

## 第54回 滋賀地方労働審議会 配付資料一覧

- 第54回 滋賀地方労働審議会次第
- 第54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  
労働災害防止部会 委員名簿
  
- ◎ 議事（1）関係
  - 資料1 令和7年度滋賀労働局の取組 ～令和8年1月末の状況～
  - 附属資料1 第14次労働災害防止推進計画（滋賀版）の進捗状況（令和7年度）
  
- ◎ 議事（2）関係
  - 資料2 令和8年度滋賀労働局行政運営方針（案）
  
- ◎ 議事（1）（2）関係
  - 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

# 第54回 滋賀地方労働審議会次第

令和8年3月9日(月)

午後2時00分～午後4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 ～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

## 4 閉 会

## 第54回滋賀地方労働審議会 出席予定者名簿

開催日：令和8年3月9日(月) 会場：滋賀労働総合庁舎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	
		湯 川 雅 史	
	労 働 者 代 表 委 員	相 澤 三 千 代	
		加 藤 春 美	
		五 坪 正 己	
		田 代 博 明	
		兵 頭 か ほ り	
	使 用 者 代 表 委 員	吉 野 優 香	欠席
		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	欠席
	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		
事務局	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 企 画 ・ 調 整 係	村 崎 菜 美	

## 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	
	ゆかわ まさし 湯川 雅史	日本放送協会 大津放送局	局長	
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	
	かとう はるみ 加藤 春美	滋賀県教職員組合	書記次長	
	ごつぼ まさき 五坪 正己	ダイハツ労働組合 竜王第 2 支部	支部長	
	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	
	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	
	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	

(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	
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	
	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 びわこデジタルズビューロー	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	
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	
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	

(五十音順) 敬称略

## 第54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8年1月末の状況～

令和8年3月9日(月)

# 目次

- |                        |              |
|------------------------|--------------|
| <b>1. 労働基準行政の取組</b>    | <b>P 3～</b>  |
| <b>2. 職業安定行政の取組</b>    | <b>P12～</b>  |
| <b>3. 雇用環境・均等行政の取組</b> | <b>P 21～</b> |

## 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

# 1 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度が一層適切に有効に機能するため、最低賃金の適正な改正を行うとともに、最低賃金額及び業務改善助成金の周知と最低賃金の履行確保を図る。

## (1) 滋賀県最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の改正

※滋賀地方最低賃金審議会からの答申を得て、滋賀県最低賃金を63円、4業種に係る特定(産業別)最低賃金を53円～55円引き上げる改正を行った。

主に以下の周知を実施。

- ① 地方公共団体 ← 広報誌やHPへの関連記事の掲載を県及び全市町に依頼。
- ② 事業主団体等 ← 関連ポスター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

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】 (令和7年度は、12月末現在)

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7年度	268事業場	238事業場 (88.8%)	137事業場 (51.1%)	57事業場 (21.3%)
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%)

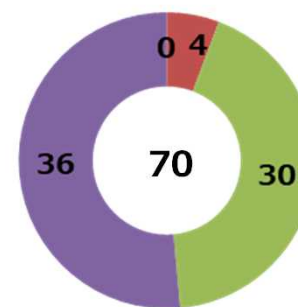
※ 36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど。

【業種別・主な違反事項別の監督指導実施事業場数内訳】 (12月末現在)

	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	268	238 (88.8%)	137 (51.1%)	21 (7.8%)	49 (18.3%)	
主な業種	商業	60(22.4%)	27	2	10	
	製造業	49(18.3%)	29	3	6	
	保健衛生業	48(17.9%)	43	4	5	
	接客娯楽業	47(17.5%)	44	6	15	
	建設業	20 (7.5%)	19	9	3	5
	運輸交通業	9 (3.4%)	8	5	0	1

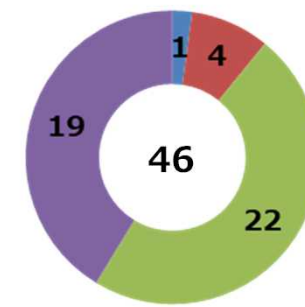
違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働時間数が月80時間超

【令和6年度】



■ 月200時間超 ■ 月150時間超～200時間未満  
■ 月100時間超～150時間未満 ■ 月80時間超～100時間未満

【令和7年度】



# 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、災害調査、災害時監督の合計。

	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	1,572	1,243	79.1%	309 (19.7%)	313 (19.9%)	295 (18.8%)
令和6年	1,488	1,127	75.7%	171 (11.5%)	287 (19.3%)	271 (18.2%)
令和5年	1,570	1,226	78.1%	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。

	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	235	161 (68.5%)	22 (9.4%)	34 (14.5%)
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。

申告処理を実施した賃金不払事案のうち、解決に至らなかった事案3件について、司法処理を実施。

## 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7年	17	5	12
令和6年	13	2	11
令和5年	8	4	4

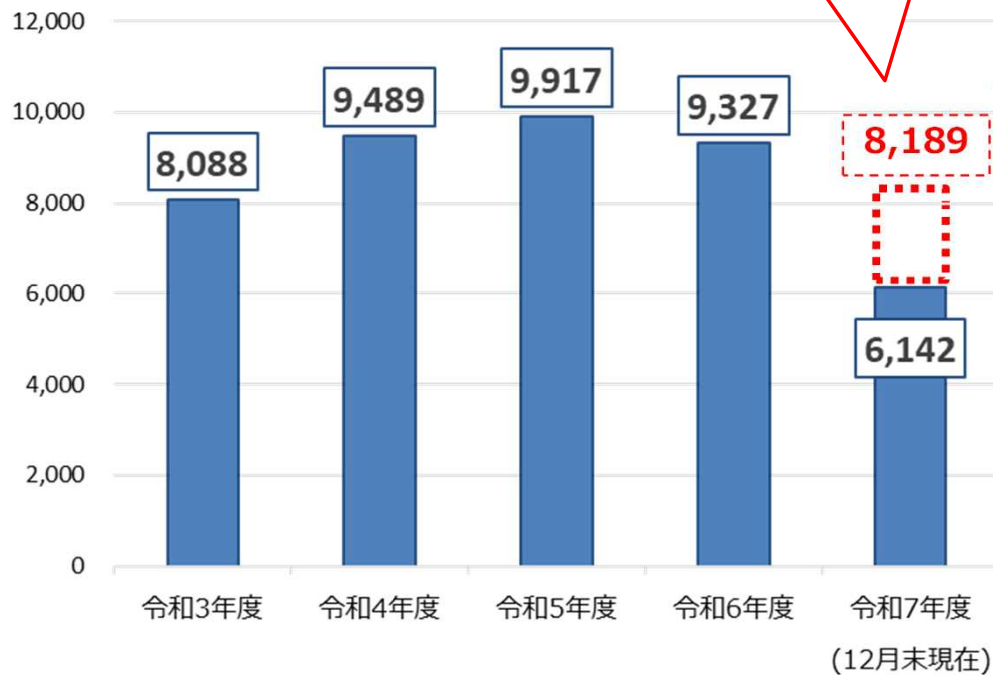
労働安全衛生法違反で送致した12件のうち、業種別で最も多いのは、建設業で6件。

年間送致件数17件は、過去10年で最も多い。

# (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)



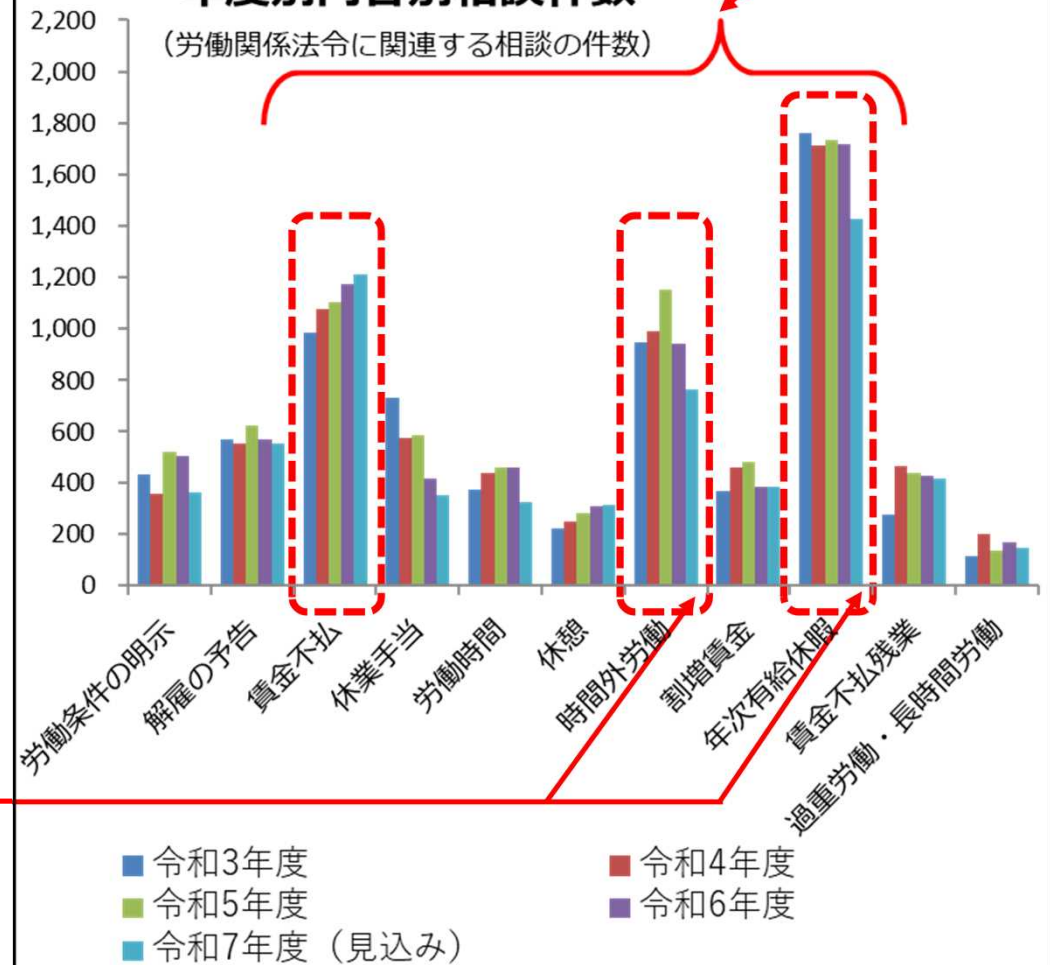
令和7年度の見込件数  
※12月末件数を4/3倍

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。

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。

## 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（見込み）に「時間外労働」「年次有給休暇」の相談が減少した理由は、働き方改革関連法に対する理解が広がり、特に使用者側からの相談が減少したためと思われる。



労働基準局広報キャラクター  
「たしかめたん」

※令和7年度は令和7年度12月末現在の件数を4/3倍したもの

# 4 第14次労働災害防止推進計画の取組

## 業種別の労働災害防止対策の推進

6月2日 滋賀県労働災害防止団体等連絡会議を開催  
「滋賀地方安全衛生大会」(10月)及び「滋賀県産業安全の日・無災害運動月間」(11月)  
の周知・参加申込事業場数の向上等について意見交換

▶10月8日 滋賀地方安全衛生大会を開催(栗東芸術文化会館さくら)  
＜主唱:労働局、主催:滋賀県労働災害防止団体等＞  
【来場者数…451人(前年:445人)】

▶11月(月間) 令和7年度滋賀県産業安全の日・無災害運動月間  
【参加申込…505事業場(前年:455事業場)】

参加申込については、災防団体をはじめ、関係団体の協力を得て、広く会員事業場へ周知。スマホからでも参加申込が行えるよう、滋賀労働局HPに専用の申込フォームを設けるなどデジタル化にも対応。

## 転倒災害・腰痛等防止の推進

▶11月18日 無災害運動月間に合わせ、労働局長が株式会社平和堂「アル・プラザ草津」を視察。靴底清掃ブラシの自社開発、手順の工夫事例、企業トップ自らの安全表明などを確認。

▶1月20日 「+Safe welfare(社会福祉施設)協議会」を、協議会構成員の施設で開催。介助作業で推進しているノーリフトケアの導入、機械浴が可能な特殊浴槽を導入して職員の労力低減を図っている事例を確認。



模範となる取組は、滋賀労働局HPなどでも積極的に紹介

## 高所からの「墜落・転落」災害の防止の推進

- 各労働基準監督署とも、全産業中、最も「墜落・転落」災害が多い**建設**現場に、通年で個別指導・安全パトロール・建設業の店社向けオンラインセミナーを実施。

彦根署が実施した建設現場のパトロールの様子 

### 滋賀県内における全産業での「墜落・転落」災害

令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
223人	209人	224人	221人	236人 (1月末)




・手すり設置困難箇所へは親綱が設置



・足場の脚部滑動防止措置等の確認

## 機械等への「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止の推進

- 各労働基準監督署とも、全産業中、最も「はさまれ・巻き込まれ」災害が多い**製造**現場に、通年で個別指導・安全パトロール・事業場向けセミナーを実施。

東近江署が実施したオンラインセミナーのスライド   
(好事例を画像で多数紹介)

### 滋賀県内における全産業での「はさまれ・巻き込まれ」災害

令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
205人	184人	168人	189人	138人 (1月末)

### はさまれ・巻き込まれ災害防止対策

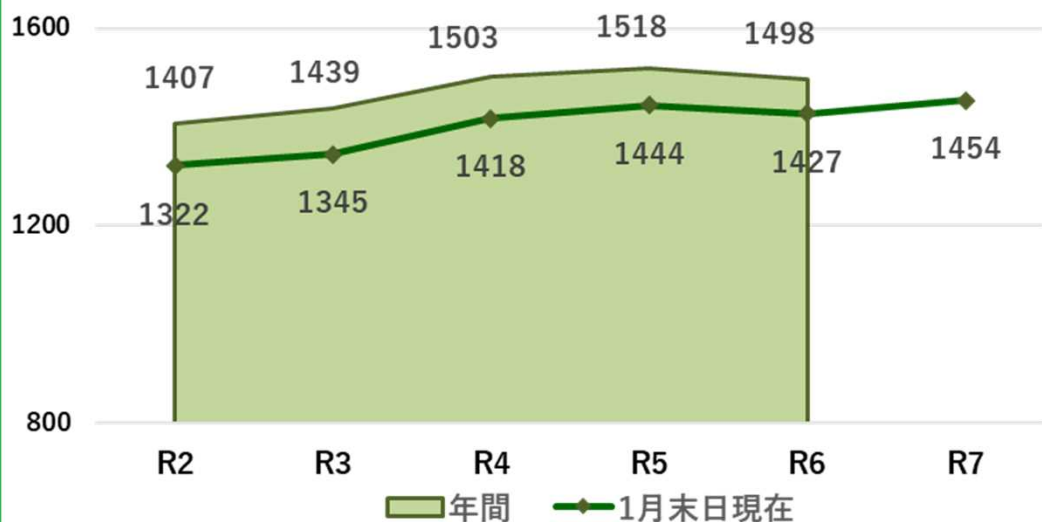


事例の概要

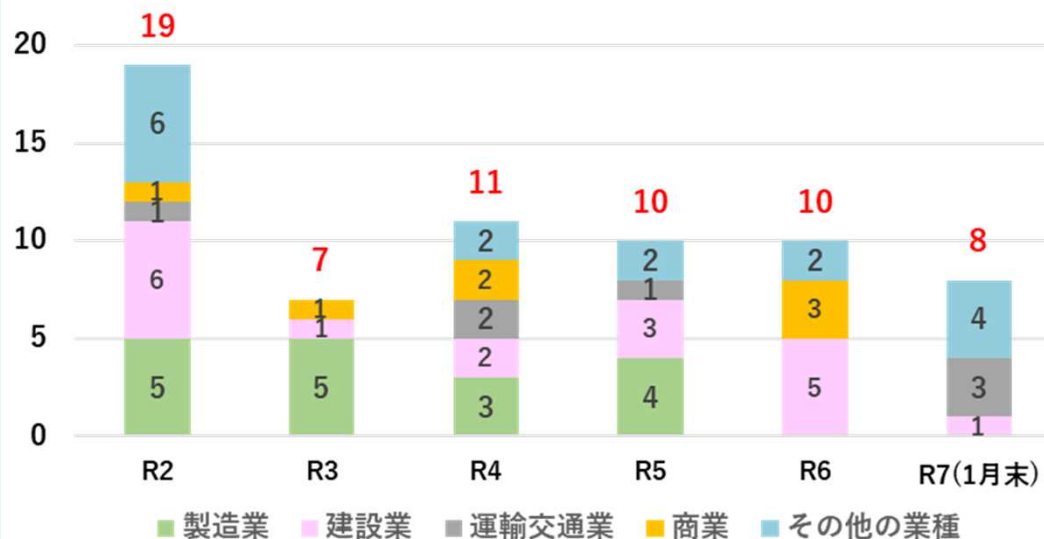
ボール盤のドリル部の周囲に囲いを設け、加工中に作業者の手指等が巻き込まれる災害を防止しているもの。

# 【参考】 滋賀県における労働災害発生状況

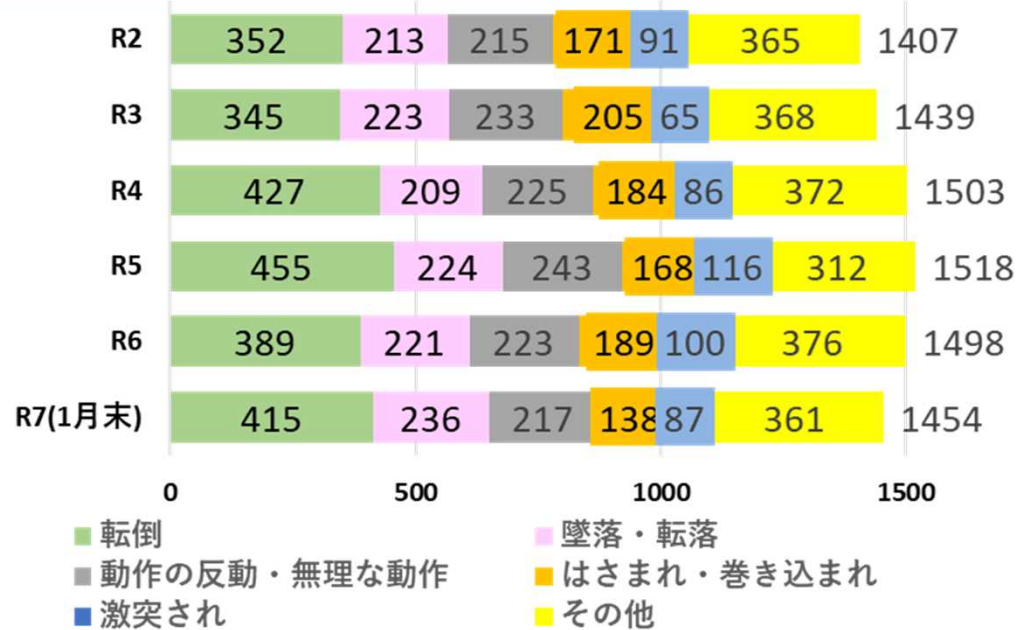
## 1 休業4日以上の死傷者数



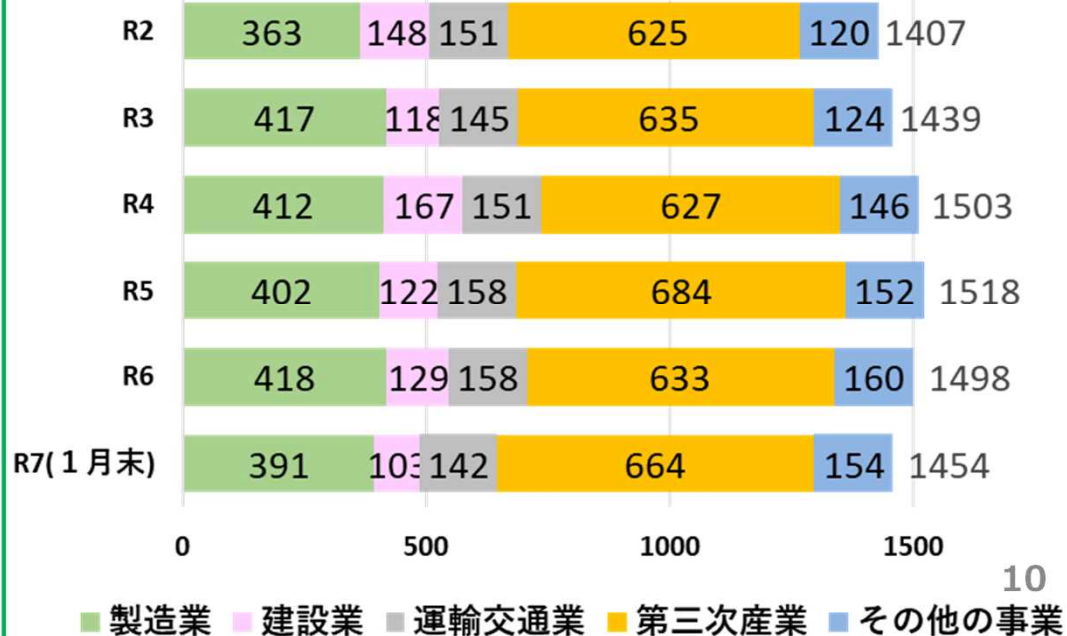
## 2 死亡者数



## 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	R8 1月末
長期未決件数	13	7	23	23

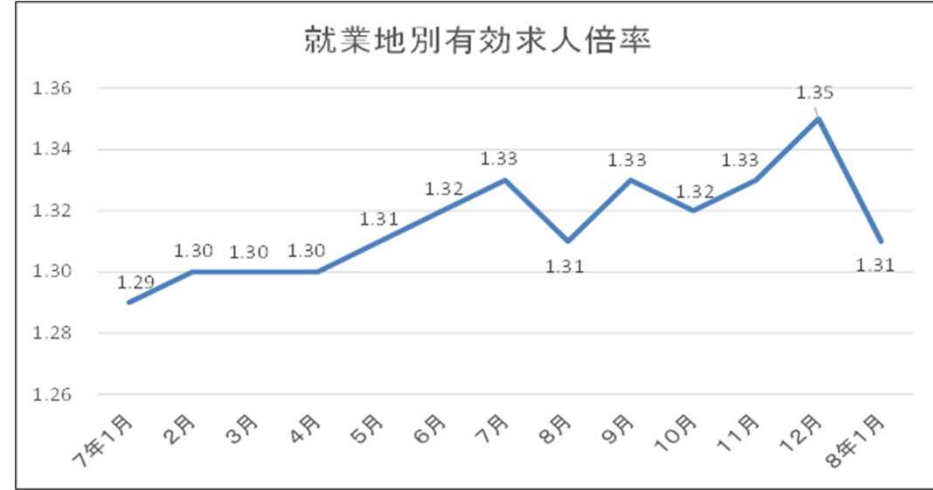
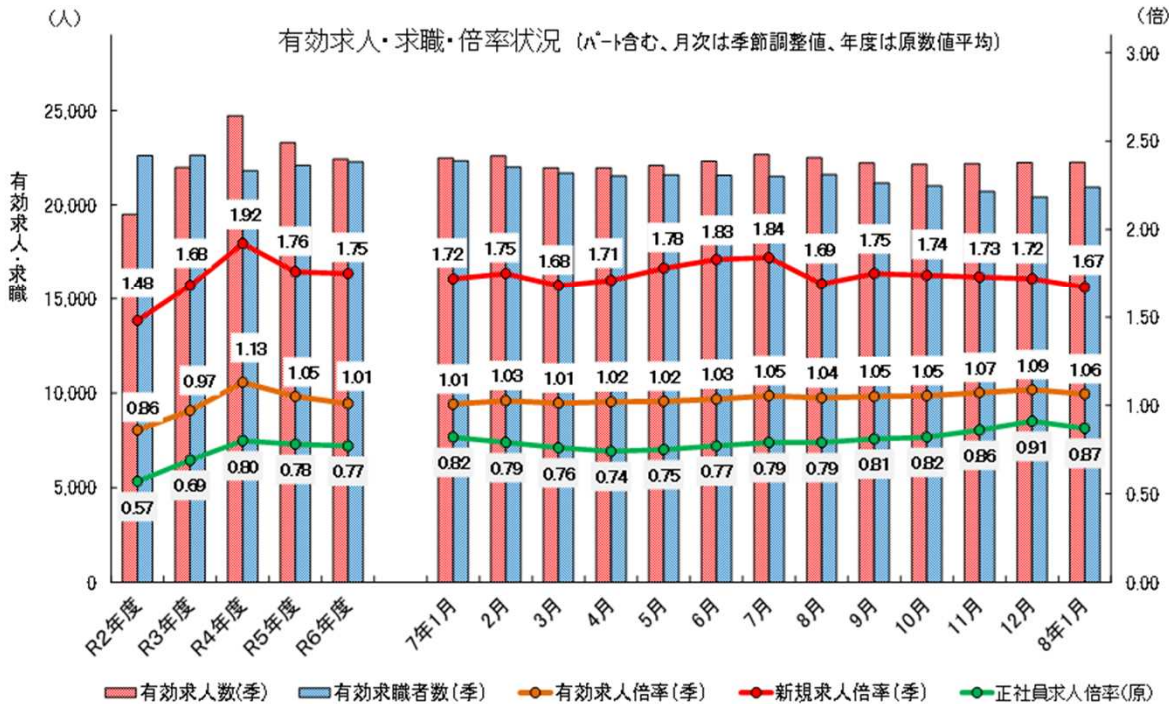
## 2. 職業安定行政の取組

# 1 雇用失業情勢

## 令和8年1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1.06倍、前月比0.03ポイント低下  
(就業地別では1.31倍、前月比0.04ポイント低下)
- 新規求人倍率は1.67倍、前月比0.05ポイント低下
- 正社員有効求人倍率(原数値)は0.87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4月～ 令和8年1月 計(人)	対前年度 同期比(%)	令和6年度 計(人)	対前年度比 (%)
全産業	77,685	▲ 1.6	96,196	▲ 2.5
うち建設業	5,369	▲ 1.8	6,585	▲ 0.3
うち製造業	11,968	▲ 3.1	14,532	▲ 7.5
うち情報通信業	279	▲ 43.2	560	▲ 27.3
うち運輸業,郵便業	5,086	5.1	5,892	(▲ 2.9)
うち卸売業,小売業	6,478	▲ 6.8	8,135	(▲ 9.6)
うち学術研究,専門・ 技術サービス業	1,304	5.0	1,415	▲ 6.7
うち宿泊業,飲食サー ビス業	4,893	▲ 6.5	6,249	▲ 4.0
うち生活関連サービ ス業,娯楽業	2,739	▲ 11.4	3,584	1.8
うち教育,学習支援業	1,326	▲ 0.5	1,887	2.4
うち医療,福祉	19,480	▲ 0.1	23,394	(0.7)
うちサービス業	11,699	5.0	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～1月)	進捗率
就職件数（一般）	16,284件以上	11,807件	72.5%
充足数（一般、受理地ベース）	14,792件以上	10,793件	73.0%
雇用保険受給者の早期再就職割合 (4～11月)	32.5%以上	33.7%	1.2P

### ～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	70.0%以上	77.8%	7.8P
障害者の就職件数	1,544件以上	1,244件	80.6%
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	70.1%	7.9P
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（4月～12月）	1,022件以上	1,138件	111.4%
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	53.1%	2.3P
公的職業訓練の修了3か月後の就職率	74.1%以上	63.5%	△10.6P
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	98.0%	1.1P
人手不足分野の就職件数	3,386件以上	2,641件	78.0%
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%以上	89.1%	2.1P

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8年1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 2,641件(※) (進捗率76.0%)

(※) 医療・福祉1,390件、運輸754件、警備300件、建設197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、事業所見学会等のべ28回実施。

・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で開催しマッチングを促進。

### ○ 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

・労働局において『「医療・介護・保育」求人向け特別相談窓口』（令和5年2月～）を設置。

・令和7年1月より職業紹介事業の許可条件に「お祝い金・転職勧奨禁止」を追加。令和7年4月より募集情報等提供事業について労働者の登録から就職・定着までの全ての課程における金銭等の提供を原則禁止。



# 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 96.9%以上 → (実績) 98.0%



## 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マザーズコーナー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中。令和8年度も引き続き実施予定。
- 各マザーズコーナーにおいて、子ども連れでハローワークへの来所が難しい求職者に対し、オンラインセミナーやオンライン職業相談を実施。



# 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8年1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) 70.1%

(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) 53.1%

## 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冬」を開催。(企業42社、求職者149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25社)



# 6 障害者の就労促進

令和7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4,240.5人(※1)、実雇用率は2.67%(※2)、法定雇用率達成企業の割合は54.3%(※3)。

(※1) 対前年比3.7%、150.0人の増加、16年連続過去最高を更新。(※2) 前年比0.01ポイント上昇、全国平均2.41%を上回る。

(※3) 前年比0.2ポイント上昇、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8年1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) **1,244件** (進捗率80.6%)

## 取組状況

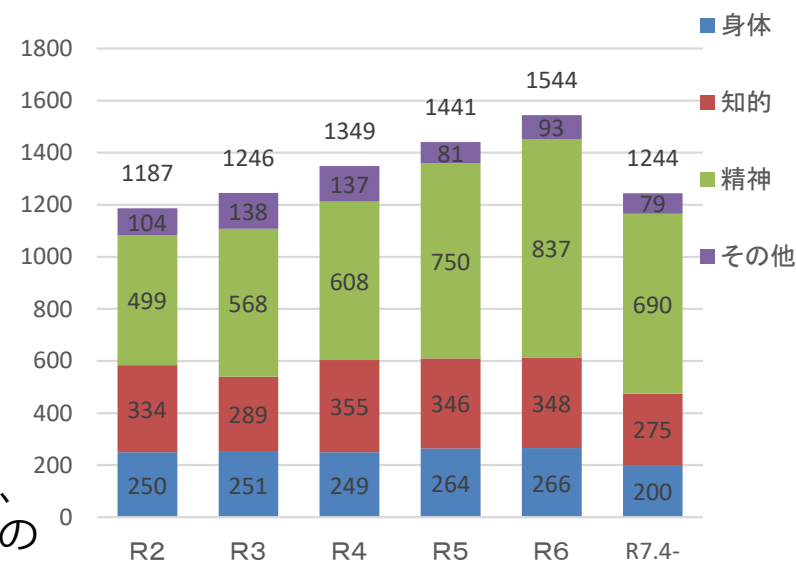
- 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催
  - ・ 近年増加している精神障害、発達障害のある方が、安定して働ける職場環境づくりが重要であることから、障害等に関する基礎的な知識や情報を提供するための講座を開催。

令和8年1月末現在 23回開催 401人参加  
(参考: 令和7年度1月末現在 21回開催 442人参加)

- 障害者就職説明会の開催
  - ・ 10月3日 湖東・湖北地域障害者就職説明会  
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 湖南地域障害者就職説明会  
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

## ■ 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

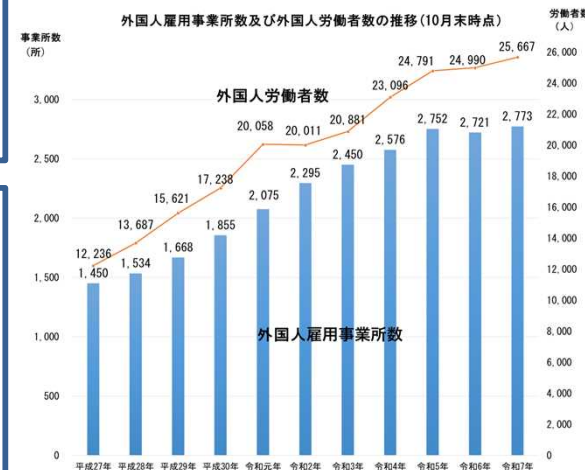
令和7年度の目標及び進捗状況（令和8年1月末現在）

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：233件以上

→ (実績) **208件** (進捗率 **89.3%**)

### 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（227件）。
- 11月に近畿ブロック外国人留学生面接会を開催（県内企業4社、参加者773名）。外国人留学生向け合同企業説明会を学内で開催（計4校、9社、参加者471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12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) **1,138件** (進捗率 **111.4%**)

### 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
  - ・ 中高年世代活躍応援プロジェクトを活用した支援として、就職氷河期世代やその家族等を対象に9月23日に講演会を開催。（参加者84人、オンライン参加者53名）
  - ・ 12月10日に中高年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、参加求職者130名）

# 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、令和7年9月に湖北地域（長浜市・米原市）と締結。

【甲賀市】 1月23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15社、参加者46名）

【高島市】 2月6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52社、参加者171名）

【湖北地域】 2月9日に湖北地域雇用創造協議会と長浜所が共催で就職面接会を開催（参加事業所10社、参加者31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みを行う「一体的実施事業」の実施。（令和8年1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 36.5% (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 30.0% (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 100.0% (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 73.3% (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 82.8% (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(1月末現在)) **77.8%**

## 令和7年度の目標及び進捗状況 (令和8年1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) **63.5%**

## 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8年1月末現在)  
 施設内訓練：37コース実施 受講者375名（前年同期：42コース,381名）  
 委託訓練：62コース実施 受講者612名（前年同期：61コース,616名）  
 求職者支援訓練：20コース実施 受講者182名（前年同期：15コース,142名）
- 12月3日に令和7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8年度滋賀県職業訓練実施計画案などを議論。
- 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12月末現在：399件）
- ハロートレーニングの周知・魅力発信のために、イオンモール草津にて「ハロトレ・みらいしごと博」を開催。子ども達がものづくり分野に興味関心をもってもらうためのきっかけづくりとして、「ものづくり体験コーナー」をあわせて実施。（来場者：469名）
- 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、「企業内人材開発支援セミナー」を開催。
- 「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。



計画受案件数	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～1月	43	1,532	261	1,497
(制度創設から累計)	(185)	(26,533)	(601)	(2,630)

### 3. 雇用環境・均等行政の取組

ひと、暮らし、みらいのために

# 1 最低賃金、賃金引上げに向けた支援

## 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。

## 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
申請件数	340	337	338
申請額(千円)	399,545	526,251	538,508

## 滋賀県働き方改革推進協議会（地方版政労使会議）の開催

2026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。

### 担当者会議の開催

令和7年12月19日、構成団体・機関の実務担当者及び関係行政機関担当者による会議を開催。  
令和6年度本会議で決議された令和7年度取組事項の取組状況の共有し、今後も連携して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）の開催

令和8年2月10日、滋賀県知事をはじめ、構成団体・機関の代表者等による会議を開催。「賃金引上げ」に向けた取組～令和6年度決議事項の取組状況と今後の展望～をテーマに意見交換を行い、今後の取組の方向性について認識を共有し、具体的な取組について決議した。

### 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、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。

令和7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7年春季労使交渉では、妥結額、賃上げ率ともに前年を上回ったが、厳しい経営環境下にある中小企業等においては、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。  
中小企業等が、自発的かつ持続的な賃上げが実現できるためには、労務費の転嫁の促進、企業の成長のための生産性の向上、リスキリング等の人材育成が必要とされているところである。

よって、本協議会は、令和6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に基づき、とりわけ令和8年度以下の取組を実施することを決議する。

- 企業の価格転嫁・取引適正化を支援するため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」、「中小受託取引適正化法」や相談窓口等を周知する。
- 適切な価格転嫁の交渉促進に向け、「パートナーシップ構築宣言」への登録動員を行う。
- 国や自治体等が実施する「賃金引上げ」、「生産性向上」、「人材確保」、「リスキリング」のための助成金、補助金、その他の施策について、効果的な周知等により活用を支援する。
- 労働者のワークエンゲージメントを高め生産性の向上に資するよう、誰もが安心して働ける職場環境づくりを支援する。
- 男女間賃金格差の縮小を含め、「ジェンダー平等」を推進する等、多様な人材の活躍を促進する。

令和8年(2026年)2月10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	高橋 祥二郎
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

## 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180社 ▶ 170社に実施

(1月末・進捗率94.4%)

#### ○「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 ▶ 350件 (1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

▶78件/170件 (45.8%)

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 (1月末)
労働条件に関する文書の交付等	104	62	43
不合理な待遇の禁止	32	39	48
通常の労働者への転換	82	43	40
事業主が講ずる措置の内容の説明	88	70	74
相談のための体制の整備	71	33	28
短時間・有期雇用管理者	75	48	47
その他	48	11	26
合計	500	306	306

### 「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12月分)

(参考) 全国累計32,471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															
	農業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便	卸売業、小売	金融業、保険	不動産業、品賃貸業	門・技術サービス業	学術研究、専門	宿泊業、飲食サービス業	生活関連業、娯楽	教育、学習支援	医療、福祉	複合サービス	他に分類され
361	1	17	45	4	20	35	7	4	10	17	19	12	150	0	20	
64	0	5	8	0	1	10	0	0	3	3	2	2	27	1	2	

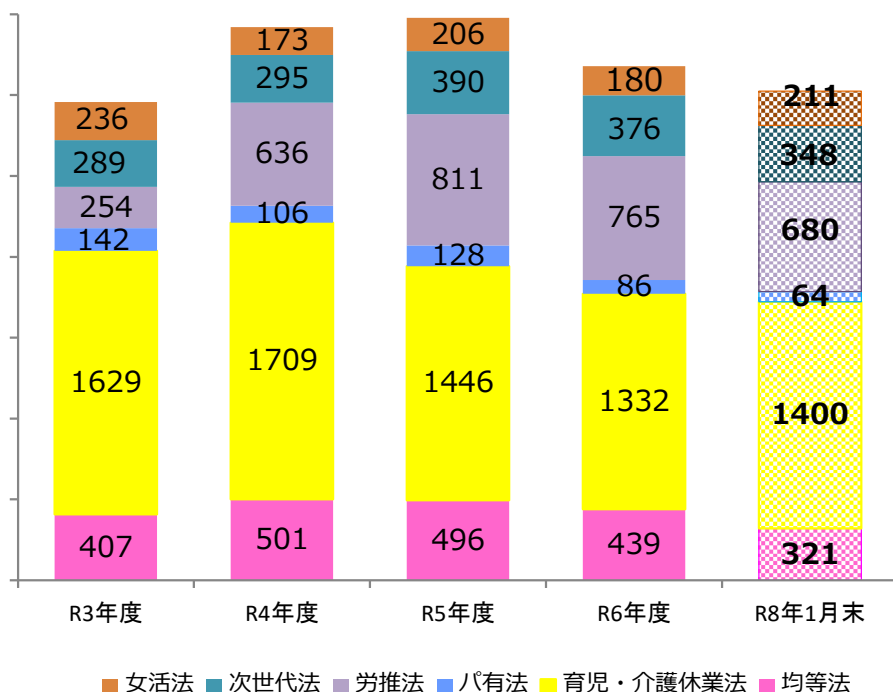
(上段：社会保険適用時処遇改善コース、下段：短時間労働者労働時間延長支援コース)

※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

- 均等関係法令に関する相談は1月末時点で3,024件と、前年度の同時期（2,349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1月末までに45件実施し、57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（18件）、母性健康管理措置に関するもの（7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（9件）となっている。
- 同法に基づく紛争解決援助を1月末までに5件実施。妊娠不利益取扱いに関する紛争が4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、男女間賃金差異の情報公表が義務となっている労働者数301人以上の規模である企業100%が公表済み。
- 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、オンライン説明会を複数回開催して、周知に努めている。

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	132	132	100%
	101~301人	377	373	98.9%
努力義務企業	100人以下		96	
合計			601	

滋賀のえるぼし認定企業数（令和8年1月末現在）



# 4 仕事と育児・介護の両立支援

- 育児・介護休業法に関する相談は1月末時点で1,400件であり、前年度の同時期（956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、1月末までに98件実施し、法に基づく各制度の整備に関して222件の助言を行った。
- くるみん認定について、令和7年度は新たにくるみん11社、プラチナくるみん2社を認定した。
- 令和7年の育児・介護休業法の改正における「よくあるご質問」をまとめたオンライン説明会を実施した。

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	368	363	98.6%
努力義務企業	100人以下		1,351	
合計			1,844	

両立支援等助成金の支給状況 (令和8年1月末時点)	支給決定件数 (カッコ内R6年度)
1 出生時両立支援コース	41件 (40件)
2 育児休業等支援コース	88件 (131件)
3 育休中等業務代替支援コース	14件 (2件)
4 柔軟な働き方選択制度等支援コース	7件 (2件)
5 介護離職防止支援コース	15件 (46件)

滋賀のくるみん認定企業数（令和8年1月末現在）



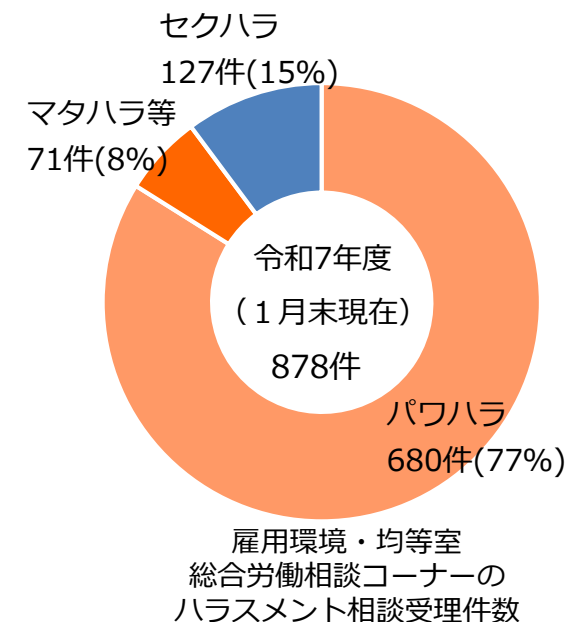
**プラチナくるみん 9社**  
(うちプラチナくるみんプラス 1社)



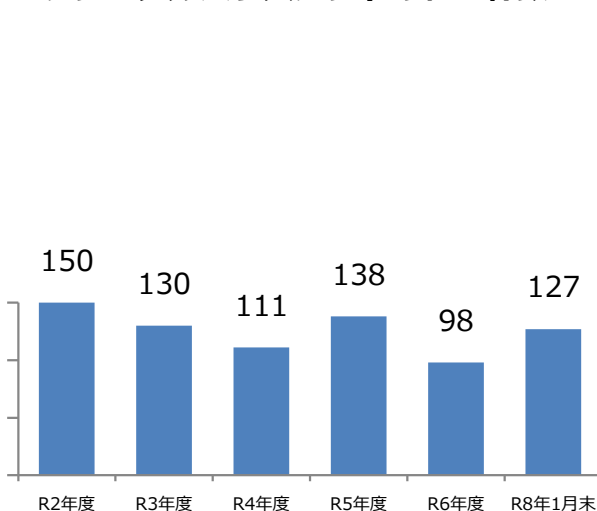
**くるみん 102社**  
(うちくるみんプラス 1社)

# 5 ハラスメント防止対策

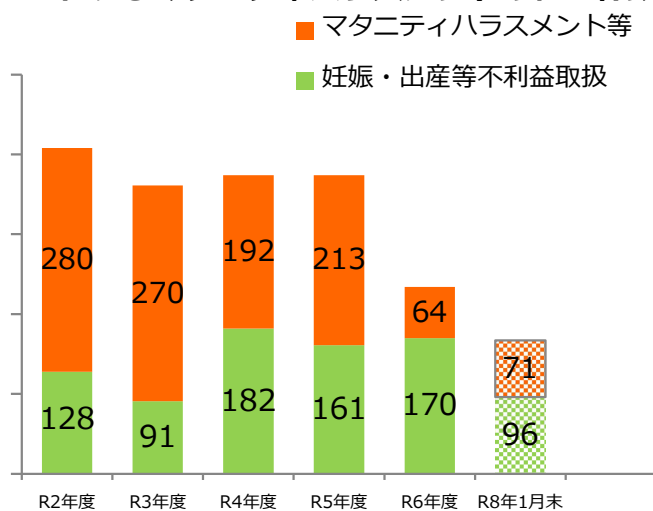
- 1月末までに、雇用環境・均等室及び管内4カ所の総合労働相談コーナーに寄せられたハラスメント関連の相談は878件。  
このうちパワーハラスメントに関する相談件数は680件（77%）となっている。
- ハラスメント防止に係る報告徴収・報告請求の実施件数は1月末時点で146件（うち助言は82件）。このうちパワーハラスメント防止に係る報告請求は47件となっている（うち助言は17件）。
- 1月末までに実施したハラスメントに関する紛争解決の援助及び調停は、パワーハラスメントに関するものが25件(うち調停3件)、セクシュアルハラスメントに関するものが5件、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは2件となっている。
- 職場におけるカスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務化される（R8.10法改正予定）ため周知を行った。



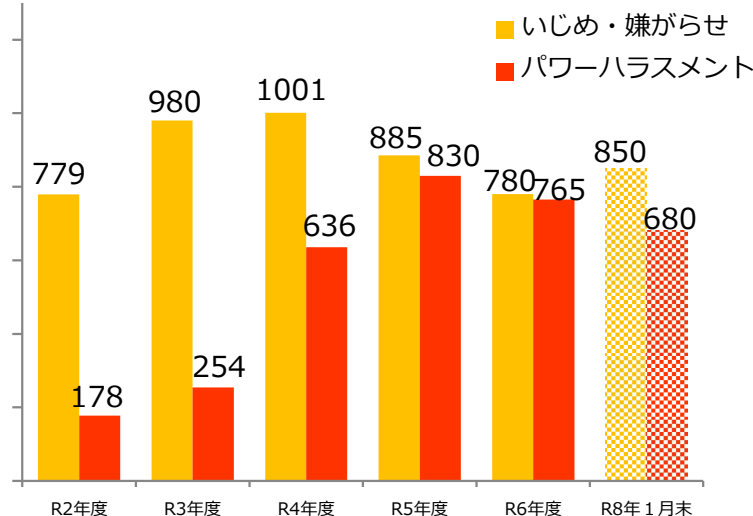
セクシュアルハラスメントの相談件数



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

## 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91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 5	98件
R 6	110件
R 7(1月末現在)	91件

R 7 働き方改革推進支援助成金申請状況 (R8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	9	1
労働時間短縮・年休促進支援コース	21	11
勤務間インターバル導入コース	1	0
団体推進コース	4	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7年度下半期においては、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。

## 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1月末までに27件実施し、19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19件。

**カスタマーハラスメントをテーマとするワークショップの開催のご案内** 参加無料

高齢者介護  
事業場対象!

近年、顧客等からひどい罵言や不当な要求など苦しい迷惑行為を受ける、いわゆる「カスタマーハラスメント」(以下「カスハラ」という。)が社会問題となっており、特に介護現場等で深刻化しています。

本ワークショップは、参加者が主体となり、カスハラに関する事業場の現状と課題を発表し、課題解決の方法について、ファシリテーターと共に話し合います。  
複数の企業との意見交換により、課題の共有、具体的な取組の情報収集ができます。ぜひご参加ください。

**開催日時** ※いずれか都合の良い日程でお申込ください。

**第1回目**  
2.12 (水) 13:30~15:30 定員 12名  
申込締切 2.2

**第2回目**  
2.13 (金) 13:30~15:30 定員 12名  
申込締切 2.3

いずれもオンライン (Zoom) によるWeb開催

下記2次元バーコードよりお申込ください。



**対象**

介護施設等に従事する  
人事・労務の担当者、現場従事者等

**主催・お問合せ**

滋賀労働局 雇用環境・均等室  
TEL: 077-525-1100  
担当: 村上・大塚・島津・西山

**過去の参加者の感想**

悩みはここも同じ、互いに情報を交換し、支え合っていた。

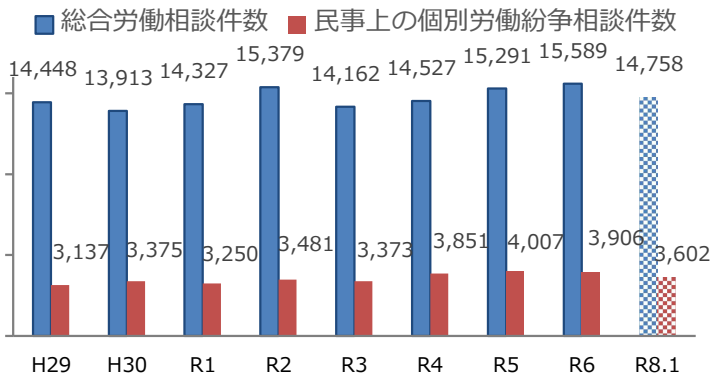
他社事例をたくさん聞くことができた。

グループワークは良いようだが、終わってみるとあっと言う間に時間が経つ。

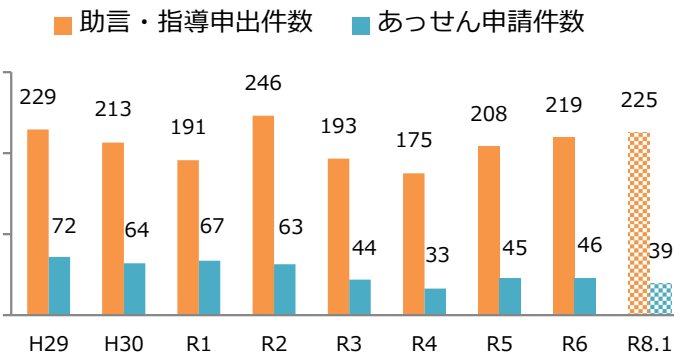
# 7 個別労働関係紛争の解決援助

- 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（1月末現在）では14,758件（うち、民事上の個別労働相談件数3,502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（1月末現在）は850件（21.7%）で最多となっている。
- 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（1月末現在）は225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（1月末現在）は39件となっている。

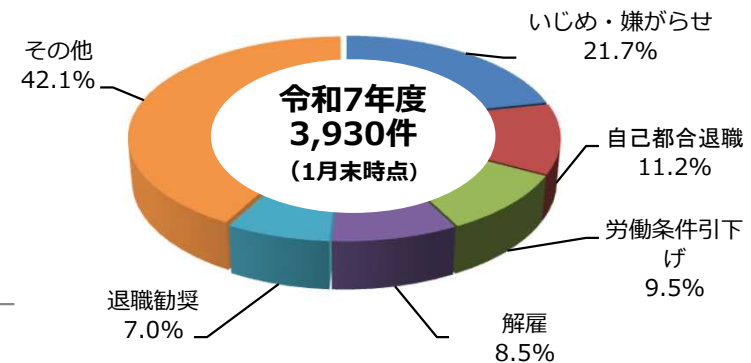
## ○相談件数の推移



## ○個別紛争解決制度の運用状況



## ○個別労働紛争に関する相談の内容



# 8 総合労働行政機関としての施策の推進

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平成22年から開催している労働行政説明会を1月にオンラインにて開催。当日は、「労働安全衛生法及び労働施策総合推進法の改正」、「育児・介護休業法の改正」、「育児休業等給付の改正」、「人材確保等支援助成金・人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金」の4つのテーマについて各課室の担当者から説明を行った。定員500名を超える参加希望があったため、開催後アーカイブを局ホームページに公開した。



# 第14次労働災害防止推進計画（滋賀版） の進捗状況（令和7年度）

附属資料1

## 計画期間

2023年度（令和5年度）から2027年度（令和9年度）までの5か年

## 重点事項 ～7つの柱～

**1** 業種別の労働災害防止対策の推進

**2** 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

**3** 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

**4** 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

**5** 労働者の健康確保対策の推進

**6** 化学物質等による健康障害防止対策の推進

**7** 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

## 目標（アウトプット指標・アウトカム指標）と進捗状況（令和7年度）

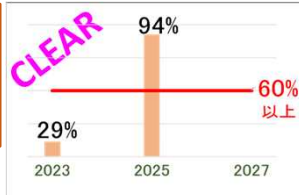
※アウトカム指標の災害件数は毎年1月末時点の統計による

### アウトプット指標

事業者において実施される事項にかかる指標

#### 1 業種別の労働災害防止対策の推進

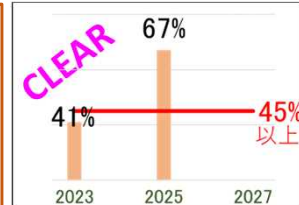
【**製造業**】機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を2027年までに**60%以上**にする。



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



【**道路貨物運送業**】「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置を実施する道路貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む）の割合を2027年までに**45%以上**にする。



【**林業**】「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに**50%以上**にする。



### アウトカム指標

アウトプット指標達成で期待される事項にかかる指標

【**製造業**】機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027年までに**5%以上減少（100件以下）**させる。



【**建設業**】死亡災害を2027年までに**ゼロ**とする。



【**道路貨物運送業**】死傷災害を2022年と比較して2027年までに**5%以上減少（118件以下）**させる。



【**林業**】林業の死亡災害数**ゼロ**を継続させる。

Year	Number of Fatal Accidents
2023	0
2024	0
2025	1
2026	0
2027	0

死亡災害  
ゼロ

#### 2 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

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



増加が見込まれる転倒災害を2022年と比較して2027年までにその**増加に歯止め（400件以下）**をかける。



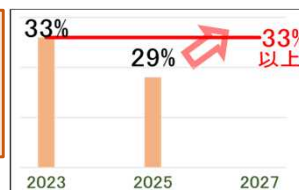
卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに**80%以上**とする。



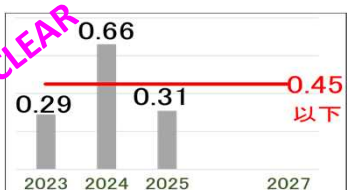
転倒による平均休業見込日数を2027年までに**40日以下**とする。



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



増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷者千人率を2022年(**0.45**)と比較して2027年までに**減少させる**。



## アウトプット指標

事業者において実施される事項にかかる指標

## アウトカム指標

アウトプット指標達成で期待される事項にかかる指標

### 3 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（＝エイジフレンドリーガイドライン）」に基づく高齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに**50%以上**にする。



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

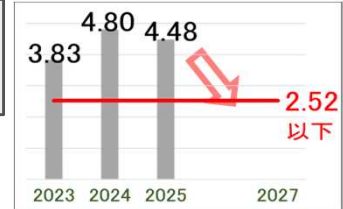


### 4 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

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

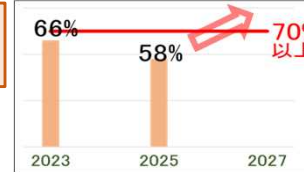


外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに**全体平均（2.52）以下**とする。



### 5 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに**70%以上**にする。



一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）の年間所定外労働時間数を2027年までに**2022年（182.4時間）と比較して減少させる**。



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

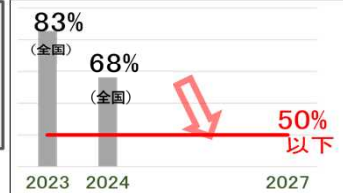


### 労働者の健康確保対策の推進（メンタルヘルス対策）

労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに**50%以上**にする。



自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに**50%未満**とする。



### 6 化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症・騒音）

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



増加が見込まれる熱中症による期間中の死亡者数を**ゼロ**とする。

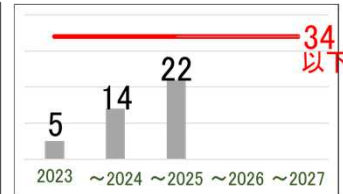


### 化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

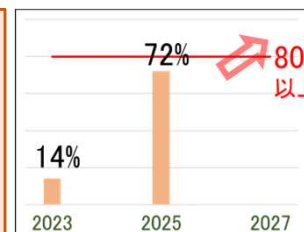
安衛法第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・安全データシート（SDS）の交付の義務の対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を2027年までに**80%以上**にする。



化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止推進計画期間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、**5%以上減少（34件以下）**させる。



安衛法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2027年までに**80%以上**にするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を、2027年までに**80%以上**とする。



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 8 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

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
- 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
- 第 5 労働保険未手続事業場の解消と収納率の向上



# 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

### ○「賃上げ」支援助成金パッケージの周知

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、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、生産性向上（設備・人への投資等）や非正規雇用労働者の処遇改善、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として周知します。

また、経済産業省や地方公共団体等の厚生労働省以外が実施する幅広い支援策や相談窓口及び支援機関の周知を図ります。



賃金引き上げ事例、賃金引上げに向けた各種支援策等の情報を掲載しています。

### ○滋賀県働き方改革推進協議会（地方版政労使会議）

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において、賃金引上げや働き方改革、職場環境の改善に向けた気運の醸成等を図るとともに、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、構成団体・機関と連携して、取組を進めてまいります。



令和8年2月10日開催  
滋賀県働き方改革推進協議会

令和7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7年春季労使交渉では、妥結額、賃上げ率ともに前年を上回ったが、厳しい経営環境下にある中小企業等においては、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。  
中小企業等が、自発的かつ持続的な賃上げが実現できるためには、労務費の転嫁の促進、企業の成長のための生産性の向上、リスキリング等の人材育成が必要とされているところである。

よって、本協議会は、令和6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に基づき、とりわけ令和8年度以下での取組を実施することを決議する。

1. 企業の価格転嫁・取引適正化を支援するため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」、「中小受託取引適正化法」や相談窓口等を周知する。
2. 適切な価格転嫁の交渉促進に向け、「パートナーシップ構築宣言」への登録勧奨を行う。
3. 国や自治体等が実施する「賃金引上げ」、「生産性向上」、「人材確保」、「リスキリング」のための助成金、補助金、その他の施策について、効果的な周知等により活用を支援する。
4. 労働者のワークエンゲージメントを高め生産性の向上に資するよう、誰もが安心して働ける職場環境づくりを支援する。
5. 男女間賃金格差の縮小を含め、「ジェンダー平等」を推進する等、多様な人材の活躍を促進する。

令和8年（2026年）2月10日  
滋賀県働き方改革推進協議会

## 2 最低賃金制度の適切な運営

### ○滋賀地方最低賃金審議会の適切な運営

経済動向や地域の実情、これまでの審議状況を踏まえつつ、充実した議論が尽くせるよう滋賀地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。



審議会会長から答申

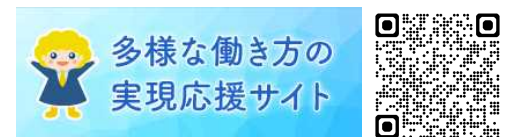


### ○最低賃金の周知および履行確保

最低賃金の改正等について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業種等に対して重点的に監督指導を行います。

## 3 同一労働・同一賃金の遵守の徹底

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・均等室または職業安定部による効率的な報告徴収または指導監督を行い、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。



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や正社員の働き方の多様化に役立つ情報を掲載しています。

## 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

### ○キャリアアップ助成金

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、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施します。

### ○滋賀働き方改革推進支援センター

厚生労働省が委託する「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実施する個別相談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を行います。

## 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

#### ○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

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、教育訓練給付金の拡充について、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ります。

#### ○地域職業能力開発促進協議会の活性化

滋賀県との共催による滋賀県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金の指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に繋がります。



#### ○公的職業訓練制度の活用促進

ハローワークにおいては、本人の希望だけでなく、本人の職業能力や実務経験、求職条件、求職活動状況、訓練受講による就職可能性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します。特に、eラーニング等のオンラインを活用した訓練の受講を希望する者に対しては、適切な情報提供、意識付けとともに、本人の求職条件に合致した就職可能性を考慮した受講勧奨を行います。

#### ○人材開発支援助成金による人材育成の推進

多くの企業や労働者の人材育成・活性化を支援するため、人材開発支援助成金の「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」について、引き続き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

#### ○「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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要であり、「職場情報提供サイト（job tag）」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います。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「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」の利活用等について周知を行っていきます。



職場情報提供サイト  
job tag

## 第3 人手不足対策

### 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト

#### (1) アウトリーチ支援による求人充足の強化

少子高齢化の進行より、医療・介護・保育分野の人手不足が深刻化する中、ハローワークによる就職件数は減少しています。人員配置基準が設けられている。これらの分野では、人材確保のため、民間職業紹介事業者を利用せざるを得ない状況となり、紹介手数料への負担感が大きくなっています。

このため、令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、ハローワークにおける最重要事項として、医療・介護・保育分野への事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組みます。これらの分野において令和7年度に実施した集中的な充足対策の取り組みを更に強化し、積極的な事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施します。

事業所訪問には部門を問わず組織横断で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進します。



求職者への画像情報提供  
～事業所訪問へ行ってきました～

## (2) 雇用仲介業者（職業紹介事業者、募集情報提供事業者）への対応

雇用仲介事業については、お祝い金・転職勧奨禁止について令和7年1月から職業紹介事業者の許可条件に追加し、令和7年4月から募集情報提供事業について労働者の登録から就職・定着までの全ての課程における金銭等の提供が原則禁止となりました。また、職業紹介事業者について、「人材サービス総合サイト」において、就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種ごとの平均手数料の実績を公開するよう義務化し、事業所の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組みます。

労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に法令違反の可能性のあるものについては必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。

## 2 その他分野における人手不足対策

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも多くの職種において人材確保が困難な状況が続いています。建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進連絡会議の場を活用し、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）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等により、重点的なマッチング支援を実施します。



人材確保対策コーナー

# 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

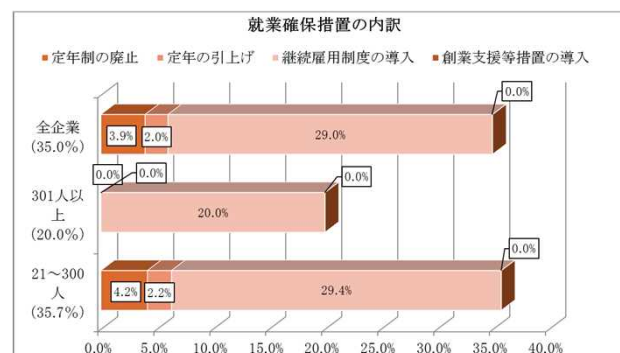
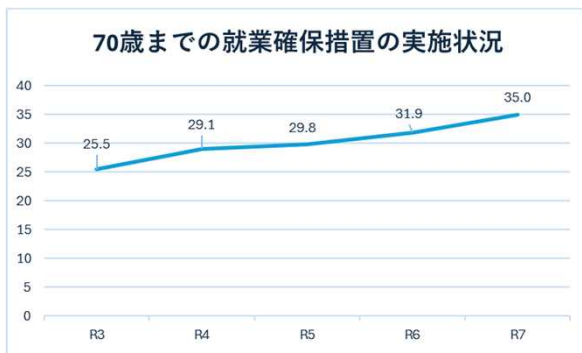
## 1 多様な人材の活躍促進

### (1) 高齢者の活躍促進

#### ○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、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・機運醸成を図っています。

また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部の70歳雇用推進プランナー等と連携した支援を行っています。



#### ○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

概ね60歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内6か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」においては、高齢求職者の多様なニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計に係る丁寧で寄り添った総合的な就労支援を実施しております。また（公）産業雇用安定センターにおいて実施している、「高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、効果的な連携を行っています。

## (2) 障害者の就労支援

### ○障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率が2.7%への引上げが行われる予定であるため、今後、雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、ハローワークと障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の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を実施するなど、障害者の雇入れ支援を一層強化します。

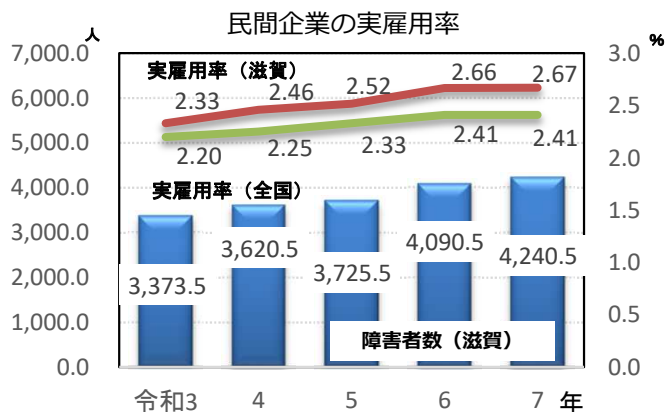
また、公務部門においても、雇用される障害者の雇用促進及び定着支援を引き続き推進するため、障害に対する理解促進のための研修等を実施します。

### ○多様な障害特性に対応した就労支援

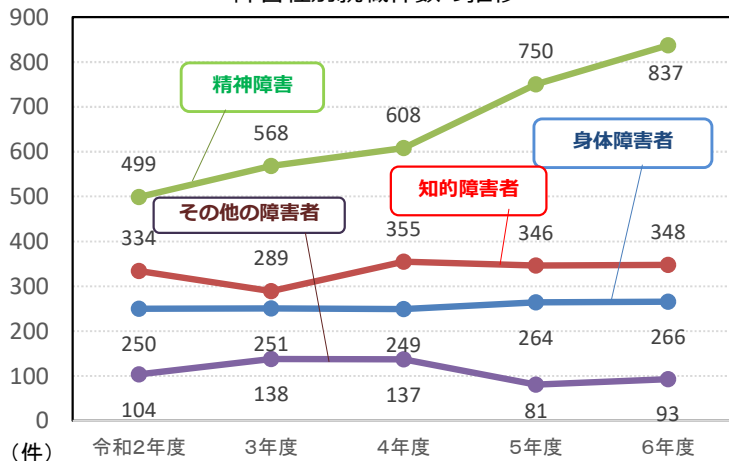
精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の雇用サポーター等を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を実施します。

特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対して、新卒応援ハローワークにおいて、就職準備から職場定着までの一貫した支援を実施します。

また、難病患者である求職者に対して、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実施します。



障害種別就職件数の推移



「その他の障害者」とは身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を保有しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者など。

## (3) 外国人求職者への就職支援等

### ○外国人留学生に対する支援

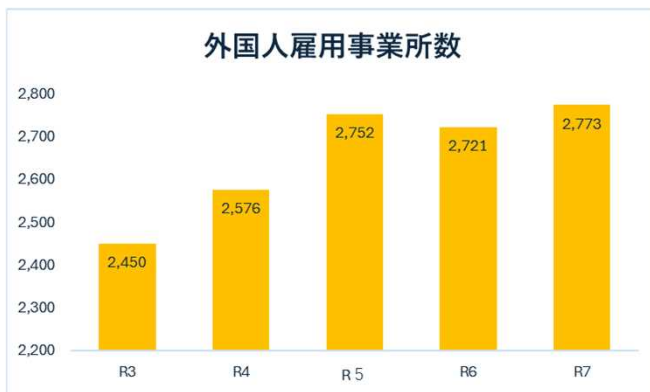
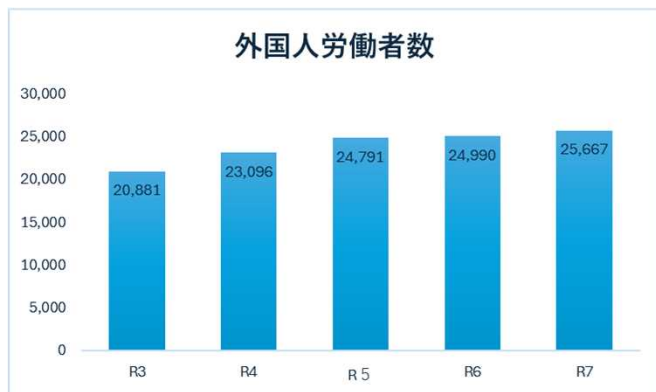
滋賀新卒応援ハローワーク内の留学生コーナーを中心に、若年者地域連携事業受託者・滋賀県外国人材受入サポートセンター等と連携して、留学生の県内企業への就職促進のために、大学・専門学校において合同企業説明会・面接会を実施します。

### ○定住外国人等に対する相談支援の実施

県内5か所のハローワークの外国人サービスコーナーに通訳員を配置し、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、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施しています。

### ○外国人雇用事業主に対する支援の実施

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、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助を行っております。



## (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワーク草津に就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの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、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を計画的かつ総合的に実施します。



## (5) 若者への就労支援

### ○新規学卒者等への支援

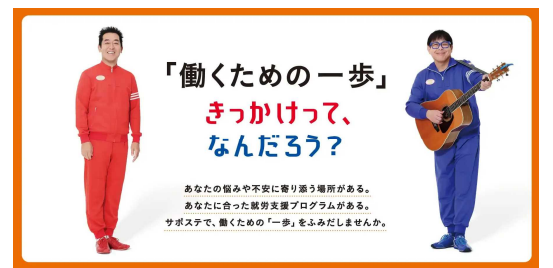
深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施します。

また、滋賀県などの関係機関と連携し、県内企業と若年者のマッチング機会の提供を目的とした「しがジョブフェア」を開催しています。



### ○正社員就職を希望する若者への就職支援

35歳未満で安定した就労の経験が少ない若年者の正社員就職を支援するため、わかもの支援コーナー・わかもの支援窓口を設置し、就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援などを実施しています。



### ○地域若者サポートステーションにおける就労支援

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、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します。

### ○ユースエール認定

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」について、あらゆる機会を捉えて周知を行い推奨します。

▼ユースエール認定マーク



▼イメージキャラクター「エールペア」



## (6) 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き事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取り組みを行います。



## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### (1) 男女間賃金差異等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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

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、計画的な報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。

令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その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とともに履行確保を図ります。

あわせて「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ります。

女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促し、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用勧奨を行います。

### 女性の活躍推進企業 データベース

働く場所は、  
わたしが見つかる。

女性活躍推進法に基づき、  
全国の企業が女性の活躍状況に関する  
情報・行動計画を公表しています。



女性活躍推進法による認定

滋賀労働局管内のえるぼし認定企業数  
(令和8年1月末現在)



3つ星 17社



2つ星 7社

### (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

県内4か所(大津・彦根・東近江・甲賀)のハローワークに設置されたマザーズコーナー及び滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前において、子ども連れでも安心して求職活動ができる環境を整え、子育てをしながら就職を希望する女性等の個々のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施します。

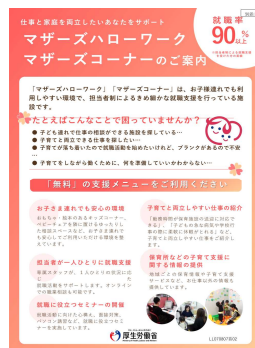
また、仕事と家庭の両立ができる求人確保等を推進するほか、来所が難しい方に対して、柔軟な求職活動を行えるようオンラインセミナーやオンライン職業相談等の就職支援サービスを実施します。



職業相談スペース



キッズスペース



## 3 総合的なハラスメント防止対策の推進

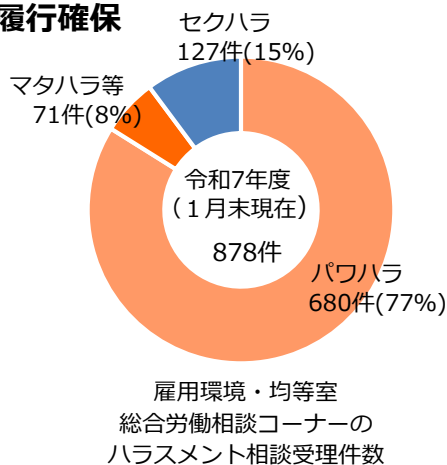
### (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

職場の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・育児介護休業等のハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して是正指導等を行います。

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・相談窓口担当者向けサイト「あかるい職場応援団」の活用促進を図ります。

### (2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進

令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、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のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組むとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、着実な履行確保を図るため、事業主に対して是正指導等を行います。



NO  
ハラスメント  
ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト  
あかるい職場応援団



### (3) 個別労働関係紛争の解決援助

県内4か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関する情報提供・個別相談のワンストップサービスを行い、あらゆる労働相談への適切な対応に努めます。

また、民事上の個別労働紛争について、労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会による「あっせん」により、解決を援助します。

○相談件数及び個別労働紛争解決制度運用状況の推移



## 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

### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

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、周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

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・是正指導を行います。

両立支援等助成金の活用を推進し、男女ともに仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境の整備を図ります。



### (2) 次世代育成支援対策の推進

常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し、次世代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・数値目標の設定を義務付けること等を内容とする改正について、周知に取り組むとともに、各企業の実態に即した計画の策定を支援します。

あわせて、令和7年4月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、省令の改正内容について周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

#### 次世代法による認定

労働局管内のくるみん認定企業数  
(令和8年1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 102社  
(うちくるみんプラス 1社)

### (3) 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

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に資する取組(年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制度等)を促進するため、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知、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。

適切な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を図ります。また、人材確保等支援助成金(テレワークコース)により中小企業事業主に支援を行います。



### (4) フリーランス等の就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法の着実な履行確保を図るため、フリーランス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は、委託事業者に対する調査、是正指導を行います。

フリーランスから発注者との間の取引上のトラブルについての相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。



(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な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

令和6年4月から令和7年3月までの長時間労働に係る監督指導結果	
(1) 監督指導の実施事業場数	305事業場
(2) 主な違反内容【(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場】	
① 違法な時間外労働があったもの	149事業場 (48.9%)
② 賃金不払残業があったもの	28事業場 ( 9.2%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	59事業場 (19.3%)

建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制適用開始!

みなさまにお願いがあります!

適正な工期の設定を! 荷待ち時間・荷役時間の削減を!

行程・ダイヤについてよく話し合いを! 受診は診療時間内!

厚生労働省 国土交通省

「はたらきかたススめ」建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト

「しごとより、いのち。」過労死等防止啓発月間特設サイト

過労死等をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省 労働基準局

○ 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

令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始された建設業、自動車運転者、医師の労働時間の短縮が進むよう、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、必要な周知を行います。

また、建設業や自動車運転者に係る時間外労働の上限規制遵守には、建設工事発注者や荷主等の理解が重要であるため、適正な工期設定や長時間の荷待ち時間を発生させないことについて要請する等の取組を行います。

(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します。

また、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」の活用促進に向けた周知を行います。

厚生労働省HP

令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます

○ 労働契約関係の明確化

令和6年4月の省令改正により、労働条件の明示事項について、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、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います。

「確かめよう労働条件」

有給休暇 ハラスメント 労働条件明示 長時間労働 解雇・雇止め

0120-811-610

17:00-22:00 9:00-21:00

「確かめよう労働条件」労働条件に関する総合サイト

2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

1. 就業場所・業務の変更の範囲

2. 変更上限 (適用対象労働者とは異なる労働者の上限)の有無と内容

3. 労働契約締結後

4. 労働契約締結後の労働条件

○ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者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、労働基準関係法令の遵守徹底を図ります。

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は、司法処分も含め厳正に対処します。

### (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

#### ○第14次労働災害防止推進計画の取組

5か年計画の最終年度である令和9年度までに事業者において実施される事項にかかる指標（アウトプット指標・アウトカム指標）の達成項目を一つでも増やすため、次の取組を行います。

#### 業種別の労働災害防止対策の推進

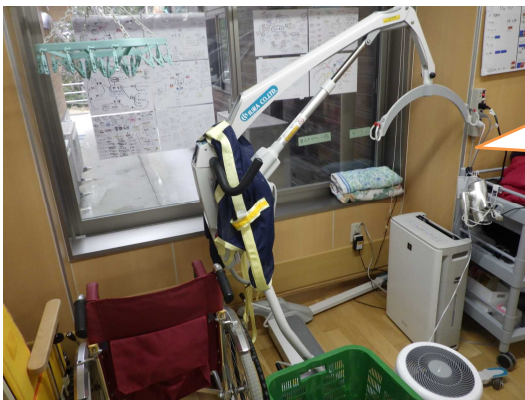
- ・ **製造業**については、「危険性又は有害性等の調査に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進することなどにより、機械による「はさまれ・巻き込まれ」などの防止の徹底を図ります。
- ・ **建設業**については、墜落・転落災害防止のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする労働安全衛生規則等に基づく指導・周知を図ります。
- ・ **道路貨物運送業**については、荷役作業での労働災害を防止するため、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の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指導・周知を図ります。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ります。
- ・ **林業**については、「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」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の指導・周知を図ります。



左記のほか、**60歳以上の高齢労働者**や**外国人労働者**の労働災害防止対策、**メンタルヘルス対策**、**熱中症対策**、**化学物質対策**及び**個人事業者等**の安全衛生対策についても、労働局・監督署が一丸となって労働災害防止セミナーなどを企画し、内容を広く県民に周知することで事業場の安全衛生に対する機運の醸成を図ってまいります。

#### 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・ 県内の**小売業**、**社会福祉施設**を構成員とするそれぞれの+Safe協議会活動について、労働局幹部同行による事業場パトロールを取り入れるなど活性化を図るとともに、構成員が取り組んでいる労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策（好事例）について、広く県民に知っていただくため広報を強化してまいります。



介助作業で推進している  
**ノーリフトケア**導入事例を視察  
(+Safe welfare 協議会)

局署が一丸となって  
取り組んだ**熱中症予防**  
街頭周知活動



#### ○滋賀における労働災害による死傷者の推移

※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除きます。**赤字**は死亡者数。  
※令和7年は、令和8年1月末現在の速報値（例年4月に確定します）。

平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
1403人	1376人	1407人	1439人	1503人	1518人	1498人	1454人 (速報値)
11人	10人	19人	7人	11人	10人	10人	8人
← 13次防(5か年計画)				← 14次防(3年経過)			

○令和7年度に公布され、令和8年度以降に施行される「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」の継続した周知

- ・ **個人事業者（一人親方、フリーランス）**等の安全衛生対策の推進
- ・ **ストレスチェック**が全ての事業者に拡大 など

通達、リーフレット  
等の特設ページ

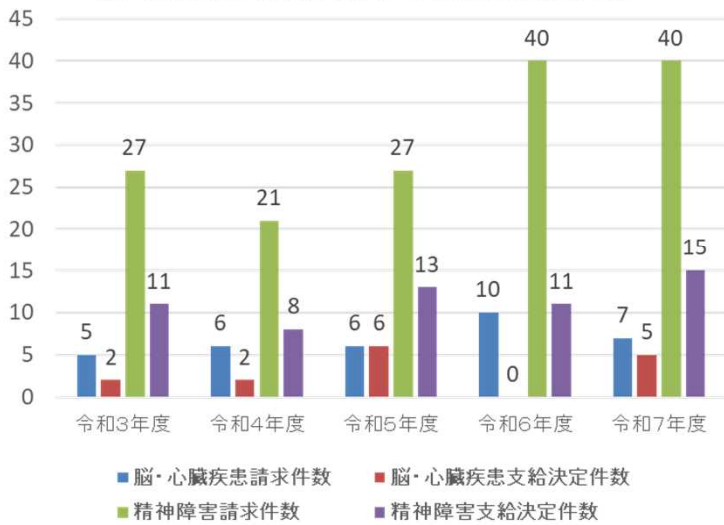


## 6 労災保険給付の迅速・適正な処理

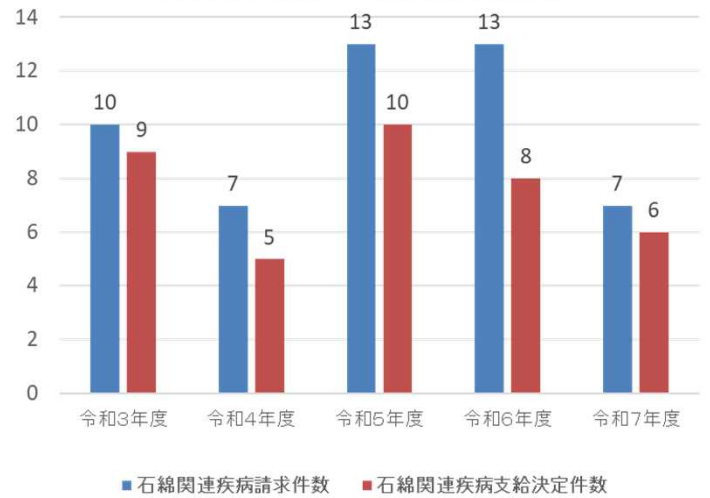
労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷または病気になった場合、ご本人やご遺族が必要な保険給付等を迅速に受けられるよう、効率的な処理に努めます。

また、近年増加している精神障害をはじめ、脳・心臓疾患、石綿関連疾病等に係る労災請求についても、認定基準等に基づいた迅速処理に努めます。

脳・心臓疾患、精神障害請求・支給決定件数(滋賀)



石綿関連疾病請求・支給決定件数(滋賀)



- 注 1. 請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数であるが、必ずしも同年度中に決定（支給・不支給）されているものではない。  
 2. 支給決定件数は、当該年度中の決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。  
 3. 支給決定件数は、「業務災害」と認定した件数である。  
 4. 令和7年度の数値は、令和8年1月末時点の速報値である。

- 注 1. 請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数であるが、必ずしも同年度中に決定（支給・不支給）されているものではない。  
 2. 支給決定件数は、当該年度中の決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。  
 3. 件数は、「肺がん」、「中皮腫」、「良性石綿胸水」、「びまん性胸膜肥厚」の計であり、「石綿肺」は含んでいない。  
 4. 石綿救済法に基づく特別遺族給付金に関するものは含んでいない。  
 5. 令和7年度の数値は、令和8年1月末時点の速報値である。

## 第5 労働保険未手続事業場の解消と収納率の向上

### 1 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

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重要な制度であり、原則、一人でも労働者を雇用する事業は法的に成立（加入）手続きと労働保険料の納付が義務づけられています。このことから「未手続事業の解消」は、労働者の福祉の向上や事業主の費用負担の公平性の観点から、極めて重要な施策になります。

労働局では労働保険徴収室が中心となり、監督署、ハローワーク、未手続事業一掃業務の受託事業者、他の行政機関及び関係団体と連携し、未手続事業の的確な把握を進め、労働保険成立に向けた手続き指導や勧奨を行うことで、未手続事業の解消を図ります。

また、手続き指導を複数回行っても成立手続きを行わない一定規模以上の事業に対しては、職権による保険成立を積極的に実施します。

労働保険×雇用保険  
労働保険 特設サイト

### 2 電子申請の利用促進

「オンライン利用率引上げに係る基本計画」（令和3年10月22日厚生労働省策定）に基づき、労働保険手続においても電子申請の利用率を向上させるため、労働保険徴収室に設置している電子申請体験コーナーを活用して手続方法の周知を行うほか、広報活動による利用促進を図ります。

労働保険電子申請  
特設サイト

労働保険電子申請  
イメージキャラクター  
ペパレス執事

### 3 実効ある滞納整理や納付督励等による収納率の向上

労働保険制度の安定的な運営を確保するため、労働保険料の適正な申告納付の周知を図ります。

また、収納未済となっている労働保険料を縮減するため、滞納整理にあたっては、滞納金額が100万円以上の事業及び複数年度にわたって滞納している事業（直近の2年間で80%以上の保険料を滞納している事業に限る。）に重点をおいた効率的な計画を策定し、積極的な滞納処分を実施します。

# 滋賀労働局の組織

<b>滋賀労働局</b> 〒520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎  滋賀労働局助成金センター 〒520-0806 大津市打出浜13-49 京都建物大津ビル4階	<b>総務部</b> 総務課 TEL:077(522)6647 労働保険徴収室 TEL:077(522)6520			
	<b>労働基準部</b> 監督課 TEL:077(522)6649 賃金室 TEL:077(522)6654 健康安全課 TEL:077(522)6650 労災補償課 TEL:077(522)6630 医療係 TEL:077(522)1131			
	<b>職業安定部</b> 職業安定課 TEL:077(526)8609 電子申請センター TEL:077(526)7557 職業対策課 TEL:077(526)8686 助成金センター TEL:077(526)8251 訓練課 TEL:077(526)8608 需給調整事業室 TEL:077(526)8617			
	<b>雇用環境・均等室</b> 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)661 (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	(監督) 0749(44)8013 (安衛) 0749(44)8014 (労災) 0749(44)8015	〒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

## 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(44)8021	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

## 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

第54回滋賀地方労働審議会資料に係る事前質問・意見

資料1 令和7年度 滋賀労働局の取組 ～令和8年1月末の状況～

質問・意見	
1	<p><b>p4 最低賃金制度の適切な運営</b>                      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？                      違反事業場が無くならない理由は把握しているのか？</p>
2	<p><b>p6 労働条件の確保・改善に向けた取組の推進</b>                      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けるとありがたい。                      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。</p>
3	<p><b>p6 労働条件の確保・改善に向けた取組の推進</b>  <b>p7 労働関係法令に関連する労働相談の状況</b>                      (p27 個別労働紛争の解決援助)                      p7とp28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、p6の定期監督実施状況では違反事業場数の増加に対して、p7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。</p>
4	<p><b>p16 新規学卒者等・フリーターへの就職支援</b>                      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。</p>
5	<p><b>p22 最低賃金、賃金引上げに向けた支援</b>                      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？</p>
6	<p><b>p23 多様な働き方、働き方・休み方改革</b>                      「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？</p>
7	<p><b>p24 女性活躍の推進</b>                      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。</p>
8	<p><b>p26 ハラスメント防止対策</b>                      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。</p>