

京都の労働行政

令和7年度 京都労働局行政運営方針



〈表紙写真〉

左上：一休寺方丈庭園

右上：伊根舟屋

中下：松尾大社



厚生労働省京都労働局・労働基準監督署・公共職業安定所



<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/home.html>

令和7年度 京都労働局行政運営方針

京都においては、少子高齢化や人口減少等に伴い、多くの企業において人手不足が深刻化するなど厳しい状況にあります。また足下では、急激な物価上昇に対して賃金上昇が追いついていない状況にあります。こうした状況の中、継続的な賃上げ・人手不足の克服・多様な働き方の実現等により、労働生産性の向上や働きやすい職場環境を整えることが重要となります。

このため、京都労働局では、

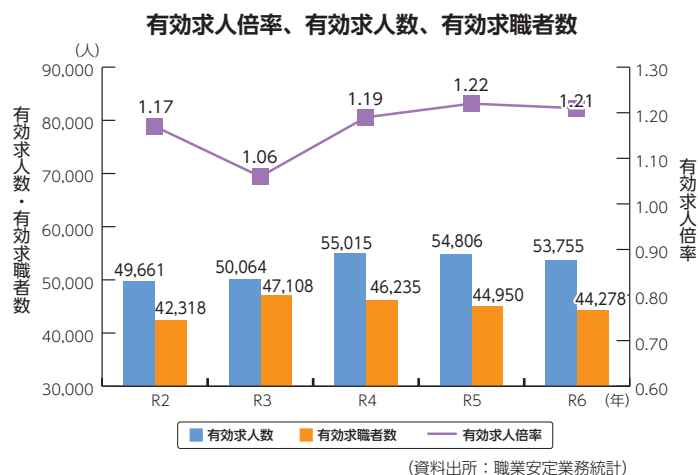
最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

リ・スキリング、労働移動の円滑化

人手不足対策

多様な人材の活躍促進と職場環境改善

労働保険制度の適正運営



を基本方針として、労働局・監督署・ハローワークが一体となって、各種の施策を実施していきます。

目次

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援 2

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化 3

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援 3
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化 5

第3 人手不足対策 6

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 7

- 1 多様な人材の活躍促進 7
- 2 女性活躍推進に向けた取組促進等 12
- 3 総合的なハラスメントの防止対策の推進 12
- 4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、
ワーク・ライフ・バランスの促進 13
- 5 安全で健康に働くことができる環境づくり 15
- 6 フリーランスの就業環境の整備 23

第5 労働保険制度の適正な運営 24

京都労働局の組織と業務内容 25

所在地及び管轄区域 26

第1

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

(1) 事業場内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

生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保等の支援を通じ、業務改善助成金を含め、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よう「賃上げ」支援助成金パッケージを周知していくとともに、賃金引上げの参考となる地域の平均的な賃金や、企業の好取組事例等を監督署において提供する等、企業の賃金引上げへの支援等を行います。

くわえて、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口との連携、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金の周知等を行います。



「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	正規・非正規の格差是正への支援
・業務改善助成金 ・働き方改革推進支援助成金 ・人材開発支援助成金 ・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）	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）
	より高い処遇への労働移動等への支援
	・早期再就職支援等助成金 （雇入れ支援コース、中途採用拡大コース） ・特定求職者雇用開発助成金 （成長分野等人材確保・育成コース） ・産業雇用安定助成金 （スキルアップ支援コース）

(2) 最低賃金制度の適切な運営

充実した審議が尽くせるよう、京都地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、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。

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

パートタイム・有期雇用労働法に基づき、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を推進します。

具体的には、監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、非正規雇用労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター
「ぱゅちゃん」

けることにより、効率的な報告徴収等を行います。また、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことにより、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や正社員への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために令和5年10月に創設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施します。

また、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図ります。

従業員の就業調整にお困りの経営者・人事ご担当の皆さま

キャリアアップ助成金で年収の壁を突破しませんか

従業員が年末に就業時間を調整してしまう
人材を長期で定着させたい
こんなお悩みありませんか？

「年収の壁」って何？
従業員51人以上、月額8.8万円以上、週20時間以上の企業で勤務している場合
いわゆる「106万円の壁」。厚生年金、健康保険に加入することで、社会保険料の支払いが発生します。

「就業調整」をなんとかしたい
年末に従業員が就業時間を調整してシフトが組めない
その就業調整は不要です！社会保険の加入の条件は、雇用契約時の所定内賃金で判断し、残業代などは含みません。また、社会保険への加入とともに、従業員の収入を増加させる取り組みをすると、キャリアアップ助成金が受けられます。

キャリアアップ助成金とは？
手取り額を減らさない企業に1人あたり最大50万円を支援
従業員の収入を増加させる取組（手当の支給や労働時間の延長）を行う企業へ労働者1人あたり最大50万円を支援。社会保険への加入により、人材の定着も期待できます。

キャリアアップ助成金を活用した事業主の皆さまの声が聞けます▶

第2 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

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年に成立した改正雇用保険法により、同年10月から給付率の引上げを行いました。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、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図ります。

さらに、改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の方に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であるところ、円滑な施行に向けて周知を図ります。

仕事のスキルアップ・資格取得をめざす皆さまへ

令和6年10月から
専門実践教育訓練給付金を拡充します

専門実践教育訓練給付金の給付率を、70%から80%に引き上げます。技術革新やビジネスモデルの変化に対応したリ・スキリングにご活用ください！

■令和6年9月30日以前に受講を開始する方
教育訓練経費の50%（年間上限40万円）を受援開始日から6か月ごとに支給します。さらに、資格取得・就職[※]した場合は、追加で教育訓練経費の20%（年間上限16万円）を支給します。

■令和6年10月1日以降に受講を開始する方
上記の資格取得・就職に加えて、訓練終了後の賃金が受援開始前の賃金と比較して5%以上上昇した場合は、教育訓練経費の10%（年間上限8万円）を追加で支給します。

支給額の例（訓練期間：2年間、入学者：10万円、6か月ごとの受援額：40万円の例）
●教育訓練経費とは、受講者が教育訓練受講等に費した入学者と受講料の合計をいいます。
●専門実践教育訓練給付金は受援開始日から6か月ごとに支給額を決定します。
下記の例では、受援開始日から6か月ごとの期間をそれぞれ第1期～第4期としています。

	教育訓練経費	令和6年9月30日まで	令和6年10月1日以降
第1期	50万円 (入学者20万円)	25万円	25万円
第2期	40万円	15万円 (8万円)	15万円
第3期	40万円	20万円	20万円
第4期	40万円	20万円	20万円
資格取得等した場合	—	32万円 (8万円)	32万円
賃金上昇した場合	—	—	16万円
合計	170万円	112万円	128万円

※1 40万円×50%=20万円ですが、第1期と合わせて年間支給額が上限である40万円を超えないため、支給額は40万円-25万円=15万円
※2 170万円×20%=34万円ですが、資格取得等した場合の支給額の上限である32万円（年間16万円×2年）を超えないため、支給額は32万円
※3 170万円×10%=17万円ですが、賃金上昇した場合の支給額の上限である16万円（年間8万円×2年）を超えないため、支給額は16万円

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL060927#02

(2) 地域職業能力開発促進協議会の活用

令和4年度より法定化された地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練二一

ズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付制度における指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保につなげます。

また、各協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果の検証及び訓練カリキュラム改善促進策の検討など、地域の課題に沿った議論を行い、効果的な人材育成を進めていきます。

(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

キャリア形成・リスキリング推進事業では、受託者と連携し、引き続き、京都府内に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、京都府内のハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、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。

(4) 求職者支援制度の活用促進

就職に必要な技能及び知識を習得するための公的職業訓練（ハロートレーニング）を受講する際に、雇用保険を受給できない求職者の安定した職業への再就職や転職を促進する求職者支援制度を積極的に周知・広報することにより、制度の活用を推進します。

※ハロートレーニングとは、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度です。

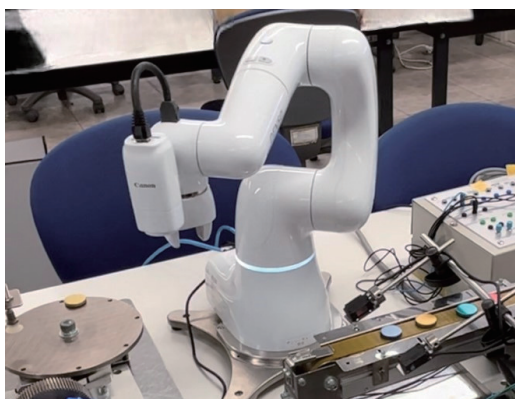


令和6年度ハロートレポスター
デザインコンテスト
最優秀賞受賞作品

(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府の各種施策を通じて令和8年度までにデジタル人材を230万人確保することとされています。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図ります。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練等への適切な受講勧奨等により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。



ポリテクセンター京都 FAシステム技術科



京都高等技術専門学校 システム設計科

(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援します。また、人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」については、引き続き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。

～ 人材開発支援助成金とは ～

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費（受講料等）や訓練期間中の受講者の賃金の一部等を助成する制度です。

〈経費助成〉
受講料の最大 **75%**



〈賃金助成〉
1人1時間あたり最大 **1,000円**

2 成長分野等への労働移動の円滑化

(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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するため、「労働市場情報の見える化」を進めることが重要です。このため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した利用者支援を進めるとともに、job tag の積極的な周知を行います。

また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行います。



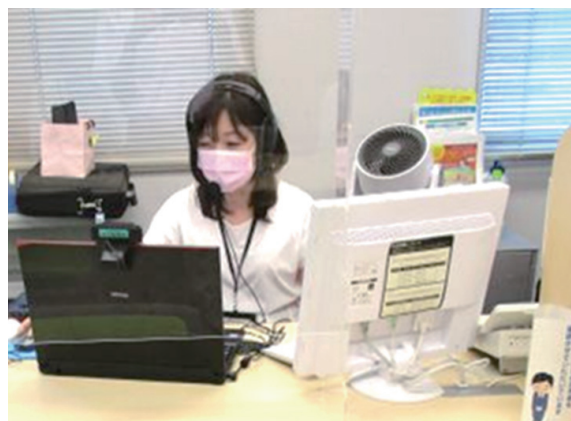
Job tag 公式キャラクター
「タグつつじ」



(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

従来、ハローワークにご来所いただき実施していた職業相談・職業紹介業務について、Web 会議ツール（Zoom）を活用した「オンライン対応」を可能とし、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から適切運用を進めます。

また、ハローワーク職員に対し、リ・スキリング支援（IT 資格、介護職員初任者研修等）に関する研修等やキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャ



オンライン職業相談風景

リアアップや転職に向けた相談支援(リ・スキリングの勧奨を含む。)を充実します。

くわえて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS等を活用し、周知・広報に取り組みます。

(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

「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、協定締結済の地方公共団体においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施します。

(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

地方就職希望者に対し、全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を行い、個々のニーズに応じた支援を行います。

また、京都府北部地域を中心としたエリアへの就職希望者についても、地方公共団体と連携した企業面接会を開催し、UIJターンの促進を図ります。



地方公共団体と連携したマッチングイベント

第3 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

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ります。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、関係機関等と連携したイベント(セミナー・説明会・面接会等)の充実を図るとともに、「人材確保対策コーナー(ハローワーク西陣・ハローワーク京都七条)」を中心に、重点的なマッチング支援を実施します。

医療・福祉・建設・警備・運輸の各業界は人材確保のため積極的な採用活動を進めています！

人材確保・就職相談コーナー

警備 福祉 建設 医療 運輸

3か月の個別支援で各業界への早期就労を目指します！

Q. 資格や経験がないけど大丈夫？
A. 未経験の方や資格取得を目指している方の採用に積極的な企業も数多くあります。資格取得のための研修訓練等も助成します。まずはお気軽にご相談下さい！

Q. 医療、福祉、建設、警備、運輸の会社に聞かなくても、どんな求人があるんだろう？
A. 最新の求人動向や資金、勤務時間等の条件について丁寧に説明します。

Q. 再就職を考えているけどプランニングがうまくても大丈夫？
A. これまでの経験等を積極的にアピールし、就職に繋がります。まずは相談をして不安を取り除きましょう。

詳しくは最新の支援メニューをご覧ください

無料申し込みの日に、まずはお気軽にご相談下さい！！
(支援メニューの説明を聞いた上で申込みが確実になります)
※まずは求人情報の提供希望からでも、お気軽にご相談下さい！！

お申込み・お問い合わせ先
人材確保・就職相談コーナー
ハローワーク西陣
丸太町区役所
075-277-8880
ハローワーク七条
075-451-8641

(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

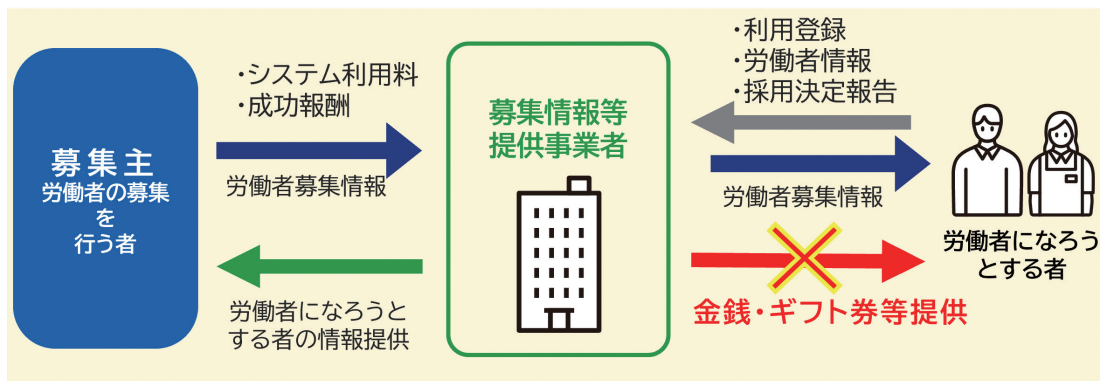
現在就業している従業員の職場定着等を高めるために、雇用管理改善等の取組に対する助成金(人材確保等支援助成金)や社会保険労務士等による雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図ります。

(4) 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

令和5年2月に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。

雇用仲介事業については、労働者になろうとする方に対する金銭の提供について、職業紹介事業に加え、募集情報等提供事業においても、労働者の登録から就職・定着までの全ての過程において原則禁止としました。

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、職業紹介事業者の手数料実績(職種ごと・平均手数料率)の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化となります(違約金規約については、職業紹介事業者にも同様に求めることになりました。)。これらはいずれも令和7年4月1日からの施行となっており、適切に履行されるよう、取り組みます。



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

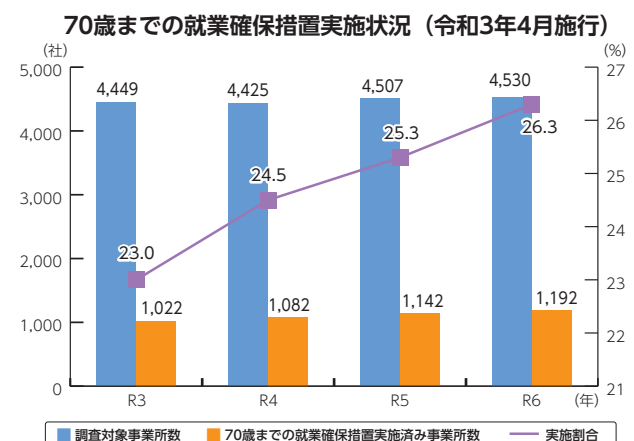
1 多様な人材の活躍促進

(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

ア 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等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図っていきます。

また、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構による支援が必要と判断される事業主には、当該機構京都支部へ支援を要請するなど、効果的な連携を行います。



(資料出所: 厚生労働省「高齢者雇用状況報告書」(調査対象は常時雇用する労働者が21人以上の事業主))

イ 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、京都西陣、京都七条、伏見、宇治の各ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」においては、職業生活の再設計に係る支援や求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化などの総合的な就労支援を行います。特に個々人の事情に寄り添い、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、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組みます。

ウ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導も行います。

(2) 障害者の就労支援

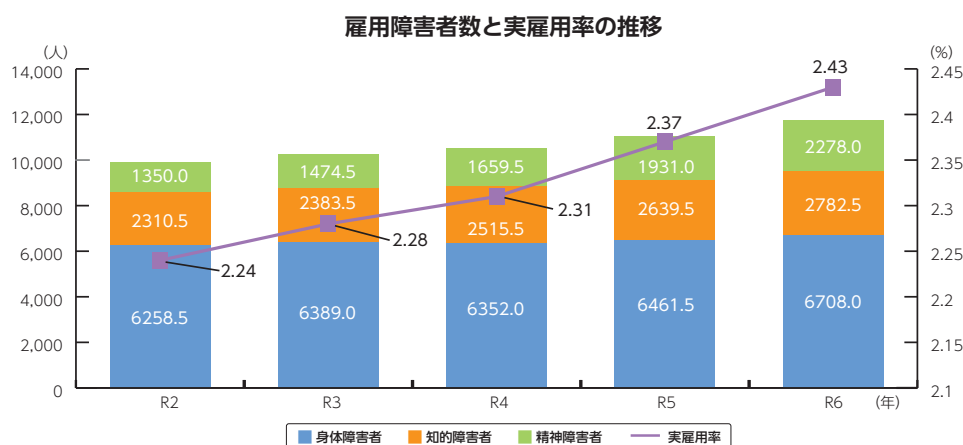
ア ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが予定されているところです。

今後も雇用率未達成企業が増加する可能性があり、これらの企業に対して、雇入れ支援を積極的に行うなど、早期対応を促進します。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対しては、ハローワークと障害者の支援機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	<u>37.5人以上</u>

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
公的機関の法定雇用率	2.6%	2.8%	<u>3.0%</u>
対象機関の範囲	38.5人以上	36.0人以上	<u>33.5人以上</u>



(資料出所：障害者雇用状況報告)

イ 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち、特定短時間労働者(週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者)の実雇用率算定について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があることなどについて、引き続き、障害者本人、事業主、関係機関に周知します。

また、法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、障害者雇用相談援助助成金を始めとする各種助成金の周知・活用勧奨を行います。

ウ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神・発達障害者雇用サポーター及び難病患者就職サポーターの活用による就労支援のほか、関係機関との連携により、多様な障害者特性に対応した就労支援を実施します。

特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職、職場定着までの一貫した支援及び難病患者である求職者に対しては、ハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援体制の強化を図ります。

また、障害者の職業訓練については、京都府等において障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進を図られるよう、障害者の職業訓練の周知に努めます。

エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

アと同様に、公務部門における法定雇用率についても令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、さらに令和8年7月からは法定雇用率の3.0%への引上げが予定されています。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行います。また、年々増加する精神・発達障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施します。

(3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

ア 外国人求職者等に対する就職支援

(ア) 外国人留学生等に対する相談支援の実施

京都ジョブパーク内の「京の留学生支援コーナー」や外国人雇用サービスセンター、大学のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向けた手厚い就職支援を実施します。

(イ) 定住外国人等に対する相談支援の実施

外国人雇用サービスコーナー(ハローワーク京都七条、ハローワーク伏見)を設置し、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓などにより、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

(ウ) 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、研修実施者と連携した就労・定着支援を実施します。

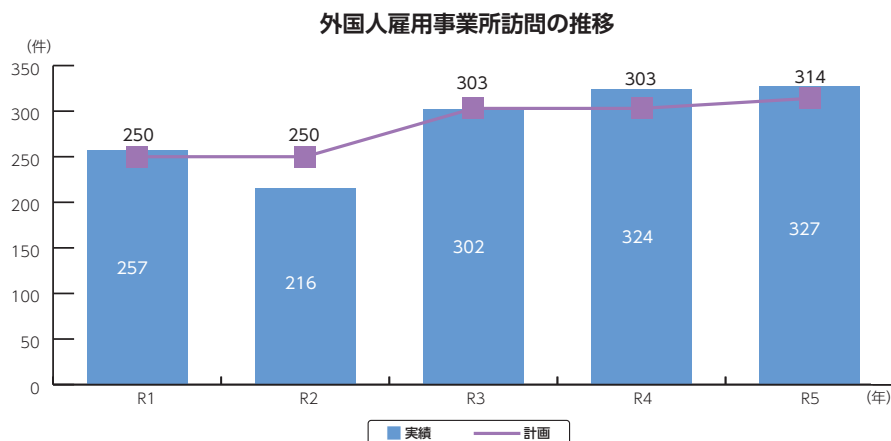
イ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等を活用し、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備します。

ウ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、ハローワークによる事業所訪問や、労働局及びハローワークによる事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施します。

また、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行います。



(4) 中高年層へ向けた就労支援

就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口（ハローワーク西陣・ハローワーク京都七条）を設置し、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伴走型支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施します。

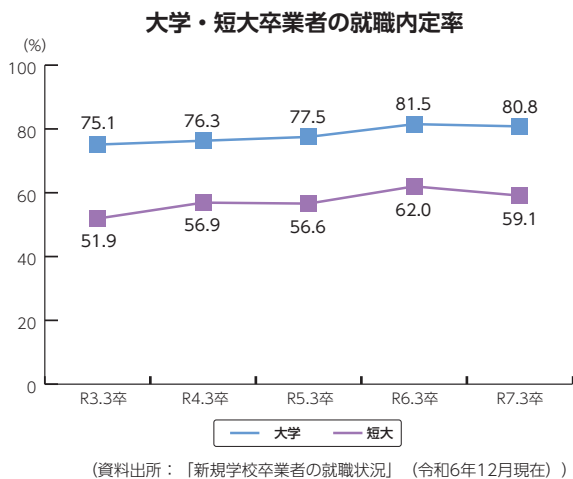
(5) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、引き続き事業の対象年齢を15歳から49歳とし、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施します。

(6) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、総合的な支援を実施します。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施します。



(7) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者(35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者)を対象に、京都わかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現に取り組みます。



YouTube「ハローワーク京都チャンネル」

(8) 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、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、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けて計画的に取り組みます。

令和7年1月から実施しているオンライン失業認定については、失業認定の事務処理方法の一つとして定着するよう、行政サービスの向上の観点から取組を進めていきます。

さらに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上や事務処理の効率化の観点から、手続時のマイナンバーの届出を一層推進し、マイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組みます。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図ります。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、事業主等に対し、適正な申請について周知を行うとともに、支給決定前の実地調査の実施などにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底します。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異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促進等

常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促します。

女性活躍推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて改正内容について労使に十分理解されるよう周知に取り組みます。

さらに、「輝く女性応援京都会議」に参画し、府内の女性活躍の機運を醸成します。



マザーズハローワーク烏丸御池

保育士資格のある安全監視員が常駐している「キッズルーム」や「授乳室」を完備



(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

子育てをしながら働くことを希望する方の就職支援のため、マザーズハローワーク（烏丸御池）、マザーズコーナー（京都七条、宇治、福知山）において、お一人おひとりのニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化します。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。

3 総合的なハラスメントの防止対策の推進

(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、セクシュアル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厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図ります。



(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促します。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、ウェブサイト「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企業の取組を促します。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援します。

さらに、「京都学生就労環境等適正化協議会」に参画し、就職活動やインターンシップ中の学生に対するハラスメント防止について、事業主等に周知啓発を行います。

(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月に実施している「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。

また、労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組めます。



4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和7年4月1日から順次施行される改正育児・介護休業法について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案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を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

令和6年度改正育児・介護休業法の概要

- 1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
- 2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大
- 3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

イ 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実践支援

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」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、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。

ウ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和6年6月に成立した雇用保険法の改正によって、令和7年4月より、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、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」が施行されます。

円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周

知に取り組めます。

エ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。

また、厚生労働省の有識者研究会での議論を踏まえた見直し後の、介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組めます。

オ 次世代育成支援対策の推進

令和7年4月1日より施行される、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等の把握・数値目標の設定を義務付けた改正次世代育成対策推進法が労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

また、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

カ 不妊治療と仕事との両立の推進

「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、性と健康の相談を受けている「きょうと子育てピアサポートセンター」とも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行います。

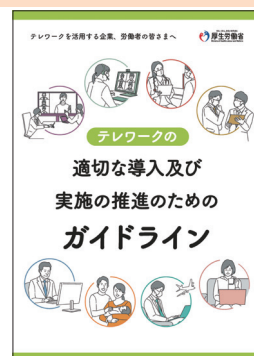


くるみんマーク
(次世代対策推進法に
基づく認定マーク)

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

ア 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは、子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、適切な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入や定着の促進を図るため、様々な機会を捉えて、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」や「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」、テレワーク相談センター等を案内し、企業の環境整備を支援します。



イ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等への説明会(ワークショップを含む。)等において実例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行います。

また、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図ります。

ウ 京都労働経済活力会議について

地方版政労使会議である「京都労働経済活力会議」において、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善に向けた機運の醸成を図ります。

なお、賃金引き上げを議題とする会議については、機運の醸成の観点から、地域における賃金引上げに向けた取組に係る意義や重要性、実態のほか、価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保や人材確保等の課題及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を行うよう工夫します。

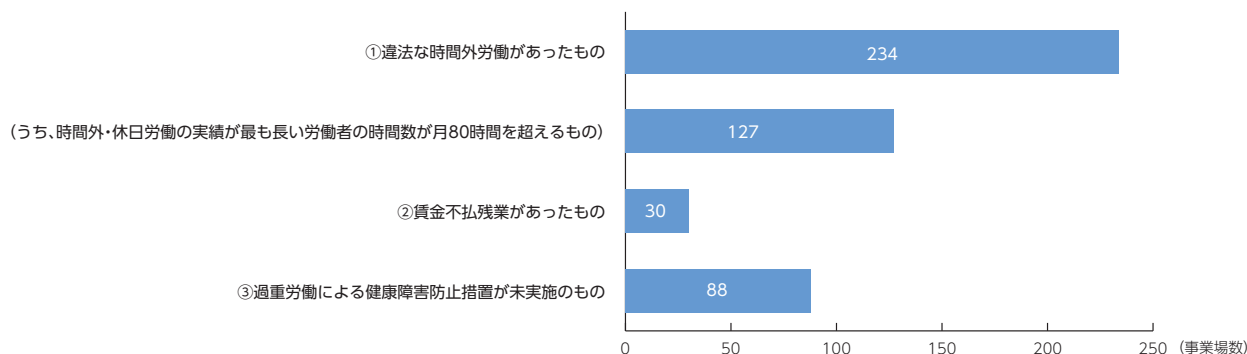
5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、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引き続き実施します。また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導等を実施します。

令和5年度に実施した「長時間労働が疑われる事業場」に対する重点監督の結果



さらに、11月には「過労死等防止啓発月間」として、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を実施し、周知啓発等の取組を行います。



【過労死周知啓発月間】



【過労死等防止対策シンポジウム】



【ベストプラクティス企業との意見交換会】

イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成(働き方改革推進支援助成金)を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。

全監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知を含め、きめ細かな相談・支援を行います。

ウ 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4月から時間外労働の上限規制が適用された、建設業、自動車運転者、医師については、引き続き上限規制や改善基準告示等を、施主や荷主といった取引関係者、国民等含め、特設サイト「はたらき

かたススめ」を通じて必要な周知を行うとともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、きめ細かな支援を行い、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行います。

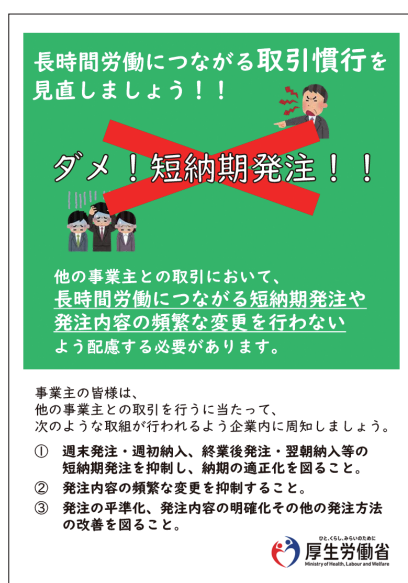


なお、トラック運転者については、引き続き、関係省庁と連携し、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請と、その改善に向けた働きかけを行い、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行います。

医師については、京都府医療勤務環境改善支援センターと連携し、医療機関への適正な支援を行います。

Ⅱ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努めるとともに、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる場合には、関係省庁に通報し、働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保を徹底します。



(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等により、法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応します。



特に、「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報等に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、各種周知を徹底します。労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進し、労働条件セミナー等について周知を行います。

また、令和6年4月より、労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲等の事項が追加され、裁量労働制の導入手続き等が改正されました。引き続き、監督指導や法令の周知、集団指導など、様々な行政手法を組み合わせながら、法定労働条件の確保が図られるように取り組みます。

2024年4月から 労働条件明示のルール が変わりました

詳しくは厚労省のホームページをご覧ください

改正のタイミング	新しく追加される事項
全ての労働契約の締結と有効期間の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有効期間満了時の締結と更新時	2. 更新 上層（労働契約の更新による業務上の変更）の賃金と内容（賃金、労働時間の範囲、業務上の責任、労働条件の変更、労働契約の更新による業務上の変更）
裁量労働制に導入する労働契約の締結と更新時	3. 裁量労働制の労働条件（労務管理） ※ 労務管理の労働条件を決定するにあたって、就業規則に定める労働条件の範囲内において、労働契約の更新による業務上の変更が行われることが必要となります。

※ 同一の労働者に対して、有効期間の更新による更新と更新による更新は、労働条件の明示により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

事業主の皆さまへ

裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です

2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場で、必ず、
● 専門業務技能労働者の労働条件に下記①を追加
● 企画業務技能労働者の労働条件に下記②③④を追加、決意に下記⑤を追加し、
裁量労働制を導入、適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議書の提出を行う必要があります。

対応が必要な事項

- ①本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める **協定届**
- ②労働条件に賃金・評価制度を説明する **協定届**
- ③労働条件に賃金・評価制度を説明する **協定届**
- ④労働条件に賃金・評価制度を説明する **協定届**
- ⑤労働条件に賃金・評価制度を説明する **協定届**

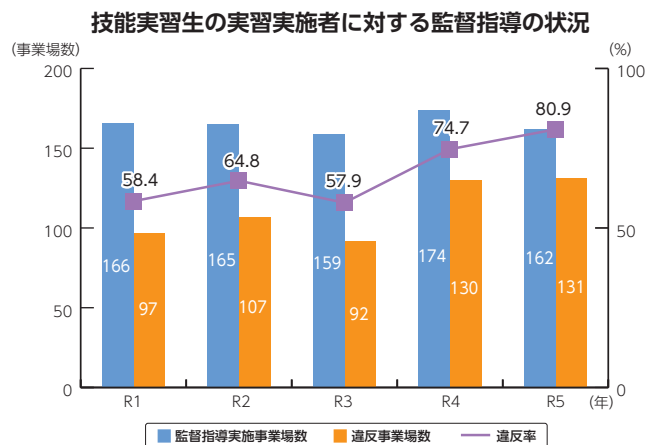
イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、引き続き、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処します。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度の運用を徹底します。

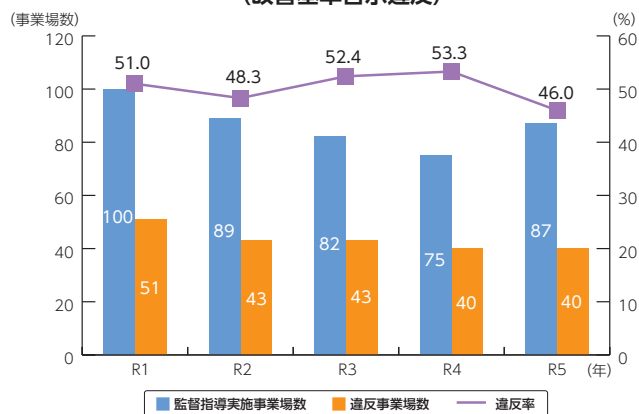
(イ) 自動車運転者

自動車運転者については、引き続き、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施し、京都運輸支局と連携し、相互通報

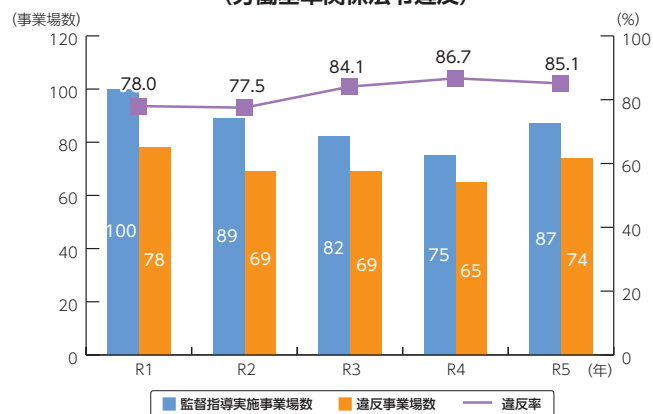


制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関との合同監督・監査を行います。

自動車運転者を使用する事業場に対する
監督指導の状況
(改善基準告示違反)

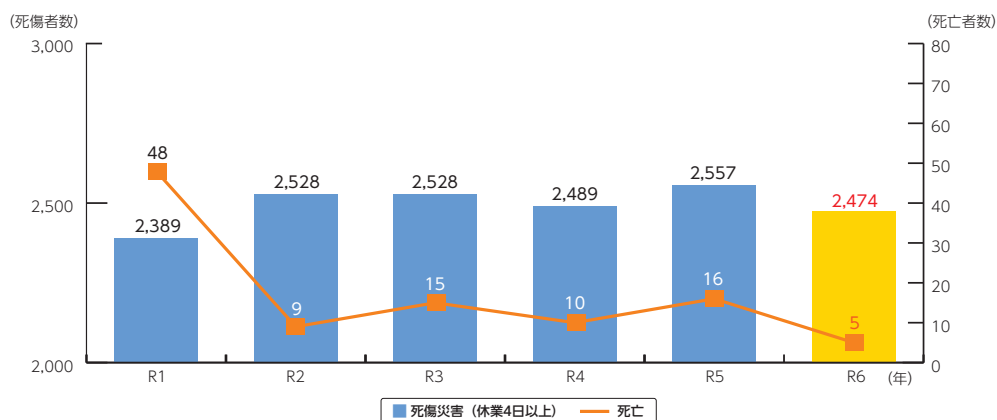


自動車運転者を使用する事業場に対する
監督指導の状況
(労働基準関係法令違反)



(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

京都府内の労働災害発生状況
(令和元年～令和6年)



(資料出所:京都府内の労働基準監督署に提出された労働者死傷病報告書(新型コロナを除く。))の集計結果)

京都労働局 第14次労働災害防止推進計画（計画期間：2023年度～2027年度）

計画の目標

○13次防期間内と比較して、本推進計画期間内の死亡者数を **5%以上** 減少させる。

13次防期間 55名

14次防期間 **52名以下**

○2022年と比較して2027年までに休業4日以上之死傷者数を **減少** させる。

2022年 2,489名

2027年 **2,489名未満**

8つの重点対策

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進

⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業

③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

⑦ 労働者の健康確保対策の推進

メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図ります。

また、労働災害防止関係団体等と連携して「京都ゼロ災3か月運動」「京都安全衛生大会」等の取組の積極的な展開を図ります。

なお、令和7年1月から開始した労働者死傷病報告等の電子申請義務化を周知し、事業者が電子申請に円滑に移行できるよう支援します。



イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」や腰痛をはじめとする「動作の反動・無理な動作」等、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害を防止するため、令和4年度に設置した「小売業」及び「社会福祉施設（介護）」のプラスセーフ(+SAFE)協議会を通じ業界の取組を促進し、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。



ウ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）を周知し、令和7年度に新設される総合対策コース（仮称）をはじめとしたエイジフレンドリー補助金の活用勧奨を行い、取組の促進を図ります。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知、効果的な安全衛生教育の実施等を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

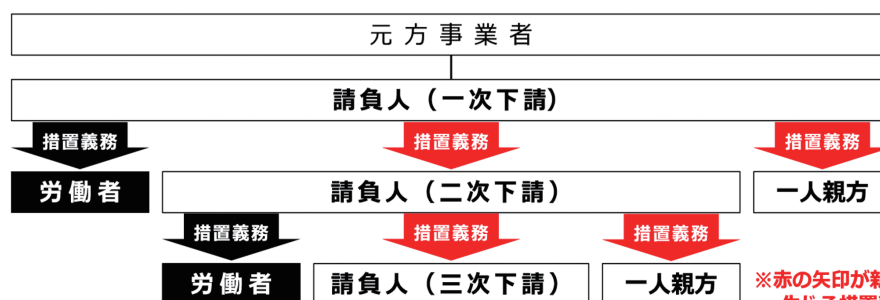


【建災防統一安全標識】

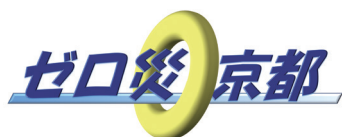
Ⅱ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判所判決を踏まえ、同じ場所で働く労働者以外の者（個人事業者等）について、令和5年4月から労働安全衛生法第22条に基づく健康障害防止措置が、令和7年4月から労働安全衛生法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止や退避等の措置が義務付けられたことから、令和6年5月策定の「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」とともに、事業者に周知を徹底します。

重層請負の場合の措置義務者



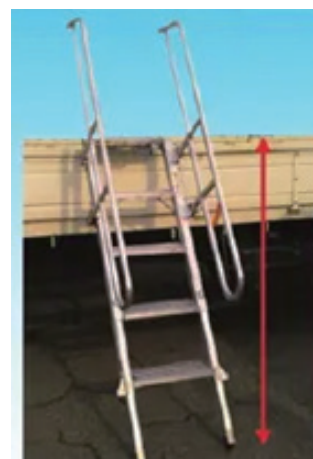
※赤の矢印が新たに
生じる措置義務



Ⅲ 業種別の労働災害防止対策の推進

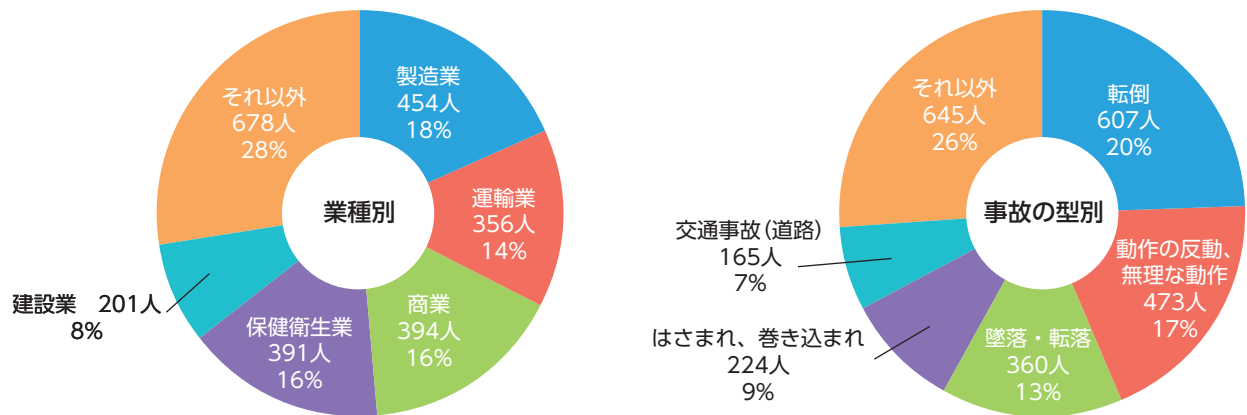
（ア）陸上貨物運送事業

貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について、指導を行うとともに、周知徹底を図ります。また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を図り、取組を促進します。



【昇降設備の例】

令和6年京都府内の労働災害発生状況



令和7年1月末現在における休業4日以上之死傷者数（計2,474人）

（資料出所：京都府内の労働基準監督署に提出された労働者死傷病報告書（新型コロナを除く。）の集計結果）

（イ） 建設業

足場からの墜落・転落災害防止のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化等を内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等を指導します。

（ウ） 製造業

機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進します。

（エ） 林業

「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」といった関係ガイドラインの周知に加え、作業計画の策定や作業指揮者の配置など車両系木材搬出機械等を使用した作業における安全対策の周知徹底を図ります。

カ 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

長時間労働やメンタルヘルス不調等による健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導及び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等、労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行います。また、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談対応等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行います。

（イ） 産業保健活動の推進

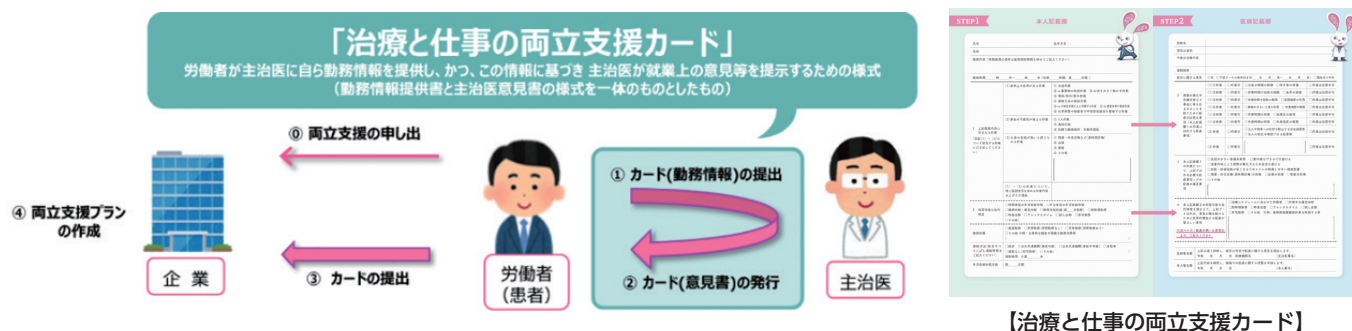
中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、京都産業保健総合支援センターの利用勧奨を行います。

また、京都産業保健総合支援センターと連携し、治療と仕事の両立支援カードや「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」、「企業・医療機

関連携マニュアル」の活用を通じ、治療と仕事の両立支援の取組のメリット等を周知するとともに、「京都府地域両立支援推進チーム」の活動を通じて、両立支援に係る関係施策の横断的な取組を促進します。

産業保健総合支援センターの業務案内

- 産業医・衛生管理者等の産業保健スタッフ、事業主、人事・労務担当者等を対象とした産業保健に関する研修・セミナー
- メンタルヘルス対策・治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援

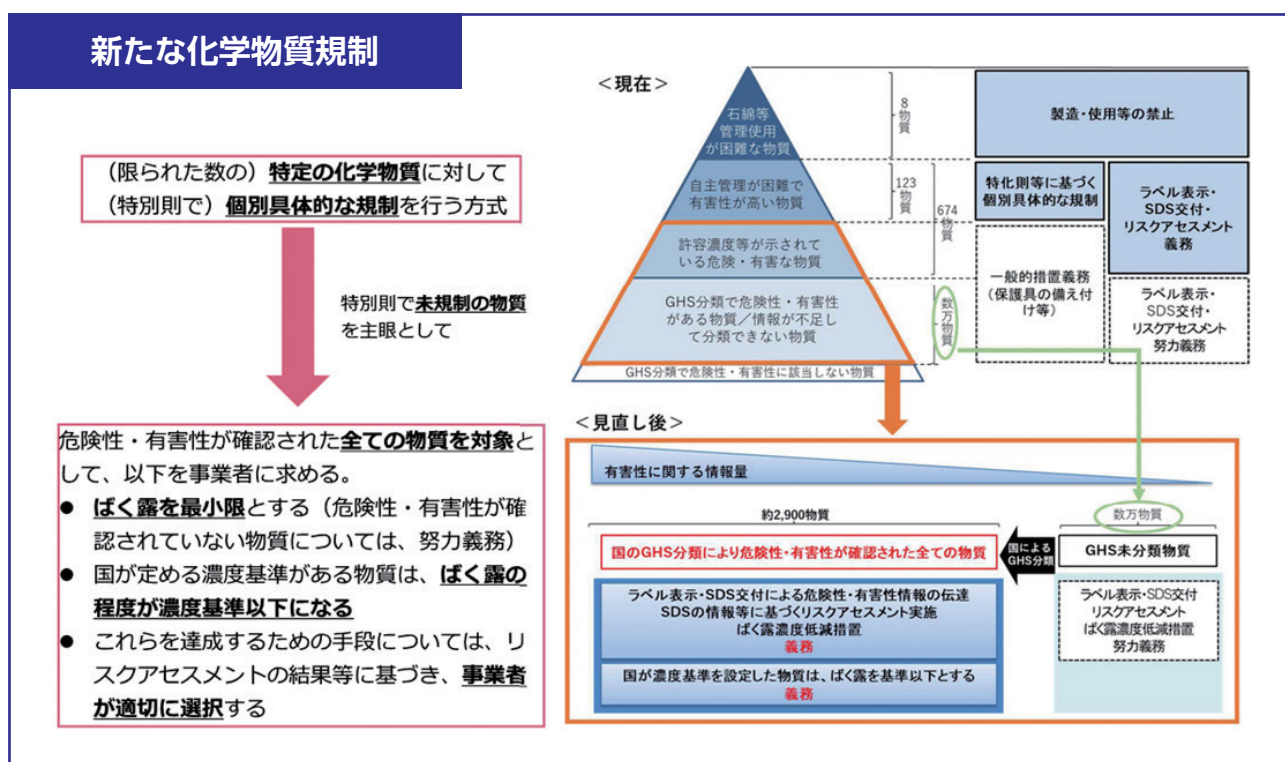


キ 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害防止対策の推進

(ア) 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、化学物質管理者の選任、SDS（安全データシート）等による危険性・有害性情報的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行うとともに、「化学物質管理強調月間」等の機会を活用し化学物質の自律的管理の周知を図ります。

また、化学物質によるばく露の防止には、工学的対策等に加え、保護具の適正な使用が不可欠であることから、呼吸域の化学物質濃度を把握することの重要性を周知し、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧に指導するほか、個人ばく露測定の実施の円滑な導入に向けた補助金制度の活用を周知します。



(イ) 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則等に基づく建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査を徹底し（令和8年1月からは工作物にも適用）、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図ります。

(ウ) 熱中症予防対策の推進

近年の猛暑により、熱中症による重篤な労働災害が多発していることから、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知を図ります。

また、令和7年「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」の取組により、あらゆる機会を捉え、暑さ指数を用いた管理を徹底するとともに、今夏に予定されている厚生労働省令の改正に向けて、改正内容の周知及び指導の徹底を図ります。

今後の安全衛生対策について

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、労働安全衛生法等の改正手続が進められていることから、改正法案等が成立したときには、改正内容の周知に取り組みます。

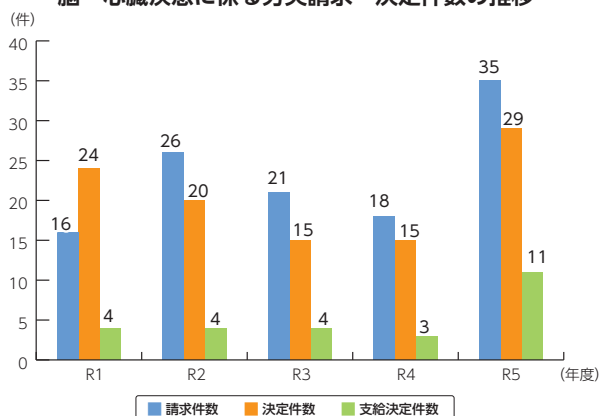
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

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。

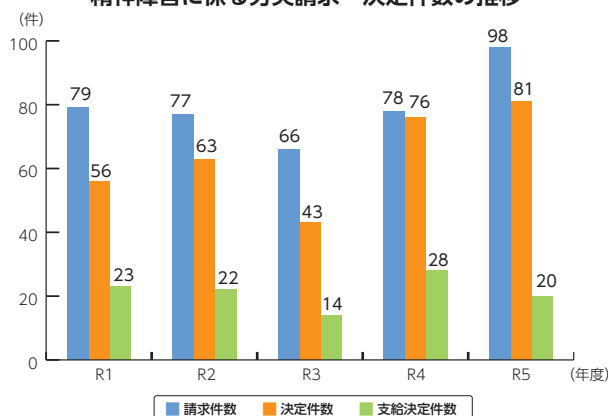
特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、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。

脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移



精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



6 フリーランスの就業環境の整備

(1) 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(フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者)から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「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。

さらに、全監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」では、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、監督署に申告がなされた場合には、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

相談料 無料

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします!

相談無料 秘密厳守 匿名相談可
対面・Web相談可 和解あっせん手続費用無料

受付時間
9:30～16:30 (土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください!

- あいまいな契約
報酬が明示されない状態で、作業進捗の遅延ややり取りばかりで作業が完了しない、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- 報酬の未払い
報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品物のクォリティ低下の理由、金銭不払。
- ハラスメント
精神的な苦痛や身体的な作業の強要、一方的な契約の解除などハラスメント行為、セクハラ行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽にご相談ください

まずは電話・メールで相談ください。フリーランス・個人事業主などの苦悩をサポートします!

フリーランス・トラブル110番
フリーランス・個人事業主からのお仕事に関するトラブルを、弁護士がワンストップでサポートします。

0120-532-110
受付時間 9:30～16:30 (土日祝日を除く)
相談料 無料 秘密厳守 匿名相談可
対面・Web相談可 和解あっせん手続費用無料

公式サイトはこちら
https://freelance110.jp
help@freelance110.jp

フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より委託された公益財団法人が運営しています。

(2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

令和6年11月1日から新たに特定フリーランス事業が労災保険特別加入制度の対象に追加されたことから、特定フリーランス事業にかかる特別加入団体として承認を受けようとする団体や加入を希望するフリーランスから相談があった場合には、丁寧な説明等適切に対応を行います。

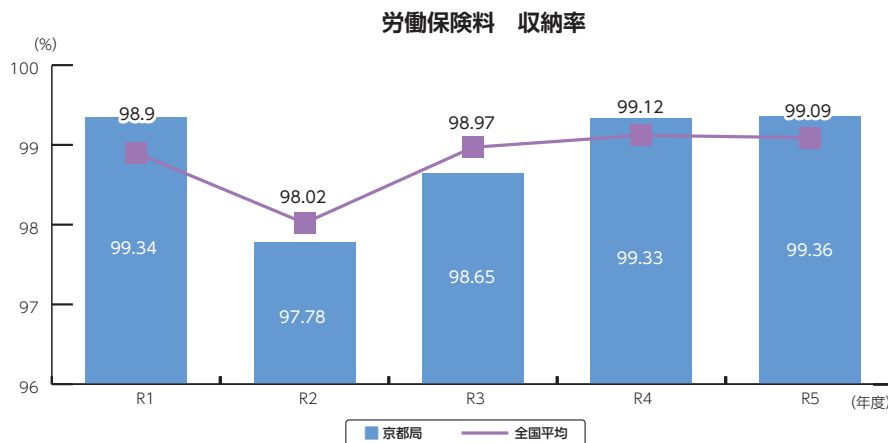
第5 労働保険制度の適正な運営

(1) 電子申請の利用促進

電子申請利用率の大幅な引き上げに向け、労働保険適用徴収業務においてもオンライン利用率を向上させるため、京都労働局労働保険徴収課及び京都上労働基準監督署に設置している電子申請体験コーナーの利用を積極的に促すほか、周知広報による利用促進を図ります。

(2) 労働保険料の収納未済額の縮減

労働保険制度の安定的な運営を確保するため、労働保険料の適正な申告納付の周知を図るとともに、収納未済となっている労働保険料については、効果的な納付奨励等を実施し、適正徴収に取り組みます。



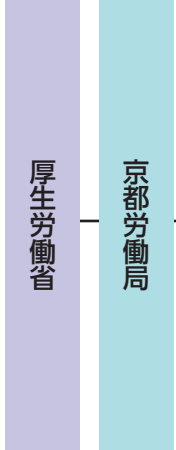
(資料出所：労働保険料等の機械処理状況)

(3) 労働保険未手続事業一掃対策

労働保険制度はそれ自体が労働者のセーフティネットであり、労働者の福祉の向上や事業主の費用負担の公平性の観点から未手続事業の解消は極めて重要であるため、各行政機関等と連携して未手続事業の的確な把握と制度の周知啓発及び手続勧奨を行い、未手続事業の一掃対策を推進します。



京都労働局の組織と業務内容



所在地及び管轄区域

労働基準監督署

京都上労働基準監督署 ☎075-462-5111	〒604-8467 京都市中京区西ノ京大炊御門町19-19	管轄 区域	京都市のうち北区、上京区、左京区、中京区、 右京区及び西京区
京都下労働基準監督署 ☎075-254-3195	〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町101 アーバンネット四条烏丸ビル 5階	管轄 区域	京都市のうち東山区、山科区、下京区及び 南区、向日市、長岡京市、乙訓郡
京都南労働基準監督署 ☎075-601-8321	〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6	管轄 区域	京都市のうち伏見区、宇治市、城陽市、 八幡市、京田辺市、木津川市、久世郡、 綴喜郡、相楽郡
福知山労働基準監督署 ☎0773-22-2181	〒620-0035 福知山市字内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階	管轄 区域	福知山市、綾部市
舞鶴労働基準監督署 ☎0773-75-0680	〒624-0946 舞鶴市字下福井901 舞鶴港湾合同庁舎6階	管轄 区域	舞鶴市
丹後労働基準監督署 ☎0772-62-1214	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-14	管轄 区域	京丹後市、宮津市、与謝郡
園部労働基準監督署 ☎0771-62-0567	〒622-0003 南丹市園部町新町118-13	管轄 区域	亀岡市、南丹市、船井郡

公共職業安定所

京都西陣公共職業安定所 ☎075-451-8609 (注)	(本庁舎) 〒602-8258 京都市上京区大宮通中立売下ル和水町439-1 (烏丸御池庁舎) 〒604-0845 京都市中京区烏丸御池上ル二条殿町552 明治安田生命京都ビル 1階	管轄 区域	京都市のうち北区、上京区、左京区、中京区、 右京区及び西京区、亀岡市、南丹市、 船井郡
(園部出張所) ☎0771-62-0246	〒622-0001 南丹市園部町宮町71	管轄 区域	(京都市右京区京北、亀岡市、南丹市、 船井郡)
京都七条公共職業安定所 ☎075-341-8609	〒600-8235 京都市下京区西洞院通塩小路下ル東油小路町 803	管轄 区域	京都市のうち東山区、山科区、下京区及び 南区、向日市、長岡京市、乙訓郡
京都障害者職業相談室 ☎075-341-2626		管轄 区域	京都西陣、京都七条、伏見、宇治及び 京都田辺所管内
伏見公共職業安定所 ☎075-602-8609	〒612-8058 京都市伏見区風呂屋町232	管轄 区域	京都市のうち伏見区、八幡市
宇治公共職業安定所 ☎0774-20-8609	〒611-0021 宇治市宇治池森16-4	管轄 区域	宇治市、城陽市、久世郡、綴喜郡のうち 宇治田原町
京都田辺公共職業安定所 ☎0774-65-8609	〒610-0334 京田辺市田辺中央2丁目1-23	管轄 区域	京田辺市、木津川市、綴喜郡のうち井手町、 相楽郡
(木津出張所) ☎0774-73-8609	〒619-0214 木津川市木津駅前一丁目50 木津地方合同庁舎1階	管轄 区域	(木津川市、相楽郡のうち笠置町、和束町、 南山城村)
福知山公共職業安定所 ☎0773-23-8609	〒620-0933 福知山市東羽合町37	管轄 区域	福知山市、綾部市
(綾部出張所) ☎0773-42-8609	〒623-0053 綾部市宮代町宮ノ下23	管轄 区域	(綾部市)
舞鶴公共職業安定所 ☎0773-75-8609	〒624-0937 舞鶴市字西小字西町107-4	管轄 区域	舞鶴市
峰山公共職業安定所 ☎0772-62-8609	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-13	管轄 区域	京丹後市、宮津市、与謝郡
(宮津出張所) ☎0772-22-8609	〒626-0046 宮津市字中ノ丁2534 宮津地方合同庁舎1階	管轄 区域	(宮津市、与謝郡)

(注) 京都西陣公共職業安定所における職業訓練相談業務・雇用保険受給業務は、烏丸御池庁舎で行っています。

センター

雇用保険電子申請事務センター ☎075-280-8660	〒600-8841 京都市下京区朱雀正会町1 ハローワーク京都七条千本労働分庁舎2階	業務 内容	雇用保険事務手続きにおける 電子申請受付などの事務処理
職業対策課助成金センター ☎075-241-3269	〒604-8171 京都市中京区烏丸通御池下ル虎屋町566-1 井門明治安田生命ビル2階	業務 内容	各種助成金業務

ハローワークプラザ

ハローワークプラザかめおか ☎0771-24-6010	〒621-0805 亀岡市安町中畠100 スカイビル5階	管轄 区域	亀岡市及びその周辺地域
ハローワークプラザ山科 ☎075-595-2699	〒607-8145 京都市山科区東野八反畑町22-8 豊栄ビル2階	管轄 区域	京都市山科区及びその周辺地域
ハローワークプラザ城南 ☎0774-46-4010	〒611-0033 宇治市大久保町上ノ山43-1 藤和ライプタウン宇治大久保1階	管轄 区域	宇治市、城陽市、久世郡、 宇治田原町、伏見及び 京都田辺所管轄区域の一部

一体的実施事業施設

京都ジョブパーク ハローワークコーナー ☎075-682-8609	〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階	管轄 区域	京都府地域
京都新卒応援ハローワーク ☎075-280-8614			
京都わかものハローワーク ☎075-278-8609			
マザーズコーナー (ハローワーク京都七条) ☎075-662-8609	〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ東館2階	管轄 区域	京都府地域
北京都ジョブパーク ハローワークコーナー ☎0773-24-8609	〒620-0045 福知山市駅前町400 市民交流プラザふくちやま4階	管轄 区域	京都府北部地域
ジョブ・サポートまいづる ハローワークコーナー ☎0773-63-0810	〒625-0036 舞鶴市字浜66 舞鶴市商工観光センター4階	管轄 区域	舞鶴市
せいかジョブポイント ☎0774-95-9001	〒619-0285 相楽郡精華町南稲八妻北尻70 精華町役場庁舎2階	管轄 区域	精華町

総合労働相談コーナー

京都労働局総合労働相談コーナー	京都労働局雇用環境・均等室内	☎075-241-3221
京都上総合労働相談コーナー	京都上労働基準監督署内	☎075-462-5112
京都下総合労働相談コーナー	京都下労働基準監督署内	☎075-254-3196
京都南総合労働相談コーナー	京都南労働基準監督署内	☎075-601-8322
福知山総合労働相談コーナー	福知山労働基準監督署内	☎0773-22-2181
舞鶴総合労働相談コーナー	舞鶴労働基準監督署内	☎0773-75-0680
丹後総合労働相談コーナー	丹後労働基準監督署内	☎0772-62-1214
園部総合労働相談コーナー	園部労働基準監督署内	☎0771-62-0567
京都駅前総合労働相談コーナー	〒600-8216 京都市下京区西洞院通塩小路上ル 東塩小路町608-9 日本生命京都三哲ビル8階	☎0120-829-100 (京都府内限定) ☎075-342-3553

労働基準監督署管内情勢図



公共職業安定所管内情勢図



京都の労働行政

令和7年度京都労働局行政運営方針



厚生労働省京都労働局・労働基準監督署・公共職業安定所
<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/home.html>