

第52回 滋賀地方労働審議会 配付資料一覧

- 第52回 滋賀地方労働審議会次第
- 第52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
- 第12期 滋賀地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿
労働災害防止部会 委員名簿

◎ 議事（1）関係

- 資料1 令和6年度滋賀労働局の取組 ～令和7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）に係る取組方針
（令和6年度）

◎ 議事（2）関係

- 資料2－1 令和7年度滋賀労働局行政運営方針（案）
- 資料2－2 令和7年度滋賀労働局行政運営方針の概要（案）

◎ 議事（3）関係

家内労働部会報告

- 資料3－1 滋賀県下着・補整着製造業最低工賃
- 資料3－2 滋賀県下着・補整着製造業 家内労働 実態 調査結果
- 資料3－3 家内労働部会委員 最低工賃の金額改定及び存廃決定に係る
意見聴取

第52回 滋賀地方労働審議会次第

令和7年3月10日（月）

午後1時00分～午後3時00分

滋賀労働総合庁舎6階共用会議室

1 開 会

2 滋賀労働局長挨拶

3 議 事

（1）令和6年度 滋賀労働局の取組 ～令和7年1月末の状況～

（2）令和7年度滋賀労働局行政運営方針（案）

（3）その他

・家内労働部会関係報告

4 閉 会

第52回滋賀地方労働審議会 出席予定者名簿

開催日：令和7年3月10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	欠
		坂 田 雅 夫	
		西 川 真 美 子	欠
		古 川 政 明	
		松 田 有 加	
	労 働 者 代 表 委 員	相 澤 三 千 代	
		大 江 彰 宏	欠
		加 藤 春 美	
		谷 口 一 幹	欠
		兵 頭 か ほ り	
		吉 野 優 香	
	使 用 者 代 表 委 員	大 崎 裕 士	
		大 西 健 太 郎	
		川 添 智 史	
		佐 藤 祐 子	
		福 田 弘	
		堀 江 啓 子	

(敬称略)

滋賀労働局	局 長	多 和 田 治 彦	
	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	北 川 文 博	
	総 務 企 画 官	倉 橋 隆 成	欠
	労 働 保 険 徴 収 室 長	口 留 美 子	
	監 督 課 長	堀 貴 志	
	賃 金 室 長	足 立 育 弘	
	健 康 安 全 課 長	枅 谷 佳 幸	
	労 災 補 償 課 長	中 村 一 樹	
	職 業 安 定 課 長	杉 本 一 弥	
	職 業 対 策 課 長	古 川 英 一	
	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	水 出 美 加 子	
	雇用環境・均等室長補佐	田 中 典 央	
	雇用環境・均等室長補佐	谷 澤 健 太	

第 12 期 滋賀地方労働審議会 委員名簿

(令和 6 年 1 月 2 2 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	会長
	にしかわ ま み こ 西川 真美子	滋賀弁護士会	弁護士	
	ふるかわ まさあき 古川 政明	滋賀県社会保険労務士会	会長	
	まつだ ゆ か 松田 有加	滋賀大学経済学部	教授	会長代理
労 働 者 代 表	あいざわ み ち よ 相澤 三千代	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	
	かとう はるみ 加藤 春美	滋賀県教職員組合	書記次長	
	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	
	ひょうどう かほり 兵頭 かほり	日本労働組合総連合会滋賀県連合会	副事務局長	
	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	
	おおにし けんたろう 大西 健太郎	一般社団法人 滋賀経済産業協会	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	

(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6年7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	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	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	
	ひょうどう 兵頭 かほり	日本労働組合総連合会滋賀県連合会	副事務局長	
	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	おおにし けんたろう 大西 健太郎	一般社団法人 滋賀経済産業協会	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	
	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	

(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6年11月22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	あいざわ みちよ 相澤 三千代	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	
	かとう はるみ 加藤 春美	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52回滋賀地方労働審議会資料

令和6年度 滋賀労働局の取組 ～ 令和7年1月末の状況～

令和7年3月10日(月)

目次

1. 雇用環境・均等行政の取組

P 3 ~

2. 労働基準行政の取組

P13 ~

3. 職業安定行政の取組

P 21 ~

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、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

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1. 雇用環境・均等行政の取組

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

滋賀県働き方改革推進協議会（地方版政労使会議）の開催

2025年の春季労使交渉に向け、物価上昇を上回る賃金上昇を広く普及・定着させることの重要性が指摘されていることを踏まえ、適切な価格転嫁を伴う持続的な賃上げの推進に向けたさらなる取組を推進するため、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

実務担当者会議

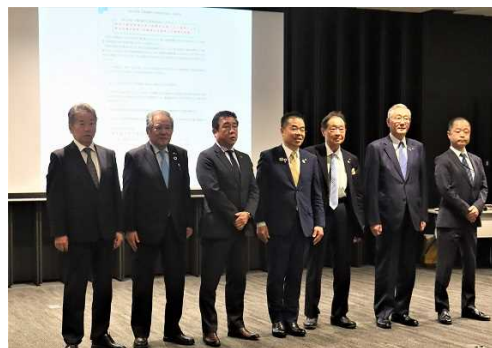
令和6年12月19日、構成団体・機関の実務担当者及び近畿経済産業局担当者による会議を開催。

令和6年2月16日のトップ会議において採択した共同メッセージに基づき、今後も連携のうえ一層の取組を進めていくことを相互に確認。

本会議（トップ会議）

令和7年2月17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。

賃金引上げに向けた課題と今後の展望について意見交換を行い、今後の取組の方向性について認識を共有し、今後の取組について決議を行った。



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6年度 滋賀県働き方改革推進協議会 決議事項

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

令和6年春闘では33年ぶりの高水準の賃上げとなったが、厳しい経営環境にある中小企業の中には、人材確保・定着を図るための「防衛的賃上げ」を行った企業も少なくない。

持続的な賃上げの実現に向けては、賃上げの原資を確保するため、コスト上昇分を適切に価格転嫁することが重要となる。しかしながら、県内の価格転嫁の状況を見ると、特に労務費の転嫁が難しい状況であり、その交渉ができる雰囲気は醸成されてきているものの、中小企業では交渉の申し入れに消極的にならざるを得ない状況も見受けられるところである。

よって、本協議会は、昨年（2024年）2月16日に採択された共同メッセージの取組事項を引き続き実施するとともに、とりわけ令和7年度に以下の取組を実施することを決議する。

1. 賃上げに取り組み県内中小企業者を、助成金、補助金などにより支援する。
2. 「価格交渉促進月間」（9月）に合わせ、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針及び国や自治体等が実施する賃金引上げのための支援策等について、事業場訪問やメディア活用などにより、集中的な周知の取組を行う。
3. 適切な価格転嫁のための価格交渉の促進に向け、パートナーシップ構築宣言への登録を勧奨する。
4. 国に対して、適切な価格転嫁の促進や生産性の向上等、持続的な賃上げの実現に向けて必要な要望を行う。

令和7年（2025年）2月17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
滋賀労働局長	多和田治彦

1 最低賃金、賃金引上げに向けた取組 2 / 2

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
R6	申請件数	11	10	24	17	43	174	17	10	23	8	－	－	337
	申請額 (千円)	14,565	20,527	35,690	18,192	59,916	199,113	22,438	22,412	35,468	14,576	－	－	442,897
R5	申請件数	7	6	15	12	18	70	27	46	39	77	3	20	340
	申請額 (千円)	8,651	6,537	12,128	13,944	21,603	79,145	43,058	43,356	52,397	88,356	2,492	27,878	399,545
R4	申請件数	10	2	1	3	31	42	9	3	17	28	1	12	159
	申請額 (千円)	3,744	2,000	658	3,877	13,174	20,522	7,240	1,610	9,865	14,496	900	14,869	92,955

働き方改革推進支援助成金の申請状況

（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・小規模事業者を支援）

R 6 働き方改革推進支援助成金申請状況 (R7年1月末時点実績)	交付決定(件)	支給決定(件)
業種別課題対応コース	13	7
労働時間短縮・年休促進支援コース	46	6
勤務間インターバル導入コース	6	0
団体推進コース	6	1

業務改善助成金活用事例

【飲食業】

自動券売機、オーダーシステム導入、配膳ロボット導入、食器洗浄機導入

【小売業】

セルフレジ導入、POSレジ導入、散剤監査システム導入、防犯カメラ設置

【製造業】

生産管理システム導入、フォークリフト導入、業務フロー・業務マニュアル整備

【医療・福祉業】

インカムシステム、センサーマット導入

【農業】

農薬散布機導入、農業用ドローン導入

2 非正規雇用労働者の処遇改善等

「同一労働・同一賃金」遵守の徹底

- 「パートタイム・有期雇用労働法」の報告徴収

年間目標245社 ▶ 238社に実施
(R7.1月末・進捗率97.1%)

令和6年度(R7.1月末現在)におけるパートタイム・有期雇用労働法第18条に基づく助言件数は436件、そのうち、

- ・事業主が講ずる措置の内容の説明(第14条第1項) 97件
- ・労働条件に関する文書の交付等(第6条第1項) 86件
- ・短時間・有期雇用管理者(第17条) 74件

の順に多くなっている。助言件数の推移は右表参照。

パートタイム・有期雇用労働法第18条 に基づく助言件数の推移

助言事項	R4 年度	R5 年度	R6 年度 R7.1月末現在
労働条件に関する文書の交付等	26	104	86
不合理な待遇の禁止	0	32	61
通常の労働者への転換	19	82	58
事業主が講ずる措置の内容の説明	20	88	97
相談のための体制の整備	21	71	47
短時間・有期雇用管理者	12	75	74
その他	8	48	13
合計	106	500	436

R4年度の実績が低調となった理由は、小学校休業等対応助成金の審査業務への振替により3ヵ月程度能動的業務を中止したことによる。

「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくり ~キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)取扱状況

キャリアアップ計画件数(令和5年10月~令和6年12月分)

(参考) 全国累計20,873件(12月末)

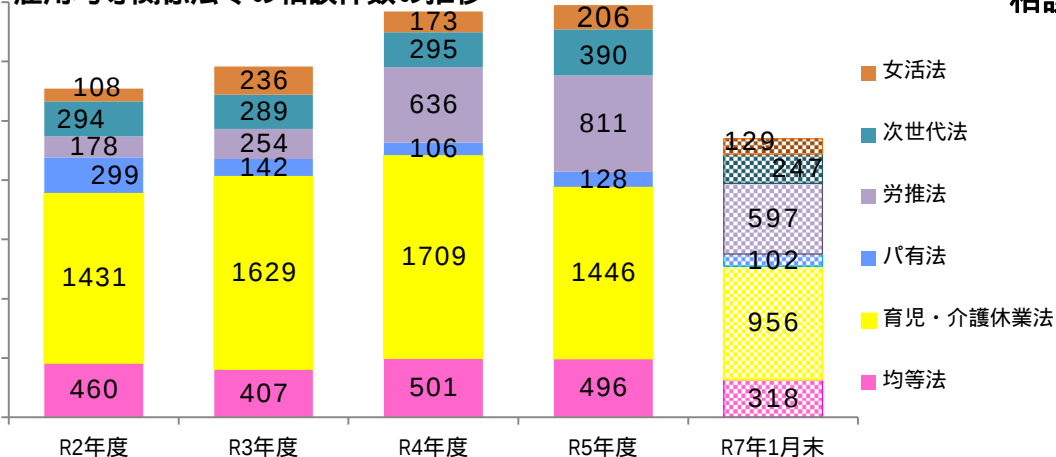
事業所数 (滋 賀)	産 業 別 内 訳												
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	専門・技術・サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連業、娯楽業	教育、学習・支援業	医療、福祉	他に分類されない業種
267	10	33	4	13	28	7	2	6	10	15	11	109	19

短時間労働者が被用者保険(厚生年金・健康保険)の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。(令和5年10月1日から)

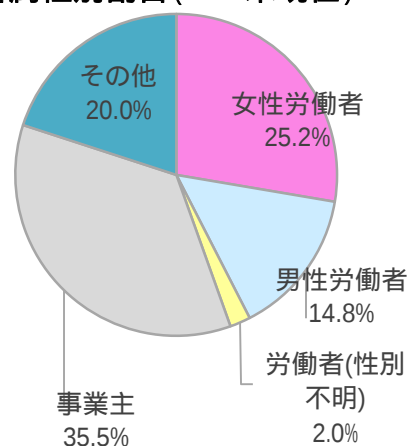
3 女性活躍の推進

- 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63件実施し、96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（27件）、男女雇用機会均等推進者の選任（24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（16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2件となっている。内容はどちらも妊娠不利益取扱いに関する紛争であった。
- 均等関係法令に関する相談は1月末時点で2,349件と、前年度の同時期（2,935件）をより減少している。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42%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365件（届出率：98.1%）、労働者数301人以上規模企業の届出数は130件（届出率：99.2%）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131社のうち、公表されていない19社を今年度の報告徴収対象企業とし、1月末時点で18社に対して報告徴収を実施した結果、全18社が新たに公表を行った。その後に新規把握した未公表義務企業1社を含めた公表率は1月末時点で98.5%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6社認定し、県内のえるぼし認定件数は計17社となった。

雇用均等関係法令の相談件数の推移



相談者属性別割合 (R7.1末現在)

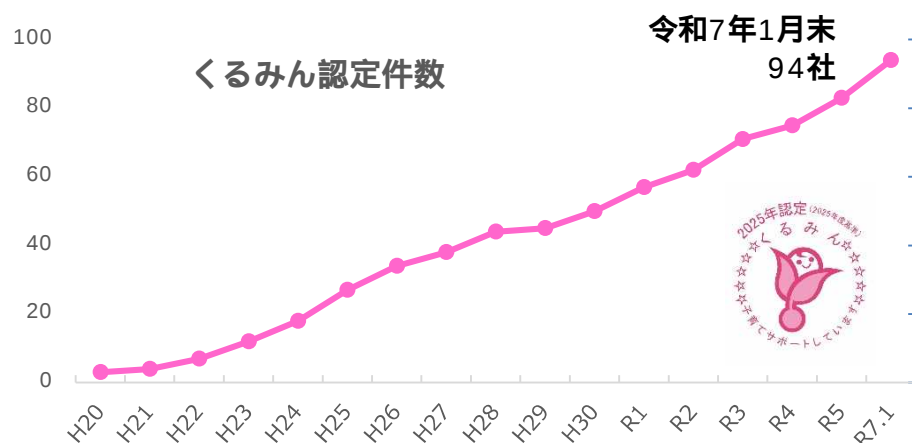


滋賀のえるぼし認定企業数
(令和7年1月末現在)



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46件実施。法に基づく各制度の整備に関して295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5件実施。内容は育児休業に関する紛争2件、育児休業不利益取扱いに関する紛争2件、育児短時間勤務に関する紛争1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956件であり、内訳は、育児休業関連制度627件、介護休業関連制度151件、育児ハラスメント22件、介護ハラスメント5件、育児休業関連不利益取り扱い85件、介護休業関連不利益取り扱い4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13社を認定し、県内のくるみん認定件数は計94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	131	130	99.2%
	101～301人	372	367	98.6%
努力企業	100人以下		1,195	
合計			1,692	

(令和7年1月末現在)

両立支援等助成金の支給状況(R7.1月末時点)	支給決定件数 (カッコ内R5年度)
1 出生時両立支援コース	35件(91件)
2 育児休業等支援コース	121件(180件)
3 育休中等業務代替支援コース(R6.1設置)	2件(-)
4 介護離職防止支援コース	40件(23件)
5 不妊治療両立支援コース	2件(3件)



5 働く者を力強く支える環境整備 1 / 2

労働時間等設定改善に関する個別企業への訪問コンサルティング支援

企業における労働時間、休日、休暇等の設定改善に向けた取組を支援することを目的とした働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業への訪問コンサルティングを1月末までに92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	
R 3	76件
R 4	23件
R 5	98件
R 6 (R7.1月末現在)	92件

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。

【再掲】R6 働き方改革推進支援助成金申請状況 (R7年1月末時点実績)	交付決定(件)	支給決定(件)
業種別課題対応コース	13	7
労働時間短縮・年休促進支援コース	46	6
勤務間インターバル導入コース	6	0
団体推進コース	6	1

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6年度は8月に社会福祉施設5事業場に対し、時間外労働削減、年休取得促進をテーマに実施。
また、同年9月には労働局健康安全課と連携して【+SAFE協議会 Wellfare(介護事業所)】の構成員4社、12月に社会福祉施設事業場15事業場に対し、それぞれカスタマーハラスメントをテーマに実施。
活発な議論・意見交換を行った。



R6年12月開催ワークショップの様子

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。

5 働く者を力強く支える環境整備 2 / 2

滋賀働き方改革推進支援センター 事業実績【令和6年度受託者：(株)タスクールPlus】

○事業内容

①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。

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)

○事業実績(R7年1月末現在)

	①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	360回	40回
実績	415件	327回	35回 延べ416人参加(11.8人/回)
進捗率	90.2%	90.8%	87.5%

中小企業・小規模事業者の皆様へ
「働き方改革推進支援」が施行されています！対応は対応ですか？
厚生労働省 滋賀労働局 労働政策課（受託団体 株式会社タスクールPlus）
滋賀働き方改革推進支援センター
が、事業主の皆様を無料でサポートいたします。

ワン・ストップ 無料相談
以下のお悩みや課題は迷わずご相談ください。
● 労働時間 2024年以降！ ● 労務管理上での課題アップ
● 働き方改革の進め方 ● 労務管理の改善と労務環境
● 労務管理の改善と労務環境 ● 労務管理の改善と労務環境
● 労務管理の改善と労務環境 ● 労務管理の改善と労務環境

電話相談 0120-100-227
メール 077-510-0293
FAX 077-510-0293

滋賀県医療勤務環境改善支援センター 事業実績【令和6年度受託者：(一社)滋賀県病院協会】

○事業実績(令和7年1月末現在)

	相談業務	個別支援業務
年間目標	—	93件
実績	145件	27件
進捗率	—	29%

医療現場の働き方改革
医師の働き方改革のイメージ

2024年4月から
相対的負担軽減
医師の働き方改革のイメージ

相対的負担軽減
医師の働き方改革のイメージ

医療勤務環境改善
支援センターをご活用ください

人材の定着化 ハラスメント対策 労働時間管理
就業規則見直し 多職種とタスクシフト/シェア 等

医療勤務環境改善アドバイザー、医療経営アドバイザーが
医療機関の相談に応じて専門的なアドバイスを行います。

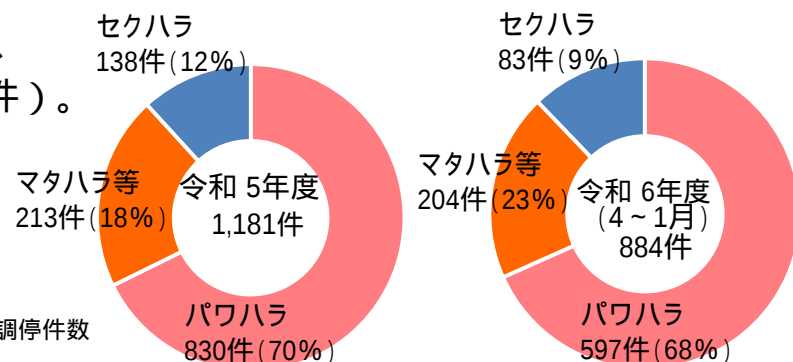
滋賀県医療勤務環境改善支援センター（一社）滋賀県病院協会
TEL 077-500-3106 FAX 077-525-5850
E-mail: shika-ku@shika.co.jp URL: http://shika.co.jp

フリーランス・事業者間取引適正化等法への周知・啓発

- 令和6年11月1日以降の相談件数 6件、管内事業所への調査件数 3件（いずれも令和7年1月末現在）
- 事業場への周知啓発 322件、関係機関等100団体へ周知啓発依頼、広報紙への掲載等による周知啓発（1回）
- 大学への出前講座のほか、労働保険事務組合員向けの研修会での説明会、オンライン説明会を実施した。
- 労働基準監督署との合同セミナー、公正採用選考研修会時に資料配布により周知（12回）。 いずれも令和7年1月末時点

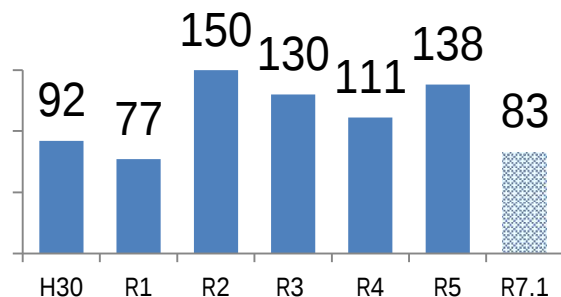
6 総合的なハラスメント対策の推進

- 1月末までに、雇用環境・均等室及び管内4カ所の総合労働相談コーナーに寄せられたハラスメント関連の相談は884件。このうちパワーハラスメントに関する相談件数は597件（68％）となっている。
- 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月末時点で157件（うち助言は94件）。このうちパワーハラスメント防止に係る報告請求は47件となっている（うち助言は15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の援助及び調停は、パワーハラスメントに関するものが19(3)件、セクシュアルハラスメントに関するものが0(1)件、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが6(0)件となっている。（）内が調停件数
- 「職場のハラスメント撲滅月間」である12月には、職場のハラスメント防止対策及びパワーハラスメント防止措置義務について、管内426の関係機関あてに周知を行うと同時に、特別相談窓口設置による相談対応を行った。

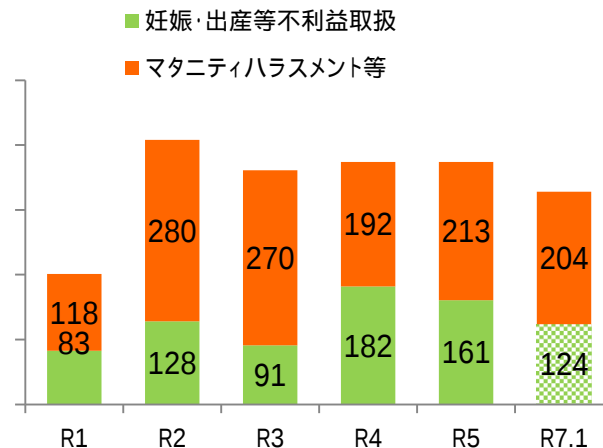


雇用環境・均等室、総合労働相談コーナーのハラスメント相談受理件数

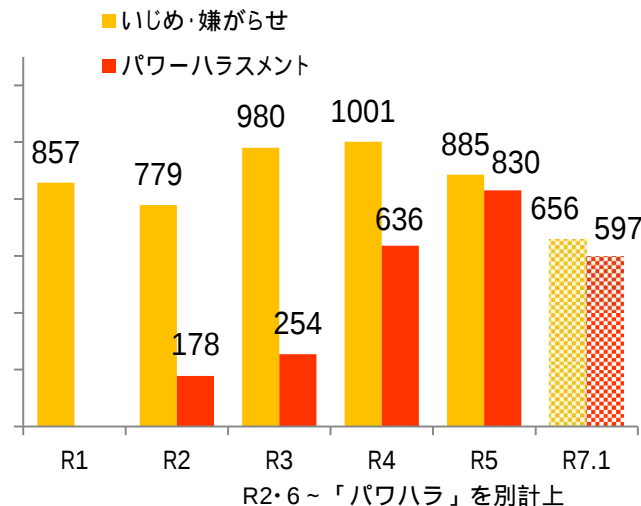
セクシュアルハラスメントの相談件数



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

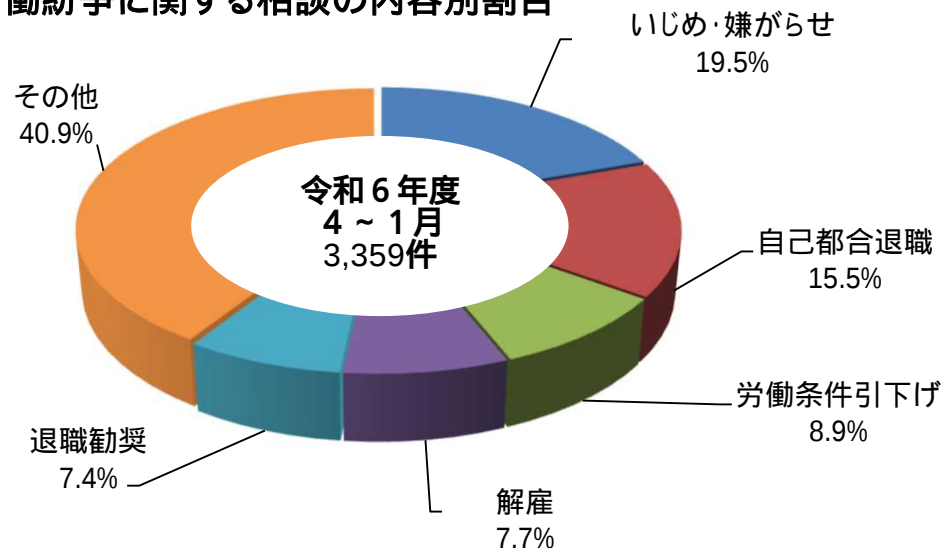
○ 総合労働相談への対応

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5年度は15,291件（うち、民事上の個別労働相談件数4,007件）、令和6年度（1月末現在）では12,023件（うち、民事上の個別労働相談件数3,235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5年度は885件（21.1%）、令和6年度（1月末現在）は656件（19.5%）で最多となっている。

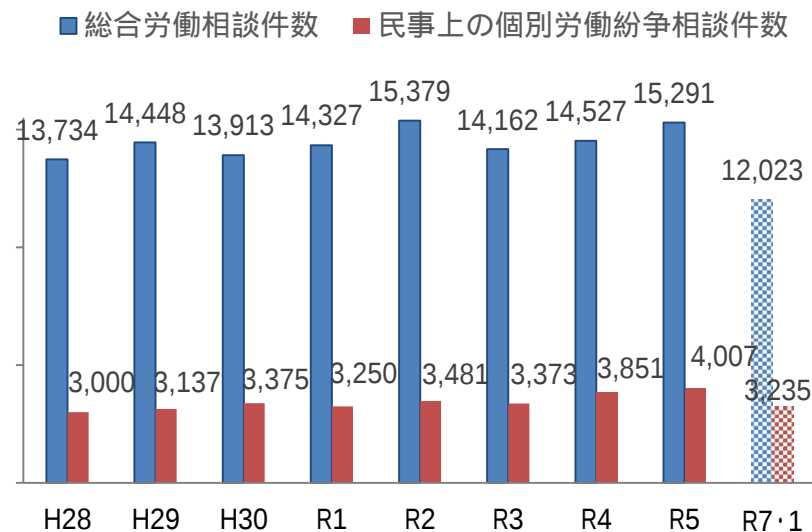
○ 個別労働紛争解決制度の運用状況

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5年度は208件、令和6年度（1月末現在）は174件となっており、あっせんの申請件数は、令和5年度は45件、令和6年度（1月末現在）は36件となっている。

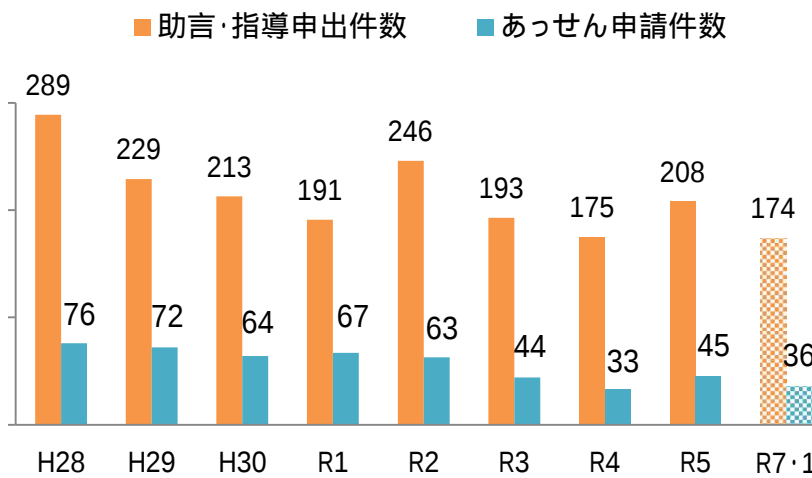
○ 個別労働紛争に関する相談の内容別割合



○ 相談件数の推移



○ 個別紛争解決制度の運用状況



2．労働基準行政の取組

ひと、くらし、みらいのために

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。

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50円、4業種に係る特定（産業別）最低賃金を46円～47円引き上げる改正を行った。主に以下の周知を実施。

- | | |
|------------|---|
| 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。 |
| 事業主団体等 | ← 関連ポスターなどの会員への配付を依頼。 |
| 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。 |
| 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。 |
| 周知用品配付 | ← 最低賃金発効日（10/1）に膳所駅で周知用品を配付。 |
| 新聞広告掲載 | ← 発効日にあわせて3～4紙に新聞広告を掲載。 |

最低賃金の履行確保を目的とした重点監督の実施（令和6年1月～3月）

改正された最低賃金額が守られているかを確認するために実施した調査。

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

実施年度	実施事業場数	最低賃金法第4条違反事業場数	違反の主な理由	適用された最低賃金額
			適用される最低賃金額を知らなかった	
令和5年度	283事業場	22事業場（7.8%）	5事業場（22.7%）	1時間 967円
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



お問い合わせ先
 滋賀労働基準監督署 077 (522) 6654 彦根労働基準監督署 0749 (22) 0654
 大津労働基準監督署 077 (522) 6616 東近江労働基準監督署 0748 (22) 0394
 滋賀労働局ホームページ https://jaba.mhlw.go.jp/shiga/oudoukyoku/hourei/seido_tetsuzuki/shinguh.html



2 - 1 長時間労働の抑制に向けた取組

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

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底

通年実施

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

【過去3年間における実施状況】

実施年度	実施事業場数	違反事業場数	(主な違反状況・指導状況)	
			違法な時間外労働を是正指導したもの()	月80時間以内に削減するよう指導したもの
令和5年度	375事業場	321事業場(85.6%)	200事業場(53.3%)	89事業場(23.7%)
令和4年度	354事業場	306事業場(86.4%)	186事業場(52.5%)	71事業場(20.1%)
令和3年度	380事業場	314事業場(82.6%)	168事業場(44.2%)	62事業場(16.3%)

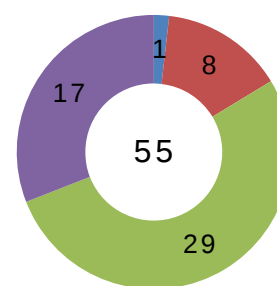
36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

【業種別・主な違反事項別の監督指導実施事業場数内訳】

		監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間	健康障害防止措置	賃金不払残業
合計		375	321 (85.6%)	200 (53.3%)	37 (9.9%)	88 (23.5%)
主な業種	商業	85(22.7%)	72	45	8	31
	製造業	74(19.7%)	64	45	6	8
	保健衛生業	47(12.5%)	44	24	4	12
	接客娯楽業	63(16.8%)	49	35	8	18
	建設業	10(2.7%)	10	6	3	2
	運輸交通業	30(8.0%)	26	17	2	3

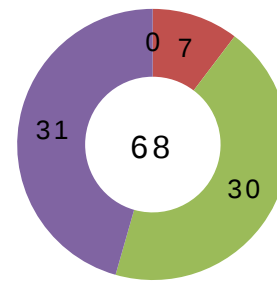
違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働時間数が月80時間超

【令和4年度】



■ 月200時間超

【令和5年度】



■ 月150時間超～200時間以下

■ 月100時間超～150時間以下

■ 月80時間超～100時間以下

2 - 2 長時間労働の抑制に向けた取組

上限規制適用開始事業・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の適用が2024年4月1日から開始されました。説明会の実施は継続しつつ、その説明内容については昨年度までの法の改正内容を中心としたものから、具体的な運用方法を中心としたものにシフトチェンジすることを意識しながら進めています。また、説明会に加えて、業界団体を対象に次の取組を行うなどの支援に努めています。

共通した取組

滋賀労働局独自のリーフレット「事業主の皆さまへ 取引先の事業者等に長時間労働を生じさせていませんか？」を作成し、労働基準監督署等において周知を図っている。厚生労働省特設サイト「はたらきかたスメ」のリンク先を滋賀労働局ホームページの「新着情報」に掲載した。



滋賀労働局独自のリーフレット

建設事業

滋賀労働局、近畿地方整備局、滋賀県、滋賀県建設業協会、滋賀経済産業協会を構成員とする滋賀県建設業関係労働時間削減推進協議会を開催し、今年度の説明会の開催方針を協議。→近畿地方整備局、滋賀県、滋賀県建設業協会と共同で説明会を開催（大津会場（ハイブリッド式）、彦根会場（対面式）の2回開催。）。

- ・ 大津会場：10月25日開催 参加者39名（会場5名、オンライン34名）
- ・ 彦根会場：10月22日開催 参加者9名

時間外労働の削減に積極的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、意見交換を実施（11月15日）。そして、ベストプラクティス企業との意見交換で把握した内容を広報し、県内の他事業場への周知に努めている。



ベストプラクティス企業の広報

自動車運転の業務

滋賀県トラック協会との打合せ会を4回実施し、今年度の説明会の開催方針を協議。→滋賀県トラック協会と共同で説明会を開催（守山会場、彦根会場、東近江会場（いずれも対面式）の3回開催。）。

- ・ 守山会場：12月3日開催 参加者40名
- ・ 彦根会場：11月28日開催 参加者18名
- ・ 東近江会場：10月25日開催 参加者21名

本省で開設している「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」に寄せられた情報等をもとに管下労働基準監督署において荷主企業に対して文書要請を実施。

医師

滋賀県医療勤務環境改善支援センターの月例会議に出席し、説明会の開催方法、説明内容等について綿密に協議。

→滋賀県、滋賀県医療勤務環境改善支援センターと共同で説明会を開催（大津会場（ハイブリッド式）、彦根会場（対面式）の2回開催。）。

- ・ 大津会場：9月4日開催 参加者53名（会場7名、オンライン46名）
- ・ 彦根会場：8月28日開催 参加者9名

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

定期監督（「労働時間相談・支援班」を含む）、災害調査、災害時監督の合計（ただし、令和6年4月にシステム改修があり、令和6年4月～12月は「労働時間相談・支援班」の件数が定期監督から除かれて計上されている）。令和6年の【 】は、令和6年4月～12月の「労働時間相談・支援班」の実施件数を加えたもの。

	実施件数	違反件数	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6年	1,613 【1,767】	1,122 【1,122】	69.6% 【63.5%】	171 (10.6%) 【171 (9.7%) 】	287 (17.8%) 【287 (16.2%) 】	270 (16.7%) 【270 (15.3%) 】
令和5年	1,966	1,226	62.4%	142 (7.2%)	330 (16.8%)	306 (15.6%)
令和4年	1,882	1,207	64.1%	180 (9.6%)	310 (16.5%)	301 (16.0%)

申告処理状況

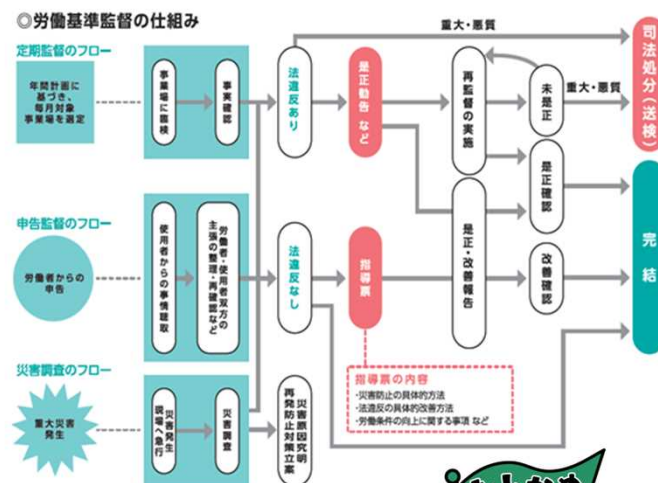
2以上の主要事項に該当するものについては複数計上。

	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 6 年	240	176 (73.3%)	23 (9.6%)	38 (15.8%)
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%)

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 6 年	13	2	11
令和 5 年	8	4	4
令和 4 年	9	1	8

労働基準監督の仕組み



- ・ 申告件数は新型コロナ前と同水準まで増加。
- ・ 申告事項別では、賃金不払の増加が顕著（22.2%増）。



4 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6年度の主な取組内容）

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

- 令和6年10月末の建設業における死亡災害が4名と前年を上回る状況であることから、令和6年11月20日に一般社団法人滋賀県建設業協会長に対し滋賀労働局長から緊急要請しました。また、新聞販売業における交通事故により3名の死亡災害が発生していることから、一般社団法人日本新聞販売協会近畿滋賀支部長との連名で会員に対し、12月4日付けで労働災害防止の取組の要請を行いました。
- 令和7年1月21日、滋賀県+Safe welfare 協議会（2回目）を構成員施設にて開催し、社会福祉施設における12月末現在の労働災害が前年同期に比べ7.2%増の119件となっており、腰痛災害が前年同期に比べ87%増の43件となっていることから、滋賀産業保健総合支援センターと共同開催し、理学療法士による腰痛災害防止に係る研修会を実施しました。
- ストレスチェックを実施する小規模事業場の割合を向上させるため、「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法関係法令のポイント）」にストレスチェック制度の導入を促すリーフレットを盛り込むとともに、令和7年1月7日付けで50人未満の事業場でストレスチェック制度に取り組んでいない事業場に対し、リーフレットを送付しました。
- 令和6年度化学物質管理強調月間実施要領を策定し、12月23日付けで関係団体、県及び各市町に周知依頼を行いました。令和7年2月4日に「化学物質管理セミナー」の開催を予定しており、1月22日に記者クラブに資料提供を行いました。
- 冬季は、凍結場所での転倒災害が増加することから、リーフレットを作成し、令和6年12月18日に記者クラブに資料提供を行いました。



化学物質を取り扱う事業者の皆さまへ

第1回 化学物質管理強調月間

2025（令和7）年2月1日（土）から2月28日（金）

国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には、毒性や有害性による不明な物質が多く含まれています。化学物質による休職4日以上以上の労働災害のうち、特別規制による規制対象となっていない物質に起因するものが多数を占めている状況にあります。

このため、特別規制対象となっていない物質の対策を強化し、事業者が危険性、有害性の情報に基づき実施したリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度、新たな化学物質規制の導入を図ります。

規制対象となる化学物質（リスクアセスメント対象物）は順次拡大され、令和6年4月には約2900物質が対象となり、これに伴い対策を講ずべき事業場の範囲が、第三次産業を含めた幅広い範囲に大幅に拡大されます。また、製造、使用に関わらず、リスクアセスメント対象物の搬入、取扱い等を行う全ての事業場で、化学物質管理を徹底、習得させる必要があるため、化学物質管理の知識が十分でない事業場に対しても、新たな化学物質規制を広く周知させる取組が重要で、このような背景を踏まえ、厚生労働省として、経済産業省、環境省等の関係行政機関、安全衛生関係団体、労働団体や事業主団体等の幅広い協力を得て、令和6年度化学物質管理強調月間を展開し、化学物質管理に関する事業者の意識の高揚を図るとともに、活動の定着を図ることとしています。

化学物質管理強調月間スローガン

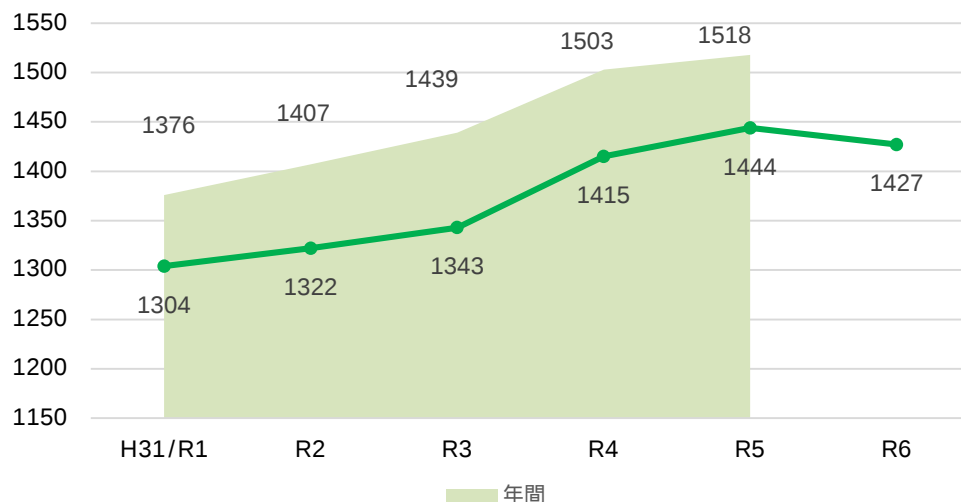
正しく理解 正しく管理 化学物質と向き合おう

主眼書、協力機関、協賛等の実施事項	実施書（事業主）の実施事項
● 化学物質管理に係る啓発	● 製造、取扱う化学物質の把握及びSDS等による危険有害性の確認
● 化学物質に関する説明会等の開催	● 特別規制の遵守の徹底
● 「化学物質と環境に関する政策対話」等の実施による情報共有及び意思疎通	● ラベル表示、SDS交付、リスクアセスメントの実施等
● 化学物質アドバイザー等を活用した普及啓発	● 化学物質管理者の選任状況の確認
● 化学物質管理に係る広報資料等の作成、配布	● 日常の化学物質管理の総点検
● 雑誌等を通じた広報	● 事業者又は化学物質管理者による職場巡視
● 事業者の実施事項についての指導	● スローガン等の掲示
● その他「化学物質管理強調月間」にふさわしい行事等の実施	● 緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
● 上記事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力の依頼	● 化学物質管理に関する講習会、見学会等の開催、作文、写真、標語等の掲示等、化学物質管理への意識高揚のための行事

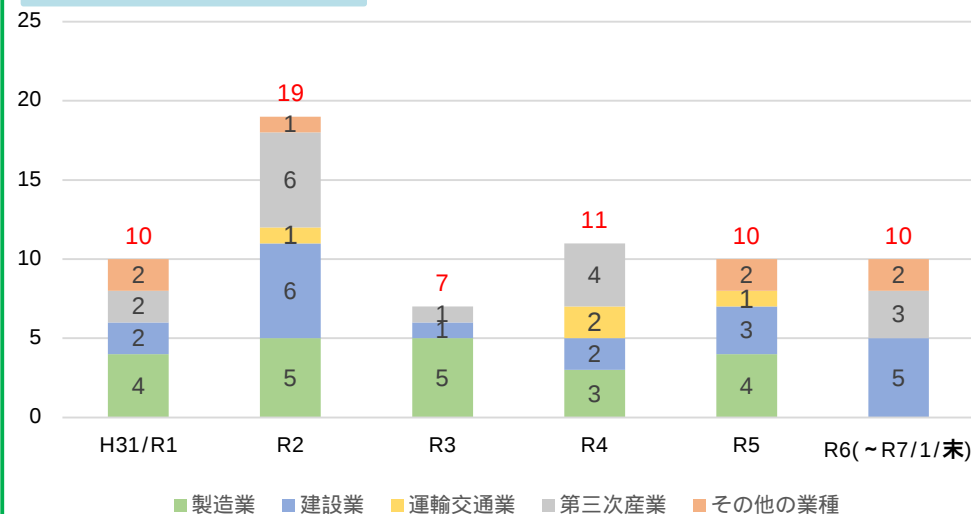
【参考】滋賀県における労働災害の発生状況

(新型コロナウイルス感染症除く)

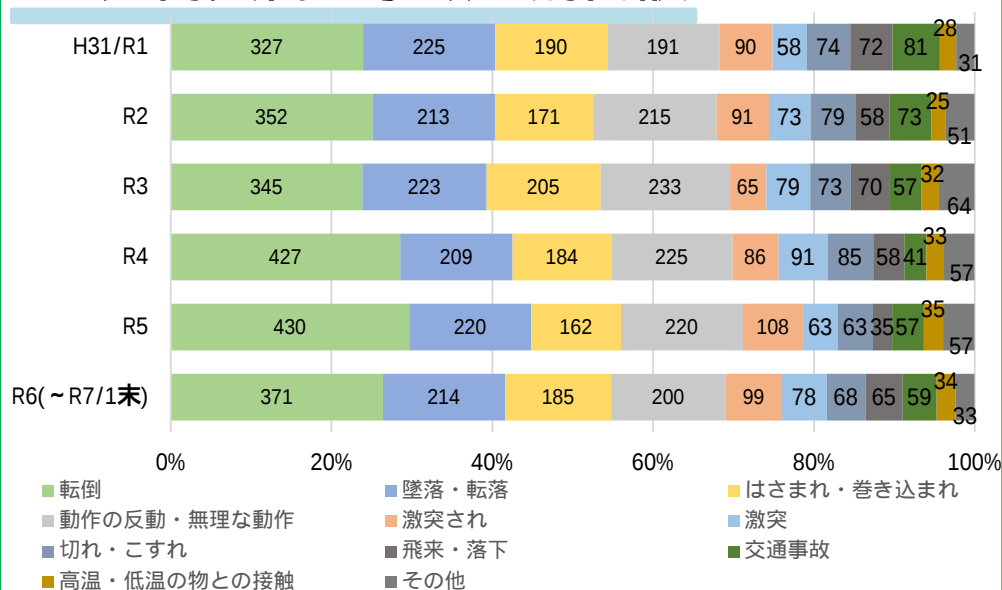
1 休業4日以上之死傷者数



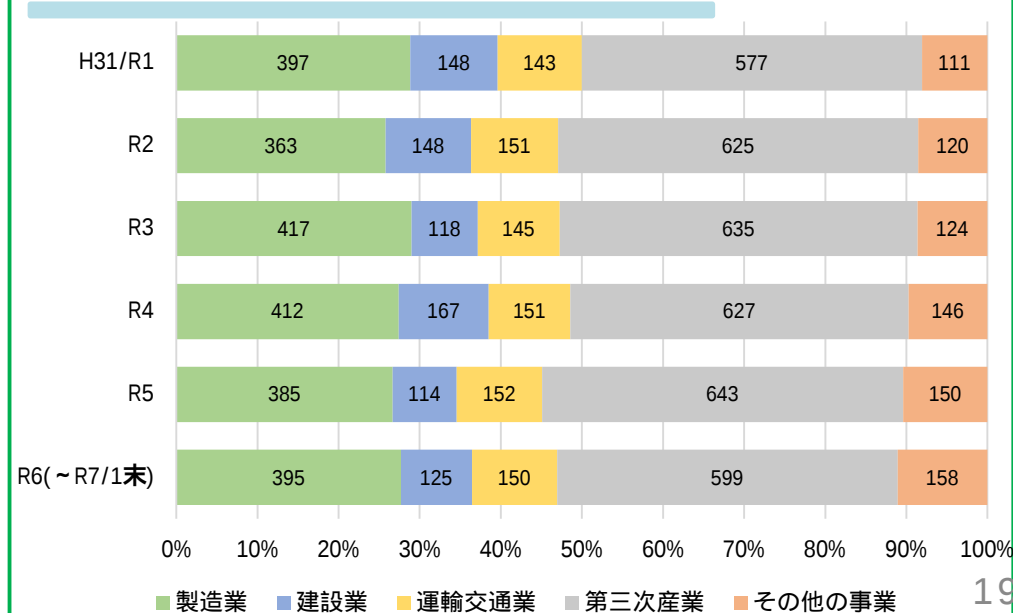
2 死亡者数



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。

【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

過労死等の請求・支給決定状況		R3年度	R4年度	R5年度
脳・心疾患	請求件数	5	7	6
	支給件数	2	2	6
精神障害	請求件数	27	21	30
	支給件数	11	8	13



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	R3年度	R4年度	R5年度	R6 12月末
長期未決件数	9	13	7	22
(参考)新規受給者数	7,747	8,787	8,471	—

3．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

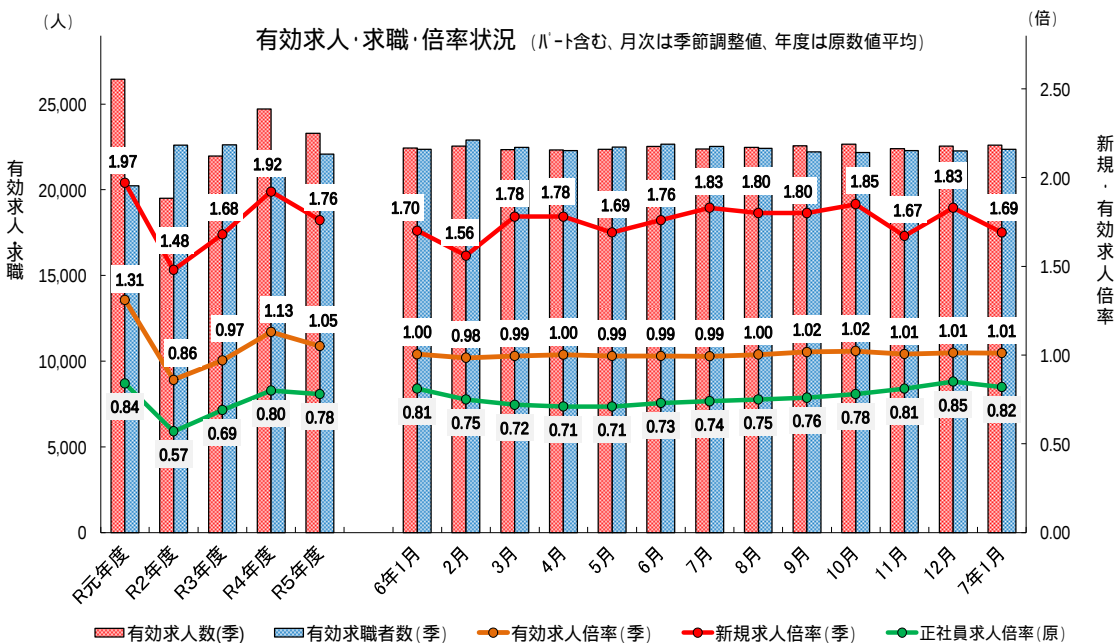
1 雇用失業情勢

令和7年1月内容

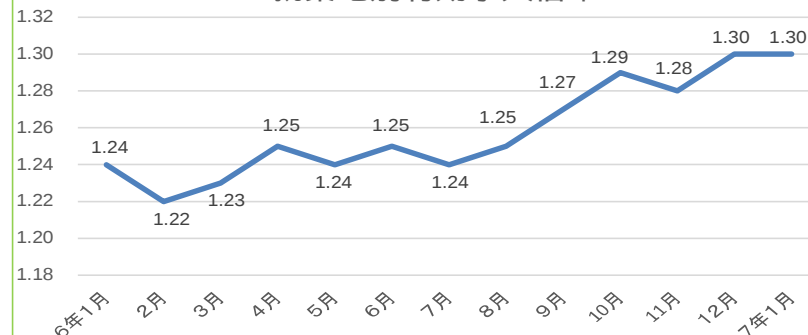
県内の雇用情勢は、持ち直しの動きにやや弱さが見られる。

物価の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。

- 有効求人倍率は1.01倍、前月と同水準
(就業地別では1.30倍、前月と同水準)
- 新規求人倍率は1.69倍、前月比0.14ポイント低下
- 正社員有効求人倍率(原数値)は0.82倍、
前年同月比0.01ポイント上昇



就業地別有効求人倍率



産業別の新規求人数の状況(原数値)

	令和6年4月～ 令和7年1月計 (人)	対前年度同 期間比(%)	令和5年度 計(人)	対前年度比 (%)
全産業	78,957	▲ 2.6	98,669	▲ 7.4
うち建設業	5,467	▲ 1.0	6,606	▲ 3.4
うち製造業	12,348	▲ 7.6	15,718	▲ 15.9
うち情報通信業	491	▲ 27.8	770	▲ 25.8
うち運輸業、郵便業	4,840	(▲ 5.9)	6,066	▲ 10.4
うち卸売業、小売業	6,948	(▲ 10.1)	8,994	1.0
うち学術研究、専門・ 技術サービス業	1,242	▲ 2.0	1,517	▲ 3.1
うち宿泊業、飲食サー ビス業	5,231	▲ 4.2	6,506	▲ 12.5
うち生活関連サービ ス業、娯楽業	3,093	5.1	3,520	▲ 0.8
うち教育、学習支援業	1,333	▲ 0.7	1,843	14.0
うち医療、福祉	19,496	(▲ 0.1)	23,238	▲ 1.3
うちサービス業	11,137	0.0	13,566	▲ 7.7

(注) 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分。
対前年度同期比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

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。
- 就職に向けた課題を抱える層の支援をより一層強化するため、キャリアコンサルティング知識を習得する取組の実施。

～ 主要指標 ～

項目	目標	実績値 (4月～1月)	進捗率
就職件数（一般）	16,806件以上	12,371件	73.6%
充足数（一般、受理地ベース）	15,305件以上	11,192件	73.1%
雇用保険受給者の早期再就職割合 (4～12月)	31.9%以上	34.4%	2.5P

～ 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	73.5%	8.5P
障害者の就職件数	1,441件以上	1,264件	87.7%
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	1,626件以上	1,242件	76.4%
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳～56歳）の不安定就労者・無業者の件数(4月～12月)	1,022件以上	855件	83.7%
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	71.0%以上	71.3%	0.3P
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	1,058件以上	709件	67.0%
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	95.9%以上	96.1%	0.2P
人材不足分野の就職件数	3,471件以上	2,616件	75.4%
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%以上	85.7%	2.3P

3 中小企業等に対する人材確保支援

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6年度の目標及び進捗状況 (令和7年1月末現在)

(目標) 人材不足分野の就職件数 3,471件以上 → (実績) 就職件数 2,616件() (進捗率75.4%)
() 医療・福祉1,390件、運輸755件、警備265件、建設206件

取組状況

○ 求人者・求職者に対する支援

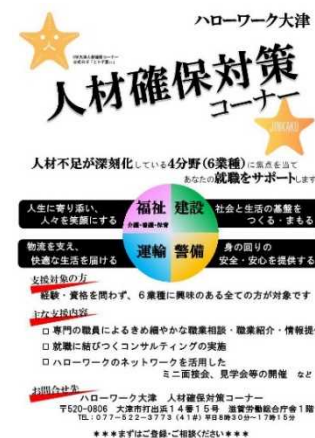
- ・求人充足に向けた助言・指導、担当者制による職業相談・職業紹介、職場見学会などを積極的に開催。

○ 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、事業所見学会などのべ20回実施。
- ・1月22日には、看護職・看護補助者を対象とした「就職フェアinしが」を関係機関との共催により開催。(参加事業所計54社、参加者計36名)

○ 職業紹介事業

- ・労働局において『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』(令和5年2月～)を設置し、相談対応を実施。
- ・令和7年1月より職業紹介事業の許可条件に「転職勧奨の禁止」、「お祝い金等の提供禁止」を追加。



4 子育て中の女性等の就職の支援

令和6年度の目標及び進捗状況（令和6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支援対象者の就職率 95.9%以上 → （実績）96.1%



取組状況

- 就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介等を実施。
- 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若者部子育て支援課に依頼し、令和6年4月頃から配布を実施。令和7年度も引き続き実施予定。
- ハローワーク長浜と長浜市が連携し、子育てに配慮した企業も参加する企業説明会（おしごとフェスタ）を2月に開催予定。



5 新規学卒者等・フリーターへの就職支援

令和6年度の目標及び進捗状況（令和7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 1,626件以上 → （実績）1,242件（進捗率 76.4%）

（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 71%以上 → （実績）71.3%

取組状況

- 新規高卒者の就職内定率は71.4%（9月末現在）で前年同期比1.7ポイント上昇。
県内学校等とも連携し、引き続き就職支援ナビゲーターによるきめ細やかな就職支援を実施。
- 滋賀県、若年者地域連携事業受託者等と連携し、学生（既卒3年以内含む）及び若年者を対象とした合同就職面接会「しがジョブフェア2025冬」を開催。（企業23社、求職者66名参加）
- ユースエール（若者雇用促進法に基づく認定制度）認定企業増加に向けた周知等の実施（1月末現在認定企業22社）



6 障害者の就労促進

令和6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4,090.5人(1)、実雇用率は2.66%(2)、法定雇用率達成企業の割合は54.1%(3)。

(1) 対前年比9.8%、365.0人の増加、15年連続過去最高を更新。(2) 前年比0.14ポイント上昇、全国平均2.41%を上回る。

(3) 前年比5.1ポイント低下、全国平均46.0%を上回る。



令和6年度の目標及び進捗状況

(令和7年1月末現在)

(目標) 就職件数について、前年度実績(1,441件)以上 → (実績) 1,264件 (進捗率 87.7%)

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7年1月末現在 21回開催 442人参加

(参考：令和6年度1月末現在 17回開催 267人参加)

- 障害者面接会及び説明会の開催。

- ・ 10月11日 湖東・湖北地域説明会

参加企業 17社 参加求職者数 118人

(参考：令和5年度10月開催分 参加企業16社 参加求職者数 57人)

- ・ 10月7日 湖南地域面接会

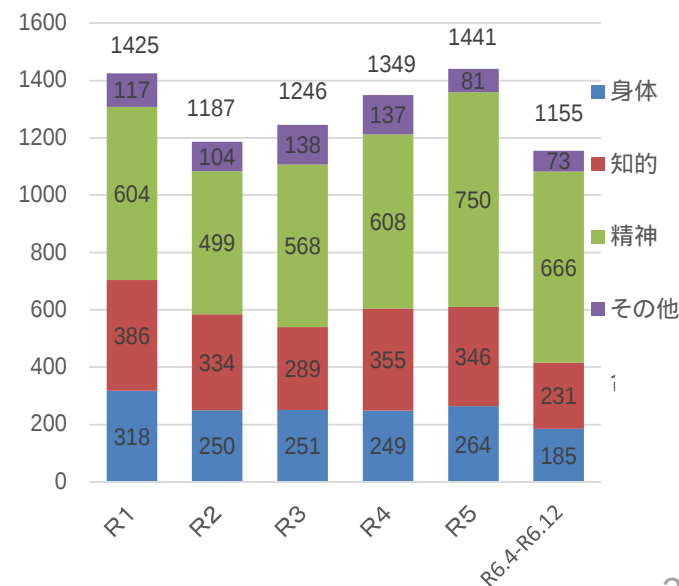
参加企業 28社 参加求職者数 70人

(参考：令和5年度10月開催分 参加企業32社 参加求職者数 63人)

- 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、障害者雇用企業の支援を行った。

<県内ハローワークにおける職業紹介状況>

障害種別就職件数の推移(件数)



7 外国人に対する支援

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

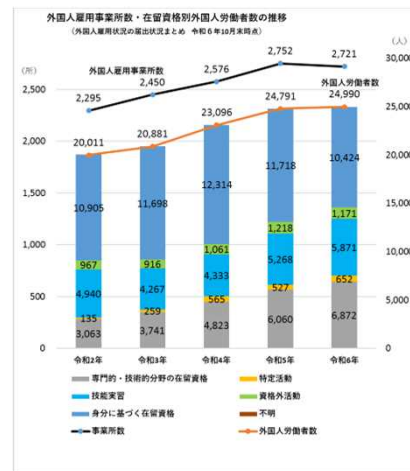
令和6年度の目標及び進捗状況（令和7年1月末現在）

（目標）外国人雇用サービスコーナーを経由した外国人の就職件数：238件以上

→ （実績）190件（進捗率79.8%）

取組状況

- 通訳員及び求人票の自動翻訳機等を活用した外国人求職者の就職支援の実施。
- 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（251件）。
- 11月に近畿ブロック外国人留学生面接会を開催。
（参加事業所98社（県内事業所2社）、参加者611名）



8 就職氷河期世代の活躍支援

令和6年度の目標及び進捗状況（令和6年12月末現在）

（目標）ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数

1,022件以上 → （実績）855件（進捗率83.7%）

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、就職氷河期世代の方やその家族等を対象に10月14日に講演会を開催。（参加者132人、オンライン参加者334人（前年度参加者150人、オンライン参加者59人））
- 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183名（前年参加事業所30社、参加者145名））
- 就職氷河期世代職場実習・体験（インターンシップ）制度の活用を推進。（12月末 現在12件）

就職氷河期世代に対する就労支援は令和7年度より、新たに設置するミドルシニア専門窓口において、中高年層（概ね35歳から59歳以下）に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援する。

➡ 中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会の設置、ミドルシニア専門窓口において求人開拓から職場定着までの一貫した伴走型支援を実施。

9 地方自治体との連携

雇用対策協定

- 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」を平成25年11月に滋賀県と締結。令和6年3月に甲賀市、令和6年10月に高島市と締結。

【甲賀市】11月7日に甲賀市とハローワーク甲賀が共催で就職面接会を開催（参加事業所28社、参加者67名）

【高島市】1月21日に高島市と高島出張所が共催で外国人雇用管理セミナーを開催（参加者29名）

1月24日に高島地域雇用創造協議会と高島出張所が共催で就職面接会を開催（参加事業所50社、参加者146名）

一体的実施事業

- 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むを行う「一体的実施事業」の実施。（令和6年12月末現在 滋賀県、湖南市、野洲市、大津市と締結し、事業を実施）

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 32.4% (目標値: 39.1% / 目標値差 ▲ 6.7 p)
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 31.0% (目標値: 40.7% / 目標値差 ▲ 9.7 p)
湖南市	湖南障がい者等職業相談コーナー「チャンスワークこなん」	市役所庁舎内に開設し、市とハローワークによる障害者や福祉施策を受けている就職困難者・生活困窮者に対する生活支援や就労支援など一体的支援等の実施	就職率 89.3% (目標値: 105.0% / 目標値差 ▲ 15.7 p)
野洲市	野洲生活困窮者等就労相談コーナー「やすワーク」	市役所庁舎内に開設し、生活困窮者や就職困難者の相談に応じ、助言・提案・各就労支援関係機関の紹介などの情報提供を行い、市とハローワークによる一体的支援を実施	就職率 41.8% (目標値: 67.0% / 目標値差 ▲ 25.2 p)
大津市	大津市福祉事務所就労支援ステーション「ステップアップおおつ」	市役所庁舎内にハローワークの窓口を開設し、生活困窮者の求職活動に対し、職業相談・職業紹介などの就労支援を一体的に実施	就職率 87.6% (目標値: 68.5% / 目標値差 + 19.1 p)

- 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 68.6%以上 → （実績（1月末現在）） 73.5%

10 リ・スキリングによる能力向上支援

令和6年度の目標及び進捗状況 (令和7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 1,058件以上 → (実績) 709件 (進捗率 67.0%)

取組状況

- 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に取り組んだ。
- 12月2日に令和6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7年度滋賀県職業訓練実施計画案などを議論。
- ものづくり分野の魅力及びハローワークや職業訓練の支援サービスを発信できるような若者向け番組を作成し、地元テレビ局で放映するとともに、YouTube、X等のSNSを活用した周知・広報活動を実施。

(令和7年2月10日現在 ダイジェスト版再生回数 32,845回)

- 教育訓練給付指定講座拡大のため、大学や介護関係、自動車教習所等の訓練施設等に対し、講座申請勧奨を実施し、令和6年10月1日現在で、昨年同期比で講座数が32.1%増加。

〔84講座(R5.10.1)→111講座(R6.10.1)〕 講座増加割合全国1位

- JR守山駅前のデジタルサイネージやラッピングバス走行等、日頃認知されていない層への周知啓発を実施。
- 「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・スキリング支援コース)の利用状況。



計画受理件数	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	
	件数	人数	件数	人数
令和6年4月～12月 (制度創設から累計)	35 (115)	4,121 (20,779)	144 (270)	467 (745)

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6年度）

附属資料 1

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。	各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・巻き込まれなどによる労働災害を防止するための安全の見える化と作業手順の順守に向けた定期的な安全衛生教育の実施について説明する（ ）。 必要に応じて局健康安全課により説明する。
	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。
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。	各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・転落災害の防止に関するリスクアセスメントへの取組を説明する（ ）。 必要に応じ局健康安全課により説明する。
	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よう、簡単な周知資料を作成し、署に提供するとともに、各種会議等で配布する。
	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、上記 の周知資料を用いる等して、墜落災害防止に関するリスクアセスメントの取組について働きかける。
	各署が実施する建設業に対する個別指導等において、上記 の周知資料を積極的に配布する。
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。	陸上貨物運送事業労働災害防止協会が開催する講習会において、「荷役作業における安全ガイドライン」にかかる説明を行う。
	各署が実施する運送事業者に対する集団指導において、「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく措置の実施について説明する（ ）。 必要に応じ局健康安全課により説明する。
	各署が実施する「労働時間相談・支援班訪問支援（荷主要請）」による要請対象事業場に対し、令和5年5月26日付け事務連絡「第14次労働災害防止推進期間中における『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』の周知について」を説明の上で周知する。
	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、「荷役作業における安全ガイドライン」の取組について働きかける。
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。	局が実施する安全衛生管理自主点検において、「チェンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」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、関係資料の送付等を行う。
	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、「チェンソーによる伐木等作業の安全ガイドライン」の措置の実施について働きかける。

署における取組内容（以下同じ。）

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。	滋賀県内での労働災害の多くを占めている転倒災害について、転倒災害防止のためのリーフレットを同封する。
	各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（ ）。 必要に応じて局健康安全課の職員を派遣し説明を行う。
	各署が実施する個別指導等において、上記 のリーフレットを積極的に配布する。

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。	各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（改正労働安全衛生法の雇入時教育にかかる改正を含む）等の実施について説明する（ ）。 必要に応じ局健康安全課により説明する。

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 。	年2回開催する滋賀県+Safe welfare協議会において、ノーリフトケアの導入状況を確認し、推薦団体を通じ、ノーリフトケアの導入の情報発信を図る。
	各署が実施する社会福祉施設に対する集団指導において、腰痛症予防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（ ）。 必要に応じて局健康安全課の職員を派遣し説明を行う。

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」（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。	60歳以上の高齢労働者の労働災害は、半数以上が第三次産業であり、中でも社会福祉施設及び小売業で多く発生していることから、「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、滋賀県+Safe welfare 協議会の議題として取り上げ、周知方法などの意見を求めた上で、構成員推薦団体や関係団体等に情報発信を行う。また、エイジフレンドリー補助金の周知を図る。
	各署が実施する小売業及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の説明と併せ、エイジフレンドリー補助金の周知を図る（ ）。 必要に応じて局健康安全課により説明する。

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。	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、各署に情報提供するとともに、当課においても当該事例を幅広く周知する。
	各署が実施する個別指導等において、上記の事例を積極的に紹介する（外国人労働者を雇用している場合）。

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。	冬季に年休取得促進の啓発を依頼する。（雇用環境・均等室） 地域の特性を活かした年休取得促進ポスター及びリーフレットを作成し、地方自治体に周知啓発を依頼する。（雇用環境・均等室）
	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、業種別課題対応コース）制度を周知する。（雇用環境・均等室） 滋賀働き方改革推進支援センターの利用を勧奨する。（雇用環境・均等室）
	各署が実施する監督指導により「年5日以上の子年次有給休暇の取得にかかる対応」を進める。
	各署が実施する労働時間相談・支援班訪問支援により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。	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。
	働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース、業種別課題対応コース）制度を周知する。 滋賀働き方改革推進支援センターの利用を勧奨する。

アウトプット指標	具体的な取組内容
労働者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。	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50人未満の事業者向け）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。
	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労働者数50人未満の事業場に対して、上記のリーフレットを送付する。
	各署が実施する個別指導等において、上記のリーフレットを積極的に配布する（労働者数50人未満の事業場の場合）。

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。	令和6年度第1四半期に策定予定である「第9次労働衛生対策推進計画」に基づき、局において、リスクアセスメント対象物質等の製造事業場を対象とする集団指導を開催し、ラベル表示、SDS作成、交付に関する説明を行う（別のテーマの集団指導においても化学物質管理にかかる説明の時間を確保し、幅広く周知を行う）。
	各署が開催する化学物質管理にかか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する（ ）。 必要に応じて局健康安全課により説明する。

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。	令和6年度第1四半期に策定予定である「第9次労働衛生対策推進計画」に基づき、局において、リスクアセスメント対象物質等の製造事業場を対象とする集団指導を開催し、リスクアセスメント（CREATE-SIMPLE）に関する説明を行う（別のテーマの集団指導においても化学物質管理にかかる説明時間を確保し、幅広く周知を行う）。
	各署が開催する化学物質管理にかか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する（ ）。 必要に応じて局健康安全課により説明する。

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。	夏季に局が実施する集団指導（あらゆるテーマ）において、暑さ指数（WBGT値）の把握、活用を促す資料の配布、説明を行う。
	建設業労働災害防止強化週間、全国安全週間の計画に基づき実施する、建設業、製造業等の事業場を対象とする局長、労働基準部長、健康安全課職員によるパトロール等において、熱中症対策の説明を実施する。
	各署が開催する製造業、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、熱中症予防対策について説明する（ ）。 必要に応じて局健康安全課により説明する。

(案)

令和7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～

R 7 滋賀局 2 次案

内容

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、非正規雇用労働者への支援	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、非正規雇用労働者への支援	1
(1)	事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	2
(2)	最低賃金制度の適切な運営	2
(3)	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・正社員転換を行う企業への支援	3
(5)	無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	3
第 4	リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化	3
1	リ・スキリングによる能力向上支援	3
(1)	教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進	3
(2)	地域職業能力開発促進協議会の活用	4
(3)	労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充	4
(4)	求職者支援制度の活用促進	4
(5)	公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	4
(6)	人材開発支援助成金による人材育成の推進	5
2	個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入	5
(1)	職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの作成・周知	5
3	成長分野等への労働移動の円滑化	5
(1)	「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進	6
(2)	就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化	6
(3)	ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等	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
第 5	人手不足対策	7
1	人手不足対策	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)	雇用管理改善の取組による人材確保支援	7
(4)	雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	8
第 6	多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	8
1	多様な人材の活躍促進	8

R 7 滋賀局 2 次案

（１） 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等	9
（２） 障害者の就労支援	10
（３） 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握	12
（４） 中高年層へ向けた就労支援	13
（５） 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援	13
（６） 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援	13
（７） 正社員就職を希望する若者への就職支援	13
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	13
（１） 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等	14
（２） マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施	14
（３） 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等	14
3 総合的なハラスメントの防止	15
（１） 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	15
（２） カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進	15
（３） 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施	15
4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	15
（１） 仕事と育児・介護の両立支援	16
（２） 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	18
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	19
（１） 長時間労働の抑制	20
（２） 労働条件の確保・改善対策	21
（３） 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	23
（４） 労災保険給付の迅速・適正な処理	26
6 フリーランスの就業環境の整備	26
（１） フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等	27
（２） 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大	27

R 7 滋賀局 2 次案

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 総合労働行政機関としての施策の推進

滋賀労働局（以下「労働局」という。）が総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、物価上昇を上回る賃金上昇、三位一体の労働市場改革、中小企業等における人材確保など【P】、その実現に向け複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室（以下、「雇均室」という。）が中心となって労働局内外の調整を図り、労働局、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークが一体となって施策を進めていくこととする。

第 3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

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、非正規雇用労働者への支援

<課題>

最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和 6 年 11 月 22 日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」、「最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する」、「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など、地域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など、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（平成 5 年法律第 76 号。）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（昭和 60 年法律第 88 号。）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転換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た、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。

R 7 滋賀局 2 次案

<取組>

(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

最低賃金引上げとあわせた取組として、令和7年度においては生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含め、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるように情報提供を行う。

加えて、本省が委託する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口における、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援と連携するほか、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あわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

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、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、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等に対し、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。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向や、地域の実情、これまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

(3) 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、雇均室又は職業安定部（以下、「安定部」という。）等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・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

R 7 滋賀局 2 次案

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として令和 5 年 10 月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、本省が委託する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

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) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和 6 年 4 月の省令改正により、無期転換申込権が発生する契約更新時において、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に基づく労働条件の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、パンフレットやポータルサイトを通じて引き続き周知・啓発を図る。

第 4 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

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。グローバル化の進展、DX・生成系 AI の普及など企業経営が複雑化するなか、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。

持続的・構造的な賃上げを実現するためにはスキルを正当に評価する仕組みも重要であることから、昨年 3 月に創設した団体等検定制度などの活用を促進していく必要がある。

また、2028 年技能五輪国際大会の愛知県での開催決定を契機に我が国の技能振興の機運を更に高めていくことが重要である。

<取組>

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和 6 年に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和 6 年法律第 26 号。以下「改正雇用保険法」という。）により、同年 10 月から給付率の引上げを行った。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡

R 7 滋賀局 2 次案

充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図る。

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

(2) 地域職業能力開発促進協議会の活用

令和 4 年度より法定化された地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付制度における指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に繋げる。

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

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

キャリア形成・リスキリング推進事業では、引き続き、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。

当該事業が効果的に実施されるよう、各地域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、受託者と連携し、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。

(4) 求職者支援制度の活用促進

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ため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。そのため、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。

(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

令和 4 年 12 月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府の各種施策を通じて 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ており、公的職業訓練及び教育訓練給付では、2026 年度（令和 8 年度）にデジタル分野の受講者数 122,000 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、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX 推進スキル標準」に

R 7 滋賀局 2 次案

対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。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 年度から本格実施している。本事業は、民間事業者へ委託して実施しており、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、35 歳以上の未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行う。

（ 6 ） 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。また、人材開発支援助成金「事業展開等リスティング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。加えて、1（ 5 ）記載のとおり、2026 年度（令和 8 年度）までにデジタル人材を 230 万人確保するため、人材開発支援助成金では、2026 年度（令和 8 年度）にデジタル分野の受講者数 69,000 人を目指すこととしており、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。

2 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

<課題>

三位一体の労働市場改革を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入についてリーフレット等により丁寧に周知する必要がある。

また、配偶者手当については、社会保障制度とともに、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があり、中小企業が実際に見直しをできるよう、見直しのフローチャートを含むリーフレット等による周知を徹底する必要がある。

<取組>

（ 1 ） 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの作成・周知

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

3 成長分野等への労働移動の円滑化

<課題>

R 7 滋賀局 2 次案

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。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。

加えて、特に地方においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

<取組>

(1) 「job tag」や「しょくばらば」の活用による労働市場情報の見える化の促進

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、「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 の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「しょくばらば（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。

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化

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円滑な労働移動や賃上げを促進する。

(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

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県内のハローワーク等で実施可能とすることとし、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から県内のハローワークにおいて適切な運用を進める。また、ハローワーク職員に対し、リ・スキリング支援（IT 資格、介護職員初任者研修等）に関する研修等やキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨を含む。）を充実する。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS 等を活用し、周知・広報に取り組む。

(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

R 7 滋賀局 2 次案

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、市町村等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も個々のニーズに応じた支援を行う。

第 5 人手不足対策

1 人手不足対策

<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・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進協議会の場合も活用し、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。

(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組みに対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

R 7 滋賀局 2 次案

(4) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

令和5年2月に労働局に設置した『「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。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加し、また募集情報等提供事業にて労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化とした（違約金規約については、職業紹介事業者にも同様に求めることとした。）。職業紹介事業の許可条件化は令和7年1月1日から、それ以外は令和7年4月1日からの施行となっており、適切に履行されるよう、取り組む。

第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

<課題>

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。ほぼ全ての企業において65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられている一方で、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置を講じている企業の割合は3割程度であり、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（昭和35年法律第123号）の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月より法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げが開始され、令和7年4月より除外率の10ポイント引下げが実施予定されたところであり、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。

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、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ことから、令和6年度までの5年間にわたって支援を行ってきた。令和7年度以降の支援の在り方については、骨太方針2024において、「この世代の支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目無く効果的に支援する」とされたところ

R 7 滋賀局 2 次案

であり、今後は、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題（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。

若年無業者に氷河期世代を加えた無業者数は、令和 5 年においては 120 万人に達しており、これら若年無業者等の職業的自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じた個別的な支援を継続的に実施する必要がある。

また、新規学卒者等においては、令和 6 年 3 月卒の大学生の就職率が 98.1%と過去最高になるなど改善する一方で、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引き続き存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、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） 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

70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援

70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法 Q&A の周知を図り、事業主がこれらを実施し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組む。さらに、（独）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について、積極的な活用を促す周知・広報に取り組むとともに、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など、効果的な連携を行う。

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（出張所除く）に設置する「生涯現役支援窓口」においては、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高年齢向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。

特に個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役窓口での

R 7 滋賀局 2 次案

支援の好事例を展開し、企業と高齢者マッチングを更に進める。また、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など、効果的な連携を行う。

シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

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

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

高年齢労働者の労働災害防止のための環境整備の推進

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。

(2) 障害者の就労支援

ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・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、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち特定短時間労働者(週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者)の実雇用率算定について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観

R 7 滋賀局 2 次案

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、引き続き、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。

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を行う。

また、障害者の職業訓練については、都道府県等において、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進を図られるよう、障害者の職業訓練の周知に努める。また、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施する。さらに、労働局及びハローワークにおいて、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、必要に応じて都道府県の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、都道府県等が実施する在職者訓練の活用も併せて、企業に対して周知を図る。

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。

公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

と同様に、公務部門における法定雇用率についても令和 7 年 4 月に除外率が 10 ポイント引き下げられ、今後、令和 8 年 7 月には法定雇用率の 3.0%への引上げが予定されている。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、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

R 7 滋賀局 2 次案

(3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

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

外国人雇用サービスコーナーや留学生コーナーを中心に大学等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。特に、大学と就職支援協定を締結したハローワークにおいては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を実施する。

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 N P O 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。

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、県内 5 カ所のハローワークの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。

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、ハローワークによる事業所訪問や、労働局及びハローワークによる事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

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

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 言語に及び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

R 7 滋賀局 2 次案

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を利用した効果的な安全衛生教育手法等に関する事業者向けのセミナーの受講勧奨等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。

(4) 中高年層へ向けた就労支援

ハローワークに就職氷河期世代を含むミドルシニアを対象とした専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。

(5) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15 歳から 49 歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

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

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

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

(7) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35 歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、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。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

<課題>

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L 字カーブ」となっ

R 7 滋賀局 2 次案

ており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いといった課題がある。そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要がある。

<取組>

（１）女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

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、あわせてこれらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図る。

さらに、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。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

加えて、女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

（２）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て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）女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

女性が健康で、能力を発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、働く女性の母性健康管理措置等について、パンフレットなどを活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知並びに、母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進等を行う。

あわせて、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応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支援を行う。

R 7 滋賀局 2 次案

3 総合的なハラスメントの防止

<課題>

ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況にある。このような状況を踏まえ、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）等の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

<取組>

（１） 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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

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、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

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

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

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底や、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

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。

さらに、労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

（３） 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、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。労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

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

<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、男女と

R 7 滋賀局 2 次案

も仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、多様な人材がその能力を最大限活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な課題である。

仕事と育児等の両立については、「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)において令和7年までの男性の育児休業取得率の政府目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの同目標を85%とすることが示されており、掲げられた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、令和6年5月に改正法案が成立・公布され令和7年4月から段階的に施行される、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)及び次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」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。

また、各企業において、多様な正社員(短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員)制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、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るとともに、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

<取組>

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

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。

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」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「共働き・共育で推進事業(イクメンプロジェクト)(仮称)」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知と併せて、

- ・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
- ・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

R 7 滋賀局 2 次案

- ・ 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を両立しやすい職場環境の整備を図る。

出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和 6 年 6 月に成立した雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の改正によって、令和 7 年 4 月より、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び 2 歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行される。

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

仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

また、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等を取得・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。

次世代育成支援対策の推進

次世代法について、有効期限を 10 年延長した上で、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

次世代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、改正による「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」の新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

R 7 滋賀局 2 次案

不妊治療と仕事との両立の推進

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」の取得を支援するため、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推進事業の「両立支援担当者等向け研修会」の活用を勧奨する。

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「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、性と健康の相談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。

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする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。

適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたところであることも踏まえ、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。

勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、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。

R 7 滋賀局 2 次案

年次有給休暇の取得促進及び選択的週休 3 日制を含めた多様な働き方の環境整備

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（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）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、犯罪被害者等の被害回復のための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 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。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていることが必要である。

また、令和 6 年度から、医師、建設事業、自動者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「令和 6 年度適用開始業務等」という。）に対しても上限規制が、また、自動者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」（平成元年労働省告示第 7 号。以下「改善基準告示」という。）がそれぞれ適用開始となった。

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向けては、上限規制等の履行確保を図りつつも、令和 6 年度適用開始業務等の中には取引慣行など、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、また、建設事業や自動者運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み卸しの際の長時間の待機など、取引慣行への対策が必要であることから、引き続き、事業者、労働者、国民等に対する上限規制や改善基準告示等の周知・広報等を強力に推進し、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

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 次労働災害防止推進計画（以下「14 次防」という。）の目標達成に向け、同計画で定められている、高年齢労働者等の労働災害防止対策、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の重点事項について、14 次防期間中の状況や議論等を踏まえ、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

R 7 滋賀局 2 次案

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。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

長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重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、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業の本社を管轄する場合は、滋賀労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施する。

さらに、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）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」（令和6年8月2日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和6年8月2日付基発0802第3号）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。

中小企業・小規模事業者等に対する支援

本省が委託する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において実施する窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援に連携して取り組む。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、改正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。

令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、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、令和6年度

R 7 滋賀局 2 次案

適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。

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、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、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、改正後の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、他の職種と他の職種との業務分担（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、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、こうした業種を含め、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、セミナーの実施など、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。

長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年 11 月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）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

法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

特に、相談・投書等のほか、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等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「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」の周知を徹底する。

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条件セ

R 7 滋賀局 2 次案

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動画及び指導者用資料について周知を行う。

裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令等が令和 6 年 4 月に施行されたところであり、引き続き制度周知を行うとともに、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実施する。

労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項については、令和 6 年 4 月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明会を活用して制度周知を行う。

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、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処する。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に対して監督指導を実施する。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、地方運輸機関との合同監督・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、関係機関と連携し、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。

「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

R 7 滋賀局 2 次案

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。

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。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

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

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

加えて、事業者の労働者死傷病報告書提出に係る負担の軽減、労働災害情報の分析の充実等の観点から、令和7年1月から、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化された。当面の間、電子申請が困難な場合は、書面による報告も認められるが、事業者が電子申請に円滑に移行できるよう、厚生労働省ホームページの特設ページに掲載されている説明資料や動画等を活用し、懇切丁寧な説明を行う。

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、改正された労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。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

R 7 滋賀局 2 次案

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、指導を行うなど、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。

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、令和5年3月の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木作業時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のためのガイドライン」の周知徹底や、作業計画の策定や作業指揮者の配置など車両系木屑伐出機械等を使用した作業における安全対策の周知徹底を図るとともに、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。

労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

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」や腰痛等の「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。

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7年度は、新たなコースの新設を予定している。

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安全表示等の活用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ことにより、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。

R 7 滋賀局 2 次案

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・相談対応等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

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、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、各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、仕事と治療の両立支援カードを含めた「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知・啓発を行うとともに、労働局に設置する「滋賀県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、滋賀県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。

新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和 6 年 4 月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため、化学物質管理強調月間などの様々な機会を活用し広く周知を図る。また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS (Safety Data Sheet (安全データシート)) 等による危険性・有害性情報の的確な通知、SDS 等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置や、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。また、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図る。

化学物質によるばく露の防止には、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋な

R 7 滋賀局 2 次案

どの保護具の適正な使用が必要であり、労働者の呼吸域の化学物質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。

イ 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物の解体・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（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）等に基づき、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を図る。（建築物、船舶（鋼製のものに限る）については令和 5 年 10 月施行、工作物については令和 8 年 1 月施行）。石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

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（以下「安衛法」という。）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 日から施行されているため、引き続き、事業場に対して周知及び指導を図るとともに、令和 7 年 4 月からは安衛法第 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措置が労働者以外の作業者にも拡大されるため、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。あわせて、令和 6 年 5 月 28 日に策定された、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、関係部署が連携の上、周知・啓発を図る。

（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。

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

6 フリーランスの就業環境の整備

<課題>

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和 6 年 11 月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和 5 年法律第 25 号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）の履行確保を図る必要がある。

R 7 滋賀局 2 次案

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

<取組>

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

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

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、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。

(2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和 6 年 11 月に施行された。今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明や制度の周知等適切な対応を行う。

滋賀労働総合庁舎（滋賀労働局・大津労働基準監督署・ハローワーク大津）



令和7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、非正規雇用労働者への支援
- 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化
- 第3 人手不足対策の推進
- 第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組



厚生労働省

滋賀労働局

労働基準監督署
ハローワーク

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

(1) 最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業等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、本省が委託する「働き方改革推進支援センター」と連携し、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) 令和6年4月の省令改正により、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が追加されたことを踏まえ、無機転換ルールの円滑な運用に向けた周知・啓発を図ります。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

- (1) 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、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、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「事業展開等リスキリング支援コース」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(しょくばらば)」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。

第3 人手不足対策の推進

- (1) 医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、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。

また、雇用仲介事業については、改正された職業安定法に基づく省令及び指針について、適切に履行されるよう取り組みます。

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(1) 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。
- 65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内のハローワーク(出張所を除く)に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。
- 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。

(5) 多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の就労を支援します。

- ▶ 滋賀新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施します。また、就職活動に様々な困難を抱える学生等に対して関係機関と連携した支援を実施するとともに、地方公共団体等と連携して就職面接会・説明会を開催します。
- ▶ 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。

2 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、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・介護が両立できる職場環境の整備を図ります。



次世代法改正に伴う「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」の新しい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。

労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、あらゆる機会を捉え周知に取り組みます。



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る専門的な助言・指導等や本省が委託する「働き方改革推進支援センター」が行う各種支援と連携し、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利用いただける、「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。



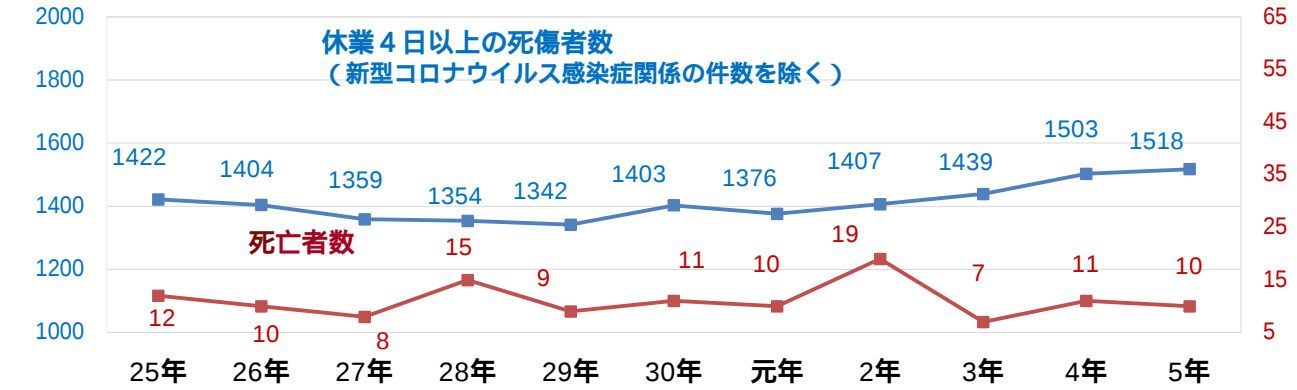
(2) 労働条件の確保・改善対策に取り組めます。

- 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、引き続き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の法定労働条件の確保及び労働環境の改善にも取り組みます。
- 「労災かくし」の排除のため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、事案の把握、調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合は、司法処分を含め厳正に対処します。

(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。

滋賀における労働災害による死傷者の推移



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

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

- (1) 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。
- (2) 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。
- (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) 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。
- (5) 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。

6 フリーランスの就業環境の整備

- (1) フリーランスからフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な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。
- (2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大に伴い、特定フリーランス事業の承認を検討する特別加入団体や特別加入を希望するフリーランスに丁寧な説明や制度の周知を図ります。

「その」フリーランスのあなた!
フリーランスと取引するあなた!

新しい法律が
できました!

2023年5月公布・
2024年秋頃までに
施行予定

フリーランス・事業者間取引適正化等法

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、フリーランスの方と企業などの発注事業者との取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的に制定されました。

フリーランスに対して業務委託する発注事業者には守るべき義務があります。

内閣官庁 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

滋賀労働局の組織

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

労働基準監督署

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

ハローワーク（公共職業安定所）

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

ハローワーク付属施設等

付属施設等名	電話番号	所在地
シニアジョブステーション滋賀	077(521)5421	大津市梅林1-3-10滋賀ビル5階
ハローワーク東近江マザーズコーナー (滋賀マザーズジョブステーション)	0748(37)3882	近江八幡市鷹飼町80-4 滋賀県男女共同参画センター内
ハローワーク東近江 ハローワークプラザ近江八幡	0748(33)8609	近江八幡市鷹飼町562 近江八幡第一ビル7階
滋賀新卒応援ハローワーク（しがジョブパーク）	077(563)0301	草津市西渋川1丁目1-14 行岡第1ビル4階
滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前	077(598)1486	草津市大路1-1-1エルティ932ガーデンシティ3階
守山市地域職業相談室（ジョブプラザ守山）	077(583)8739	守山市梅田町2-1-205 セルバ守山2階

総合労働相談コーナー

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

滋賀県下着・補整着製造業最低工賃

1. 適用する家内労働者

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

2. 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

3. 第 1 号の家内労働者に係る最低工賃額

(1) 縫製の業務

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

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

(2) 糸切り又はたたみ袋入れの業務

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

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

4. 効力発生の日 平成 9 年 9 月 26 日

滋賀県下着・補整着製造業家内労働実態調査結果

令和 6 年 2 月
滋賀労働局賃金室

1. 調査の目的

滋賀県下着・補整着製造業最低工賃は、令和 6 年度に改正が予定されていることから、当該最低工賃の適正な取扱いの検討に資するため、滋賀県の区域内の下着・補整着製造業及びそれに従事する家内労働者の実態を明らかにすること。

2. 調査方法

(1) 関係委託者調査（通信調査）

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

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

(2) その他

委託状況届により調査した。

3. 調査時期

令和 5 年 12 月末現在（委託状況届は令和 5 年 4 月末現在）
前回調査は、令和 2 年 12 月に実施。

4. 調査結果

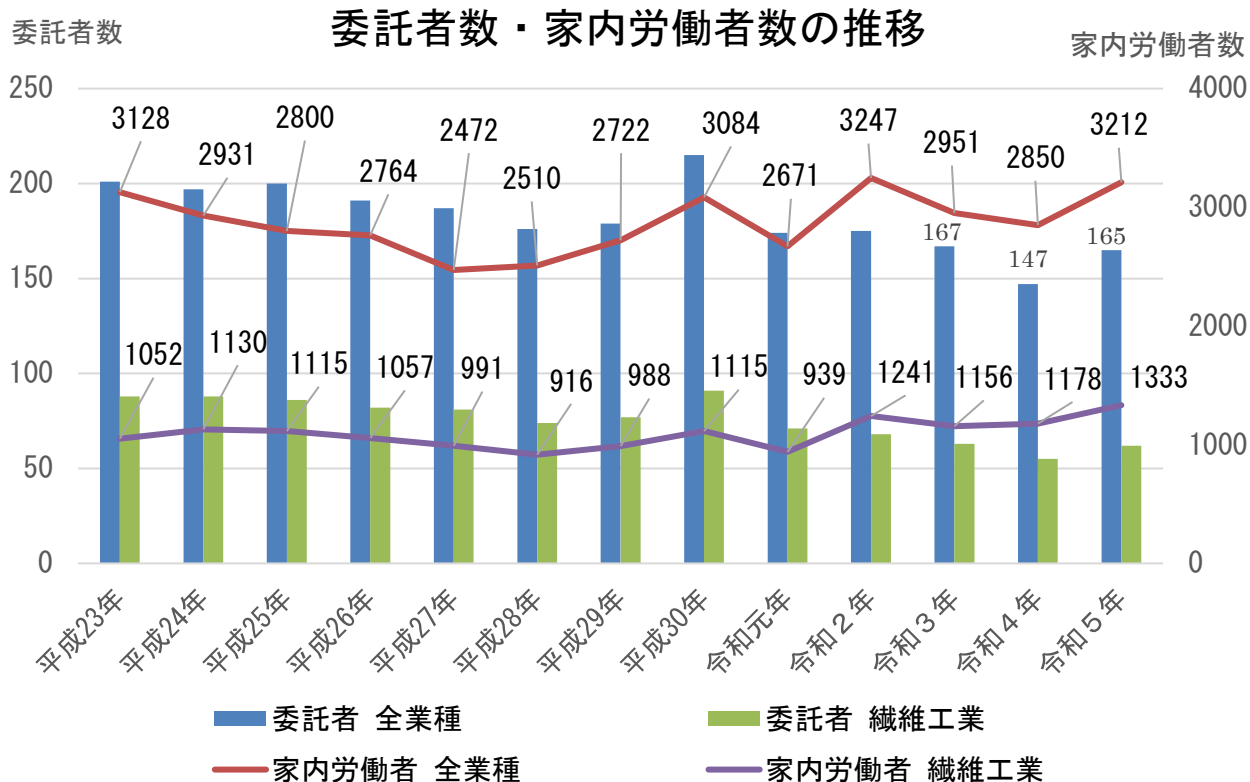
(1) 家内労働の状況

① 委託者数、家内動労者数の推移

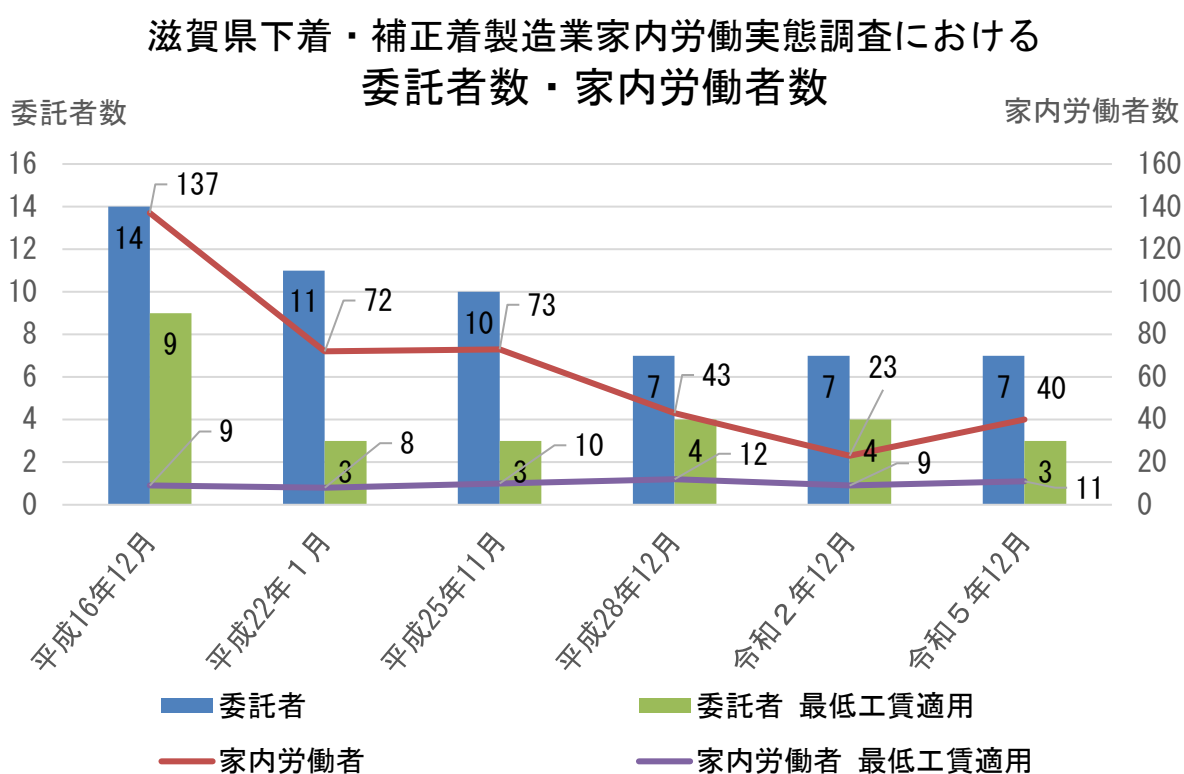
滋賀県内の委託者数は 165 委託者、家内労働者数は 3,212 人で、このうち、繊維工業の委託者数は 62 委託者、家内労働者数は 1333 人であった。

さらに、下着・補整着製造業の委託者数は 7 委託者、家内労働者数は 40 人（うち専業 22 人）であった。

このうち、滋賀県下着・補整着製造業の最低工賃に係る委託者数は 3 委託者、家内労働者数は 11 人（うち専業 8 人）であった。



「委託状況届」集計による



② 家内労働者数の具体的な傾向

今回調査を行った家内労働者 40 人のうち 60 歳以上は 34 人（85％）で、ミシン縫製に関する内職先はあと数年でなくなると思う、家内労働者が高齢化しているとの意見があった。

(2) 最低工賃設定品目・工程に係る工賃単価額等

最低工賃が設定されている品目・工程を委託している委託者は3事業所、家内労働者は11人で、品目・工程数は6種類である。前回調査（令和3年1月）では、委託者は4事業所、家内労働者は9人で、品目・工程数は5種類であり、家内労働者及び品目・工程数は増加し、委託者は1事業場減少した。

品目・工程ごとの委託者数、家内労働者数及び工賃単価は、表1のとおりで、最低工賃未満の委託が認められる。

表1「最低工賃設定品目・工程 委託者数・家内労働者数、委託工賃単価額」
（令和5年12月実施）

品目	工程	委託者数	家内労働者数	委託工賃単価	最低工賃
ブラジャー、ブラスリップ又はボディースーツ	カップのパット受けの上下合わせ縫い及び脇三つ巻き縫い	1	1	12 円	7円 50 銭
	カップの表生地の上合わせ縫い及びその押さえ縫い	1	1	18 円	10 円
	雌カン付け及びくるみ縫い	1	1	12 円	5円
	雄カン付け及びくるみ縫い	1	1	12 円	5円
	スカートつくり脇縫い 脇1本につき	1	2	10 円	6 円 50 銭
ブラジャー	糸切り	1	1	5円	5円
ブラスリップ	たたみ袋入れ（ブラスリップ 1枚をたたんで 1 枚の袋に入れるものに限る。）	1	6	4円	6円

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

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

表2 「最低工賃設定品目・工程 委託者数・家内労働者数、委託工賃単価額」
(前回調査：令和2年12月実施)

品目	工程	委託者数	家内労働者数	委託工賃単価	最低工賃
ブラジャー、ブラスリップ又はボディースーツ	カップの芯(不織布又は不織布に生地がはり合わせてあるものに限る。以下同じ)の上下合わせ縫い	1	1	5円	5円
	カップの表生地と芯の合わせ縫い	1	1	15円	8円50銭
ブラジャー	糸切り	4	8	6円、8円 7～10円、 20円(注)	5円
ブラスリップ 又はガードル	糸切り	3	6	7円 10～20円 20円(注)	5円50銭
ブラスリップ	たたみ袋入れ(ブラスリップ1枚をたたんで1枚の袋に入れるものに限る。)	2	5	8円 20円(注)	6円

(注) 糸切りと箱入れを合わせた工程で委託

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

(3) 工賃単価の変動について

家内労働者に支払う工賃単価は、10年前、5年前と比較して変化なしと回答したのは2委託者で、1委託者は10年前と比較して200%、5年前と比較して150%上げたと回答した。

家内労働者から、最低賃金が年々上がっていることや電気代等の高騰による工賃引上げにに応じているとのことであった。

(4) 最低工賃についての意見

最低工賃についての意見は以下のとおりであった。

- ・わからない、参考にならない
- ・決めなくてよい
- ・内職は工程によって工賃が違うので、最低工賃の設定は難しいと思う
- ・家内労働者と協議の上決定すればよい

(5) まとめ

滋賀県下着・補整着製造業最低工賃の適用委託者数は、前回調査時の4委

託者から3委託者に減少したが、適用家内労働者数は、前回調査時の9人から11人に増加した。また、適用工程も5工程から6工程に増加したが、委託工賃単価は、最低工賃を下回る工程もあった。

家内労働部会委員 最低工賃の金額改定及び存廃決定に係る意見聴取

事務局見解：

第 14 次最低工賃新設・改正計画における滋賀県下着・補正着製造業の最低工賃について、廃止することは適当でない。金額改定については、最低工賃の適用を受ける家内労働者が少なく、最低工賃が設定されていない作業を行う家内労働者が圧倒的に多数の中、本件最低工賃のみ引き上げるとは、バランスを欠くことから、金額改定の諮問を見送ることが適当と思料する。

1 月 8 日 （関西電力株式会社 滋賀支店 大西氏）

意見：他の家内労働部会委員の意見を尊重したい

1 月 20 日 （滋賀県教職員組合 兵頭氏）

意見：事務局の見解に賛同する

その他：最低賃金の引き上げに比して最低工賃額を据え置くことについて思慮する意見有

1 月 28 日 （NHK 大津放送局 小磯氏）

意見：事務局の見解に賛同する

その他：最低賃金の引き上げに比して最低工賃額を据え置くことについて思慮する意見有

1 月 31 日 （ダイハツ労働組合 竜王第 2 支部 谷口氏）

意見：事務局の見解に賛同する

その他意見：委託者の最低工賃の上げ幅が分かるとなると良い

1 月 31 日 （堀江農機サービス 堀江氏）

意見：事務局の見解に賛同する

その他意見：最低工賃の引き上げにより、委託者の経営が厳しくなるため、最低工賃の据え置きについて異議が出ていなければ現状のまま良いのでは

2 月 3 日 （琵琶湖汽船株式会社 川添氏）

意見：事務局の見解に賛同する

その他：最低賃金の引き上げに比して最低工賃額を据え置くことについて思慮する意見有

2 月 3 日 （U A ゼンセン 滋賀県支部 吉野氏 （大西氏同席））

意見：吉野氏は事務局の見解に異論は述べず。

参考：大西氏は最低賃金額の引き上げに伴い、最低工賃額の引き上げを希望する

2 月 4 日 （滋賀大学 石井氏）

意見：最低賃金額の引き上げに即して、最低工賃額も引き上げるべき。しかし、最低工賃の適用を受ける工程に従事する家内労働者数が、最低工賃が設定されていない作業に従事している家内労働者数に比べ、僅少であるため事務局の見解どおりとすることはやむを得ない

その他意見：家内労働を 1 時間行った際に得られる工賃及び、遂行できる個数が分かるとなると良い

2 月 13 日 （滋賀大学 坂田氏）

意見：事務局の見解については了知した

その他意見：他府県の同種作業の工賃額・近年の引上げ状況等と比較しないと現在の工賃額が適正か判断しかねる。次期の判断の際には、資料提供願いたい

資料 2－1 令和 7 年度滋賀労働局行政運営方針（案）について

●令和 7 年 3 月 4 日（火）に本省案が更新されたことに伴い、以下修正予定。

1 頁目 第 1 全文を次のとおり変更

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しており、生産性や付加価値を向上させ、物価上昇を上回る賃金の引上げを実現していくこと、及び女性や高齢者を含む国民一人ひとりが、その能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備することが、我が国の活力維持・向上には不可欠である。

このため、持続的・構造的な賃上げの実現に向けて、引き続き三位一体の労働市場改革を推進するとともに、働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す。

5 頁目 第 4 の 2（2）を追加

（2） 「ジョブ型人事指針」の周知

企業におけるジョブ型人事の導入に資するよう、令和 6 年に公表された「ジョブ型人事指針」の紹介・周知等を実施する。

8 頁目 第 5 の 1（4）の末尾に次を追加

また、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者が法違反が認められた場合には、適切に指導するよう徹底する。

12 頁目 第 6 の 1（3）④を削除

④ 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を利用した効果的な安全衛生教育手法等に関する事業者向けのセミナーの受講勧奨等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。

13 頁目 第 6 の 1 (4) 標題を変更 (下線部追記)

(4) 中高年層へ向けた就労支援 → 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

13 頁目 第 6 の 1 (8) を追加

(8) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く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、給付業務では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、適用業務で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。

本年 1 月から全所で実施しているオンライン失業認定については、可能な限り早期に全所で通常の失業認定の事務処理方法の一つとして定着するよう、業務フローの検証を行いつつ適切な運用に努め、行政サービスの向上の観点からさらなる取組を進めていく。

さらに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上やハローワークにおける事務処理の効率化の観点から、手続時のマイナンバーの届出を一層推進する。特に、本年 1 月から開始しているマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組む。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその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、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

25 頁目 第 6 の 5 (3) ⑤の アとして以下挿入

ア 熱中症予防対策の推進

近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による重篤な労働災害が多発しているところであり、現在の「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」（令和 3 年 4 月 20 日付け基発 0420 第 3 号）の別紙「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和 7 年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開といった取組に加え、熱中症のおそれがある労働者の早期発見、重篤化防止のための報告体制の整備、必要な措置の実施手順の作成及び関係労働者への周知の措置を事業者に義務付ける労働安全衛生規則の改正が今夏に予定されていることから、改正内容の周知及び指導の徹底を図る。

25 頁目 第 6 の 5 (3) ⑤ア、イを以下のとおりイ、ウに繰り下げ（本文変更なし）

ア→イ 化学物質による健康障害防止対策の推進

イ→ウ 石綿による健康障害防止対策の推進

27 頁目 第 6 の 6 (2) に下線部を追加

（２）労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業（それまで対象となっていた特定フリーランス事業を除く。以下同じ。）を追加する改正省令等が令和 6 年 11 月に施行された。今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行う。