

平成 29 年度

# 労働行政運営方針

京 都 労 働 局

# 目 次

<b>第1 労働行政を取り巻く現状と課題</b> .....	1
1 京都府における社会経済情勢 .....	1
(1) 人口減少社会への突入	
(2) 産業構造の特徴	
2 京都府内の労働者をめぐる動向 .....	2
(1) 労働条件等の現状と課題	
(2) 女性労働者をめぐる現状と課題	
(3) 非正規雇用労働者をめぐる現状と課題	
(4) 若者・高年齢者・障害者・外国人をめぐる現状と課題	
(5) 人手不足分野及び成長分野の現状と課題	
<b>第2 平成29年度地方労働行政の重点施策</b> .....	7
1 総合労働行政機関としての機能の発揮 .....	7
(1) 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	
(2) 働き方改革の推進	
ア 長時間労働の抑制に向けた取組の推進	
イ 女性の活躍推進	
ウ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進	
エ オール京都での「京都ならではの働き方改革」の推進	
(3) 各分野の連携した対策の推進	
ア 少子化対策	
イ 派遣労働者対策	
ウ 外国人労働者対策	
エ 障害者対策	
オ いわゆる「ブラック企業・ブラックバイト問題」への対応	
カ 難病・がん患者等の活躍促進	
2 雇用環境・均等室の重点施策 .....	12
(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた周知・啓発	
(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	
(3) 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	
(4) 女性活躍推進法の実効性確保	
(5) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組	
(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	
(7) 総合的ハラスメント対策の一体的実施	
(8) 男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助	
(9) 個別労働関係紛争の解決の促進	
(10) 大学生等に対する労働法制の普及に関する取組み	
(11) 労働契約法等の周知啓発	
(12) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援	

3	労働基準行政の重点施策	17
	(1) 過労死等防止対策の推進	
	(2) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等	
	(3) 労働条件の確保・改善対策	
	(4) 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) 安全衛生水準の一層の向上を図るための対策	
	(7) 最低賃金制度等の適切な運営	
	(8) 労災補償対策の推進	
4	職業安定行政の重点施策	25
	(1) 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	
	(2) 地域のニーズに即した公的職業訓練（ハロートレーニング）の推進	
	(3) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	
	(4) 新卒・若年者雇用対策の推進	
	(5) 高年齢者雇用対策の推進	
	(6) 障害者雇用対策の推進	
	(7) 特別な配慮が必要な者等に対する就労支援	
	(8) 外国人労働者の適正な雇用管理の確保	
	(9) 人手不足分野等における人材確保と人材育成の推進	
	(10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進及びマッチング機会の増加	
	(11) 公正な採用選考システムの確立	
	(12) 雇用保険制度の安定的運営	
	(13) 公共職業安定所のサービス改善・向上	
5	労働保険適用徴収業務等の重点施策	40
	(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	
	(2) 労働保険料等の適正徴収等	
	(3) 年度更新の円滑な実施	
	(4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等	

<b>第3</b>	<b>労働行政の展開にあたっての基本的対応</b>	<b>41</b>
1	綱紀の保持と行政サービスの向上	41
2	計画的・効率的な行政運営	42
	(1) 業務の効率化とコストの縮減	
	(2) 業務運営の重点化と事務の簡素合理化	
	(3) 行政システム活用の推進	
3	地域に密着した行政の展開	42
	(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	
	(2) 地方自治体と一体となった労働政策の推進	
4	積極的な広報の実施	42
5	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	43
	(1) 保有情報の厳正な管理	

- (2) 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応
- (3) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底
- (4) 個人番号（マイナンバー）制度の適切な対応



# 第1 労働行政を取り巻く現状と課題

## 1 京都府における社会経済情勢

### (1) 人口減少社会への突入

京都府の総人口は、平成16年の約265万人をピークに減少に転じ、平成28年には約260万人となっている。今後人口減少のスピードが加速し、25年後には222万人程度まで減少すると推計されている。

労働力人口も、平成9年の約140万人をピークに減少を続けており、平成28年には約133万人とピーク時より約7万人減少している。

また、京都府の平成27年の合計特殊出生率は1.35と、東京都の1.24、北海道の1.31に次いで全国ワースト3位（全国平均は1.45）である。

このように、京都府においても少子高齢化の進展により、今後本格的な人口減少社会が到来すると見込まれており、人手不足業種の拡大、事業所における採用難、既存社員の業務量増による総労働時間の増加等の問題が深刻化するおそれがある。

このため、働き方改革の推進により、女性や高齢者等の労働市場への参加促進、出生率の向上を目指すとともに、多様で柔軟な働き方ができる労働環境の整備や、企業の労働生産性向上のための支援などを行うことが必要となっている。

さらに、今後の課題として、AIやIoTなどの技術革新の影響による労働市場の変化にも対応していく必要がある。

### (2) 産業構造の特徴

平成26年経済センサスにより、京都府内の労働者数（民間事業所）の産業別構成比を全国と比較すると、サービス業45.5%（全国41.7%）、卸売・小売業21.7%（全国21.0%）、製造業16.2%（全国16.0%）、運輸・郵便業5.1%（全国5.7%）、建設業4.6%（全国6.6%）等となっており、サービス業、卸売・小売業、製造業では労働者数の構成比が全国平均を超えている。

また、従業者1人当たりの国内総生産と府内総生産（GDP）を産業別に比較すると、国内総生産を100とした場合、京都府では製造業114、建設業107、不動産業137、情報通信業134は全国平均を上回っているが、卸売・小売業78、運輸・郵便業90、サービス業93等では、労働者1人当たりの実労働時間数の差異を考慮しても全国平均に達していない状況となっている（平成26年度国民経済計算確報を基に京都労働局で試算した数値）。

これらのことから、京都府内においては、特に労働者構成比が高く、かつ従業者1人当たりの労働生産性が低いサービス業、卸売・小売業等の労働者の処遇改善を図る

ためには、これら産業の労働生産性を向上させることが重要となっている。

## 2 京都府内の労働者をめぐる動向

### (1) 労働条件等の現状と課題

#### ア 労働相談、監督指導の状況

平成 28 年に京都労働局（以下「労働局」という。）及び府内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）等の総合労働相談コーナーなどに寄せられた労働相談件数は 23,263 件(対前年比 0.8%増)となり、平成 23 年以降続いていた減少傾向はストップし、ほぼ前年並みの状況となっている。

相談内容のうち、労働基準法等の法令違反を伴わない「民事上の個別労働関係紛争」に関する相談件数は、対前年比 3.2%増の 8,011 件であり、大幅に増加した前年に比べ増加率は鈍化したものの、依然として増加傾向にある。

具体的な相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多く、平成 24 年以降 5 年連続で最多数となっていることから、職場のパワーハラスメントの予防・解消に向けた環境整備をさらに進める必要がある。

また、これまで減少していた解雇の相談については、平成 28 年は対前年比で 12.9%増加しているほか、「退職勧奨」、「雇止め」に関する相談件数も増加傾向を示しており、景気状況が全体的には悪化しているとは言えない中での、解雇や労働契約打切りに関する相談の増加傾向に注意していく必要がある。

監督指導の状況は、平成 28 年に労働局及び管下の監督署が実施した定期監督において、何らかの労働基準関係法令違反が認められた事業場の割合は 78.9%であり、対前年比 1.1 ポイント低下してはいるものの高止まりしており、引き続き是正状況の確実な定着を図っていくことが重要である。

#### イ 労働時間等の状況

毎月勤労統計調査によると、京都府における平成 28 年の年間総実労働時間数は、事業所規模 5 人以上で 1,657.9 時間となっており、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）については、2,035.7 時間となっている。

京都府においては、パートタイマー等の非正規労働者の割合が 41.8%と高い（全国平均 38.2%、いずれも「平成 24 年就業構造基本調査」）ことから、労働者計の年間総実労働時間は全国平均の 1,724.4 時間と比べ短くなっているが、パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総労働時間は、全国平均の 2,023.4 時間より長くなっている。

また、平成 24 年就業構造基本調査では、京都府に居住する雇用者のうち、1 週間

の就業時間が60時間以上の者の割合が11.1%と全国の都道府県で3番目に高い割合となっている。

このことから、京都府においては、一般労働者の労働時間の短縮をさらに積極的に図ることが必要である。特に、1週間の就業時間が60時間以上であることは、長時間・過重労働が強く懸念される就労状態であり、過労死等の防止に向けた長時間労働削減、過重労働対策を総合的に進めていくことが喫緊の課題である。

#### ウ 労働災害・労災補償の状況

平成28年の労働災害による死亡者数は8人となり、平成25年以来の3年連続の増加に歯止めがかかり、過去最少の人数となった。

また、休業4日以上之死傷者数（以下「死傷者数」という。）は2,296人となり、前年と比較して7%減少、業種別では、製造業、建設業、運輸業のほか、第三次産業（小売業、飲食店）の死傷者数についても前年より減少した。

なお、一度に3人以上が被災する重大災害は5件となり、昨年と比較し1件の増加となった。

京都労働局第12次労働災害防止対策推進計画（以下「12次防」という。）では、労働災害による12次防期間内の死亡者数を11次防期間中の死亡者数（95人）と比較して15%以上減少させること、平成29年時点で労働災害による死傷者数を平成24年実績（2,469人）より15%以上減少させることを目標としており、平成29年度が最終年となっているが、平成25年から28年の4年間の死亡者数は合計62人であり目標（80人以下）の達成が見込まれるが、死傷者数は平成24年と比較して7%の減少となっているものの、目標（2,098人以下）の達成は非常に困難な状況となっている。

一方、平成28年の定期健康診断有所見率は53.8%と、平成21年以降継続して50%を超えており、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高くなっている。

さらに、平成28年の精神障害に係る請求事案は59件（対前年比5件減）、石綿関連疾患に係る請求事案は18件（対前年比8件減）といずれも減少したが、脳・心臓疾患に係る請求事案は43件（対前年比18件増）と前年より大きく増加した。

## （2）女性労働者をめぐる現状と課題

平成24年就業構造基本調査によると、女性雇用者数（役員を除く）は約48万2千人であり、雇用者の46.3%に達している。

しかしながら、女性雇用者の約6割は非正規労働者であり、中でもパート・アルバイトが最も多くなっている。女性雇用者に占めるパート・アルバイトの割合は47.2%で、

男性の13.9%に比べてかなり高くなっている。

年齢階級別にみると、25～34歳女性では、正社員の割合が5割を超え、パート・アルバイトの割合は3割に満たないが、それ以外の女性では、非正規労働者の割合の方が高く、パート・アルバイトの割合は約5～6割に達している。

25～34歳女性の離職理由をみると、出産・育児が最も高くなっていることから、女性は出産・育児のために退職するかまたはパートタイム労働へ転換する者が多いことがうかがえる。

このような男女の働き方の違いから、平成28年賃金構造基本統計調査（企業規模10人以上）によると、男女一般労働者の平均勤続年数は、女性8.7年、男性12.6年であり、全国平均（女性9.3年、男性13.3年）と同様に男女間格差が生じている。また、管理的職業従事者の女性割合は全国平均（4.9%）を上回っているものの、わずか9.5%である（平成24年就業構造基本調査）。

このため、女性がその希望に応じた働き方を実現し、職場で十分に能力発揮できるよう、平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の周知徹底及び積極的な指導を行うとともに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について周知啓発し、府内の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する必要がある。

### （3）非正規雇用労働者をめぐる現状と課題

京都府における非正規雇用の割合は41.8%、全国で3番目に高く、特に男性の非正規雇用の増加がみられる。

また、平成27年の総務省「労働力調査（全国調査・詳細集計〔速報〕）」によると非正規雇用労働者の16.9%は、「正規職員・従業員の仕事がないから」が非正規就労の理由となっている。

非正規雇用労働者は雇用が不安定である他、職業能力開発の機会が正社員は49.9%に対し、契約社員は38.5%、派遣労働者は32.0%と低く、キャリアアップや所得の増加を期待し難い状況にあり、雇止めや収入面での不安を抱えているものと思われる。

こうした将来への不安から未婚化が進めば、さらなる少子化、人口減少をもたらす恐れがある。

また、平成28年の賃金構造基本統計調査によると、パートタイム労働者数は約15万8千人で、雇用者に占める割合は43.9%である。基幹的な役割を担う者もみられるが、パートタイム労働者と一般労働者の1時間当たり所定内給与額を比較すると、一般労働者を100とした場合、パートタイム労働者は60.7で、一般労働者との賃金格差が生じている。

このため、企業内における多様な正社員制度の導入等による正社員転換やパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進等を定めたパートタイム労働法の周知徹底により、非正規雇用労働者が安心して働き続けることができるよう働き方改革や処遇改善等を雇用環境・均等室を中心に部門横断的に講じていく必要がある。

#### (4) 若者・高齢者・障害者・外国人をめぐる現状と課題

##### ア 新規学卒者の雇用状況

新規学校卒業者の就職状況については、平成 29 年 3 月卒業予定の新規大学等卒業者就職内定率（平成 28 年 12 月 1 日現在、労働局独自調査）が 79.3%と前年同期比 5.8 ポイント上昇している。

平成 28 年 11 月末現在の新規高等学校卒業予定者の就職内定率については、前年同期比で 0.8 ポイント上回り、77.4%となっている。

大学・短大の内定率が平成 22 年度の調査開始以降最高となり、高校の求人倍率が比較可能な平成 8 年度以降最高となるなど、企業の採用意欲は非常に高い状況にある。

##### イ 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況については、平成 28 年 6 月 1 日現在、高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は、31 人以上規模企業で 99.1%（前年同期比 0.1 ポイント減少）となっている。割合が低下した要因は、労働者の増加により新たに対象企業となった企業の内 7 社が確保措置未実施であったことによる。

また、希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合は 76.8%（前年同月比 0.7 ポイント増加）、70 歳まで働ける企業の割合は 19.9%（前年同期比 1.3 ポイント増加）となっている。

##### ウ 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成 28 年 6 月 1 日現在、民間企業の障害者雇用促進法に基づく雇用率は 2.02%（前年同期比 0.05 ポイント増加）となり、雇用率制度発足以降初めて 2.0%を超えた。

また、同じく法定雇用率を達成した企業の割合は 50.6%（前年同期比 0.9 ポイント増加）と、初めて 50%を超えた。

公共職業安定所（以下「安定所」という。）を通じた平成 28 年度における障害者の就職件数は、平成 28 年 12 月末現在で、前年同期比 4.2%増の 1,605 件となっている。特徴としては、知的障害者、その他の障害者（発達障害、難治性疾患患者等）の就職件数が大幅に増加している。

## エ 外国人の雇用状況

府内の在留外国人は法務省在留外国人統計によれば、平成28年6月末現在、30,285人（特別永住者を除く。）となり、対前年同月比9.8%増加している。一方、平成28年10月末現在、外国人雇用状況の届出による外国人雇用事業所は2,362社（前年同月比22.8%増）、外国人労働者は12,198人（前年同月比22.5%増）となり、法務省在留外国人統計に比して大幅に増加している。

このように外国人雇用状況届出の増加人数・率が大きいのは、現在、国が進めている高度外国人材や留学生の受け入れが進んでいることに加え、雇用情勢の改善が着実に進んでいることが考えられる。また、単に労働する外国人の増加のみならず、外国人労働者を雇用した場合の届出制度について、事業主に対する周知・浸透が進んでいることも考えられるため、引き続き事業主に対する周知等に努める必要がある。

また、外国人技能実習制度に係る職業紹介事業については、監理団体（受入れ団体）15団体が受け入れに係る職業紹介を取り扱っており、職業安定法に基づき適正な職業紹介が行われるよう、計画的な訪問指導監督を行うこととしている。

### （5）人手不足分野及び成長分野の現状と課題

雇用情勢の着実な改善に伴い、多くの分野で労働力需給がさらに逼迫している。

今後、少子高齢化、医療技術の発展に伴いますます需要の拡大が見込まれる介護・看護・保育といった医療・福祉分野のほか、震災復興や大型公共事業の推進による建設分野、警備分野、経済活力の活発化による運輸分野等において、人手不足問題が深刻化してきている。

特に、介護分野においては、平成27年度に公益財団法人介護労働安定センター京都支部で実施された「介護労働実態調査（京都府版）」の結果をみると、雇用管理の状況として早期の離職の防止や定着促進の方策は進んでいるものの、離職率が18.6%と全国平均の16.5%を上回り、前年より5.1ポイント悪化しており、介護の仕事を辞めた理由として、「他に良い仕事・職場があったため」が29.6%となっている。また、人材育成の取組として「教育・研修計画を立てている」「採用時の教育・研修を充実させている」「教育・研修の責任者を決めている」とした事業所は全国平均を上回っているものの、運営上の課題として「良質な人材の確保が難しい」としている事業所が67.5%、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金が払えない」としている事業所が45.8%あり、教育・研修に取り組んでいるが、人材・定着が図れていない現状が見られる。

これらの状況を踏まえ、それぞれの職場の雇用管理改善や処遇改善を見直し、職場の魅力を高めることにより、人材を誘導するとともに、働く者個々の能力を高めるた

め人材育成、能力開発を図っていくことが重要であり、人材の確保・育成対策を総合的に推進する必要がある。

## 第2 平成29年度地方労働行政の重点施策

### 1 総合労働行政機関としての機能の発揮

#### (1) 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

少子化、人口の減少、労働力人口の減少が進行する現在、一億総活躍社会の実現が強く求められている。そのような中、京都においても労働局は働く全ての府民の安心・安全・安定を守るため、各種施策をより総合的に進めていく必要がある。

労働局各部室、監督署、安定所は相互に連携して、各種施策を展開するとともに、天災、重大災害、企業倒産、雇用調整等、あらゆる事態に関し情報収集を積極的に行い、これを共有し、総合的かつ機動的な対応を図る。

#### (2) 働き方改革の推進

働き方改革は、政府の最重要課題であり、京都労働局においても平成27年1月に立ち上げた「京都労働局働き方改革推進本部」（以下、「働き方改革推進本部」という。）の下、①長時間労働の削減・休暇の取得促進、②女性の活躍促進、③非正規労働者の正社員転換・待遇改善の推進の3つの柱を軸に、各部署及び署所の連携により以下の取組を推進する。

また、それぞれの取組の実施にあたっては、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。

##### ア 長時間労働の抑制に向けた取組の推進

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらし、過労死等の最も重大な要因とされている。また、長時間労働は、仕事と子育てや介護等の家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成、男性の家庭参画を阻む大きな原因となっている。

このため、長時間労働の抑制や、年次有給休暇の取得率向上などにより、労働者の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることが重要である。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）及び「日本再興戦略2016」（平成28年6月2日閣議決定）においては、長時間労働是正のため労働基準法の執行を強化するとされ、この決定を踏まえ長時間労働削減推進本部の指示の下、平成28年度においては、それまでの月100時間を超える時間外労働が疑われる事業場に対する監督指導に加えて、対象を月80時間を超える時間外・休日労働が

行われている全ての事業場に拡大して、監督指導を徹底しているところである。

このような中、平成28年9月に大手広告会社における女性新入社員の過労自殺が労災認定され、さらに同年11月に違法な長時間労働が行われていた疑いにより当局を含め4労働局が同社の本社及び各支社への強制捜査を実施したことが、マスコミに大きく報道されたこと等を契機として、企業における恒常的な長時間労働に対する社会的な関心がこれまでになく高まっている。

このため、引き続き月80時間超の時間外・休日労働が行われている全ての事業場に対して、働き過ぎの防止のための監督指導を徹底するとともに、過重労働の解消に向けた周知啓発をさらに強化することとしている。

京都労働局においては、局幹部による企業経営陣への働きかけを積極的に進めてきたところであるが、「働き方改革推進本部」を中心に、仕事の進め方の見直しによる時短、有給休暇の取得促進などについて、引き続き一層の働きかけを行い、各企業における働き方改革を促進する。

また、過重労働の解消に向けた働き方・休み方の見直しを進めるため、特に時間外労働が多く、年次有給休暇の取得率が低い業種や職種を中心として、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）の周知等に努めるとともに、働き方・休み方改善コンサルタントの活用による計画的な助言・指導を行う。

さらに、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業等に対する助成や、府内企業の好事例の情報発信等を行う。

あわせて、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知活用を図る。

## イ 女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について広く周知し、女性はその希望に応じた働き方を実現できるような職場環境の整備に向けた企業の積極的な取組を促す。

なお、女性の活躍推進のためには、長時間労働の削減等の働き方改革を進めることが重要であることから、一般事業主行動計画の策定・実施に係る事業主に対する働きかけ等を通じて、男女を対象とする働き方改革や職場風土改善の取組を促す。

また、両立支援等助成金の活用及び次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん、プラチナくるみん認定について周知し、男性の育児休業の取得促進等、男女ともに育児休業・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境整備の取組を促す。

さらに、子育てする女性等に対する就職支援として、女性の潜在的な労働力を顕在化させ、子育て期などの各ステージを通じて女性が活躍できるよう支援を実施する。具体的には、求職活動の準備が整い、子育てをしながら就職を目指す女性等を

対象に、マザーズハローワーク烏丸御池並びに京都七条、宇治及び福知山安定所の各マザーズコーナーにおいて、子ども連れで利用しやすい環境の整備を行い、関係機関と連携して保育サービス関連情報の提供や仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供、再就職に資する各種セミナーを実施するとともに、担当者制・予約制による一貫したきめ細かな就職支援を実施する。

あわせて、京都府との一体的実施施設（京都ジョブパークマザーズジョブカフェ及び北京都ジョブパーク）と連携した就労支援を実施する。

また、女子学生等の職業選択に関する意識啓発に連携して取り組む。

#### ウ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

雇用情勢が改善する中で良質な人材を確保するため、非正規雇用労働者については、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、「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・待遇改善実現プラン」（以下、「実現プラン」という）に基づき、以下の取組を進める。

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に資する法律の周知啓発、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保するための同一労働同一賃金ガイドライン案の周知啓発、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希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善の推進を図る正社員転換の促進、処遇改善の推進を図る。

安定所においては、正社員求人を積極的に確保するほか、事業主に対して非正規雇用労働者の正社員転換、多様な正社員制度の導入、正社員転換につながるキャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金等の活用の促進を図る。

これらの取組のほか、非正規雇用を希望する求職者に対して、正社員のメリット等について丁寧に説明し理解を促すとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談を通じ、応募書類の作成指導、面接対策支援の実施、就職につながる各種セミナーや職業訓練への誘導を行うなど、正社員就職に向けた支援を実施する。

#### エ オール京都での「京都ならではの働き方改革」の推進

京都府を取り巻く雇用情勢、雇用対策における重要課題について、行政・労働者団体・使用者団体の代表が話し合う「京都労働経済活力会議」（出席者：京都府知事、京都市長、京都労働局長、連合京都会長、京都経営者協会会長）を「地域働き方改革会議」として位置付け、働く人を大切にする企業を支援する「京都ならではの働き方改革」の取組を、政労使の連携によるオール京都の体制で推進する。

さらに、京都の金融機関と労働行政の連携により、中小企業における生産性向上や地域経済の活性化を図ることを目的として、「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」を平成 29 年 3 月に立ち上げ、地域の金融機関を通じて、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、中小企業における積極的な取組を支援する。

また、「輝く女性応援京都会議」の活動において、京都府、京都市及び経済団体等と連携して、女性の活躍推進に取り組む。

### (3) 各分野の連携した対策の推進

#### ア 少子化対策

若者の就労支援、非正規雇用対策の推進、長時間労働の抑制や男性の育児休業の取得促進等による働き方の見直し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や子育て女性等の再就職支援、男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援等の少子化対策について、各行政が連携して取組を進める。

#### イ 派遣労働者対策

派遣労働者に対する安全衛生教育や健康管理に関して、派遣元と派遣先の連携を徹底させる必要があることから、派遣元・派遣先に対する指導・監督等において、職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

また、派遣労働者においても、①産前・産後休業が取得でき、一定の要件を満たせば育児休業等も取得できること、②妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱があってはならないこと、③派遣元事業主のみならず、派遣先事業主においても妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じる必要があることを中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう、需給調整事業課と雇用環境・均等室との連携により周知の徹底を図っていく。

派遣元事業主や派遣労働者からの相談等を需給調整事業課において受けた場合には、労働基準法、男女雇用機会均等法等の関わりの有無についても留意し、必要に応じて他の部課室との連携を図り、相談者への対応を行う。

#### ウ 外国人労働者対策

平成 28 年 11 月 28 日に公布された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき設置される外国人技能実習機構と連携して、外国人労働者を使用している事業場における労働関係法令の遵法水準の向上を図る。

また、同日に成立の「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」で、介護福祉士の国家資格を有する者を対象とする新たな在留資格が創設され、平成 29 年 4 月から特例措置が実施されるなど、介護に従事する外国人の受け入れの拡充が進められることとされている。

このため、「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」(以下、「外国人指針」という)の一層の周知に努め、その理解を求めるとともに、事業所の雇用管理の状況について、改善が必要と判断される場合には、助言又は指導等を行うとともに、労働・社会保険未加入や偽装請負の疑いのある事案、労働条件の確保等対処することが必要な事案、出入国管理法令違反の疑いがある事案、技能実習の適正な実施の確保など対処することが必要な事案等を把握した場合は、労働局内で情報を共有し、連携した対応を図る。

## エ 障害者対策

関係機関との連携による障害者の雇用に関するセミナーや各種行事等の周知・広報を行い、当該セミナー等を通じ、事業主をはじ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とともに、賃金未払等の経済的虐待に該当する事案をはじめ、労働基準関係法令違反等問題事案の未然防止及び早期解決を図る。

平成30年4月から精神障害者を含めた障害者の雇用義務化の施行を控えて、精神障害者の新規求職が増加していることから、精神科医療機関との連携を一層強化し、障害特性に応じた就労支援と就職後の定着支援を、医療機関を始め障害者就業・生活支援センターと連携しながら実施する。

また、公的機関においても、平成30年4月に向け知的障害者と精神障害者の雇用が促進されるよう働きかけを行う。

さらに、使用者による障害者虐待については、関係機関と連携をとり、適切な対応を行うほか、「障害者の雇用促進等に関する法律」の改正により平成28年4月から施行されている「障害者差別及び合理的配慮の提供義務」について、引き続き安定所の窓口で事業主等に広く周知し、理解を求めていく。

## オ いわゆる「ブラック企業・ブラックバイト問題」への対応

### (ア) いわゆる「ブラック企業問題」への対応

長時間にわたる過重な労働により過労死等に係る労災請求が行われた事業場や賃金不払残業等の労働関係法令違反を繰り返す事業場等のいわゆるブラック企業に対しては、監督指導を徹底するとともに、若者雇用促進法(平成28年3月1日施行)に基づくハローワークの求人不受理について労働基準部署と職業安定部署が適切な連携を図る。

### (イ) いわゆる「ブラックバイト問題」への対応

京都府内におけるいわゆるブラックバイト問題について、その実態を把握し、改善を図るため、平成28年3月に立ち上げた「京都ブラックバイト対策協議会」(京都労働局、京都府及び京都市による)において情報共有を行うとともに、学生に対する労働関係法令や相談窓口の周知、出張労働相談、関係使用者団体や事業主

に対する働きかけ、大学等に対する協力依頼などの取組を引き続き連携して実施する。

また、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じて、労働局内での適切な連携を図りつつ的確な対応を行う。

さらに、本年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、集中的な啓発活動のほか、大学等での出張相談、若者相談コーナーの周知など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた積極的な取組を引き続き行う。

## カ 難病・がん患者等の活躍促進

### (ア) 治療と職業生活の両立支援

治療と職業生活の両立支援については、「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」の周知を引き続き図るとともに、局（労働基準部署、職業安定部署）が主体となって、地域の関係者（関係行政機関、医療機関、京都産業保健総合支援センター等）との協議会による連携した両立支援の取組の促進を図る。

### (イ) 長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就労支援

がん等の疾病により長期にわたる治療等を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対し、がん診療連携拠点病院と連携を図り、専門性の高い就職支援を実施するとともに、事業主に対して、がん患者等の労務管理上必要となる知識を付与するセミナーを開催し、治療と仕事の両立求人確保等を推進するとともに、拠点病院の拡充の検討を行う。

また、難病患者の就労支援については、京都府難病・相談支援センターや保健所との連携を図り、それぞれの難病症状の特性及び本人の能力を把握し、治療との両立が図られるよう事業主に働きかける。

## 2 雇用環境・均等室の重点施策

### (1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた周知・啓発

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、多様な正社員の拡大などによるワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、あらゆる機会をとらえ、企業や労働者等への周知・啓発を行う。

### (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

#### ア 改正育児・介護休業法の履行確保

育児休業や介護休業等の仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境を整

備するため、平成 29 年 1 月 1 日から施行された改正育児・介護休業法（以下、「改正法」という）の履行確保を図る。

なお、パート・派遣で働く女性の出産後の継続就業率が低いことから、法改正により緩和された有期契約労働者の育児休業の取得要件等も含め、引き続き法制度の周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い業種や有期契約労働者が多く雇用されている企業などを重点対象として、育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して改正法の内容に沿った規定整備を促す。

また、仕事と介護の両立に関しても、法の改正により、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことから、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう地域包括支援センター等との連携も図りながら、さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対して、改正法の内容に沿った規定の整備を促す。

#### イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、あらゆる機会をとらえて、好事例などの情報提供や助言を行うとともに、両立支援等助成金の活用を図る。

また、「パパ・ママ育休プラス」など男性の育児休業取得を支援する制度の周知や「両立支援助成金（出生時両立支援コース）」の活用により、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

#### ウ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出のさらなる促進を図る。

また、多くの企業がくるみん、プラチナくるみん認定を目指して取組を進めるよう、中小企業に対する認定基準の特例も含め、広く認定制度の周知を図るとともに、認定を受けた企業に対する税制優遇措置及び公共調達における加点評価等のメリットについても周知する。

さらに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

なお、くるみん、プラチナくるみん認定の審査に当たっては、認定基準に照らして厳正な対応を行う。

### (3) 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ようにすることは、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及び関係法令の履行確保を図る。

#### 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

女性の活躍推進については、ポジティブ・アクションの趣旨・内容が正しく理解され、企業における積極的な取組が行われることが必要であることから、ポジティブ・アクションの取組に関する好事例の周知等の情報提供や助言等により事業主に対する支援を行う。

### (4) 女性活躍推進法の実効性確保

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図るとともに、「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

また、多くの企業がえるほし認定をめざすよう、公共調達における際加点評価等のメリットも含め広く認定制度を周知し、認定申請に向けた取組促進を図る。

さらに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の活用や行動計画の策定支援を通じ、中小企業の積極的な取組を推進する。

### (5) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、「働き方改革推進本部」において策定した「実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

### (6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

#### ア パートタイム労働法の履行確保

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、パートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置いた、計画的な報告徴収を実施する等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収を実施することとし、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ

的確な指導を行う。

#### イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」や「パート労働者活躍企業宣言」の活用を事業主に勧めるとともに、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組事例集などの情報提供により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主等の自主的かつ積極的な取組の支援を行う。

また、雇用均等指導員を活用し、事業主に対し均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスをを行う。

あわせて、職務評価の実施ガイドライン、「パート労働ポータルサイト」の積極的な周知を行い、その活用を促す。

### (7) 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におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。

また、これらのハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、平成29年1月1日に施行された「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を踏まえて、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、相談への迅速な対応を行う。

#### ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応及びハラスメント対策の推進

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いやハラスメントを受けることがない就業環境の整備に向けて、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の実施等により事業主に対する関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応するとともに、法違反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・是正指導等を行う。

#### イ 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ため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を周知するとともに、防止対策がとられていないなどの法違反が認められる事業主に対する指導等

を積極的に行う。

また、労働者や事業主等からの相談に対し、適切に対応する。

#### 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

職場のパワーハラスメントについては、総合労働相談コーナーへの相談の増加や、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害での労災認定件数の増加など、問題が顕在化していることから、各種講演や指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して職場の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、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策等に係る報告徴収の際には、必要に応じてパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

### (8) 男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助

労働局長による紛争解決援助や調停について、制度や解決事例の積極的な周知により、利用促進を図る。

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、相談者のニーズに応じ、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紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

### (9) 個別労働関係紛争の解決の促進

#### ア 総合労働相談コーナーの機能の強化

総合労働相談コーナーにおける、労働関係の相談を広く受け付け、法令違反に係る事案を担当部署に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については、関係法令・判例等の情報提供や、相談者からの求めに応じ口頭による助言等の紛争解決援助を行う「ワンストップ・サービス」の機能強化を図るため、各総合労働相談コーナーの巡回指導や研修を積極的に実施する等により、総合労働相談員の資質の向上を図る。

また、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

#### イ 助言・指導及びあっせんの的確な運用

助言・指導については、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、あっせん制度の利点（簡易・迅速・無料）等の丁寧な説明や、効果的な参加勧奨を徹底することにより、参加率の向上を図る。

#### ウ 関係機関・団体との連携強化

府内における個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、京都府労働委員会、京都地方裁判所、京都弁護士会、京都府社会保険労務士会等の関係機関・団体との「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、情報を共有し、連携を強化するとともに、各機関・団体から講師の派遣を受けて合同研修等を実施し、相談対応のレベルアップを図る。

#### (10) 大学生等に対する労働法制の普及に関する取組み

これから社会に出て働くことになる大学生等に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、関係法令の不知による問題事象の発生を未然に防止するとともに、職業についての意識の涵養等に資するものである。

このため、労働法制セミナーや、大学、高校、専門学校等における局幹部等による労働関係法令等の出張講義を引き続き積極的に行う。

また、現在働いている若者に対する労働法制の知識の付与にも取り組む。

#### (11) 労働契約法等の周知啓発

##### ア 労働契約法の「無期転換ルール」の定着に向けた周知啓発

労働契約法に基づく労働契約の無期転換ルール（有期雇用契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）について、無期転換申込権の発生が本格化する平成30年4月まで残り1年を切ったことから、「無期転換ポータルサイト」やハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの具体的対応を強く促す。

##### イ 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の円滑な運用

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については、あらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図るとともに、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する。

#### (12) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、経営改善や労働条件管理に関するワン・ストップの無料相談対応・専門家派遣を行う「京都府最低賃金総合相談支援センター」の周知を積極的に行い、利用拡大を図る。

また、中小企業・小規模事業者に対する「業務改善助成金」の周知・活用を図る。

### 3 労働基準行政の重点施策

#### (1) 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」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）に基づき、11 月の過労死防止啓発月間に、第 3 回目となる「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催するとともに、「過重労働解消相談ダイヤル」や「労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問」等の周知・啓発の取組を実施することとしている。また、地方公共団体や過労死等防止のための活動を行う民間団体と連携を図り、過労死等の防止に向けた効果的な周知・広報を行う。

## （2）長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、長時間過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理等に関する監督指導を実施する。

特に、各種情報から時間外・休日労働時間数が月 80 時間を超えている疑いのあ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は、引き続き的確な監督指導を徹底する。

また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外・休日労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を図るとともに、窓口等において適正な協定締結に向けた指導を徹底する。

さらに、平成 29 年 1 月 20 日に定められた「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」については、労働相談、監督指導、集団指導等あらゆる機会を通じて幅広く周知を図るとともに、強化された「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップ等に対する是正指導及び企業名の公表制度」の的確な運用に積極的に取り組む。

## （3）労働条件の確保・改善対策

### ア 法定労働条件の履行確保

法定労働条件の履行確保上、問題が懸念される事業場に対して、効果的・効率的な監督指導等を実施するとともに、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。解雇、賃金不払等に関し、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には、その早期解決のために迅速かつ適切な対応を図る。

また、企業倒産により賃金の支払いを受けられない労働者の救済を図るため、不正受給に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

### イ 賃金不払残業の防止

「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」の遵守を重点とした監督指導等を引き続き実施するとともに、「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。

#### ウ 特定の分野における労働条件の確保・改善対策

##### (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、過労運転を原因とする事故等も後を絶たない状況にあることから、引き続き、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下「改善基準告示」という。）の徹底による長時間労働抑制を図る。

また、京都運輸支局との合同監督・監査により、効率的かつ効果的な監督指導を実施する。

さらに、京都運輸支局、京都府トラック協会と連携して、「トラック輸送における労働時間・取引環境改善京都地方協議会」を引き続き開催し、同協議会が実施するパイロット事業（実証実験）を通じて、自動車運転者の長時間労働等の改善に取り組む。

##### (イ) 介護労働者

介護事業者の増加に伴い就労する労働者も増加しているが、労務管理に関する理解が十分でないことを原因として、法令違反を生じさせている事業場も少なくない。

このため、新規介護事業場を中心に集団指導、監督指導等を実施するなどして、介護労働者の法定労働条件の確保・改善を図る。

併せて、近年、介護労働者の労働災害発生件数が増加傾向にあることから労働災害防止の取組も重点的に実施する。

##### (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、違法な長時間労働や割増賃金の不払い等、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、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、技能実習生の保護を図るため、労働基準関係法令の違反が疑われるものについては監督指導を実施する。

また、監督指導にあたり、外国人労働者が使用されている場合には、労働条件の書面による明示をはじめとする労働基準関係法令の遵守状況、安全衛生教育等の実施状況等に特に注意するとともに、強制労働等の要排除事案については、出入国管理機関との合同監督・調査を実施する。併せて、技能実習法に基づき、監理団体等への指導を実施するほか、新設される外国人技能実習機構との適切な連携を図る。

##### (エ) 障害者である労働者

障害を持つ労働者に関する相談については、丁寧に内容と状況を確認し、賃金未払等の経済的虐待に該当する事案をはじめ労働基準関係法令の違反が疑われる事案は、迅速に監督指導を実施する。また、監督指導にあたり、障害のある労働者が使用されている場合には、その置かれている状況に特に意を払い、関係機関との情報の共有や事業主に対する啓発・指導に努めることにより、問題事案の未然防止及び早期解決を図る。

#### エ 「労災かくし」の排除に係る対策の推進

「労災かくし」事案の排除について幅広い周知・啓発に努めるとともに、全国健康保険協会京都府支部との連携により労災保険給付の請求勧奨を行う。

労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図り、「労災かくし」の疑いがある事案の把握及び調査を行い、その存在が明らかとなった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

### (4) 労働災害防止対策の推進

今年度が12次防の最終年度であることから、目標達成に向け、重点業種別、業種横断的に労働災害防止対策を最優先で取り組む。

#### ア 労働災害を減少させるための重点業種別対策

##### (ア) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

平成29年1月より実施している「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」に基づき、小売業、飲食店における多店舗展開企業及び多くの社会福祉施設を展開する法人において、本社及び法人本部主導による全社的な災害防止対策の取組を促進させる。

また、事業者及び労働者の安全意識の向上を図るため、許認可権を有する都道府県及び関係業界団体と連携して、安全衛生教育の実施、転倒災害防止対策に焦点を絞った4S活動、KY活動及び危険箇所の「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等を指導する。

なお、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も、事業場の安全管理体制の構築を図るため、安全推進者を選任し、雇入れ時教育等安全衛生教育の充実及び職場における安全衛生活動の活性化を図ること等の指導を行う。

##### (イ) 陸上貨物運送事業

多発している荷役作業時の「墜落・転落」等の労働災害を防止するため、「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」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行うとともに、荷主等に対して、ガイドラインに基づく荷主としての取組を行うよう要請する。

#### (ウ) 製造業

製造業の労働災害の多数を占める「はさまれ・巻きこまれ」等の労働災害の防止のため、設備の本質安全化、リスクアセスメントの実施等による自主的な安全衛生活動の推進を図る。

また、派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携を促進する。

#### (エ) 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、引き続き、足場からの墜落防止対策の強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図るとともに、ハーネス型安全帯の普及を図る。

また、「建設工事関係者連絡会議」等を活用して、「建設業法令遵守ガイドライン」も踏まえ、安全衛生経費の確保等安全衛生に配慮した発注の促進等について、発注者、建設業団体等に要請する。

#### (オ) 林業

重篤な労働災害発生率が高い業種であり、平成24年以降毎年死亡災害が発生していることから、関係業界団体との連携を図り、リスクアセスメントの実施等や安全衛生教育の推進を図る。

### イ 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

#### (ア) 転倒災害防止対策

平成28年の死傷者数の20.6%を占める「転倒災害」については、引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト」に取り組み、特に転倒災害が多発している、食料品製造業・小売業・社会福祉施設・飲食店について重点的、効果的に展開する。

#### (イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係団体と連携して、「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とともに、関係行政機関、関係事業主団体等と連携することにより、対策の周知徹底を図る。

#### (ウ) 非正規労働者等対策

雇用者に占める割合が拡大しており、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や安全活動の活性化を図る。

また、派遣労働者については、引き続き安全衛生教育等の徹底等について派遣元・派遣先の連携を図る。

## (5) 労働者の健康確保対策の推進

ストレスチェック制度及び化学物質のリスクアセスメントの義務化等について、引き続き、周知徹底に取り組むとともに、適切な対応等について普及促進を図る。

#### ア 職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策

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は、制度の趣旨を踏まえた適切な実施の徹底を引き続き図っていくとともに、未実施事業場の把握と指導・援助を行う。

また、労働者の健康管理対策について、9月の「職場の健康診断実施強化月間」を重点として、健康診断の実施及び実施後の就業上の措置の実施の徹底を図る。

さらに、京都産業保健総合支援センターについては、実施する各種支援事業の周知及び利用促進を図る。

治療と職業生活の両立支援については、職業安定部、関係行政機関とも連携し、周知及び利用促進を図る。

#### イ 化学物質による健康障害防止対策

労働安全衛生法第 57 条の 2 の対象物質（以下「SDS 交付義務対象物質」という。）の製造・輸入業者等に対して、引き続き、安全データシート（SDS）交付の徹底を図る。

また、SDS 交付義務対象物質の取扱い事業場の把握に努め、化学物質のリスクアセスメントの実施について、周知徹底を図る。

さらに、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を使用している事業場については、監督指導及び個別指導により、法令の遵守徹底を図る。

#### ウ 石綿健康障害予防対策

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等により対象事業場の把握を行い、「建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」に基づく審査及び改善指導を適切に実施する。

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。

#### エ 職業性疾病予防対策

##### （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、「職場における熱中症予防対策」を周知し、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項目を踏まえ、粉じん障害防止対策の推

進を図る。

(ウ) 腰痛予防対策

腰痛予防指針に基づき、腰痛予防対策の指導を行う。特に、腰痛が多発している社会福祉施設（介護施設）においては、災害防止と併せて腰痛予防対策の指導を徹底する。

オ 職場における受動喫煙防止対策

労働者の健康の保持増進のために職場の受動喫煙防止対策が事業者の努力義務とされていることを周知するとともに、受動喫煙防止対策、相談支援業務等の周知、利用促進を図る。

(6) 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推進

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る。

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の計画的な取組を支援することにより、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る。

ウ 労働災害防止団体等の連携による活動の促進

京都府内の事業場の安全意識啓発のため、本年度 33 回目を迎える「京都ゼロ災 3 か月運動」について、労働災害防止団体と連携して、第三次産業を含めた参加事業場の一層の拡大を図る。

また、「京都安全衛生大会」等、地域や関係団体が実施する安全衛生大会、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は、労働災害防止関係団体等と連携して積極的に推進する。

エ 安全衛生優良企業公表制度

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 等により企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」については、制度発足後、京都労働局で 2 件認定されており、引き続き周知に努めるとともに、企業が安全衛生対策に取り組むための動機付けを促進する。

(7) 最低賃金制度等の適切な運営

ア 最低賃金の適正な改正

最低賃金が、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能するよう、経済動向や地域の実情などを踏まえて、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、労働団体、地方公共団体等を通じ、広く効率的に京都府民に周知する。

また、最低賃金の履行確保上、問題があると認められる業種や事業場を的確に把握し、効果的な監督指導を行い遵守の徹底を図る。

ウ 最低工賃の遵守の徹底

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に努めるとともに、効果的な監督指導を行い、その遵守の徹底を図る。

(8) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の事務処理等

労災保険給付請求については、迅速な事務処理と、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

労災保険に関わる窓口での相談、電話での照会については相談者に対して懇切・丁寧な説明に努める。また、請求人に対しては進捗状況の連絡等の実施を徹底する。

(イ) 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案の迅速・適正な処理

精神障害及び脳・心臓疾患事案は、調査が多岐にわたり複雑困難な事例も多いが、社会的関心が高いところであり、認定基準に基づいた迅速・適正な事務処理を一層進める。

特に、長時間労働の存在が認められる事案は、監督・安全衛生部署との連携をとって調査を行い、迅速な事務処理を進める。

イ 石綿関連疾患に係る労災補償制度等の周知

労災保険制度による労災保険給付、石綿健康被害救済制度による特別遺族給付金、アスベスト訴訟の和解手続きによる国の損害賠償金等、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について一層の周知・広報に努める。

ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

併給調整の確認リストの活用等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合の併給調整の確実な実施を図る。

エ 労災診療費の適正支払いの徹底

労災診療費については、医療機関からの誤請求の多い項目に重点を置いた審査を行い、適正な支払いの徹底に努める。

オ 第三者行為災害にかかる適正な債権管理等

災害発生から3年以内に求償すべき債権を適正に徴収決定するため組織的に進行管理を行う。

徴収決定した債権について、時効を迎えることのないよう定期的に納入督促等の必要な措置を講じる。

カ 審査請求・行政訴訟等に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。

訴訟の対応は、関連機関と十分な協議によって応訴方針を明確にして、必要な補充調査を的確に行い、漏れのない主張・立証に努める。

## 4 職業安定行政の重点施策

### (1) 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

地域の労働市場の状況、求人・求職者のニーズ等を踏まえ、的確な求人・求職のマッチングを図るため、次の取組を行う。

また、安定所ごとに「マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」を実施し、その評価結果を踏まえた継続的な業務改善を行うことで、安定所に対する信頼度を高める。

ア 基本業務の徹底による職業相談、職業紹介の推進

「求人情報提供サービス」「課題解決支援サービス」及び「あっせんサービス」の基本業務を徹底するとともに、マッチング業務の精度及び職員の資質の向上を図るため職業紹介業務に携わる職員全員による計画的な事業所訪問を実施する。また全国ネットワークを活かした広域的なマッチング機能を活用した求人・求職者サービスの一層の充実を図る。

また、充足に重点をおいた求人開拓や戦略的な求人充足会議の開催等、求人部門と職業紹介部門の連携を強化することにより、的確かつ効果的な求人と求職のマッチングを促進する。

イ 職業相談窓口への誘導及び求職者支援の強化

求職者が減少する中で求職者に対するアプローチを強化するため、真に支援が必要な求職者に対し、予約制・担当制等きめ細かな就職支援を実施するとともに、相談窓口を利用されない来所者に対する相談窓口への誘導強化や、安定所に来所しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。

**【数値目標】**

・安定所の職業紹介により常用就職した件数について、34,995 件以上を目指す。

#### ウ 雇用保険受給者の早期再就職の促進

(ア) 雇用保険担当部門と職業紹介部門の連携により、受給資格決定時や認定時の全員面接により求職者ニーズや状況の変化を的確に把握し、早期あっせん対象者を的確に選定し、求人情報の提供や求職者担当者制による支援を実施し、早期再就職を促進する。

(イ) 就職意欲を喚起するための初回講習等の効果的な実施、就職活動のノウハウや応募書類の作成、面接準備等のセミナーを開催するとともに、給付制限期間中の支援(認定日応当日を明示した来所勧奨)等の充実により早期の再就職を促進する。

##### 【数値目標】

・基本手当の所定給付日数を3分の2以上残して早期に再就職する件数について、10,886 件以上を目指す。

#### エ 求人者支援と求人内容の適正化の強化

(ア) 求人充足会議の効果的な運用を図るため、積極的・能動的マッチングを戦略的に実践する場として機能させるとともに、選定された充足計画対象求人について、会議後の充足状況や紹介状況の確認等充足支援に係るフォローアップを着実に実施する。

(イ) 求人者に対し、求人内容が、わかりやすく、魅力のあるものとなるよう必要な支援を実施する。

また、求人受理時、職業紹介時、求人更新時において求人条件緩和指導を行うとともに、雇用管理指導援助業務と連携し「働き方改革」や生産性向上等に関連する助言・指導を推進する。

(ウ) 求人受理時においては、時間外労働、固定残業代に係る記載を含め、求人の正確性・適法性の確保に努め、問題がある場合には必要な指導を行う。

また、求職者等から求人内容の相違の申し出があった場合には、速やかに事実確認を行い、必要に応じて事業主を指導する。

##### 【数値目標】

・安定所の常用求人(受理地ベース)の充足件数について、34,865 件以上を目指す。

#### オ 安定所における正社員就職の実現

「実現プラン」の取組を推進するため、正社員求人を積極的に確保するほか、事業主に対して、非正規労働者の正社員転換、多様な正社員制度の導入、キャリアアップ助成金・トライアル雇用奨励金等の活用促進を図る。

また、非正規を希望する求職者に対しては、正社員就職のメリット等を説明し理解

を促すとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談の実施等、正社員就職に向けた支援を強力に推進する。

**【数値目標】**

- ・安定所で受理する正社員求人の件数について、114,019 件以上を目指す。
- ・安定所の職業紹介により正社員就職した件数について、15,605 件以上を目指す。

**(2) 地域のニーズに即した公的職業訓練（ハロートレーニング）の推進**

**ア 公的職業訓練の一体的推進**

労働局、京都府、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との「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」（以下「京都人づくり協定」という。）に基づき、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推進する。

**(ア) 一体的な地域訓練計画の策定**

国と京都府が所管するすべての公的職業訓練について一体的な訓練計画を策定し、京都府地域全体として均衡がとれ、また、求人者、求職者のニーズに合った職業訓練を実施する。

**(イ) 職業訓練への的確な受講あっせん**

職業能力や技能等が不足しているため就職が難しいと思われる求職者に対し、職業相談窓口において公的職業訓練の受講を積極的に提案し、受講あっせんを行う。

**【数値目標】**

- ・離職者向け委託訓練（定員 2,396 名）については定員充足率 95% 以上、求職者支援訓練（認定定員 1,500 名）については 65% 以上の定員充足率を達成するため、的確な受講あっせんを行う。

**(ウ) 公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズの周知・広報**

平成 28 年 11 月 30 日に決定された「ハロートレーニング～急がば学べ～」を労働局、京都府、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携を図り、委託訓練や求職者支援訓練の実施機関等の協力を得て、各種広報誌、公的職業訓練のパンフレットへの掲載や掲示等を行うとともに、訓練の受講中や修了後の就職の好事例を収集して発信する等により、広く府民に公的職業訓練の理解と活用を促す。

**(エ) 関係機関で連携した就職支援**

京都府立京都高等技術専門校・福知山高等技術専門校、ポリテクセンター京都、ポリテクカレッジ京都、京都ジョブパーク及び安定所が、公的職業訓練修了者の

就職状況を緊密な連携のもとに共有し、未就職者に対する効果的な就職支援を行う。

#### イ 求職者支援制度を活用した就職支援

京都府内の雇用失業情勢は、雇用保険被保険者数が堅調に増加し、有効求職者数、雇用保険受給者数の減少が続いているなど改善が進んでいるが、他の都道府県に比して非正規雇用割合が高いことや、生活困窮者等の就職促進、人手不足職種の求人充足等に対応するため、職業訓練を活用した「人づくり」が重要となっている。

そのため、雇用保険失業給付を受給できない求職者等に対し、訓練ニーズを的確に把握し、適切な訓練メニューを提供するとともに、円滑な訓練誘導を行う。

また、訓練受講中においては、安定所への指定来所日を活用した職業相談、求人情報の提供、訓練内容に適合したセミナー・企業説明会を開催する等、積極的な就職支援（特に、支援指示対象者に対しては就職支援計画に基づく支援措置）を行う。

訓練終了後の就職支援においては、新ジョブ・カード等を活用し、早期就職に向けて積極的に支援を行う。

併せて、訓練実施施設及び安定所に提出される「就職状況報告書」に基づき、就職先事業所を訪問して職業訓練の効果把握を行うとともに、雇用保険加入手続きの確認や指導等に取り組む。

#### 【数値目標】

- ・離職者向け委託訓練については、就職率80%以上、求職者支援訓練については、雇用保険適用就職率として、基礎コース55%以上、実践コース60%以上を目指す。

#### ウ 新ジョブ・カード制度の推進

(ア) 京都府地域ジョブ・カード運営本部において策定した「新ジョブ・カード制度 京都府地域推進計画（平成27年10月23日策定）」に基づき、構成員や関係機関と連携して、求職者、企業等に対し新ジョブ・カード制度の周知を図る。

(イ) 安定所においては、求職者に対して職業相談・紹介を行う際に、生涯を通じたキャリア・プランニングのツールとして、新ジョブ・カードを積極的に活用する。

また、公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）への受講あっ旋にあたって、訓練の必要性をより明確にするために、キャリア・コンサルティングの実施体制の充実・強化を図り、新ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施を促進する。

(ウ) 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シートを有することを職業紹介等で把握した求職者に対して、当該シートの内容が求人企業に対するアピールポイントになる場合には、当該シート等の活用を促すとともに、必要に応じて応募先企業に

対する、選考書類としての活用を促す。

**【数値目標】**

- ・京都府地域訓練計画における平成29年度ジョブ・カード取得者数について、6,000人以上を目指す。

**(3) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進**

**ア 労働局と地方自治体との協定に基づく一体的実施事業の推進**

「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」(平成28年法律第47号)の中で改正された雇用対策法第31条において、一体的実施事業が国と地方自治体の連携策の一つとして例示され、今後とも継続して実施していく事業となったことから、地方公共団体とのさらなる連携強化を図る。

**(ア) 京都府との一体的実施事業の推進**

労働局と京都府が地域の実情に応じた雇用対策を実施するために共同で策定した「京都ジョブパーク事業の一体的実施に関する事業計画」に基づき、府が運営する総合就業支援拠点「京都ジョブパーク(京都市南区)」内に設置したハローワークコーナーにおいて、安定所の全国ネットワークを活かした職業相談、紹介の他、職業訓練のあっせん、雇用保険の給付、求人受付、助成金の取次等の業務と府が実施するカウンセリング等の総合就業支援業務を一体的に行い、利用者目線に立ったワンストップ・サービスの提供に努める。

また、「北京都ジョブパーク(福知山市)」内に設置したハローワークコーナーにおいても、府と連携して一体的な就労支援を実施する。

さらに、京都ジョブパーク内において次の取組を実施する。

- 「京都わかものハローワーク」において、職業訓練関係業務のワンストップ化、府が実施するカウンセリング業務と連動したペア支援を実施するなど、関係機関と連携してニート、フリーターや非正規雇用で働いていた若者等の就労支援を実施する。
- 「京都ジョブパーク学生就職支援センター」内に設置した「京都新卒応援ハローワーク」において、大学生等の新規学校卒業者や未就職卒業者に対して、学卒ジョブサポーターによるマンツーマンでの就職支援を実施するとともに、府や関係機関と連携し、キャリア支援から定着支援までを行う。

また、「京都ジョブパーク学生就職センター」内に「留学生支援センター」を設置し、留学生の京都での就職を促進する。

- 京都ジョブパーク「マザーズジョブカフェ」内に設置している「マザーズコー

ナー」で、子育てをしながら就職を目指す求職者や母子家庭の母等のひとり親の求職者に対し、予約制・担当制によるきめ細かな就職支援を実施する。

d 京都ジョブパーク「はあとふるコーナー」や関係機関と連携した障害者の就労支援や定着支援を実施する。障害者に対するワンストップサービスとしてハローワークコーナーにおいて職業相談・紹介、職業訓練受講あっせん、雇用保険受給手続きを引き続き実施する。

e 一体的実施事業の効果を高めるため、京都ジョブパークにおいて応募書類作成、面接対策、ヒューマンスキル、ソーシャルスキル等の求職者向けセミナーや、人材確保・定着のための企業向けセミナー、また両者のマッチング機会を増やす就職面接会等を実施する。

f ハローワークコーナーにおいて、「京都自立就労サポートセンター」による生活から就労までの伴走型支援と連携し、自立に向けて特に個別かつ継続的な支援を必要とする求職者に対して就職支援を実施する。

#### (イ) 京都市との一体的実施事業の推進

平成 28 年度末現在、区役所等の施設内に設置している 13 か所の「福祉・就労支援コーナー」において、各福祉事務所等と連携して生活保護受給者等への一体的な就労支援を実施する。

#### (ウ) 舞鶴市との一体的実施事業の推進

舞鶴市が運営する「舞鶴市就業支援センター（ジョブ・サポートまいづる）」内に設置したハローワークコーナーにおいて、介護福祉分野に重点をおいた人材育成、マッチング支援を行うとともに、一般求職者の他、就職困難者に対する職業相談、紹介と市が実施する生活支援、就労支援の業務をワンストップ体制で実施する。

#### イ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

労働局及び府内各安定所は、地方自治体及び社会福祉協議会等と連携を図るため「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」を開催し、事業における互いの役割分担と連携方法、就労支援の目標等の協議を踏まえ、協定を締結して、効果的・効率的な就労支援を実施する。

また、児童扶養手当受給者の事業への積極的な誘導の取組として、8月の現況届提出時期に、地方自治体の提出窓口の近くに安定所の相談窓口を臨時に設置し、現況届提出後に当該窓口案内する「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施し、キャンペーン周知用チラシを自治体からの郵送物に同封してもらうなどの連携強化を図る。

併せて、平成 28 年 10 月 19 日に創設された「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）」の周知、活用を推進すべく事業所の開拓及び地方自治体への情報提供等を実施する。

#### 【数値目標】

・生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、1,940 件以上を目指す。

### （４）新卒・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の推進

新卒者の就職支援の実施に当たっては、京都新卒者等就職採用応援本部会議（本部長：京都労働局長）を構成する機関である行政機関、学校関係者、労使団体等が、各々の役割分担の下、一層緊密に連携して取り組む。

なお、京都新卒応援ハローワークの業務推進に当たっては、京都ジョブパークと緊密に連携し、それぞれの強みを生かして対象者個々のニーズに対応した就職支援を実施する。

#### （ア）新規大卒者等に対する就職支援

新規大卒者等の支援の拠点である京都新卒応援ハローワーク（京都ジョブパーク学生就職支援センター内）において、学卒ジョブサポーターが全校担当制により大学等を計画的に訪問して出張相談を実施し、未内定学生の状況の把握を行うとともに、京都新卒応援ハローワークへの誘導を図りつつ、担当者制によるきめ細かな就職支援を行う。

また、「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知・啓発、指導を通じ既卒者の応募機会を確保する。

#### （イ）新規高卒者に対する就職支援

学卒ジョブサポーターによる積極的な学校訪問により生徒の支援ニーズの把握に努めるとともに、使用者団体等の協力のもと求人者側のニーズを把握して情報の集積を図り、それら情報を共有化することで、生徒・企業のニーズを踏まえた効果的なマッチングを図る。

また、職業紹介を行う学校の進路指導担当者と連携し、求人開拓、求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、個別相談、企業説明会等の的確な就職支援を行う。

#### （ウ）未就職卒業者の就職支援

就職意思を持ちながら、卒業時まで就職が内定しなかった既卒者について、できるだけ早く安定した雇用につくことができるよう、集中支援期間等を設け、京都新卒応援ハローワークを中心に、各安定所において個々の状況に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介を積極的に行う。

### 【数値目標】

- ・学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、5,596件以上を目指す。
- ・安定所の職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数について、5,313件以上を目指す。

#### イ 若者と中小企業とのマッチングの推進

詳細な採用情報等を公開して、若者の採用・育成に積極的な中小企業による「若者応援宣言企業」及び「ユースエール認定制度」の普及拡大、情報発信を行い、京都府、京都市、使用者団体とも連携しながら中小企業の魅力を発信し、マッチングの推進を図る。

また、留学生の京都での就職を促進するため、京都ジョブパーク学生就職センター内に「留学生支援センター」を設置し、マッチングを積極的に展開するほか、企業説明会等を定期的を開催するなど中小企業の広報活動を実施することで、京都府内中小企業に対する選択肢の拡大を図る。

### (5) 高年齢者雇用対策の推進

#### ア 高年齢者雇用確保措置実施に関する指導の推進

65歳までの「高年齢者雇用確保措置」を実施していない企業に対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部高齢・障害者業務課雇用支援センターの高年齢者雇用アドバイザーを活用しつつ、安定所においては訪問を主とした指導により早期の実施を促す。

また、改正高年齢者雇用安定法の経過措置を利用している企業に対しては、対象を希望者全員とするよう啓発を行う。

#### イ 高年齢者等の就職の援助

雇用対策法に定められた「募集・採用における年齢に関わりない均等な機会の確保」について引き続き周知を行うとともに、「生涯現役支援窓口」（平成29年度は、京都西陣所、京都七条所、伏見所で設置）において担当制による職業相談と求人開拓を実施する。

京都府等の支援措置とも緊密に連携し、各種助成制度や「高齢者スキルアップ・就職促進事業」（平成29年度新規事業）の活用により、高年齢者等の就職を促進する。

また、「生涯現役促進地域連携事業」においては、実施主体が求職者・求人者のニーズを把握することとしており、安定所の生涯現役支援窓口とも連携した就職支援を行う。

多数離職の届出などの情報を得た際には、早期に安定所による支援を行うとともに

に、求職活動支援書の作成義務等についても周知を行う。

#### 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安定的な運営について支援を行う。

##### 【数値目標】

・生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、233件以上を目指す。

### (6) 障害者雇用対策の推進

#### ア 法定雇用率達成に向けた指導の強化

法定雇用率達成企業割合を1.6ポイント以上上昇させることを目標に、障害者雇用が進んでいない中小企業に対する指導をさらに強化する。

また、達成企業割合が大幅に低下した300人超えから499人規模企業に対し、指導を強化する。当該指導に当たっては、求職者情報や好事例の提供・雇用促進セミナーの開催等に加え、特例子会社等の雇用率算定特例制度等についても情報提供を行う。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部京都障害者職業センターとの連携により新たな職域の開発等の支援も活用し、計画的な指導を行う。

なお、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、指導を徹底するとともに、「公的機関の障害者雇用を進めるためのセミナー」の開催などにより障害者雇用を進める公的機関への支援を強化する。

#### イ 職業相談・職業紹介の充実

障害のある求職者に対して障害の種類、程度等に応じた的確で、きめ細かな職業相談を実施し、個別求人開拓や障害者トライアル雇用事業等各種支援制度の活用により就職促進を図る。

また、就職面接会の開催等により企業情報等を広く提供し、就職促進を図るとともに、職場定着支援を実施し、就職後の問題について支援・指導する。

#### ウ 福祉・教育・医療から雇用への移行推進

障害者の福祉的就労から一般雇用への移行を促進するため、雇用移行推進連絡会議を開催し、障害者就業・生活支援センターをはじめ、福祉・教育・医療等の関係機関からなるネットワークを構築して、「就労支援チーム」による就労支援から職場定着まで一貫した支援を行う。

また、京都障害者職業相談室が各所の雇用指導官と連携し、職場実習に関する事業所情報を収集し、特別支援学校に情報の提供を行うなど、職場実習の推進の支援を図る。

## エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者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、発達障害者、難病患者に対する支援

精神障害者の雇用を促進するため、医療機関等と連携した就労支援セミナーを実施するとともに、精神障害者雇用トータルサポーターや短時間トライアル雇用奨励金を活用した支援を行う。

発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える求職者に対しては、きめ細かな個別支援を実施する。なお、困難事案等については、必要に応じて発達障害者専門指導監による助言・援助を実施する。

また、発達障害者については、関係機関と連携し、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に努める。併せて、助成金制度の活用により就職を促進する。

難病患者に対しては、京都府難病相談・支援センターと連携するとともに、難病患者就職サポーターや助成金制度の活用により就職を促進する。

## カ 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の雇用に関するセミナーや各種行事等の周知・広報を行い、当該セミナー等を通じ、事業主をはじ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。

加えて、福祉施設の職員やその利用者及び特別支援学校の教職員・生徒や保護者に対し、障害者の一般雇用や就労支援に関する理解を促進するため、就労支援セミナー等を実施する。

また、労働局及び安定所においては、知的障害者・精神障害者等が一般雇用に向けて就労経験を積む「チャレンジ雇用」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。

## キ 障害者虐待に対する対応

使用者による障害者虐待については、関係機関と連携をとり、適切な対応を行う。

## ク 雇用の分野における障害者差別及び合理的配慮の提供義務

「障害者の雇用促進等に関する法律」の改正により平成 28 年 4 月から施行されている「障害者差別及び合理的配慮の提供義務」について、引き続き安定所の窓口で事業主等に広く周知し、理解を求めていく。

### 【数値目標】

- ・安定所の職業紹介により障害者が就職した件数について、平成 28 年度実績を上回ることを目標とする。

## (7) 特別な配慮が必要な者等に対する就労支援

### ア 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、矯正施設や保護観察所等の関係機関や各施設との連携により職業相談を実施し、トライアル雇用奨励金及び求職者支援訓練制度の活用や個別求人開拓の支援を行う。

また、平成 28 年度より京都刑務所が「就労支援強化モデル矯正施設」に指定され、京都七条安定所の就職支援ナビゲーターが矯正施設において出張相談を実施してきたが、就労支援強化施設として京都刑務所が指定されたことに伴い、一層の連携を図る。

### イ ホームレスの就労支援

ホームレスの高齢化、就労自立への意欲が低い者の増加等に対応するため、地方公共団体の自立支援事業等と連携を図り、きめ細かな就労支援を実施する。

## (8) 外国人労働者の適正な雇用管理の確保

平成 28 年 10 月末時点において、国内で就労する外国人労働者数は、約 108 万人と外国人を雇用する事業所数ともに、届出制度が義務化されて以来、過去最高を更新した。

このことから、外国人労働者からの相談等への対応及びこれらの者に対する支援に当たっては、日本語能力や我が国の雇用慣行、労働関係法令に不案内等の問題もあることから、労働・社会保険未加入等の労働条件の確保が必要な事案等を把握した場合は、日本年金機構、法務省、入国管理局等の関係機関から必要な援助と協力を得られるよう連携を図る。

また、事業主は、外国人の雇入れ及びその離職の際に、外国人雇用状況を安定所に届け出ることが義務付けられているため、届出により把握した事業所を訪問し、外国人指針を周知し、その理解を求めるとともに、雇用の安定及び適正な雇用管理の確保を図る。

## (9) 人手不足分野等における人材確保と人材育成の推進

人手不足分野等においては、①雇用管理改善指導を通じた魅力ある職場づくり、②潜在有資格者等の掘り起こしを含むマッチングの強化、③人材育成による労働者の職業能力の向上の三本柱により、人材の確保及び育成に取り組む。

また、平成 29 年度から人材不足が顕著な職種の人材確保支援の総合専門窓口として「人材確保対策コーナー」を京都西陣所に設置し、求人者及び求職者への支援を一体的に実施することによりマッチング強化を図る。(福祉人材確保重点プロジェクト(福祉

人材コーナー)及び建設人材確保プロジェクトを同一箇所に集約し、「人材確保対策コーナー」を設置する。)

#### ア 地域の産業施策と一体となった雇用創造の支援

京都府が実施する「京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクト」「京都観光関連産業正規雇用化促進事業」による雇用創出を、地域雇用開発奨励金の活用等により支援する。

#### イ 介護・看護・保育分野の人材確保に向けた支援の強化

福祉人材確保重点プロジェクトとして、介護・看護・保育分野におけるサービスを担う質の高い人材の安定的な確保を図るため、「人材確保対策コーナー」を中心に求職者に対する担当制等によるきめ細かな職業相談、職業紹介を行うとともに、求人者に対して事業所訪問等により求人条件見直し等の求人充足支援や雇用管理改善の好事例・他社の取組の紹介等を行う。

さらに、「きょうと介護・福祉ジョブネット」に参画し、人材確保、定着、育成の方策を検討し、京都府福祉人材・研修センター等と連携してセミナー、事業所見学会を実施し潜在求職者の掘り起しを図るとともに、福祉職場就職面接会等を開催し人材のマッチングを図る。

#### 【数値目標】

・介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、3,500件以上を目指す。

(ア) 介護職種については、雇用管理改善を促進することによる求人充足や職場定着を図るため、公益財団法人介護労働安定センターと相互に連携するとともに、「きょうと福祉人材育成認証事業」を活用し、人材の確保及び育成並びに職場定着を支援する。

(イ) 看護職種については、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」として、安定所（実施安定所：京都西陣所）と京都府ナースセンターの連携により、看護師等で就業を希望する者と地域の医療機関とのマッチングに努める。

(ウ) 保育職種については、「保育士マッチング強化プロジェクト」として未紹介、未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する保育士への応募意欲を喚起する求人情報等の提供や、求人者、求職者のニーズを十分に踏まえた管理選考、就職面接会を実施し人材の確保を図る。

また、京都府における「京都保育人材確保・養成対策協議会」及び京都市における「保育士等人材確保検討会議」との連携により人材育成・定着や潜在有資格者の掘り起しに取組む。

#### ウ 建設分野の人材確保に向けた支援の強化

不足している建設労働者を確保するために「人材確保対策コーナー」を中心に「建設人材確保プロジェクト」として、事業主に対する求職者ニーズを踏まえた求人条件等に関する相談、援助を実施するとともに、建設関係の資格保持者に対する建設分野求人の最新の動向に関する情報提供や就職面接会の取組を行う。

また、建設労働者確保育成助成金の活用の促進、建設雇用改善推進対策会議等を活用した関係機関や使用者団体との連携した取組を強化する。

#### 【数値目標】

- ・建設分野への職種に就職した件数について、884件以上を目指す。

#### エ 農林漁業への就業の支援

農林漁業への多様な就業に応えるため、「農林漁業就業支援協議会」を開催し、地方公共団体や関係機関と連携を図るとともに、農林漁業で働いてみようという意欲のある求職者に対し支援を実施する。

#### オ 地域雇用対策の推進

雇用失業情勢の改善が進んでいるものの、一部の産業や若年、女性等の雇用に依然として厳しさが見られる中、地方公共団体が実施する「戦略産業雇用創造プロジェクト」「地域活性化雇用創造プロジェクト」（安定的な正社員としての雇用を作り出すための事業）を積極的に支援し、効果的に雇用を創出していく。

また、有効求人倍率が全国平均を下回る地域において、地域関係者の自発的な雇用創造の取組（実践型地域雇用創造事業）を支援して、地域における雇用創出を効果的に促進する。

### (10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進及びマッチング機会の増加

#### ア 労働者派遣事業

労働者派遣事業においては、その適正な運営を確保するため、派遣元事業所、派遣先事業所等に対し訪問による指導・監督を引き続き実施する。

また、指導・監督においては、派遣労働者の雇用の安定を図るためのキャリアアップ措置について、教育訓練計画の作成の有無や計画の進捗状況及びキャリア・コンサルティング体制等の確認を確実に行う。

いわゆる偽装請負については、請負労働者の受け入れ事業所に対する検査を実施するとともに、届出制であった特定労働者派遣事業の廃止に伴い、新たな許可を受けるための資産要件等を満たすことができずに請負事業に転換する事業主の増加も予想されることから、旧特定労働者派遣事業所の廃止後における事業実態等の把握に努める。

なお、「労働契約申込みみなし制度」については、徹底した周知・啓発を引き続き

実施するとともに、派遣労働者等からの求めがあった場合には、労働者派遣法に基づく助言を行う。

#### イ 職業紹介事業

職業紹介事業においても、訪問による指導・監督により引き続き適正な運営を図っていく。

なお、虚偽の条件提示による職業紹介・労働者募集に対する厳格な対応を世間から求められていることから、民間求人広告についても定期的なチェックを行うとともに、苦情や相談が寄せられたものについては指導監督の対象としていく。

#### ウ 優良事業者の推進

労働者派遣事業及び民間職業紹介事業において、優れたサービスの提供に取り組み、健全な運営を果たしている事業所を推奨し、その取組が他の事業所へ波及することを通じて、その機能がさらに向上していくよう「優良事業者認定制度」の周知を実施する。

#### エ マッチング機会の増加

安定所に提出された求人・求職情報を求人者・求職者の了解のもと民間職業紹介事業者等に提供することにより、民間職業紹介事業者等が強みを発揮できる分野について応募・採用の機会を広げ、需給調整機能の強化を図る。

### (11) 公正な採用選考システムの確立

労働者の募集・採用に際し、応募者の基本的人権を尊重し、応募者の適性と能力のみを判断基準とする採用選考の実施及び求職者等の個人情報の適正な取扱いについて、あらゆる機会を活用し、事業主に対して周知・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して設置勧奨を行うとともに、企業内人権啓発推進員制度が効果的に機能するよう、推進員の研修会参加勧奨の強化及び研修内容の充実に努める。

### (12) 雇用保険制度の安定的運営

#### ア 雇用保険業務の適正な取扱いの徹底

雇用保険の適用については、適用基準に沿って着実に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、従来と同様に2年を超える期間についても的確な確認を行い、確認書類に疑義が生じる場合等は、実地調査を行い確実な運用を図る。

失業等給付については、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により適正給付を行う。

また、雇用のセーフティネットとしての機能強化を図るとともに、認定部門と職

業紹介部門が連携し、再就職手当をはじめとする就職促進給付の積極的な案内・周知等に努め、併せて、平成29年1月から新設された「短期訓練受講費」及び「求職活動関係役務利用費」について、積極的な周知と利用促進を図ることにより雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組を一層推進する。

#### イ 電子申請の利用促進

雇用保険関係手続の効率化及び事業主等利用の利便性の向上のため、労働局集中化モデル事業として平成26年10月に「京都労働局雇用保険電子申請事務センター」を設置し、社会保険労務士、事業主等への制度周知説明会を通じ、利用促進を図ってきたところである。

引き続き電子申請が利用されるよう周知・広報を実施する。

#### ウ 不正受給防止対策の推進

失業等給付金及び日雇労働求職者給付金に係る不正受給を防止するため、雇用保険受給資格者及び日雇労働被保険者並びに事業主等に対して雇用保険制度の周知を徹底する。

また、各種届出書類の厳正な審査・指導及び事業所・就労場所の実態把握のための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する。

日雇労働求職者給付金については、「日雇労働求職者給付金関係業務の改善通知」により適切な業務運営を行い、不正受給の更なる防止に努める。

#### エ 返納金等債権の適正な管理の徹底

失業等給付金及び日雇労働求職者給付金に係る債権発生時には給付調査官と債権管理者が連携の上、即時一括納付を求める。

やむを得ず分納となる場合には、適正な返納計画を作成させるとともに、履行期間ごとの監視体制を構築する等適切な債権管理の徹底を図る。

また、過年度債権については債務不履行が発生しないように納付督促に努めるとともに、財産調査、財産の差し押さえ、事務移管、時効中断等の措置を適切かつ確実に実行する。

### (13) 公共職業安定所のサービス改善・向上

安定所におけるサービスの基本は、「ハローワークサービス憲章」を常に意識し、「懇切・公正・迅速」な対応で、安定所を利用する方の安心と信頼が得られるよう、利用者ニーズに応じたサービスを的確に提供するとともに、よりよいサービスの提供に向け改善・向上に取り組む。

また、毎年実施している「ハローワーク利用者満足度アンケート調査」において把握したサービスの不十分な点や利用者の意見・要望等については、積極的な改善につ

なげる。

**【数値目標】**

- ・ 求人者向け調査における満足度について、有効回答を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について90%以上を目指す。
- ・ 求職者向け調査における満足度について、有効回答を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について90%以上を目指す。

## 5 労働保険適用徴収業務等の重点施策

### (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については、労働保険の健全な運営、費用負担の公平性の確保及び労働者の福祉の向上等の観点から非常に重要であり、さらに特別会計に関する検討の結果の取りまとめ（平成28年11月28日行政改革推進会議）において、「平成32年度までに未手続事業の2割解消（平成27年度比）を目標として取り組む必要がある」との指摘を踏まえ、労働局・監督署・安定所との連携を密にするとともに地方公共団体をはじめ関係行政機関との通報制度等を活用し、また、「労働保険加入促進業務」受託団体である（一社）全国労働保険事務組合連合会京都支部との連携強化をしたうえで、未手続事業の積極的かつ的確な把握に努め、加入勧奨・手続指導を行う。

さらに、度重なる手続指導にもかかわらず、加入勧奨に応じない事業場に対しては、職権による成立を視野に入れた文書指導や訪問指導等を強力に実施し、必要に応じて職権による成立手続きを行う。

### (2) 労働保険料等の適正徴収等

#### ア 収納率の向上

労働保険料等の適用徴収業務において、収納率の向上を最重要課題として取り組み、平成28年度の収納率（27年度：98.8%）を上回るよう、納付督促、財産調査、財産の差押え、執行停止等の措置を適切に講じる。

なお、高額な保険料等を滞納している事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、「滞納整理年間業務計画（平成29年度）」に基づき、局署管理者による納入督促等積極的な滞納整理を実施する。

#### イ 効率的な算定基礎調査の実施

算定基礎調査については、対象業種や対象事業場の特性を考慮した効率的な計画を策定し実施する。特に、短時間労働者（非正規労働者、パートタイム労働者等）を多く抱える業種の事業場を重点に実施する。

また、認定決定（未手続事業含む）を行う場合は、対象とする保険年度に留意しつつ、

時効により保険料を徴収する権利が消滅しないよう実施する。

#### ウ 電子申請の利用の促進等

電子申請の利用については、利用件数が年々増加しているものの依然として利用率は4.6%程度（全国）の低水準にとどまっていることから、労働局ホームページや年度更新説明会等の機会を捉えて、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。また、労働局内関連部署との連携を図り、利用勧奨の取組を行う。

### (3) 年度更新の円滑な実施

年度更新業務に当たっては、事業主及び労働保険事務組合に対して、年度更新説明会等あらゆる機会を捉え、労働保険料等の適正な申告・納付のための周知・広報を行う。

また、年度更新の実施に当たっては、実施計画の策定、年度更新説明会の開催、年度更新申告書受付業務等を、労働局内各部室、監督署及び安定所が一体となって実施する。

なお、平成29年4月1日施行の雇用保険率の改定については、年度更新説明会等は元より、あらゆる機会を活用し、速やかな事業主への周知が徹底されるよう取り組む。

### (4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

労働保険事務組合は、労働保険の適用促進と中小零細事業の労働保険料の徴収事務に大きく貢献し、98.8%（27年度：全国99%）という高い労働保険料等の収納率に寄与している。

引き続き、労働保険事務組合がその役割を十分に果たし、事業主の労働保険事務組合への委託率が向上するよう、年度更新説明会等での事務組合への委託勧奨等必要な支援を行う。

また、労働保険事務組合に支払われる報奨金については、使途の透明化を確保するための区分経理が適切に行われるよう指導を徹底する。

## 第3 労働行政の展開にあたっての基本的対応

### 1 綱紀の保持と行政サービスの向上

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、国家公務員法、国家公務員倫理法等の法令遵守を徹底し、一層の綱紀の保持に努める。

また、種々の研修等を計画的に実施し職員の資質及び職務遂行能力ひいては組織力の向上を図り、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、迅速な事務処理、国民の意見への適切な対応等に努め、行政サービスの向上に努める。

## 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業務統計等の指標に基づき把握・分析して、業務執行体制・方法を検討し、必要に応じて可能なものから逐次見直すとともに、業務の効率化及び経費節減について職員一人一人が意識を高め、徹底したコスト削減を推進する。

### (2) 業務運営の重点化と事務の簡素合理化

労働行政における課題が増大し複雑・困難化する中で、国の厳しい財政事情の下、限られた行政資源を有効に活用して、これら課題に的確に対応するため、業務運営の重点化を積極的に推進するとともに、実効ある事務の簡素合理化を進める。

### (3) 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等インターネットを利用してオンラインで行える手続については積極的な周知を行い、その利用を促すことにより利用者の利便性の向上を図るとともに、各部門のシステムを最大限に活用することにより行政事務の一層の効率化を進める。

## 3 地域に密着した行政の展開

### (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

京都府を取り巻く雇用情勢、雇用対策における重要課題について、行政・労働者団体・使用者団体の代表が話し合う「京都労働経済活力会議」（出席者：京都府知事、京都市長、京都労働局長、連合京都会長、京都経営者協会会長）に参画し、地方公共団体等と緊密に連携を図り、地域経済・雇用情勢に応じたきめ細かな雇用対策を推進する。

また、地域版の「京都労働経済活力会議」においては、関係地方公共団体と管轄安定所が緊密な連携のもと、地域経済・雇用情勢に応じたきめ細かな雇用対策を推進する。

### (2) 地方自治体と一体となった労働政策の推進

「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」（平成28年法律第47号）の中で改正された雇用対策法第31条において、一体的実施事業が国と地方自治体の連携策の一つとして例示され、今後とも継続して実施していく事業となったことから、地方自治体とのさらなる連携強化を図る。

## 4 積極的な広報の実施

労働行政に対する国民全体の理解と信頼を高めるため、労働局、監督署及び安定所が果たしている役割、各種施策及び業務の成果等について、報道発表、関係機関、地元選出国會議員への情報提供など積極的に広報活動を行うとともに、国民に対して改正法や

各種制度など厚生労働省の施策等の周知に努める。

また、効果的な広報を行うため、マスコミとの日常的な接触に努め、局長自らが発表する月例記者懇談会（会見）を実施する。

さらに、重要施策等の周知に当たっては、労働局ホームページに掲載するだけでなく、地方自治体、労働関係団体、経済団体の広報誌等を活用するなど幅広く効果的な広報活動を図る。

## 5 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

職員研修や各種会議等の機会を捉えて、繰り返し職員の意識啓発、注意喚起を促すとともに、平成28年度に指示した「個人情報漏えい防止に係る新たな取組み」に基づき、監察時のチェック、巡回点検を行うなど、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

情報公開制度及び個人情報保護制度に基づく開示請求に当たっては、迅速かつ適切な事務処理に努め、同制度の適正、円滑な運用を図る。

### (3) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

個人情報の保護に関する法律に基づき、民間企業における雇用管理に関する個人情報の不適切な取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、助言を的確に実施する。

### (4) 個人番号（マイナンバー）制度の適切な対応

個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動する情報であることから、より厳格な管理を徹底する。



