

第48回 滋賀地方労働審議会 配付資料一覧

- 第48回 滋賀地方労働審議会次第
- 第48回 滋賀地方労働審議会 出席予定者名簿
- 第11期 滋賀地方労働審議会 委員
- 議事（1）関係

資料1－1 令和4年度滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～

- 議事（2）関係

資料2－1 令和5年度滋賀労働局行政運営方針（案）

資料2－2 令和5年度滋賀労働局行政運営方針の概要（案）

資料2－3 第14次労働災害防止推進計画（案） （パワーポイント）

資料2－4 第14次労働災害防止推進計画（案） （滋賀労働局 050227 版）

資料2－5 第14次労働災害防止推進計画 （厚生労働省）

第48回 滋賀地方労働審議会次第

令和5年3月22日（水）

午後1時00分～3時00分

滋賀労働総合庁舎6階共用会議室

1 開 会

2 滋賀労働局長挨拶

3 議 事

（1）令和4年度 滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～

（2）令和5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48回滋賀地方労働審議会出席予定者名簿

開催日：令和5年3月22日(水) 会場：6階共用会議室			
所 属	職 名	氏 名	出・欠
滋賀地方労働審議会委員	公 益 代 表 委 員	栗 原 由 紀 子	欠
		坂 田 雅 夫	
		手 島 一 宏	
		西 川 真 美 子	
		古 川 政 明	
		松 田 有 加	欠
	労 働 者 代 表 委 員	池 内 正 博	欠
		大 江 彰 宏	
		上 出 左 也 香	
		栗 本 い づ み	
		谷 口 一 幹	
		吉 野 優 香	
	使 用 者 代 表 委 員	大 崎 裕 士	
		川 添 智 史	
		佐 藤 祐 子	欠
		堀 江 啓 子	欠
		松 田 善 和	
		村 井 米 男	

(敬称略)

滋賀労働局	局 長	小 島 裕	
	総 務 部 長	安 東 修 一 郎	
	労 働 基 準 部 長	矢 野 総 一 郎	
	職 業 安 定 部 長	木 藤 邦 俊	
	雇 用 環 境 ・ 均 等 室 長	原 英 史	
	総 務 課 長	上 野 継 敏	
	監 督 課 長	中 井 隆 裕	
	賃 金 室 長	松 島 広 治	
	健 康 安 全 課 長	吉 村 賢 一	
	職 業 安 定 課 長	西 田 善 則	
	職 業 対 策 課 長	矢 尾 忠 之	
	訓 練 室 長	酒 井 忠 夫	
	需 給 調 整 事 業 室 長	西 川 純	
	主 任 監 察 監 督 官	堀 貴 志	
	産 業 安 全 専 門 官	谷 澤 健 太	
	雇用環境改善・均等推進監理官	枅 谷 佳 幸	
	雇用環境・均等室長補佐	水 出 美 加 子	
	雇用環境・均等室長補佐	橋 本 光 敏	

第 11 期 滋賀地方労働審議会委員

(令和 4 年 6 月 1 日現在)

	委員名	職業・所属団体等	役 職	備 考
公 益 代 表	くりはら ゆきこ 栗原 由紀子	立命館大学経済学部	教授	
	さかた まさお 坂田 雅夫	滋賀大学経済学部	教授	会長
	てしま かずひろ 手島 一宏	日本放送協会大津放送局	局長	
	にしかわ まみこ 西川 真美子	滋賀弁護士会	弁護士	
	ふるかわ まさあき 古川 政明	滋賀県社会保険労務士会	会長	
	まつだ ゆか 松田 有加	滋賀大学経済学部	教授	会長代理
労 働 者 代 表	いけうち まさひろ 池内 正博	日本労働組合総連合会滋賀県連合会	事務局長	
	おおえ あきひろ 大江 彰宏	電機連合滋賀地協	事務局長	
	かみで さやか 上出 左也香	滋賀県教職員組合	書記次長	新任
	くりもと いづみ 栗本 いづみ	日本労働組合総連合会滋賀県連合会	副事務局長	新任
	たにくち かずとち 谷口 一幹	ダイハツ労働組合竜王第 2 支部	支部長	
	よしの ゆうか 吉野 優香	UA ゼンセン滋賀県支部	常任	
使 用 者 代 表	おおさき ひろひと 大崎 裕士	滋賀県商工会議所連合会	理事	
	かわぞえ さとし 川添 智史	(公社)びわこビジターズビューロー	理事	
	さとう ゆうこ 佐藤 祐子	滋賀県中小企業団体中央会 おごと温泉旅館協同組合	理事長	
	ほりえ けいこ 堀江 啓子	滋賀県商工会連合会女性部連合会	副会長	
	まつだ よしかず 松田 善和	(一社)滋賀経済産業協会	理事	
	むらい よねお 村井 米男	滋賀経済同友会	副代表幹事	

(五十音順) 敬称略

滋賀地方労働審議会労働災害防止部会委員

(令和4年6月1日現在)

	委 員 名	職業・所属団体等	役 職	備 考
公益代表	にしかわ まみこ 西川 真美子	滋賀弁護士会	弁護士	
	ふるかわ まさあき 古川 政明	滋賀県社会保険労務士会	会長	部会長代理
	まつだ ゆか 松田 有加	滋賀大学経済学部	教授	部会長
労働者代表	いけうち まさひろ 池内 正博	日本労働組合総連合会滋賀県連合会	事務局長	
	おおえ あきひろ 大江 彰宏	電機連合滋賀地協	事務局長	
	かみで さやか 上出 左也香	滋賀県教職員組合	書記次長	新任
使用者代表	おおさき ひろひと 大崎 裕士	滋賀県商工会議所連合会	理事	
	さとう ゆうこ 佐藤 祐子	滋賀県中小企業団体中央会 おごと温泉旅館協同組合	理事長	
	むらい よねお 村井 米男	滋賀経済同友会	副代表幹事	

(五十音順) 敬称略

滋賀地方労働審議会家内労働部会委員

(令和4年6月1日現在)

	委 員 名	職業・所属団体等	役 職	備 考
公益代表	くりはら ゆきこ 栗原 由紀子	立命館大学経済学部	教授	
	さかた まさお 坂田 雅夫	滋賀大学経済学部	教授	部会長
	てしま かずひろ 手島 一宏	日本放送協会大津放送局	局長	部会長代理
労働者代表	くりもと いづみ 栗本 いづみ	日本労働組合総連合会滋賀県連合会	副事務局長	新任
	たにくち かずとも 谷口 一幹	ダイハツ労働組合竜王第2支部	支部長	
	よしの ゆうか 吉野 優香	UA ゼンセン滋賀県支部	常任	
使用者代表	かわぞえ さとし 川添 智史	(公社)びわこビジターズビューロー	理事	
	ほりえ けいこ 堀江 啓子	滋賀県商工会連合会女性部連合会	副会長	
	まつだ よしかず 松田 善和	(一社)滋賀経済産業協会	理事	

(五十音順) 敬称略

第48回滋賀地方労働審議会資料

令和4年度 滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～

令和5年3月22日(水)

目次

1. 職業安定行政の取組

P3～

2. 雇用環境・均等行政の取組

P15～

3. 労働基準行政の取組

P 25～

滋賀労働局の最重点対策

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

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1. 職業安定行政の取組

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

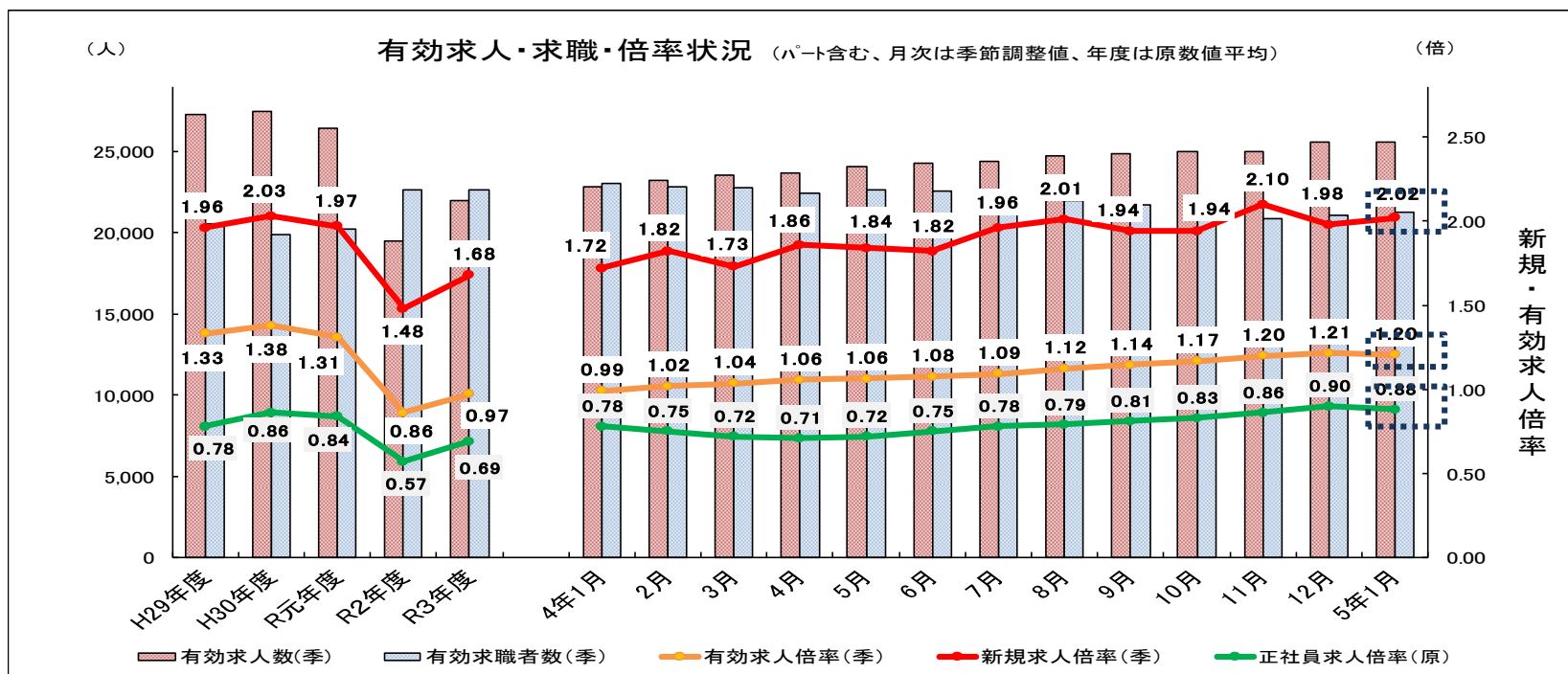
1 雇用失業情勢

○ 一般職業紹介状況（令和5年1月分）

- ・有効求人倍率（季節調整値）は1.20倍、前月と比べて0.01ポイント減少
（就業地別は1.44倍、前月と比べて0.01ポイント減少）
- ・新規求人倍率（季節調整値）は2.02倍、前月と比べて0.04ポイント上昇
- ・正社員有効求人倍率（原数値）は0.88倍、前年同月と比べて0.10ポイント上昇

○ 令和5年1月の基調判断

県内の雇用情勢は、持ち直しているものの、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 雇用失業情勢

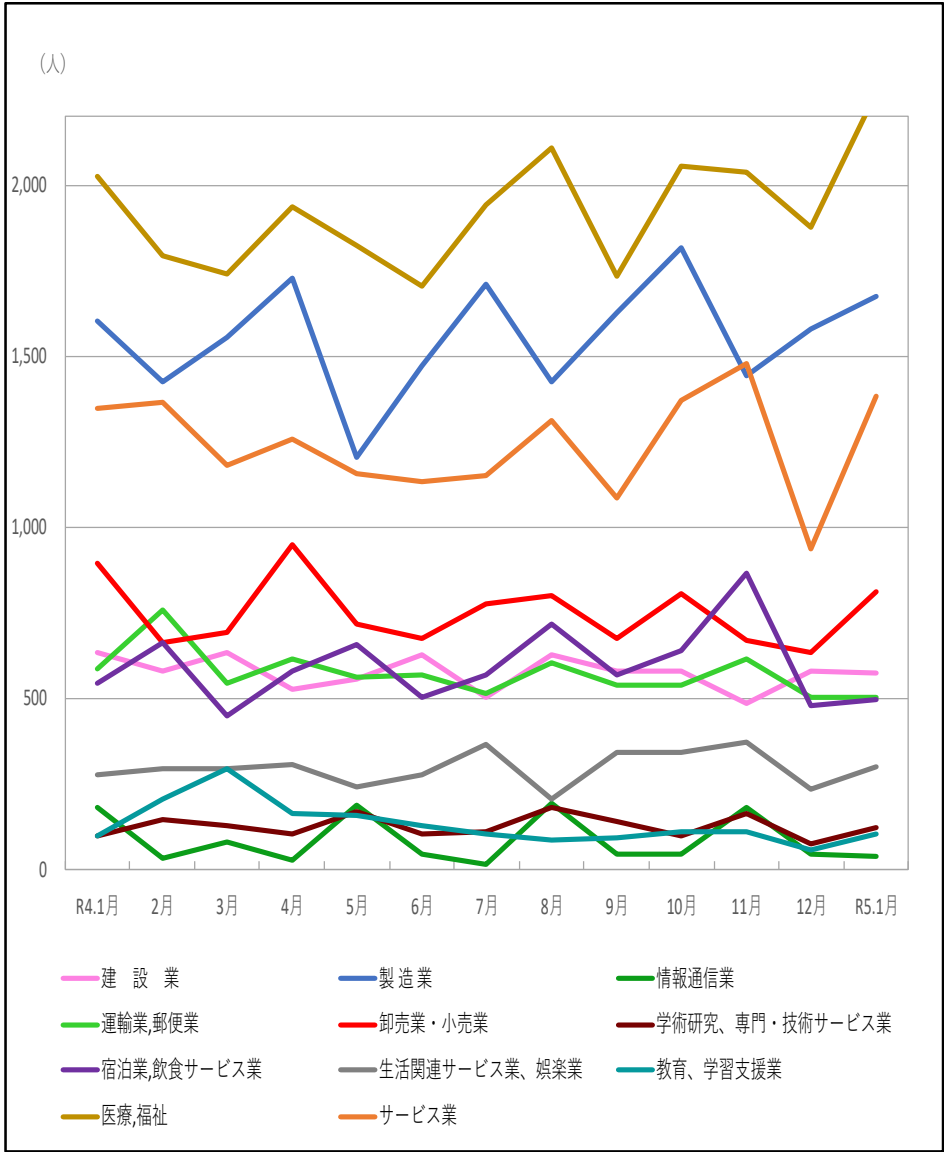
○ 求人・求職の状況（原数値） (人)

	令和5年1月	令和4年同月比	令和2年同月比	令和4年1月	令和2年1月
新規求人数	10,469	11.8%	6.1%	9,365	9,868
新規求職者数	4,783	▲ 2.9%	▲ 11.1%	4,924	5,381
有効求人数	26,554	12.0%	▲ 4.8%	23,703	27,898
有効求職者数	19,790	▲ 7.8%	3.4%	21,464	19,137

○ 産業別新規求人数の状況（原数値） (人)

	令和5年1月	令和4年同月比	令和2年同月比	令和4年1月	令和2年1月
全産業	10,469	11.8%	6.1%	9,365	9,868
うち建設業	574	▲ 9.3%	▲ 0.2%	633	575
うち製造業	1,673	4.4%	28.0%	1,602	1,307
うち情報通信業	37	▲ 79.9%	▲ 22.9%	184	48
うち運輸業、郵便業	502	▲ 14.6%	6.6%	588	471
うち卸売業、小売業	814	▲ 9.4%	0.0%	898	814
うち学術研究、専門・技術サービス業	121	22.2%	▲ 11.0%	99	136
うち宿泊業、飲食サービス業	499	▲ 8.4%	34.9%	545	370
うち生活関連サービス業、娯楽業	302	9.0%	▲ 21.6%	277	385
うち教育、学術支援業	106	10.4%	51.4%	96	70
うち医療、福祉	2,270	12.2%	0.4%	2,024	2,262
うちサービス業	1,381	2.6%	36.5%	1,346	1,012

○ 産業別新規求人の推移



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な取り組みを実施。

- 主要指標・・・ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標
- 重点指標・・・ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題を踏まえ、ハローワークごとに特に重点的に取り組む業務に関する評価指標

取組状況

- 求職者に対する支援
 - ・ 担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介。
 - ・ 子育て中の方、学卒者、氷河期世代の方を対象にオンラインでの就職支援セミナーを実施。
 - ・ 求職者マイページの開設促進、活用を進めていくため、マイページの活用セミナーを実施。
- 求人者に対する支援
 - ・ 求人部門と職業紹介部門が連携して、求人事業所見学会や求人説明会等を実施。
 - ・ 求人の内容の充実、求職者に対して魅力ある求人の作成。
- 1月12日に、農林漁業就職面接会の開催。
(参加企業数 15社、参加者数48人)
- 2月3日に、甲賀伊賀地域就職面接会の開催。
(参加企業数 22社、参加者数 86人)

～主要指標～

項目	目標	実績値 (4月～1月)	進捗率
就職件数（一般）	18,191件以上	12,894件	70.9%
充足数（一般、受理地ベース）	16,975件以上	11,875件	70.0%
雇用保険受給者の早期再就職件数 (4～12月末現在)	4,615件以上	3,735件	80.9%

～重点指標～

項目	目標	実績値 (4月～1月)	進捗率
生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	63.6%以上	68.9%	－
障害者の就職件数	1,246件以上	1,067件	85.6%
新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援 による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数	1,810件以上	1,545件	85.4%
ハローワークの職業紹介により、正社員に結び ついた就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定 就労者・無業者の件数	1,055件以上	798件	75.6%
ハローワークの職業紹介により、正社員に結び ついたフリーター(おおむね35歳未満)の件数	1,386件以上	831件	60.0%
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	903件以上	847件	93.8%
マザーズハローワーク事業における担当者制に よる就職支援を受けた重点支援対象者の就職率 (令和4年12月末現在)	90.2%以上	90.6%	－
人材不足分野の就職件数	3,584件以上	2,575件	73.7%
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	569件以上	499件	87.7%

3 人材不足分野のマッチング

医療・福祉、警備、運輸、建設などの雇用吸収力の高い分野へ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た「人材確保対策コーナー」を中心に、当該分野の仕事の魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人者に対しては、求人充足のための支援を強化し両者を結び付けるマッチング機会の充実を図る。

令和4年度の目標及び進捗状況 (令和5年1月末現在)

(目標) 人材不足分野の就職件数 3,584件以上 → (実績) 就職件数 2,575件(※) (進捗率 73.7%)
(※) 医療・福祉 1,595件 (61.9%)、運輸 520件 (20.2%)、警備 258件 (10.1%)、建設 202件 (7.8%)

取組状況

- 求人者に対する支援
 - ・ 求人充足に向けた助言、指導。
- 求職者に対する支援
 - ・ 担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介。
- 関係機関等との連携による支援
 - ・ 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。(参加事業所計15社、参加者計95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。(参加事業所59社、参加者数71名)

<介護就職デイ(面接・就職相談会)>



<就職フェアinしが>



4 地方自治体との連携

- 全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う国（労働局・ハローワーク）と、地域の実情に応じた各種対策を行う地方公共団体（都道府県・市区町村）が、地域の課題に一体となって雇用対策に取り組む「雇用対策協定」について、平成25年11月に滋賀県と締結。
- 国が行う無料職業紹介と地方公共団体が行う各種支援策を一体的に取り組みを行う「一体的実施事業」の実施。（令和5年1月末現在 滋賀県、湖南市、野洲市、大津市と締結を結び、事業実施）
- ハローワークが地方自治体の福祉事務所等と連携して、生活保護受給者などの生活困窮者の就労支援を行う「生活保護受給者等就労自立支援促進事業」（※）の実施。
（※）（目標）生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率 63.6%以上 → （実績（1月末現在）） 68.9%

取組状況

自治体	名称	概要	取組状況 (1月末現在)
滋賀県	シニアジョブステーション滋賀	大津駅前前の滋賀ビル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 37.2% (目標値: 38.6% / 目標値差 ▲1.4 p)
滋賀県	滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前	J R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 36.9% (目標値: 41.5% / 目標値差 ▲4.6 p)
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労支援など一体的支援等の実施	就職率 156.0% (目標値: 29.3% / 目標値差 +126.7 p)
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 96.0% (目標値: 65.0% / 目標値差 +31 p)
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 63.6% (目標値: 65.0% / 目標値差 ▲1.4 p)

5 子育て等により離職した女性の再就職の支援

ハローワーク大津・彦根・東近江に、**マザーズコーナー**を設置し子育て等により離職した女性の方に対し、子ども連れでも、ハローワークを利用しやすい環境を整備し、個々の求職者の状況に応じた担当者制による個別支援を実施。

令和4年5月14日に、ハローワーク甲賀に**マザーズコーナー**を新設し、県内における子育て中の女性等の方に対する就職支援の充実。

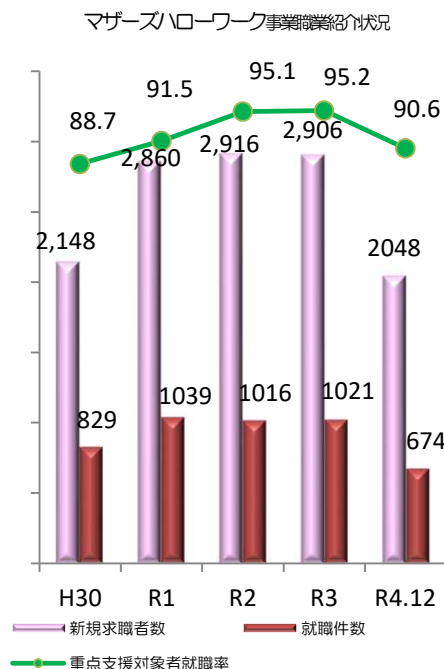


令和4年度の目標及び進捗状況 (令和4年12月末現在)

(目標) **担当者制による就職支援を受けた重点対象者の就職率 90.2%以上** → (実績) **90.6%**

取組状況

- 子ども連れでハローワークへの来所が難しい求職者の方に対して、オンラインセミナーやオンライン職業相談を実施。
- 各コーナーにおいて、託児付きまたは子ども同伴で受講可能なセミナーを実施。
- ハローワーク大津のマザーズコーナーでは人材確保対策コーナーと連携し、子ども同伴の企業説明会「就職座談会～保育職編～」を開催。
(参加者数9人、就職1件)
- ハローワーク長浜においても、自治体と連携して、合同企業説明会を実施。(参加企業数10社、参加者数30人)
- ハローワーク大津のマザーズコーナーでは今年度からLINEを開設し、セミナーなどの情報発信。(1月末現在 226件の登録)



6 新規学卒者等・フリーターへの就職支援

「しが新卒応援ハローワーク」を中心に、県内の学校等とも連携し、大学・短大・専修学校等の学生の方や卒業後概ね3年以内の方を対象に、**就職支援専門のナビゲーター**によるきめ細やかな就職支援の実施。

令和4年度の目標及び進捗状況

(令和5年1月末現在)

(目標) **就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数 1,810件以上** → (実績) **1,545件** (進捗率85.4%)

(目標) **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の件数 1,386件以上** →

(実績) **831件** (進捗率60.0%)

取組状況

○高卒者支援

- ・就職内定率は71.0%（9月末現在）で前年同期差0.2ポイント上昇。
- ・未内定者に対しては高校就職相談会（11月9日）を開催。
引き続き、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな就職支援の実施。

○大卒者等支援

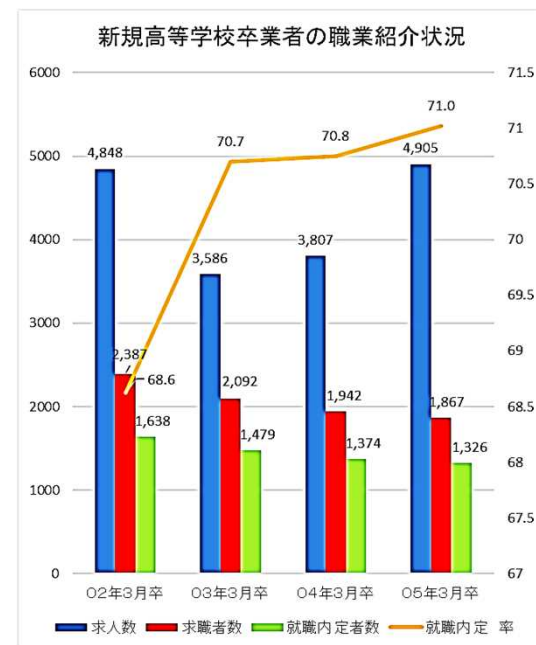
- ・合同就職説明会「しがジョブフェア2023」を開催（2月7日）し、企業35社と学生（既卒後3年以内の者含む）51人が参加。

○フリーター支援

- ・ハローワークに配置している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。

○ユースエール（若者雇用促進法に基づく認定制度）

- ・認定企業の増加に向けた周知等の実施。（認定企業16社（2月末現在））



7 就職氷河期世代の活躍支援

バブル崩壊後の1990～2000年代、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、現在も様々な課題に直面している氷河期世代（35歳～54歳）の方について、しが新卒応援ハローワークに設置している専門窓口を中心に、各ハローワークにおいて、就職氷河期世代限定、歓迎求人の積極的な開拓、「短期資格等習得コース」を始めとした公的職業訓練等の情報提供を行うなど、個々の求職者の状況に応じた支援の実施。

令和4年度の目標及び進捗状況

（令和5年1月末現在）

（目標）ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の

不安定就労者・無業者の件数 1, 0 5 5 件以上→7 9 8 件（進捗率75.6 %）

取組状況

- 就職や社会参加に向けて不安や悩みを持つ方をサポートするため、10月9日に、JERRYBEANSさんを講師に、「ミドル活躍応援ライブ講演会」を開催。
（参加者数 71人）
- 「35歳～54歳の就職応援セミナー」として、11月14日に、三遊亭わん丈さんを講師に、プロの落語家が優しく語るコミュニケーションの極意と「仕事力」が学べる講座を開催。（参加者数41人）
- 12月8日に、合同企業面接会「ミドル世代活躍就職フェアinしが」を開催。
（参加企業数25社、参加者数74人）
- 就職氷河期世代職場実習・体験（インターンシップ）制度の活用推進。
（1月末現在 15件）

<ミドル活躍応援ライブ講演会>



<35歳～54歳の就職応援セミナー>



8 障害者の就労促進

令和4年6月1日現在の障害者雇用状況報告において、滋賀県内に本社のある民間企業に雇用されている障害者は3,620.5人(※1)、実雇用率は2.46%(※2)、法定雇用率達成企業の割合は58.6%(※3)。

ハローワークと障害者就業・生活支援センターなどの関係機関が連携し、採用から職場定着までの一貫したチーム支援を行うなど、県内における障害者雇用率達成企業数の増加に努めていく。

(※1) 対前年比7.3%、247.0人の増加、13年連続過去最高を更新。(※2) 前年比0.13ポイント上昇、全国平均2.25%を上回る。(※3) 前年比4.6ポイント上昇、全国平均48.3%を上回る。

令和4年度の目標及び進捗状況 (令和5年1月末現在)

(目標) 就職件数について、前年度実績(1,246件)以上 → (実績) 1,067件 (進捗率85.6%)

取組状況

- 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催
・近年増加している精神障害、発達障害のある方が、安定して働ける職場環境づくりが重要であることから、障害等に関する基礎的な知識や情報を提供するための講座を開催。
(令和5年1月末現在 12回開催 394人参加)
- 地域の障害者雇用のロールモデルとなる障害者雇用優良中小事業主の認定(もにす認定)企業の増加に向けた取組みの実施。
(令和5年1月末現在 県内の認定企業 4社)
- 障害者面接会の開催。
10月7日 湖東・湖北地域面接会
(参加企業 16社 参加求職者数 48人)
11月7日 湖南地域面接会
(参加企業 27社 参加求職者数 69人)

<令和4年12月に認定式を実施> <県内ハローワークにおける職業紹介状況>

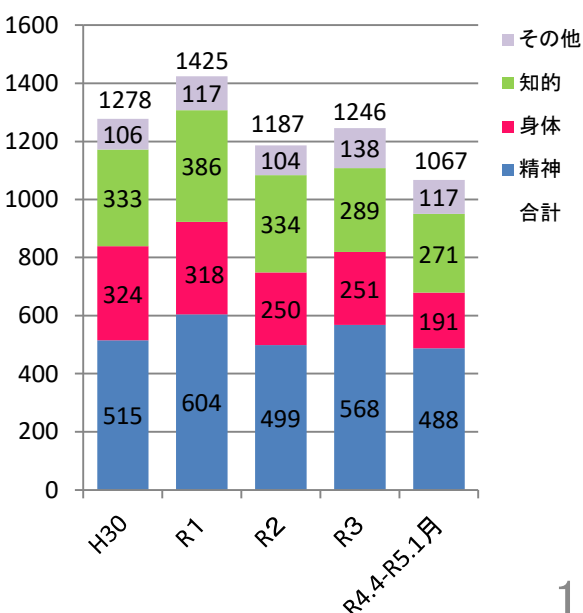
パナソニックアソシエーツ滋賀㈱



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」
という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けられました。



障害種別就職件数の推移(件数)



9 高齢者の就労・社会参加の促進

ハローワークに高齢者の就職支援に取り組む「生涯現役支援窓口」(※)を設置し、職業生活の再設計にかかる支援やチーム支援を総合的に実施。(※)ハローワーク高島を除く県内各ハローワークに設置。

令和4年度の目標及び進捗状況
(令和5年1月末現在)

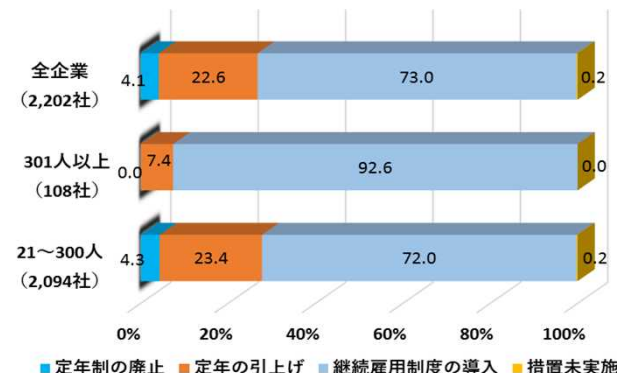
(目標) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 569件以上

→ (実績) 499件 (進捗率87.7%)

取組状況

- シルバー人材センター、シニアジョブステーション滋賀等と連携したシニアセミナー等の開催。
- 中高年齢者の就労機会の増大のため、12月1日にシニアジョブステーション滋賀就職面接会を開催。(参加企業数 21社、参加求職者数 71人)

65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況
(令和4年高齢者雇用状況等報告集計結果)



10 外国人に対する支援

ハローワークにおける就職支援及び外国人労働者が能力を発揮できる就労環境の確保。

令和4年度の目標及び進捗状況
(令和5年1月末現在)

(目標) 外国人労働者を雇用する事業主に対する外国人雇用管理改善指針等に基づく指導・援助のため、事業所訪問指導件数 266件以上

→ (実績) 229件 (進捗率86.1%)

取組状況

- 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実施。
- 定住外国人の安定的な就職及び職場定着を図るための外国人就労・定着支援研修の積極的な活用。
- 通訳員、音声翻訳機及び求人票の自動翻訳機を活用した外国人求職者の就職支援の実施。

外国人雇用事業所数・在留資格別外国人労働者数の推移
(外国人雇用状況の届出状況まとめ 令和4年10月末現在)



11 人材開発関係業務の取組

滋賀県職業訓練実施計画を策定し、滋賀県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部と緊密な連携を図りながら、効果的な職業訓練の実施。

令和4年度の目標及び進捗状況
(令和5年1月末現在)

(目標) 公的職業訓練の終了3ヶ月後の就職件数 **903件以上** → (実績) **847件** (進捗率**93.8%**)

取組状況

- 11月15日に、令和4年度第1回滋賀県地域職業能力開発促進協議会を開催し、令和5年度滋賀県職業訓練実施計画案などを議論。
- 公的職業訓練の認知度の向上、更なる活用促進に向けて、YouTubeの活用（R4.10～R5.1）やラッピングバスの運行（R5.1～）による周知・広報の実施。
- 労働者の人材育成、スキルアップを支援していくため、人材開発支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース）などの支援策の説明会をオンラインで開催。



○ 公共職業訓練（雇用保険受給者を対象）

	訓練定員 (4月～1月)	受講者数 (4月～1月)	充足率
合計 公共職業訓練	1,617人(210人)	1,245人(200人)	77.0%(95.2%)
うち委託訓練	1,085人(45人)	849人(44人)	78.2%(97.8%)
うち施設内訓練(県)	195人(15人)	122人(12人)	62.6%(80.0%)
うち施設内訓練(機構)	337人(150人)	274人(144人)	81.3%(96.0%)

○ 求職者支援訓練（雇用保険を受給できない者を対象）

	訓練定員 (4月～1月)	受講者数 (4月～1月)	充足率
求職者支援訓練	223人(30人)	149(28人)	66.8%(93.3%)

※ 機構とは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部の略
※ 括弧内は、デジタル訓練における定員数、受講者数、充足率。
※ 令和4年7月より、求職者支援訓練に雇用保険受給者の受講指示が可能。

2. 雇用環境・均等行政の取組

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備 1 / 2

【労働時間等設定改善に関する個別企業への訪問コンサルティング支援】

企業における労働時間、休日、休暇等の設定改善に向けた取組を支援することを目的とした働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業への訪問コンサルティングを1月末までに23件行った。

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。

また、生産性を高めながら労働時間の削減に取り組む中小企業事業者を対象に助成を行う「働き方改革推進支援助成金」の紹介も行っている。

年度別・訪問コンサルティング支援件数	
R1	94件
R2	64件
R3	76件
R4	1月末で23件 注: 件数の減少は小学校休業等対応助成金(個人申請)の企業への働きかけ業務の集中及び審査業務への振替により4.5か月間能動的業務を中止したことによる。

R4 働き方改革推進支援助成金申請状況 (補正予算による再開分を含む。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	88	54
勤務間インターバル導入コース	3	2
労働時間適正管理推進コース	3	0
団体推進コース	1	0

【ワークショップの開催】

ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革の課題解決などの情報交換の場としてワークショップを開催。生産性向上&業務効率化の実現に向けた実践のヒントを参加者同士が意見を出し合い検討した。延べ5回(うちオンライン4回)開催し、延べ15社が参加。

【説明会(セミナー)の開催】

テレワーク推進ガイドライン・人材確保等支援助成金(テレワークコース)、働き方改革推進支援助成金の紹介、労働時間(労働時間適正把握ガイドラインを含む。)、休日・年次有給休暇の各制度の解説、均等法に基づく健康管理・ハラスメント対策をテーマにセミナーを実施。企画したセミナーはすべてオンライン開催。

2 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4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）に社労士が常駐して電話・メール・来所による相談に対応。

セミナーの開催 セミナーへの 講師派遣

商工会議所、商工会、自治体、よろず支援拠点、業界団体、労働基準監督署等と連携したセミナー、ワークショップの開催。
研修会、講習会、セミナーに講師を派遣。オンラインも対応。

企業への訪問 コンサルティング

希望により社労士が企業へ訪問し、相談に対応。
（1つの支援テーマにつき原則3回まで）

○センター・セミナー等の周知・広報

- ①メルマガ（毎月1,345名）facebookによる情報発信
- ②リーフレット（センター周知48,180枚・セミナー37,440枚）、ポスター（センター周知400枚・セミナー200枚）の配付
- ③商工団体のHP、メルマガ、広報への掲載

○事業実績（1月末現在）

	センター相談	訪問コンサルティング支援	セミナー
年間目標	460件	480回（1回目200回）	40回
実績	543件 うち他機関への窓口相談派遣時の相談4件・セミナー開催後の相談48件	550回（1回目320回）	39回 うち参加者が全部オンライン11回・一部オンライン10回・延べ932人参加 ※参加人数23.9人/回
進捗率	118%	114.6%(160.0%)	97.5%

相談支援 無料
中小企業・小規模事業者の皆様へ
あなたの会社のお困り事ご相談ください

利用できるサービス

- 電話相談：社労士の専門家が電話で相談に対応し、必要に応じてメールでフォローいたします。
- 企業への訪問コンサルティング：企業に合わせた個別の支援を行います。無料1回（最大1時間）です。
- セミナーへの開催：事業支援セミナーを開催しています。
- セミナーへの講師派遣：セミナー講師として派遣いたします。

滋賀働き方改革推進支援センター
〒520-0806 大津市打出2番1号 コラボしが21(SF) 滋賀経済産業協会内
☎ 0120-100-227 受付：9:00～17:00
☎ 077-526-3577
☎ hatarakata-shiga@s-keisankyo.or.jp

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 1 / 2

「同一労働・同一賃金」・「無期転換ルール」の周知・啓発

目標

「パートタイム・有期雇用労働法」の報告徴収：年間実施事業場数 1 4 0 社 ▶ 4 6 社に実施（1 月末）
注：実績が低調なのは小学校休業等対応助成金の審査業務への振替により3ヵ月程度能動的業務を中止したことによる。

「労働契約法（無期転換ルール）」の周知事業場数：年間 1 4 0 社 ▶ 3 1 3 社（セミナー周知を含む）

説明会（セミナー）での周知・啓発

関係機関との共同セミナーで「パート・有期労働者の労務管理について（主としてパート・有期法の概要）」と題し、

- ・労働条件通知書の明示事項・説明義務（法第6条・第14条①②、第16条）
- ・均衡・均等待遇の確保の推進（法第8条・第9条、第10条、第11条、第12条）
- ・通常の労働者（＝無期フルタイム労働者＝正社員）への転換の推進（第13条）
- ・パートの年休日数、年休の取得率、年休取得に伴う不利益取扱い
- ・無期転換ルール

について周知・啓発を図った。

【全国健保協会滋賀支部主催セミナー】

参集型（3会場）：大津80社参加・近江八幡100社参加・米原70社参加

【滋賀県保育協議会主催セミナー】

参集型（3会場）：草津20所参加・近江八幡15所参加・彦根12所参加

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 2 / 2

業務改善や生産性向上等に取り組み、事業場内最低賃金を引き上げる中小企業・小規模事業者を支援

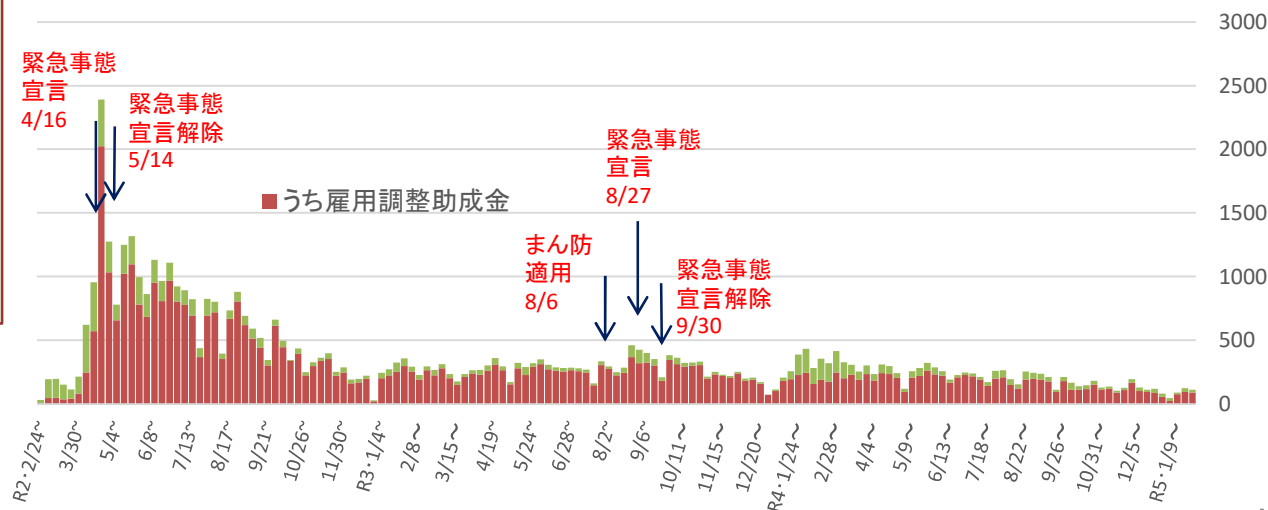
業務改善助成金の申請状況（令和4年度）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	計
申請件数（件）	10	2	1	3	31	42	9	3	17	28	146
申請額（円）	3,744,000	2,000,000	658,000	3,877,000	13,174,000	20,522,000	7,240,000	1,610,000	9,865,000	14,496,000	77,186,000

3 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
- 新卒者内定取消等特別相談窓口
- 派遣労働者の相談窓口
- 雇用調整助成金相談窓口
- 母性健康管理措置等に係る特別相談窓口
- 新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー
- コロナ対応ステップアップ相談窓口
- 小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口

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



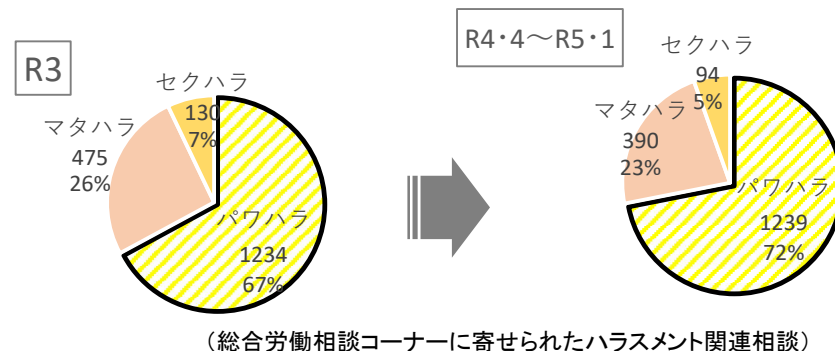
4 総合的なハラスメント対策の推進

○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、令和4年4月から全企業に適用となったパワーハラスメント防止措置義務について、関係機関等への周知を行った。外部からの相談に対しては雇用環境・均等室にハラスメント特別相談窓口を設置し、対応している。

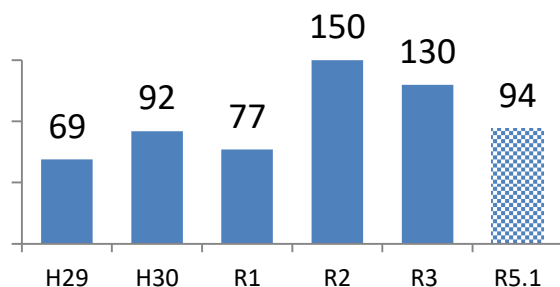
○ハラスメント防止に係る報告徴収は1月末現在延べ154件実施（助言は延べ119件実施）。

○1月末までに雇用環境・均等室及び管内4力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1,723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1,239件で、前年度を上回っている。

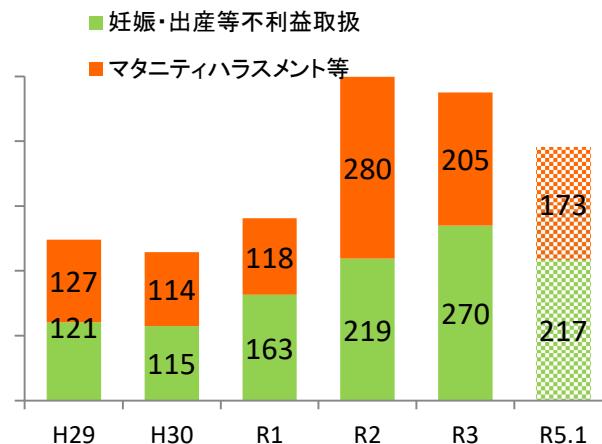
○1月末までに実施したハラスメントに関する紛争解決援助は、パワーハラスメントに関するもの12件、セクシュアルハラスメントに関するもの4件、育児休業ハラスメントに関するもの1件、となっている。



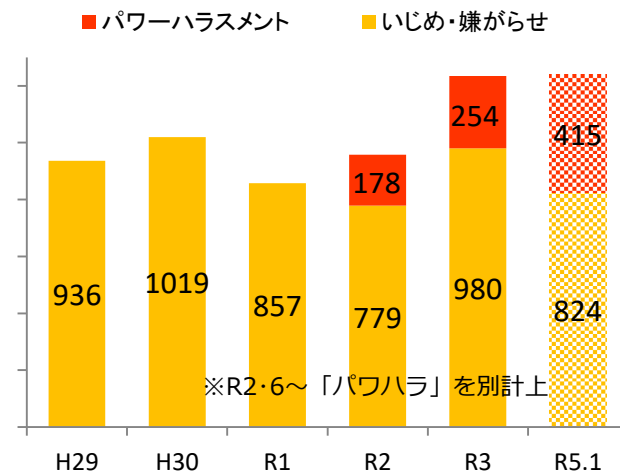
セクシュアルハラスメントの相談件数



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



5 労働紛争の早期解決促進

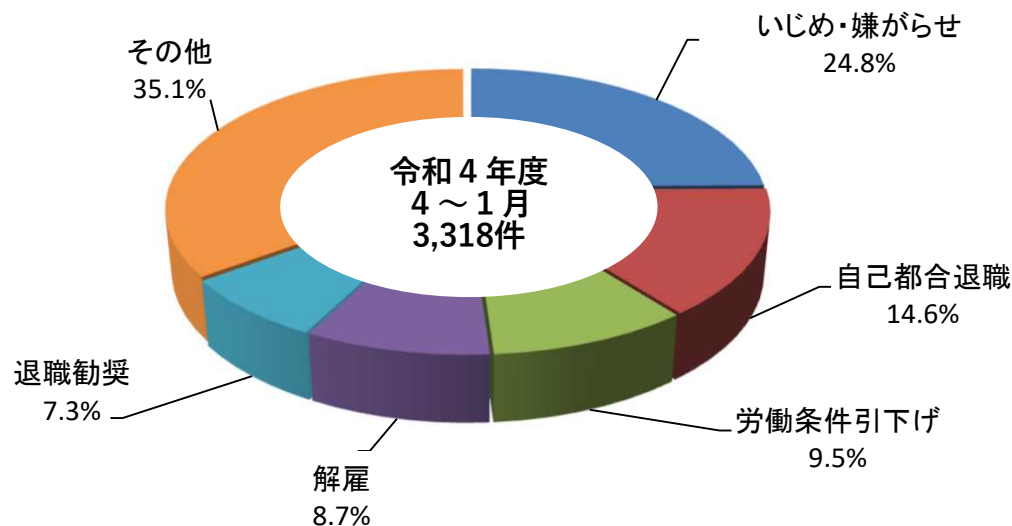
○総合労働相談への対応

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、令和3年度は14,162件（うち、民事上の個別労働相談件数3,373件）、令和4年度（1月末現在）では11,640件（うち、民事上の個別労働相談件数3,150件）であった。内容別（重複を含めた総件数）では、「いじめ・嫌がらせ」の相談が令和3年度は980件（27.1%）、令和4年度（1月末現在）は824件（24.8%）で最多となっている。

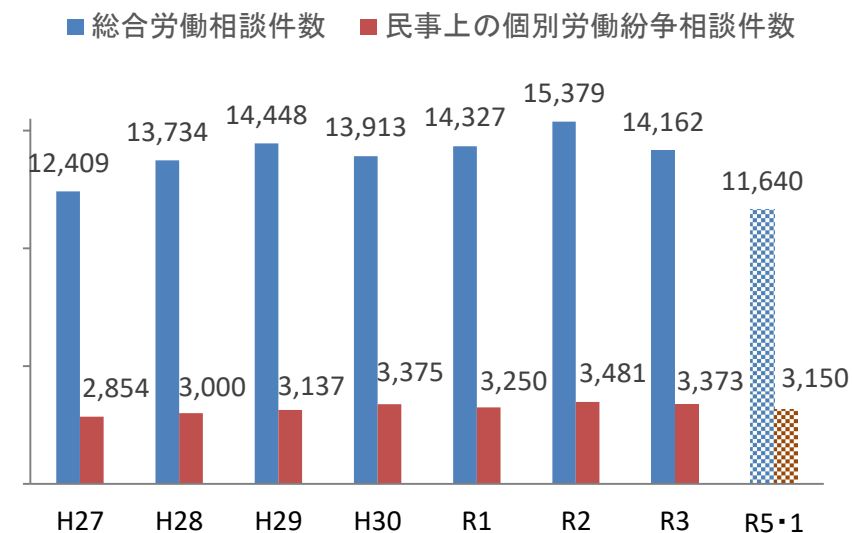
○個別労働紛争解決制度の運用状況

個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導の申出件数は、令和3年度は193件、令和4年度（1月末現在）は146件となっており、あっせんの申請件数は、令和3年度は44件、令和4年度（1月末現在）は26件となっている。

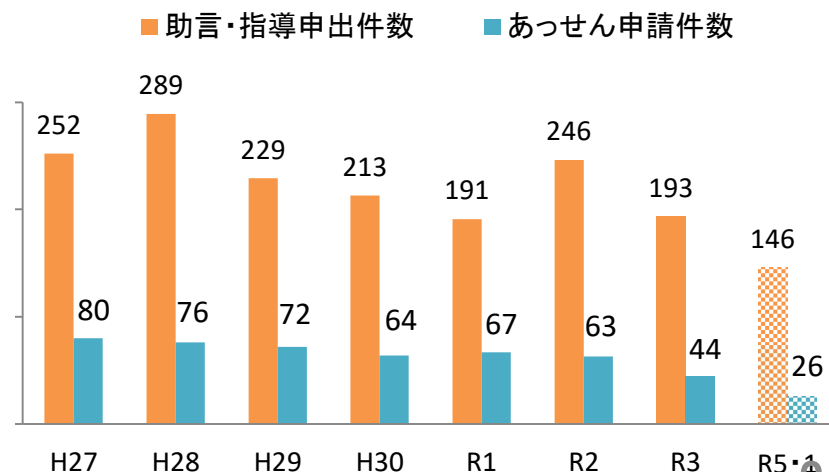
○個別労働紛争に関する相談の内容別割合



○相談件数の推移



○個別紛争解決制度の運用状況



6

-

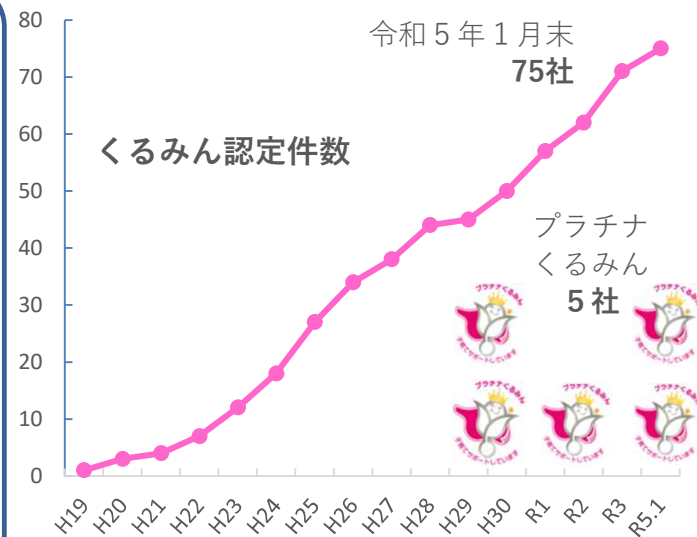
Method	均等法	育児・介護休業法	パート法・パ有法	労推法	次
R1	268	928	76	233	108
R2	460	1431	299	178	294
R3	407	1629	142	254	289
R5.1	410	1347	77	488	209

性別・職業	割合
事業主	42.0%
女性労働者	25.2%
男性労働者	10.2%
その他	22.6%

[illegible]

7 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49件の報告徴収を実施。法に基づく各制度の整備に関して271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。育児休業不利益取扱いに関する紛争1件、育児休業ハラスメント防止措置に関する紛争が1件、育児休業制度等の個別周知・意向確認に関する紛争1件となっている。
- 令和4年4月1日よりくるみん認定制度が改正されたことを受け、行動計画期間の終了が近い企業を中心に個別に周知・認定申請勧奨を実施し、県内初のくるみんプラス企業を認定した。くるみん認定は1月末までで4社（くるみんプラス企業含む）を認定した。



県内初のくるみんプラス認定
株式会社吉工（長浜市）

（12/9 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	62件
（うち令和3年度要領分）	32件
2 育児休業等支援コース	81件
3 介護離職防止支援コース	6件



8 小学校休業等対応支援助成金等の取扱い状況

- 小学校休業等対応助成金について、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。

また、対象者の利用が多い図書館にもリーフレットの配架要請を行った。さらには、経済団体、労働者団体を通じて、広く事業主、労働者に周知していただくよう協力要請を行った。（対象期間延長の都度実施 ○月 ○日）

- 支給審査に際しては体制を整備し、局全体での対応により審査の迅速化を行った。

【小学校休業等対応助成金】

▶R5 / 1 / 末時点

申請件数

4,927件

支給決定件数

4,319件

案内チラシ

厚生労働省滋賀労働局より 小学校等に通うお子様を持つ労働者の皆さまへ 期間が延長されました

小学校や児童クラブ等の臨時休業により仕事を休まなければならない場合の支援制度について

R4.12.1 現在の内容です

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者（事業主側）に対して、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主には、助成金が支給されます。「会社に助成金を利用してほしいけれど、説明が難しい」と、「会社に相談してみたいけれど、有給の休暇にしてみたい」といった場合は、下記「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」にお尋ねください。

■小学校休業等対応助成金

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者（事業主側）に対して、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対して、休業中に支払った賃金相当額を支給する制度です。
制度の対象となる休業の取得期間は令和4年10月1日～令和5年3月31日です。

■特別相談窓口でできること

小学校休業等対応助成金は、事業主が都道府県労働局に申請し、事業主に支払われるものです。助成金を利用するかどうかは、事業主の判断によりますが、「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」では、「会社にこの助成金を利用してほしい」と等、労働者の方からご相談内容に応じて、事業主への特別休暇制度導入・助成金の活用働きかけ等を行っています。ご相談は、勤務している事業所の所在地を管轄する労働局で受け付けています（滋賀以外の窓口は、右下のQRコードからご確認ください）。

■事業主が助成金を利用してくれない場合

労働局からの助成金の活用働きかけに事業主が応じない場合には、労働者が直接申請することが可能です（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の仕組みによる申請となります）。まずは「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」までお尋ねください。

小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口 期間延長

滋賀労働局雇用環境・均等室 TEL: 077-523-1190

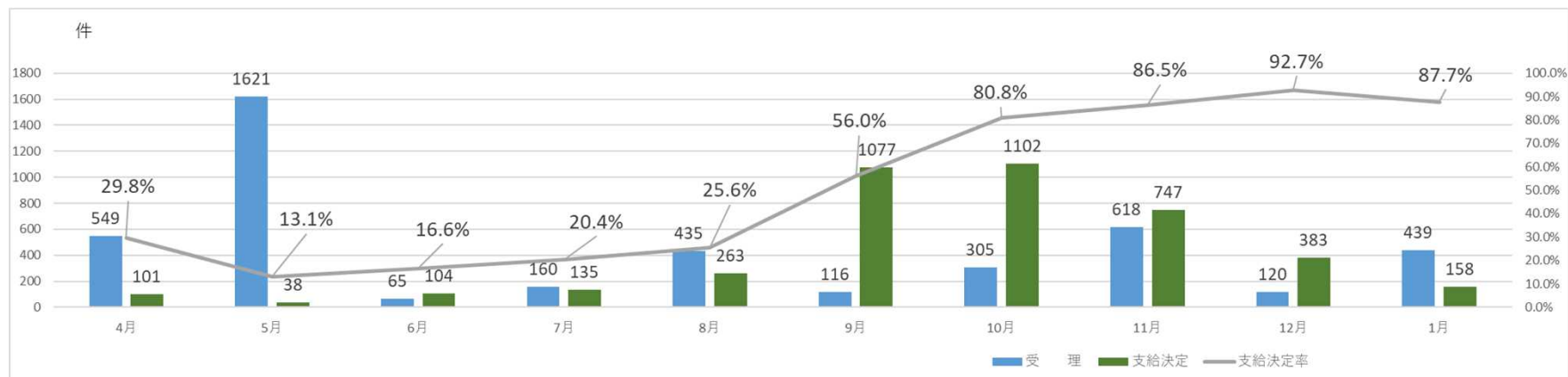
〒520-0806 大津市打出路14-15 滋賀労働局4階
受付時間：月～金 8:30～17:15（土日祝、年末年始休み）

※令和5年6月30日までの予定です。
※滋賀県内の事業所に勤務している労働者の方が対象となります。
※県外の事業所に勤務している方は、勤務している事業所の所在地を管轄する労働局に御相談ください。

小学校休業等対応助成金に関する全国の特別相談窓口はこちらから →



小学校休業等対応支援助成金支給状況等の推移



3. 労働基準行政の取組

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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：（R2年度）1,197件 （R3年度）907件 （R4.4～R5.1）795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：（R2年度）18回／432社 （R3年度）59回／1,531社 （R4.4～R5.1）47回／1,302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：（R2年度）256社 （R3年度）371社 （R4.4～R5.1）324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。

- ・建設事業：滋賀県建設業協会と県内各労働基準監督署との連携による労働時間等に関する説明会（R4.10.5・R4.10.14・R4.10.18）を開催
- ・自動車運転の業務：道路貨物運送事業に係る改善基準告示改正等の意見交換会（R4.11.17・R4.11.25）、旅客自動車運送事業（バス、ハイヤー・タクシー）に係る改善基準告示改正等説明会（R4.7.5・R4.7.29）を開催
- ・医師：滋賀県病院協会と滋賀労働局との連携による医療勤務環境改善説明会（R4.7.28）を開催

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】

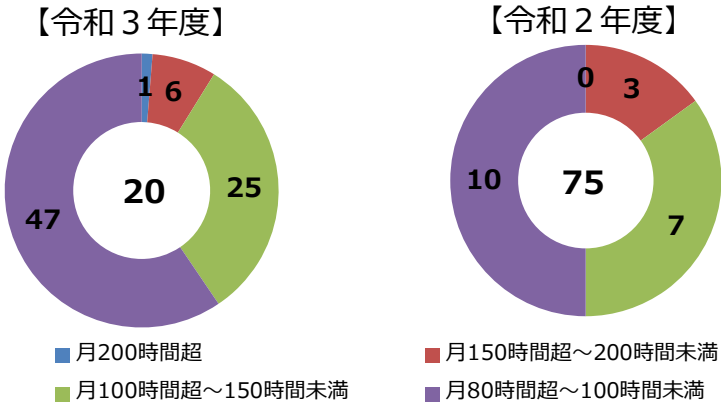
実施年度	実施事業場数	違反事業場数	(主な違反状況・指導状況)		備考
			違法な時間外労働を是正指導したもの(※)	月80時間以内に削減するよう指導したもの	
令和3年度	380事業場	314事業場(82.6%)	168事業場(44.2%)	62事業場(16.3%)	R4.8.29公表
令和2年度	141事業場	122事業場(86.5%)	62事業場(44.0%)	28事業場(19.9%)	R3.8.30公表
令和元年度	516事業場	451事業場(87.4%)	290事業場(56.2%)	91事業場(17.6%)	R2.10.1公表

※ 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】

		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		380 (100%)	314 (82.6%)	168 (44.2%)	19 (5.0%)	67 (17.6%)
主な業種	製造業	97 (25.5%)	75	39	4	11
	商業	79 (20.8%)	74	39	5	18
	保健衛生業	70 (7.1%)	62	40	1	10
	建設業	36 (9.5%)	28	13	4	7
	接客娯楽業	23 (6.1%)	22	10	1	12
	その他の事業	28 (7.4%)	19	8	2	3

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



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4年	1,538	1,207	78.5%	180（11.7%）	360（23.4%）	301（19.6%）
令和3年	1,541	1,106	71.8%	105（6.8%）	346（22.5%）	214（13.9%）
令和2年	1,298	937	72.2%	108（11.5%）	265（28.3%）	226（24.1%）

※ 定期監督、災害調査、災害時監督の合計。令和4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4年	174	137（78.7%）	18（10.3%）	9（5.2%）
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%）

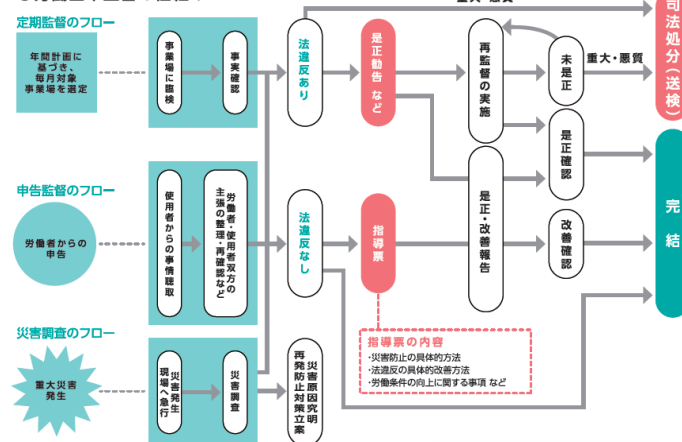
※ 2以上の主要事項に該当するものについては複数計上。令和4年は12月末速報値。

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4年	10	1	9
令和3年	10	4	6
令和2年	5	3	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。



「労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

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。

～第13次労働災害防止推進計画～

(1) 第13次推進計画に基づく労働災害防止対策の実施

① 監督署では、

- 災害が増加傾向にある第三次産業、特に小売業、社会福祉施設、飲食業に対し転倒災害や動作の反動・無理な動作による腰痛等の防止対策を重点とした集団指導及び個別指導を実施。
- 製造業、建設業に対し、「ワースト4災害」（墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ、転倒、腰痛等）防止を重点とした集団指導及び個別指導を実施。

② 労働局では

- 9月末時点で令和3年の死亡者数(7人)を超える死亡災害が発生したこと、令和2年には10月から12月の短期間に死亡災害が集中(死亡者9人)したことなどを受け、10月6日に団体等へ死亡災害多発警戒に係る緊急要請。
- 第三次産業、特に小売業、社会福祉施設における転倒災害、腰痛災害防止のため、8月の+Safe retail協議会の設置(8月)に続き、12月に+Safe welfare協議会を設置、第1回協議会を開催。また、2月には第2回+Safe retail協議会において異業種(製造業)の安全衛生対策の取組を視察。

(2) 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

- 監督署では、リスクアセスメント対象物質の拡大に伴う新たな化学物質等の管理規制に関する説明会を実施したほか、石綿含有建築物の解体に関する届出、事前調査結果報告等に基づき現地調査のほか、個別指導、滋賀県との合同パトロールを実施。
- 労働局では、滋賀県・大津市と合同で有資格者による石綿の事前調査義務化へのリーフレットを更新し、周知(2月)。

(3) 治療と仕事の両立支援

- 滋賀県内のがんなどの病気や治療、仕事との両立などに関する相談、支援の窓口の一覧(リーフレット)を作成し、周知。
- 県内で治療と仕事の両立支援に取り組む事業場の周知に向け、取組事業場を募集。
- 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議をオンラインミーティングにて実施。



治療と仕事の両立支援



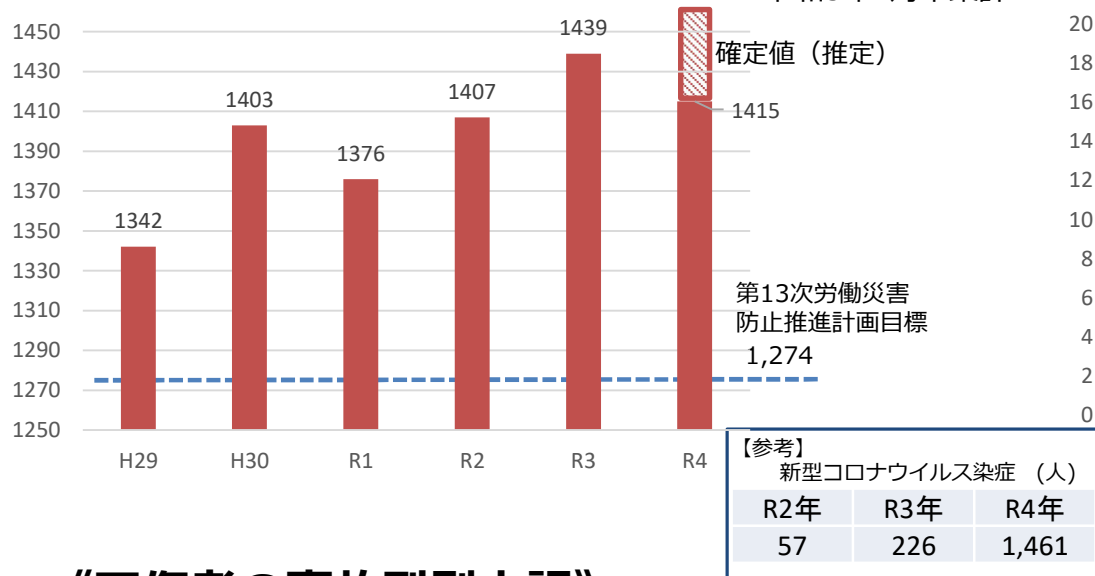
滋賀県地域両立支援推進チーム
滋賀県医師会、滋賀県立総合病院、連合滋賀、滋賀県中小企業家同友会、
滋賀労働基盤協会、滋賀県社会福祉協議会、日本看護協会、日本キャリア開発協会、滋賀県がん患者団体連絡協議会、
滋賀産業保健総合支援センター、滋賀労働局、滋賀県

【参考】滋賀県の労働災害発生状況

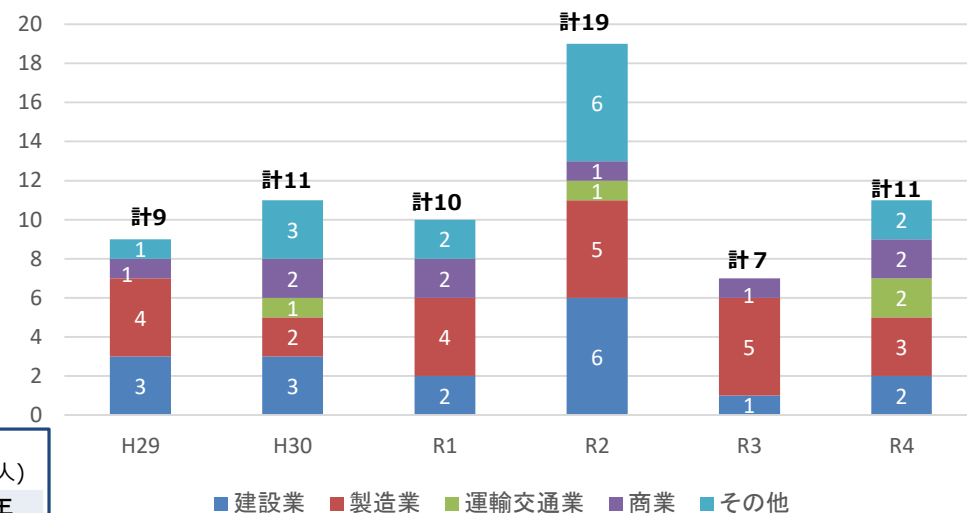
※事業場内の新型コロナウイルス感染症を除く

休業4日以上の死傷者数

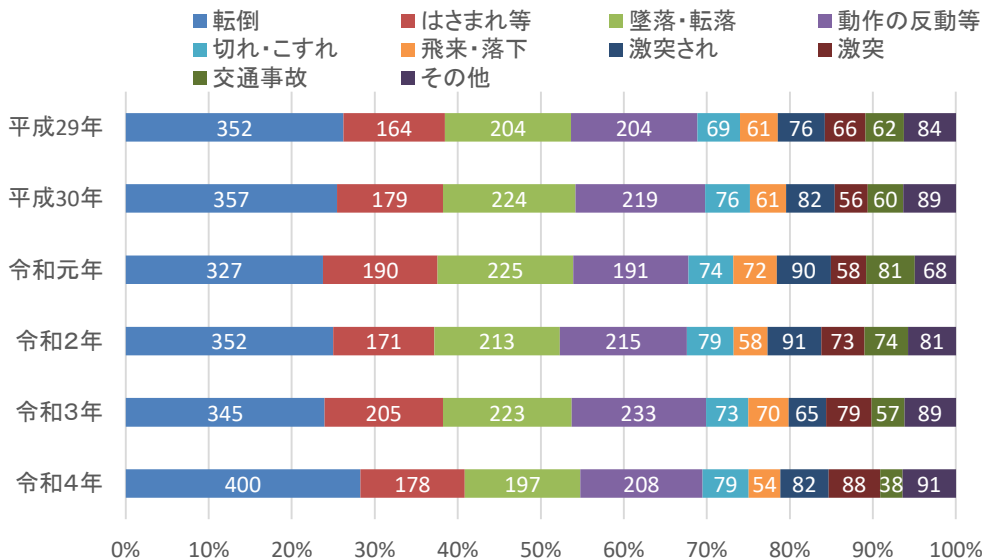
令和4年の死傷者数は
令和5年1月末集計



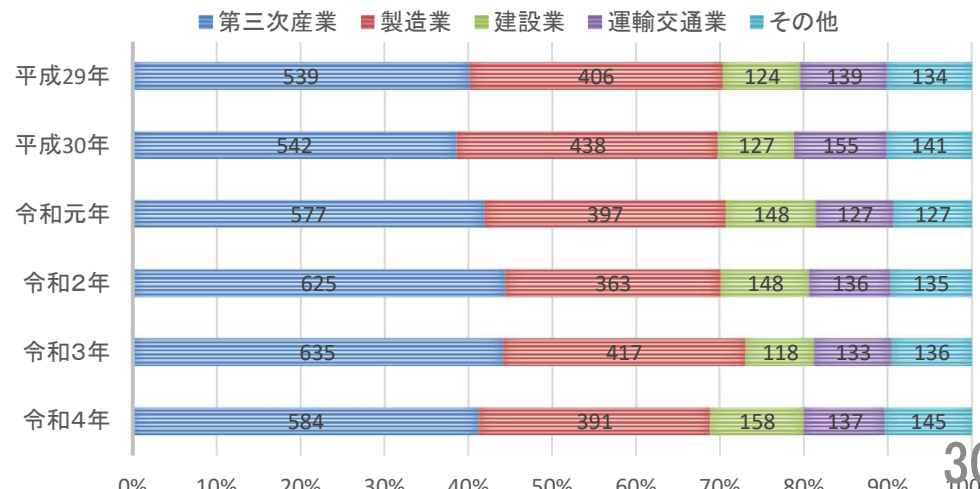
死亡者数



《死傷者の事故型別内訳》



《死傷者の業種別内訳》



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		H元年度	R2年度	R3年度
脳・心疾患	請求件数	4	6	5
	支給件数	1	1	2
精神障害	請求件数	22	32	27
	支給件数	9	7	11

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	R元年度	R2年度	R3年度	R5 1月末
長期未決件数	13	10	9	17
(参考)新規受給者数	7,752	7,449	7,747	—



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31円、4業種に係る特定（産業別）最低賃金を24円～26円引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4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3年度	267事業場	22事業場（8.2%）	6事業場（27.3%）	1時間 896円
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
平成元年度	320事業場	37事業場（11.6%）	5事業場（13.5%）	1時間 866円

守ってね！最低賃金

滋賀県最低賃金 時間額 **927円** (令和4年10月6日発効)

特定（産業別）最低賃金 (令和4年12月31日発効)

ガラス・陶製品、セメント・陶製品、衛生陶器、炭素・陶製品、炭素繊維製造業	はん用機械器具、生産用機械器具製造業	計量器・測定器、分析機器・試験機、光学機械器具・レンズ、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	自動車・同附属品製造業
967円	978円	965円	981円

※1 最低賃金の対象となる賃金には、次の賃金は含まれません。
①結婚手当など臨時に支払われる賃金 ②賞与など1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
③退職手当 ④休日手当 ⑤深夜手当の超過部分 ⑥有給休暇手当 ⑦通勤手当 ⑧家族手当

※2 特定（産業別）最低賃金については、年齢、業種、業種により適用除外されるものがあります。

※3 派遣労働者は、派遣先事業場が所在する地域の最低賃金が適用されます。

※4 特定（産業別）最低賃金は、上記の他（紡績業、化学繊維製造業、その他の繊維業、染色整理業、繊維製品製造業、その他の繊維製品製造業）最低賃金（時間額789円）、（各種商品小売業）最低賃金（時間額840円）がありますが、滋賀県最低賃金が適用されます。

お問い合わせ先
滋賀労働局資金室 077(522)6654 彦根労働基準監督署 0749(22)0654
大津労働基準監督署 077(522)6616 東近江労働基準監督署 0748(22)0394
滋賀労働局のホームページ https://p.te.mhlw.go.jp/shiga-roadworkkyoku/hourai_seido_tetsuzuki/saiei_chingin.html

(案)

令和5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

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と現下の経済状況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 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	1
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	1
(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	1
(2) 最低賃金制度の適切な運営	2
(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底	2
(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について	2
第4 個人の主体的なキャリア形成の促進	2
1 個人の主体的なキャリア形成の促進	2
(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	3
(2) キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援	3
(3) 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
(4) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援	3
第5 安心して挑戦できる労働市場の創造	4
1 労働市場の強化・見える化	4
(1) 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	4
(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備	4
2 賃金上昇を伴う労働移動の支援	5
(1) 賃金上昇を伴う労働移動の推進	5
(2) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進	5
(3) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援	5
(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援	5
(5) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進	6
3 継続的なキャリアサポート・就職支援	6
(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援	6
(2) 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	6
(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	6
(4) 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
(5) 求職者支援制度による再就職支援	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
第6 多様な人材の活躍促進	7
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	7

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保.....	8
(2) 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実施支援	8
(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援	9
(4) 不妊治療と仕事との両立支援	9
(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.....	9
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	10
(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	10
(2) 無期転換ルールの円滑な運用	10
3 新規卒卒者等への就職支援	11
(1) 新規卒卒者等への就職支援	11
(2) フリーター等への就職支援	11
4 就職氷河期世代の活躍支援	11
(1) 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	11
(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	11
(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	12
(4) 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	12
5 高齢者の就労・社会参加の促進	12
(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	12
(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.....	13
(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	13
(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	13
6 障害者の就労促進	13
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	13
(2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行	14
(3) 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	14
(4) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	14
(5) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	14
7 外国人に対する支援	15
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	15
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	16
(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	16
(4) 外国人雇用実態調査の実施について	16
(5) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	16

(6) 高度外国人の受入れに係る制度見直しについて	16
8 長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する支援	16
第7 働く者を力強く支える環境整備	17
1 安全で健康に働くことができる環境づくり	17
(1) 長時間労働の抑制	18
(2) 労働条件の確保・改善対策	20
(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	22
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	25
(5) 総合的なハラスメント対策の推進	25
(6) 個別労働関係紛争の早期解決	25
(7) 職場における感染防止対策等の推進	26
2 柔軟な働き方がしやすい環境整備	26
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	27
(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	27
(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	27
(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	27

第1 労働行政を取り巻く情勢

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り、そのためには、人への投資を強化する必要がある。このため、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な働き方の選択を支える環境整備等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と現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

2020年から新型コロナウイルス感染症の影響により経済に大きな落ち込みがあり、飲食・宿泊などの特定の業種における非正規雇用労働者の働く場の減少、休業・シフト減による労働時間（収入）の減少など雇用にも影響を与えるようになった。こうした状況に対応するため、令和4年10月28日に策定された、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージをはじめとして、多様な人材の活躍促進や、多様な働き方への支援のための諸施策を推進していく必要がある。

そのため、滋賀労働局（以下「労働局」という。）では、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、総合労働行政機関としての機能を遺憾なく発揮することで施策の効果を上げ、地域や国民からの期待に真に応えていく。

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

<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 2022」において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要である。

<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、業務改善助成金の支給により、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、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進めることとされているところであり、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。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業的好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

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「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、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）監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部需給調整事業室による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

（４）「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

令和５年４月１日より施行される、労働基準法施行規則の一部を改正する省令により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなった。そのため、労働局及び監督署においても、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

第４ 個人の主体的なキャリア形成の促進

１ 個人の主体的なキャリア形成の促進

＜課題＞

産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを

形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められている。その際、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが重要である。

＜取組＞

（１）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

県との共催による地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、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。特に、令和５年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

（２）キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援

令和５年度に創設される「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」では、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会の提供や訓練情報の提供等を行う。

（３）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

令和４年６月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、政府の各種施策を通じて２０２６年度（令和８年度）までにデジタル人材を２３０万人確保することとされたところであり、公的職業訓練では、２０２４年度（令和６年度）にデジタル分野の受講者数６５,０００人を目指すこととしている。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、ＩＴ分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加えて、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

（４）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

また、在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、また、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、下記の取組を公益財団法人産業雇用安定センター等関係機関と連携して実施する。

・産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事

業主への支援

- ・産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援（「人への投資」関連施策）
- ・産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）による、事業再構築に必要な新たな人材（コア人材）の円滑な受け入れ（労働移動）と当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保支援（「人への投資」関連施策）

第5 安心して挑戦できる労働市場の創造

1 労働市場の強化・見える化

〈課題〉

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。その際、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめ、民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が重要である。

〈取組〉

（１）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和４年１０月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保する。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。）の違反を把握し、又はその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、第６の２に記載する同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

（２）円滑な労働移動に資する情報等の整備

円滑な労働移動を実現するためには、職業情報、職業能力、職場情報などの情報を「見える化」することが重要である。このうち、職業情報及び職業能力に関する情報については、job tag（職業情報提供サイト（日本版Ｏ－ＮＥＴ））において情報を整備しており、職業情報の検索だけでなく、その職業に就くために必要な職業能力、具体的な職業訓練の講座等の情報についてもアクセス可能となっている。

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。

特に、令和４年１０月に公開した新たなウェブサイト「マイ・ジョブカード」において、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるようになったほか、ハローワークインターネットサービスやjob tagと連携した情報取得等ができるようになっており、この積極的な周知、普及促進を図ることも重要である。

さらに、職場情報総合サイト（しょくばらぼ）において、企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較することが可能となっている。

職業相談等の場面においては、求職者のニーズ・状況を踏まえ、こうした情報を活用しながら再就職支援を行うことが重要である。

2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

〈課題〉

労働移動の円滑化を進めるに当たっては、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが重要である。このため、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めることが重要である。

〈取組〉

(1) 賃金上昇を伴う労働移動の推進

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた場合に上乗せ助成を行う。（「人への投資」関連施策）

中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた場合に助成額の増額を行う。（「人への投資」関連施策）

(2) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、雇入れの日等から起算して5%以上賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行う（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））（「人への投資」関連施策）。

(3) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援

県が地域の課題に対応するため、国の施策と連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の取組を一体的に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。

(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

県内への就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介を実施し、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。

また、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、滋賀県東京本部と連携し、U I J ターン関連面接会の積極的な周知を実施。

（５）就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

デジタルなどの成長分野への労働移動を進めるため、就職困難者を、デジタルなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して高額助成を行う（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））。

３ 継続的なキャリアサポート・就職支援

＜課題＞

個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要である。

＜取組＞

（１）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、マザーズコーナーにおける就職支援サービスのオンライン対応の実施、SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。同時に、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

（２）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、ハローワーク大津の「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。

（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、訓練機関及び滋賀県介護・福祉人材センターの連携強化による就職支援
- ・ 介護・障害福祉分野の訓練枠拡充のため、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主への助成等を実施する。

（４）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する。

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。

（５）求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、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。

（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た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。

第6 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〉

管理職に占める女性割合は長期的に見て上昇傾向にあるが（課長相当職に占める女性の割合は令和3年 12.4%）、国際的に見ると依然その水準は低い。また、男女の賃金の差異についても長期的に縮小傾向にあるが（男性労働者の所定内給与額を 100.0 とした時の女性労働者の所定内給与額の値は令和3年 75.2）、国際的に見ると我が国の男女の賃金の差異は大きい。こうした状況の中、女性活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、新たに常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主について男女の賃金の差異の公表が必須項目となった女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）及び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。）の履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等を進める必要がある。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。男性の育児休業取得率は令和3年度において 13.97%と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準であり、令和7年度までに男性の育児休業取得率を 30%とする政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、改正された育児休業、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。）の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

＜取組＞

（１）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和４年７月８日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行う。

（２）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５年４月１日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和４年より施行されている育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

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

「産後パパ育休（出生時育児休業）」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い、制度の活用につなげる。

また、仕事と育児の両立のための一定の取り組みを行った事業主等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。さらに、新型コロナウイルス感染症の対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

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、常時雇用する労働者数 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」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

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十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に特別休暇を取得させた事業主等に対す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。

（３）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

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とともに、オンラインでの就職支援サービスを実施する

（４）不妊治療と仕事との両立支援

令和４年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。なお、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する等の支援を行う。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

（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

男女雇用機会均等法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」の内容に沿って事業主において適切な措置が講じられるよう周知・指導等を行う。

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の支給等により、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 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

〈課題〉

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日より中小企業含め全面適用されており、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。また、労働者派遣法の一部改正部分についても令和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）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。その際、監督署と連携して雇用環境・均等室は、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行う。職業安定部は、監督署から提供された情報に基づき、指導監督を実施し、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行う。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の周知等を実施することなどにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、窓口相談やコンサルティング、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、令和6年4月に施行される無期転換申込権が発生する契約更新時の労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等への対応も含め、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 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〉

(1) 新規学卒者等への就職支援

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とともに、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化する。

(2) フリーター等への就職支援

フリーター等（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。

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、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度、6年度の2年間で「第2ステージ」と位置付け、取り組む必要がある。取組に当たっては、滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（以下「滋賀県プラットフォーム」という。）を通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

(1) 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、仕事理解を深めるための職場実習の実施、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) 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、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試行雇用する事業主に対して助成（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、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

（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）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「滋賀県プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業面接会・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＞

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、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確実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。さらに、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等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、独立行政法人高齢・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 70 歳雇用推進プランナー（仮称）等による支援が必要と判断される事業主には、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）ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内のハローワーク（出張所を除く）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、求職者等の状況を踏まえ、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＞

令和 4 年 12 月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から障害者雇用促進法の改正を含む法律（以下「改正障害者雇用促進法」という。）が成立し、令和 5 年 4 月以降随時施行されるところであり、その施行を着実に図ることが必要である。また、令和 5 年 4 月からの新たな雇用率が 2.7%（公務部門 3.0%）とされ、今後、その段階的な引上げや、除外率の 10 ポイント引下げが予定される中、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

＜取組＞

（１）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和 5 年 4 月から新たな雇用率が 2.7%とされ、令和 6 年 4 月から 2.5%、令和 8 年 7 月から 2.7%と段階的に引き上げられるとともに、令和 7 年 4 月に除外率が 10 ポイント引下げられる予定である。このような中、特に除外率設定業種において不足数が大幅に増加する企業が生じるなど、雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定等

の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進する。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、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て、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

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）改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、①事業主の責務の明確化すること（職業能力の開発及び向上に関する措置の追加）、②LLP（有限責任事業組合）を事業協同組合等の算定特例の対象にすること等が、令和５年４月に施行される予定である。

特に、①について、法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行う。

（３）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、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援及び難病患者である求職者に対する就労支援体制の強化を図る。

また、障害者の職業訓練について、労働局及びハローワークにおいては、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、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する。周知等に当たっては、（２）①の法改正の趣旨を踏まえ、障害者の雇用後の能力開発及び向上に向けて、労働局及びハローワークにおいて滋賀県等が実施する在職者訓練の活用を促す。

（４）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。

（５）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

（１）と同様に、令和５年４月から新たな雇用率が３.０%とされ、令和６年４月から２.８%、令和８年７月から３.０%と段階的に引き上げられるとともに、令和７年４月に除外率が１０ポイント引き下げられる予定である。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよ

う、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、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、労働局及びハローワークにおいて、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にかかる水際対策が緩和され、今後、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。また、ウクライナ避難民や増加が見込まれる留学生等への就職支援についても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県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。特に、大学と就職支援協定を締結したハローワークにおいては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を実施する。

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のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、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、受託事業者と連携した就職支援等を実施する。

④ ウクライナ避難民への就労支援の実施

ハローワークの相談窓口の日本語・英語・ウクライナ語での周知のほか、全国4箇所外国人雇用サービスセンターにてウクライナ語の通訳を設置し、相談対応を実施している。

また、全国ハローワークにおいて支援申出企業等への声かけ、求人化に向けた調整を行うほか、労働局・ハローワークと関係機関が連携した就労支援セミナーや企業向けの説明会の実施など、今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細かな支援を実施する。

（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、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成（人材確保等支援助成金）を行う。

（４）外国人雇用実態調査の実施について

外国人労働者の雇用管理の実態、労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象に令和５年度から新設する外国人雇用実態調査について、秋頃の調査実施を予定しているため、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の場等を活用し、広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行う。

（５）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

地域の実情に即し、外国語で対応できる相談員を労働局や監督署に配置することで、全国で合計 13 言語に及ぶ外国人労働者向け多言語労働相談体制の整備を図るとともに、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等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、労働災害防止対策を推進する。

（６）高度外国人の受入れに係る制度見直しについて

教育未来創造会議において、留学生の卒業後の活躍に向けた環境整備等の検討が行われている。こうしたことを踏まえ、卒業後の留学生が就職、定着するよう、留学生への適切な相談・支援等や高度人材の雇用を行い、又はその雇用に関心のある事業主への助言・指導等の対応に努める。

８ 長年にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する支援

<課題>

平成 29 年 3 月 28 日に働き方改革実現会議で決定された働き方改革実行計画において、病気の治療と仕事の両立に向け、「がん拠点病院、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実」することが盛り込まれていることや、平成 30 年 3 月 9 日に閣議決定された第 3 期がん対策推進基本計画において、公共職業安定所における就職支援事業について「今後は、更なる事業の拡充が求められる」とされていることから、今後職業安行政としても更に重点的に取り組んでいく必要がある。

＜取組＞

長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援事業として、がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対しては、県内のハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携して、出張相談等の就職支援や事業主の理解促進の取り組みを実施する。また、「滋賀県長期療養者就職支援担当者連絡協議会」を開催し、関係機関と連携して、がん患者等に対する就労の継続、再移植支援等に係る取り組みを行う。

また、令和 4 年度にはハローワーク草津、長浜、甲賀、彦根に続き大津でもがん診療連携拠点病院への出張相談を開始しところではあるが、令和 5 年度にはハローワーク大津で新たに連携する病院を追加し支援を拡充していく予定である。

第 7 働く者を力強く支える環境整備

1 安全で健康に働くことができる環境づくり

＜課題＞

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。

さらに、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、令和 5 年度を初年度とする第 14 次労働災害防止推進計画（以下、「14 次防」という。）を策定したところであり（P）、同計画にも定められている自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

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、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。さらに、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。

また、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。

＜取組＞

（１）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

「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、関係機関や本省が委託する全国センターと連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、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、きめ細かな支援を行う。また、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。

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かな相談・支援等を行う。

② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

時間外労働の上限規制の適用が猶予されている医師、自動車運転者、建設業等については、令和6年4月から上限規制が適用されることとなる。

医師については、滋賀県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等において丁寧に周知を行うとともに、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。特にトラック運送業については、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行う。また、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行う。

建設業については、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、人材確保対策の推進等に向けた支援を行う。また、全国センターに、建設業・情報サービス業への専門的な支援を行う総合相談窓口が新たに設置

されるため、必要に応じて、利用勧奨を行う。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、生産性向上を図りながら働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

【P】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。(今後追記予定)

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、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並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」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」により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

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、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「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に確実に通報する。

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、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「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、中小企業に対しては働き方改革推進支援助成金の活用などにより、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇の導入を促進する。

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。

（２）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。

さらに、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う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。

さらに、「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。

加えて、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

③ 裁量労働制の適正な運用

引き続き、現行の裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和４年１２月の労働政策審議会におけるとりまとめに基づく制度見直し等について、周知を行う。

④ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることを始めとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

⑤ 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する監督指導などを実施する。

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、以下の重点的な取組を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、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が認められる事案に対しては、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との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・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し的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

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、関係機関との連携を深め、積極的な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。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き

続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、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、監督権限をはじ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。

⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等

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

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促す。

② 労働者（特に中高年齢の女性）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢の女性を始めとして発症率が高く、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。

③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)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。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を促進する。

④ 個人事業業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されるため、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化することなどを内容とする改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図る。また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き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」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導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労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行

うとともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

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（THP指針（※））」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引きや事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行う。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについてもあわせて周知を行う。（※ トータル・ヘルスプロモーション・プラン（Total Health promotion Plan））

イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、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団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、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（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、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。

また、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。このため、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、(独)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。

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布された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引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向けた周知を行う。

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の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

さらに、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。

（４）労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する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困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

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、その罹患後症状も含め、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。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や 請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

また、労災保険の特別加入については、令和４年４月よりあん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師を、令和４年７月より歯科技工士が対象業種として追加されたところであり、引き続き、適正な運用を行う。

なお、令和４年１月に省令改正が行われ、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ていることから、適正な運用を行う。

（５）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

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引き続き法の履行確保を図る。

② 様々なハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントやカスタマーハラスメントについて、事業主に対してハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」等の周知徹底を図り、企業の自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、大学等への出前講座等の機会を活用して法制度の説明や相談窓口等の説明を行い、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。

（６）個別労働関係紛争の早期解決

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、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」等により、個別労働関係紛争の早期解決を図る。

（７）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拡大防止対策について、取組を推進する。

２ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

＜課題＞

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っており、情報通信技術を活用した働き方として、雇用に限らず、フリーランスや、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。このため、このような働き方がしやすい環境を整備する必要がある。

テレワークについては、令和４年度より、総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とＩＣＴ（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できる窓口が設置され、テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な支援が行われている。また、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した「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」が令和３年３月に改定されたため、こ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）」において、中小企業事業主に対し、テレワークに係る導入経費等を助成しており、これらの取組を通じ、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・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」を令和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、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策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が令和２年９月に改定されていることから、引き続きこの周知を行う。

また、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」等を踏まえ、選択的週休３日制度についても、引き続き好事例の収集・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。多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度についても、事例の周知等を行う必要がある。

＜取組＞

（１）良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークについて、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、テレワークに関する労務管理とＩＣＴ（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置しているテレワーク相談センターの紹介や、同センターで開催するセミナーの周知や参加等の働きかけを行うなど、同センターとの間で緊密な連携を図る。

また、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最大限活用していただくよう、周知を図っていく。

（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。また、当該ガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることが明確化されたところであり、請負契約等のフリーランスの契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。また、総合労働相談コーナーにおいては、同ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

（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

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、労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）の周知を行う。

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、分かりやすい解説パンフレットや事例集（Ｐ）等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

選択的週休３日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(案)

令和5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 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等
- 第2 個人の主体的なキャリア形成の促進
- 第3 安心して挑戦できる労働市場の創造
- 第4 多様な人材の活躍促進
- 第5 働く者を力強く支える環境整備



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 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(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、業務改善助成金の支給により、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、最低賃金・賃金支払いの徹底と引上げに向けた環境整備を行います。

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、労働者等に周知するとともに、最低賃金の遵守徹底を図ります。



ポスターには「守ってね! 最低賃金」とあり、時間額927円が大きな数字で表示されています。下部には「特定(産業別)最低賃金(令和4年12月31日現在)」の表が掲載されています。

特定(産業別)最低賃金(令和4年12月31日現在)			
ガラス・陶製品、 ガラス・陶製品の製造、 ガラス・陶製品の販売、 ガラス・陶製品の修理	はん形機械製造、 はん形機械の製造、 はん形機械の修理	計量器・測定器、 計量器・測定器の製造、 計量器・測定器の修理	自動車・自動車の部品、 自動車・自動車の部品の製造、 自動車・自動車の部品の修理
967円	978円	965円	981円

ポスター下部には「CHECK」のチェックリストと「お問い合わせ先」の情報が記載されています。

(3)短時間労働者等の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

(4)賃金支払いにおいて、通貨のほか、金融機関等への振込みに加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払いが認められることとなったため、制度の周知を図ります。

第2 個人の主体的なキャリア形成の促進

(1)滋賀県との共催による地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、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します。特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施します。

(2)デジタル分野に係る公的職業訓練については、訓練委託費等の上乗せ措置等を活用し、訓練コースの拡充を図ります。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

第3 安心して挑戦できる労働市場の創造

1 労働市場の強化・見える化

(1)改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保します。また、労働者派遣法違反を把握し、またはその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図ります。

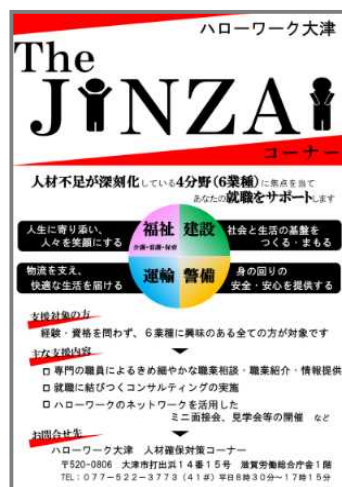
- (2)円滑な労働移動を実現するためには、職業情報、職業能力、職場情報などの情報を「見える化」することが重要なため、職業相談等の場面においては、求職者のニーズ・状況を踏まえ、職業情報及び職業能力に関する情報を整備した「job tag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))」や、企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する情報を検索・比較できる「職場情報総合サイト(しょくばらぼ)」を活用しながら再就職支援を実施します。

2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

滋賀県が地域の課題に対応するため、国の施策と連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の取組を一体的に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ります。

3 継続的なキャリアサポート・就職支援

- (1)オンラインによる職業相談の実施、セミナーのオンライン配信、SNS・HP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。
- (2)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、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。
- (3)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。
- (4)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。



- (5)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、福祉事務所等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、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。

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

- (1)男女の賃金の差異に係る情報公表が義務づけられた常用雇用する労働者数301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)令和5年4月から施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図ります。
- また、令和4年10月から施行されている「産後パパ育休(出生時育児休業)」をはじめとした男性の育児に資する制度について、引き続き周知に取り組むとともに、両立支援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ります。





「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準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います。

- (3) 子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした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、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進します。また、来所が難しい方に対して、オンラインセミナーやオンライン職業相談等の就職支援サービスを実施します。

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) 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。

その際、監督署、雇用環境・均等室及び職業安定部が連携して情報共有に努めます。

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。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ぱゆう」ちゃん

- (2) 令和6年4月に施行される無期転換申込権が発生する契約更新時の労働条件明示事項に係る省令改正等への対応も含め、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底を図ります。

3 新規学卒者への就職支援

- (1) 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・説明会を実施するとともに、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化します。
- (2) フリーター等を対象に、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。

4 就職氷河期世代の活躍支援

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、専門担当者によるチーム支援で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、仕事理解を深めるための職場実習の実施、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。

しが就職氷河期世代サポートコーナー 077-563-0350 (平日9:00~17:00)	
ハローワークでの予約相談 職業相談を希望する方には相談日の予約を交付します。	氷河期限定(歓迎)求人の提供 県内の求人情報(求人)を取りまとめ、郵便物・Mail等で提供します。
個別求人開拓 具体的な求人(企業)の希望がある方には個別に求人を開拓します。 (注) 希望職種や希望条件等が明確な場合で、県内企業に限ります。	就職氷河期世代インターン制度 自らの向いている仕事を見つけるための就労体験先をコーディネートします。
ファイナンシャルプランナーによる相談 現状の労働条件と生活設計、今後の生活など経済的なアドバイス(予約制)。 (注) ご利用は1回(概ね1時間)とさせていただきます。	臨床心理士による相談 就職に関する不安やストレスなど心理的な悩みを相談を行います(予約制)。
職場定着支援 就職先での定着に向けた支援を行います。	ハロトレ情報の提供 スキルアップのための職業訓練＝ハロトレ情報を提供します。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

- (1) 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企業への意識啓発・機運醸成を図りつつ、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を推進します。また、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に対して、高年齢労働者処遇改善促進助成金を活用した支援を行います。
- (2) 65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内のハローワーク(出張所を除く)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、臨時的かつ短期的な就業、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) 令和5年4月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月、令和8年7月に法定雇用率が段階的に引き上げられ、令和7年4月に除外率の引下げが予定される中、雇用率未達成企業の増加が見込まれ、除外率設定業種において不足数が大幅に増加する企業が生じるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進します。
- (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。
- (3) (1)と同様に、令和5年4月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月、令和8年7月に法定雇用率が段階的に引上がることを踏まえ、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行います。



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) ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおいては、専門相談員等による個々の外国人の特性に応じた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) 労働局・ハローワークと関係機関が連携してウクライナ避難民へのきめ細やかな就労支援を実施します。
- (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・支援等を積極的に実施します。

第5 働く者を力強く支える環境整備

1 安全で健康に働くことができる職場づくり

(1)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。
- 令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなるため、懇切丁寧な相談対応を心がけるとともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むため、「働き方改革推進支援助成金」
- 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。



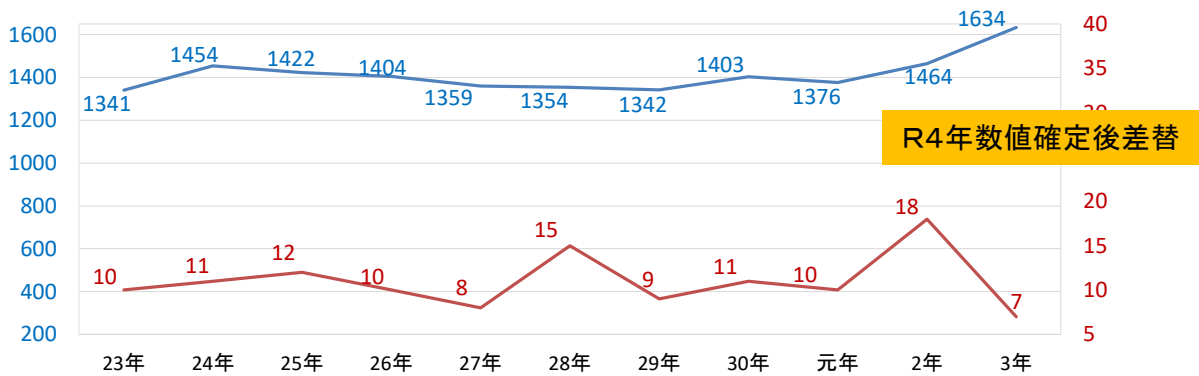
(2)労働条件の確保・改善対策に取り組めます。

- 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、重大又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斉一的に行使します。

(3)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めます。

- 「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14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。
- 特に、「転倒」、「腰痛等」、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。

滋賀における労働災害による死傷者の推移



(4) 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。

(5) 総合的なハラスメント対策を推進します。

- 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。

(6) 個別労働関係紛争の早期解決を図ります。

- 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、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」等により、個別労働関係紛争の早期の解決を促進します。

(7) 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 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) 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します。

(3) 「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や事例集等を活用した周知等を行います。

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 賃金室 TEL:077(522)6654 健康安全課 TEL:077(522)6650 労災補償課 TEL:077(522)6630 医療係 TEL:077(522)1131
	職業安定部 職業安定課 TEL:077(526)8609 電子申請センター TEL:077(526)7557 職業対策課 TEL:077(526)8686 助成金コーナー TEL:077(526)8251 訓練室 TEL:077(526)8608 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	草津市西渋川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

第14次労働災害防止推進計画（案）

計画期間：2023年度から2027年度までの5か年

アウトプット指標とアウトカム指標

重点事項と取組事項

滋賀労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第14次労働災害防止推進計画（案）の目標

アウトプット指標とアウトカム指標

計画の目標

「ゼロ災しが」を合言葉に、当局、管内の事業者、労働者等の関係者が一体となり、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、以下の各指標を定め、計画期間内に達成することを目指す。

アウトプット指標とアウトカム指標

本計画の重点事項の取組の成果として、労働者の協力の下、事業者において実施される事項をアウトプット指標として定め、局署等はその達成を目指し、本計画の進捗状況を把握するための指標とする。また、事業者がアウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、本計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標として取り扱う。

（１）業種別の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標		アウトカム指標
製造業	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。	製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷災害件数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。
建設業	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。	建設業の死亡者数を2027年までにゼロとする。
道路貨物運送業	「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置を実施する陸上貨物運送業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする。	道路貨物運送業の死傷者数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。
林業	「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	林業の死亡者数ゼロを継続させる。

第14次労働災害防止推進計画（案）の目標

アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標

アウトカム指標

（２）労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

・ 転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。

・ 卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。

・ 増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較し2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。

・ 転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。

介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。

増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。

（３）高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

「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）」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。

増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。

（４）多様な働き方への対応、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年までに50%以上とする。

外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする。

第14次労働災害防止推進計画（案）の目標

アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標	アウトカム指標
（５）労働者の健康確保対策の推進	
・ 企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。 ・ 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。	一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）の年間所定外労働時間数を2027年までに2022年と比較して減少させる。
50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。	自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。
（６）化学物質等による健康障害防止対策の推進	
労働安全衛生法第57条及び第57条の２に基づくラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていないが、危険性有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。	化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を2018年から2022年までの５年間（34件）と比較して、2023年から2027年までの５年間で５%以上減少させる。
労働安全衛生法第57条の３に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。	
熱中症災害防止のために暑さ指数を把握している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。	増加が見込まれる熱中症による期間中の死亡者数をゼロとする。

第14次労働災害防止推進計画（案）の重点事項と取組事項

重点事項と取組事項

安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性を踏まえた重点事項を定め、事業者及び局署等における具体的取組事項を以下のとおりとする。

なお、事業者が自発的な安全衛生対策、産業保健活動に取り組んでいるところであり、引き続きその意識の啓発、醸成が重要となることから、局署等では、これらの事業者が社会的に評価される環境整備等について、「安全衛生優良企業制度」等により安全衛生に関する取組の見える化を図るとともに、これらの制度を導入する事業場を広く周知するなど、本省計画に沿った取組を推進する。また、事業者は必要な安全衛生管理体制を確保した上で、労働安全衛生コンサルタントの活用等により主体的に労働者の安全と健康保持増進のための活動に取り組むものとする。

重点事項	主な取組事項	
(1) 業種別の労働災害防止対策の推進	事業者	局署等
ア 製造業	・「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づくリスクアセスメントの実施 ・機能安全の推進による機械等の安全水準の向上 等	はさまれ・巻き込まれ等の危険のある全ての機械へのリスクアセスメント実施のための指導等、非定常時の安全作業に係る指導 等
イ 建設業対策	工事の進捗に応じた墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントの実施等、熱中症や騒音障害防止対策の実施 等	墜落・転落災害防止のための手すり等の設置、墜落制止用器具の使用に係る指導 等
ウ 道路貨物運送事業対策	「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく墜落・転落災害防止対策、転倒災害防止対策等の実施	荷主事業所を含む道路貨物運送事業所に対する「荷役作業における安全ガイドライン」の周知 等
エ 林業対策	「伐木等作業の安全ガイドライン」「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」に基づく安全対策の実施	左記のガイドラインの周知、チェーンソー取り扱い指導員等と連携した伐木作業時の安全対策の推進

第14次労働災害防止推進計画（案）の重点事項と取組事項

重点事項	主な取組事項	
	事業者	局署等
労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	転倒災害防止対策の取組の推進、非正規雇用労働者を含めた安全衛生教育の徹底、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく取組	事業者の自発的取組を引き出すためのナッジ、ノーリフトケアなどの腰痛予防対策の効果、第三次産業向けの基本的労働災害防止対策の啓発ツールの周知 等
高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	高年齢労働者の就労状況を踏まえた「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく職場環境改善、転倒災害対策の実施 等	「エイジフレンドリーガイドライン」の周知 等
多様な働き方への対応や外国人労働者の労働災害防止対策の推進	テレワークの拡大等を踏まえた「テレワークガイドライン」等に基づく健康確保対策等の取組、外国人労働者への安全衛生教育の取組 等	「テレワークガイドライン」、外国人労働者の安全衛生教育の手法、危険のピクトグラムの周知 等
労働者の健康確保対策の推進	事業者	局署等
ア メンタルヘルス対策	ストレスチェックを踏まえたメンタル不調予防対策、ハラスメント防止対策の実施 等	滋賀産業保健総合支援センター等を通じたメンタルヘル対策の支援、メンタルヘルス対策に取り組むメリットなどの周知 等
イ 過重労働対策	時間外・休日労働の削減、労働時間の適正把握、年次有給休暇の確実な取得の促進、勤務間インターバル制度等の労働時間の設定改善、長時間労働による医師の面接指導対象労働者への産業保健スタッフへの相談等の勧奨 等	労働時間の適正把握に向けた指導、令和6年4月から適用となる医師の時間外労働の上限規制や建設業、自動車運転者等の働き方改革関係法令における改正内容の周知 等

第14次労働災害防止推進計画（案）の重点事項と取組事項

重点事項	主な取組事項	
労働者の健康確保対策の推進	事業者	局署等
ウ 産業保健活動の推進	産業保健スタッフの確保と体制の整備、 治療と仕事の両立のための環境整備 等	「治療と仕事の両立支援合同チーム会議」を通じた関係者との連携による病気を抱える労働者の活躍への支援、事業者の産業保健活動の意識啓発 等
化学物質等による健康障害防止対策の推進	事業者	局署等
ア 化学物質による健康障害防止対策	・化学物質管理者の選任 ・外部専門人材の活用による 化学物質製造事業者のリスクアセスメント等の実施と適正なラベル表示とSDS交付 化学物質取り扱い事業者のリスクアセスメントの実施と自律的ばく露低減措置の実施	・化学物質管理者等の育成支援 ・リスクアセスメントと結果に基づく措置等の化学物質ばく露防止対策マニュアルの活用 ・化学物質管理に係る相談窓口・訪問指導等習会の機会の周知 等
イ 石綿・粉じんによる健康障害防止対策	・建築物石綿含有建材調査者講習修了者等による事前調査の確実な実施と石綿事前調査結果報告システムによる報告 ・解体等工事発注者による適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮についての周知 ・健康障害防止のため、関係法令遵守、第10次粉じん障害防止対策に基づく健康障害防止の自主的取組の推進 等	・石綿事前調査結果報告システム、ポータルサイト、改正石綿障害予防規則、最新の分析方法などの啓発用動画、講習会の周知 ・建築物石綿含有建材調査者講習等の機会の提供 ・建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル等の周知 ・第10次粉じん障害防止総合対策に基づく呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進 等

第14次労働災害防止推進計画（案）の重点事項と取組事項

重点事項	主な取組事項	
化学物質等による健康障害防止対策の推進	事業者	局署等
ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策	・「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえた暑さ指数の把握と適切な措置の実施、作業管理者及び労働者への労働衛生教育の実施、衛生管理者などを中心とした管理体制の整備と発症時・緊急時の措置の確認及び周知、その他、熱中症予防に効果的な機器・用品の活用を検討 ・「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づき、作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等に取り組む	・日本工業規格（JIS）に適合した暑さ指数計や熱中症予防に効果的な機器・用品の周知と熱中症予防対策への理解を深めるために、先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツール、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導 ・「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく事業者の取組に係る指導や、測定に関する支援 等
エ 電離放射線による健康障害防止対策	医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するとともに、被ばく線量の測定結果記録等の保存・管理の徹底	医療機関に対する放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステム導入の助言・指導
	事業者	局署等
個人事業者等に対する安全衛生対策の推進	個人事業者等に対する安全衛生対策について、本省の「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」の議論等を通じて提供される注文者等による保護措置のあり方等から、取り組むべき必要な対応について検討	有害物質による健康障害の防止措置を規定する労働安全衛生法第22条の関連省令が、労働者以外の者にも、労働者と同等の保護措置を講じることが事業者に義務付ける内容に改正されたことから、当該省令の内容の周知

第 1 4 次労働災害防止推進計画 (案)

令和 5 年 3 月

厚生労働省 滋賀労働局

050227 版

目 次

1	計画の趣旨.....	1
2	計画期間及び目標.....	1
(1)	計画期間.....	1
(2)	計画の目標.....	1
ア	アウトプット指標.....	1
イ	アウトカム指標.....	3
(3)	計画の評価と見直し等.....	4
3	現状と対策の方向性.....	4
(1)	第 13 次労働災害防止推進計画の目標達成状況.....	4
ア	死亡災害.....	4
イ	死傷災害.....	4
ウ	その他.....	5
(2)	死亡災害の発生状況と対策の方向性.....	5
(3)	死傷災害の現状と対策の方向性.....	5
ア	概要.....	5
イ	重点業種.....	6
(4)	労働者の健康を巡る現状と対策の方向性.....	7
ア	メンタルヘルス対策.....	7
イ	過重労働による健康障害防止対策.....	7
ウ	化学物質等による健康障害防止対策.....	8
4	計画の重点事項.....	8
5	重点事項ごとの具体的取組.....	8
(1)	業種別の労働災害防止対策の推進.....	9
ア	製造業対策.....	9
イ	建設業対策.....	9
ウ	道路貨物運送業対策.....	10
エ	林業対策.....	11
(2)	労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進.....	11
(3)	高年齢労働者の労働災害防止対策の推進.....	12
(4)	多様な働き方への対応や外国人労働者の労働災害防止対策の推進.....	12
(5)	労働者の健康確保対策の推進.....	13
ア	メンタルヘルス対策.....	13
イ	過重労働対策.....	14

ウ 産業保健活動の推進	14
(6) 化学物質等による健康障害防止対策の推進	15
ア 化学物質による健康障害防止対策	15
イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策	16
ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策	17
エ 電離放射線による健康障害防止対策	17
(7) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進	17

第 14 次労働災害防止推進計画

1 計画の趣旨

労働災害防止計画は、労働安全衛生法第 6 条に基づいて策定されており、1958 年に第 1 次の計画が策定され、これまで 13 次にわたって策定されてきた。滋賀労働局においても、厚生労働本省（以下「本省」という。）が策定した計画を踏まえ、当局の実情を加味した労働災害防止推進計画を 13 次にわたって策定し、対策に取り組んできた。

その結果、労働災害は長期的には大幅に減少しており、特に死亡災害は、2021 年は 7 人と過去最少となった。しかし、2022 年には 11 人、2020 年では過去 15 年を遡って最も多い 19 人の方が亡くなられた。

事業場内での新型コロナウイルス感染症を除いた休業 4 日以上之死傷者の数（以下「死傷者数」という。）は、2020 年から 3 年連続で増加しており、また、メンタルヘルス不調に陥る労働者の割合が増加し、過重労働による脳・心臓疾患等も相当数発生している。

そこで、今般、本省が策定した第 14 次労働災害防止計画（以下「本省計画」という。）を踏まえ、滋賀県内のゼロ災を目指して 2023 年度を初年度として、5 年間にわたり滋賀労働局が重点的に取り組む事項を定めた第 14 次労働災害防止推進計画（以下「14 次推進計画」という。）を策定し、対策を推進することとする。

2 計画期間及び目標

（１）計画期間

2023 年度から 2027 年度までの 5 か年を計画期間とする。

（２）計画の目標

「ゼロ災滋賀」を合言葉に、当局、管内の事業者、労働者等の関係者が一体となり、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、以下の各指標を定め、計画期間内に達成することを目指す。

ア アウトプット指標

本計画の重点事項の取組の成果として、労働者の協力の下、事業者において実施される次の事項をアウトプット指標として定め、局署等はその達成を目指し、本計画の進捗状況を把握するための指標とする。

（ア）業種別の労働災害防止対策の推進

- ・ 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を 2027 年までに 60%以上とする。
- ・ 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を 2027 年までに 85%以上とする。

- ・ 「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」(平成 25 年 3 月 25 日付け基発 0325 第 1 号。以下「荷役作業における安全ガイドライン」という。)に基づく措置を実施する道路貨物運送業等の事業場(荷主となる事業場を含む。)の割合を 2027 年までに 45%以上とする。
- ・ 「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」(平成 27 年 12 月 7 日付け基発 1207 第 3 号。以下「伐木等作業の安全ガイドライン」という。)に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(イ) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・ 転倒災害対策(ハード・ソフト両面からの対策)に取り組む事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。
- ・ 卸売業・小売業/医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を 2027 年までに 80%以上とする。
- ・ 介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を 2023 年と比較して 2027 年までに増加させる。

(ウ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・ 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(令和 2 年 3 月 16 日付け基安発 0316 第 1 号。以下「エイジフレンドリーガイドライン」という。)に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組(安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等)を実施する事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(エ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- ・ 母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いるなど外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・ 企業における年次有給休暇の取得率を 2025 年までに 70%以上とする。
- ・ 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を 2025 年までに 15%以上とする。
- ・ 労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・ 労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 57 条及び第 57 条の 2 に基づくラベル表示・安全データシート(以下「SDS」という。)の交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDS の交付を行っている事業場の割合を 2025 年までにそれぞれ 80%以上とする。
- ・ 労働安全衛生法第 57 条の 3 に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象とな

っていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を 2025 年までに 80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。

- ・ 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握、活用している事業場の割合を 2023 年と比較して 2027 年までに増加させる。

イ アウトカム指標

事業者がアウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標として取り扱う。

(ア) 業種別の労働災害防止対策の推進

- ・ 製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を 2022 年と比較して 2027 年までに 5 %以上減少させる。
- ・ 建設業における死亡者数を 2027 年までにゼロとする。
- ・ 道路貨物運送業における死傷者数を 2022 年と比較して 2027 年までに 5 %以上減少させる。
- ・ 林業の死亡者数ゼロを継続させる。

(イ) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・ 増加が見込まれる転倒災害を 2022 年と比較して 2027 年までにその増加に歯止めをかける。
- ・ 転倒による平均休業見込日数を 2027 年までに 40 日以下とする。
- ・ 増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を 2022 年と比較して 2027 年までに減少させる。

(ウ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・ 増加が見込まれる 60 歳代以上の死傷年千人率を 2022 年と比較して 2027 年までに男女ともその増加に歯止めをかける。

(エ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- ・ 外国人労働者の死傷年千人率を 2027 年までに全体平均以下とする。

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・ 一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）の年間所定外労働時間数を 2027 年までに 2022 年と比較して減少させる。
- ・ 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を 2027 年までに 50%未満とする。

(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・ 化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるも

の)の件数を第13次労働災害防止推進計画期間(34件)と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。

- ・ 増加が見込まれる熱中症による期間中の死亡者数をゼロとする。

(3) 計画の評価と見直し等

計画に基づく取組が着実に実施されるよう、毎年、計画の実施状況の確認、評価を行い、必要に応じて見直しを検討する。

なお、アウトプット指標における数値等については、2023年度から隔年で実施する労働安全衛生管理自主点検等を参考に評価、見直しする。

3 現状と対策の方向性

(1) 第13次労働災害防止推進計画の目標達成状況

ア 死亡災害

- ・ 第13次労働災害防止推進計画(以下「13次推進計画」という。)において、その目標は「死亡者ゼロ」を目指し、年間の死亡者数9人以下を目標としていた。

その結果は、2018年から11人、10人、19人、7人と推移し、2022年は11人となった。

また、2021年の死亡者7人は、統計史上最少ではあったが、その前年となる2020年の19人は、2006年以降で最も多いものであった。

- ・ 建設業における目標は、年間の死亡者数3人以下としていた。

その結果は、2018年から3人、2人、6人、1人と推移し、2022年は2人と、複数年で目標を達成したものの、2020年の死亡者数6人は、2010年以降で最も多いものであった。

また、製造業における目標は、年間の死亡者数1人以下としていたところ、死亡者は2018年から2人、4人、5人、5人と推移し、2022年は3人となり、目標は達成できなかった。

- ・ 13次推進計画期間中の熱中症による死亡者は、2018年から2年間はゼロであったが、2020年からの3年間は毎年1人が死亡し、目標(死亡者ゼロ)は達成できなかった。

イ 死傷災害

- ・ 13次推進計画の死傷者数の目標は、2022年までに2017年の5%の減少(1,274人以下)としていた。

その結果は、2018年から1,403人、1,376人、1,407人、1,439人と推移し、2022年は1,415人と目標は達成できなかった。

- ・ 道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設、飲食店について、2017年と比較し死傷年

千人率で5%以上減少させることを目標としていたところ、小売業(1.537、24.7%減少)以外の道路貨物運送業(8.617、増減なし)、社会福祉施設(2.84、42.7%増加)、飲食店(1.90、3.4%減少)では目標は達成できなかった。

2022年の死傷者数は2023年1月末速報値

ウ その他

- ・ 何らかのメンタルヘルス対策に取り組む事業場(労働者30人以上規模)の割合は96.3%となり、目標(80%)を達成したが、ストレスチェック結果を集団分析し、その分析結果を活用した事業場の割合は56.0%と目標(60%)は達成できなかった。
- ・ 第三次産業及び道路貨物運送業について腰痛による死傷者数を2017年と比較し、死傷年千人率で5%以上減少を目指していたところ、2022年の腰痛による死傷年千人率は道路貨物運送業では0.207と50.0%減少したが、第三次産業では0.074と23.9%増加した。

(2) 死亡災害の発生状況と対策の方向性

- ・ 13次推進計画期間中の死亡者数は58人で、このうち製造業が19人と最も多く、次いで建設業が14人であった。
- ・ 13次推進計画期間中の死亡災害のうち、製造業では機械による「はさまれ・巻き込まれ」によるものが9人と最も多く、建設業では「墜落・転落」によるものが5人と最も多くなっている。
- ・ 製造業においては、第12次労働災害防止推進計画(以下「12次推進計画」という。)期間中より増加(+5人)し、建設業においては、2021年の死亡者数は1人と過去最少ではあったが、2020年の死亡者が6人と過去10年で最も多く、13次推進計画期間中、毎年「墜落・転落」による死亡災害が発生していることなどから、14次推進計画においても、これらを重点対象業種とする必要がある。

(3) 死傷災害の現状と対策の方向性

ア 概要

- ・ 13次推進計画期間中における死傷災害の事故型別では、「転倒」、「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」、「動作の反動・無理な動作」の4つの事故型による災害(以下、「ワースト4災害」という。)によるものが全体の7割近くを占め、ワースト4災害のうち転倒災害は、多くの業種で増加しており、特に社会福祉施設において増加率が高かった。
- ・ 60歳以上の高年齢労働者の死傷者数は増加傾向にあり、13次推進計画期間中の死傷者のうち60歳以上の高年齢労働者が占める割合は24.0%となっている。同高年齢労働者の死傷者が占める割合の高い業種は、清掃業(42.3%)、接客娯楽業(34.5%)、

次いで小売業(31.3%)、社会福祉施設(30.2%)となっている。

- ・ 13 次推進計画期間中の外国人労働者の死傷者数 335 人の業種別内訳は、230 人(68.7%)が製造業、次いで建設業 26 人(7.8%)、商業 23 人(6.9%)となっている。

イ 重点業種

労働災害が多発している業種を中心に、以下の業種の業務内容に起因する特有の労働災害発生状況の傾向を踏まえた労働災害防止対策に取り組む必要がある。

(ア) 製造業

13 次推進計画期間中の死亡者数 19 人の事故型の内訳は、「はさまれ・巻き込まれ」により 9 人、次いで「墜落・転落」、「高温・低温の物との接触」(熱中症)「激突され」が各 2 人となっている。また、同期間中、10 代、20 代の若年労働者の死亡者数は 5 人、このうち 3 名の事故原因が機械等による「はさまれ・巻き込まれ」であった。

13 次推進計画期間中の死傷者数 2,006 人の事故型の内訳は、「はさまれ・巻き込まれ」が 522 人(26.0%)、「転倒」が 431 人(21.5%)、「動作の反動・無理な動作」が 255 人(12.7%)、「墜落・転落」が 178 人(8.9%)となっており、これらのワースト 4 災害が約 7 割を占めた。

(イ) 建設業

13 次推進計画期間中の死亡者数 14 人のうち 5 人(35.7%)が墜落・転落災害によるものであった。

死傷者数 699 人のうち、「墜落・転落」によるものが 210 人(30.0%)と、事故型別で最も多発しており、そのうち 3 割近くが脚立・移動はしご等からの墜落・転落であった。

なお、同期間中のワースト 4 災害による死傷者数は 427 人と建設業における災害の約 6 割を占めた。

(ウ) 商業

13 次推進計画期間中、死亡者数は 4 人、いずれも交通事故によるものであった。

死傷者数 974 人のうち「転倒」によるものが 315 人(32.3%)、次いで「動作の反動・無理な動作(腰痛等)」によるものが 154 人(15.8%)となっており、これらの事故型で商業における死傷者数の半数近くを占めた。

(エ) 社会福祉施設

13 次推進計画期間中の死傷者数は 569 人、このうち「動作の反動・無理な動作(腰痛等)」によるものが 210 人(36.9%)、次いで「転倒」によるものが 176 人(30.9%)となっており、これらの事故型で社会福祉施設における死傷者数の 7 割近くを占めた。

(オ) 道路貨物運送事業

13 次推進期間中の死亡者数は 3 人、このうち交通事故によるものが 2 人、「墜落・転落」によるものが 1 人であった。

死傷者数 676 人のうち、「墜落・転落」によるものが 197 人(29.1%)、次いで「転倒」及び「動作の反動・無理な動作」が各 116 人(17.2%)となっており、墜落・転落災害の多くが荷台からの転落災害であった。

なお、同期間中のワースト 4 災害による死傷者数は 500 人と、道路貨物運送業における死傷者数の 7 割を超えるものであった。

(オ) 畜産業

死傷者数は 12 次推進計画期間中に 486 人、13 次推進計画中に 487 人と減少傾向が見られない。

13 次推進計画期間中の死傷者数 490 人の約 9 割が競走馬を起因物とし、事故型別では落馬等による「墜落・転落」が 151 人(31.0%)、馬に蹴られるなどの「激突され」により 128 人(26.1%)となり、これらの事故型により畜産業の死傷者数の 6 割近くを占めるものであった。

(カ) 林業

13 次推進計画期間中の死亡者数は 1 人、伐木作業中の「飛来・落下」による死亡災害が発生している。

死傷者数は 36 人、このうち「切れ・こすれ」によるものが 8 人(22.2%)、「墜落・転落」によるものが 6 人(16.6%)、このほか「飛来・落下」6 人(16.6%)、転倒 5 人(13.8%)となっている。

なお、13 次防計画期間中を平均した林業の年千人率は 40.0 と全産業の 2.46 と比較し約 16 倍となっている。

(4) 労働者の健康を巡る現状と対策の方向性

ア メンタルヘルス対策

何らかのメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は 96.3%(令和 3 年度安全衛生自主点検結果より)であった。このうち、労働者数が 50 人未満の事業場では 93.4%と僅かに減少している。

ストレスチェックの集団分析結果に基づき職場環境の改善に取り組む事業場の割合は 56.0%となっている。

また、精神障害疾患・うつ等による労災認定件数は滋賀局においても増加していることから、より一層の事業場におけるメンタルヘルス対策の推進が必要である。

イ 過重労働による健康障害防止対策

過労死等の労災補償状況は、13 次推進計画期間中の脳・心臓疾患の支給決定件数が 8 件(12 次推進計画期間中:21 件)、精神障害に係る支給決定件数は 28 件(同:

34 件)であった。

また、「令和 3 年労働条件実態調査」では、滋賀県の一般労働者の年間総労働時間は 1,915 時間、年次有給休暇の労働者 1 人あたりの平均取得率は 62.9%となっている。
支給決定件数は、2018 年度から 2021 年度までの件数

ウ 化学物質等による健康障害防止対策

化学物質の性状に関連の強い労働災害(有害物等との接触、爆発・火災によるもの)は、第 13 次推進計画期間中に 34 件発生している。また、化学物質に対する自律的管理規制は今後施行されるが、その定着が必要である。

石綿による健康障害防止については、2030 年頃に石綿使用建築物の解体がピークを迎えると予測されており、更なる石綿ばく露防止対策の推進が必要である。

熱中症については、2020 年から 3 年連続で死亡災害が発生していることから、熱中症予防対策の推進が必要である。

このほか、アーク溶接作業従事者が増加していること、騒音性難聴の労災認定事案が複数認められる状況から、騒音、粉じんによる健康障害防止対策についても、更なる取り組みの推進が必要である。

4 計画の重点事項

安全衛生を取り巻く現状と必要な施策の方向性を踏まえ、以下の項目を重点事項とする。

- (1) 業種別の労働災害防止対策の推進
- (2) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- (3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- (4) 多様な働き方への対応や外国人労働者の労働災害防止対策の推進
- (5) 労働者の健康確保対策の推進
- (6) 化学物質等による健康障害防止対策の推進
- (7) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

5 重点事項ごとの具体的取組

各重点事項における事業者及び局署等における具体的取組は以下のとおりとする。

なお、管内の多くの事業者が自発的な安全衛生対策、産業保健活動に取り組んでいるところであり、引き続きその意識の啓発、醸成が重要となることから、局署等では、これらの事業者が社会的に評価される環境整備等について、「安全衛生優良企業制度」等により安全衛生に関する取組の見える化を図るとともに、これらの制度を導入する事業場を広く周知するなど、本省計画に沿った取組を推進する。また、事業者は必要な安全衛生管理体制を確保した上で、労働安全衛生コンサルタントの活用等により主体的に労働者の安全と健康保持増進のための活動に取り組むものとする。

(1) 業種別の労働災害防止対策の推進

ア 製造業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 使用者は、はさまれ・巻き込まれなどによる危険性のある機械等について「機械の包括的な安全基準に関する指針」(平成 19 年 7 月 31 日付け基発第 0731001 号)に基づくリスクアセスメントを適切に実施する。また、製造者は製造時のリスクアセスメントを実施しても残留するリスク情報について、機械等の使用者へ確実に提供する。
- ・ はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害を防止するため、安全な作業手順を見える化し、当該作業手順が遵守されるよう労働者に対して定期的な安全衛生教育を実施する。
- ・ 機能安全の推進により機械等の安全水準を向上させ、合理的な代替措置により安全対策を推進する。

(イ)(ア) の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害のおそれがある危険性の高い機械等にリスクアセスメントを実施するよう指導するとともに、実施のための支援を行う。
また、製造者に対し機械の本質安全化に向けた製造時のリスクアセスメントの徹底と、残留リスクの情報が使用者に提供されるよう指導する。
- ・ はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害を防止するため、安全な作業手順の遵守状況を確認、指導する。
- ・ 機能安全を活用し、危険作業を信頼性の高い技術で置き換えることを通じて、現場の作業者が労働災害に被災するリスクを低減させる取組を推進する。

イ 建設業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 墜落・転落のおそれのある作業について、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等、高所及び低所からの墜落・転落災害の防止に取り組む。あわせて、施工前及び工事の進捗状況に応じて施工中においての墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
- ・ 第 13 次労働災害防止期間中、墜落・転落災害の全体のうち最多の約 1 / 4 が脚立及び移動はしご等からの「墜落・転落」となっていることから、法令に適合する設備の使用及び作業時の保護具着用の徹底に加えて、適切な使用方法に係る安全教育に取り組む。
- ・ 労働者の熱中症や騒音障害を防止するため、「職場における熱中症予防基本対策要綱」(令和 3 年 4 月 20 日付け基発第 546 号)に基づく暑さ指数の把握とその値に

応じた熱中症予防対策の適切な実施や「騒音障害防止のためのガイドライン」(平成4年10月1日付け基発第546号)に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等の健康障害防止対策に取り組む。

(イ)(ア)の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 死亡災害、死傷災害ともに最も多い事故の型となっている墜落・転落災害防止を重点事項とし、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用などの法令事項の遵守について指導する。あわせて、手すり先行工法及び働きやすい安心感のある足場の採用などの「より安全な措置」が講じられるよう指導するとともに、実効性のある墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントが実施できるようその支援に取り組む。
- ・ 脚立及び移動はしご等からの墜落・転落災害を防止するため、各現場において法令に適合する設備の使用及び作業時の保護具着用が徹底されるよう指導し、あわせて、適切な使用方法について周知を行う。
- ・ 「建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に関する実務者会合報告書」(令和4年10月28日公表)を踏まえ、足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等墜落・転落災害防止対策の充実強化を図る。
- ・ 「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」(平成29年6月9日閣議決定)に基づき、近畿地方整備局との連携した取組を行うとともに、平成31年3月に滋賀県が策定した「滋賀県における建設工事従事者の安全および健康の確保に関する計画」の遂行に協力する。
- ・ 「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「騒音障害防止のためのガイドライン」の周知・指導などの健康障害防止対策の推進を図る。

ウ 道路貨物運送業対策

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 「荷役作業における安全ガイドライン」に基づき、安全衛生管理体制の確立、荷台等からの墜落・転落災害・転倒災害等の防止措置、保護帽等の着用、安全衛生教育の実施等、荷主も含めた荷役作業における安全対策に取り組む。
- ・ 「職場における腰痛予防対策指針」(平成25年6月18日付け基発0618第1号。以下「職場における腰痛予防対策指針」という。)を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。

(イ)(ア)の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 13次推進計画期間中の道路貨物運送業における死傷者数の約7割が荷役作業時に発生しており、そのうちトラック荷台等からの墜落・転落災害が多数発生していることから、トラックからの荷の積み卸し作業に係る墜落・転落防止対策の充実強化を図る。

- ・ 道路貨物運送業等の事業場（荷主となる事業所を含む。）に対して、「荷役作業における安全ガイドライン」の周知徹底を図るとともに、荷役作業の実態を踏まえ検討された、荷役作業に用いる機械等の安全な使用方法を周知する。

エ 林業対策

（ア）労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 伐木等作業の安全ガイドライン、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」（平成6年7月18日付け基発第461号の3。以下「林業の緊急連絡体制整備ガイドライン」という。）等について労働者への周知や理解の促進を図るとともに、これらに基づき、安全な伐倒方法やかかり木処理の方法、保護具の着用、緊急時における連絡体制等の整備や周知、通信機器の配備、教育訓練等の安全対策を確実に実施する。

（イ）（ア）の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 小規模事業場における労働災害が多い状況にも留意し、立木の伐倒時の措置、かかり木処理の禁止事項の徹底を図るとともに、下肢を保護する防護衣の着用や木材伐出機械等の安全対策の徹底等を図る。また、「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の緊急連絡体制の整備ガイドライン」等について事業者に対し一層積極的に周知し、ガイドラインに基づく措置が着実に講じられるよう徹底を図る。
- ・ 林野庁や地方公共団体、労働災害防止団体等と連携し、関係機関連絡会議の開催、労働災害情報の共有、合同パトロールの実施、労働災害防止団体の安全管理士や滋賀県の林業普及指導員等による指導等、各機関が協力した取組を促進するとともに、発注機関との連携を強化し、労働者の安全と健康を確保するために必要な措置を確実に講ずるよう取組を進める。

（２）労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 転倒災害は、加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢の女性を始めとして、極めて高い発生率となっており、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。
- ・ 筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進する。
- ・ 非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施を徹底する。
- ・ 「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。

イ アの達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 事業者が安全衛生対策に取り組まないことにより生じ得る損失等の他、事業者の自発的な取組を引き出すための行動経済学的アプローチ（ナッジ等）などを広く周知する。
- ・ 転倒等災害防止に資する装備や設備等の普及のための周知を図る。
- ・ 介護職員労働者の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器等の導入など既に一定程度の効果が得られている腰痛の予防対策の周知を図る。
- ・ 理学療法士等を活用した事業場における労働者の身体機能の維持改善の取組を支援するとともに、筋力等を維持し転倒を予防するためのスポーツなどの周知を図る。
- ・ 骨密度・「ロコモ度」・視力等の転倒災害の発生リスクの見える化の手法を周知する。
- ・ 中高年齢の女性労働者に多い転倒災害の発生状況や第三次産業の業界の実態に即した基本的労働災害防止対策の啓発ツール等の周知を行うとともに、アプリ、動画等を活用した効率的・効果的な安全衛生教育ツールの普及を行う。
- ・ このほか、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえた取組の周知を進める。

（３）高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取組を進める。
- ・ 転倒災害対策が、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。
- ・ 健康診断情報の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、プライバシー等に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルス（「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（ＴＨＰ指針）」（令和２年３月３１日付け基発 0331 第２号））に取り組む。

イ アの達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 「エイジフレンドリーガイドライン」のエッセンス版の周知啓発を行う。
- ・ 「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえ、必要な転倒防止対策の取組の周知を進める。
- ・ 労働安全衛生法に基づいて事業者が実施する健康診断情報を活用した労働者の健康保持増進の取組が進んでいない事業場における取組を推進するため、健康診断情報の電磁的な方法での保存・管理やデータ提供を含めた、コラボヘルス推進のための支援を周知する。

（４）多様な働き方への対応や外国人労働者の労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ コロナ禍におけるテレワークの拡大等を受けて、自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策や作業環境整備の留意点等を示した「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（令和３年３月改定。以下「テレワークガイドライン」という。）」や労働者の健康確保に必要な措置等を示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和４年７月最終改定。以下「副業・兼業ガイドライン」という。）」に基づき、労働者の安全と健康の確保に取り組む。
- ・ 外国人労働者に対し、安全衛生教育マニュアルを活用するなどによる安全衛生教育の実施や健康管理に取り組む。

イ アの達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ テレワークや副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、テレワークガイドラインや副業・兼業ガイドラインを引き続き周知する。
- ・ 副業・兼業を行う労働者が、自身の健康管理を適切に行えるツール（労働時間、健康診断結果、ストレスチェック結果を管理するアプリ）の活用促進を図る。
- ・ 障害のある労働者の就業上の配慮の必要性について引き続き周知する。
- ・ 技能実習生を始めとした外国人労働者への効率的・効果的な安全衛生教育のための手法の提示や外国人労働者も含めた労働者に対する危険の「見える化」のためのピクトグラム安全表示を周知する。

（５）労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策

（ア）労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ ストレスチェックの実施及び集団分析を行い、職場環境の改善まで行うことで、メンタル不調の予防を強化する。
- ・ 「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）に基づく取組をはじめ、職場におけるハラスメント防止対策に取り組む。

（イ）（ア）の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 滋賀産業保健総合支援センター等を通じて、メンタルヘルス対策の取組を支援する。
- ・ 事業協同組合、商工会、商工会議所等が、会員等にメンタルヘルス対策を含む産業保健に係るサービスを提供した場合における国による支援の仕組みを周知する。
- ・ ストレスチェックの実施や集団分析を促進するため、ストレスチェックの受検、集団分析等ができるプログラムの活用に向けて周知を図る。
- ・ 健康経営の視点を含めたメンタルヘルス対策に取り組む意義やメリット（欠勤、プレゼンティーズム、経営損失の防止等）を周知し、経営層に対する意識啓発を図る。

る。

- ・ 小規模事業場を中心とした好事例の周知啓発を図る。
- ・ 職場におけるハラスメント防止対策の周知及び対策の推進を図る。

イ 過重労働対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に基づき、次の措置を行う。

時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等
年次有給休暇の確実な取得の促進

勤務間インターバル制度の導入など労働時間等設定改善指針（平成 20 年厚生労働省告示第 108 号）による労働時間等の設定の改善

- ・ 長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者に対して、医師による面接指導や保健師等の産業保健スタッフによる相談支援を受けるよう勧奨する。

(イ)(ア) の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）に基づき令和 3 年 7 月 30 日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく長時間労働の削減のための取組を基本として、次の取組を進める。

過重労働が疑われる事業者への監督指導の徹底、「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・指導等に、引き続き取り組む。

また、令和 6 年 4 月より、時間外労働の上限規制が適用される医師、建設業、自動車運転者等について、「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」及び関係法令における改正内容の周知に取り組む。特に運輸交通業においては「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第 7 号）の周知、指導等に取り組み、医師については「医師の労働時間短縮等に関する指針」（令和 4 年厚生労働省告示第 7 号）に基づき、引き続き労働時間の短縮に向けた取組を進める。

事業者が医師による面接指導の対象となる長時間労働者に面接指導が勧奨できるよう、制度の趣旨や必要性について事業者への周知に取り組む。また、「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」（過労死等防止調査研究センター実施）における研究成果を踏まえた業種別・職種別の防止対策の周知に取り組む。

ウ 産業保健活動の推進

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 事業場ごとの状況に応じた産業保健活動を行うために必要な産業保健スタッフ

を確保し、労働者に対して必要な産業保健サービスを提供するとともに、産業保健スタッフが必要な研修等が受けられるよう体制を整備する。

- ・ 治療と仕事の両立支援に関して、支援が必要な労働者が支援を受けられるように、労働者や管理監督者等に対する研修等の環境整備に取り組む。
- ・ 事業者及び労働者は、産業医や保健師に加えて医療機関や支援機関等の両立支援コーディネーターを積極的に活用し、治療と仕事の両立の円滑な支援を図る。

(イ)(ア)の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 滋賀県と合同で設置・運営している治療と仕事の両立に関する合同会議を通じ、事業者団体、労働組合、医療機関や学識経験者等の関係者と緊密に連携し、県内でがん等の病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備する。
- ・ 治療と仕事の両立に係る相談、事業場訪問による個別調整支援を行っている滋賀産業保健総合支援センターの活用勧奨を図るほか、同センターによるがん連携拠点病院等との連携促進を支援する。
- ・ 健康経営の視点を含めた産業保健活動に取り組む意義やメリットが見える化し、経営層に対する意識啓発の強化を図る。
- ・ 事業場や医療機関及び労働者本人を対象とした「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」等の周知に取り組む。
- ・ 滋賀産業保健総合支援センター等を通じて、中小事業場を中心とする産業保健活動への支援を、引き続き実施する。
- ・ 事業協同組合、商工会、商工会議所等が、会員等にメンタルヘルス対策を含む産業保健に係るサービスを提供した場合における国による支援の仕組みを周知する。

(6) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 化学物質を製造、取扱い、又は譲渡提供する事業者における化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用による次の事項を的確に実施する。

化学物質を製造する事業者は、リスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置の実施、並びに譲渡提供時のラベル表示・SDSを交付する。SDSの交付にあたっては、必要な保護具の種類も含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載する。

化学物質を取り扱う事業者は、SDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施する。

(イ)(ア)の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 化学物質管理者講習の教材活用等による化学物質管理者等の育成を支援する。

- ・ リスクアセスメント及びその結果に基づく措置・濃度基準値遵守のための業種別・作業別の化学物質ばく露防止対策マニュアルの活用を推進する。
- ・ 化学物質管理に係る相談窓口・訪問指導・人材育成(講習会)の機会を周知する。
- ・ 化学物質管理専門家リスト等の活用による専門家へのアクセスの円滑化を図る。
- ・ GHS分類・モデルSDS作成、クリエイト・シンプルの周知等を行う。

イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 適正な事前調査のため、建築物石綿含有建材調査者講習修了者等による事前調査を確実に実施する。
- ・ 石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果の的確な報告及び事前調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策を実施する。
- ・ 解体・改修工事発注者による、適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮について、周知を図る。
- ・ 粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則(昭和54年労働省令第18号)その他関係法令の遵守のみならず、第10次粉じん障害防止対策に基づき、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組を推進する。
- ・ トンネル工事を施工する事業者は、トンネル工事に従事する労働者に対する健康管理を行いやすくするため、「ずい道等建設労働者健康管理システム」に、労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等を登録する。

(イ)(ア)の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 石綿事前調査結果報告システム、ポータルサイトの周知を図る。
- ・ 改正石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)や最新の分析方法などの知識を提供するための啓発用動画、講習会について周知する。
- ・ 建築物石綿含有建材調査者講習等の機会を提供する。
- ・ 建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル等の周知を行う。
- ・ 解体・改修工事発注者(個人住宅の施主を含む。)による取組を強化するため、滋賀県・環境事務所等との連携や発注者の配慮義務にかかる周知等を図る。
- ・ 第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進等に取り組む。
- ・ トンネル工事に従事する労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等の一元管理を行う建設業労働災害防止協会滋賀県支部と連携し、トンネル工事に従事した労働者の健康管理の充実を図る。

ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえ、暑さ指数の把握とその値に応じた措置熱中症予防対策を適切に実施する。あわせて、作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育を行うほか、衛生管理者などを中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し、周知する。その他、熱中症予防に効果的な機器・用品の活用も検討する。
- ・ 労働者は、熱中症を予防するために、日常の健康管理を意識し、暑熱順化を行ってから作業を行う。あわせて、定期的に水分・塩分を摂取するほか、異変を感じた際には躊躇することなく周囲の労働者や管理者に申し出る。
- ・ 労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づき、作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等に取り組む。

(イ)(ア)の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 事業者の熱中症予防対策を促進するために、日本産業規格(JIS)に適合した暑さ指数計や熱中症予防に効果的な機器・用品の周知を図る。あわせて、熱中症予防対策への理解を深めるために、先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツール、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導を行う。
- ・ 労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく事業者の取組に係る指導や、測定に関する支援等を行う。

エ 電離放射線による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ 医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するとともに、被ばく線量の測定結果の記録等の保存について管理を徹底する。

(イ)(ア)の達成に向けて局署等が取り組むこと

- ・ 医療機関に対して、放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステムの導入を助言・指導する。

(7) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

労働者ではない個人事業者等に対する安全衛生対策については、本省における「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」の議論等を通じて提供される注文者等による保護措置のあり方等から、事業者が取り組むべき必要な対応について検討する。

イ アの達成に向けて局署等が取り組むこと

有害物質による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第22条の

規定に関連する省令が、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の方に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付けることとする内容に改正され、令和4年4月に公布されたことから、当該省令の内容についての周知等を行う。

第 14 次労働災害防止計画

令和○年○月
厚生労働省

＜目次＞

はじめに	4
1 計画のねらい.....	4
(1) 計画が目指す社会.....	4
(2) 計画期間.....	5
(3) 計画の目標.....	5
ア アウトプット指標.....	5
イ アウトカム指標	7
(4) 計画の評価と見直し	8
2 安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性	8
(1) 死亡災害の発生状況と対策の方向性	8
(2) 死傷災害の発生状況と対策の方向性	10
ア 死傷災害の発生状況	10
イ 死傷災害の増加の要因及び対策の方向性.....	12
(3) 労働者の健康を巡る動向と対策の方向性.....	15
ア メンタルヘルス対策関連.....	15
イ 過重労働防止対策関係	16
ウ 産業保健活動関係.....	16
(4) 化学物質等による健康障害の現状と対策の方向性.....	17
(5) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の重要性	17
3 計画の重点事項.....	18
4 . 重点事項ごとの具体的取組	19
(1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発.....	19
ア 安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備.....	19
イ 労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知	20
ウ 労働安全衛生における DX の推進.....	21
(2) 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進.....	21
(3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進.....	22
(4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	23
(5) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進	23

(6) 業種別の労働災害防止対策の推進	24
ア 陸上貨物運送事業対策	24
イ 建設業対策	25
ウ 製造業対策	25
エ 林業対策	26
(7) 労働者の健康確保対策の推進	27
ア メンタルヘルス対策	27
イ 過重労働対策	27
ウ 産業保健活動の推進	28
(8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進	29
ア 化学物質による健康障害防止対策	29
イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策	29
ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策	30
エ 電離放射線による健康障害防止対策	31
(参考) アウトプット指標及びアウトカム指標の考え方	32

はじめに

労働災害防止計画は、戦後の高度成長期における産業災害や職業性疾病の急増を踏まえ、1958年に第1次の計画が策定されたものであり、その後、社会経済の情勢や技術革新、働き方の変化等に対応しながら、これまで13次にわたり策定してきた。

この間、産業災害や職業性疾病の防止に取り組む国、事業者、労働者等の関係者が協働して安全衛生活動を推進する際の実施事項や目標等を示して取組を促進することにより、我が国の労働現場における安全衛生の水準は大幅に改善した。

しかしながら、近年の状況を見ると、労働災害による死亡者の数（以下「死亡者数」という。）こそ減少しているものの、労働災害による休業4日以上之死傷者の数（以下「死傷者数」という。）に至っては、ここ数年増加傾向にある。また、労働災害発生率（死傷年千人率）が高い60歳以上の高年齢労働者が増加しているほか、中小事業における労働災害の発生が多数を占めており、中小事業場を中心に安全衛生対策の取組促進が不可欠な状況にある。

職場における労働者の健康保持増進に関する課題については、働き方改革への対応、メンタルヘルス不調、労働者の高年齢化や女性の就業率の増加に伴う健康課題への対応、治療と仕事の両立支援やコロナ禍におけるテレワークの拡大など多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動の見直しが必要となっている。

さらに、第13次労働災害防止計画期間中（2018年度～2022年度）、化学物質による重篤な健康障害の防止や石綿使用建築物の解体等工事への対策の着実な実施が必要となっている。

このような状況を踏まえ、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、2023年度を初年度として、5年間にわたり国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第14次労働災害防止計画」を、ここに策定する。

1 計画のねらい

（1）計画が目指す社会

誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。また、消費者・サービス利用者においても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解が求められる。

これらの安全衛生対策は、ウィズ・コロナ、ポスト・コロナ社会も見据えつつ、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展も踏まえ、労働者の理解・協力を得つつ、プライバシー等の配慮やその有用性を評価しつつ、ウェアラブル端末、VR（バーチャル・リアリティ）やAI等の活用を図る等、就業形態の変化はもとより、価値観の多様化に対応するものでなければならない。

また、労働者の安全衛生対策は事業者の責務であることが前提であるが、更に「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革の促進が掲げられ、事業者の経営戦略の観点からもその重要性が増している。労働者の安全衛生対策が人材確保の観点からもプラスになることが知られ始めている。こうした中で、労働者の安全衛生対策に積極的に取り組む事業者が社会的に評価される環境を醸成し、安全と健康の確保の更なる促進を図ることが望まれる。

更に、とりわけ中小事業者なども含め、事業場の規模、雇用形態や年齢等によらず、どのような働き方においても、労働者の安全と健康が確保されていることを前提として、多様な形態で働く一人一人が潜在力を十分に発揮できる社会を実現しなければならない。

(参考) SDGs (持続可能な開発目標) 8.8 Protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment. (移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。)

(2) 計画期間

2023 年度から 2027 年度までの 5 か年を計画期間とする。

(3) 計画の目標

国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、以下の各指標を定め、計画期間内に達成することを目指す。

ア アウトプット指標

本計画においては、後述する計画の重点事項の取組の成果として、労働者の協力の下、事業者において実施される次の事項をアウトプット指標として定め、国は、その達成を目指し、本計画の進捗状況の把握のための指標として取り扱う。

(ア) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・転倒災害対策(ハード・ソフト両面からの対策)に取り組む事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。
- ・卸売業・小売業/医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を 2027 年までに 80%以上とする。
- ・介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を 2023 年と比較して 2027 年までに増加させる。

(イ) 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(令和 2 年 3 月 16 日付け基安発 0316 第 1 号。以下「エイジフレンドリーガイドライン」という。)

に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組（安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等）を実施する事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

（ウ）多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- ・母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

（エ）業種別の労働災害防止対策の推進

- ・「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成 25 年 3 月 25 日付け基発 0325 第 1 号。以下「荷役作業における安全ガイドライン」という。）に基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を 2027 年までに 45%以上とする。
- ・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を 2027 年までに 85%以上とする。
- ・機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を 2027 年までに 60%以上とする。
- ・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」（平成 27 年 12 月 7 日付け基発 1207 号第 3 号。以下「伐木等作業の安全ガイドライン」という。）に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

（オ）労働者の健康確保対策の推進

- ・企業における年次有給休暇の取得率を 2025 年までに 70%以上とする。
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を 2025 年までに 15%以上とする。
- ・メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を 2027 年までに 80%以上とする
- ・使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする。
- ・各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。

（カ）化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 57 条及び第 57 条の 2 に基づくラベル表示・安全データシート（以下「SDS」という。）の交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDS の交付を行っている事業場の割合を 2025 年までにそれぞれ 80%以上とする。
- ・労働安全衛生法第 57 条の 3 に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を 2025 年までに 80%以上とするととも

- に、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。
- ・ 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を 2023 年と比較して 2027 年までに増加させる。

イ アウトカム指標

事業者がアウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、本計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標として扱う。

なお、アウトカム指標に掲げる数値は、本計画策定時において一定の仮定、推定及び期待のもと試算により算出した目安であり、計画期間中は、従来のように単にその数値比較をして、その達成状況のみを評価するのではなく、当該仮定、推定及び期待が正しいかも含めアウトプット指標として掲げる事業者の取組がアウトカムに繋がっているかどうかを検証する。

(ア) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・ 増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を 2022 年と比較して 2027 年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
- ・ 転倒による平均休業見込日数を 2027 年までに 40 日以下とする。
- ・ 増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を 2022 年と比較して 2027 年までに減少させる。

(イ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・ 増加が見込まれる 60 歳代以上の死傷年千人率を 2022 年と比較して 2027 年までに男女ともその増加に歯止めをかける。

(ウ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- ・ 外国人労働者の死傷年千人率を 2027 年までに全体平均以下とする。

(エ) 業種別の労働災害防止対策の推進

- ・ 陸上貨物運送事業における死傷者数を 2022 年と比較して 2027 年までに 5 %以上減少させる。
- ・ 建設業における死亡者数を 2022 年と比較して 2027 年までに 15%以上減少させる。
- ・ 製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を 2022 年と比較して 2027 年までに 5 %以上減少させる。
- ・ 林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022 年と比較して 2027 年までに 15%以上減少させる。

（オ）労働者の健康確保対策の推進

- ・週労働時間 40 時間以上である雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2025 年までに 5 % 以下とする。
- ・自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を 2027 年までに 50% 未満とする。

（カ）化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を第 13 次労働災害防止計画期間と比較して、2023 年から 2027 年までの 5 年間で、5 % 以上減少させる。
- ・増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率 を第 13 次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。

当期計画期間中の総数を前期の同計画期間中の総数で除したもの

上記のアウトカム指標の達成を目指した場合、労働災害全体としては、少なくとも以下のとおりの結果が期待される。

- ・死亡災害については、2022 年と比較して 2027 年までに 5 % 以上減少する。
- ・死傷災害については、2021 年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022 年と比較して 2027 年までに減少に転ずる。

（４）計画の評価と見直し

本計画に基づく取組が着実に実施されるよう、毎年、計画の実施状況の確認及び評価を行い、労働政策審議会安全衛生分科会に報告する。また、必要に応じ、計画を見直す。

計画の評価に当たっては、それぞれのアウトプット指標について、計画に基づく実施事項がどの程度アウトプット指標の達成に寄与しているのか、また、アウトプット指標として定める事業者の取組が、どの程度アウトカム指標の達成に寄与しているか等の評価も行うこととする。

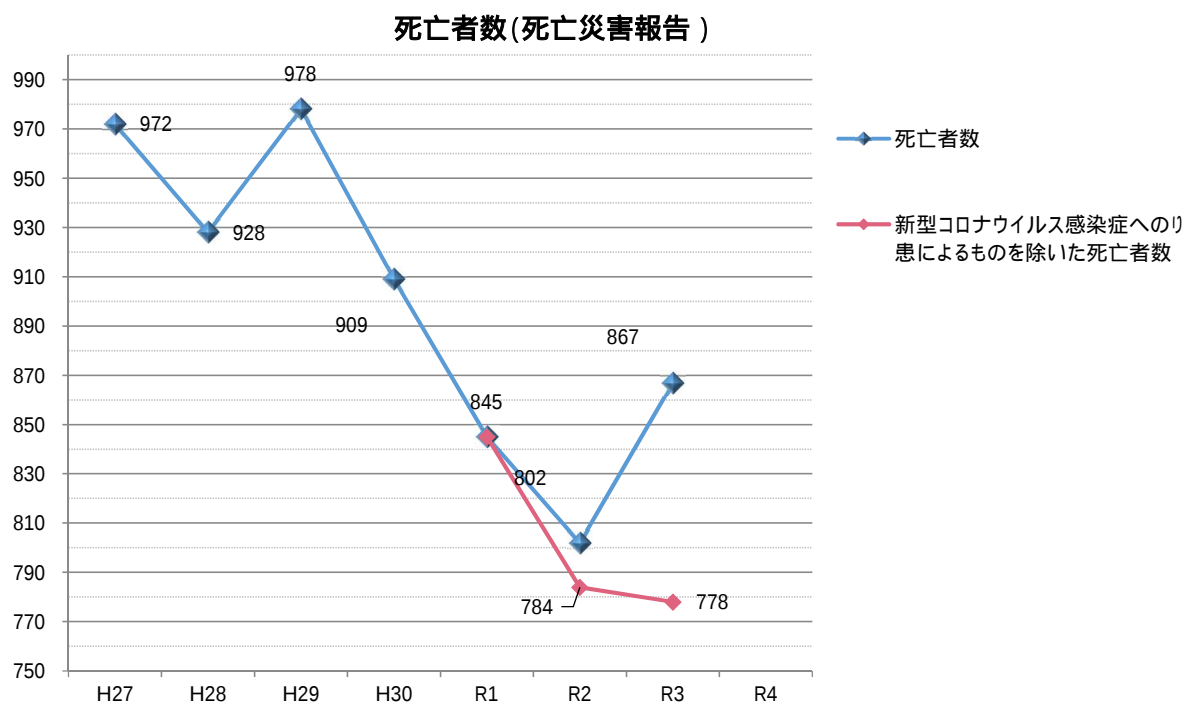
2 安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性

（１）死亡災害の発生状況と対策の方向性

死亡災害については、死亡者数が平成 27 年に 1,000 人を切った後も、減少傾向にある。令和 3 年の死亡者数は、867 人であり、うち、建設業が 288 人と最も多く、次いで製造業が 137 人となっている。事故の型別に見ると、建設業においては高所からの「墜落・転落」が 110 人と最も多く、製造業においては、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」が 54 人と最も多い。

第 13 次労働災害防止計画の重点対象となっていた林業についても、令和 3 年の死亡者数は 30 人と過去最少ではあったが、伐木作業等における「激突され」が、うち 15 人を占めている。

このように、それぞれの業種の業務内容に起因する特有の災害が多くの割合を占めており、引き続き、こうした死亡災害が多く発生している業種を中心に労働災害防止対策に取り組むことが必要である。



業種、事故の型別死亡災害発生状況（令和 3 年）（死亡災害報告）

	墜落・転落	転倒	激突	飛来・落下	崩壊・倒壊	激突され	はさまれ・巻き込まれ	切れ・こすれ	踏抜き	おぼれ	高温・低温物との接触	有害物との接触	感電	爆発	破裂	火災	交通事故（道路）	交通事故（その他）	動作の反動・無理な動作	その他	分類不能	合計
全産業	217	26	3	38	42	62	135	2	0	25	22	17	13	3	1	8	129	6	0	113	5	867
製造業	25	2	2	10	2	11	54	0	0	2	4	6	2	2	0	0	7	0	0	8	0	137
建設業	110	5	1	10	31	19	27	2	0	10	11	9	8	0	0	1	25	1	0	15	3	288
陸上貨物 運送事業	12	3	0	5	3	6	11	0	0	0	1	0	0	0	1	0	37	0	0	16	0	95
林業	5	2	0	4	1	15	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	30

（２）死傷災害の発生状況と対策の方向性

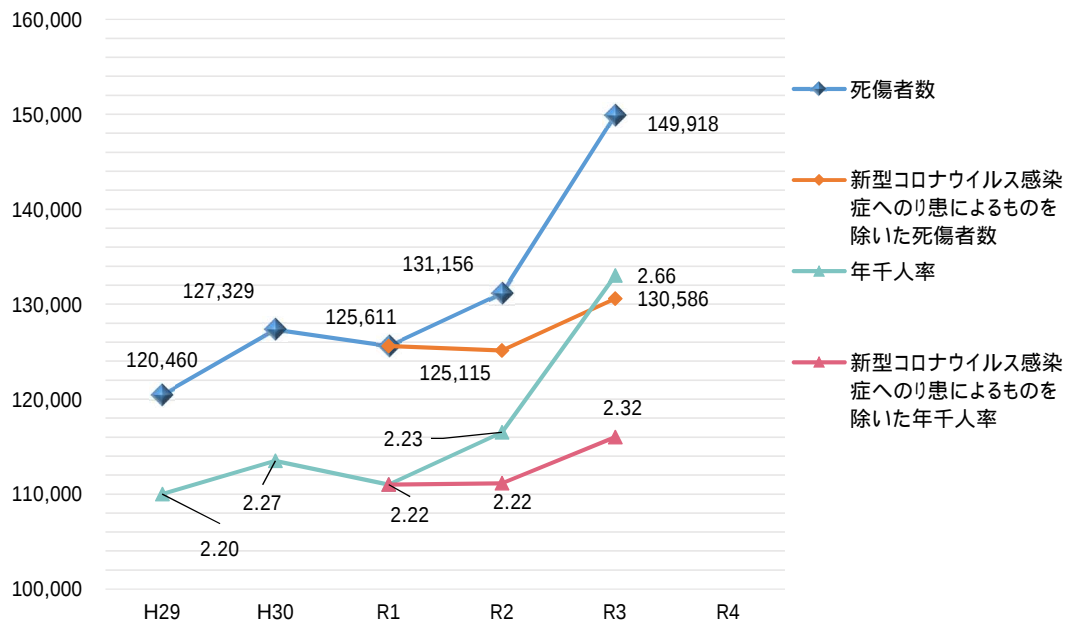
ア 死傷災害の発生状況

死傷災害については、第 13 次労働災害防止計画期間中増加の一途をたどっている。令和 2 年及び 3 年については、新型コロナウイルス感染症へのり患による影響もあるが、それを除いたとしても死傷災害件数、千人率ともに増加傾向にある。その内訳を見ると、事故の型別では、「転倒」（23%）、「動作の反動、無理な動作」（14%）が死傷災害全体の約 4 割（37%）を占めている。業種別には、第三次産業が 5 割以上を占めているが、その内訳を見ると、事故の型別は、「転倒」（28%）や「動作の反動・無理な動作」（16%）と労働者の作業行動に起因する労働災害が 4 割以上を占めている。そのうち、転倒災害の発生率は身体機能の影響も大きく、性別・年齢別で大きく異なる。男女ともに中高年齢層で高くなっているが、特に女性は 60 歳代以上では 20 歳代の 15 倍となっているなど、高年齢の女性の転倒災害の発生率は高くなっている。

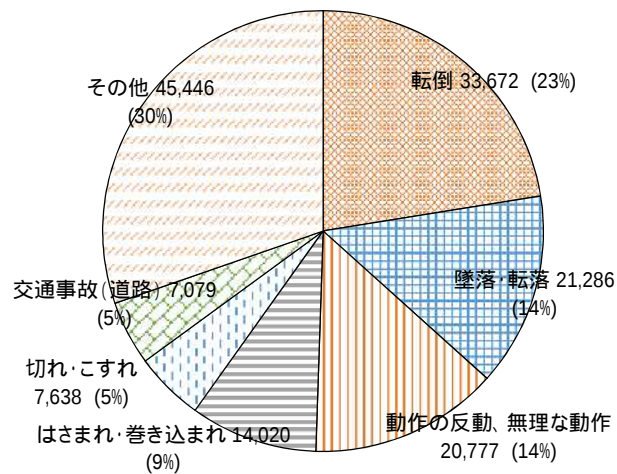
更に、外国人労働者の雇用者数の増加に伴い、外国人労働者の死傷者数も増加傾向にある。

これら労働災害の防止対策を強化する必要がある。

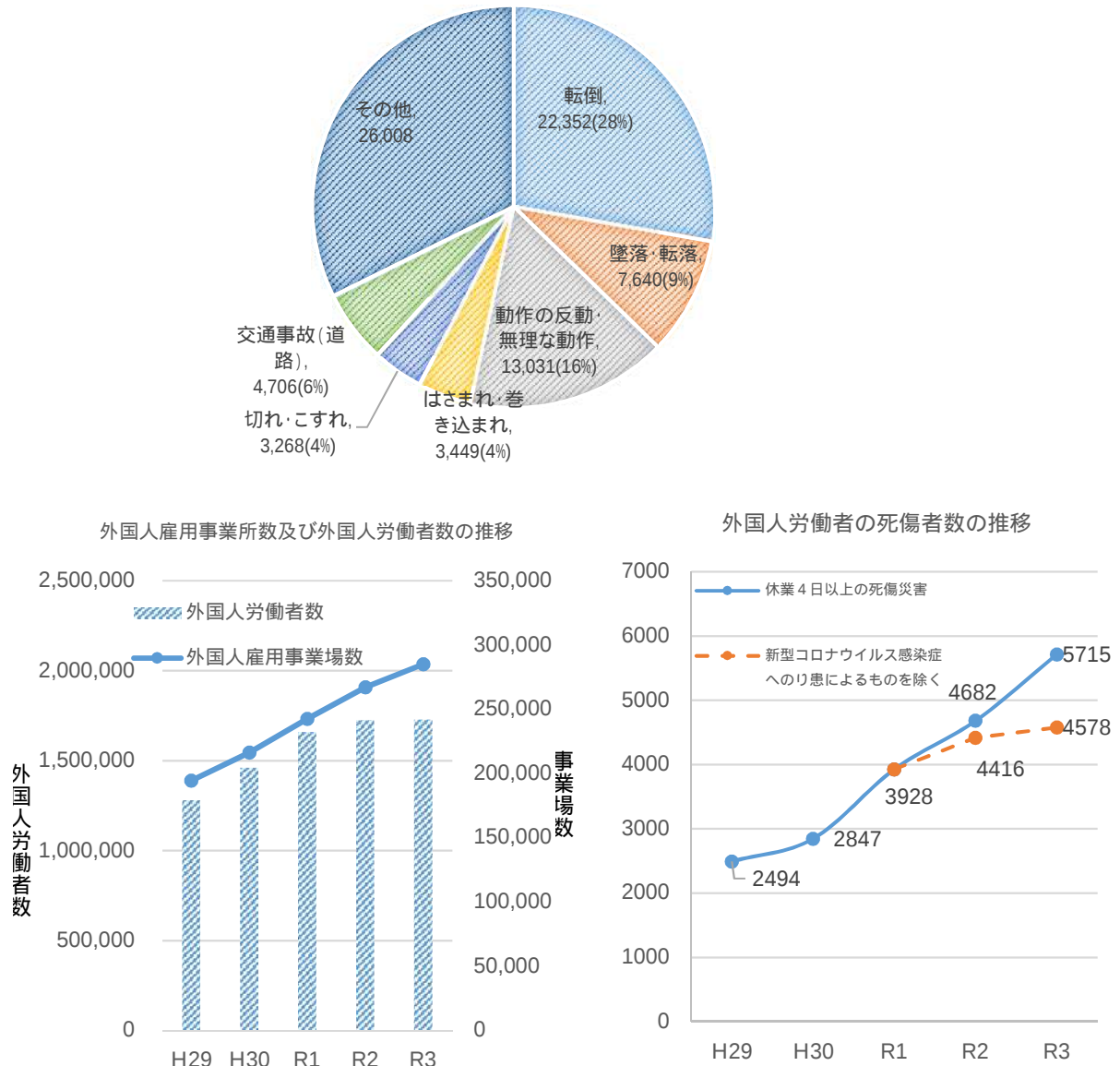
休業4日以上の死傷者数(労働者死傷病報告)



令和3年休業4日以上の死傷者数(事故の型別)(労働者死傷病報告)



令和3年第三次産業における休業4日以上死傷者数（事故の型別）（労働者死傷病報告）



出典：令和4年1月28日厚生労働省発表「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在）より数値引用。労働者死傷病報告（厚生労働省）

イ 死傷災害の増加の要因及び対策の方向性

死傷災害の増加については、

労働災害発生率（死傷年千人率）が高い60歳以上の高齢労働者が増加していること

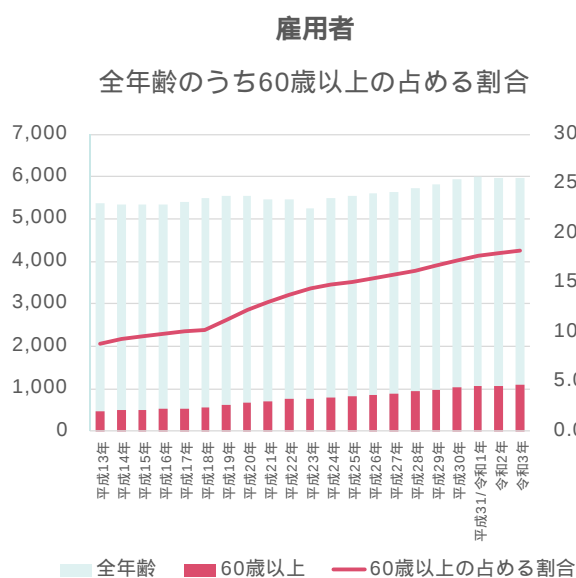
特に第三次産業への就労者の増加に伴って、機械設備等に起因する労働災害に代わり、対策のノウハウが蓄積されていない、労働者の作業行動に起因する労働災害が増加してきていること

安全衛生の取組が遅れている第三次産業や中小事業者において労働災害が多く発生していること。その背景として、厳しい経営環境等様々な事情で安全衛生対策の取組が遅れている状況があること

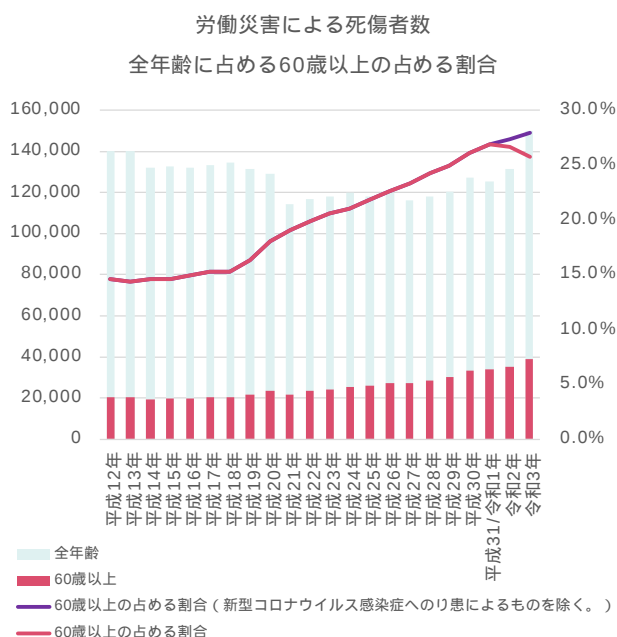
その他、直近の労働災害の増加については、新型コロナウイルス感染症の影響による生活様式の変化やこれに伴うデリバリーサービスや宅配需要の増加の影響等、様々な要因が考えられる。

上記の ① に関しては、全年齢に占める 60 歳以上の高年齢労働者の割合は、右肩上がり増加しており、令和 3 年のデータでは約 2 割となっている。また、高年齢労働者は身体機能の低下等の影響により労働災害の発生率が高く、その結果、令和 3 年の 60 歳以上の高年齢労働者の休業 4 日以上死傷者数の全年齢に占める割合は 25% を超えているほか、被災した場合の休業期間も若年層と比較して長くなっている。このため、高年齢労働者が安全に働ける環境づくりが必要である。

上記の ② に関しては、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策を追求し、取組を促進することが必要である。



資料出所：労働力調査（総務省）における年齢別雇用者数（役員を含む。）
平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。

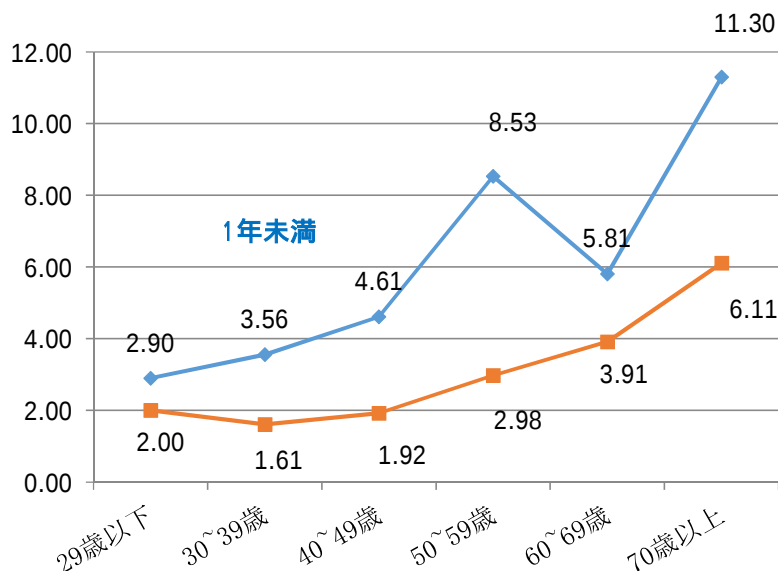


資料出所：労働者死傷病報告

上記の ③ に関しては、産業構造の変化に伴う労働移動、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による一時的な雇用調整や飲食業等におけるサービス内容の変更に伴い、新たな業務に不慣れな労働者が増加していることが死傷災害増加の要因とも考えられる。年齢別・経験期間別死傷年千人率を見ても、経験年数が 1 年未満の労働者は、経験年数が 1 年以上の労働者に比べて高く、特に 50 ～ 59 歳の年齢階層で見た場合は 3 倍近い差が出ている。これらの状況に鑑みれば、第三次産業等、労働者が増加して

いる又は労働者の入れ替わりが頻繁である業種において、安全衛生対策の取組を強化することが重要である。

年齢別・経験期間別 死傷年千人率(労働者死傷病報告)



一方で、例えば平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、安全衛生管理の水準が低下したと答えた卸業及び小売業の事業場において、その低下の理由については「経営環境の悪化で、安全衛生に十分な人員・予算を割けない（29.0%）」「正社員以外の労働者が増えたため、管理が難しくなっている（28.7%）」となっている。

また、平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、卸業及び小売業の事業場において正社員以外（派遣労働者を除く。）の労働者を過去 1 年間ににおける安全衛生活動に参加させた割合は 6 割（59.0%）にとどまり、その理由として、危険な作業に従事していないこと他、「安全衛生活動を特に実施していない（17.5%）」、「勤務中に作業以外の活動を行わせる余裕がない（17.5%）」、「勤務時間帯、曜日がばらばらのため（16.7%）」となっている。

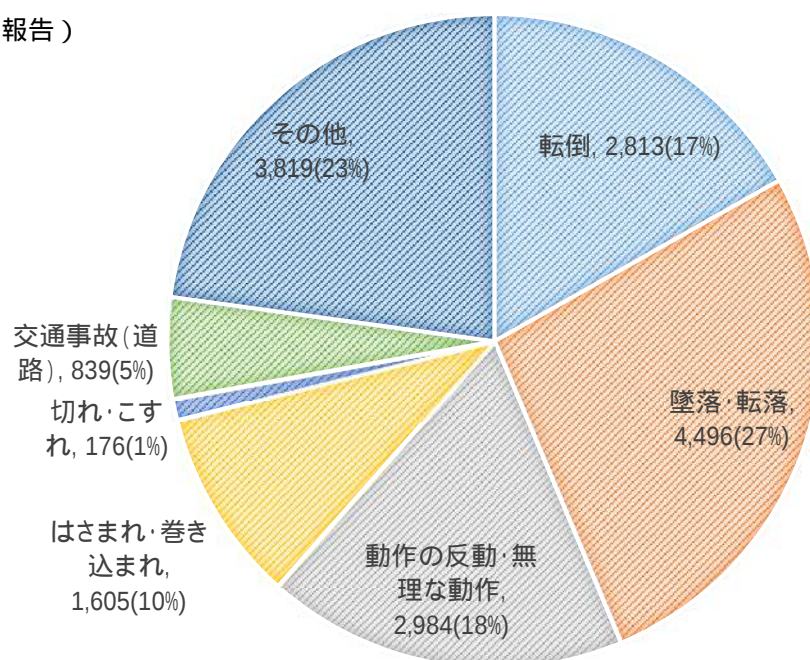
このように厳しい経営環境等様々な事情で安全衛生対策の取組が遅れている状況がある。更に、企業・事業場においては、世界的な原油価格高騰や物流コストの上昇、消費者・利用者へのサービス向上等の観点から、製造、物流等において少人数でより効率的・効果的に、短納期で業務を実施・処理することが求められていることも労働災害増加の要因の一つと考えられる。

しかしながら、いかなる経営状況であろうと安全衛生対策に真摯に取り組む必要がある。さらに、自社の人材を「コスト」ではなく、「資本」として捉え、安全衛生対策も含む教育や労働環境の整備として投資を行い、事業者と労働者が共に成長し価値を生み出すとの人的資本の考え方が重要である。安全衛生対策に取り組むことが、事

業者にとって経営や人材確保の観点からもプラスになるとの理解が進めば、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むことが期待できる。

また、上記の に関しては、特に物流に関しては、コロナ渦における外出自粛による宅配便取扱個数の増加等の影響もあり、陸上貨物運送事業における労働災害が増加しており、荷役作業中等の「墜落・転落」が全数の約3割を占め、最多となっている。荷役作業の際の墜落・転落災害防止対策の強化をはじめ、荷役作業の実態を踏まえた安全衛生対策の強化が必要である。

令和3年陸上貨物運送事業における休業4日以上死傷者数（事故の型別）（労働者死傷病報告）



（３）労働者の健康を巡る動向と対策の方向性

ア メンタルヘルス対策関連

令和3年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる割合については、使用する労働者数50人以上の事業場では取組率が94.4%である。一方、使用する労働者数50人未満の小規模事業場の取組率は、30～49人で70.7%、10～29人で49.6%となっており、特に使用する労働者数30人未満の事業場（小規模事業場）において、メンタルヘルス対策への取組が低調である。

また、精神障害等による労災請求件数及び認定件数は増加傾向にある。

使用する労働者数50人未満の事業場においてメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由については、令和2年度労働安全衛生調査（実態調査）によれば、該当する労働者がいない（44.0%）、取組方が分からない（33.8%）、専門スタッフが

いない(26.3%)となっており、小規模事業場を中心にメンタルヘルス対策の取組支援が引き続き必要となっている。

イ 過重労働防止対策関係

過重労働の防止については、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)及び関係法令の施行等により各種の取組が進められたところであるが、そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって尊い生命が失われるなど痛ましい事態が今もなお後を絶たない状況にある。令和4年10月14日に閣議決定された「自殺総合対策大綱」に盛り込まれている長時間労働の是正や職場におけるメンタルヘルス対策の推進等にも留意しつつ、過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)に基づき令和3年7月30日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に盛り込まれた対策をより一層推進する必要がある。

具体的には、週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、緩やかに減少している(令和3年:8.8%(労働力調査))ものの、依然として過重労働により脳・心臓疾患を発症したとして労災認定される事案が発生しており、引き続き、時間外・休日労働時間を削減する必要がある。

休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間

また、年次有給休暇の取得率は、増加傾向にある(令和3年:58.3%(就労条件総合調査))が、引き続き、年次有給休暇の取得を促進し、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備する必要がある。

更に、勤務間インターバル制度を導入している企業の割合も同様に増加傾向にある(令和4年:5.8%(就労条件総合調査))が、引き続き、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るため、勤務間インターバル制度の導入を促進する必要がある。

ウ 産業保健活動関係

職場における労働者の健康保持増進に関する課題については、メンタルヘルスや働き方改革への対応、労働者の高年齢化や女性の就業率の増加に伴う健康課題への対応、治療と仕事の両立支援、コロナ禍におけるテレワークの拡大や化学物質の自律管理への対応など多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動の見直しが必要である。

また、法令に基づく産業保健体制が整備されているものの、産業保健活動が効果的に行われず、労働者の健康保持増進が有効に図られていない事例や、保健事業を実施する保険者との連携が十分に行われていない事例もあることから、より効果的に産業保健活動の推進を図る必要がある。

更に、産業医の選任義務のない使用する労働者数50人未満の事業場においては、産業保健活動が低調な傾向にあり、地域医療・保健との連携なども含め、こうした小規模事業場における産業保健体制の確保と活動の推進が必要となっている。

労働力人口における通院者の割合が増加を続ける（平成 31 年：36.8%（国民生活基礎調査））一方で、治療と仕事を両立できる取組（通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討、両立支援に関する制度の整備等）を行っている事業場の割合は 41.1%（令和 3 年労働安全衛生調査（実態調査））であり、事業場規模が小さい程、その取組の割合も小さい。疾患を抱えながら働きたいと希望する労働者が、安心・安全に就業を継続でき、かつ、事業者の継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上につながるよう、治療と仕事の両立支援の推進が必要である。

このような状況を踏まえ、事業者には、法令で定める健康確保措置に加え、それぞれの事業場の特性に応じて優先的に対応すべき健康課題を検討し、必要な産業保健サービスを提供することが求められている。

（４）化学物質等による健康障害の現状と対策の方向性

化学物質の性状に関連の強い労働災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）が年間約 500 件発生しており、減少がみられない。業種別には、製造業のみならず、建設業、第三次産業における労働災害も多い。また、特定化学物質障害予防規則等による個別規制の対象外となっている物質による労働災害が、これら化学物質による労働災害全体の 8 割を占めている。一方で、事業場の化学物質対策の取組状況について、危険性又は有害性等を有するとされる化学物質全てについて、ラベル表示、SDS 交付、リスクアセスメントを実施している割合が、令和 3 年において、それぞれ 69.9%、77.9%、66.2%となっている。

個別規制の対象外となっている危険性又は有害性等を有する化学物質に対する自律的管理規制に関する法令が今後施行を迎えるが、その定着が必要となっている。

2030 年頃に国内での石綿使用建築物の解体がピークを迎えるとされている中、建築物等の解体・改修工事において、更なる石綿ばく露防止対策等の確保・推進が必要である。

じん肺所見が認められる労働者は減少しているものの、じん肺新規有所見労働者は依然として発生している。また、熱中症により、毎年 20 人以上の労働者が死亡している。さらに、騒音性難聴の労災認定件数は、長期的に減少しているものの、依然として年間約 300 件となっている。これら職業性疾病の予防対策についても更なる取組の推進が必要である。

（５）事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の重要性

誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。このような考えを広く浸透させる努力を引き続き行っていくことも必要である。他方、これらの理念に反し、意図して安全衛生に

取り組むことを怠り、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては、罰則の適用も含めた厳正な対応を行っていく。

その上で、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを周知する等、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備が必要である。そのための具体的な方策として、

- ・「労働災害の発生件数・割合、死亡数等」、「労働安全衛生マネジメントシステムの導入の有無」、「健康・安全関連取組等」など人的資本への投資の可視化による事業者自らの情報開示と当該情報に基づく第三者の評価
- ・安全衛生対策に取り組む事業者を国が認定する取組等を通じて、官民・民間の商取引などでもこれら事業者が優先的に選ばれる社会的理解の醸成

などが考えられる。

このほか、中小事業者が様々な事情を抱える中で、自社の安全衛生対策に優先して取り組むためには、国が安全衛生対策に掛かる費用を助成すること等は有効と考えられる。また、国等が新規に事業を立ち上げる者に対して本計画の内容を教示すること、発注時において国や事業者は安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそののある条件を付さないこと、そして契約時等における安全衛生対策経費を確保することが必要と考えられる。

また、大学等の労働者の安全衛生管理の一環として、学生に対しても安全衛生教育を促進し、労働安全衛生に対するリテラシーを持たせることで、卒業生は、事業場における自発的な安全衛生対策の推進に貢献することが期待される。

加えて、国や安全衛生の指導を行う安全衛生コンサルタント、労働災害防止団体等の関係者が事業場における安全衛生対策に関し助言等を行うときに、単に法令等の内容を説明し、その取組を求めるだけでなく、

- ・他の事業場の好事例や当該事業場の状況に即した個別具体的な取組
- ・エビデンスに基づく具体的な労働災害防止の取組とその効果
- ・D Xによる業務効率化と安全衛生の確保を両立する取組
- ・安全衛生に取り組むことによる経営や人材確保・育成の観点からの実利的なメリット

などを説明することも有効であると考えられる。

3 計画の重点事項

安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性を踏まえ、以下の項目を重点事項とし、重点事項ごとに具体的な取組を推進する。

- (1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- (2) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- (3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- (4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- (5) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- (6) 業種別の労働災害防止対策の推進
- (7) 労働者の健康確保対策の推進
- (8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

4 . 重点事項ごとの具体的取組

(1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

ア 安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・安全衛生対策や産業保健活動の意義を理解し、必要な安全衛生管理体制を確保した上で、事業場全体として主体的に労働者の安全と健康保持増進のための活動に取り組む。
- ・国や労働災害防止団体が行う労働安全防止対策に係る支援及び労働安全衛生コンサルタントを活用し、自社の安全衛生活動を推進する。

(イ)(ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者などの関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。また、消費者・サービス利用者においても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解が求められることを、あらゆる機会を捉えて、周知啓発を図る（ 2（ 5 ）参照 ）。
- ・安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価されるよう、「安全衛生優良企業公表制度」、「SAFE コンソーシアム」のみならず、「健康経営優良法人認定制度」など既存の安全衛生に関する取組の見える化を図る仕組みも活用し、これらの制度や当該制度を導入する事業場を広く周知する。その際、対象事業場の取引先になり得る発注者や求職者などが周知先となるよう、その周知方法についても工夫する。
- ・関係省庁と連携し、内閣官房が取りまとめた「人的資本可視化指針」の周知等を図り、「労働災害の発生件数・割合、死亡数等」、「労働安全衛生マネジメントシステムの導入の有無」、「健康・安全関連取組等の説明」等といった健康・安全に関連する事項の開示を進める事業者を支援する。
- ・業務の発注者となり得る者に対して、取引先において安全衛生対策に取り組むことの必要性の理解とその実現のための具体的な留意事項についての効果的な周知方法を研究し、その成果を踏まえ、当該留意事項に係る内容の周知を図る。
- ・中小事業者の安全衛生対策に取り組む意欲を喚起する一助として、安全衛生対策に取り組むことによる経営や人材確保・育成の観点からの実利的なメリットや安全衛

生対策に取り組まないことにより生じ得る損失について、研究を進め、その成果を広く周知する。この際、できるだけ中小事業者の身近な例を研究対象とし、より納得しやすい事例が提供できるよう工夫する。

- ・事業者の具体的な取組に繋がるよう、本計画に基づく個別の安全衛生対策の周知においては、他の事業場の好事例について、事業場の業種や規模等に即した個別具体的な取組も含めて周知するよう努める。
- ・国立大学協会等と連携し、大学の労働者への安全衛生管理の一環として実施する学生への安全衛生教育の促進を図る。
- ・労働災害防止団体が行う労働安全衛生活動に対して、必要な支援を行う。その際、労働災害防止団体は、全国組織であり地方支部と一体となって、安全管理士などを活用した助言・指導等を全国の事業者が等しく受けられるようにするほか、支援の受け手となる中小事業者等が自発的に安全衛生対策に取り組めるよう、中小事業者等の意識改革も含めた支援に努めることとする。
- ・引き続き労働災害防止団体と連携し、労働安全衛生マネジメントシステムの活用・普及促進を図る。
- ・労働安全衛生コンサルタントの活用促進を図るため、そのメリット等についての周知を図るとともに、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会と連携し、安全衛生対策に取り組む中小事業者等の意欲を喚起する労働安全衛生コンサルタントの育成を図る。あわせて、中小企業診断士等と連携し、事業場の多様なニーズに応じたワンストップの支援を行うことができるよう、専門家間の連携についても検討する。
- ・産業医科大学等と連携した産業保健分野の人材育成の推進、関連情報の収集及び情報発信を行う。
- ・グローバル社会に応じた安全衛生対策への取組促進や支援を行えるよう、中央労働災害防止協会等と連携し、諸外国の最新の知見や動向を把握するとともに、安全衛生分野の国際貢献も推進する。
- ・国自らの安全衛生に係る施策を様々な機会を通じて積極的に周知するとともに、中小事業者等を支援する国や関係機関の職員の指導力の向上を図る。

イ 労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・労働者死傷病報告の提出に当たって、電子申請や記載内容の充実等に取り組む。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・一部の労働災害事例のみならず、労働者死傷病報告を詳細に分析し、災害原因等の要因解析をより深化させるため、労働安全衛生総合研究所等の体制整備を検討する。
- ・労働災害統計の基盤となる労働者死傷病報告について、デジタル技術の活用により、

労働災害が発生した状況、要因等の把握が容易となるよう見直す。具体的には、統計処理等の効率化のため「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から直接、電子申請が可能となるよう必要なシステム改修を行う。これにより、報告は原則として電子申請とすることとし、報告者の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化等をより一層推進する。

- ・安全衛生対策の取組について科学的根拠に基づきその有用性を証明し、事業者の納得性を高めることが重要であり、これらに資するよう独立行政法人労働者健康安全機構と連携し、災害発生要因等の安全衛生に関する研究成果等の情報発信を強化する。

ウ 労働安全衛生における DX の推進

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・デジタル技術や、AIやウェアラブル端末等の新技術を活用し、効率的・効果的な安全衛生活動及び危険有害な作業について遠隔管理・遠隔操作・無人化等による作業の安全化を推進する。
- ・健康診断情報の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、プライバシー等に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。
- ・労働安全衛生法に基づく申請等について、電子申請を活用する。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・効率的・効果的な安全衛生活動及び作業の安全化の推進に向け、ウェアラブル端末等の新技術の活用及びその機能の安全化の推進への有効度についてエビデンスの収集・検討を行う。また、これらの推進に当たってハードルとなる規制等については、必要に応じ見直す。
- ・労働安全衛生法に基づいて事業者が実施する健康診断情報を活用した労働者の健康保持増進の取組を推進するため、そうした取組が必ずしも進んでいない事業場に対し、健康診断情報の電磁的な方法での保存・管理やデータ提供を含めて、コラボヘルス推進のための費用を支援する。

(2) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・転倒災害は、加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢の女性を始めとして、極めて高い発生率となっており、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。
- ・筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進する。

- ・非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施を徹底する。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」(平成25年6月18日付け基発0618第1号。以下「職場における腰痛予防対策指針」という。)を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。

イ アの達成に向けて国等が取り組むこと

- ・事業者が安全衛生対策に取り組まないことにより生じ得る損失等の他、事業者の自発的な取組を引き出すための行動経済学的アプローチ(ナッジ等)などについて研究を進め、その成果を広く周知する。
- ・「健康経営優良法人認定制度」等の関連施策と連携し、転倒・腰痛防止対策の具体的メニューの提示と実践に向けた事業場への支援を図る。
- ・転倒等災害防止に資する装備や設備等の普及のための補助、開発促進を図る。
- ・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)や介護機器等の導入など既に一定程度の効果が得られている腰痛の予防対策の普及を図る。
- ・理学療法士等を活用した事業場における労働者の身体機能の維持改善の取組を支援するとともに、筋力等を維持し転倒を予防するため、「Sport in Life プロジェクト」(スポーツ庁)と連携してスポーツの推進を図る。
- ・骨密度・「ロコモ度」・視力等の転倒災害の発生リスクの見える化の手法を提示・周知する。
- ・中高年齢の女性労働者に多い転倒災害の発生状況や第三次産業の業界の実態に即した基本的労働災害防止対策の啓発ツール等の作成・周知を行うとともに、アプリ、動画等を活用した効率的・効果的な安全衛生教育ツールの開発・普及を行う。
- ・労働安全衛生総合研究所や研究者との連携の下、労働者死傷病報告データの分析や転倒・腰痛災害防止のための調査・研究体制を確保し、多角的に研究を推進する。
- ・このほか、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえた取組を進める。

(3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取組を進める。
- ・転倒災害が、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。(再掲)
- ・健康診断情報の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、プライバシー等に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。(再掲)

イ アの達成に向けて国等が取り組むこと

- ・「エイジフレンドリーガイドライン」のエッセンス版の作成・周知啓発を行う。
- ・「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえ、必要な転倒防止対策の取組を進める。(再掲)
- ・労働安全衛生法に基づいて事業者が実施する健康診断情報を活用した労働者の健康保持増進の取組が進んでいない事業場における取組を推進するため、健康診断情報の電磁的な方法での保存・管理やデータ提供を含めて、コラボヘルス推進のための費用を支援する。(再掲)

(4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・コロナ禍におけるテレワークの拡大等を受けて、自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策や作業環境整備の留意点等を示した「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(令和3年3月改定。以下「テレワークガイドライン」という。)」や労働者の健康確保に必要な措置等を示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン(令和4年7月最終改定。以下「副業・兼業ガイドライン」という。)」に基づき、労働者の安全と健康の確保に取り組む。
- ・外国人労働者に対し、安全衛生教育マニュアルを活用するなどによる安全衛生教育の実施や健康管理に取り組む。

イ アの達成に向けて国等が取り組むこと

- ・テレワークや副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、テレワークガイドラインや副業・兼業ガイドラインを引き続き周知する。
- ・副業・兼業を行う労働者が、自身の健康管理を適切に行えるツール(労働時間、健康診断結果、ストレスチェック結果を管理するアプリ)の活用促進を図る。
- ・労働災害等で脊髄に損傷を負った労働者に対する最新の治療の研究等を推進するとともに、障害を有する労働者の職場復帰等の支援に向けた研究を推進する。また、障害のある労働者の就業上の配慮の必要性について引き続き周知する。
- ・技能実習生を始めとした外国人労働者への効率的・効果的な安全衛生教育のための手法の提示や外国人労働者も含めた労働者に対する危険の見える化のためのピクトグラム安全表示の開発を促進する。

(5) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・労働者ではない個人事業者等に対する安全衛生対策については、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」における議論等を通じて、個人事業

者等に関する業務上の災害の実態の把握に関すること、個人事業者自らによる安全衛生確保措置に関すること、注文者等による保護措置のあり方等において、事業者が取り組むべき必要な対応について検討する。

イ アの達成に向けて国等が取り組むこと

- ・有害物質による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第 22 条の規定に関連する省令が、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の方に対して、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付けることとする内容に改正され、令和 4 年 4 月に公布されたことから、当該省令の内容についての周知等を行う。
- ・労働者ではない個人事業者等に対する安全衛生対策については、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」における議論等を通じて、個人事業者等に関する業務上の災害の実態の把握に関すること、個人事業者自らによる安全衛生確保措置に関すること、注文者等による保護措置のあり方等について検討する。

(6) 業種別の労働災害防止対策の推進

ア 陸上貨物運送事業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく安全衛生管理体制の確立、墜落・転落災害や転倒災害等の防止措置、保護帽等の着用、安全衛生教育の実施等、荷主も含めた荷役作業における安全対策に取り組む。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。(再掲)

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・陸上貨物運送事業における死傷災害の約 7 割が荷役作業時に発生しており、トラックからの墜落・転落災害が多数発生していることから、トラックからの荷の積み卸し作業に係る墜落・転落防止対策の充実強化を図る。
- ・陸上貨物運送事業の荷役作業における労働災害の多くが荷主事業者の敷地等において発生している実態等に対応するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の検討を踏まえ、荷主事業者対策に取り組む。
- ・陸上貨物運送事業等の事業場(荷主となる事業場を含む。)に対して、「荷役作業における安全ガイドライン」の周知徹底を図るとともに、荷役作業の実態を踏まえ、荷役作業に用いる機械等の安全な使用方法を検討する。
- ・効果的な腰痛の予防対策を行うために、腰痛の発生が比較的多い重量物取扱い作業等について、事業者や研究者の協力を得つつ発生要因をより詳細に分析し、効果が

見込まれ、かつ実行性がある対策を選定する。あわせて、事業者等の協力を得つつ実証的な取組を行い、効果が得られた対策を積極的に周知・普及を図る。

イ 建設業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・墜落・転落のおそれのある作業について、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等、高所からの墜落・転落災害の防止に取り組む。あわせて、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
- ・労働者の熱中症や騒音障害を防止するため、「職場における熱中症予防基本対策要綱」(令和3年4月20日付け基発0420第3号。以下「職場における熱中症予防基本対策要綱」という。)に基づく暑さ指数の把握とその値に応じた熱中症予防対策の適切な実施や「騒音障害防止のためのガイドライン」(平成4年10月1日付け基発第546号。以下「騒音障害防止のためのガイドライン」という。)に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等の健康障害防止対策に取り組む。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・建設業における死亡災害の約4割が墜落・転落災害であることから、「建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に関する実務者会合報告書」(令和4年10月28日公表)を踏まえ、足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等墜落・転落災害防止対策の充実強化を図る。
- ・デジタル技術の活用を推進するため、国土交通省と連携し、デジタル技術を活用した建設施工の自動化、自律化、遠隔化等の新たな技術の導入に伴う安全対策について検討を進める。
- ・地震、台風、大雨等の自然災害に被災した地域の復旧・復興工事における労働災害防止対策の徹底を図る。
- ・建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律(平成28年法律第111号)に基づき、国土交通省と緊密な連携の下に、建設工事従事者の安全及び健康の確保に取り組む。
- ・「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「騒音障害防止のためのガイドライン」の周知・指導などの健康障害防止対策の推進を図る。

ウ 製造業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害のおそれがある危険性の高い機械等については、製造者(メーカー)、使用者(ユーザー)それぞれにおいてリスクアセスメントを実施し、労働災害の防止を図ることが重要であることから、「機械の包括

的な安全基準に関する指針」(平成19年7月31日付け基発第0731001号)に基づき、使用者においてリスクアセスメントが適切に実施できるよう、製造者は、製造時のリスクアセスメントを実施しても残留するリスク情報の機械等の使用者への確実な提供に取り組む。

- ・機能安全の推進により機械等の安全水準を向上させ、合理的な代替措置により安全対策を推進する。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・製造業で使用される機械等について、国際整合化などの技術の進展に対応した安全基準(ボイラー構造規格等)の見直しを行う。
- ・作業手順の理解や危険への感受性を高めるためのVRの活用について、より安全に資するものとなるよう所要の要件を検討する。
- ・機能安全を活用し、危険な作業を信頼性の高い技術で置き換えることを通じて、現場の作業者が労働災害に被災するリスクを低減させる取組を推進する。

エ 林業対策

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・伐木等作業の安全ガイドライン、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」(平成6年7月18日付け基発第461号の3。以下「林業の緊急連絡体制整備ガイドライン」という。)等について労働者への周知や理解の促進を図るとともに、これらに基づき、安全な伐倒方法やかかり木処理の方法、保護具の着用、緊急時における連絡体制等の整備や周知、通信機器の配備、教育訓練等の安全対策を確実に実施する。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・小規模事業場における労働災害が多い状況にも留意し、立木の伐倒時の措置、かかり木処理の禁止事項の徹底を図るとともに、下肢を保護する防護衣の着用や木材伐出機械等の安全対策の徹底等を図る。また、伐木等作業の安全ガイドライン、林業の緊急連絡体制整備ガイドライン等について関係事業者に対し一層積極的に周知し、ガイドラインに基づく措置が着実に講じられるよう徹底を図るとともに、その実施状況等も踏まえて安全対策に取り組む。
- ・林野庁や地方公共団体、労働災害防止団体等と連携し、関係機関連絡会議の開催、労働災害情報の共有、合同パトロールの実施、労働災害防止団体の安全管理士や都道府県の林業普及指導員等による指導等、各機関が協力した取組を促進するとともに、発注機関との連携を強化し、労働者の安全と健康を確保するために必要な措置を確実に講ずるよう取組を進める。

(7) 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ストレスチェックの実施のみにとどまらず、ストレスチェック結果を基に集団分析を行い、その集団分析を活用した職場環境の改善まで行うことで、メンタルヘルス不調の予防を強化する。
- ・「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)に基づく取組をはじめ職場におけるハラスメント防止対策に取り組む。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを通じて、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を引き続き支援する。
- ・事業協同組合、商工会、商工会議所等が、会員等にメンタルヘルス対策を含む産業保健に係るサービスを提供した場合における国による支援の仕組みを整備する。
- ・ストレスチェックの実施や集団分析を促進するため、ストレスチェックの受検、集団分析等ができるプログラムを事業者を提供するとともに、その活用に向けて周知を図る。
- ・集団分析、職場環境改善の実施及び小規模事業場におけるストレスチェックの実施を促進するための方策を検討し、取り組む。
- ・健康経営の視点を含めたメンタルヘルス対策に取り組む意義やメリット(欠勤、プレゼンティーズム、経営損失の防止等)を見える化し、経営層に対する意識啓発の強化を図る。
- ・小規模事業場を中心とした好事例の周知啓発を図る。
- ・職場におけるハラスメント防止対策の取組の周知及び対策の推進を図る。

イ 過重労働対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に基づき、次の措置を行う。
 - 時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等
年次有給休暇の確実な取得の促進
勤務間インターバル制度の導入など労働時間等設定改善指針(平成20年厚生労働省告示第108号)による労働時間等の設定の改善
- ・長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者に対して、医師による面接指導や保健師・看護師等の産業保健スタッフによる相談支援を受けるよう勧奨する。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく長時間労働の削減のための取組を基本として、次の取組を進める。

過重労働が疑われる事業者への監督指導の徹底、「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・指導等に、引き続き取り組む。

また、令和6年4月より、時間外労働の上限規制が適用される医師、建設業、自動車運転者等について、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及び関係法令における改正内容の周知・指導等に取り組む。特に、運輸業・郵便業においては全業種の中で最も脳・心臓疾患による労災支給決定件数が多いことから「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）」の周知・指導等に取り組む。また、医師については「医師の労働時間短縮等に関する指針」（令和4年厚生労働省告示第7号）に基づき、引き続き労働時間の短縮に向けた取組を進める。

事業者が医師による面接指導の対象となる長時間労働者に面接指導が勧奨できるよう、制度の趣旨や必要性について効果的な周知方法を検討し、事業者への周知に取り組む。

- ・「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」（過労死等防止調査研究センター実施）における研究成果を踏まえた業種別・職種別の防止対策の作成及び周知に取り組む。

ウ 産業保健活動の推進

（ア）労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・事業場ごとの状況に応じた産業保健活動を行うために必要な産業保健スタッフを確保し、労働者に対して必要な産業保健サービスを提供するとともに、産業保健スタッフが必要な研修等が受けられるよう体制を整備する。
- ・治療と仕事の両立支援に関して、支援が必要な労働者が支援を受けられるように、労働者や管理監督者等に対する研修等の環境整備に取り組む。
- ・事業者及び労働者は、産業医や保健師に加えて医療機関や支援機関等の両立支援コーディネーターを積極的に活用し、治療と仕事の両立の円滑な支援を図る。

（イ）（ア）の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・産業現場のニーズの変化を踏まえつつ、より効果的に産業保健活動が推進されるよう、「産業保健のあり方に関する検討会」における議論等を通じて、産業保健に関わる者の役割分担や連携のあり方、保険者等との連携のあり方、小規模事業場における産業保健活動のあり方等について検討する。
- ・健康経営の視点を含めた産業保健活動に取り組む意義やメリットが見える化し、経営層に対する意識啓発の強化を図る。

- ・事業場や医療機関及び労働者本人を対象とした「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」等の周知啓発を強化するとともに、「両立支援コーディネーター」の活動状況を把握した上で、より効果的な配置について検討し、その更なる活用を図る。
- ・産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを通じて、中小事業場を中心とする産業保健活動への支援を、引き続き実施する。
- ・事業協同組合、商工会、商工会議所等が、会員等にメンタルヘルス対策を含む産業保健に係るサービスを提供した場合における国による支援の仕組みを整備する。
(再掲)

(8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・化学物質を製造、取扱い、又は譲渡提供する事業者における化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用による次の2つの事項を的確に実施する。
化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置の実施、並びに譲渡提供時のラベル表示・SDSを交付する。SDSの交付にあたっては、必要な保護具の種類も含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載する。
化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施する。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・化学物質管理者講習(法定及び法定外)のテキスト等の教材作成等による化学物質管理者等の育成支援を図る。
- ・リスクアセスメント及びその結果に基づく措置・濃度基準値遵守のための業種別・作業別の化学物質ばく露防止対策マニュアル作成支援を行う。
- ・業種別の特徴を捉えた中小事業者向けの化学物質管理に係る相談窓口・訪問指導・人材育成(講習会)の機会を提供する。
- ・各都道府県での化学物質管理専門家リスト等の作成による事業者における専門家へのアクセスの円滑化を図るとともに、協議会を立ち上げる。
- ・労働安全衛生総合研究所化学物質情報管理研究センターにおけるGHS分類・モデルSDS作成、クリエイト・シンプル(簡易リスクアセスメントツール)の改修及び周知等の事業場における化学物質管理の支援を行う。

イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・適正な事前調査のため、建築物石綿含有建材調査者講習修了者等の石綿事前調査に係る専門性を持つ者による事前調査を確実に実施する。
- ・石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果の的確な報告及び事前調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策を実施する。
- ・解体・改修工事発注者による、適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮について、周知を図る。
- ・粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則（昭和 54 年労働省令第 18 号）その他関係法令の遵守のみならず、第 10 次粉じん障害防止対策に基づき、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組を推進する。
- ・トンネル工事を施工する事業者は、所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者に対する健康管理を行いやすくするため、「ずい道等建設労働者健康管理システム」に、労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等を登録する。

（イ）（ア）の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・石綿事前調査結果報告システムの運用、ポータルサイトによる情報発信の拡充を図る。
- ・工作物石綿含有建材調査者講習標準テキストを作成等する。
- ・石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）や最新の分析方法などの知識を提供するための啓発用動画の作成、講習会を実施する。
- ・建築物石綿含有建材調査者講習等の講習機会を十分に提供する。
- ・講習実施機関の講習の質の水準を向上させるための協議会を設置する。
- ・建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル等の改訂・周知を行う。
- ・解体・改修工事発注者（個人住宅の施主を含む。）による取組を強化するため、関係省庁との連携や発注者の配慮義務にかかる周知等を図る。
- ・第 10 次粉じん障害防止総合対策に基づき、呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進等に取り組む。
- ・所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等の一元管理を行う建設業労働災害防止協会に対して支援を行い、トンネル工事に従事した労働者の健康管理の充実を図る。

ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策

（ア）労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえ、暑さ指数の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施する。あわせて、作業を管理する者及び労働者に

対してあらかじめ労働衛生教育を行うほか、衛生管理者などを中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し、周知する。その他、熱中症予防に効果的な機器・用品の活用も検討する。

- ・労働者は、熱中症を予防するために、日常の健康管理を意識し、暑熱順化を行ってから作業を行う。あわせて、作業中に定期的に水分・塩分を摂取するほか、異変を感じた際には躊躇することなく周囲の労働者や管理者に申し出る。
- ・労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づき、作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等に取り組む。(再掲)

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・事業者の熱中症予防対策の実施を促進するために、日本産業規格(JIS)に適合した暑さ指数計や熱中症予防に効果的な機器・用品の普及を図る。あわせて、熱中症予防対策への理解を深めるために、先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールの提供を行うほか、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導を行う。
- ・労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく事業者の取組に係る指導や、測定に関する支援等を行う。

エ 電離放射線による健康障害防止対策

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・東京電力福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業(以下「廃炉作業」という。)や帰還困難区域等で行われる除染等における作業に従事する労働者に対する安全衛生管理、被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理等を徹底する。
- ・東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して、「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」(平成27年8月31日健康の保持増進のための指針公示第6号)に基づく健康管理を実施する。
- ・医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するとともに、被ばく線量の測定結果の記録等の保存について管理を徹底する。

(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・廃炉作業における健康相談窓口の設置、作業指揮者等に対する研修の支援を継続する等、事業者の取組を支援する。
- ・東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して、離職後を含めて長期的に被ばく線量等を追跡できるデータベースを活用し、健康相談の実施等の長期的な健康管理対策を着実に実施する。
- ・医療機関に対して、放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステムの導入を支援する。

(参考)アウトプット指標及びアウトカム指標の考え方

(ア)労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

【アウトプット指標】

労働者の作業行動に起因する労働災害として「転倒」「動作の反動、無理な動作」があり、これら災害防止を推進することが本重点項目の目的となる。

「転倒」災害防止については、事業者が「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」の検討を踏まえたハード・ソフト両面からの対策を進め、転倒そのものを抑制することが有効と考えられる。また、労働者自身の作業行動に起因することから労働者教育も有効であると考えられる。

「動作の反動、無理な動作」のうち、約3割を占める腰痛については、介護職員の身体の負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)や介護機器等の導入など既に一定程度の効果が得られている予防対策がある。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(2)アに取りまとめ、4(2)アの推進状況を特に「転倒」「動作の反動、無理な動作」が問題となる業種をターゲットとして、1(3)に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査(2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照)において、回答した206事業場のうち何らかの転倒防止対策に取り組んでいるとした事業場の割合は83.5%であるが、(転倒災害の約半数が50代以上の女性という、身体機能等の影響が大きく出ている状況の中で、)整理・整頓・清掃などの物理的な対策だけでなく、転倒しにくい身体づくりや転倒した際に怪我をしにくい身体づくり(ソフト的な対策)にも取り組んでいる事業場は5%であった。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0~10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところであり、アウトプット指標については、概ね10ポイント増の指標とすることが本来適当と考えられる。しかしながら、増加に歯止めを掛けるとのアウトカム指標の達成に向けては、10ポイント増程度の取組増では到底足りず、アウトカム指標の達成及び転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会における整理も踏まえ、ハード・ソフト両面からの対策に取り組む事業場の割合について、過半数の50%を目指すことと目標を設定している。

【アウトカム指標】

転倒災害は、被災率(死傷年千人率)の高い高年齢労働者(特に女性)の増加に伴って過去5年間(2017~2021)で概ね年5%ずつ増加しており、今後の高年齢労働者の更なる増加を考慮すると、今後も、同様の傾向が予想される。また、産業構造の変化等に伴って性別・年齢層別の死傷年千人率も増加しており、今後も同様の増加が見込まれる。ここで、転倒防止対策に係る事業者の取組(災害発生状況も踏まえ、整理整頓や段差の解消といった設備的な対策だけでなく、転倒しにくい身体づくり、転倒した際にも怪我をしにくい身体づくりといった対策も含めた取組)を60%に進捗させることで(アウトプット指標達成)、転倒の年齢別男女別の死傷年千人率については、2021年の実績からの増加に歯止めをかけることができると期待する。

また、社会福祉施設における腰痛による休業4日以上死傷災害(2021)は1,580件であり、2017年と比較して2021は30%増加している。今後も、高齢者の増加に伴う介護職員の増加を背景として、腰痛災害の増加が予想される。一方で、ノーリフトケアを導入している事業場の割合が増加すれば(アウトプット指標達成)腰痛災害の発生の抑制が期待できる。これらを加味すれば、アウトプット指標の達成において、増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させることができると期待できる。

(イ)高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

【アウトプット指標】

高年齢労働者の災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

高年齢労働者の災害防止対策については、高年齢労働者の身体機能の低下等に応じ、事業者が専門家によりとりまとめられたエイジフレンドリーガイドラインに記載された事項を事業場の実態に応じて進めることが有効と考えられる。また、身体機能の低下を抑えるための健康づくりも有効である。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(3)アに取りまとめ、4(3)アの推進状況を1(3)に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年

に実施したアンケート調査（2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照）において、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組については、ガイドラインを知っており、かつ、当該ガイドラインに基づいて取り組んでいる事業場の割合は11.2%。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0～10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところであり、アウトプット指標については、概ね10ポイント増の指標とすることが本来適当と考えられる。しかしながら、増加に歯止めを掛けるとのアウトカム指標の達成に向けては、10ポイント増程度の取組増では到底足りず、アウトカム指標の達成に向けて過半数の50%を目指すことと目標を設定している。

【アウトカム指標】

エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を進める事業者の割合が50%に進捗させることで（アウトプット指標達成）、60歳代以上の死傷年千人率を2021年実績と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかけることができると期待する。

（ウ）多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

【アウトプット指標】

テレワークや兼業副業における安全衛生対策を普及するとともに、外国人労働者の災害防止を推進することが本重点項目の目的となる。

外国人労働者の災害防止対策については、言語が異なることによる作業に伴う手順や安全衛生上の留意の理解の不足が問題になっていると考えられることから、言語の違いに配慮した安全衛生教育が有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（4）アに取りまとめ、4（4）アの推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。

【アウトカム指標】

外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合が50%に進捗させることで（アウトプット指標達成）、外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とすることができると期待する。

（エ）業種別の労働災害防止対策の推進

○陸上貨物運送業

【アウトプット指標】

陸上貨物運送業にける災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

陸上貨物運送業の労働災害については、特に荷役作業による災害が課題となっていることから、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき荷役作業における災害防止対策を進めることが有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（6）ア（ア）に取りまとめ、4（6）ア（ア）の推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査（2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照）において、荷役ガイドラインに基づく措置を行っている事業場（荷主事業場を含む。）は33.5%である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0～10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、45%以上にすると目標を設定している。

【アウトカム指標】

起算点を2021年の死傷者数ベースとすると、陸上貨物運送事業における休業4日以上死傷災害（2021年）のうち、荷役作業時における災害が約7割を占めている。「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組を実施する事業場の割合が45%に進捗すれば（アウトプット指標達成）、5%災害が減少することが期待できる。

○建設業

【アウトプット指標】

建設業における災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

建設業の労働災害については、特に墜落転落による災害が課題となっていることから、法令に基づく墜落防止対策を実施することはもとより、更にリスクアセスメントを実施し、災害の原因となる要素を排除する努力をすることが災害防止対策を進めることが有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(6)イ(ア)に取りまとめ、4(6)イ(ア)の推進状況を1(3)に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査(2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照)において、建設業における代表的な災害である墜落転落の防止に当たってのリスクアセスメントを行っている事業場は74%である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0~10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、85%以上にすると目標を設定している。

【アウトカム指標】

起算点を2021年の死亡者ベースとすると、建設業における死亡災害(2021年)のうち、最も災害の多いのは「墜落・転落」で、約4割を占める。墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合が85%に進捗すれば(アウトプット指標達成)、15%災害が減少することが期待できる。

○製造業

【アウトプット指標】

製造業における災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

製造業における労働災害については、特に機械による「はさまれ巻き込まれ」による災害が課題となっていることから、法令に基づく災害防止対策を実施することはもとより、更に製造者(メーカー)、使用者(ユーザー)それぞれにおいてリスクアセスメント等による機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策を実施し、災害の原因となる要素を排除する努力をすることが災害防止対策を進めることが有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(6)ウ(ア)に取りまとめ、4(6)ウ(ア)の推進状況を1(3)に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査(2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照)において、製造業における機械の「はさまれ巻き込まれ」災害の防止対策としてリスクアセスメントを実施する事業場の割合はアンケート、その他業務から得ている感触によると概ね半数つまり50%程度である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0~10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、60%以上にすると目標を設定している。

【アウトカム指標】

これまでの統計調査等を踏まえ、はさまれ・巻き込まれ対策に取り組む事業場、または機械のリスクアセスメントを実施している製造業の事業場の割合は4割程度と推定する。機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合が60%に進捗すれば(アウトプット指標達成)、5%機械によるはさまれ・巻き込まれの災害が減少することが期待できる。

○林業

【アウトプット指標】

林業における災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

林業における労働災害については、特に伐木作業による災害が課題となっていることから、伐木等作業の安全対策を進めることが有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(6)エ(ア)に取りまとめ、4(6)エ(ア)の推進状況を1(3)に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施した関係省庁等が行う林業従事者を対象とした研修の場を活用したアンケート調査(2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照)において、伐木ガイドラインに基づく措置を講じている事業場は(ガイドラインの複数の主要な事項に取り組んでいる者を「措置を行っている事業場」とした。)30.2%である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0~10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組

の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところであり、アウトプット指標については、概ね 10 ポイント増の指標とすることが本来適当と考えられる。しかしながら、死亡災害を 15%減少させるとのアウトカム指標の達成に向けては、10 ポイント増程度の取組増では到底足りず、アウトカム指標の達成に向けて 50%以上にすると目標を設定している。

【アウトカム指標】

起算点を 2021 年の死亡者数ベースとすると、林業における死亡災害（2021 年）のうち、伐木作業における災害が約 6 割を占める。「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合が 50%に進捗すれば（アウトプット指標達成）、15%災害が減少することが期待できる。

（オ）労働者の健康確保対策の推進

【アウトプット指標】

労働者の健康確保対策については、特にメンタル不調や過重労働による健康障害が課題となっていることから、これらの対策を推進することが本重点項目の目的となる。

メンタル不調については、メンタルヘルス対策として職場におけるハラスメント防止対策やストレスチェックの実施も含めたメンタルヘルス対策を進めることが有効であると考えられる。このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を 4（7）ア（ア）に取りまとめ、4（7）ア（ア）の推進状況を 1（3）に掲げるメンタルヘルス対策及びストレスチェックの実施状況をアウトプット指標として把握することとする。

また、過重労働による健康障害防止については、時間外・休日労働時間を削減することに加え、年次有給休暇の取得や勤務間インターバル制度の導入といった長時間労働の抑制策による働き方の見直しの促進や、長時間労働者の面接指導を含めた産業保健サービスの充実が有効であると考えられる。このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を 4（7）イ（ア）に取りまとめ、4（7）イ（ア）の推進状況を上記に掲げる年次有給休暇の取得率やインターバル制度の導入率をアウトプット指標として把握することとする。

さらに、これらの対策を含めて全ての事業場において産業保健サービスが提供されることが労働者の健康確保対策として重要であることから、事業者が取り組む具体的対策を 4（7）ウ（ア）にとりまとめ、4（7）ウ（ア）の推進状況を 1（3）に掲げる必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合をアウトプット指標として把握することとする。

【アウトカム指標】

メンタルヘルス対策及びストレスチェックの実施状況事業者の取組がそれぞれ 80%、50%に進捗すれば（アウトプット指標達成）、メンタルヘルス不調につながる「自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合」を 2027 年までに 50%未満となることが期待できる。

また、年次有給休暇の取得率が 70%以上、勤務間インターバル制度の導入率が 15%以上に進捗すれば（アウトプット指標達成）、長時間労働の抑制に繋がる働き方の見直しが図られるほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく労働時間削減に向けた取組を着実に進めることで、週労働時間 40 時間以上である雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2025 年までに 5 %以下となることが期待できる。

なお、必要な産業保健サービス（ ）の提供割合が 80%以上に進捗すれば（アウトプット指標達成）、労働者の健康障害全般の予防につながり、健康診断有所見率等が改善することが想定されるが、労働災害防止の成果を直接反映する適切な指標を設定することが困難であるため、このアウトプット指標に直接関係するアウトカム指標は設定していない。

必要な産業保健サービスとして、以下の取組を想定している。

- ・労働安全衛生法の健康診断結果に基づく保健指導
- ・健康診断で所見が認められた者や要治療者など治療・服薬・就業上の配慮等の健康管理上の措置が必要な者に対する指導、支援、相談
- ・睡眠、喫煙、飲酒等に関する健康的な生活に向けた教育や相談
- ・メンタルヘルス対策（ストレスチェックの実施、相談体制の整備、職場環境改善等）

- ・ 高年齢労働者の身体能力の低下を踏まえた転倒等の予防対策
- ・ がん、精神障害等の病気を抱える労働者の治療と仕事の両立支援
- ・ 女性の健康課題（更年期障害、月経関連の症状、疾病等）に対する配慮、支援
- ・ 化学物質等の有害物を取り扱う者に対する健康診断等の健康管理
- ・ テレワークの増加等に伴う事業場以外の場所で就業する者に対する相談対応等の健康管理支援健康管理

（カ）化学物質等による健康障害防止対策の推進

【アウトプット指標】

化学物質や石綿等による健康障害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

そのうち、化学物質を原因とする健康障害については、危険性又は有害性のある化学物質についてラベル表示、SDSによりその危険有害性を事業者が把握し、リスクアセスメントを実施するとともに、それらに基づき労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を進めることが有効であると考えられる。このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（8）ア（ア）に取りまとめ、4（8）ア（ア）の推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。労働安全衛生調査によると、13 次防期間におけるラベル表示、SDS 交付、リスクアセスメントの実施率の平均は、それぞれ 69.1%、70.4%、57.9%である。13 次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4 年目において概ね 0～10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、ラベル・SDS については 80%以上にすることを目標としている。リスクアセスメントについては、13 次防期間中に概ね 20%程度の増加となっており、今後も同程度の増加が期待できることから、80%以上にすることを目標としている。また、リスクアセスメントの結果に基づき、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の実施については、リスクアセスメントを実施していることが前提となるため、リスクアセスメントと同じ 80%以上にすることを目標としている。

また、熱中症による健康障害については、暑さ指数を把握し、その値に応じた作業環境管理、作業管理等の予防対策を講じることが有効である。このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（8）ウ（ア）に取りまとめ、4（8）ウ（ア）の推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。

石綿、粉じんや電離放射線による健康障害防止対策については、関係法令を遵守し、着実に措置を実施することが有効であり、このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（8）イ（ア）及び4（8）エ（ア）に取りまとめている。なお、法令を遵守することは当然のことであり、指標として評価することはしない。

【アウトカム指標】

化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）（2017 年から 2021 年の平均）は、492 件である。危険性又は有害性のある化学物質についてラベル表示、SDS 交付、リスクアセスメントの実施とそれらに基づき労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずる事業場の割合がそれぞれ 80%に進捗すれば（アウトプット指標達成）、5 %災害が減少し、2027 年の化学物質による災害は、467 件（2017 年から 2021 年の平均と比べ 25 件・5.1%減）となることが期待できる。

また、熱中症による死亡災害で、今後、熱中症リスクの高い高年齢労働者は増加する一方で、極端な高温等が起こる頻度とそれらの強度が、地球温暖化の進行に伴い増加することを背景として、熱中症災害の増加が予想される。一方で、暑さ指数を把握している事業場の割合が増加すれば（アウトプット指標達成）、その値に応じた措置に取り組む事業場が増加し、熱中症による死亡者数の増加率を第 13 次労働災害防止計画期間と比較して減少させることが期待できる。

（キ）総括

【死亡災害総括】

アウトカム指標に基づき、2027 年までに建設業及び林業においてそれぞれ死亡災害は 15%減少することが期待される。これを元に、2022 年の死亡災害(左記件数は未確定であるため 2021 年の実績を参照)と 2027 年の死亡災害を比較すると、少なくとも約 5%の減少が期待できる。

【死傷災害総括】

アウトカム指標に基づき 2027 年までに製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれの死傷者数を 2027 年までに 5 % 減少、陸上貨物運送事業の死傷者数を 2027 年までに 2022 年と比較して 5 % 以上減少すると期待する。加えて、転倒の性別・年齢別千人率、社会福祉施設における腰痛の千人率が 2021 年と変わらないと期待する。この仮定を元に、過去 5 年の各業種における性別年齢別の労働者数推移と独立行政法人労働政策研究・研修機構における労働力人口の推計から算出した各業種における 2027 年の性別年齢別労働者数を加味して、2022 年の死傷災害(左記件数は未確定であるため 2021 年の実績を参照)と比較した 2027 年の災害減少数を推計すると(約 3,800 人減(3 % 減)と見込まれ、)減少に転ずると期待される。なお、先計算において化学物質による死傷災害の減少については、全体の件数と比較して微少であるため、計算には含めていない。