

第53回 滋賀地方労働審議会 配付資料一覧

- 第53回 滋賀地方労働審議会 次第
- 第53回 滋賀地方労働審議会 出席予定者名簿
- 第13期 滋賀地方労働審議会 委員名簿
- 第13期 滋賀地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿（案）
労働災害防止部会 委員名簿（案）

◎ 議事（1）関係

- 資料 令和7年度滋賀労働局の取組 ～9月末の状況～
- 附属資料1 令和7年度滋賀労働局行政運営方針の概要
- 附属資料2 第53回滋賀地方労働審議会資料に係る事前質問・意見

第53回 滋賀地方労働審議会次第

令和7年12月4日(木)

午前10時00分～午後0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7年度 滋賀労働局の取組 ～9月末の状況～

(2) その他

4 閉 会

第53回滋賀地方労働審議会 出席予定者名簿

開催日：令和7年12月4日(木) 会場：6階共用会議室			
所 属	職 名	氏 名	備 考
滋賀地方労働審議会委員	公 益 代 表 委 員	石 井 利 江 子	
		坂 田 雅 夫	
		西 川 真 美 子	
		松 田 有 加	
		松 山 延 寿	欠席
		湯 川 雅 史	
	労 働 者 代 表 委 員	相 澤 三 千 代	
		加 藤 春 美	
		五 坪 正 己	欠席
		田 代 博 明	
		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	
		金 澤 一 徳	
		福 田 弘	
		堀 江 啓 子	
		和 田 光 平	

(五十音順)敬称略

滋賀労働局	局 長	多 和 田 治 彦	
	総 務 部 長	杉 山 龍 吾	
	労 働 基 準 部 長	青 木 利 彦	
	職 業 安 定 部 長	高 雄 智 彦	
	雇 用 環 境 ・ 均 等 室 長	楠 田 裕 世	
	総 務 課 長	北 川 文 博	
	総 務 企 画 官	倉 橋 隆 成	
	労 働 保 険 徴 収 室 長	川 島 基	
	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	今 西 克 仁	
	職 業 安 定 課 長	杉 本 一 弥	
	職 業 対 策 課 長	北 川 尚 子	
	訓 練 課 長	近 藤 健 治	
	需 給 調 整 事 業 室 長	田 村 幸 三	
	雇用環境改善・均等推進監理官	今 村 由 紀 子	
	雇用環境・均等室長補佐	小 山 哲 平	
	雇用環境・均等室長補佐	谷 澤 健 太	

第 13 期 滋賀地方労働審議会 委員名簿

(令和 7 年 12 月 4 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	
	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	
	まつだ ゆか 松田 有加	滋賀大学経済学部	教授	会長代理
	まつやま のぶひさ 松山 延寿	滋賀県社会保険労務士会	会長	新任
	ゆかわ まさし 湯川 雅史	日本放送協会 大津放送局	局長	新任
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	
	かとう はるみ 加藤 春美	滋賀県教職員組合	書記次長	
	ごつば まさき 五坪 正己	ダイハツ労働組合 竜王第 2 支部	支部長	新任
	たしろ ひろあき 田代 博明	村田製作所労働組合 野洲支部	支部副執行委員長	新任
	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	
	かなざわ かずのり 金澤 一徳	公益社団法人 びわこビジターズビューロー	理事	新任
	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	
	わだ こうへい 和田 光平	滋賀県中小企業団体中央会 滋賀県広告美術協同組合	理事長	新任

(五十音順) 敬称略

第 13 期 滋賀地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿

(令和 7 年 12 月 4 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	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
	ゆかわ まさし 湯川 雅史	日本放送協会 大津放送局	局長	新任
労働者代表	ごつぽ まさき 五坪 正己	ダイハツ労働組合 竜王第 2 支部	支部長	新任
	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	
	かなざわ かずのり 金澤 一徳	公益社団法人 びわこビジタースビューロー	理事	新任
	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 13 期 滋賀地方労働審議会 労働災害防止部会 委員名簿

(令和 7 年 12 月 4 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	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
	まつやま のぶひさ 松山 延寿	滋賀県社会保険労務士会	会長	新任
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	
	かとう はるみ 加藤 春美	滋賀県教職員組合	書記次長	
	たしろ ひろあき 田代 博明	村田製作所労働組合 野洲支部	支部副執行委員長	新任
使用者代表	おおさき ひろひと 大崎 裕士	滋賀県商工会議所連合会	理事	
	ふくだ ひろし 福田 弘	滋賀経済同友会	副代表幹事	
	わだ こうへい 和田 光平	滋賀県中小企業団体中央会 滋賀県広告美術協同組合	理事長	新任

(五十音順) 敬称略

第53回滋賀地方労働審議会資料

令和7年度 滋賀労働局の取組 ～令和7年9月末の状況～

令和7年12月4日(木)

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 21～

4. 総務部(労働保険徴収室)の取組

P 29～

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

ひと、くらし、みらいのために



1. 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

運営方針概要第1（3）

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。（運営方針概要第1（3））

① 滋賀県最低賃金の改正 時間額 1,080円（令和7年10月5日発効）

※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63円引上げて1,080円に改正決定。

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 | ← 関連ポスターやリーフレット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。 |
| ⑤ 周知用品配付 | ← 最低賃金発効日前（10/2）に膳所駅で周知用品を配付。 |
| ⑥ WEB広告掲載 | ← 発効日にあわせてYahoo!ニュースに広告を掲載。 |
| ⑦ 地域FM・ケーブルTV | ← 周知放送の実施。 |



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7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6年度	344事業場	26事業場（7.6%）	11事業場（42.3%）	1時間 1,017円
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



2 長時間労働の抑制に向けた取組

運営方針概要第4-4（1）

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6年度	305事業場	256事業場(83.9%)	149事業場(48.9%)	81事業場(26.6%)
令和5年度	375事業場	321事業場(85.6%)	200事業場(53.5%)	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%)

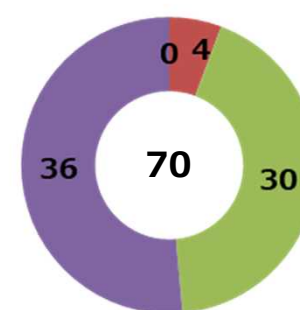
※ 36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

【業種別・主な違反事項別の監督指導実施事業場数内訳】

		監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間	賃金不払残業	健康障害防止措置
合計		305	256 (83.9%)	149 (48.9%)	28 (9.2%)	59 (19.3%)
主な業種	商業	66(21.6%)	52	24	3	11
	製造業	67(22.0%)	56	41	10	9
	保健衛生業	46(15.1%)	39	23	4	5
	接客娯楽業	35(11.5%)	31	21	1	9
	建設業	18 (5.9%)	16	7	2	4
	運輸交通業	28 (9.2%)	23	16	4	6

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

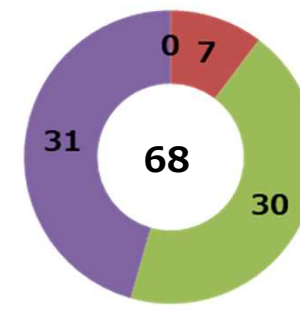
【令和6年度】



■ 月200時間超

■ 月100時間超～150時間未満

【令和5年度】



■ 月150時間超～200時間未満

■ 月80時間超～100時間未満

3 労働条件の確保・改善に向けた取組の推進

運営方針概要第4-4（2）

定期監督等実施状況

※ 定期監督（「労働時間相談・支援班」を除く）、災害調査、災害時監督の合計。令和7年は9月末速報値。

	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7年	1,215	968	79.7%	235（19.3%）	224（18.4%）	199（16.4%）
令和6年	1,489	1,127	75.7%	171（11.5%）	258（17.3%）	263（17.7%）
令和5年	1,572	1,226	78.0%	142（9.0%）	330（21.0%）	306（19.5%）

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。
令和7年は9月末速報値。

	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7年	185	154（83.2%）	15（8.1%）	24（13.0%）
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6年4月の労働基準法改正（労働条件を書面により明示する事項に、就業場所・業務の変更の範囲等が追加）の影響で、労働条件明示に係る違反率が大幅に増加。

令和7年に受理した賃金不払事案のうち、解決に至らなかった事案2件について、司法処理を実施。

司法処理状況

※ 令和7年は9月末速報値。

	送検件数	内訳	
		労基法・最賃法	労働安全衛生法
令和7年	13	4	9
令和6年	13	2	11
令和5年	8	4	4

労働安全衛生法違反で送致した9件のうち3件は、労災かくし事案。

長時間労働や危険・有害な作業を繰り返し、重大・悪質と判断した3件について、災害が発生する前に事前送致。

(参考) 労働関係法令に関連する労働相談の状況

労働相談の推移

(労働関係法令に関連する相談の件数)



令和7年度の見込件数
※9月末件数を2倍

県内の3箇所の労働基準監督署+労働局に寄せられる労働関係法令に関連する労働相談は、年間9,000件前後で推移。

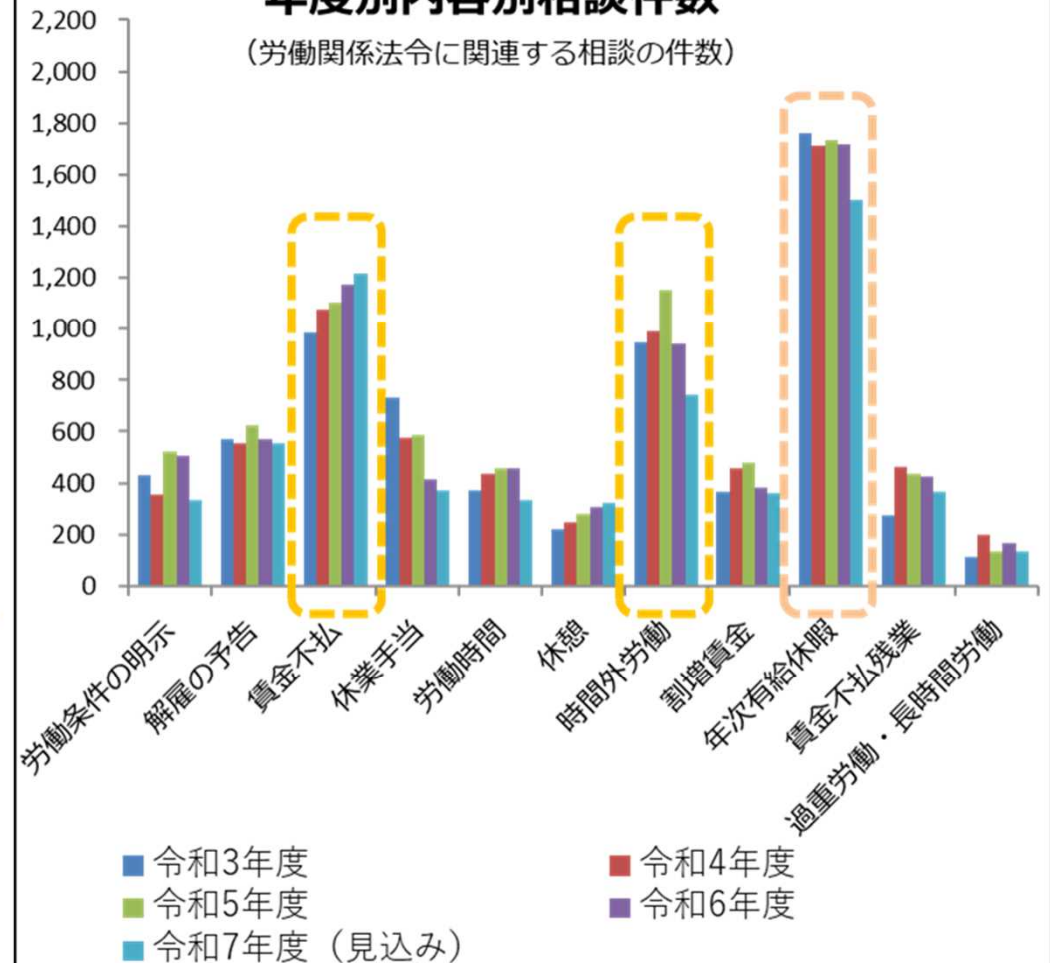


労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

内容別の労働相談件数は、例年「年次有給休暇」「賃金不払」「時間外労働」の3つが多い状況となっている。

年度別内容別相談件数

(労働関係法令に関連する相談の件数)



※令和7年度は令和7年度9月末現在の件数を2倍したもの

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（1/2）

運営方針概要第4-4(3)

第14次労働災害防止推進計画の達成に向けた主な取組

○ 全国の労働局で初！

50・60代のシニア女性に照準を合わせた転倒災害防止・健康支援セミナーを開催（9月）

- ▶ 労働災害で最も多いのが「転倒災害」。
- ▶ 特に50・60代のシニア女性の転倒災害は、同世代の男性の約2倍！



会 場：コラボしが21 大会議室（大津市打出浜2-1）

講 師：中央労働災害防止協会 近畿・大阪安全衛生総合サービスセンター

代 表 森岡 郁晴 氏（和歌山県立医科大学名誉教授）

健康快適推進室長 戸次 由佳 氏

参加者：101名（女性労働者を雇用する事業主、労務・安全担当者）

内 容：女性には、骨粗しょう症・閉経後のホルモン変化に伴う骨密度の低下・変形性膝関節症・股関節症などによる歩行の不安定などがあり、貧血や更年期障害に係る服薬によっても、感覚鈍麻・ふらつき・注意力低下など転倒リスクが高まることを紹介。

筋力強化・バランス維持の
エクササイズも実践！ →



○ 「+Safe協議会」の取組（8月）

- ▶ 「滋賀県+Safe welfare協議会」（社会福祉施設を対象）では、中央労働災害防止協会から講師を招聘し、転倒災害防止対策・高年齢労働者の安全と健康確保の先進的取組事例について講演。
- ▶ 「滋賀県+Safe retail協議会」（小売業を対象）では、構成員同士で、いわゆる「カスハラ」対策に関するワークショップを実施。

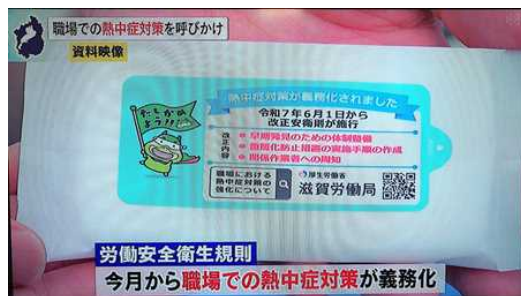
4 第14次労働災害防止推進計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 (2/2)

運営方針概要第4-4(3)

○ 熱中症対策の義務化（6月1日施行：改正労働安全衛生規則）の周知

局長から滋賀労働基準協会・業種別労働災害防止団体等（7団体）に対し、職場における熱中症対策の徹底を求める要請書を手交。会員事業場への周知などについて意見交換。

また、周知用品（ウェットティッシュ2,000個）を、主要駅で配布・説明会など各種行事で参加者に配布。



○ 令和7年度全国安全週間（7月1日～7日）

機械等へのはさまれ・巻き込まれ災害防止、機械・化学物質リスクアセスメント、熱中症対策の取組状況を確認するため、労働基準部長らが、6月17日、旭化成株式会社守山製造所（守山市小島町）の安全パトロールを実施。

模範となる取組を、滋賀労働局ホームページなどで紹介。



○ 令和7年度建設業労働災害防止強化週間（7月20日～26日）

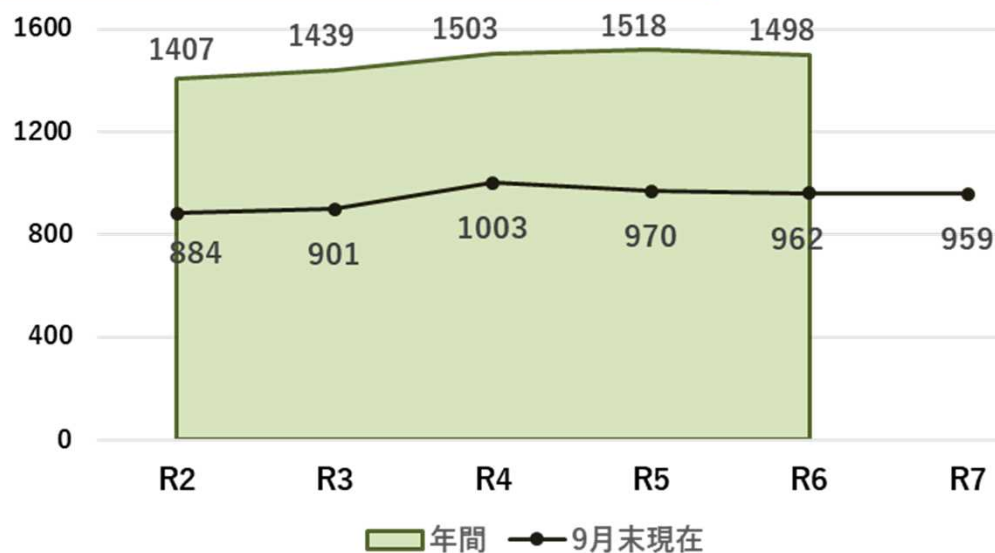
高所からの墜落・転落災害防止・熱中症対策の取組状況を確認するため、局長・大津労基署長らが、7月18日、株式会社竹中工務店京都支社が施工する、株式会社村田製作所が発注した大規模躯体工事（守山市浮気町）の安全パトロールを実施。模範となる取組については滋賀労働局のホームページなどで紹介。

このほか、職員が、発注機関・建設業労働災害防止協会滋賀県支部の指導員とともに、各労基署管内の複数の建設現場の安全パトロールを実施。

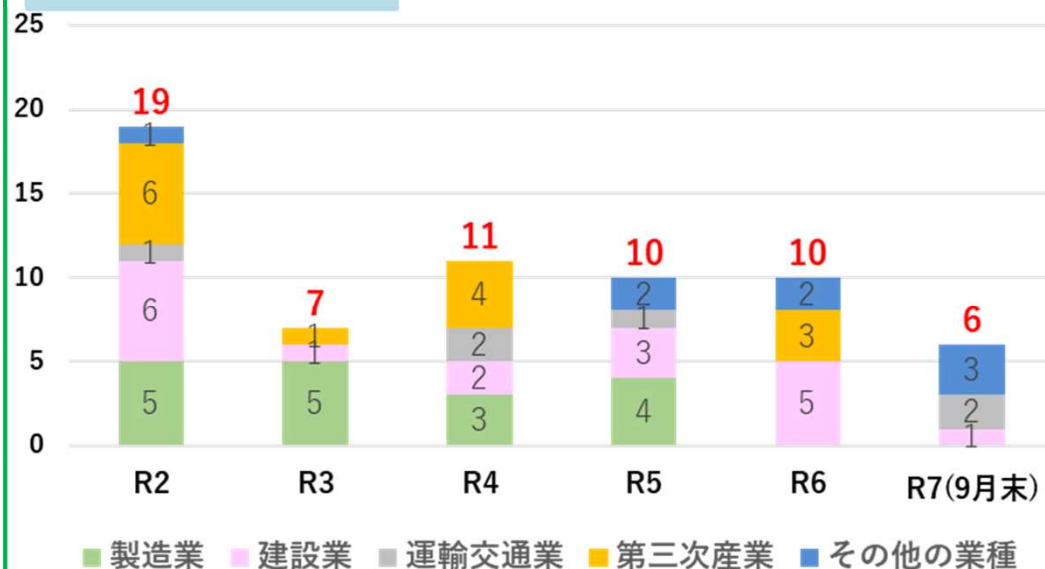


【参考】 滋賀県における労働災害発生状況

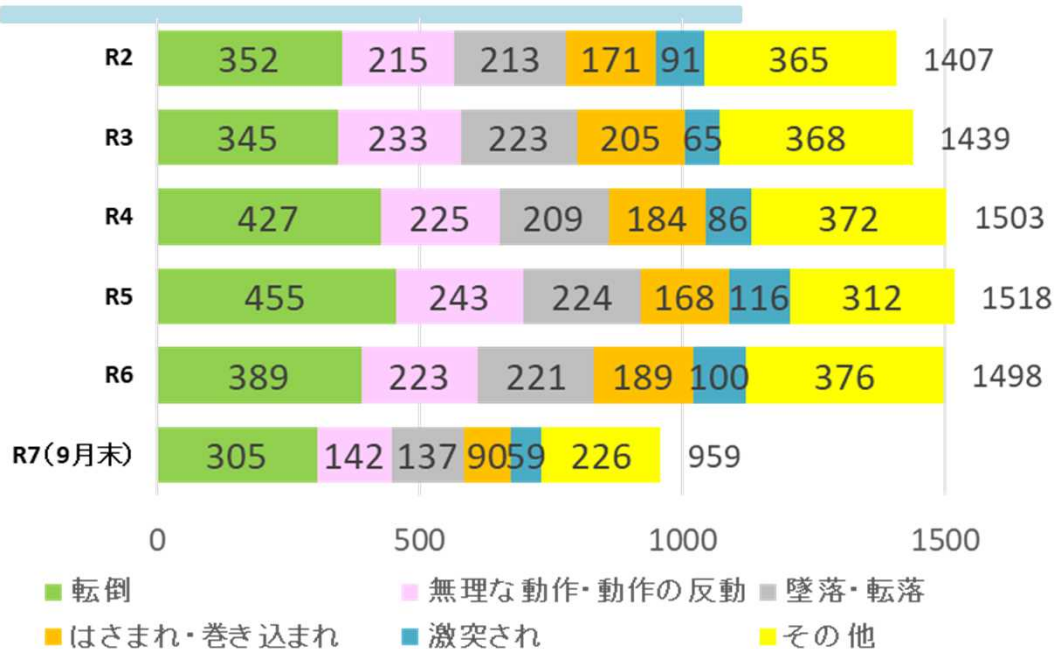
1 休業4日以上の死傷者数



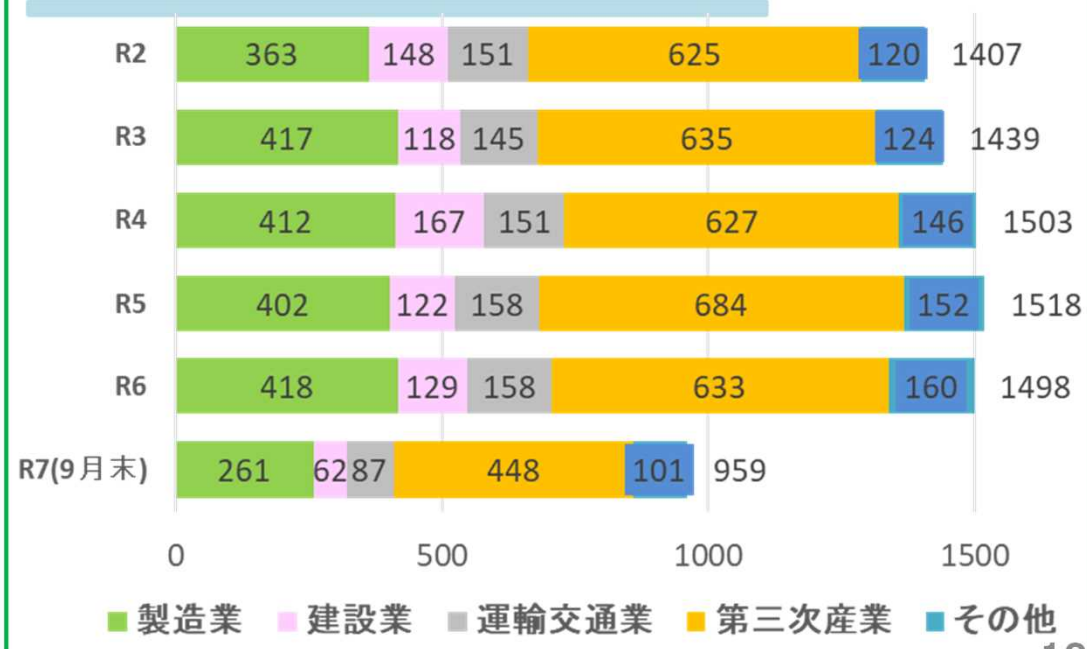
2 死亡者数



3 死傷災害の事故の型別内訳



4 死傷災害の業種別内訳



5 迅速・適正な労災補償

過労死等をはじめとする複雑・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。

(注) 請求年度と支給年度は一致しない場合がある

調査から決定まで

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

【主な調査】

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

過労死等の請求・支給決定状況		R4年度	R5年度	R6年度
脳・心疾患	請求件数	7	6	10
	支給件数	2	6	0
精神障害	請求件数	21	30	43
	支給件数	8	13	12

(注) 通勤災害に伴うものも含む。

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
- 不支給決定時の、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	R4年度	R5年度	R6年度	R7 9月末
長期未決件数	13	7	23	26



2. 職業安定行政の取組

ひと、くらし、みらいのために



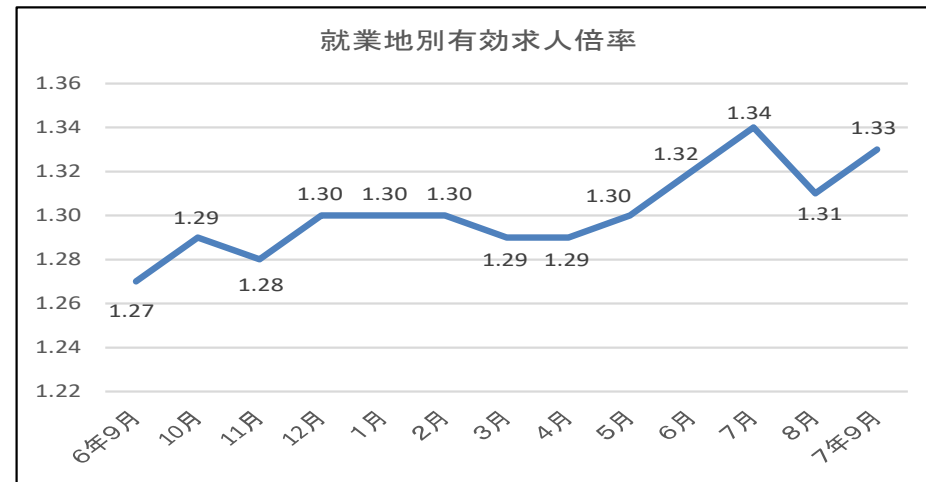
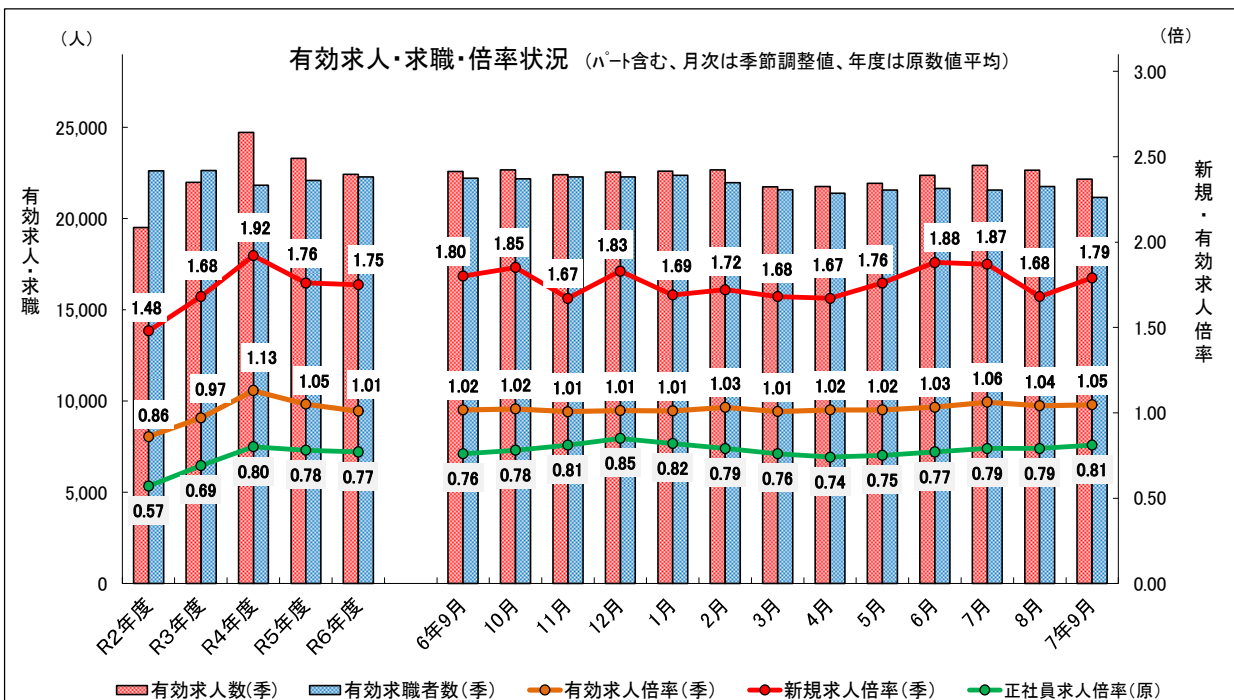
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1 雇用失業情勢

令和7年9月内容

県内の雇用情勢は、緩やかに持ち直しの動きが見られるものの、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1.05倍、前月比0.01ポイント上昇
(就業地別では1.33倍、前月比0.02ポイント上昇)
- 新規求人倍率は1.79倍、前月比0.11ポイント上昇
- 正社員有効求人倍率(原数値)は0.81倍、
前年同月比0.05ポイント上昇



産業別の新規求人数の状況(原数値)

	令和7年度 上半期計(人)	対前年度 同期比(%)	令和6年度 計(人)	対前年度比 (%)
全産業	45,034	▲ 1.1	96,196	▲ 2.5
うち建設業	3,307	1.3	6,585	▲ 0.3
うち製造業	6,981	▲ 5.7	14,532	▲ 7.5
うち情報通信業	197	▲ 35.4	560	▲ 27.3
うち運輸業,郵便業	2,995	6.5	5,892	(▲ 2.9)
うち卸売業,小売業	4,217	▲ 0.2	8,135	(▲ 9.6)
うち学術研究,専門・ 技術サービス業	748	1.4	1,415	▲ 6.7
うち宿泊業,飲食サー ビス業	2,839	▲ 7.2	6,249	▲ 4.0
うち生活関連サービ ス業,娯楽業	1,624	▲ 4.1	3,584	1.8
うち教育,学習支援業	938	6.5	1,887	2.4
うち医療,福祉	11,333	▲ 0.3	23,394	(0.7)
うちサービス業	6,794	3.1	13,219	(▲ 2.6)

(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…中長期的なマッチング機能向上のための職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標**

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～9月)	進捗率
就職件数（一般）	16,284件以上	7,533件	46.3%
充足数（一般、受理地ベース）	14,792件以上	6,864件	46.4%
雇用保険受給者の早期再就職割合 (4～7月)	32.5%以上	33.5%	1.0P

～重点指標～

項目	目標	実績値 (4月～9月)	進捗率
生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	70.0%以上	81.1%	11.1P
障害者の就職件数	1,544件以上	735件	47.6%
新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	62.2%以上	69.0%	6.8P
ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	1,022件以上	751件	73.5%
フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	50.8%以上	50.3%	△0.5P
公的職業訓練の修了3か月後の就職率	74.1%以上	64.0%	△10.1P
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	96.9%以上	97.2%	0.3P
人手不足分野の就職件数	3,386件以上	1,691件	49.9%
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%以上	87.3%	0.3P

3 中小企業等に対する人材確保支援

運営方針概要第3

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7年度の目標及び進捗状況

(令和7年9月末現在)

(目標) 人材不足分野の就職件数 3,386件以上 → (実績) 就職件数 1,691件(※) (進捗率49.9%)

(※) 医療・福祉887件、運輸502件、警備202件、建設100件

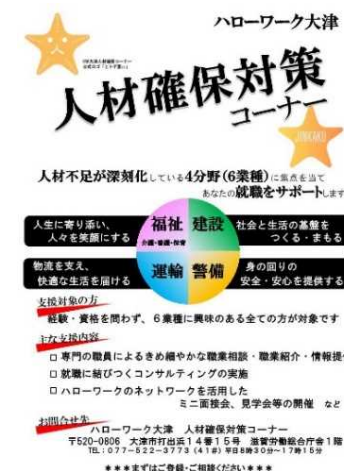
取組状況

○ 求人者・求職者に対する支援

- ・ 求人充足に向けた助言・指導を行うとともに、職場見学会・就職座談会などを積極的に開催。
- ・ 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

- ・ 人材確保対策推進協議会を設置し、6月25日に医療・福祉分野、6月26日に建設・警備・運輸分野を開催。人材確保に向けた前年度の取組実績や当年度の取組計画等の共有と連携の強化を図った。
- ・ ハローワーク大津を中心に、福祉人材センターやナースセンター等の関係機関と連携し、求職者向けセミナー等を定期的に開催しマッチングを促進。
- ・ 滋賀県バス協会主催の事業者向け労務管理説明会に参加し、人材募集（求人票の上手な活用方法等）についてのセミナーを実施。



4 子育て中の女性等の就職の支援

運営方針概要第4-2（2）

令和7年度の目標及び進捗状況（令和7年9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 96.9%以上 → （実績） 97.2%



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。
- 保育所等の入所申込時期（9月）に合わせて、滋賀県女性活躍推進課との共催により、「9月内定、翌年4月以降の就業開始可能な求人もしくは事業所内に託児所がある求人」を集めた就職フェアを県内3会場（草津・近江八幡・甲賀）で実施。（実績：合計参加事業所39社、合計参加求職者108名）
- 高島所において、高島市との共催にて初めて子育て世代を対象とした就職説明会・面接会を9月に実施。（実績：参加事業所10社、参加求職者13名）



5 新規学卒者等・フリーターへの就職支援

運営方針概要第4-1（5）

令和7年度の目標及び進捗状況（令和7年9月末現在）

（目標） 就職支援ナビゲーターの担当者制による支援を受けた新卒者等の正社員就職率 62.2%以上 → （実績） 69.0%

（目標） 就職支援ナビゲーターの担当者制による支援を受けたフリーター等の正社員就職率 50.8%以上 → （実績） 50.3%

取組状況

- 新規高卒者の就職内定率は70.3%（9月末現在）で前年同期比1.1ポイント低下。
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企業説明会「しがジョブフェア2025夏」を開催。（企業70社、求職者174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（9月末現在認定企業24社）



6 障害者の就労促進

運営方針概要第4-1 (3)

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。



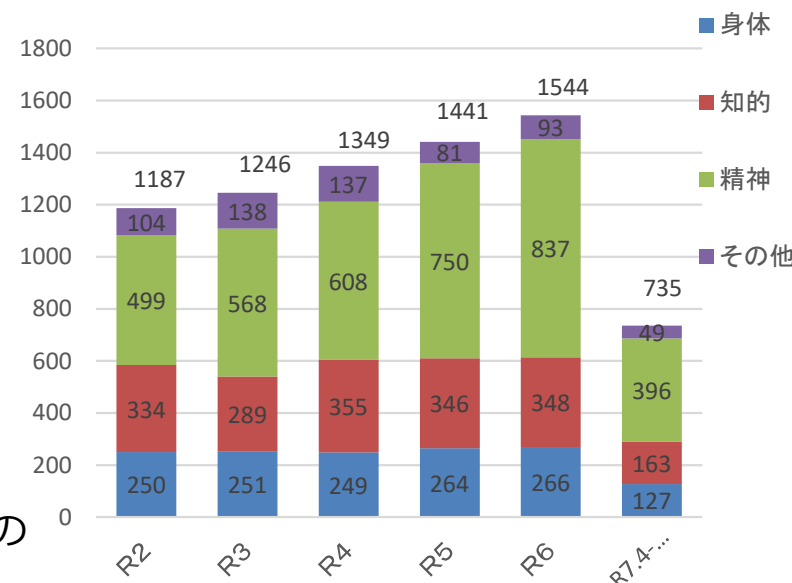
令和7年度の目標及び進捗状況 (令和7年9月末現在)

(目標) 就職件数について、前年度実績(1,544件)以上 → (実績) **735件** (進捗率47.6%)

取組状況

- 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催
 - ・ 近年増加している精神障害、発達障害のある方が、安定して働ける職場環境づくりが重要であることから、障害等に関する基礎的な知識や情報を提供するための講座を開催。
令和7年9月末現在 9回開催 116人参加
(参考：令和6年度9月末現在 10回開催 242人参加)
- 障害者説明会の開催
 - ・ 10月3日 湖東・湖北地域障害者説明会
参加企業 19社 参加求職者数 118人
(参考：令和6年度10月開催分 参加企業 17社 参加求職者数 118人)
 - ・ 9月25日 湖南地域障害者説明会
参加企業 30社 参加求職者数 172人
(参考：令和6年度10月開催分 参加企業 28社 参加求職者数 70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

運営方針概要第4-1 (4)

■ 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7年度の目標及び進捗状況（令和7年9月末現在）

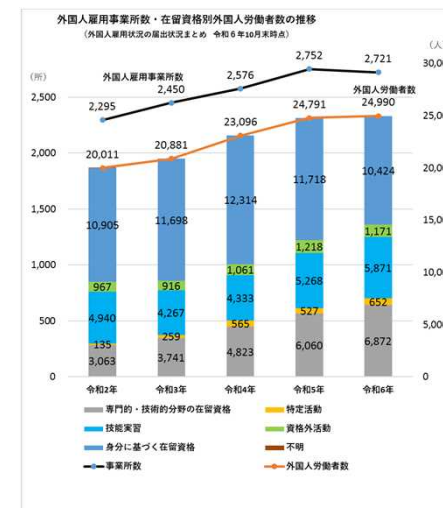
目標) 外国人雇用サービスコーナーを経由した外国人の就職件数：233件以上

→ (実績) 120件 (進捗率 51.5%)

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（111件）。
- 6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102社（県内事業所5社）、参加者1363名）



8 中高年世代の活躍支援

令和7年度の目標及び進捗状況（令和7年9月末現在）

(目標) ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数

1,022件以上 → (実績) 751件 (進捗率 73.5%)

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・指導を行うとともに、企業説明会、就職支援セミナーなどを積極的に開催。
 - ・ 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
 - ・ 中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を設置し、6月19日に協議会を開催。就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援からの移行についての確認と中高年世代の支援について共有と連携の強化を図った。
 - ・ ハローワーク草津を中心に、地域若者サポートステーションなどの関係機関と連携しマッチングを促進。

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」を令和7年9月25日に湖北地域（長浜市・米原市）と締結。

※複数自治体との協定締結は県内初（全国でも4例目）

※県内では4例目の締結（H25.11滋賀県、R6.3甲賀市、R6.10高島市）

【湖北地域雇用対策協定の主な取組】

地域企業の人材確保支援及び人材育成の推進、若者等の地元就職・定着の支援、女性の就業促進、魅力ある職場の環境整備



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7年9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 (9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 42.3% (目標値: 38.5%)
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 27.7% (目標値: 37.3%)
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 106.0% (目標値: 104.0%)
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 73.5% (目標値: 68.3%)
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 85.4% (目標値: 70.0%)

- 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 **70.0%以上** → （実績（9月末現在）） **81.1%**

令和7年度の目標及び進捗状況 (令和7年9月末現在)

(目標) 公的職業訓練の終了3ヶ月後の就職率 **74.1%** → (実績) **64.0%**

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。

(令和7年9月末現在)

施設内訓練：23コース実施 受講者237名（前年同期：25コース,234名）

委託訓練：42コース実施 受講者400名（前年同期：39コース,415名）

求職者支援訓練：12コース実施 受講者120名（前年同期：12コース,114名）

- キャリア形成・リスキリング推進事業において、企業に出向いての在職者向けキャリアコンサルティングを実施。（令和7年9月末現在：229件）

- 企業内のリスキリングを推進するため、甲賀市・ポリテクセンター滋賀と共催で、「人材開発支援セミナー」を開催。

- 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に対し、講座申請勧奨を実施。また、県内にドローンを対象とする指定講座がないことから、10月にドローン教習施設を訪問及び情報提供による、講座指定申請勧奨を実施。

- 「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7年4月～9月 (制度創設から累計)	31 (173)	1,208 (26,209)	159 (499)	773 (1,906)

3. 雇用環境・均等行政の取組

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1 最低賃金、賃金引上げに向けた支援

運営方針概要第1(1)、(2)

賃上げ支援助成金パッケージの周知

- 設備や人への投資といった生産性向上や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇確保などを支援する、「業務改善助成金」・「働き方改革推進支援助成金」、「キャリアアップ助成金」、「人材開発支援助成金」、「人材確保等支援助成金」等の複数の助成金を「パッケージ」として周知。
- 令和7年6月18日、26日に「賃金引き上げ支援パッケージ助成金説明会」をWEBで開催。
参加者 計173名

事業主の皆さまへ
賃金引き上げの支援策
厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています
賃金引き上げ支援パッケージ 助成金説明会を開催します！
(※1日2セッション実施)

業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金、人材確保等支援助成金
※申請期間：令和7年6月18日(水) 13:30～15:30、6月26日(水) 13:30～15:30
※会場：滋賀県労働局 3階 301号室(大津市) ※定員：各セッション10名(先着順) ※申込：令和7年6月10日(水)まで(申込受付終了後、抽選による参加者選定) ※参加費：無料 ※申込方法：滋賀県労働局 3階 301号室(大津市) までお申し込みください。 ※お問い合わせ：077-523-1100(大津市) ※申込用紙：滋賀県労働局 3階 301号室(大津市) までお申し込みください。

【内容】
(1) 13:30～14:00 業務改善助成金
(2) 14:00～14:30 働き方改革推進支援助成金
(3) 14:30～15:00 キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)
(4) 15:00～15:30 人材開発支援助成金
(5) 15:30～15:50 人材確保等支援助成金(雇用管理対策・雇用環境整備助成金コース)

1 業務改善助成金
事業主が事業の生産性を向上させるための設備投資、機械の購入等の助成を受けられます。助成額は、設備投資額の1/3(最大10万円)です。助成対象となる設備投資は、令和7年6月18日(水)～令和7年6月26日(水)までの期間に実施する必要があります。

2 キャリアアップ助成金
事業主が従業員の賃上げを行うための研修、教育等の助成を受けられます。助成額は、研修費等の1/3(最大10万円)です。助成対象となる研修等は、令和7年6月18日(水)～令和7年6月26日(水)までの期間に実施する必要があります。

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

	R 5	R 6	R 7 第2期募集期限 (10月4日まで)
申請件数	340	337	338
申請額(千円)	399,545	526,251	538,508

業務改善助成金活用事例

セルフレジ導入、POSレジ導入、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
生産管理システム導入、業務フロー・業務マニュアル整備
フォークリフト導入、農業用ドローン導入

滋賀県働き方改革推進協議会（地方版政労使会議）の取組

令和7年2月17日開催の本会議で決議された令和7年度の取組事項として、「価格交渉促進月間」(9月)に合わせ、県内市町長あてに、労務費の適正な価格転嫁の必要性や国や県が実施する賃金引き上げのための支援策等について各市町内の企業への周知を依頼する要請書を送付(大津市は訪問して手交)。

また、ダイハツ滋賀(竜王)工場を訪問し、価格転嫁等について意見交換を実施。

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、県内の行労使団体を構成員とする「滋賀県働き方改革推進協議会」(地方版政労使会議)を平成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。

下半期の取組予定

昨年度に引き続き、2026年の春季労使交渉に向けて、**適切な価格転嫁を伴った賃上げ**の流れを滋賀県内の企業、特に中小企業・小規模事業者に波及させるため、滋賀県働き方改革推進協議会を開催予定。

令和7年12月19日 実務担当者会議開催予定

令和8年2月10日 本会議(トップ会議)開催予定



2 非正規雇用労働者の処遇改善等

運営方針概要第1(4)、(5)

「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180社 ▶ 110社に実施

(9月末・進捗率61.1%)

○「監督署の定期監督等におけるチェックリスト」の情報提供

定期監督等において、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、当該チェックリストに基づき報告徴収の実施、支援策の周知を行うこと等によって、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っています。

R7年度 情報提供件数 ▶ 210件 (9月末)

R7年度 チェックリストに基づく報告徴収を実施件数
▶ 55件/110件 (50%)

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	R5 年度	R6 年度	R7 年度 (9月末)
労働条件に関する文書の交付等	104	62	21
不合理な待遇の禁止	32	39	32
通常の労働者への転換	82	43	30
事業主が講ずる措置の内容の説明	88	70	51
相談のための体制の整備	71	33	17
短時間・有期雇用管理者	75	48	29
その他	48	11	19
合計	500	306	199

「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7年8月分）

（参考）全国累計28,553件（社会保険適用時処遇改善コース）

事業所数 (滋賀)	産業別内訳													業 ないに サー分 ビ類 スされ
	農 業	建 設 業	製 造 業	情 報 通 信 業	業 運 輸 業、 郵便	業 卸 売 業、 小 売	業 金 融 業、 保 険	品 賃 貸 業	不 動 産 業、 物	門・学 術・技 術サ ー ビ ス業	宿 泊 業、 サ ー ビ ス業	業 ビ ス 生 活 関 連 業、 娯 楽 サ ー ビ ス	援 教 育、 学 習 支	
340	1	16	43	4	19	32	7	4	9	14	18	11	142	20
21	0	2	5	0	0	3	0	0	1	0	0	1	8	1

（上段：社会保険適用時処遇改善コース、下段：短時間労働者労働時間延長支援コース）

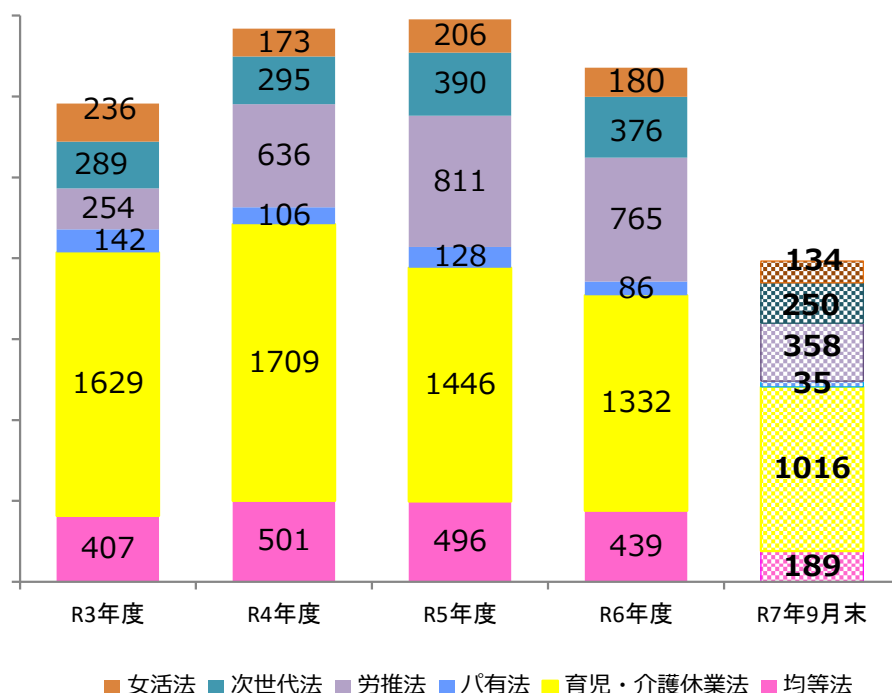
※短時間労働者が被用者保険（厚生年金・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う（令和5年10月1日から、令和7年度末までの時限措置）。令和7年7月より支援の拡充を目的として、新たに「短時間労働者労働時間延長支援コース」が設けられた。

3 女性活躍の推進

運営方針概要第4-1 (1)

- 均等関係法令に関する相談は9月末時点で1,982件と、前年度の同時期（1,385件）を上回る。
- 男女雇用機会均等法の履行確保に関する報告徴収を9月末までに28件実施し、36件の助言を行った。
助言の主な内訳は、妊娠・出産等ハラスメント防止措置義務に関するもの（12件）、母性健康管理措置に関するもの（4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（7件）となっている。
- 同法に基づく紛争解決援助を9月末までに4件実施。妊娠不利益取扱いに関する紛争が3件、セクハラに関する紛争が1件であった。
- 女性活躍推進法に基づき、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人以上企業については、100%公表済み。
- 女性活躍推進法が改正され、令和8年4月1日より、労働者数101人以上の企業について、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務化されるため、下半期は法改正の周知を行う。

雇用均等関係法令の相談件数の推移



女性活躍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	135	133	98.5%
	101～301人	372	369	99.1%
努力義務企業	100人以下		91	
合計			593	

滋賀のえるぼし認定企業数（令和7年9月末現在）



4 仕事と育児・介護の両立支援

運営方針概要第4-2

- 育児・介護休業法に関する相談は9月末時点で1,016件であり、前年度の同時期（523件）を大きく上回る。
主な内訳は、育児休業関連制度709件、介護休業関連制度155件、育児ハラスメント13件、介護ハラスメント6件、育児休業関連不利益取り扱い58件、介護休業関連不利益取り扱い4件となっている。
- 育児・介護休業法の履行確保に関する報告徴収について、9月末までに54件実施し、法に基づく各制度の整備に関して118件の助言を行った。
- 9月末までに、新たにくるみん5社、プラチナくるみん2社を認定。
- 改正育児・介護休業法について、令和7年10月1日より一部施行されたことから、周知を実施。

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	134	132	98.5%
	101～301人	364	361	99.1%
努力義務 企業	100人以下		1,289	
合計			1,782	

両立支援等助成金の支給状況 (令和7年4～9月)	支給決定件数 (カッコ内R6年度)
1 出生時両立支援コース	20件（40件）
2 育児休業等支援コース	46件（131件）
3 育休中等業務代替支援コース	4件（2件）
4 柔軟な働き方選択制度等支援コース	3件（2件）
5 介護離職防止支援コース	8件（46件）

滋賀のくるみん認定企業数（令和7年9月末現在）



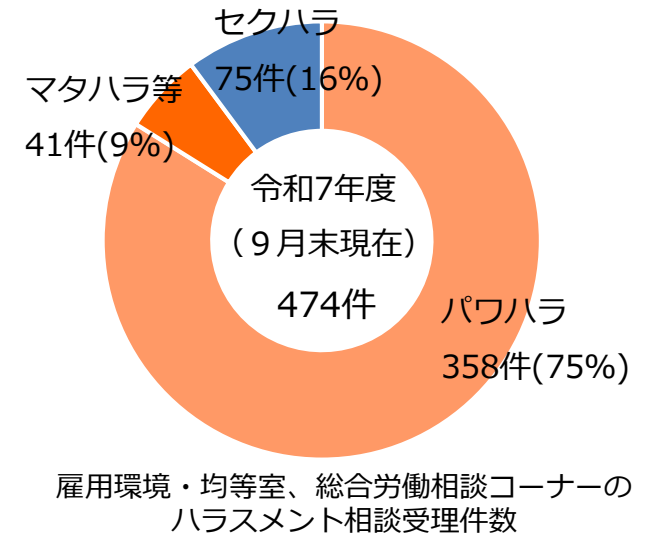
プラチナくるみん 9社
(うちプラチナくるみんプラス 1社)



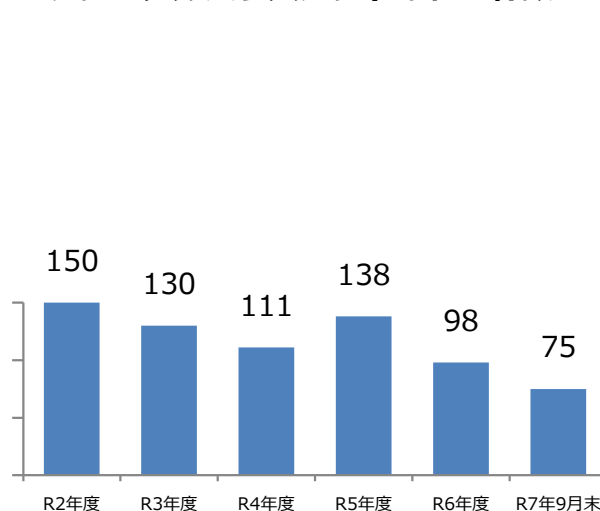
くるみん 97社
(うちくるみんプラス 1社)

5 ハラスメント防止対策

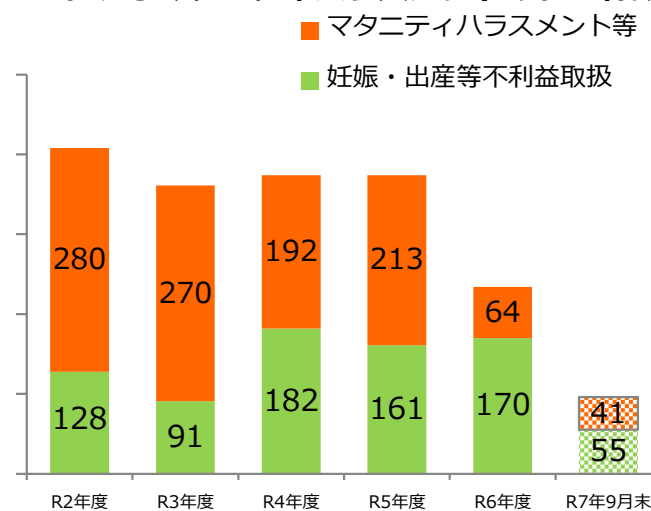
- 9月末までに、雇用環境・均等室及び管内4カ所の総合労働相談コーナーに寄せられたハラスメント関連の相談は474件。このうちパワーハラスメントに関する相談件数は358件（75%）となっている。
- ハラスメント防止に係る報告徴収・報告請求の実施件数は9月末時点で86件（うち助言は54件）。このうちパワーハラスメント防止に係る報告請求は30件となっている（うち助言は13件）。
- 9月末までに実施したハラスメントに関する紛争解決の援助及び調停は、パワーハラスメントに関するものが12件（うち調停2件）、セクシュアルハラスメントに関するものが4件（うち調停0件）となっている。
- 労働施策総合推進法等が改正され、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策が事業主に義務付けられることから、下半期は周知に取り組む。



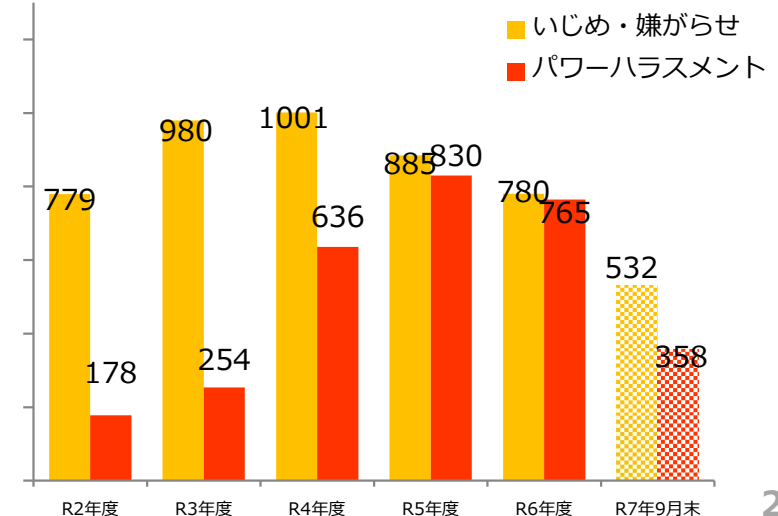
セクシュアルハラスメントの相談件数



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



6 多様な働き方、働き方・休み方改革

運営方針概要第4-5、4-6(1)

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9月末までに51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		R7 働き方改革推進支援助成金申請状況 (R7年9月末時点実績)	交付決定(件)	支給決定(件)
R5	98件	業種別課題対応コース	6	0
R6	110件	労働時間短縮・年休促進支援コース	13	2
R7(9月末現在)	55件	勤務間インターバル導入コース	1	0
		団体推進コース	2	0

ワークショップの開催

ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革の課題解決、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7年度は7月に守山商工会議所と連携し、4事業場に対し、働き方改革をテーマに実施。また、同年8月に労働局健康安全課と連携し、【+SAFE協議会 Retail(小売業)】の構成員のうち3社に対し、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。



R7年8月開催ワークショップの様子

フリーランス・事業者間取引適正化等法の調査状況

- フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する調査を9月末までに15件実施し、10件の助言を行った。助言の内訳は、ハラスメント対策に係る体制整備義務に関するものが10件。

7 個別労働関係紛争の解決援助

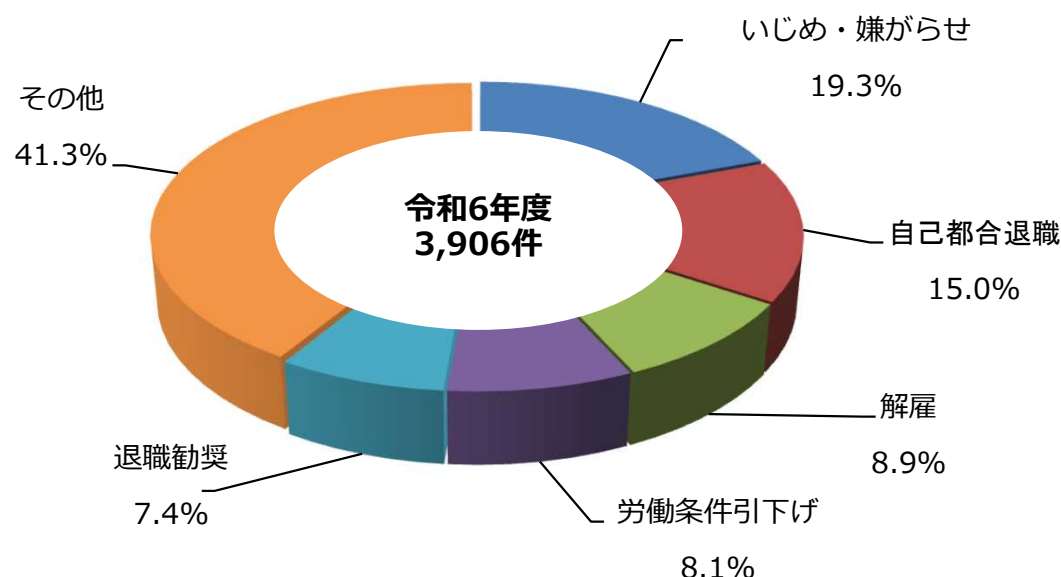
○総合労働相談への対応

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6年度は15,589件（うち、民事上の個別労働相談件数3,906件）、令和7年度（9月末現在）では8,106件（うち、民事上の個別労働相談件数2,135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6年度は780件（19.3%）で最多となっており、令和7年度（9月末現在）は532件（22.7%）で最多となっている。

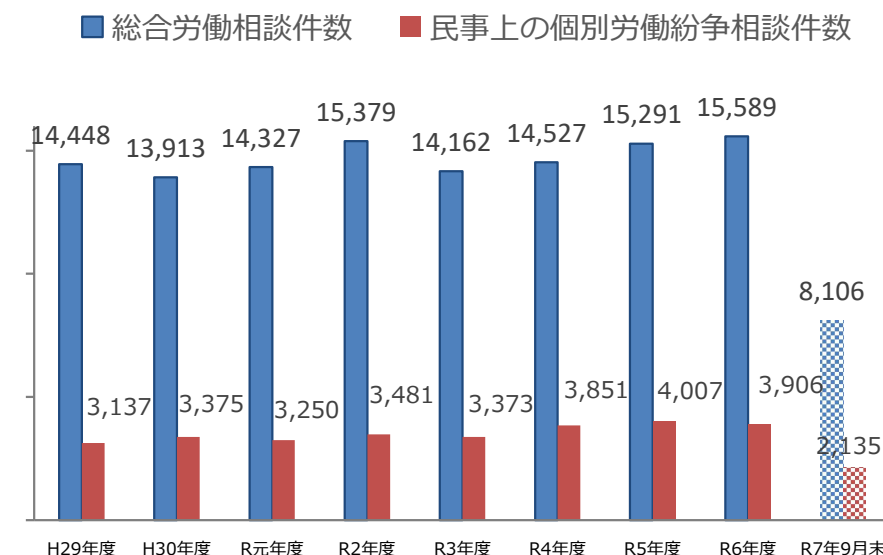
○個別労働紛争解決制度の運用状況

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6年度は219件、令和7年度（9月末現在）は127件となっており、あっせんの申請件数は、令和6年度は46件、令和7年度（9月末現在）は28件となっている。

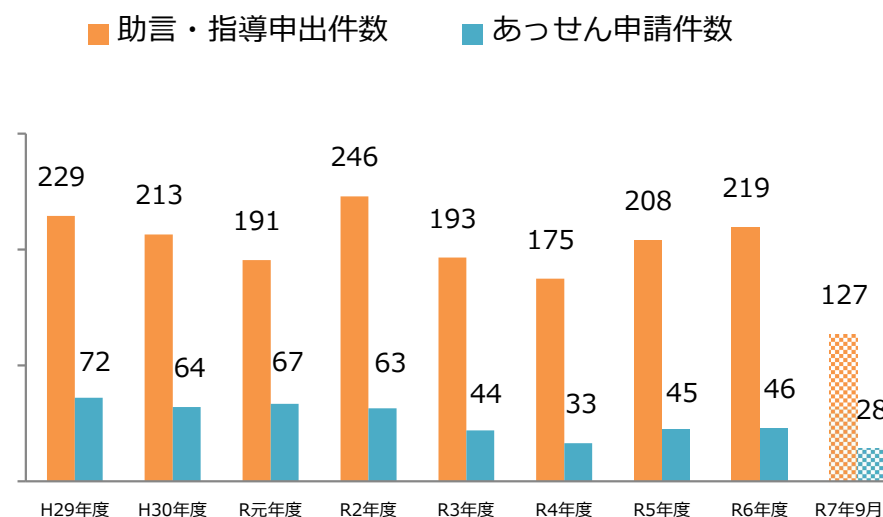
○個別労働紛争に関する相談の内容別割合



○相談件数の推移



○個別紛争解決制度の運用状況



4. 総務部(労働保険徴収室)の取組

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1 フリーランスの労災保険特別加入

運営方針概要第4-6(2)

フリーランス・事業者間取引適正化等法」の施行に伴い、
令和6年11月1日から「フリーランス」が 労災保険特別加入制度の対象
になりました。

対象となるフリーランス

企業等から業務委託を受けて行うフリーランス(制度では「特定フリーランス事業」といいます)。

手 続 き

「特定フリーランス事業」の承認を受けた特別加入団体を通じて、労働基準監督署に加入申請します。

※ 承認を受けた特別加入団体は、令和7年9月30日現在、
全国で7団体になります。

労働局・監督署では・・・

- ✓ 「特定フリーランス事業」の特別加入団体になることを検討している団体・組織
- ✓ 特別加入を希望するフリーランスの方
からの相談に丁寧に対応しています。
- ✓ 労働保険事務組合に対する研修会等の機会を捉えて、
制度の説明を行っています。

フリーランス^(※)の皆さまへ
(※)特定受託事業に従事する方

令和6年11月から
労災保険に特別加入できるようになりました

特別加入制度とは
労災保険は、労働者が仕事または通勤によって被った災害に対して補償する制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、補償を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

特別加入のメリット
労災保険に特別加入することにより、仕事や通勤中のケガ、病気、障害または死亡等に対して、補償を受けられます。

給付内容
労災保険給付では、ケガ等の治療に必要な給付や、ケガ等で休業する際の休業期間の給付、治療後に障害が残った場合の給付、お亡くなりになった場合の遺族への給付等が支給されます。

対 象
「フリーランス(特定受託事業者^{※1})が企業等(業務委託事業者^{※2})から業務委託を受けて行う事業(特定受託事業)」または「フリーランスが消費者(業務委託事業者以外の者)から委託を受けて行う特定受託事業と同様の事業」(他に特別加入可能な事業または作業を除く)が対象となります。

今回の対象業務について、このリーフレットでは「特定フリーランス事業」と言います
(※1) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)に規定する、業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しないもの
(※2) 業務委託を行う事業者

詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署



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) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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、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）」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。

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。



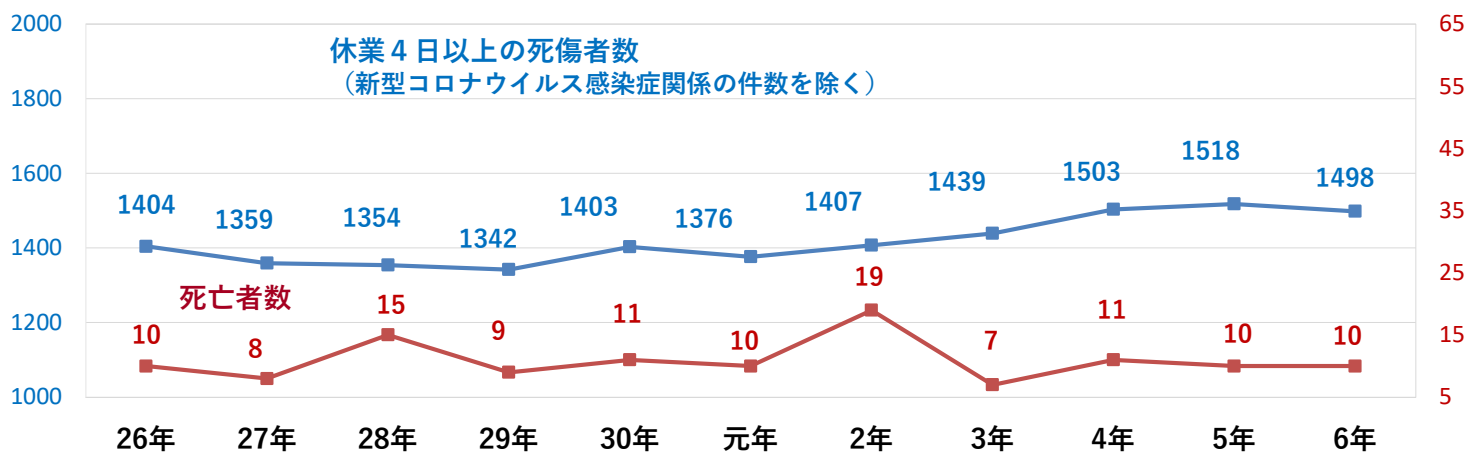
(2) 労働条件の確保・改善対策に取り組みます。

- 労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大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みます。

- 「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) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。



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 健康安全課 医療係	TEL:077(522)6649 TEL:077(522)6650 TEL:077(522)1131	賃金室 労災補償課	TEL:077(522)6654 TEL:077(522)6630
	職業安定部 職業安定課 職業対策課 訓練課	TEL:077(526)8609 TEL:077(526)8686 TEL:077(526)8608	電子申請センター 助成金コーナー 需給調整事業室	TEL:077(526)7557 TEL:077(526)8251 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

第53回滋賀地方労働審議会資料に係る事前質問・意見

質問・意見	
1	<p>p4 最低賃金の適切な運営 最低賃金の履行確保を目的とした重点監督に実施について 中小・小規模企業においては、末端まで周知が出来ていないのか、その企業の感度の問題なのかということもあるが、11企業が知らないということについては是正はどのような手段・方法でされておりますでしょうか。</p>
2	<p>p4 最低賃金の適切な運営 最低賃金の履行確保を目的とした重点監督の実施の中で令和6年度の実施事業場数は過去にも実施した事業所と同じなのか？その場合、違反事業場については過去も違反があったのか？</p>
3	<p>p5 長時間労働の抑制に向けた取組 長時間労働の監督指導の実施で、過去に労災請求がおこなわれた事業場を選定するほか、時間外労働が月80時間を超えていると<u>考えられる事業場</u>とあるが、どのように選定しているのか。</p>
4	<p>p5 長時間労働の抑制に向けた取組 違反事業場数が83.9%と高い状態で、対象の事業主は違反だと認識しているのか？認識している場合、守れない理由等はあるのか？守れない理由を是正する対策が必要で今後も繰り返す可能性があると感じた。</p>
5	<p>p8 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 各企業も徐々に定年延長を実施する中であって、労災防止の観点では必須項目だと思います。その一つに転倒災害につきましては、非常に良い視点だと思います。 製造現場だけで起こるものではないので、今後も曜日や時間を変えて継続セミナーを展開し、各企業向けといったところへの周知含み展開頂きたい。</p>
6	<p>p9 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 熱中症は特に昨今の問題となっている中であって、工場の内外・事務所含めあらゆる面で防止策が必要となると思います。法律もかわり「もの、インフラで防止の周知」や、各企業への(特に中小・小規模)直接的な防止指導も必要だと思います。</p>
7	<p>p13 雇用失業情勢 県内の正社員有効求人倍率の低さに驚く。非正規ばかり雇用しようとしているのか。あるいはハローワーク以外で求人募集をおこなう事業所が増えているのか。分析と対策を聞かせていただきたい。額面通り受け取るなら県内の人材流出が危惧される。</p>
8	<p>p18 外国人に対する支援 すでに外国人労働者なくして成り立たない事業所が増えていることは明白。就職支援にとどまらず、その後も長く滋賀で暮らし続けていけるよう、就職後の丁寧な支援、雇用主への改善指導などを継続、充実してほしい。</p>

9	<p>p20 リスキリングによる能力向上支援</p> <p>公的職業訓練の終了3か月後の就職率の目標値が74.1%であったのに対し、実績は64%にとどまっていました。実績が目標に対して低くとどまった背景について、どのように分析されているか、また、どのような対策が検討されているかお聞かせ下さい。</p>
10	<p>p22 最低賃金、賃金引上げに向けた支援</p> <p>業務改善助成金の申請状況について、この助成金に限った話ではなく、一般的な話として、規模の小さい事業者の方は申請手続きが煩雑で申請していないという話を耳にします。そこで、業務改善助成金(可能なら賃上げ支援助成金パッケージに含まれる他の助成金も)につきまして、規模別の企業数と申請件数がもしわかるようでしたら、ご教示ください。</p>
11	<p>p23 非正規雇用労働者の処遇改善</p> <p>「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりの助成金利用による成果はどのようなものがあるのか。正規雇用へのステップアップにつながっているのか、単に労働時間を延長するに留まっているのか。</p>
12	<p>p25 仕事と育児・介護の両立支援</p> <p>育休中等業務代替支援は昨年度から始まったように記憶しているが支給決定数が少ないのは、周知されていないのか、要件にみあう事業場が少ないのか。よい制度に思えるので、なぜ利用されないのか分析をお聞きしたい。</p>
13	<p>p27 多様な働き方、働き方・休み方対策</p> <p>昨年のフリーランス法の施行にともない、調査を実施するとともに、助言を行ったとのことですが、企業・フリーランスどちらの立場からどのような内容の相談がもちかけられ、その結果どのような課題が明らかになってきているのかお聞かせ下さい。</p>