

第41回 滋賀地方労働審議会次第

令和3年3月23日(火)
午前9時30分～11時30分
滋賀県板金工業組合会議室

1 開 会

2 滋賀労働局長挨拶

3 議 事

- (1) 滋賀地方労働審議会運営規程の一部改正について
- (2) 令和2年度滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～
- (3) 令和3年度滋賀労働局行政運営方針(案)について
- (4) 地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画について
- (5) その他
 - ・家内労働部会関係報告

4 閉 会

第41回 滋賀地方労働審議会 資料一覧

議事（1）関係

○滋賀地方労働審議会運営規程改正案…………… 資料1

議事（2）関係

○令和2年度滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～…………… 資料2

○附属資料

＜労働基準行政関係＞

・改正石綿則 改正事項と施行日…………… 資料2-1

・コロナ対策（実践例の紹介）…………… 資料2-2

＜職業安定行政関係＞

・新たな雇用・訓練パッケージ…………… 資料2-3

・在籍型出向の活用による雇用維持への支援…………… 資料2-4

議事（3）関係

○令和3年度滋賀労働局行政運営方針（案）…………… 資料3-1

○令和3年度滋賀労働局行政運営方針の概要（案）…………… 資料3-2

議事（4）関係

○滋賀県大津・高島地域雇用開発計画…………… 資料4-1

○地域雇用開発計画関係参考資料…………… 資料4-2

議事（5）関係

○滋賀県下着・補整着製造業家内労働実態調査結果…………… 資料5

滋賀地方労働審議会運営規程

- 第1条 滋賀地方労働審議会（以下「審議会」という。）の議事運営は、厚生労働省組織令（平成12年政令第252号）第156の2及び地方労働審議会令（平成13年政令第320号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。
- 第2条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、滋賀労働局長（以下「労働局長」という。）の請求があつたとき、審議会の会長（以下「会長」という。）が必要があると認めるとき又は審議会の委員（以下「委員」という。）の3分の1以上から請求があつたときに会長が招集する。
- 2 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあっては、労働局長から会長あて諮問文を发出することをもって、会議の招集に代えることができる。
 - 3 労働局長又は委員は、会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。
 - 4 会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも7日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び労働局長に通知しなければならない。
- 第3条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席することができる。
- 2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項（同条第3項において準用する場合を含む。）に規定する会議への出席に含めるものとする。
 - 3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。
- 第4条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- 2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。
 - 3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。
- 第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。
- 第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。
- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することによ

り、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とすることができる。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第7条 第2条から第6条までの規定は、地方労働審議会令第6条に規定する部会（以下「部会」という。）及び同令第7条に規定する最低工賃専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、建議書又は議決書をその都度労働局長に送付しなければならない。

2 審議会は、厚生労働省組織令第156条の2第2項第2号の規定により関係行政機関に建議したときは、その写しを労働局長に送付しなければならない。

第9条 審議会は、その定めるところにより、次の部会を置くこととする。

一 労働災害防止部会

二 家内労働部会

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りではない。

2 審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる。

第11条 臨時委員は、地方労働審議会令第4条第4項に規定する場合のほか、会長の任期が終了したときに解任されるものとする。ただし、再任を妨げない。

第12条 この規程に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部会に諮って定める。

第13条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年11月29日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年3月23日から施行する。

○滋賀地方労働審議会運営規程新旧対照表

(下線部分は改正部分)

改正後	現行
<p>第1条 (略)</p>	<p>第1条 (略)</p>
<p>第2条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、滋賀労働局長(以下「労働局長」という。)の請求があったとき、審議会の会長(以下「会長」という。)が必要があると認めるとき又は審議会の委員(以下「委員」という。)の3分の1以上から請求があったときに会長が招集する。 2～4 (略)</p>	<p>第2条 審議会の会議(以下単に「会議」という。)は、滋賀労働局長(以下「労働局長」という。)の請求があったとき、審議会の会長(以下「会長」という。)が必要があると認めるとき又は審議会の委員(以下「委員」という。)の3分の1以上から請求があったときに会長が招集する。 2～4 (略)</p>
<p>第3条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム(映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話することができるシステムをいう。次項において同じ。)を利用する方法によって会議に出席することができる。 2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項(同条第3項において準用する場合を含む。)に規定する会議への出席に含めるものとする。 3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。</p>	<p>第3条 (新設)</p>
<p>第4条 (略)</p>	<p>第4条 (略)</p>
<p>第5条 (略)</p>	<p>第5条 (略)</p>
<p>第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。 2～3 (略)</p>	<p>第6条 審議会の議事については、議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとする。 2～3 (略)</p>
<p>第7条 第2条から第6条までの規定は、地方労働審議会令第6条に規定する部会(以下「部会」という。)及び同令第7条に規定する最低</p>	<p>第7条 第2条から第6条までの規定は、地方労働審議会令第6条に規定する部会(以下単に「部会」という。)及び同令第7条に規定する</p>

工賃専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条～第13条（略）

附則

この規程は、平成13年11月29日から施行する。

附則

この規程は、令和3年3月23日から施行する。

最低工賃専門部会（以下単に「最低工賃専門部会」という。）について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条～第13条（略）

附則

この規程は、平成13年11月29日から施行する。

政令第320号

(平成29年7月11日政令第185号・一部改正)

地方労働審議会令

第一条 (名称)

地方労働審議会(以下「審議会」という。)には、当該都道府県労働局の名を冠する。

第二条 (組織)

審議会は、委員十八人で組織する。

- 2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。
- 3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

第三条 (委員等の任命)

委員は、労働者(家内労働法(昭和四十五年法律第六十号)第二条第二項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。)を代表する者、使用者(同条第三項に規定する委託者を含む。以下同じ。)を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

第四条 (委員の任期等)

委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

第五条 (会長)

審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

第六条 (部会)

審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。

- 3 前項の委員及び臨時委員については、労働者を代表する委員の数と関係労働者を代表する臨時委員の数の合計数及び使用者を代表する委員の数と関係使用者を代表する臨時委員の数の合計数は、同数とする。
- 4 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 5 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 6 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 7 審議会は、その定めるところにより、部会(その部会長が委員であるものに限る。)の議決をもって審議会の議決とすることができる。

第七条 (最低工賃専門部会)

家内労働法第二十一条第一項の規定により審議会に置かれる専門部会(以下「最低工賃専門部会」という。)に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
- 4 前条第四項から第七項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

第八条 (議事)

審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員(労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。)、使用者関係委員(使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。)及び公益関係委員(公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。)の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 前二項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

第九条 (庶務)

審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

第十条 (雑則)

この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この政令は、平成13年10月1日から施行する。

平成29年7月7日改正附則

(施行期日)

第一条 この政令は、平成29年7月11日から施行する。

令和2年度 滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～

令和3年3月23日
第41回 地方労働審議会 資料

滋賀労働局の最重点対策

1. 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等
2. 人材確保対策の推進、高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進



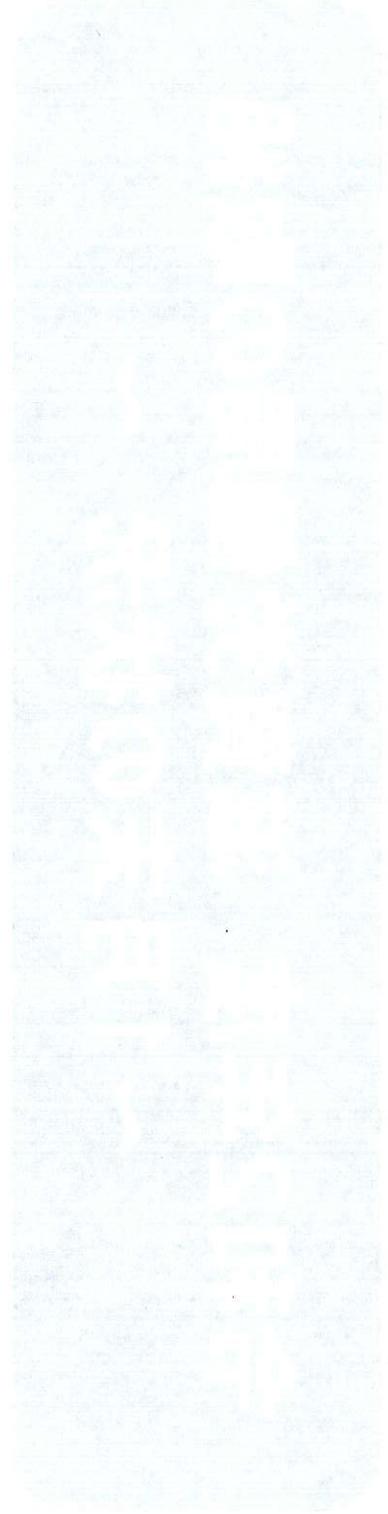
厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして



I 「新型コロナウイルス感染症」 の影響に対する取組

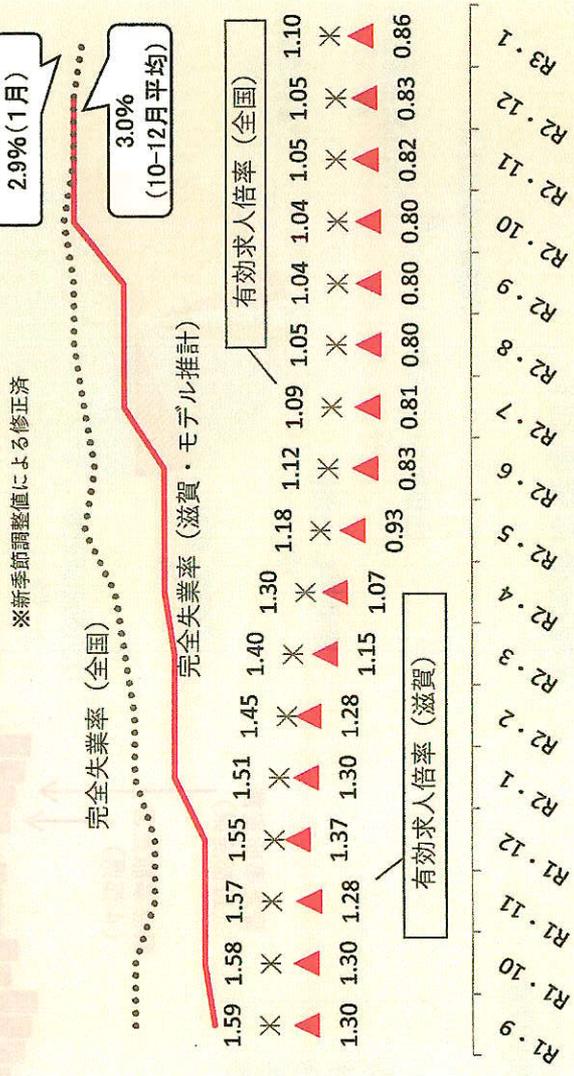


1 雇用失業情勢

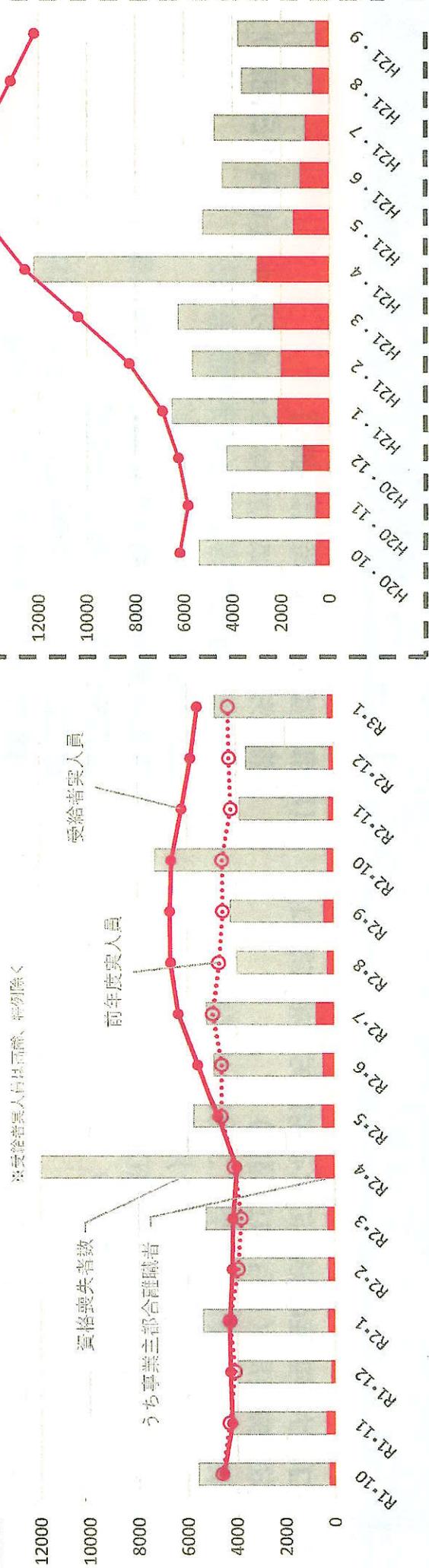
1月の県内の雇用情勢は、求職の超過が続いており、厳しさがみられる。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある。

- 1月の有効求人倍率は0.86倍で、前月に比べ0.03ポイント上昇（3カ月連続で上昇）
- 1月の新規求人倍率は1.53倍で、前月に比べ0.04ポイント低下（2カ月連続で低下）

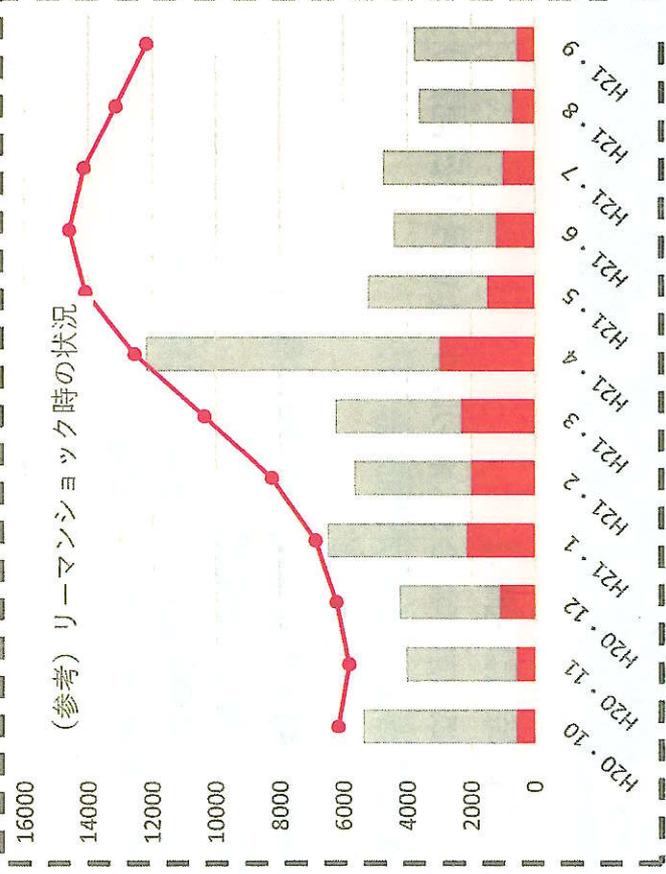
完全失業率と有効求人倍率の推移（滋賀・全国）



雇用保険 被保険者資格喪失者数と 受給者実人員の推移（滋賀労働局管内）



(参考) リーマンショック時の状況



2 特別相談窓口等の設置・相談状況

【新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口】

① 滋賀労働局（2月14日開設）

② 東近江労働基準監督署（3月23日開設）

③ 彦根公共職業安定所（3月23日開設）

【新卒者内定取消等特別相談窓口】

滋賀新卒応援ハローワーク（4月13日開設）

【派遣労働者の相談窓口】

滋賀労働局（5月14日開設）

【雇用調整助成金臨時相談窓口】

滋賀労働局（滋賀県共済協同組合SKホール内）

（6月1日開設）

【母性健康管理措置等に係る特別相談窓口】

滋賀労働局（10月1日開設）

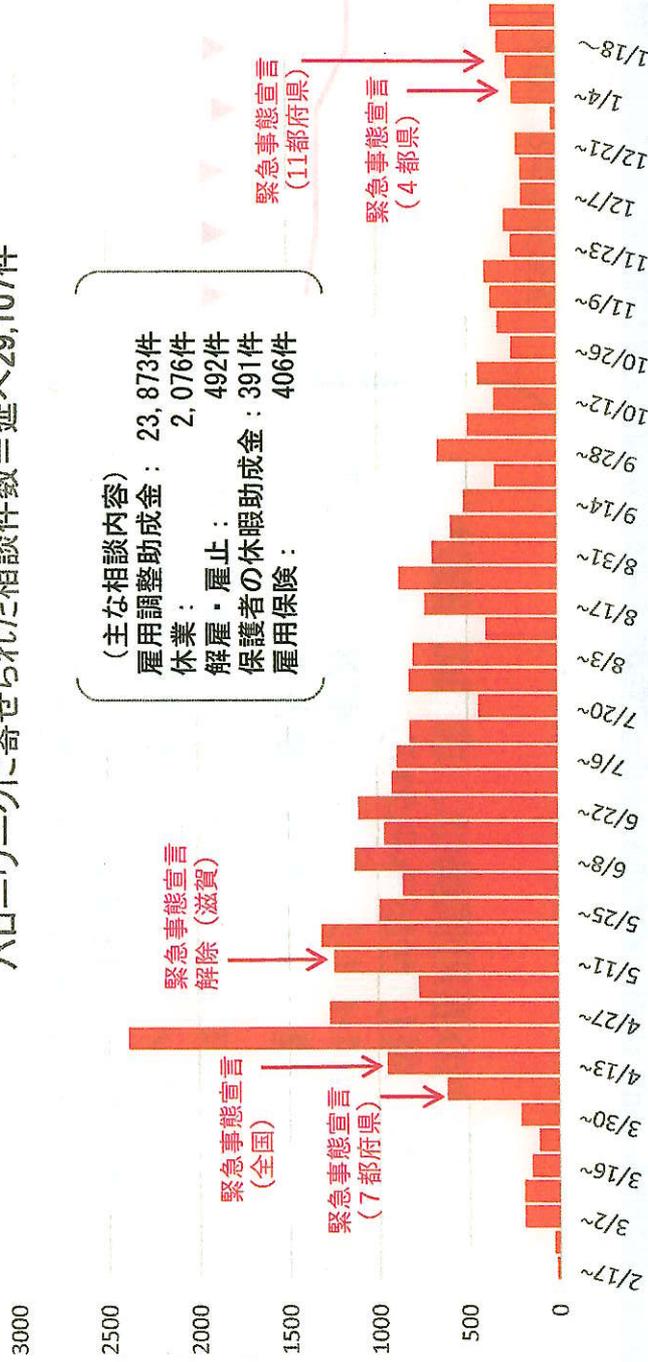
【小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口】

滋賀労働局（11月24日開設）

【新型コロナウイルス感染症拡大防止対策相談コーナー】

滋賀労働局（令和3年2月15日開設）

【相談件数(週ごと)】 1月31日までに滋賀労働局、労働基準監督署、ハローワークに寄せられた相談件数＝延べ29,107件



(主な相談内容)

雇用調整助成金： 23,873件

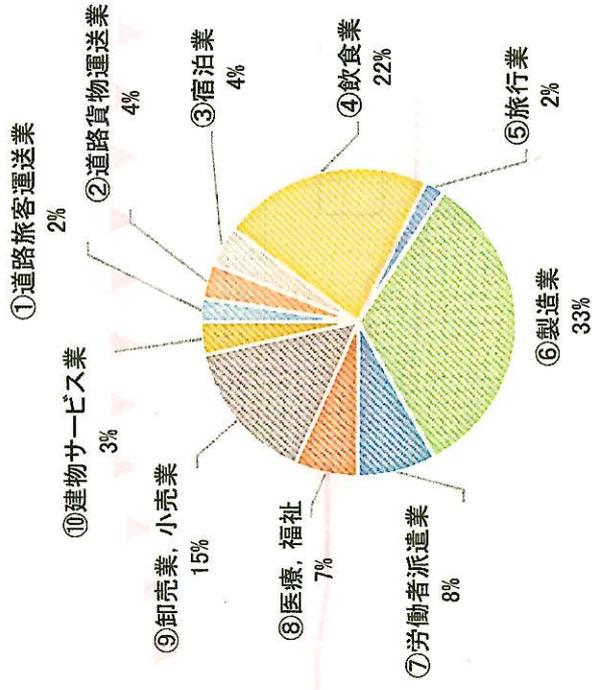
休業： 2,076件

解雇・雇止： 492件

保護者の休暇助成金： 391件

雇用保険： 406件

【相談者の業種別】



3 各種支援対策の周知及び協力要請状況

- 11月11日 県下7保健所、滋賀県及び大津市の関係部署、滋賀県人事委員会を交え、新型コロナウイルス感染症対策で相当な業務負担が生じていると考えると考えられる保健所職員の法定労働条件確保に関する意見交換を実施。
- 11月30日 定例記者会見において、局長より業務によって新型コロナウイルスに感染した場合及びその可能性が高い場合は、労災保険給付に関して相談をするよう周知を行った。
- 12月21日 経済団体に対し、第二の就職氷河期世代を作らないとの観点から、2020年度及び2021年度新卒者等の採用維持・促進に関する配慮について要請を行った。
- 1月25日 学校運営における新型コロナウイルス感染症対策で、年度末繁忙に向けてさらに負担が生じると考えられる教職員等の法定労働条件確保を図るため、県下の私立学校12校に対し要請書を送付。



12/21 待鳥局長による要請の様子

4 各種助成金等の取扱い状況

【雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金】

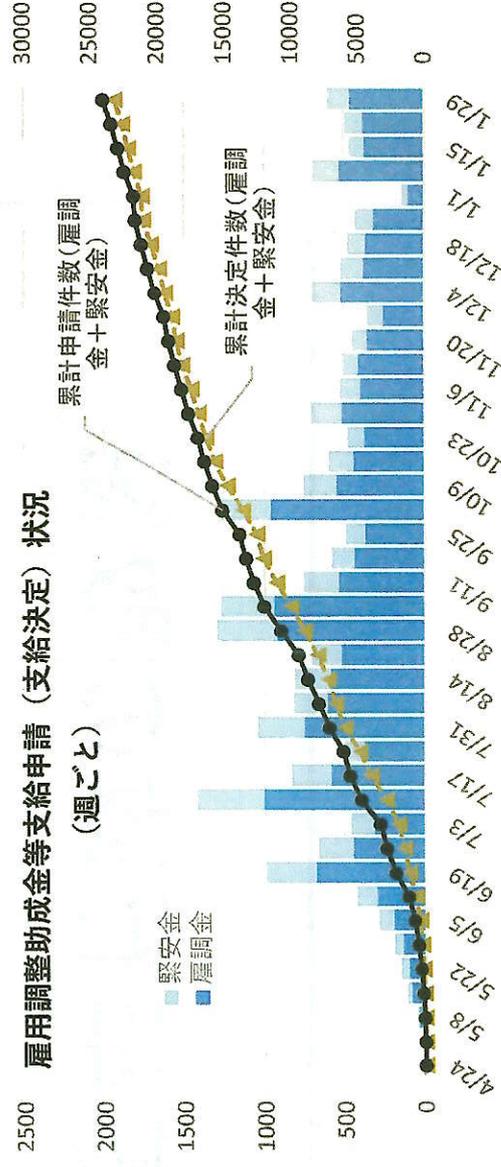
▶ 1/29時点

申請件数24,029件

支給決定件数23,167件

雇用調整助成金等支給申請（支給決定）状況

(週ごと)



【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金】

▶ 1/末時点

申請件数7,432件

支給決定件数6,145件

【両立支援等助成金 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース】

▶ 1/末時点 申請件数34件・支給決定件数34件

【働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）】 ▶ 1/末時点 支給申請件数133件・支給決定件数114件

【労働保険料等の納付の猶予】 ▶ 1/末時点 納付猶予申請事業場数58件

II 労働基準行政の取組

高槻末\1▶

丹SEP、T燈付請申
丹2PI,3燈付宝来給支

丹AC燈付宝来給支・丹AC燈付請申 高槻末\1▶

丹PI燈付宝来給支・丹ECI燈付請申給支 高槻末\1▶

丹82燈照(兼)燈付請申等照付給 高槻末\1▶

1-1 長時間労働の是正に向けた取組の推進

長時間労働の抑制に向けた健康障害防止の監督指導等や、過労死防止対策の推進に取り組む。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底

通年実施

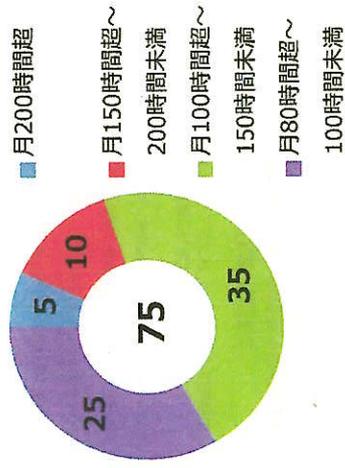
長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場等に監督指導を実施。

【過去3年間における実施状況】

実施年度	実施事業場数	違反事業場数	(主な違反状況・指導状況)		備考
			違法な時間外労働を是正指導したもの(※)	月80時間以内に削減するよう指導したもの	
令和元年度	516事業場	451事業場 (87.4%)	290事業場 (56.2%)	91事業場 (17.6%)	R2.10.1公表
平成30年度	242事業場	194事業場 (80.2%)	126事業場 (52.1%)	107事業場 (44.2%)	R1.10.31公表
平成29年度	313事業場	245事業場 (78.3%)	185事業場 (59.1%)	201事業場 (64.2%)	H30.8.30公表

※ 36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

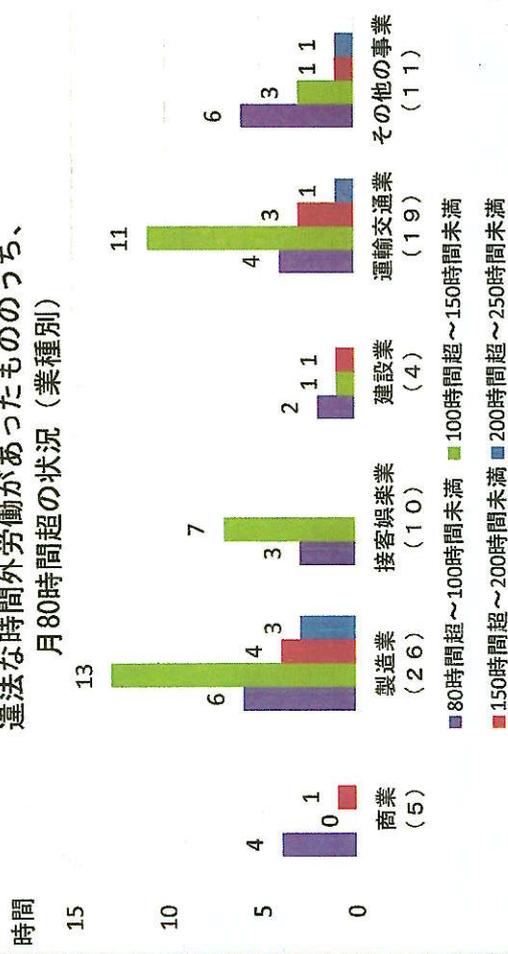
違法な時間外労働があったものうち、時間外・休日労働時間数が月80時間超



【業種別・主な違反事項別の監督指導実施事業場数】

業種	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			労働時間	賃金不払残業	健康障害防止措置
合計	516(100%)	451(87.4%)	290(56.2%)	23(4.5%)	103(20.0%)
商業	115(22.3%)	99	62	8	29
製造業	153(29.7%)	133	81	3	27
接客娯楽業	69(13.4%)	61	41	3	20
建設業	19(3.7%)	15	11	1	0
運輸交通業	31(6.0%)	29	21	0	2
その他の事業	58(11.2%)	50	35	3	13

違法な時間外労働があったものうち、月80時間超の状況(業種別)



2 監督指導等の状況

定期監督等実施状況

	実施事業場数	違反事業場数	違反率	主な違反の状況	
				不適切な労働条件明示	違法な時間外・休日労働
令和2年	1,236	905	73.2%	108 (8.7%)	265 (21.4%)
令和元年	1,763	1,328	75.3%	218 (12.4%)	589 (33.4%)
平成30年	1,658	1,135	68.5%	163 (9.8%)	504 (30.4%)

※ 定期監督、災害調査、災害時監督の合計。令和2年は12月末速報値。

申告処理状況

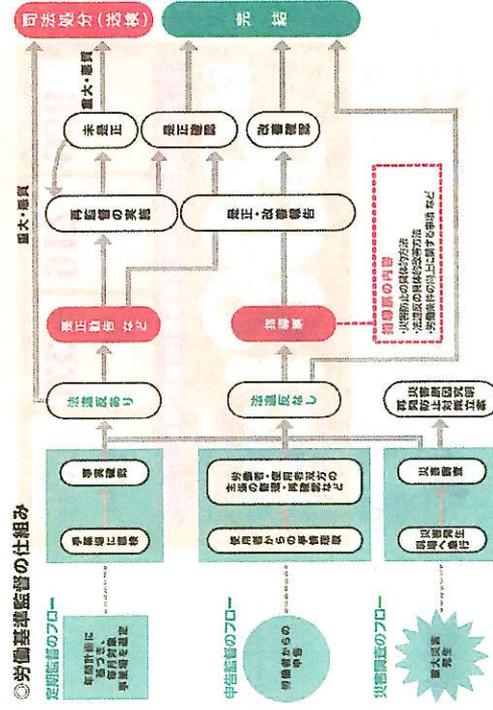
	処理件数	主要事項別内訳	
		賃金不払	解雇
令和2年	174	126 (72.4%)	26 (14.9%)
令和元年	219	152 (69.4%)	23 (10.5%)
平成30年	222	156 (70.3%)	20 (9.0%)

※ 2以上の主要事項に該当するものについては複数計上。令和2年は、12月末速報値。

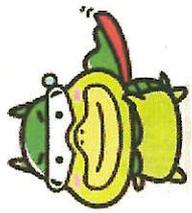
司法処理状況

	送検件数	内訳	
		労働基準法・最低賃金法	労働安全衛生法
令和2年	5	3	2
令和元年	3	1	2
平成30年	10	1	9

労働基準監督の仕組み



● 監督指導は、法違反の疑いがある場合に実施。
 ● 司法処理は、重大・悪質な場合で、管内の違法状況に悪影響がある事案に対して実施。



「労働条件を確かめよう！」
 キャラクター「たしがめたん」

3 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度が一層適切に有効に機能するため、最低賃金の適正な改正を行うとともに、最低賃金額の周知と履行の確保を図る。

① 滋賀県最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の改正

※ 滋賀県地方最低賃金審議会からの答申を得て、滋賀県最低賃金を2円、4業種に係る特定（産業別）最低賃金を2～3円引き上げる改正を行った。

主に以下の周知を実施。

- ① 地方公共団体 → 広報紙やHPへの関連記事の掲載を県及び全市町に依頼。
- ② 事業主団体等 → 関連ポスターなどの会員への配付を依頼。
- ③ 機関誌を発行する団体 → 機関誌への関連記事の掲載を依頼。
- ④ 報道機関 → 諮問・答申・決定の都度、迅速に報道発表。答申を報道機関に対し公開。

② 最低賃金の履行確保を目的とした重点監督の実施（令和2年1月～3月）

※ 改正された最低賃金額が守られているかを確認するために実施した調査。

その他、通年で実施している監督指導においても、最低賃金法違反の有無を確認し、違反が認められた場合、その是正を指導している。

守ってね！最低賃金。

滋賀県最低賃金 (令和2年10月1日改定)

時間額 **868** 円

特高（産業別）最低賃金 (令和2年12月31日改定)

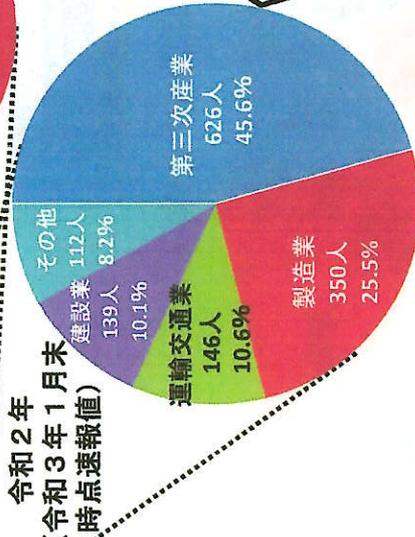
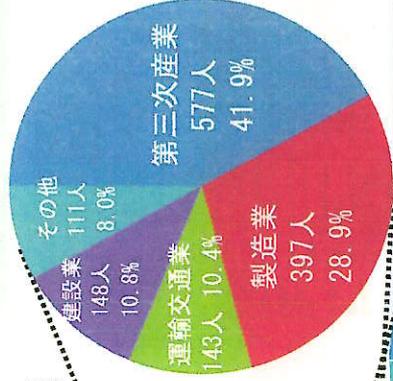
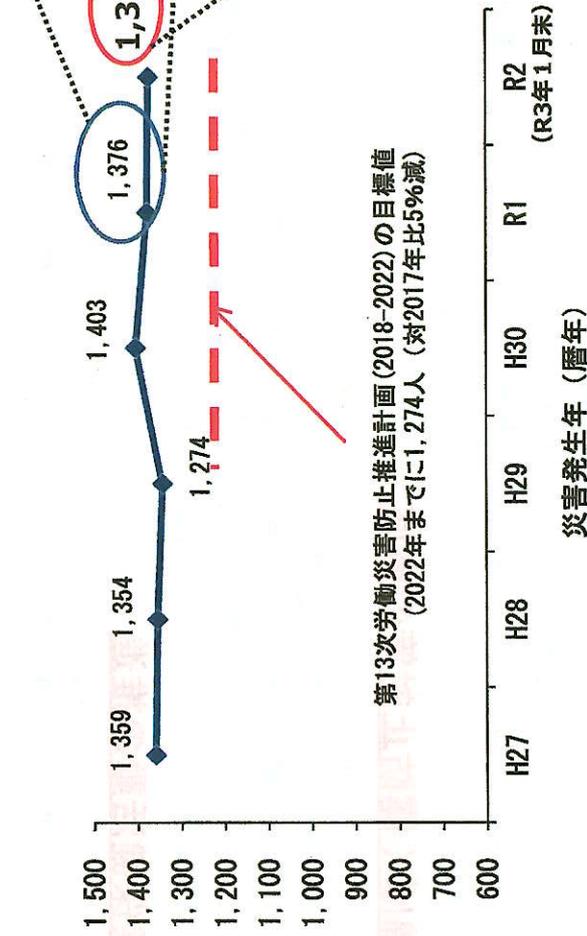
924 円 933 円 917 円 936 円

お問い合わせ先
 滋賀県労働基準課 077(523)4564 0749(2)0664
 本庁労働基準課 077(523)6616 0748(2)0384
<http://p.labor.go.jp/shiga/county/kyoumu>

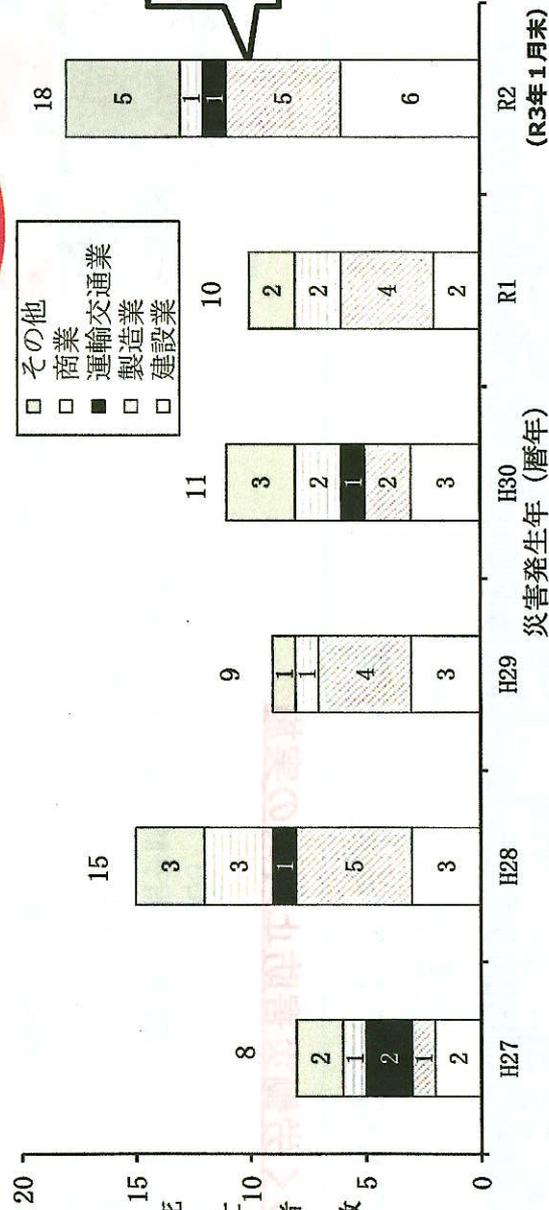
実施年度	実施事業場数	最低賃金法第4条違反事業場数	違反の主な理由	適用された最低賃金額
令和元年度	320事業場	37事業場 (11.6%)	適用される最低賃金額を知らなかった	1時間 866円
平成30年度	331事業場	36事業場 (10.9%)		1時間 839円
平成29年度	411事業場	49事業場 (11.9%)		1時間 813円

1 休業4日以上之死傷災害

死傷災害の業種別内訳



2 死亡者数



5 迅速・適正な労災補償

過労死等を始めとする複雑・困難な事案を含め、労災給付請求に対する迅速・適正な処理を実施。

全国統一の認定基準等に基づく

適正な処理

～過労死等（脳血管疾患・虚血性心疾患、精神障害）の場合～



監督部門・安全衛生部門とも密接に連携し、効果的・効率的な行政運営に取り組んでいます。

調査から決定まで

- ⇒労働時間数の認定、業務に関する出来事の評価
- ⇒労働局・労基署間で随時協議
- ⇒業務上・外を慎重かつ適切に判断

【主な調査】

- 事業場より組織・職務・勤務に係る報告、資料の収集
- 作業現場等の実地調査
- 本人・家族・上司・同僚等からの聴取
- 消防・警察出動記録・健保受診歴等の照会
- 医学意見（主治医・産業医・専門医）の収集

（注）請求年度と支給年度は必ずしも一致しないものがある。

過労死等の請求・支給決定状況	H29年度	H30年度	R元年度
	請求件数	12	9
支給件数	3	4	1
脳・心疾患			
請求件数	19	18	22
支給件数	10	1	9
精神障害			
請求件数			
支給件数			

被災された労働者・御遺族への

懇切・丁寧な対応

- 相談に来られた方へ、制度や請求可能な給付について、漏れのない懇切・丁寧な説明
- 請求されている方へ、定期的な調査状況の説明
- 不支給決定時には、理由の丁寧な説明

請求受付から決定までの

迅速な事務処理

複雑困難事案を含むすべての労災給付請求について、適正な処理を確保しつつ、迅速処理を徹底

長期未決(受付後6月経過)件数の推移	H29年度	H30年度	R元年度	R3 1月末
長期未決件数	6	3	13	8

(参考)新規受給者数

7,662

7,997

7,752

—

Ⅲ 雇用環境・均等行政の取組

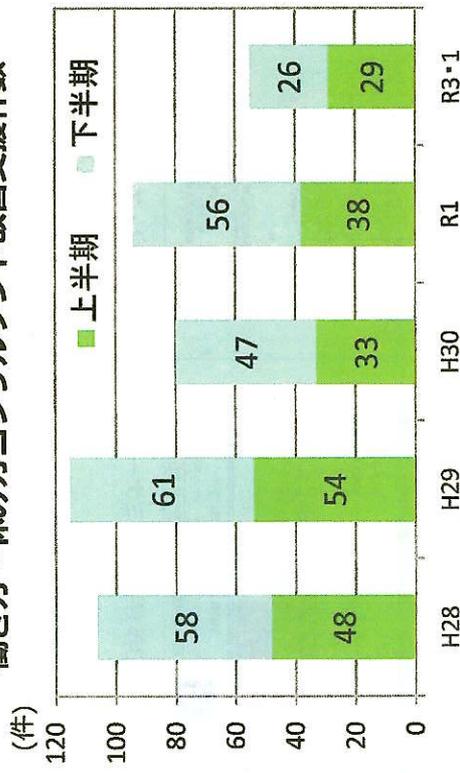
1 働き方改革の推進 1/2

個別企業向け労働時間等改善指導

働き方・休み方改善コンサルタントが行う個別企業向け労働時間等の改善指導については、1月末までに55件(新規33件、再訪問22件)の実施となった。各企業における課題を把握するとともに、具体的な改善プランを提示し取組を促した。

働き方改革推進支援助成金申請状況 (1月末時点)	交付決定 (件)	支給決定 (件)
労働時間短縮・年休促進支援コース	22	15
勤務間インターバルコース	43	22
団体推進コース	5	1
職場意識改善特例コース(コロナ特例)	133	110

働き方・休み方コンサルタント改善支援件数



「しわ寄せ」防止のための取組

11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を中心に、労働局幹部が県内の主要企業10社を訪問し、経営トップ等に「しわ寄せ」防止を求めめる要請書を交付した。その他、県内の労使団体419団体に対して、ポスター、リーフレットを送付し啓発を行った。



待鳥局長による要請訪問

滋賀県働き方改革推進協議会の開催

働き方改革の推進に関する行労使用による会議である滋賀県働き方改革推進協議会について、本年度はトップ会談としてのテーマ、開催時期等の調整が困難であったことから、構成団体相互による実務レベルでの情報交換を令和2年12月21日に開催した。

当日は、長期化するコロナ禍において、働き方改革を進めるに当たって新たに見えてきた課題や、各企業等において新しい働き方・休み方について効果を上げていく取組例等について意見交換を行った。

1 働き方改革の推進 2/2

滋賀働き方改革推進支援センター 事業実績

- ▶ 労働局、商工団体との強固な協力関係を持つ（一社）滋賀経済産業協会が受託・運営。
- ▶ 常駐型の専門家として15名（センター長2名、外勤アドバイザー3名を含む）に加え、派遣型の専門家として15名（全国社会保険労務士会連合会に所属）を登録。
- ▶ よろず支援拠点等、関係団体と連携し相談窓口の教示や同行訪問も可能なワンストップ体制の確立。

特徴・強味

○事業内容

〈常駐型〉

センターに専門家が常駐し、電話・メール・来所相談
に対応

商工会議所、商工会、中央会、業界団体や自治体等と
連携したセミナーの開催。企業内幹部研修も実施

〈派遣型〉

専門家が直接個別企業・事業場を訪問し、特有の課題
解決へ迅速に支援（最大5回まで）

商工会や商工会議所、ハローワークに相談窓口を開設
（商工会・商工会議所199回/年、ハローワーク54回/年）

○事業実績（1月末現在）

	相談件数 (常駐型)	セミナー 実施回数 (参加者数)	商工団体等 へのプッシュ 型開拓	個別訪問 申込件数	商工団体等 への派遣 申込件数
年間目標	350件	60回	120件	150件	150件
実績	349件	46回 (980名)	527件	299件	233件

○セミナー事例

働き方改革 働き方改革 働き方改革

ITの活用による仕事効率化セミナー **無料**

※全ての業種に共通するITツールの活用紹介
・小規模経営でIT化を希望できます
・補助金申請に自信が持てない方も安心
・WEBセミナーの活用も可能

導入事例
・Web会議によるリモートワークの活用
・Webセミナーを活用した研修
・Web会議を活用した研修
・Web会議を活用した研修

……企業・店舗も活用できます……

開催日時
1月25日(月) 13:30~15:30
1月27日(水) 9:30~11:30
2月 1日(月) 9:30~11:30

講師
岩崎 尚孝 氏 (滋賀県立大学 教授)

協賛
株式会社イゼンエーエス
株式会社イゼンエーエス 経営企画部 部長

お問い合わせ
TEL:076-231-1010
FAX:076-231-1011
E-MAIL:info@izen-es.com

滋賀働き方改革推進支援センター
〒520-8585 滋賀県彦根市三浦町1-1-1 3F (滋賀県立大学 彦根キャンパス)

～最高裁判決を踏まえた
同一労働同一賃金の技術対応～

「同一労働同一賃金」の導入は、企業にとって大きな課題の一つです。本セミナーでは、最高裁判決を踏まえた技術的対応について、具体的な事例を交えて解説します。

開催日時
2023年1月23日(火) 14:00~16:20 (開催定員: 20名)

講師
佐藤 誠 氏 (株式会社イゼンエーエス 代表取締役社長)

協賛
株式会社イゼンエーエス

お問い合わせ
TEL:076-231-1010
FAX:076-231-1011
E-MAIL:info@izen-es.com

令和3年1月・ITセミナー

令和3年3月・オンライン講演会

○周知・広報

- ①センター周知用リーフレット配付
- ②商工会、商工会議所、ハローワークでの相談会
- ③ホームページを開設し各種制度の周知
- ④新聞広告の掲載等による周知
- ⑤スポーツ団体連携ポスター（滋賀レイクス・東レアローズ）

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 1/2

目標

- ・「パートタイム・有期雇用労働法説明会」年間20回以上開催
- ・滋賀県正社員転換・待遇改善実現プランに基づき、着実に取組を推進する

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

○パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保に関して、計画的事業場訪問による報告徴収を50件実施した（4月～1月）。

○また、令和3年4月から同法が中小企業にも適用になることに関して、新型コロナウイルス感染症防止対策を徹底したうえで、労働局主催「パートタイム・有期雇用労働法説明会」を下半期に7回開催（10月2回、2月4回、3月1回）。2月開催分まで延べ139事業所の参加があった。
特に2月、3月の説明会においては、中小企業及び小規模事業者を対象とし、同法の適用前直前対策として「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を用いた演習を行うとともに、個別相談にも対応できるよう配慮を行った。

○説明会に関しては上記に加えて、新型コロナウイルス感染症防止対策を踏まえ、オンラインによる説明会を初めて開催（3月下旬予定）。



パート・有期法オンライン説明会

○ハローワークに申し込まれた非正規雇用の求人に関して、令和3年4月以降は不合理な待遇差を含む中小企業事業主からの求人については、適用日以降、改正法に抵触する可能性があることから、ハローワークの求人窓口においても、パート・有期法への対応について事業主に対して周知を図った。

令和3年4月1日より、パート・有期法が中小企業にも適用されることになりました。パート・有期法が適用される事業者は、パート・有期法に基づき、パート・有期法に定める労働条件を遵守する必要があります。パート・有期法が適用される事業者は、パート・有期法に基づき、パート・有期法に定める労働条件を遵守する必要があります。

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

1. 非正規雇用の待遇差
パート・有期法が適用される事業者は、パート・有期法に基づき、パート・有期法に定める労働条件を遵守する必要があります。パート・有期法が適用される事業者は、パート・有期法に基づき、パート・有期法に定める労働条件を遵守する必要があります。
2. 労働条件の明示
パート・有期法が適用される事業者は、パート・有期法に基づき、パート・有期法に定める労働条件を明示する必要があります。パート・有期法が適用される事業者は、パート・有期法に基づき、パート・有期法に定める労働条件を明示する必要があります。
3. 労働条件の改善
パート・有期法が適用される事業者は、パート・有期法に基づき、パート・有期法に定める労働条件を改善する必要があります。パート・有期法が適用される事業者は、パート・有期法に基づき、パート・有期法に定める労働条件を改善する必要があります。

お問い合わせ先：労働局 労働相談センター
TEL: 077-528-1190

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 2/2

働き方改革の取組状況に関する中小企業・小規模事業者に対する自主点検の実施

1. 趣旨・目的

パートタイム・有期雇用労働法への対応について、一般的な制度説明会に加えて、各企業の個別の課題にも着目し、丁寧な支援を行うことが必要であると考え、中小企業、小規模事業者に対して働き方改革への取組状況に関する自主点検を促し、その結果を各企業に対する個別支援の足掛りとすることを目的として実施。

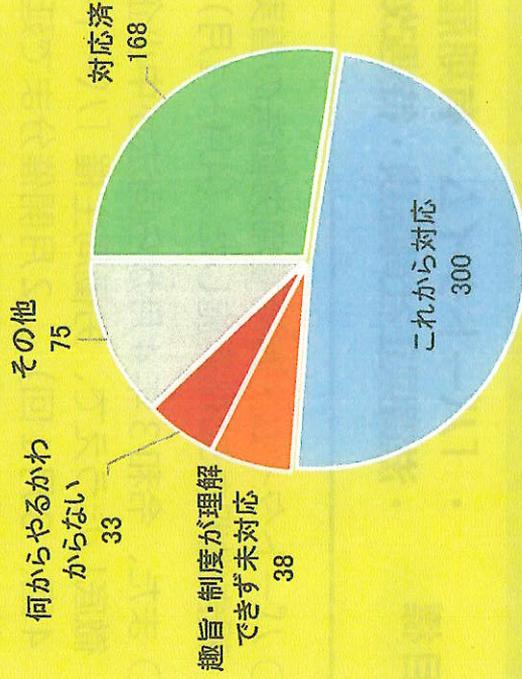
2. 実施主体：滋賀労働局・滋賀働き方改革推進支援センター・（協力）滋賀県働き方改革推進会議

3. 実施時期：令和2年10月27日～11月19日

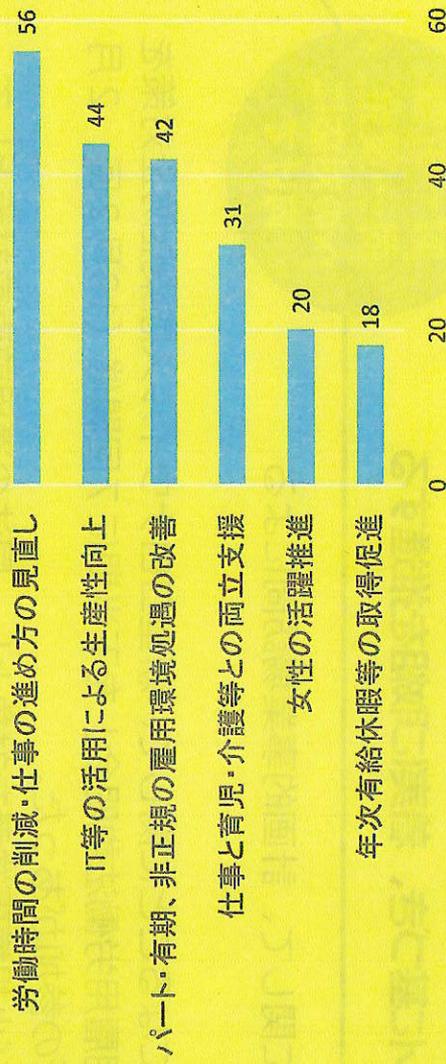
4. 対象事業場：県内の中小企業、小規模事業者2,345社

5. 回答総数：739件（回答率31.5%）※回答時点で従業員50人未満事業場に限定して集計

Q: 令和3年4月から中小企業にもパート・有期法が適用され、同一労働同一賃金への対応が必要となりますが、現時点でどの程度対応を行っていますか？



Q: 滋賀労働局雇用環境・均等室のほか「滋賀働き方改革推進支援センター」の職員による下記の事項について、相談希望がある場合は記入してください（複数回答）



記名による回答数…164件

個別支援を実施

3 総合的なハラスメント対策の推進

○改正法への対応に関する説明会を10月から1月までで23回開催するなど、職場におけるハラスメント対策について周知、啓発を行った。また、滋賀県主催のWeb形式による説明会でも総合的ハラスメント対策について説明を行い、15日間の視聴期間における延べ視聴回数は492回となった。

○ハラスメント防止に係る報告徴収は延べ161件実施（助言は延べ146件実施）。

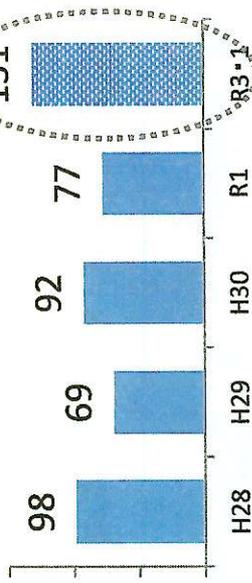
○本年度1月末までに雇用環境・均等室及び管内4カ所の総合労働相談コーナーに寄せられたハラスメント関連の相談は延べ1341件で、昨年度1年間のを上回る相談件数となり、いじめ・嫌がらせを含むパワハラに関する相談が最も多くなっている。

■労働施策総合推進法（パワハラ）に係る相談事例

新卒で入社後ほどなく、複数の先輩社員から書類を投げられる、ミスを自分のせいにされる等のハラスメントを受け、会社に相談したが取り合ってもらえず、心身に不調をきたし休業、その後退職に至った。退職に至った原因は会社にあるとし、適切な対応と休業した日に対する補償を求め紛争となった。

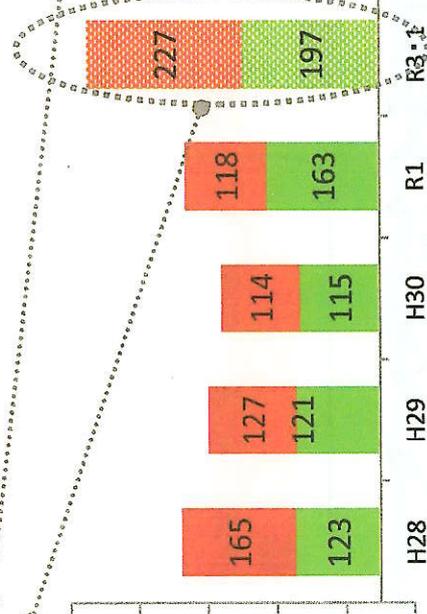
セクシュアルハラスメントの相談件数

4～1月合計 = 1341件
(昨年度1年間 = 1215件)



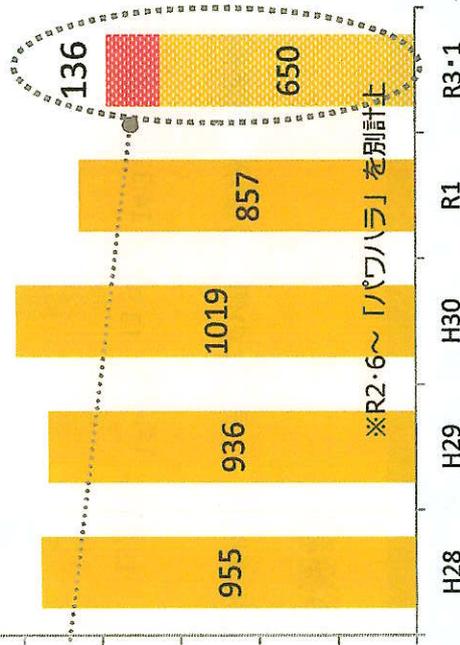
いわゆるマタニティハラスメントの相談件数

■ 妊娠・出産等不利益取扱
■ マタニティハラスメント等



パワーハラスメント(いじめ・嫌がらせ)の相談件数

■ パワーハラスメント
■ いじめ・嫌がらせ



4 労働関係紛争の早期解決促進

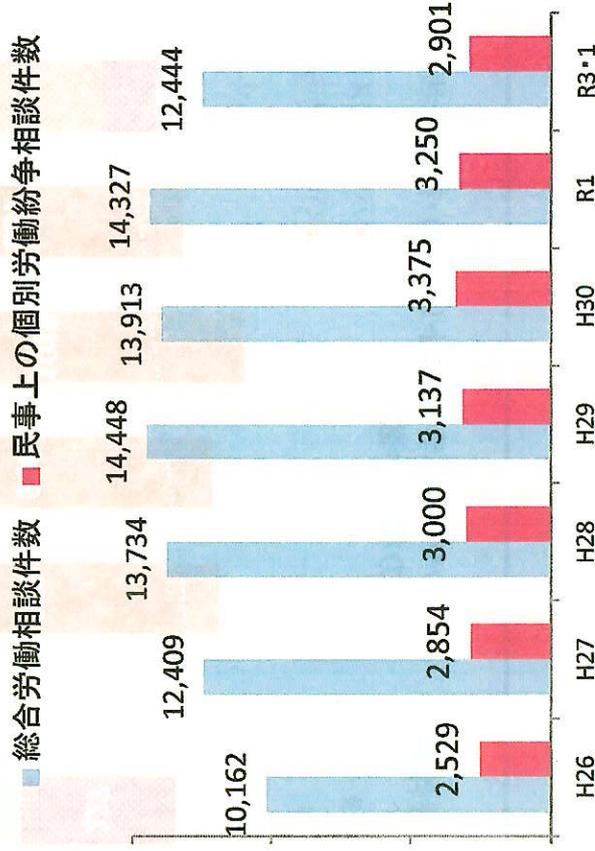
○職場のいじめ・いやがらせの問題への対応

令和2年4月から令和3年1月末までの管内4カ所の総合労働相談コーナーで受けた労働相談は**12,444件**で、うち民事上の個別労働相談件数は**2,901件**だった。内容別（重複を含めた総件数3,049件）では職場のいじめ・嫌がらせの相談が**650件(21.4%)**で最も多い。

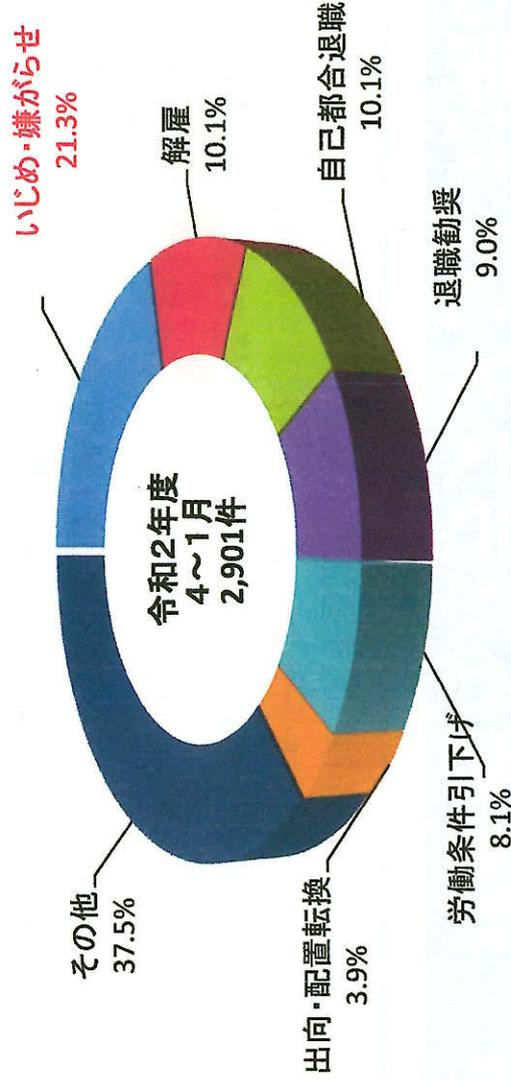
○個別労働紛争解決制度の運用状況

個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導に係る令和2年4月から令和3年1月末までの申出件数は**207件**、あっせん申請件数は**50件**だった。助言・指導及びあっせんの内容でも、職場のいじめ・嫌がらせが最も多くなっている。

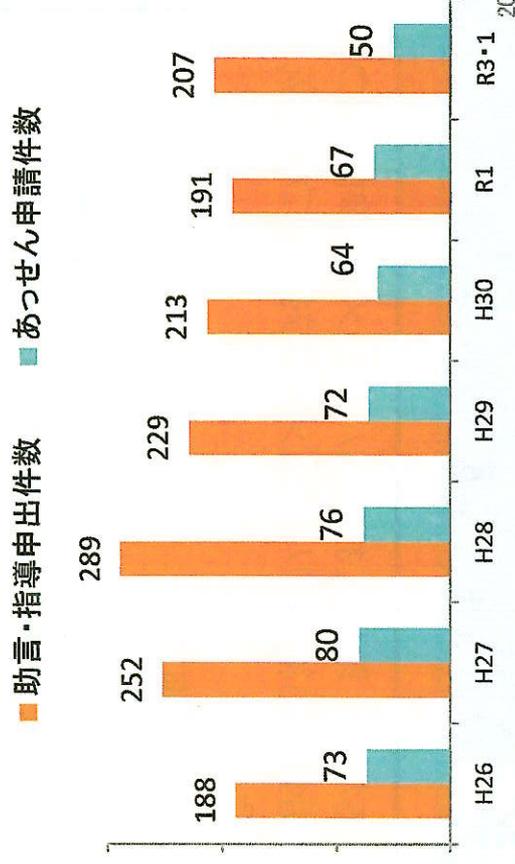
○相談件数の推移



○個別労働紛争に関する相談の内容別割合



○個別紛争解決援助制度の運用状況



5 女性活躍の推進

目標 男女雇用機会均等法の報告徴収140件以上、是正期日までの是正率を90%以上とする

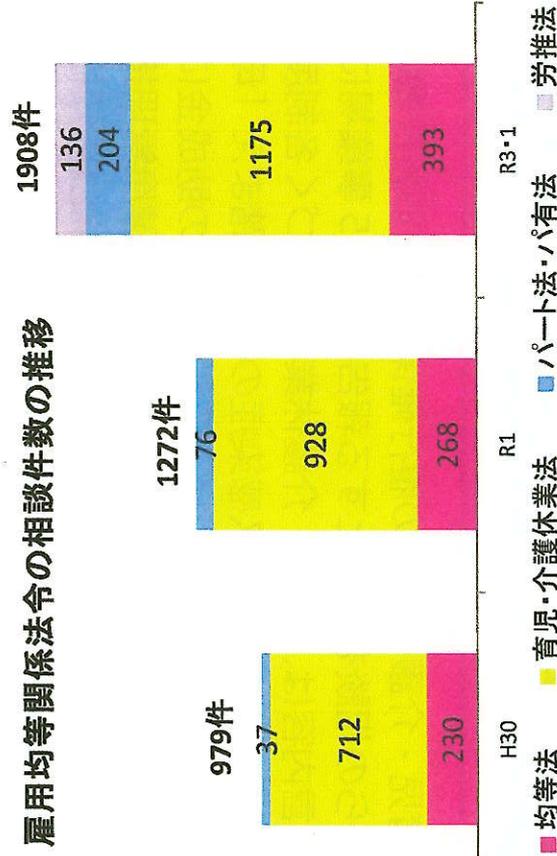
- 男女雇用機会均等法の履行確保に関する報告徴収について、上半期は報告徴収を自粛し相談端緒による報告徴収のみを行ったが、下半期は計画的報告徴収を再開し、1月末までで71件実施（本年度合計77件）、118件の助言を行った。助言の内訳は、妊娠・出産等ハラスメント防止措置義務に関するもの（45件）、母性健康管理措置に関するもの（37件）、セクシュアルハラスメント防止措置義務に関するもの（25件）、妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関するものが3件となっている。
- また、男女雇用機会均等法に基づき紛争解決援助は1月末現在8件となり、前年度の3件を大きく上回っている。内訳は、セクハラに関する紛争が5件、妊娠不利益取扱いに関する紛争が3件となっている。
- 均等関係法令に関する相談についても1月末時点で1,908件と昨年度1年間の件数を上回る相談が寄せられた。

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出状況】
（1月末時点）

常用労働者301人以上企業：124社（届出率100%）
常用労働者300人以下企業：42社（努力義務）



雇用均等関係法令の相談件数の推移



■ 報告徴収、紛争解決援助を行った主な相談事例 ■

- ・ 同僚からセクハラを受け会社に相談したが、適切な対応を取ってもらえない。法に沿った防止措置を講じるよう、行政から指導してほしい。 ➤ 報告徴収を実施
- ・ 妊娠後つわりがひどく、医師の指導に基づき2か月休んだ後、復職しようとしたら拒否された。 ➤ 報告徴収を実施
- ・ 妊娠に伴う症状により医師の指導を受け休業した後、原職である警備業務での復職を希望したが難色を示されたため、軽易業務転換のうえ復職したい。

➤ 紛争解決援助へ移行し、合意休業することで終了

6 仕事と家庭の両立支援の推進

- 育児・介護休業法の履行確保に関する報告徴収について、1月末までで73件の報告徴収を実施。うち、労働者等からの相談を端緒とする報告徴収は5事業場に対して行い、16件の助言を行った（1月末までの是正率100%）。助言内容は、育児・介護休業法に基づく各制度の整備に関するものとなっている。
- 新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」を10月1日から設置。改正指針に関する相談の他、事業主からの助成金に関する相談や妊娠中の女性からの相談に対応した（1月末まで170件）。また、コロナ特例による母性健康管理措置が令和4年1月31日まで延長されたことから、管内医療関係団体や県内市町の母子福祉窓口に対して再度周知協力要請を行った。
- 母性健康管理措置に係る休暇取得を支援する両立支援等助成金新型コロナウイルス特例コースの周知強化のため、均等法に係る報告徴収時に妊娠中の女性がいる事業場に対してリーフレットによる案内を行うなどの取組を行った。○妊娠、出産、育児休業から復帰後までをサポートする制度をまとめたハンドブックを改訂し、県内市町の母子福祉窓口に送付（3月予定）。

両立支援等助成金の支給状況(1月末時点)	支給決定件数	
1 出生時両立支援コース	89件	
2 介護離職防止支援コース	8件	
3 育児休業等支援コース	73件	
4 新型コロナウイルス特例コース	母性健康管理措置休暇取得支援	34件
	介護離職防止休暇取得支援	1件



IV 職業安定行政の取組

1 人材確保対策の総合的な推進等

(1) ハローワークにおけるマッチング機能の充実

ハローワークが「雇用のセーフティネット」としての役割を果たすため、マッチング機能の強化、業務の改善及びサービスの向上について継続的に取り組む。

1. 就職件数（常用）

ハローワークの紹介により就職した件数について、17,225件以上を目指す。

2. 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、15,971件以上を目指す。

3. 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数について、5,226件以上を目指す。

令和2年度 of 取組状況 【目標に対する進捗率】

1. 就職件数（常用） 12,715人（進捗率 73.8%）
2. 充足件数（常用、受理地ベース） 11,782件（進捗率 73.8%）
3. 雇用保険受給者の早期再就職件数 4,665件（進捗率 89.3%）
（1.2は1月末現在、3.は12月末現在）

【取組の状況】

- ・新規求職者は前年同月比1.0%（1月末現在）の減少となった。求職者担当者制によるきめ細やかな就職支援を行ったが、上半期に新型コロナウイルス感染症拡大防止のため積極的な相談窓口への誘導及び来所勧奨などは控えた結果、就職件数は12.2%の減少となった。
- ・新規求人数は年度後半に積極的な求人開拓を行ったが、前年同月比27.0%（1月末現在）の減少となった。医療・福祉分野の充足対策や高齢者向けや子育て中の方向けなど求職者のニーズに沿った求人情報提供の工夫などを行ったものの、充足件数は11.5%の減少となった。

(3) 地方公共団体等と連携した地域雇用対策の推進

地域雇用創造協議会と労働局・ハローワークとの連携
 一体的実施施設など地方公共団体との連携による就職支援施設の運営事業

地域雇用創造協議会との連携
 令和元年度「地域雇用活性化推進事業」採択地域の長浜市において、協議会とハローワーク長浜が連携して子育て中の方を対象としたハロトレ説明会 & プチ体験会を開催（令和2年11月9日）

ハローワークが行う無料職業紹介業務と、地方公共団体が行う業務（福祉等）をワンストップで一体的に実施

自治体	名称	概要	取組状況（1月分）
滋賀県	シニアジョブステーション滋賀	大津駅前の滋賀ビル5階に開設し、滋賀県とハローワークによる中高年齢者を対象としたキャリア相談・就業支援を一体的に実施	就職者数(45歳以上) 289人/585人 (進捗率 49.4%)
滋賀県	滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前	JR草津駅前のガーデンシティ草津3階に開設し、滋賀県とハローワークによる子育て中の方を対象とした職業相談・職業紹介及び就業支援を一体的に実施	就職者数 328件/550件 (進捗率59.6%)
湖南市	湖南障がい者等職業相談コーナー「チャンスワークこなん」	市役所庁舎内に開設し、市とハローワークによる障害者や福祉施策を受けている就職困難者・生活困窮者に対する生活支援や就業支援など一体的支援等の実施	紹介就職件数 48件/66件 (進捗率72.7%)
野洲市	野洲生活困窮者等就業相談コーナー「やすワーク」	市役所庁舎内に開設し、生活困窮者や就職困難者の相談に応じ、助言・提案・各就労支援関係機関の紹介などの情報提供を行い、市とハローワークによる一体的支援を実施	就職率 67.0%/67.0% (対目標値 ±0.0Pt)
大津市	大津市福祉事務所就業支援ステーション「ステップアップおまつ」	市役所庁舎内にハローワークの窓口を開設し、生活困窮者の求職活動に対し、職業相談・職業紹介などの就業支援を一体的に実施	就職者数 162人/141人 (進捗率 114.9%)

ポリティックセンター滋賀

ハロトレ説明会 & プチ体験会

2020.11.9 (mon) 10:00 - 12:00

【プチ体験でも大丈夫！】
 4月開業したAP「LOCO Living」の心算体験施設で、ここで働くスタッフの体験談を聞きながら、実際に体験していただきます。

【参加無料】
 参加費 10名程度

【ハロトレって何？】
 最近仕事に悩む方が増えている中、ハローワークと連携して、求職者の方をサポートするための施設です。お困りの状態でも、お気軽にいらしていただき、お話を聞かせてください。

【当日の流れ】
 10:00～10:30 受付
 10:30～11:00 説明会
 11:00～11:30 プチ体験
 11:30～12:00 質疑応答

会場：LOCO Living (滋賀県長浜市) 24支店 長浜駅前分室
 口開きの申し込み
 子育て支援課 F.E.LOCCO
 TEL 0749-43-4480 [Eメール] loco.living.1@gmail.com [URL] 0346thrive

2 高齢者の就労・社会参加の促進

生涯現役支援窓口での就労支援チームによる就労支援を受けた求職者の就職件数・就職率

- 1.65歳以上の就職件数 448件
 - 2.概ね60歳～64歳の就職率 76.3%
 - 3.65歳以上の就職率 73.7%
- を目指す。

令和2年度の取組状況
【目標に対する進捗率】

- 1.65歳以上の就職件数 516件 (進捗率115.2%)
- 2.概ね60歳～64歳の就職率 80.4% (対目標値4.1P)
- 3.65歳以上の就職率 73.7% (対目標±0値) (いずれも1月末現在)

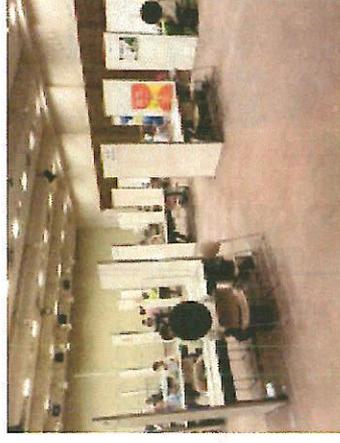
仕事説明会の様子 (R2.9彦根会場)

【取組の状況】

- ・生涯現役支援窓口を県内すべてのハローワークに設置
- ・高齢求職者向け求人開拓の実施および提供
- ・企業における高齢者の雇用の促進と改正高齢者雇用安定法の周知
- ・高齢求職者が活躍できる国が実施する支援施策の紹介
- ・高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計等に係る相談・援助 など

高齢者の多様な就業先の確保

- ・シルバー人材センター・滋賀県等関係機関との連携強化
- ・生涯現役促進地域連携事業の実施 (個別相談窓口・仕事説明会の開催等)



3 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

ハローワークの職業紹介により正規雇用につながった就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者等について、822件以上を目指す。

令和2年度の取組状況
【目標に対する進捗率】

正規雇用につながった就職氷河期世代の就職件数
718件（進捗率 87.3%）（1月末現在）

【取組の状況】

- ・就職氷河期世代限定（歓迎）求人 の提出を積極的に働きかけ、求人 の確保に努めた。
- ・就職氷河期に就職の機会を逃したことで、十分なキャリア形成がなされなかつた者等の雇い入れに関する助成金を活用して就職促進を図った。
- ・就職氷河期世代を採用するメリットや実際に採用された事例を紹介する企業向けWEBセミナー「氷河期世代採用しま専科」を開催し、就職氷河期世代の積極採用、正社員化等の気運の醸成を図った。

就職氷河期世代専門窓口の設置

- ・滋賀新卒応援ハローワーク内に『しが就職氷河期世代サポートコーナー』を設置し、専門担当者のチーム制による就職から職場定着までの一貫した伴走型支援を実施。

滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（令和2年7月16日設置）

令和2年11月25日に策定された「滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画」に基づき、各界が一体となって、就職氷河期世代の活躍の場をさらに広げるための取組を継続的に推進する。



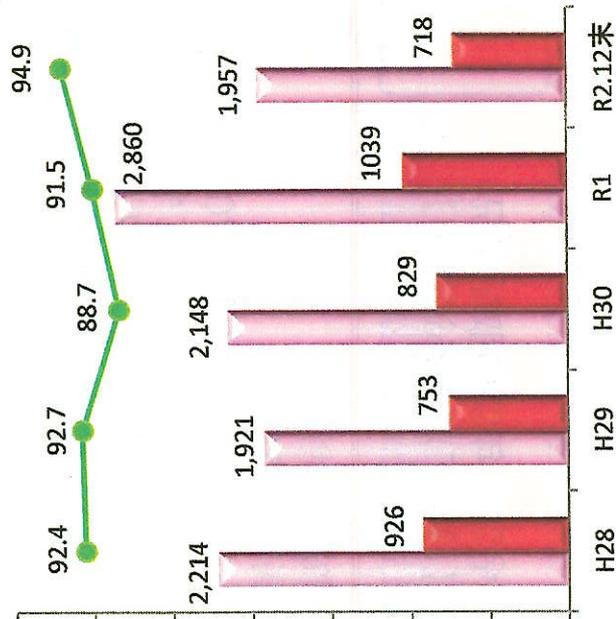
5 仕事と家庭の両立支援の推進

マザーズハローワーク事業において、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者について、就職率93.4%以上を目指す。

令和2年度の取組状況
【目標に対する進捗率】

就職率 94.9% (対目標値 + 1.5pt) (12月末現在)

マザーズハローワーク事業職業紹介状況



【取組の状況】

- ・就業を希望する子育て中の方を対象としたマザーズコーナーを大津、彦根、東近江各安定所に設置。
- ・滋賀県と共同で設置する滋賀マザーズジョブステーション（近江八幡、草津駅前）と連携したサービスの提供。
- ・就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介及び個別求人開拓を実施。

保活直前！お仕事探し応援ウイーク

- ・保育所等の入所申込時期に合わせ、滋賀県女性活躍推進課と共催。
 - ・ウイーク中には保育情報の提供をはじめ
 - ◎ 9月内定、翌年4月以降の就職が可能なお求人
 - ◎ 事業所内に託児所がある求人
- に限定した特設WEBサイトを開設。

〔 参加事業所：14事業所
アクセス数：5,604件 / 期間中PV
就職件数：20件 (確定値) 〕



6 障害者の就労促進

1. 令和2年6月1日現在の障害者雇用状況報告における障害者雇用率達成企業の割合 55.7%以上を目指す。
2. 就職件数について、前年度実績（1,425件）以上を目指す。

令和2年度の取組状況 【目標に対する進捗率】

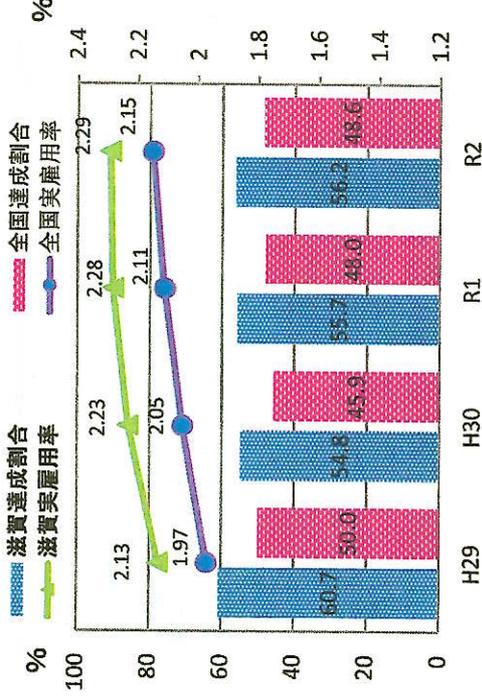
- 障害者の雇用率達成企業の割合は56.2%
(対目標値+0.5pt)
- 就職件数は954件（進捗率66.9%）
(1月末現在)

【取組の状況】

- ・ハローワークの専門職員等による、又はハローワークを中心とした支援者からなるチーム支援を通じた相談・紹介、職場定着支援を実施。
- ・精神・発達障害者しごとサポートー養成講座の開催。
- ・障害者就業・生活支援センターにおける就業及び生活支援。
- ・障害者就職面接会の開催。コロナ感染の防止に配慮し、大会場での集合型ではなく、ハローワークごとにミニ面接会を開催。

1. 障害者雇用率達成状況

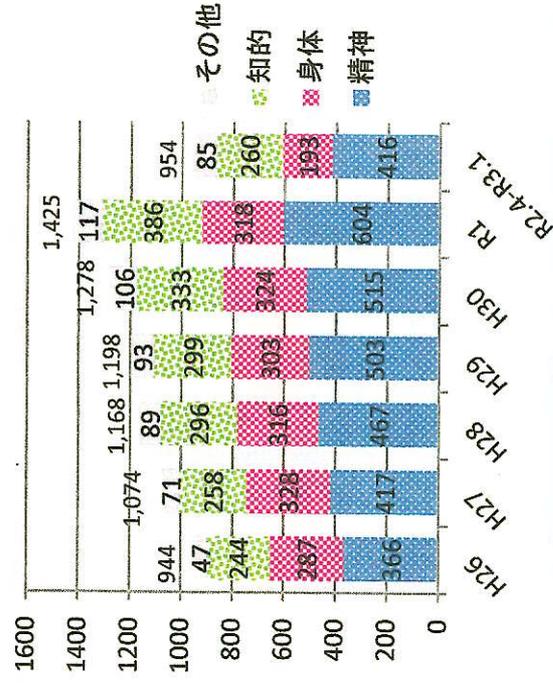
民間企業の雇用率達成割合・実雇用率の推移



平成30年度制度改正により調査対象企業の雇用者数の下限を50人から45.5人に変更(法定雇用率2.0% → 2.2%)

2. 県内ハローワークにおける職業紹介状況

障害種別就職件数の推移(件数)



7 外国人材受入れの環境整備

外国人労働者を雇用する事業主に対し、外国人指針に基づく助言・指導のための事業所訪問数 170件を目指す。

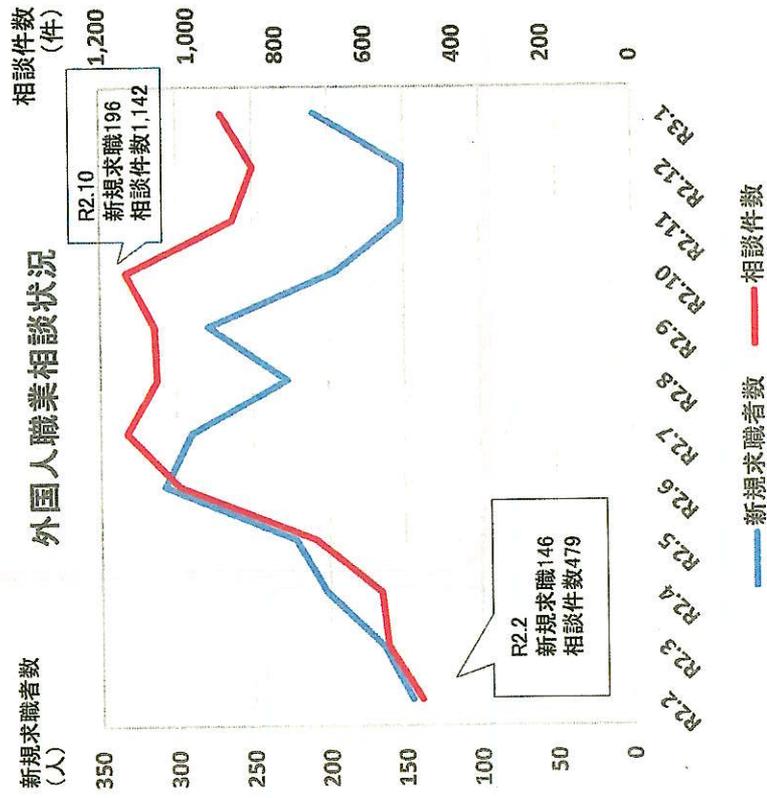
令和2年度の取組状況
【目標に対する進捗率】

訪問等実績 136件（進捗率80.0%）（1月末現在）

※コロナ感染防止対策のためハローワークからの訪問は8月まで中止

【取組の状況】

- 多言語相談支援体制の強化
 - ・ハローワークの相談窓口に配置している通訳員の増員
週131時間 → 週356時間（令和2年5月～）
 - ・多言語音声翻訳機の導入
 - ・各ハローワークに1台配布
 - ・本省作成の多言語（14言語）リーフレットの配布
 - ・多言語によるコールセンターの周知
- コロナウイルス感染症の影響を受ける外国人労働者のためのハローワークの相談支援体制の強化
- ・外国人労働者を雇用する事業主に対する雇用管理指導の徹底



石綿障害予防規則等の改正事項と施行日

資料2-1

令和5年度

令和4年度

令和3年度

令和2年度

10月

4月

4月

4月

10月

7月

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
事前調査方法の明確化	周知	令和3年4月施行		
分析調査を不要とする規定の吹付け材への適用	周知	令和3年4月施行		
事前調査・分析調査を行う者の要件新設	周知、事前調査・分析調査を行う資格を有する者の育成（全国的な講習の実施）			令和5年10月施行
事前調査及び分析調査結果の記録等	周知	令和3年4月施行		
計画届の対象拡大	周知	令和3年4月施行		
解体・改修工事に係る事前調査結果等の届出制度の新設	周知、電子届出システムの開発		令和4年4月施行	
負圧隔離を要する作業に係る措置の強化	周知	令和3年4月施行		
けい酸カルシウム板第1種を切断等する場合の措置の新設	周知	令和2年10月施行		
仕上塗材を電動工具を使用し除去する場合の措置の新設	周知	令和3年4月施行		
石綿含有成形品に対する措置の強化（切断等の原則禁止）	周知	令和3年4月施行		
労働者ごとの作業の記録項目の追加	周知	令和3年4月施行		
作業実施状況の写真等による記録の義務化	周知	令和3年4月施行		
発注者による事前調査・作業状況の記録に対する配慮	周知	令和3年4月施行		

改正石綿則・安衛則の公布

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す**～取組の5つのポイント～**が実施できているか確認しましょう。
- **～取組の5つのポイント～**は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「**職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「**職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー**」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば <input checked="" type="checkbox"/>	取組の5つのポイント
<input type="checkbox"/>	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
<input type="checkbox"/>	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
<input type="checkbox"/>	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
<input type="checkbox"/>	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

- ▶ 厚生労働省では、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っています。
- ▶ さらに、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレットも作成し、周知を行っています。
- ▶ こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めてください。

リーフレットは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における感染防止対策の実践例

○ 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール

新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）



- ▶ 感染者が発生した場合の対応手順を定め、社内イントラネットや社内報で共有した。

[手順]

- ①感染リスクのある社員の自宅待機
- ②濃厚接触者の把握
- ③消毒
- ④関係先への通知など

手順全文は
(独)労働者健康安全機構
長野産業保健総合支援
センターホームページから
ダウンロード可能です。

サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



- ▶ サーマルシステムを施設受付入口に設置し、検温結果が37.5℃以上の者の入場を禁止している。
- ▶ 本システムでは、マスクの着用の検知を行い、マスクの未着用者には表示と音声で注意喚起を行う仕組みとなっている。



○ 密とならない工夫

ITを活用した対策（建設業）



- ▶ スマートフォン用無線機を導入し、社員同士や作業従事者との会話に活用。3密を避けたコミュニケーションをとるようにした。

ITを活用した説明会の開催（その他の事業）



- ▶ WEB方式と対面方式併用のハイブリッドの説明会を開催した。
- ▶ 対面での参加者に対しても、席の間隔を空ける、机にアクリル板を設置するなどの対策を行った。

職場における感染防止対策の実践例

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

※ 職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



- ▶ 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

社員食堂での対策（製造業）



- ▶ 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
- ▶ また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



- ▶ 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

複数人が触る箇所の消毒（製造業）



- ▶ 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



- ▶ 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、感染症対策の実施状況について確認し、職場の実態に即した対策を労使で検討していただくことを目的としたものです。
- 職場での対策が不十分な場合やどのような対策をすればよいかわからない場合には、感染症対策の実践例を参考に検討してください。
- 項目の中には、業種、業態、職種などにより対応できないものがあるかもしれません。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。
- 職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に継続して、実施いただくことが大切です。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい/いいえ
	・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はい/いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい/いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい/いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい/いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい/いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい/いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい/いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい/いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい/いいえ
	・外出時：屋内・屋外ともにマスクを必ず着用し、症状がない場合もマスクの着用を求めている	

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー連絡先

受付時間

平日(月～金曜日)

午前 8:30～午後 5:15

北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

※雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら
 <学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター>

0120-60-3999

令和3年1月28日に成立した令和2年度第3次補正予算を活用し、「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」（令和2年12月8日閣議決定）を迅速かつ適切に執行し、雇用の下支え・雇用創出効果を円滑に発現していくとともに、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響が長期化していること等を踏まえ、以下のとおり取り組む

雇用調整助成金の特例措置による雇用維持

現行の緊急事態宣言を前提

● 現行の特例措置の取扱い

- ・ 4月末まで現行の特例措置を継続（緊急事態宣言が2月中に全国で解除された場合も4月末まで継続）
 日額上限：（1日1人あたり）15,000円 助成率：（中小企業）最大10/10、（大企業）最大3/4

● 5月～6月の特例措置

- ・ 原則的な措置を段階的に縮減
 日額上限：（1日1人あたり）13,500円 助成率：最大9/10（中小企業）
- ・ 感染拡大地域特例（※）・業況特例（全国・特に厳しい企業）
 日額上限：（1日1人あたり）15,000円 助成率：最大10/10（中小企業・大企業）

（※）まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば、営業時間の短縮等に協力する飲食店等を対象
 → 7月以降は、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置、特例措置を更に縮減

● 雇用維持要件の緩和

一定の大企業・中小企業の全てについて、令和3年1月8日以降、4月末までの休業等については、雇用維持要件を緩和し、令和3年1月8日以降の解雇の有無により、適用する助成率（最大10/10）を判断

最大10/10助成
 【全国】特に業況が厳しい
 企業→4月末まで
 【緊急事態宣言地域（※）】
 営業時間の短縮等に協
 力する飲食店等
 → 解除月の翌月末まで
 （※）まん延防止等重点措置対象地域に
 指定された地域がこれと同様

大企業のシフト制労働者等への対応

● 大企業のシフト制労働者等への休業支援金・給付金の適用

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、大企業への雇用維持支援策の強化の一環として、大企業で働くシフト制等の勤務形態で働く労働者（※）が休業手当を受け取れない場合に、休業支援金・給付金の対象とする
 （※）労働契約上、労働日が明確でない方（シフト制、日々雇用、登録型派遣）

- ① 原則本年1/8以降（例外的に都道府県ごとに時短要請（昨年11/7以降）が発令された時以降）の休業：休業前賃金の8割
- ② 昨年4月から6月末（緊急事態宣言解除月の翌月）までの休業：休業前賃金の6割

感染症対策業務等による雇用創出への支援

● 感染症対策業務等による雇用創出とハローワークにおける専門窓口の設置等

ワクチン接種体制の確保、地方創生臨時交付金活用事業、水際対策等により、計10万人規模の雇用創出効果が見込まれる。ハローワークに専門窓口を設置し、地方自治体等の迅速な人材確保のため、求職者への情報提供・職業紹介を積極的に行う支援や、地方自治体の住居・生活支援施策の窓口との連携等を実施する

新たな雇用・訓練パッケージ②（仕事と訓練受講の両立）

新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう支援

求職者支援制度への特例措置の導入（9月末までの時限措置）

● 職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置

月收入8万円以下 → シフト制で働く方等は月收入12万円以下に引き上げ

- *1 シフト労働賃金、兼業・副業収入、感染症対策等業務に係る地方自治体等による臨時的雇用収入、変動的な自営業収入等と固定収入（8万円以下である場合に限り）の合計が12万円以下である場合に支給
- *2 収入には、特定の使途・目的のために支給される手当・給付（児童扶養手当、児童手当、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金等）は含まれないこととされている

● 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

働きながら訓練を受ける場合、出勤日をやむを得ない欠席とする

- ※ 「やむを得ない欠席」とは、病气、子供の看護等による欠席（訓練実施日の2割まで認められる）

職業訓練の強化

● 就職に役立つ求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化

	求職者支援訓練	公共職業訓練
訓練期間	2月から6月⇒2週間から6月に緩和	標準3月 ⇒ 1月から2月のコースを創設
訓練時間	原則100時間以上 ⇒ 月60時間以上に緩和	標準月100時間 ⇒ 月60時間以上に緩和
オンライン訓練		オンライン訓練の設定を促進する

ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講斡旋・就職支援

● コロナ対応ステップアップ相談窓口（仮称）の設置

ハローワークに「コロナ対応ステップアップ相談窓口」（仮称）を設置し、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方など、働きながらスキルアップしたい方に、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供する

● 訓練を必要とされる方に対する積極的な受講斡旋

受講者数について、求職者支援訓練は倍増（約5万人）、公共職業訓練は50%増（約15万人）を目指す

累次の雇用支援策について効果的手法を用いて周知・広報を徹底

在籍型出向の活用による雇用維持への支援

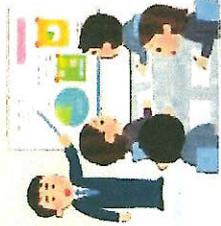
○ **在籍型出向を対象とする新たな助成制度（産業雇用安定助成金）を創設**するとともに、**産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化**するなど、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足が生じている企業との間で**在籍型出向により雇用を維持する取り組みを支援**する。

<対策のポイント>

1. 全国及び都道府県協議会の設置・運営等による**在籍型出向の情報連携や理解促進**
2. 自治体等が運営する**マッチングサイト**や**労使団体・業界団体等が保有する出向に関する情報と産業雇用安定センターが連携したマッチング支援体制の強化**
3. 在籍型出向を支援するため、出向元・出向先双方に対する**助成金の創設**による企業への**インセンティブの付与**



労使団体や業界団体を通じた仕組みの周知や、特に「受入企業」情報の収集・開拓が必要



産業雇用安定助成金の創設

■ 概要

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、一定期間の助成を行う。

対象：雇用調整（コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が雇用の維持を図ること）を目的とする出向。
前提：雇用の維持を目的とする助成制度のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

■ 助成内容等

対象労働者に係る次の経費について、出向元事業主と出向先事業主とが共同事業主として支給申請を行い、当該申請に基づきそれぞれの事業主へ支給する（申請手続きは出向元事業主が行う）。

○ 出向運営経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4 / 5	2 / 3
上限額（出向元・先の計）	12,000円 / 1人1日当たり	

○ 出向初期経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**。

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各 10万円 / 1人当たり（定額）	
加算額（※）	各 5万円 / 1人当たり（定額）	

（※）出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）⁴
または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

～誰もが安心して働ける滋賀をめざして～

令和3年度滋賀労働局行政運営方針(案)



厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして

令和3年度 滋賀労働局行政運営方針 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3 ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	1
1 雇用の維持・継続に向けた支援	1
2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について	2
3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進	2
(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得	2
(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援	2
(3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組等を支援	3
(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援	3
(5) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援	3
(6) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実	3
(7) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携	3
4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援	3
(1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細やかな担当者制支援	3
(2) 求職者支援訓練による再就職支援	3
(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援	4
(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成	4
(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進	4
(6) 新規学卒者等への就職支援	4
(7) フリーターへの就職支援	4
(8) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	4
5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職促進	4
(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援	5
(2) 人材不足分野のマッチング	5
6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	5
(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	5
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	5
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	6
(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援	6
(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等	6
7 高齢者の就労・社会参加の促進	6
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	6
(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の拡充	7
(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	7
(4) 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	7

8	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	7
	(1) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進	7
	(2) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等	8
	(3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援	8
	(4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進	8
9	障害者の就労促進	9
	(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	9
	(2) 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の強化	9
	(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進	10
	(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進	10
10	外国人に対する支援	10
	(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	10
	(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の周知	10
	(3) 外国人求職者等に対する就職支援	10
	(4) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	11
第4	新しい生活様式・新しい働き方に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進	11
1	「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	11
	(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進	11
	(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等	12
2	ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり	12
	(1) 職場における感染防止対策等の推進	12
	(2) 働き方改革の実現に向けた取組について	13
	(3) 労働条件の確保・改善対策	14
	(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	15
	(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付	16
3	最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	17
	(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	17
	(2) 最低賃金制度の適切な運営	17
	(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	18
	(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	18
4	総合的なハラスメント対策の推進	18
	(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施	18
	(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援	19
	(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等	19
	(4) カスタマーハラスメント対策の推進	19
5	治療と仕事の両立支援	19
	(1) ガイドライン等の周知啓発	19
	(2) 地域両立支援推進チームの運営	19
	(3) トライアングル型サポート体制の推進	20

第1 労働行政を取り巻く情勢

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、これに加え、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、デジタル化に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

さらに、我が国の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少のなかで、労働供給の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要があるとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっている。このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。)の着実な施行等の取組についても、引き続き講じていく。

こうした情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

滋賀労働局(以下「労働局」という。)において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、労働局が総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に答えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、滋賀労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を労働局内に共有し、労働局内外の調整を図り、労働基準監督署(以下「監督署」という。)及びハローワークと一体となって施策を進めていく。

第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

〈取組〉

雇用調整助成金により、休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を引き続き支援する。

産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

〈課題〉

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。そのため、新しいシステムを効果的に活用し、ウィズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

〈取組〉

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対し、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対し求人者の人材確保を支援する観点から、事業所情報の収集・蓄積や求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

〈課題〉

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・都道府県による再就職支援等を強力で押し進める必要がある。

〈取組〉

(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

国及び滋賀県が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPO など様々な民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版 0-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

- (3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組等を支援**
ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となつて行う良質で安定的な雇用機会の確保を行う滋賀県の取組等、地域の特性を生かした取組に対する支援の強化を図る。
- (4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援**
地方就職を希望する方に対し、滋賀県や市町村が主催するUIJターン就職関連のイベント等の情報を積極的に収集し、提供を行う。
- (5) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援**
新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であつて、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）する。
- (6) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実**
雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、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をきめ細かく行うほか、求人充足会議の効果的な運営を行う。また、求人担当者制、事業所見学会や求人説明会等を積極的に実施するなど、求人充足サービスの充実を図る。
- (7) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携**
滋賀県との間で締結している「雇用対策協定」に基づく事業を更に推進するとともに、希望する地方公共団体において、国が行う無料職業紹介と地方公共団体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携を図る。

4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

〈課題〉

非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練も含めた一貫したきめ細やかな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

〈取組〉

- (1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細やかな担当者制支援**
非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。
- (2) 求職者支援訓練による再就職支援**
新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を推進する。

(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ハローワークが地方公共団体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版 O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成（中途採用等支援助成金）を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

(6) 新規学卒者等への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者等3年以内を対象に、滋賀新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細やかな個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。

特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

(7) フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、滋賀わかもの支援コーナー等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細やかな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(8) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成（人材確保等支援助成金）により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職促進

〈課題〉

医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している。そのため、

職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野(※)における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援を実施する。また、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設等の制度拡充を周知し、活用を促進する。

(※) 介護分野には障害福祉分野も含む。

(2) 人材不足分野のマッチング

医療・介護・保育・建設・警備・運輸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、ハローワーク大津に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、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する。

6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題(希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等)や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者の把握に努め、具体的な数値目標等を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。取組にあたっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、滋賀県や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

滋賀新卒応援ハローワークに設置している「しが就職氷河期世代サポートコーナー」において、不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、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を計画的かつ総合的に実施する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けに創設した「短期資格等習得コース」を周知し、活用を促進

することにより、正社員就職を支援する。また、当該訓練も対象となる職業訓練受講給付金を周知し、活用を促進することで、安心して受講できるよう支援する。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS、動画、インターネット等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

7 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、我が国の経済の活力の維持・向上のためにも、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むとともに、令和3年4月1日より施行された、70歳までの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の円滑な施行に向けて取組を進めることが重要である。また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が必要である。

〈取組〉

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

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歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助について連携を行う。

(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の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、出張所を除く県内すべてのハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化する。

(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

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）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

(4) 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

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。また、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ、必要な感染症予防対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を両輪で実施し、ウィズコロナ時代にあった生きがい就業を実現し、地域社会の活性化を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、滋賀県生涯現役促進地域連携協議会の構成員が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を推進する。

8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

〈課題〉

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和2年6月1日から施行されている（ただし、中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行予定）改正された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

(1) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

今年度より、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件を拡充し、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合も助成の対象とするとともに、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースを新設し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中

小企業事業主に対する支援を行う。

さらに、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行う。

(2) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう計画的な働きかけを行う。併せて、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進や、本省で実施する中小企業事業主への個別支援の活用を促し、女性活躍の更なる取組の推進を図る。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の更新が確実に行われるよう、「女性活躍推進企業データベース」への登録を勧奨する。

さらに、女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

特に、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずるべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

(3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズコーナー）等において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

(4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、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、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に育児休業の制度や配偶者が妊娠・出産したことを知った時に個別に制度を周知するための措置を講じること等について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。また、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携し介護休業制度等の周知を行うとともに、労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の周知、支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

9 障害者の就労促進

〈課題〉

令和 3 年 3 月 1 日に引上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、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、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

(2) 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の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、就職

活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

また、精神障害者等の障害者の職業訓練については、職業能力開発校及び滋賀県と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する支援の強化に努める。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

テレワーク形式での障害者トライアル雇用を活用した就労支援を推進するとともに、テレワークに係る事業主の理解の促進を醸成しつつ、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

10 外国人に対する支援

〈課題〉

近年増加している外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

〈取組〉

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

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、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の周知

外国人労働者向け相談ダイヤルや外国人労働者相談コーナーなど労働相談体制の周知を図るとともに、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により、労働災害防止対策を推進する。

(3) 外国人求職者等に対する就職支援

① 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域のハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）において、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拓等により、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する。

② 外国人就労・定着支援研修の実施

日系人等の定住外国人を対象に、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外国人就労・定着支援研修につ

いて、委託事業者と連携の上、受講者に対する就職支援等、必要な支援を実施する。

③ 外国人留学生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や滋賀新卒応援ハローワークにおいて、外国人留学生に対するきめ細やかな支援を実施する。

(4) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に適正に通訳員を配置するとともに、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

第4 新しい生活様式・新しい働き方に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる他、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和2年7月17日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、複数の事業所で働く者の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、労働時間管理及び健康管理の在り方等について検討することとされていた。これを踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会及び安全衛生分科会において検討を行い、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定）が改正され、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールが明確化されたところであり、また、同日に複数就業者のセーフティーネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が施行された。

労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図ることが必要である。

〈取組〉

(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワークガイドライン（情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）の周知を行うとともに、テレワーク相談センターによる働き方改革推進支援センターと連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等によりテレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

また、良質なテレワークを新規導入し実施することにより、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支

給し、支援を行う。

(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、第 13 次労働災害防止計画の目標（死亡災害は 9 人以下を起点にゼロを目指す、2017 年と比較して 2022 年までに、死傷災害を 5 % 以上減少）達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加しており、高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数も増加している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

〈取組〉

(1) 職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

(2) 働き方改革の実現に向けた取組について

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

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・指導等を行う。また、労働局が委託して実施する「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において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

全ての監督署に編成した「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、平成 31 年 4 月 1 日から順次施行された改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するとともに労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。また、トラック運送業については、近畿運輸局滋賀運輸支局と連携して、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善滋賀県地方協議会」を開催し、トラック運転者の長時間労働の改善に取り組む。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

情報サービス業（IT 業界）については、業界団体等と連携し個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進する。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度（働き方改革推進支援助成金）等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の是正に向けた監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、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する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更につ

いて」(平成30年7月24日付基発0724第1号)に基づき、各種支援等の対策を効果的に推進するほか、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、集中的な周知・啓発等を実施する。

⑤ 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月の「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、「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』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

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・改善のため、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(昭和31年法律第120号)等の違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との通報制度を確実に運用する。

⑥ 年次有給休暇の計画的付与制度等の導入推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。)に基づく協議会は、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、地方版政労使会議は、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等に向けた機運が高まるよう、地域の政労使の代表者の協力を得て、それぞれの会議体を開催する。

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を行うとともに、労働

基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生については、労働基準関係法令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・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、機構等との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係違反法令が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、近畿運輸局滋賀運輸支局と協議の上、合同監督・監査を行う。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

③各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

「労働基準監督官行動規範」に則り、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

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、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動、特に転倒災害の防止や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促

進を図る。

製造業については、はさまれ・巻き込まれ災害など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する。

林業については、「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」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

② 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の設置、実践的な指導・援助等を行う。

建築物の解体等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（平成17年厚生労働省令第21号）を令和2年7月1日に改正したところであり、改正後の同規則の関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底に向けた施策の展開を図る。

③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところであり、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も含めて、これら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う。

また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

（5）迅速かつ公正な労災保険の給付

① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

② 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。特に局署管理者においては、進行管理を適切に行う。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

〈課題〉

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均 1000 円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和 3 年 4 月 1 日より中小企業に適用されたことから、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人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

〈取組〉

（1）最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金のコースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、労働局が委託して実施する「働き方改革推進支援センター」によるリンストップ相談窓口において、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様に、きめ細やかな支援を行う。

（2）最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

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を重点とした監督指導等を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。併せて、オンラインも活用して説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

また、「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において、労務管理等の専門家による、個別訪問支援、出張相談、セミナー等、きめ細やかな支援を行う。

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

② 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に基づく無期転換申込権が平成 30 年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

4 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせや、顧客からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントへの対応も求められている。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・

指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、丁寧な対応を行う。

(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関して、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応するとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

(4) カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促す。

5 治療と仕事の両立支援

〈課題〉

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

〈取組〉

(1) ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「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」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

(2) 地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、病院等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

(3) トライアングル型サポート体制の推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、がん患者等に対する就労支援については、「がん患者就労支援専門部会・滋賀長期療養者就職支援担当者連絡協議会・滋賀県両立支援推進チーム合同会議」を通じて、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。

(案)



【滋賀県提供】

令和3年度滋賀労働局行政運営方針の概要

誰もが安心して働ける滋賀を目指して

滋賀労働局は、総合労働行政機関として地域や国民からの期待に応えるため、次の事項を最重点課題として、各種情勢に対応した雇用・労働施策を労働局・労働基準監督署・ハローワークが一体となって積極的に取り組めます。

- 第1 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保
- 第2 新しい生活様式・新しい働き方に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進



厚生労働省
滋賀労働局
 働きやすい滋賀をめざして

労働基準監督署
 ハローワーク

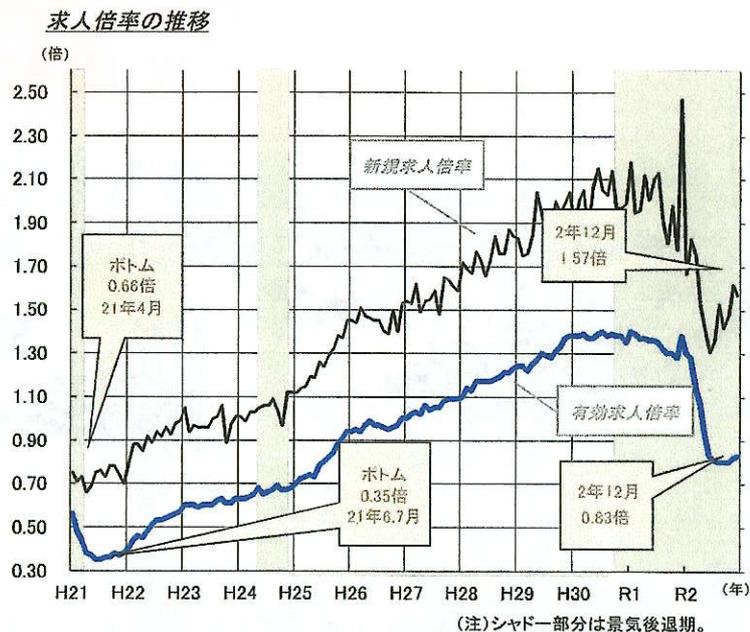


第1 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のため、雇用調整助成金により引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援します。

また、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進します。



2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図り、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、利用者層を広げることを目指します。

3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

- (1) 公共職業能力開発施設や、民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進します。
- (2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる担当者制支援やキャリアコンサルティング等により、業種を超えた再就職の支援を推進します。
- (3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組等を支援します。
- (4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援を行います。
- (5) 新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方の安定的な早期再就職のため、トライアル雇用等を活用した支援を行います。
- (6) ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求職者が応募しやすい求人内容の設定等の助言をきめ細かく行うほか、事業所見学会や求人説明会等を積極的に実施するなど、求人充足サービスを充実します。
- (7) 国が行う無料職業紹介と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施するなど、「雇用対策協定」による地方自治体との連携を図ります。



公的職業訓練キャラクター
「ハロトレくん」

4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

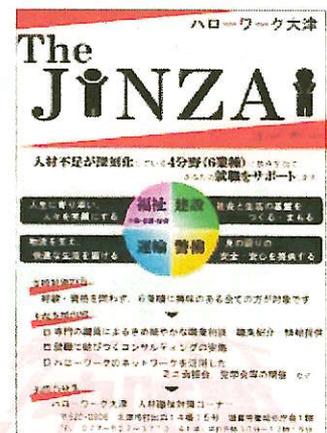
- (1) 非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図ります。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方に対して、求職者支援訓練を活用し、再就職を推進します。
- (3) ハローワークが地方公共団体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施します。
- (4) 生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して助成金を支給するなど、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進します。
- (5) 職業情報提供サイト(日本版O-NET)等を活用し、職場情報・職業情報等の「見える化」を推進します。



- (6) 第2の就職氷河期世代をつくらないため、滋賀新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施します。
- (7) フリーターを対象に、滋賀わかもの支援コーナー等における正社員就職を支援します。
- (8) 労働人口の中長期的な減少が見込まれる中、事業主の雇用管理改善に対する助成により、「魅力ある職場づくり」を促進します。

5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

- (1) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援を実施します。
- (2) 医療・介護・保育分野(建設、運輸)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、ハローワーク大津に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。



6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施



- (1) 「しが就職氷河期世代サポートコーナー」において、不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ専門担当者のチームによる計画的かつ総合的支援を行います。
- (2) 就職氷河期世代の方向けに創設した「短期資格等習得コース」を周知し、活用を促進することにより、正社員就職を支援します。
- (3) 事業主への助成金やトライアル雇用を活用し、就職氷河期世代の方の正社員就職を推進します。
- (4) 地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進します。
- (5) 官民協働で取り組む「滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組めます。

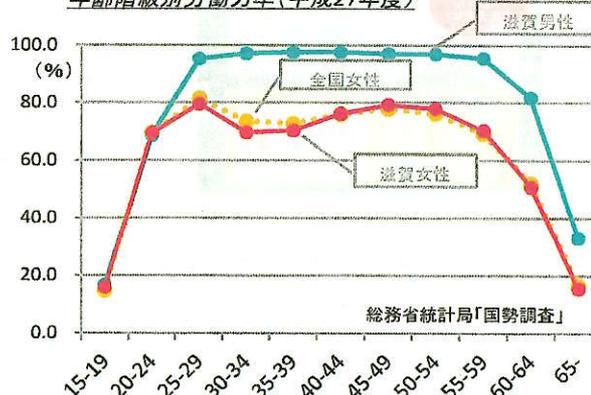
7 高齢者の就労・社会参加の促進

- (1) 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業等、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行います。
- (2) 県内のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化します。
- (3) 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」の周知を図ります。
- (4) 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に努め、地域社会の活性化等を図ります。

8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

- (1) 不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行うとともに、助成金等を活用し、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に取り組む企業を支援します。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

年齢階級別労働力率(平成27年度)



- (3) ハローワークのマザーズコーナー等において、求職者ニーズに応じた就職を実現するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人者の確保を推進します。
- (4) 男性の育児休業取得を促進するため、あらゆる機会を捉えて周知啓発を行います。また、「くるみん」や「プラチナくるみん」認定制度、「子育てサポート企業」の増加を図ります。

9 障害者の就労促進

- (1) ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図ります。
- (2) 精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、発達障害者雇用トータルサポーターを配置し専門的な支援が必要な学生等に対して、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行います。
- (3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図ります。
- (4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進します。

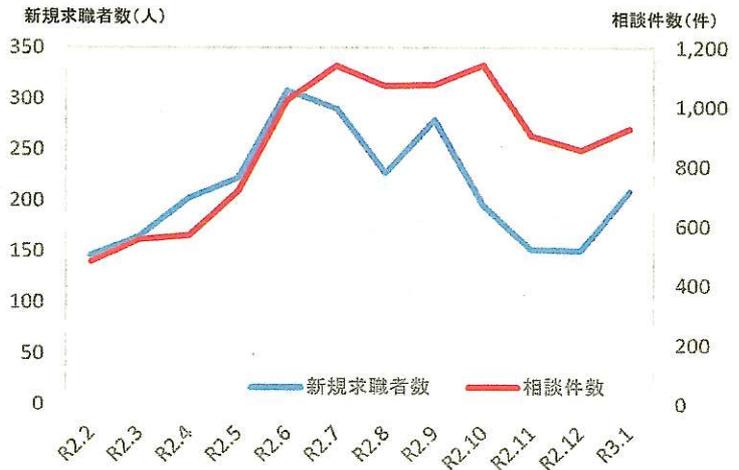


障害者雇用優良中小事業主
認定マーク「もにす」

10 外国人に対する支援

- (1) 事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行い、外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図ります。
- (2) 外国人労働者向け相談ダイヤルや外国人労働者相談コーナーなど労働相談体制の周知を図ります。
- (3) 定住外国人等が多く所在する地域のハローワークにおいて、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拓等により、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。
- (4) 職業相談窓口に適正に通訳員を配置するとともに、翻訳機器等の活用により多言語による相談支援体制の整備を図ります。

外国人職業相談状況



第2 新しい生活様式・新しい働き方に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) いわゆる「3つの密」を避け、極力非接触・非対面とする新しい生活様式、新しい働き方に対応する雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワークガイドラインの周知を行うとともに、テレワーク相談センターや滋賀働き方改革推進支援センターと連携して、テレワークを推進する企業を支援します。

働き方の新しいスタイル



■テレワークのメリット■



- (2) 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や複数就業者のセーフティネット整備に係る改正労災保険法の周知を行い、企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備します。

2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

(1)「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策についての取組を推進します。

(2)働き方改革の実現に向けて取り組みます。

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等や滋賀働き方改革推進支援センターによる各種支援により、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・小規模事業者を支援します。
- 監督署に配置した「労働時間相談・支援班」において、改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行います。
- 過重労働が行われているおそれがある事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、長時間労働の是正や健康障害を防止するための監督指導を徹底します。
- 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」防止に向けて周知啓発に取り組みます。
- 年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行います。



(3) 法定労働条件の確保・改善対策に取り組みます。

- 労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大または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。
- 外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件の確保及び労働環境の改善にも取り組みます。
- 「労働基準監督官行動規範」に則り、法令の趣旨や内容を十分に理解していただけるようわかりやすい説明に努めるとともに、各種権限を公正かつ齊一的に行使します。

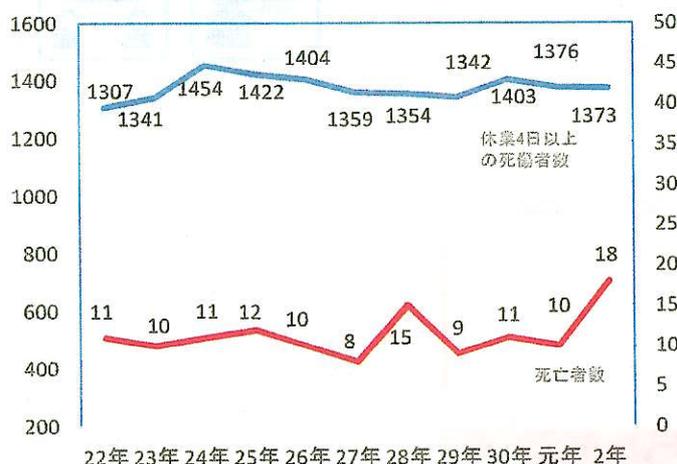
(4)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備に取り組みます。

- 「ゼロ災・滋賀」を合い言葉に、第13次労働災害防止計画に基づき、労働災害の撲滅を目指した対策を推進します。特に、転倒災害の防止、介護労働者の腰痛予防対策、建設業における墜落・転落の防止、製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害の防止を重点に取り組みます。



「ゼロ災・滋賀」ロゴマーク

滋賀における労働災害による死傷者の推移



- 建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、改正石綿障害防止規則に基づく措置の徹底に向けた施策の展開を図ります。
- 労働者の健康確保を推進するため、職場におけるメンタルヘルス対策を推進します。

(5) 過労死等事案をはじめとする労災事案について、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底します。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- (1) 業務改善や生産性向上等に取り組む企業のニーズに応え、業務改善助成金を活用して賃金引上げを支援します。
- (2) 最低賃金制度を適切に運営するため、最低賃金の改正等について、使用者及び労働者等に周知するとともに、最低賃金の遵守の徹底を図ります。
- (3) パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保を図るとともに、同一労働同一賃金への対応に取り組む企業を支援します。



また、滋賀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において、労務管理等の専門家によるきめ細やかな支援を行い、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を目指します。

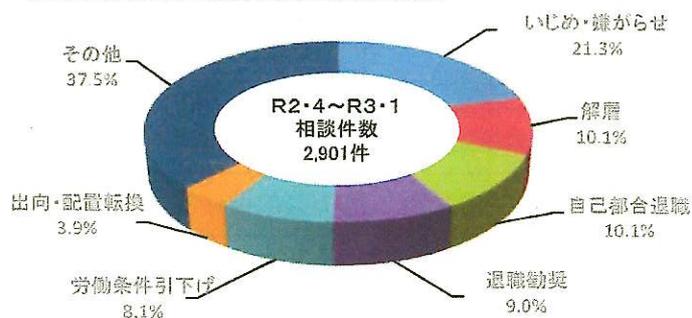


4 総合的なハラスメント対策の推進

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進します。

また、新型コロナウイルス感染症を理由とするあらゆる労働問題に関して、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応するとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進します。

個別労働紛争に関する相談の内容別割合



5 治療と仕事の両立支援

- (1) 疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、滋賀産業保健総合支援センターと連携して、「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」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知します。
- (2) 地域の関係者(滋賀県健康医療福祉部、医療機関、企業、労使団体、産保センター等)が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図ります。
- (3) 地域両立支援推進チーム等を通じて、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進します。



滋賀労働局の組織

部・室名	課・室名	電話番号	F A X	庁舎	所在地
総務部	総務課	077(522)6647	077(522)6442	4階	〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎
	労働保険徴収室	077(522)6520	077(523)5755	3階	
労働基準部	監督課	077(522)6649	077(522)6625	5階	
	賃金室	077(522)6654			
	健康安全課	077(522)6650	077(522)1240	6階	
	労災補償課	077(522)6630			
	医療係	077(522)1131			
職業安定部	職業安定課	077(526)8609	077(528)5418	5階	
	電子申請センター	077(526)7557	077(526)7838		
	職業対策課	077(526)8686	077(528)6068		
	助成金コーナー	077(526)8251	077(524)2022		
	訓練室	077(526)8608	077(528)5418		
	需給調整事業室	077(526)8617	077(528)5418		
雇用環境・均等室		077(523)1190	077(527)3277	4階	

労働基準監督署

署名	電話番号	F A X	所在地	管轄区域
大 津	(監督)077(522)6616 (安衛)077(522)6678 (労災)077(522)6644	077(522)6252	〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎3階	大津市・草津市・守山市 栗東市・野洲市・高島市
彦 根	0749(22)0654	0749(26)0241	〒522-0054 彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎3階	彦根市・長浜市・米原市 愛知郡・犬上郡
東近江	(監督)0748(22)0394 (安衛)0748(41)3366 (労災)0748(41)3367	0748(22)0613	〒527-8554 東近江市八日市緑町8-14	東近江市・近江八幡市 甲賀市・湖南市・蒲生郡

ハローワーク（公共職業安定所）

所名	電話番号	F A X	所在地	管轄区域
大 津 (マザーズコーナー)	077(522)3773	077(526)1690	〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎1・2階	大津市・高島市
高島出張所	0740(32)0047	0740(32)3419	〒520-1214 高島市安曇川町末広4丁目37	[高島市]
長 浜	0749(62)2030	0749(65)3246	〒526-0032 長浜市南高田町字辻村110	長浜市・米原市
彦 根 (マザーズコーナー)	0749(22)2500	0749(26)5186	〒522-0054 彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎1階	彦根市・愛知郡・犬上郡
東近江	0748(22)1020	0748(25)0741	〒527-0023 東近江市八日市緑町11-19	東近江市・近江八幡市 蒲生郡
甲 賀	0748(62)0651	0748(63)1825	〒528-0031 甲賀市水口町本町3丁目1-16	甲賀市・湖南市
草 津	077(562)3720	077(562)9692	〒525-0027 草津市野村5丁目17-1	草津市・守山市 栗東市・野洲市

ハローワーク付属施設等

付属施設等名	電話番号	所在地
滋賀新卒応援ハローワーク (しがジョブパーク)	077(563)0301	草津市西渋川1丁目1-14 行岡第1ビル4階
ハローワーク東近江マザーズコーナー (滋賀マザーズジョブステーション)	0748(37)3882	近江八幡市鷹飼町80-4 滋賀県男女共同参画センター内
ハローワーク東近江 ハローワークプラザ近江八幡	0748(33)8609	近江八幡市鷹飼町562 近江八幡第一生命ビル7階
守山市地域職業相談室	077(583)8739	守山市梅田町2-1-205 セルバ守山2階

総合労働相談コーナー

コーナー名	電話番号	所在地
滋賀労働局総合労働相談コーナー	077(522)6648	大津市打出浜14-15 雇用環境・均等室内
大津総合労働相談コーナー	077(501)3976	大津市打出浜14-15 大津労働基準監督署内
彦根総合労働相談コーナー	0749(22)0654	彦根市西今町58-3 彦根労働基準監督署内
東近江総合労働相談コーナー	0748(41)3363	東近江市八日市緑町8-14 東近江労働基準監督署内

滋賀県大津・高島地域雇用開発計画

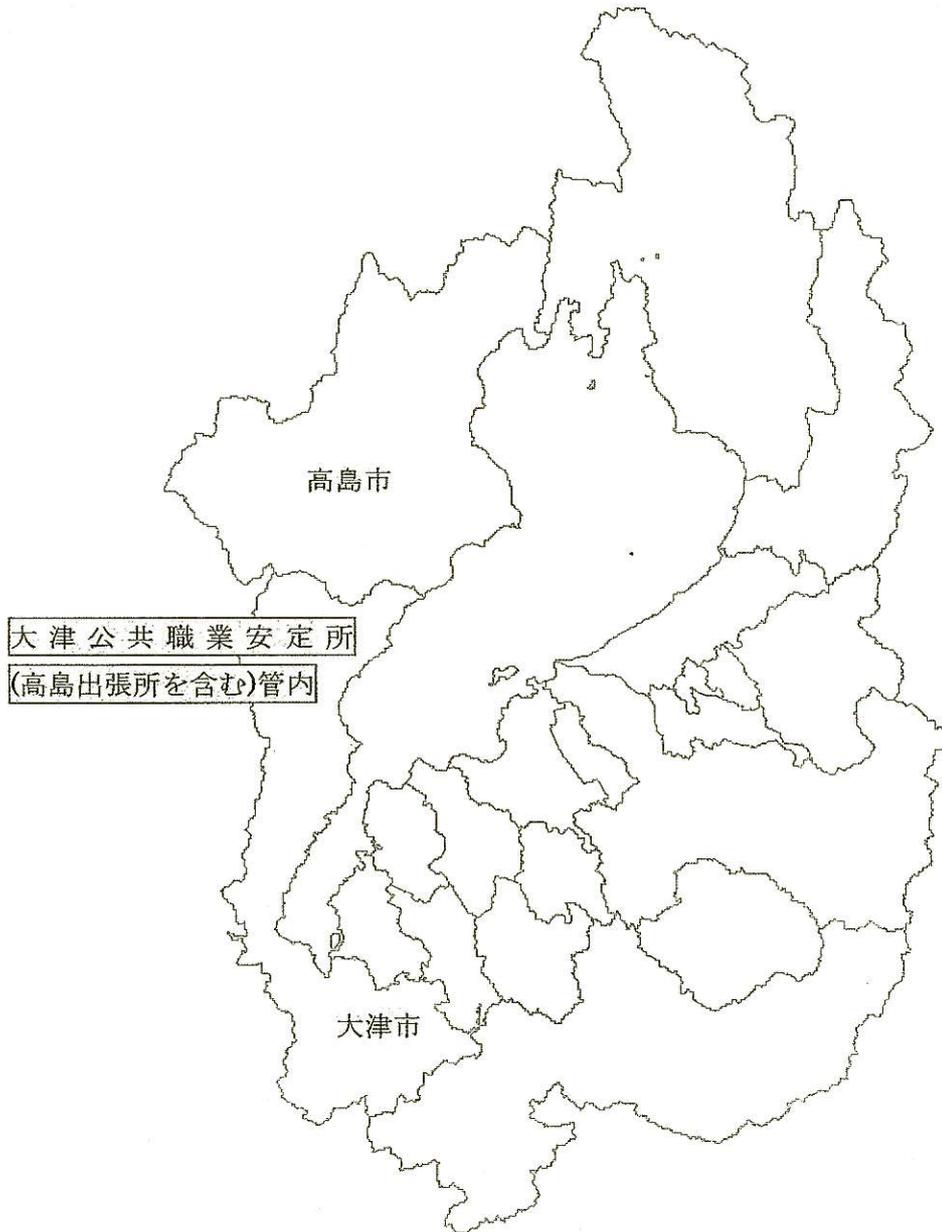
令和3年(2021年)3月

滋 賀 県

目 次

1. 計画策定の趣旨	1
2. 雇用開発促進地域の区域	2
(1) 区域の概況	2
(2) 求人・求職状況	3
3. 労働力の需給状況とその他雇用の動向	4
(1) 求人数、求職者数及び求人倍率の動向	4
イ 求人数の動向	
ロ 求職者数の動向	
ハ 有効求人倍率の動向	
一般有効求人倍率の推移（パートを含む）	
常用有効求人倍率の推移（パートを除く）	
(2) 就業構造	6
4. 地域雇用開発の目標	7
5. 地域雇用開発を促進するための方策	7
(1) 地域雇用開発促進のための措置	7
イ 新たな雇用機会の開発の促進等に関する事項	
ロ 職業能力開発の推進に関する事項	
ハ 労働力需給の円滑な統合の促進に関する事項	
ニ 各種支援措置の周知徹底に関する事項	
ホ 地域雇用開発の効果的な推進に関する事項	
(2) 地域雇用開発の促進に資する県の取組	8
6. 計画期間	9

滋賀県大津・高島地域雇用開発計画



1. 計画策定の趣旨

国が推進する地域雇用対策の一環として、雇用情勢の地域差を是正し、地域的な雇用構造の改善を図るため、「地域雇用開発促進法（昭和 62 年法律第 23 号）」に基づき、雇用情勢の特に厳しい地域（以下「雇用開発促進地域」

という。)について、都道府県が地域雇用開発の促進に関する計画(以下「地域雇用開発計画」という。)を策定し、厚生労働大臣の同意を求めていることができる。とされている。

この同意を得た地域雇用開発計画に係る雇用開発促進地域においては、地域内に居住する求職者を雇い入れる事業主に対して、国から一定の助成が受けられるようになっている。

今回、雇用構造の改善の取組を実施していく必要性のある地域として、大津公共職業安定所が所轄する大津市、高島市の2市が雇用開発促進地域の要件に該当することとなった。

このため、「滋賀県大津・高島地域雇用開発計画」を策定し、今後の地域雇用開発のための措置を図るものである。

2. 雇用開発促進地域の区域

(1) 区域の概況

大津・高島地域雇用開発計画において、雇用開発促進地域とする区域は、大津公共職業安定所が所轄する大津市、高島市の2市である。

[対象地域]

地 域	公共職業安定所	市町名
大津・高島地域	大津公共職業安定所 (高島出張所を含む)	大津市、高島市

本地域は、県の南部から西部に位置し、面積は約 1,157k m²で、県全体の約 29%、人口は 390,998 人と県全体の約 28%を占めて地域の西部と南部が京都府に、北部が福井県に接している。鉄道網としては、JR琵琶湖線やJR湖西線、京阪電鉄が地域内を結んでおり、通勤、通学などの社会・経済活動等に重要な役割を果たしている。

また、道路網として、名神高速道路と国道1号線、161号線や湖西道路などにより結ばれている。

当地域は、教育機関が集積しているほか、商業も含め、県都大津市を中心とした人、物の流れが盛んな一大産業地域である。

[地域の概況]

地 域	面 積		人 口	
	(k m ²)	県全体に対する 割合 (%)	(人)	県全体に対する 割合 (%)
大津・高島	1,157.56	28.8	390,998	27.7
県全体	4,017.38	100.0	1,412,916	100.0

※資料 平成 27 年国勢調査

(2) 求人・求職状況

本地域の最近 3 年間ににおける一般有効求職者数は月平均 5,448 人であり、労働力人口に占める割合は平均 3.0%と全国平均 2.9%を上回っており、求職者数の割合が全国平均以上という地域要件を満たしている。

また、本地域の一般有効求人倍率は、最近 3 年間の月平均値が 1.06 倍と全国平均の基準値 0.97 倍を上回り、最近 1 年間の月平均値は 0.90 倍と全国平均の基準値 0.79 倍を上回っているが、常用有効求人倍率については、最近 3 年間の月平均値が 0.84 倍と全国平均の基準値 0.87 倍を下回り、最近 1 年間ににおいても月平均値は 0.71 倍と全国平均の基準値 0.71 倍と同じ値であり、地域要件を満たしている。

[一般有効求職者数(パートを含む)月平均値の推移]

(単位：人)

	平成 30 年	平成 31 年 (令和元年)	令和 2 年
全 国	1,724,517	1,710,001	1,827,928
大津・高島地域	5,179	5,315	5,850

[労働力人口に対する一般有効求職者数の割合]

(単位：%)

	平成 30 年	平成 31 年 (令和元年)	令和 2 年	3 年平均
全 国	2.8	2.8	3.0	2.9
大津・高島地域	2.8	2.9	3.2	3.0

※労働力人口： 全国 61,523,327 人、 地域 184,200 人

[一般有効求人倍率、常用有効求人倍率]

(単位：倍)

	一般有効求人倍率 (月平均値)		常用有効求人倍率 (月平均値)	
	令和 2 年	3 年平均	令和 2 年	3 年平均
全 国	1.18	1.46	1.07	1.30
基準値	0.79	0.97	0.71	0.87
当地域	0.90	1.06	0.71	0.84

※資料： 滋賀労働局

3. 労働力の需給状況とその他雇用の動向

(1) 求人数、求職者数及び求人倍率の動向

イ 求人数の動向

[有効求人数月平均値の推移（一般及びパートを含む全数）] (単位：人)

	平成 30 年	平成 31 年 (令和元年)	令和 2 年
大津・高島地域	5,768	6,245	5,284

ロ 求職者数の動向

[有効求職者数月平均値の推移（一般及びパートを含む全数）] (単位：人)

	平成 30 年	平成 31 年 (令和元年)	令和 2 年
大津・高島地域	5,179	5,315	5,850

ハ 有効求人倍率の動向

[一般有効求人倍率の推移 (パートを含む)]

(単位：倍)

	平成 30 年	平成 31 年 (令和元年)	令和 2 年
大津・高島地域	1.11	1.18	0.90

[常用有効求人倍率の推移 (パートを除く)]

(単位：倍)

	平成 30 年	平成 31 年 (令和元年)	令和 2 年
大津・高島地域	0.87	0.93	0.71

※資料： 滋賀労働局

(2) 就業構造

計画区域の産業別就業者の割合は、平成 27 年国勢調査によると、第 1 次産業が 1.9%、第 2 次産業が 23.4%、第 3 次産業 70.2%となっており、県全体と比べて第 3 次産業の割合が高い。

[主な産業別就業者数]

産業（大分類）	計画区域（人）	構成	県全体（人）	構成
第 1 次産業 計	3,369	1.9%	17,935	2.6%
A 農業、林業	3,217	1.8%	17,468	2.6%
うち農業	3,055	1.7%	16,971	2.5%
B 漁業	152	0.1%	467	0.1%
第 2 次産業 計	41,532	23.4%	220,904	32.6%
C 鉱業、採石業、砂利採取業	27	0.0%	163	0.0%
D 建設業	11,332	6.4%	39,953	5.9%
E 製造業	30,173	17.0%	180,788	26.7%
第 3 次産業 計	124,407	70.2%	414,488	61.1%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	1,085	0.6%	2,873	0.4%
G 情報通信業	3,397	1.9%	8,468	1.2%
H 運輸業、郵便業	7,119	4.0%	31,699	4.7%
I 卸売業、小売業	27,175	15.3%	95,455	14.1%
J 金融業、保険業	4,652	2.6%	13,827	2.0%
K 不動産業、物品賃貸業	3,201	1.8%	9,155	1.4%
L 学術研究、専門・技術サービス業	6,345	3.6%	17,840	2.6%
M 宿泊業、飲食サービス業	10,663	6.0%	35,144	5.2%
N 生活関連サービス業、娯楽業	6,215	3.5%	22,935	3.4%
O 教育、学習支援業	10,764	6.1%	34,005	5.0%
P 医療、福祉	23,959	13.5%	78,390	11.6%
Q 複合サービス事業	1,240	0.7%	5,844	0.9%
R サービス業（他に分類されないもの）	10,499	5.9%	36,379	5.4%
S 公務（他に分類されるものを除く）	8,093	4.6%	22,474	3.3%
T 分類不能の産業	7,925	4.5%	24,649	3.6%
計	177,233	100.0%	677,976	100.0%

資料：平成 27 年国勢調査

4. 地域雇用開発の目標

当地域の厳しい雇用情勢に対処するため、滋賀労働局・大津公共職業安定所、関係市等と連携しながら、当地域の特性を活かした地域づくりや、様々な雇用創出に係る方策を講じ、国の助成金の活用等により、概ね 90 名の雇用を創出することを目標とする。

5. 地域雇用開発を促進するための方策

(1) 地域雇用開発促進のための措置

イ 新たな雇用機会の開発の促進等に関する事項

助成金を活用し、地域の特性や民間の活力を活かしつつ地域雇用開発の促進に努めることとし、具体的には事業所の設置・整備に伴い地域内に居住する求職者を雇用する事業主を対象とする「地域雇用開発助成金」などの国の助成措置の効果的な活用を図る。また、県・市が連携し企業の県内への誘致などに取り組むことで、本県経済の安定的発展と地元雇用確保を図る。

ロ 職業能力開発の推進に関する事項

求職者の就職の促進と労働者の雇用の安定を図るため、求職者および企業や企業で働く労働者等の職業能力の開発に係るニーズの把握に努め、公共職業能力開発施設における効果的な職業訓練の実施とともに、滋賀労働局や所管公共職業安定所等と連携したキャリア・コンサルティングや職業紹介等のきめ細かな支援を実施する。

また、雇用失業情勢の変化に迅速かつ柔軟に対応するため、民間教育訓練機関等を活用した多様な公的職業訓練の実施に努め、訓練受講機会の拡大を図る。

ハ 労働力需給の円滑な統合の促進に関する事項

滋賀労働局・所管公共職業安定所などの関係機関と連携を図りながら、地域の労働市場の状況及び雇用に関する情報の積極的な提供を行うとともに、事業主と求職者のニーズや適性を考慮しながら、求人者と求職者の円滑なマッチングおよび県内企業の魅力の発信を図るため、就職面接会や企業説明会等を実施するとともに、企業情報サイト「WORK しが」などを通じて、求人者と求職者に対して、面接会等のイベントや、県内企業の魅力等の情報提供に努める。

ニ 各種支援措置の周知徹底に関する事項

雇用対策に関する法令・制度や各種支援策等について、関係機関が広報紙等での積極的な周知に努めるとともに、県のホームページや広報誌「滋賀労働」などの広報媒体を活用し、普及啓発に努める。

ホ 地域雇用開発の効果的な推進に関する事項

地域における取組みを促進するため、地域雇用開発の方向についての地域関係者のコンセンサスを形成し、地域雇用開発を効果的に推進していく。滋賀労働局・所管公共職業安定所、関係市等と連携しながら、当地域の特性を活かした地域づくりや、様々な雇用創出に係る方策を講じるとともに、労使団体等とも意思の疎通を図り、当地域における地域雇用開発を効果的に推進する。

(2) 地域雇用開発の促進に資する県の取組

平成31年(2019年)3月に策定した滋賀県基本構想では、本格的な人口減少社会を迎える中で、「変わる滋賀 続く幸せ」の基本理念のもと、みんなで目指す2030年の姿を、「人」、「経済」、「社会」、「環境」の4つの視点で描き、この実現に向けて取組みを進めることとしている。本構想の実施計画における雇用関連の政策として

- ・誰もが働き、活躍できる柔軟で多様なライフコース
 - ・人材の確保と経営の強化
- を掲げている。

また、これらを実現するための施策として、

- ・誰もが活躍できる多様な働き方の推進
 - ・学び直しや再挑戦しやすい環境づくり
 - ・人材の確保・定着
 - ・経営の強化・事業承継
- を実施していくこととしている。

さらに、基本構想の重点政策を推進するためのエンジンとして令和2年(2020年)3月に策定した「人口減少を見据えた未来へと幸せが続く滋賀 総合戦略」では、以下の雇用関連のプロジェクトに先駆的・重点的に取り組むこととしている。

① 人材の確保・定着と事業承継

- 中小企業の働く場としての魅力の発信と採用後の人材育成の支援
- 東京圏や関西圏をはじめとする大都市圏からの移住に伴う就業の

支援や求職者と県内企業のマッチング機会の充実

- 「しがジョブパーク」や「マザーズジョブステーション」、「シニアジョブステーション」などでの求職者に対するワンストップの就職支援
- 県内企業の採用力向上に向けた提案や助言、企業対象のセミナーの開催
- 外国人材の受入を希望する企業等の円滑かつ適正な受入・育成や定着に向けた支援
- 県内外で学ぶ外国人留学生の県内企業等での就業に向けた支援
- 滋賀県事業承継ネットワークが実施する事業承継診断等を通じた事業者の課題意識掘り起こしおよび事業者のニーズを踏まえた支援
- 現場人材の育成や業務改善による生産性向上、経営強化への支援
- 誰もが働きやすい職場環境づくり

② 各分野の人材育成とダイバーシティ経営の推進

- 医師や看護職員等の医療人材の安定的な確保、定着、キャリア形成、資質の向上のための支援
- IoT、ビッグデータ、AI等のICTを活用するためのスキルやマインドを持った人材の育成
- 介護人材について、外国人やシニア等をはじめとする多様な人材の参入促進
- 地域リハビリテーションの中核的人材の育成
- 農業の就業から定着に至るまで切れ目のない支援や経営継承、経営能力の向上、雇用就業の促進、女性農業者間のネットワーク強化
- 林業の成長産業化に向けた専門性の高い人材の育成
- 漁労技術の確実な継承等による漁業の担い手の確保・育成
- 建設環境改善などの取組による建設業の担い手確保

6. 計画期間

計画期間は、厚生労働大臣の同意のあった日から3年間とする。

ご参考資料

- 1 地域雇用開発促進法(抜粋)
- 2 地域雇用開発促進法の枠組み
- 3 雇用開発促進地域に該当するための要件（令和3年2月現在）
- 4 同意雇用開発促進地域一覧（全国、令和2年10月1日現在）
- 5 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の概要

昭和六十二年法律第二十三号

地域雇用開発促進法

目次

第一章 総則(第一条—第三条)

第二章 地域雇用開発指針及び地域雇用開発計画等(第四条—第六条)

第三章 雇用開発促進地域に係る地域雇用開発のための措置(第七条—第九条)

第四章 自発雇用創造地域に係る地域雇用開発のための措置(第十条—第十四条)

第五章 雑則(第十五条—第十九条)

第六章 罰則(第二十条—第二十三条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、雇用機会が不足している地域内に居住する労働者に関し、当該地域の関係者の自主性及び自立性を尊重しつつ、就職の促進その他の地域雇用開発のための措置を講じ、もつて当該労働者の職業の安定に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「地域雇用開発」とは、求職者の総数に比し雇用機会が不足している地域について第三章及び第四章に定める措置を講ずることにより、地域的な雇用構造の改善を図ることをいう。

2 この法律において「雇用開発促進地域」とは、次に掲げる要件に該当する地域をいう。

一 自然的経済的社会的条件からみて一体である地域であること。

二 その地域内に居住する労働者(十五歳以上の者に限る。)その他の就業の意思及び能力を有する者として厚生労働省令で定める者の総数に対する当該地域内に居住する求職者の数の割合が相当程度に高く、かつ、当該求職者の総数に比し著しく雇用機会が不足しているため、当該求職者がその地域内において就職することが著しく困難な状況にあること。

三 前号に該当する状態が相当期間にわたり継続することが見込まれるものとして厚生労働省令で定める状態にあること。

四 その地域内に居住する求職者に関し第三章に定める地域雇用開発のための措置を講ずる必要があると認められること。

3 この法律において「自発雇用創造地域」とは、次に掲げる要件に該当する地域をいう。

一 一又は二以上の市町村(特別区を含む。以下同じ。)の区域であること。

二 その地域内に居住する求職者の総数に比し相当程度に雇用機会が不足しているため、当該求職者がその地域内において就職することが困難な状況にあること。

三 前号に該当する状態が相当期間にわたり継続することが見込まれるものとして厚生労働省令で定める状態にあること。

四 その地域内の市町村、当該地域をその区域に含む都道府県、当該地域の事業主団体その他の地域の関係者が、その地域の特性を生かして重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野及び当該分野における創意工夫を生かした雇用機会の創出(以下「雇用の創造」という。)の方策について検討するための協議会を設置しており、かつ、当該市町村が雇用の創造に資する措置を自ら講じ、又は講ずることとしていること。

五 その地域内に居住する求職者に関し第四章に定める地域雇用開発のための措置を講ずる必要があると認められること。

(責務)

第三条 国は、雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における求職者の発生の状況その他これらの地域における雇用の動向に的確に対処するため、これらの地域内に居住する求職者、これらの地域内に所在する事業所に雇用されている労働者等について、地域雇用開発の促進に必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

第二章 地域雇用開発指針及び地域雇用開発計画等

(地域雇用開発指針)

第四条 厚生労働大臣は、雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における地域雇用開発の促進に関する指針(以下「地域雇用開発指針」という。)を策定するものとする。

2 地域雇用開発指針においては、国の雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における地域雇用開発の促進に関する基本方針その他次条第一項の地域雇用開発計画及び第六条第一項の地域雇用創造計画の指針となるべき事項について定めるものとする。

3 厚生労働大臣は、地域雇用開発指針を策定しようとするときは、関係行政機関の長と協議するものとする。

4 厚生労働大臣は、地域雇用開発指針を策定したときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

5 前二項の規定は、地域雇用開発指針の変更について準用する。

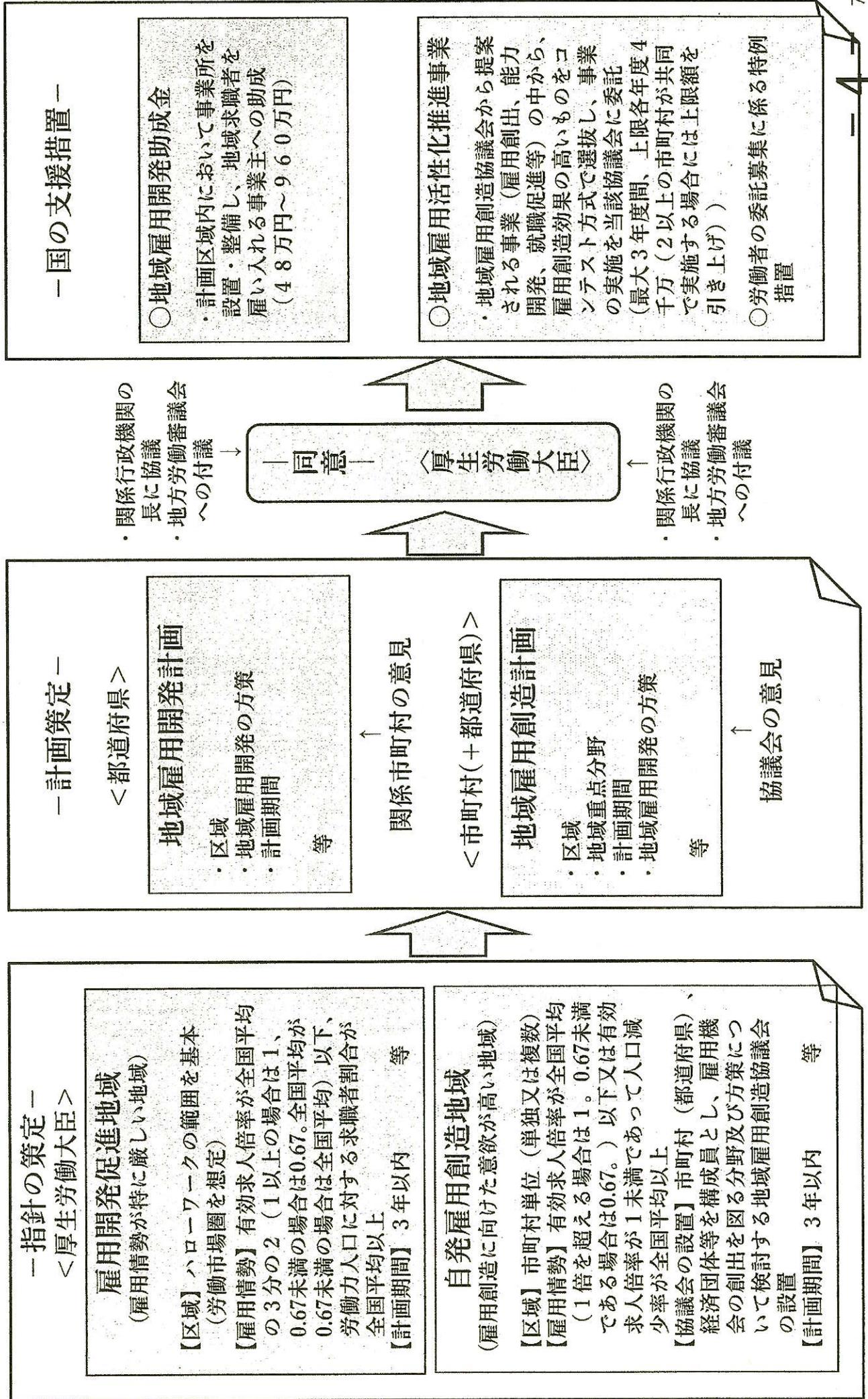
(地域雇用開発計画)

第五条 都道府県は、地域雇用開発指針に基づき、当該都道府県内の地域であつて雇用開発促進地域に該当すると認められるものについて、当該地域に係る地域雇用開発の促進に関する計画(以下「地域雇用開発計画」という。)を策定し、厚生労働大臣に協議し、その同意を求めることができる。

2 地域雇用開発計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 雇用開発促進地域の区域
 - 二 雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項(当該雇用開発促進地域内において行うべき第七条の規定に基づく助成及び援助に関する事項を含む。)
 - 三 計画期間
- 3 地域雇用開発計画においては、前項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を定めるよう努めるものとする。
- 一 雇用開発促進地域における労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項
 - 二 雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項
- 4 都道府県知事は、地域雇用開発計画の案を作成するに当たっては、あらかじめ、関係市町村長の意見を聴くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、地域雇用開発計画が次の各号のいずれにも該当するものであると認めるときは、その同意をするものとする。
- 一 その地域雇用開発計画に係る地域が雇用開発促進地域に該当し、かつ、地域雇用開発指針に適合するものであること。
 - 二 第二項第二号及び第三号に掲げる事項が地域雇用開発指針に適合するものであること。
 - 三 その他地域雇用開発指針に照らして適切なものであること。
- 6 厚生労働大臣は、前項の規定による同意をしようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議するとともに、第二項第一号に掲げる区域を管轄する都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の意見を聴かなければならない。
- 7 都道府県は、地域雇用開発計画が第五項の規定による同意を得たときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 8 都道府県は、第五項の規定による同意を得た地域雇用開発計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣に協議し、その同意を得なければならない。
- 9 第四項から第七項までの規定は、前項の場合について準用する。

地域雇用開発促進法の枠組み



雇用開発促進地域に該当するための要件（令和3年2月時点）

次の1～3のいずれにも該当すること。

1 自然的・経済的・社会的条件からみて一体である地域であること

具体的には、公共職業安定所の管轄区域を原則とし、地理的に分断されておらず連続性を有する区域であって、市町村を単位とすること

2

その地域に係る労働力人口に対する当該地域内に居住する求職者の数の割合が相当程度に高く、かつ、当該求職者の総数に比し著しく雇用機会が不足しているため、当該求職者がその地域内において就職することが著しく困難な状況にあり、その状態が相当期間にわたり継続することが見込まれること
具体的には、**①及び②又は①及び③を満たすこと。**

① 27年国勢調査の労働力人口に対する平成30年～令和2年におけるその地域に係る公共職業安定所の一般有効求職者数割合の月平均値が、**2.9%以上**

ただし、平成30年～令和2年及び令和2年におけるその地域の一般有効求人倍率又は常用有効求人倍率の月平均値が共に0.50倍以下の場合には、**1.9%以上**

② **平成30年～令和2年又は令和2年におけるその地域の一般有効求人倍率**
の月平均値が、

平成30年～令和2年・・・**0.97倍以下** ・ 令和2年・・・**0.79倍以下**

③ **平成30年～令和2年又は令和2年におけるその地域の常用有効求人倍率**
の月平均値が、

平成30年～令和2年・・・**0.87倍以下** ・ 令和2年・・・**0.71倍以下**

3

その地域内に居住する求職者に関し地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると認められること
埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県及び大阪府の区域並びに東京都、愛知県又は大阪府の区域に隣接し又は近接する地域であって、これらの区域と経済的・社会的条件からみて一体であるものは、地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると認められないこと

同意雇用開発促進地域一覧(17道県 32地域)

(令和2年10月1日現在)

都道府県	地域名	構成市町村	公共職業安定所	期間
北海道	函館地域	函館市、北斗市、松前町、福島町、知内町、木古内町、七飯町、鹿部町、森町、八雲町、長万部町、江差町、上ノ国町、厚沢部町、乙部町、奥尻町、今金町、せたな町	函館	平成30年4月10日から令和3年4月9日まで
	釧路地域	釧路市、釧路町、厚岸町、浜中町、標茶町、弟子屈町、鶴居村、白糠町	釧路	平成30年4月10日から令和3年4月9日まで
	江別等地域	江別市、北広島市、新篠津村	札幌東	平成30年4月1日から令和3年3月31日まで
青森県	中南・西北地域	弘前市、平川市、藤崎町、大鱒町、西目屋村、板柳町、五所川原市、つがる市、鯉ヶ沢町、深浦町、鶴田町、中泊町、黒石市、田舎館村	弘前、五所川原、黒石	令和元年10月1日から令和4年9月30日まで
宮城県	泉南地域	白石市、角田市、蔵王町、七ヶ宿町、大河原町、村田町、柴田町、川崎町、丸森町	大河原	令和元年10月1日から令和4年9月30日まで
	登米地域	登米市	迫	令和2年4月1日から令和5年3月31日まで
茨城県	高萩・北茨城地域	高萩市、北茨城市	高萩	平成31年4月1日から令和4年3月31日まで
栃木県	佐野地域	佐野市	佐野	令和2年10月1日から令和5年9月30日まで
山梨県	東山梨地域	山梨市、甲州市	塩山	平成30年4月1日から令和3年3月31日まで
滋賀県	大津・高島地域	大津市、高島市	大津	平成30年4月1日から令和3年3月31日まで
兵庫県	西播磨地域	相生市、赤穂市、宍粟市、たつの市、上郡町、佐用町、姫路市(旧安富町の区域)	龍野	平成30年4月10日から令和3年4月9日まで
	明石地域	明石市	明石	令和元年5月1日から令和4年4月30日まで
	三木地域	三木市	西神	令和元年5月1日から令和4年4月30日まで
奈良県	大和高田公共職業安定所地域	大和高田市、橿原市、御所市、香芝市、葛城市、高取町、明日香村、上牧町、王寺町、広陵町、河合町	大和高田	平成30年5月1日から令和3年4月30日まで
和歌山県	田辺・西牟婁地域	田辺市(旧本宮町の区域を除く)、みなべ町、白浜町、上富田町	田辺	平成30年10月1日から令和3年9月30日まで
広島県	安芸太田・北広島地域	安芸太田町、北広島町	可部	平成30年10月1日から令和3年9月30日まで
	府中・神石高原地域	府中市、神石高原町	府中	平成30年10月1日から令和3年9月30日まで
	大竹・廿日市地域	大竹市、廿日市市	廿日市	平成30年10月1日から令和3年9月30日まで
徳島県	吉野川・阿波地域	吉野川市、阿波市	吉野川、美馬	平成30年4月10日から令和3年4月9日まで
高知県	高知県東部地域	室戸市、安芸市、東洋町、奈半利町、田野町、安田町、北川村、馬路村、芸西村、香南市、香美市	安芸、香美	令和元年9月9日から令和4年8月31日まで
	高知県中部地域	土佐市、高知市(旧春野町の区域)、いの町、日高村、須崎市、仁淀川町、中土佐町、佐川町、越知町、橋原町、津野町、四万十町	いの、須崎	令和元年9月9日から令和4年8月31日まで
	高知県西部地域	宿毛市、土佐清水市、四万十市、大月町、三原村、黒潮町	四万十	令和元年9月9日から令和4年8月31日まで
福岡県	京築地域	行橋市、豊前市、苅田町、みやこ町、吉富町、上毛町、築上町	行橋	令和元年10月1日から令和4年9月30日まで
	福岡西地域	糸島市	福岡西	平成31年4月1日から令和4年3月31日まで
	福岡南地域	筑紫野市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川市	福岡南	令和2年4月1日から令和5年3月31日まで
長崎県	平戸・松浦地域	平戸市、松浦市	江迎	令和2年4月1日から令和5年3月31日まで
	長崎・西海地域	長崎市、西海市、長与町、時津町	長崎	令和2年10月1日から令和5年9月30日まで
鹿児島県	奄美地域	奄美市、喜界町、龍郷町、瀬戸内町、天城町、徳之島町、伊仙町、知名町、和泊町、与論町、大和村、宇検村	名瀬	令和元年10月1日から令和4年9月30日まで
	日置地域	日置市、いちき串木野市	伊集院	平成30年4月1日から令和3年3月31日まで
沖縄県	本島北部地域	名護市、国頭村、大宜味村、東村、今帰仁村、本部町、伊江村、伊平屋村、伊是名村	名護	令和元年10月1日から令和4年9月30日まで
	本島中部地域	うるま市、宜野湾市、沖縄市、恩納村、宜野座村、金武町、読谷村、嘉手納町、北谷町、北中城村、中城村	沖縄	令和元年10月1日から令和4年9月30日まで
	本島南部地域	那覇市、浦添市、糸満市、豊見城市、南城市、西原町、八重瀬町、与那原町、南風原町、久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村	那覇	令和元年10月1日から令和4年9月30日まで

I 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の概要

本助成金の目的と留意点

「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）」は、下の3つのような雇用情勢の厳しい地域等において、事業所の設置・整備に伴い地域の求職者等を雇い入れた事業主に対して支給する助成金です。

- ・同意雇用開発促進地域（求職者数に比べて雇用機会が著しく不足している地域）
- ・過疎等雇用改善地域（若年層・壮年層の流出が著しい地域）
- ・特定有人国境離島等地域

上記対象地域に雇用保険の適用事業所*を設置・整備し、それに伴い、その地域に居住する求職者を一定の条件で雇い入れた場合、設置・整備に要した費用と増加した人数に応じて、一定の金額を助成します。[対象労働者の職場への定着状況などを考慮の上、設置・整備が完了した日から最大3回（3年）支給]

なお、対象地域や支給額等について、助成金の特例措置が利用できる場合があります（詳細は21～22頁参照）。

対象地域は、厚生労働省のウェブサイトを参照（サイト内検索窓に「地域雇用開発助成金」と入力して検索）または、設置・整備を行う事業所の所在地を管轄する労働局（以下「管轄労働局」）に確認してください。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/chiiki_koyou.html
トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用>施策情報「雇用関係助成金」>4. 雇入れ関係の助成金「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）」

※ 労働者を雇用する事業主は、雇用保険被保険者に関する届出その他の事務を、支店や工場など、事業所ごとに処理しなければなりません（雇用保険法施行規則第3条）。

ただし、事業所の規模が小さく、事務処理能力がない場合は、独立した適用事業所とはせず、本社などで一括して事務処理することが申請により認められます（事業所非該当承認申請）。

この助成金は、雇用保険適用事業所となる施設を設置・整備し、それに伴って労働者を雇い入れた場合に支給するものですので、事業所非該当施設の設置や非該当施設への設備投資、雇入れなどは助成金の対象となりません。

ご注意ください

この助成金は地域における求職者の雇用環境の改善を目的としており、事業主の開業支援を目的としたものではありません。

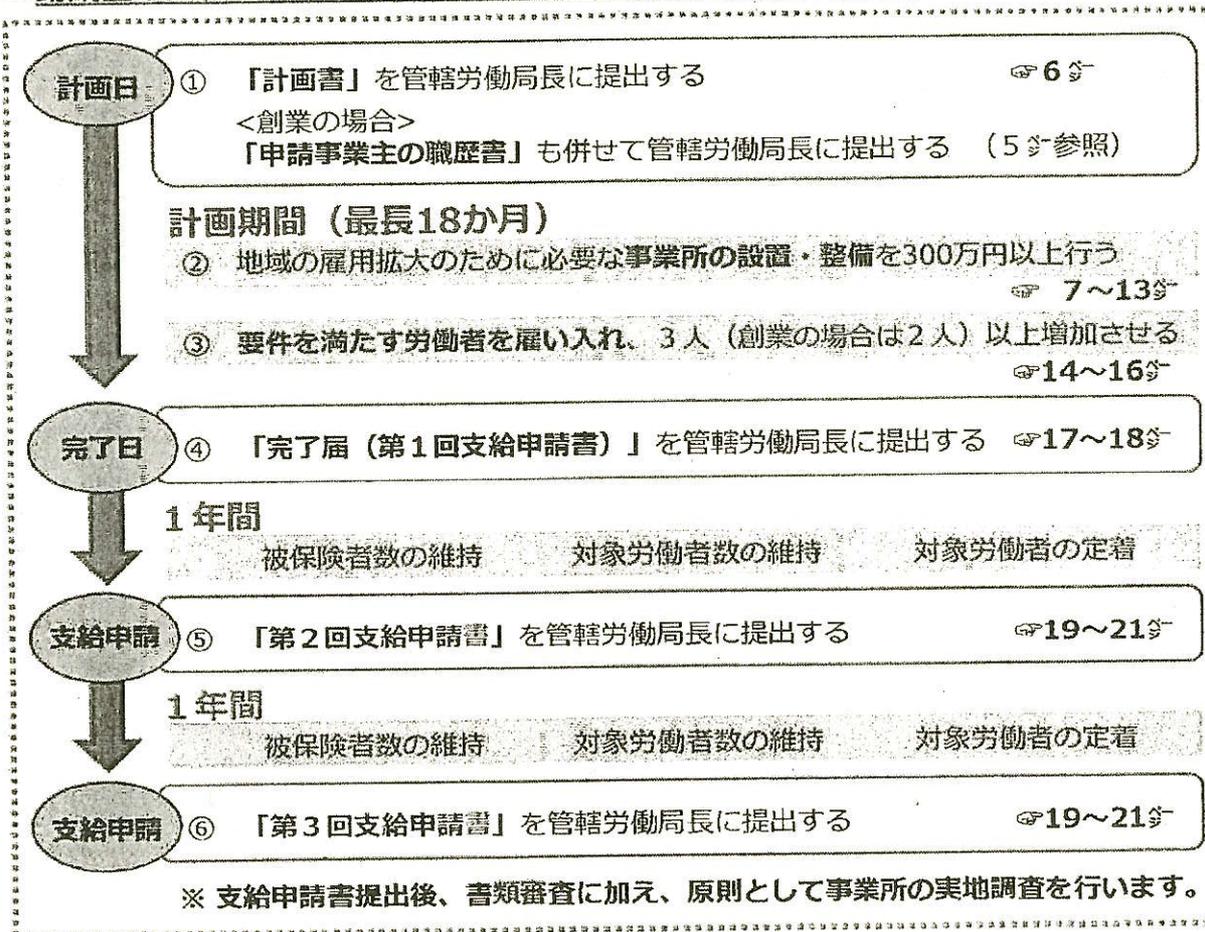
そのため、労働者の定着率が悪いなど、労働者の雇用環境の改善に役立ったと認められない場合は、支給の対象となりません。また、厳格な支給要件があり、雇い入れた労働者や設備投資費用の全てが認められるとは限りませんので、当初の資金計画においてはご注意ください。

- ◆ このパンフレットは、令和2年4月1日現在の地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の支給申請について概説したものです。

令和2年4月1日以降に計画書を提出する場合は、この手引の要件が適用されます。

支給の流れと支給額

■ 助成金の支給を受けるためには、以下の手続きが必要です。



■ 支給額

完了届の内容を審査した後、事業所の設置等の費用と雇入れにより増加した労働者数に応じて助成します(1年ごとに3回支給)。

設置・整備費用	対象労働者の増加人数				()内は創業の場合のみ適用			
	3(2)~4人		5~9人		10~19人		20人以上	
	基本	優遇	基本	優遇	基本	優遇	基本	優遇
300万円以上1,000万円未満	48万円	60万円 (50万円)	76万円	96万円 (80万円)	143万円	180万円 (150万円)	285万円	360万円 (300万円)
1,000万円以上3,000万円未満	57万円	72万円 (60万円)	95万円	120万円 (100万円)	190万円	240万円 (200万円)	380万円	480万円 (400万円)
3,000万円以上5,000万円未満	86万円	108万円 (90万円)	143万円	180万円 (150万円)	285万円	360万円 (300万円)	570万円	720万円 (600万円)
5,000万円以上	114万円	144万円 (120万円)	190万円	240万円 (200万円)	380万円	480万円 (400万円)	760万円	960万円 (800万円)

※1 生産性要件を満たさない場合は「基本」、満たす場合は「優遇」の額を支給。
 生産性の向上の判定方法については、下記URLを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

※2 中小企業事業主の場合は、初回の支給時にこれらの額の1/2の額を上乗し。ただし、創業の場合はこれにかかわらず、労働者の増加数2人から対象とするとともに、初回の支給時に()内の額の倍額を支給。

滋賀県下着・補整着製造業家内労働実態調査結果

令和3年2月
滋賀労働局賃金室

1. 調査の目的

滋賀県下着・補整着製造業最低工賃は、令和2年度に改正が予定されていることから、当該最低工賃の適正な取扱いの検討に資するため、滋賀県の区域内の下着・補整着製造業及びそれに従事する家内労働者の実態を明らかにすること。

2. 調査方法

(1) 関係委託者調査（通信調査）

下着・補整着製造業を営む事業者であって、家内労働法第2条第3項に規定する「委託者」として把握している7委託者（注）に対して調査票を送付し、調査票を郵送により回収する方法により調査を実施した。

注：家内労働法第26条に基づく委託状況届により確認。なお、県が発行している「内職求人情報」を3年間分確認した。

(2) その他

委託状況届により調査した。

3. 調査時期

令和2年12月末現在（委託状況届は令和2年4月末現在）
前回調査は、平成28年12月に実施。

4. 調査結果

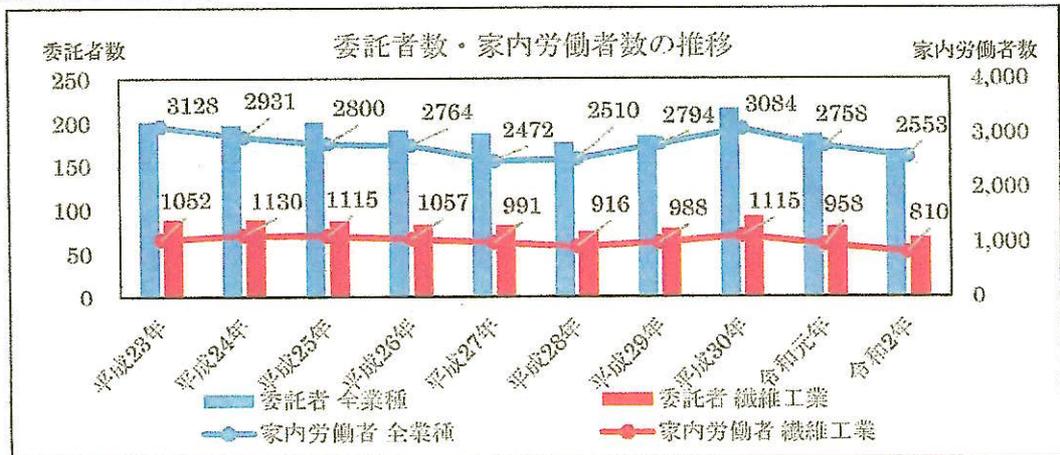
(1) 家内労働の状況

① 委託者数、家内動労者数の推移

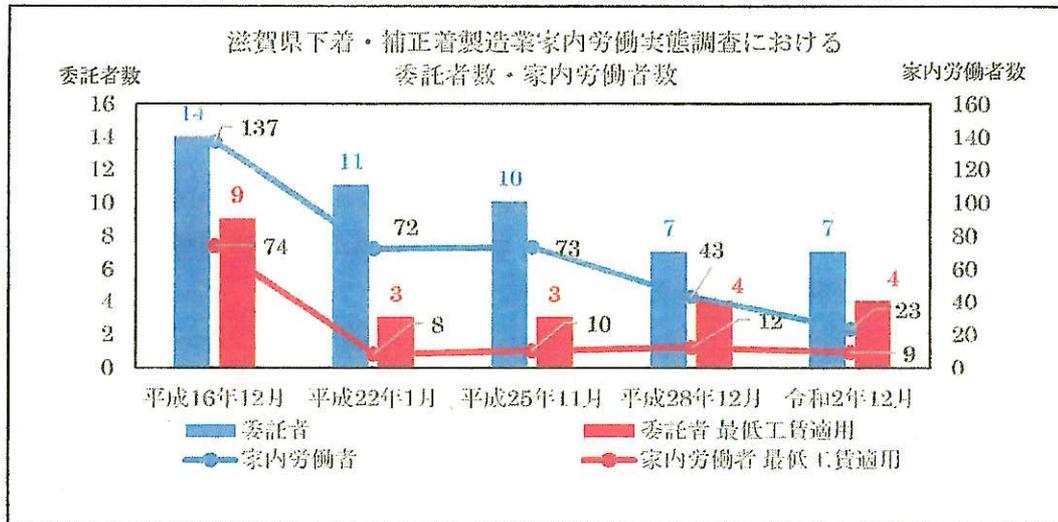
滋賀県内の委託者数は116委託者、家内労働者数は2,553人で、このうち、繊維工業の委託者数は67委託者、家内労働者数は810人であった。

さらに、下着・補整着製造業の委託者数は7委託者（うち2委託者は現在委託業務なし）、家内労働者数は23人であった。

このうち、滋賀県下着・補整着製造業の最低工賃に係る委託者数は4委託者、家内労働者数は9人であった。



「委託状況届」集計による



(2) 最低工賃設定品目・工程に係る工賃単価額等

最低工賃が設定されている品目・工程を委託している委託者は4事業所、家内労働者は9人で、品目・工程数は5種類である。前回調査（平成28年12月）では、委託者は4事業所、家内労働者は12人で、品目・工程数は7種類であり、家内労働者は3人減少し、品目・工程は2種類減少した。

品目・工程ごとの委託者数、家内労働者数及び工賃単価は、表1のとおりで、最低工賃未滿の委託は認められない。

委託者によると受注額が年々減少していたところに、コロナ禍でさらに減少したとのことで、安定した受注がないとのことであった。

表1 「最低工賃設定品目・工程 委託者数・家内労働者数、委託工賃単価額」

品目	工程	委託者数	家内労働者数	委託工賃単価	最低工賃
ブラジャー、 ブラスリップ 又はボディ スーツ	カップの芯(不織布又は不織布に生地がはり 合わせてあるもの)に限る。以下同じ)の上下合 わせ縫い	1 (2)	1 (2)	5円 (6~10円、5円)	5円
	カップの表生地と芯の合わせ縫い	1	1	15円	8円50銭
	雌カン付け及びくるみ縫い	(1)	(1)		5円
	雄カン付け及びくるみ縫い	(1)	(1)		5円
ブラジャー	糸切り	4 (3)	8 (8)	6円 8円 7~10円 20円(注)	5円
ブラスリッ プ又はガー ドル	糸切り	3 (3)	6 (8)	7円 10円~20円 20円(注)	5円50銭

プラスリッ ブ	たたみ袋入れ(プラスリップ 1 枚をたたんで 1 枚の袋に入れるものに限る。)	2 (2)	5 (6)	8 円 20 円(注)	6 円
------------	--	----------	----------	----------------	-----

※ 1 委託者が複数の品目・工程を委託している場合、それぞれに計上している。

1 家内労働者が複数の品目・工程を受託している場合、それぞれに計上している。

括弧書きは、前回調査（平成 28 年 12 月）と差があったもの

網掛け部分は、前回調査（平成 28 年 12 月）時には委託があったが、今回調査では委託がなかった品目・工程

注：箱入れと合わせた工程で委託

(3) 工賃単価の変動について

家内労働者に支払う工賃単価は、家内労働者へすべての委託者が 10 年前と比較して上げたとしており、5 年前と比較して上げたとしたのは 3 委託者で、1 委託者は変化なしであったが、最低工賃適用工程の単価については、ほとんど変化がなかった。

(4) 最低工賃についての意見

最低工賃についての意見としては、安価な工賃では受けてもらえないので、高い工賃を出そうとしても、親会社からの製品 1 枚当たりの受注単価が安いため、赤字になるのが現状で、最低工賃を上げて受注単価が上がらないので効果がないとの意見であった。

また、工賃については、委託者と家内労働者の双方の合意で決めればよく、最低工賃の廃止を望む意見もあった。

(5) まとめ

滋賀県下着・補整着製造業最低工賃の適用委託者数は、前回調査時と同じ 4 委託者であったが、適用家内労働者数は、前回調査時の 12 人から 9 人に減少した。

また、適用工程も 7 工程から 5 工程に減少したが、委託工賃単価は、前回調査時とほぼ同額であった。

受注額が年々減少していたところに、コロナ禍でさらに減少したとのことで、安定した受注がないとのことであった。

滋賀県下着・補整着製造業最低工賃

1. 適用する家内労働者

滋賀県の区域内で下着・補整着製造業に係る縫製、糸切り又はたたみ袋入れの業務に従事する家内労働者

2. 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

3. 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

(1) 縫製の業務

次の表の左欄に掲げる品目及び中欄に掲げる工程の区分に応じ、1枚(ブラスリップのスカートつくり脇縫いについては、脇一本)につき、右欄に掲げる金額

品 目	工 程	金 額
ブラジャー、ブラスリップ又はボディースーツ	カップの芯(不織布又は不織布に生地がはり合わせてあるものに限る。以下同じ)の上下合わせ縫い	5 円
	カップのパット受けの上下合わせ縫い及び脇三つ巻き縫い	7 円 50 銭
	カップの表生地の上下合わせ縫い及びその押さえ縫い	10 円
	カップの表生地と芯の合わせ縫い	8 円 50 銭
	カップの表生地と芯の合わせ縫いしたものとパット受けの合わせ縫い	8 円 50 銭
	カップ台の前中心布中央縫い	3 円
	カップ台の前中心布中央縫いをしたものの押さえ縫い	3 円 60 銭
	カップの付け縫い	5 円 50 銭
	カップ付き箇所 2 本針押さえ縫い	6 円
	後肩ひもの付け千鳥縫い	6 円
	雌カン付け及びくるみ縫い	5 円
	雄カン付け及びくるみ縫い	5 円
	ブラジャー、ブラスリップ、ボディースーツ又はガードル	リボンの付け縫い
ブラスリップ	スカートつくり脇縫い(80センチメートル以上のものに限る。)	6 円 50 銭
	すそレース付け	8 円 30 銭
	ブラジャーとスカート合わせ縫い(カン付きのものに限る。)	10 円
ガードル	前内側当て布付け縫い	8 円
	前肌側当て布付け縫い	8 円
	後布付け縫い	7 円 30 銭
	後布付け縫いをしたものの押さえ縫い(割り縫い)	7 円 50 銭
	まち付け縫い(袋縫いのものに限る。)	9 円 50 銭
	上辺ゴム付け縫い及びその押さえ縫い	10 円
	下辺ゴム付け縫い及びその押さえ縫い	20 円

(2) 糸切り又はたたみ袋入れの業務

次の表の左欄に掲げる業務及び中欄に掲げる品目の区分に応じ、1枚につき、右欄に掲げる金額

品 目	業 務	金 額
ブラジャー	糸切り	5 円
ブラスリップ又はガードル		5 円 50 銭
ブラスリップ	たたみ袋入れ(ブラスリップ 1 枚をたたんで 1 枚の袋に入れるものに限る。)	6 円

4. 効力発生の日 平成9年9月26日