

京都労働局発表
平成22年4月30日

担 当	京都労働局総務部企画室 室長 西田 信吾 室長補佐 加藤喜美子 075-241-3212
--------	---

平成22年度 京都の労働行政の運営について

京都労働局は、厚生労働省の平成22年度地方労働行政運営方針に基づき、京都労働審議会の審議を経て、京都労働局の行政運営方針として「平成22年度労働行政の運営について～働く人々の安心、安全、安定をめざします～」を策定した。

同方針は、京都労働局の管内事情に即した重点課題及び対策等を盛り込んで策定したものであり、これにより計画的かつ効果的な行政を推進することとしている。

平成 22 年度

労働行政の運営について

～働く人々の安心、安全、安定をめざします～

京 都 労 働 局

目 次

第 1	労働行政を取り巻く情勢	1
第 2	平成 22 年度労働行政の課題	2
1	厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保 ～雇用のセーフティネットの整備～	2
2	安定して働くことのできる環境整備	4
第 3	平成 22 年度労働行政の重点施策	6
1	厳しい経済・雇用失業情勢下における緊急雇用対策の推進	6
2	労働基準行政の重点施策	8
3	職業安定行政の重点施策	13
4	雇用均等行政の重点施策	21
5	労働保険適用徴収業務の重点施策	23
6	個別労働紛争解決制度の積極的な運用	25
第 4	労働行政展開に当たっての基本的対応	25
1	総合労働行政機関としての機能の発揮	25
2	計画的・効率的な行政運営	26
3	地域に密着した行政の展開・行政サービスの向上	26
4	保有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	27
5	綱紀の厳正な保持、職員の資質の向上及び健康の管理等	27

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 京都府内における景気は、世界金融危機の影響による急速な悪化から厳しい状況が続いているものの、持ち直しつつある。製造業の生産活動等は、減少に歯止めがかかる中で増加を続けているが、個人消費は弱い動きとなっているほか、住宅投資は減少し、設備投資も大幅に減少した後、低水準で推移している。

2 雇用面においては、平成21年の府内の完全失業者数は6.9万人で、完全失業率は5.2%となった。有効求人倍率は平成19年1月の1.05倍をピークに同年4月以降は1倍を下回り下降を続けており、平成21年通年では0.53倍と前年の0.86倍を0.33ポイント下回った。平成21年の常用新規求職者(パートを除く)を年齢別にみると、40歳未満の年長フリーター(25歳から39歳)等を含む求職者が全体の60.8%を占めている。

また、正社員に係る有効求人倍率は0.35倍(平成22年1月値)となった。

一方、新規学校卒業予定者の就職環境も悪化しており、平成22年1月末の新規高等学校卒業予定者の就職内定率は前年を2.8ポイント下回り84.6%となっている。

高年齢者の雇用状況を見ると、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高年齢者雇用安定法」という。)に基づく高年齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。)を実施している31人以上規模の企業の割合は95.1%となっている。(平成21年6月1日現在)

障害者の雇用状況については、実雇用率は1.77%と前年を0.01ポイント上回ったが、法定雇用率(民間企業1.8%)を達成した企業の割合は47.5%(平成21年6月1日現在)と前年を0.5ポイント下回り、依然として達成企業の割合は50%を下回っている。

労働者派遣事業は、法律制定以降年々拡大を続けてきたが、景気の悪化に伴う需要減と規制強化となる労働者派遣法制見直しの動きを踏まえて、事業廃止等により一般労働者派遣事業所数は前年比マイナスとなり、派遣労働者数も減少している。

契約社員や期間工等の有期労働契約を締結している労働者(以下「有期契約労働者」という。)等、非正規労働者の解雇・雇止めも148事業所3,918人(平成20年10月~平成22年2月18日現在)となり、最近においては減少傾向で推移している。

3 平成21年に労働局各部署や府内労働基準監督署(以下「監督署」という。)をはじめとする、総合労働相談コーナーなどに寄せられた労働相談は約37,000件と前年から29.6%増加した。そのうち「行政指導により是正を求めるもの」は前年から7.5%増加し、「民事上の個別労働紛争」に関する相談は前年から4.7%増加している。

また、賃金不払や解雇等労働基準法に基づく申告処理件数は平成21年から1.8%増加して696件となり、特に平成21年は年後半から受理件数が増加している。

平成21年の定期監督における法違反率は75.0%と引き続き高く、法定労働条件の履

行確保がなされていない事業場も多く認められる。

平成 21 年の労働災害による死亡者数は 23 人(前年と同数)、休業 4 日以上之死傷者数は約 2,360 人(対前年比約 150 人、6.0%減、推計値)となり、一度に 3 人以上が被災する重大災害は 3 件(対前年比 1 件、50%増)発生している。

一方、一般定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合が平成 20 年は 48.8%と半数近くに達するとともに、脳・心臓疾患につながる血中脂質、血圧等に係る有所見率が増加傾向にある。また、仕事や職場生活に関して強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合及びメンタル不調で休業する労働者がいる事業場の割合が高くなっている。

労災補償においては、石綿関連疾患に係る請求事案は横ばいであるが、脳・心臓疾患に係る請求事案は引き続き高水準で推移しており、また、精神障害等に係る請求事案は過去最高の水準となっている。

- 4 平成 19 年就業構造基本調査によると女性雇用者の総数は 475,800 人(平成 14 年 434,800 人)と増加しているが、うち正規の職員・従業員は 38.6%(全国 43.0%)、パート・アルバイトが 45.6%(全国 40.7%)である。また、雇用者全体に占めるパート・アルバイトの割合は、26.8%(全国 22.6%)と高くなっている。

賃金についてみると、一般労働者の所定内給与についての男女間格差は 71.5(平成 21 年速報値)と依然として縮小していない。パート労働者と正規の比較においては女性は 68.8、男性は 54.2(平成 20 年)となっており、賞与も含めるとさらに正規との格差は大きい状況である。

平成 20 年の合計特殊出生率は 1.22(全国 44 位)と全国の 1.37 を大きく下回っており、人口自然増加数は 1173 人の減少となっている。少子化対策の重要な柱である「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)に基づく一般事業主行動計画の策定・届出数は平成 21 年末で 610 社となっているが、従業員 101 人～300 人規模企業からの届出が低調である。

平成 21 年度に雇用均等室で受理した相談は、妊娠・出産による不利益取扱いや、育児休業取得等に関する事案が多くなっている。

第 2 平成 22 年度労働行政の課題

1 厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保

～雇用のセーフティネットの整備～

(1) 緊急雇用対策の推進

厳しい経済環境の影響を受け、雇用失業情勢は依然として厳しい状況にある。

事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に休業・教育訓練または出向を行う企業の雇用調整も続く中、雇用の維持確保を図る事業主や、離職者の再就職への支援は重要な課題となっている。

加えて、法定労働条件の遵守はもとより、不適切な解雇・雇止めや労働条件の切り下げに対しては、事業主に対し労働契約法や裁判例等の周知を図り、適切な労務管理について啓発・指導を行うとともに、解雇や雇止めにより離職した労働者に対してきめ細かな職業相談、職業紹介による再就職支援の強化を図る必要がある。

また、非正規労働者の中には、離職に伴い住居等就職活動に不可欠な生活基盤を失った者や、失業等給付を受給できず生活に不安を抱えたまま仕事を探す求職者も見られるところであり、住居の確保や職業訓練受講中の生活保障などの生活支援を含めた職業相談を行う必要がある。

一方、新規学校卒業予定者においては、厳しい雇用情勢を反映して内定率が低下する中、学卒求人の確保と卒業時までの進路決定が課題となっている。

(2) 非正規労働者等の支援の強化

ア 派遣労働者の待遇の改善

派遣労働者においては、偽装請負により実質的に長期間の派遣労働となっていること、一昨年来雇用情勢が急激に悪化する中で、派遣契約解除等による派遣労働者の解雇や、派遣労働者の雇用保険未加入による生活困窮、安全衛生管理が徹底されないことによる雇止めや労働災害の発生等の問題が生じている。

そのため、派遣先での直接雇用や雇用保険等社会保険加入を徹底することにより、派遣労働者が安心・納得して働くことの出来る環境を整備することが必要である。また、派遣法見直しに伴い、派遣から請負に契約変更するケースの増加が予想されることであるが、偽装請負や禁止業務への派遣など、違法派遣の防止と常用雇用化を推進していく必要がある。

イ 有期契約労働者及びパートタイム労働者の待遇改善

有期契約労働者については、雇用管理の改善への取組が十分に行われていなかったため、これに対する支援を行うことが必要である。

パートタイム労働者については、正社員とほぼ同様の職務内容に従事する者も増加している中、賃金などの待遇面に関して、働き・貢献に応じた公正な待遇を確保するとともに、正社員転換を推進し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備する必要がある。

(3) 若年・女性・高齢者・障害者等の就業実現及び両立支援

若者の自立の実現及びフリーター等の職業能力形成機会に恵まれない人々の雇用の安定のため、緊急人材育成支援事業により実施される職業訓練（以下「基金訓練」と

いう。)やジョブ・カード制度を企業の協力も得ながら積極的に活用し、安定雇用に移行できるよう制度の一層の活用を図る必要がある。

子育てしながら就労を希望する女性等については、子供連れで相談しやすい環境を整備し、担当者制による一貫した支援を行うことを目的とするマザーズハローワーク事業の取組の強化を図る必要がある。

働く意欲と能力を有する高齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし社会の支え手として活躍できるよう、年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向けた取組が必要である。

また、障害者の社会参加が進展し、就業に対する意欲も高まる中で、きめ細かな職業相談・職業紹介、雇用率達成指導の厳正な実施等により障害者雇用を促進するとともに、障害者が地域で自立した生活を営むことができるよう、福祉的就労から一般雇用への移行の促進を図ることが必要である。

生活保護受給者、母子家庭の母等及び刑務所出所者等に対しては、個々の求職者に応じた就労支援を行うため、関係機関や各施設との連携を図っていく必要がある。

さらに、少子化による本格的な人口減少が見込まれる中、女性労働力の活用は一層重要となっている。

しかし、女性の就業を取り巻く現状をみると、継続就業を希望しながらも、出産・育児等により離職する女性が依然多いことや、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっている状況が見られるため、男女の均等確保対策、ポジティブ・アクションや仕事と家庭の両立支援対策を推進すること等により、女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

(4) 地域における雇用機会の創出

地域の実情や創意工夫に基づき、地域の雇用機会を創出するために、地域再生計画や地方公共団体における産業振興施策との連携を図り、「ふるさと雇用再生特別基金事業」、「緊急雇用創出事業」について積極的に活用し、地域の雇用機会を創出する取組を支援する必要がある。

また、地域雇用創造実現事業に基づく地域雇用開発助成金を活用し、地域の雇用開発の取組を効果的に促進する必要がある。

2 安心して働くことのできる環境整備

(1) 労働条件の確保・改善

常態化した長時間労働や賃金不払残業等の問題が引き続き認められる中、解雇等の問題の増加も懸念されていることから、労働条件の確保・改善対策を推進し、企業の法令遵守の徹底及び管理体制の確立を図っていく必要がある。

最低賃金制度については、就業形態の多様化、低賃金労働者層の増加等の中で、労働条件の下支えとして、その果たすべき役割がさらに重要になってきているため、最低賃金の適正な改定を行うとともに、周知徹底及び履行確保を図っていく必要がある。

(2) 労働者の安全と健康の確保

経済情勢が厳しい中、事業場の安全衛生管理水準の低下が懸念される。

このため、事業場における経営トップが率先して行う自主的な安全衛生活動の取組を支援するとともに、労働災害が依然として多発している製造業、建設業、陸上貨物運送事業及び商業、そして近年増加傾向にある保健衛生業に対する労働災害防止対策について重点的に取り組む必要がある。

また、脳・心臓疾患につながる血中脂質、血圧等に係る有所見率の増加や精神障害等の労災請求事案が増加していることから、事業場において過重労働による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策が適切に実施されるよう支援・指導を行う必要がある。

(3) 労災補償の迅速・適正な実施

被災労働者及びその遺族の救済という労災保険制度の基本的役割にかんがみ、迅速・適正な労災補償の実施に引き続き努める必要がある。

特に、精神障害等事案については、局署一体となった組織的対応の強化を図り、より一層の迅速・適正な処理に努める必要がある。

(4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得率向上などにより、仕事と生活の調和を図るため、その環境作りや労使の意識改革を図る必要がある。

仕事と家庭の両立支援対策については、平成 21 年 6 月に改正された育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）について、事業主等への周知や助言・指導等の徹底、並びに育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに厳正に対処し、改正法の円滑な施行を図る必要がある。

また、改正法の周知徹底・社会全体の気運醸成等により、男性の育児休業取得を促進する必要がある。

さらに、平成 23 年 4 月 1 日からの改正次世代法の全面施行に向け、中小企業の取組を推進する必要がある。

短時間正社員制度については、フルタイム勤務が困難な労働者にとって、また、企業にとっても有能な人材確保等、普及定着が期待されているが、普及が十分進んでいない状況であり、当制度の周知啓発等を推進する必要がある。

(5) 個別労働紛争の解決の促進

個別労働紛争に関する相談は、大幅に増加し、厳しい経済・雇用失業情勢を背景に、

整理解雇・雇止め、退職勧奨、労働条件の不利益変更の相談が増加している。これらの紛争の迅速・適正な解決に向け、総合労働相談コーナーにおける相談対応と情報提供の一層の充実を図り、事案に応じて助言・指導、あっせん等の個別労働紛争解決制度の積極的運用を進める必要がある。

(6) 男女雇用機会均等の確保

公正な処遇は、厳しい経営環境の中にあっても確保されるべきものであり、また労働者の就業意欲を支える基本となるものであることから、労働者が性別により差別されることなく安心して働くことができるよう、法違反の事実が認められる企業に対しては、迅速かつ厳正な指導を行う等により、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保を図る必要がある。

(7) 労働保険適用徴収業務の一層の推進

労働保険が、労災保険給付や失業等給付を通じて、労働者の福祉の増進に寄与する重要な制度としての的確な役割を果たしていくため、適用徴収業務の適正な推進が強く求められており、未手続事業の一掃、労働保険料等の適正徴収、労働保険事務組合（以下「事務組合」という。）の育成・指導などの課題に適切に対応することが必要である。

第3 平成22年度労働行政の重点施策

1 厳しい経済・雇用失業情勢下における緊急雇用対策の推進

(1) 緊急雇用対策本部における迅速な対応

経済情勢の悪化に伴う厳しい雇用失業情勢に対応するため、平成20年12月に設置した「京都労働局緊急雇用対策本部」（以下「緊急対策本部」という。）において京都府、京都市等との連携した取組による効果的な対応策について協議を行い、雇用対策等を迅速に推進する。

(2) 雇用の維持確保に対する支援

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の活用を通じ、景気の変動等、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一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

労働者派遣契約の解除等を契機とした解雇・雇止め等の雇用調整に対して、派遣先が講ずべき措置に関する指針・派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針に沿った指導の更なる強化を図るとともに、不適切な解雇や雇止め、労働条件の切り下げ等が行われないよう、事業主等に対して、労働契約法や裁判例等の周知を図り、適

切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

(3) 法定労働条件の履行確保対策

ア 解雇、賃金不払事案等への的確な対応

解雇、賃金不払等に係る申告・相談がなされた場合には、その解決のために迅速かつ適切に対応し、労働基準関係法令上の問題が認められない場合であっても、労使の自主的な解決を援助するため、労働契約法や同種事例に係る裁判例等を教示する。

イ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

(4) 非正規労働者等への再就職支援

ア 非正規労働者等への支援

非正規労働者に対し各公共職業安定所(以下「安定所」という。)に相談窓口(安定就職コーナー)を設置しているが、職業相談、職業紹介により安定就職に向けた支援を行う。さらに、非正規労働者総合支援センターを新たに設置し、就労支援機能を強化するとともに、地方自治体とも連携した生活支援を行う。

イ 緊急就職支援事業等を活用した再就職支援

離職を余儀なくされた非正規労働者等については、これまでの職務経験から十分な技能・経験を有する機会に恵まれず、早期の再就職が困難な状況となっていることから、再就職に際し必要な技能や知識を身につけることができる職業訓練の機会の提供や、実習型雇用等を活用した再就職の支援を推進する。

ウ 住居喪失離職者等への支援

住居を喪失した離職者等に対しては、寮付きの求人や住込求人の情報提供、求人開拓に努め、必要に応じ個別求人開拓を行う。また、賃貸住宅の敷金・礼金などの住宅入居初期費用、生活・就職活動費を用途とする「就職安定資金融資制度」を活用し、住居の確保と安定した就職の実現を図るとともに、雇用促進住宅の入居あっせんや公営住宅等の空き情報の提供などの支援を行う。

平成 21 年 11 月から試行的にワンストップ・サービス・デイを関係機関と連携して開催しているが、今後も自治体と効果的な開催等に向けて検討を行う。

(5) 新規学校卒業者への就職支援

平成 20 年度の内定取消し問題の発生を機に、高校、大学等から多様な相談が寄せられたことから、高校・大学等の進路指導者を対象とした研修会に積極的に参加し、学校の事業所指導力の強化を行う。

また、平成 21 年 12 月 8 日に打ち出された「緊急経済対策」に基づき、ジョブサポ

ーターによる支援体制の強化を図る。具体的には、ハローワークにおける緊急学卒支援窓口の設置、「就活支援キャンペーン」の展開等をはじめ、未就職卒業者の就職支援の強化に取り組む。

2 労働基準行政の重点施策

(1) 労働条件の確保・改善対策の推進

ア 法定労働条件の履行確保対策

(ア) 解雇、賃金不払事案等への的確な対応

法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事業場に対する効率的・効果的な監督指導等を実施し、労働基準関係法令違反に対しては、厳正に対処する。解雇、賃金不払等に係る申告・相談がなされた場合には、その解決のために迅速かつ適切な対応を図る。

また、労働契約法の周知に努め、労働契約に関するルールへの遵守の徹底を図る。

(イ) 改正労働基準法の遵守徹底、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

長時間労働の抑制、年次有給休暇の有効活用等を目的に改正された労働基準法の履行確保を図るとともに、労働時間等設定改善法に基づき、労働時間等の設定改善に向けた労使による自主的取組を促進する。

(ウ) 賃金不払残業の解消

「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引き続き実施する。特に、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害を発生させるおそれがある事業場等に対して重点的に指導を行う。

また、賃金不払残業については、「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。その際、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

さらに、多店舗展開する小売業、飲食業等の比較的小規模の店舗における管理監督者の範囲については、その適正化を積極的に推進する。

イ 特定労働分野における労働条件の確保・改善対策

派遣労働者等の法定労働条件の確保と偽装請負排除のため、職業安定行政と連携した対応を行うとともに、偽装請負が関係する死亡災害等重篤な労働災害発生事案や悪質な法違反が認められた事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

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、賃金制度に係る問題が散見されることから、自動車運転者使用事業主に対して関係行政機関とも連携して引き続き監督指導を行う。

介護労働者の法定労働条件の確保のため、引き続き監督指導を行う。

外国人技能実習制度が変更となり、初年度から労働基準関係法令が適用されることになることから、事業主等への法令の周知に努める。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

監督、安全衛生、労災補償の各部署が連携を図りつつ、労災かくし事案の発生を防止するため、幅広い周知・啓発に努めるとともに、労災かくしの疑いがある事案の把握・調査を行い、その存在が明らかとなった場合は司法処分を含め厳正に対処する。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金の適正な改定

最低賃金がセーフティネットとして一層適切に機能すべきとする最低賃金法の趣旨を踏まえ、京都地方最低賃金審議会の円滑な運営に努め、最低賃金の適正な改定を行う。

イ 最低賃金額の周知及び遵守の徹底

改定された最低賃金については、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等を通じ、広く府民に最低賃金の効率的な周知の徹底を図る。

また、最低賃金の履行確保上、問題ある業種を把握し、効果的な監督指導を行い遵守の徹底を図る。

ウ 最低賃金の減額特例許可制度の適正な運用

減額対象労働者が不当な低賃金で働くことのないようパンフレット等を活用し、減額の特例許可制度の周知徹底を図るとともに、申請がなされた場合は、適正な評価に基づく減額率となるよう指導を行う。

(3) 仕事と生活の調和の実現

ア 労働時間等見直しガイドラインの周知

年次有給休暇の取得促進を目的とした改正が予定されている労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）について、周知を図る。

イ 年次有給休暇の取得促進

労働時間等の設定改善に向けた労使による自主的取組を促進するため、引き続き、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業団体に対する助成、特に時間外労働が長い事業場の事業主に対する時間外労働の削減に向けた自主点検等の実施の要請、労働時間設定改善コンサルタントによる相談対応や助言・指導の支援を行う。

(4) 労働者の安全と健康の確保対策の推進

ア 事業場における安全衛生水準の一層の向上を図るための対策

(ア) 安全衛生管理体制の強化と自主的な安全衛生活動の促進

第11次労働災害防止対策推進計画（平成20年度～24年度）の目標達成に向けて労働災害の一層の減少を図るため、あらゆる機会を捉え、労働局、監督署の幹部が経営トップに対して直接指導を行う。

また、事業場における安全管理者等の能力向上教育の実施、職場巡視等の日常的な安全衛生活動の充実・徹底や安全衛生委員会の活性化を図るよう指導を行う。

(イ) リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施の促進

「リスクアセスメント等普及促進計画」(平成21年度～23年度)に基づき、集団指導、個別指導等により、事業場における実施の徹底を図るとともに、モデル事業場制度を積極的に活用し、導入に積極的な事業場に対する支援を行う。

(ウ) 労働災害防止団体等の連携による活動の促進

労働災害防止団体等が実施する「京都ゼロ災3か月運動」については、参加事業場の増加に向けて積極的な支援を行う。また、「京都安全衛生・快適職場推進大会」等の地域や関係団体における安全衛生大会、全国安全週間及び全国労働衛生週間における取組について、労働災害防止関係団体等との連携の下、積極的な展開を図る。

また、自主的安全衛生活動を支援するため、事業場、業界団体等に対して積極的に、労働災害事例等の「安全衛生情報」の提供を行う。

さらに、事業場のメンタルヘルス対策及び過重労働対策の推進に係る衛生管理者の活動を促進するため、「京都産業保健セミナー」等を積極的に支援する。

イ 労働災害多発等の業種対策

(ア) 製造業対策

請負混在事業場に対して、「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」の周知、指導を行う。

また、事業場における機械によるリスク低減を促進するため、「機械の包括的な安全基準に関する指針」を周知するとともに、機械設備に係る災害発生事業場等に対して個別指導等を実施する。

さらに、派遣労働者の労働災害を防止するため、集団指導、監督指導、個別指導等の機会を捉え、派遣元・派遣先双方に対して、労働安全衛生法上の措置義務や「製造業における派遣労働者に係る安全衛生管理マニュアル」の周知、指導を行う。

(イ) 建設業対策

「建設業における総合的労働災害防止対策」(京都局版)に基づき、元方事業者を中心とした統括安全衛生管理の徹底、リスクアセスメントの実施及び事業主の主体的能力に応じた建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)の導入

促進を図る。

また、三大災害（墜落・転落災害、建設機械・クレーン等災害、崩壊・倒壊災害）の防止のため、現場巡視、危険予知活動等自主的安全衛生管理の促進について周知、指導を図る。特に、足場からの墜落・転落災害防止対策の徹底を図るとともに、災害発生事業場に対して監督指導、個別指導等を強化する。

さらに、公共工事発注機関連絡会議の開催、発注機関も参加する安全パトロールの実施等により、発注者に対して、施工時の安全衛生の確保に配慮した発注、請負事業者の自主的安全衛生管理の評価等について要請を行う。

(ウ) 陸上貨物運送事業対策

荷役作業時のトラック等からの墜落・転落災害防止や安全な荷役作業方法を示した「荷役作業時における墜落・転落災害防止のための安全マニュアル」の周知、指導を行うとともに、交通労働災害防止のため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」等の周知、指導を行う。

(I) 商業、保健衛生業等第三次産業対策

労働災害が多発している商業、増加が顕著な保健衛生業を重点に、「職場における腰痛予防対策指針」、「交通労働災害防止のためのガイドライン」等の周知、指導を行うとともに、関係業界団体と連携の上、各種安全対策に係るマニュアルを活用した指導等を行う。

ウ 労働者の健康確保対策

(ア) メンタルヘルス対策

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」等の周知を図り、「メンタルヘルス対策支援センター」の活用を勧奨するとともに、事業場が抱える問題点等を踏まえ、規模別、業種別等に集団指導等を実施し、取組の促進を図る。

また、労働者の自殺対策については、「職場における自殺の予防と対応」(冊子)等を活用し、京都府等とも連携しつつ、労働者の自殺防止に必要な知識の普及・啓発を図る。

(イ) 健康管理措置の徹底

定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせることを目標に、定期健康診断の確実な実施、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づく事後措置の徹底、労働者の自主的取組の促進、労災保険の二次健康診断等給付制度の活用促進及び地域産業保健センターを活用した健康管理措置の徹底等を図る。

(ウ) 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、健康管理に関する法令の遵守徹底のための監督指導等を実施する。

また、脳・心臓疾患に係る労災保険給付支給決定事案は、労災担当部署から監督、安全衛生部署に情報提供し、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導するとともに、労働基準関係法令違反が認められるものについては司法処分を含め厳正に対処する。

さらに、小規模事業場に対しては、長時間労働者への医師による面接指導制度等の周知を図るとともに、地域産業保健センターの活用等を勧奨し、併せて、京都産業保健推進センターが実施する産業医共同選任事業の利用促進を図る。

(イ) 石綿による健康障害防止対策

「石綿ばく露防止対策3カ年計画」(平成21年度～23年度)に基づき、石綿等が使用されている建築物等の解体作業等及び既存建築物に吹き付けられた石綿等ばく露の防止を図るため、計画届、作業届、京都府等の関係行政機関からの情報及び自主点検結果を基に、監督指導等により対策を推進する。

また、石綿障害予防規則に基づく健康診断の実施等の指導及び石綿に係る健康管理手帳制度について周知を行う。

(オ) 職業性疾病予防対策

粉じん障害防止対策

「第7次粉じん障害防止総合対策」(平成20年度～24年度)に基づき、事業場に対して、「粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置」の周知徹底を図り、特に、ずい道等建設工事、アーク溶接作業、研ま作業等に係る粉じん障害防止対策の一層の推進を図るため、個別指導、集団指導等を行う。

振動障害予防対策

「振動障害予防対策」(平成21年度～24年度)に基づき、事業場に対して、「チェーンソー取扱い作業指針」及び「チェーンソー以外の振動工具の取扱い業務に係る振動障害予防対策指針」の周知を図るため、個別指導、集団指導等を行う。

(5) 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、調査の的確な実施と基本的な事務処理を徹底することにより、認定基準等に基づいた適正な認定を期すとともに、労働局・監督署の役割を明確にした組織的な対応により、迅速な事務処理に努める。

また、相談者等に対する丁寧な説明や申請者に対する処理状況の連絡等を実施することにより、窓口業務の改善を図る。

費用徴収については、該当する可能性のある事案について、監督署から労働局への漏れのない報告、労働局における組織的進行管理等により、適切な事務処理の徹底を図る。

イ 脳・心臓疾患事案及び精神障害等事案に係る適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害等事案については、認定基準及び判断指針の一層適正な運用に基づく的確な処理に努める。特に、精神障害等事案については、地方労災医員及び地方労災医員協議会精神部会に対し、積極的に意見を求める。

ウ 石綿救済法改正等に係る周知徹底

平成 20 年 12 月に改正施行された「石綿による健康被害の救済に関する法律」による特別遺族給付金の請求期限が、平成 24 年 3 月 27 日であることから、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、労働者等に対する一層の周知・広報に努める。

エ 行政争訟等に対する迅速・的確な対応

審査請求事案については、事実関係の把握、争点整理等を適切に行うとともに、審査請求人等への情報提供や計画的な事務処理により、一層の迅速・適正な決定に努める。

訴訟迫行に当たっては、事実関係を立証するための調査・証拠収集を迅速に行うとともに、法務当局と連携し、的確な対応に努める。

3 職業安定行政の重点施策

雇用失業情勢が依然として厳しい状況にある中で、政府として「緊急雇用対策（平成 21 年 10 月 23 日）」、「明日の安心と成長のための緊急経済対策（平成 21 年 12 月 8 日）」が策定されたところであり、これらを含め、緊急雇用対策の推進に全力をあげる。

(1) 厳しい雇用失業情勢下における雇用対策の推進

ア 求人の総量確保・求人者サービス等の推進

(ア) 求人の総量確保

新規求人数が大幅に減少する中、求職者の再就職促進のためには、求人の確保が重要であり、労働局及び安定所は、求人の総量確保に向け総力を挙げてさらなる求人開拓に取り組む。また、平成 21 年 8 月 20 日から京都府と合同で「京都求人開拓特別推進チーム」を発足させ、求人開拓の強化と総量確保の取組を強化しているところであるが、引続き求人開拓推進員を配置して京都府と連携し、求人の総量確保を図る

(イ) 求人充足サービスの拡充・強化

求人開拓と併せて受理求人を早期に充足させることも重要な課題である。このた

め、求人者の採用ニーズを的確に捉えて求職者に魅力のある求人内容となるよう、求められる条件や仕事の内容の具体的記載方法についてアドバイスを行うとともに、条件緩和指導等を行う。また、未充足となった求人については、求職者への積極的な求人情報の提供及び、求人者に対しても労働市場の状況や求職者ニーズの説明等とともに必要に応じて求人条件の変更を求めるなど求人者の早期充足に向けたフォローアップを実施する。

イ 安定所における的確な求人・求職のマッチング

地域の労働市場の状況、求人者や求職者のニーズなどを踏まえつつ、的確に求人・求職のマッチングを図ることとし、労働局及び安定所ごとに設定した数値目標の達成を目指し、次の取組を行う。

(ア) 基本業務の徹底による職業相談・職業紹介の充実

求人・求職ニーズの的確な把握による求人・求職の効果的なマッチングを図るために必要な基本業務の徹底を図る。

また、求人部門と職業紹介部門の連携等により、さらなる効果的な求人と求職のマッチングを促進する。

(イ) 個々の求職者の状況に応じた就職支援

相談担当者制、予約制による一貫した就職支援を行う。

雇止め等による非正規雇用の離職者を始めとした求職者のニーズや態様に応じて、正規就労支援ナビゲーター、安定就職ナビゲーター及び就労支援ナビゲーターによる計画的かつきめ細かな就職支援を行う。

(ウ) 雇用保険受給者の再就職促進

雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、初回講習や就職支援セミナーの実施による就職意欲の喚起・維持を図り、雇用保険部門と職業紹介部門の連携により受給資格決定時、失業認定時等の職業相談を通じ求職者の緊要度、ニーズや状況の変化を的確に把握するとともに、求人部門と職業紹介部門の連携等による効果的な求人情報の提供、個別求人開拓等を実施する。

ウ 的確な職業訓練の活用

求職者の適性・能力及び職業経験等を把握し、地域の労働力需給動向等を総合的に勘案の上、京都府及び（独）雇用・能力開発機構が実施する施設内訓練、民間施設での委託訓練を活用し、職業能力の付与・向上を図り、雇用のミスマッチを解消する。

また、基金訓練への受講勧奨を行い、再就職に向けた支援を実施する。

このため、求職者に対し周知を図り、定員の完全充足に取り組むとともに、関係機関に対し未充足求人の分析や求職者ニーズの情報提供を実施し、より有効な職業

訓練の活用を図る。

エ 「ジョブ・カード制度」の活用による安定雇用への移行促進

平成 20 年 4 月に創設されたジョブ・カード制度については、京都ジョブ・カードセンターと連携を図りさらなる普及に努めるとともに、雇成型訓練（有期実習型訓練及び実践型人材育成システム）に係る求人開拓及び求人の充足を図る。

また、ジョブ・カード制度を利用したほうがよいと判断される方に対しては、職業訓練情報等連携推進員等がキャリア・コンサルティングを行い、ジョブ・カードを交付するとともに、職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講をあっせんする。

加えて、職業キャリアが長い方向けのジョブ・カードも積極的に活用する。

オ 住居を喪失した離職者等に対する支援

離職に伴い住居を喪失又は維持することが困難な状態となったり、あるいは、失業等給付が受給できないことから生活に困窮し、就職活動を円滑に行うことが困難となっている離職者等に対し、安定所が地方公共団体及び社会福祉協議会等と綿密な連携を取り、生活基盤の安定と早期就職の実現を図る。

そのため、主要な安定所に住居・生活支援アドバイザーを配置し、地域の関係機関等との連携を図ることにより、有効な支援施策を利用できるような的確な助言・誘導を行う。

カ 福祉・介護分野及び農林業分野における就職促進

福祉・介護分野における人材確保を図るため、福祉人材コーナー（京都西陣所）を中心として、求人・求職のマッチングの促進を図るとともに、京都府福祉人材・研修センターと連携し、福祉職場就職フェアを開催する等、人材の確保を図る。

また、農林業に就職したいとする失業者等への支援を強化するため、「就農等支援コーナー」（京都西陣所）を中心に関係機関と連携し、農林業に対する明確な意義付けやマッチングの強化を図る。

キ 目標数値の設定

安定所においては、より良い行政サービスの提供を普段から意識するとともに、的確かつ効率的な業務執行を図るために、職員の参画に基づき定める次の数値目標について、PDCAサイクルによる管理を行う。

(ア) 就職率（常用） 26.3 %

安定所の紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率

(イ) 雇用保険受給者の早期再就職割合 22.2 %

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者の割合

(ウ) 求人充足率（常用） 30.0 %

安定所で受理した常用求人に対する充足した比率

(2) 若年者雇用対策の推進

ア 新規学卒者及び未就職卒業者に対する就職支援策の推進

(ア) 新規高卒者に対する就職支援策の実施

厳しい雇用環境の下で、卒業までに一人でも多くの生徒の就職が決定するように、新規高卒者の求人確保に最大限の取組を行う。また、高卒就職ジョブサポーターを活用し学校との連携を図るとともに、特に不足する職種等を中心に求人の確保を図る。

(イ) 新規大卒者等に対する就職支援策の実施

大卒就職ジョブサポーターが計画的に大学等を訪問し、就職内定を得ることが困難な新規大卒者等を若年相談コーナー（京都西陣所）へ誘導し、就職支援を実施する。また、就職面接会についても効果的な時期に十分な周知を図り開催する。

(ウ) 未就職卒業者に対する就職支援策の実施

未就職のまま卒業する者が増加していることを受け、平成 21 年度に創設または拡充された新卒体験雇用事業や緊急人材育成支援事業を有効に活用し、施行雇用等を通じた常用就職の実現を図る。

イ 若年失業者等の就職支援、職場定着の推進

常用就職での就職を目指すフリーター等に対しては、抱えている課題が多様であることから、サポートステーション等の他の若年者支援機関との連携を図りながら、その者の態様に応じたきめ細かな就職支援を行う。

ウ フリーター等正規雇用化プランの着実な推進

現下の雇用情勢を反映し、フリーター等を含む若年求職者が増加しており、これらの者への就職促進が喫緊の課題となっている。

このため、ジョブクラブや担当者制によるきめ細かな支援、若年者等正規雇用化特別奨励金、トライアル雇用制度を活用したフリーター等正規雇用化プランを着実に推進し、フリーター等を含む若年求職者の就職促進を図る。

(3) 高年齢者雇用対策の推進

ア 定年引上げ及び継続雇用制度の導入による雇用の確保の推進

高年齢者雇用安定法に基づき、64 歳までの雇用確保措置を講じていない事業主に対して、企業訪問等による個別指導及びセミナー等による集団指導を実施するとともに、高年齢者等の雇用支援業務を行う団体との連携の下、高年齢者雇用アドバイザーとの同行訪問等により助言・指導を行う。改善の見られない事業主には勧告等の文書指導を行う。

また、65 歳以上定年企業等及び「70 歳まで働ける企業」の普及に向け、それら企業の創出意義や課題・ノウハウを地域社会で共有する必要があり、事業主団体等

に委託して実施している「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトの創出事業を通じて取組を推進する。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止について周知・啓発を図るとともに、シニアワークプログラム地域事業、中高年齢者試行雇用事業の推進及び各種助成金制度を活用し、再就職の促進を図る。

また、解雇等により離職を余儀なくされる高年齢者等が希望する場合に、事業主に作成・交付が義務付けられている求職活動支援書について周知を図り、その活用により在職中からの求職活動を支援する。

ウ 高年齢者の多様な就業の促進

高年齢者の多様な就業を促進するため、シルバー人材センター事業の運営について、京都府とも連携し支援・指導を行う。

また、高年齢者の多様な雇用・就業や社会参加ニーズと企業、経済団体、地域コミュニティ団体等の人材ニーズとマッチングを行う「シニア就業支援プログラム事業」を実施する。

(4) 障害者雇用対策の推進

ア 雇用率達成指導の厳正な実施

雇用率達成企業割合の向上を図るため、未達成企業のうち1人不足企業を中心に指導対象を重点化し、(独)高齡・障害者雇用支援機構京都障害者職業センター(以下「京都障害者職業センター」という。)等との連携により、求職者情報や好事例の提供及び障害者が働ける職域の開発等具体的支援とともに計画的な指導を行う。公的機関については、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にあることから、労働局が中心となって未達成機関を訪問し、指導を徹底する。

イ 職業相談・職業紹介の充実

安定所や京都障害者職業相談室(以下「相談室」という。)において、障害の種類及び程度等に応じた的確できめ細かな職業相談・紹介の実施、積極的な求人開拓、職場定着指導を実施するとともに、障害者試行雇用事業等各種支援制度の活用や、関係機関との連携による就職面接会の開催等により就職促進を図る。

ウ 福祉・教育・医療等の関係機関との連携

福祉的就労から一般雇用への移行を促進するため、安定所や相談室において福祉施設における就労支援の現況や、今後の意向等を把握するとともに、福祉施設利用者等の就労支援にあたっては、必要に応じて、京都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関係機関からなる「就労支援チーム」による就職準備から職場定着まで一貫した支援を行う。

また、一般雇用や就労支援に関する理解の促進を図るため、福祉施設の職員やその利用者及び特別支援学校の生徒や保護者に対し、就労支援セミナー等の事業を実施する。

エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者職業訓練校や他の職業能力開発施設における障害者訓練及び委託訓練について、積極的に受講あっせんを行うとともに、訓練修了後の就職に向け訓練施設と連携し、きめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

オ 精神障害者に対する支援

週所定労働時間が 20 時間以上の常用雇用への移行促進に向け、医療機関等と連携した「精神障害者ジョブガイダンス事業」を府内全安定所において実施する。また、精神障害者就職サポーターや精神障害者ステップアップ雇用奨励金を活用した支援を実施する。

カ 発達障害者に対する支援

京都府及び京都市発達障害者支援センターとの連携を図りながら、発達障害に対する理解を深め、相談窓口における適切な対応を図る。さらに、就職チューターを配置し、コミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている若年求職者にきめ細かな個別支援を実施する。困難な課題のある相談事例等については、発達障害者専門指導監による安定所職員及び就職チューターに対する助言・援助を実施する。

また、助成金制度の周知に努め、その活用による就職促進を図る。

キ 難病者に対する支援

京都府難病相談・支援センターとの情報共有を図り、円滑な職業相談・職業紹介が実施できるよう連携を図る。

また、助成金制度の周知に努め、その活用による就職促進を図る。

ク 障害者雇用の理解の推進

関係機関との連携による障害者雇用促進セミナーの開催及び障害者が職業能力・技能を競う「アビリンピック京都大会」等の周知・広報を通じ、事業主を始め広く社会一般に対して障害者雇用の理解の促進に努める。

また、労働局及び監督署・安定所においては、一般雇用に向けて就労経験を積む「チャレンジ雇用」(短期型を含む)の実施等により、知的障害者等の雇用を行うとともに、雇用が進んでいない他の公的機関に対し積極的な受け入れを要請する。

さらに、平成 20 年 12 月に一部改正された「障害者の雇用の促進等に関する法律」において平成 22 年 7 月から施行される「短時間労働者を障害者雇用率制度の対象とする」等の改正内容について周知を図る。

(5) 子育てす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烏丸御池及び宇治所マザーズコーナーとのネットワーク構築による広域的支援体制の整備を図るとともに、京都府男女共同参画事業等と連携した支援を強化するため、子供連れで相談しやすい施設の整備、保育所入所情報や託児所付き求人情報等の提供、就職支援セミナーの実施、担当者制による一貫した就職支援等を行う。

(6) 専門的知識・技術を有する中高年齢者の再就職の促進

京都人材銀行の事業については、市場化テストが終了し平成 22 年度は国が直接実施することとされている。そのため、人材銀行で扱う管理職、技術職、専門職を希望する求職者へのきめ細かな職業相談及び事業主に対する積極的な利用勧奨を引き続き実施し、人材銀行事業を推進する。

(7) 求職者の個々の状況に的確に対応した就職の促進

ア 生活保護受給者、刑務所出所者等に対する就労支援

個々の求職者に応じた就労支援を行うため、関係機関や各施設との連携により職業相談を実施し、試行雇用事業及び職業訓練の活用や個別求人開拓等の支援を行う。

イ 外国人雇用対策の推進

雇用対策法改正により設けられた外国人雇用状況届出制度について、引き続き届出の履行確保に努める。

外国人求職者に対しては、外国人雇用サービスコーナー等により就労支援を図るとともに、日本国内で就職を希望する留学生に対しては、大学や企業と連携したビジネスインターンシップ制度の活用等により、専門的・技術的分野への就職を支援する。

(8) 公正な採用選考システムの確立

募集・採用に際し、応募者の適性・能力のみを判断基準とする採用選考の実施及び求職者の個人情報の適正な取扱いについて、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行う。また、企業内人権啓発推進員の未設置事業所に対する設置勧奨を行うとともに、推進員制度が効果的に機能するよう研修会等の充実に努める。

(9) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

労働者派遣事業及び職業紹介事業が適正に運営され、派遣労働者等の雇用の安定と待遇の改善に資するよう、法制度の周知、指導監督及び許可申請・届出の業務処理等について効果的かつ効率的な実施に努める。

派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置のさらなる充実に目的とした労働者派遣法制の見直しが行われることから、その周知を図る。

派遣労働者の雇用の安定を図るため、派遣先に対しては派遣労働者雇用安定化特別奨励金を活用した派遣労働者の直接雇用、派遣元事業主に対しては派遣労働者の常用

雇用化を推進するとともに、関係機関と協力し、社会保険等の未加入労働者の解消を図る。

偽装請負を防止するため、運輸業、サービス業等問題があると思われる分野に対して集中的に指導監督を行う。偽装請負の防止、適正な派遣契約の締結については、求人を受理する安定所の窓口において指導を行うことが効果的であるため、安定所との連携を強化する。

(10) 地域雇用対策の推進

ア 地域主導による雇用対策の推進

地域求職者等を雇入れ雇用機会を創出する取組を支援する「ふるさと雇用再生特別基金事業」や、非正規労働者、不安定就労者等の一時的な雇用・就業機会の創出等を図る「緊急雇用創出事業」については、京都府及び市町村と連携するとともに安定所への求人申込を要請する。

有効求人倍率が全国平均を大きく下回る地域等において、雇用機会の創出（雇用創造）に向けた意欲が高い地域に支援を重点化した地域雇用創造実現事業（パッケージ事業）を活用し、雇用機会の創出を効果的に促進する。

また、関係機関と連携して、委託事業を活用する等建設労働者、介護労働者及び林業労働者の雇用管理改善を促進する。

イ 地方公共団体との連携による就職支援

国と京都府との連携モデル事業並びに「緊急雇用創出事業」に係る生活・就労相談支援事業（求職者総合支援センター）として京都ジョブパーク（京都市南区）及び北部サテライト（福知山市）に「ハローワークコーナー」を設置し、京都府と安定所の連携により一体的な就職支援対策を実施する。

また、京都府が京都ジョブパークに設置している「はあとふるジョブカフェ」と連携して障害者の就職及び職場定着支援を行う。

なお、地方公共団体の福祉部局による「障害福祉計画」の策定やその実施に向けての取組等に積極的に参画し、障害者の雇用促進に向け連携を図る。

(11) 雇用保険制度の適正な業務運営の確保

厳正な失業認定と職業紹介部門との連携による雇用保険受給者の早期再就職の一層の促進を図るとともに、不正受給の未然防止を図るため、新規適用となった事業所の実在確認や適正な受給に係る雇用保険制度の周知徹底を行う。

不正受給が発生した場合には厳正に対処する。

また、船員保険制度のうち失業部門が平成 22 年 1 月 1 日付けで雇用保険制度に統合されたこと、更に雇用保険法の改正（適用要件の拡大等）が予定されることから、その内容の周知徹底と適正な対応を図る。

4 雇用均等行政の重点施策

(1) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

仕事と生活の調和憲章、行動指針及び「子ども・子育てビジョン」を踏まえ、職業生活と家庭生活の両立支援対策を推進する。

行動指針では平成 29 年度までに第 1 子出産前後の女性の継続就業率を 55%に、男性の育児休業取得率を 10%とする目標が設定されており、労使団体、地方公共団体等との緊密な連携に留意しつつ、改正育児・介護休業法の円滑な施行に努めるとともに、企業における次世代育成支援の取組を一層推進する。

イ 改正育児・介護休業法の円滑な施行

(ア) 改正法に基づく指導等

改正育児・介護休業法が平成 22 年 6 月 30 日(100 人以下の企業は一部平成 24 年 6 月 30 日)に全面施行されることから、労使双方へ改正法の内容を周知徹底し、子育てとの両立を図りやすくするための雇用環境整備や男性の育児休業取得を促進する。

また、企業において改正法の内容に沿った措置等の規定が適切に整備され、法の履行確保が図られるよう、個別指導及び集団指導を効果的に組み合わせた計画的な指導等を実施する。その際、期間雇用者の休業取得要件等について、引き続き広く周知に取り組む。

(イ) 不利益取扱い等への相談対応及び個別紛争解決援助の推進

業績悪化を背景とした育児休業等の取得を理由とする解雇その他不利益取扱いが増加していることから、育児・介護休業法に基づく労働者の権利に係る事案について相談があった場合は懇切丁寧に対応し、法違反がある場合等には事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

また、相談者のニーズに応じ、改正育児・介護休業法に創設された、同法第 52 条の 4 に基づく労働局長による紛争解決援助及び同法第 52 条の 5 に基づく調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

ウ 次世代育成支援対策の推進

改正次世代法により、平成 23 年 4 月 1 日から 101 人以上規模の事業主に一般事業主行動計画の策定・届出が義務づけられることから、次世代育成支援対策推進センター、労使団体及び地方公共団体等とも連携を図りながら、特に 101 人以上 300 人以下規模の事業主に対し、行動計画の策定、届出を促進する。

また、認定を目指した効果的な取組が実施されるよう認定制度及び認定企業の周知を行う。

さらに、次世代法に基づく行動計画の内容及び両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組について、「両立支援のひろば」のサイトを活用し、広く周知する。

エ 両立支援に取り組む事業主に対する支援等

事業所内保育施設を設置する事業主を支援するため、「事業所内保育施設設置・運営等助成金」を活用し、環境整備を促進する。

また、従業員 100 人以下の中小企業については、「中小企業子育て支援助成金」を活用し、育児休業制度の利用を促進する。

(2) 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) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、報告徴収を年間計画及び労働者からの相談に基づき実施し、正社員以外の者も含めた雇用管理の実態を具体的に聴取する。その上で、差別的な取扱いの事実が認められる企業に対しては、労働局長の助言、指導、勧告等により、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禁止の徹底

妊娠・出産等を理由とする解雇や雇用形態の変更等不利益取扱いについては相談件数も多く、女性の就業継続の大きな阻害要因となる場合が多いことから、改正育児・介護休業法に基づく不利益取扱い禁止の周知と併せて、男女雇用機会均等法の周知を一層図るとともに、相談事案には迅速に対応する。また、法違反が認められる事業主には、迅速かつ厳正な指導を行う。

(ウ) 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とともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進する。また、妊産婦の通院休暇制度や保健指導等に基づく母性健康管理上の措置を講じていない事業主に対しては的確に助言、指導等を実施する。

(エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るとともに、セクシュアルハラスメント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。相談に対しては、セクシュアルハラスメント相談員を積極的に活用し、適切に対応する。

(オ) 紛争解決の援助

労働者等からの個別相談については、問題の把握を十分に行った上で紛争解決援助制度の説明を行い、相談者のニーズに応じて労働局長による紛争解決援助又は調

停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションの趣旨・内容の正しい理解及び企業が取り組む意義について、広く理解されるよう一層の周知徹底を図り、企業が積極的かつ具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を行う。

さらに、女性労働者の能力発揮促進を図るため、ポジティブ・アクションを推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

(3) パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策の推進

ア パートタイム労働法の周知及び適切な指導等

パートタイム労働者が、その働き・貢献に応じて正社員等との均衡のある待遇が得られるよう、「短時間労働者の雇用管理改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)の周知及び報告徴収を積極的に実施し、助言・指導等により、パートタイム労働者の雇用管理改善、法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの相談については、報告徴収の実施や紛争解決援助制度の積極的な活用によりその解決を図る。

イ 均衡待遇に取り組む事業主に対する支援等

均衡待遇に取り組む中小企業事業主に対し、具体的な取組方法に関するアドバイスやパートタイム労働者から正社員への転換がより一層推進されるよう、均衡待遇・正社員化推進プランナーを活用し、当該事業所の実態に応じた転換推進制度のプランの提供や短時間労働者均衡待遇推進等助成金の情報提供を行い、均衡待遇等に取り組む事業主を支援する。

併せて、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待される短時間正社員制度についても必要に応じ情報提供を行い導入促進に努める。

5 労働保険適用徴収業務の重点施策

(1) 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一掃対策の推進に当たっては、「適用促進実施要領」及び新たに策定する「第4次労働保険適用促進3か年計画」(平成22年度~24年度)の目標達成に向け、労働局、監督署及び安定所がより一層緊密に連携して取り組む。

さらに、関係行政機関との通報制度も活用し未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行うとともに、把握した未手続事業に対しては、適用徴収担当部署において強力な手続き指導を行う。

また、労働保険の適用促進に係る委託業務については、受託団体等との連携を一層

緊密にし、確実に実施する。なお、適用促進活動（加入勧奨、加入手続指導）によっても、自主的に保険関係の成立手続を取らない事業主については、職権により成立手続を行い、保険料を認定決定する。

(2) 労働保険料等の適正徴収

労働保険料等の適正徴収のためには、事業主が労働保険制度及び石綿健康被害救済法を理解したうえで、適正に申告・納付することが重要であることから、次により適切に業務を実施する。

ア 年度更新業務の的確・円滑な実施

年度更新業務に当たっては、事業主及び事務組合に対して、年度更新事務説明会の開催等あらゆる機会を捉え、労働保険料・一般拠出金の適正な申告・納付のための周知・広報を積極的に行う。

当該業務の実施に当たっては、労働保険徴収課と労働基準部及び職業安定部との連携を緊密にし、労働局全体として、実施計画の策定、事務説明会の開催、年度更新申告書受付業務等のための実施体制の整備を図る。

また、平成 21 年度から変更された年度更新期間等の定着化を図るとともに、平成 22 年 1 月から労働保険の適用事業場となった船舶所有者等が保険料等の申告・納付手続きを確実に実施できるよう、必要な周知を行うとともに、適切な指導を行う。

イ 実効ある滞納整理の実施

労働保険料等の滞納整理については、効果的な滞納整理実施計画を策定し、計画的、積極的に取り組む。とりわけ、高額保険料を滞納している事業主及び多年度にわたり滞納を繰り返している事業主については、重点的かつ積極的な収納活動を行う。

また、必要に応じて財産調査を実施するとともに、財産の差押え、執行停止等の措置を適切に講じる。

なお、延滞金についても適正に債権管理、徴収等を行う。

ウ 効率的な労働保険料算定基礎調査の実施

労働保険料算定基礎調査については、対象業種、短時間就労者の加入要件等対象事業場の選定に留意し、効率的な計画を策定し実施する。

エ 社会保険及び労働保険に係る徴収事務一元化への適切な取組

社会保険・労働保険徴収事務センターにおける事業所説明会（年度更新説明会）労働保険料算定基礎調査、滞納整理及び受付業務等については、より効果的に実施できるよう、労働保険徴収課と職業安定部との連携を十分に図ったうえで、日本年金機構近畿ブロック本部との連絡協議会等で調整するなど、適切な実施を図る。

(3) 労働保険事務組合の一層の活用、育成、指導等

労働保険の適用徴収制度を効率的に進めるため、事務組合に対する委託率の向上を図る。

また、事務組合が適正に業務運営が行えるよう、定期的な監査・指導等を行うとともに、必要に応じて個別の事務指導に努める。

6 個別労働紛争解決制度の積極的な運用

(1) 総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービスの提供

労働問題に関するあらゆる分野の相談に積極的に対応する。また、相談内容に応じ、関連法令・判例等の教示、当事者間の自主的解決の促進に向けた、労働契約法を踏まえた適切なアドバイス、適切な処理機関等の情報提供等のワンストップサービスを提供し、紛争の迅速・適正で円満な解決に向けた業務を推進する。

(2) 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

助言・指導については、軽微な事案で申出人が早急な解決を希望する場合には、総合労働相談員による口頭助言を積極的に実施する。

また、あっせんについては、参加率及び合意率の向上に努める。

(3) 個別労働紛争解決制度の効果的な周知等

個別労働紛争解決制度の運用状況等について、当局ホームページへの掲載、記者発表を引き続き実施するとともに、市町村広報紙、求人誌、フリーペーパー等への総合労働相談窓口の周知に努める。

(4) 労働相談・紛争解決機関との連携

「個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」の開催などにより、関係機関それぞれが把握している情報や機関相互の連携により解決した相談事例等を収集・共有し、相談対応において、的確な情報提供や連携による事案の解決が図れるよう努める。

第4 労働行政展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能の発揮

総合労働行政機関として地域や国民からの期待に真に応え、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がそれぞれの専門性を一層発揮しつつ、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現を意識し、雇用の安定、労働条件の確保、派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策、パートタイム労働者対策、仕事と生活の調和の実現、労働保険適用徴収業務や総合労働相談業務等の課題について、監督署、安定所を含めた労働局内の連携を一層密にし、情報の共有・活用を図ることにより、機動的かつ的確な対応を図るものとする。

また、それぞれの重点課題への対応に当たっては、他の行政分野において実施される

集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する場を積極的に活用し、合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずる。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 業務の効率化とコストの縮減

行政需要の変化等を具体的な指標に基づき把握・分析し、業務執行体制・方法を検討し、可能なものから逐次見直すことにより、計画的・効率的な行政運営を推進する。

また、よりコスト意識を持って業務を執行し、コストの縮減に努める。

(2) 業務の重点化と事務の簡素合理化

労働行政の緊要な課題に的確に対応するため、行政分野に応じて業務の重点化を図るとともに、事務の簡素合理化を積極的に推進する。

(3) 行政事務の電子化への対応と行政システム活用の推進

労働保険適用徴収、雇用保険関係等の手続きについて、オンライン化等の各種電子申請の積極的な周知と利用促進を行うことにより利用者の利便性を図るとともに、行政事務の一層の効率化を図る。

また、各業務・システム最適化計画に基づき、順次実施されている新システムへの円滑な移行及び稼働後のシステムにおける適正な業務処理を図る。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「京都労働局システム情報セキュリティ実施手順」に基づき、職員に対してその徹底を図るとともに、的確な管理を行う。

3 地域に密着した行政の展開・行政サービスの向上

(1) 地域の経済社会の実情を踏まえた的確な行政対応及び関係機関等との連携

京都地域の経済情勢、産業、企業の動向等その実情を的確かつ不断に把握し、それを踏まえた地域における行政需要に的確に対応するため、地方公共団体、国の関係機関、経済団体、労働団体等との連携を密にしながら行政運営に努める。

そのため、労働局と京都府、京都市との定期的な意見交換会を開催し、相互の労働施策全般及び地域の実情に即した雇用施策の企画、実施に係る具体的な連絡調整や意見交換を行う。

また、緊急対策本部に京都府、京都市等の参画を得て、緊急雇用対策における連携・共同した取組について協議を行なう。

加えて、労働団体、経済団体等との懇談会の開催によって、労使の意見や要望の把握に努める。

さらに、地方公共団体や労使団体等とともに仕事と生活の調和（ワークライフバラ

ンス)の実現にも取り組むとともに、京都府開催の雇用対策関係会議については、積極的に協力するなど、「働く人々の安心、安全、安定を実現」するため、広く地域社会全体の意識啓発等に努める。「京都府成長力底上げ戦略推進円卓会議」において、地方自治体や労使団体等の関係機関・団体との連携を図る。

(2) 積極的な広報の実施

労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるため、「京都労働局広報実施要綱」に基づき、労働局各部室、監督署及び安定所において積極的に広報活動を行う。

また、マスコミとの日常的な接触に努め労働行政に対する理解と信頼を高めるとともに、定期的に局長自らが発表する記者懇談会(会見)を実施し、効果的な広報を行う。

さらに、重要施策等の周知に当たっては、地方公共団体等の広報誌等を活用するとともに、労働局ホームページを活用して幅広く効果的な広報活動を図る。

(3) 行政サービスの向上

国民から信頼される行政を推進するため、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応を行うとともに、引き続き、職員の応接態度や事務処理の迅速化等の改善に努める。

4 保有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) 保有情報の厳正な管理

労働局、監督署及び安定所で保有する行政文書及び個人情報の厳正な管理について、特に、職員研修や各種会議等の機会を捉えて、繰り返しその徹底を図る。

(2) 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

情報公開制度及び個人情報保護制度に基づく開示請求等に当たっては、適切な処理に努め、同制度の適正かつ円滑な運用を図る。

5 綱紀の厳正な保持、職員の資質の向上及び健康の管理等

(1) 綱紀の厳正な保持

国民全体の奉仕者として国民の信頼と期待に応えるべく、管理者はもとよりすべての職員に対して国家公務員法及び国家公務員倫理法等の遵守の徹底を図る。また、適正な会計経理事務の執行と不正経理の防止及び業務執行面に係る非違行為の防止等を目的とする「京都労働局法令遵守要綱」に基づき業務全体の法令遵守の徹底を図るとともに、「京都労働局法令遵守委員会」において法令遵守の徹底を図るための取組を推

進する。さらに外部の有識者により構成される「公共調達監視委員会」等の適切な運用により契約の競争性・透明性を高める。

(2) 行政施策運営の一層の効果的な取組のための組織力の向上

社会情勢の変化や多様化する行政需要に適切に対応するため、「京都労働局職員研修実施計画要綱」に基づく研修の実施及び新たな人事評価の実施等により、職員の資質の向上や風通しのよい職場作りを図る。

(3) 健康の管理及び安全の確保

職員の業務執行に伴う健康及び安全確保に努めるとともに、特に近年増加傾向にあるメンタルヘルスに関する疾病防止のため、外部機関への委託を含むサポート体制の充実により職員のメンタルヘルス対策を進める。

また、メンタルヘルス不調により長期間職場を離れた職員の円滑な職場復帰については、新たに策定した「京都労働局メンタルヘルス不調者職場復帰支援プログラム」により図る。