

第54回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和8年3月9日(月) 10:00~12:00
出席状況 (予定)	公益代表委員(定数6) 出席 6人 労働者代表委員(定数6) 出席 5人 使用者代表委員(定数6) 出席 6人
議 事	(1) 令和7年度滋賀労働局の取組 ~令和8年1月末の状況~ (2) 令和8年度滋賀労働局行政運営方針(案) (3) その他
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	<p>定刻になりましたので、ただいまより、第54回滋賀地方労働審議会を開会いたします。</p> <p>委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、ご出席をいただき、誠にありがとうございます。</p> <p>私は、ご審議をいただくまでの間、進行を担当させていただきます、滋賀労働局雇用環境・均等室の今村でございます。</p> <p>どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>本日は、審議会委員18名のうち、1名の委員から欠席の連絡をいただいております、17名でご審議いただきます。</p> <p>それでは、ご出席の委員の皆様をお手元の資料でございます「第13期滋賀地方労働審議会 委員名簿」の順にご紹介させていただきます。</p>
石井委員	<p>最初に公益代表委員の皆様です。</p> <p>石井委員でございます。</p> <p>よろしくお願いいたします。</p>
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	坂田委員でございます。
坂田委員	坂田でございます。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	西川委員でございます。
西川委員	西川です。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	松田委員でございます。
松田委員	よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・	松山委員でございます。

均等推進監理官	
松山委員	松山です。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	湯川委員でございます。
湯川委員	湯川でございます。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	次に、労働者代表委員の方をご紹介します。 相澤委員でございます。
相澤委員	相澤でございます。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	加藤委員でございます。
加藤委員	加藤です。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	五坪委員でございます。
五坪委員	五坪です。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	田代委員でございます。
田代委員	田代です。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	兵頭委員でございます。
兵頭委員	よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	吉野委員は欠席のご連絡をいただいております。 次に、使用者代表委員の方をご紹介します。 大崎委員でございます。
大崎委員	はい、大崎です。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	大西委員でございます。

大西委員	大西でございます。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	金澤委員でございます。
金澤委員	金澤です。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	福田委員でございます。
福田委員	福田でございます。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	堀江委員でございます。
堀江委員	堀江でございます。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	和田委員でございます。
和田委員	はい、よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	続きまして、労働局側の紹介をさせていただきます。 労働局長の多和田でございます。
多和田局長	はい、多和田でございます。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	総務部長の杉山でございます。
杉山総務部長	杉山と申します。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	労働基準部長の青木でございます。
青木労働基準部長	はい、青木でございます。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	職業安定部長の高雄でございます。
高雄職業安定部長	高雄と申します。よろしくお願いいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	雇用環境・均等室長の楠田でございます。

<p>楠田雇用環境・均等室 長</p> <p>今村雇用環境改善・ 均等推進監理官</p>	<p>楠田でございます。よろしくお願いいたします。</p> <p>本日は、先ほども申し上げましたとおり、審議会委員18名のうち、17名のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項により、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。</p> <p>また、滋賀地方労働審議会運営規定第5条に基づく、審議会の公開につきまして、所定の手続きを行いました。傍聴の申し込みはありませんでしたので、ご報告いたします。</p> <p>なお、本日の議事録及び資料は、原則公開することとされております。議事録には、ご発言者のお名前も記載させていただきますので、あらかじめご承知おきいただきますようお願いいたします。</p> <p>次に、本日の資料でございますが、お手元の「配付資料一覧」にお示しましたとおりでございます。</p> <p>事前にお送りした資料1及び資料2につきまして、送付後に1月末実績が確定しました項目は、最新の数値に更新させていただきます。</p> <p>なお、資料2「令和8年度滋賀労働局行政運営方針」につきましては、従来、文章のみの行政運営方針本文と図表等を入れた概要をそれぞれ作成しておりましたが、令和8年度は、本文の内容を管内事情に即した重点課題や取組を中心にポイントを絞って記載し、図表等を充実させた行政運営方針を作成することといたしました。</p> <p>もし資料に不足や不備等がございましたら、お申し出ください。</p> <p>それでは、開会にあたりまして、労働局長の多和田より、ご挨拶申し上げます。</p>
<p>多和田局長</p>	<p>労働局長の多和田でございます。平素より滋賀労働局の業務運営に格別のご理解とご協力を賜りまして、誠に感謝申し上げます。また、本日はお忙しい中本審議会にご出席を賜りまして、重ねまして厚く御礼を申し上げます。</p> <p>県内の雇用情勢であります。令和8年1月の有効求人倍率が1.06倍ということで、就業地を基にした就業地別の有効求人倍率については1.31倍ということになってございます。緩やかに持ち直しの動きが見られる一方で物価の上昇等が雇用に与える影響に引き続き注視していく必要があるという認識をしているところでございます。</p> <p>この様な中、滋賀県の地域別最低賃金でございますけれども、昨年の10月5日より過去最大の63円引き上げられまして、1080円となりました。また、産業別最低賃金につきましても、53円から55円の引上げということで12月28日に発効されたというところでございます。</p> <p>昨年11月21日に閣議決定されました「強い経済を実現する総合経済対策」の中では「適正な価格転嫁と生産性向上の支援によって最低賃金引き上げを可能とする環境の整備を進めていく」とされておりました。11月25日に中央で行われました政労使の意見交換において、高市総理から</p>

<p>今村雇用環境改善・均等推進監理官</p> <p>坂田会長</p>	<p>賃金引き上げに向けた機運醸成のため、全ての都道府県で地方版政労使会議を実施する旨の発言があったところです。これを受けまして、2月10日に滋賀県版の政労使会議であります「滋賀県働き方改革推進協議会」を開催しまして、県内の行政、労使トップが一堂に会して、令和5年度に採択された共同メッセージを踏まえて、適切な価格転嫁を伴う持続的な賃上げの推進に向けた令和8年度の取組み事項について決議をしたところでございます。これらの取組み事項の実現のためにも、引き続き「賃上げ支援助成金パッケージ」による支援、同一労働同一賃金の遵守等の取組みを継続して参りたいと考えてございます。</p> <p>また、長引く人手不足対策といたしましては、ハローワークが雇用のセーフティネットの役割を果たすため、引き続きその機能強化を図って参ります。特に医療・介護・福祉分野における人材確保のために、令和8年度から「医療福祉を支える求人充足プロジェクト」としまして、事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組むこととしております。</p> <p>また、労働力人口の減少が継続する中、多様な人材が活躍できる環境整備も喫緊の課題となっております。女性の活躍推進、仕事と育児・介護の両立、ハラスメント対策の推進に向けた施策につきまして、4月の女性活躍推進法の改正、10月のカスタマーハラスメント対策の義務化もでございます。より一層各種法制度の周知や法に基づく指導等の取組みを進めてまいりたいと思います。</p> <p>また、安全に健康に働くことができる職場づくりに向けまして、長時間労働の抑制に取り組むとともに、第14次労働災害防止推進計画に基づき各種労働災害の防止や健康確保対策の取組みも推進しているところでございます。4月を中心に改正労働安全衛生法が段階的に施行されてまいります。職場のメンタルヘルス対策、高年齢労働者の労働災害の防止の推進等改正内容の周知に努めてまいります。</p> <p>本日は、令和7年度の取組みの総括と令和8年度の行政運営方針案についてご審議いただきまして、今後の行政運営に活かしていくことを目的としております。委員の皆様には、是非忌憚ないご意見を賜りますようお願い申し上げます。開会に当たってのあいさつとさせていただきます。</p> <p>本日は、どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、これより議事に入りますが、議事運営につきましては会長にお願いをいたします。坂田会長、よろしくお願いいたします。</p> <p>坂田でございます。本日もよろしくお願いいたします。</p> <p>お忙しい中お集まりいただきましたことに、私からも御礼申し上げます。</p> <p>会期の始まりという訳ではありませんから、簡単に済ませたいと思っておりますけれども、私の最大の役割は議事進行でございまして、皆様が気軽に発言いただける雰囲気を作る。できるだけ皆様に活発に発言・ご議論いただける雰囲気を作っていくたいと思っております。</p> <p>それでは、お手元に配付されている次第に沿って進めてまいります。</p> <p>議事（1）令和7年度滋賀労働局の取組～令和8年1月末の状況～</p>
-------------------------------------	--

青木労働基準部長

と

議事（２）令和８年度滋賀労働局行政運営方針（案）
について、一括して労働局から説明をお願いします。

労働基準部長の青木でございます。各委員の皆様には私ども労働行政の
推進に、日頃からご理解・ご協力を賜り、厚く感謝申し上げます。

ここからは、資料１「令和７年度滋賀労働局の取組」と、資料２「令和
８年度行政運営方針（案）」に沿って、事務局の各部室長から説明させて
いただくこととしまして、まずは「労働基準行政の取組」について私から
説明いたします。

着席させていただきます。

はじめに、資料１、４ページ、「１ 最低賃金制度の適切な運営」です。

前回、１２月の審議会以降の変更点ですが、４つの産業別の「特定最低
賃金」についても、最低賃金審議会において審議いただいた結果、各産別
で５３～５５円の引上げとなり、１２月２８日から発効されております。それ
以外の内容については前回の審議会と同じ内容となっております。

今後も引き続き、機会を捉えて改正額の周知広報に取り組んでまいりま
す。

続いて５ページ、「２ 長時間労働の抑制に向けた取組」です。

こちらの資料は、長時間労働が疑われる事業場に対し、県内３か所の労
働基準監督署が監督指導を実施した結果を取りまとめたもので、今年度に
ついては１２月末現在の速報値となります。

まず上の表、「過去３年間における実施状況」についてです。

令和７年度は、１２月末現在において２６８事業場に対して監督指導を実
施しています。

この２６８事業場のうち、何らかの法違反が確認されたものが２３８事業場、
違法な時間外労働の是正指導を行ったものが１３７事業場、月８０時間以内
に削減するよう指導したものが５７事業場となっております。

違法な時間外労働の是正指導を行った１３７事業場について、事業場を規
模別にみた場合の違反率の特徴について申し上げますと、労働者３００人
以上の事業場での違反率は２７％となっており、これは、３００人未満の事業場
よりも違反率が低い状況となっております。

一方で、労働者３００人未満の事業場は、どの規模においても５０％前後の
違反率となっており、１０人規模でも１００人規模であっても、規模による
違反率の違いは特に認められない状況となっております。

次に、右下の円グラフをご覧くださいますと、令和７年度、月２００時間
を超える違法な長時間労働を行っていた事業場が１件確認されています。
また、月１００時間を超える違法な時間外労働を行っている事業場は、割合
で申しますと、令和６年度よりも増加しております。

これは、極端な長時間労働を行っている事業場が増加しているのは、各
業種で人手不足が深刻化する中、特定の労働者に業務が集中している状況

が背景にあるものと考えているところです。

滋賀労働局では、長時間労働により健康障害発生リスクのある事業場に対する監督指導について、今後も引き続き的確に実施してまいります。

続いて6ページの「3 労働条件の確保・改善に向けた取組の推進」です。

3つ表がありますが、まず、いちばん上の「定期監督の実施状況」についてです。

県内3か所の労働基準監督署が、令和7年1月～12月までの12か月間に、監督指導を実施した件数は、1,572件となっています。

そのうち、違反が確認された事業場は1,243件、違反率にして79.1%となり、昨年の違反率を上回っています。

次に、真ん中の表、「申告処理状況」についてです。

「申告処理」とは、労働者から労働基準監督署が法違反の事実の申告を受け、これを契機として事業場に対して事実確認を行うものとなります。令和7年は12月末の時点で235件となっており、概ね令和6年の処理件数と同程度の件数となっています。

次に、いちばん下の表、「司法処理状況」についてです。

労働基準監督署から地方検察庁への送検件数を示したもので、令和7年の送検件数は12月末速報値で、17件となっています。

令和7年の送検件数のうち3件は、重大な違反を繰り返したことを確認したために災害に至る前に捜査に着手した事案となります。このような積極的な司法着手を行った結果、直近10年で最も多い件数となっています。

続いて7ページですが、「労働関係法令に関連する労働相談の状況」についてまとめております。

こちらに記載している労働相談の件数は、滋賀労働局と県内3か所の労働基準監督署に寄せられたものを集計したもので、左にあります棒グラフのとおり、ここ数年、9,000件前後で推移しています。

また、右側の棒グラフは、令和3年度以降の相談内容別の内訳となっております。「年次有給休暇」に関する相談が最も多く、次いで「賃金不払い」、「時間外労働」に関する相談が多く寄せられています。

続いて8ページからは、労働安全衛生についてとなります。

はじめに県内の労働災害発生状況について申し上げます。10ページをご覧ください。

令和7年については、ことし1月末現在での速報値となっております。ちなみに、確定する時期としては4月を予定しております。

「1 休業4日以上死傷者数」ですが、折れ線グラフは1月末現在の速報値で、図形になっているほうは、毎年4月頃に固める確定値を表します。年間1,500人前後で推移しており、横ばいか、やや増加といった状況とところです。

その下の「3 事故の型別内訳」ですが、緑色の「転倒」災害が最も多く、次いで、「墜落・転落」、腰痛の引き金にもなる「動作の反動・無理な動作」、そして「はさまれ・巻き込まれ」の順に多くなっています。

グラフにはありませんが、被災労働者の年代についてですが、就労人口の高齢化が進んだこともあり、50歳以上の方が全体の災害の半数を占めております。

その多くは「転倒災害」で、特に女性の災害が多く、女性は男性に比べ骨密度が低い傾向があるため、転倒した際に骨折する割合も高く、休業が長期にわたる傾向にあります。

「4 業種別の内訳」ですが、業種で見ますと、オレンジ色の「第三次産業」の割合が年々高くなってきております。

次に、「2 死亡災害」ですが、令和7年は今年1月末の速報値で8人と、4年ぶりに1桁に収まる見込です。8人のうち4人は交通事故によるもので、年代で見ると8人全員が50歳以上となっており、ここでも高齢者の災害が課題となっています。

一方、県内の基幹産業である「製造業」（緑色）が、2年連続で死亡災害ゼロというのは、関係者の日頃の取組の賜と考えております。

では、ページを戻りまして、8ページをご覧ください。

第14次労働災害防止推進計画、通称「14次防」の取組についてです。14次防では、業種別の労働災害防止対策の推進を第一に掲げており、多くの会員企業を有する労働災害防止団体などの協力を得た結果、10月の「滋賀地方安全衛生大会」、11月の「滋賀県産業安全の日・無災害運動」ともに前年を上回るご参加をいただき、企業の自主的な安全衛生活動を促す機会につながっているものと考えております。

特に11月の無災害運動では、今回からWEBで申込を可能としたことも影響してか、参加数が増えており、各事業場における年間行事の1つとして定着してきているものと考えております。

次の、転倒災害防止・腰痛防止対策の推進について、11月に、小売業界で管内のリーディング・カンパニーであります、平和堂アルプラザ・草津に赴き、局長パトロールを実施しました。そのときの模様がNHKなどでも取り上げられ、広く啓発する機会となりました。

また、1月には、社会福祉施設の代表者などで構成する、「+Safe welfare協議会」では、湖南市にございます、ノーリフトケアを導入している施設の視察を行い職員の負担軽減を図っている事例を確認しました。

次に、9ページです。こちらは、「墜落・転落」と、「はさまれ・巻き込まれ」災害防止対策の推進の紹介となります。

対策の一環として、各労働基準監督署が、管内の建設現場・製造現場の個別指導やパトロール、zoomを活用した店社向けの安全衛生オンラインセミナーを実施しました。

労働局・労働基準監督署では、このような取組を通じて収集しました、各企業が工夫して自主的に取り組んでこられた好事例などを中心に、各種広報資料の作成や、労働局ホームページへの掲載に努めている次第でござ

います。

次に、資料が変わりまして、附属資料1（両面の1枚もの）をご覧ください。

今年度は、令和5年度から9年度までの5年計画であります「14次防」の3年目、中間の年度に当たりますことから、目標の進捗状況について取りまとめております。

重点事項として、7つの柱を掲げており、各項目について、アウトプット指標とアウトカム指標を掲げております。

先般、アウトプット指標の達成状況を確認するため、管内の約4000の事業場に対し、アンケートへの回答を求め、約1400の事業場（35%）から回答がありました。

資料の左側（ピンク色の列）がその結果になりますが、裏面も合わせて全15項目のうち、中間年である今年度において10項目で達成し、達成している項目には「CLEAR」と表示しております。

右側の列、アウトカム指標は、13項目のうち5項目で達成となっております。

アウトプット指標は3分の2が達成ラインを超えましたが、100%にはまだまだ遠く、残り2年間でさらに達成率を上げることで、右側にあります、アウトカム指標も連動して達成が期待できるものと考えているところです。

このような状況を受けた、来年度の取組については、のちほど「来年度行政運営方針」のなかで、説明させていただきます。

次に11ページをご覧ください。

「迅速・適正な労災補償」についてです。

こちらは、前回の審議会からは、右下の長期未決件数の今年度の件数について、1月末現在の件数に更新しており、その他は変更ございません。

脳・心臓疾患や精神障害などの労災請求は、仕事が原因で発症したか否かなどの調査に時間を要することなどから、「複雑困難事案」とも呼んでおりますが、引き続き、これらの労災請求につきましても、迅速で公正な事務処理を行ってまいります。

では、ここからは資料が変わりまして、資料2 「令和8年度行政運営方針」をご覧ください。

労働基準行政の重点施策として、1ページの第1－「1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」についてです。

賃上げについては、引き続き、政府としての重要施策とされているところであり、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に取り組むことが不可欠となっていることから、来年度につきましても、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」について周知を進めてまいります。

次の、「2. 最低賃金制度の適切な運営」につきまして、経済動向や地域の実情などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう、最低賃金審議会の円滑な運営を図ってまいります。

次は、ページが飛びまして、8ページをご覧ください。

さきほどは重点施策でしたが、ここからは基準行政の基本施策についてとなります。

5-「(1) 長時間労働の抑制」に向けての取組につきましては、来年度も、基本的には今年度と同じ取組を継続して進めていくことにしており、特に、各種情報から、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間をを超えていると考えられる事業場や、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、引き続き徹底してまいります。

次に、ページ中程の「(2) 労働条件の確保・改善対策」の取組については、こちらも継続しての取組となりますが、監督指導・説明会などにより、誰もが安心して働くことができる良好な職場環境の実現を目指して、法定労働条件の履行確保に向けた取組を進めてまいります。

続いて、9ページの「(3) 安全で健康に働くことができる環境の整備」です。

来年度も引き続き、14次防の各指標の達成に向け取り組むこととし、業種別の労働災害防止対策の推進として、各重点業種に適用される規則や指針、ガイドラインの指導・周知に取り組んでまいります。

また、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策では、

「+Safe 協議会」の活動などを通じて得られた好事例を、広く周知してまいります。

また、このページのいちばん下の赤枠のところですが、今年度公布され、令和8年度以降に段階的に施行される労働安全衛生法等の改正内容については、14次防の取組にあります、メンタルヘルス対策、化学物質対策、高齢労働者、個人事業者など、特定分野の対策にもつながる内容でございますので、ホームページや労働局・監督署が行う説明会など、あらゆる機会をとらえて周知を行い、計画を推進してまいります。

次に10ページ、基準行政の最後の項目、「6 労災保険給付の迅速・適正な処理」です。

2種類のグラフがございますが、今年度については今年1月末現在の数値となっております。

左側のグラフについては、脳・心臓疾患と精神障害事案についての請求件数と支給決定件数となっており、このうち、黄緑色は、精神障害事案の請求件数を示しています。

昨年度は40件の請求がありました。今年度は1月末時点で既に40件に到達しており、3年前、令和4年度の2倍にのぼっている状況にあり、体制強化を図りつつ、来年度も引き続き、迅速・適正な労災認定を徹底してまいります。

高雄職業安定部長

労働基準行政の部分については以上となります。 よろしく願いいたします。

職業安定部長の高雄と申します。日頃より当行政へのご理解・ご協力ありがとうございます。

私からは 13 ページから 20 ページの安定行政の部分について、時間もそんなにありませんので、ポイントに絞ってご説明させていただきます。

13 ページをお開き下さい。先ほど局長の多和田より簡単にご説明させていただいておりますが、全体の有効求人倍率については 1.06 倍、どちらかという就業地別が実態地に近いので、こちらを見ていただいた方が良いかと思います。1.31 倍ということで、かなり人手不足感があるということで、近畿でも就業地別で見ると一番というところなので、求人ニーズ的なところでは滋賀は今のところある程度のレベル感で推移しているところで、当局としてもしっかりとマッチングを進めなければいけないとの認識にはなっています。

産業別の新規求人者数の状況というところで、大きなポイントとしては、「情報通信業」が 40% くらい減っています。これは中国のスマホ需要が減退したためで、昨年度も下がっていましたが、今年度もその影響が引き続き減っているところだと思っています。「宿泊・飲食サービス業」のところも、中国の入国規制が今年度あったので、一定程度影響があるかなと懸念していたところですが、実際に話を聞いてみても、そこまで影響が無いとのことですし、数値的に見ても全体的なトレンドと同じで、そこまで影響が出ていないと見ているところです。雇用失業情勢は以上です。

次のページに行ってくださいまして 14 ページになりますが、こちらはハローワークで主に取り組んでいる項目を列挙したものになります。今年度で言いますと 4 月から 1 月までの実績を載せているところで、8 割くらいならほぼ目標を達成しているという感じになります。主要指標ですが、雇用保険受給者の早期再就職割合は売り手市場ということもあって高くなっておりませんが、就職充足数は正直厳しいのが足元の状況となっています。

重点指標に行ってくださいと、障害者の就職件数は割と良く進んでいるかなと思いますが、公的職業訓練の修了 3 ヶ月後の就職率は正直苦戦しているところで、モノづくり分野を中心に地域でも訓練ニーズは高いのですが、進みきれていないのが課題かなと感じております。生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職率は、近年高齢者の方で仕事を探される方が増えてきていることもあって、かなり進んでいるのが最近のトレンドに近いのかなと考えております。

次に 15 ページの方に行ってくださいまして、昨今の人手不足ということで、特に医療・福祉、警備、運輸、建設の 5 分野につきましては、特にマッチングが厳しい。かといって、特に医療・福祉・介護については、来

年度の取組みでも言いますが、公定価格で運営されていて、ハローワークでマッチングしないと民間職業紹介事業に手数料を支払うことになり、かなり経営的に圧迫されるので、非常にニーズが高いとの認識はしている。当局としても、大津安定所内に人材確保対策コーナーを設けておりまして、ここを中心に滋賀県内の6所・1出張所に展開して取組を行っているところでございます。主な取組みとしては、ミニ面接会ですとか実際に事業所を訪問させていただいての職場見学等、後は例えば彦根安定所であればいくつかの病院に声掛けをさせていただいて、一か所に集まっていたらいて病院の求人フェアの様なことを行ったり、色々取組としては行っているが、なかなか行き切れていないところがありまして、来年度以降さらに取り組まなければならないと考えているところでございます。

16 ページに行っていたきまして、4の子育て中の女性の就職支援というところで、実績はかなり上げられているところで、これは女性の社会進出へのご理解が進んでいるのと、女性の勤労意欲が高まってきていることが要因となって一定程度成果が出てきていると思っております。但し母数自体が減ってきているところもありますので、数の確保を行っていかねばならないと認識しております。

5の若者への支援ですが、割合としては進んでいるのですが、全体的に若年者の方の求職者自体が非常に減っているところがありまして、ここはハローワークとしても今後の利用者であることを見据えて、しっかりフォローしていきたいと考えております。「しがジョブフェア」につきましては、昨年度までは就職面接会という形で公的ルールの3月以降でない企業面接会が出来なかったのですが、3回生が参加できず、正直参加者も少ないというところでしたので、企業説明会として企業の情報発信という形に変えることで低回生も含めて参加を促しているところで、少し参加者が増えておりますので、来年度以降もこの様な形で実施させていただき、少しでも情報発信する機会として企業様に使っていただけたらと思っております。

次に17ページに行っていたきまして、障害者の就労促進というところで、令和6年度に法定雇用率が0.2ポイント上がって2.5%となり、今年の4月に一部の業態について設けさせていただいていた除外率が低下して、さらに今年の7月にまた0.2ポイント民間の法定雇用率が上がって2.7%になります。非常に事業主の方々にご負担をお掛けするところもありますけれども、障害者の法定雇用率がどんどん上がってきてまして、そこに対する企業さんの求人ニーズも非常に高いですので、当局としてもルール上そういう方向に進めている以上はマッチングを進めていかねばならないですし、そういう機会を提供しななければならないと認識しております。数値上は徐々に伸びて来ていて、今年度も確実に伸び、来年度も伸びることを予想しておりますが、身体障害等比較的就職しやすい方が減ってきているので、精神障害や知的障害の方についてこれからマッチングを進めていかねばいけないので、より難しいところの支援も入ってくるところもあるので、当局としても働き・暮らし応援センター等と協力

をしながら、少しでも職場環境を作ったり、事業主さんと話し合ったりしながら進めていきたいと思っていますところです。

次に 18 ページに行ってくださいまして、7 の外国人に対する支援になります。件数だけを見ると取組はかなり行っておりますが、留学生を含めて滋賀県内で働く外国人の方の数はまだそれ程多くは無いとは言え年々増加している状況で、これから当局としてもさらに取組みをしていかなければならないと考えています。

現在の特筆できる取組がそれ程ある訳ではありませんが、強いて上げるとしますと、外国人留学生向け面接会について大阪を中心に実施しております。梅田や中之島等の方が集まる場所で、滋賀県からも何社か参加させていただいています。希望者はかなりの人数が集まっているのですが、実際にお仕事を探している方が、これまで学んできて在留資格を取得したものと、実際に出ている求人のニーズとが若干ずれておまして、参加人数に比べてマッチングが進んでいない所がありますので、その辺りは、今後ハローワークとしてもどの様な方法で取組みればニーズがかみ合うかを考えながら、人手を集めるだけでは無く、マッチングで実際つながるところを視野に入れたバックアップが必要なのかなと考えております。

次に 8 の中高年世代の活躍支援につきましては、ニーズがありますので、引き続き粛々を行っているところでございます。今月の 21 日に大津市も中高年世代の就職支援を進めたいということで、当局と一緒に草津エストピアホテルでミドル・シニアを対象とした面接会を実施させていただく予定です。ご興味がありましたら、見に来ていただくと非常にありがたいかなと思います。

次に 19 ページですが、自治体との連携というところで、こちらもやはりハローワークのツールだけだと情報発信力に限界があるというところと、自治体も今非常に人手不足で企業経営等にも影響が出てきているので、何とかしなければならないという意欲が強くなってきております。

そこを踏まえて一緒に取り組んでいこうということで、令和 6 年 3 月に甲賀市、10 月に高島市、そして今年の 9 月に長浜市・米原市の湖北地域という形で、と言いますのも、長浜市と米原市が経済圏や生活圏等が一緒なので、バラバラに当局と取り組むよりも地域ごとに一緒に連携した方がより効果的であろうということ、どちらも長浜安定所の管轄であるということもあり、パッケージで連携する協定を結んでいます。

今年度については、特に長浜市と米原市については、若年層の人手不足感が強くここを何とかしたいと思っておりますので、来年度から高校生の採用ルールが今まで指定校求人のみしか認められなかったのが、自由に応募できるフリー求人が使えるようになることが決まりましたので、そこを踏まえて長浜市・米原市でフリー求人を出そうとしている事業所を集めてきて事前の説明会を広報宣伝できないか、自治体と協力し話し合っているところです。そういった取組みを進めながら、自治体との連携を進めたい

と思っているところです。

次に 20 ページですけれども、当局では学びなおしということで、ここ数年リ・スキリングに対する意欲は各事業主が高く持たれていますし、国としてもどんどん進めていって生産性向上につなげたいという思いで進めているところです。

その中で問題となっておりますのが、職業訓練を受けた方の就職率がそれ程伸びていないことです。と言いますのも、最近はそもそも職業訓練の定員を確保することが難しいという課題がありまして、当局では定員の確保に軸足を置いておりました。その結果、職業訓練の受講者数は前年度より伸びたのですが、一方で、出口の方の職業訓練を受けた方の就職率が下がってしまった次第です。

つきましては、次年度は受講者数と就職率の両方を見ながら、取組を進めていきたいと考えております。いずれも数を確保できないと、企業に送り込める人材が確保できませんので、将来的な所も含めて「人材育成セミナー」や「ハロトレみらいしごと博」を開催していきたいと思っております。特に「ハロトレしごとみらい博」は、11月にイオンモール草津で実施させていただいたイベントですが、ファミリー層を中心に500人程が参加し、モノづくりの楽しさを発信することができたので、目の前の定員の確保だけでなく、将来的に興味を持っていただける方を育てていきたいと考えて進めております。

資料1につきましては以上です。そして資料2の方の運営方針については、2から6が職業安定行政の関連でして、主だったものと言いますと、基本的には例年踏襲という形で前年度からそのまま持ち越しとなっているものが多いですが、大きく変わったところと言いますと、2頁下の人手不足対策というところで、局長からも先ほどお話がありましたが、医療・介護・保育分野の人手不足が深刻化しているので、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」というものをハローワークの最重点事項として取り組んでいくということ、滋賀県内だけでなく全国単位でやっていくということになっております。

実際、ここ数ヶ月、私も県内の医療・福祉関係の団体を回らせていただいて、お困りの声というものを聞いてきております。先ほどお話しさせていただいたが、配置基準と言いまして一定程度の人数を配置しないと診療報酬を下げられてしまうので、いつまでに何人の看護師又は保育士を確保しないと収入が減ってしまうし、体制も維持できないということで、やむを得ず民間職業紹介事業を使って、言い値で手数料を支払って来てもらうしかないという現状がある。実際、手数料の平均が看護師さんで大体100万円くらい掛かってしまうし、この様な形でやむを得ず採用した人材は結果としてミスマッチが起こりやすくすぐ辞めてしまう方もいらっしゃるの、結局手数料だけが掛っただけで人が残らない。そして、またすぐに来てもらって更に手数料を支払うことを繰り返し、悪循環になってしまふところもある。ここはどうにかしたいと思っており、ハローワークにも期待しているという声もいただいている。ここの部分は、来年度ハローワ

楠田雇用境・均等室長	<p>一が全国的に取り組むべき分野であるという背景もありますので、もっとアウトリーチ支援を進めていこうと思っておりますし、来年度の最重点分野だと認識していただければと思います。</p> <p>他の部分については、4 ページの一番上、障害者の就労支援のところで、先ほどお話しさせていただいたところで、障害者雇用率が0.2ポイント上がりますが、ここは事業主の皆さまに知っていただきたいところですし、当局としましてもしっかりと取り組んでいかないといけない部分です。おそらく38乃至39人の人数の事業主の方は、新たに障害者を雇っていただく必要が出て参りますので、この件で困っているというお声があれば、当局への情報提供を行っていただいて、当局でもしっかりとフォローしていきたいと思っております。</p> <p>これ以外の部分は、例年通りの取組みが並んでおりますので、またご覧いただきまして、何かありましたら質疑のところでも聞いていただければと思います。</p> <p>私からは以上です。</p> <p>雇用環境・均等室の楠田です。</p> <p>改めまして、日頃より雇用環境均等行政にご理解、ご協力賜り、感謝申し上げます。着座にて失礼します。</p> <p>資料1の22ページ、労働局長の挨拶にもございました、当局の最重点課題の第1 賃金引上げに向けた支援の取組です。</p> <p>下半期も引き続き、賃上げを支援する複数の助成金をパッケージとして周知してまいりました。ただし、業務改善助成金につきましては、申請期限が10月4日で締め切りとなりましたので、前回と数値は同じでございます。</p> <p>次に、滋賀県働き方改革推進協議会につきましては、昨年12月19日に実務担当者の会議、2月10日にはトップ会議を開催し、令和8年度の具体的な取組事項として5点決議いただきました。</p> <p>1点目が、労務費転嫁指針や取適法、相談窓口等の周知による価格転嫁や取引適正化への支援。2点目が、パートナーシップ構築宣言の登録勧奨。</p> <p>3点目が、賃金引上げ、生産施向上、人材確保、リスクリングのための助成金、補助金、その他の施策の効果的な周知等による企業への活用支援。</p> <p>4点目が、誰もが安心して働ける職場環境づくりの支援。</p> <p>5点目が、「ジェンダー平等」の推進等、多様な人材の活躍の促進 となっております。</p> <p>当局におきましても、決議された事項に取り組んでまいります。</p> <p>23 ページ、非正規雇用労働者の処遇改善等の取組です。</p> <p>引き続き、同一労働同一賃金の遵守の徹底のためのパートタイム有期雇用労働法に基づく報告徴収を1月末までに170社に実施し、306件の助言を行っております。うち不合理な待遇の禁止についての助言は48件です。</p>
------------	---

下段の表は、年収の壁に係る取組でもある、キャリアアップ助成金の計画件数となります。

24 ページ、女性活躍の推進です。

相談件数や、法施行状況につきましては、資料のとおりでございます。なお、えるぼし認定につきましては、今年度 2 つ星 1 社、3 つ星 5 社を認定しています。

下半期につきましては、〇の一番下になりますが、女性活躍推進法が改正され、本年 4 月 1 日より、「男女間の賃金の差異」の情報公表義務が、従業員数 101 人以上の企業にも拡大し、さらに、「女性管理職比率」の情報公表も義務となることから、2 月 17 日、19 日にオンライン説明会を開催する等、法改正の周知に努めてまいりました。

25 ページ、仕事と育児・介護の両立支援です。

相談件数や、法施行状況につきましては、資料のとおりでございます。育児・介護休業法につきましては、昨年 4 月及び 10 月と順次改正法が施行されたことから、こちらも〇の一番下になりますが改正において、企業からよくいただいたご質問をまとめて、後ほどご説明する、「労働法制説明会」で説明する等、引き続き周知を行いました。

26 ページ、ハラスメント防止対策です。

1 月末までのハラスメント関連の相談は 878 件。このうちパワーハラスメントに関する相談件数は 680 件となっており、依然高止まりしています。

法施行状況は、資料のとおりでございます。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、来年 10 月 1 日より事業主に義務付けられることから、次のページにも記載していますが、下半期は改正法の周知を行いました。

27 ページ、多様な働き方、働き方・休み方改革です。

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支援件数、助成金の申請状況は資料のとおりです。

下半期は、2 月に 2 回、カスタマーハラスメントをテーマとして、オンラインによるワークショップを実施し、法改正についても周知いたしました。

フリーランス・事業者間取引適正化等法につきましては、1 月末までに 27 件調査を実施し、ハラスメント対策に係る助言を 19 件行っています。

28 ページ、個別労働関係紛争の解決援助です。

総合労働相談コーナーでの相談対応、個紛法に基づく助言・指導、あっせんによる紛争解決援助を行いました。

最後に、総合労働行政機関としての施策の推進として、県内の事業主に広く労働行政の施策等を周知するために、3 年ぶりに「労働行政説明会」を開催いたしました。基準、安定、雇均の各分野で関心が高いと思われる

テーマをそれぞれご説明いたしました。申込を開始して早々に500人の定員に達し、開催後に局HPにアーカイブを公開いたしました。今後とも労働局の施策の情報発信に努めてまいります。

以上が令和7年度の雇用環境・均等室の取組です。

続きまして、令和8年度の当局行政運営方針案のうち、雇用環境・均等室の主な取組についてご説明します。

まず、1ページ、令和8年度についても、最重点課題は、賃金の引上げ支援となります。

今年度に引き続き、「賃上げ」を支援する複数の助成金をパッケージとして周知します。

また、滋賀県働き方改革推進協議会につきましても、引き続き取組を進めてまいります。

次に3の同一労働・同一賃金の遵守の徹底取組として、パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収を実施します。

次に4の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として、キャリアアップ助成金による支援を行うとともに、今年度も「働き方改革推進支援センター」を設置し、ワンストップ窓口で企業を支援します。

次に6ページ、女性活躍推進につきましても、法が改正されることから、その周知や履行確保に取り組んでまいります。

6ページの下、総合的なハラスメント防止対策の推進につきましても、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、来年10月1日より事業主に義務付けられることから、周知を行うとともに、法施行後は企業への指導等を行ってまいります。

7ページ、個別労働関係紛争の解決援助につきましても、引き続き総合労働相談コーナーでの相談対応、助言・指導及び「あっせん」により、紛争の解決を援助します。

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・バランスの促進につきましても、改正育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の周知を引き続き行うとともに、法の履行確保を図ってまいります。

また、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ワークショップの活用を進めていきます。

テレワークにつきましても、助成金による事業主の支援等を行ってまいります。

杉山総務部長

フリーランスにつきましては、フリーランス法に基づき、調査等を行ってまいります。

皆さまこんにちは。総務部長の杉山でございます。

平素より滋賀労働局の行政運営に多大なるご協力を賜りまして、改めてこの場を借りて感謝申し上げます。

私からは、令和8年度の行政運営方針（案）のうち、労働保険徴収室の重点施策につきまして、説明いたします。該当箇所は10ページの下段となります。

労働保険徴収室については、労働保険の加入及び労働保険料の収納を担当する部署となり、労働保険の徴収に係る取組はこれまで行政運営方針に掲載しておりませんでした。労働保険は、労働者やその家族を守るセーフティネットの役割を担うと共に、労働保険料は各部室長が説明した施策を実施するための財源にもなっており、重要な制度であることから来年度の行政運営方針に掲載することといたしました。

早速ですが、主な取組を説明いたしますが、三つの施策がございます。

一つ目は「未手続事業の的確な把握と手続き指導・加入勧奨等の実施」です。

労働保険は、労災補償や失業給付など労働者のセーフティネットの役割を担う制度であり、労働者を一人でも雇用すると、その事業主には法的に加入義務と保険料の納付義務が生じます。

その一方で、労働者を雇用しながら加入しない事業主も一定割合存在しており、そこで働く労働者の福祉向上や、事業主の費用負担の公平性を維持するため、未加入事業の掘り起こしと加入拡大が急務となっています。そのような中で、労働保険徴収室では、労働局内の各部署、陸運局などの他官庁、厚生労働本省が加入勧奨活動を委託している労働保険事務組合連合会などと連携して、未加入事業の把握と、労働保険への加入指導を行っております。

また、指導に応じない事業主のうち、10人以上を雇用する事業主には、職権による保険成立を行い、加入事業の拡大を目指すこととしております。

二つ目の「電子申請の利用促進」は、デジタル化による行政手続の簡便化を図るとともに、手続方法の選択肢を広げることで、労働保険の加入拡大に資するものです。

なお、厚生労働本省策定の基本計画では、令和8年度末までに利用率を30パーセント以上に引き上げるとの目標を掲げており、労働保険徴収室においても目標達成に向け、広報活動に注力していきます。

三つめの「実効ある滞納整理や納付督促等による収納率の向上」につきましては、納付義務があるにもかかわらず保険料を納付しない事業主に対し、督促を行う他、差押えなどの強制措置を用いることで、より高い収納率を目指すものです。

<p>坂田会長</p>	<p>労働保険料は、セーフティネットとしての機能だけでなく、労働局が行う各施策の財源ともなっており、収納率の向上は非常に重要な施策となります。</p> <p>このため労働保険徴収室では、計画的に滞納整理を進め、効率的な収納率の向上を目指すこととしております。</p> <p>労働局からの説明は以上となります。</p> <p>それでは、労働局からの説明事項について、審議したいと思います。</p> <p>まず、お手元の附属資料2「第54回滋賀地方労働審議会資料に係る事前質問・意見」にありますように、資料1に関して8つのご質問やご意見が提出されています。</p> <p>行政ごとに、ご質問等を事務局から代読させていただき、質問された委員から補足等があれば発言いただいた上で、担当部署から回答させていただきます。</p> <p>なお、資料2に関するご質問やご意見は提出されていません。</p> <p>まず、労働基準行政の取組への質問等について、事務局から代読をお願いいたします。</p>
<p>今村雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>労働基準行政の取組へのご質問・ご意見を代読いたします。</p> <p>4ページ「最低賃金制度の適切な運営」について、田代委員から、最低賃金法違反の有無はどのように確認しているのか？令和4年度から6年度までの事業場違反数しか記載されていないが、最低賃金が引きあがるとともに、違反事業場数は増加傾向にあると思っていいいのか？毎年、違反事業場として指導している事業場はあるのか？指導後、改正金額で支給されているかの確認はしているのか？、とのご質問をいただいております。</p> <p>6ページ「労働条件の確保・改善に向けた取組の推進」について、金澤委員から、令和7年の申告処理状況の賃金不払いが161件とあるが、その要因はどのようなものがあるかご教示いただくとありがたい。感覚的に件数が多い印象を持ちました。経営不振等の理由であればまだ理解できるが、故意・悪意のあるケースもそれなりの件数があるものなのか気になった次第です、とのご質問をいただいております。</p> <p>6ページ「労働条件の確保・改善に向けた取組の推進」、7ページ、「労働関係法令に関連する労働相談の状況」、27ページ、「個別労働紛争の解決援助」について、兵頭委員から、7ページと28ページの労働相談の違いは、場所の違いだけなのか、担当内容も違うのか。もし場所の違いだけなのであれば、労基署、労働局への相談は減少、相談コーナーへ相談件数は増加というのは、相談場所が身近になり、相談しやすくなったということなのかと推察します。労働者の声を聞く取組の成果かと思えます。両者の取り扱う相談に違いがあるのだとすれば、6ページの定期監督実施状況</p>

<p>坂田会長</p>	<p>では違反事業場数の増加に対して、7ページの労働相談の減少の相関関係についてどのように考察されていますか、とのご質問、ご意見をいただいております。</p> <p>労働基準行政の取組に関しましては、以上です。</p> <p>質問された田代委員、金澤委員、兵頭委員から、補足されることなどは、いかがですか。</p> <p>それでは、労働局から回答願います。</p>
<p>青木労働基準部長</p>	<p>労働基準部長の青木でございます。ご質問いただきましてありがとうございます。でございます。</p> <p>では、田代委員のご質問に対して回答させていただきます。回答につきましては「？」マークが付された単位ごと、計5点に分けて回答させていただきます。</p> <p>まず1点目の、「最低賃金法違反の有無はどのように確認しているのか？」についてでございます。</p> <p>監督指導時に、事業場が保有する労働条件通知書、賃金台帳、労働時間記録、就業規則などの関係記録の点検や、事業主・労働者からの聴取などによって確認を行っています。</p> <p>次に2点目でございます。「令和4年度から6年度までの事業場違反数しか記載されていないが、最低賃金が引きあがるとともに、違反事業場数は増加傾向にあると思っていのか？」という点についてですが、</p> <p>先に結論から申しますと、「そうとはいえない」ということになります。理由ですけれど、直近10年間（2016年～2025年）の、滋賀での違反率を確認しましたところ、一番古い2016（平成28）年がいちばん高く13.2%で、その後年々徐々に下がっていき、7年後の2023（令和5）年には5.8%にまで減少し、この2023年が、直近10年間では最小の違反率となっております。</p> <p>その後、2024（令和6）年は若干増加し7.8%、2025（令和7）年は少し下がって7.6%と、ここ2年はほぼ横ばいといった状況です。</p> <p>したがって、必ずしも、「最賃の引上げ」と「違反事業場数の増加」は連動しているかといえば、そうとは言えないと考えております。</p> <p>3点目のご質問です。「毎年、違反事業場として指導している事業場はあるのか？」についてですが、</p> <p>監督対象事業場の選定に当たっては、滋賀労働局が事業場に対して行う、「最低賃金に関する基礎調査」という、当年度の最低賃金改正に先立</p>

って実施している賃金調査の結果から、最低賃金額未滿の労働者が高い比率の業種や、当年度の改正により影響を受ける労働者が高い比率となると見込まれる業種、過去の監督指導実績から違反率が高い業種、地域などにより、絞り込みをかけて選定しております。

したがって、一つの事業場を毎年監督対象となることはないにしても、数年空けて再び対象となることはあるので、「過去に違反があり、そしてまた、今回も違反が認められた」ということはあります。

次に4点目です。「指導後、改正金額で支給されているかの確認はしているのか？」についてですが、

指導の際は是正報告を求めますので、是正を裏付ける資料を添付のうえ報告させており、必要により再度、監督を実施し関係書類を点検するなどの方法により確認を行っており、「指導しっぱなし」ということはございません。

最後の5点目でございますが、「違反事業場が無くならない理由は把握しているのか？」についてですが、

最賃違反があった場合には、事業主からその理由を確認していますが、その理由は多岐にわたり、例えば、「売上減」「コスト増」「企業間取引問題」などの経営上の理由や、そもそもの法制度の不知によるもの、「月給を時間額に換算して比較していなかった」「発効日を知らなかった」など、改定する機会を逸していた場合など、多岐にわたります。

経営問題を抱える事業場には、助成金などの支援策のご案内や、「働き方改革推進支援センター」のご案内を行うことや、違反があった事業場に対しては以後5年にわたり個別に最賃改定額の周知を行うことなどにより、繰り返しの違反が生じないように努めています。

田代委員からのご質問と回答については以上となります。

続いて質問の2番目、金澤委員からご質問いただいております。ありがとうございます。

「令和7年の申告処理状況の賃金不払いが161件とあるが、その要因はどのようなものがあるかご教示いただくとありがたい。感覚的に件数が多い印象を持ちました。経営不振等の理由であればまだ理解できるが、故意・悪意のあるケースもそれなりの件数があるものなのか気になった次第です。」についてですが、

賃金不払いに係る申告につきましては、様々な要因が背景に認められる状況にありますが、最も多い申告の要因としては、労使間のトラブルが背景にあるために賃金が支払われず、申告に至っている事案となります。労使間のトラブルの例としては、「労働者の急な退職で損害を被ったとし

て賃金を支払っていない」という事例、「労働者が業務中に会社の備品を破損させる等の過失があり、その費用を一方的に賃金から相殺されてしまった」という事例などがなり、5割近くが、このような労使間のトラブルが背景にある内容となります。

次に多いのが、「資金繰りの悪化」など、経営不振を要因とする申告が、全体の3割程度を占めている状況と考えています。

それ以外にも、支払手続のミスにより申告に至っているもの、基本給や手当額の契約内容について労使間の認識に食い違いが発生していることにより申告に至っているもの、さらに、休憩時間中に休憩が取れておらず、その労働分の賃金が支払われていないことにより申告に至っているものなど、様々な申告を受理している状況にあります。

金澤委員からのご質問に対しては以上となります。

最後は、3番目の兵頭委員からのご質問になります。

7ページと28ページの労働相談の違いは、場所の違いだけなのか、担当内容も違うのか。

もし、場所の違いだけなのであれば、労基署、労働局への相談は減少、相談コーナーへ相談件数は増加というのは、相談場所が身近になり、相談しやすくなったということなのかと推察します。労働者の声を聞く取組の成果かと思えます。

両者の取り扱う相談に違いがあるのだとすれば、6ページの定期監督実施状況では違反事業場数の増加に対して、7ページの労働相談の減少の相関関係についてどのように考察されていますか。」についてですが、

まず、7ページと28ページのグラフの関係ですが、大まかに申しますと、28ページは、全体の相談件数で、7ページのほうは、28ページの内数となり、基準法・安衛法・最賃法など労働基準関係法令に関する相談件数を抜き出したものとなります。

「労働基準監督署」は、労働基準関係法令違反に対応する機関となりますが、労働基準監督署に寄せられる労働相談の中には、いじめ・嫌がらせや退職に関する問題など、労働基準関係法令には該当しない、民事上の問題に関連する相談も多く寄せられます。

そのような民事上の問題に関する労働相談に対応するため、労働局や労働基準監督署の中には、「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員が対応に当たっています。

そこで、お尋ねについてですが、まず、資料の最後の28ページの労働相談件数は、労働局、労働基準監督署及び総合労働相談コーナーに寄せられた、「民事上の問題についての相談」と「労働基準関係法令や均等関係法令など、法制度に関する相談」を合算した、すべての労働相談件数となっております。

一方、7ページの労働相談件数は、このページが労働基準行政のページということもあって、労働基準関係法令に関する労働相談件数に限定して

お示ししており、つまり、7ページの労働相談件数は、28ページの内数ということになります。

そして、この「相談件数」という言葉についてご注意いただきたいのは、純然たる相談（仕事上のトラブル・悩みなど）の件数だけでなく、法改正などに対する質問、その他各種問合せなどの件数を含んだものとなります。

7ページの、令和7年度の労働基準関係法令に関する労働相談件数は減少傾向にありますが、これは事業場側からの労働相談件数が全体的に減少したことが要因となっています。

具体的には、2018（平成30）年4月から段階的に施行されてきた「働き方改革関連法」が、いわゆる「2024年問題」ともいわれた、2024（令和6）年4月の、上限規制の完全適用をもって、数年間にわたる段階的施行に区切りがついたこともあり、事業場側からの法改正に関する問合せが大幅に減少したことが要因となっています。

さて、労働相談については、監督指導実施の契機となる相談や情報提供など、法違反の指摘に直結する内容もありますが、必ずしも監督指導実施には影響を及ぼさない労働相談も多くあります。

令和7年度の労働相談の減少は、事業場側からの法改正に関する問合せが大幅に減少したことが要因と考えており、監督指導の実施状況や法違反指摘状況に関して特に影響を及ぼさないと考えられる一方で、監督指導実施の契機となるような相談や情報提供については、減少していない状況にあります。

6ページに、3つの表がありますが、上の表「定期監督等実施状況」をご覧ください。

令和7年の定期監督の違反事業場が、1,243に増加している要因としては、その表の右側に、「主な違反状況」の欄に、赤い吹き出しで表示しておりますが、「不適切な労働条件明示」の違反事業場が309事業場となっております。前年よりも大幅に増加しています。

これは、2024（令和6）年4月の法改正により、労働条件を明示する際の項目が追加されているところですが、法改正に対応できていない事業場が多く確認されたという事情があるためです。

このような状況を踏まえた上で、兵頭委員からのお尋ねの後段にあります、「6ページの令和7年の定期監督の違反事業場の増加と、7ページの令和7年度の労働相談件数の減少との相関関係をどのように考えるか」、というご質問にお答えいたしますと、法違反事業場の増加については、労働条件明示の法改正に未対応が多かったこと、労働相談件数の減少については、働き方改革関連法の段階的に行われた法改正が、2024年の上限規制全面適用をもって、事業場からの法制度への問合せが減少したことが要因とみており、今回のこの2つの事象については、特に関連性が認められる状況にはないと考えております。

ただ、あくまで「今回については」と考えており、今後の状況によっては、「労働相談件数」と「違反指摘事業場数」の動向に関連性が出てくる

<p>坂田会長</p>	<p>可能性もあるかもしれませんが、その点、注視してまいりたいと考えております。</p> <p>回答につきましては以上でございます。ありがとうございました。</p> <p>質問された委員は、ただいまの回答でよろしいですか。</p> <p>続いて、職業安定行政の取組への質問等について、事務局から代読をお願いいたします。</p>
<p>今村雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>職業安定行政の取組へのご質問・ご意見を代読いたします。</p> <p>16ページ「新規学卒者等・フリーターへの就職支援」について、兵頭委員から、新規学卒者等への就職支援について、志願者が就職ハラスメントなどの相談をできる場所の周知はできていますか。エントリーシートは各事業所オリジナルのものが増えてきています。不適切な項目などの確認が難しくなっているのではないのでしょうか。また、逆に自由記述が多いため志願者自らプライベートに踏み込んだ内容を明かしている可能性もあります。各事業所から記入に際しての注意喚起を志願者に対してするよう、啓発をお願いしたいと思います、とのご質問、ご意見をいただいております。</p> <p>職業安定行政の取組に関しましては、以上です。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>質問された兵頭委員から、追加で補足されることなどは、ございますでしょうか。</p> <p>それでは、労働局から回答をお願いします。</p>
<p>高雄職業安定部長</p>	<p>それでは高雄の方からお答えさせていただきます。</p> <p>上段につきましては、就活ハラスメントのリーフレットがございまして、新卒応援ハローワークの方で新卒学生が来られた時に配布し、また、当局のホームページで掲載する等して、周知を図っています。</p> <p>下段につきましては、こちらも不適切質問防止に関するリーフレットを本省で作成し、本省のホームページで掲載されております。これらを使いながら、対外的にはPRしておりますのと、事業所向けについては、公正採用選考のセミナーや研修会を実施し、その場で周知を行っています。</p> <p>私からは以上です。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>質問された委員は、ただいまの回答でよろしいですか。</p> <p>続いて、雇用環境・均等行政の取組への質問等について、事務局から代読をいたします。</p>

<p>今村雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>雇用環境・均等行政の取組へのご質問・ご意見を代読いたします。</p> <p>22 ページ「最低賃金、賃金引上げに向けた支援」について、田代委員から、業務改善助成金の申請について、最低賃金は引き上がっているのに、令和5年から7年までの申請件数が増えない理由は？周知不足なのか？審査基準が厳しいのか？それとも両方なのか？とのご質問をいただいております。</p> <p>23 ページ「多様な働き方、働き方・休み方改革」について、松田委員から、「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」表「R7 働き方改革推進支援助成金申請状況」について、交付決定および支給決定ともに件数が少ないと個人的には思います。なぜでしょうか、とのご質問をいただいております。</p> <p>24 ページ「女性活躍の推進」について、兵頭委員から、男女間賃金差異の情報公表が義務となり、差異を縮めようという各事業所での意識改革が進みだしていると感じますか。男性育休取得に際してのハラスメント相談はどれくらいありますか、とのご質問をいただいております。</p> <p>26 ページ「ハラスメント防止対策」について、兵頭委員から、セクハラ、パワハラ相談件数増加は、ハラスメントに関する感度が上がったためなのか、ハラスメントをする、余裕のない人が増えたのか。どのような考察をされていますか、とのご質問をいただいております。</p> <p>雇用環境・均等行政の取組に関しましては、以上です。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>質問された田代委員、松田委員、兵頭委員から補足されることなどは、いかがですか。</p>
<p>松田委員</p>	<p>内容にかかわるところでは無いのですが、質問6につきましては、該当するページが27ページですので、こちらをご覧くださいと思います。</p>
<p>兵頭委員</p>	<p>8番の相談件数増加というのが、26ページのグラフですが、令和7年度が令和8年1月末現在の数値となっているので、3月末になればもっと増えるであろうとの予測の下で質問させていただいております。</p> <p>「余裕のない人」とは、「ハラスメントをしてしまう様な余裕のない人」という意味です。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>どうでしょうか。追加ございませんでしょうか。それでは、労働局から回答をお願いします。</p>
<p>楠田雇用環境・均等室長</p>	<p>はい、私の方から回答させていただきます。</p> <p>まず、業務改善助成金の申請件数が増えていないということでございま</p>

すが、元々業務改善助成金の申請件数は、令和2年度は20件でしたが、最低賃金の引き上げ額が高くなった令和3年度以降増加しましたが、令和5年からの直近3年において、大きく変化がないのはご指摘のとおりです。

要因の一つとしては、申請の締切が今年度は10月4日、令和6年度は1月末、令和5年度は3月末と年々早くなっていることが考えられます。また、当局でも説明会等の周知を行ってまいりましたが、情報が行き届いていないこと、設備投資等を行った後に助成金が支給されることや原則1/4は事業主の負担となる等、事業主の原資が不足している可能性も考えられます。

前回の審議会でもご指摘をいただきましたが、わかりやすい資料の作成等、周知の一層の強化を行い、より多くの中小企業事業主の皆様に活用いただけるよう取り組んでまいります。

続きまして、27ページの方の働き方改革推進支援助成金の申請件数が伸びていないというご指摘でございます。

こちらにつきましては、令和4年度は95件でしたが、年々減少している状況となっております。

支給要件が年々変更されていること、「業務改善助成金」比べると、特別休暇制度の導入や年次有給休暇の計画的付与制度等何らかの措置を導入する必要があり、煩雑であることで業務改善助成金に流れていることも要因として考えられるところです。

こちらにつきましても、多くの事業場に当助成金を活用いただけるよう、周知広報の一層の強化に努めてまいります。

次のご質問でございますけれども、女性活躍の推進に関しまして、男女の賃金差異を取り込もうという事業所が増えているかのご質問でございます。

当局に届出された女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届を見てみると、「男女の賃金の差異」「管理職に占める女性の割合」に関する数値目標を定める事業場は少なく、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」といった募集の入り口のところで、「有給休暇取得率」「平均残業時間数等の労働時間の状況」といった定着に関する数値目標を定める事業場が多いところです。これらの現状から、情報公表の義務化により、男女間の賃金差を縮めようという意識改革が進みだしているとはいえない現状と認識しています。

男女賃金差異の縮小については、滋賀県も、3月に策定予定の（仮称）パートナーしがプラン2030で掲げていること、また、滋賀県働き方改革推進協議会の来年度の取組の決議事項でもあるので、当局としましては、県等とも連携し、男女間賃金差異の改善及びそれにつながる女性の管理職比率の向上等についても取り組んでいただけるよう、企業の意識改革を促してまいります。

男性育休取得に際してのハラスメント相談については、令和6年3件、令和7年度1件、育休後の職場復帰に関する相談等がございました。

<p>坂田会長</p>	<p>続きまして、ハラスメントの防止対策の件数というところでございますけれども、セクハラ相談件数については、対前年比増であるものの、過去5年間は増減を繰り返しており、相談件数が横ばいで推移しているものと考えられます。</p> <p>一方、パワハラ相談件数については、令和2年度からの防止措置義務化以降、増加傾向で推移しているものと考えられます。</p> <p>パワハラに関する相談件数が増加している要因としては、職場内のコミュニケーションの希薄化、職務上のストレスや業務負担の増加等、多様な要因が考えられる他、防止措置義務化等に伴い「パワハラ」に関する関心が高まったことが影響していると考えられます。</p>
<p>兵頭委員</p>	<p>質問された委員は、ただいまの回答でよろしいですか。</p> <p>女性活躍推進のところで、男女間賃金の差異に関する情報公表が、公表しておしまいではなくて、公表されることで、これから求職者が会社を選んでいける様に。それが、滋賀県の働ける女性がどんどん流出している今の状況を止める様な施策になっていけば良いと思いますので、是非取組をお願いします。</p>
<p>楠田雇用環境・均等室長</p>	<p>引き続き取組を進めてまいります。ありがとうございます。</p>
<p>松田委員</p>	<p>ご準備いただきありがとうございました。</p> <p>今後のお願いとして、一言申し上げたいと思いますのは、この助成金が何件決定したというお話はよく出てくるのですが、結局この助成金の目的がどの程度達成されたのかというのが分からず、私も分析しようとしてもそこが分からなくて、どの程度効果が出たのかというのが結局分からないということをいつも感じています。</p> <p>できれば、どの様な効果が上げられたのかというのを検証できる様な形のものが出てくると良いと思いますので、ご検討をお願いできればと思います。</p>
<p>楠田雇用環境・均等室長</p>	<p>申請が増えているという実感はありますが、効果を検証するのは難しいところです。公表の方法は検討してまいります。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>田代委員、よろしいでしょうか。</p> <p>事前にいただいたご質問・ご意見への回答は以上となります。</p> <p>では、他に皆様からご意見・ご質問などありましたら、ご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。</p>
<p>和田委員</p>	<p>和田と申します。附属資料1から教えていただきたいのですが、14次防のアウトカム指標、例えば、製造業の部分で、5年間で5%以上減少させるという目標がありますけれども、実際の件数を見ると増減を繰り返し</p>

	<p>ていますので、この様な増減を繰り返す数値は、5年間でこの数値というよりは、絶対数としてこの数値以下に継続的に抑え続けるという目標の方が良いと思う。また5年がかりで5%というのも、穏やかな目標かなという印象を受けました。</p> <p>少し質問が変わりますが、製造業に従事する労働者の絶対数が増えたり減ったりする中で、件数よりも死傷年千人率等を重視する方が適当ではないかという印象を受けました。</p> <p>アウトカム指標の中で、これらがどう使い分けられているのかもよく分かりません。使い分けられている理由があれば教えていただきたいのと、労働者の母数変動するのであれば、それに合わせて目標値を絶対数よりも千人率で統一した方が良いのではないかの印象を受けましたので、どの様にお考えか教えていただければと思います。</p>
青木労働基準部長	健康安全課長の方から回答させていただきます。
栞谷健康安全課長	<p>健康安全課長の栞谷でございます。</p> <p>滋賀労働局で14次防の推進計画を策定しているのですが、基本的にこのアウトプット指標・アウトカム指標というのは、本省の策定している計画に沿って作っておりますので、本省が絶対数で示しているところは絶対数で、千人率で示しているところは千人率で評価をしているところでございます。</p> <p>ただ、ご意見のとおり、最終的に4年間増加しても最後の年だけ減ればよいのかということ、やはりそういうものではないと思いますので、どの年もしっかりと減らしていくということは大事なことだと思います。</p> <p>それから、千人率で評価をしていない項目につきましても、部内の資料としては千人率で統計を取って評価を加えて検証していきたいと思えます。</p>
坂田会長	よろしいでしょうか。
和田委員	結構です。ありがとうございました。
坂田会長	<p>その他、ございますでしょうか。</p> <p>加藤委員、よろしく願いいたします。</p>
加藤委員	<p>加藤と申します。</p> <p>小学校の教員をしているのですが、資料の「人手不足対策」というところに興味があって見させていただきました。</p> <p>医療・介護・保育分野については、民間職業紹介事業対応で書いていただいているが、学校現場もとにかくブラックと言われるくらい人員不足が激しい。免許要件ですとか、条例・法律で定数等が定められている部分がございますので、なかなかハローワークを利用するのは少数だと思いますが、先日、文科省から教員の働き方改革ということで、学校の業務分類、教員の3分類が示されて、学校の先生が必ず担わなければならない業務、</p>

	<p>必ずしも教員がしなければいけない業務では無いけれども負担を軽減させていく業務、学校が持たなくても良い業務に分けられ提示されている。</p> <p>すぐにということではございませんが、今後、免許要件等のいらぬ職員、会計年度任用職員等が、学校で公務員という枠はあると思いますが、今までの教員という立場ではない者が学校現場で働けるようになっていく、外から人材に来ていただく様にならないか、と思ったときに、是非ご協力をお願いしたく発言させていただいた。</p> <p>医療・介護・保育分野にこの様に対応していただいているので、是非学校についてもお願いしたいと思います。</p>
坂田会長	職業安定部長でしょうか。
高雄職業安定部長	<p>ご意見のとおり、先生が非常にご多忙であるが、人数が足りないという実情は、私どもも日頃高校生の採用の関係で教職員組合の方ともお話しする機会があるので、認識しております。</p> <p>もし文科省の方でその様な整理がされて、求人を外出しできるということになれば、例えば県の職員の方でも会計年度職員等の求人はハローワークで取扱いさせていただいており、応募される方も非常に多いので、出てきた際には同じ形で積極的に協力させていただきたいと思います。</p>
坂田会長	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>その他、ございますでしょうか。</p> <p>西川委員、よろしく願いいたします。</p>
西川委員	<p>本日の報告の中には無かったことですが、ハローワークの関係で、質問と意見があります。</p> <p>近年、求人広告トラブルが全国的に出てきております。内容は、求人を出している人手不足の介護事業所や保育園等に営業の電話をかけてきて、「インターネットの求人広告を出しませんか。3週間無料でできますよ。」という勧誘を行います。無料期間が終われば有料になるのですが、無料期間だけで止められると説明され、人手不足の事業所は申込を行います。しかし、細かい文字で書かれている契約書を見てみると、無料期間が完了する自動更新扱いになると書かれており、無料期間が終了してから30万円、40万円といった高額な請求書が届いて事業所が慌てふためくというものです。</p> <p>この様な詐欺的な手口によるトラブルが全国的に急増しておりまして、滋賀県内でも、私が聞いただけで毎月の様に何件も相談が寄せられます。</p> <p>事業所に話を聞きますと、皆ハローワークで求人を出しており、このハローワークに出した求人の内容を転記したような内容の広告が掲載されておりまして、推測するに、ハローワークの求人を見て、営業・勧誘の電話をかける事業所を探しているのでは無いかと考えられます。</p> <p>戦う方法は色々あると思いますが、相談を受ける弁護士によっては、事業者間の契約であり、クーリングオフもできないので、泣き寝入りするしかないとの相談対応をされる方もおり、実際に支払ってしまっている事業</p>

<p>坂田会長</p> <p>高雄職業安定部長</p>	<p>場もかなり多くあると思います。</p> <p>この様な状況を、ハローワークを運営されている労働局として把握しているのかどうかということと、もし可能であれば、ハローワークで求人広告を出される事業者にトラブルの情報提供をしていただければ、この様な被害が防げるのではないかなと思いますので、その点を申し上げます。</p> <p>ありがとうございます。回答をお願いします。</p> <p>ご質問ありがとうございます。</p> <p>いただいた情報につきましては、先ほどお話しさせていただいた医療・介護・保育分野の団体を回っていた中で、その様なトラブルが滋賀に限らず全国的に発生していることを認識しております。</p> <p>そこで団体の方を通じて、初めに契約する際に、必ず明示する義務は職業紹介事業主若しくは情報提供事業主どちらにもかかっていますので、セールスを受けた時に言い値で受けるのではなく、あくまで一般の契約と同じように、しっかりと内容を確認したうえで使って欲しいと、また適正かどうかについては、例えば厚生労働省のホームページの職業紹介情報サイトに許可を受けた職業紹介事業主であれば掲載されているので、最低でもそこを確認してくださいということをお願いしています。</p> <p>もう一つ、ハローワークの求人を見てセールスをかけられるというところは、確かにご意見のとおりでして、実際にその様なお話を多数いただいております。当局としましては、どうしても公共の求人ですので、一部の者が見られない形にすることはなかなか難しいですし、そもそも閲覧者は不特定多数ですので、誰が事業主で誰が求職者なのかを区別することが困難です。</p> <p>従って、インターネット上で制限をかけるのは難しいですが、求人の受付時にハローワークのみでの掲載を希望し、民間のサービスを通して求人を出すつもりが無いことにつき、ハローワークへの求人提出時に書くことができる箇所があります。トラブルに困っている事業所には、その様な明記をしていただくことをお願いしております。</p> <p>出来ることと言いますと、現時点ではこれくらいかと思いますが、なるべく、完全に防ぐことはできないにせよ少しでもトラブルを少なくしよう取組は、全国的にハローワークで行っておりますので、知らない事業主の方や困っている事業主から相談があった際には、こちらから積極的に周知を図っていきたいと考えております。</p>
<p>坂田会長</p> <p>相澤委員</p>	<p>その他、ございますでしょうか。相澤委員。</p> <p>色々ご説明ありがとうございます。</p> <p>先ほど、加藤委員からもご意見がありましたが、全体的に滋賀県においても人材不足の問題が大変深刻化していると思います。単に人材を確保するというだけでなく、働き続けられる職場づくりが滋賀県では重要ではないかなと思っています。そのためには労働局からたくさん色々な取組をいただいております、また時折県とも連携して取組を行われているのは</p>

	<p>お伺いしていますが、もっと幅広く、例えば市町であったり、今日来ていただいている経済団体であったり、今日会場に来ていただいております社労士会や、私たち労働団体ですね。その辺りが真剣に連携しながら地域として取り組んでいくことがこれから必要ではないかなと感じております。</p> <p>例えば、滋賀県内に多い中小企業の働き方改革や職場環境の整備等もしっかりと取り組むための連携が必要かと思います。また、女性や高齢者、若者等多様な人材が活躍できる地域のマッチングというところも地域ぐるみで進めることが重要だと感じました。滋賀県としましても、こうした関係機関の連携を強化しながら人手不足対策を進めていけたらというのが、感じたところでございます。</p> <p>後もう一点、別の話題になりますが、資料1の8ページ以降の労働災害の防止のところで、労働局から高齢者向けの労働災害防止のための指針が出ているということは、今後60歳以上の労働者が増えていくことを踏まえたものだと思っておりますが、資料の中で、どれくらいの年齢の方のお怪我が多かったのかということが書かれておりませんので分かりにくいのですが、実際に増えてくるだろうとの懸念はありますので、その辺りも特化して取り組んでいただければと思います。以上です。</p>
坂田会長	<p>お願いします。</p>
青木労働基準部長	<p>労働基準部長の青木でございます。ご発言ありがとうございました。</p> <p>安全衛生分野での高齢者の対策ですが、いただきましたご意見のとおり、指針が示されたことにより一段上がった取組ということになりますので、こちらも新年度に入りましてから工夫をしながらやっていきたいと思っております。</p> <p>今年度に関しましては、9月に女性の転倒災害防止について、男性よりも女性の方が骨密度が低い等の理由により重症化しやすいということに着目して、そこに視点を絞った形でセミナーをさせていただきましたけど、同じものをまた来年度やるのか等はまだ決まっておりますが、今年度は来場型で開催しましたので、例えばハイブリット式でウェブでも配信するとか、その様な手法も考えながら、そして広範な範囲を取り上げるのか、或いはまたピンポイントでテーマをある程度区切って取り上げるのか、その様な実施の方向性については検討していきたいと思っておりますけれども、いずれにしましても、今年度よりも内容の充実したものにしていきたいと思っております。ありがとうございます。</p>
坂田会長	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>他にご質問・ご意見がなければ、時間の制約もありますので。</p> <p>兵頭委員、よろしく願いいたします。</p>
兵頭委員	<p>言いそびれたことがありまして、16ページの。子育て中の女性の就職支援のところで、就職率が上げてきて、女性の社会進出が進んできたというお話だったと思っておりますが、そうは言っても非正規の率がとても高いの</p>

<p>坂田会長</p>	<p>かなと思いますし、相澤委員もおっしゃっていましたが、持続可能である、出来れば正規で、マザーズコーナーやハローワークで就職されたその女性の方たちが、その後働き続けられているのか。この辺りも追っていただければと思います。</p> <p>もう一つ、ここで言うことでは無いと思うのですが、大津市の幼稚園の問題は皆さんご存じだと思いますが、ここで労働相談させていただいてよいでしょうか。だめですね。言ってみただけです。</p> <p>回答をお願いします。</p>
<p>高雄職業安定部長</p>	<p>定着支援というところかなと思います。なかなか労働局も送り出してからの定着支援というところがそれ程強くないのが正直なところですが、おっしゃられるように、離転職を繰り返すより同じところで長く勤め続けていただいた方がスキルアップもステップアップもしやすいのは確かだと思いますので、この辺りは労働局の課題ではあるのですが、マンパワー的な問題ですべからく実施するのはなかなか難しいです。</p> <p>ただ、事業所等からご相談があれば職場改善の取組みを、対象となる労働者を絞るような形でも実施できないか、労働局内で検討したいと思います。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>他にご意見・ご質問はございませんでしょうか。</p> <p>次に議事の2「その他」につきまして、事務局から何かございますか。</p>
<p>今村雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>特にございません。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>他にご意見・ご質問がなければ、本日の議事は以上といたしたいと思います。</p> <p>本日、多様なご意見をいただきまして、私ここで簡単にまとめるという役割を仰せつかっているのですが、到底まとめきれない程の多種多様な意見がございました。</p> <p>ただ、一番割合が多かったものの背景は、やはり「人材不足」なのだろうと思います。人材が不足するから皆忙しくなるし、人材が不足するから事故も起きるし、ということなのだろうと思います。</p> <p>この問題については、多分今年も労働局は更に厳しい状況に置かれかねないと思いますので、より一層気を引き締めて頑張っていただきたいという思いでございます。</p> <p>今後の行政運営關しまして、本審議会の意見を踏まえて展開していただくようお願いしたいと思います。</p> <p>委員の皆様、その他よろしいでしょうか。</p>

<p>今村雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>それでは、進行を事務局にお返しします。</p> <p>坂田会長、ありがとうございました。</p> <p>それでは、閉会に当たりまして総務部長の杉山から挨拶を申し上げます。</p>
<p>杉山総務部長</p>	<p>本日は年度末の大変お忙しい中、地方労働審議会にご出席いただくとともに、長時間にわたりご審議いただき、感謝申し上げます。</p> <p>また本日は、主に令和7年度下半期の当局の取組状況を説明させていただきまして、併せて、令和8年度の滋賀労働局 行政運営方針案についてご審議いただきましたが、様々な視点で忌憚なきご意見をいただき、誠にありがとうございます。</p> <p>ご意見をいただきました点につきましては、まだまだ課題や改善点が多いことを改めて認識しております。労働局においても、できる支援・取組を積極的に行っていく所存ですが、労働局だけでは解消し難い部分も多々あろうかと存じます。是非とも労使関係団体の皆さま、地域関係団体の皆さまも含めて労働局においても一体となってこれらの課題に取り組んでまいりたいと思いますので、引き続きご協力のほどよろしくお願いいたします。</p> <p>なお、本日いただいた委員の皆様からの貴重なご意見・ご要望につきましては、来年度の業務運営に役立てていきたいと存じます。</p> <p>最後に、滋賀労働局といたしましては、誰もが安心して働ける滋賀を目指して、安心して安全に働くことが出来る職場づくり、働きやすい職場環境づくりに、引き続き労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって取り組んでまいりますので、今後ともご支援・ご協力をいただきますようよろしくお願いいたします。</p> <p>本日は本当にありがとうございました。</p>
<p>今村雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>それでは、以上をもちまして第54回滋賀地方労働審議会を閉会させていただきます。</p> <p>本日はありがとうございました。</p>