

京都の労働行政

平成29年度



京 都 労 働 局

KYOTO LABOUR BUREAU

<http://kyoto-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

京都府における「働き方改革」の必要性

京都府は、パートタイム比率の高い産業（宿泊業、小売業、飲食店等）が集積しており、またアルバイトに励む大学生も多いこと等から、非正規雇用者の割合が全国で3番目に高い状況となっています（※1）。

こうした分野では、非正規雇用者の増加に伴って正社員の業務負担が増えること、京都には多くの本社が置かれており企画・研究開発部門等に従事する労働者が多いこと等から、週60時間以上就労（脳・心臓疾患の労災の認定基準に相当する水準）している雇用者の割合が全国で3番目に高くなっていると考えられます（※1）。

このことは、非正規雇用者が正社員として働くことを躊躇させるほか、女性が出産、育児を契機として就労の継続を断念することにつながりやすく、女性の活躍を抑制する要因となります。また、育児時間の確保を困難にし、少子化を加速させかねません。非正規雇用者の割合の高さと相まって、京都府における合計特殊出生率は、全国で3番目に低くなっています（※2）。

このような状況において、労働者の健康と生き生きとした職業生活の実現、及び「女性の活躍」を促進するためには、労使が協力して仕事の進め方の見直しや能率向上に取り組み、「長時間労働の削減」、「年次有給休暇の取得率向上」など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることが必要であり、「非正規雇用労働者の正社員転換の促進、処遇改善」などこれまでの働き方を見直す必要があります。

今こそ「働き方改革」を実現していくことが求められています。

（※1：平成24年就業構造基本調査、※2：平成27年人口動態統計）

「働き方改革」

※2

現状：長時間就労者が増加

京都府では、週60時間以上就労している雇用者の割合が全国で3番目に多い

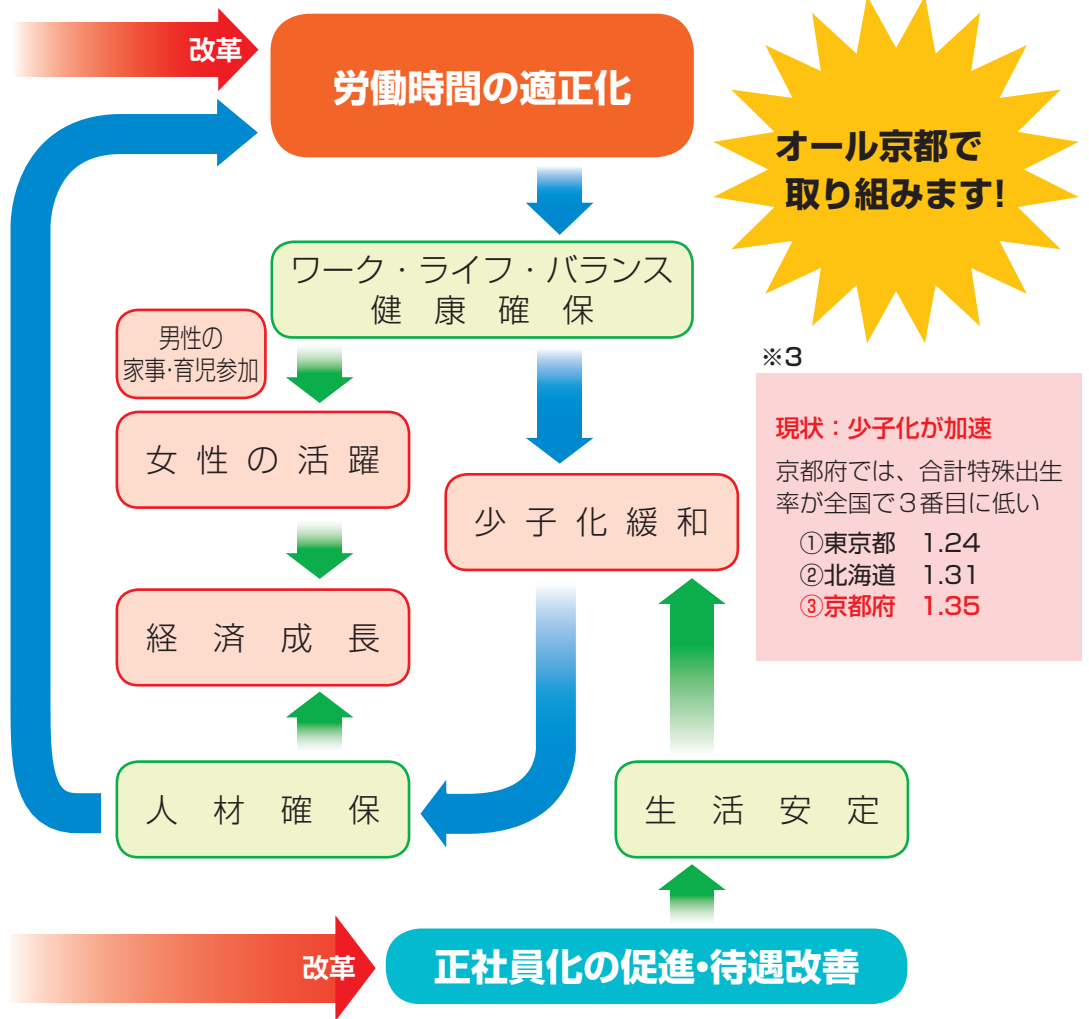
- ①東京都 11.2%
- ②北海道 11.1%
- ③京都府 11.1%

※1

現状：非正規雇用が拡大

京都府では、非正規雇用者の割合が全国で3番目に多い

- ①沖縄県 44.5%
- ②北海道 42.8%
- ③京都府 41.8%



※3

現状：少子化が加速

京都府では、合計特殊出生率が全国で3番目に低い

- ①東京都 1.24
- ②北海道 1.31
- ③京都府 1.35

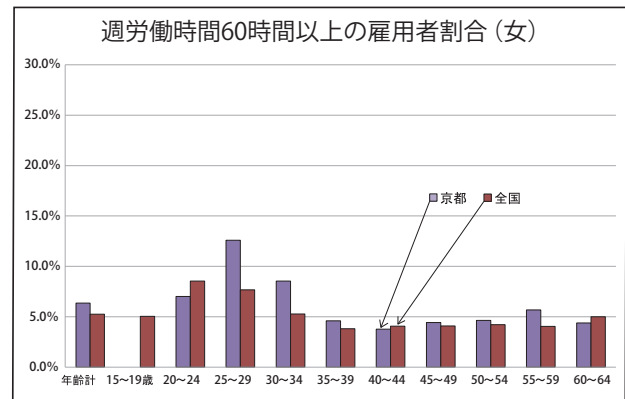
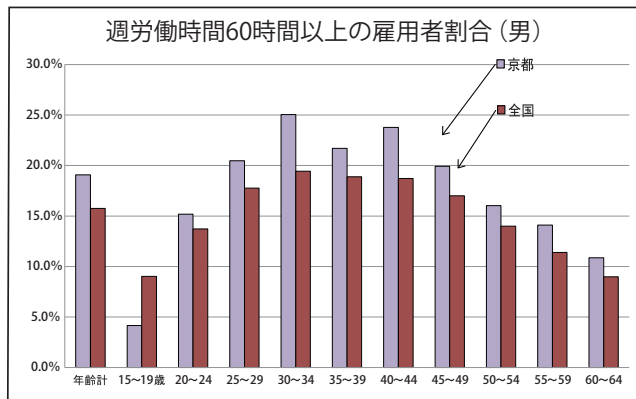
「長時間労働の削減に向けた取組の推進」

■長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止■

恒常的な長時間労働、過重労働による健康障害等の問題が認められることから、長時間労働の是正や管理体制の確立及び適正な労働時間管理の徹底を図っていくことが求められます。

対策

- ① 恒常的な長時間労働が行われ、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、長時間の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等に対して、重点的に監督指導を実施します。
- ② 時間外・休日労働協定(36協定)については、不適正なものとならないよう、窓口等において適正な締結を指導します。
- ③ 「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ガイドライン」を周知徹底します。



(資料出所：平成24年就業構造基本調査)

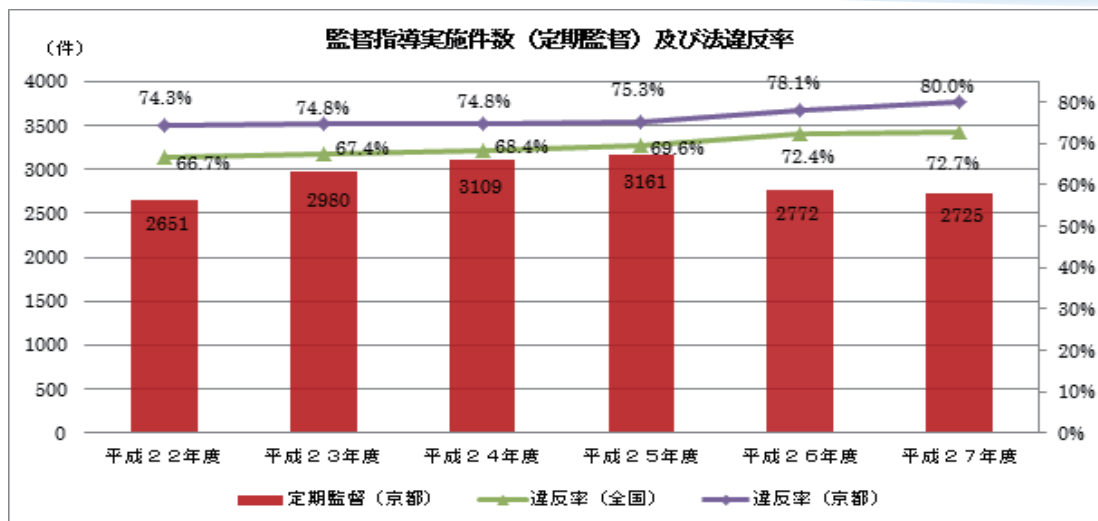
■法定労働条件の確保・改善、賃金不払残業の解消■

賃金不払、賃金不払残業、解雇に関する申告・相談は依然として多く寄せられ、監督指導における法違反率も年々上昇しています。また、学生アルバイトの劣悪な就労環境が社会問題化しており、企業の法令遵守の徹底と労務管理体制の確立を図っていくことが求められます。

対策

- ① 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して、実効ある監督指導等を実施します。
- ② 労働者から労働基準関係法令上問題のある事業場について申告がなされた場合、その早期解決のために迅速かつ適正な対応を図ります。
- ③ 学生アルバイトを劣悪な環境で勤務させる等の問題に対し、学生アルバイトを多く雇用する事業場に対する監督指導を強化します。

また、4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、集中的な啓発活動を行うほか、大学等での労働法制講義や出張相談を実施します。



「女性の活躍推進」

第1子出産を機に、6割の女性が退職しており、女性の管理職比率が低い現状があることから、女性がその希望に応じた働き方を実現し、十分に能力発揮できる環境づくりが求められています。

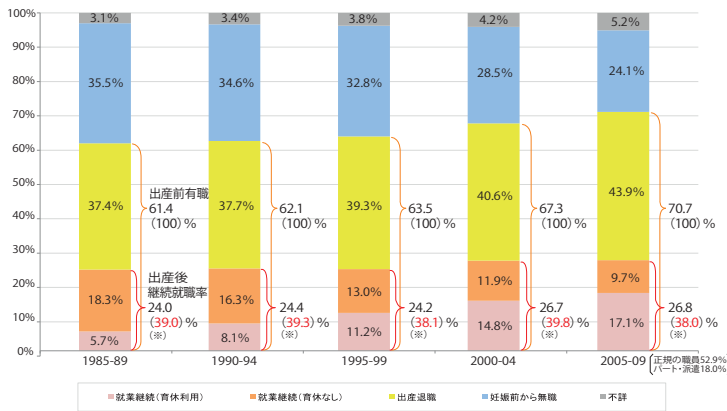
職業生活と家庭生活の両立支援

対策

- 平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法について周知徹底し、有期契約労働者や男性も両立支援制度が利用しやすい環境づくりに向けた周知・啓発を行うとともに、重点対象を定めて育児・介護休業規定未整備の企業への指導等を行います。
また、介護離職の防止に向けた法制度の周知等に取り組みます。
- 助成金を活用し、育児や介護との両立支援に取り組む企業を支援します。
- 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の策定・届出をさらに促進するとともに、くるみん、プラチナくるみん認定を目指す企業の増加を図ります。

女性の継続就業率

- 育児休業制度の利用は拡大するも、出産前に就業している女性のうち第1子出産前後で継続して就業している者の割合は4割弱で長期的にあまり変化していない。
- 第1子出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化

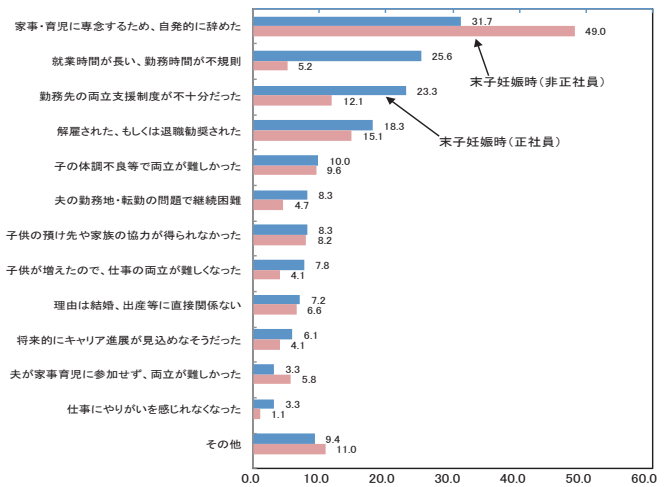


(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- ※()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出。
- 就業継続率 = 出産前後の就業変化が「妊娠判明時就業～育児休業取得(又は取得なし)～子ども1歳児就業」である妻/出産前有職の妻×100

女性の継続就業率(退職理由)

- 退職理由は、「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が最も多く、非正規社員では5割弱となっている。そのほか、正社員では、就業時間の長さ、両立支援制度が不十分等、非正規社員では、「解雇、退職勧奨された」も一定程度ある。
- 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠時の退職理由 (注)複数回答



資料出所: 厚生労働省委託(株)インテリサーチ「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(労働者アンケート調査)」(2013年度)



男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法の履行・実効性確保

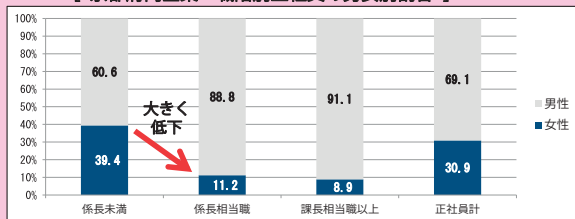
対策

- 職場における男女差別的な取扱いが認められる企業に対しては、法違反の是正を厳正に行い、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている301人以上の企業の実効性ある取組を進めるために必要な助言等を行うとともに、中小企業に対する行動計画の策定支援等により、企業における女性活躍促進のための積極的な取組を推進します。また、同法に基づく認定制度を広く周知し、認定に向けた取組を促します。

京都府内企業の職階別正社員の女性割合

▶ 府内企業の職階別正社員の女性割合は、係長未満 39.4 % が、係長相当職 11.2 % となり、大きく低下 [正社員の女性構成比 30.9 %]

【京都府内企業：職階別正社員の男女別割合】



H26 京都府
企業における女性の
活躍実態調査
・調査対象 (抽出)
京都府内
企業規模50人以上
1,000 社
・回答
759 社
(回答率 75.9%)

【参考】女性の管理職登用が困難な理由は、「女性社員が少ない」が3割超

女性の管理職登用 が困難な理由	割合
① 対象となる女性社員が少ない	31.0%
② 女性に向かない職種がある	11.8%
③ 勤続年数の不足	9.3%
④ 管理職候補として採用なし	8.6%
⑤ 女性社員の意欲不足	6.4%
⑥ 女性の能力・知識・経験不足	6.1%

H26 京都府
企業における女性の
活躍実態調査



女性活躍推進法認定マーク
(愛称：えるぼし)

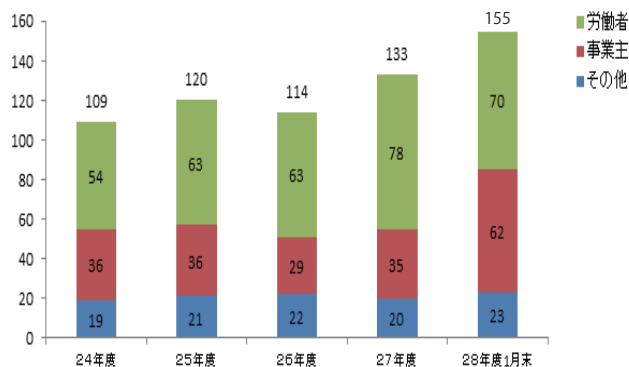
総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場のハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる、あってはならないものですが、その発生原因や雇用管理上留意すべき点等には共通点がみられます。

対策

- ① 一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、労働局に設置しているハラスメント相談対応窓口により、相談への迅速な対応を行います。
- ② セクハラ・マタハラ特別対策チームによる機動的な対応により、法違反事案等への厳正な指導と迅速な紛争解決を図ります。

妊娠・出産、育児休業等を理由とする
不利益取扱いの相談件数の推移



「非正規雇用者の雇用の安定を目指して」

■非正規雇用労働者の雇用の安定・待遇改善等■

従業員に占める非正規雇用の割合が41.8% (平成24年就業構造基本調査) と高く、沖縄県、北海道に次ぐ全国第3位で、特にアルバイトの比率が全国平均に比べ高い状況となっていますが、職業能力形成機会に恵まれないことなどにより、正規労働者への転換が難しくなっています。

対策

- ① フリーター等の若者求職者の就職支援・職場定着を推進するため、京都ジョブパークに設置している「わかものハローワーク」、ハローワークに設置している「京都わかもの支援コーナー」や「わかもの支援窓口」において、ジョブ・カード制度、トライアル雇用及び求職者支援制度等を活用しつつ、個別相談から求人確保、職業紹介、職場定着まで一貫した支援に取り組みます。
- ② 非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を行った上で育成し、活用していくことが重要であり、これらに資する法律 (労働者派遣法、若者雇用促進法、女性活躍推進法等) の周知啓発、遵守の徹底、労働契約法の無期転換ルールの周知啓発、多様な正社員制度の普及・拡大、キャリアアップ助成金^(※)等の活用促進により非正規雇用労働者の正社員転換の促進、待遇改善を図ります。
- ③ 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、「有期契約労働者の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支援を行います。
- ④ 「京都労働局働き方改革推進本部」において策定した「京都府正社員転換・待遇実現プラン」に基づく取組を強めます。

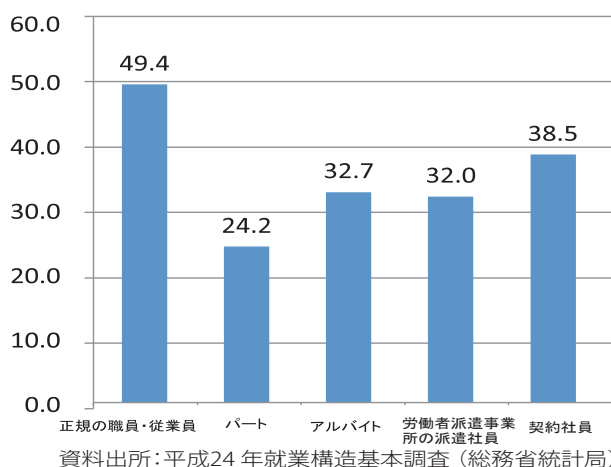
■パートタイム労働者の均等・均衡待遇確保の推進 ■

パートタイム労働者の働きや貢献に応じた公正な待遇を確保するとともに、パートタイム労働者が納得して働き、能力をさらに発揮できる環境づくりが求められています。

対策

- ① 正社員との均等・均衡待遇や、正社員転換推進等に関して法違反の認められる企業に対する是正指導を行います。
- ② パートタイム労働者の雇用管理改善に資する情報提供等を行うことにより、企業の取組を支援します。

(%) 京都府の雇用形態別職業訓練・自己啓発の実施率



短時間正社員制度キャラクター「ハーモ」と「モニー」

★企業と個人が、仕事と生活が、すてきなハーモニーを奏でる社会へ★
そんな願いから「ハーモ」と「モニー」は誕生しました。



※

キャリアアップ助成金のご紹介

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

助成内容		助成額 ()は中小企業以外の額
正社員化コース	有期契約労働者等を ・正規雇用等に転換 または ・直接雇用した場合	①有期→正規：1人当たり60万円(45万円) ②有期→無期：1人当たり30万円(22.5万円) ③無期→正規：1人当たり30万円(22.5万円)

注1) 正社員化コース以外に、人材育成コース、処遇改善コースなど5つのコースがあります。 2) すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

オール京都での「京都ならではの働き方改革」の推進

働き方改革の推進にあたっては、地方自治体や労使団体等と効果的に連携し、オール京都での気運の醸成等を図る必要がある。

対策

- ① 行政・労働者団体・使用者団体が連携し、「京都労働経済活力会議」（地域働き方改革会議）により、労働者を大切にする企業支援を、オール京都の体制で推進する。
- ② 「働き方改革に向けた京都の労働行政と金融機関の連絡会議」を設置し、金融機関と連携して、各種助成金・認定制度等の支援ツールの周知や法令改正の情報提供等を行うことにより、中小企業等における生産性向上や働き方改革への積極的な取組を支援します。

「労働条件の向上と職場環境の整備」

■最低賃金・最低工賃■

非正規労働者が増加する中、重要な労働条件の下支えとして、最低賃金制度の果たすべき役割がさらに増えています。このようなことから、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ります。

対策

- ① 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、「京都府最低賃金審議会」の円滑な運営に努め、最低賃金の適正な改定を行います。
- ② 改定された最低賃金については、国・京都府及び市町村機関、使用者団体、労働団体、教育機関、公共交通機関等を通じ、広く効果的に府民に周知します。
また、最低賃金の履行確保上、問題のある業種を把握し、効果的な監督指導を行い遵守の徹底を図ります。
- ③ 最低賃金引上げの影響が大きい中小企業を支援するため、「京都府最低賃金総合相談支援センター」における経営課題や労務管理に関する無料相談等の利用拡大を図ります。
- ④ 京都府丹後地区絹織物業最低工賃について、引き続き関係団体等と連携を図り、委託者、家内労働者等に対する周知を推進するとともに、効果的な監督指導を行い、その遵守の徹底を図ります。

最低賃金の件名	時間額	効力発生日
金属製品製造業	885円	平成28年 12月24日
電気機械器具製造業	883円	
輸送用機械器具製造業	889円	
各種商品小売業	837円	
自動車（新車）小売業	835円	
はん用・生産用・業務用機械器具製造業	京都府最低賃金を下回っていることから、京都府最低賃金時間額831円が適用されます。	時間額については、京都府最低賃金時間額831円が適用されます。 ただし、日給制の労働者については、自動車小売業最低賃金の日額5,926円の適用もあります。
印刷業		
自動車小売業		

■特定労働分野における労働条件の確保・改善■

介護労働者や自動車運転者等、特定労働分野で働く労働者に係る事業場については、賃金制度や労働時間管理等の問題が認められることから、各労働分野における適正な労務管理が求められます。

対策

- ① 法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される介護事業場に対し集団指導、監督指導等を実施します。
- ② 自動車運転者について、他の業種の労働者に比べ、長時間労働の実態が多く認められることから、労働基準関係法令及び「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の遵守を図るため、自動車運転者を使用する事業者等に法令等を周知するとともに、指導を強化します。また、陸運機関と合同で監督・監査を実施します。

■メンタルヘルス・過重労働による健康障害防止■

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は、5割を超えており、脳・心臓疾患につながる血中脂質、血圧等にかかる有所見率が高くなっています。加えて、精神障害、脳・心臓疾患、石綿関連疾患に係る労災請求件数はいずれも高水準で推移しています。

対策

- ① 平成27年12月1日より、労働者50人以上の事業場で義務化された「ストレスチェック制度」について、引き続き実施の徹底を図るとともに、労働者50人未満の事業場に対しては、京都産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等の活用を促進を図ります。
- ② 9月を「職場の健康診断実施強化月間」として、健康診断の実施及びその後の就業上の措置の実施の徹底を図ります。

■治療と職業生活の両立支援■

最近では、がん等の病気になっても、治療技術の進歩により、治療をしながら働き続ける人が増えていますが、事業場において適切な措置がなければ、労働者が両立して働くことは難しくなる状況があります。

対策

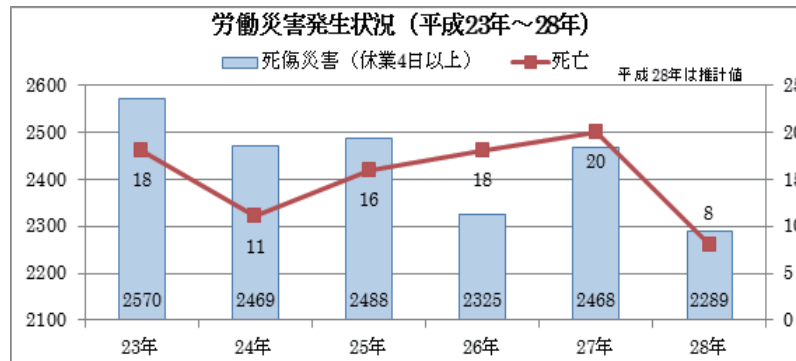
- ① 厚生労働省では、平成28年2月に「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を作成し、事業場で必要となる支援の取組方法等をまとめています。
- ② 事業場、労働者がともに治療と職業生活の両立支援を適切に行えるよう、同ガイドラインを周知啓発します。

■労働災害の防止■

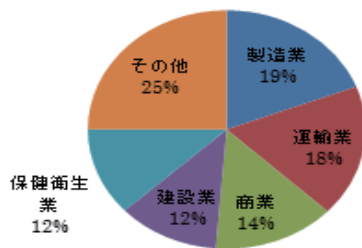
平成28年の労働災害による休業4日以上の死傷者数は2,241人（平成28年2月末速報値）と前年比7.4%減少、死亡者数は8人（過去最少）と前年より12人減少、一度に3人以上が被災する重大災害は5件と前年より1件増加となりました。

業種別発生件数では、製造業、運輸業、商業、建設業、保健衛生業の占める割合が高く、また、事故の原因別では、「転倒」災害や「動作の反動、無理な動作」による腰痛災害が多くを占めていることから、これらの災害が多発している業種での労働災害防止対策が重要となっています。

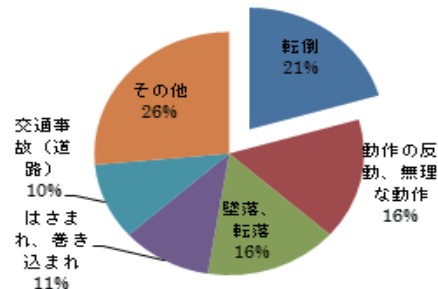
平成29年度を最終年とする第12次労働災害防止対策推進計画の目標達成に向けて、より一層の取組みを推進する必要があります。



平成28年
業種別労働災害発生状況
（平成29年2月末速報値）



平成28年
発生原因別労働災害発生状況
（平成29年2月末速報値）



対策

- ① 「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を小売業、社会福祉施設、飲食店の本社・本部に働きかけ、全社的な安全衛生活動の取組を推進します。
- ② 「STOP！転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開します。
- ③ 「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく対策の周知徹底を図ります。
- ④ 製造業においては、「はさまれ・巻きこまれ」災害の防止を中心に、機械の安全化の促進を図ります。
- ⑤ 建設業においては、「墜落・転落」災害を防止するため、墜落防止措置の充実等に係る改正安全衛生規則の周知徹底を図ります。
- ⑥ 陸上貨物運送事業においては、荷役作業時における五大災害及び「腰痛」による災害を防止するため、「荷役対策ガイドライン」及び「腰痛予防指針」の周知を図ります。
- ⑦ 第三次産業（小売業、社会福祉施設及び飲食店）においては、ガイドラインに基づく安全推進者の配置、雇入れ時教育の実施及び4S（整理・整頓・清掃・清潔）・KY活動・危険箇所の「見える化」等による安全衛生活動の活性化等を指導します。

「第12次労働災害防止対策推進計画」（平成25年度から平成29年度まで）の目標（抜粋）

- ① 死亡者数：11次防期間の死亡者総数95人を15%以上減少させる（12次防期間で80人以下）。
死傷者数：平成24年の死傷者数2,469人を平成29年までに15%以上減少させる（2,098人以下）。
- ② 重点対象業種（製造業・建設業・陸上貨物運送事業・第三次産業等）について、労働災害の減少または重篤な災害の減少に向けた対策の推進を図る。
- ③ メンタヘルス対策に取り組む50人以上の事業場の割合を80%以上にする。
- ④ 危険有害性を有する全ての化学物質について、危険有害性の容器等への表示やSDS（安全データシート）の交付、リスクアセスメントの実施の促進などを通じ、職場における化学物質管理対策を推進する。

■化学物質による健康障害防止■

膀胱がんや化学物質の漏えいによる中毒等、化学物質による健康障害も発生しています。

対策

- ① 平成28年6月から、化学物質のリスクアセスメントの実施等が義務化されたことから、引き続き周知啓発を図るとともに、化学物質の使用者・製造者等に対しては、「ラベルでアクション」の普及・促進により、危険有害性情報の確実な伝達とリスクアセスメントの適正な履行を指導します。
- ② 特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等で規制される化学物質取扱い事業場に対し、監督指導及び個別指導により、法令遵守の徹底を図ります。

■職業性疾病予防・受動喫煙防止■

対策

- ① 石綿が使用されている建築物の解体作業等による労働者の石綿ばく露防止のため、石綿障害予防規則に基づく労働者の石綿ばく露防止対策を指導します。
- ② 熱中症予防対策、じん肺予防対策及び腰痛予防対策等、職業性疾病予防対策の指導を行います。
- ③ 受動喫煙防止対策について、職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容等を周知啓発します。

■安全衛生水準の向上■

企業が積極的に労働安全衛生対策を進める環境を整備するためには、経営層を含めた意識改革が重要です。

対策

- ① 安全管理者等の能力向上教育の実施、職場巡視等日常的な安全衛生活動の徹底及び安全衛生委員会の活性化等により事業場の自主的な安全衛生活動の促進を図ります。
- ② 事業場のリスクアセスメント導入を促進し、既にリスクアセスメントに取り組んでいる事業場については、措置の確実な実施を図ります。
- ③ 労働災害防止関係団体等と連携して「京都ゼロ災3か月運動」、「京都安全衛生大会」、「全国安全週間」、「全国労働衛生週間」等の取組の積極的な展開を図ります。
- ④ 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等に広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」について、引き続き周知して申請勧奨に努めます。

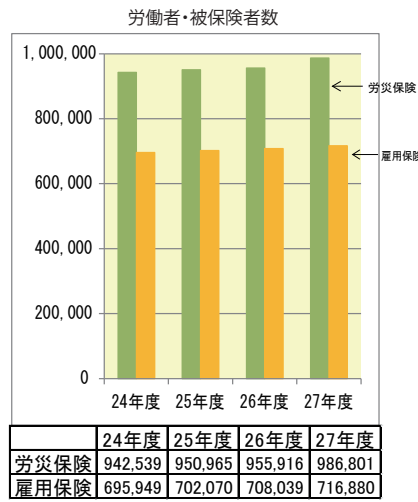
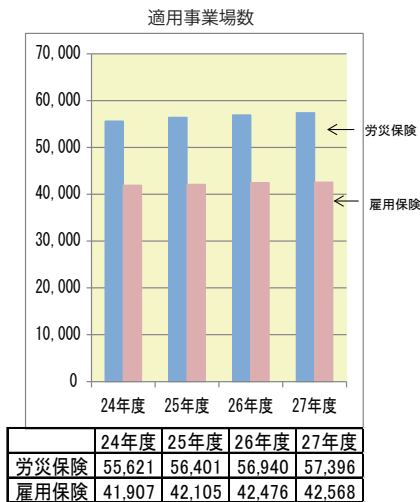


労働保険適用徴収業務の推進

労働保険(労災保険・雇用保険)が、労災保険給付や失業給付を通じて、労働者の福祉の増進に寄与していくため、適用徴収業務の適正な実施による制度の信頼性、費用負担の公平性が強く求められています。

対策

- ① 労働保険制度が労働者のセーフティネットとしての役割を果たすため、関係機関等からの情報提供により、労働保険未手続事業場の把握に努め、労働保険適正加入促進事業の受託団体と連携して、労働保険の未手続事業場一掃対策を推進します。
- ② 年度更新の申告・納付期限が6月1日から7月10日までとなっており、適正申告・納付の指導を行うとともに、効率的な労働保険料算定基礎調査の実施、実効ある滞納整理等により労働保険料等の適正徴収に努めます。



労働保険料収納状況

(単位：百万円)

	徴収 決定額	収納 済額	収納率 %
24年度	48,016	47,115	98.12
25年度	47,604	46,802	98.31
26年度	48,863	48,179	98.60
27年度	50,080	49,462	98.76

労災保険制度の適正な運営

労災保険は、原則として労働者を使用する全ての事業場に適用され、業務上の災害又は通勤途上の災害による労働者の負傷・疾病・障害・死亡等に対して、被災労働者やその遺族のために必要な保険給付を行う制度です。

対策

- ① 労災保険給付については、迅速な適正な認定に努めます。
- ② 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、認定基準に基づいた迅速・適正な事務処理に努めます。
- ③ 石綿関連疾患に係る補償(救済)制度については、特別遺族給付金の請求期限が平成34年3月27日まで延長されたこと等から、労働者等に対し一層の周知・広報に努めます。
- ④ 「労災かくし」事案が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処します。

雇用保険制度の安定的運営

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由(高齢、育児、介護等)が生じた場合に、必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うものです。また、失業の予防、労働者の能力の開発及び向上等を図るための事業も行っています。

対策

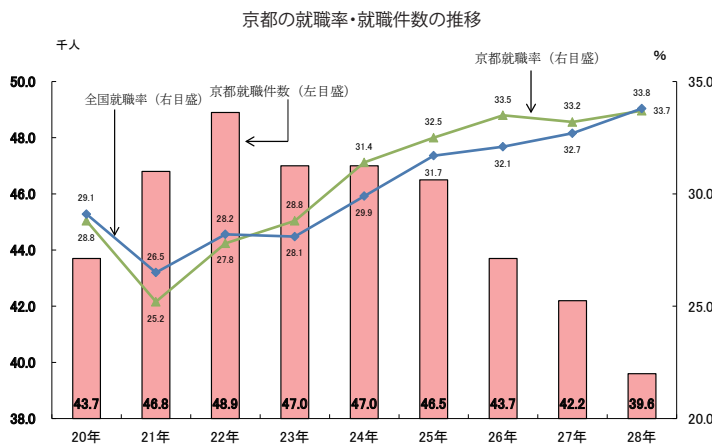
- ① 雇用保険の適用については、適用基準に沿った適用促進を図るとともに、遡及適用に係る取扱いについては、局労働保険徴収課と連携を図り、2年を超える期間についても的確な確認を行う等、確実な運用を図ります。
- ② 雇用保険の給付については、失業認定申告書の完全記入、求職活動実績に基づく厳正な失業認定を行うとともに、雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組を一層推進します。
- ③ 雇用保険関係手続の効率化及び事業主等利用者の利便性向上のため、労働局に雇用保険関係手続にかかる電子申請事務処理機関を設置しており、一層の処理期間の短縮と利用促進に取り組みます。
- ④ 不正受給防止のため、各種届出書類の厳正な審査・指導及び現地調査確認に努めるとともに、適切な業務処理の実施を徹底します。

■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■

ハローワークを利用される方々のニーズを踏まえた、的確なマッチングに取り組み、求人者・求職者サービスを充実・強化する必要があります。

対策

- ① 求職者ニーズを踏まえた求人の確保、応募書類の作成支援の強化、担当者制の活用等によるきめ細かな就職支援を行います。
- ② 求職者が応募しやすい求人条件や求人票記載内容の充実に係る助言、画像情報等の収集による求人情報の充実等により、求人充足サービスを一層強化します。
- ③ マッチング業務の精度の向上、職員の資質向上を図るため、職員全員による計画的な事業所訪問を行います。
- ④ 求人票に記載されている内容の正確性、適法性を確認し、問題がある場合には必要な指導を行います。
- ⑤ 地域の労働市場の状況、求人・求職者のニーズ等を踏まえ、的確に求人・求職のマッチングを図るとともに、マッチング機能に関する評価結果を基に、継続的な業務改善を図ります。



平成27年4月から平成28年3月に終了した求職者支援訓練の修了者等の就職状況 (訓練終了3か月後)

		受講者数	修了者数	雇用保険被保険者数	雇用保険適用就職率
基礎コース	京都	356人	319人	169人	52.9%
	全国	12,829人	11,592人	6,538人	56.4%
実践コース	京都	678人	596人	301人	50.5%
	全国	31,462人	28,143人	17,171人	61.0%

※平成28年12月27日時点の数値

■ハロートレーニング(公的職業訓練)の推進による再就職支援の強化■

地域の労働市場の状況、求人・求職ニーズを踏まえたハロートレーニング(公的職業訓練)の設定を行うとともに、訓練修了者に対するきめ細かい就職支援を図る必要があります。

対策

「京都府、京都労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による国、府一体人づくり事業の実施に関する協定」に基づき、ハロートレーニング(公的職業訓練)の周知・広報から就職支援までの一体的な取組を行います。

■地方自治体との連携による就労支援■

地方自治体等との連携により、ハローワークの全国ネットワークを活かしつつ、ハローワークを利用される皆さんの求人・求職ニーズに応じていきます。

対策

- ① 京都ジョブパーク及び北京都ジョブパークにおいて京都府が行う総合就業支援業務とハローワークが行う就労支援をワンストップで提供します。
- ② 京都市の区役所等に設置する福祉・就労支援コーナーで、福祉事務所と連携して生活保護受給者、児童扶養手当受給者、生活困窮者等に対する就労支援を行います。
- ③ 舞鶴市就業支援センターにおいて、介護福祉分野に重点をおいた人材育成、マッチングを行うとともに、求職者等に対しハローワークが行う就職支援と舞鶴市が実施する生活支援、就労支援等をワンストップ体制で行います。
- ④ ①～③のほか、各市町村とハローワークが連携して、各地域における就労支援に取り組みます。

■新卒・若年者雇用対策の推進■

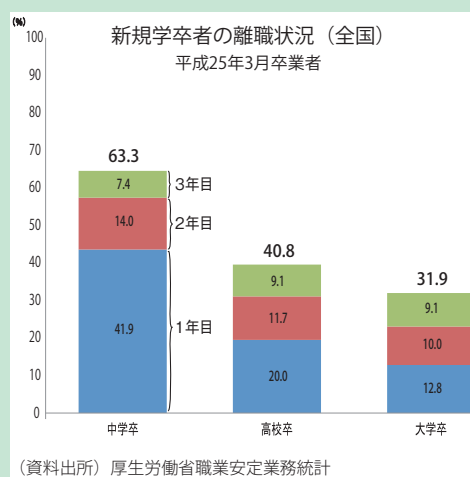
若者の安定的な就職と自立を実現するためには、各種支援制度を活用するとともに、学校等関係機関と緊密に連携しながら就職支援をさらに強化することが必要です。

対 策

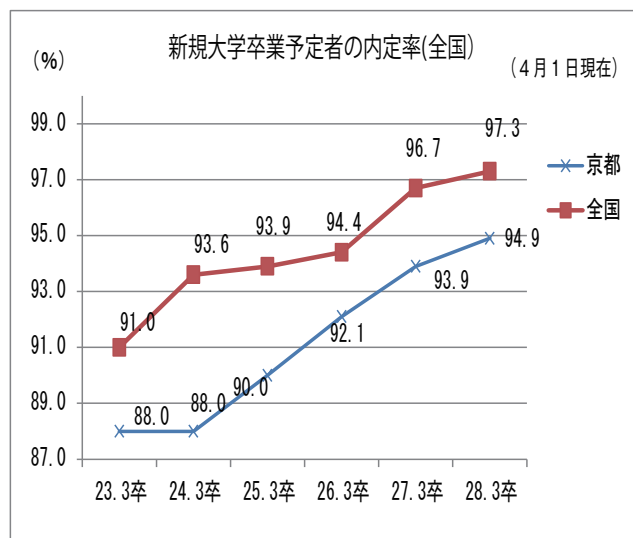
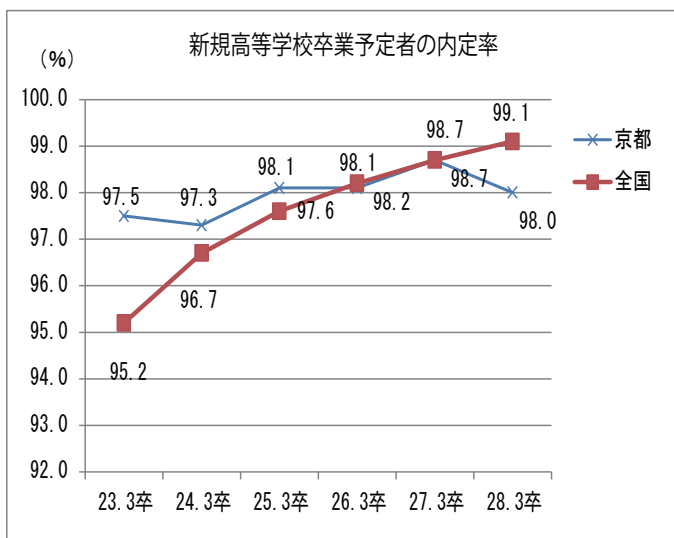
- ① 新規大卒者等への支援
「京都新卒応援ハローワーク」等に属する学卒ジョブサポーターによる未内定者の状況把握及び出張相談を充実強化します。また、関係機関と連携して切れ目のないリレー型の就職面接会を開催するなど、企業と学生の出会いの場を提供します。
- ② 新規高卒者への支援
学卒ジョブサポーターの学校訪問等により支援ニーズの把握に努め、経済団体等と連携し求人ニーズを把握して、効果的なマッチングを行います。
- ③ 新規学卒者等の職場定着支援
地域の経済団体の協力の下、若年労働者の早期離職を防止するための研修を実施します。また、学卒ジョブサポーター等が事業所訪問や電話等により職場定着支援を行います。



※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「ユースエール認定」し、若者とのマッチング向上を図ります。



労働力需給調整



■高齢者雇用対策の推進■

少子高齢化が進む中で、年齢に関わりなく意欲と能力のある限り働き続けることのできる社会の実現に取り組むことが必要です。

対 策

- ① 高齢者雇用安定法に基づき、希望者全員が65歳まで働けるように雇用確保措置の導入に向けて企業の指導に取り組みます。
- ② 雇用奨励金等の積極的な活用により、高齢者の再就職支援に努めます。

障害者雇用対策の推進

法定雇用率（2.0%）達成に向けて厳正な指導を実施するとともに、障害のある方が地域で自立した生活を営むことができるよう就労支援機関等との連携により就職から職場定着まで一貫した支援が必要です。

対策

- 平成30年4月からの法定雇用率の見直しに伴い、障害者雇用が一層促進されるよう未達成企業への指導強化や特例子会社設立等の働きかけを行います。
- 積極的な求人開拓の実施とトライアル雇用事業や各種助成金制度等の支援策を活用して、障害のある方の雇用促進に努めます。
- 障害者就業・生活支援センター等の関係機関との連携強化により、福祉、教育、医療から雇用への移行を促進します。

民間企業における障害者の雇用状況（京都府）

年	企業数	実雇用率	達成企業の割合
平成24年	1,438	1.80%	49.7%
平成25年	1,588	1.93%	46.9%
平成26年	1,630	1.95%	47.4%
平成27年	1,680	1.97%	49.7%
平成28年	1,714	2.02%	50.6%

(注) 1 平成25年からは企業規模50人以上の状況。それまでは、企業規模56人以上の状況のための制度改正により、平成24年までの数値と平成25年以降の数値を単純に比較することはできない。
2 平成25年4月1日から法定雇用率は、1.8%から2.0%に引き上げられた。

公正採用の徹底

対策

応募者の基本的人権を尊重した中で、本人の適性と能力のみを基準とした、差別のない公正な採用選考が行われるよう、あらゆる機会をとらえて周知・啓発を行います。

労働者派遣制度等の適正な運営

平成27年9月に改正された労働者派遣法における新たな義務や責務である、派遣労働者に対する雇用安定措置及びキャリアアップ、派遣労働者受入の期間制限、均衡待遇等が適正に履行されることにより派遣労働者の一層の雇用の安定・保護等が図られるよう、労働者派遣事業の適正な運営を確保することが必要です。

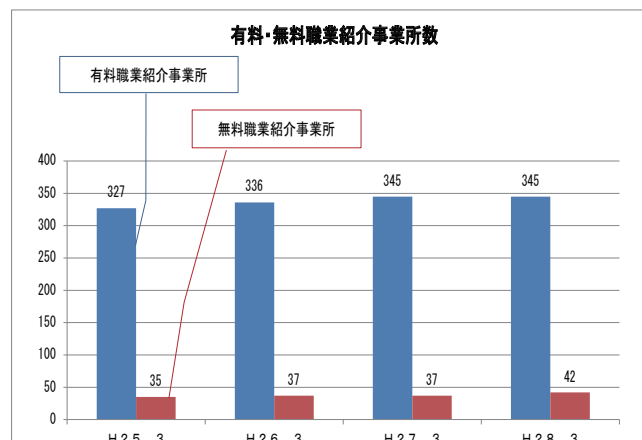
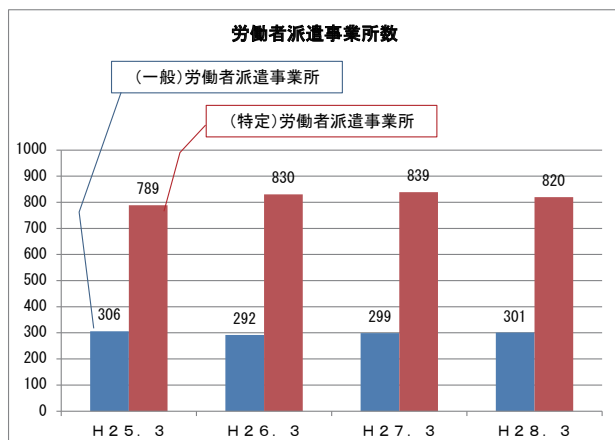
また、改正により廃止された届出制による特定労働者派遣事業については、経過措置により継続できる期間が平成30年9月29日までであることから、許可制への円滑な移行又は適正な廃止について周知を図る必要があります。

職業紹介事業については、人手不足の状況において、求人募集の内容が虚偽又は誇大なものとなる恐れがあり、適正な労働力需給調整に支障をきたすことから、十分に留意する必要があります。

対策

- 労働者派遣事業や職業紹介事業に係る許可・更新に係る適正な審査を実施します。
- 労働者派遣事業者及び職業紹介事業者のみならず、派遣先事業者、請負現場における業務の運営状況、就労実態の把握に努め厳正な指導監督を実施します。
- 虚偽又は誇大な求人募集についても的確に対応し、安定法に抵触する場合等には確実な指導監督を実施します。

労働力需給調整



■個別労働紛争解決制度の積極的な運用■

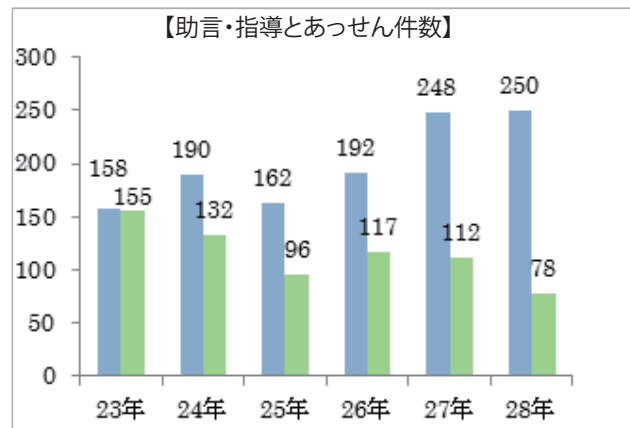
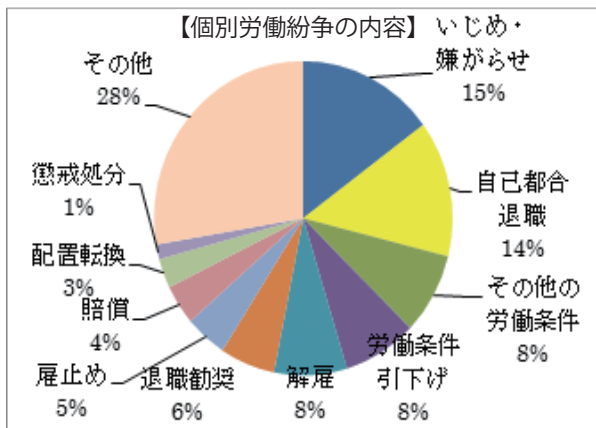
総合労働相談コーナーには、労働基準法をはじめとする法令の問い合わせのほか、「上司からひどい暴言を受けた」といったいじめ・嫌がらせにかかる相談や、「正当な理由なく解雇された」「なかなか退職させてもらえない」など職場における多様な相談が寄せられています。労働紛争の簡易・迅速・適正な解決に向け、的確なアドバイスや情報提供による自主的解決の促進を図るとともに、事案に応じて労働局長の助言・指導や紛争調整委員会のあっせんによる労働紛争の迅速な解決が求められています。

対策

- ① 労働局・京都駅前・各労働基準監督署内の総合労働相談コーナーにおいて、労働者や事業主等からのあらゆる労働相談にワンストップサービスを心がけ、丁寧で的確な対応を行います。
- ② いじめ・嫌がらせ、解雇などの民事上の個別労働紛争事案について、助言・指導及びあっせんの個別労働紛争解決制度を積極的に運用し、紛争の内容に応じて簡易・迅速・適正な解決に努めます。
- ③ 京都府労働委員会、京都弁護士会等との「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」を開催し、相互の情報を共有するとともに、合同研修の開催等により相談対応のレベルアップを図ります。
- ④ 個別労働紛争解決制度の一層の周知と利用促進を図るため、効果的な広報を実施します。

〔平成28年(1月～12月)の総合労働相談コーナー利用状況〕

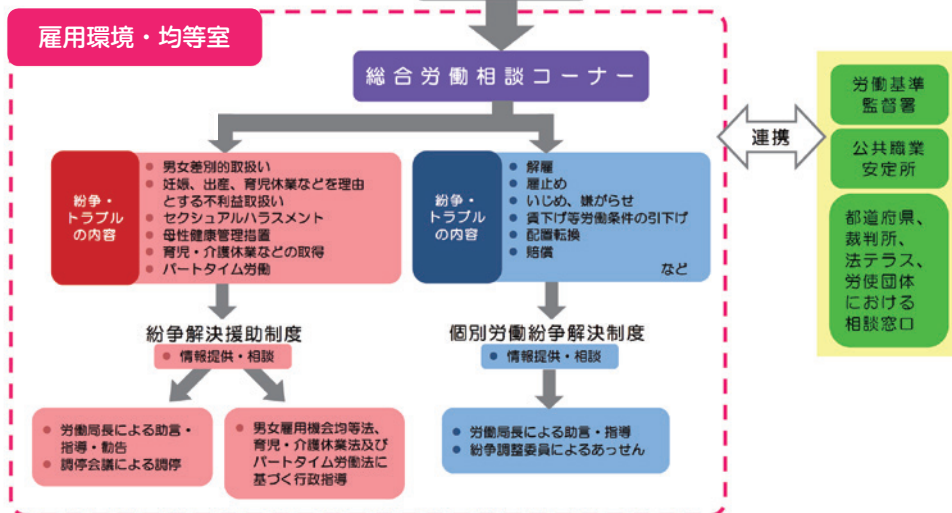
総合労働相談件数 **23,263**件 労働局長の助言・指導申出件数 **250**件
 民事上の個別労働紛争相談件数 **9,920**件 紛争調整委員会によるあっせん申請件数 **78**件



紛争・トラブルの解決に向けた相談への対応



相談



相談・問合せ先

■ 相談、問合せ先 ■

京都労働局では、京都の労働事情を踏まえ、誰もが人間らしく安心して、安全な職場で働き、安定した生活を営むことができる社会を目指し、信頼される労働行政の推進に努めていきます。

具体的な相談やお問い合わせ先は以下のとおりです。

組 織 と 所 掌 事 務

総務部	総務課	人事、会計、給与などの業務、情報公開、個人情報保護	TEL 075-241-3211 FAX 075-241-3270
	労働保険徴収課	労働保険の適用及び保険料の徴収などの業務	TEL 075-241-3213 FAX 075-241-3233
労働基準部	監督課	事業場に対する監督指導、司法事件の捜査、労働時間の短縮などの業務	TEL 075-241-3214 FAX 075-241-3219
	健康安全課	労働災害防止、職業性疾病の予防などの業務	TEL 075-241-3216 FAX 075-241-3219
	賃金室	最低賃金・最低工賃の決定、賃金制度に関する指導などの業務	TEL 075-241-3215 FAX 075-241-3219
	労災補償課	労災保険給付、被災労働者の社会復帰対策などの業務	TEL 075-241-3217 FAX 075-241-3218
職業安定部	職業安定課	職業紹介、職業指導、雇用保険給付などの業務	TEL 075-241-3268 FAX 075-241-3264
	電子申請事務センター	雇用保険事務手続における電子申請の受付などの業務	TEL 075-277-8606 FAX 075-277-8607
	職業対策課	高齢者・障害者等就職困難者に対する職業紹介、職業指導、雇用管理の改善などの業務	TEL 075-275-5424 FAX 075-241-3264
	助成金センター	各種助成金業務	TEL 075-241-3269 FAX 075-275-5113
	需給調整事業課	労働者派遣事業・民営職業紹介事業・労働者供給事業・委託募集に関する許可・届出の審査、指導などの業務	TEL 075-241-3225 FAX 075-279-3200
	訓練室	求職者支援訓練などの業務	TEL 075-277-3224 FAX 075-241-3264
雇用環境・均等室	働き方改革に係る業務 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働対策などの業務 広報、労働相談、個別労働紛争解決制度などの業務	TEL 075-241-3212 FAX 075-241-3222	

京都労働局

所在地：〒604-0846

京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451

電話番号：TEL 075-241-3211(代表)

FAX 075-241-3270(代表)

URL：<http://kyoto-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

労働基準監督署

管轄区域

京都上労働基準監督署	〒604-8467	京都市中京区西ノ京大炊御門町19番19	TEL 075(462)5111 FAX 075(464)0335	京都市のうち北区、上京区、左京区、中京区、右京区及び西京区
京都下労働基準監督署	〒600-8007	京都市下京区四条通東洞院東入ル立売西町60 日本生命四条ビル5階	TEL 075(254)3195 FAX 075(254)3210	京都市のうち東山区、山科区、下京区、及び南区、向日市、長岡京市、乙訓郡
京都南労働基準監督署	〒612-8108	京都市伏見区奉行前町6番地	TEL 075(601)8321 FAX 075(601)8325	京都市のうち伏見区、宇治市、城陽市、八幡市、京田辺市、木津川市、久世郡、綴喜郡、相楽郡
福知山労働基準監督署	〒620-0035	福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階	TEL 0773(22)2181 FAX 0773(22)2187	福知山市、綾部市
舞鶴労働基準監督署	〒624-0946	舞鶴市字下福井901番地 舞鶴港湾合同庁舎6階	TEL 0773(75)0680 FAX 0773(75)0686	舞鶴市
丹後労働基準監督署	〒627-0012	京丹後市峰山町杉谷147-14	TEL 0772(62)1214 FAX 0772(62)2932	京丹後市、宮津市、与謝郡
園部労働基準監督署	〒622-0003	南丹市園部町新町118-13	TEL 0771(62)0567 FAX 0771(62)4101	亀岡市、南丹市、船井郡

公共職業安定所

管轄区域

京都西陣公共職業安定所	〒602-8258	京都市上京区大宮通中立売下ル和水町439-1	TEL 075(451)8609 FAX 075(414)3900	京都市のうち北区、上京区、左京区、中京区、右京区、及び西京区、亀岡市、南丹市、船井郡
(園部出張所)	〒622-0001	南丹市園部町宮町71番地	TEL 0771(62)0246 FAX 0771(62)4853	(亀岡市、南丹市、船井郡、京都市右京区のうち京北各町)
(ハローワーク西陣烏丸御池庁舎)	〒604-0845	京都市中京区烏丸御池上ル北西角 明治安田生命京都ビル1階	TEL 075(255)1161 FAX 075(255)1163	(職業相談及び雇用保険受給手続き)
京都七条公共職業安定所	〒600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下ル東油小路町803	TEL 075(341)8609 FAX 075(371)0767	京都市のうち東山区、山科区、下京区、及び南区、向日市、長岡京市、乙訓郡
(京都ジョブパークハローワークコーナー)	〒601-8047	京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階	TEL 075(682)8609 FAX 075(682)8613	(総合就業支援)
伏見公共職業安定所	〒612-8058	京都市伏見区風呂屋町232	TEL 075(602)8609 FAX 075(611)3040	京都市のうち伏見区、八幡市
宇治公共職業安定所	〒611-0021	宇治市宇治池森16-4	TEL 0774(20)8609 FAX 0774(24)7796	宇治市、城陽市、久世郡、綴喜郡のうち宇治田原町
京都田辺公共職業安定所	〒610-0334	京田辺市田辺中央2丁目1-23	TEL 0774(65)8609 FAX 0774(63)6898	京田辺市、木津川市、綴喜郡のうち井手町、相楽郡
(木津出張所)	〒619-0214	木津川市木津駅前1丁目50番地 木津地方合同庁舎1階	TEL 0774(73)8609 FAX 0774(72)3660	(木津川市、相楽郡のうち笠置町、和束町、南山城村)
福知山公共職業安定所	〒620-0933	福知山市東羽合町37	TEL 0773(23)8609 FAX 0773(22)4527	福知山市、綾部市
(綾部出張所)	〒623-0053	綾部市宮代町宮ノ下23	TEL 0773(42)8609 FAX 0773(42)2049	(綾部市)
舞鶴公共職業安定所	〒624-0937	舞鶴市字西小字西町107-4	TEL 0773(75)8609 FAX 0773(76)5150	舞鶴市
峰山公共職業安定所	〒627-0012	京丹後市峰山町杉谷147-13	TEL 0772(62)8609 FAX 0772(62)5301	京丹後市、宮津市、与謝郡
(宮津出張所)	〒626-0046	宮津市字中ノ丁2534 宮津地方合同庁舎1階	TEL 0772(22)8609 FAX 0772(22)4107	(宮津市、与謝郡)