

令和 7 年度 第 1 回 山口地方労働審議会

～令和 7 年度重点施策実施状況～

日時：令和 7 年11月20日（木） 10時～12時

場所：セントコア山口（山口市湯田温泉3-2-7）

厚生労働省 山口労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

【最重点施策】

第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

- | | | |
|---|--------------------------------------|---|
| 1 | 最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援 | 4 |
| 2 | 最低賃金制度の適切な運営 | 5 |
| 3 | 同一労働同一賃金の遵守の徹底 | 6 |
| 4 | 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援 | 7 |

第2 人手不足対策

- | | | |
|---|-----------------------|---|
| 1 | ハローワークにおける求人充足サービスの充実 | 8 |
| 2 | 人材確保対策コーナー等における人材確保支援 | 9 |

第3 女性活躍推進に向けた取組促進等

- | | | |
|---|-----------------------------------|----|
| 1 | 女性活躍推進に向けた取組 | 10 |
| 2 | マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施 | 11 |

ひと、くらし、みらいのために



【重点施策】

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

- 1 多様な人材の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
- 2 総合的なハラスメントの防止・・・・・・・・・・・・・・・・・・24
- 3 仕事と育児・介護の両立支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・25
- 4 安全で健康に働くことのできる環境づくり・・・・・・・・・・26
- 5 フリーランスの就業環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・31

第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

- 賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業を支援する「業務改善助成金」をはじめとして、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知・活用促進に取り組んできた【①】。
- 使用者団体や事業場等に対して業務改善助成金を積極的に周知した結果、前年度を大きく上回り、過去最高の申請件数となった【②】。
- 業務改善助成金を申請した事業場が計画した設備投資等の生産性向上に係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る。

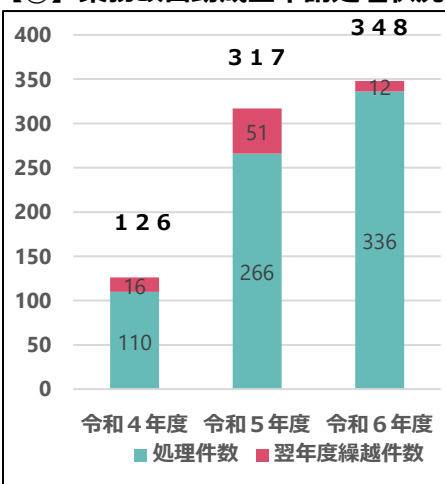
<これまで（今年度上期）の取組>

- ・労働保険申告書受付相談会10会場で、業務改善助成金等の「賃上げ」支援助成金パッケージのリーフレット【③】を配布（6～7月）。
- ・年金事務所に依頼し、社会保険制度説明会（県内9会場）案内文書に「賃上げ」支援助成金パッケージのリーフレットを同封（6月）。
- ・山口県経営者協会から要請を受けて、「賃上げ・人材確保に係る支援制度説明会」において業務改善助成金制度を説明（6月25日）。
- ・使用者団体（55）、生活衛生同業組合（9）、その他社会保険労務士会など団体（4）、金融機関（6）、県市町（20）に周知依頼文と業務改善助成金の局独自リーフレットを送付し、ホームページや広報誌への掲載を依頼（7月）。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・山口版「賃金引き上げ取組事例集」【④】を改訂するとともにこれを活用し、企業における賃金引上げの取組の好事例を広く周知する。

【①】 業務改善助成金申請処理状況



【②】 業務改善助成金申請処理状況

令和7年度	
申請件数※1	交付決定※2
395件 (282件)	95件 (90件)

注) 令和7年10月15日未現在、()は前年同月数値

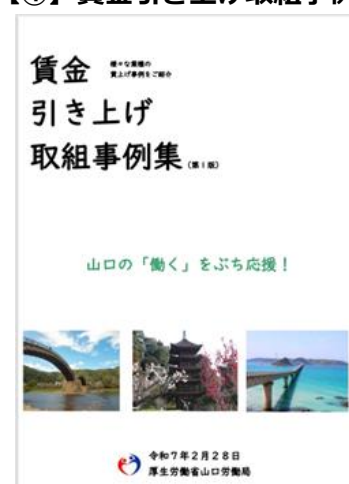
※1 前年度繰越分を除く

※2 不交付決定、取下げ件数は除く

【③】 「賃上げ」支援助成金パッケージ



【④】 賃金引き上げ取組事例集



▲山口労働局HP
賃金引き上げ特
設ページ

第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

2 最低賃金制度の適切な運営

- 政府方針、経済動向、地域の実情及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、厚生労働省労働基準局賃金課と連携し、山口地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）において充実した審議が確保できるよう円滑な運営に取り組んだ【①】。
- 令和7年度は審議会の本審を5回、専門部会を5回開催し、前年度改正から64円引き上げ、時間額1,043円となった（令和7年10月16日発効）【②】。
- 改正された最低賃金を広く県民に周知し、最低賃金の履行を確保する。

<これまで（今年度上期）の取組>

- ・ 審議会において充実した審議が確保できるよう円滑な運営に取り組んだ。
- ・ 県市町、労使団体、業界団体、大学・専門学校、外国人技能実習監理団体及び実施者等1,380か所に対し、広報誌等への掲載を依頼するとともに、最低賃金周知用リーフレットを送付。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・ 山口市内の商業施設において、山口県最低賃金周知キャンペーンを実施する（10月15日実施済）【③】。
- ・ 特定最低賃金（2業種）に係る審議会を円滑に運営し、令和7年12月15日発効に向けて取り組む。
- ・ 改正された特定最低賃金について、周知・広報を実施する。

【①】 山口地方最低賃金審議会会長から労働局長への答申



【②】 山口県最低賃金周知ポスター



【③】 山口県最低賃金周知キャンペーン



第 1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、監督署から情報提供を受けることにより、「パートタイム・有期雇用労働法」等に基づき効率的な報告徴収を行い、同法第 8 条「不合理な待遇の禁止」に関する是正指導の実効性を高めてきた。
- 令和 6 年度にパートタイム・有期雇用労働法に基づき行った報告徴収250件のうち、監督署の情報提供に基づく実施割合は118件（47.2%）となるほか、法第 8 条の是正指導率は28.0%となり、全国の是正指導率を上回って推移している【①】【②】。
- 報告徴収の結果、法違反には当たらないものの、雇用管理改善に向けた取組が望まれる企業に対して、「働き方改革サポートオフィス 山口」（以下「サポートオフィス山口」という。）の活用など支援策の周知を図ることにより、企業の自主的な取組を促し、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた確実な取組に繋げていく必要がある。

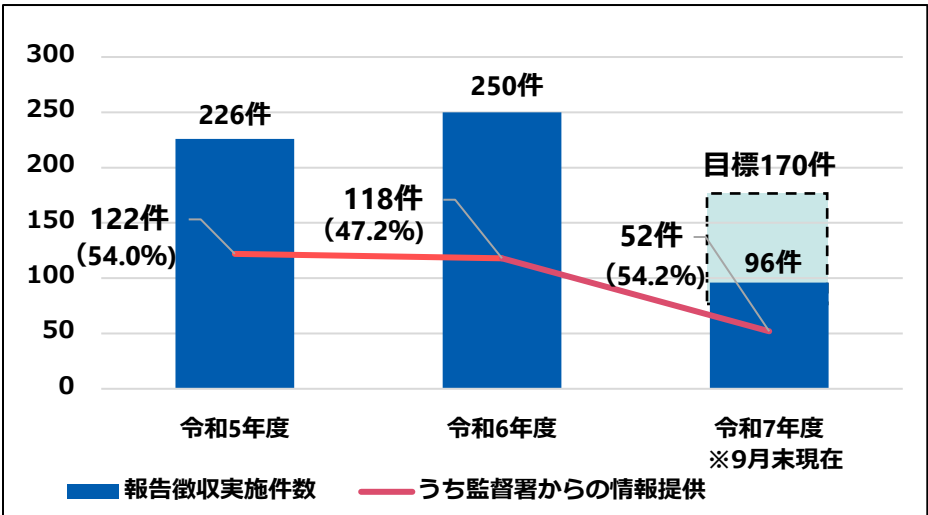
＜これまで（今年度上期）の取組＞

- ・パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の年間計画件数170件に対して、9月末までに96件実施（進捗率56.5%）。
- ・労働者派遣法に基づく指導は年間目標47件に対して、9月末までに9件実施（進捗率19.1%）。

＜今後（今年度下期）の取組＞

- ・新たな取組として、監督署(4署)が実施する集団指導等を活用し、同一労働同一賃金の遵守徹底の要請と支援策の周知を行うとともに、引き続き報告徴収等の実施により着実な法の履行確保を図る。

【①】 同一労働同一賃金に係る報告徴収件数（パートタイム・有期雇用労働法）



【②】 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

	山口局	全国
令和 5 年度 報告徴収の実施件数	226件	11,173件
うち第 8 条是正指導件数 (是正指導率)	62件 (27.4%)	2,596件 (23.2%)
令和 6 年度 報告徴収の実施件数	250件	15,519件
うち第 8 条是正指導件数 (是正指導率)	70件 (28.0%)	3,653件 (23.5%)
令和 7 年度 報告徴収の実施件数 ※9月末現在	96件	
うち第 8 条是正指導件数 (是正指導率)	9件 (9.4%)	

第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

- 非正規雇用労働者の処遇改善と賃上げを促進するキャリアアップ助成金「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」の周知・活用勧奨に取り組んできた【①】。また、いわゆる「年収の壁」対策として、同助成金「社会保険適用時処遇改善コース」及び令和7年7月に新設された「短時間労働者労働時間延長支援コース」についても、同様に取り組んできた。
- 学卒求人受理説明会、社会保険制度説明会、経営者協会による企業向けオンライン説明会、求人者マイページ斉送信による周知に取り組んだ結果、多くの事業主からの計画届が提出されている【①】。
- 令和7年4月にキャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」の助成額が拡充されたことから、更なる周知・活用勧奨に取り組むとともに、新設された「短時間労働者労働時間延長支援コース」の周知に取り組む。

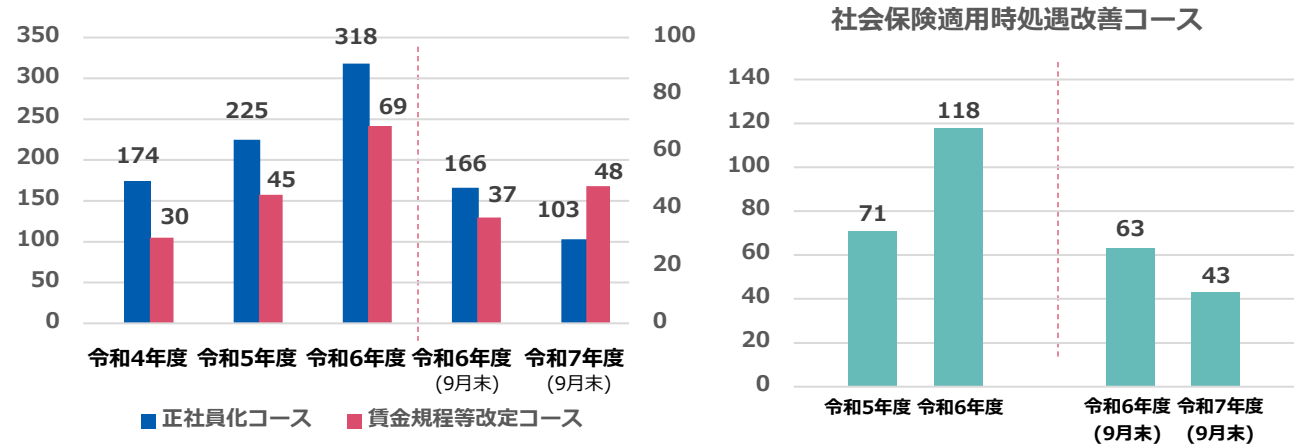
<これまで（今年度上期）の取組>

- ・事業主向け説明会の機会を活用し、参加企業に対してキャリアアップ助成金各コースの周知及び活用勧奨を実施【②】。
- ・令和7年7月に、県内の雇用保険適用事業所（公務及び分類不能の産業を除く。）に対して、求人者マイページを活用したキャリアアップ助成金各コースの周知及び活用勧奨を実施【③】。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・ハローワークの窓口、事業所訪問及び各種説明会など、あらゆる機会を活用してキャリアアップ助成金各コースの積極的な周知及び活用勧奨を実施する。

【①】 計画届受理件数



【②】 事業主向け説明会周知実績

名称	参加企業数
学卒求人受理説明会	897社
社会保険制度説明会	1,964社
オンライン説明会	27社

【③】 求人者マイページを活用した周知実績

周知企業数	12,271社
-------	---------

第2 人手不足対策

1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実

- ハローワークでは、求人者マイページを活用したオンラインによる求人受理を促進する一方で、人材確保に向け、求人者支援員等の訪問による求人条件の緩和や、魅力ある求人票の作成支援等の求人充足支援サービスの充実を図っている。
- 求人者支援員は、個々の求職者に適合する求人の開拓、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や、求人条件の緩和等の助言、積極的マッチングによる求人充足業務等をきめ細かく行っている【①】【②】。
- 魅力的な求人でない限り求人充足が難しいという認識に立って、事業所訪問による情報収集や、求人者に対する能動的な働きかけを質・量ともに、より一層の充実を図る必要がある。

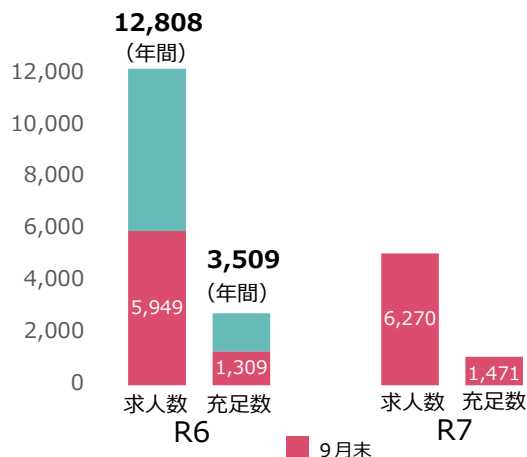
<これまで（今年度上期）の取組>

- ・令和7年4月に企業合同説明会「山口県で働こう！」を開催（参加者：学生72人、一般33人）【③】。
- ・令和7年6月にハローワーク求人部門の若手職員に対して求人充足支援に係る研修を実施。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・求人充足サービスの充実のため、事業所訪問による情報収集や、ハローワークにおける求人充足支援サービスの案内を行うとともに、本サービスと一体となった求人開拓、求人確保を積極的に実施する【④】。
- ・令和7年11月を「求人充足強化月間」と定め、各ハローワークでイベント（セミナー・会社説明会・面接会など）を開催する。
また、東部地域（下松市）及び西部地域（宇部市）において、労働局主催の企業合同説明会を開催する。

【①】 求人者支援員による開拓等求人実績



【②】 開拓等求人と一般求人の比較

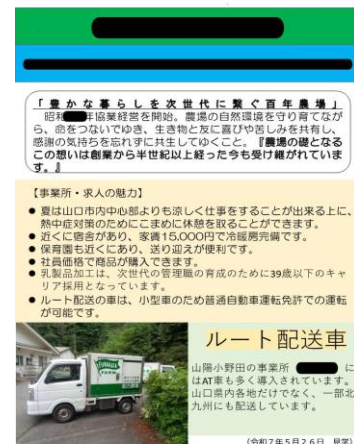
	R6		R7	
	求人者支援員 開拓等求人	一般求人	求人者支援員 開拓等求人	一般求人
求人数	5,949	51,597	6,270	50,127
充足数	1,309	6,867	1,471	6,486
充足率	22.0	13.3	23.5	12.9

※一般求人は開拓等求人を除いた数としている。
※参考：R6年度末の充足率比較：開拓等求人27.4%、一般求人12.4%

【③】 企業合同説明会



【④】 訪問による事業所情報の収集



第2 人手不足対策

2 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

- 多くの事業所において人材不足が深刻化している医療、介護・保育、建設、警備、運輸の分野については、特に重点的な人材確保を図っている。
- ハローワーク山口、下関、宇部の3所に設置している「人材確保対策コーナー」【①】を中心に、県下全てのハローワークにおいて関係機関と連携の上、人材不足分野の人材確保に取り組んでおり、当該分野への就職件数は、9月末時点で前年同期と比較して104件増加している【②】。
- 人材不足分野の人材を確保するためには、有資格者や経験者に限らない潜在求職者の掘り起こしが課題である。また、求人者セミナーや事業所訪問により労働条件や就業環境の改善に取り組む必要がある。

<これまで（今年度上期）の取組>

- ・「人材確保対策コーナー」を中心に、ハローワーク窓口での重点的なマッチング支援に取り組んでいる。
- ・（一社）山口県警備業協会及び監督署と共同で業界説明会を開催するなど、関係機関と連携したマッチングイベントを開催【③】。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・関係機関と連携したマッチングイベントを広く開催する。イベントでは可能な限り仕事体験（看護技術演習、バスの乗車体験など）ができるブースを設置し、潜在求職者の掘り起こしに繋がる取組とする【④】。
- ・県下全てのハローワークで求人者向けセミナーを開催する。セミナーでは魅力的な求人票の作成方法等について説明し、できるだけ多くの人材不足分野の事業主に対する求人充足支援に取り組む。また、当該セミナーの一部では「雇用管理等改善コンサルタント」（社会保険労務士）を講師とし、人材不足分野の事業主の就業環境の改善を支援する。

【①】人材確保対策コーナー



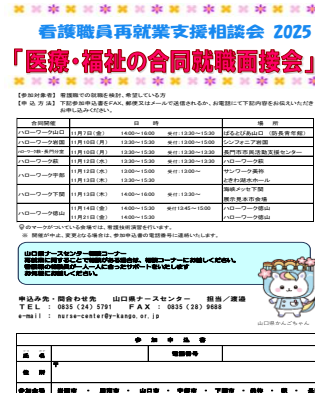
【②】人材不足分野就職件数（9月末現在）

項目/年度	令和6年度	令和7年度
医療	559	514
介護・保育	1,019	1,104
建設	313	301
警備	176	200
運輸	730	782
合計	2,797	2,901
令和6年度計	5,556	—

【③】警備業界説明会



【④】看護技術演習体験イベント



第3 女性活躍推進に向けた取組促進等

1 女性活躍推進に向けた取組

- 女性活躍推進法（以下「女活法」という。）に基づく「男女の賃金の差異」の情報の公表が確実に行われるように、公表義務がある労働者数301人以上の企業に対し啓発、指導を実施し、着実な履行確保を図るとともに、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ベース」の活用を促した。
- 山口県における男女の賃金の差異の情報公表率は100%。また、女性の活躍推進企業データベースを活用した情報公表率は84.4%となっている【①】。
- 本年6月、改正女性活躍推進法（以下「改正法」という。）が公布され、時限立法の有効期限が延長されるとともに、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表の義務企業が労働者数101人以上の企業に拡大されることから、令和8年4月施行に向けて労使団体等と連携して改正内容の周知に取り組む必要がある。

<これまで（今年度上期）の取組>

- ・ 関係機関・団体へ改正法の周知依頼を実施。女性活躍実践セミナーを開催し、女性活躍に取り組む意義や県内企業の取組事例、改正法の概要等の情報提供を行った（7月24日、参加者104人、アンケートでは100%参考になったと評価、アーカイブ配信視聴39人）【②】。
- ・ えるぼし・くるみん認定通知書交付式において、テレビや新聞等メディアを通して、認定制度や認定企業の先進的な取組を広く周知（8月28日）【③】。
- ・ 女活法と男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）に基づく報告徴収を同時に実施し、均等法の確実な履行確保を図るとともに女活法に基づき、男女の賃金の差異の要因分析や経年比較、説明欄を活用した要因分析の内容等の公表、今後の取組について助言。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・ 改正法説明会を開催するほか、関係機関・団体と連携して改正内容の積極的な周知を図る。

【①】 女性の活躍推進企業データベースによる情報公表の状況

※R7.9月末現在

	男女の賃金の差異 公表企業数（A）	うちデータベース 公表企業数（B）	データベースに よる公表率（B/A）
山口	122社	103社	84.4%

（参考：全国）
※R6.3月末

（17,843社）

（12,605社）

（70.6%）

※労働者数301人以上の企業

【②】 女性活躍実践セミナー



【③】 えるぼし・くるみん認定通知書交付式



第3 女性活躍推進に向けた取組促進等

2 マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

- ハローワーク山口、下関、宇部、徳山の4所にマザーズコーナーを設置し、子ども連れでも来所しやすい環境【①】を整え、子育ての課題を抱えながら就職を目指す求職者に対して、職業相談に加え仕事と子育てを両立しやすい求人情報の提供を行っている。
- 各マザーズコーナーでは、情報発信の強化を目的としてLINEを活用している（ハローワーク徳山は令和3年度から、山口、下関、宇部は令和4年度から）。友達登録者数は宇部：5,140人、徳山：4,716人、下関：3,643人、山口：919人（令和7年9月4日現在）と情報発信に役立っている。
- 関係機関等と連携を強化し、マザーズコーナーの存在やサービス内容を知ってもらうことでハローワークへの誘導を行うとともに、LINEの機能をフル活用し、SNSの情報発信をさらに強化する必要がある。

＜これまで（今年度上期）の取組＞

- ・子育てに関する多様な課題を抱える求職者に対し、担当者制による就職までのきめ細かな支援を実施【②】。
- ・いわゆる「年収の壁」や子育てと両立できる働き方に関するセミナーを開催【③】。
- ・潜在求職者へのアプローチとして、自治体や一般社団法人と連携し、子どもと一緒に参加しやすい出張相談会を実施【④】。

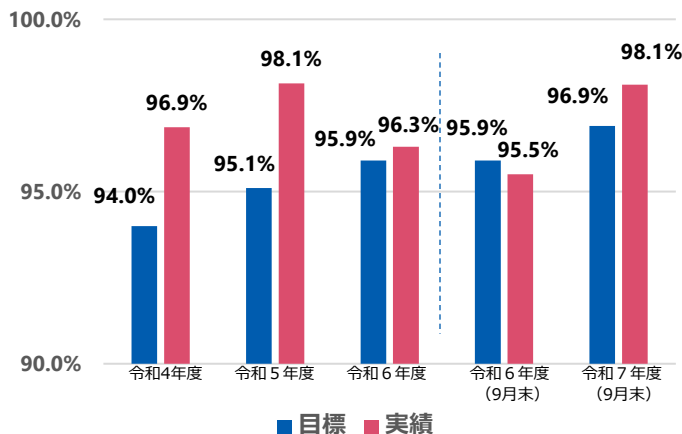
＜今後（今年度下期）の取組＞

- ・マザーズコーナーで行われている情報発信の好事例を他のハローワークにも広げ、情報発信力の向上に取り組む。
- ・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】ハローワーク下関キッズコーナー



【②】マザーズコーナー重点対象者の就職率



【③】マネープランセミナー

令和7年度 オンラインで学べる！
子育て女性等の
マネープランセミナー

9/18 ●
1/29 ●
10:00～11:30 (9:45受付開始)

- 1 年度の壁や子どもの成長に合わせた働き方について
- 2 ハローワーク・山口県の就職支援等について
- 3 両市町の子育て支援等について

参加方法 オンラインで視聴のセミナーはあります。ご希望はオンライン視聴の申し込み、ご希望の方は参加してご参加ください。

申込方法 ハローワーク徳山へ、電話または窓口にてお申込みください。
0834-31-1950

主催/ハローワーク徳山
後援/南海市

ハローワーク徳山 マザーズコーナー
〒745-0866 南海市大字徳山7510-8
8:30～17:15 (土・日・祭日、年末年始を除く)

LINEで就職活動情報発信中！
LINE ID @587auiusp

【④】出張相談会

子育て女性等からのご声援
おはなし会
親子で一緒に初めてのハローワーク

ハローワークマザーズコーナーってどんなところ？
子育て中の就活ってどうすればいいの？
言いたい！聞きたい！知りたい！をみんなでお話しませんか？

子育て広場まーむ 下関市の宮学園町2-2
7月25日(金) 10:00～11:00

親子ふれあい広場 下関市南陽町1-1 (下関市役所1階)
8月8日(金) 10:30～11:30

お子様には簡単な作業も用意しています！
未就学児～小学生とその保護者
各先着10組程度

お申込み 083-222-4031(44#) ハローワーク下関 マザーズコーナー
お問合せ 083-222-4031(44#) ハローワーク下関 マザーズコーナー

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

- 「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされており、その一環として教育訓練給付制度等に関して雇用保険制度改正が行われた。
- 雇用保険の一般被保険者が在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができる「教育訓練休暇給付金」【②】が令和7年10月に施行されるため、労働局ホームページへの掲載、関係機関への周知協力依頼や山口新聞への記事掲載により周知を行っている。
- 労働者個人による学び・学び直しを促進するため、「教育訓練休暇給付金」や「教育訓練給付制度」【③】を広く周知する必要がある。

<これまで（今年度上期）の取組>

- ・「教育訓練休暇給付金」について、県市町（20）、関係機関（68）に対し訪問や郵送により周知協力を依頼（7月）。
- ・山口新聞「やまぐち労働アラカルト」コーナーへ「教育訓練休暇給付金のご案内」を表題とする記事を掲載（9月）。
- ・山口県経営者協会主催の研修会（6月25日）及び全国労働保険事務組合連合会山口支部主催の労働保険事務組合担当者研修会（9月24日）において、「教育訓練休暇給付金」を説明。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・「教育訓練休暇給付金」について、円滑な施行が進むよう引き続き周知を図る。

【①】教育訓練休暇給付金の概要

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上
無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

項目	内容			
対象者	雇用保険の一般被保険者（在職中の方）			
支給のタイミング	教育訓練休暇の開始日から起算して30日ごと、ハローワークで認定を受けた後に支給			
給付額	離職した場合の基本手当（いわゆる失業手当）と同じ日額			
給付日数	加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
	所定給付日数	90日	120日	150日
	※雇用保険の被保険者であった期間に応じて、最大150日			

【②】教育訓練休暇給付金リーフレット 【③】教育訓練給付制度リーフレット



第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(2) 求職者支援制度の活用促進

- 雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するために、生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する「求職者支援制度」を、「公的職業訓練」（求職者支援訓練・公共職業訓練）と併せて周知・広報し、制度の活用を推進している。
- 「職業訓練の支援を行う必要がある」とハローワークが認めた方に、「公的職業訓練」の受講勧奨を行い、訓練期間中も訓練実施施設と連携した就職支援を実施している【①】 【②】。
- ハローワーク新規求職登録者数が減少傾向（令和6年度は対前年度比1,951人減）にあることから、引き続きハローワークを利用していない層に向けて、各種SNSを活用した周知・広報（発信）が必要である。

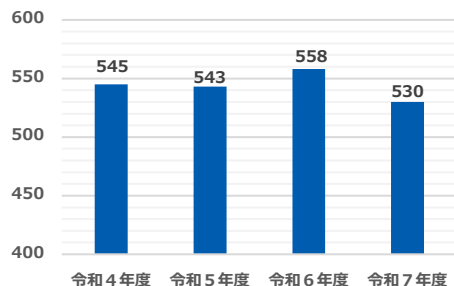
<これまで（今年度上期）の取組>

- ・「経済財政運営と改革の基本方針 2023」を受け、雇用保険の被保険者でない方に対する融資制度として、自らが選択した教育訓練を受けるに当たり、必要な費用について融資を受けられる「リ・スキリング等教育訓練支援融資（求職者支援制度）」【③】が令和7年10月から施行されるため、山口労働局ホームページやインスタグラムへの掲載及び関係機関への周知を実施。
- ・公的職業訓練及び求職者支援制度の周知・広報活動として、「やまぐち建設フェス2025」（9月：道の駅きららあじす横広場）に参加。

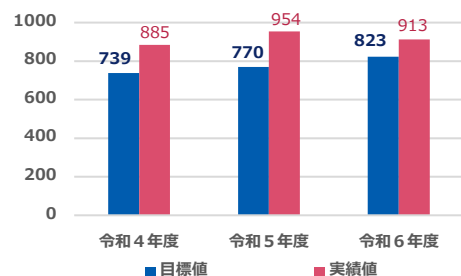
<今後（今年度下期）の取組>

- ・各ハローワーク公式LINEアカウントによる配信に加えて、新たに「X（エックス）」によるプッシュ型情報配信を行い、「求職者支援制度」や「公的職業訓練」の周知・広報を強化する。
- ・各種イベントへの出展やハロトレデザインコンクールを開催し、「公的職業訓練」について幅広い層への周知を図る。

【①】 公的職業訓練修了後3か月後の
就職件数（9月末までの累計）

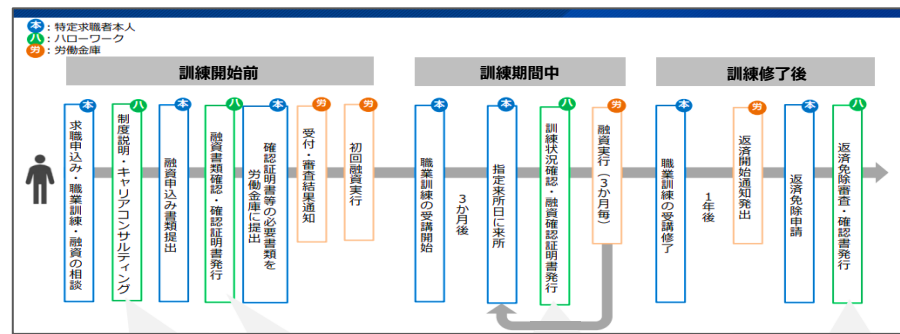


【②】 公的職業訓練修了後3か月後の
就職件数（目標達成状況）



ハロートレーニング
魚がほろべー

【③】 リ・スキリング等教育訓練支援融資（事業スキーム）



第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(3) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

- 令和4年度以降、企業における人への投資を強力に支援するため、企業が職業訓練を実施した際に、その経費や訓練期間中の賃金（一部）を助成する人材開発支援助成金のうち、「事業展開等リスキリング支援コース」及び「人への投資促進コース」の活用勧奨にあらゆる機会を通じて取り組んでいる。
- 個別企業に対する活用勧奨を強化した結果、当該コースの計画届受理件数は令和5年度以降、大きく増加している【①】。
- 申請件数は増加しているものの支援の必要な企業が多くあり、更なる周知・活用推進を図る。

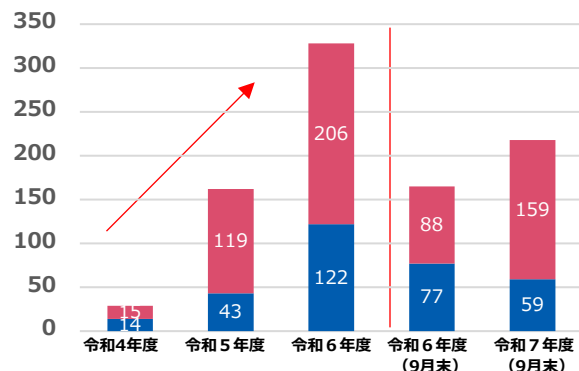
＜これまで（今年度上期）の取組＞

- ・ハローワークごとの人材開発支援助成金活用勧奨の目標数を設定し、原則個別企業訪問による活用勧奨を実施【②】。
- ・令和7年6月25日「賃上げ・人材確保に係る支援制度及び法改正に関するオンライン説明会」（山口県経営者協会主催）にて、人材開発支援助成金について周知。
- ・DX化（IT・ドローン）により事業展開を進めている建設業に対して、ハローワークシステムの求人者マイページ送信機能を活用し、助成金活用事例を紹介するメッセージ送信により周知（1,519件）。

＜今後（今年度下期）の取組＞

- ・引き続きハローワークにおける活用勧奨に計画的に取り組み、事業所へ周知する。
- ・事業主向けセミナー【③】を開催し、助成金の活用事例【④】を交えた説明を実施する。

【①】 人材開発支援助成金計画届受理件数



■ 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

【②】 活用勧奨件数 (9月末)

年間目標数	669社
実績	557社
進捗率	83.3%

【③】 事業主向けセミナー開催

開催日	場所	名称
10月9日	下松市	求人事業所向けセミナー
11月26日	防府市	求人事業所向けセミナー (予定)

【④】 助成金活用事例集

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)
活用事例集

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)は、令和4年～6年度の期間中の助成金として創設しました。本助成金は、新設事業の立ち上げなどの事業展開に付、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技術を習得させるための訓練を計画に据って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

助成率	助成対象額	助成対象者数	助成対象企業数	助成対象労働者数
75%	1,000円	1,000人	500社	1,000人

目次

- 1. 事業展開に伴う訓練 (P1～P6)
- 2. デジタル・DXに伴う訓練 (P7～P15)
- 3. グリーン・カーボンニュートラル化に伴う訓練 (P16～P18)

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

2 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) ハローワークにおける職業相談・紹介業務のオンライン化

- オンライン相談ニーズがある方や来所に躊躇する方などに対して、選択肢の一つとしてオンライン職業相談の活用を積極的に勧奨することで、ハローワークの職業相談サービスの利用拡大を図っている。
- 令和7年1月から予約機能も兼ね備えたオンラインによる職業相談を実施できる環境が整ったことから、リーフレット等を活用した周知を行い、学生や職業訓練生、子育て中の求職者等に対してオンライン職業相談を実施している【①】。
- オンラインサービスは、サービスを提供する側の職業相談スキルやオンラインシステムの操作スキルが必要になるため、OJTやOFF-JTを通じて、職員のスキルアップを図るとともに、更なる周知・活用促進が必要である。

<これまで(今年度上期)の取組>

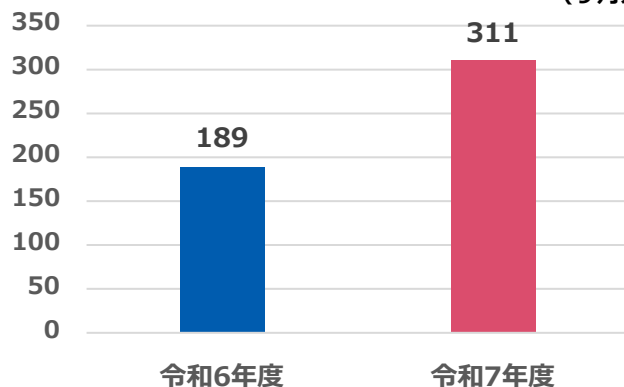
- ・ハローワークによる独自リーフレットを活用した周知を実施【②】。
- ・ハローワーク宇部では美祢市と連携し、遠隔地の求職者ニーズに対応するため、オンラインによる職業相談を実施【③】。

<今後(今年度下期)の取組>

- ・オンラインによる職業相談の更なる利用拡大を図るため、労働局ホームページやハローワークのLINEによる周知を強化する。
- ・ハローワーク職員のオンラインによる職業相談のスキル等を高めるため、複数ハローワークによる合同研修を開催する。

【①】 オンライン職業相談実施件数

(9月末)



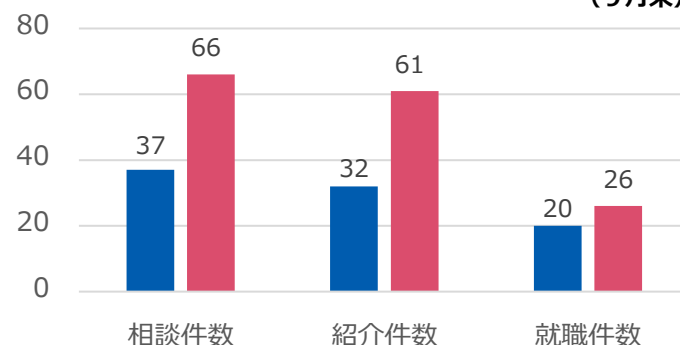
※R6年度実績：454件

【②】 オンライン相談リーフレット



【③】 美祢市と連携したオンライン職業相談

(9月末)



■ 令和6年度 ■ 令和7年度

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

2 成長分野等への労働移動の円滑化

(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

- 令和6年度から実施しているキャリア形成・リスキリング推進事業により、県内全てのハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」（以下「コーナー」という。）を設置し、キャリアコンサルタントによる常駐・巡回相談を実施している【①】。
- 相談支援充実のため、ハローワーク職員に対し、リ・スキリング支援に資する知識向上研修やキャリアコンサルタント資格取得に係る研修を積極的に実施している。
- 令和6年度のコーナー利用件数は561件、うちジョブ・カード作成件数は506件。
- 相談支援の更なる充実を図るため、ハローワーク職員向け業務研修を計画的に実施し、キャリアコンサルティングに関する知識・技術の習得から資格更新・試験対策まで幅広く支援している。
- コーナーの利用状況が低調であるため、更なる利用促進を図っていく必要がある。

<これまで（今年度上期）の取組>

- ・ハローワーク宇部において、常設コーナーへの誘導を図るため、求職者向けジョブ・カードセミナーを定期的を開催。
- ・ハローワーク職員の知識向上の取組として、「ハローワーク職員向けデジタル分野理解促進研修」（7月：山口コアカレッジ）、「『介護労働講習』体験見学会」（8月：介護労働安定センター）【②】を実施。
- ・ハローワーク職員向けのキャリアコンサルティング研修を9月に4回、10月に1回の計5回実施【③】。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・ハローワーク山口において、求職者向けジョブ・カードセミナーを開催するほか、委託事業者による職員向け説明会を実施する。
- ・ハローワーク職員に対し、キャリアコンサルティング基礎研修及びキャリアコンサルタント更新講習、実技試験対策学習会を実施する。

【①】キャリア形成・リスキリング推進事業



【②】「介護労働講習」体験見学会



【③】キャリアコンサルティング研修



第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

2 成長分野等への労働移動の円滑化

(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

- 山口県は人口減少率が高く、少子高齢化が全国平均より早いペースで進行しており、産業人材の確保をはじめ地域経済の活性化に影響を及ぼしていることから、地域産業を支える人材の確保・育成を目的に国の地域活性化雇用創造プロジェクト（山口県人材確保・育成促進事業）に取り組んでいる【①】。また、労働局において、県市と雇用対策協定を締結し、地域の課題に対応した雇用対策に取り組んでいる。
- 雇用対策協定については、これまで山口県（平成27年3月）、下関市（平成28年3月）、山口市（平成29年7月）、周南市（令和6年3月）と締結、令和7年7月に新たに岩国市と締結して中小企業の人材確保対策を中心とした雇用対策に取り組んでいる【②】。
- 企業の人材不足が深刻化する中、引き続き県市と連携したマッチング支援の強化が求められている。

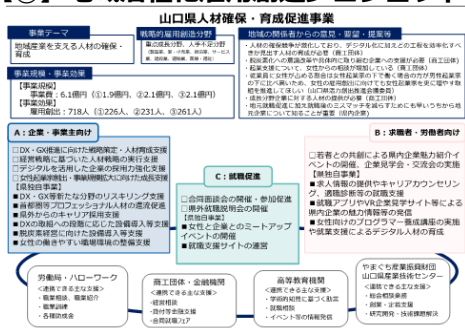
＜これまで（今年度上期）の取組＞

- ・関係団体と連携して、地域活性化雇用創造プロジェクトの特例による助成金の周知を実施。
- ・就職面接会や子育て女性等を対象とした再就職準備セミナーなど、雇用対策協定事業計画に基づく事業を県市と連携して開催。
若者：「やまぐち企業合同就職フェア」を開催。5月の「県内企業人材確保促進月間」における企業・経済団体への要請【③】。
女性：子育て女性等の「マネープランセミナー」を開催。
高齢者：「アクティブシニア就職面接会」を開催。
その他：「ふるさと山口Uターンフェア」を開催。ハローワーク職員と市役所職員の共同による事業所訪問を実施。

＜今後（今年度下期）の取組＞

- ・地域活性化雇用創造プロジェクトの対象業種（人手不足分野等）に対して、同プロジェクトの特例による助成金の周知を実施する。
- ・「障害者合同就職面接会」の開催や「建設企業合同説明会」の開催など多様な人材確保や人手不足分野の人材確保について、県市町と連携して地域の実情に応じた雇用対策に取り組む。

【①】 地域活性化雇用創造プロジェクト



【②】 雇用対策協定締結式（岩国市）



【③】 経済団体要請



第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化

2 成長分野等への労働移動の円滑化

(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

- 県内5つの国公立大生に対しアンケートを実施した結果を受け、学生が求める企業の魅力づくりの提案や企業の魅力発信の強化、企業の認定制度の認知度向上に取り組んでいる【①】。
- アンケート結果及び意見交換会の内容をとりまとめて労働局ホームページに掲載し報道発表【②】【③】を行うとともに、県内企業への訪問時にアンケート結果等を共有した。
- 地域の活力維持には若者の県内就職が不可欠である一方、県内企業に関する学生の認知度の低さや学生が求める情報とのギャップが課題となっていることから、学生の視点に立った情報発信・コミュニケーション戦略への転換が求められる。

<これまで(今年度上期)の取組>

- ・5月の県内企業人材確保促進月間において、企業訪問時にアンケート結果を共有し、ワーク・ライフ・バランスや処遇改善など雇用管理の改善に活用できる助成金や雇用管理改善等コンサルタントによる相談・援助といった支援メニューの活用促進を行った。
- ・新規学卒予定者への職業相談では、企業情報と併せて「ユースエール」や「くるみん」などの認定有無がマークで表示される「しょくばらぼ」を活用し、学生に分かりやすく職場情報を提供。

<今後(今年度下期)の取組>

- ・「しょくばらぼ」について、県内で選べる業種や職種が限られているとの受け止めに踏まえ、ハローワークに求人を出していない中堅・大手企業を重点的に開拓し、企業情報の提供を促進する。
- ・学生の県内企業に関する認知度が低いとの結果を踏まえ、企業情報の提供と相互理解の促進に向け、大学生と企業が気軽に対話できる場の提供を検討している。

【①】「魅力ある職場づくりパンフレット」



【②】PressRelease



【③】意見交換会



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

- 少子高齢化が急速に進展する中で、経済社会の活力を維持するため、「65歳までの雇用確保措置」の完全義務化（令和7年3月に経過措置終了）や「70歳までの就業確保措置」について、ハローワークにおける事業所訪問の機会などを通じ周知・啓発を図っている【①】。
- 少子高齢化の進展や物価高騰により、高年齢求職者（概ね60歳以上の者）が増加する中、県内6か所のハローワーク（山口・下関・宇部・防府・徳山・岩国）に「生涯現役支援窓口」を設置するとともに、令和7年度からはハローワーク下松に支援窓口を開設し、就労経験や就労ニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチームによる就労支援を実施している。
- 65歳までの雇用確保措置実施済企業：100.0%、70歳までの就業確保措置実施済企業：32.2%（令和6年6月1日現在）
- 生涯現役支援窓口における65歳以上の求職者について、就職率（目標値：87.0%）及び就職者数（参考値）共に前年同期と同水準で推移してる【②】。
- 70歳までの就業確保措置について、更なる周知・啓発を行う必要がある。
- 高年齢者の働き方に対するニーズの多様化に対応するため、求人の数よりも質に重点を置いた求人開拓が必要となっている。

<これまで（今年度上期）の取組>

- ・相談窓口での支援に加え、就職面接会や職場見学を実施。
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部（JEED）との連携会議等において、雇用確保・就業確保措置等の周知・啓発を依頼するとともに、臨時的・短期的な就労を希望する者に対する地域のシルバー人材センターと連携した支援や、産業雇用安定センターの実施する「高齢者退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を実施。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・あらゆる機会を通じ、雇用確保・就業確保措置等の周知・啓発を実施する。
- ・きめ細かな支援を継続しつつ、マッチング支援のため就職面接会などを開催する。

【①】70歳までの就業確保措置リーフレット

事業主のみなさまへ

すでに県内の1/3の企業が実施済みです！

70歳までの就業確保に努めましょう

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる職場の整備を目的として、高年齢者就業確保措置の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されています。

●改正内容

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、**高年齢者就業確保措置**として、**以下5いずれかの措置を講ずる努力義務が加わります。**

- 01 70歳までの定年引上げ
- 02 定年制の廃止
- 03 70歳までの継続雇用制度の導入
- 04 70歳までの継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 05 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

① 事業主が自ら実施する社会福祉事業

② 事業主が委託、出賃（資金提供）等する団体が行う社会福祉事業

従業員の定年後の賃金水準を上げてみませんか？

近年、人手不足感から高齢者を貴重な労働力の一と考え、引退めもモチベーション向上のために、定年後からの賃金の引下げ幅を縮小する企業が増えています。

5年前と比較すると、定年収入の7割程度以下の賃金とする企業の割合が約15%減少する一方で、定年より削減幅から引上げ幅に転じる企業の割合が約15%増加しています。

40代以上の年齢別賃金水準（2024年）

定年収入の7割程度以下の賃金とする企業の割合（2019年～2024年）

定年収入の7割程度以上の賃金とする企業の割合（2019年～2024年）

定年収入の7割程度以下の賃金とする企業の割合（2019年～2024年）

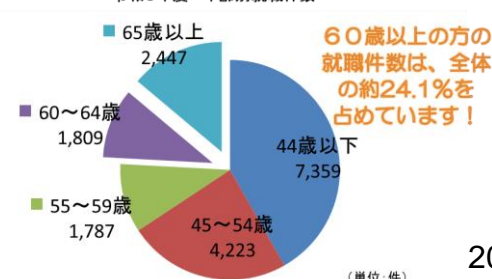
定年収入の7割程度以上の賃金とする企業の割合（2019年～2024年）

【②】生涯現役支援窓口における65歳以上の就職者数・就職率

	令和6年度 (9月末)	令和7年度 (9月末)	前年同月比	令和6年度
新規支援対象者数	512人	555人	8.4%増	1,002人
就職者数	472人	501人	6.1%増	907人
就職率	92.2%	90.3%	▲1.9 P	90.5%

【参考】年齢別就職件数

令和6年度 年齢別就職件数



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(2) ハローワークと関係機関が連携した障害者の就労支援

- 令和7年4月の除外率引下げにより法定雇用率未達成となった企業への支援や、令和8年7月からの法定雇用率引上げについて、ハローワークの事業所訪問等を通じて周知を図り、障害者雇用を促進している。
- 令和6年度における障害者の就職件数は、1,397件と過去最高となった。なお、令和7年度（9月末時点）においては、前年同期を0.7%下回り推移しているが、依然として多くの障害者がハローワークの紹介で就職している【①】 【②】。

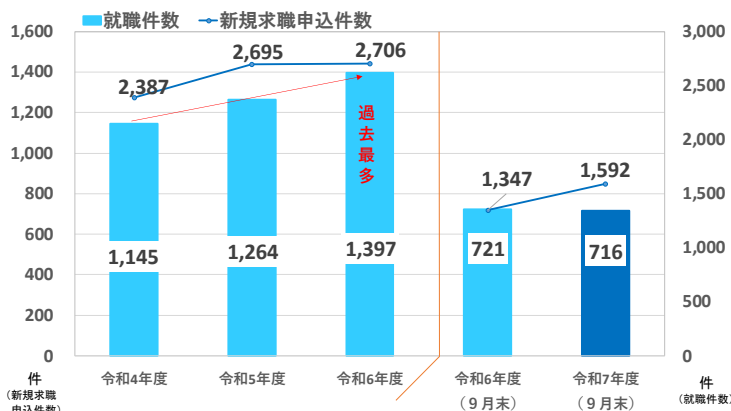
<これまで（今年度上期）の取組>

- ・チーム支援の推進のため、労働局、ハローワーク及び障害者就業・生活支援センターの連絡会議を6回開催（6月～8月）。
- ・ハローワーク（山口、下関、徳山）に配置している精神・発達障害者雇用サポーターによる企業や公的機関を対象とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し、精神・発達障害者に係る障害特性に関する理解を深め、障害者の職場定着を促した。
- ・2件の「もにす認定事業主」を認定（県内9事業所認定）し、地域における障害者雇用の身近なロールモデル企業の増加を図った【③】。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・法定雇用率未達成企業を中心にチーム支援の活用等により、雇入れに向けた支援を実施するとともに、労働局・ハローワークと関係機関が連携してセミナー等を開催し、令和8年7月からの法定雇用率引上げを周知する。
- ・更なる障害者の就職支援のため、関係機関と連携し、障害の個別性が高い精神・発達障害者や就労準備性が整っていない障害者への支援を行うとともに、障害者雇入れがゼロの企業への支援を実施していく。

【①】 障害者の就職状況



【②】 障害者の就職状況

企業向け支援チーム	雇入支援企業数	採用企業数
令和6年度実績	86企業	47企業
令和6年度第2四半期実績	70企業	15企業
令和7年度第2四半期実績	70企業	16企業

障害者向け支援チーム	支援対象者数	就職者数
令和6年度実績	422人	275人
令和6年度上半期実績	249人	123人
令和7年度上半期実績	269人	116人

【③】 もにす認定通知書交付式



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(3) 外国人留学生への就職支援及び外国人雇用管理アドバイザーを活用した企業支援

- ハローワークプラザ下関に留学生コーナーを設置し、大学との連携の下、留学生の就職支援を行うほか、外国人雇用管理アドバイザーによる外国人を雇用する企業への支援を行っている。
- 令和6年6月21日の法改正により、技能実習制度を抜本的に見直し育成就労制度が創設されることにより、ハローワークには監理支援機関や機構と連携しての転籍支援が求められる。
- 外国人の適正な雇用管理の確保や関係法令の遵守を促すため、ハローワークによる事業所訪問に取り組んでいる【①】。
- 留学生コーナーにおける職業紹介状況は、新規求職者数が19人、紹介件数が18件、就職件数が6件となっている【②】。
- 外国人労働者が増加する中で、企業に対し、外国人労働者の雇用管理改善をより一層周知していく必要がある【③】。
- 令和9年から施行される育成就労制度に関する情報を把握し、事業所訪問等の際に育成就労制度の創設について周知する必要がある。

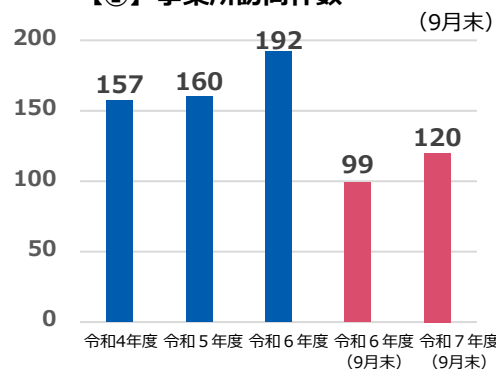
<これまで（今年度上期）の取組>

- ・令和7年6月に「山口県外国人材確保定着強化協議会」が設立され、本協議会に参画することで、外国人材の確保と定着に取り組む企業を支援することとした。
- ・令和7年6月に外国人技能実習機構広島事務所と、技能実習制度の状況や育成就労制度の制度概要について意見交換を行った。
- ・留学生コーナーと大学で連携し、大学等へ職員を派遣し、セミナーを実施。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・外国人雇用管理アドバイザーの活用を促進するため、周知用リーフレットを新規作成し、企業向けに周知を実施する。

【①】 事業所訪問件数

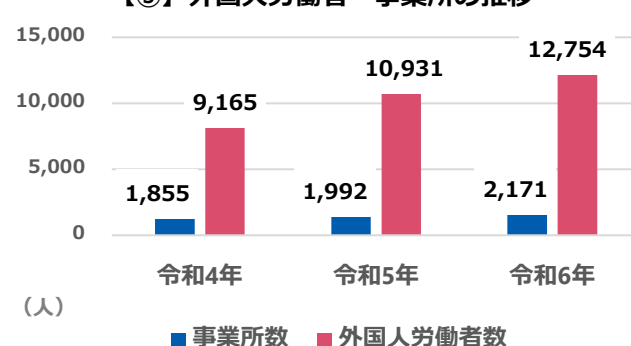


【②】 留学生コーナーにおける紹介業務取扱状況

(9月末)

実施年度	新規求職者数	紹介件数	就職件数
令和7年度	19	18	6
令和6年度	10	4	7
令和6年度 年度計	21	8	13

【③】 外国人労働者・事業所の推移



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層や若年無業者等など世代に対応した就職支援

○ 「経済財政運営と改革の基本方針2024」を踏まえ、令和7年度は従前より取り組んできた就職氷河期世代への支援から中高年世代（35～59歳）へと対象を拡大し、安定した就労を実現できず、将来的に経済的な困窮のリスクを抱えている中高年世代の不安定就労者、就職困難者のための支援を行っている。

○ やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラン（5年間）KPIの達成状況は、ハローワーク紹介による正社員就職件数が144.8%（5,424件）、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の支援により就職等に繋がった件数は108.7%（660件）【①】【②】。

＜これまで（今年度上期）の取組＞

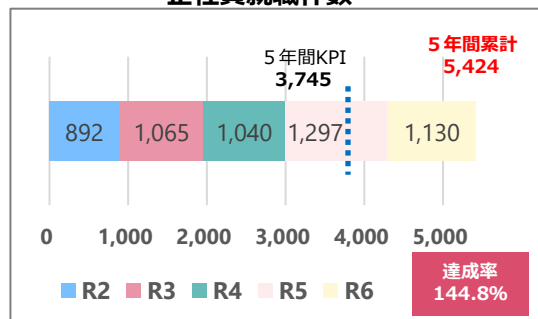
- ・令和7年7月に「中高年世代活躍応援プロジェクト山口県協議会」を開催。委託事業「令和7年度中高年世代活躍応援プロジェクト」【③】において、県内全てのハローワークで、8～12月にかけて「就職セミナー、企業説明会・個別相談会」【④】を実施。
- ・ハローワーク宇部で専門窓口（キャリアアップ応援コーナー）を設置。担当者制による伴走型支援、就職支援セミナー、ファイナンシャルプランナーによる相談会、職場定着支援などを実施。
- ・ハローワークとサポステの連携強化のため、両者の意見交換会を実施。

＜今後（今年度下期）の取組＞

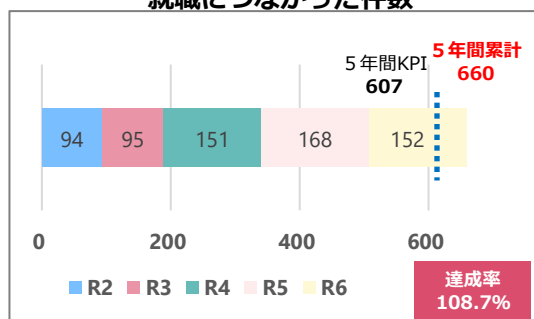
- ・企業及び支援機関（訓練実施機関、サポステ）の見学ツアーを11月に周南地区、12月に下関地区において開催する。
- ・就活の仲間づくりの場として、オンラインサロンを開設し、「企業見学ツアーの感想を話してみる会」・「みんなの考えを聞いてみる会」など、当事者同士の交流の場や経験を共有できるような機会の提供を実施する。

やまぐち就職氷河期世代活躍支援プランKPI

【①】 ハローワーク紹介による
正社員就職件数



【②】 サポステの支援により
就職につながった件数



【③】 中高年世代活躍応援プロジェクト専用サイト
「山口就活ここから倶楽部」



【④】 就職セミナー
企業説明会・個別面談会



第5 多様な人材活躍促進と職場環境に向けた取組

2 総合的なハラスメントの防止

- 労働施策総合推進法（以下「労推法」という。）におけるパワーハラスメント防止対策の全面適用等も踏まえ、職場におけるハラスメント防止対策について、あらゆる機会を通じて周知啓発や指導、相談支援に強力に取り組んできた。
- 企業の理解は着実に進み、ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合は9割弱（令和6年度全国調査）となる一方で、ハラスメントに関する社会的認知も広がっているため、労働相談においては、相談件数が高止まりしている【①】。
- 本年6月、改正労推法等（以下「改正法」という。）が公布され、顧客等からのカスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となることから、施行に向けて労使団体等と連携して改正内容の周知に取り組む必要がある。

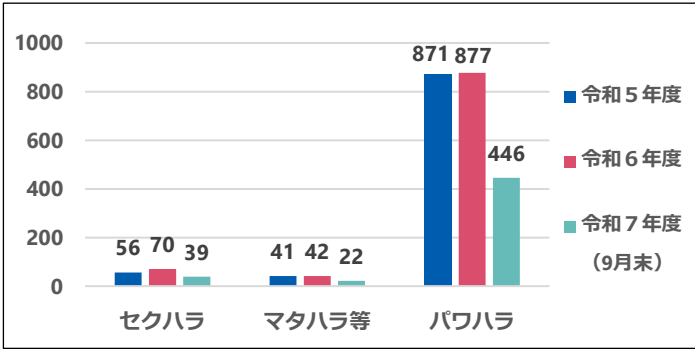
＜これまで（今年度上期）の取組＞

- ・ハラスメント防止措置を講じていない企業等に対して、年間40社を目標に各法律に基づく指導を実施【②】。また、労使間の紛争について紛争解決援助の制度活用を促し、早期解決を支援【③】。
- ・関係機関・団体へ改正法の周知依頼を実施。
- ・山口県立大学及び東亜大学の学生に対して、各種ハラスメントに関する周知・注意喚起を実施（4月）【④】。

＜今後（今年度下期）の取組＞

- ・引き続き厳正な是正・指導に取り組むほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」中に集中的な周知啓発に取り組む。
- ・改正法説明会を開催するほか、関係機関・団体と連携して改正内容の積極的な周知を図る。

【①】 ハラスメントに関する相談件数



【②】 企業の指導件数 ※R7.9月末

年間計画数	40社
実績	24社
進捗率	60%

【④】 学生に対するハラスメントに関する周知・啓発



【③】 紛争解決援助制度等件数 ※R7.9月末

パワハラ	労働局長の援助申出件数 17件
	調停申請件数 3件

総合労働相談件数	令和6年度 12,794件	令和7年度(9月末) 6,462件
----------	---------------	-------------------

第5 多様な人材活躍促進と職場環境に向けた取組

3 仕事と育児・介護の両立支援

- 令和7年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法（以下「改正法」という。）について、説明会や解説動画のYoutube公開等、あらゆる機会を捉えて周知啓発を行ってきた。
- 全国男性の育児休業取得率は40.5%（令和6年度全国調査）と前年度調査30.1%から増加したが、令和7年度までに50%とする政府目標には達していない。次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく一般事業主行動計画については、令和6年4月以降、山口県（とも×いく制度）と連携した取組により、労働者数100人以下の努力義務企業による策定が急増した【①】。
- 本年10月から施行される「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置」等の円滑な導入に向けて、引き続き労使団体等と連携して改正内容の周知に取り組む必要がある。

＜これまで（今年度上期）の取組＞

- ・ 令和7年4月施行「育児休業等取得状況の公表義務」の履行確保のため、労働者数301人～1,000人の新たな義務企業に対して法の説明を行い、全数フォローアップを実施【②】。
- ・ 関係機関主催の会合や研修会において、改正法を説明し、両立支援等助成金の説明も併せて行った。その他、改正法リーフレットを積極的に配付し、改正内容の周知を図った（労働保険年度更新申告書に同封19,600社、新規卒求人受理説明会1,380社等）。
- ・ 次世代法による子育てサポート企業の認定制度である「くるみん」等について、積極的に取得勧奨し、認定申請手続のフォローアップを行った結果、令和7年9月末まで新たに「くるみん認定企業」として6社を認定【③】。

＜今後の取組（今年度下期）の取組＞

- ・ 引き続き関係機関・団体と連携して改正法や両立支援等助成金の周知に取り組むとともに、企業指導を実施し、改正法の着実な履行確保を図る。

【①】一般事業主行動計画策定企業数（山口県） ※9月末現在

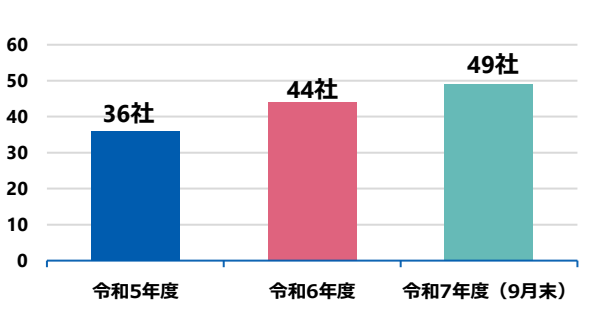
4年度	1,353社（うち100人以下努力義務企業 855社）
5年度	1,391社（ <div>267社増加</div> 884社）
6年度	1,661社（ <div>466社増加</div> 1,151社）
7年度	2,125社（ <div>R5.9～R7.9で733社増加</div> 1,617社）

【②】育児休業取得の状況公表 ※9月末現在

対象企業	公表済企業	公表率
105社 (22社)	105社 (20社)	100% (90.9%)

※（ ）は前年同月数値

【③】くるみん等認定企業数の推移（累計、単位：社）



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

4 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

- 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を最優先で取り組んできた。
- 令和6年度適用開始業務（建設業、自動車運転者、医師）等については、労働時間等説明会（令和4～6年度実績延べ194回（参加3,973事業場））や、サポートオフィス山口、医療勤務環境改善センターとの連携による労働時間短縮支援を令和7年度においても実施。
- 令和4年度以降の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果の違反率は、全国平均より低い【①】。
- 令和6年度適用開始業務等については、取引慣行等の事情を要因とする長時間労働が認められることから、荷主や施主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ることが課題である。

<これまで（今年度上期）の取組>

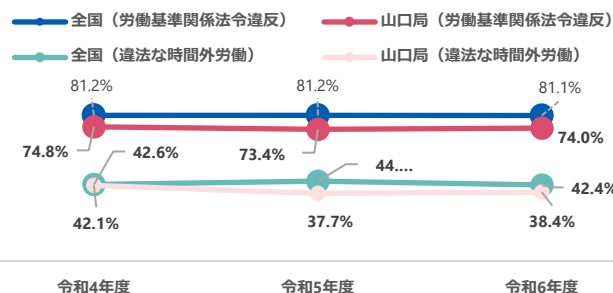
- ・ 各種情報から時間外労働・休日労働が月80時間を超えていると思われる事業場に全数監督指導を実施（実施件数53件/年間計画77件）（前年同期：実施件数52件/年間計画96件）【②】。
- ・ 令和7年7月に開催した建設業関係労働時間削減推進協議会において、公共工事発注者に加え、前年度に引き続き民間工事発注者の主要団体（山口県経営者協会）に対して働き方改革への理解促進を要請し、会議の様子を労働局ホームページに掲載【③】。

<今後（今年度下期）の取組>

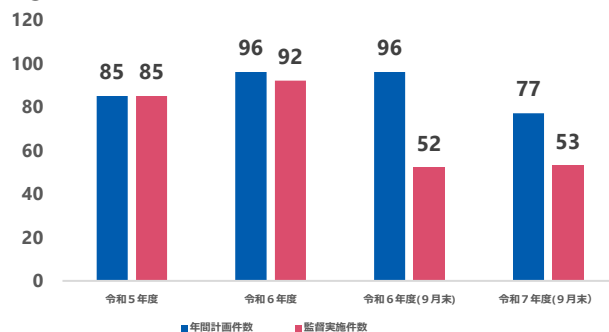
- ・ 令和7年11月の過労死等防止啓発月間に併せて、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するほか、過重労働解消キャンペーンの一環として、労働局長がベストプラクティス企業（建設業）を訪問し、社長と意見交換を行うほか、当該企業の取組等を労働局ホームページに掲載する。また、令和6年度適用開始業務等に対する労働時間等説明会を全署で計24回実施する。

【①】 監督指導結果の違反率

違反率の比較（山口局・全国）



【②】 80時間超と思われる事業場に対する監督



【③】 建設業関係労働時間削減推進協議会の様子



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

4 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

- 基本的労働条件の確保と定着のため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処してきた【①】～【④】。

また、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない中小企業・小規模事業場に対しては、労働時間相談・支援班による適切な労務管理の導入に向けた支援を行ってきた。

- 誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が不可欠であり、そのために局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

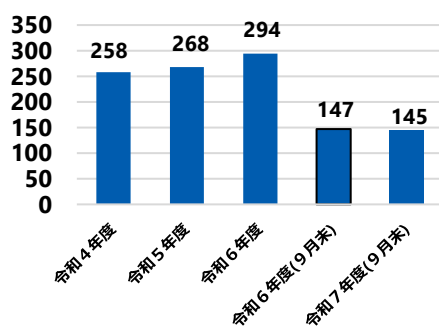
<これまで（今年度上期）の取組>（令和7年9月末現在）

- ・ 申告監督の実施件数は145件（前年度同期比2件減）である。また、相談・情報に基づく監督実施状況は167件（前年度同期比27件減）で、うち賃金不払残業は77件（前年度同期比24件減）、情報監督は90件（同3件減）である。
- ・ 技能実習生等の外国人労働者に対する法違反が疑われる事業場に対して実施した監督指導件数は90件（前年度同期比44件増）である。
- ・ 送検件数は11件（前年度同期比5件減）で、うち労基法（最賃法を含む。）関係が4件、安衛法関係が7件である。
- ・ 労働時間・相談支援班による相談・支援等の実施件数は140件である。

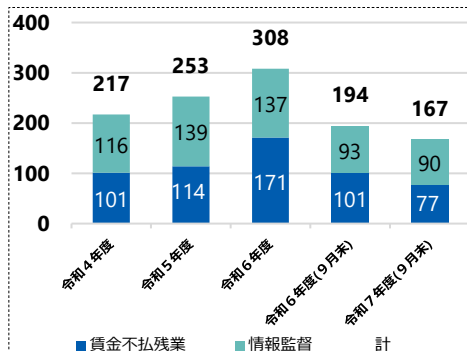
<今後（今年度下期）の取組>

- ・ 引き続き申告監督、労働者からの相談・情報に基づく監督を優先して実施するとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

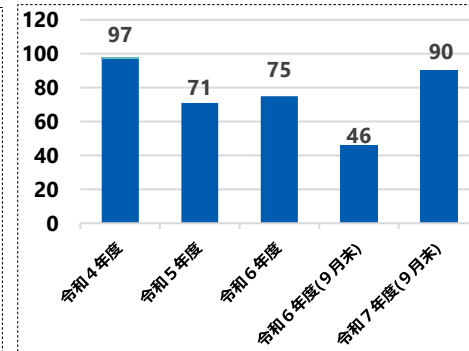
【①】 申告監督実施件数



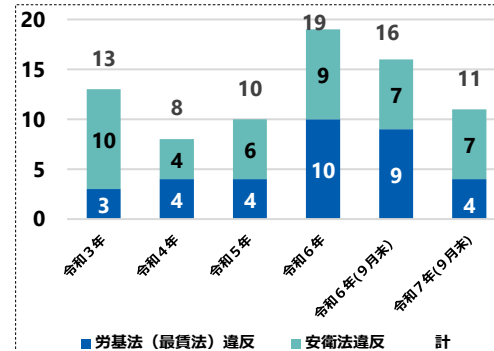
【②】 相談・情報に基づく監督実施件数



【③】 外国人労働者に対する監督実施件数



【④】 司法事件送検件数



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

4 安全で健康に働くことのできる環境づくり

(3) 労働者が安全で健康に働くことのできる環境の整備

【労働災害防止対策の推進】

- 近年は死傷災害が増加傾向の中、高年齢労働者（60歳以上）の労働災害が約1/3を占め、転倒災害が労働災害の約1/4を占めている。
- 令和6年の死傷災害は前年比46名・3.5%増となったが、死亡災害は前年比で1名減少となった。
- 令和7年の第14次労働災害防止計画の目標値は、死傷災害1,295名・死亡災害11名に対し、9月末の死傷災害は938名・死亡災害は6名である【①】。令和5年、6年と熱中症により死亡災害が発生したが、令和7年9月末時点において熱中症による死亡災害は発生していない。
- 長期的には高年齢労働者対策、転倒や腰痛などの行動災害の防止対策が、短期的には熱中症予防対策が課題となっている。

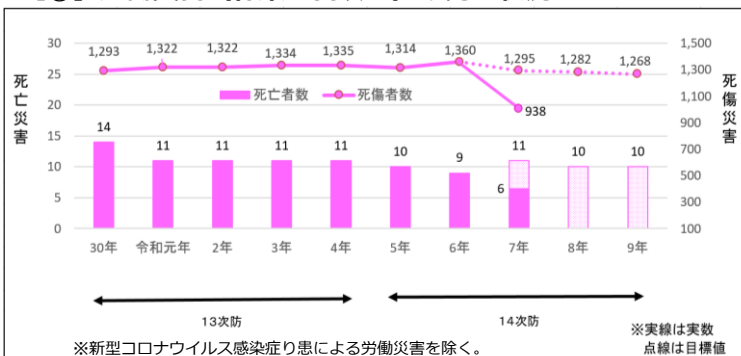
<これまで（今年度上期）の取組>

- ・労働災害防止に係る監督指導等（592事業場）及び集団指導（69回）のほか、災防団体等に対し、局署幹部が直接労働災害防止を要請。
- ・転倒や腰痛などの行動災害が増加傾向にある小売業・介護施設を対象にSAFE協議会（1回目）を開催し、災害防止の取組に関する情報交換や好事例を共有。また、転倒災害、高年齢労働者の災害防止についてリーフレットを作成し、周知。
- ・熱中症対策について、令和7年6月の省令改正に係る説明会を各署で実施したほか、熱中症予防対策セミナーを開催（参加91社）【②】。また、ブリヂストン防府工場への局長パトロールにおいて、熱中症対策強化を周知（マスコミ4社で報道）【③】。

<今後（今年度下期）の取組>

- ・SAFE協議会（2回目）の開催や建設現場への局長パトロールを実施し、災害防止の機運醸成を図る。
- ・監督指導等及び各種会合等あらゆる機会をとらえて労働災害防止の指導・啓発を行う。

【①】労働災害（休業4日以上）の発生状況



【②】熱中症予防セミナーの様子



【③】局長パトロールの様子



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

4 安全で健康に働くことのできる環境づくり

(3) 労働者が安全で健康に働くことのできる環境の整備

【労働者の健康確保対策の推進】

- 平成27年に「ストレスチェック制度」が義務化されて以降、メンタルヘルス対策を重点的に推進するとともに、中小企業等の産業保健活動を支援するため、山口産業保健総合支援センターと連携した取組を推進している。
- 令和7年5月14日に、改正労働安全衛生法が公布され、常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられることとなった（施行日は公布日から3年以内）。
- メンタルヘルス対策に取り組む労働者30人以上の事業場の割合は、92.7%（目標80%）である（第14次防目標）【①】。
- 化学物質のリスクアセスメントの実施率は、89%（目標80%）である（第14次防目標）【②】。
- 労働者50人以上事業場の「治療と仕事の両立支援ガイドライン」の認知度80%（令和6年調査）を100%に高める必要がある。

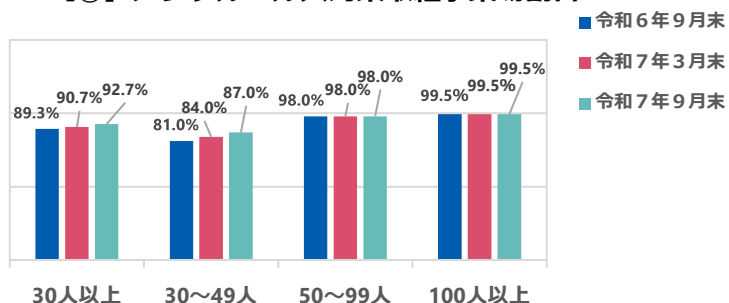
<これまで（今年度上期）の取組>

- ・産業医の選任義務のない中小規模事業者に係る健康診断有所見者への意見聴取、ストレスチェック等の支援として、地域産業保健センターの利用勧奨を実施（137事業場）。
- ・メンタルヘルス対策等の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実施（158事業場）。
- ・治療と仕事の両立支援推進チーム会議において、課題や今後の取組を議論し、会議の内容を労働局ホームページに掲載【③】。

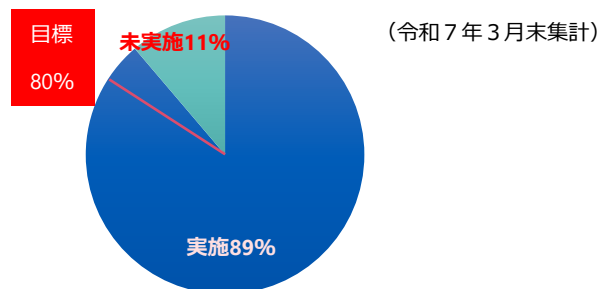
<今後（今年度下期）の取組>

- ・治療と仕事の両立支援推進チーム主催によるセミナーの開催のほか、県内企業の好事例の収集を行い、取組事例集を改訂し周知を図る。
- また、各種会合や事業場指導の際に、労働者50人未満事業場へのストレスチェック実施や治療と仕事の両立支援等について周知する。

【①】メンタルヘルス対策取組事業場割合



【②】化学物質のリスクアセスメントの実施



【③】両立支援推進チーム会議の様子



第5 多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組

4 安全で健康に働くことのできる環境づくり

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

- 労災補償行政の使命は、被災労働者に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付等を行うことにより、セーフティネットとしての役割を担うことにある。その役割を果たすために、認定基準に基づき適切に労災認定を行っている【①】。
- 過労死等事案※（下記参照）については、調査が多岐にわたることから、また、石綿関連疾患事案については、石綿ばく露開始から長い潜伏期間を経て発症するという特徴があり、調査を行う時点で既に事業場が廃止されている等の事情から、労災認定までに時間を要する事案が多い。

<これまで（今年度上期）の取組>

- ・ 過労死等事案、石綿関連疾患事案に係る認定基準に基づく適切な認定を行った【②】【③】。

<今後（今年度下期）の取組>

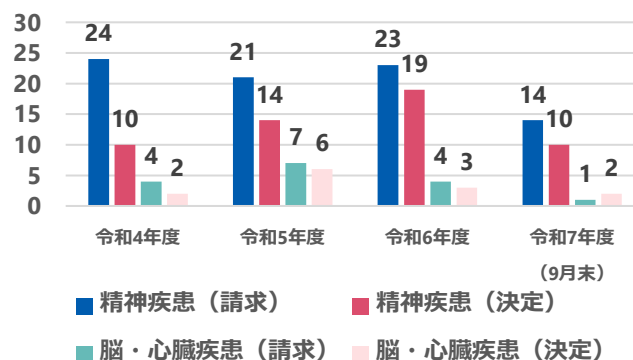
- ・ 過労死等事案、石綿関連疾患事案については、組織的な対応を徹底し、認定基準の適切な運用により、的確な労災認定を行っていく。
- ・ 迅速かつ公正な事務処理を実施していくために、職員の育成及び能力向上を図る。

【①】 労災認定業務の一場面



※「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されています。

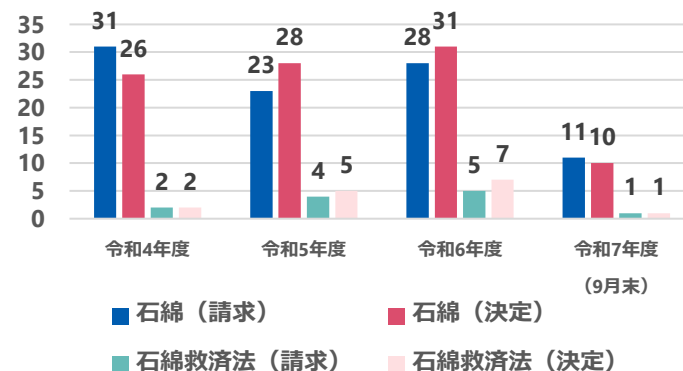
【②】 過労死等事案の請求及び決定件数



前年度同期（令和6年度（9月末））

■ 精神疾患（請求）7 ■ 精神疾患（決定）10
■ 脳・心臓疾患（請求）0 ■ 脳・心臓疾患（決定）3

【③】 石綿疾患事案の請求及び決定件数



前年度同期（令和6年度（9月末））

■ 石綿（請求）13 ■ 石綿（決定）17
■ 石綿救済法（請求）5 ■ 石綿救済法（決定）5

第5 多様な人材活躍促進と職場環境に向けた取組

5 フリーランスの就業環境の整備

- 令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図ることで、フリーランスが安心して働ける環境を整備する必要がある。
- フリーランス・事業者間取引適正化等法について、フリーランスや発注事業者等に対しあらゆる機会を捉えて法の周知を行っている。また、フリーランスが弁護士にワンストップで相談できる窓口「フリーランス・トラブル110番」を案内している【①】。
- 形式的には業務委託契約を締結していたとしても、労働基準法の労働者性が疑われる事案では、丁寧に話を聞き、労働基準法等の法違反がある場合には、監督署において厳正に監督指導を行う必要がある。

<これまで（今年度）の取組>

- ・「フリーランス・トラブル110番」への相談が多い業種（システム開発ウェブ作成・建設業等）の委託事業者に対して、年間30社を目標に調査・是正指導を行い、法の履行確保を図った【②】。
- ・相談や問合せの内容に応じて、労働局所管の事案には適切に対応し、他の行政機関等が所管する事案については取次ぎを行った【③】。
- ・関係機関主催のセミナーにおいて、フリーランス・事業者間取引適正化等法を説明し、法の周知を図った。

<今後（今年度下半期）の取組>

- ・引き続き関係機関・団体と連携して法の周知を図る。
- ・フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する調査・是正指導等を行い、法の着実な履行確保を図る。

【①】フリーランス・トラブル110番

フリーランスが発注事業者等との取引上のトラブルなどがある場合に弁護士にワンストップで相談できる窓口



フリーランス・トラブル110番

0120-532-110

(受付時間9:30~16:30 土日祝日を除く)



【②】企業の指導件数

※R7.9月末

年間計画数	30社
実績	14社
進捗率	46.7%

【③】法違反行為への対応・申出先行政機関

【公正取引委員会・中小企業庁】

- ・取引条件の明示義務（3条）
- ・期日における報酬支払義務（4条）
- ・受領拒否・報酬の減額等の行為の禁止（5条）
- ・報復行為の禁止（6条3項）

【厚生労働省】

- ・募集情報の的確表示義務（12条）
- ・育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）
- ・ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）
- ・中途解除等の事前予告・理由開示義務（16条）
- ・報復行為の禁止（17条3項）