

令和7年度 第2回 山口地方労働審議会 ～令和7年度重点事項等実施状況～

日時：令和8年3月16日（月） 13時30分～15時30分

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 同一同一の賃金の遵守の徹底 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、暮らし、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等を支援する「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【②】となり、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に取り組んでいる。

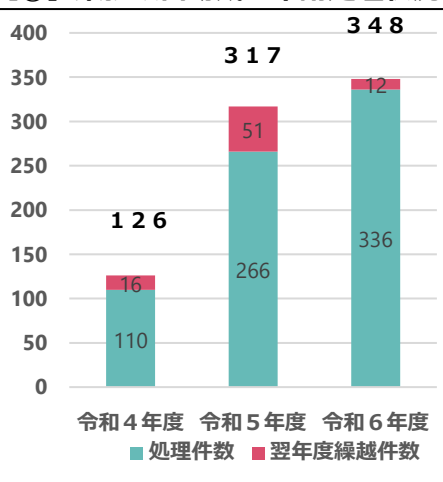
<これまで（今年度）の取組>

- ・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）。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・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。
- ・企業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、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用できる「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 (348件)	273件 (277件)

注) 令和8年1月末日現在、()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

賃上げの支援策
厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金
事業主が設備投資や賃上げに向けた取組を行い、その費用の一部を助成します。

キャリアアップ助成金
非正規雇用労働者の雇止め防止や賃上げに向けた取組を支援し、その規定を適用して支給されます。

【④】 賃金引き上げ取組事例集

賃金引き上げ取組事例集 (山口版)

山口の「働く」をぶちあげよう!

▲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

- 山口県最低賃金については、経済動向、地域の実情、中央最低賃金審議会の審議結果及びこれまでの山口での審議状況などを踏まえつつ、山口地方最低賃金審議会において、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。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）【①】【②】。
- 特定最低賃金については、2業種の特定最低賃金の引上げが結審し、12月15日発効となった。

<これまで（今年度）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。
- ・ 主要テレビ局等マスコミを招致し、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【③】。
- ・ 最低賃金の改正決定後、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（特定最低賃金改正決定後は535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等を送付【④】。
- ・ 令和8年1月及び2月に最低賃金の履行確保に係る監督指導を実施。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・ 県内の賃上げの動向、経済情勢などを的確に把握するとともに、引き続き賃金引き上げを行った企業の事例集（第2版）の作成。

【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



【④】山口県特定最低賃金周知ポスター



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」（以下「パ有法」という。）及び「労働者派遣法」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年度にパ有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%）となっている【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。

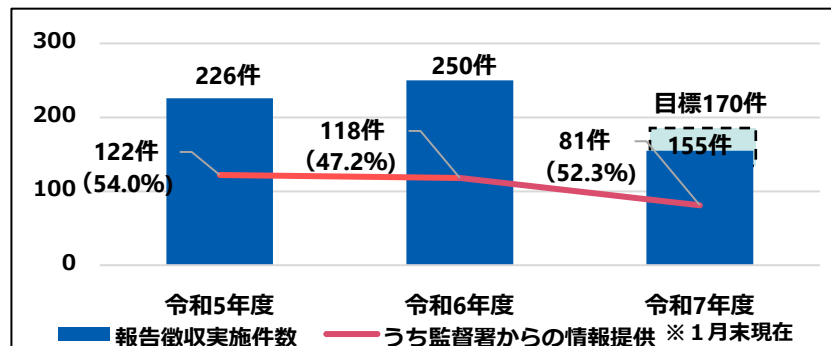
<これまで（今年度）の取組>

- ・パ有法に基づく報告徴収の年間計画件数170件に対して、1月末までに155件実施【①】【②】。
- ・労働者派遣法に基づく指導は年間目標47件に対して、1月末までに22件実施（前年同期実績16件）。
- ・「令和6年度パ有法の指導状況」を報道発表し、同一労働同一賃金の指導事例や支援策の周知を行った。
- ・令和7年10月から、新たな取組として労働局主催の説明会や監督署（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った。
- ・労働局主催の派遣先事業所向けセミナーを実施し（12月19日、参加155社）、同一労働同一賃金の遵守徹底の要請を行った。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・管内全ての監督署の集団指導等を活用し、法等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	62件	2,596件
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	70件	3,653件
令和7年度 報告徴収の実施件数 ※ 1月末現在	155件	
うち第8条是正指導件数	22件	

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正社員転換を支援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、事業所向けセミナー、中小企業団体向け説明会、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」の周知に取り組んだ。

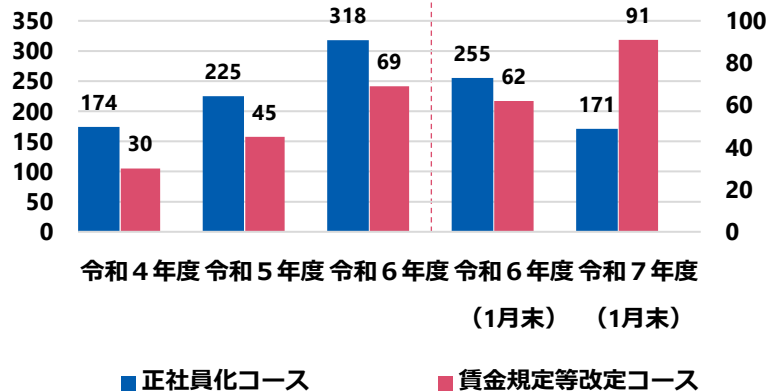
<これまで（今年度）の取組>

- ・事業主及び中小企業団体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】。

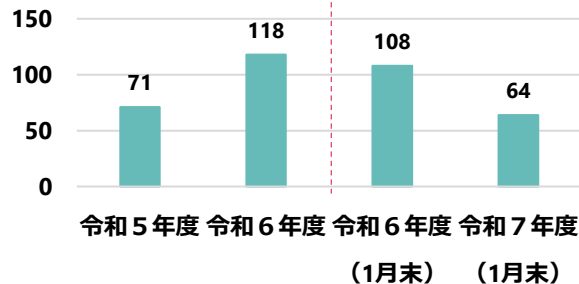
<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・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



社会保険適用時処遇改善コース



【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
事業所向けセミナー（防府所）	20社
事業所向けセミナー（下松所）	24社
中小企業団体向け説明会	54名

【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。

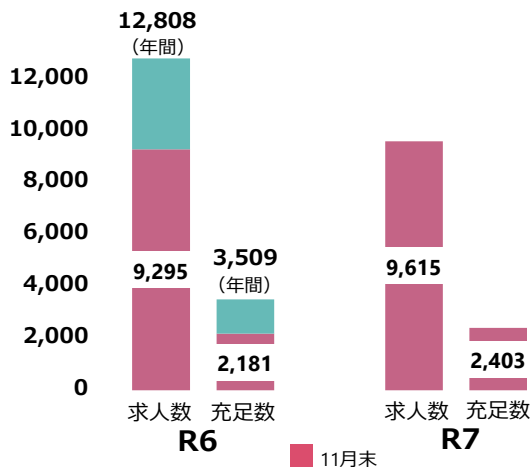
<これまで（今年度）の取組>

- ・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：105人）。
- ・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。
- ・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。
また、下松市及び宇部市において、労働局主催の企業合同説明会「山口みつかる就職フェア」を開催（参加者70人）【③】。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・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。

【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

(1月末)

	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	10,489	86,542	11,027	82,186
充足数	2,412	10,749	2,660	10,227
充足率	23.0%	12.4%	24.1%	12.4%

※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】 山口みつかる就職フェア



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、全て（9所）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、1月末時点で前年同期と比較して72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へのアプローチが課題である。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）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。
- ・関係機関と連携したマッチングイベントを広く開催している。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、潜在求職者へのアプローチに繋がる取組としている【③】。
- ・全てのハローワークで求人者向けセミナーを開催した。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んだ【④】。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・全てのハローワークにおいて、医療・福祉分野の事業主を中心に、アウトリーチによる求人充足支援を強化する。具体的には、事業所訪問により、当該事業所の魅力や課題等を収集し、それらを踏まえた求人条件緩和指導や雇用管理指導援助などを実施する。

【①】 人材確保対策コーナー



【②】 人材不足分野就職件数（1月末現在）

項目/年度	令和6年度	令和7年度
医療	874	806
介護・保育	1,671	1,760
建設	481	479
警備	311	325
運輸	1,185	1,224
合計	4,522	4,594
令和6年度計	5,556	—

【③】 看護技術演習体験イベント



【④】 求人者支援セミナー

ハローワーク下関で求人申込みされている事業所のみが対象
求人事業所向けセミナー
 ～魅力ある職場づくりで人材確保～
 日時: 令和7年12月4日(木)
 14:00～15:30
 場所: ハローワーク下関 会議室

1. 魅力ある求人票の作成について
 ○ 求職者の目を引く求人票作成のポイント
 ○ ハローワーク下関 求人企画部門
2. 魅力ある職場づくりについて
 ○ 雇用管理改善のご提案・支援事例の紹介
 ○ 山口労働局 職業安定課 雇用管理改善等コンサルタント
3. 下関市の人材課題への取り組みについて
 ○ 企業の人材課題解決を目指す「下関の人事部」の紹介
 ○ 下関市 産業振興部 産業振興課

事前申込み制
 定員30名
 (1社2名まで)
 先着順

【お申し込みのお願い】
 本事業は無料です。お申し込みの際は、お申し込みの項目に記入をお願いします。
 本事業はハローワーク下関にて開催いたします。

【問い合わせ/申込み先】 ハローワーク下関 求人企画部門 担当: 藤本
 ☎ 083-222-4031 (部門コード318) ☎ 35020-kyujin@hhw.go.jp
 メールでお申込みの際は、件名にセナー名・本文に下記申込書の項目を入力してください。

ハローワーク下関「求人者支援セミナー」参加申込書

事業所名	事業所番号	3502
参加者 (最大3名)	氏名	氏名
役職	氏名	氏名

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賃金差異の情報公表率は99.2%、女性の活躍推進企業データベースによる情報公表率は84.2%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、令和8年4月から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、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）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、2月9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。
- ・ 労働局主催の改正法説明会を実施（1月15日、参加者98名）。開催案内に周知用リーフレットを同封（1,816社）。説明会のアーカイブ配信を行い（1月末現在159名申込）、改正内容を周知。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・ 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。特に新たに取組が義務付けられる労働者数101人以上300人以下の全ての企業に対して、文書通知等により一層の周知徹底を図る。

【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 ※R8.1月末現在

男女の賃金の差異対象企業 (A)	男女の賃金の差異公表企業 (B)	うちデータベース公表企業 (C)	データベース公表率 (C/B)
121社	120社	101社	84.2%

※労働者数301人以上の企業

※参考：女性の活躍推進企業データベースによる全国の公表率70.6%（令和6年3月末）

【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：5,981人、徳山：5,161人、下関：3,988人、山口：1,036人（令和8年1月末現在）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）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。
- ・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【③】。

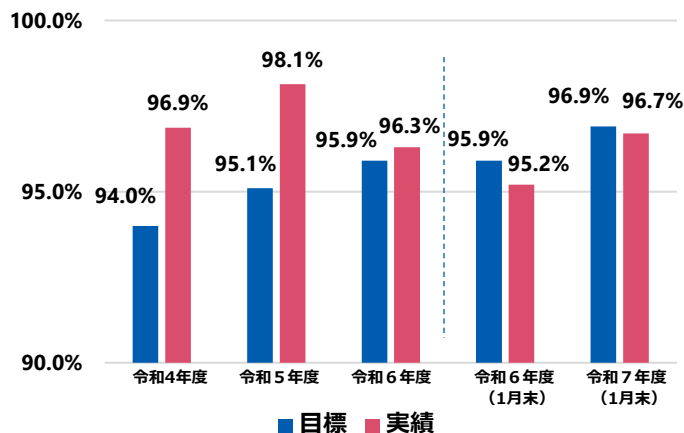
<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・マザーズコーナーにおいて地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。
- ・子育ての両立がしやすい求人の確保に取り組むとともに、LINEを活用した各種就職支援サービスの積極的な情報発信を実施する。

【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】 出張相談会



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

- 労働供給制約が厳しくなる中、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あることから、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」【①】が令和7年10月に施行されたため、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」を広く周知する必要がある【②】。

<これまで(今年度)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。

<今後の取組(来年度に向けた方針)>

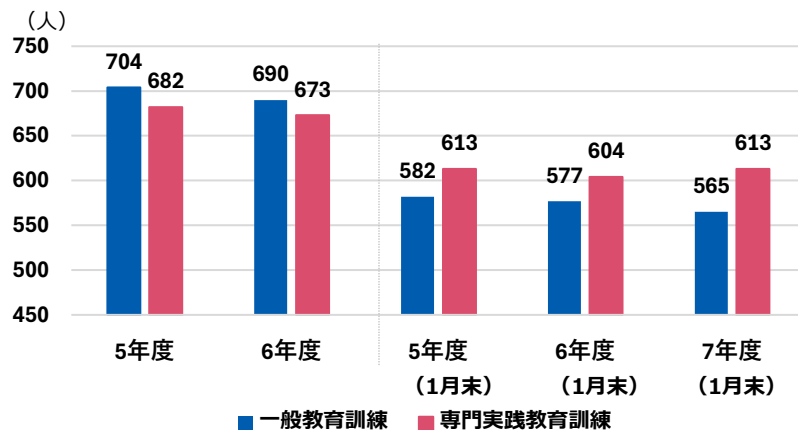
- ・「教育訓練休暇給付金」及び「教育訓練給付」について、活用が進むよう引き続き周知を図る。

【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日以上は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】教育訓練給付金受給者数(山口労働局)



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」について、「ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）」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「ハロートレーニング」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】。
- 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。

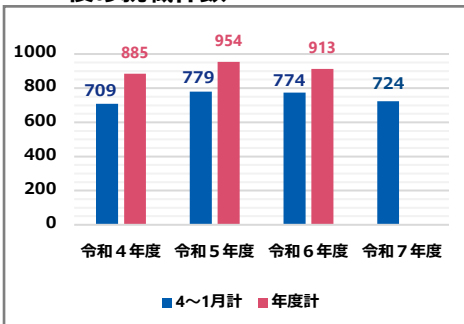
<これまで（今年度）の取組>

- ・令和7年10月創設の「リ・スキリング等教育訓練支援融資（求職者支援制度）」について、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。
- ・「求職者支援制度」及び「ハロートレーニング」の周知・広報活動として、各種イベントへ出展【②】。
- ・令和8年1月に「山口労働局訓練課公式Xアカウント」を開設。ハローワーク利用者以外に向けた周知・広報を強化【③】。
- ・ハロトレデザインコンクールを開催。「ハロートレーニング」について幅広い層への周知を実施【④】。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・「求職者支援制度」及び「ハロートレーニング」の認知度向上に向けた取組を継続する。併せて、就職件数の向上を図るため、ハローワーク求人部門と連携し、「ハロトレ修了生歓迎求人」の開拓に努める。

【①】 ハロートレーニング修了後3か月後の就職件数



【②】 イベントへの出展



ハロトレ×レノ丸 缶バッチ製作体験



ハロトレパネル展示コーナー

【③】 公式Xアカウント開設 【④】 ハロトレデザインコンクール



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

- 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、令和4年度に創設した「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。

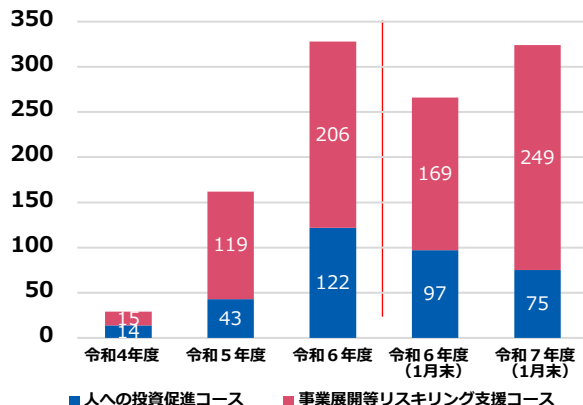
<これまで（今年度）の取組>

- ・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。
- ・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。
- ・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）。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・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む。またハローワーク等においてセミナー等を開催し、事業所へ周知する。

【①】 人材開発支援助成金計画届受理件数



【②】 活用勧奨件数 (1月末)

年間目標数	669社
実績	865社
進捗率	129.3%

【③】 事業主向けセミナー開催

開催日	場所	名称	参加企業数
10月9日	下松市	求人事業所向けセミナー	24
11月26日	防府市	求人事業所向けセミナー	20

【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～8年度の期間限定の助成金として創設しました。本助成金は、新規事業の立ち上げなどの事業展開に際し、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能を習得させるための訓練を計画に即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	賃金助成額（1人1月分）	1事業主1事業所あたり の上限額
75%	最大額	6,000円	500円
60%	最大額	1,000円	500円
			1万円

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）

厚生労働省
職業訓練院 | ハローワーク

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

- オンラインによる職業相談の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。

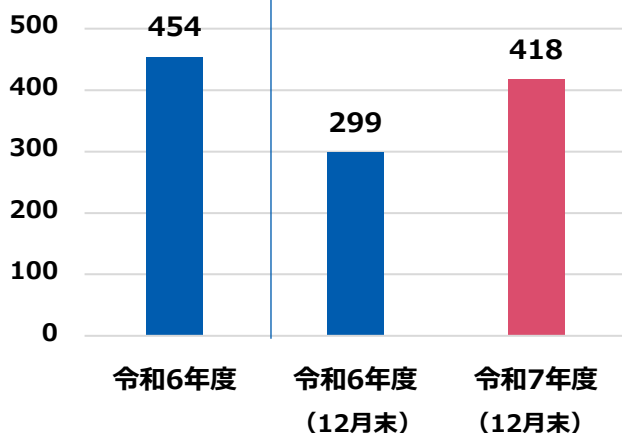
<これまで（今年度）の取組>

- ・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】。
- ・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。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・学生や子育て中の者を中心にオンライン職業相談の周知を強化することで潜在ニーズの掘り起こしを図り、求職者にとって利便性のあるサービスの提供に努める。

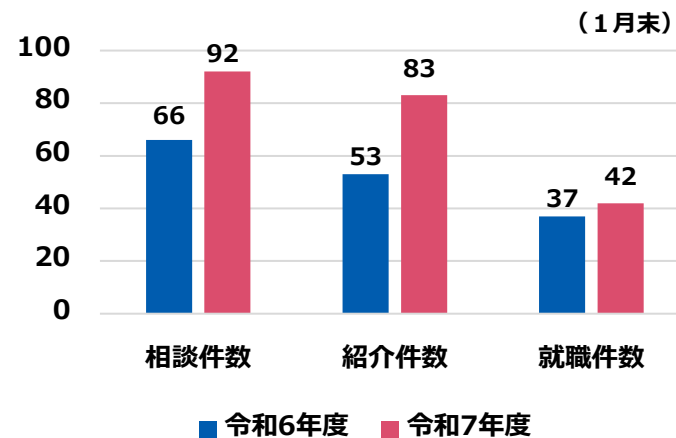
【①】 オンライン職業相談実施件数



【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



※R6年度実績：相談81件 紹介65件 就職37件

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【①】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。）【②】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。
- 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。
- 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。
- 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。

<これまで（今年度）の取組>

- ・ハローワーク宇部・山口において、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開催。
- ・ハローワーク職員の知識向上の取組として、「デジタル分野理解促進研修」、「『介護労働講習』体験見学会」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】。
- ・委託事業者による職員向けコーナーオンライン説明会を10月下旬に実施。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・コーナー利用率向上に向けた取組を継続するとともに、各種SNSを使った周知・広報を強化する。
- ・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

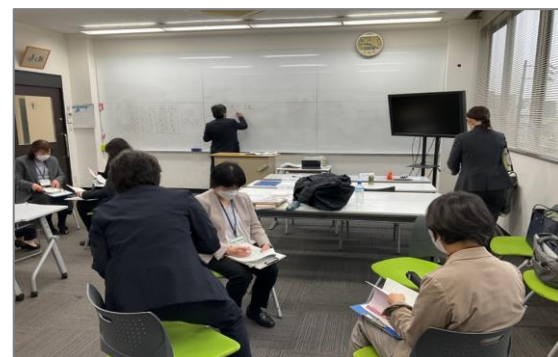
【②】 キャリア形成・リスキリング相談コーナー

【③】 キャリアコンサルティング研修

キャリアコンサルタントにご相談ください。
一人ひとりに寄り添い、主体的なキャリア形成をサポートいたします！

- ① 職場定着やキャリアアップに向けた支援
- ② 自己理解・仕事理解を深める相談支援
- ③ キャリア・プランの作成支援

あなたのキャリアの課題・問題をキャリアコンサルタントにお話ししてみませんか。キャリア形成支援の専門家との対話から、自分自身のこだわりや強み、価値観に気づくことがあります。それがきっかけで前に進む原動力になることもあります。悩みや不安がある時だけでなく、自分自身の考えや、リスキリングの取り組みを整理してみたい時などにも、ぜひご利用してみてください。



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。

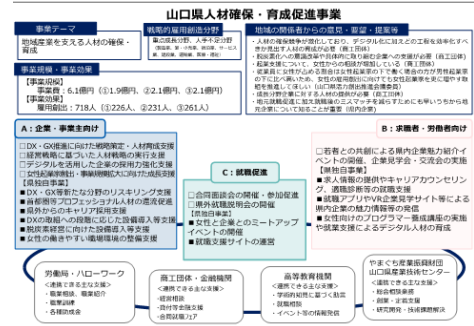
<これまで（今年度）の取組>

- ・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）の企業191社に、同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」、「セカンドライフ応援セミナー」を開催。
 障害者：「障害者合同就職面接会」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。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・引き続き地域活性化雇用創造プロジェクトの特例による助成金について、対象業種の企業への周知に取り組む。
- ・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。

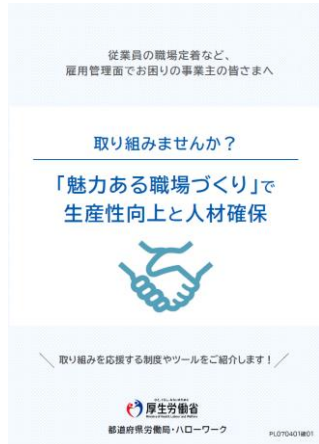
<これまで(今年度)の取組>

- ・「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訪問し、企業情報の提供を促進する取組を実施。
- ・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について、実施に向けた具体的な調整(関係者との協議、実施方法の検討等)を行った。

<今後の取組(来年度に向けた方針)>

- ・今年度の取組を継続・発展させ、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、学生と企業の対話の場を本格実施する。

【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：99.9%、70歳までの就業確保措置実施済企業：35.9%（令和7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いる【②】。

<これまで（今年度）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（雇用対策協定を締結している地元自治体との共催により、山口市と下関市においてシニア向け就職面接会を実施。実施状況：山口市 参加企業19社、参加者35名。下関市 参加企業14社、参加者69名。）【③】。
- ・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。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・引き続き、ハローワーク窓口や事業所訪問時等の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・セミナーなどを開催する。

【①】 70歳までの就業確保措置リーフレット

すでに県内の1/3の企業が実施済みです！

70歳までの就業確保措置の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、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるように、企業が就業確保措置を実施することで、高齢者雇用安定の一助が期待され、令和3年4月1日から施行されています。

改正内容

- 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

事業主が自ら実施する社会貢献事業
事業主が委託、出資（役員提供）等する団体が行う社会貢献事業

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の担い手と考え、引継ぎや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、定年給の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、引継ぎ給額から引上げ幅を縮小する企業の割合が約15%増加しています。

定年給の7割程度以下の賃金とする企業の割合が約15%減少
引継ぎ給額から引上げ幅を縮小する企業の割合が約15%増加

【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 (1月末)	令和7年度 (1月末)	前年同月比	令和6年度
新規支援対象者数	826人	859人	4.0%増	1,002人
就職者数	754人	781人	3.6%増	907人
就職率	91.3%	90.9%	▲0.4P	90.5%

【③】 シニア向け就職面接会

2025年度 山口市高齢者雇用確保事業

アクティブシニア 就職面接会

自分らしいセカンドライフの過ごし方を考えてみませんか！

対象：下関市での就職を希望する求職者（概ね55歳以上）

日時：9月18日（木）午後1時30分～3時30分

会場：海峡メッセ下関 1F展示見本市会場

参加企業：20社程度（予定）

参加費：無料

申し込み：9月15日（月）まで

お問い合わせ：お申し込み先は、チラシ裏面にをご覧ください。

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やセミナーの開催等を通じて周知を図り、障害者雇用を促進してきた。
- 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（1月末時点）においては、前年同期を1.3%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】。

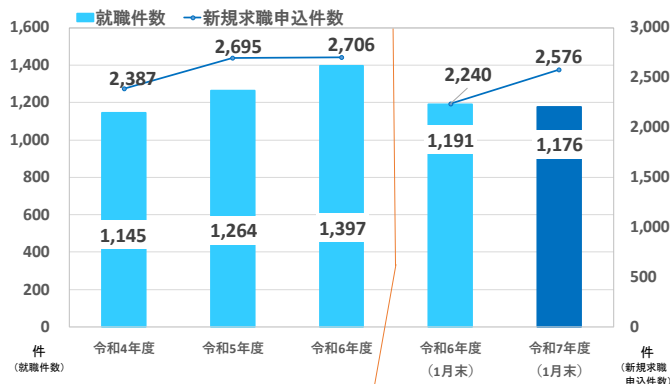
<これまで（今年度）の取組>

- ・「チーム支援（企業・障害者）」を円滑に実施するため、労働局とハローワーク及び障害者就業・生活支援センターとの連絡会議を開催し、連携強化を図った（6月～8月に6回開催）。
- ・主に未達成企業を対象とした「事業主支援ワークショップ」を山口障害者職業センターと共催で令和8年1月に開催（6事業所参加）。また、各ハローワークにおいても事業主向けセミナーを開催し、障害者雇用の促進を図った【③】。
- ・3件の「もにす認定事業主」を認定（県内10事業所）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。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・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、令和8年7月からの法定雇用率引上げについて、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周知を図る。
- ・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

企業向けチーム支援	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3四半期実績	79企業	35企業
令和7年度第3四半期実績	75企業	28企業

障害者向けチーム支援	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】 障害者雇用 ワークショップ・セミナー

障害者雇用に役立つ！
事業主支援ワークショップのご案内

「この取り組みは効果的ですか？」

- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー

日時：令和8年1月29日（木曜日）
10時00分～11時50分

場所：ハローワーク下関 2F会議室

定員：15事業所 種別：種別

内容：障害者の求職支援、雇用の流れと支援
障害特性、支援機関について
など（詳細は要問合せ）

「この取り組みは効果的ですか？」

- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー

「この取り組みは効果的ですか？」

- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー
- 採用率向上に貢献している企業にインタビュー

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

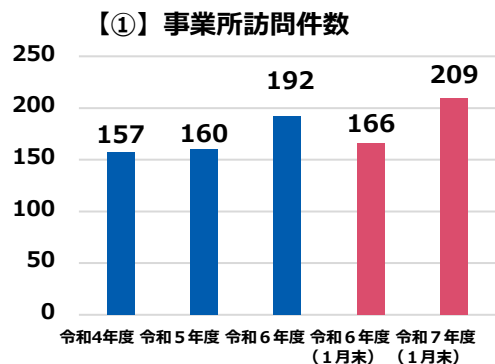
- ハローワークプラザ下関に留学生コーナーを設置し、大学との連携の下、留学生の就職支援を行うほか、外国人雇用管理アドバイザーによる外国人を雇用する企業への支援を行っている。
- 外国人の適正な雇用管理の確保や関係法令の遵守を促すため、ハローワークによる事業所訪問に取り組んでいる【①】。
- 留学生コーナーにおける職業紹介状況は、新規求職者数が27人、紹介件数が38件、就職件数が15件となっている【②】。
- 外国人労働者が増加する中で、企業に対し、外国人労働者の雇用管理改善をより一層周知していく必要がある【③】。
- 令和9年から施行される育成就労制度に関する情報を把握し、事業所訪問等の際に育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）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（実施状況：1大学、5回、88名）。
- ・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。
- ・山口県がオンラインにより開催した「外国人材受入セミナー」において、外国人材雇用時の留意点等について説明（61団体参加）。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

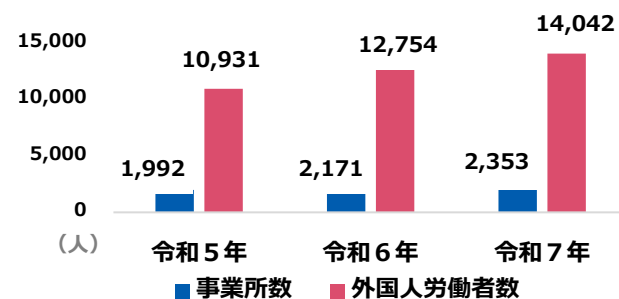
- ・引き続き、外国人雇用管理アドバイザーの活用が可能であることを周知し、企業支援を実施する。
- ・育成就労制度に関する情報収集に努めるとともに、時期を逸することなく制度の周知を図り、円滑な施行準備を行う。



【②】 留学生コーナーにおける紹介業務取扱状況 (1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	27	38	15
令和6年度	19	8	12
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）。

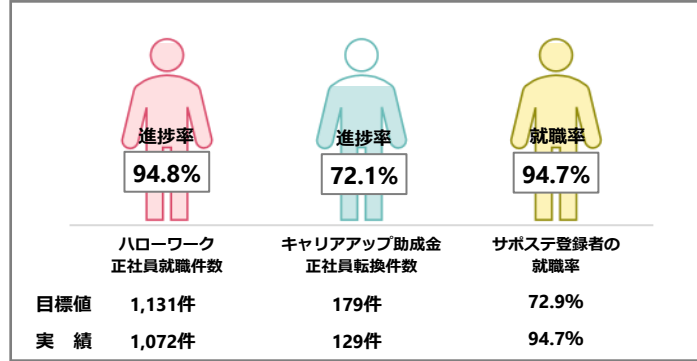
<これまで（今年度）の取組>

- ・ 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」を設置【①・②】。支援策として、以下の取組を実施。
 - ▶ 県内全てのハローワークにおいて、「就職セミナー・企業説明会・個別相談会」を開催。
 - ▶ 周南及び下関地区において、企業及び支援機関（訓練実施機関、サポステ）の見学ツアーを開催【③】。
 - ▶ 就活の仲間づくりの場として、オンラインサロン「就活の『リアル』を語り合おう」を開催【④】。
- ・ 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。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。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・ 従来の就労支援に加え、対象世代の生活設計（ライフ・マネープラン）に対する支援策を講じる。

【①】 中高年世代活躍応援プロジェクト山口県協議会KPI



【②】 中高年世代活躍応援プロジェクト

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。

【③】 企業・支援機関 【④】 オンラインサロン事業 見学ツアー

下関 企業・支援機関 見学ツアー

時間	項目	付帯の予定
9:20	集合場所	シー・ムラサキ 前
9:30	集合場所	ハローワーク下関
9:40	集合場所	高橋福祉人材会館 フォレスト 棟
10:00	休憩	
10:10	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
10:30	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
10:40	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
10:50	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
11:00	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
11:10	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
11:20	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
11:30	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
11:40	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
11:50	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階
12:00	集合場所	山口県立生涯学習センター 生涯学習センター 2階

オンライン・カジュアルトーク

2026年2月13日 13:00~14:00

2月18日 13:00~14:00

2月25日 13:00~14:00

トクテーマ「何から始める? 就職活動の進め方」

トクテーマ「就職活動中の心の持ちかたについて」

トクテーマ「気になる! 給与と暮らしについて」

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、相談支援に強力的に取り組んできた。
- 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】。
- 令和7年6月、改正労推法等（以下「改正法」という。）が公布され、令和8年10月から、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の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周知に取り組む必要がある。

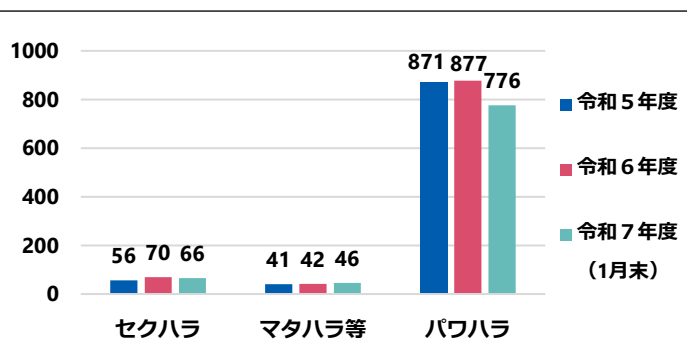
<これまで（今年度）の取組>

- ・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】。
- ・大学及び人権擁護委員会等に対する講話において、各種ハラスメントに関する周知・啓発を実施。
- ・12月を「職場のハラスメント撲滅月間」とし、集中的な広報を実施。
- ・労働局主催の改正法説明会を開催（1月15日、参加者98名）。開催案内に周知用リーフレットを同封（1,816社）。
説明会のアーカイブ配信を行い（1月末現在159名申込）、改正内容（指針案）を周知【④】。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・引き続き厳正な是正・指導に取り組むほか、相談者の相談内容や意向を的確に捉え紛争解決援助を実施する。
- ・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 ※R8.1月末

年間計画数	40社
実績	43社
進捗率	107.5%

【③】 紛争解決援助制度等件数 ※R8.1月末

労働局長の援助申出件数	27件
調停申請件数	6件

【④】 改正女性活躍推進法、ハラスメント対策等説明会



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月と10月から段階的に施行されている改正育児・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。
- 全国の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】。
- 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等、改正内容について引き続き労使団体等と連携して周知に取り組む必要がある。

<これまで（今年度）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布し、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、新規学卒求人受理説明会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8年1月末までに「くるみん認定企業」として新たに10社を認定（企業の吸収合併により1社認定取消）【③】。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・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届の提出企業数（山口県）

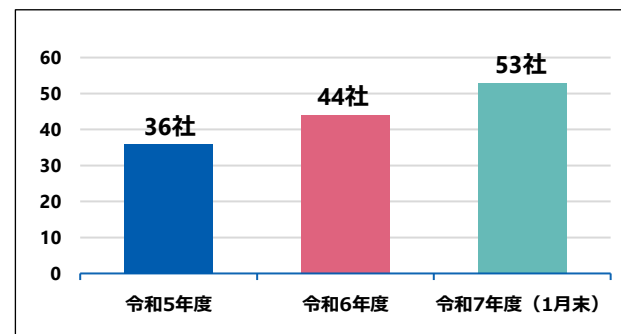
4年度	1,389社（うち100人以下努力義務企業 884社）
5年度	1,387社（883社）
6年度	2,030社（635社増加） 1,518社
7年度（1月末）	2,182社（151社増加） 1,669社

※参考：労働者数100人以下努力義務企業の提出企業数 全国9位（令和7年9月末）

【②】 育児休業取得の状況公表 ※1月末現在 【③】 くるみん等認定企業数の推移（累計、単位：社）

対象企業	公表企業	公表率
108社 (22社)	108社 (20社)	100% (90.9%)

※（ ）は前年同月数値



第5 多様な人材の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【労働基準部】

(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する監督指導を優先して取り組んだ。
- 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。

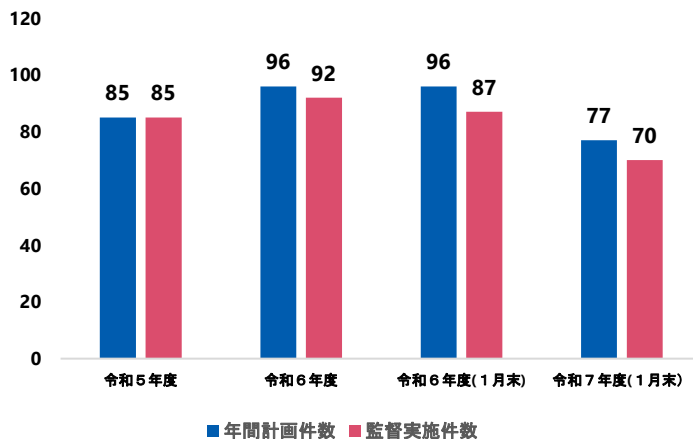
<これまで（今年度）の取組>（令和8年1月末現在）

- ・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全数について監督指導を実施（実施件数70件/年間計画件数77件、前年同期：実施件数87件/年間計画件数96件）【①】。
- ・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33回実施。
- ・11月の過労死等防止啓発月間に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催（参加者132人）【②】したほか、過重労働解消キャンペーンの一環で労働局長がベストプラクティス企業を訪問し、当該企業の社長や社員、山口河川国道事務所長と意見交換を行った【③】。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・次年度においても、長時間労働・過重労働を行っていると考えられる事業場は最優先で監督指導の対象とし、全数監督を目指す。

【①】 80時間超と考えられる事業場に対する監督



【②】 過労死等防止対策推進シンポジウム



【③】 ベストプラクティス企業との意見交換



第5 多様な人材の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【労働基準部】

(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】～【③】。

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。

- 誰もが安心して働き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）の取組>（令和8年1月末現在）

・申告監督※1の実施件数は233件（前年度同期比22件減）である。また、相談・情報に基づく監督※2実施状況は254件（前年度同期比29件減）で、うち賃金不払残業は123件（前年度同期比36件減）、賃金不払残業以外は131件（同7件増）である。

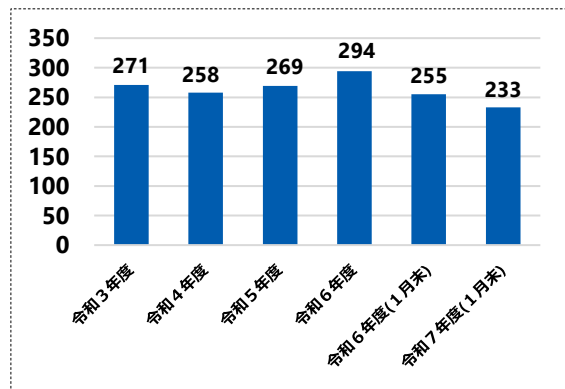
※1 労働者本人からの労働基準法第104条等に基づく申告監督のこと。※2 労働基準関係法令違反のおそれのある情報提供等に対する監督のこと（労働者本人に限らない）。

- ・送検件数は17件（前年同期比2件減）で、うち労働基準法（最低賃金法を含む。）関係が9件、労働安全衛生法関係が8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201件である。

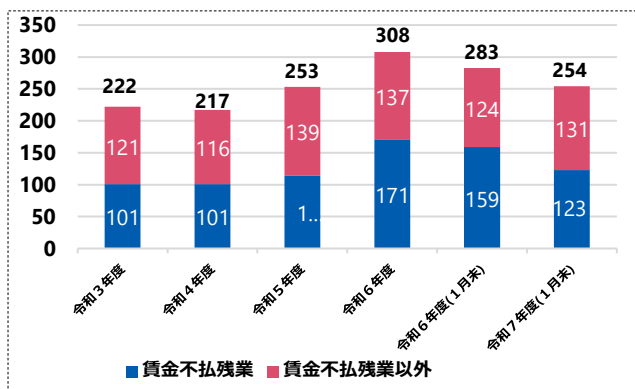
<今後の取組>

- ・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積極的に実施するとともに、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。

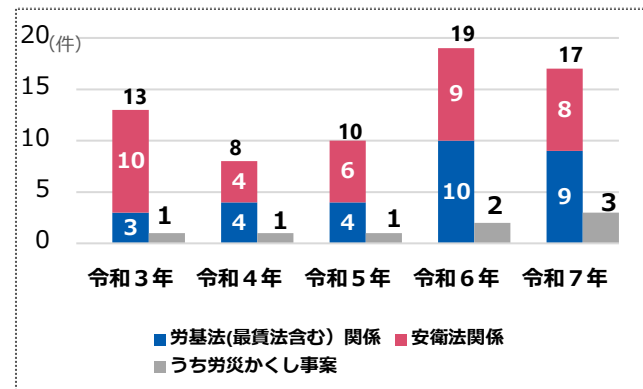
【①】 申告監督実施件数



【②】 相談・情報に基づく監督実施件数



【③】 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、1月末の死傷災害は1,368名・死亡災害は10名である【①】。令和5年、令和6年は熱中症により死亡災害が発生したが、令和7年は熱中症による死亡災害は発生していない。
- 長期的には高齢労働者対策、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。

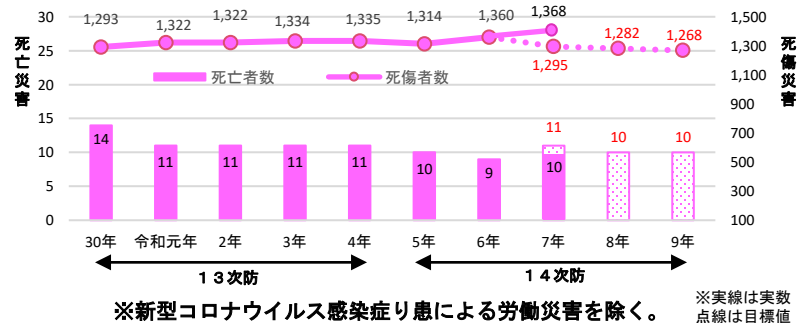
<これまで（今年度）の取組>

- ・労働災害防止に係る監督指導等（882事業場）及び集団指導（96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・介護施設を対象としたSAFE協議会（2回目）にて、先進的な安全衛生活動を行う大手製造メーカーの現場視察を実施し、異業種の安全衛生活動を確認することにより、意識啓発を図った【②】。
- ・建設現場への局長パトロールにおいて、墜落・転落災害や転倒災害への対策強化を周知（マスコミ3社で報道）【③】。
- ・熱中症対策について、今年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）。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・SAFE協議会の開催や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】SAFE協議会（現場視察）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92.6%（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、88%（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。

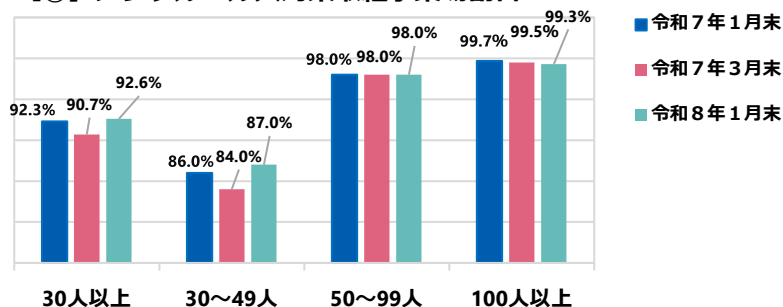
<これまで（今年度）の取組>

- ・産業医の選任義務のない中小規模事業者にかか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（214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（246事業場）。
- ・2月に治療と仕事の両立支援セミナーを開催して周知を実施【③】。

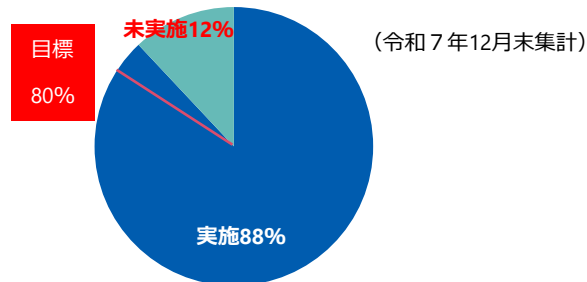
<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・治療と仕事の両立支援について、県内企業の好事例の収集を行い、事業場を追加した取組事例集を作成し周知を図る。各種会合や事業場指導の際にメンタルヘルス対策及び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】両立支援セミナーの様子



第5 多様な人材の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【労働基準部】

(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）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おこなった【②】【③】。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

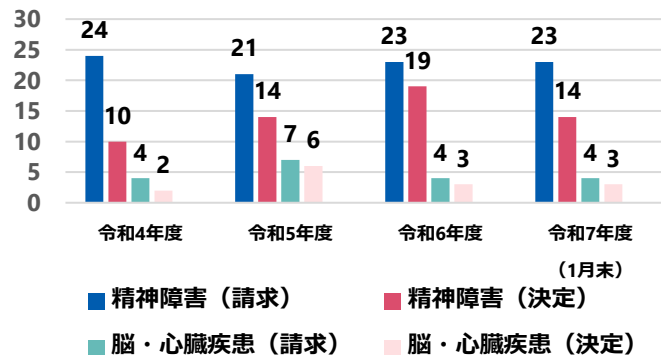
- ・ 過労死等事案、石綿関連疾患事案については、組織的な対応を徹底し、認定基準の適切な運用により、的確な労災認定を行っていく。
- ・ 迅速かつ公正な事務処理を実施していくために、職員の育成及び資質向上を図る。

【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

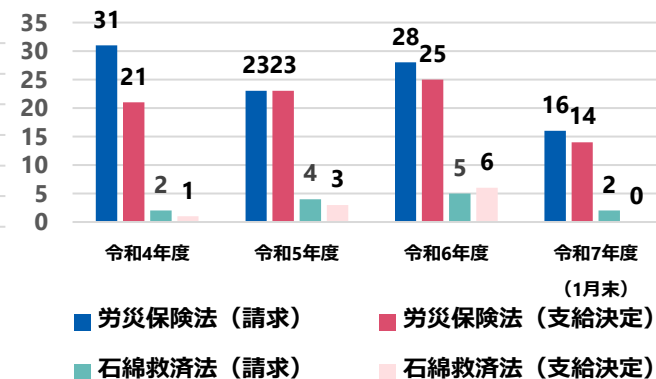


前年度同期（令和6年度（1月末））

- 精神障害（請求）20 ■ 精神障害（決定）15
- 脳・心臓疾患（請求）1 ■ 脳・心臓疾患（決定）3

※決定件数は「取下げ」を除く。

【③】 石綿疾患事案の請求及び支給決定件数



前年度同期（令和6年度（1月末））

- 労災保険法（請求）23 ■ 労災保険法（支給決定）21
- 石綿救済法（請求）5 ■ 石綿救済法（支給決定）6

※労災保険法は「石綿肺」事案を除く。

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。

<今後の取組（来年度に向けた方針）>

- ・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

年間計画数	30社
実績	25社
進捗率	83.3%

※R8.1月末

【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）