト」（山口労働局後援）のスポットＣＭを活用し、10月から「年休の取得促進」を通年周知する。

・年末年始等、時季を捉えて取得促進について周知を図る。

| 時期 | 10月以降の周知活動の予定 |
|---|---|
| 10月 | ・10月の年休取得促進期間<br>山口県労働基準協会誌にリーフレット及び記事を掲載。 |
| 11月 | ・年末年始の年休取得促進<br>県内主要団体へ周知し、広報を依頼。<br>山口労働局ホームページにリーフレットを掲載。<br>山口労働基準協会誌へ広報記事掲載（12月号掲載）。 |

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（１）長時間労働の抑制【雇用環境・均等室】

## ①取組状況や実績

**〇労働施策総合推進法に基づく協議会**

・山口県との連携体制のもと、「やまぐち働き方改革推進会議」を開催し、山口県内の現状と働きやすい職場環境づくりについて情報共有と意見交換を行うこととしている。

（令和４年度の開催状況）

開催日：令和５年３月２２日

内　容：雇用失業情勢等について

令和４年度及び令和５年度の主な取組

## ②対応

令和５年度においても令和６年３月頃開催予定

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（２）労働条件の確保・改善対策【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○法定労働条件の確保**

・労務管理上の問題が多いと考えられる事業場に対して自主点検、監督指導を実施している。

自主点検（９月末日現在）

| | | |
|---|---|---|
| 新規設立事業場 | １回 | 20事業場 |
| 就業規則未整備 | ３回 | 164事業場 |

監督指導（９月末現在）

| | |
|---|---|
| 介護事業場 | ８件 |
| 新規設立事業場 | 10件 |
| 就業規則未整備 | 35件 |

・労働基準監督署における申告等に基づく監督指導の実施

申告監督件数（9月末）137件（前年同期　133件）

相談・情報に基づく監督件数（9月末）

206件（前年同期　190件）

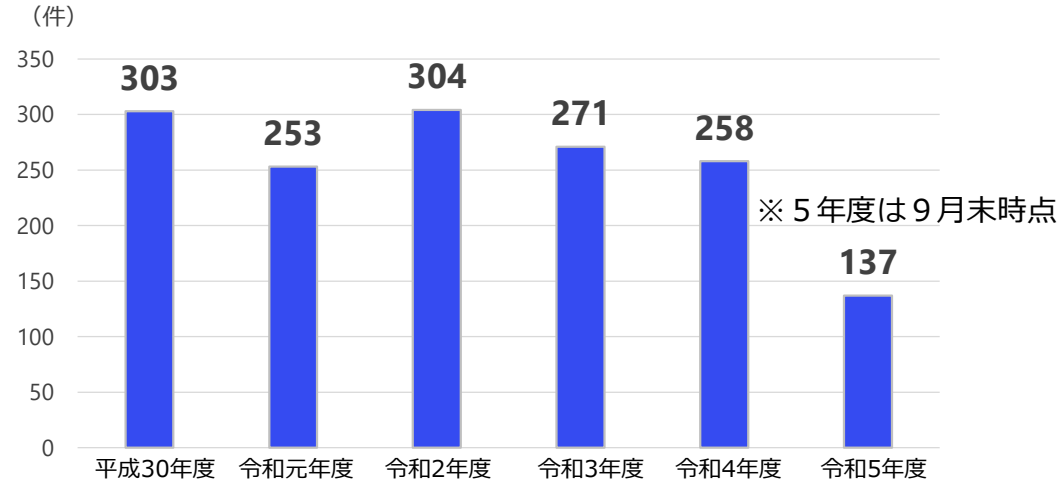
うち賃金不払残業　57件（前年同期　57件）

## ②課題や問題点、③その対応

【対応】

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。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。

＜申告監督件数＞



２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（２）労働条件の確保・改善対策【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○法定労働条件の確保**

＜司法事件の送検件数（９月末現在）＞

| 対象法令 | 令和５年度 | 令和４年度（同期比） |
|---|---|---|
| 送検件数 | 3 | 3 |
| ①労働基準法違反（②を除く） | 0 | 0 |
| ②最低賃金法違反（賃金不払を含む。） | 1 | 1 |
| ③労働安全衛生法違反 | 2 | 2 |

※現在捜査中３件

**○「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、令和5年に１件送致した。

## ②課題や問題点、③その対応

【対応】

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る。

「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。「労災かくし」が発覚した場合には、司法処分も含めて厳正に対処する。ポスターの掲示やリーフレットの配布等により周知啓発を行っている。

＜労災かくしは犯罪です＞

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（２）労働条件の確保・改善対策【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**〇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に対し、賃金引上げに関する要請書を交付した。

＜賃金引上げ要請書の交付実績（９月末日現在）＞

| | 令和５年度 | 令和４年度（同期比） |
|---|---|---|
| 交付件数 | 558 | 461 |

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。

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

本年10月1日より、山口県最低賃金が928円に改定される。その周知、指導も行いながら、今後とも監督指導時に賃金引上げの実績又は意向が確認できない事業場に対しては、要請書の交付や業務改善助成金等の紹介を行うこととしている。

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発**

事業者による自発的な安全衛生対策の取組や労働者のための安全衛生対策費の確保の必要性について、集団指導や安全大会等の各種会合において周知を図った。

（局）９回　（署）121回　（災害防止団体連絡会議ほか）

＜14次防重点事項＞

## ②課題や問題点、③その対応

【課題・対応】

事業者による自発的取組の促進と、それらの取組が社会的に評価されるような環境整備を行い社会に浸透させることが必要である。

今後も集団指導や各種会合等様々な機会を捉えて自発的取組の促進とその有用性について周知啓発を行う。

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進**

転倒及び腰痛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、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「SAFE協議会」を設置している。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に取り組んでいる。年度内に構成員を追加し２回目の協議会を開催予定。

＜9月28日開催「小売業SAFE協議会」＞

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

休業4日以上の死傷者数は、９月末現在、小売業及び社会福祉施設は前年に比べ４人の減少となっている。

災害の傾向は、両業種とも転倒災害が多く、転倒災害に加え、小売業は交通事故、社会福祉施設は腰痛災害が多く発生している。

【対応】

12月20日に「介護施設SAFE協議会」を開催予定であり、行動災害防止にかかる気運醸成に向けた取組を図る。

11月６日及び12月４日に山口産業保健総合支援センターと共催で転倒防止・腰痛予防のためのセミナーを開催し、安全と健康の確保の更なる促進と意識の高揚を図る。

【新たな取組み】

FM山口に働きかけ、9月12日の番組「COZINESS」において「転倒防止」を中心とした内容が放送された。

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○高年齢労働者の労働災害防止対策の推進**

「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安全大会等の各種会合において周知を図った。

（局）９回　（署）121回　（災害防止団体連絡会議ほか）

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による周知を実施した。

やまぐち健康経営プロジェクトCM(12)

## ②課題や問題点、③その対応

【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33.9%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」が発出されたが、十分に周知が行き渡っているとはいえない。

【対応】

「エイジフレンドリーガイドライン」を周知・浸透させるため、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５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○個人事業者等に対する安全衛生対策の推進**

個人事業者等の安全衛生対策の推進を重点事項の一つに定めた14次防計画について、集団指導や安全大会等の各種会合において周知を図った。

（局）９回　（署）121回　（災害防止団体連絡会議ほか）

事業場を訪問して個人事業者等の就労を確認した場合には、個人事業者等に対する保護措置について確認等を行った。

（署）　監督指導等　188事業場

## ②課題や問題点、③その対応

【課題】

請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者への周知が不十分であること。

【対応】

引き続き、各種会議等の場で周知を図るほか、事業場指導の際に個人事業者等の就労を確認した場合には個人事業者に対する保護措置の履行状況の確認を行う等、必要な指導を行う。

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○業種別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

改正安衛規則（昇降設備、保護帽、テールゲートリフター特別教育など）やガイドラインの指導、周知を図った。

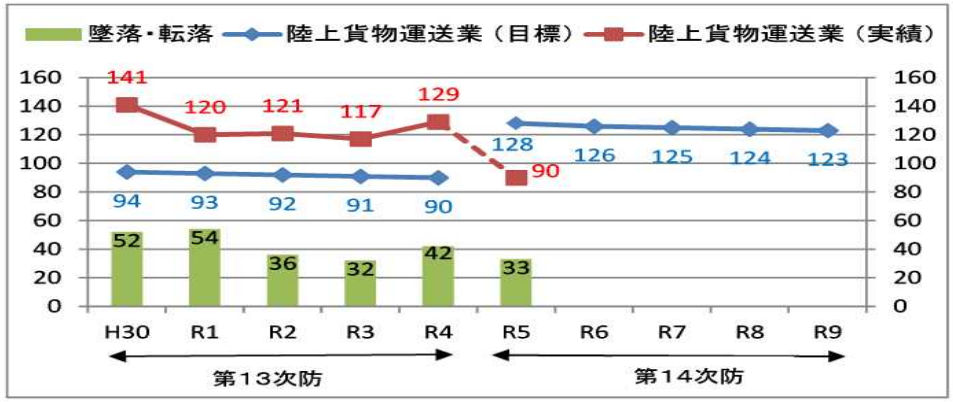
（局）　集団指導　３回　（改正安衛規則等説明会ほか）

（署）　集団指導　９回　(陸上貨物運送業及び荷主等への集団指導ほか)

## ②課題や問題点、③その対応

【課題】

陸上貨物運送事業の９月末現在の休業4日以上の死傷者数は90人で、前年同月に比べ９人増加し、死亡災害は発生しておらず、前年同月に比べ2人減少している。事故の型別では、「墜落・転落」が33人で最も多く、次いで「はさまれ・巻き込まれ」が12人となっている。




【対応】

計画的な指導の実施、災害発生事業場への再発防止対策書の作成指示、災害が発生した荷主事業場への荷役災害防止要請、各種説明会の場における周知を継続して行う。

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○業種別の労働災害防止対策の推進**

建設業における災害防止

改正安衛規則（墜落・転落災害防止対策、一側足場の使用範囲明確化、足場の点検者の指名義務化など）やガイドラインの指導、周知を図った。

（局）　集団指導　２回　（署）　集団指導　１２回
(災害防止団体連絡会議、建設工事関係者連絡会議ほか)

（署）　監督指導等　259事業場　安全パトロール　27回

＜YouTubeによる局長メッセージ＞

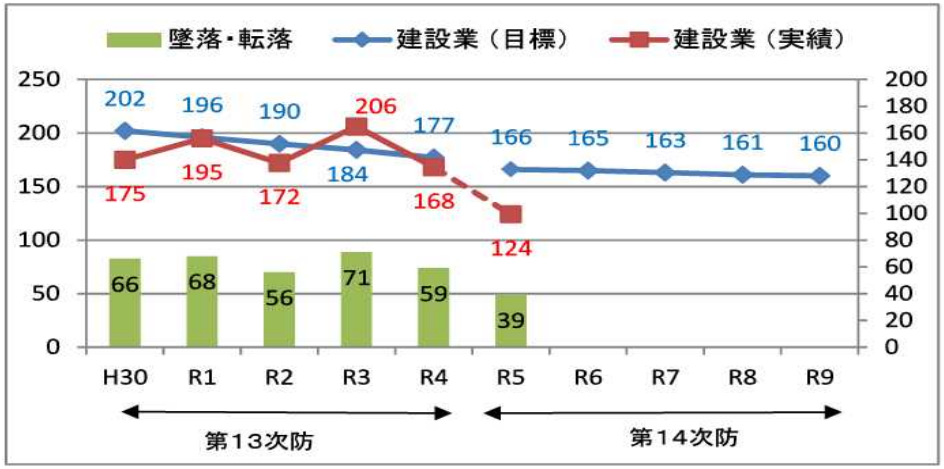
令和５年度 全国安全週間 山口労働局長メッセージ

## ②課題や問題点、③その対応

【課題・対応】

建設業の９月末現在の休業4日以上の死傷者数は124人で、前年同月に比べ7人増加している。死亡災害は発生しておらず、前年同月に比べ2人減少している。また、事故の型別では、「墜落・転落」が39人、「はさまれ・巻き込まれ」が19人となっている。建設業の「墜落・転落」による災害は約3割を占めている。

計画的な指導、災害発生時の指導、災害防止団体・発注者等との合同パトロールの実施等を継続する予定である。



# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○業種別の労働災害防止対策の推進**

製造業における災害防止

「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」、「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等の確実な実施を指導した。

（署）　監督指導等　　104事業場

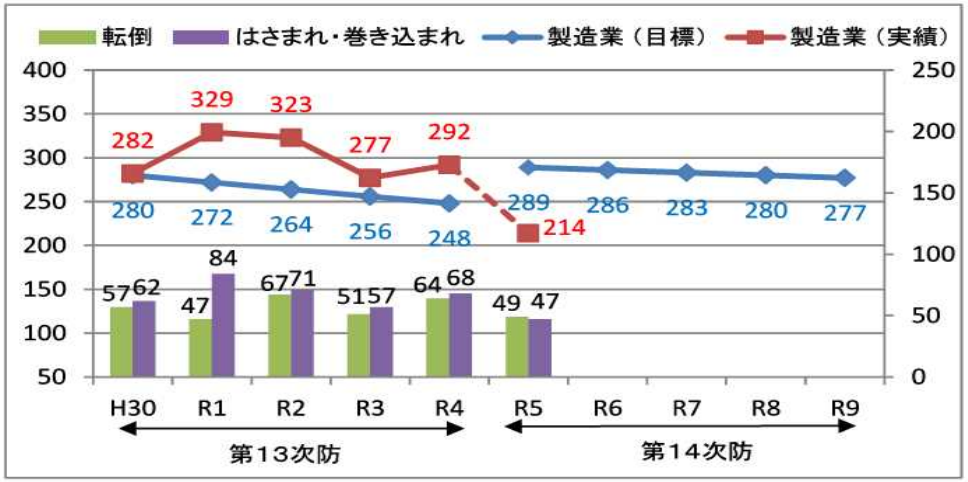
＜６月19日、局長安全パトロールを実施＞

（局長とTV局からインタビューを受ける技能実習生）

## ②課題や問題点、③その対応、④新たな取組

【課題】

製造業の９月末現在の休業4日以上の死傷者数は214人で、前年同月に比べ8人増加している。また、死亡者数は1人で、前年同月に比べ2人減少となっている。死傷者数のうち「転倒」が49人で最も多く、次いで「はさまれ・巻き込まれ」が47人となっている。




【新たな取組み】

「外国人労働者問題啓発月間」中に、技能実習生が在籍する企業に労働局長安全パトロールを実施した（６月19日）。

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○業種別の労働災害防止対策の推進**

林業における災害防止

「チェーンソーによる伐木作業ガイドライン」及び「緊急連絡体制の整備のためのガイドライン」の周知徹底を図った。

（局）集団指導　　１回　　(伐木作業時の労働災害防止連絡会議)

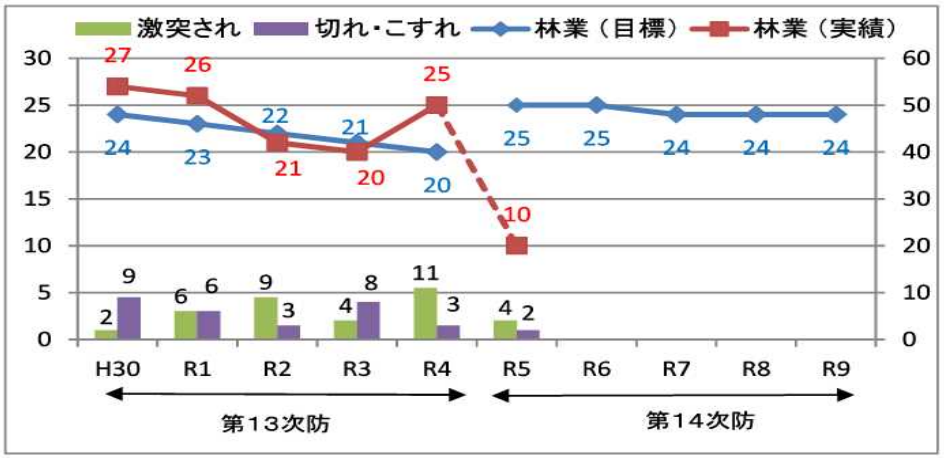
（署）集団指導　　７回　　(災害防止団体連絡会議)

監督指導等　１事業場　　安全パトロール　１回

## ②課題や問題点、③その対応

【課題】

林業の９月末現在の休業4日以上の死傷者数は10人で、前年同月に比べ6人減少している。また、事故の型別では「激突され」による災害が4人で、4割を占めている。




【対応】

災害発生事業場に対する指導の実施、災害防止団体・県等と連携した合同パトロール・研修会などの実施及び委託事業により行われる安全衛生推進者等を対象とした講習会の周知を行う。

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○労働者の健康確保対策の推進**

メンタルヘルス対策及び過重労働防止対策等

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、事業場への指導時に説明を行った（33事業場）。

産業保健活動の推進

産業保健活動が低調な事業場に対して山口産業保健総合支援センターの利用勧奨を行った（86事業場）。

産業医の選任義務のない中小企業・小規模事業者の産業保健活動の支援として、地域産業保健センターの利用勧奨を行った（54事業場）

<キャラクター・コッコロー> <ポータルサイト「こころの耳」」>

相談窓口案内（こころの耳）
https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/

## ②課題や問題点、③その対応

【課題】

メンタルヘルス対策の取組を行っている事業場の割合は、９月末現在50人以上の規模が98.9%である一方、30人から49人までの規模は79.0%となっており、取組方がわからない、専門スタッフがいないなどの理由で低調となっている。

また、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が適切に行われていないものが見受けられるなど、産業保健活動の取り組みが低調である。

【対応】

メンタルヘルス対策の取組が未実施である事業場には引き続き指導を行う。また、メンタルヘルス対策の取組支援や健康確保措置の導入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５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## ①取組状況や実績

**○労働者の健康確保対策の推進**

・治療と仕事の両立支援

「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」について周知している。

9月11日、「山口県地域両立支援推進チーム」第７回会議を開催した。

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による周知を実施した。

＜第7回両立支援推進チーム会議＞

やまぐち健康経営プロジェクトCM(14)

## ②課題や問題点、③その対応

【課題】

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令和４年に実施した2回目のアンケートでは「治療と仕事の両立支援ガイドライン」の認知率が53%、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割合は27%であり、令和2年に実施したアンケートの認知率（46%）及び同取組割合（12%）を上回っていたものの、さらなる推進が必要である。

【対応】

両立支援の取組について支援が必要である事業場には、山口産業保健総合支援センターの利用勧奨を行う。

両立支援コーディネーター基礎研修の受講勧奨を行う。

山口産業保健総合支援センターと連携して令和6年2月に両立支援コーディネーター事例検討会を行う。

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（３）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【労働基準部】

## 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**

新たな化学物質規制の周知について

「新たな化学物質規制」や「防じんマスクのフィットテスト」について周知を図った。

（局）　集団指導　　３回　44事業場

（署）　監督指導等　35事業場

**○石綿ばく露防止対策の徹底**

改正石綿則について、個別事業場への指導時の説明や、関係団体との会議等において周知を図った。

（局）　集団指導　　２回　25事業場

自主点検及び関係資料送付　1,240事業場

（署）　集団指導　　21回　802事業場

監督指導等（一斉パトロール含む）　76事業場

## ②課題や問題点、③その対応

【課題・対応】

化学物質規制に係る関係法令の改正が順次施行され、引き続き周知の必要がある（令和６年４月施行）。

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。

【課題・対応】

石綿事前調査が徹底されないまま、解体作業が行われていることや、「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の周知が不十分である。

自主点検結果に基づき、下半期に集団指導を各労働基準監督署で開催するほか、下半期（10月度）においても、建設リサイクル法に関する全国一斉パトロールを実施し、石綿ばく露防止の指導及び改正石綿則の周知を行う。

# 第５　多様な選択を力強く支える環境整備

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

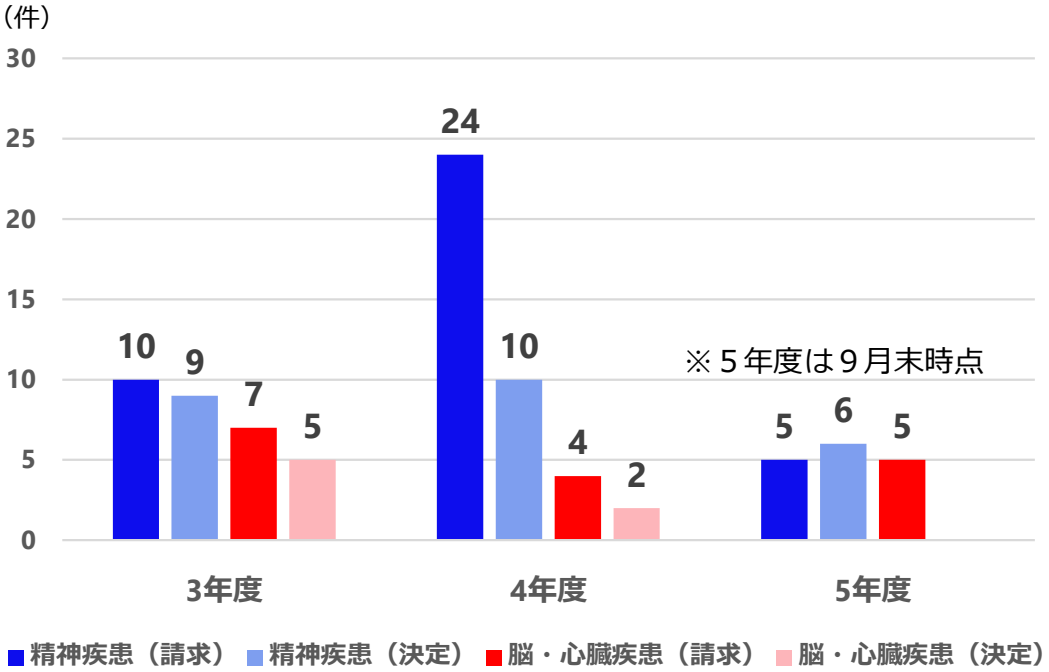
（４）労災保険給付の迅速・適正な処理【労働基準部】

## 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**

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。

**○過労死等事案の請求及び決定状況（不支給決定を含む）**




## ③その対応

【対応】

・引き続き、業務に起因して感染した場合は、労災保険給付の対象となる旨を周知し、請求書受理後は、迅速に決定するため、より一層の調査の効率化を図っていく。

＜新型コロナウイルス感染症啓発資料＞

・精神障害及び脳・心臓疾患などの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。

組織的な対応を徹底し、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。

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

（５）総合的なハラスメント対策の推進【雇用環境・均等室】

## ①取組状況や実績

**〇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た。

＜ハラスメントに係る相談状況（９月末現在）＞

| 相談状況<br>（　　）は前年同期 | 相談件数 |
|---|---|
| パワーハラスメントに係る相談<br>（いじめ・嫌がらせを含む） | 668件<br>（894件） |
| セクシュアルハラスメントに係る相談 | 33件<br>（38件） |
| 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに係る相談 | 21件<br>（14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 | 27件<br>（39件） |

＜法に基づく企業指導状況（９月末現在）＞

| 企業指導実績<br>（　　）は前年同期 | 年間<br>計画数 | 実施<br>件数 | 実施率 |
|---|---|---|---|
| 労働施策総合推進法 | 50件<br>（70件） | 68件<br>（30件） | 136.0%<br>(42.9%) |
| 男女雇用機会均等法 | 50件<br>（15件） | 69件<br>（40件） | 138.0%<br>(266.7%) |
| 育児・介護休業法 | 50件<br>(140件) | 68件<br>(88件) | 136.0%<br>(62.9%) |

＜うち、ハラスメント対策に関する是正・指導実績（９月末現在）＞

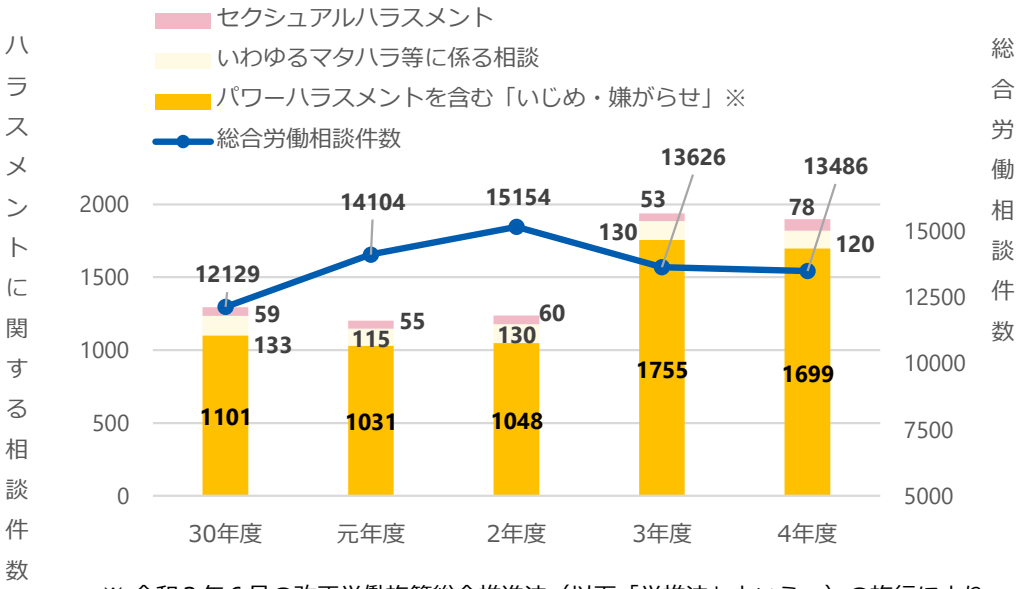
| （　　）は前年同期 | 実施件数 |
|---|---|
| パワーハラスメント対策 | 34件<br>(15件) |
| セクシュアルハラスメント対策 | 25件<br>（21件） |
| 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント対策 | 29件<br>(22件) |

## 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】

### （５）総合的なハラスメント対策の推進

**職場におけるハラスメントに関する相談状況（山口県）**




※ 令和２年６月の改正労働施策総合推進法（以下「労推法」という。）の施行により、令和３年度以降は、民事上の個別労働紛争の「いじめ・嫌がらせ」に加え、労推法の相談件数を計上している。

**○職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進**

・雇均室オンラインセミナー案内文に「パワハラ防止措置の義務化」リーフレットを同封（3,734社）するとともに、参加者277人に対しては労働施策総合推進法等の説明を行い、「ハラスメント対策」の周知を図った。

・ハラスメント（パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ）対策に係る企業指導を行った際は、随時、カスタマーハラスメント対策にも配慮するよう啓発を行った。

## ②課題や問題点、③対応

【課題】

・令和４年４月から全ての企業にパワーハラスメント防止措置が義務化されており、引き続き法令、指針等の周知、啓発を図る必要がある。

・相談内容、相談者の意向を的確にとらえ、引き続き企業に対する指導や紛争解決援助を行っていく必要がある。

【対応】

・企業訪問時等あらゆる機会を通じて、企業への周知啓発を実施するとともに、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し必要な指導を実施する。

・12月を「職場のハラスメント撲滅月間」とし、集中的な広報や相談窓口を設置する。