

第50回 滋賀地方労働審議会 資料一覧

- 第50回 滋賀地方労働審議会 次第
- 第50回 滋賀地方労働審議会 出席予定者名簿
- 第12期 滋賀地方労働審議会 委員名簿（家内労働部会・労働災害防止部会 委員名簿）

議事1 令和5年度滋賀労働局の取組 ～令和6年1月末の状況～

- 資料1 令和5年度滋賀労働局の取組 ～令和6年1月末の状況～
- 附属資料1 第14次労働災害防止推進計画（滋賀版）のポイント
- 附属資料2 第14次労働災害防止推進計画（滋賀版）の進捗状況（令和5年度）
- 附属資料3 「安全衛生管理自主点検」の取りまとめ結果及び第14次労働災害防止推進計画への反映（案）
- 附属資料4 第14次労働災害防止推進計画（滋賀版）にかかる取組方針（令和5年度～）
- 附属資料5 高島地域雇用創造協議会 協議会だより Vol. 7
- 附属資料6 長浜地域雇用創造協議会 お仕事探しプロジェクト

議事2 令和6年度滋賀労働局行政運営方針（案）

- 資料2-1 令和6年度滋賀労働局行政運営方針（案）
- 資料2-2 令和6年度滋賀労働局行政運営方針の概要（案）

第50回 滋賀地方労働審議会次第

令和6年3月11日（月）

午後3時00分～5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5年度滋賀労働局の取組～令和6年1月末の状況～

（2）令和6年度滋賀労働局行政運営方針（案）

4 閉 会

第50回滋賀地方労働審議会 出席予定者名簿

開催日：令和6年3月11日(月) 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	石 井 利 江 子	欠
		小 磯 亮	
		坂 田 雅 夫	
		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	
		大 江 彰 宏	欠
		上 出 左 也 香	
		栗 本 い づ み	
		谷 口 一 幹	欠
	使 用 者 代 表 委 員	大 崎 裕 士	
		川 添 智 史	
		佐 藤 祐 子	
		福 田 弘	
		堀 江 啓 子	
		松 田 善 和	

(敬称略)

滋賀労働局	局 長	小 島 裕	
	総 務 部 長	塩 田 恵 次	
	労 働 基 準 部 長	中 井 正 和	
	職 業 安 定 部 長	高 雄 智 彦	
	雇 用 環 境 ・ 均 等 室 長	吉 村 賢 一	
	総 務 課 長	上 野 継 敏	
	総 務 企 画 官	杉 本 一 弥	
	労 働 保 険 徴 収 室 長	松 島 広 治	
	監 督 課 長	中 井 隆 裕	
	賃 金 室 長	口 留 美 子	
	健 康 安 全 課 長	堀 貴 志	
	労 災 補 償 課 長	中 村 一 樹	
	職 業 安 定 課 長	西 田 善 則	
	職 業 対 策 課 長	矢 尾 忠 之	
	訓 練 課 長	若 林 直 美	
	需 給 調 整 事 業 室 長	西 川 純	
	雇 用 環 境 改 善 ・ 均 等 推 進 監 理 官	枘 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 12 期 滋賀地方労働審議会 委員名簿

(令和 5 年 1 0 月 1 日現在)

	委員名	職業・所属団体等	役 職	備 考
公益 代 表	いしい りえこ 石井 利江子	滋賀大学経済学部	教授	
	こいそ りょう 小磯 亮	日本放送協会大津放送局	局長	
	さかた まさお 坂田 雅夫	滋賀大学経済学部	教授	
	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	
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	
	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	
	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	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	監事	
	ふくだ ひろし 福田 弘	滋賀経済同友会	副代表幹事	
	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12期 滋賀地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿

(令和5年11月20日現在)

	委員名	職業・所属団体等	役職	備考
公益代表	いしい りえこ 石井 利江子	滋賀大学経済学部	教授	
	こいそ りょう 小磯 亮	日本放送協会大津放送局	局長	部会長代理
	さかた まさお 坂田 雅夫	滋賀大学経済学部	教授	部会長
労働者代表	くりもと 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	
	たにぐち 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12期 滋賀地方労働審議会 労働災害防止部会 委員名簿

(令和5年11月20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	
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	監事	
	ふくだ ひろし 福田 弘	滋賀経済同友会	副代表幹事	

(五十音順) 敬称略

第50回滋賀地方労働審議会資料

令和5年度 滋賀労働局の取組 ～令和6年1月末の状況～

令和6年3月11日(月)

目次

1. 労働基準行政の取組

P 3～

2. 職業安定行政の取組

P 12～

3. 雇用環境・均等行政の取組

P 24～

滋賀労働局の最重点課題

- 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

ひと、くらし、みらいのために



1. 労働基準行政の取組



1 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、最低賃金額及び業務改善助成金の周知と最低賃金の履行確保を図る。

① 滋賀県最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の改正

※滋賀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40円、4業種に係る特定（産業別）最低賃金を33円～38円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5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	
			適用される最低賃金額を知らなかった	適用された最低賃金額
令和4年度	223事業場	13事業場 (5.8%)	4事業場 (30.8%)	1時間 927円
令和3年度	246事業場	20事業場 (8.1%)	5事業場 (25.0%)	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



2-1 長時間労働の抑制に向けた取組

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

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**労働時間改善指導・援助チーム**による働き方改革の推進に向けた取組を実施。

説明会・訪問支援の実施

●説明会の開催状況

働き方改革関連法の周知や、労働時間に関する法制度等の説明会を行う。

令和3年度	59回	1,531社
令和4年度	53回	1,554社
5年度（1月末）	34回	682社

●訪問支援の状況

個々の事業場を訪問して、働き方関連法の内容等、事業場が希望する内容に応じた説明や助言。

令和3年度	371社
令和4年度	399社
5年度（1月末）	279社

相談や質問で多い内容

- 36協定の締結方法や使用する様式、書き方を教えてほしい。
- 労働時間制度や時間外労働の計算方法について詳しく教えてほしい。

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4月以降の取扱い等について上記説明会に加えて次の取組を行っています。

- ・建設事業：建設工事の発注者となる場合には適正な工期設定となるよう使用者団体に要請
- ・自動車運転の業務：
 - ①荷主と運送業が協力して運転手の時間外労働削減に取り組んでいる企業をベストプラクティス企業として選定し、広報を実施
 - ②使用者団体に対しあらゆる機会を通じ、長時間の荷待ちの防止について要請
- ・医師：滋賀県医療勤務環境改善支援センターと連携しての病院等からの相談対応や現状把握

2-2 長時間労働の抑制に向けた取組

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底

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。

【令和4年度の業種別・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	健康障害防止措置	賃金不払残業	
合計	354	306 (86.4%)	186 (52.5%)	86 (24.3%)	45 (12.7%)	
主な業種	製造業	87(24.6%)	72	46	19	11
	商業	85(24.0%)	73	44	20	16
	保健衛生業	51(14.4%)	45	31	9	6
	接客娯楽業	42(11.9%)	38	20	8	3
	建設業	23 (6.5%)	21	17	10	3
	運輸交通業	21 (5.9%)	20	13	5	1

監督指導事例

立入調査

- ・自動車小売業（労働者約30名）の事業場
- ・労働者の家族から長時間労働・賃金不払残業の情報
- ・始業・終業時刻をパソコンの労働時間管理システムに労働者自ら入力する管理手法だが、パソコンの接続記録と1日あたり2～3時間の乖離が認められた。
- ・労働者に聞き取りを行うなどの実態調査を指導したところ、賃金不払残業となっている時間を確認。

労働基準監督署の指導

- ・違法な時間外労働を行わせたこと。
36協定で定めた特別条項の適用回数を超えて時間外労働を行わせたこと。（労基法第32条違反）
- ・時間外労働に対する割増賃金を支払っていないこと。（労基法第37条違反）
- ・自己申告の労働時間管理において、適正な制度運用となっているか、実態調査を実施するなど労働時間適正把握ガイドラインに基づいた措置を講じること。



改善

管理者による労働時間管理の徹底、違法な時間外が発生した部署への人員補充、整備業務では、顧客に協力依頼し（週末に多い入庫を平日入庫に）業務の平準化の調整など

3 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		
				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5年	1,966	1,224	62.3%	142 (7.2%)	329 (16.7%)	305 (15.5%)
令和4年	1,882	1,207	64.1%	180 (9.6%)	310 (16.5%)	301 (16.0%)
令和3年	1,552	1,106	71.3%	105 (6.8%)	318 (20.6%)	214 (13.9%)

※ 定期監督、災害調査、災害時監督の合計。令和5年は12月末速報値。

申告処理状況

	処理件数	申告事項別内訳		
		賃金不払	解雇	労基法の「その他」
令和5年	202	144 (71.3%)	21 (10.4%)	26 (12.9%)
令和4年	174	137 (78.7%)	18 (10.3%)	31 (17.8%)
令和3年	146	110 (75.3%)	26 (17.8%)	19 (13.0%)

※ 2以上の主要事項に該当するものについては複数計上。令和5年は12月末速報値。

- 違法な時間外労働…297事業場
 労基法32条違反…547件（のべ件数）
 36協定締結なし…376件
 36協定の上限超え…145件
 特別条項の適用回数超えなど…26件
 ※1項違反と2項違反の重複あり
- 違法な休日労働…32事業場

司法処理状況

	送検件数	内訳	
		労基法・最賃法	労働安全衛生法
令和5年	8	4	4
令和4年	9	1	8
令和3年	10	4	6

令和5年144件のうち19件は倒産による賃金不払い（令和4年は8件）



「労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

4-1 第14次労働災害防止推進計画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（目標の進捗状況の確認）

第14次労働災害防止推進計画 重点事項 ～7つの柱～

①	業種別の労働災害防止対策の推進 製造業、建設業、陸上貨物運送事業、林業
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	労働者の健康確保対策の推進 メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動
⑥	化学物質等による健康障害防止対策の推進 化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線
⑦	個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

○ 第14次労働災害防止推進計画で掲げたアウトプット指標の確認作業について

1 第14次労働災害防止推進計画で定めている15項目のアウトプット指標（別添付属資料1）の進捗状況を確認するため、県内の労働者数30人以上の事業場に対し、安全衛生管理自主点検表による調査を以下のとおり実施した。

- ◆ 安全衛生管理自主点検表の発送日：令和5年6月29日
- ◆ 安全衛生管理自主点検表送付事業場数：3,452（滋賀県内の30人以上の事業場・廃止等は除く）
- ◆ 安全衛生管理自主点検表提出事業場数：1,688（※）
（※）提出方法内訳 郵送・FAX：751、メール：408、Web入力：529
- ◆ 安全衛生管理自主点検表の回収率：48.9%（1,688/3,452）

2 上記1により実施した安全衛生管理自主点検の取りまとめ結果は、別添付属資料2記載のとおりであった。なお、別添付属資料2の内容を踏まえ、第14次労働災害防止推進計画で定めている15項目のアウトプット指標の修正・見直しの適否等について検討を行った結果、別添付属資料3記載のとおり、修正・見直しは行わない方針としたもの。

The image shows a detailed form titled '令和5年 安全衛生管理自主点検表' (Safety and Health Self-Inspection Form for Heisei 5). It includes fields for company name, address, and contact information. The main part of the form is a table for recording inspection results, with columns for '事業の種類' (Business Type), '事業場の名称' (Business Name), and '労働者数' (Number of Workers). Below this, there are sections for recording '発生状況' (Occurrence Status) and '対策' (Countermeasures).

安全衛生管理自主点検表

4-2 第14次労働災害防止推進計画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（令和5年度の主な取組内容）

○ 第14次労働災害防止推進計画の周知に向けた取組

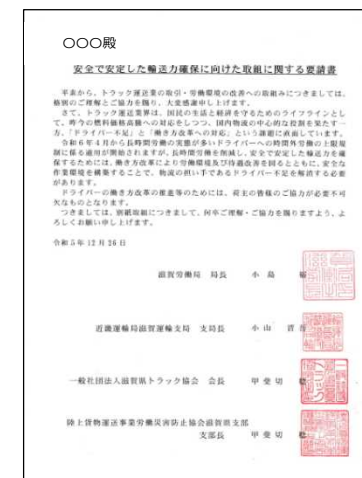
- 定例記者会見による広報、滋賀労働局HP掲載、滋賀労働基準協会機関誌「滋賀労基」への掲載、滋賀県広報紙「滋賀労働」への掲載、関係団体や機関（21団体）等に対して周知依頼。
- 事業場や労働者への周知を目的としたポスターを4000枚作成、災防団体等を通じて会員事業場への配布依頼。
- 各労働基準監督署による個別指導、集団指導の実施時に、第14次労働災害防止推進計画の内容等の周知、啓発を実施。
- 関係団体の総会等において、局署幹部から第14次労働災害防止推進計画の内容等の周知、啓発を実施。

○ 第14次労働災害防止推進計画の達成に向けた主な取組（別添付属資料4による取組を順次実施）

- 令和5年5月18日、熱中症防止対策の徹底を呼びかける広報を実施。
- 令和5年8月22日、第14次労働災害防止推進計画の取組に向けた啓発等を目的としたオンライン説明会を開催（申込事業場数：247）。
- 令和5年9月4日、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（1回目）を開催。
- 令和5年9月1日、+Safe welfare協議会（1回目）を開催し、社会福祉施設における転倒災害、腰痛災害防止等についての協議を実施。
- 令和5年9月13日、+Safe retail協議会（1回目）を開催し、小売業の転倒災害、腰痛災害防止等についての協議を実施。
- 令和5年12月20日、年末年始無災害運動の実施期間（令和5年12月1日から令和6年1月15日）に合わせて、転倒災害防止対策の徹底を呼びかける広報を実施。
- 令和5年12月26日、滋賀経済産業協会ほか4団体に対し、当局、滋賀運輸支局、滋賀県トラック協会及び陸災防滋賀県支部の四者合同により、荷役作業における安全ガイドラインで定める荷主等による安全対策を履行すること等を求める要請書を交付。
- 令和6年1月11日、労働安全衛生総合研究所の城内博氏を講師に招き、化学物質管理（法令準拠型から自律的な管理へ）に係るオンライン説明会を開催（申込事業場数：596）。



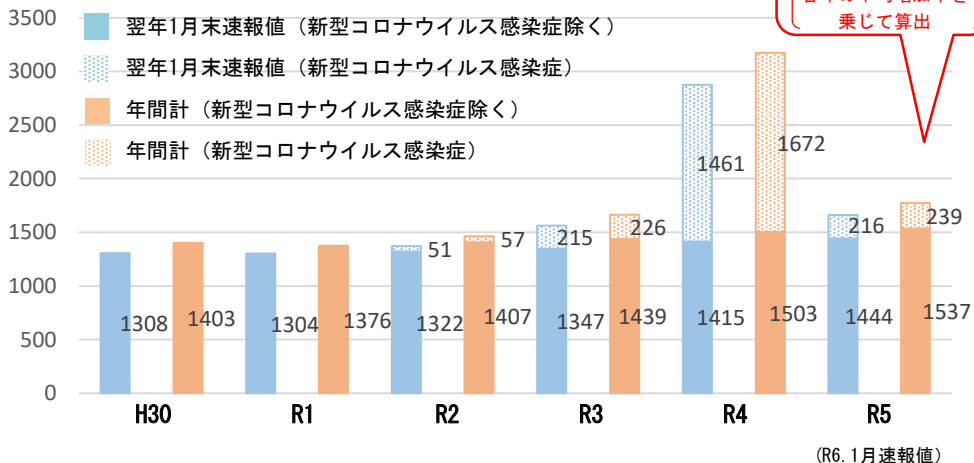
14次防周知用ポスター



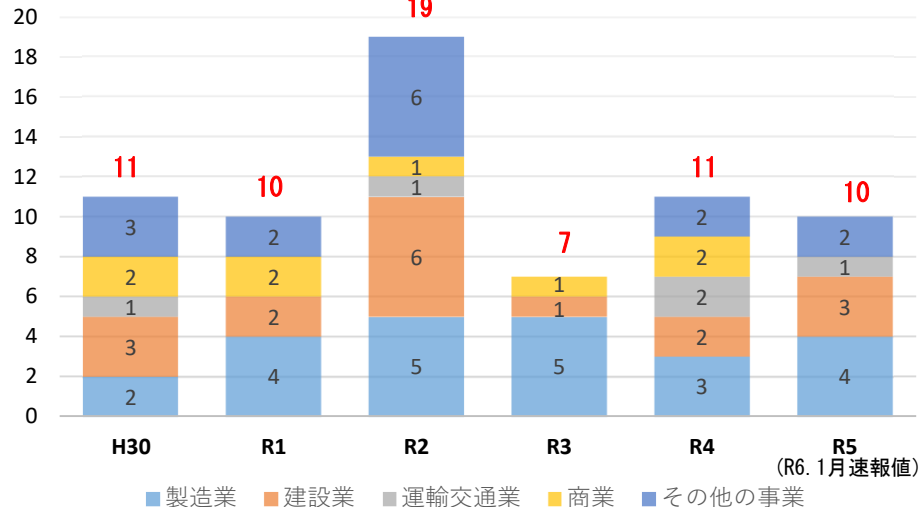
経済団体等に交付した要請書

【参考】滋賀県における労働災害の発生状況

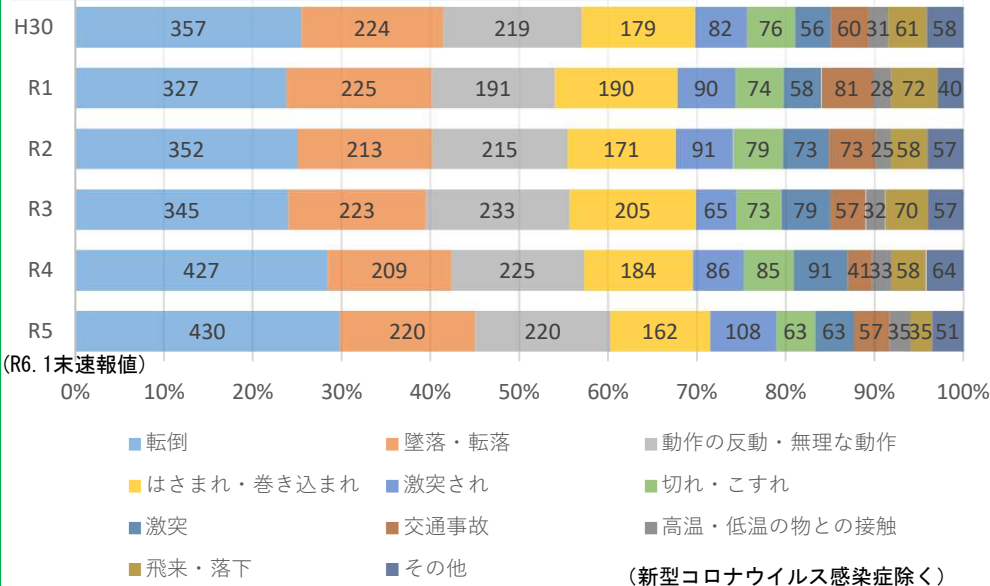
1 休業4日以上の死傷者数



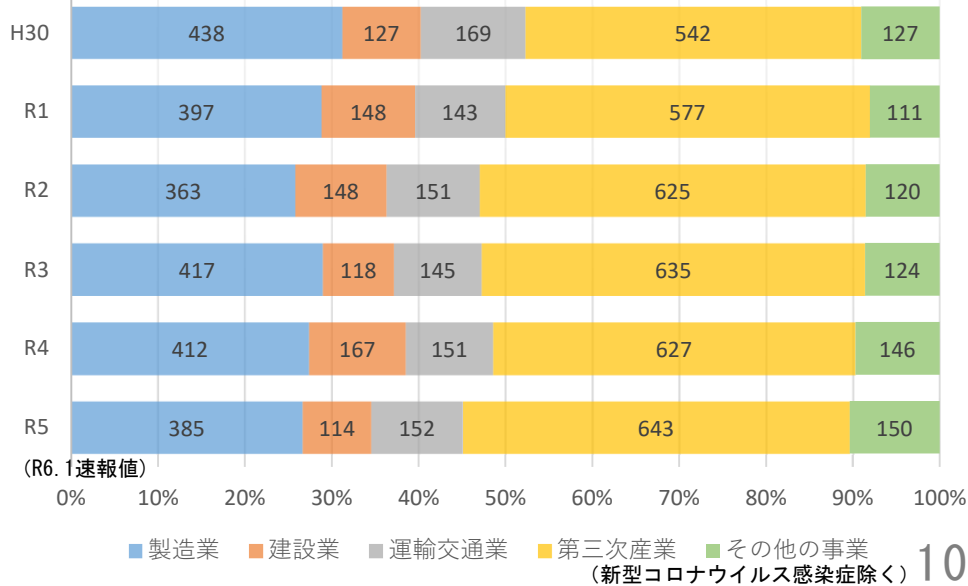
2 死亡者数



3 死傷災害の事故型別内訳



4 死傷災害の業種別内訳



5 迅速・適正な労災補償

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

全国統一の認定基準等に基づく

適正な処理

～過労死等（脳血管疾患・虚血性心疾患、精神障害）の場合～

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

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

(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		R2年度	R3年度	R4年度
脳・心疾患	請求件数	6	5	7
	支給件数	1	2	2
精神障害	請求件数	32	27	21
	支給件数	7	11	8

【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



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	R2年度	R3年度	R4年度	R6 1月末
長期未決件数	10	9	13	7
(参考)新規受給者数	7,449	7,747	8,787	—

2. 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

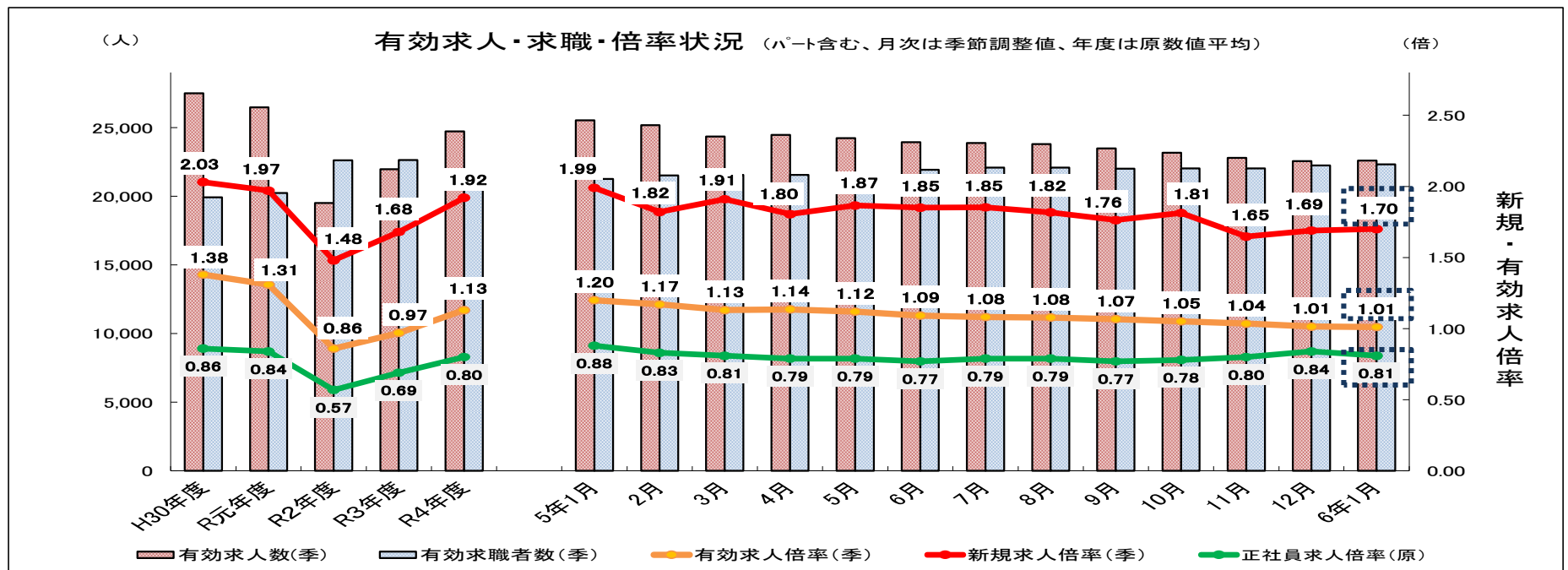
1 雇用失業情勢

○ 一般職業紹介状況（令和6年1月分）

- ・有効求人倍率（季節調整値）は1.01倍、前月と同水準
（就業地別は1.25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1.70倍、前月と比べて0.01ポイント上昇
- ・正社員有効求人倍率（原数値）は0.81倍、前年同月と比べて0.07ポイント減少

○ 令和6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、求人が減少した産業があるなど物価上昇等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

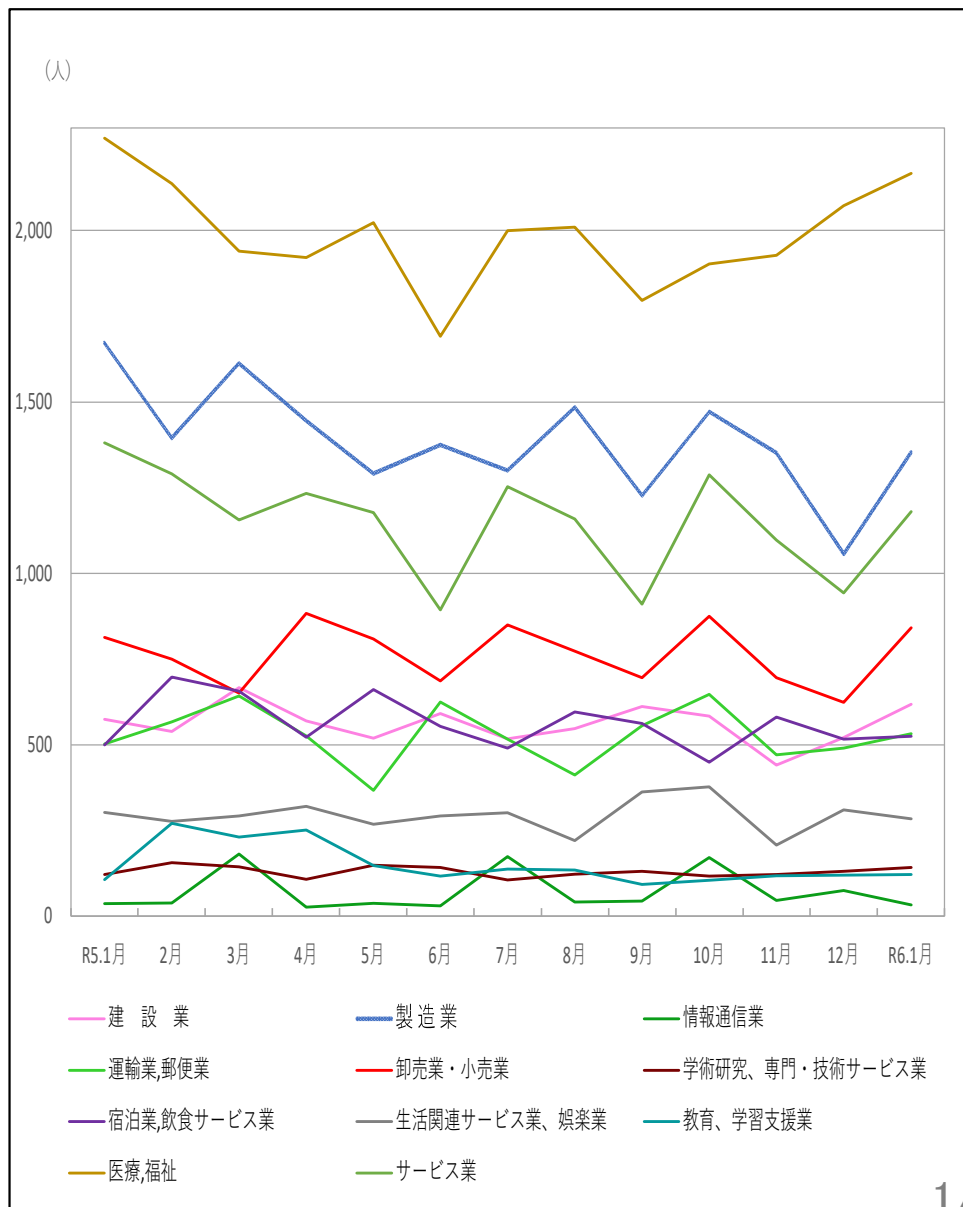
○ 求人・求職の状況（原数値） (人)

	令和6年1月		令和5年1月
		前年同月比	
新規求人数	9,321	▲ 11.0%	10,469
新規求職者数	4,967	3.8%	4,783
有効求人数	23,522	▲ 11.4%	26,554
有効求職者数	20,830	5.3%	19,790

○ 産業別新規求人数の状況（原数値） (人)

	令和6年1月		令和5年1月
		前年同月比	
全産業	9,321	▲ 11.0%	10,469
うち建設業	618	7.7%	574
うち製造業	1,353	▲ 19.1%	1,673
うち情報通信業	33	▲ 10.8%	37
うち運輸業、郵便業	532	6.0%	502
うち卸売業、小売業	842	3.4%	814
うち学術研究、専門・技術サービス業	142	17.4%	121
うち宿泊業、飲食サービス業	525	5.2%	499
うち生活関連サービス業、娯楽業	284	▲ 6.0%	302
うち教育、学習支援業	121	14.2%	106
うち医療、福祉	2,167	▲ 4.5%	2,270
うちサービス業	1,180	▲ 14.6%	1,381

○ 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「雇用のセーフティーネット」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。
- がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者の方に対して、連携先拠点病院と連携した就職支援の実施。

～主要指標～

項目	目標	実績値 (4月～1月)	進捗率
就職件数（一般）	18,294件以上	12,798件	70.0%
充足数（一般、受理地ベース）	16,992件以上	11,699件	68.9%
雇用保険受給者の早期再就職件数 (4～12月末現在)	4,975件以上	4,111件	82.6%

～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	65.0%以上	69.6%	-
障害者の就職件数	1,349件以上	1,153件	85.5 %
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	1,812件以上	1,405件	77.5%
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	958件以上	852件	88.9%
わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合	65.0%以上	64.9%	△0.1P
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	976件以上	873件	89.4%
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	95.1%以上	93.7%	△1.4P
人材不足分野の就職件数	3,584件以上	2,428件	67.7%
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	620件以上	526件	84.8%

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5年度の目標及び進捗状況 (令和6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 2,428件(※) (進捗率67.7%)

(※) 医療・福祉1,510件(62.2%)、運輸459件(18.9%)、警備251件(10.3%)、建設208件(8.6%)

取組状況

○ 求人者に対する支援

・ 求人充足に向けた助言・指導を行うとともに、事業所見学会・体験実習会などを積極的に開催。

○ 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、セミナー、就職面接会、職場説明会、事業所見学会などのべ17回実施。

(参加事業所計45社、参加者計198名)

・ 1月23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62社、参加者数57名)



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6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 65.0%以上 → （実績（1月末現在）） 69.6%

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 36.2% (目標値: 38.6%/目標値差▲2.4p)
滋賀県	滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前	JR草津駅前のガーデンシティ草津3階に開設し、滋賀県とハローワークによる子育て中の方を対象とした職業相談・職業紹介及び就労支援を一体的に実施	就職率 37.2% (目標値: 40.7%/目標値差▲3.5p)
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 83.6% (目標値: 78.0%/目標値差+5.6p)
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 88.9% (目標値: 65.0%/目標値差+23.9p)
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 61.5% (目標値: 65.0%/目標値差▲3.5p)

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・甲賀に、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。



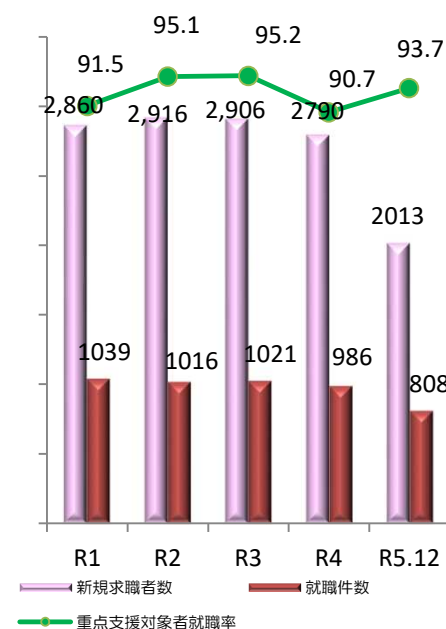
令和5年度の目標及び進捗状況 (令和5年12月末現在)

(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 95.1%以上 → (実績) 93.7%

取組状況

- 就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による職業相談・職業紹介等を実施。
- 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。
- ハローワーク大津のマザーズコーナーでは参集型のセミナーを1月17日に開催。
(参加者数10名)
- ハローワーク長浜においても、自治体と連携して、参加企業の子育て中の方への配慮が一目でわかる「子育て応援求人項目」を設けた合同企業説明会を実施。
(参加企業数12社、参加者数33人)
- 県内マザーズコーナーの周知・活用促進を行うため、県内各市町にて実施している乳幼児健康診査時に周知チラシを配布してもらうよう滋賀県子ども・青少年局子育て支援室に依頼し、令和6年4月頃から配布予定。

マザーズハローワーク事業職業紹介状況



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5年度の目標及び進捗状況 (令和6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 1,812件以上 → (実績) 1,405件 (進捗率77.5%)

(目標) わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合 65%以上 → (実績) 64.9%

取組状況

○高卒者支援

・就職内定率は69.7%（9月現在）で前年同期差1.3ポイント低下。未内定者に対しては高校就職相談会（11月8日）を開催した。引き続き、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな個別支援を行う。

○大卒者等支援

・合同就職説明会「しがジョブフェア2024」を開催（1月15日）し、企業23社と学生（既卒後3年以内の者含む）26人を含む46人が参加。

○新卒応援ハローワークの周知・広報

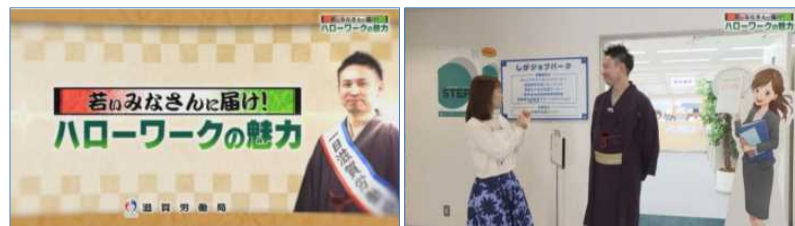
・滋賀出身の落語家である三遊亭わん丈氏を1日労働局長に起用し、HWの魅力発信を図るという視点で、新卒応援ハローワーク等の紹介動画を制作し、地元テレビでの放映とYouTubeでの動画アップにより周知広報を行った。

○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18社（1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～55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、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5年度の目標及び進捗状況

(令和6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 958件以上 → (実績) **852件** (進捗率**88.9%**)

取組状況

- 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援として、就職氷河期の方やその家族等を対象に、10月7日に「強く生きるためのヒント『野々村友紀子が伝えたい人生で大事なこと』」を開催（参加者209人（オンライン参加59人含む））。
- 12月6日に就職氷河期世代を対象とした就職面接会「ミドル世代の合同企業説明会・面接会inしが」を開催（参加事業所30社、参加者145名（前年参加事業所25社、参加者74名））。
- 就職氷河期世代職場実習・体験（インターンシップ）制度の活用の推進。
(1月末 現在18件)
- ハローワークの求人窓口において、各種助成金の活用を促しつつ、就職氷河期世代限定（歓迎）求人を提出いただくよう働きかけを実施。



就職氷河期世代活躍支援



8 障害者の就労促進

令和5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3,725.5人(※1)、実雇用率は2.52%(※2)、法定雇用率達成企業の割合は59.2%(※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2.9%、105.0人の増加、14年連続過去最高を更新。(※2) 前年比0.06ポイント上昇、全国平均2.33%を上回る。(※3) 前年比0.6ポイント上昇、全国平均50.1%を上回る。

令和5年度の目標及び進捗状況

(令和6年1月末現在)

(目標) 就職件数について、前年度実績(1,349件)以上 → (実績) 1,153件 (進捗率85.5%)

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6年1月末現在 17回開催 267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6年1月末現在 県内の認定企業 8社)

- 障害者面接会の開催。

10月13日 湖東・湖北地域面接会
(参加企業 16社 参加求職者数 57人 採用15人)

10月19日 湖南地域面接会
(参加企業 32社 参加求職者数 63人 採用16人)

<令和5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>

綾羽株式会社



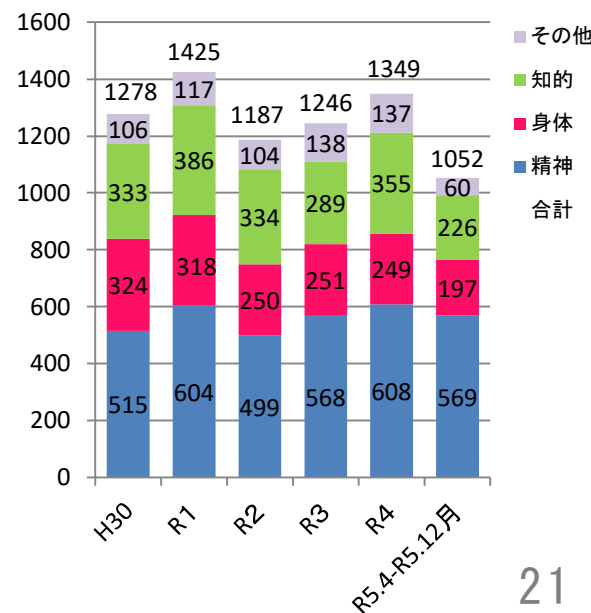
企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

ともにすすむ

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けられました。



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5年度の目標及び進捗状況
(令和6年1月末現在)

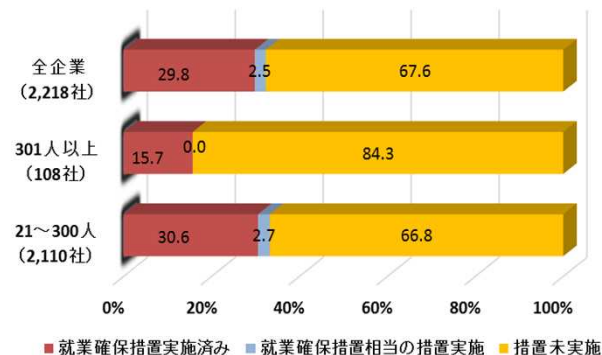
(目標) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 620件以上

→ (実績) **526件** (進捗率 **84.8%**)

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、11月22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 22社、参加求職者数 73人)

70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況
(令和5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發揮できる就労環境の確保。

令和5年度の目標及び進捗状況
(令和6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) **240件** (進捗率 **90.2%**)

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改善指導等の実施。
- 定住外国人等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。



11 人材開発関係業務の取組

滋賀県地域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5年度の目標及び進捗状況 (令和6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 976件以上 → (実績) **873件** (進捗率 89.4%)

取組状況

- 11月13日に令和5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6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彦根市マスコットキャラクター「ひこにゃん」とコラボした2台目ラッピングバスが彦根市内を運行。運行に伴い、11月1日に彦根駅前にてひこにゃんや彦根市長が参加したラッピングバス出発式を開催。
- 労働者の人材育成を支援する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）の活用を促進するために317件の事業所訪問を実施。結果として、人への投資促進コースについて6,082人分の計画を受理した。

<ラッピングバス出発式>



○ 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	1,400人(150人)	986人(139人)	70.4%(92.7%)
うち委託訓練	882人(90人)	659人(83人)	74.7%(92.2%)
うち施設内訓練(県)	195人(15人)	101人(13人)	51.8%(86.7%)
うち施設内訓練(機構)	323人(45人)	226人(43人)	68.1%(95.6%)

○ 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	284人(45人)	197人(44人)	69.4%(97.8%)

※ 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。

3. 雇用環境・均等行政の取組



1 最低賃金、賃金引上げ

地方版政労使会議の開催

滋賀県働き方改革推進協議会の開催

2024年の春季労使交渉に向けて、賃上げの流れを滋賀県内の企業、特に中小企業に波及させるため、滋賀県働き方改革推進協議会を開催し、相互に連携を図ることを確認した。

<テーマ>

- ・賃金引上げに向けた取組
- ・労務費を含めた適切な価格転嫁に向けた取組
- ・年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組

①実務担当者会議

令和6年1月23日、構成団体・機関の実務担当者及び近畿経済産業局担当者による会議を開催。

行政機関からテーマに沿った施策の説明。意見交換により、相互の連携を確認。本会議に向けて、共同メッセージ案を作成。

②本会議（トップ会議）

令和6年2月16日、滋賀県知事をはじめ、構成団体・機関のトップによる会議を開催。行政機関からテーマに沿った施策の説明。労使団体から取組（案）を発表。意見交換により相互の連携を確認。最後に共同メッセージを発信。

滋賀県働き方改革推進協議会とは

労働施策総合推進法に基づき、中小企業における滋賀県域の実情に即した働き方改革を推進することを目的に、平成30年12月26日に設置。継続的に協議会及びワーキンググループ会議を開催している。（令和4年度までに協議会3回、WG3回）

構成団体・機関

- ・日本労働組合総連合会滋賀県連合会（連合滋賀）
- ・滋賀県商工会議所連合会
- ・滋賀県中小企業団体中央会
- ・滋賀県
- ・滋賀県商工会連合会
- ・滋賀経済産業協会
- ・滋賀労働局



令和5年度 滋賀県働き方改革推進協議会 共同メッセージ

“適切な価格転嫁を伴う持続的な賃上げの推進による
県内企業の成長と労働者の所得向上の実現を目指して”

3年以上にわたるコロナ禍もようやく収束に向かい、社会経済活動は回復傾向にあるものの、エネルギー・原材料価格等の高騰および人材不足の深刻化により、中小企業は依然として厳しい経営環境下にあります。こうした状況の中、事業の継続や持続的な成長、労働者の所得向上を実現するためには、新たな付加価値の創造による「成長」と、「公正・適正な取引や賃上げを含む人への投資による「分配」の好循環を生み出すことが不可欠です。

このため、我々は次に掲げる項目について、所掌の範囲で相互に連携し、取り組めます。

1. 価格転嫁・賃上げに取り組む県内企業に対する支援および情報共有
2. 生産性の向上、リスキリング等人材育成に取り組む県内企業への支援および情報共有
3. パートナーシップ構築宣言の県内企業への周知
4. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の県内企業への周知
5. 賃上げ促進税制の県内企業への周知
6. 賃上げおよび人材確保・人材育成に向けた各種助成金・補助金の県内企業への周知
7. 女性、高齢者、障がい者、外国人等、誰もが安心して働くことができる職場環境づくり
8. 県内企業への調査を通じた情報収集および情報共有
9. その他、価格転嫁・賃上げ、働き方改革を推進するために必要な事項

令和6年(2024年)2月16日

滋賀県働き方改革推進協議会

日本労働組合総連合会滋賀県連合会会長	白木 宏司
滋賀県商工会議所連合会会長	河本 英典
滋賀県商工会連合会会長	上西 保
滋賀県中小企業団体中央会会長	北村 嘉英
一般社団法人滋賀経済産業協会会長	石井 太
滋賀県知事	三日月 大造
滋賀県労働局長	小島 裕

1 最低賃金、賃金引上げ 業務改善助成金の取扱い状況

業務改善助成金の申請状況 (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)

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
R5	申請件数	7	6	15	12	18	70	27	46	39	77			317
	申請額	8,651,000	6,537,000	12,128,000	13,944,000	21,603,000	79,145,000	43,058,000	43,356,000	52,397,000	88,356,000			369,175,000
R4	申請件数	10	2	1	3	31	42	9	3	17	28	1	12	159
	申請額	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	900,000	14,869,000	92,955,000

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

「同一労働・同一賃金」・「無期転換ルール」の周知・啓発

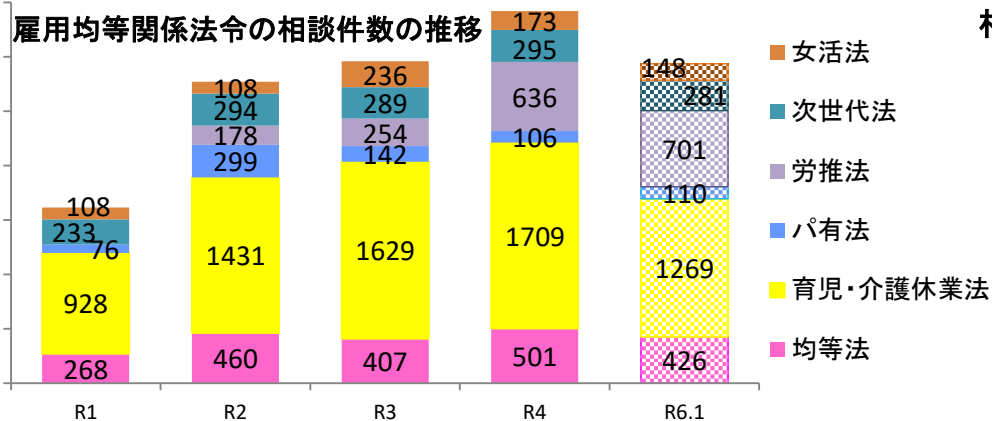
- 「パートタイム・有期雇用労働法」の報告徴収：年間目標 160社 ▶ 250社に実施（1月末）
- 「労働契約法（無期転換ルール）」の周知事業場数：年間目標 140社 ▶ 319社（セミナー周知を含む）
- 関係機関との共同セミナーで「パート・有期労働法の概要」「無期転換ルール：について周知啓発を行った。
 【労働基準監督署説明会】：大津署 20事業場・東近江署 9事業場・彦根署 23事業場
 【滋賀県保育協議会主催セミナー】：草津 20事業場・近江八幡 11事業場

「年収の壁」への当面の対応に係る周知・啓発

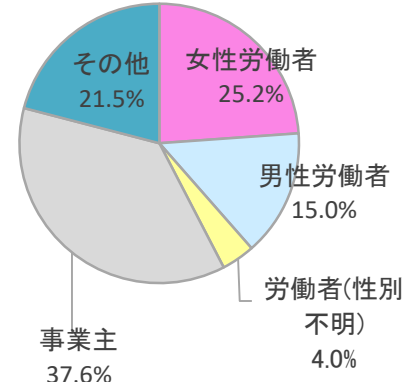
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」について、管内主要関係団体へ周知協力を依頼（11月）。
- 新設されたキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」について、管内主要企業へ利用勧奨実施。

3 女性活躍の推進

- 男女雇用機会均等法の履行確保に関する報告徴収を1月末までに136件実施し、202件の助言を行った。助言の内訳は、妊娠・出産等ハラスメント防止措置義務に関するもの（63件）、母性健康管理措置に関するもの（61件）、セクシュアルハラスメント防止措置義務に関するもの（42件）となっている。
- また、同法に基づく紛争解決援助は1月末現在8件となっている。内訳は、妊娠不利益取扱いに関する紛争が2件、セクシュアルハラスメントに関する紛争が5件であった。
- 均等関係法令に関する相談は1月末時点で2,935件と、前年度の同時期（2,669件）を上回るペースで相談が寄せられている。相談の内訳では、制度に関する問合せ等、労働者からの相談が40.9%と最も多くなっている。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出義務企業（労働者数101以上規模）に対して、個別に届出勧奨を実施した。その結果、1月末時点で労働者数101～300人規模企業の届出数は316件（届出率：96.9%）、労働者数301人以上規模企業の届出数は131件（届出率：100%）となっている。
- 男女の賃金の差異の情報公表が義務となっている労働者数301人以上規模企業のうち、女性の活躍推進企業データベースに登録しているものの公表されていない49社を対象に、情報公表勧奨を実施した。その結果、新たに23社が公表を実施し、公表率は1月末時点で80.5%となった。
- 女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）に関して1月末までに新たに5社認定し、県内のえるぼし認定件数は計11社となった。
- 労働者101人以上規模企業456社を対象に、男女の賃金の差異の情報公表の手順を解説するセミナーを、ハラスメント防止措置の解説と併せて3月7日にWebにより開催。



相談者属性別割合 (R6.1末現在)



**女性活躍推進法に基づく
男女の賃金差異の公表とえるぼし認定
と
職場におけるハラスメント防止対策 解説セミナー**

【日時】 令和6年3月7日(木) 13:30～15:30 (予定)

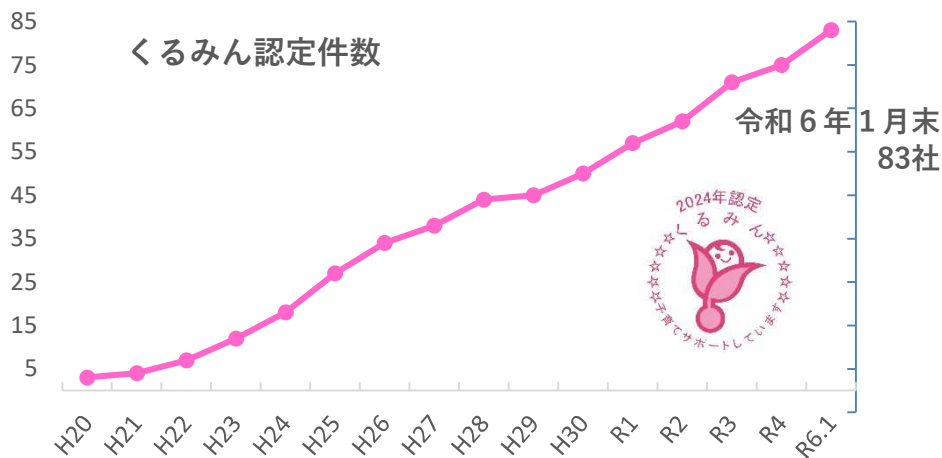
定員：500名
●お申し込み方法は裏面をご覧ください●

【内容】 労働者数101人以上規模企業に適用される「女性活躍推進法」に基づき、
 1) 女性活躍推進法に基づく賃金差異の公表とえるぼし認定
 2) 職場におけるハラスメント防止対策について
 (1) 助言体制
 (2) 相談窓口の設置
 (3) 発生防止・対応の体制
 (4) 研修等
 (5) 監査体制の構築
 (6) 相談体制の充実
 (7) ハラスメントの防止対策の推進

【お申し込み先】
滋賀労働局雇用環境・均等室 TEL: 077-523-1190
 〒250-0800 大津市山田1-10 滋賀労働局4階408号

4 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月末までに138件実施。法に基づく各制度の整備に関して690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月末までに3件実施。育児休業不利益取扱いに関する紛争1件、育児休業制度等の個別周知・意向確認に関する紛争2件となっている。
- 育児・介護休業法に関する相談は1月末時点で1,269件であり、内訳は、育児休業関連制度714件、介護休業関連制度274件、育児ハラスメント88件、介護ハラスメント76件、育児休業関連不利益取り扱い62件、介護休業関連不利益取り扱い5件となっている。
- くるみん認定について、1月末までに新たに9社を認定し、県内のくるみん認定件数は計83社となった。



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策定・届出状況

		策定・届出義務企業数	策定・届出数	届出率
義務企業	301人以上	129	126	97.7%
	101～301人	321	310	96.6%
努力企業	100人以下		1,055	
合計			1,491	

両立支援等助成金の支給状況(1月末時点) 支給決定件数

1 出生時両立支援コース	87件
2 育児休業等支援コース (うち 新型コロナウイルス感染症対応特例)	156件 22件
3 介護離職防止支援コース	21件

(令和6年1月31日現在)



5 働く者を力強く支える環境整備 1 / 3

【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R6年1月末までに86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	
R2	64件
R3	76件
R4	23件
R5	86件 ※R6.1.31時点の件数

※R4年度の件数減少は小学校休業等対応助成金の審査業務等の増大により能動的業務を中止したことによる。

R5 働き方改革推進支援助成金申請状況	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	50	21
勤務間インターバル導入コース	3	1
労働時間適正管理推進コース	2	0
団体推進コース	4	0
適用猶予業種等対応コース	12	5

【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、生産性向上 & 業務効率化の実現に向けた実践ヒントを参加者同士が意見を出し合うための情報交換の場とするため、随時ワークショップを開催している。

令和5年度は9月に労働局健康安全課と連携し、昨年度発足した【+SAFE協議会 Wellfare(介護事業所)】の構成員3社に実施。また、12月には彦根労働基準監督署が実施した説明会において、社会福祉施設の課題となっている「転倒・腰痛防止対策」「時間外労働削減」をテーマに14事業場が参加し活発な議論・意見交換を行った。

【説明会(セミナー)の開催】

滋賀労働局及び監督署が実施する説明会等において、主として働き方改革推進支援助成金、働き方・休み方の改善事例紹介、同一労働同一賃金制度等について説明を行った。



R5年12月開催ワークショップの様子

5 働く者を力強く支える環境整備 2/3

滋賀働き方改革推進支援センター 事業実績

[令和5年度受託者：(株)ランゲート]

○事業内容

電話相談

常駐の社労士等の専門家が電話・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の開催。研修会、講習会、セミナー等への講師派遣。オンラインにも対応。

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)

○センターの周知・広報

- ① 広報誌への掲載
- ② セミナー・説明会等におけるリーフレットの配布
- ③ 商工団体等への監督署長同行による利用勧奨

○事業実績 (R6.1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	436件	466回 (1回目261回)	37回 対面21回・オンライン16回 延べ874人参加(※23.6人/回)
進捗率	94.8%	97.1%(130.5%)	92.5%

滋賀働き方改革推進支援センター

TEL 0120-100-227

受付時間 平日9:00~17:00

住所 平塚2-0023 滋賀県彦根市平塚2-0023

MAIL hk25@mb.langate.co.jp FAX 077-527-7501

URL https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/

相談・セミナー情報詳細は、働き方改革 滋賀 検索



5 働く者を力強く支える環境整備 3 / 3

滋賀県医療勤務環境改善支援センター 事業実績

○事業実績（1月末現在） [令和5年度受託者：（一社）滋賀県病院協会]

	相談業務	個別支援業務	評価センター受審	宿日直許可
年間目標	—	35件	7件※1	17件※1
実績	195件	79件	6件※2	17件
進捗率	—	226%	86%	100%

※1 評価センターの受審、宿日直の許可が必要な医療機関数

※2 申請は7件すべて完了。うち1件は評価結果が下りていない。



活用してありますか？
医療勤務環境改善支援センター
—すべての医療従事者が健康で安心して働くことができる職場づくりを実現します—
医療勤務環境改善センターとは？(総称:勤改センター)

医療従事者の働きやすい環境づくりを実現するため、様々な活動で医療機関を支援するセンターです。

医療機関の働き方改革/勤務環境改善に関する

- 専門のアドバイザー（医療経営・労務管理のスペシャリスト）を派遣
- 就業状況や改善意向への調査実施
- 就業改善ワークショップの開催
- 就業改善や働き方改革に関する研修実施
- その他、様々な相談対応・個別支援 など

例えば、医療機関の直営の労働として、2024年度より労務、就業に関する労働外・休日労働の上限規制適用に伴い、医療機関では、目指すべき水準を設定し、必要な準備を進める取組が求められます。

2024年度より労務、就業に関する労働外・休日労働の上限規制適用に伴い、医療機関では、目指すべき水準を設定し、必要な準備を進める取組が求められます。

働き方改革等の取組に関する相談は、ぜひ勤改センターへ！

ダイハツ工業（株）滋賀工場の稼働休止に伴う特別相談窓口の設置

令和6年1月24日設置

①特別労働相談窓口

滋賀労働局雇用環境・均等室及び大津・彦根・東近江労働基準監督署内の総合労働相談コーナー

②雇用調整助成金相談窓口

滋賀労働局職業安定部職業対策課助成金コーナー及び県内八ローワークの助成金担当窓口

【相談状況】 2月末現在 214件

労働相談 計46件	
～1月23日	1月24日～2月29日 (特別労働相談窓口)
11件	35件

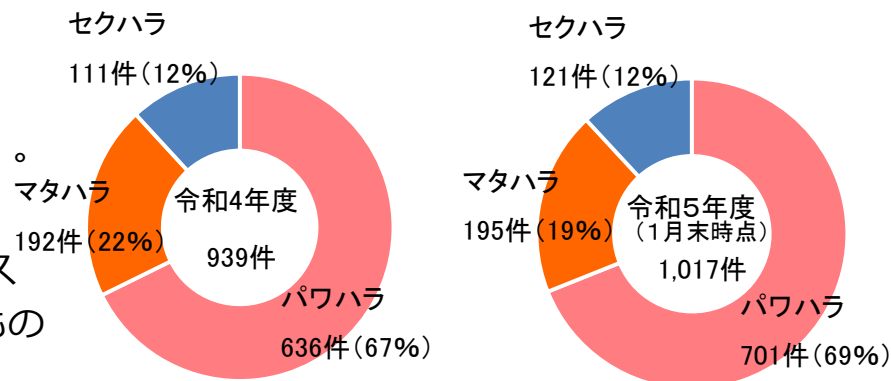
雇用調整助成金相談 計46件	
～1月23日	1月24日～2月29日 (雇用調整助成金相談窓口)
28件	18件

その他の相談 122件

今後の見通しに係る情報提供、雇用保険加入歴の問合せ、休業期間中の短期バイト先や転職先検討の職業相談など31

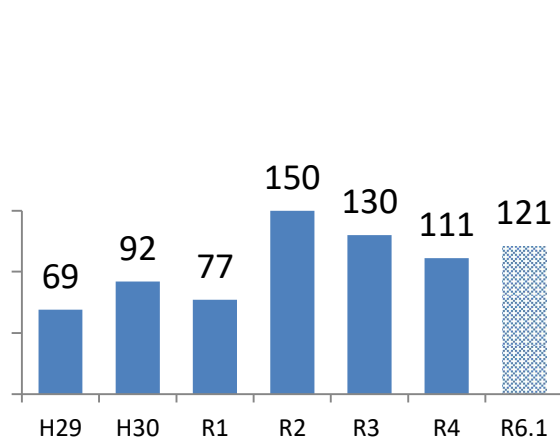
6 総合的なハラスメント対策の推進

- 1月末現在、雇用環境・均等室及び管内4カ所の総合労働相談コーナーに寄せられたハラスメント関連の相談は1,017件で、そのうちパワーハラスメントに関する相談件数は701件（68.9%）。
- ハラスメント防止に係る報告徴収・報告請求の実施件数は1月末現在418件（うち助言は295件）、このうちパワーハラスメント防止に係る報告請求は144件（うち助言は64件）。
- 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が17件、セクシュアルハラスメントに関するものが5件、育児休業ハラスメントに関するものが3件。

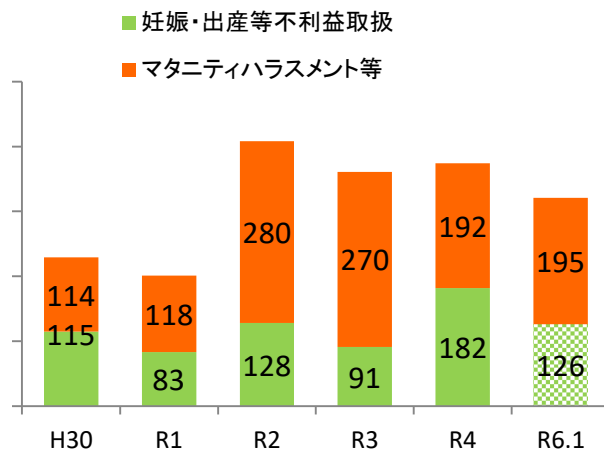


雇用環境・均等室、総合労働相談コーナーのハラスメント相談受理件数

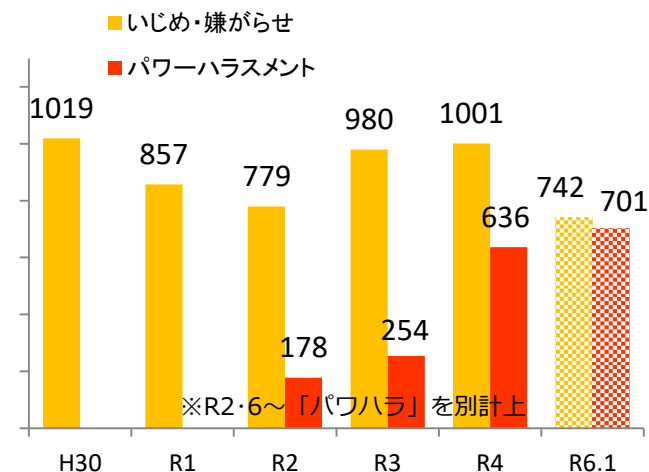
セクシュアルハラスメントの相談件数



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



7 個別労働関係紛争の早期解決

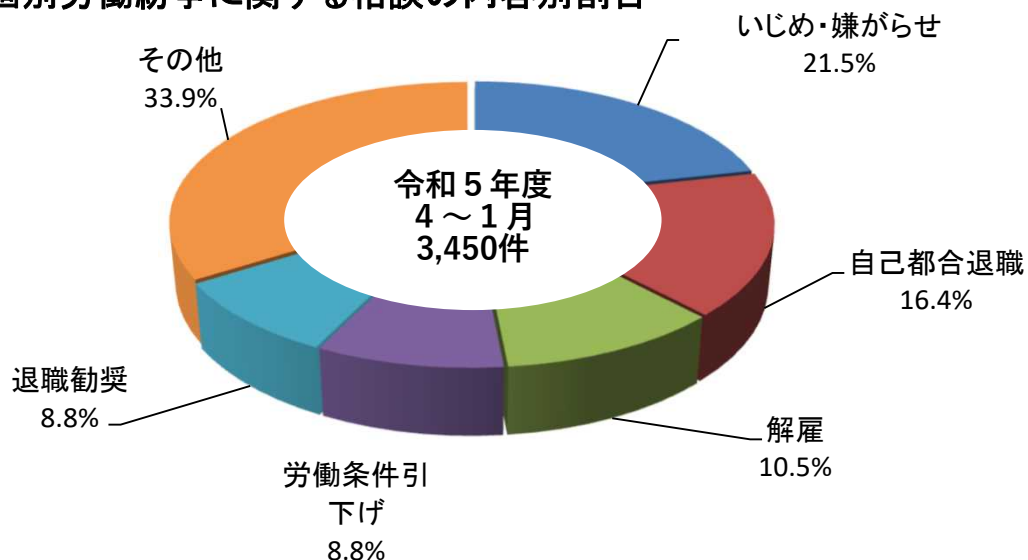
○総合労働相談への対応

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4年度は14,527件（うち、民事上の個別労働相談件数3,851件）、令和5年度（1月末現在）では12,431件（うち、民事上の個別労働相談件数3,264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4年度は1,001件（24.6%）、令和5年度（1月末現在）は742件（21.5%）で最多となっている。

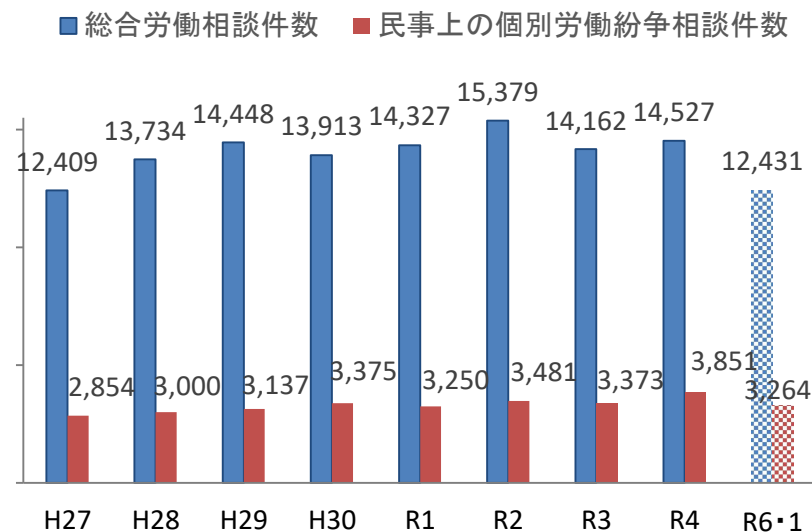
○個別労働紛争解決制度の運用状況

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4年度は175件、令和5年度（1月末現在）は166件となっており、あっせんの申請件数は、令和4年度は33件、令和5年度（1月末現在）は39件となっている。

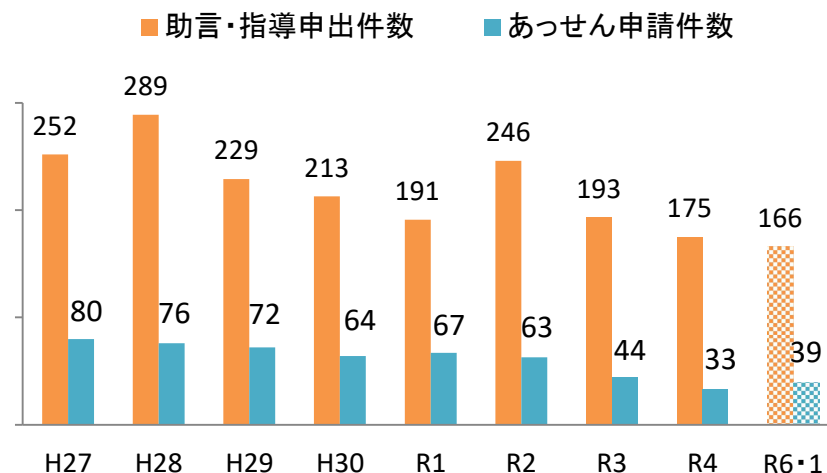
○個別労働紛争に関する相談の内容別割合



○相談件数の推移



○個別紛争解決制度の運用状況



第14次労働災害防止推進計画 (滋賀版)のポイント



計画期間

2023年度（令和5年度）から2027年度（令和9年度）までの5か年の中期計画とする。

計画の目標

「ゼロ災滋賀」を合言葉に滋賀労働局管内の事業者、労働者、滋賀労働局及び労働基準監督署等（以下、滋賀労働局等という。）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、アウトプット指標及びアウトカム指標の達成を目指す。

アウトプット指標・アウトカム指標

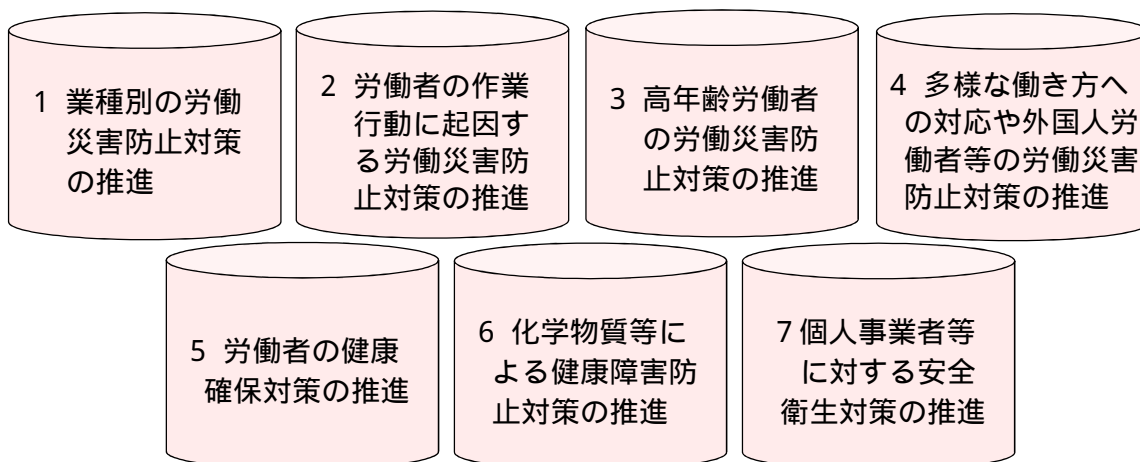
『アウトプット指標』…計画の重点事項の取組の成果として、労働者の協力の下、事業者において実施される事項で、滋賀労働局等はその達成を目指し、本計画の進捗状況を把握するための指標とするもの。

『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で、計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標とするもの。

滋賀労働局では計画に基づく取組が着実に実施されるよう、2023年度から隔年で実施する安全衛生管理自主点検等により、計画の実施状況の確認、評価を行い、必要に応じて計画の見直しを検討します。アウトカム指標に示す2022年の労働災害発生状況等の数値は2023年1月末の集計値です。

重点事項 ～7つの柱～

事業者は、以下の重点事項ごとの具体的な安全衛生対策、産業保健活動に自発的に取り組むために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。



具体的なアウトプット指標・アウトカム指標
事業者の取組内容等は次ページから



～アウトプット指標、アウトカム指標って？～

行政活動の成果を評価する指標で「アウトプット指標」は具体的な行政活動を実際どのくらい行うかの目標を示し、「アウトカム指標」はそれにより具体的な成果につながったのか確認するための指標となる。警察行政で例えると『飲酒運転ゼロ』を達成するため、アウトプット指標に『パトロール回数を〇回以上』とした場合、アウトカム指標は『飲酒運転件数の減少』となるが、パトロール実施が飲酒運転件数の減少につながっていない場合は、アウトプット指標の見直し等の検討が必要となる。



重点事項 1 業種別の労働災害防止対策の推進（製造業・建設業）

製造業

アウトプット指標

- 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに60%以上にする。

はさまれ・巻き込まれなどによる危険性のある機械等に対する「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適切な実施

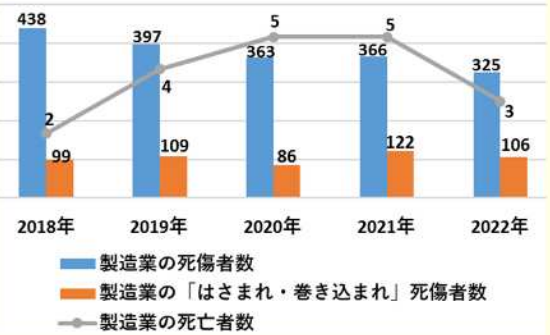
はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害を防止するための安全な作業手順の見える化と作業手順の遵守に向けた定期的な安全衛生教育の実施

機能安全の推進により機械等の安全水準の向上による合理的な代替措置による安全対策の推進

アウトカム指標

- 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。
(2022年 106人 2027年 目標100人以下)

製造業の災害発生状況



【製造業の現場における安全・労災防止対策好事例集】



(彦根署版)



(東近江署版)



【機械の包括的な安全基準に関する指針】 (職場の安全サイト掲載ページ)



建設業

アウトプット指標

- 墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに85%以上にする。

墜落・転落のおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止器具の確実な使用及びはしご・脚立等の安全な使用の徹底等の実施

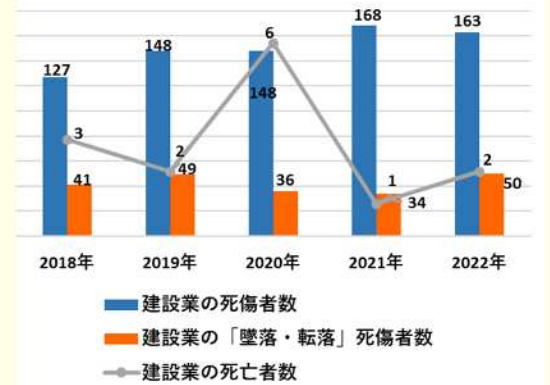
墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントの実施

脚立・はしご等の法令に適合する設備の使用、作業時の保護具着用の徹底、適切な使用方法の安全衛生教育の実施

「職場における熱中症予防基本対策要綱」に基づく暑さ指数の把握とそれに応じた措置の適切な実施

「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等の実施

建設業の災害発生状況



【リスクアセスメントの実施支援システム】 (職場の安全サイト)



15の作業と汎用版のシートにより、リスクアセスメントが実施ができる無料の支援ツールです。



【はしごや脚立からの墜落・転落災害をなくしましょう！】



アウトカム指標

- 死亡者数を2027年までにゼロとする。
(2018年 2人 '19年 2人 '20年 6人 '21年 1人 '22年 2人)

重点事項 1 業種別の労働災害防止対策の推進（道路貨物運送業・林業）

道路貨物運送業

アウトプット指標

- 「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。

「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の取組

「職場における腰痛予防対策指針」を参考にした作業態様に応じた腰痛予防対策の取組

アウトカム指標

- 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。
（2022年 125人 2027年目標 118人以下）

林業

アウトプット指標

- 「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。

「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」「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」等の労働者への周知と理解の促進

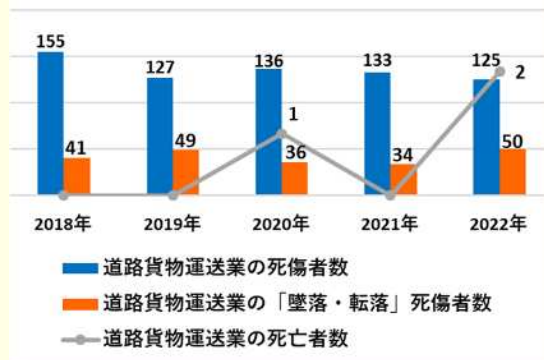
上記のガイドラインに基づく、安全な伐倒方法、かかり木処理方法、保護具着用、緊急時の連絡体制等の整備と周知、通信機器の配備、教育訓練等の安全対策の確実な実施



アウトカム指標

- 林業の死亡者数ゼロを継続させる。
（2020年以降 死亡災害発生なし）

道路貨物運送業の災害発生状況



【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】

（パンフレット）

（全文）

【職場における腰痛予防対策指針】

（パンフレット）

（全文と解説）

【荷役災害防止設備等の事例集】

（陸災防版）

（日本労働安全衛生コンサルタント会版）

【伐木作業等の安全対策の規制が変わります！】

平成31年の安全衛生規則の改正の主な内容をまとめたパンフレットです。



【チェーンソーを用いた伐木作業安全マニュアル】
（令和3年度厚生労働省委託事業）



【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】

（概要版）



（全文）



【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】

（概要版）



（全文）



重点事項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

アウトプット指標

- 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。

アウトカム指標

- 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。
(2022年 転倒災害死傷者数 400人)
- 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。
(第13次防期間中の平均休業見込日数45.3日)
- 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。
(2022年 腰痛の死傷年千人率 0.45)

転倒災害防止関連資料

【STOP! ワースト4災害 転倒災害はここで起きた!】(小売版)



滋賀県内の小売業・社会福祉施設で実際に転倒災害が発生した場所・発生時の行動、転倒災害防止ポイント、安全教育に利用できる動画等も紹介しています。



(社福版)



転倒災害が加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢女性を始めとして極めて高い発生率となっているため対策を講ずべきリスクであることの認識とその取組の推進

筋力等を維持し転倒予防のための運動プログラムの導入及びスポーツ習慣化の推進

非正規雇用労働者を含めた全労働者への雇入時等の安全衛生教育の実施徹底

「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の取組

重点事項3 高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。

「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく、高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の推進

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た上での取組の推進

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」)の推進

アウトカム指標

- 増加が見込まれる60歳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。
(2022年60歳以上の死傷年千人率 男2.53 女 3.39)

エイジフレンドリーガイドライン関連資料

【パンフレット】



【具体的な取組内容(抜粋)】

- (1) 安全衛生管理体制の確立等
経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定するとともに、高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施する。
- (2) 職場環境の改善
照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入などのハード面の対策とともに、勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高齢労働者の特性を考慮した作業管理などのソフト面の対策も実施する。



【高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト】



【転倒等リスク評価のチェック票】



コラボヘルス関連資料(THP指針)

【改正「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)パンフレット】



【データヘルス・健康経営を推進するためのコラボヘルスガイドライン】



重点事項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

アウトプット指標

- 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。

コロナ禍におけるテレワークの拡大等を受けた、テレワークを行う際のメンタルヘルス対策、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」、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」に基づく労働者の安全と健康確保への取組

外国人労働者に対する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、健康管理への取組

アウトカム指標

- 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。
(2022年 外国人労働者の死傷年千人率 4.11(全体 2.52))

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



(パンフレット)



(全文)



副業・兼業の促進に関するガイドライン



(わかりやすい解説)



(全文)



外国人労働者の安全衛生教育に活用できる資料

【まんがでわかる安全衛生と労災防止の基本】



11言語に対応。他にも8業種と業種共通の教材など複数の種類があります。

(教材)



(動画)



【厚生労働省HP外国人労働者の安全衛生対策】



未熟練労働者に対する教育マニュアル、複数言語に対応した各種教育資料、技能講習補助教材など幅広い情報を掲載しています。



重点事項5 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

アウトプット指標

- 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。

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く

- ・ 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による労働時間等の設定改善
- 長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者への医師による面接指導、保健師等の産業保健スタッフによる相談支援の実施勧奨

アウトカム指標

- 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。
(2022年 年間所定外労働時間数 182.4時間)

過重労働による健康障害防止関連

【過重労働による健康障害を防ぐために】



時間外労働の上限規制や長時間労働者に対する医師の面接指導制度等の事後措置についてまとめたパンフレットです。



働き方・休み方改善関連

【働き方・休み方改善ポータルサイト】



事例検索、課題別の対策、支援策、セミナー情報など労働者の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。勤務間インターバル制度についても解説しています。



重点事項5 労働者の健康確保対策の推進（メンタルヘルス対策）

アウトプット指標

- 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。

メンタルヘルス対策

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」に基づく取組など職場におけるハラスメント防止対策への取組

産業保健活動の推進

事業場に応じた必要な産業保健スタッフの確保、労働者への必要な産業保健サービスの提供、産業保健スタッフが必要な研修等を受けるための体制整備

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

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の積極的な活用による治療と仕事の両立支援

アウトカム指標

- 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。



【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】



【2020年6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！】



【詳細版】



【簡略版】



【治療と仕事の両立支援 滋賀県内の相談窓口】



滋賀県内の両立支援に係る相談窓口を集めました。



重点事項6 化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症・騒音）

アウトプット指標

- 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。

「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、その値に応じた熱中症予防対策の適切な実施

作業を管理する者及び労働者に対する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、発症時・緊急時の措置確認と周知、熱中症予防に効果的な機器・用品の活用検討

労働者は、熱中症予防のための日常の健康管理、暑熱順化後の作業、定期的な水分・塩分の摂取、異変を感じた際の躊躇なき申出

「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等の取組



熱中症予防対策関連

【学ぼう!備えよう!職場の仲間を守ろう! 職場における熱中症予防情報サイト】



職場における熱中症の死傷災害の特徴、導入しやすい熱中症予防対策事例、労働衛生教育に活用できる無料動画も豊富に用意されている総合サイトです。

【熱中症予防のために】 14の外国語に対応したパンフレット



【職場における熱中症予防基本対策要綱】全文



騒音障害防止のためのガイドライン



アウトカム指標

- 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。
(参考:2018年 0人'19年 0人'20年 1人'21年1人'22年1人)

重点事項6 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

- 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・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。

化学物質による健康障害防止対策

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の的確な実施

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の交付。SDS交付にあたり、必要な保護具の種類も含めた「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」の記載

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の実施

石綿、粉じんによる健康障害防止対策

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の確実な実施

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の実施

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の周知

粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害防止のため、粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守、第10次粉じん障害防止対策に基づく、粉じんによる健康障害防止のための自主的取組の推進

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の「ずい道等建設労働者健康管理システム」への労働者のじん肺関係の健康情報・有害業務従事歴等の登録

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推進
被ばく線量の測定結果の記録等の保存についての管理徹底

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）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。

【モデルラベル・モデルSDS情報】



職場のあんぜんサイト内でGHS及び安全衛生法第57条の2に基づく通知対象物質及び通知対象外物質のモデルSDS情報が検索できます。



【労働安全衛生法の新たな化学物質規制パンフレット】



【石綿総合情報ポータルサイト】



石綿事前調査結果報告システム、講習会、映像教育教材のほか、事前調査者に必要な要件などの法令情報も掲載しています。



重点事項7 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

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、厚生労働省における「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。（アウトプット指標、アウトカム指標の設定はなし）



一人親方等の健康障害防止のため、有害業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対しても労働者と同等の保護措置を講ずる義務を課すため11省令が改正されました。



「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」の情報はこちら↓

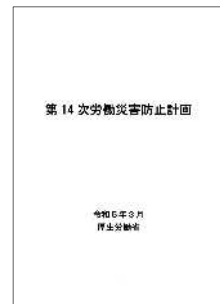


労働災害防止計画とは...

労働安全衛生法（労働災害防止計画の策定）

第6条 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画（以下「労働災害防止計画」という。）を策定しなければならない。

「労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた、労働安全衛生法第6条に基づき策定される5年間の中期計画です。厚生労働省は、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ひとりが潜在力を十分に発揮できる社会の実現に向け、国、事業者、労働者等の関係者が重点的に取り組むべき事項を定めた2023年4月～2028年3月までの5年間の計画期間とする「第14次労働災害防止計画」を2023年3月8日に策定しました。



厚生労働省版全文はこちら



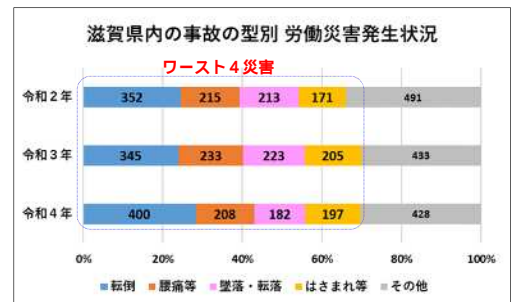
滋賀労働局が策定した第14次防は、法律に基づく厚生労働省版の「**推進計画**」という位置付けです。

「推進計画」のより詳しい内容は、滋賀労働局ホームページもしくは滋賀労働局健康安全課、県内3つの労働基準監督署までお問合せをお願いします。



滋賀県内の労働災害発生状況について

滋賀県内では、近年、労働災害の事故の型別で「**転倒**」「**腰痛等**」「**墜落・転落**」「**はさまれ・巻き込まれ**」の4つの災害（＝**ワースト4災害**）で全災害の60%以上を占めていることから、滋賀労働局では「**STOP! ワースト4災害**」を合言葉に重点的な防止対策をこれからも推進します。詳しい労働災害の発生状況は右QRコードから滋賀労働局ホームページにアクセスいただき、ぜひご確認願います。



滋賀労働局労働基準部健康安全課 TEL 077 (522) 6650
 大津労働基準監督署 TEL 077 (522) 6678
 彦根労働基準監督署 TEL 0749 (22) 0654
 東近江労働基準監督署 TEL 0748 (41) 3366



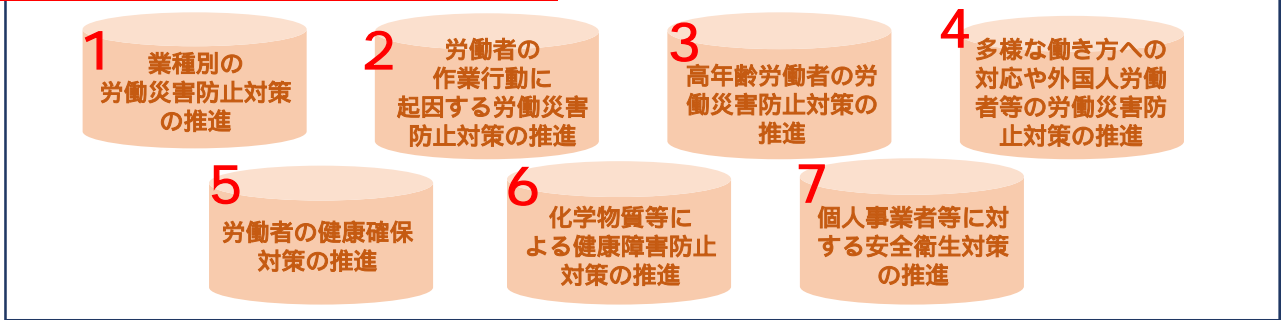
STOP!ワースト4災害
ゼロ災滋賀の理念とともに

第14次労働災害防止推進計画（滋賀版） の進捗状況（令和5年度）

計画期間

2023年度（令和5年度）から2027年度（令和9年度）までの5か年

重点事項 ～7つの柱～



目標（アウトプット指標・アウトカム指標）と進捗状況（令和5年度）

アウトプット指標

事業者において実施される事項にかかる指標

アウトカム指標

アウトプット指標達成で期待される事項にかかる指標

1 業種別の労働災害防止対策の推進

業種	実施率	目標	アウトカム
【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事業場の割合を2027年までに60%以上にする。	29% -31	60%	【製造業】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】墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに85%以上にする。	33% -52	85%	【建設業】死亡災害を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道路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%以上にする。	41% -4	45%	【道路貨物運送業】死傷災害を2022年と比較して2027年までに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%以上にする。	42% -8	50%	【林業】林業の死亡災害数ゼロを継続させる。

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

実施率	目標	アウトカム	
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%以上にする。	42% -8	50%	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。
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。	58% -22	80%	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。	- -	33%	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 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

実施率	目標	アウトカム	
「高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）」に基づく高齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上にする。	21% -29	50%	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**にする。

67%
+17 50%

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。

5 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

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**にする。

- 70%

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。

勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2027年までに**15%以上**にする。

26%
+11 15%

労働者の健康確保対策の推進（メンタルヘルス対策）

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**にする。

49%
-1 50%

自分の仕事や職業生活に関する強い不安、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（熱中症・騒音）

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。**

- 32%

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。

化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

安衛法第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（SDS）の交付の義務の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2027年までに**80%以上**にする。

51%
-29 80%

安衛法第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2027年までに**80%以上**にするとともに、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。

14%
-66 80%

化学物質の性情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。

検討を要する事項

1 現段階での実施率が目標とするアウトプット指標から大幅に下回っている事項

重点	アウトプット指標	目標	現状
1	製造業のはさまれ・巻き込まれ対策取組	60%	29%
1	建設業の墜落・転落防止リスクアセスメント対策取組	85%	33%
2	卸売業・小売業/医療・福祉事業場の正社員以外の安全衛生教育	80%	58%
3	エイジフレンドリーガイドライン取組	50%	21%
6	リスクアセスメント対象物質以外の物質のラベル表示、SDS交付	80%	51%
6	リスクアセスメント対象物質以外の物質のリスクアセスメント等	80%	14%

2 現段階での実施率が目標とするアウトプット指標を上回っている事項

重点	アウトプット指標	目標	現状
4	外国人労働者向け労働災害防止教育	50%	67%
5	勤務間インターバル制度導入	15%	26%

「安全衛生管理自主点検」の取りまとめ結果及び第 14 次労働災害防止推進計画への反映（案）

1 調査の目的について

令和 5 年 3 月に策定した滋賀労働局第 14 次労働災害防止推進計画（以下「14 次防」という。）において、県内事業場におけるアウトプット指標の取組状況等の実態把握のため、安全衛生管理自主点検表（以下「自主点検」という。）による調査を実施した。

2 調査の範囲について

労働基準システムに登録されている県内の 30 人以上の事業場、計 3,572 事業場を調査対象とした（ただし、廃業やあて先不明等により、実際の対象は 3,452 事業場となったもの。）

3 調査期間について

令和 5 年 6 月下旬に依頼文書及び自主点検表を発送し、回答期日を令和 5 年 7 月 31 日までと設定した。

4 調査事項について

調査事項については、一般事項として業種、労働者数、災害発生状況、下請等事業場、安全衛生管理体制等の状況を尋ねた上で、14 次防で設定した以下（ア）から（キ）の重点事項に関する設問を設けた。なお、（キ）の重点事項の取組に関するアウトプット指標は未設定としているものの、重点事項に係る取組状況を確認する目的から設問を設けたもの。

（ア）業種別の労働災害防止対策の推進

- ・ 「はさまれ巻き込まれ」防止対策の取組状況（製造業）
- ・ 墜落転落災害に関するリスクアセスメントの取組状況（建設業）
- ・ 運送業者が荷役作業を行う際の荷主の配慮状況（全産業）
- ・ 運送業における荷役作業の安全対策の取組状況（運送業）

- ・ 伐木作業等の安全ガイドラインの取組状況（林業）
- （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
 - ・ 転倒災害防止対策の取組状況（全産業）
 - ・ 正社員以外の労働者に対する安全衛生教育の実施状況（商業及び保健衛生業）
 - ・ ノーリフトケアの導入状況（保健衛生業）
- （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（60歳以上）の労働災害防止対策の取組状況（全産業）
- （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
 - ・ 外国人労働者に対する安全衛生教育の実施状況（全産業）
- （オ）労働者の健康確保対策の推進
 - ・ 勤務間インターバル制度の導入状況（全産業）
 - ・ ストレスチェックの実施状況（50人未満事業場）
- （カ）化学物質等による健康障害防止対策の推進
 - ・ SDS 交付、ラベル表示の実施状況（全産業）
 - ・ 化学物質に係るリスクアセスメントの実施状況（全産業）
 - ・ 熱中症対策の取組状況（全産業）
- （キ）個人事業主等に対する安全衛生対策の推進
 - ・ 個人事業主等に対する安全衛生対策の取組状況（全産業）

5 調査方法について

調査対象事業場へ自主点検表を郵送し、郵送・FAX・メール・Web入力
のいずれかの方法を選択の上で回答いただくよう依頼した。

6 有効回答率等について

自主点検の対象とした県内 30 人以上の規模の 3,452 事業場に対し、回答
があったのは 1,688 事業場で、有効回答率は 48.9%であった。

なお、回答事業場の規模別としては、50 名未満：701 事業場（41.6%）、
50 名以上から 100 名未満：477 事業場（28.3%）、100 名以上：507 事業場
（30.1%）であった。

7 自主点検結果等について

1 業種別の労働災害防止対策の推進

【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事業場の割合を2027年までに 60%以上 にする。	29% -31	60%	【製造業】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】墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を2027年までに 85%以上 にする。	33% -52	85%	【建設業】死亡災害を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道路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 にする。	41% -4	45%	【道路貨物運送業】死傷災害を2022年と比較して2027年までに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 にする。	42% -8	50%	【林業】林業の死亡災害数ゼロを継続させる。

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

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 にする。	42% -8	50%	<ul style="list-style-type: none"> ●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。
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。	58% -22	80%	
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。	- -	33%	

3 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（=エイジフレンドリーガイドライン）」に基づく高齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する林業の事業場の割合を2027年までに 50%以上 にする。	21% -29	50%	増加が見込まれる60歳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 にする。	67% +17	50%	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。
---	------------	-----	----------------------------------

5 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

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 にする。	- -	70%	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。
勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2027年までに 15%以上 にする。	26% +11	15%	

労働者の健康確保対策の推進（メンタルヘルス対策）

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 にする。	49% -1	50%	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（熱中症・騒音）

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。	- -	32%	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。
--	--------	-----	-------------------------------

化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

安衛法第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（SDS）の交付の義務の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2027年までに 80%以上 にする。	51% -29	80%	化学物質の性情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。
安衛法第57条の8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2027年までに 80%以上 にする。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。	14% -66	80%	

8 まとめ及び14次防への反映について

14次防において策定したアウトプット指標と、同指標に対する自主点検のとりまとめ結果については以下のとおり。

(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。

自主点検結果：実施率29%【目標との乖離：-31ポイント】

- ・ 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。

自主点検結果：実施率33%【目標との乖離：-52ポイント】

- ・ 「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく措置を実施する運送業等の事業場(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。

自主点検結果：実施率41%【目標との乖離：-4ポイント】

- ・ 「伐木等作業の安全ガイドライン」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。

自主点検結果：実施率42%【目標との乖離：-8ポイント】

(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。

自主点検結果：実施率42%【目標との乖離：-8ポイント】

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

自主点検結果：実施率58%【目標との乖離：-22ポイント】

- ・ 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。

自主点検結果：実施率33%

(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。

自主点検結果：実施率 21%【目標との乖離：-29 ポイント】

(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、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。

自主点検結果：実施率67%【目標との乖離：+17ポイント】

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・ 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。

自主点検結果：実施率 26%【目標との乖離：+11 ポイント】

- ・ 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。

自主点検結果：実施率 49%【目標との乖離：-1 ポイント】

(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。

自主点検結果：実施率 51%【目標との乖離：-29 ポイント】

- ・ 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。

自主点検結果：実施率 14%【目標との乖離：-66 ポイント】

- ・ 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。

自主点検結果：実施率 32%

上記の自主点検結果から判断すると、アウトプット指標をすでに超えているもの(2項目)や、また超えていなくても目標値に近いもの(10ポイント以内の差:5項目)がある。この結果だけを見ると、想定した数値よりも高く良好であると考えられるものの、

- 本自主点検は、県内事業場の約9割()を占める30人未満の事業場を対象から除いていること。

令和3年経済センサスの適用事業場数による。

- 「6 有効回答率」のとおり、回答事業場の58.3%(984事業場)が50人以上の規模となっていること。また、このうち、安全衛生委員会を開催している事業場が回答事業場全体の97.0%(954事業場)、安全管理者の選任している事業場が全体の90.8%(563事業場)、衛生管理者の選任している事業場が全体の95.0%(935事業場)、産業医を選任している事業場が全体の94.8%(933事業場)を占めていること。

から、総じて行政に協力的で、コンプライアンス意識が高い事業場による回答割合が高い状況と考えられるため、全体的に各設問の実施率が良好な結果になっていると思料される。

自主点検結果のうち、目標値を超えているものは次のとおり。

外国人労働者に対する安全衛生教育を分かりやすい方法で実施している業場(+17ポイント)

勤務間インターバル制度導入企業(+11ポイント)

これらについては、自主点検結果においてはアウトプット指標を上回っているが、前段で述べているように実施率が高くなっている可能性があることに加え、次の懸念材料がある。

- については、目標としているアウトプット指標を17ポイント上回っているものの、表1のとおり、外国人を雇用する事業場が年々増加しており、令和4年に外国人労働者を雇用している事業場は、10年前の約2倍の数となっており、更に5年前(平成29年)との比較においては900件以上増加している状況にある。昨今の県内事業者に広がる人出不足の影響も相まって、今後は今まで以上に外国人労働者を雇用する事業場が増加していくことが想定されるため、これからの動向を注視する必要があると判断されること。

表1 外国人労働者を雇用する事業場の状況（滋賀県）



- については、目標としているアウトプット指標を 11 ポイント上回っているものの、勤務間インターバル制度については、新しい制度であるが故に、その制度や必要な手続きに対する正確な理解が、県内事業場で十分に浸透していないことが懸念される。加えて、令和 5 年の監督指導実施結果を確認すると、299 事業場に労働基準法第 32 条等の労働時間に係る関係法令違反（以下「関係法令違反」という。）が認められるが、このうち 7 割以上が 30 名未満の事業場となっている。このような状況から、30 人未満の事業場においては労働時間管理のノウハウが乏しい実態にあることが懸念されること。

これらのことから、現在の 14 次防アウトプット指標を上回っている項目について、今般の自主点検結果のみをもって修正・見直しを判断するのは早計と思われることから、修正は行わない。

自主点検結果のうち、目標値に対して 10 ポイント以上未達成があるものは次のとおり。

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（-31 ポイント）

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（-52 ポイント）

卸売業・小売等 / 医療・福祉の事業場における正社員以外の労働への安全衛生教育の実施率（-22 ポイント）

「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（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（-29 ポイント）

化学物質のラベル表示、SDS の交付を行っている事業場（-29 ポイント）

化学物質リスクアセスメントを行い、必要な措置を実施している事業場（-66 ポイント）

このうち、

- については、現段階で実施率が目標を 31 ポイント下回っているが、各点検項目において、現段階で不十分ながらも一部の取組を始めている事業場が 40%程度認められており、これらの事業場が今後その取組を達成した場合に、実施率を 30 ポイント乃至 40 ポイント程度押し上げることが期待される状況にあり、目標を達成できるだけの潜在的要素が認められること。
- については、現段階で実施率が目標を 52 ポイント下回っているが、現段階で不十分ながらも一部の取組を始めている事業場が 60%程度認められており、これらの事業場が今後その取組を達成した場合に、実施率を 50 ポイント乃至 60 ポイント程度押し上げることが期待される状況にあり、目標を達成できるだけの潜在的要素が認められること。
- については、現段階で実施率が目標を 22 ポイント下回っているが、現在、県内の小売大手企業、社会福祉施設の団体を委員とする+safe 協議会を開催し、県内の同業他社に対する安全衛生管理に関する情報発信を行っている。この枠組みを活用して安全衛生教育の浸透を図ることにより、実施率を 20 ポイント乃至 30 ポイント押し上げることが期待できること。
- については、現段階で実施率が目標を 29 ポイント下回っているが、各点検項目において、現段階で不十分ながらも一部の取組を始めている事業場が 30%程度認められており、これらの事業場が今後その取組を達成した場合に、実施率を 30 ポイント乃至 40 ポイント程度押し上げることが期待される状況にあり、目標を達成できるだけの潜在的要素が認められること。
- については、現段階で実施率が目標を 29 ポイント下回っているが、リスクアセスメント対象物質に対して必要な措置を講じている事業場が約 40%程度存在している。加えて、個別規制の対象外となっている危険性また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改正が今後施行を迎えることになり、これから化学物質管理の取組を本格化させる事業場が増加することが見込まれる状況にある。よって、これらの事業場がリスクアセスメント対象物質以外へ取組を実施した場合、実施率を 40 ポイント程度押し上げることが期待される状況にあり、目標を達成できるだけの潜在的要素が認められること。
- については、現段階で実施率が目標を 66 ポイントも下回っているが、

リスクアセスメント対象物質に対してリスクアセスメントを行っている事業場が約 60%程度存在している。加えて、個別規制の対象外となっている危険性また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改正が今後施行を迎えることになり、これから化学物質管理の取組を本格化させる事業場が増加することが見込まれる状況にある。よって、これらの事業場がリスクアセスメント対象物質以外へのリスクアセスメントを実施した場合、実施率を 80%近くまで上昇させることが期待される。目標達成のためにはより効果的かつ積極的な取組が欠かせない状況にあるが、14 次防の計画期間については自律的な化学物質管理の浸透、定着を図るための取組期間と重なっている状況にあり、化学物質管理の積極的な取組を推進させる観点からも目標値を安易に下方修正することは避けるべきであると判断されること。

これらのことから、現在の 14 次防アウトプット指標を 10 ポイント以上下回っている項目について、今般の自主点検結果のみをもって修正・見直しを判断するのは早計と思われることから、修正は行わない。

第14次労働災害防止推進計画（滋賀版） にかかるとる取組方針（令和5年度～）

1 業種別の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働基準監督署が実施する製造事業者に対する集団指導において、「はさまれ・巻き込まれ」等による労働災害防止対策等を説明する。
	関係団体の総会等において、14次防の周知を図るとともに、「はさまれ・巻き込まれ」防止対策の取組について働きかける。
	労働局が実施する安全衛生管理自主点検表の送付事業場を対象に、14次防の重点事項にかかるオンライン説明会を開催する。

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働基準監督署が実施する建設業店社に対する集団指導において、「墜落・転落」災害防止に関するリスクアセスメントへの取組を説明する。
	関係団体の総会等において、14次防の周知を図るとともに、「墜落・転落」防止対策の取組について働きかける。
	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントを実施する様、簡単な周知資料を作成し、関係事業者への送付、労働基準監督署が実施する監督・個別指導時の配布を行う。

アウトプット指標	具体的な取組内容
「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。	労働基準監督署が実施する運送事業者に対する集団指導において、ガイドラインに基づく措置の実施について説明する。
	関係団体の総会等において、14次防の周知を図るとともに、ガイドラインの取組について働きかける。
	災害防止団体が実施する講習会・説明会において、ガイドラインにかかる説明を行う。
	労働基準監督署が実施する「労働時間相談・支援班訪問支援」において、事業者に対するガイドラインの周知を行う。

アウトプット指標	具体的な取組内容
「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。	労働局が実施する安全衛生管理自主点検において、「ガイドラインを知らない」、又は、「実施していない」と回答した事業場に対して、関係資料の送付又は集団指導を実施する。
	関係団体の総会等において、14次防の周知を図るとともに、ガイドラインの措置の実施について働きかける。

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

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働局が実施する安全衛生管理自主点検表の送付時に、転倒災害防止のためのリーフレットを同封する。
	労働基準監督署が実施する監督・個別指導時に上記リーフレットを配布する。
	労働基準監督署が実施する社会福祉施設、大規模商業施設等に対する集団指導において、転倒災害、腰痛症防止等の取組について説明する。

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働基準監督署が実施する社会福祉施設、大規模商業施設等に対する集団指導において、安全衛生教育等の実施について説明する。

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働基準監督署が実施する社会福祉施設に対する集団指導において、腰痛症防止等の一環としてのノーリフトケア導入等について説明する。

3 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標	具体的な取組内容
「高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」という。)に基づく高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。	「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく高齢労働者の安全衛生確保の取組について、+safe協議会(小売業、社会福祉施設)の議題として取り上げ、周知方法等の意見を求めたうえで、構成員推薦団体や関係団体等に情報発信を行う。
	労働基準監督署が実施する小売業および社会福祉施設に対する集団指導において、エイジフレンドリーガイドラインに基づく措置の実施について説明する。

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

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働局が実施する安全衛生管理自主点検において、「母国語に翻訳した教材等で外国人労働者にわかりやすい教育を行っている」と回答した事業場に対し実地調査等を行うことにより好事例等を収集し、労働基準監督署に情報提供するとともに、労働局においても幅広く周知する。
	労働基準監督署が実施する集団指導において、上記事例を紹介する。

5 労働者の健康確保対策の推進(過重労働対策)

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働局から、地方自治体及び関係団体に対して、四半期ごとに年休取得促進の周知啓発を依頼する。
	労働局から、県内中小事業場に対して、働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)制度を周知する。また、滋賀働き方改革推進支援センターの利用を勧奨する。
	労働基準監督署を実施する監督指導により「年5日以上有給休暇の取得にかかる対応」を進める。
	労働基準監督署が実施する「労働時間相談・支援班訪問支援」において、事業者に対する年次有給休暇制度の周知等の対応を進める。

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	県内事業場に対して、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業指導を実施する。
	労働局から、県内中小事業場に対して、働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース・勤務間インターバル導入コース）制度を周知する。また、滋賀働き方改革推進支援センターの利用を勧奨する。

5 労働者の健康確保対策の推進（メンタルヘルス対策）

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働局において、ストレスチェック制度の導入を促すリーフレット（労働者数50人未満の事業場向け）を作成するとともに、「職場の安全衛生管理（小規模事業場における労働安全衛生関係法令のポイント）」にストレスチェックの実施（努力義務）を盛り込む改訂を行う。
	労働局が実施する安全衛生管理自主点検において、「ストレスチェックを実施していない」、又は、「知らない」と回答した事業場に対して、上記リーフレットを送付する。
	労働基準監督署が実施する監督・個別指導において、上記リーフレットを配布する。

6 化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症・騒音）

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働局が実施する安全衛生管理自主点検表の送付時に、暑さ指数（WBGT値）の把握、活用を促すためのリーフレットを同封する。
	労働基準監督署が実施する製造業、建設業等を対象とする集団指導において、暑さ指数の導入等、熱中症予防対策に関する説明を行う。

6 化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働局が実施する安全衛生管理自主点検において把握したSDS交付の義務対象外の化学物質を使用する事業場を対象として、ラベル表示、SDS作成、交付を求める内容の集団指導を労働局が実施する。
	労働基準監督署が実施する化学物質管理に係る集団指導において、ラベル表示、SDS作成、交付を求める内容について説明を行う。

アウトプット指標	具体的な取組内容
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。	労働局が実施する安全衛生管理自主点検において把握したリスクアセスメント実施の義務対象外の化学物質を使用する事業場を対象として、リスクアセスメント（CREATE-SIMPLE）の実施を求める内容の集団指導を労働局が実施する。
	労働基準監督署が実施する化学物質管理に係る集団指導において、リスクアセスメント（CREATE-SIMPLE）を求める内容について説明を行う。

高島地域雇用創造協議会

協議会だより

Vol.

7

発行日/令和6年1月21日 制作・発行/高島地域雇用創造協議会

CHANGE THE たかしま

～みんなで創るニューノーマルな社会～

高島地域雇用創造協議会では、令和3年度より厚生労働省の委託を受けて、地域雇用活性化推進事業として、さまざまな事業を実施しています。今回の協議会だよりでは、令和5年度に実施した「事業所の魅力向上・事業拡大の取組」を目的としたセミナーの概要をご報告します。

ICTを活用した企業経営力向上セミナー

写真・動画で惹きつける！ SNS時代の採用手法

5回 6/21-7/19

若者の情報源はSNSが主流の時代。企業はSNSを積極的に活用することで、認知度向上を図り、新たな人材の獲得を行っています。今回のセミナーでは、採用活動におけるSNS活用の重要性についての座学と、採用担当の企業PRコメントをプロカメラマンが撮影し、企業PR動画を制作し、8月に開催した「たかしま就職フェア」の広報・PRに活用しました。



参加者の声

- ・他の企業様の採用活動状況などを知ることができたことや、Z世代の価値観などを知り勉強になりました。
- ・今までにない新しいセミナーでした。
- ・SNSの活用方法や今後の戦略など直接お話を聞くことができ、大変参考になりました。

満足度 大変参考になった:79% 少し参考になった:21%

これからの企業戦略に役立てる！ ICTの世界

5回 10/13-11/10

近年多くの企業がICTを活用し、業務の効率化や生産性向上を図っています。本セミナーでは、ICTの世界を知り、今後の企業戦略に役立ててもらうことを目的として、話題のChatGPTをはじめとして、ドローン、メタバース(VRゴーグル着用)といったICTの世界を体験を交えてご紹介しました。



参加者の声

- ・チャットGPTを噂程度にしか聞いておらず、実際に使って成果を実感できて良かった。
- ・ドローンの操縦は初めて、機器の正確な飛行ぶりに感嘆しました。
- ・ECサイトの活用、どうやってお客さんを集客すれば良いか分かりました。
- ・メタバースのような最新の世界の一端を体験できて良かった。

満足度 大変参考になった:81% 少し参考になった:19%

働き方改革・ワークライフバランス推進セミナー

自社でもできる！ 働きやすい会社づくり

5回 8/31-9/28

社員が働きやすい会社をどう作っていくかは企業経営の大きなテーマです。本セミナーでは、①産前産後の子育てとパパ育児②多様な採用③2024年問題④面接手法⑤メンタルヘルス対策といった、働きやすい会社づくりの推進の上で重要となる事柄を5回シリーズで開催。ボードゲームやグループワーク織り交ぜセミナーを行いました。



参加者の声

- ・具体事例や他の会社さん、年齢層の違う方のお話が伺えて大変勉強になりました。
- ・多様な働き方があり、企業も動く側も大変だなあと感じた。
- ・具体的な面接技法を学習し、体験することができました。
- ・常々指導する中、認識の違いがジレンマを生むことが理解できました。

満足度 大変参考になった:70% 少し参考になった:30%

企業の人材育成 定着に役立つ認定制度

5回 11/6-12/4

「健康経営優良法人」、若者の採用育成「ユースエール」、女性活躍「えるぼし」などの認定制度の概要やメリットについて、制度を所管する国等の機関から説明しました。また、既に認定を受けている市内企業等の担当者から具体的な取組状況のお話をお聞き、働き方改革推進と認定制度への理解度が高められたセミナーとなりました。



参加者の声

- ・健康経営というのがある事をはじめで知りました。働きやすい職場環境を作るのに効果的だと感じました。
- ・新たに気づきが発見できた。
- ・体を動かしてリフレッシュになりました。
- ・認定制度取得に合わせ、社内の職員の意識改革を行うなど、実体験のお話を伺うことができた。

満足度 大変参考になった:85% 少し参考になった:15%

高付加価値を生む異業種連携推進セミナー

経営課題解決のカギは 異業種連携にあり！

4回

10/3-10/24

「なかなか人材が集まらない」「新しい事業の柱を作りたい」などの経営課題の解決の手法の一つとして「異業種連携」をテーマに、成功事例と具体的な進め方などを、グループワークと発表を多く取り入れたことで、参加企業間の交流も深まったセミナーとなりました。



参加者の声

- ・異業種連携による新たなイノベーションがまだまだ存在するということがわかりました。
- ・講師の先生のみならず参加者さんからも刺激を受けました。
- ・コンサルつきなので発表者にとっても、聞く側にとっても貴重な時間でした。

満足度 大変参考になった:93% 少し参考になった:7%



うら面もご覧ください!!

高島地域雇用創造協議会

TEL:0740-25-5731(平日8:30~17:15)

〒520-1501

滋賀県高島市新旭町旭一丁目10-1
高島市観光物産プラザ 2階

お問い合わせ

高島市の企業に会いに行こう！

なるほど!! 魅力ある企業が多数!!

令和5年度 厚生労働省委託事業 地域雇用活性化推進事業 / 高島地域雇用創造協議会 / 就職促進の取組 / マッチング事業

高島のシゴトと人のマッチング事業

出展企業
51社

合同就職面接会

滋賀県高島市

正社員

パート

新卒採用

令和6年3月
卒業見込者

日時

2024年 2月 9日 金
13:00-16:00 受付開始 12:45

場所

今津サンブリッジホテル2階

滋賀県高島市今津町今津1689-2
JR近江今津駅から送迎バスあり

対象

高島市で働きたい方

※大学3回生および高校在学中の方は対象ではありません。

ハローワークで求職登録をしている方

※求職登録がまだの方も当日会場で手続き可能ですが、事前にスマートフォンなどで左記のQRから登録していただくか、最寄りのハローワークへ来所していただいで登録していただく、スムーズに企業との面接が行えます。



ハローワーク
インターネットサービス
求職登録

入場無料!

事前申込不要!

移住定住
相談ブース設置!

就職相談
ブース設置!

気軽にご参加ください!!

服装自由 ネクタイ不要

託児所有り
(生後6ヶ月以上)

高島の元気な企業が皆さんをお待ちしています



- ◆複数の事業所と面談できます!
- ◆担当者と個別相談できます!
- ◆面接会の参加はハローワークの求職活動に該当します!

出展情報は当協議会ホームページにて随時発信します!!

主催 高島地域雇用創造協議会

お問い合わせ

高島地域雇用創造協議会 事務局

〒520-1501 滋賀県高島市新旭町旭一丁目10-1 高島市観光物産プラザ2階
TEL 0740-25-5731(平日 8:30~17:15) FAX 0740-25-5732
E-mail info@takashima-shigoto.jp HP https://www.takashima-shigoto.jp



会場

今津サンブリッジホテル2階

お車でお越しの方

京都より無料の湖西道路で自然豊かな高島まで一直線

電車でお越しの方

無料シャトルバスをご利用いただけます

(近江今津駅 / 12:40, 13:40, 14:40出発)

JR湖西線「近江今津駅」より徒歩約15分です

無料駐車場が
あります!
ご利用ください!

至敦賀

至小浜
303

161

JR湖西線

至京都

至京都市

至京都市

至京都市

至京都市

出展企業51社

企業名	募集内容	正社員	パート	新卒
(株)アグリ今津		●	●	●
綾羽工業(株)		●		●
(株)アヤハディオ				●
在原造林		●		
今津サンブリッジホテル		●	●	
(株)植空		●		●
(一財)近江愛隣園 今津病院		●	●	●
(福)大阪自彊館		●	●	●
大津第一交通(株)		●	●	●
(有)オオミスタイル		●	●	●
(株)大山建設		●		●
オオヤマホールディング(株)		●		●
GOODTIMES		●	●	●
(株)グッドワン		●	●	●
(株)桑原組		●	●	●
ゲンキー(株)		●	●	●
(株)現代警備		●	●	●
(福)光養会		●	●	●
(株)コメリ		●	●	●
紺藤織物(株)		●		●
(株)栄		●		●
滋賀特機(株)		●		●
清水興業(株)		●		●
政府登録旅館 白浜荘		●		●
(福)たかしま会		●	●	●
高島鋳建(株)		●		●
(福)高島市社会福祉協議会		●	●	●
高島市森林組合		●		●
鉄屋商事(株)		●		●
天平グループ		●		●
(株)東京濾器山村製作所		●		●
トーア(株)マキノ工場		●		●
トクデン(株)		●	●	●
(福)虹の会		●		●
(株)ニチイ学館		●	●	●
(株)日新ダイヤモンド		●		●
日本郵便(株)〈日本郵政グループ〉		●		●
(株)班家食品 滋賀工場		●	●	●
ファッションセンターしまむら		●		●
(株)平安製作所		●	●	●
(株)北陸近畿クボタ		●		●
(株)ホリゾン		●		●
(医)マキノ病院		●		●
(株)マックアース		●		●
(株)メテクス高島営業所		●		●
(福)友愛 滋賀県立びわ湖こどもの国		●		●
(株)友輝建設		●		●
(福)ゆたか会		●	●	●
(株)リスペクト		●		●
リゾートトラスト(株)		●	●	●
レーク滋賀農業協同組合		●		●

※募集内容は変更になることがあります。

主催

高島地域雇用創造協議会

CHANGE THE たかしま ~みんなで創るニューノーマルな社会へ~

当協議会HP等にて
随時内容更新中→



ホームページ



Facebook



Instagram

うら面もご覧ください!!

お仕事さがしプロジェクト

2024

冬
Start!!

参加費無料
要予約

託児
5名

(先着順)
6ヶ月以上

HP



2024年ワタシの働く暮らしを
考えるチャンス

再就職を応援するお仕事さがしプロジェクト

1月の合同企業説明会に向けて、
最初の一步をふみだすチャンス!

新しいワタシをはじめませんか?

前回参加のママの声



お仕事さがしプロジェクトに参加しようと思っ
たきっかけは何ですか?

- ・子どもの年齢と共に自分のキャリアを
考えるようになった
- ・物価があがり経済的な不安もあるから
- ・子育てをしながら楽しく仕事できる
職場に出会いたいと思った

○雇用保険 失業認定の際の求職活動実績になります○

ママさん

申込番号

01

これからの働き方と なりたいたワタシ

#大切にしたいこと #なりたいた未来

ママだからこそ考えてほしい

「これからのなりたいたワタシ」。

子育てももちろん大事な時間だけど、家族の形は
時間を経て様々に変わります。だからこそ「ワタ
シ」を軸に生きてほしい。ワタシの軸を再確認して
これからの働き方となりたいたワタシについて考え
てみませんか。

日時 1月12日 金

講師：
キャリアコンサルタント
奥村歩美

ママさん

申込番号

02

メイクの力で コミュニケーションUP

#LOCOスタッフがモデル!? #ライブメイク

再就職に向けて、企業訪問や面接などドキドキす
るタイミングが多いですよね。そんな不安を解消
するべく、メイクの力で好印象と自信をつけませ
んか?

就活だけでなく、就職後にも役に立つメイク術で、
イキイキとしたワタシと、円滑なコミュニケーシ
ョン力を身に着けましょう!

日時 1月15日 月

講師：LOODY
本多 里江

ママさん

申込番号

03

私に合った 仕事と出会おう

#履歴書のヒント #私のタイプが知れちゃう

自分に合う職業、自分に合う仕事のやり方を簡単
なワークを通して見つけていきます。そこに「今
までの経験(仕事・人生経験など)」と「今の環境」
「これからの希望」を掛け合わせ、自分に合う仕事
と出会う準備をしましょう。

日時 1月17日 水

講師：
キャリアコンサルタント
中川由紀子

お仕事さがしプロジェクト 2023年スケジュール

	11月	12月	1月	2月
ママさん 自分発見 チャレンジ		3H×5DAY		
事務スキル レベルアップ	3H×5DAY			
女性と仕事 マッチング			3H×1DAY	
若者・女性視点 でのものづくり改善 ワークショップ				3H×5DAY
就労後に必ず役立つ 事務スキルアップセミナー				
再就職に向け必要な考え方や PCなどの実践的な内容				
お仕事フェスタ				
長浜市内の企業へ見学へ 普段なかなか入れない企業に 訪問できるチャンス				

時間 9:30 ~ 12:30

定員 15名(先着順)

対象 地域内で再就職を希望する子育て期の方

会場 LOCO Living
(長浜市北船町3-24 えきまちテラス長浜2F)

TEL 0749-53-4480 持ち物 筆記用具、メモ

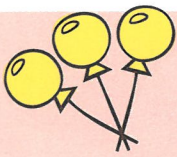
申込はLINE・TEL
にて受付しています。 \事前予約をして参加しよう! /

ご予約の際は、下記の①~④をお知らせください。

- ①申込番号もしくはセミナー名
- ②お名前(ふりがな)
- ③ご連絡先
- ④託児の有無



@346hnxis



子育て応援求人がある企業が大集合!

色々な企業の話が聞けるチャンス!

お仕事さがしプロジェクト!

合同企業説明会

おしごとフェスタ

2024年1月23日(火) 9:30~12:30

参加 無料 受付 9:00 ~ 順次スタート (入退場自由)

会場 えきまちテラス長浜 1F イベントスペース (長浜市北船町 3-24)

対象 地域内で再就職を希望する子育て期の方

無料託児
月齢6か月以上



先着順(定員10名)

保活中のママも、
子育てが少し
落ち着いてきた
ママも大歓迎!!

6つのPoint

ノースーツ!
私服で参加OK

採用担当さんの
ことが知れちゃう
アピールタイムも
あるよ!

1社あたり
20分ごとの
コンパクトな
企業説明会

シールラリー
履歴書の
写真撮影を
プレゼント

無料託児
があるから安心

雇用保険失業
認定の際の
求職活動実績
になります



参加者の声☆



気になる企業の話が聞いて
とても良かったです。
スタッフさんも親身になって
色々相談のってくれて
とても嬉しかったです。

子育て中の人に向けた
求人だったので、
参加しやすかった。

明るい雰囲気でお話
が聞きやすく、
仕事への熱意が
高まりました。

とても親切に的確に
ご説明いただき、
心地良くリラックスして
参加できました。

私たちが当日サポートします!
気軽に参加してね



LOCOスタッフが
コンシェルジュとしてご案内♪

合説の後に
企業見学ツアー
も企画中!

子育て応援求人とは?

以下のいずれかを満たしている求人のことです。

- ① 令和6年4月以降の就業開始が可能
- ② 事業所内に託児所があり利用できる
- ③ 土日祝日休み可能
- ④ 残業なしの勤務可能
- ⑤ 週の勤務日数調整可能
- ⑥ 1日の勤務時間調整可能
- ⑦ 入社時年休付与
- ⑧ 募集職務の年休取得率70%以上
- ⑨ 正社員短時間勤務制度あり
- ⑩ 独自の育児支援制度あり
- ⑪ その他、育児、介護に関する配慮がある

参加企業や
最新情報は
こちら▼



ご予約・お問合せ LOCO Living

☎0749-53-4480

(平日 9:30~17:00)

長浜市北船町3番24号えきまちテラス長浜2F

✉ loco.living1@gmail.com

主催:長浜地域雇用創造協議会/ハローワーク長浜

運営:合同会社LOCO



事前予約をして参加しよう!

📱こちらから!

LOCO LINE 公式アカウント

- ① お名前(ふりがな)
- ② ご連絡先
- ③ ハローワーク登録の有無
- ④ 託児の有無



をお知らせ
ください。



@346hnxis

(案)

令和6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～

目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
第2	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、非正規雇用労働者の処遇改善等	1
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	1
(1)	全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化	2
(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遵守の徹底	2
(4)	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援	3
(5)	ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援	3
(6)	無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知	3
(7)	「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	3
第4	リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	3
1	リ・スキリングによる能力向上支援	3
(1)	指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援	4
(2)	在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施	4
(3)	公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成	4
(4)	労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進	5
(5)	スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等	5
(6)	雇用調整助成金の見直し等への対応	5
2	成長分野等への労働移動の円滑化	5
(1)	成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化	6
(2)	職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	6
(3)	民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	6
(4)	地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	6
(5)	都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援	7
(6)	賃金上昇を伴う労働移動の支援	7
3	中小企業等に対する人材確保の支援	7
(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの充実	7
(2)	人材確保対策コーナー等における人材確保支援	7

	(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応 (P)	8
第5	多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	8
1	多様な人材の就労・社会参加の促進	8
	(1) 民間企業における女性活躍促進のための支援	8
	(2) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等	9
	(3) 障害者の就労促進	9
	(4) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進	11
	(5) 雇用保険制度の適正な運営	12
2	仕事と育児・介護の両立支援	13
	(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充	13
	(2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化	14
	(3) 不妊治療と仕事との両立	14
3	ハラスメント防止対策	14
	(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進	15
4	安全で健康に働くことができる環境づくり	15
	(1) 長時間労働の抑制	16
	(2) 労働条件の確保・改善対策	17
	(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	19
	(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	22
5	多様な働き方、働き方・休み方改革	22
	(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	23
	(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進	23
	(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施	23
	(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施	23
	(5) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	24
6	就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援	24
	(1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進	24
	(2) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援	24
	(3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援	25
	(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援	25
7	フリーランスの就業環境の整備	25
	(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実 ..	25

第1 労働行政を取り巻く情勢

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にある。

成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要である。

第2 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

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつあるが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要である。こうした状況に対応するため、三位一体の労働市場改革を進めるとともに、令和5年9月に策定された、「年収の壁・支援強化パッケージ」や、同年11月に閣議決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」を実行するため、同月に成立した補正予算により、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・均等室が中心となり、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）と一体となって、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、地域や国民からの期待に真に答えていくこととする。

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

<課題>

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」において、「公労使の三者の最低賃金審議会では毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地方間格差の是正を図る。」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、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、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及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）に基づき、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化等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

あわせて、非正規雇用労働者の方も含め、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境

整備を進めていくことが重要である。

無期転換ルールについても、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。

さらに、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）全国加重平均で 1,004 円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

最低賃金の引上げには、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平均的な賃金や企業の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。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、滋賀県よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

加えて、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ほか、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。

（２）最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情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、厚生労働本省（以下「本省」という。）賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体、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遵守の徹底

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、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

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、関係機関や本省が委託する全国センターと連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

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

(5) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

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) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、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が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、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無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

(7) 「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

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ている。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 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

<課題>

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くこととされている。DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を、全国に広めていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要があ

る。

〈取組〉

（１）指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、理由を問わず電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

また、地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。

（２）在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

キャリア形成／リ・スキリング推進事業では、滋賀県に「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」を、ハローワークに「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。

そのため、県内の業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進するため、受託者と連携を行う。

（３）公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

令和４年１２月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府の各種施策を通じて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、公的職業訓練及び教育訓練給付では、２０２４年度（令和６年度）にデジタル分野の受講者数７０，０００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、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加え、「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置により、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への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

また、生成AIを含むデジタル人材育成のために、他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業が令和５年度補正予算に盛り込まれ、令和６年度から本格実施される。本事業は、民間事業者に委託して実施することとしており、労働局においては、受託企業が、訓練修了生が習得したスキル等を把握し、それに応じた「実践の場」を提供するため、受託企業に対してデジタル分野の訓練情報（訓練終了時期や習得スキル等）の提供を行うとともに、

ハローワークにおいては、未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行う。

(4) 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

令和5年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」において、中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なリ・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたことから、人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。また、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行うほか、「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、2024年度（令和6年度）にデジタル分野の受講者数65,000人を達成するため、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、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、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、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を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施する。

また、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）により、生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用を促進する。

(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることを丁寧に説明するとともに、休業よりも教育訓練による雇用調整の実施を促進する。

また、労働局内の体制を整備することにより、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等により一層注力する。

加えて、令和5年12月から雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となったことから、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

<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成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。このため、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とし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求められる。

また、福祉分野をはじめとして多くの職種において人手不足が深刻化していることから、企業に対する求人充足支援を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

〈取組〉

（１）成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、５％以上賃金の引き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）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

（２）職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、令和６年度においては、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag が地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行っていく。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。

また、ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web 会議サービスを活用したオンラインによる業務を全国のハローワーク等で実施可能とすることとする。

（３）民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法及び労働者派遣法の違反を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、第３の１（３）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、職業安定法及び労働者派遣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。

（４）地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

「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、滋賀県又は県内の市町が希望した場合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。また、市町が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、

応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

(5) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

地方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や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、ハローワークにおいて個々のニーズに応じた支援を行う。

(6) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（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事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

また、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（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事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、各地域の商工会議所等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

3 中小企業等に対する人材確保の支援

<課題>

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

<取組>

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

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

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安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、人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワーク大津の「人材確保対策コーナー」を中心に、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。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

また、魅力ある職場づくりを支援するため、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングや人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース）等の周知に取り組む。

(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和5年2月に労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。また、同年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、令和6年度においても有料職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 多様な人材の就労・社会参加の促進

<課題>

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）に基づく男女の賃金差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等をより一層高める必要がある。

少子高齢化が急速に進行し、生産年齢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歳までの高齢者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、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務について、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齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

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、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月以降、法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定されており、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

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

また、外国人労働者数は年々増加しており、今後も、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。

<取組>

(1) 民間企業における女性活躍促進のための支援

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人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る適切な情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

特に、男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取り扱いに

該当しないか等について確認し、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。）の確実な履行確保を図る。

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とともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。

さらに、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）高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

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、高年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 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

高年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年齢者には、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。

（３）障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

令和5年4月からの新たな法定雇用率が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%に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。今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる37.5人以上～43.5人未満規模の企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、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の一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。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、適切かつ効果的な支援を実施するため、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特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定、②障害者雇用相談援助助成金の新設を始めとする納付金助成金の新設・拡充が、令和6年4月に施行される予定である。

そのうち、特に、①について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨する。

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関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援体制の強化を図る。

また、障害者の職業訓練については、滋賀県等において、滋賀県立高等技術専門校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、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、就職支援等を実施する。周知等に当たっては、令和4年に改正された障害者雇用促進法において、事業主の責務に職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたことを踏まえ、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企業ニーズの把握とともに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

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、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セミナー及び相談支援に誘導することを通じて、障害者の雇用を普及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月からの新たな法定雇用率が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。

(4) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークの外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーにおいて、大学のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向けた説明会・面接会やインターンシップ等での情報提供も含めた手厚い就職支援を実施する。

イ 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を管轄するハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）において、専門相談員等による職業相談や、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。

ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

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

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、外

国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

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

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問及び労働局やハローワークにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

また、外国人雇用状況届出については、外国人雇用関係業務はもとより、不法就労等対策にも活用されていることから、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行う。

④ 外国人雇用労働実態調査の実施

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調査を行う外国人雇用実態調査について、10月の調査実施に向けて、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の機会等を活用し、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 外国人労働者雇用労務責任者講習モデル事業について

外国人雇用管理指針に定める雇用労務責任者として有すべき知識や能力を備えた人材を育成することを目的に、令和6年度から試行的実施が予定されている雇用労務責任者講習の実施について、外国人労働者問題啓発月間や管内の外国人雇用事業所に対する雇用管理指導の機会等を活用し、広く受講勧奨を行う。

(5) 雇用保険制度の適正な運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

現在大規模局9所において、難病患者、長期療養者、子育て中の方など来所が難しい方や早期再就職のためにハローワークの支援を受ける方を対象に実施されているデジタル技術を活用した失業認定については、オンラインで認定した場合の就職率等のメリットとデメリットの双方の効果検証を行いながら、保険制度の適切な運営及び行政サービスの向上の観点から全国的な運用が検討されている。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、審査等に当たり実地調査を行うなど適正支給に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

2 仕事と育児・介護の両立支援

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行する中で、出産、育児及び介護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・介護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4年度において17.13%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る。さらに、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標について、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日）において令和7年までの目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とする方針が示されており、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、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行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）仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の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、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、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」のほか、「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、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主、育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規

雇用（派遣受入含む）を実施した事業主、育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施し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。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携し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。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法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。

（２）子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、一人ひとり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支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

（３）不妊治療と仕事との両立

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、性と健康の相談センター（旧名称：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。

3 ハラスメント防止対策

〈課題〉

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。）に基づくパワーハラスメント、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

〈取組〉

（１）相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

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等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、様々な情報提供を行う。

② 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施、就職活動中の学生等に対するハラスメント及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメント及びカスタマーハラスメントの防止対策の「望ましい取組」の周知徹底を図るほか、各種関連情報の提供を行うこととする。加えて、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こととする。

4 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

また、令和6年度から、医師、建設業、自動車運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等（以下「適用猶予事業・業務」という。）についても上限規制が適用される。加えて、自動車運転の業務については改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（以下「改正改善基準告示」という。）も適用される。

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監督指導を実施する一方、適用猶予事業・業務については個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られ、例えば医師については、地域の救急医療体制の確保など、医療の質の確保との両立に配慮する必要がある。建設業や自動車運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み下ろしの際の長時間の

待機等、長時間労働につながる取引慣行への対策が必要であることから、引き続き適用猶予事業・業務に対しては、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示等の更なる理解のため、事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を強力に推進するとともに、丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

さらに、労働者一人ひとり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、第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画にも定められている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や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高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。

＜取組＞

（1）長時間労働の抑制

① 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。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

滋賀働き方改革推進支援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」（以下「支援班」という。）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、労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

③ 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、適用猶予事業・業務の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて、周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、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、監督署による長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請と、労働局による改善に向けた働きかけを行うとともに、トラック運転者の賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の医療職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、滋賀県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの取組とともに、これらの業種等において、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や滋賀働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

④ 長時間労働につながる取引慣行の見直しの推進

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。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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

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、同ポータルサイト等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。

② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る省令等が令和6年4月に施行されたところであり、そのパンフレットや説明動画等を活用して制度周知を行う。

また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

③ 労働契約関係の明確化

令和6年4月から労働条件の明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲が追加されたこと等について周知・啓発を図る。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、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、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。

⑤ 「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。

⑥ 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。

⑦ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による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とともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、都道府県社会保険労務士会とも連携し、所用の措置を講ずる。

(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 業種別の労働災害防止対策の推進

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。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則（以下「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、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等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、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。

道路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、改正労働安全衛生規則に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特

別教育の実施等について周知徹底を図る。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。

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、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により労働災害防止対策の促進を図る。

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

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、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）防止のため、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労働災害防止対策等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。

なお、エイジフレンドリー補助金については、令和6年度から一部補助対象の補助率の引上げや対象事業者の拡充を予定している。

また、技能実習生をはじめとし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や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示すピクトグラム等の開発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推進する。

④ 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、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「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。

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、滋賀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、独立行政法人労働者健康安全機構による、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う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」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者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。

⑤ 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が令和6年4月から全面施行されたことから、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ばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等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、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要であるところ、まずもって労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

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、石綿障害予防規則等に基づき、令和5年10月から建築物、船舶(鋼製のものに限る)に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底(令和8年1月からは工作物にも適用)、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底及びリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

⑥ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、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日より施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。また、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報告書（令和5年10月27日）を踏まえ、策定された（P）「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（仮称）」について、周知・啓発を図る。さらに安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止や退避等の「危険性」に係る関係省令について、改正が予定されているため、改正後の当該改正省令の周知・啓発を図る（P）

⑦ 労働者死傷病報告等の電子申請の推進

労働災害情報の分析機能の強化や、報告者の負担軽減、統計処理の効率化等の観点から、令和7年1月より、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化とすることを予定しているため、当該改正内容について周知を図る（P）とともに、電子申請の対応への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よう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

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、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後遺症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

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。

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

〈課題〉

我が国が直面する、少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。そのため、各企業において、テレワークや多様な正社員、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じて、働き方・休み方改革の促進や長時間労働の実態にある業種における働き方改革の促進等を行う必要がある。

特に勤務間インターバル制度については、令和3年7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標が掲げられているところ、直近の令和5年において、それぞれ、①19.2%、②6.0%にとどまっている。

さらに、年次有給休暇についても、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」や令和2年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等において、2025年（令和7年）までに年次有給休暇取得率70%以上とする政府目標を掲げており、令和4年には過去最高の62.1%となったものの、いまだ政府目標に届いていないことから、一層の取組を推進することが求められている。

＜取組＞

（１）「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

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。

（２）適正な労務管理下におけるテレワークの推進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであるため、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。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。加えて、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、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

（３）勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む）の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

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

（４）年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

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

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

（５）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や地方版政労使会議については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、それぞれの会議体を適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成情勢に努める。

6 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

＜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、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、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取り組む必要がある。取組に当たっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

また、新規学卒者等を取り巻く就職環境は、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化しており、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

＜取組＞

（１）就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

（２）地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援

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、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の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。

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

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、滋賀新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施する。

(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、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による担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

7 フリーランスの就業環境の整備

<課題>

フリーランスについては、令和3年3月に「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」（以下「フリーランスガイドライン」という。）が策定され、また、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）が令和5年5月に公布された。フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行は令和6年秋頃を予定しており、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。

一方で、形式的には業務委託契約を締結していたとしても、自らを労働基準法上の労働者だと考える方からの相談等に対しては、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、労働者に該当し、法違反が認められる場合には、厳正に監督指導を行う必要がある。

<取組>

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランス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、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図る。

フリーランスガイドラインでは、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を明確化されたところである。請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において引き続き厳正に監督指導を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランス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。

(案)



令和6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、非正規雇用労働者の処遇改善等
- 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進
- 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり



第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

(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、賃金引上げを支援し、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います。

また、滋賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行います。

(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。

(3)監督署において、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、雇用環境・均等室又は職業安定部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し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

(4)短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するために、キャリアアップ助成金の新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施します。

(5)ステップアップを目指す非正規雇用労働者等について、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。

(6)無期転換申込権が発生する契約更新時における労働条件明示事項に係る省令改正等が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、無機転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図ります。

(7)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ているため、制度の周知を図ります。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「バゆう」ちゃん

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(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。

- (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。
- (3) 一社でも多くの企業や労働者の人材の育成・活性化を支援するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の更なる積極的な活用勧奨を図ります。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

- (1) 就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行ったうえで賃金引上げを行う事業主に対して高額助成する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）の周知・広報を図り、賃金上昇に伴う労働移動の支援を行います。
- (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。
- (3) 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。
- (4) 職業安定法及び労働者派遣法の違反を把握し、またはその疑いのある事案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、職業安定法及び労働者派遣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。

3 中小企業等に対する人材確保の支援

- (1) 医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、県や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図ります。
- (2) また、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、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた支援、重点的なマッチング支援等を実施します。
- (3) 労働局に設置している「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 常用雇用する労働者数301人以上の事業主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な履行確保を図ります。

(2) 高齢者の就労による社会参加を支援します。

➤ 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等を活用した支援を行います。

➤ 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コカ的なマッチング支援を行います。

➤ 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。

(3) 障害者の就労を支援します。

➤ 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るとともに、令和7年4月に除外率の引き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るため、除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業等に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進します。



➤ 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者特性に対応した就労支援を推進します。

➤ 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。

(4) 外国人求職者への就労を支援します。

➤ ハローワークの外国人留学生コーナーにおいて、大学のキャリアセンター等と連携しながら、留学生の国内就職促進のための就職支援を行います。

➤ 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行います。

- 身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携した就労支援等を行います。
- 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、事業所訪問や雇用管理セミナーを通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に行います。

2 仕事と育児・介護の両立支援

- (1) 常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表について、着実な履行確保を図ります。
- また、「産後パパ育休(出生時育児休業)」を含む育児・介護休業法に基づく両立支援について、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。



- (2) 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。
- (3) 不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備に取り組む事業主に対し、両立支援助成金の活用による支援を行います。

3 ハラスメント防止対策

- (1) 職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメントの防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を行うなど、法の履行確保を図ります。また、いわゆる就活セクハラやカスタマーハラスメントについては、防止対策の「望ましい取組」の周知徹底を図るとともに、学生からの相談等により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。



4 安全で健康に働くことができる環境づくり

- (1) 長時間労働の抑制に向けて取り組みます。
- 過重労働が行われているおそれがある事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、長時間労働の抑制や健康障害を防止するための監督指導を徹底します。
 - 働き方・休み方改善コンサルタントにより専門的な助言・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。

➤ 令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用対象となった医師、自動車運転者、建設業等について、引き続き懇切丁寧な相談対応を心がけるとともに、中小事業主に対しては、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む場合に活用いただける、「働き方改革推進支援助成金」の活用を促進し、支援を行います。

➤ 自動車運転者、建設業の時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、国民全体の理解を得るため、必要な周知・広報を行います。

➤ 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。



(2) 労働条件の確保・改善対策に取り組めます。

➤ 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。

➤ 令和6年4月から労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲等が追加されたことから労働契約関係の明確化のための制度等の見直しについて周知・啓発を図ります。

➤ 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めます。

➤ 事業主の方や働く方に、法令の趣旨や内容を十分に理解していただけるようわかりやすい説明に努めるとともに、各種権限を公正かつ齊一的に行使します。

(3) 第14次労働災害防止推進計画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に取り組めます。

➤ 「ゼロ災・滋賀」を合い言葉に、労働局、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、第14次労働災害防止推進計画の各指標の達成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。

災害統計グラフ 休業4日以上死傷者数

(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 多様な働き方、働き方・休み方改革

(1) 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います。

(2) 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、中小企業事業主を対象とした、「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」の相談・申請があった場合は懇切丁寧な対応を行います。また、「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」に沿った各種施策の周知など、企業の環境整備に対する支援を行います。

(3) 勤務間インターバル制度の導入促進のため、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングや、働き方改革推進支援助成金の活用勧奨などにより支援を行います。

(4) 年次有給休暇の取得促進に向けて、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います。

(5) 滋賀県働き方改革推進協議会における政労使の協力を得て、中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、連携した取組をしていきます。

6 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

(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。

(2) 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。

(3) 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。

7 フリーランスの就業環境の整備

(1) 令和6年秋頃の施行が予定されている「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の内容について、周知啓発を行うとともに、施行後は、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、法の履行確保を図ります。

また、フリーランス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、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。



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
	訓練課	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 近江八幡第一ビル7階
滋賀新卒応援ハローワーク（しがジョブパーク）	077(563)0301	草津市西洪川1丁目1-14 行岡第1ビル4階
滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前	077(598)1486	草津市大路1-1-1エルティ932ガーデンシティ3階
守山市地域職業相談室（ジョブプラザ守山）	077(583)8739	守山市梅田町2-1-205 セルバ守山2階

総合労働相談コーナー

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