

第45回 滋賀地方労働審議会次第

令和4年3月16日(水)
午後3時00分～5時00分
Web会議

1 開 会

2 滋賀労働局長挨拶

3 議 事

(1) 令和3年度滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～

(2) 令和4年度滋賀労働局行政運営方針(案)について

(3) その他

4 閉 会

第 45 回 滋賀地方労働審議会 資料一覧

議事（1）関係

○令和3年度滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～

○附属資料

< I 「新型コロナウイルス感染症」の影響に対する取組関係 >

「STOP！コロナ差別、NO MORE！ワクチンハラスメント」

県民運動共同メッセージ…………… 資料1

< III 労働基準行政関係 >

第13次労働災害防止推進計画最終年（令和4年）の取り組み…………… 資料2

< IV 雇用環境・均等行政関係 >

働き方改革の推進に関する連携協定…………… 資料3

議事（2）関係

○令和4年度滋賀労働局行政運営方針（案）

○令和4年度滋賀労働局行政運営方針 PR版（案）

令和3年度 滋賀労働局の取組 ～ 1月末の状況 ～

令和4年3月16日
第45回 地方労働審議会 資料

滋賀労働局の最重点対策

- 第1 ウイズ・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

1

I 「新型コロナウイルス感染症」 の影響に対する取組

2

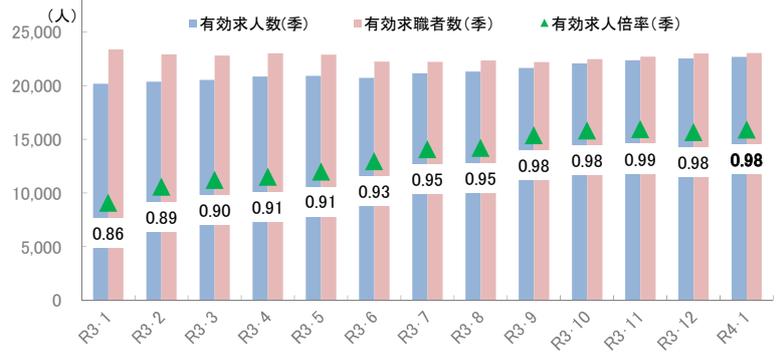
1 雇用失業情勢

県内の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつあるものの、求職の超過が続いており、注意を要する状態にある。

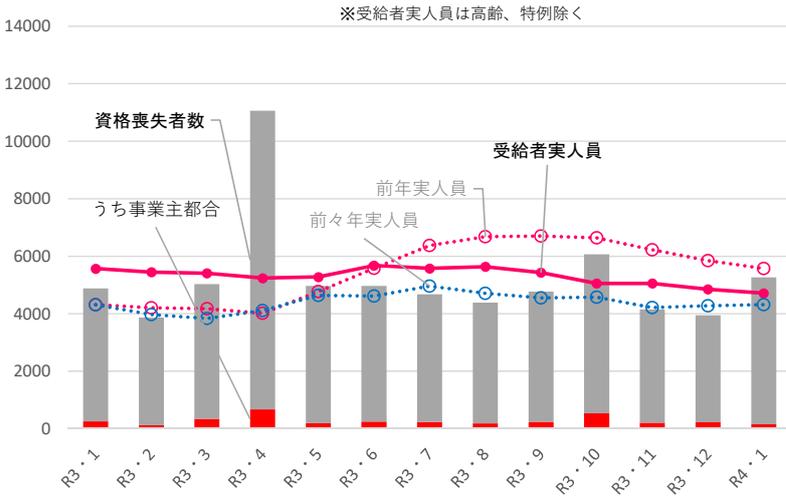
新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある。

- 1月の有効求人倍率は 0.98倍で、前月と同水準
- 1月の新規求人倍率は 1.67倍で、前月に比べ 0.04ポイント低下（2か月ぶりの低下）

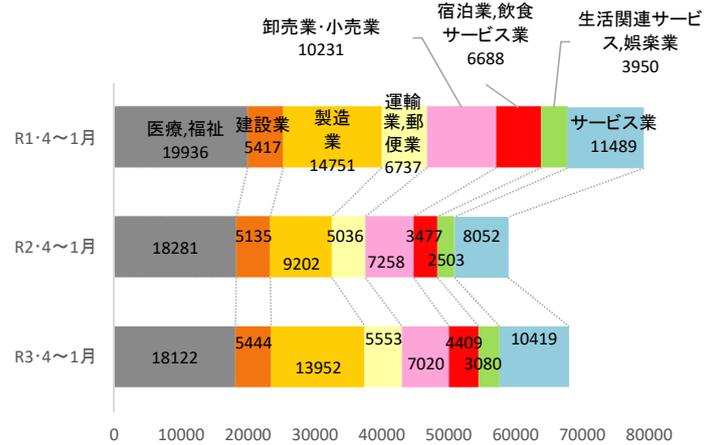
①有効求人・求職・倍率状況（パート含む、季節調整値）



②雇用保険 被保険者資格喪失者数と受給者実人員の推移



③産業別求人数の推移(直近3年・パート含む)



2 特別相談窓口等の設置・相談状況

【新型コロナ感染症の影響による特別労働相談窓口】

- ①滋賀労働局（令和2年2月14日開設）
- ②東近江労働基準監督署（令和2年3月23日開設）
- ③彦根公共職業安定所（令和2年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（令和2年4月13日開設）

【派遣労働者の相談窓口】

滋賀労働局（令和2年5月14日開設）

【雇用調整助成金相談窓口】

滋賀労働局

【母性健康管理措置等に係る特別相談窓口】

滋賀労働局（令和2年10月1日開設）

【新型コロナウイルス感染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）

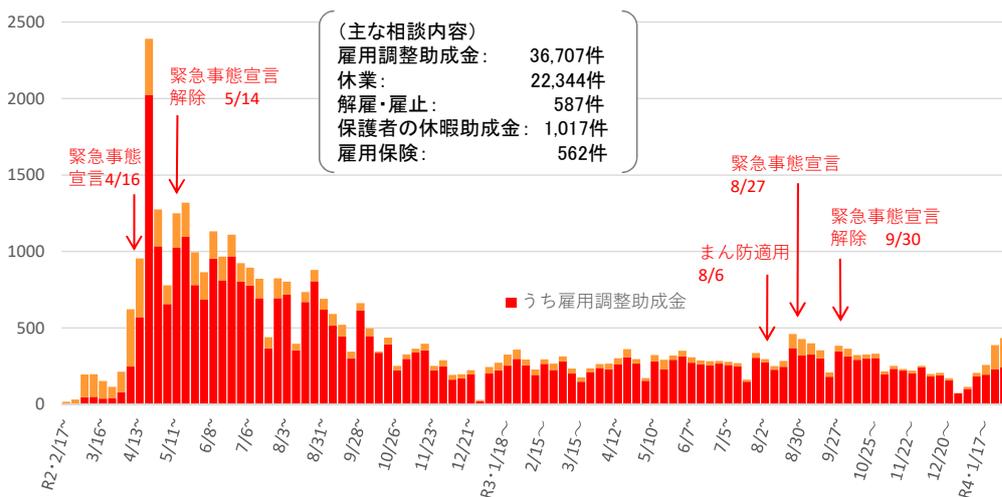
【コロナ対応ステップアップ相談窓口】

すべてのハローワーク（令和3年3月開設）

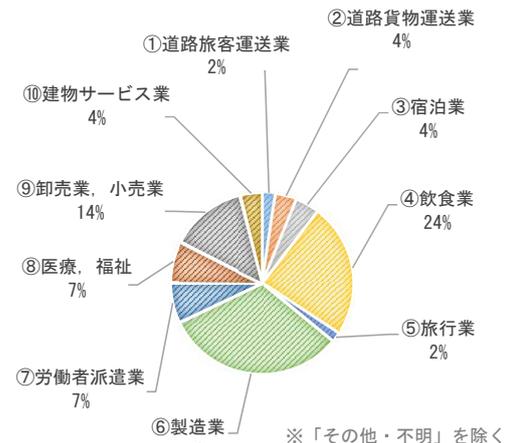
【小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口】

滋賀労働局（令和3年9月30日開設）

【相談件数】 2月6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43,953件



【相談者の業種別】



3 各種支援対策の周知及び協力要請等の状況

- 10月 4日 小学校休業等対応助成金が再開されたことに伴い、小学校等の保護者を対象とした案内チラシを作成し、滋賀県教育委員会及び滋賀県健康福祉部を通じて、県内小学校、保育所等において保護者に配付していただくよう協力要請を行った。（令和4年1月12日、対象期間の延長について再度周知協力要請）
- 12月 27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労働局・労働基準監督署へ相談をするよう再度周知を行った。
- 令和4年 1月 17日 感染者や医療従事者及びその家族等への人権侵害を防止するため、大津地方法務局 滋賀県、滋賀県教育委員会、滋賀県人権擁護委員連合会、滋賀弁護士会、滋賀労働局の6者が共同で「STOP!!コロナ差別、NO MORE!!ワクチンハラスメント」県民運動共同メッセージを発出し、賛同団体、企業、学校等を募集。【資料1】



1/17共同メッセージ発出式

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】

▶ 2/4時点

申請件数48,643件

支給決定件数48,187件

【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

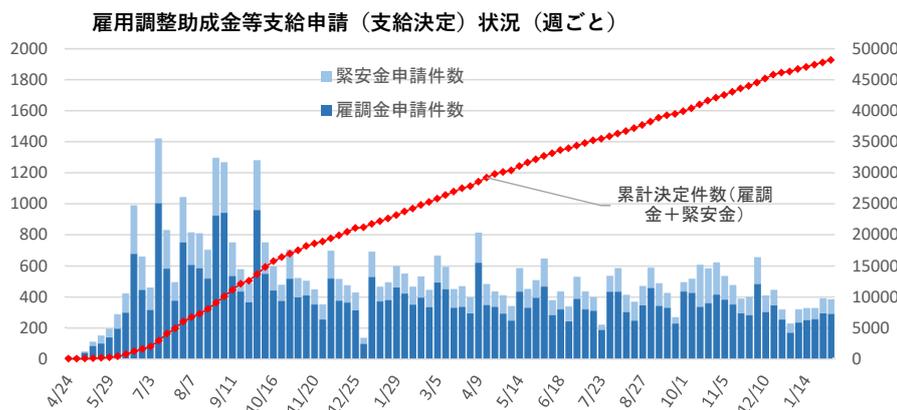
申請件数26,502件

支給決定件数22,786件

【小学校休業等対応助成金】

▶ 1/末時点 申請件数193件

支給決定件数149件



Ⅱ 職業安定行政の取組

1 雇用の維持・継続に向けた支援

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。

【滋賀県在籍型出向等支援協議会】

・経済・労働者団体、金融機関、行政団体の19の機関および団体で構成する滋賀県在籍型出向等支援協議会の第2回協議会を令和4年2月2日に開催。

・企業開拓のための電話66件、訪問22件（1月末現在）

【広報誌による周知】

・滋賀労基9月号（滋賀県労働基準協会発行）

・会報しが第83号

（全国労働保険事務組合連合会滋賀支部発行）

・滋賀労働659号（滋賀県労働雇用政策課発行）

【産業雇用安定助成金】

・2月5日から受け付け開始。…支給申請書受理件数10件（1月末現在）

・出向中に要する費用、出向による初期経費の一部について、出向元・出向先の双方が助成対象。

第2回協議会（オンライン開催）



滋賀県の事例として、産業雇用安定助成金を活用して出向を受け入れた事業所について、令和4年1月5日の読売新聞に取り上げられている。

【記事抜粋】

■雇用維持にも貢献

O社はスキーとグランピングの営業が重なり、人手を求めた'21年春、感染拡大で自宅待機になった長浜市の結婚式場の社員を出向で受け入れ、地域の雇用を守った。

7

2 職業紹介業務の充実・強化

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、17,107件以上を目安とする。

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、15,871件以上を目安とする。

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、5,635件以上を目安とする。

1.就職件数（常用）11,745人（進捗率 68.7%）（12月末現在）

2.充足件数（常用、受理地ベース）10,881件（進捗率 68.6%）（12月末現在）

3.雇用保険受給者の早期再就職件数3,341件（進捗率 59.3%）（11月末現在）

就職件数は前年同月末比0.1%の減少、充足件数は前年同月末比0.4%の減少となった。

令和3年7月からのコロナ第5波以降、対前年で減少基調が続いている。

ハローワークインターネットサービスの充実

令和3年9月21日より、

- ・来所せず職業紹介が受けられるオンラインハローワーク紹介
- ・オンラインで直接ハローワーク求人に応募できるオンライン自主応募などの機能を追加し、ハローワーク利用者に対する利便性の向上を図っている。

また、令和4年3月22日には、更なるサービス向上のため、

- ・求人者がオンライン上で自社の求人に応募して欲しい求職者に対して、メッセージと求人情報を送付（直接リクエスト）などの機能の追加を予定している。



8

3 地方自治体との連携

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、湖北地域での人材確保を目的に「湖北エリア合同企業説明会」を実施

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月末）
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・就労支援を一体的に実施	就職率(45歳以上) 37.7% (目標値: 39.9% / 目標値差▲2.2p)
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・職業紹介及び就労支援を一体的に実施	就職率 39.8% (目標値: 49.6% / 目標値差▲9.8P)
湖南省	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労支援など一体的支援等の実施	就職率 85.9% (目標値: 31.4% / 目標値差+54.5P)
野洲市	野洲生活困窮者等就労相談コーナー「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 90% (目標値: 65% / 目標値差+25P)
大津市	大津市福祉事務所就労支援ステーション「ステップアップおおつ」	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・職業紹介などの就労支援を一体的に実施	就職率 58.3% (目標値: 67% / 目標値差▲8.7P)

4 新規学卒者等・フリーターへの就職支援

ハローワークの職業紹介により**正規雇用**に結びついたフリーター等について、1,406人以上を目安とする。

正規雇用

に結びついたフリーター等の就職件数
 979件（進捗率 69.6%）（12月末現在）

- 高卒者支援
 - ・就職内定率は70.8%（9月末現在）で前年10月比0.1ポイント上昇。
 - ・未内定者に対しては高校就職相談会（11月10日）を開催した。引き続き、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな個別支援を行う。
- 大卒者等支援
 - ・合同就職説明会「しがジョブフェア2022」を開催（2月1日）し、企業27社と学生（既卒後3年以内の者含む）62人が参加した。
 - ・京都市内の大学を中心に、学生に対する滋賀新卒応援ハローワークのPR及び利用勧奨を依頼した（31校）。
- フリーター対策
 - ・ハローワークにおいて、就職支援ナビゲーターが中心となり、トライアル雇用等各種支援制度を活用し、正規雇用化を推進した。
- ユースエール（若者雇用促進法に基づく認定制度）
 - ・若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定14社（1月末現在）



滋賀新卒応援ハローワーク
 (しがジョブパーク) (https://shigajobpark.jp) 内
 大津市津川一丁目14 4階 電話077-563-0301

5 人材不足分野のマッチング

人材確保対策コーナーを中心に人材不足が顕著な分野のPR及び求職者との積極的なマッチングを行う。

人材不足分野の就職件数 2,833件 (1月末現在)

分野別 就職件数	建設 241	警備 302	運輸 581	医療・福祉 1709
-------------	-----------	-----------	-----------	---------------

- ハローワークにおいて、求人部門と職業相談部門双方の担当者が参加する求人充足会議を開催し、求人への充足対策を検討。求人が充足するまで、求人担当制により進捗管理と求人者への助言等の支援を行った。
- 11月11日の「介護の日」前後には、各ハローワークにおいて「介護就職デイ」を開催。地域の関係機関とも連携して、セミナー、就職面接会、職場説明会、事業所見学会などをのべ14回実施した。
(参加事業所計36社、参加者計145名)
- 2月22日には、看護職・看護補助者を対象とした「就職フェアinしが」を関係機関との共催により開催し、看護分野のマッチングを図った。
(参加事業所51社、参加者のべ71名)

ハローワーク大津 The JINZAI コーナー

人材不足が深刻化している4分野(6職種)に重点を当ててあなたに就職をサポートします。

人に誇りを感じ、人々の笑顔にする **福祉 建設** 社会と生活の基盤をつくる・まもる

物流を支え、快適な生活を創る **運輸 警備** 身の回りの安全・安心を提供する

支援対象の職種
 好転・資格を問わず、6職種に興味のある会者の方が対象です
 以下の職種
 □ 専門の職員によるきめやかな職業相談・職業紹介・情報提供
 □ 就職に結びつくコンサルティングの実施
 □ ハローワークのネットワークを活用した求人紹介、見学会等の開催 など

開催日時
 ハローワーク大津 人材確保対策コーナー
 〒520-0806 大津市打出浜1-4番15号 就業支援総合庁舎1階
 TEL: 077-522-3773(41号) 平日8時30分～17時15分

介護の日 学習会のお知らせ

福祉用具に触れてみませんか? 予約

福祉用具展示室では約600点の福祉用具の展示を行っています。見て・触れて介護現場での活用について学びましょう!

第1日 福祉用具に触れてみる

第2日 福祉用具の活用について学ぶ

11月8日(月) 14:00~15:00

11月12日(金) 14:00~15:00

滋賀県福祉用具センター(福祉用具相談プラザ)
 〒525-0072 滋賀県津市山七丁目8番13号 津市東区役所
 県立長寿社会福祉センター内(定休前日 13:00開場)

定員 各日程10名ずつ(定員に達しない場合は申し込みの順に優先して参加を許可いたします)

※お申し込みは「福祉用具センター」のホームページからお申し込みください
 ※お申し込みは、お申し込みの締切日(前日)までです(申し込みの締切日は、お申し込みの締切日です)

就職フェア inしが

看護職・看護補助者を求めます!

2022/2/22(火) 事前予約制 計60名

10:30~12:30 14:00~16:00

会場: 津市東区役所 就業支援総合庁舎1階

参加費: 無料

申込: 0120-22-9494

6 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関わ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、848件以上を目指す。

正規雇用に関わった就職氷河期世代の就職件数 883件 (進捗率 104.1%) (1月末現在)

- 就職氷河期世代限定(歓迎) 求人への提出を積極的に働きかけ、求人への確保に努めるとともに、働きかけを行う際は併せて助成金制度の説明を行い、利用促進を図った。
- 「短期資格等習得コース」をはじめとする公的職業訓練等の情報提供を行い、安定就労の促進を図った。

【就職氷河期世代専門窓口】

- 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。
- 12月を「正社員就職チャレンジ月間」として、「就活応援セミナー」等のイベントを集中的に開催。
(就活応援セミナー参加者計53名)

【就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援】

- 12月22日に就職氷河期世代を対象とした就職面接会・説明会「35~54歳の合同企業面接会・説明会」を開催し、就職氷河期世代の積極採用・正社員化を図った。
(参加事業所28社、参加者96名)

35~54歳の方 正社員就職チャレンジ月間

12月は「就活強化月間」として就活をサポートします!! 各日のご参加を待ちます!!

35歳~54歳の就活支援センター(キャリア支援)と、12月を「就活強化月間」として、就職氷河期世代に関する情報提供を行うとともに、合同企業面接会・説明会を開催します。

就職氷河期世代説明会
 12月1日(水)・15日(木) 14:00~15:30
 会場: しがジョブパーク

35~54歳の就活応援セミナー
 12月9日(木) 14:00~15:30
 会場: 津市東区役所 就業支援総合庁舎1階

35~54歳の就職応援セミナー
 12月14日(火) 14:00~15:30
 会場: 津市東区役所 就業支援総合庁舎1階

35歳~54歳の合同企業面接会・説明会
 12月22日(水) 13:30~16:00
 会場: 津市東区役所 就業支援総合庁舎1階

会場: クサエトピアホテル(津市東区役所4F)
 対象: 35歳~54歳の正社員就職を目指す方
 持ち物: 履歴書は不要です
 参加費: 県内約30社

各セミナー・説明会・面接会に参加された場合は、失業認定の申請書類が異なります。

2021 35~54歳の合同企業面接会・説明会

企業から説明を聞くだけでもOK

滋賀県で働きたい方大歓迎!

12月22日(水) 13:30~16:00

会場: クサエトピアホテル2階

参加費: 無料

履歴書: 不要

申込: 0120-22-9494

会場: 津市東区役所 就業支援総合庁舎1階

主催: 滋賀県労働政策課(津市東区役所4F)

協賛: 滋賀県労働政策課(津市東区役所4F)、津市東区役所 就業支援総合庁舎1階

7 高齢者の就労・社会参加の促進

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

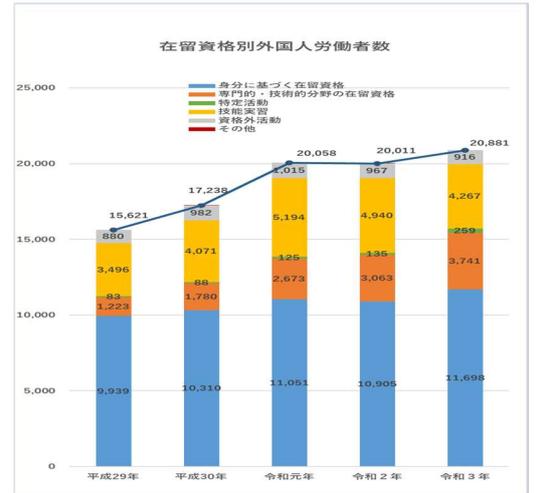
- 1. 65歳以上の就職件数 532件
- 2. 概ね60歳～64歳の就職率 79.3%
- 3. 65歳以上の就職率 76.0% を目指す。

- 1. 65歳以上の就職件数 433件（進捗率81.4%）（1月末現在）
- 2. 概ね60歳～64歳の就職率 80.4%（対目標値1.5p）（1月末現在）
- 3. 65歳以上の就職率 81.7%（対目標値5.7p）（1月末現在）
 - ・ 就労・生活支援アドバイザーによる高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計等生涯設計就労プランの作成（46件・1月末現在）
 - ・ 中高年齢者に対する就労機会の増大のため11月9日シニアジョブステーション滋賀就職面接会2021を開催。（20社65人参加・面接件数95件・就職件数11件）

8 外国人に対する支援

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253件を目指す。

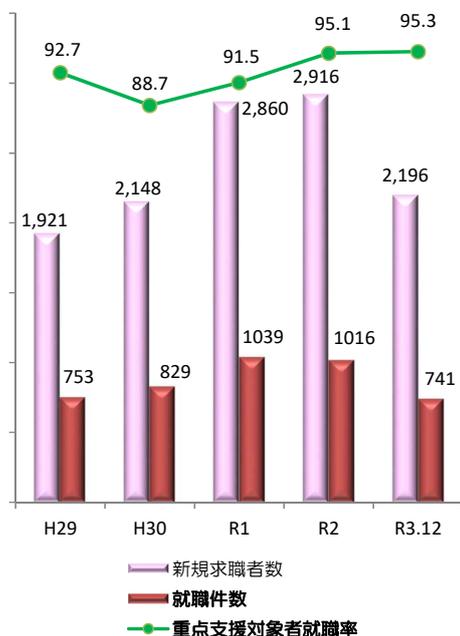
- 訪問実績 206件（進捗率81.4%）（1月末現在）
 - ・ 就職支援コーディネーター等による外国人雇用事業主に対する雇用管理指導等の実施。（自主点検表を活用した雇用管理改善の指導・「人事・労務に役立つ3つの支援ツール」の周知等）
 - ・ 外国人労働者を雇用する事業所を対象に令和4年3月7日、9日「外国人雇用管理セミナー」をオンラインにより開催



9 子育て等により離職した女性の再就職の支援

マザーズハローワーク事業において、重点支援対象者について担当者制により就職支援を行う。

マザーズハローワーク事業職業紹介状況



就職率 95.3%（前年同期比+0.8p）（12月末現在）

- ・ 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、東近江各ハローワークに設置。
- ・ 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・草津駅前におけるサービスの提供。
- ・ 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！お仕事探し応援ウィーク

- ・ 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。
- ・ ウィ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サイトを開設し、オンラインによる企業説明会を実施。

〔 参加事業所：33事業所
アクセス数：1481件／期間中PV
就職件数：28件（確定値） 〕

8月26日（木）～9月30日（木）
「はたらくとあひだる」のお悩みを一挙解決！
保活直前！お仕事探し応援ウィーク

あなたの「はたらくたい」を応援する各種イベントを集中開催！

- 5月内定、翌年4月以降の就職が可能な求人
- 事業所内に託児所がある求人
- 就職フェア
- 多職種チャレンジセミナー
- 職場見学バスツアー
- 9/9（木）10:00～12:30 企業説明会
- 9/10（金）10:00～12:30 企業説明会
- 9/24（金）10:00～12:30 企業説明会
- 9/13（木）10:00～12:30 企業説明会
- 保育情報説明会
- 保活応援求人サイト

10 障害者の就労促進

1. 令和3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56.2%以上を目指す。
2. 就職件数について、前年度実績（1,187件）以上を目指す。



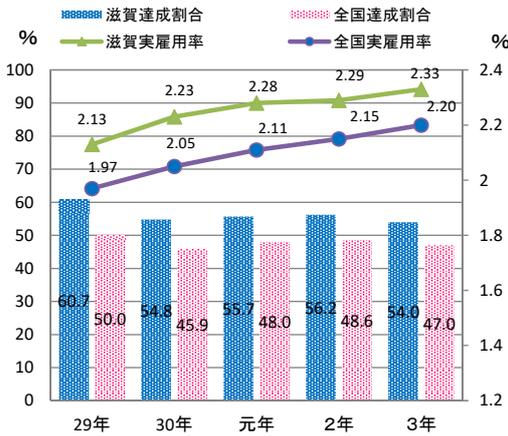
企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

「もにすすむ」という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けられました。

- 令和3年6月1日時点の障害者雇用率達成企業割合54.0%
- 就職件数1,005件 進捗率84.7%（令和4年1月末現在）

1. 障害者雇用率達成状況

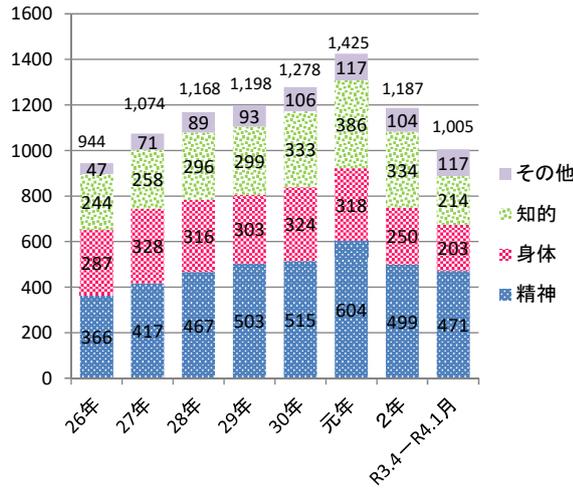
民間企業の雇用率達成割合・実雇用率の推移



法定雇用率：平成29年～30年2.0%、平成30年～令和2年2.2%、令和3年～2.3%

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)



- ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用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を実施。
- 障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主の認定制度に基づく「もにす」認定企業の優良な取組を、ロールモデルとして地域の障害者雇用を推進。
- 新たな日常下（コロナ禍）における支援・取組
 - ・ 難病障害者等を対象としたオンラインによる職業相談の実施。
 - ・ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のオンライン開催。

Ⅲ 労働基準行政の取組

1-1 働き方改革の実現に向けた取組の推進

法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない中小規模の事業場が、労働時間に関する法制度を理解した上で、長時間労働の削減のための取組を実施できるよう、きめ細やかな相談・支援を実施。

「労働時間改善指導・援助チーム」による対応

平成30年4月～

県内全ての労働基準監督署に、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うための**特別チーム（「労働時間改善指導・援助チーム」）**を編成し、働き方改革の推進に向けた取組を実施。

「労働時間相談・支援コーナー」の設置

専用の窓口を設けて、主に、中小規模の事業場に対して、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を実施。

相談対応状況：（R元年度）1,446件 （R2年度）1,197件 （R3.4～R4.1）709件

説明会・訪問支援の実施

働き方改革関連法の周知や、事業場の労働時間に関する法制度等の理解を促進するために、説明会や研修会を開催。

開催状況：（R元年度）91回／4,596社 （R2年度）18回／432社 （R3.4～R4.1）50回／1,253社

また、平成30年8月以降は、特別チームの職員が個々に事業場を訪問して、働き方改革関連法の内容等、事業場が希望する内容に応じた説明や助言を実施。

実施状況：（R元年度）457社 （R2年度）256社 （R3.4～R4.1）332社

適用猶予事業・業務への対応

建設事業、自動車運転の業務、医師については時間外労働の上限規制が2024年3月31日まで猶予されています。業界団体を対象に猶予後の取扱い等について上記説明会に加えて次のような取組を行っています。

- ・自動車運転の業務：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（R3.12.15）で説明
- ・医師：滋賀県病院協会・滋賀県・滋賀労働局の三者による医療勤務環境改善説明会（R3.12.16）を開催

17

1-2 働き方改革の実現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2年度	141事業場	122事業場（86.5%）	62事業場（44.0%）	28事業場（19.9%）	R3.8.30公表
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

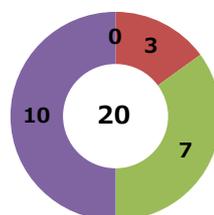
※ 36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

【業種別・主な違反事項別の監督指導実施事業場数内訳】

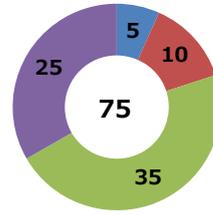
業種	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			労働時間	賃金不払残業	健康障害防止措置
合計	141（100%）	122（86.5%）	62（44.0%）	5（3.5%）	38（27.0%）
商業	23（16.3%）	21	11	1	12
製造業	45（31.9%）	41	21	1	7
接客娯楽業	10（7.1%）	9	6	0	1
建設業	16（11.3%）	10	4	2	4
運輸交通業	4（2.8%）	4	2	1	1
その他の事業	20（14.2%）	15	9	0	7

違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働時間数が月80時間超

【令和2年度】



【令和元年度】



■ 月200時間超

■ 月150時間超～200時間未満

■ 月100時間超～150時間未満

■ 月80時間超～100時間未満

18

2 労働条件の確保・改善に向けた取組の推進

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（違反事業場に占める割合）		
				不適切な労働条件明示	違法な時間外・休日労働	賃金不払残業
令和3年	1,424	1,069	75.1%	105 (9.8%)	341 (31.9%)	212 (19.8%)
令和2年	1,298	937	72.2%	108 (11.5%)	265 (28.3%)	226 (24.1%)
令和元年	1,763	1,328	75.3%	218 (16.4%)	589 (44.4%)	357 (26.9%)

※ 定期監督、災害調査、災害時監督の合計。令和3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	最低賃金
令和3年	146	110 (75.3%)	20 (13.7%)	5 (3.4%)
令和2年	174	126 (72.4%)	26 (14.9%)	5 (2.9%)
令和元年	219	152 (69.4%)	23 (10.5%)	5 (2.3%)

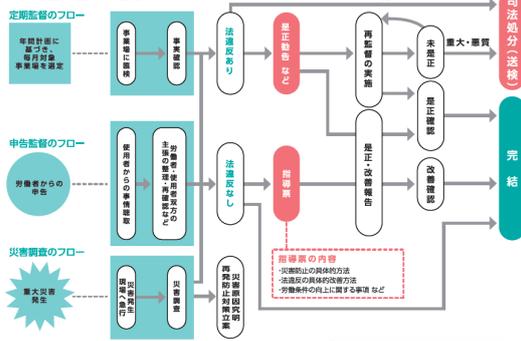
※ 2以上の主要事項に該当するものについては複数計上。令和3年は12月末速報値。

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3年	10	4	6
令和2年	5	3	2
令和元年	3	1	2

労働基準監督の仕組み

○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。



3 労働者が安全で健康に働くことのできる職場づくり

「ゼロ災・滋賀」を合言葉に「死亡者ゼロ」をめざす。
死傷者数を2022年までの5年間で1,274人以下とする。

(1) 第13次推進計画に基づく労働災害防止対策の実施

- 令和4年に13次防最終年を迎えることを踏まえ、重点対策を呼びかけるキャンペーンを開始（1月～）
- 年末年始の労働災害防止に向け、関西ブロック6府県の労働局長による一斉製造業、建設現場パトロールを開催（12月）。
- はさまれ・巻き込まれ、転倒、墜落・転落災害防止が喫緊の課題となっているなか、監督署において滋賀産業保健総合支援センターと連携して食料品製造業、建設業向けのオンラインセミナーを開催（11月・12月・2月実施予定）。
- 滋賀産業安全の日（11/15）前後1か月の期間を無災害運動期間として県内の事業場に対し取組を周知した結果、前年に比べ47事業場増の455事業場の参加を得た（10～12月）。

(2) 石綿ばく露防止対策の徹底

令和3年4月に施行された改正石綿障害予防規則にあわせ、有資格者の選任状況、施工業者への周知といった課題について、滋賀県・大津市と合同で建設業や解体業の団体推薦委員、学識経験者らと意見交換を実施（12月）し、当局独自となる県との合同リーフレットの更新（2月配布）、合同パトロール等を協議。

(3) 産業保健活動の推進

- 労働行政説明会では、ウィズコロナが定着するなかで事業場から要望の多いメンタルヘルス対策について、専門家（ひつじクリニック 田中院長）にWEB配信方式による講演を依頼し、併せて視聴者の理解を深めるため、専門家と職員による対談形式の配信を実施（11月）。
- 事務所における労働衛生基準である事務所衛生基準規則の50年ぶりの大幅改正を受けて、定例記者会見で留意点を説明（12月）。また、解説記事を労働基準協会広報誌に掲載（12月号）。産業保健スタッフ向け動画教材を作成し、産業保健総合支援センターへ提供（1月）。

(4) 治療と仕事の両立支援

滋賀県や滋賀産業保健総合支援センターなどの関係機関に労使団体、医療機関、相談機関の委員を中心とした両立支援チーム会合をオンラインミーティングにて実施。チームとしての活動推進のための5か年計画案や実態把握のためのアンケート調査について意見交換を行った（2月）。

▼県と合同で作成した石綿関係の周知啓発リーフレット（改訂版）



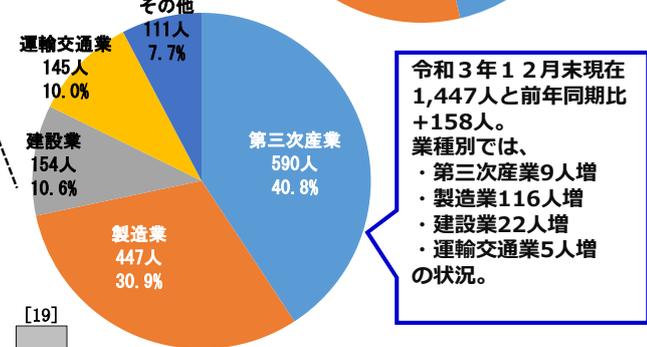
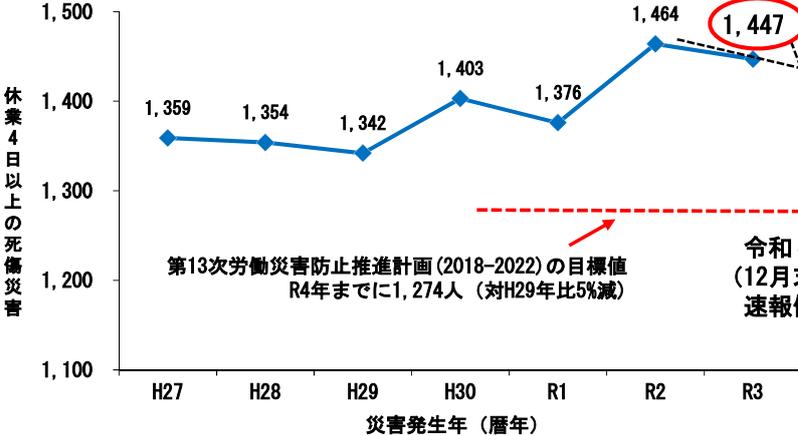
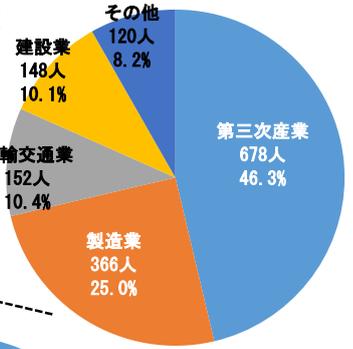
▼11/4 労働行政説明会における対談配信の様子



【参考】令和3年の滋賀県における労働災害の状況

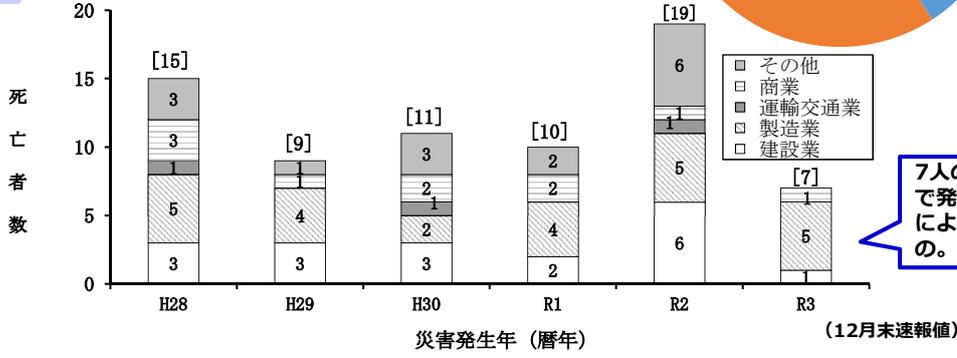
1 休業4日以上死傷災害

死傷災害の業種別内訳



令和3年12月末現在1,447人と前年同期比+158人。業種別では、
・第三次産業9人増
・製造業116人増
・建設業22人増
・運輸交通業5人増の状況。

2 死亡者数



7人のうち、5人は製造業で発生し、2人が機械等による挟まれによるもの。

4 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～

- 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

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。

（注）請求年度と支給年度は必ずしも一致しないものである。

過労死等の請求・支給決定状況		H30年度	R元年度	R2年度
脳・心疾患	請求件数	9	4	6
	支給件数	4	1	1
精神障害	請求件数	18	22	32
	支給件数	1	9	7

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	H30年度	R元年度	R2年度	R4 1月末
長期未決件数	3	13	10	11
(参考)新規受給者数	7,997	7,752	7,449	—

5 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 滋賀県最低賃金および特定（産業別）最低賃金の改正

※滋賀県最低賃金審議会からの答申を得て、滋賀県最低賃金を28円、4業種に係る特定（産業別）最低賃金を18円～22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 ← 広報誌や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3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。



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
			適用される最低賃金額を知らなかった	
令和2年度	160事業場	14事業場 (8.8%)	4事業場 (28.6%)	1時間 868円
令和元年度	320事業場	37事業場 (11.6%)	5事業場 (13.5%)	1時間 866円
平成30年度	331事業場	36事業場 (10.9%)	13事業場 (36.1%)	1時間 839円

IV 雇用環境・均等行政の取組

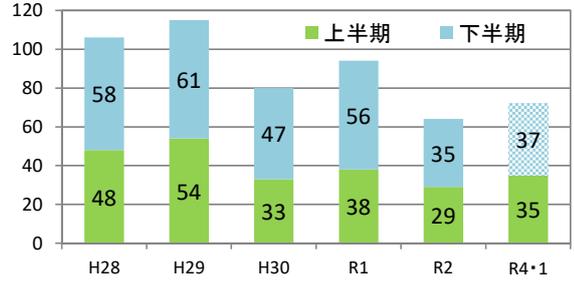
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備 1/2

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72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	107	50
勤務間インターバルコース	5	3
労働時間適正管理推進コース	0	0
団体推進コース	4	0

働き方・休み方コンサルタント改善支援件数



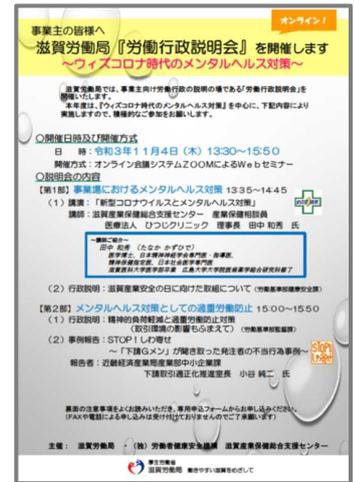
「しわ寄せ」防止のための取組

11月の「しわ寄せ」防止キャンペーン月間に合わせて、県内事業場を訪問し個別に啓発を実施した。(28社)

また、11月4日に開催した労働行政説明会において、近畿経済産業局下請取引適正化推進室による『STOP! しわ寄せ～「下請Gメン」が聞き取った発注者の不当行為事例～』の講演を行った。(参加87名)

副業・兼業の促進

副業・兼業の労務管理等に関する事業主向けオンラインセミナーを開催。7社7人の参加申込があった。



1 柔軟な働き方がしやすい環境整備 2/2

滋賀働き方改革推進支援センター 事業実績

(令和3年度受託者：(一社)滋賀経済産業協会)

○事業内容

電話相談

センター（コラボしが21内）に専門家が常駐し、電話・メール・来所相談に対応。

セミナー

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。

個別訪問支援

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）。

相談窓口

商工会、商工会議所に相談窓口を開設（6月から22カ所開設）

○事業実績（1月末現在）

	総相談件数	内 訳			セミナー回数
		センター相談	訪問支援	窓口相談	
年間目標	660件	300件	300件	60件	40回
実績	783件	343件	387件	53件	50回

○周知・広報

- ①センター周知用リーフレットの配付
- ②商工会、商工会議所での相談会
- ③ホームページを開設し支援内容を周知
- ④メルマガ・facebookによる情報発信
- ⑤びわ湖放送CM（令和4年1月）
- ⑥JR主要駅にポスター掲示（令和4年1月）

アウトリーチ型



2 賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

賃上げしやすい環境整備

中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境を整備するため拡充、要件緩和された業務改善助成金について、県内約4,300事業所に対してリーフレットを送付するなどの周知を行い、活用促進を図った。

1月末時点の同助成金の交付申請件数は110件となり、前年度の申請件数（前年同時期17件）に比べ大きく増加した。

業務改善助成金申請状況	交付申請 (件)	交付決定 (件)
令和3年度(1月末時点)	110	92
令和2年度	20	14
令和元年度	21	16

働き方改革の推進に関する滋賀県社会保険労務士会・滋賀県との連携強化

令和4年2月1日、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択でき、活躍できる持続可能な社会の実現に向け、滋賀県内の事業所における働き方改革の推進に関して相互に協力するとともに、各々が持つ様々な資源を活用し、働き方改革に取り組む中小企業等と労働者を支援することを目的に、滋賀県社会保険労務士会、滋賀県、滋賀労働局の3者による連携協定を締結。【資料3】

【連携事項】

- (1) 多様な働き方の推進に関すること
- (2) 女性その他の多様な人材の活躍推進に関すること
- (3) 労働生産性の向上に関すること
- (4) 職場定着の促進および人材確保・育成に関すること
- (5) 中小企業・小規模事業者の労務診断に関すること
- (6) 働き方改革に積極的に取り組む県内企業の情報発信に関すること
- (7) 取組の周知・啓発・広報に関すること



2/1 連携協定締結式（於：知事室）

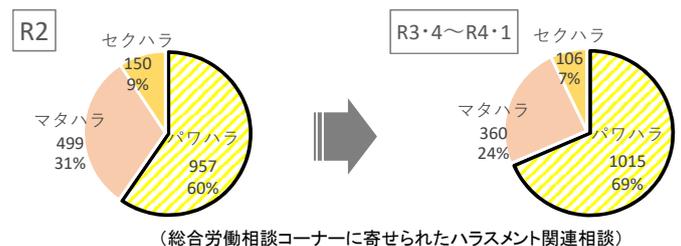
3 総合的なハラスメント対策の推進

○12月の「職場のハラスメント撲滅月間」において、企業におけるハラスメント防止対策及び令和4年4月からのパワーハラスメント防止措置義務全面適用について、関係機関等への周知を行った。また、雇用環境・均等室にハラスメント特別相談窓口を設置し、対応に当たっている。

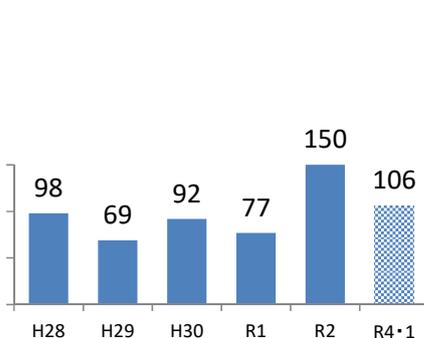
○ハラスメント防止に係る報告徴収は1月末現在延べ293件実施（助言は延べ318件実施）。

○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1,481件で、その内「いじめ・嫌がらせ」を含むパワハラに関する相談件数は1,015件で、前年度を上回っている。

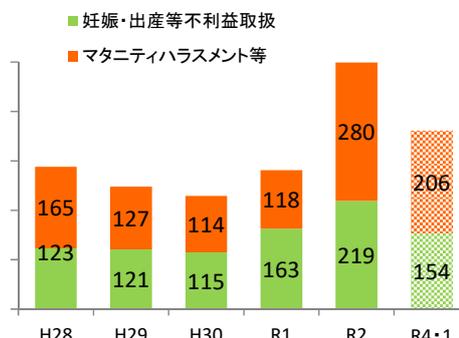
○1月末までに実施したハラスメントに関する紛争解決援助は、セクシュアルハラスメントに関するもの2件、パワーハラスメントに関するもの8件（うち、パワーハラスメント防止措置に関するもの7件、相談を理由とする不利益取扱いに関するもの1件）となっている。



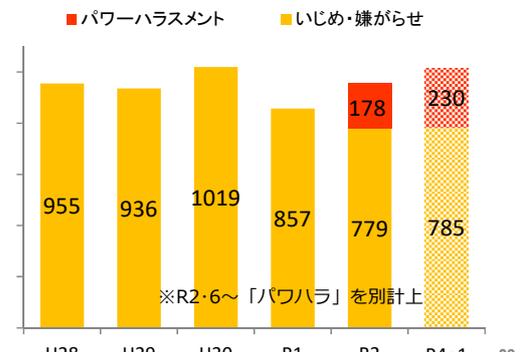
セクシュアルハラスメントの相談件数



いわゆるマタニティハラスメントの相談件数



パワーハラスメント(いじめ・嫌がらせ)の相談件数



4 労働関係紛争の早期解決促進

○総合労働相談への対応

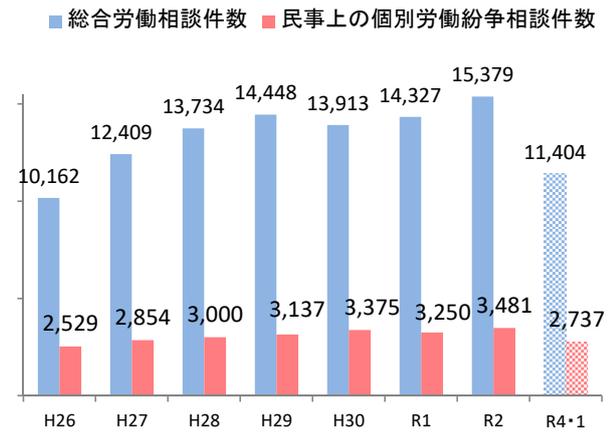
本年度1月末までに管内4か所の総合労働相談コーナーで受けた労働相談は、11,404件であり、前年同期を下回っている。

個別労働紛争に関する内容別割合（重複を含めた総件数）では、「いじめ・嫌がらせ」（785件）と「自己都合退職」（349件）が多く、いずれも前年同期を上回っている。

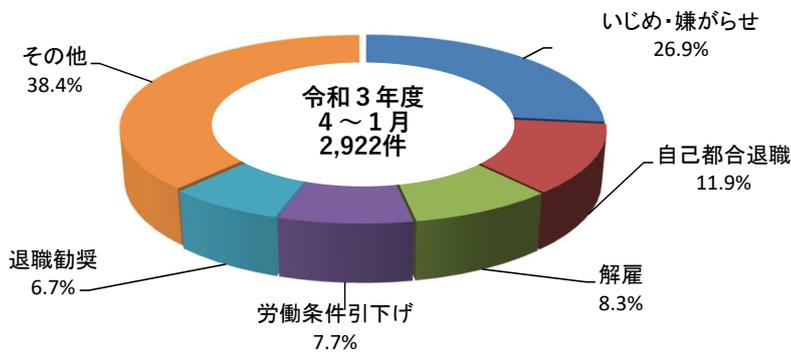
○個別労働紛争解決制度の運用状況

1月末時点における個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導の申出件数は156件、あっせんの申請件数は40件であった。あっせん手続きが終了した件数は45件（手続き終了件数には前年度受理分を含む）であり、あっせん開催件数は16件であった。あっせんを開催し合意に至った件数は15件で、合意率は93.8%となった。（手続き終了件数に対する合意率は33.3%） ※1月末時点数値はいずれも暫定値

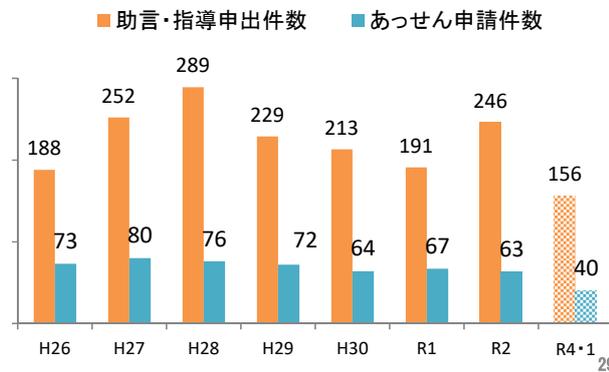
○相談件数の推移



○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

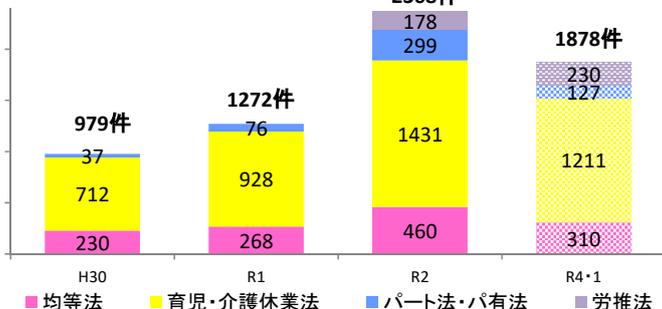
- 男女雇用機会均等法の履行確保に関する報告徴収を1月末までで146件実施。277件の助言を行った。助言の内訳は、妊娠・出産等ハラスメント防止措置義務に関するもの（84件）、セクシュアルハラスメント防止措置義務に関するもの（68件）、母性健康管理措置に関するもの（63件）となっている。
- また、同法に基づく紛争解決援助は1月末現在7件となっている（前年度8件）。内訳は、妊娠不利益取扱いに関する紛争が4件、セクシュアルハラスメントに関する紛争が2件、母性健康管理措置に関する紛争が1件であった。
- 均等関係法令に関する相談は1月末時点で1,878件と、前年度に迫るペースで相談が寄せられている。相談の内訳では、制度に関する問合せ等、事業主からの相談が41.1%と最も多くなっている。
- 令和4年4月1日から女性活躍推進法への対応が義務となる101~300人規模企業のうち未届企業282社を対象に、電話による個別周知を1月から実施するとともに、行動計画策定に向けた取組を解説する連続セミナーを、2月17日・25日の2回、Webにより開催。



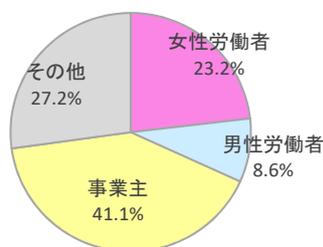
【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出状況】（1月末時点）

常用労働者301人以上企業：128社（届出率99.2%）
常用労働者300人以下企業：65社（努力義務）

雇用均等関係法令の相談件数の推移



相談者属性別割合（R4.1末現在）



オンライン開催

改正女性活躍推進法 対応のためのステップアップセミナー（連続2回）

令和4年4月1日から改正女性活躍推進法が施行され、期待される労働者数約1~300人規模の企業は、「就業機会の均等化」「母性健康管理措置」の両方が義務付けられます。女性活躍推進法に準じて、就業機会の均等化については、労働者数約1~300人の女性労働者の状況と分析が必要である際、法律において一定の義務が定められており、その実施に十分な留意が必要です。

今回、本年4月から義務となる労働者数約1~300人規模の企業に対し、改正女性活躍推進法に基づく「就業機会の均等化」に関する法律の改正内容について個別に電話による個別セミナーを開催いたします。ぜひご参加ください。（申し込みは先着順です）

セミナーテーマ：「改正女性活躍推進法対応のためのステップアップセミナー（連続2回）」の2回に亘って開催いたします。

第1回 2/17（木）
14:00~16:00

- 改正女性活躍推進法の概要
- 就業機会の均等化と分析について
- 基礎項目の届出と分析について

第2回 2/25（金）
14:00~16:00

- 行動計画の策定・届出について
- 女性の活躍に関する情報公表について

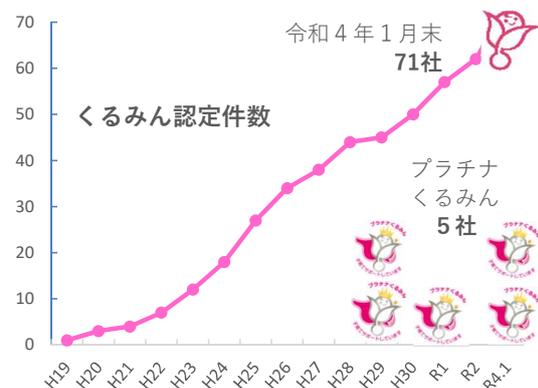
定員：各回 300名

ご参加には、資料の送付と「オンラインによるセミナー利用規約」への同意が必要です（詳細は別紙）

【お問合せ先】
滋賀労働局雇用環境・均等室 TEL: 077-523-1190
〒520-0866 大津市打町14-15 滋賀労働局内4階

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144件の報告徴収を実施。法に基づく各制度の整備に関して637件の助言を行った。
- 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助は1月末現在3件実施。育児休業からの復職に関する紛争1件、育児休業不利益取扱いに関する紛争1件、介護休業不利益取扱いに関する紛争が1件となっている。
- くるみん・プラチナくるみん認定については、今年度も引き続き行動計画の終了が近い企業に対し個別に申請勧奨を行う等、継続的に働きかけを行い、1月末までで9社のくるみん認定と、2社のプラチナくるみん認定を行った（前年度くるみん認定7社）。
- 令和4年4月1日施行の改正育児・介護休業法について、くるみん・プラチナくるみん認定基準改正の説明と合わせて、12月15日・23日にWebセミナーを開催（延べ384人参加）した。また、FMラジオを活用した周知を行った。



県内 5 社目のプラチナくるみん
甲賀高分子株式会社（湖南市）
(11/5 認定証交付)



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	87件
2 育児休業等支援コース	107件
(うち 新型コロナウイルス感染症対応特例)	34件
3 介護離職防止支援コース	11件
4 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制度導入助成金・休暇取得支援コース	18件



えふえむ草津に出演し
改正育児・介護休業法を周知 (2/16)

「STOP!!コロナ差別、NO MORE!!ワクチンハラスメント」

県民運動共同メッセージ

新型コロナウイルス感染症が拡大する中、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」に記載された「感染症の患者等に対するいわれのない差別や偏見が存在したという事実を重く受け止め、これを教訓として今後に生かすこと」がまさに試される状況となっています。

地域社会、学校、職場、医療現場などあらゆる場面において、あってはならない差別や誹謗中傷の発生を防ぐとともに、ワクチン接種を受けていない人に対する偏見にもとづく、いわゆるワクチンハラスメントを防止し、人権が尊重される社会づくりを進めるために、国、県、県民、事業者等が一体となり、お互いを思いやり、労りあい、助け合う取組を進めます。

- 一 新型コロナウイルス感染症に関連したあらゆる人権侵害を防止します！
- 一 新型コロナウイルス感染症に関連した人権侵害の被害者を支援します！
- 一 未来に誇れる人権尊重の社会づくりに邁進します！

令和4年(2022年)1月17日

大津地方法務局長

金島彰治

滋賀県教育委員会教育長

福永忠克

滋賀県人権擁護委員連合会会長

大森秀次

滋賀県知事

三日月大造

滋賀弁護士会会長

森野有香

滋賀労働局長

待鳥浩二



職場における更なる労働災害防止対策にご協力願います

滋賀労働局・第13次労働災害防止推進計画最終年
(令和4年)の取り組み (取り組み期間: 令和4年1月~12月)

取り組みの趣旨

滋賀労働局の第13次労働災害防止推進計画(平成30年~)は、令和4年が最終年となっておりますが、令和3年12月現在では、目標とする労働災害件数を上回っている状況です。

内訳は、最も多いのが「転倒」、次いで「腰痛等」「墜落・転落」「はさまれ・巻き込まれ」となっており、この4つの事故の型で全体の6割以上(ワースト4)となっています。

このため当局では、労働災害防止団体や事業者団体と連携し、事業場における自主的な安全衛生管理活動の一層の推進を図り、特に、「転倒」「腰痛等」「墜落・転落」「はさまれ・巻き込まれ」の4つの事故の型を重点対策に掲げて、「滋賀労働局・第13次労働災害防止計画最終年(令和4年)の取り組み」を広く推進し、目標達成に向けて取り組んでいきます。

滋賀局・13次防ワースト4(転倒、腰痛等、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ)における重点対策!!

転倒災害の防止!



床面の段差や隙間の解消。
すべり止めマットの設置。

4Sの徹底。

(整理・整頓・清掃・清潔)
ながら歩行の禁止。

(スマートフォンを操作しながら、
ポケットに手を入れながら等の歩行禁止)
すべりにくい靴底の靴、軽い靴の導入。

STOP! 転倒災害
プロジェクト

腰痛災害の予防!



膝をつける 中腰

×

腰痛予防のための、安全衛生管理体制の整備
作業管理(作業姿勢、作業手順など)
作業環境管理(照明、床面、作業スペースなど)
健康管理(腰痛健診、腰痛予防の体操など)
労働衛生教育(腰痛予防のための教育、指導など)

墜落・転落災害の防止!



開口部の周囲に手すり、
仮囲い、覆い等を設置。

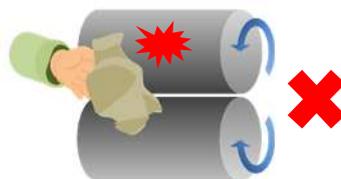
高所での作業時には、手すりなどの墜落制止用器具
(フルハーネスなど)取付け設備を設置。

墜落制止用器具の適正な使用。

はしごの転位防止。

脚立の天板上での作業は禁止。

はさまれ・巻き込まれ災害の防止!



回転物等、はさまれ・巻き込まれ危険箇所に囲い、
覆い、インターロック、エリアセンサー等を設ける。

機械の掃除、調整等を行う場合には、確実に機械を
停止する(残圧や慣性回転に注意)。

異常が発生した場合は、「まず止める、(保全担当
者等を)呼ぶ、(担当者が来るまで)待つ」。

主 催 : 滋賀労働局・各労働基準監督署
共 催 : 滋賀県、滋賀労働基準協会、
建設業労働災害防止協会 滋賀県支部、
陸上貨物運送事業労働災害防止協会 滋賀県支部、
林業・木材製造業労働災害防止協会 滋賀県支部、
日本クレーン協会 滋賀支部、日本ボイラ協会 京滋支部、
建設荷役車両安全技術協会 滋賀県支部

具体的な対策、好
事例集などは滋賀
労働局ホームペ
ジ、本リーフレッ
トの裏面をご参照
ください。



ホームページは
こちら

転倒災害の防止対策事例



階段の上り口、下り口に人感センサーを設置し、歩行者に対して「手すりを持ちましょう」とのアナウンスを流しているもの。また、階段の両側に手すりを設けているもの。



転倒災害防止対策として「ポケテナシ」（ポケットに手を入れて歩かない、携帯電話を触り、通話しながら歩かない、手すりを持って階段を昇降する、斜め横断しない、指差呼称）の標語を掲げ、関係労働者に周知しているもの。

腰痛災害防止対策事例



腰痛ベルトを支給し、勤務中の着用を義務付けたもの。



フォークリフトの座席に振動軽減クッションを取付けたもの。



立位から膝を曲げての介護に作業方法を変更したものの。



作業場の床面に疲労軽減マットを設置したものの。

墜落・転落災害の防止対策事例



昇降設備を適切に利用しましょう！

はさまれ・巻き込まれ災害防止対策事例



ボール盤のドリル部の周囲に囲いを設け、加工中に作業者の手指等が巻き込まれる災害を防止しているもの。



プレスブレーキ用レーザー式安全装置を設置し、作業者の手指等が金型に挟まれる災害を防止しているもの。



リーチリフトの後部を撮影。緩衝材を取り付けて、万が一、壁等に激突した場合の衝撃を和らげ、また、運転席から足がはみ出していた場合ははさまれ災害をケアしているもの。

詳細は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。
また、社内の安全衛生講習・講話に関する講師派遣についての相談も承っています。

働き方改革の推進に関する連携協定

(滋賀県社会保険労務士会・滋賀県・滋賀労働局)

県内従業員の8割以上を占める
中小企業における働き方改革の推進が必須



自分も周りの人も大切に



中小企業等の人事・労務管理面に深く関わっている
社会保険労務士との連携により中小企業の働き方改革を推進！

連携事項

- (1) 多様な働き方の推進に関すること
- (2) 女性その他の多様な人材の活躍推進に関すること
- (3) 労働生産性の向上に関すること
- (4) 職場定着の促進および人材確保・育成に関すること
- (5) 中小企業・小規模事業所の労務診断に関すること
- (6) 働き方改革に積極的に取り組む県内企業の情報発信に関すること
- (7) 取組の周知・啓発・広報に関すること。

働き方改革の推進に関する連携協定（イメージ）



労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択でき、
活躍できる持続可能な社会の実現

働き方改革の推進に関する連携協定書
(滋賀県社会保険労務士会・滋賀県・滋賀労働局)

滋賀県社会保険労務士会（以下「甲」という。）、滋賀県（以下「乙」という。）および滋賀労働局（以下「丙」という。）は、県内の事業所における働き方改革を推進するため、各種活動を相互に連携・協力して実施することとし、次のとおり協定（以下「本協定」という。）を締結する。

（目的）

第1条 本協定は、甲、乙および丙が密接に連携し、県内の労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択でき、活躍できる持続可能な社会の実現に向け、働き方改革を推進することを目的とする。

（連携事項）

第2条 甲、乙および丙は、前条の目的を達成するため、次の事項について協議の上、連携し協力する。

- (1) 多様な働き方の推進に関すること。
- (2) 女性その他の多様な人材の活躍推進に関すること。
- (3) 労働生産性の向上に関すること。
- (4) 職場定着の促進および人材確保・育成に関すること。
- (5) 中小企業・小規模事業所の労務診断に関すること。
- (6) 働き方改革に係る積極的な取組を行う県内企業の情報発信に関すること。
- (7) 甲、乙および丙の取組の周知・啓発・広報に関すること。
- (8) その他本協定の目的に沿うこと。

（定期的な協議）

第3条 甲、乙および丙は前条の協議について、定期および必要に応じて臨時に実施することとし、具体的な連携・協力事項については、当該協議の場において、甲乙丙合意の上決定する。

（本協定の見直し）

第4条 甲、乙または丙のいずれから、本協定の内容変更を申し出た場合は、その都度協議の上、必要な変更を行うものとする。

（秘密保持）

第5条 甲、乙および丙は、本協定に基づく連携・協力により知り得た情報を相手方の事前の承諾なく第三者に開示し、または漏えいしてはならないものとする。

2 甲、乙および丙は、前項の情報の利用にあたっては、第1条に規定する目的以外に使用してはならないものとする。

3 甲、乙および丙は第1項の情報のうち、個人情報については個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)その他個人情報の保護に関する各種法令、県条例等を遵守し、適正に取り扱うものとする。

4 甲、乙および丙は、本協定終了後も、前各項による義務を負うものとする。

（本協定の解約）

第6条 甲、乙または丙のいずれかが、本協定の解約を申し出る場合は、解約予定日の1か月前までに書面によって相手方に通知することにより、本協定を解約できるものとする。

（疑義への対応）

第7条 本協定に定めのない事項または本協定に定める事項に関し疑義等が生じたときは、甲、乙および丙が誠意をもって協議し、これを解決するものとする。

（事務局）

第8条 本協定に関する事務については、滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課において行うものとする。

以上、本協定の締結を証するため、本書3通を作成し、甲、乙および丙がそれぞれ署名の上、各自1通を保有するものとする。

令和4年2月1日

甲 滋賀県大津市打出浜2番1号
滋賀県社会保険労務士会

会長

古川政明

乙 滋賀県大津市京町四丁目1番1号

滋賀県知事

三日月大造

丙 滋賀県大津市打出浜14番15号

滋賀労働局長

待島浩二

(案)

令和4年度滋賀労働局行政運営方針

～誰もが安心して働ける滋賀をめざして～



厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして

令和4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 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進.....	1
第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応.....	1
1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援.....	1
(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援.....	1
(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援.....	1
2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進.....	2
(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進.....	2
(2) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等.....	2
(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援.....	2
(4) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方公共団体の取組等の支援.....	2
(5) 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.....	2
(6) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進.....	3
3 デジタル化の推進.....	3
(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援.....	3
(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進.....	3
第4 多様な人材の活躍促進.....	3
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進.....	3
(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援.....	4
(2) マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援.....	4
(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援.....	4
(4) 不妊治療と仕事との両立支援.....	5
(5) 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特別有給休暇制度導入等への取組支援.....	5
2 新規学卒者等への就職支援.....	5
3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援.....	6
(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かな担当者制支援.....	6
(2) 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等.....	6
(3) 求職者支援制度による再就職支援.....	7
(4) フリーターへの就職支援.....	7
(5) 離職者を試行雇用する事業主への支援.....	7
(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援.....	7
4 就職氷河期世代の活躍支援.....	7
(1) しが就職氷河期世代サポートコーナーにおける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.....	7
(2) 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.....	7
(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援.....	8
(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....	8
(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.....	8

5	高齢者の就労・社会参加の促進.....	8
	(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.....	8
	(2) ハローワークの生涯現役支援窓口などのマッチング支援.....	9
	(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.....	9
	(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.....	9
6	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.....	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.....	9
	(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援.....	10
	(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援.....	10
7	外国人に対する支援.....	10
	(1) 外国人求職者等に対する就職支援.....	10
	(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備.....	10
	(3) 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
	(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備.....	11
第5	誰もが働きやすい職場づくり.....	11
1	柔軟な働き方がしやすい環境整備.....	11
	(1) 良質なテレワークの導入・定着促進.....	12
	(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援.....	12
	(3) 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
	(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進.....	12
2	安全で健康に働くことができる環境づくり.....	12
	(1) 職場における感染防止対策等の推進.....	13
	(2) 長時間労働の抑制.....	13
	(3) 労働条件の確保・改善対策.....	15
	(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	16
	(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理.....	17
	(6) 総合的なハラスメント対策の推進.....	18
3	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進.....	18
	(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援.....	18
	(2) 最低賃金制度の適切な運営.....	19
4	治療と仕事の両立支援.....	19
	(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進.....	19
	(2) トライアングル型サポート体制の構築.....	19

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は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であるが、また同時に、少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠である。そのためには、労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要であり、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野への労働移動の円滑化支援といった「人への投資」や、賃上げしやすい環境整備などに取り組むことが重要である。

成長と分配の好循環による「新しい資本主義」の実現のためにも、労働行政が果たすべき役割は大きい。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 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

現在、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は雇用にも大きな影響を与えており、雇用の安定と就業の促進等が引き続き主要な課題となっている。こうした情勢の下、滋賀労働局（以下「労働局」という。）には、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していくことが従前以上に期待されている。

このため、労働局は、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ることで、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雇用・労働施策を円滑に進めていく。また、各地域において総合労働行政機関としての機能を遺憾なく発揮し、地域や国民からの期待に真に応えていく。

第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

<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>

（1）雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

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する。

（2）産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

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 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や地域を越えた再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

〈取組〉

(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

医療・介護・保育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、ハローワークの「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。

(2) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

職業能力開発促進法の改正により、職業訓練に地域のニーズを反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、関係者による都道府県単位の協議会の仕組みが法制化される（令和4年10月1日施行）。

これを踏まえ、労働局が事務局となり、労使、教育訓練機関、滋賀県、民間職業仲介機関等の関係者による協議会を組織し、①地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの認定、②訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証や見直し、③訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進等について協議し、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。

(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

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・障害福祉分野における人材確保を支援するため、下記の取組等を実施する。

- ・ 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
- ・ 介護・障害福祉分野訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ

また、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業者への助成等を実施する。

(4) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方公共団体の取組等の支援

滋賀県が地域の課題に対応するため、新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域雇用に再生するための事業者の事業転換や求職者のキャリアチェンジ等の取組、成長分野や人材不足分野における魅力ある雇用の確保や就職促進等の取組を行うことを支援することにより、良質な雇用の実現等を図る。

また、「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、希望する市町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する。

(5) 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

ハローワークの全国ネットワークを活用して県内への就職を希望する方に職業紹介や

生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、コロナ禍において都市部を離れて地方で暮らすことへの関心が高まっていることを踏まえ、業種、職種を越えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行う。

(6) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

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）を活用することにより、職業能力・職場情報・職業情報それぞれを「見える化」し、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。また、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

更に、中途採用の拡大を図るため、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成（中途採用等支援助成金）する。

3 デジタル化の推進

<課題>

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

また、社会全体のデジタル化を進めるためには、まずは国・地方の行政が、自ら行う行政サービスにおいてデジタル技術やデータを活用して利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを実現する必要がある。

<取組>

(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの拡充を図る。また、デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

オンラインによる職業相談を実施するハローワークの拡充、就職支援セミナーのオンライン配信、SNSを活用した情報発信の強化等により、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図る。

第4 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

<課題>

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から段階的に施行される、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（以下「育児・介護休業法」という。）の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、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。

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（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）改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（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。

<取組>

（1）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和4年4月1日より段階的に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、地方公共団体、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る。

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・是正指導等を行う。

②男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

改正育児・介護休業法に基づき令和4年10月から施行される「産後パパ育休制度」をはじめ、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、自社の労働者に対し、仕事と育児の両立のための一定の取組を行った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ほか、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

③ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法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。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなくるみん（トライくるみん）の創設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積極的に行う。

④ 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た介護休業制度等の周知を行うとともに、自社の労働者に対し、仕事と介護の両立のための一定の取組を行った事業主に支給される両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

（2）マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援

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）において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、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の支援を強化する。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

（3）女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和4年4月1日より、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たため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。また、企業が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するための「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

更に、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指す企業等に、本省で実施する「民間企業における女性活躍促進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による事業主への説明会やコンサルティングの活用を促すことにより、女性活躍の更なる取組を推進する。

(4) 不妊治療と仕事との両立支援

令和4年度より次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定等の新たな類型として創設される、不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の周知を行い、その活用を促す。

また、自社の労働者に対し、仕事と不妊治療との両立のための一定の取組を行った中小企業事業主に対して支給される助成金の活用促進を通じて、仕事と不妊治療が両立できる職場環境の整備を図る。周知・啓発にあたっては、あらゆる機会を捉え、地方公共団体や不妊専門相談センターとも連携しつつ行う。

(5) 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特別有給休暇制度導入等への取組支援

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（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について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況等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べき措置に関する指針」の内容に沿って適切な措置が講じられるよう周知徹底を行う。

あわせて、引き続き、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係る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することができる職場環境整備の推進を図る。

2 新規学卒者等への就職支援

<課題>

新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細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>

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、新規学卒者等を対象に、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を実施することとあわせて、地方公共団体及び関係団体と協力し、新規学卒者等を対象とした就職面接会・企業説明会を開催することで、新規学卒世代全体への支援を行う。特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化する。職場情報の見える化については、学卒求人における青少年雇用情報の収集の他、企業と接するあらゆる機会を捉えて情報収集を行っていく。

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の方々の雇用に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職のための就労支援を強化する必要がある。

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（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日より中小企業等にも適用されており、引き続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人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に押し進めていく必要がある。また、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）についても、派遣労働者に係る同一労働同一賃金については、企業規模に関わりなく令和2年4月1日に施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要がある

無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。

〈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、担当者制により、①セミナーの受講、応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方向付け、②担当する求職者の希望条件を丁寧に把握し、既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定、条件に合うものがない場合は、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施。

あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、①履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、②ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

（2）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等

① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、中小企業、小規模事業者に対しては、同一労働同一賃金への対応状況の把握に努め、個別の課題やニーズについて相談、支援を行う。

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、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（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

無期転換ルールを認知していない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、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) 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、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制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

(4) 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就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(5) 離職者を試行雇用する事業主への支援

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、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することを通じて、安定的な早期再就職支援を図る（トライアル雇用助成金）。

(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内に設置しているハローワーク常設窓口において、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

4 就職氷河期世代の活躍支援

<課題>

いわゆる就職氷河期世代は、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、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立て、コロナ禍においても3年間（令和2年度～4年度）で集中的に取り組む必要がある。

<取組>

(1) しが就職氷河期世代サポートコーナーにおける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

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。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

(2) 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、一定期間試行雇用する事業主を助成（トリアル雇用助成金）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。

（３）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、滋賀県地域若者サポートステーションにおいて、滋賀県をはじめとする関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

（４）短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、「短期資格等習得コース」の周知に努め、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

（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

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、地方公共団体や関係団体等地域一体となっ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とともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

全国で少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、県内の経済社会の活力を維持・向上させるためには、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ことが必要である。また、令和2年に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、事業主の取組の促進を図ることが重要である。更に、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に対する再就職支援等が必要である。

〈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、事業主と接触する機会を捉えて、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・機運醸成を図るほか、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（高年齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や65歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される場合には、高障求機構滋賀支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

(2) ハローワークの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、高島出張所を除く県内6か所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行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

(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

高齢求職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を行う。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

6 障害者の就労促進

<課題>

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

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。

労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターが行うネットワーク機能の強化を図る。

(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

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、障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の推進が図られるよう、労働局及びハローワークにおいて、滋賀県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施し、滋賀県等において、職業能力開発校における障害者の職業訓練や委託訓練等を実施する。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導することを通じて、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

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。

7 外国人に対する支援

<課題>

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。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語による相談支援や情報発信に引き続き取り組んでいく必要がある。

<取組>

(1) 外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークの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、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施する。

② 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におけるハローワークの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開拓により、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。

③ 外国人就労・定着支援事業の実施

日系人等の定住外国人について、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通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携の上、事業参加者に対する就職支援等を実施する。

(2) 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、電話や映像を用いた通訳・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。

(3) 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に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

（４）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

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。

第5 誰もが働きやすい職場づくり

1 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中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、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、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていくことが必要である。このため、令和3年3月に「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」が改定され、テレワークの導入・実施に当たり、労使双方が留意すべき点、望ましい取組などを明らかにされたところである。また、テレワークの導入を検討する企業に対し、テレワーク相談センターにおいて相談対応や情報提供等を行うとともに、中小企業事業主に対し、通信機器の導入経費等を助成する「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」が令和3年度から創設されたところであり、これらの取組を通じ、良質なテレワークの定着促進を図る必要がある。

フリーランスについては、「成長戦略実行計画」を踏まえ、関係省庁と連携し、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法や労働関係法令等の適用関係等を明確化した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が令和3年3月に策定された。また、「規制改革実施計画」を踏まえ、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者の間にトラブル等が生じた際にワンストップで相談できる相談窓口「フリーランス・トラブル110番」が令和2年11月に設置されたところであり、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、本ガイドライン及び相談窓口の周知を図る必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」において、複数の事業所で働く方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が行われ、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定され、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ネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法が施行された。

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。

更に、選択的週休3日制度については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」等を踏まえ、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る必要がある。

〈取組〉

(1) 良質なテレワークの導入・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定着促進を図るため、引き続き、様々な機会を捉え、「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」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を中小企業事業主に活用していただくよう、周知を図る。

また、令和4年度から、総務省と連携して、「テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）」において、相談支援を行う拠点として設置される、テレワーク相談センターと連携を図り、労務管理やICTなどの課題に関する相談に対応する。

(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援
フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

(3) 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、「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。

(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

働き方・休み方改革に取り組んでいる企業によるワークショップを開催し、管内企業の実情や具体的な取組について情報交換を促すことで、ワーク・ライフ・バランスの更なる促進を図る。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈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。

更に、第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、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の変化や転倒、腰痛、熱中症など業種横断的に多発している災害の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。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、複雑困難事案のうち過労死事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も依然として高い水準で推移している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付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。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、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（以下「労働施策総合推進法」という。）、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく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義務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。

<取組>

（1）職場における感染防止対策等の推進

労働局に設置した「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」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「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。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

（2）長時間労働の抑制

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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対す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や、テレワーク等の新しい働

き方に対応した適切な労務管理の支援等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）の活用や建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

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働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

長時間労働の抑制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及び同法に基づき定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」並びに「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」により、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等の違反が疑われる場合には、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 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

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、時間単位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。

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会は、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 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

更に、新型コロナウイルス感染症の影響によ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 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、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を開始するとされたところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、労使において賃金の引上げを行うとの取り決めを行ったにもかかわらず、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など悪質性が認められるものに対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

更に、「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。

③ 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図るとともに、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実施する等、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、技能実習生に係る人身取引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、労働基準関係法令違反が認められ、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する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。

④各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

「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助言するなど、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

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、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。

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

製造業については、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

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」に係る安全対策など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

② 高年齢労働者の安全と健康確保

労働災害による死傷者のうち、60歳以上の労働者が占める割合が25%を超え、また、休業も長期化しやすいという傾向を踏まえ、高年齢労働者が安心・安全に働けるための職場環境改善に事業場が積極的に取り組むよう、啓発指導を実施する。

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、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策など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、「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、(独)労働者健康安全機構による事業場における労働者の健康保持増進計画助成金等を周知する。

更に、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。)が行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、産保センターの地域窓口(地域産業保健センター)による小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構によるストレスチェック助成金等について周知する。

④ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

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、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、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、及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

更に、本年1月19日から施行された建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

(5) 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迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

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する。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。

更に、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する。

また、労災保険の特別加入については、令和3年9月より、自転車を使用して行う貨物の運送の事業及びITフリーランスを対象業種として追加したところであり、引き続き、適正な運用を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する保険給付の額をメリット収支率に反映させない措置を講じることから、適正な運用を行う。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、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、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメントの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法の履行確保を図る。

② 様々なハラスメントの防止に向けた対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」において集中的な周知活動を実施するほか、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」等の周知によりいわゆる就活セクハラやカスタマーハラスメントに対する企業の自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、労働法制の講義の機会を活用し、法制度の説明や相談窓口の紹介等を行い、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

<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2021」においても、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指すとされており、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠である。

<取組>

(1) 最低賃金・賃金の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、業務改善助成金の充実により、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あわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

更に、「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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、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。）及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう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。

4 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労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労支援を推進する必要がある。

<取組>

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

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（治療と仕事の両立支援助成金）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」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（滋賀県、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）の取組を相互に周知協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

(2) トライアングル型サポート体制の構築

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、ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。



【滋賀県提供】

(案)

令和4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めざして

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みます。

- 第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応
- 第2 多様な人材の活躍促進
- 第3 誰もが働きやすい職場づくり



厚生労働省
滋賀労働局
誰もが働きやすい職場をめざして

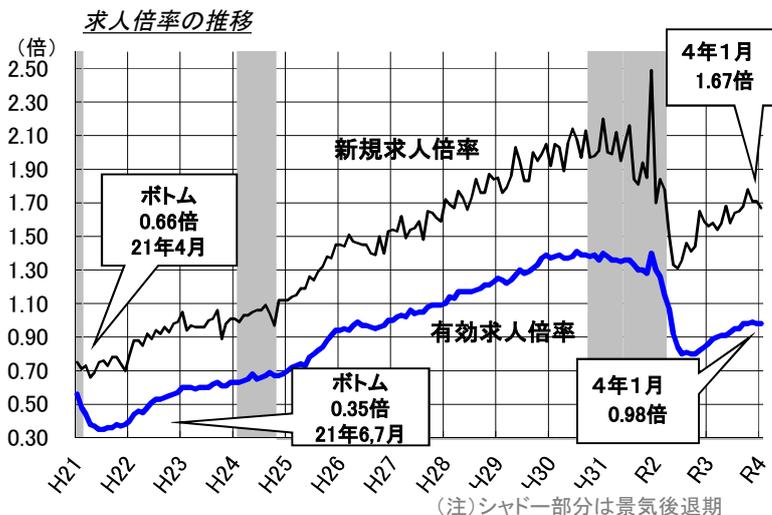
労働基準監督署
ハローワーク



第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

- (1) 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。
- (2) 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 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

- (1) 医療・介護・保育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、ハローワーク大津の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等とも連携した人材確保支援の充実を図ります。
- (2) 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・障害福祉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。



- (3) 雇用対策協定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地方公共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) 職場情報総合サイト(しょくばらぼ)、職業情報提供サイト(日本版O-NET)等を活用して、職業能力・職場情報・職業情報を「見える化」し、求人・求職の効果的なマッチングを図ります。また、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成(中途採用等支援助成金)します。

3 デジタル化の推進

- (1) デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。
- (2) オンラインによる職業相談を実施するハローワークの拡充、セミナーのオンライン配信、SNSを活用した情報発信等により、サービスの向上を図ります。

第2 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

- (1) 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、地方公共団体、労使団体等と連携して周知に取り組み、令和4年10月から施行される「産後パパ育休制度」をはじめとした男性の育児に資する制度について周知を行い、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。



「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなるみん(トライくるみん)の創設について広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行います。



- (2) ハローワークのマザーズコーナー等において、求職者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、関係機関等と連携し、アウトリーチ型の支援を強化します。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進します。
- (3) 令和4年4月1日より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が新たに義務化される常用労働者数101人以上の事業主に対して、法の着実な履行確保を図ります。

2 新規学卒者等への就職支援

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、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や地方公共団体等と連携した就職面接会・企業説明会を実施するとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化します。

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

- (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、担当者制により、個々の状況に応じて体系的かつ計画的な一貫した就職支援を実施します。

- (2) パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図ります。

あわせて、中小企業、小規模事業者に対しては、同一労働同一賃金への対応状況の把握に努め、個別の課題やニーズについて相談、支援を行います。



- (3) 新型コロナウイルス感染症の影響により、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制度の積極的な周知・広報により、制度の活用を推進します。

- (4) フリーターを対象に、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かな個別支援を通じて正社員就職を支援します。

- (5) 新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者を含め、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することを通じて安定的な早期再就職を図ります(トライアル雇用助成金)。

- (6)生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体の庁舎内に設置しているハローワーク常設窓口により、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施します。

4 就職氷河期世代の活躍支援

- (1)ハローワークの専門窓口である「しが就職氷河期世代サポートコーナー」において、専門担当者のチームにより、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します。
- (2)事業主への助成金(特定求職者雇用開発助成金)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としての就職を推進します。
- (3)就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、滋賀県地域若者サポートステーションにおいて、職業的自立に向けた継続的な支援を推進します。
- (4)短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、「短期資格等習得コース」を周知し、活用促進を図ります。
- (5)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みます。



5 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、事業主と接触する機会を捉えて、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・機運醸成を図るほか、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(高年齢労働者処遇改善促進助成金)を行います。
- (2)65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、高島出張所を除く県内6か所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生涯設計就労プランの策定や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。
- (3)高齢求職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を行います。

6 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、専門的な支援が必要な学生等に対しては、大学等と連携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を支援します。
- (4) 障害特性に応じた個別支援や障害への理解促進研修等を行いながら、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援を推進します。

7 外国人に対する支援

- (1) ハローワークの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、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施します。
- (2) 定住外国人等が多く所在する地域におけるハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおいて、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。
- (3) 日系人等の定住外国人について、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通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携の上、事業参加者に対する就職支援等を実施します。
- (4) 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します。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 適正な労務管理下における良質なテレワークの定着促進を図るため、引き続き、様々な機会を捉えテレワークガイドラインの周知を行うとともに、中小企業事業主に対しては、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用を働きかけます。
- (2) 「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います。

2 安全で健康に働くことができる職場づくり

- (1) 職場における感染防止対策を推進します。
 - 「取組の5つのポイント」や「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)長時間労働の抑制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、長時間労働の抑制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」防止に向けて関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努めます。
- ▶ 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)労働条件の確保・改善対策に取り組みます。

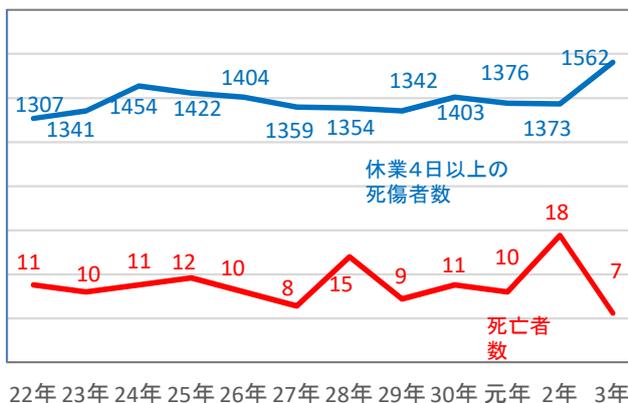
- ▶ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施します。
- ▶ 労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大または悪質な事案に対しては司法処分も含め厳正に対処します。
- ▶ 外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件の確保及び労働環境の改善にも取り組みます。
- ▶ 「労働基準監督官行動規範」に則り、法令の趣旨や内容を十分に理解していただけるようわかりやすい説明に努めるとともに、各種権限を公正かつ齊一的に行使します。

(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、全国安全週間、全国衛生週間、滋賀県産業安全の日などを契機に、滋賀労働局・第13次労働災害防止推進計画に基づき、労働災害の撲滅を目指した対策を推進します。



滋賀における労働災害による死傷者の推移



- ▶ 特に、「転倒」、「腰痛」、高所からの「墜落・転落」、機械等への「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止に重点を置き、労使一体となった取組を働きかけていきます。

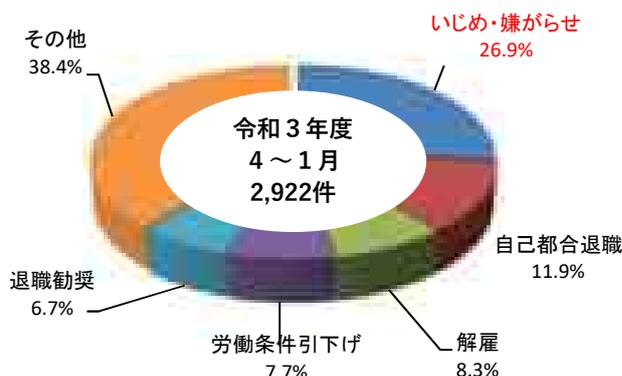
(5) 過労死等事案をはじめとする労災事案について、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底します。

(6) 総合的なハラスメント対策を推進します。

- ▶ 令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、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、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメントの防止措置を講じていない事業主に対しては、厳正な指導を行うなど法の履行確保を図ります。

- ▶ いわゆる就活セクハラやカスタマーハラスメントに関しては、ハラスメント防止指針に基づき、企業の自主的な取組を促します。また、学生等に対しては、法制度の説明や相談窓口の紹介等を行い、学生等が一人で悩むことがないよう支援するとともに、把握した事案に対しては事業主に対して適切な対応を求めます。

個別労働紛争に関する相談の内容別割合



3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

(1) 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、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に関する企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。

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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して相談、支援を行います。

(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。



4 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、地域産業保健センター等）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

滋賀労働局 〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎	総務部 総務課 TEL:077(522)6647	労働保険徴収室 TEL:077(522)6520
	労働基準部 監督課 TEL:077(522)6649 健康安全課 TEL:077(522)6650 医療係 TEL:077(522)1131	賃金室 TEL:077(522)6654 労災補償課 TEL:077(522)6630
	職業安定部 職業安定課 TEL:077(526)8609 職業対策課 TEL:077(526)8686 訓練室 TEL:077(526)8608	電子申請センター TEL:077(526)7557 助成金コーナー TEL:077(526)8251 需給調整事業室 TEL:077(526)8617
	雇用環境・均等室 TEL:077(523)1190	

労働基準監督署

署名	電話番号	所在地	管轄区域
大津	(監督)077(522)6616 (安衛)077(522)6678 (労災)077(522)6644	〒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	〒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	〒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	所在地	管轄区域
大津 (マザーズコーナー)	077(522)3773	〒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	〒520-1214 高島市安曇川町末広4丁目37	[高島市]
長浜	0749(62)2030	〒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	〒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	〒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 (マザーズコーナー)	0748(62)0651	〒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	〒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
シニアジョブステーション滋賀	077(521)5421	大津市梅林1-3-10滋賀ビル5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
滋賀新卒応援ハローワーク（しがジョブパーク）	077(563)0301	草津市西洪川1丁目1-14 行岡第1ビル4階
滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前	077(598)1486	草津市大路1-1-1エルティ932ガーデンシティ3階
守山市地域職業相談室（ジョブプラザ守山）	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