

**令和 8 年度**

# 山口労働局の重点施策

**山口の「働く」をぶち応援！**



**厚生労働省山口労働局**

労働基準監督署・ハローワーク

## 山口労働局の行政運営方針（基本方針）

山口県では、少子高齢化や若者の県外流出に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題を抱えています。人材を確保し地域経済の持続的な成長に繋げるためにも、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、労働生産性の向上や労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要があります。

このため、山口労働局では、労働市場全体の賃金の引上げ、中小企業等における人材確保、多様な人材の活躍促進と職場環境改善など、その実現に向けて、山口労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって各種施策を推進してまいります。

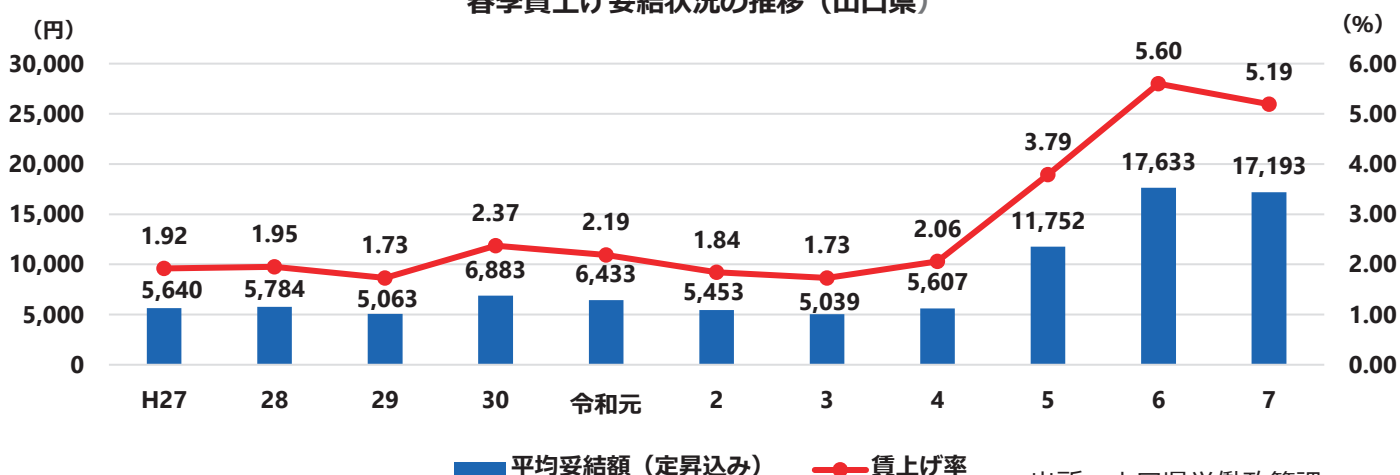
<b>第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援</b>	
1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	1
<b>第2 人手不足対策</b>	
1 人手不足対策	3
<b>第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化</b>	
1 リ・スキリングによる能力向上支援	4
2 成長分野等への労働移動の円滑化	5
<b>第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組</b>	
1 多様な人材の活躍促進	6
2 女性の活躍推進に向けた取組促進等	8
3 総合的なハラスメント対策の推進	10
4 仕事と育児・介護の両立支援	11
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	12
6 労働者、フリーランスの就業環境の整備	17
<b>第5 働く人々のためのセーフティネット</b>	
1 労働保険適用徴収業務の適正な運営	18
2 雇用保険制度の適正な運営	18
3 労災保険給付の迅速・適正な処理	18

## 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

労働市場全体の賃金の引上げについては、「『強い経済』を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）」において「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」としており、最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けて施策を推進します。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を進めていく必要があります。

春季賃上げ妥結状況の推移（山口県）



### （1）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

中小企業等が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、個々の中小企業等が自らのニーズに沿った助成金を利用できるよう、「賃上げ支援助成金パッケージ」を通じて、労働市場全体の賃上げを支援します。

また、中小企業等が賃金引上げを検討する際の参考となる山口版「賃金引上げ取組事例集」を広く周知するとともに、経済産業局や地方公共団体等の支援策についても、機会をとらえた情報提供を行います。

#### 賃上げ支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）への支援	非正規雇用労働者の処遇改善／より高い処遇への労働移動等への支援
業務改善助成金	キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）
働き方改革推進支援助成金	早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）
人材開発支援助成金	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

**賃金引上げ取組事例集** (第2版)

山口の「働く」をぶち応援！

令和8年3月11日  
厚生労働省山口労働局



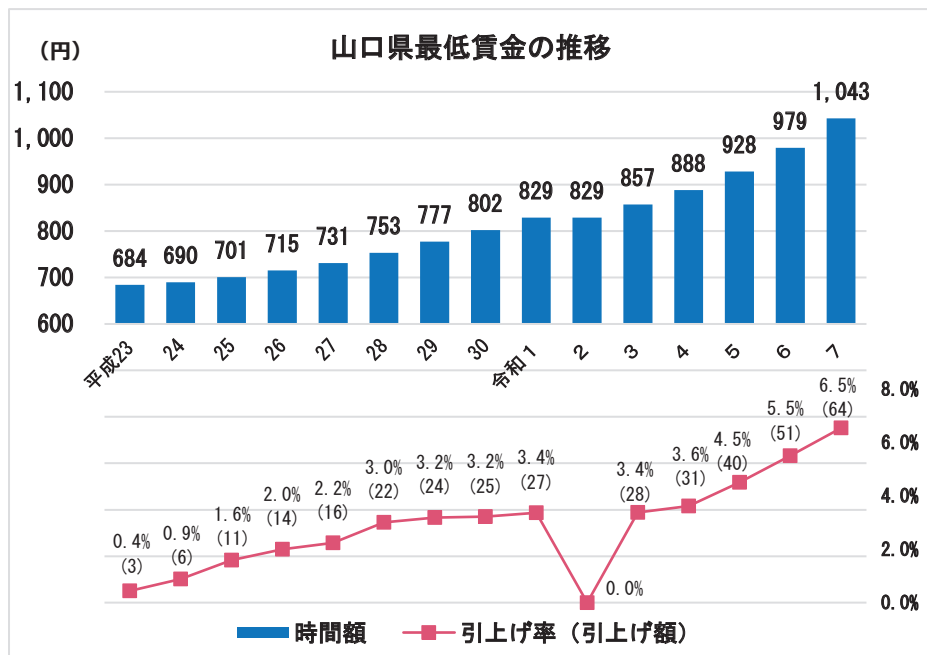
▲山口労働局HP  
賃金引き上げ特設ページ

働き方改革に向けて、中小企業等が抱える様々な課題に対応するため、厚生労働省が委託する「働き方改革サポートオフィス山口」のワンストップ相談窓口と連携し、個別相談やセミナー等、生産性や労働能率の向上に取り組む中小企業等に対するきめ細かな支援を行います。

## (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と連携し、充実した審議が尽くせるよう山口地方最低賃金審議会の円滑な運営に取り組みます。

発効後の最低賃金額については、「最低賃金周知キャンペーン」などを通じて広く周知を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行います。



最低賃金周知キャンペーン  
(令和7年10月)

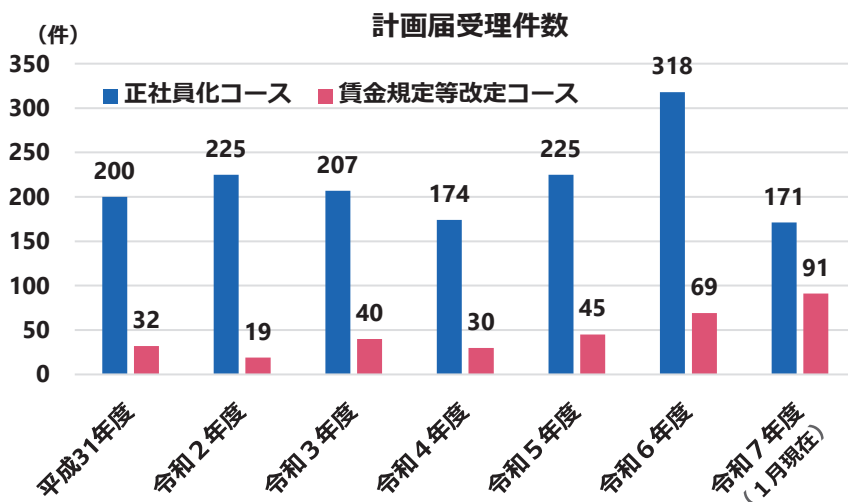
## (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

労働基準監督署による監督指導等において、企業における同一労働同一賃金の履行状況を確認するとともに、労働局による報告徴収や指導監督を効率的に行い、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

## (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及び正社員転換を促進するため、キャリアアップ助成金の周知・活用勧奨に取り組みます。

特に、①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合に助成する「正社員化コース」、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合に助成する「賃金規定等改定コース」の周知・活用勧奨に重点的に取り組みます。



## 1 人手不足対策

山口県では、少子高齢化や若者の県外流出により生産年齢人口が減少する中、「求人が求職を上回って推移している」状態が3年以上継続し、特に中小企業等においては人手不足が深刻化しています。人手不足分野における多くの職種で人材確保が困難な状況が継続しており、人材確保の支援に強力に取り組む必要があります。

### (1) 医療・介護・保育分野におけるアウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全八ローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組めます。具体的には、これらの分野において、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施します。

求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、山口県ナースセンター、山口県福祉人材センター、下関市保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進します。

### (2) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

求人事業所に対し、雇用仲介事業者を利用するに当たってのトラブル防止の注意喚起を行うとともに、労働局に設置した「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」を周知し、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行います。

また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組めます。

医療機関や介護・障害福祉施設、保育所・幼稚園などの求人者の皆さまへ

職業紹介事業者や募集情報等提供事業者の支払いを巡るトラブルが発生しています

令和7年4月1日以降、雇用仲介サービスの提供に関する料金、違約金等について、誤解やトラブルが生じないよう、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者による明示が義務化されました。

義務を守っていない事業者との契約は、トラブルにつながる可能性があります。

**契約締結前に、明示された契約内容を十分に確認・検討してください。**

契約内容に合意できない場合はそのサービスの利用はせず、他の有料職業紹介事業者やハローワーク等を活用しましょう。

### (3) その他の人材不足分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、「人材確保対策推進協議会」の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図ります。

また、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に潜在求職者への積極的なアプローチや、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。



企業説明会

1 リ・スキリングによる能力向上支援

労働供給制約が今後ますます厳しくなる中、賃上げと人手不足緩和の好循環の実現に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要です。その際、個人向け支援策として、拡充した教育訓練給付等や公的職業訓練（ハロートレーニング）、企業向け支援策として、人材開発支援助成金の周知・活用を図るほか、関係機関と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要があります。

(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

経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、令和6年10月に実施された教育訓練給付金の給付率引上げについて、引き続き様々な機会を捉えて積極的な周知を行います。あわせて、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるために休暇を取得した際に賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな制度が令和7年10月に創設・施行されたため、その周知・活用を図ります。

(2) ハロートレーニングの活用促進

求職者の早期就職と職業能力の向上を図るため、ハロートレーニングの一層の活用促進と訓練修了者の就職率向上に取り組みます。そのため、ハローワークにおいては、求職者の職業能力や希望職種、地域の求人動向を踏まえ、適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、求人部門との連携強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援を実施することで、マッチング機能の向上を推進します。

さらに、訓練実施施設の見学会や説明会を開催するとともに、X、YouTube、LINE、ホームページ等を活用し、ハロートレーニングに関する情報発信を積極的に行います。

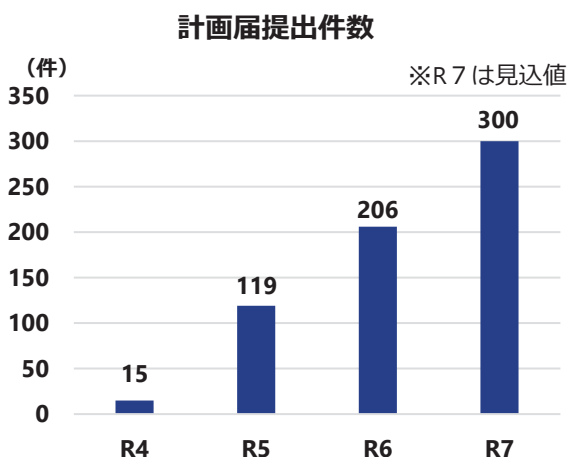


令和7年度ハロトレデザインコンクールポスター部門 山口労働局長賞受賞作品

(3) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

「事業展開等リスキリング支援コース」は、事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合にその経費等を助成するもので、主にドローン操縦技術や生成AIスキルの習得など、企業内のDX化を進める場合に必要となる専門的な知識や技能を習得させる訓練に活用されています。デジタル人材育成に取り組む企業のニーズを的確に踏まえ、引き続き本コースの積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行います。

事業展開等リスキリング支援コース



2 成長分野等への労働移動の円滑化

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要となっています。

このため、個人が労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個人の自由な選択を可能とする環境整備が求められています。

山口県における地域雇用の課題を的確に把握し、県内産業を担う人材を確保するため、国と地方公共団体が連携して取り組む必要があります。

(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

「job tag」（職業情報提供サイト）、「しょくばらぼ」（職場情報総合サイト）を活用した求職者の職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、ホームページやハローワーク窓口にて積極的な周知を行います。

また、令和8年3月に開設された「みんなの労働ナビ」については、「job tag」や「しょくばらぼ」等を含む、働くことに関する情報を一元的に提供するプラットフォームであることから、同様にホームページやハローワーク窓口等での案内を強化します。



(2) 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

キャリア形成・リスキリング事業では、引き続き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」を設置し、民間のキャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行います。また、ハローワーク職員に対し、キャリアコンサルタントの資格取得を促進し、キャリアアップや転職に向けた相談支援の充実を図ります。

(3) 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

地方公共団体（山口県、下関市、山口市、周南市、岩国市）と締結している「雇用対策協定」に基づく事業計画等を踏まえ、若者の地元就職促進や中小企業の人材確保等、地域の抱える雇用問題に対し、自治体と連携した就職面接会の開催や、企業・経済団体への人材確保要請など、様々な対策を推進します。

また、人口減少の進展によって企業の人材不足が深刻化する中、山口労働局と山口県が地域の課題に対して共通認識を持って対策を講じる「地域活性化雇用創造プロジェクト」については、その的確な実施に向けた適切な支援を図ります。



1 多様な人材の活躍促進

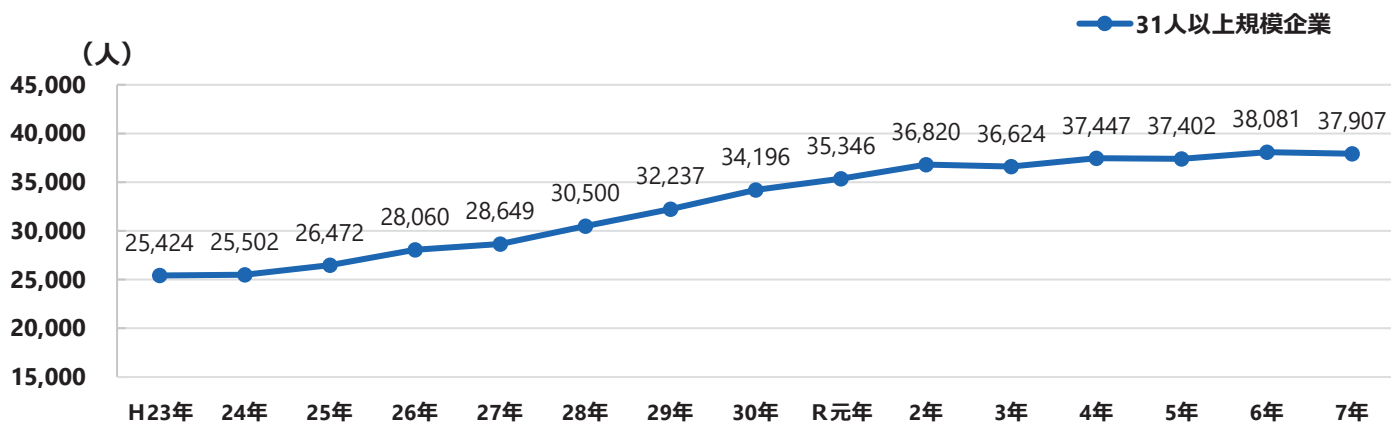
少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、山口県における経済社会の活力を維持・向上できる労働力を確保するためには、高年齢者、障害者、ミドルシニア世代、外国人労働者など多様な人材が、その能力・経験等を十分に発揮し、活躍できる環境を確保することが重要となります。

そのため、70歳までの就業機会確保、障害者の雇入れ支援等の強化、外国人留学生の日本国内での就職支援などの取組を進めていくことが必要となります。

また、就職氷河期世代を含めた中高年層や就業経験の少ない若年者層に対する支援にも取り組む必要があります。

(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

60歳以上の常用労働者の推移（山口県）



① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援

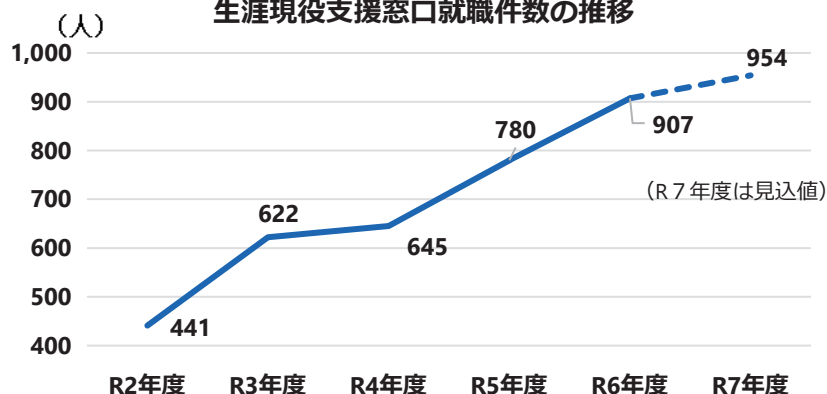
70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年年齢の引上げや継続雇用制度の導入に向けた意識啓発等により、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組めます。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内7か所のハローワーク（山口・下関・宇部・防府・徳山・下松・岩国）に設置している「生涯現役支援窓口」において、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれの状況に合わせた伴走型支援に取り組めます。

また、産業雇用安定センター山口事務所において実施している「高齢者退職予定者キャリア人材バンク事業」について周知を行います。

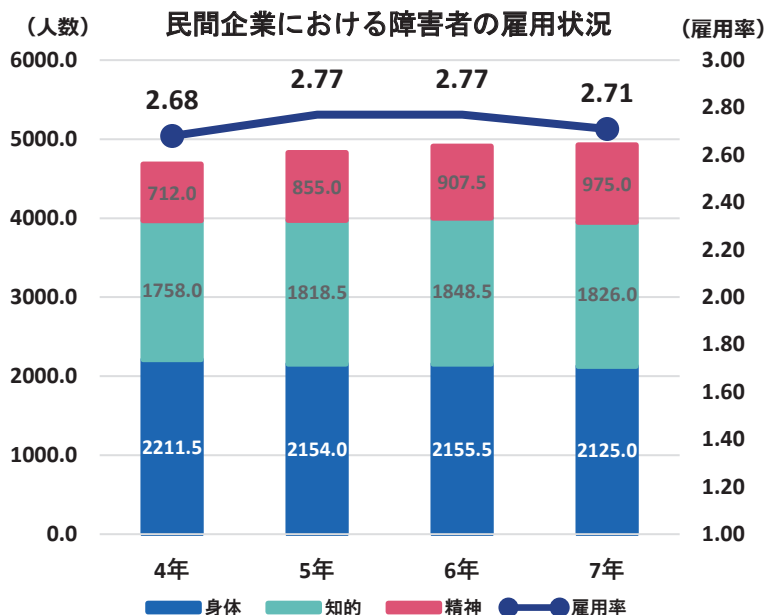
生涯現役支援窓口就職件数の推移



(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

改正障害者雇用促進法により、令和8年7月から法定雇用率が2.7%へ引き上げられることを踏まえ、雇用率未達成企業が増加する可能性があるため、障害者雇用に不安を抱える企業に対し、ハローワークと地域の障害者就労支援機関等が連携したチーム支援を実施します。

また、精神・発達障害者への支援のため、ハローワークに専門の職員を配置し、就労支援の強化を図るとともに、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」や雇用関係助成金制度活用や好事例も踏まえた「障害者雇用促進セミナー」を開催し、障害者の雇用促進及び障害者雇用の質の向上を図ります。



＜もにす認定制度とは＞

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

【認定件数】

山口 10社、全国 558社\*  
(令和8年1月末現在)  
\*全国は、令和7年9月末現在



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて **と も に す す む** という思いをこめて、愛称を“もにす”と名付けました。

(3) 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

就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの支援として、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で実施します。

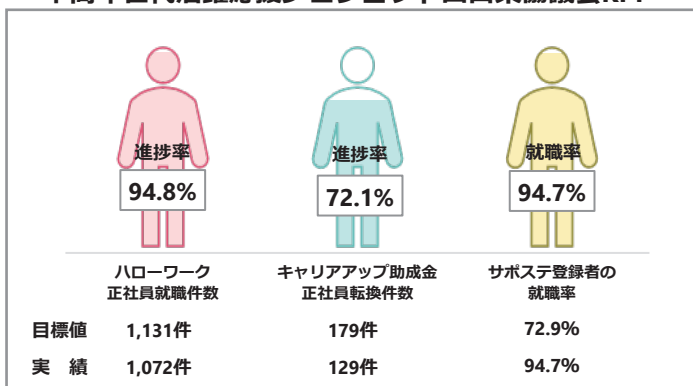
また、県内4か所の地域若者サポートステーションにおいて、就労に当たって課題を抱える15歳から49歳の無業者の方々に対し、ハローワークや地方公共団体と連携しながら、職業的自立に向けた支援を実施します。

厚生労働省

あきらめなくて大丈夫。  
あなたに本気の  
支援があります

中高年の活躍支援 あなたにあったサポートが見つかる。

中高年世代活躍応援プロジェクト山口県協議会KPI



(実績は1月末現在)

### (4) 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークプラザ下関の「留学生コーナー」を中心に、管内の大学のキャリアセンターと緊密に連携し、外国人留学生の県内就職を支援します。具体的には、ハローワークプラザ下関において個別相談や「留学生向け就職支援セミナー」を実施し、大学との情報共有を図りながら、留学生のニーズに応じた就職準備を支援します。さらに、各ハローワークでも大学等への出張相談を行い、県内全体で留学生の相談機会を広げ、県内企業への就職につながる支援体制を充実させます。

### (5) 新規学卒者を含む若者の県内就職の促進

新規学卒者や卒業後3年以内の方を対象に、山口新卒応援ハローワーク及び各ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターが、担当者制によりきめ細かな個別支援を実施します。また、就職活動に際して多様な困難を抱える方に対しては、関係機関と連携した支援を強化し、安心して就職活動に取り組めるよう体制を整えます。

あわせて、大学等との連携を深め、支援対象者を確実に把握するとともに、県内企業への就職実現に向けた継続的な支援を充実させます。

さらに、①高校生向けに地元企業の魅力を発信する動画配信、②Web形式と対面式を組み合わせた就職フェアの開催、③山口新卒応援ハローワーク公式LINEによるタイムリーな情報発信、④ユースエール認定制度の積極的な周知と活用を進め、山口しごとセンターと連携しながら、県内企業就職に向けた理解促進と効果的な情報提供・就職支援を行います。

## 2 女性の活躍推進に向けた取組促進等

女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」を描いており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も低いといった課題があり、女性活躍推進の取組をより一層促進する必要があります。

令和8年4月から施行される改正女性活躍推進法により、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられたことから、労使に十分理解されるよう、周知に取り組む必要があります。

### (1) 男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

改正女性活躍推進法について、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、女性活躍推進法及び女性活躍の基礎となる男女雇用機会均等法に基づき、計画的な報告徴収等を行い、確実な履行確保を図ります。

また、男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理の改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の利用促進を図ります。

#### 女性の活躍推進企業データベース

女性活躍推進企業データベース

働く場所は、  
わたしが見つける

女性活躍推進法に基づき、  
全国の企業が女性の活躍状況に関する  
情報・行動計画を公表しています。

厚生労働省

▼サイト



えるぼし認定制度とは

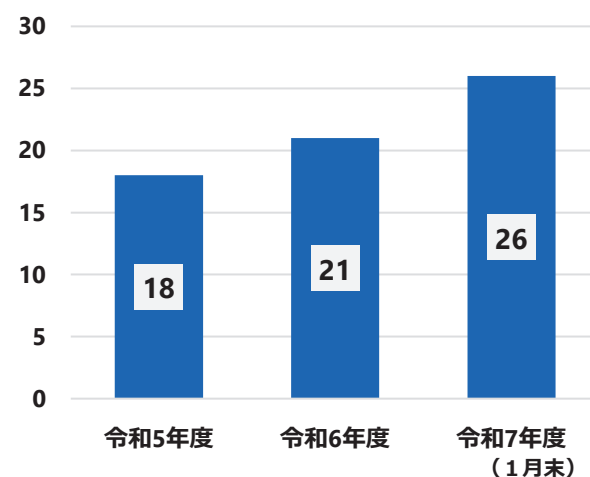
女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍に関する状況が優良な企業は「えるぼし」、特に優良な企業は「プラチナえるぼし」、加えて女性の健康支援に取り組む企業は「えるぼしプラス」の認定を受けることができます。



「えるぼし」「プラチナえるぼし」「えるぼしプラス（令和8年4月新設）」認定について、人材確保に資することや公共調達の際に加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより取得促進を図ります。

女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進します。

(社) えるぼし認定企業数の推移（累計・山口）



女性活躍実践セミナー（令和7年7月）

(2) マザーズコーナー等による子育て中の者に対する就職支援の実施

子育て中の者を対象としたハローワーク（山口・下関・宇部・徳山）の専門窓口「マザーズコーナー」において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を行うとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携し、アウトリーチ型支援やオンライン相談など、来所によらない支援も強化します。



ハローワーク下関マザーズコーナー



子育て女性等の再就職準備セミナー（ハローワーク徳山）

3 総合的なハラスメント対策の推進

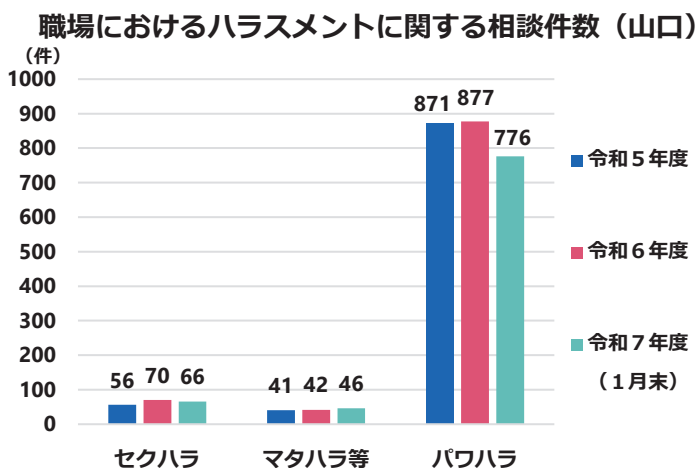
職場におけるパワーハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、総合的なハラスメント対策をより一層進める必要があります。

令和8年10月から施行される改正労働施策総合推進法等により、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防止の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、労使に十分理解されるよう、周知に取り組む必要があります。

(1) 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

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、是正指導を行います。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主・相談窓口担当者向けのハラスメント対策総合サイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画や各種ツールの活用促進を図ります。



改正女性活躍推進法・ハラスメント対策等説明会（令和8年1月）

(2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進

改正労働施策総合推進法等の円滑な施行に向けて、積極的な周知に取り組むとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針等に基づき、着実な履行確保を図ります。

<カスタマーハラスメントとは> 以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③労働者の就業環境を害すること。



(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。



### (4) 紛争の早期解決の促進

職場におけるハラスメントに関する労働者と事業主間の紛争については、労働施策総合推進法等に基づく援助や調停制度などの紛争解決援助制度により、早期の解決を促します。

## 4 仕事と育児・介護の両立支援

少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっています。

令和7年4月と10月に段階的に施行された改正育児・介護休業法及び改正次世代育成支援対策推進法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要があります。

### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

#### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を労働者数301人以上の事業主に拡大、また、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする改正育児・介護休業法について、労使に十分に理解されるよう周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

労働者の権利侵害や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案については、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

#### ② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について周知を行い、制度の活用につなげます。

事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」が作成する企業の取組事例集等の周知と併せて、育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、業務

を代替する周囲の労働者への手当支給や代替要員の新規雇用を支援する「育休中等業務代替支援コース」など、育児期の柔軟な働き方の導入を支援する両立支援等助成金の活用を推進することで、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図ります。



#### ③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き、共育て」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努めます。

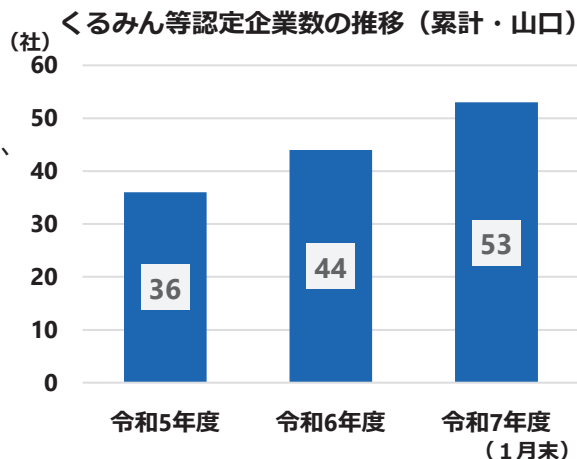
## ④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

改正育児・介護休業法で導入された各種措置義務に対応する事業主に対して、企業の役割や対応すべきことを明確にするとともに、それぞれの措置を効果的に実施するためのポイントや利用可能な様式・資料等を掲載している「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」を周知し、利用を促進します。また、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図ります。

## ⑤ 次世代育成支援対策の推進

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の策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする次世代法の改正について、周知に取り組むとともに、着実な履行確保を図ります。

あわせて、子育てサポート企業の証である「くるみん」、「プラチナくるみん」等の新しい基準について周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



えるぼし・くるみん認定企業認定通知書交付式（令和7年8月）



## 5 安全で健康に働くことができる環境づくり

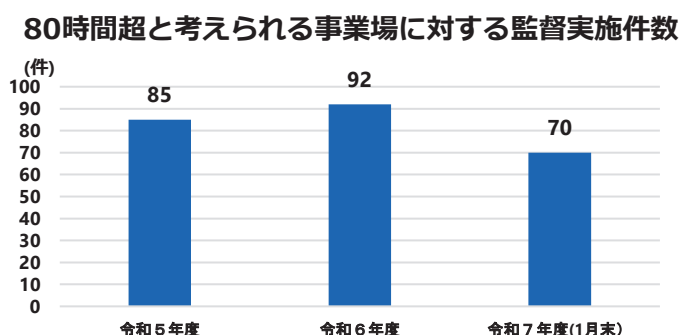
誰もが安心して、安全に働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのためにも労使の自主的な取組を促すことや中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行う必要があります。

また、第14次労働災害防止計画（令和5～9年度）の目標達成に向け、安全衛生対策に係る取組を進めることが重要です。

### （1）長時間労働の抑制

#### ① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等と過労死等防止対策の推進

各種情報から時間外・休日労働時間が月80時間を超えていると考えられる事業場や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し、監督指導を行います。



11月の「過労死等防止啓発月間」には過労死等防止対策推進シンポジウムを行い、過労死等の防止について理解促進を図るとともに、ベストプラクティス企業の取組を広く周知します。



過労死等防止対策推進シンポジウム（令和7年11月）

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

生産性向上と労働時間短縮等の就労環境整備に取り組む中小企業等に対して、労働基準監督署に編成した労働時間相談・支援班において、引き続き労働基準関係法令に関する説明会や個別訪問等を行うほか、働き方改革推進支援助成金による支援を行います。

③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

令和6年度適用開始業務等（建設業、自動車運転者、医師等）に対しては、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示等を周知するとともに、企業や県民の更なる理解を促すため、関係省庁と連携を図りつつ、施主や荷主等との取引条件等の環境整備を推進します。

建設業については、公共工事発注機関や民間工事発注関係団体が参加する「建設工事関係者連絡会議」を開催する等、施主への働きかけを行います。

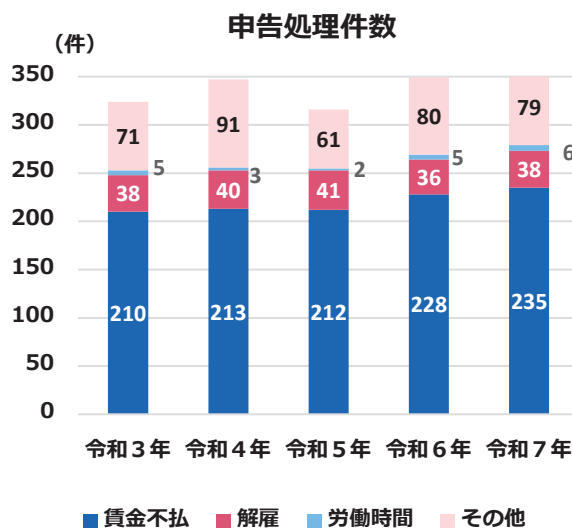
自動車運転者については、「やまぐち物流2024年問題の解決に向けた共同宣言」を踏まえ、発着荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ちの改善に向けた要請のほか、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、働き方改革推進支援助成金に新たに取引環境改善コースが設けられたことから、同コースの周知を図るとともに、賃金水準の向上に向けて、その原資となる標準的な運賃を支払うことについても周知を行います。

医師等については、「山口県医療勤務環境改善支援センター」と連携し、医療機関の勤務環境改善を図るための支援を行います。

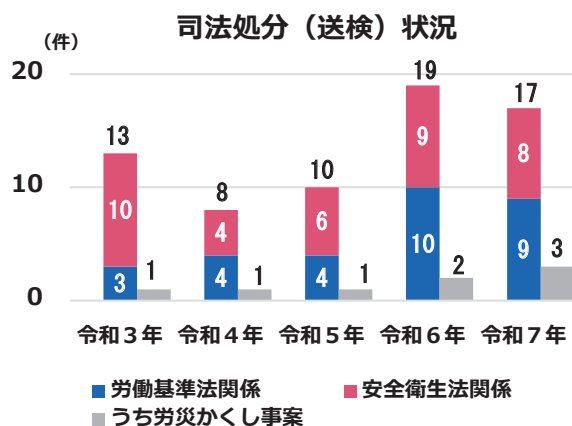
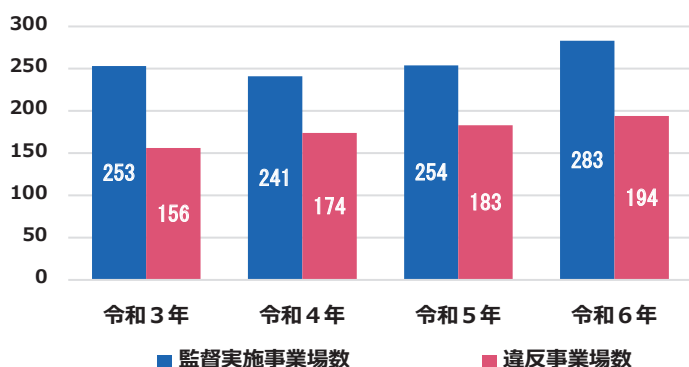
(2) 労働条件の確保・改善対策

監督指導や説明会等の手法を用いて、法定労働条件の確保に取り組むとともに、相談や投書のほか、「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報等に基づいて、法令違反が疑われる事業場に対して監督指導を行います。

山口県では、技能実習生等の外国人労働者は増加傾向にあることから、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構と連携を図りつつ、法違反の疑いがある事業場に対して監督指導を行います。また、「労災かくし」の排除を期すため、重大・悪質なものについては司法処分を含め厳正に対処します。



(件) 技能実習生の実習実施者に対する監督指導の状況



(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

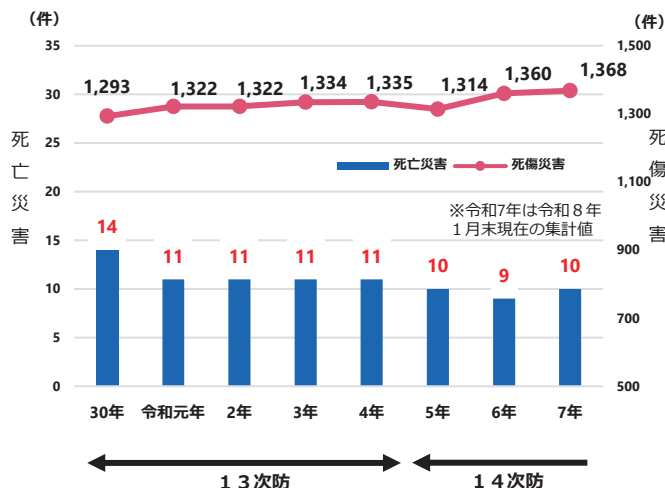
労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部改正（令和7年法律第33号）が令和7年5月14日に公布され、同日より段階的に施行されています。個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進、高齢者の労働災害防止対策の推進等について、円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組みます。

② 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

「労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために、国が重点的に取り組む事項を定めた中期（5か年）計画です。

一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって以下の取組を推進します。

労働災害（休業4日以上）の発生状況（山口県）



ア 高齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

令和8年4月1日から、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等に関する措置が事業者の努力義務となります。これらの適切な実施に向け、「高齢者の労働災害防止のための指針(令和8年2月10日公示)」の周知・指導を行います。

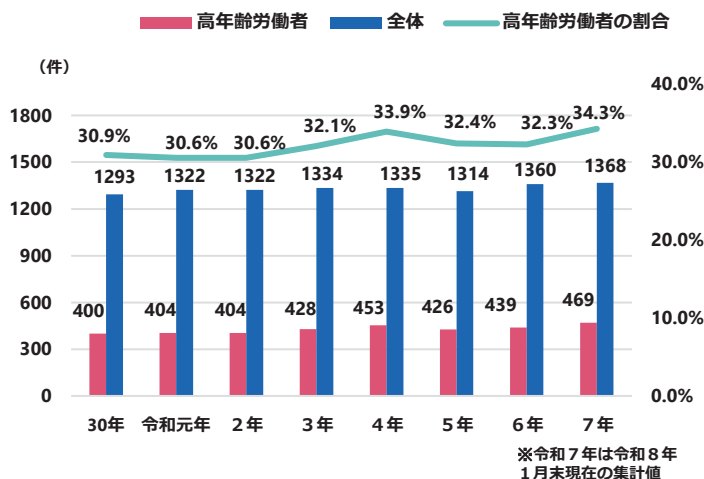
また、中小企業による高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するため、エイジフレンドリー補助金の活用促進を図るほか、小売業・介護施設等で増加している転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止に向け、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「山口県SAFE協議会」の運営等により、県内の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

山口県SAFE協議会サイト▶



SAFE協議会（令和7年9月）

高齢労働者（60歳以上）の労働災害の状況



SAFE協議会での製造業現場視察（令和8年1月）

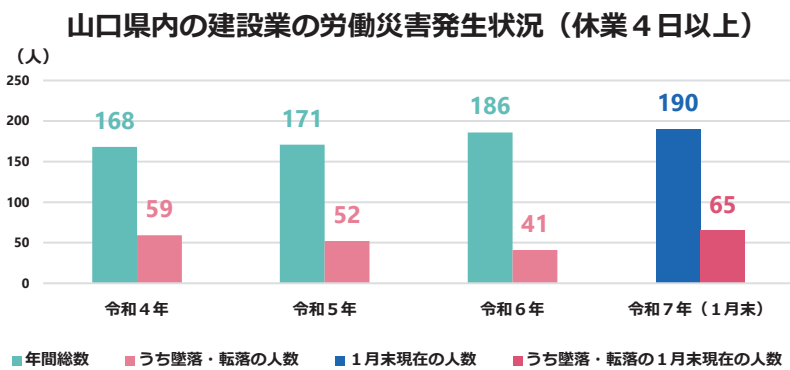
イ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和7年5月から注文者が配慮すべき事項の明確化が図られ、令和8年4月からは建設業・造船業・製造業における元方事業者の統括管理の対象などに個人事業者等が追加されます。また、令和9年1月からは個人事業者等の災害報告制度が創設されます。さらに、令和9年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や混在作業における措置が義務付けられることから、これらの履行確保のための周知に取り組みます。あわせて、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」（令和6年5月28日策定）についても周知・啓発を図ります。

ウ 業種別の労働災害防止対策の推進

製造業では、機械災害防止のため、機械等製造時及び使用時のリスクアセスメントの確実な実施を促進します。陸上貨物運送事業については、荷主等も含め「荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を推進します。建設業については、墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインの周知・指導を行います。林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全ガイドライン」に基づく適切な作業の徹底を図ります。

山口県内の建設業の労働災害が増加傾向にあります  
**STOP! 労働災害**



建設業労働災害防止協会山口支部との合同パトロール（令和7年12月）

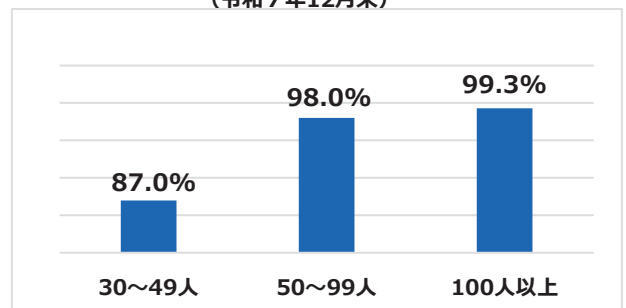
エ 労働者の健康確保対策の推進

(ア) メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策など、職場における健康確保措置が適切に実施されるよう引き続き指導します。

また、50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、地域産業保健センターの体制拡充を図るとともに、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」の周知を進めます。

メンタルヘルス取組事業場割合  
(令和7年12月末)



「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」

(イ) 産業保健活動の推進等

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による事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策に係る個別訪問支援等の活用促進を進めます。

(ウ) 治療と就業の両立支援の推進

改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、労働局に設置する「山口県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図ります。



両立支援推進チーム会議（令和7年9月）

オ 化学物質等による健康障害防止対策

(ア) 化学物質による健康障害防止の推進

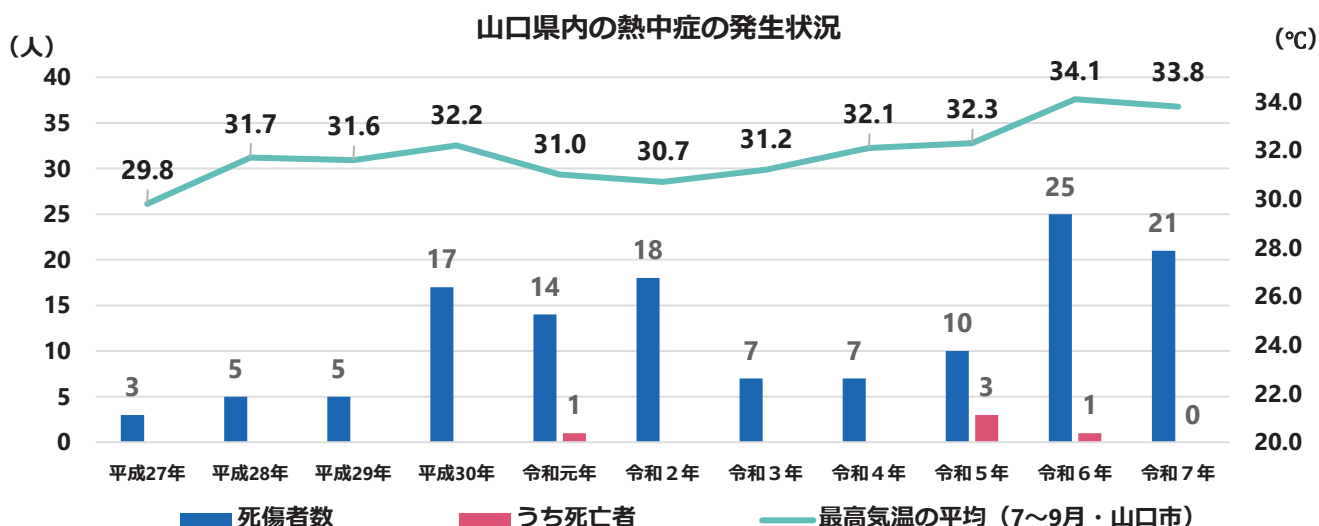
化学物質の自律的管理に関する安衛関係法令（令和6年4月施行）について、令和8年4月にはその対象が危険性・有害性のあるすべての化学物質（約2,900物質）へ拡大されます。これに伴い、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示・SDSの交付等や、事業者によるリスクアセスメント実施の確実な履行に取り組みます。特に、必要な取組のノウハウが不足しがちな第三次産業や中小事業主等に対しては、業種別マニュアルの周知・活用を図ります。

(イ) 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に係る石綿ばく露を防止するため、対象の建築物等に対応した講習の修了者による事前調査の実施の徹底を図ります。また、令和8年1月から、労働基準監督署への事前調査結果報告時に、調査者の講習区分の報告を求めていることから、その徹底を図ります。

(ウ) 熱中症予防対策の推進

令和7年6月施行の改正労働安全衛生規則に基づき、熱中症の早期把握のための報告体制の整備、重篤化防止措置の実施手順の作成などを事業者に義務付けていることから、改正内容の周知と履行確保を図ります。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を行います。



6 労働者、フリーランスの就業環境の整備

山口労働局に寄せられる総合労働相談件数は毎年1万件を超えている中、労働問題に関するあらゆる分野の相談に的確に対応していく必要があります。

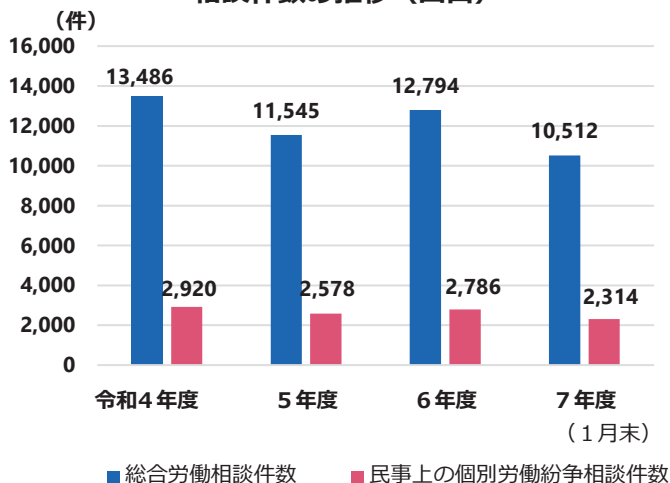
フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図る必要があります。

(1) 労働相談等の対応

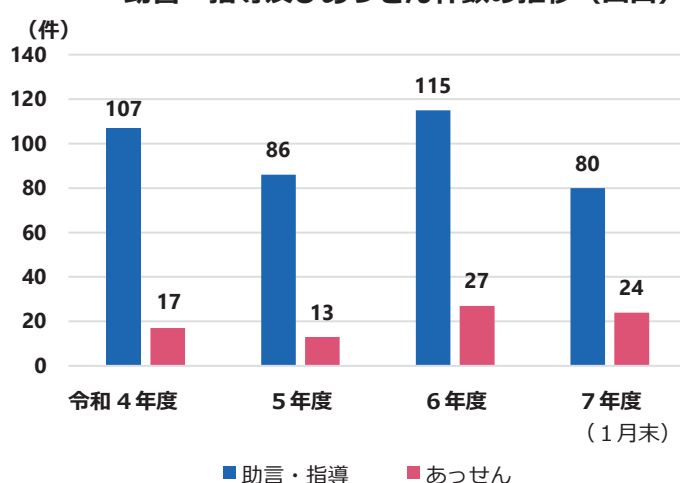
県内8か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて、紛争に発展することを未然に防止するため、又は、紛争を早期に解決するため、労働問題のワンストップサービス拠点として、関連法令や判例等の情報提供を行います。

民事上の個別労働紛争について相談者の申出があった場合には、「労働局長による助言・指導」や「紛争調停委員会によるあっせん」により解決を促します。

相談件数の推移 (山口)



助言・指導及びあっせん件数の推移 (山口)



(2) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランスから「就業環境の整備」違反に関する申出があった場合は、委託事業者に対する調査、是正指導を行います。

フリーランスから発注者との間の取引上のトラブルについての相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

<就業環境の整備とは>

- ・ 募集情報の的確表示義務
- ・ 育児・介護等と業務の両立に対する配慮義務 (6か月以上の業務委託の場合)
- ・ ハラスメント対策に係る体制整備義務
- ・ 中途解除等の事前予告・理由開示義務 (6か月以上の業務委託の場合)

フリーランス・  
トラブル110番▶



## 1 労働保険適用徴収業務の適正な運営

### (1) 未手続事業一掃対策の推進

労働局、労働基準監督署、ハローワーク及び労働保険未手続事業一掃業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行います。

### (2) 収納未済歳入額の縮減

労働保険制度の公平かつ安定的な運営を確保するためには、収納未済歳入額を縮減させ、労働保険料の収納率を高い水準で維持することが必要であり、納付督促、滞納整理等の徴収業務に積極的に取り組みます。

労働保険料徴収決定・収納状況 (単位 千円)

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度
徴収決定額	26,714,842	34,181,791	34,748,752
収納額	26,490,361	33,927,187	34,456,624
収納率(%)	99.16%	99.26%	99.16%
収納率(%) (全国)	(99.12%)	(99.09%)	(99.06%)



### (3) 電子申請の利用促進

行政手続コストの削減、利便性の向上及びデジタル化の推進のため、労働保険関係手続における電子申請の周知と利用促進を図ります。

## 2 雇用保険制度の適正な運営

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業の解消に向けた取組を行います。

令和7年1月から開始されているオンライン失業認定やマイナポータルを通じた離職票の直接交付について、雇用保険手続の更なる利便性向上のため周知広報に取り組みます。

また、令和10年10月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大の確実な履行に向けて、早い段階から周知を図ります。

## 3 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期します。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き認定基準に定める要件を含め相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。



目的に応じた相談窓口		
職場のトラブル	山口労働局の相談窓口として「ワンストップサービス」を提供。 解雇理由、配置転換、退職勧奨、労働条件不利益変更、いじめ・嫌がらせ、パワハラ等の労働問題に関する相談	各総合労働相談コーナー 雇用環境・均等室内 各労働基準監督署内
労働条件	解雇、賃金・退職金不払、労働時間、年次有給休暇等に関する相談	各労働基準監督署 監督課
男女均等、両立支援、ハラスメント、非正規雇用	職場の男女均等取扱い、女性の活躍推進、母性健康管理、仕事と育児・介護の両立支援、職場のハラスメント、非正規雇用労働者の均衡待遇、フリーランスの就業環境整備等に関する相談	雇用環境・均等室
安全衛生	職場の安全衛生に関する相談 労働者の健康管理に関する相談 安全衛生の免許等に関する相談	各労働基準監督署 健康安全課
最低賃金	最低賃金制度に関する相談	賃金室
就職・雇用	従業員の募集、新規学卒者の募集、仕事探しに関する相談	各ハローワーク 職業安定課
	労働者派遣、民営職業紹介に関する相談	需給調整事業室
	高齢者、障害者、外国人等の雇用管理に関する相談	各ハローワーク 職業対策課
	職業訓練、求職者支援制度に関する相談	各ハローワーク 訓練課
労働保険	労働保険の加入、申告、納付等に関する相談 ◆労働保険の電子申請 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/denshi-shinsei.html</a>	各労働基準監督署 労働保険徴収室
労災保険	仕事や通勤途上の災害（職業性疾病を含む）の労災請求方法や給付に関する相談 労災年金受給者の年金等に関する相談	各労働基準監督署 労災補償課
雇用保険	雇用保険の加入、失業給付、育児休業等給付、介護休業給付、高齢者雇用継続給付、教育訓練給付に関する相談	各ハローワーク
情報公開	行政文書開示請求・保有個人情報開示請求に関する相談	総務課

雇用関係助成金の相談窓口		
雇用維持関係	・雇用調整助成金	助成金センター 各ハローワーク
再就職支援、転職・再就職拡大支援関係	・早期再就職支援等助成金	
雇入れ関係	・特定求職者雇用開発助成金 ・地域雇用開発助成金	
人材開発関係	・人材開発支援助成金	
雇用環境整備等関係	・キャリアアップ助成金 ・人材確保等支援助成金（テレワークコース以外）	
両立支援等関係	・人材確保等支援助成金（テレワークコース）	雇用環境・均等室
両立支援等関係	・両立支援等助成金	

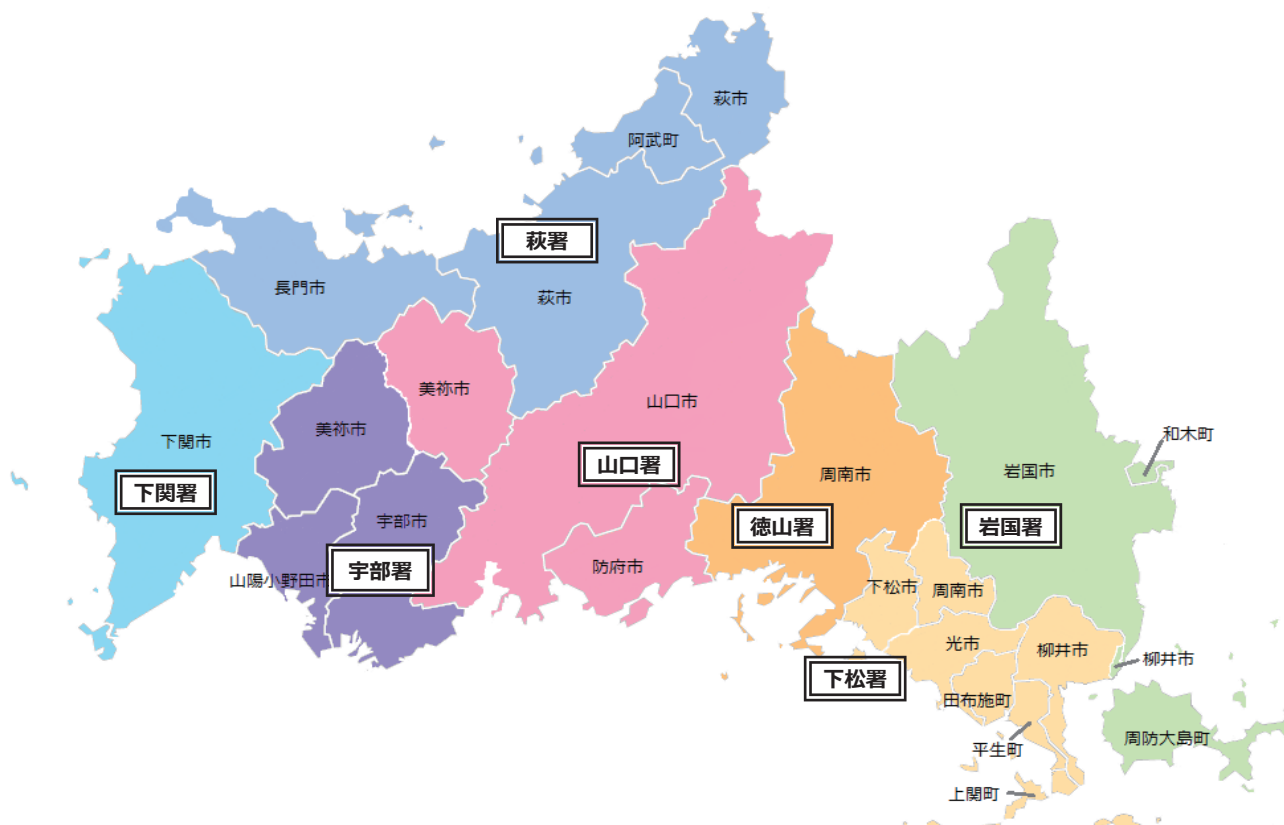
労働条件等関係助成金の相談窓口		
生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援	・業務改善助成金	雇用環境・均等室
労働時間等の設定改善を支援	・働き方改革推進支援助成金	

## 山口県内の労働基準監督署・総合労働相談コーナー

名称	所在地	(担当部署)	電話番号
下関労働基準監督署	〒750-8522 下関市東大和町2-5-15	方面 (賃金・労働時間等)	083-266-5476
		安全衛生課 (労働災害防止・健康確保)	083-237-2166
		労災課 (労災保険の手続)	083-237-2167
		総合労働相談コーナー	083-266-5479
宇部労働基準監督署	〒755-0044 宇部市新町10-33 宇部地方合同庁舎	方面 (賃金・労働時間等)	0836-31-4500
		安全衛生課 (労働災害防止・健康確保)	0836-48-0089
		労災課 (労災保険の手続)	0836-48-0090
		総合労働相談コーナー	0836-31-4509
徳山労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	〒745-0844 周南市速玉町3-41		0834-21-1788
下松労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	〒744-0078 下松市西市2-10-25		0833-41-1780
岩国労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	〒740-0027 岩国市中津町2-15-10		0827-24-1133
山口労働基準監督署	〒753-0088 山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎1号館	方面 (賃金・労働時間等)	083-922-1238
		安全衛生課 (労働災害防止・健康確保)	083-600-0361
		労災課 (労災保険の手続)	083-600-0362
		総合労働相談コーナー	083-600-0370
萩労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)	〒758-0074 萩市大字平安古町599-3 萩地方合同庁舎		0838-22-0750

### 労働基準監督署

- 1 事業場に対する監督指導
- 2 重大・悪質な法違反事案等についての司法処分
- 3 事業主等から提出される許可申請、認定申請、届出等の処理
- 4 申告・相談等に対する対応
- 5 機械設備の安全・衛生面の検査
- 6 災害調査の実施・統計調査の実施
- 7 労災保険の給付及び社会復帰促進事業
- 8 労働保険の適用・徴収



## 山口県内のハローワーク・ハローワークの付属施設

名称	所在地	電話番号
山口公共職業安定所	〒753-0064 山口市神田町1-75	083-922-0043
山口新卒応援ハローワーク	〒754-0041 山口市小郡令和1-1-1	083-973-8080
下関公共職業安定所	〒751-0823 下関市貴船町3-4-1	083-222-4031
大和町庁舎	〒750-0066 下関市東大和町2-3-6	083-266-4151
ハローワークプラザ下関	〒750-0025 下関市竹崎町4-3-3 JR下関ビルripie (リピエ) 2F	083-231-8189
宇部公共職業安定所	〒755-8609 宇部市北琴芝2-4-30	0836-31-0164
山陽小野田市地域職業相談室	〒756-0824 山陽小野田市中央2-3-1 Aスクエア2F	0836-81-4511
防府公共職業安定所	〒747-0801 防府市駅南町9-33	0835-22-3855
萩公共職業安定所	〒758-0074 萩市大字平安古町599-3 萩地方合同庁舎	0838-22-0714
長門分室	〒759-4101 長門市東深川1324-1	0837-22-8609
徳山公共職業安定所	〒745-0866 周南市大字徳山7510-8	0834-31-1950
下松公共職業安定所	〒744-0017 下松市東柳1-6-1	0833-41-0870
岩国公共職業安定所	〒740-0022 岩国市山手町1-1-21	0827-21-3281
柳井公共職業安定所	〒742-0031 柳井市南町2-7-22	0820-22-2661

ハ  
ロ  
ー  
ワ  
ー  
ク

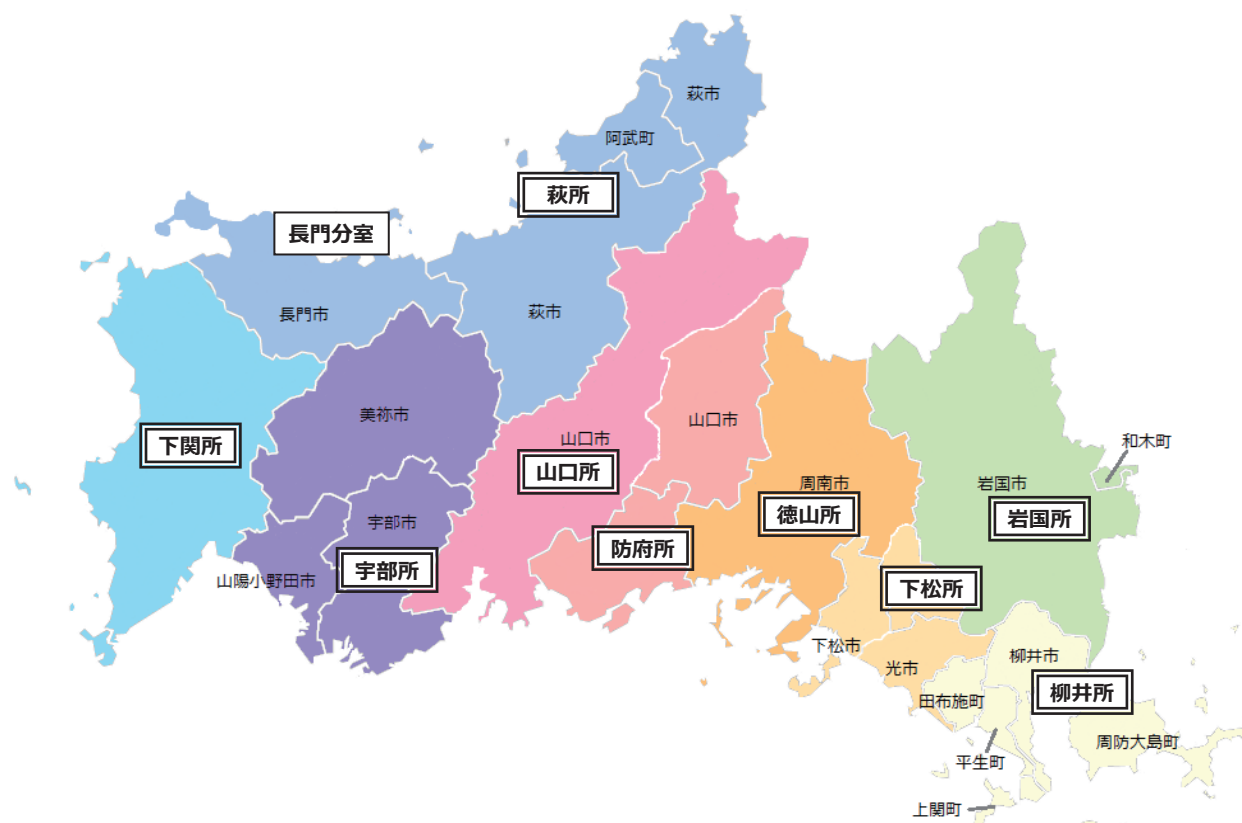
### 1 仕事をお探しの方へのサービス

- ①職業相談、職業紹介
- ②求人情報の提供
- ③雇用保険の給付
- ④職業能力向上のための職業訓練等の相談

### 2 事業主の方へのサービス

- ①求人の受付・人材の紹介
- ②雇用保険の適用

◆ハローワークインターネットサービス  
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>



## 山口労働局の組織

〒753-8510 山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館			電話番号
総務部	総務課	6F	083-995-0360
	労働保険徴収室	5F	083-995-0366
雇用環境・均等室	雇用環境・均等室	5F	083-995-0390
	総合労働相談コーナー	5F	083-995-0398
労働基準部	監督課	6F	083-995-0370
	健康安全課	6F	083-995-0373
	賃金室	6F	083-995-0372
	労災補償課	6F	083-995-0374
職業安定部	職業安定課	7F	083-995-0380
	雇用保険電子申請事務センター	7F	083-941-6695
	需給調整事業室	7F	083-995-0385
	訓練課	7F	083-995-0387
	職業対策課	7F	083-995-0383
	助成金センター (山口県労働者福祉文化中央会館2階)		083-902-1564