



平成27年4月30日(木)

【照会先】

兵庫労働局総務部企画室

室長 塩見 卓

室長補佐 前橋 秀憲

(電話)078-367-0700

報道関係者 各位

「平成27年度兵庫労働局行政運営方針」を策定しました！

～すべての人々が安心して安全に暮らせる社会の実現を目指す～

兵庫労働局(局長 中山明広)は、今般、「平成27年度兵庫労働局行政運営方針」を策定しました。

今年度の行政運営方針では、若者、女性、高齢者、障害のある人等すべての人々が安心して安全に暮らせる社会の実現を目指し、働く人とその家族を職業生涯全般にわたり支援するとともに、地方創生の取組の中核として人材の育成、働き方の見直し等を通じた雇用の確保・創出を進めることとしています。

このため、地域の総合労働行政機関としての機能及び国の機関として全国ネットワークを有する長所を発揮しつつ、計画的かつ地域に密着した行政運営を図ることとしています。

また、兵庫労働局では、行政運営方針の内容を、事業主をはじめ関係する方々に理解していただくため、「兵庫労働行政のあらまし」を作成し、あらゆる機会に周知していくこととしています。

なお、この兵庫労働局行政運営方針及び兵庫労働行政のあらましは、「兵庫労働局ホームページ(<http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/roudoukyoku.html>)」に掲載しています。

平成 27 年度 兵庫労働局行政運営方針

兵 庫 労 働 局

平成27年度兵庫労働局行政運営方針目次

第1 兵庫の労働行政を取り巻く状況	1
1 経済情勢	1
2 最近の雇用をめぐる動向	1
(1) 最近の雇用失業情勢	1
(2) 若者の雇用状況	1
(3) 高年齢者の雇用状況	1
(4) 女性の雇用状況	2
(5) 障害者の雇用状況	2
(6) 職業訓練の状況	2
3 労働条件等をめぐる動向	2
(1) 申告・相談等の状況	2
(2) 労働時間の状況等	2
(3) 労働災害・労災補償の状況	2
第2 平成27年度兵庫労働行政運営の最重点課題	3
1 若者の雇用対策の推進	3
2 女性の活躍推進	3
3 地域のニーズを踏まえた人材の育成	4
4 働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの実現	4
5 労働災害を減少させるための取組	4
第3 平成27年度兵庫労働行政の重点施策	4
1 総合労働行政機関として推進する重点施策	4
(1) 総合労働行政機関としての機能(総合性)の発揮	4
(2) 地域に密着した行政の展開	5
(3) 各分野の連携した対策の推進	5
2 労働基準行政の重点施策	6
(1) 働き方改革の推進について	6
(2) 労働条件の確保改善対策	7
(3) 最低賃金制度の適切な運営	9
(4) 適正な労働条件の整備	9
(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	10
(6) 労災補償対策の推進	13
3 職業安定行政の重点施策	14
(1) 若者・非正規雇用労働者の雇用対策の推進	14
(2) 重層的なセーフティネットの構築	15
(3) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	16
(4) 職業訓練を活用した就職支援	16
(5) 失業なき労働移動の実現	17

(6) 高年齢者雇用対策の推進	17
(7) 障害者雇用対策の推進	18
(8) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	18
(9) 特別な配慮を要する者等に対する雇用対策の推進	18
(10) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進	19
(11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営	20
(12) 雇用保険制度の適正な運営	20
(13) ハローワークサービス改善・向上の取組について	20
(14) 兵庫県との連携による就職支援	21
4 職業能力開発行政の重点施策	21
(1) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開	21
(2) ジョブカード制度の推進	21
5 雇用均等行政の重点施策	21
(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	21
(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	22
(3) パートタイム労働対策の推進	23
(4) 紛争解決の援助	23
6 労働保険適用徴収業務等の重点施策	23
(1) 労働保険料の適正徴収等	23
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	24
(3) 雇用保険率の周知徹底	24
7 個別労働紛争の解決の促進等	24
(1) 総合労働相談コーナーの運営及び助言・指導、あっせんの適切かつ積極的な実施	24
(2) 労働法制の基礎知識の普及促進	24
第4 兵庫労働行政の運営に当たって心がけるべき基本的事項	24
1 法令遵守の徹底と行政サービスの向上	24
(1) 綱紀の保持及び法令遵守の徹底	24
(2) 行政サービスの向上	25
2 計画的・効率的な行政運営	25
(1) 兵庫労働局行政運営方針に基づく計画的・効率的な行政運営	25
(2) 積極的な広報の実施	25
(3) 事務簡素・合理化の推進、業務運営の重点化	25
(4) 行政事務の情報化への対応	25
3 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	25
(1) 保有個人情報の厳正な管理	25
(2) 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	26

第1 兵庫の労働行政を取り巻く状況

1 経済情勢

兵庫県の経済情勢は、リーマンショック後の平成21年12月を底に、東日本大震災さらには電力抑制、欧州・中国などの海外経済の減速等を背景に弱い動きによる全国的な生産の落ち込みがあったものの全体として緩やかに回復してきた。

平成26年度は、国の経済対策の効果が発現する中で、企業規模や業種、地域によるばらつきはあるものの、本県の経済にも明るい兆しがみられるようになった。

個人消費については、一部に弱めの動きがみられるものの、基調としてはゆるやかに持ち直している。

また、住宅投資は基調としては堅調に推移しているものの、消費税引き上げに伴う駆け込み需要の反動がみられている。設備投資は一部に弱めの動きがみられるものの、全体としては増加しており、公共投資は高水準で推移している。

平成27年度の兵庫県の経済見通しについては、全体としては輸出が持ち直しに向かい、各種政策の効果が下支えする中で、回復基調が続くことが期待される。ただし、海外景気の下振れが、引き続き景気を下押しするリスクとなっている。また、雇用環境の変化等にも今後の注意が必要である。

2 最近の雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

兵庫県の完全失業率は、平成26年10～12月期平均で3.6%となり、前年同期と同水準で推移した。

また、新規求人数は、平成22年2月から回復傾向で推移しており、平成26年は、全地域、全産業で平成25年に比べ増加した。特に製造業の増加が著しい。また、製造業が堅調なことから労働者派遣業をはじめとしてサービス業でも大幅に増加した。

一方、新規求職者数は、平成26年は総じて前年同月比減少傾向で推移し、平成25年に比べ6.1%減少となった。

また、有効求人倍率は、平成21年12月の0.42倍を底に改善傾向で推移し、平成27年2月は0.94倍となった。また、平成26年平均は0.88倍と、平成25年を0.13ポイント上回った。

(2) 若者の雇用状況

若者の雇用状況については、15～24歳の完全失業率が6.3%(平成27年2月・全国)と高水準で推移しており、早期離職率も高い状況にある。

平成27年3月卒業の高校新卒者の就職内定率は、95.9%(平成27年2月末現在)と前年同期比で1.0ポイント改善し、過去10年間では最も高い水準となっている。

また、平成27年3月卒業の大学新卒者等の就職内定率は、79.6%(平成27年2月1日現在)で、前年同期を5.4ポイント上回っており、改善傾向がうかがわれるが、一方、企業と学生のミスマッチも依然として存在している。

(3) 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況(平成26年6月1日現在)をみると、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は69.5%(31人以上規模企業からの報告、前年比4.8ポイント上昇)となっている。高齢者の雇用失業情勢は依然として厳しく、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

(4) 女性の雇用状況

全雇用者に占める女性の割合は 43.3%と、平成 19 年の前回調査(43.0%)をわずかながら上回っているが(総務省「就業構造基本調査(平成 24 年)」)、女性の年齢階級別労働力率をみると、M字型カーブの底に当たる「30～34 歳」層が 61.4%(全国 64.7%)、「35～39 歳」層が 60.0%(全国 64.0%)といずれも全国より低く(総務省「国勢調査(平成 22 年)」)、兵庫県においては、依然として結婚や出産を機に多くの女性が離職している状況がうかがわれる。

(5) 障害者の雇用状況

平成 26 年 6 月 1 日現在の県内民間企業(50 人以上規模の企業)の実雇用率は、1.90%(前年比 0.06 ポイント上昇)となり、法定雇用率(2.0%)を達成している企業の割合は 49.1%(前年比 1.7 ポイント上昇)となった。

また、公共職業安定所(以下「ハローワーク」又は「所」という。)を通じた障害者の就職件数は、平成 25 年度が 2,827 件と過去最高を更新し、平成 26 年度においても、前年同期比 11.5%増の 2,717 件(1 月末現在)となっている。

(6) 職業訓練の状況

公共職業訓練の受講者数は 5,081 人、就職率は 75.9%(県施設内)、88.6%(機構施設内)となっている(平成 27 年 2 月末現在)。求職者支援訓練の受講者数は 2,269 人となっている(受講者数は平成 26 年 4 月から平成 27 年 2 月までの訓練開始者数)。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成 25 年度に県内各総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は 58,727 件で前年度と比べて 14.0%減少した。しかし、職場での「いじめ・嫌らせ」については、相談件数は 4,622 件(前年比 7.9%減)となったものの助言・指導申出は 35.8%増、あつせん申請は 8.9%増となった。

また、県内の労働基準監督署(以下「署」という。)には、賃金不払を中心に労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が数多く寄せられている。平成 26 年の新規受理件数は、867 件と前年に比べ 4.6%増加し、依然として高い水準にある。

(2) 労働時間の状況等

「毎月勤労統計調査」によると、平成 26 年における県内の年間総実労働時間は事業所規模 5 人以上で 1,690 時間(所定内労働時間は 1,565 時間、所定外労働時間は 125 時間)となっており、前年に比べ 56 時間減少している。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)の年間総実労働時間については、事業所規模 5 人以上で 2,006 時間(所定内労働時間は 1,836 時間、所定外労働時間は 170 時間)となっており、前年に比べ 12 時間減少しているものの、依然として 2,000 時間台で高止まりしている。

なお、県内事業所(事業所規模 5 人以上)のパートタイム労働者の割合は、前年に比べ 0.3 ポイント減少し、全体の 33.5%となっている。

(3) 労働災害・労災補償の状況

平成 26 年の県内の労働災害の発生状況については、7 月末までの死亡、死傷災

害が前年同期比でそれぞれ 23.8%、6.0%の増加となった。このため、8月に業界団体等に対する緊急要請を行い、労働災害の増加に一定の歯止めがかかったものの、平成 27 年 2 月末時点の速報値によれば、死亡者数は 43 人（前年同期比 7 名増）、休業 4 日以上死傷者数は 4,589 人（前年同期比 0.7%増）と前年を上回る結果となった。また、兵庫第 12 次労働災害防止推進 5 か年計画（以下「兵庫 12 次防」という。）では、平成 29 年までに労働災害発生件数を平成 24 年に比べ 15%以上減少させることを目標としているが、同計画が 2 年経過した時点で、死亡災害は同数で減少に至らず、死傷災害は 0.2%の減少にとどまり、当初の目標達成が困難な状況となっている。

定期健康診断の有所見率は、平成 26 年は 53.2%（速報値）で、近年高止まりの状況にある。

メンタルヘルス対策については、多くの事業場で何らかの取組が行われているが、小規模事業場においては、取組が遅れている。

平成 25 年度における労災保険給付の新規受給者は、22,104 人と前年度に比べ 0.7%減となった。

また、平成 25 年度における石綿関連疾患に係る労災請求件数は 87 件（前年度比 9.4%減）、特別遺族給付金の請求件数は 2 件（前年度比 80%減）、精神障害等に係る労災請求件数は 73 件（前年度比 17%増）、脳・心臓疾患に係る労災請求件数は 31 件で前年度と同数となった。

第 2 平成 27 年度兵庫労働行政運営の最重点課題

すべての人々が安心して安全に暮らせる社会の実現を目指し、働く人とその家族を職業生涯全般にわたり支援するとともに、地方創生の取組の中核として人材の育成、働き方の見直し等を通じた雇用の確保・創出を進める。

1 若者の雇用対策の推進

依然として一部にミスマッチが見られる新卒者・既卒者の就職支援の強化に加え、就職後の定着支援に取り組むとともに、ハローワークにおいてフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する必要がある。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が懸念されることから、こうした企業等への取組を強化する必要がある。

2 女性の活躍推進

政府の成長戦略の中核と位置付けられている女性の活躍を推進するため、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう、男女雇用機会均等法及び関係法令について周知徹底を図り、履行確保を図るとともに、妊娠・出産等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。併せて、県内企業におけるポジティブ・アクションの取組や女性の活躍状況の情報開示を進める必要がある。

また、労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするため、事業主に対し改正次世代育成支援対策推進法に基づく認定取得（くるみん・プラチナくるみんマークの取得）への取組の更なる促進を図る必要がある。

3 地域のニーズを踏まえた人材の育成

地域全体の人づくりの視点で、兵庫県など関係機関と一体となり、地域の人材ニーズに沿った公共職業訓練や求職者支援訓練などの公的職業訓練コースを設定し、訓練受講希望者への周知、適切な受講あっせんを行い、ハローワークによるきめ細かな就職支援により、雇用保険が適用される安定した就職を実現していく必要がある。

4 働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの実現

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るため、平成 27 年 1 月に設置された兵庫労働局長を本部長とする「兵庫労働局働き方改革推進本部」と関係機関が一体となって、企業経営者への働きかけや、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労使の意識を高める等、地域全体における働き方・休み方の見直しに向けた機運を醸成する必要がある。

さらに仕事と育児・介護との両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、中小企業の労働者や期間雇用者、男性の育児休業等の取得促進及び職務、勤務地、時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図る必要がある。

また、過労死等防止対策推進法に基づき、平成 26 年 11 月に施行された国、地方公共団体、事業主その他の関係者が相互の密接な連携の下に、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するとともに長時間にわたる過重な労働の解消に向けて、企業等における長時間労働が是正されるよう、法違反の疑いのある企業等に対する監督指導を強化する。

なお、「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、周知等その円滑な施行に向けた準備を進める必要がある。

5 労働災害を減少させるための取組

労働災害については、死亡災害、死傷災害ともに前年を上回る結果となり、このままでは兵庫 12 次防で定めた目標（平成 29 年までに平成 24 年比 15%以上減）の達成が危ぶまれることから、墜落・転落災害やはさまれ・巻き込まれ災害などの重篤度の高い災害につながるおそれのある災害はもとより、すべての業種に共通する課題である転倒災害及び交通災害にも力点を置きつつ、引き続き同計画の重点業種である製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店を中心として、効果的・効率的に取り組む必要がある。

第3 平成 27 年度兵庫労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

(1) 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

兵庫労働局が、若者・女性・高齢者等すべての人が安心して安全に働き、生活できる社会の実現を目指し、働く人とその家族を職業生涯全般にわたって支援する総合労働行政機関として、地域や県民からの期待に真に応えていくためには、労働基準行政・職業安定行政・雇用均等行政及び職業能力開発行政の四行政が、それぞれの専門性を発揮しつつ行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、局署所が一体となって、機動的かつ的確な対応を図る。

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コー

ナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じて署所及び雇用均等室に取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たって、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずる。

(2) 地域に密着した行政の展開

ア 県内の経済社会の実情の的確な把握

県内の労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに的確に伝えていくため、各部署で把握した情報の共有・活用に努める。

また、兵庫県、県下各市町等の関係行政機関及び兵庫県経営者協会、連合兵庫等関係団体と密接な連携を図り、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を把握・分析して、適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

イ 地方公共団体との連携

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を推進し、地方創生を実現するため、人材育成、女性の活躍促進、健康、安全面も含めた働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進、若者をはじめとする雇用の確保・創出等について、兵庫県及び県下市町が実施する施策と密接な連携を図る。

このため、労働行政が取り組む雇用対策をはじめとする諸施策について地域のニーズを的確に把握し、効果的に実施していくため、兵庫県及び県下各市町が実施する産業雇用施策、福祉・少子化施策、教育施策等との緊密な連携を図る。

特に、兵庫県とは、「兵庫雇用施策実施方針」に基づき、緊密な連携・協力を図る。また、「ひょうご仕事と生活センター」の運営に協力し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努める。

さらに、国と地方公共団体の一体的実施について、ハローワークの全国ネットワークを活用しつつ、地方公共団体と連携・協力して取組を推進する。

ウ 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するため、地方労働審議会において公労使の意見を把握するほか、労使団体の意見・要望等をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映する。

このため、局長をはじめとする局幹部が地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、幅広い闊達な意見交換を行う場である地域産業労働懇談会を開催する。

(3) 各分野の連携した対策の推進

ア 労働条件の確保・雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

局署所連携の下、企業倒産、雇用調整に係る情報収集を積極的に行い、啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払・解雇に係る問題、失業等給付、再就職支援など一連の手続について、総合的かつ機動的な対応を図る。

イ 男女雇用機会均等確保対策の推進

男女雇用機会均等法等について、署における就業規則受理時やハローワークにおける求人受理時等において、事業主に対し周知を図るとともに、法違反の疑いがある場合など署所が把握した情報を雇用均等室に提供する。また、雇用均等室が労働基準法等違反の疑いのある事業所に係る情報を把握した場合は、労働基準部等に提供する。

ウ 育児・介護休業法の周知・徹底

中小企業の労働者や期間雇用者の育児休業等取得促進等を含め、育児・介護休業法の周知・徹底等について、雇用均等室は局内各部及び署所と連携を密にして取り組む。

エ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、違反事案の相互の情報提供の徹底、共同監督の実施など、職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

オ 外国人労働者対策の推進

所は、外国人労働者の雇用管理の適正化を図るため、法令違反が疑われる事案や労働条件の確保等対処することが必要な事案を把握した場合は、事案に応じ、局署又は関係機関に対して速やかに情報提供を行う。

カ 障害者の労働条件の確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善等を図るため、職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政及び福祉行政をはじめとした関係行政機関の連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等により、障害者虐待防止の観点を含め問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

2 労働基準行政の重点施策

過労死防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

そのため、監督指導では、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、地域全体の労働環境の底上げを図るため、地域の有力企業への働きかけ等、監督指導以外の手法も活用した労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

(1) 働き方改革の推進について

ア 過重労働解消に向けた取組の推進

(ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準告示等に基づき指

導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や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して、監督指導を徹底する。

(イ) 過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿って、その効果的な推進を図る。

また、過労死等防止啓発月間（11月）においては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図り、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた周知・啓発等の取組を行う。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

(ア) 企業経営陣への働きかけ等を通じた休暇取得促進

長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、ポータルサイト等による情報発信に努める。

年次有給休暇の取得促進について、夏季・年末年始のほか年次有給休暇取得促進期間（10月）の時期を捉え、集中的な周知・広報を行う。

(イ) 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及や、「朝型」の働き方などの生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

(2) 労働条件の確保改善対策

ア 法定労働条件の履行確保等

(ア) 基本的労働条件の確立等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要である。このため、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処し同種事案の発生を防止するため、司法処分事案等を積極的に公表する。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等についてパンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

(イ) 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められることから、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

労働基準関係法令等の情報発信に努めるとともに「労働条件相談ほっとライン」等で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図る。業界団体未加入の事業者に対しても、個別に法令等の周知等を行う。

また、国土交通省近畿運輸局神戸運輸管理部兵庫陸運部との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

(イ) 障害者

障害者虐待防止の観点を含め、法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題点が認められる事案が多いことから、新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者等の外国人労働者を含め、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払いの適正化等の徹底を図る。また、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生への暴行・脅迫・監禁等、技能実習生からの違約金の徴収等、技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生への人権侵害が疑われる事案であることから、出入国管理機関との合同監督・調査を実施し、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又は社会的にも看過し得ないものについては、積極的に司法処分を付すこととする。

(エ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する兵庫県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導等を実施し、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(カ) パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、平成 27 年 4 月に施行されるパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実を内容とする改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会兵庫県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、兵庫地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について、労使団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行う。

イ 最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援の実施

賃金引上げに取り組む中小企業の経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応する「最低賃金総合相談支援センター」において専門家派遣・相談等支援事業を実施する。

また、事業場内の時間給 800 円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業に対して、引上げを実施した労働者数に応じて、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等に係る経費の一部を助成する。

(4) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示

等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知を行う。
また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。

イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援体制として、改正医療法に基づき兵庫県が設置を予定している「医療勤務環境改善支援センター」等において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、円滑に実施する。

ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用してパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、サポートガイドの普及に努め、労使の具体的な取組の促進を図る。

エ 雇用労働相談センター等の周知・運営

国家戦略特別区域法に基づき設置された、「雇用労働相談センター」において、裁判例を分析・類型化した「雇用指針」を活用した弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応等を実施していることから、同センター及び同指針について、周知を図る。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成 26 年の労働災害が死亡者数が増加に転じて大幅に増加したことや、死傷災害が 2 年連続して減少しなかった事態を受けて、兵庫 12 次防の中間年である平成 27 年度は、目標の達成に向けて取組の強化が必要であることから、以下の重点対策を推進するとともに、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。

また、平成 26 年 6 月に成立・公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」により規定された、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などについて、同改正法の円滑な施行を期すため、周知徹底を図る。

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

「平成 24 年と比較して平成 29 年までに労働災害による死亡者数、死傷者数のいずれも 15%以上減少させる」という兵庫 12 次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業 4 日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STOP! 転倒災害プロジェクト 2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、4S 活動やKY 活動など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を

進める。

(イ) 交通労働災害防止対策

死亡災害につながりやすい高速道路における重大災害が多発する傾向もあることから、交通事故による死亡災害を減少させるため、関係業界団体・関係行政機関と連携しながら「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

(ウ) 非正規雇用

雇用者に占める割合が拡大している非正規労働者は、正規労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実を図る。

イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

(ア) 労働災害を減少させるための重点業種

a 第三次産業

労働災害の発生件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を中心に取り組む。

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも身近に起こり得る災害が多く占め、必ずしも重篤な災害に至らないことも多いことから、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。

このため、社会福祉施設や飲食店については、許認可権を有する兵庫県等が実施する講習会等において、労働災害防止に係る説明を行う。小売業については、大規模小売店舗や多店舗展開の中核店舗を対象とした安全衛生教育の実施、4S活動、KY活動、安全の「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導を行う。また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、自主的安全衛生活動の促進に向けた、事業場の安全管理体制の構築を図るため、安全推進者の配置に係るガイドラインに基づき、安全推進者が配置されるよう、安全推進者の必要性を周知するとともに、安全衛生推進者養成講習の修了者の中から配置されるよう、安全衛生推進者養成講習の実施機関との連携のもと、勧奨を行う。

なお、社会福祉施設については、腰痛が多く発生していることから、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

b 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業における死傷災害の8割を占める荷役作業時における労働災害の減少を図るため、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業場等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に対する指導を行うとともに、荷役作業時の労働災害の8割が荷主先にて発生していることから、荷主等に対して、陸上貨物運送事業者と連携して荷役災害の防止に取り組むよう指導する。

とりわけ、労働災害の約3割を占める「墜落・転落」災害の防止の徹底を図る。

(イ) 重篤な労働災害を減少させるための重点業種

a 製造業

製造業の労働災害の約3割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止を中心に、機械の安全化の一層の促進を図る。

b 建設業

建設業の労働災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、今後も引き続き建設投資が堅調に推移することが予想され、労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう、建設工事における安全衛生経費の確保について、国土交通省が改訂した建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、発注者、建設業団体に要請する。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

平成28年6月までに安全データシート（SDS）の交付義務対象物質を製造し、取り扱う全ての事業者にリスクアセスメントの実施を義務づける改正労働安全衛生法が施行されることを踏まえ、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

また、化学物質を取り扱う事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

エ メンタルヘルス・産業保健対策

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が平成27年12月1日に施行されることを踏まえ、あらゆる機会を通じて周知を図る。

産業保健総合支援センターが実施する医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修、労働者50人未満の事業場におけるストレスチェック制度の実施に対する地域産業保健センターによる支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

また、産業保健総合支援事業の周知、協議会への参加等により小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

オ 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。併せて、小規模事業場に対しては、産業保健活動総合支援事業における長時間労働者に対する面接指導の利用勧奨を行い、長時間労働を行った労働者の健康管理の徹底を図る。

カ 石綿健康障害予防対策

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業において、石綿障害予防規則及び技術上の指針等に基づく指導を行う。

また、地方公共団体と解体工事に関する情報を共有するとともに、地方公共団体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

(イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

輸入に際してあらかじめ石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者に対し、積極的に周知する。

キ 職業性疾病等の予防対策

(ア) 熱中症予防対策

建設業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対して必要な指導を行う。

(イ) じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点事項を踏まえ、粉じん障害防止対策の徹底について指導を行う。

ク 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により、労働者の受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化され、平成27年6月1日から施行されることを踏まえ、集団指導、窓口指導等の機会を通じて受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

ケ 自主的な安全衛生活動の促進

労働災害の防止には、法令の遵守徹底はもとより、効果的な自主的安全衛生管理活動の促進が重要であり、平成25年度から主唱している「兵庫リスク低減運動」について、災害防止団体等との連携により積極的な展開を図るとともに、局署幹部が出席する各種団体の会議や総会等の機会を捉えて、事業場の実情に応じてリスクアセスメントや「見える化」等創意工夫した取組など自主的安全衛生活動の促進について積極的に周知啓発を行う。

コ 安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のHP等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(6) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、迅速な事務処理に努めるとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

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

イ 石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、地方自治体や医療機関に対

する更なる周知の徹底を図る。また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対する迅速・適正な補償・救済を行う。

ウ 脳・心臓疾患事案及び精神障害等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害等事案については、認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

3 職業安定行政の重点施策

(1) 若者・非正規雇用労働者の雇用対策の推進

依然として就職環境の一部に厳しさが見込まれる新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、ハローワークにおけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

ア 大学などの新卒者・既卒者に対する就職支援の推進

新卒応援ハローワークや各ハローワークの学卒ジョブサポーターが大学等を定期的に訪問し、職業相談や就職支援セミナー等、ニーズを踏まえた就職支援メニューの提供を行う。

また、大学等に対してあらゆる機会をとらえて新卒応援ハローワーク等の周知を行い、より多くの学生等の誘導を図り、平成27年度からの新規大卒者等の就職・採用の後ろ倒しに対応した担当者制によるきめ細かな就職支援を実施する。

さらに、学卒ジョブサポーター及び求人者支援員による求人開拓を積極的に行うほか、経済団体等に対する採用枠拡大要請を行う。

イ 「若者応援宣言企業」の推進

詳細な採用情報を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の普及拡大・情報発信の強化を図り、求人充足を含めた事業所サービスを推進するため、面接会の開催等により、若者と中小企業のマッチングを強化する。

ウ フリーター等の正規雇用化の推進及びニート等の職業的自立支援

正規雇用を目指すフリーター等の拠点として三宮わかものハローワーク、ハローワークに設置したわかもの支援コーナー等を通じて、就職支援ナビゲーターによる担当者制によるきめ細かな就職支援を行う。

併せて、「正社員実現加速プロジェクト」を全所において推進し、正社員就職を促進する。

また、職業経験等が不足する若年者等に対し、試行的な雇用からその後正規雇用への移行を図る「トライアル雇用」を活用し、正規雇用への移行を促進する。

ニート等に対しては、ハローワークと「地域若者サポートステーション」との連携をより一層密にし、職業的自立を支援する。

エ 非正規雇用対策の推進

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進する包括的な助成措置（「キャリアアップ助成金」）の積極的な活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う。

(2) 重層的なセーフティネットの構築

ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者支援制度については、公共職業訓練計画による定員、訓練実施分野、実施時期等を踏まえて地域職業訓練実施計画を策定し、公共職業訓練、求職者支援訓練の両制度がお互いに補完しあいながら、地域に必要な職業訓練を提供する。

職業訓練窓口へは、新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、マザーズハローワーク等の訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設からも的確な誘導を行うとともに、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体の生活保護受給者等を対象とした常設窓口等における連携や各種広報媒体を活用した積極的な周知・広報により、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に働きかけるなど、引き続き効果的な周知を図る。

また、訓練が必要な者に対しては、制度や訓練コースの情報提供、的確な訓練への誘導を行うとともに、訓練受講希望者に対してはキャリア・コンサルティング機能を強化し、適切な受講あっせんを行い、担当者制なども含めて、訓練受講前から訓練終了後の一貫した就職支援を通じて、雇用保険が適用される安定した就職につなげていく。

イ 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進

生活保護受給者等の生活困窮者については、地方公共団体のハローワークの常設窓口や巡回相談窓口の充実等の連携を通じて、ハローワークと地方公共団体が、お互いの「顔の見える関係」によるワンストップ型の支援体制により、生活困窮者の早期支援の徹底や求職活動状況の地方公共団体との共有化などを図る。

また、対象者ごとの課題に応じた能力開発等の支援プログラムを積極的に活用し、就労による自立を促進する。

ウ 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

ハローワークと矯正施設・保護観察所が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、兵庫県が実施する「兵庫県更生保護協力雇用主サポート事業」等を活用しながら、職業相談・職業紹介、協力雇用主や事業所に対する求人開拓、職業訓練等を行うことにより、刑務所出所者等に対する就労支援を強化する。

エ 雇用調整助成金の活用による企業の雇用維持努力への支援

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して、雇用調整助成金の活用により、雇用維持の取組を支援する。

(3) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

労働局・ハローワークが取り組む雇用施策の主要事項のうち、次の3項目を重点項目主要指標として数値目標を設定し、目標達成に向けて、基本業務の徹底を図りつつ、PDCA管理によるマッチング機能の強化に努めるとともに、進捗状況を公表する。

また、ハローワークならではの役割や資源を明確化の上、総合評価を実施し、職業紹介業務の一層の充実強化を図り、効果的なマッチングの推進を図る。

- 就職件数（常用）
ハローワークの紹介により常用就職した件数 73,800 件以上を目指す。
- 雇用保険受給資格者の早期再就職件数
基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数 19,890 件以上を目指す。
- 求人充足件数（常用）
常用求人の充足件数 69,700 件以上を目指す。

ア 求人・求職の記載内容の充実、求職者・求人者サービスの取組の質的充実

ハローワークにおける基本業務のさらなる徹底・質的向上を図り、求職票、求人票の記載内容を充実し、ニーズを踏まえた能動的マッチングを促進することにより、求職者・求人者サービスを推進する。

そのため、事業所画像情報の積極的な収集・活用、より分かりやすい求人内容にするためのコンサルティングサービス等に努めるとともに、求人受理時の確認、点検の徹底により、求人の適正・正確性を確保するなど、マッチング強化の前提となる取組の一層の充実強化を図る。

また、建設・福祉・医療・保育等人材不足の業種、職種については、求人条件を満たす免許、資格、経験、学歴等を有する求職者に対し、積極的に応募及び求職公開を働きかけ、優先的かつ重点的に求人者に提供する。

さらに、ハローワークのネットワークの強みを活かし、局所の管轄を超えたマッチングの取組を推進する。

イ 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化

職員による定期的な事業所訪問を行うことにより、事業所情報を組織的に蓄積・共有し、求人部門と職業相談部門が連携して、効果的なマッチングに活用する。また、求人充足可能性基準を活用した求人充足サービスの推進をはじめ、求人充足会議の機能充実を図るとともに、求人者支援員も活用したマッチング機能の向上を図る。

ウ ハローワークの求人情報のオンライン提供

ハローワークの求人情報を職業紹介事業を行う民間人材ビジネス、地方公共団体、大学等に提供し、各セクターが多様なサービスを提供することにより、官民が連携した求人・求職のマッチング機能の強化を図り、地域の雇用対策を充実する。

(4) 職業訓練を活用した就職支援

ア 適切な受講あっせん

公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）の必要な者が、訓練受講に

より就職可能性が高められるよう、詳細な訓練情報の周知・広報を図り、適切な受講あっせんを積極的に行う。

イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公的職業訓練修了（予定）者の就職支援については、就職の実態を十分把握のうえ、適切な就職支援を行う。公共職業訓練においては、ハローワークと県等の関係機関で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の者への積極的な支援を行う等就職支援を強化する。求職者支援訓練においては、訓練期間中から訓練実施機関を通じて求人情報を提供し、指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、就職支援の更なる強化を図る。

ウ 県等との連携体制の強化

県及び機構施設に対し、ハローワークが把握している求人者・求職者の訓練ニーズを適切に提供し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定等に役立てる。

また、地方自治体とともに雇用対策を推進し、訓練から就職まで一貫して支援できるよう連携を強化する。

(5) 失業なき労働移動の実現

離職を余議なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。

再就職支援奨励金については、再就職援助計画認定事業主に対し、積極的に再就職支援を実施するようその活用を促す。

また、受入人材育成支援奨励金については、雇入れ又は移籍等により対象労働者を受け入れる事業主が訓練を実施した場合の助成措置についても周知浸透を図るとともに活用を促し、労働者の再就職を支援する事業主からの相談に対応し、助成金の適正な支給を行う。

(6) 高年齢者雇用対策の推進

ア 高年齢者雇用確保措置に関する指導の実施

改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置について、的確な助言・指導を実施し、なお改善が見られない企業については企業名の公表も視野に入れた勧告を行うなど、高年齢者の安定した雇用の確保を推進する。

さらに、30人以下規模企業も含め、高年齢者雇用の確実な理解の浸透を図るなど、「生涯現役社会」の実現に向けた取組を推進する。

また、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が平成27年4月1日から施行されることに伴い、制度の周知・広報を行うとともに適切に運用されるよう努める。

イ 高年齢者などの再就職の促進等

トライアル雇用奨励金及び特定求職者雇用開発助成金を有効に活用しながら、きめ細かな職業相談、指導を行い、高年齢者等の再就職の促進を図る。

また、シルバー人材センターと連携した高年齢者の多様な形態による就業機会の確保を推進する。

(7) 障害者雇用対策の推進

ア 雇用率達成指導の実施

年間を通じて計画的、効率的に雇用率達成指導を行う。特に、法定雇用率未達成企業のうち、1人不足企業や1人も雇用していない企業等に対する指導を強化するとともに、不足数の多い企業に対しては、厳正な指導を行う。

イ 障害者雇用の更なる促進

障害者一人ひとりの状況に応じた的確できめ細かな職業指導、職業紹介を実施し、前年度以上の就職件数を目指す。

このため、就職支援ナビゲーターや各種助成金等を活用した事業主への働きかけ、障害者トライアル雇用事業やジョブコーチ支援等を効果的に活用した就職支援を行う。

また、ハローワークと障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」を実施する。

ウ 障害特性に応じた就労支援の推進

精神障害者については、精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーター等により、カウンセリング等の求職者に対するきめ細かな支援を行うとともに、職場定着に向けた事業主に対する支援を強化し、より一層の職場定着を図る。

また、発達障害者や難治性疾患患者については、就職支援ナビゲーターや難病患者就職サポーター等により、発達障害者支援センターや県立難病相談センター等との連携を図り、ハローワークにおける専門的な支援体制を強化する。

エ 障害者雇用の促進のための環境整備

経済団体や企業に対して障害者の雇用維持や雇入れに関する要請を行うとともに、地域の行政機関等と連携を図りつつ、障害者雇用促進セミナー等を通じて先進的取組等の好事例を発信し、障害者雇用に係る積極的な周知・啓発に努めることにより事業主の理解の促進を図る。

また、労働局が中心になって、地域の関係機関や事業主団体等の連絡調整のもと、職場実習先の確保や事業所見学会の開催等により企業理解を促し、障害者が福祉や教育、医療から雇用へ移行することを推進する。

改正障害者雇用促進法に基づき策定された「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」について、セミナーや説明会において周知を図る。

(8) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

マザーズハローワーク事業拠点（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、就職を希望する子育てを行っている女性等に対し、担当者制による個別就職支援、マザーズ求人の確保及び託児付きセミナーなどにより、就職支援を推進していく。

(9) 特別な配慮を要する者等に対する雇用対策の推進

ア 外国人雇用対策の推進

(ア) 求職者に対する適切な支援の実施

ハローワーク神戸・姫路に設置している外国人雇用サービスコーナーを中

心に、局監督課の「外国人労働者相談コーナー」との連携を図りつつ、求職者のニーズに応じたきめ細かな職業相談、職業紹介を行う。

(イ) 就労環境の改善

外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく事業主指導を計画的・機動的に実施し、関係機関と連携した労働関係法令・社会保険に関する周知を行うとともに、雇用維持や安易な解雇の防止、再就職の援助等について指導を行う。

イ 東日本大震災に係る雇用対策の実施

東日本大震災により被災し、及びその影響を受けた求職者に対し、県内の全ハローワークに設置している「震災特別相談窓口」等において、職業相談・職業紹介、各種情報提供等のきめ細かな相談援助を行う。また、特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発助成金）を活用した就職支援に努める。

ウ 港湾労働対策の推進

港湾労働法及び港湾雇用安定等計画に基づき、港湾労働者派遣制度の有効活用等の促進等及び雇用秩序維持対策の一層の推進等を図り、港湾労働者の雇用の安定等のための施策を推進する。

エ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的活用にも努めるとともに、近畿高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の配布等により、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

(10) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進

ア 成長分野などの中小企業による魅力的な職場づくりの取組の支援

働きやすく、働きがいのある魅力的な職場づくりを進めるため、先駆的な事例を集めたケースブックを事業者に広く配布して、事業者の取組を啓発する。

イ 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化

ハローワーク神戸・姫路に設置している福祉人材コーナーを中心に、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスを提供するとともに、各関係機関とも連携した支援を推進する。

介護分野においては、求人者への人物本位での採用の働きかけや、求職者向けセミナー及び採用面接会を兼ねた事業所見学会等、マッチングの促進の取組を積極的に実施する。

医療分野においては、兵庫県ナースセンターとの連携の下「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進する。

保育分野においては、「保育士マッチング強化プロジェクト」による未充足

求人へのフォローアップの徹底、資格を有する求職者に対する保育士職への応募意欲喚起、求人者のニーズを踏まえた管理選考や就職面接会の実施に取り組む。

ウ 建設分野の人材確保に向けた支援の強化

建設業従事者の高齢化と若年入職者の減少が進展する一方、建設需要の高まりが進み、人手不足がさらに深刻化することが見込まれることから、「建設人材確保プロジェクト」実施所のハローワーク神戸・姫路を中心に、有資格者等の掘り起し及び積極的な応募勧奨や管理選考、求人者への求職情報の提供、未充足求人へのフォローアップの徹底を図ることにより、マッチングを推進するとともに、関係機関、業界団体等と連携した取組を強化する。

(11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営

民間等による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、許可申請・届出処理等を適切に実施するとともに、職業安定法・労働者派遣法等の周知・啓発、指導監督を行う。

特に、偽装請負など違法派遣に係る、偽装請負や指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す等悪質な派遣元（派遣先）事業主、請負（受入先）事業主に対しては、的確かつ厳正に対処する。

(12) 雇用保険制度の適正な運営

ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用について、適用基準に沿って着実に適用促進を図る。

また、認定担当部門と紹介担当部門が連携し、資格決定時、雇用保険説明会、初回認定日を効果的に活用し、再就職手当制度の周知を図るとともに、求人情報の提供や呼出相談など受給者に対する積極的な支援を行い、早期再就職意欲の促進に努め、雇用保険制度の適正な運営及びその十分な機能発揮を図る。

イ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図る。特に、新規適用事業所設置の際の現地確認、事業実態調査を徹底して、事業主ぐるみの架空雇用の防止に努める。

また、自己就職の申告をした者に対して、採用証明書の提出及び事業所への調査確認を徹底することにより不正受給の防止に努める。

なお、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として通知された事案等の処理簿への記録、処理状況管理者等に報告すること、報告を受けた管理者等は、的確な指導・助言等を徹底する。

ウ 電子申請の利用促進

電子申請の利用促進については、28年度までの2年間でさらなる利用促進を図り、利用率を資格取得・喪失手続20%、高年齢継続10%に向上させることとし、兵庫県社会保険労務士会等と連携を図るほか、窓口において事業主に対して利用勧奨を図る。

(13) ハローワークサービス改善・向上の取組について

非常勤職員を含むハローワーク職員全員が利用者の視点に立って積極的な改善

提案を行い、主体的なサービス改善に取り組むとともに、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検等を通じ窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

(14) 兵庫県との連携による就職支援

労働局と兵庫県は、「兵庫雇用施策実施方針」に基づき、若年者等の雇用対策、女性の活躍推進、人材育成、仕事と生活の調和の実現、高年齢者、障害者等の雇用対策、生活保護受給者等の就職困難者対策など、地方創生に向けた各種取組について、密接に連携を図りながら、効率的かつ効果的な取組を推進する。

4 職業能力開発行政の重点施策

(1) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

労働局・ハローワークが把握している求人者・求職者の訓練ニーズや各種訓練に係るアンケート調査により把握した訓練ニーズを県及び機構に体系的に提供する。

地域訓練協議会では、公共職業訓練設定会議と同時開催することにより、公共職業訓練の設定状況を踏まえ、かつ、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町の意見を含む。）に対応できるよう、地域ニーズ枠の設定を踏まえて求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について地域職業訓練実施計画を策定する。

(2) ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけに有効である。

そのため、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。特に、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図るとともに、事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、ジョブ・カードを応募書類としても活用できることについて周知を行う。

5 雇用均等行政の重点施策

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法令の履行確保に取り組む。

特に、労働者等からの相談を端緒として行う報告徴収において法違反が認められた企業に対しては、労働局長の助言等により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

(イ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

依然として多く寄せられている妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの労働者からの相談については、相談者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事業主に対しては、厳正な是正指

導を行う。

(ウ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業において、派遣労働者やパートタイム労働者等を含めた、実効あるセクシュアルハラスメント防止対策の徹底を図る。また、セクシュアルハラスメント被害を受けたことにより通院する等の重大な事案が増加していることから、労働者からの相談に適切に対応するとともに、事案が生じた企業に対し、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行う。

(エ) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について一層の周知徹底を図る。また、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用促進を図るとともに、適切な措置を講じていない事業主に対しては、的確な指導を行う。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進のため、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう、趣旨及び内容、取組の意義や効果について、一層の周知徹底を図るとともに、企業に対する直接的な働きかけにより、企業が具体的な取組を行うことができるような助言及び情報提供を積極的に行うとともに、企業や就職希望者に対してポジティブ・アクションや仕事と家庭の両立支援に関する情報提供を行っている「女性の活躍・両立支援総合サイト」の活用を促し、情報開示を推進する。

企業への働きかけにあたっては、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」及び「業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」等企業の取組を支援するツールについて積極的な周知を行う。

また、他の模範となる取組を推進している企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や好事例の周知等を通じて県内の企業が自主的かつ積極的に取り組むことを促す。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 次世代育成支援対策の推進

平成 27 年 4 月 1 日施行の改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、策定・届出が義務化されている労働者数 101 人以上の未届企業に対し、督促指導等による完全実施を図る。

また、多くの企業が子育てサポートに熱心な企業として認定を目指し取組を進めるよう、認定基準を周知するとともに、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

イ 育児・介護休業法の履行確保

育児休業の取得率が低い状況にある中小企業の労働者や非正規雇用労働者が、育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進するため、育児・介護休業法に沿った規定が未整備の事業所に対して、規定の整備を促す等、法の確実な履行確保に取り組む。

また、介護休業制度等の周知を引き続き行う。

ウ 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等の相談が労働者からあった場合には、相談者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事業主に対しては厳正な是正指導を行う。

エ 両立支援に取り組む事業主への支援

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業制度等の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を推進する。

また、仕事と育児・介護との両立支援についての他の模範となる取組を推進している企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や、「女性の活躍・両立支援総合サイト」を紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行うとともに、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

さらに、職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援助成金を活用する。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア パートタイム労働法の履行確保

平成 27 年 4 月 1 日施行の改正パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じて正社員とのより一層の均等・均衡待遇、パートタイム労働者の納得性の向上が図られるよう、計画的な報告徴収を実施し、法の履行確保を図る。

イ 均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。また、職務分析・職務評価の導入支援等を行い、均等・均衡待遇等に取り組む事業主を支援する。

(4) 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに労働者のニーズに応じ、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく労働局長による紛争解決援助や調停により、円滑かつ迅速な解決を図る。

6 労働保険適用徴収業務等の重点施策

(1) 労働保険料の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成 25 年度の労働保険料等の収納率は 97.13%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、滞納整理、納付督励等の徴収業務に引き続き積極的に取り組む。

なお、滞納整理、納付督励等に当たっては、前年度の収納率を上回ることを目標に、複数年度にわたり滞納している事業場及び高額滞納事業場を重点に、実効ある計画に基づき、局・署連携の上実施する。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

ウ 電子申請の利用の促進等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨する。

エ 口座振替制度の利用促進

労働保険料等の口座振替制度について、事業主等に対して周知し、利用促進を図る。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、局内・署・所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険の加入促進に係る受託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続きを行う。

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成27年4月1日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

7 個別労働関係紛争の解決の促進等

(1) 総合労働相談コーナーの運営及び助言・指導、あっせんの適切かつ積極的な実施

ワンストップ・サービスの拠点である総合労働相談コーナーにおいて、機能強化を図り、労働問題に関するあらゆる相談について、懇切・丁寧な相談対応に努める。

助言・指導については、積極的かつ迅速に実施するとともに、相談者のニーズを見極めながら問題点を整理し、客観的な立場で、労働契約法の条文や判例等を示し、紛争当事者間の話し合いを促す。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、参加率向上のため相手方に制度の主旨について理解が得られるよう、懇切・丁寧な説明を行う。

(2) 労働法制の基礎知識の普及促進

労働基準法、労働契約法等の働くルールについて、使用者のみならず労働者や労働者になろうとする者に対して、周知啓発を行う。また、引き続き大学等と連携して、学生に対して労働法制の基礎知識や労働トラブルに関する相談先の周知等について、出張講義を行う。

第4 兵庫労働行政の運営に当たって心がけるべき基本的事項

1 法令遵守の徹底と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持及び法令遵守の徹底

国家公務員倫理法等を踏まえ、国民に疑惑や不信を抱かれることのないよう、綱紀の保持を徹底する。

また、職員各自が常に法令遵守意識を堅持し、定められた事務処理手順の遵守等により、適正な事務処理の徹底を図る。

(2) 行政サービスの向上

国民から信頼される行政を実現するため、利用者の立場に立った懇切、丁寧、公正な窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの更なる向上を図る。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 兵庫労働局行政運営方針に基づく計画的・効率的な行政運営

局署所における行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応し、地域の実情を反映した重点施策を盛り込んだ業務計画を策定し、これに基づいて計画的・効率的な行政運営を行う。

(2) 積極的な広報の実施

地域住民の労働行政に対する理解と信頼を高めるため、労働局長定例記者会見を毎月実施するとともに、記者懇談会を開催するなど、署所を含め、適切な時期・方法により各種施策・業務の成果等の効果的な広報、情報発信に努める。
また、労働局ホームページによる情報発信を行うとともに、兵庫県・各市町や関係団体の広報誌等も活用し、幅広く効果的な広報活動を展開する。

(3) 事務簡素・合理化の推進、業務運営の重点化

厳しい財政事情の中、行政の取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政を実現するため、総合労働行政機関の機能を最大限に発揮しつつ行政事務の簡素・合理化を進め、業務運営の重点化を図る。

(4) 行政事務の情報化への対応

労働局共働支援システム、労働保険適用徴収システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム等を積極的に活用し、行政事務の情報化を推進する。

また、「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、情報セキュリティの確保の徹底を図る。

さらに、申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える電子申請の利用促進に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

3 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

兵庫労働局保有個人情報管理規程に基づき、保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分認識させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行うとともに、特に、個人情報漏えい防止のための基本的な確認作業及び文書の紛失防止のための管理を徹底する。

(2) 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

行政文書開示請求及び保有個人情報の開示請求、訂正請求等に対しては、適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。