

平成30年度

奈良労働局行政運営方針

奈良労働局

平成 30 年度奈良労働局行政運営方針

第 1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢	1
2 最近の雇用をめぐる情勢	1
（1）最近の雇用情勢	1
（2）若者の雇用状況	1
（3）高年齢者の雇用状況	2
（4）女性の雇用状況	2
（5）非正規雇用労働者の雇用状況	2
（6）障害者の雇用状況	2
（7）ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況	2
3 労働条件等をめぐる動向	3
（1）申告・相談等の状況	3
（2）労働時間の状況	3
（3）労働災害・労災補償の状況	3

第 2 平成 30 年度の労働局における最重点施策

1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上	4
（1）同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善	4
（2）長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	5
（3）生産性向上・賃金引上げのための支援	5
（4）雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	5
（5）人材確保対策、地方創生の推進	6
2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画	6
（1）女性の活躍推進	6
（2）若者や就職氷河期世代の活躍推進	7
（3）治療と仕事の両立	8
（4）障害者の活躍促進	8
（5）高齢者の活躍促進	10
（6）重層的なセーフティネットの構築	10

第 3 労働局における重点施策

1 働き方改革の実現と女性活躍推進の一体的な取組支援	11
（1）同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組	11
（2）長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等	12
（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	13
（4）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保（再掲第 2 の 2 の（1））	13
（5）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	13
2 安心して働くことができる環境整備の推進	13

(1) 総合的ハラスメント対策の一体的実施	13
(2) 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	14
(3) 個別労働関係紛争の解決の促進	14
(4) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）	15
(5) 適正な労働条件の整備	15
3 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	15
(1) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底	15
(2) 労働条件の確保・改善対策	16
(3) 最低賃金制度の適切な運営	19
4 13 次防に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	19
(1) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進	19
(2) 災害の増加傾向にある業種又は災害の減少がみられない業種等対策	20
(3) 過労死等の防止対策、労働者の健康確保対策等の推進	20
(4) 疾病を抱える労働者等の健康確保対策	21
(5) 化学物質による健康障害防止対策	21
(6) 石綿健康障害予防対策	21
(7) 職業性疾病等の予防対策	21
(8) 受動喫煙防止対策	21
5 労災補償の迅速・適切な処理	21
(1) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理	21
(2) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理	22
(3) 請求人等への懇切・丁寧な対応	22
(4) マイナンバー制度への適切な対応	22
6 監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	22
7 社会保険労務士制度の適切な運営	22
8 家内労働対策の推進	22
9 ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	23
(1) ハローワークのマッチング機能の強化	23
(2) 雇用保険制度の安定的運用	26
(3) ハロートレーニング（公的職業訓練）を活用した就職支援	27
10 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	28
(1) 生産性向上、賃金上げのための支援（再掲、第2の1の(3)）	28
(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援（再掲、第2の1の(4)）	28
(3) 人材確保対策、地方創生の推進（再掲、第2の1の(5)）	28
(4) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善	28
11 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画（再掲、第2の2）	28
12 人材開発関係業務の推進	28
(1) ハロートレーニング（公的職業訓練）の周知・広報の推進	28

(2) 地域のニーズに即したハロートレーニング（公的職業訓練）の実施	28
(3) 障害者の職業能力開発の推進	29
(4) 労働者の職業能力開発への支援	29
(5) 企業の職業能力開発への支援	29
1 3 労働保険制度の適正な運用	29
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策	29
(2) 労働保険料等の適正徴収等	30
(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底	30
第4 労働局における労働行政展開に当たっての基本的対応	
1 労働行政展開に当たっての基本的対応	30
(1) 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	30
(2) 積極的な広報の実施	30
(3) 労働法制の普及等に関する取組	31
2 計画的・効率的な行政運営	31
(1) 計画的な行政運営	31
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	31
(3) 行政事務の情報化への対応	31
(4) コスト削減の取組	31
3 地域に密着した行政の展開	32
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	32
(2) 地方地方公共団体との連携	32
(3) 労使団体等関係団体との連携	32
4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	33
5 綱紀の保持と行政サービスの向上等	33
(1) 綱紀の保持	33
(2) 行政サービスの向上等	33
平成30年度 労働局の主な行事予定	34

本文中、略称を用いた法律名等

（正式名称）

- ・奈良労働局
- ・労働基準監督署
- ・公共職業安定所
- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律
- ・青少年の雇用の促進等に関する法律
- ・労働者災害補償保険
- ・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
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・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
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- ・第13次労働災害防止計画
- ・過労死等の防止のための対策に関する大綱
- ・奈良産業保健総合支援センター

（略称）

- 労働局
- 監督署
- ハローワーク
- 働き方改革関連法案
- 障害者雇用促進法
- 若者雇用促進法
- 労災保険
- 均等法
- 女性活躍推進法
- 育児法
- パート法
- 13次防
- 大綱
- 産保センター

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

奈良県の平成29年12月1日現在の推計人口は1,347,510人で、平成11年(1,449,138人)をピークに18年連続の減少となっている。

本県の労働力率は54.5%で、平成22年の調査より1.5ポイント低下している。就業者の内訳をみると非正規雇用者の割合が39.7%で全国の38.2%より高くなっている(平成24年就業構造基本調査)。産業別の就業者割合をみると「卸売・小売業」(16.9%)が最も多く、次いで「製造業」(16.6%)、「医療・福祉」(13.7%)である。「医療・福祉」の割合が上昇している(平成27年国勢調査)。

奈良県の経済動向をみると、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある(平成30年1月奈良財務事務所)が、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策効果もあり、県内経済が回復していくことが期待され、経済成長と分配の好循環を形成するためには社会の発想や制度を大きく転換し、多様な働き方が可能となるよう、働き方改革への取組が重要となる。

2 最近の雇用をめぐる情勢

(1) 最近の雇用情勢

雇用に関する各指標をみると、奈良県の完全失業率(モデル推計値)は、平成29年平均で2.7%と前年より0.5ポイント低下している。

また、平成29年平均の有効求人倍率は1.29倍と対前年比で0.14ポイント上昇し、新規求人倍率も1.97倍と前年比で0.22ポイント上昇した。

平成29年12月には正社員有効求人倍率(原数値)が1.08倍と集計開始以来最高値となった。

平成29年度の新規求人数は、96,877人(平成30年2月末現在)と対前年比で7.2%(6,500人)の大幅な増加となっている。

これを産業別割合で見ると、医療・福祉が32.1%、卸売・小売業23.0%、製造業11.2%と上位を占めている。

一方、新規求職申込件数は、47,118件(平成30年2月末現在)と対前年比5.2%(49,771件)と減少傾向で推移している。

こうした状況の中、平成30年2月の奈良県の有効求人倍率(季節調整値)は1.39倍、同月の就業地別の有効求人倍率は1.60倍といずれも高水準となっており、県内の雇用情勢は引き続き改善しているが、県内の事業所では、殆どの主要産業において人手不足が懸念されている。

(2) 若者の雇用状況

平成30年3月卒業予定者の就職内定率は、大学等については88.0%(平成30年2月末現在)と前年同期より5.9ポイント改善している。

また、高校については90.0%(平成30年1月末現在)と前年同期より1.3ポ

イント減少している。

(3) 高齢者の雇用状況

高齢者雇用確保措置（平成 29 年 6 月 1 日現在）の実施状況（31 人以上の企業規模）は、99.2%と対前年と同率である。なお、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は、82.2%と対前年比で 0.9 ポイント上昇し、全国値の 75.6%を 6.6 ポイント上回っている。

また、「70 歳まで働ける企業」の割合は、29.2%と対前年比で 3.3 ポイント上昇し、全国値の 22.6%を 6.6 ポイント上回っている。

(4) 女性の雇用状況

我が国の女性の雇用者数（労働力調査（平成 29 年 11 月分））は 2,540 万人と前年同月に比べ 6 万人減少し、その割合は 46.0%（前年差 0.5 ポイント上昇）となっている。奈良県における女性の労働力率は 44.4%（平成 27 年国勢調査）と全国で最も低い水準となっている。年齢別で見ると、30～34 歳代の子育て世代を中心に女性の就業率が 56.9%と落ち込んでいるが、M字カーブの底は平成 22 年より 0.7 ポイントであるがわずかずつ上がっている（平成 27 年国勢調査）。

奈良県は、合計特殊出生率が 1.36 と全国(1.44)に比して低いこと、多くの女性が結婚、子育て期以降に離職する傾向にあること、非正規労働者の比率が高いことが特徴となっている。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

奈良県のパートタイム労働者数（5 人以上規模事業所）は、129,807 人（平成 29 年 10 月毎月勤労統計調査）でその比率は、39.4%と全国値（30.9%）を 8.5 ポイント上回っている。

奈良県の短時間労働者と一般労働者（短時間労働者以外の者）との賃金格差（平成 28 年賃金構造基本統計調査）は、一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額を 100 とした場合、短時間労働者は 57.8（前年 57.2）となっている。

(6) 障害者の雇用状況

民間企業（50 人以上の企業規模）における障害者の雇用者数は 2,293.5 人で前年より 71.0 人増加した。実雇用率は 2.62%となり、前年比 0.02 ポイント増加し、2 年連続で全国 1 位となった。また、法定雇用率達成企業割合は 63.2%となり、同比 2.8 ポイント増加し、平成 28 年度の全国 10 位から 5 位となった（平成 29 年 6 月 1 日調査）。

(7) ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況

平成 29 年度のハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について、平

成 29 年 12 月末現在、公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数は 1,122 人、求職者支援訓練の受講者数は 267 人となっている。平成 28 年度修了生の就職率は、奈良県立高等技術専門校が 94.1%、奈良職業能力開発促進センター(ポリテクセンター奈良)が 84.0%、奈良県委託訓練が 86.6%となっている。求職者支援訓練は、基礎コース 55.5%、実践コース 52.8%となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

ア 個別労働紛争

総合労働相談コーナー等に寄せられる労使等からの相談の数は、平成 27 年度 9,249 件、平成 28 年度 9,683 件と高水準で推移している。相談内容は、賃金、解雇、労働時間、年次有給休暇などの基本的な労働条件に関するものが依然として多い。民事上の個別労働紛争の相談件数は、いじめ・嫌がらせ(パワーハラスメントの相談も含む)が最も多くなっている。

イ 申告事案

労働基準関係法令上の問題があるとして監督署に寄せられた申告事案の受理件数は、平成 27 年 197 件、平成 28 年 236 件、平成 29 年 219 件となっている。

平成 29 年の申告の内容は、賃金不払いに関するものが依然として高く、その割合は全体の 65%以上を占めている。

ウ 均等法等の相談

募集・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が 2,203 件となっているほか、平成 29 年 1 月より新たに事業主に義務付けられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策に関する相談等も多数寄せられている。

(2) 労働時間の状況

奈良県の月あたり総実労働時間は 139.7 時間と全国平均(148.6 時間)を 6.4% 下回っている(平成 28 年毎月勤労統計調査(年平均、従業員規模 30 人以上の事業場))。一方で、週の労働時間が 60 時間以上の雇用者の割合は 10.2%と全国平均の 9.6%を上回っている(平成 24 年就業構造基本調査)。

(3) 労働災害・労災補償の状況

ア 労働災害

平成 29 年の奈良県の労働災害は、1,135 件と対前年比で 2.1%減少した(平成 29 年 12 月末速報値)。労働局第 12 次労働災害防止計画の目標である平成 24 年比で休業 4 回以上の死傷災害を 15%以上減少させる目標に対して 15.9%の減

少となっている。なお、死亡災害は前年の14人から7人と半減しているが、第三次産業では労働災害が増加している。13次防では、労働災害が増加している業種に対する効果的な労働災害防止対策を講じる必要がある。

イ 労働者の安全衛生

県内の労働者の健康をめぐる状況は、一般定期健康診断の結果で何らかの所見を有する労働者の割合が55.9%と全国平均より高くなっている(平成29年)。労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度や化学物質のリスクアセスメントについて、制度の適正な定着が図られるよう引き続き制度趣旨の周知と指導を適切に行っていく必要がある。

ウ 労災保険給付

奈良県の労災保険給付の新規受給者数は、平成26年度5,317人、平成27年度5,321人、平成28年度5,415人とこれまでの減少傾向から、平成26年度以降は増加に転じている。

とくに脳・心臓疾患、精神障害等及び石綿関連疾患の3事案の労災請求件数は、全国的に高い水準で推移しており、奈良県でも、その請求件数は平成26年度37件、平成27年度24件、平成28年度34件で推移している。

第2 平成30年度の労働局における最重点施策

1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善

ア 法制度の周知

働き方改革関連法案の成立後の円滑な施行に向け、労使双方に対して改正法やガイドライン等の理解促進のための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じた改正内容の周知徹底を図る。

イ 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇に関する相談支援や正社員転換への取組支援

「奈良労働局奈良県正社員転換・待遇改善実現本部」は、実現プラン(平成32年度までの5か年)に基づく3年目の取組を推進するため、均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、均衡待遇を促進するための実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

また、「働き方改革推進支援センター」を設置し、企業における非正規雇用労働者の待遇改善について、事業主等に対して積極的に周知を図るほか、県内金融機関と奈良県及び労働局の連携協定に基づき、県内で働く労働者の雇用の安定、県内企業の人材確保、働きやすい職場の環境づくり支援等の取組を推進する。

(2) 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 企業本社への監督指導等の強化

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表を行うなど、法規制の執行を強化する。

イ 労働者が安全に働くことができる環境整備

第13次労働災害防止計画の初年度となる平成30(2018)年度は、2017年と比較して2022年までに①労働災害による死亡者数を15%以上減少させること、②休業4日以上死傷災害を10%以上減少させることの目標達成に向けて、労働災害が増加している業種を中心に効果的な労働災害防止対策を実施する。

ウ 健康に働くことができる職場環境の整備

長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者が安心して産業医による面接指導や健康相談を受けられる環境整備を促進する。

化学物質対策は、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示・安全データシート(SDS)の交付・入手が徹底されるよう引き続き取り組むなどリスクアセスメントの定着促進を図る。

(3) 生産性向上・賃金引上げのための支援

ア 賃金の引上げ等の支援の強化

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した事業主や労働生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

イ 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金の一部の助成金においては、将来的に生産性が向上した企業に対する割増助成を行う。

(4) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 地方の中堅・中小企業への人材支援

産業雇用安定センターが行う出向・移籍あっせんについては、企業ニーズを踏まえたあっせんとなるよう引き続き同センターとの連携により、必要な情報提供や事業主に対するセンター業務の周知、助成金の活用などを行う。

イ 転職・再就職情報の見える化

総合的雇用情報サイト(仮称)

若者雇用促進法に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、②一定の労働関係法令違反に係る求人者のハローワークにおける求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についてのユースエール認定制度等を円滑に実施していく。

ウ ハローワークのマッチング機能の充実

ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方公共団体にオンライン提供しマッチング機能の強化に取り組んでいるが、地方公共団体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく必要がある。また、平成 28 年 3 月からハローワークの求職情報の提供も開始したところ、利用希望求職者数は約 5,000 人で推移していることから、引き続き取組を推進する。

(5) 人材確保対策、地方創生の推進

ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

人材不足が顕著である福祉・建設・警備・運輸分野において、雇用管理改善や生産性向上等に取り組む事業主等に対して人材確保等支援助成金（仮称）を活用した支援を行うほか、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会において、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を支援する。

イ 地域雇用対策の推進

厳しい雇用情勢や人口減少といった課題を抱える地域について実情に応じた創意工夫による雇用創出・人材育成の取組を支援する実践型地域雇用創造事業の実施を促す。

また、地域雇用開発奨励金の活用を通じ、雇用開発によって事業所を設置・整備し地域求職者を雇い入れる事業主を支援する。

ウ U I J ターンの推進

奈良県と連携し、奈良県内への U I J ターンを推進し、県内就職を促進する。

エ 地方拠点強化税制における雇用促進税制への対応

企業の地方拠点の強化を図る地方拠点強化税制について、雇用要件の緩和や支援対象施設の拡充等を踏まえ、奈良県と連携し、当該制度の周知・広報とその活用を促進する。

2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

ア 女性活躍推進法の履行確保

法の実効性確保のため、一般事業主行動計画策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに報告徴収の実施により、課題の改善に必要な助言などを行う。

「えるぼし認定」のメリットを広く周知するため、スマートフォン対応の「女性の活躍推進企業データベース」に自社の取組情報や行動計画の公表を促し申請に向けた取組を促進する。

努力義務とされている 300 人以下の中小企業についてもあらゆる機会を通じて効果的な周知・啓発を行うとともに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コ

ース)」、「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用により取組を支援する。「女性の活躍推進等に関するアンケート」結果(平成30年1月公表)を活用し、業種や規模等に応じた取組状況の傾向などを周知し、事業主の取組を啓発する。

イ マザーズコーナーによる支援

「マザーズコーナー」(ハローワーク奈良・大和高田・桜井)では、個々の求職者に応じた就職実現プランを作成し、個別求人開拓や就職支援セミナーの実施など担当者制によるきめ細かな就職支援を行う。特に、ひとり親家庭の自立支援を図るため、母子家庭の母等の就職支援の強化を図る。

ウ 関係機関との連携による支援

地方公共団体や子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会の開催を通じ、就職支援や子育て支援に関する各種情報を共有し、具体的な連携の在り方を協議し、関係機関と連携による支援を行う。

特に、奈良県との雇用対策協定や地方公共団体の就労支援との連携では、母子家庭の母、父子家庭の父のニーズに応じた支援を強化する。

(2) 若者や就職氷河期世代の活躍推進

ア 新卒者等の正社員就職の支援

(ア) 若者雇用促進法とユースエール認定制度の普及

若者雇用促進法に基づき、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供や、ハローワークにおいて一定の労働関係法令違反に係る事業所等の新卒求人を受け付けない求人不受理を引き続き実施する。

また、事業主等に対するユースエール認定制度等の取組を引き続き促進するとともに、若者の雇用管理が優良な「ユースエール認定企業」を、新卒者等に周知を図る。

(イ) 職業意識の形成

新卒者等の就職支援について、学校等と連携し、学生等に対する労働法制の周知を行い、早期からの職業意識形成に取り組むとともに、求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングのため、合同説明会等による就職機会の確保や就活セミナーによる就職支援を実施する。

(ウ) 新卒者以外の若者支援

既卒3年以内の者等、新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、特定求職者雇用開発助成金(3年以内既卒者等採用定着コース)を活用し、新卒者枠での採用拡大・定着を推進する。

イ フリーター等の正規雇用化の促進

「わかもの支援コーナー」において、キャリア・コンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせんを強化し、担当者制による職業相談やセミナー等

の実施により、自己理解の促進を図る。また、企業に対してトライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等による一人ひとりのニーズに応じた支援により、正規雇用に向けた支援を行う。

就職が決定した者の早期離職を防止するため、利用者とハローワークとのつながりの維持に重点を置いたフォローアップにより職場定着を支援する。

「わかもの支援コーナー」を中心に奈良ジョブカフェと連携し、非正規等で就労している在職者等について、「おしごとアドバイザー」の周知やメール相談、「わかもの支援コーナー」への誘導を図るなどし、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対して短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、正社員就職に向けた集中的な支援を行う。

ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

若者サポートステーションの支援を必要とするニートの若者等に対して、職業的自立支援や就職後の職場定着支援を行う「サポステ事業」の周知と誘導を行う。

ハローワークでの支援を希望する者には、若者サポートステーションとの連携のもと必要な支援体制を図る。また、学校中退者等には、学校や若者サポートステーションと連携した支援を行う。

(3) 治療と仕事の両立

ア がん患者等への就職支援

ハローワーク大和高田（長期療養者職業相談窓口）と奈良県立医科大学附属病院の連携した定期出張相談により、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者の就職支援を実施する。また事業主の理解を得るための取組を推進する。

(4) 障害者の活躍促進

ア 法定雇用率引上げに伴う支援

障害者雇用率引上げ（平成30年4月）に伴い、障害者就業・生活支援センター等との連携強化により、雇用された障害者の職場定着を促進する。

また、雇用率未達成企業に対して重点指導対象企業を選定し、障害者雇用ゼロ企業対策を進めるため厳正な指導を行うとともに、採用意向アンケート調査等を実施し、関係機関と緊密な連携を図りながら達成企業割合の改善を推進する。

イ 多様な障害特性に対応した就労支援

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、難病患者といった多様

な障害特性や患者に対して、それぞれの特性に応じたきめ細かな就労支援を行うチーム支援や、特別支援学校等を対象とした就職ガイダンスの積極的な実施により就労を支援する。

ウ 奈良県との「障害者はたらく応援団なら」の共同運営

奈良県、障害者就業・生活支援センター、障害者の就労に積極的に取り組む企業と連携し、障害者のニーズに応じた職場実習の積極的な受入や雇用機会の拡大を支援する。また、就労支援機関と連携し、障害者が安心して働き続けるための就労定着支援を行う。

エ 改正障害者雇用促進法の適正な実施

「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」について、リーフレットや事例集を活用した周知・啓発に努め、個別事案に適切に対応する。

オ 雇用率達成指導、就労支援の強化

(ア) 雇用率未達成指導の厳正な実施

法定雇用率未達成企業に対しては、指導基準に基づいたハローワークによる厳正な指導を行う。その際、全体の3割を占める障害者雇用ゼロ企業や一人不足企業等重点指導対象企業を選定し、労働局主導の集団指導（雇用拡大会議）や就職面接会への出席を通じて障害者雇用の理解を促進し未達成企業の解消を図る。

また、雇入れ計画対象企業に対しては、労働局とハローワークが連携して雇用指導を行う。

公的機関に対しては、率先した法定雇用率の達成が重要との観点で、法定雇用率の達成にとどまらず、精神障害者等の「チャレンジ雇用」や実習の受入れ等の促進を図り、雇用機会の拡大へ向けた取組を促す。

(イ) 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

「障害者はたらく応援団なら」の登録企業等と連携し、障害のある人のニーズに応じた職場実習の積極的な受入等就労機会の拡大を図る。

また、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職活動や一般就労に向けた心構えや必要なノウハウ等に関する情報提供を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施により、更なる就職促進を図る。

さらに、障害者就業・生活支援センターと連携した雇用前から雇用後までの一貫した支援により、安心して働き続けることができる総合的な支援を行う。

(ウ) 在職障害者への安心継続した就業生活支援

奈良県、各市町村及び地域の関係機関が連携し、虐待による権利侵害について、早期発見に努め、発見事案に対して適切に対応する。

(5) 高齢者の活躍促進

ア マッチングによるキャリアチェンジの促進

「生涯現役支援窓口」において、65歳を超えても働きたい高年齢求職者に対する職業生活の再設計に関する支援や就労支援チームによる再就職支援を行う。

イ 継続雇用延長等に向けた環境整備

生涯現役社会の実現に向けた継続雇用の延長や定年引上げについて、地方公共団体等と連携した周知を行い、県内の高年齢者雇用に関する気運の醸成を図る。また、「65歳超雇用推進助成金」の活用により、65歳以上への定年引上げや66歳以上の継続雇用制度の導入等を行う企業を支援する。

ウ 地域における高齢者への支援

高年齢者の多様な就業機会を確保するため、地方公共団体をはじめとする地域の関係者で構成する生涯現役促進協議会を設置し、協議会の提案に基づく地域の高年齢者の就業促進事業を実施する。

また、ハローワークとシルバー人材センターの連携による高齢者に対する就業支援を実施する。

エ 高年齢者雇用確保措置に関する事業主指導の実施

高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対する助言・指導を的確に実施し、改善がみられない場合には、文書指導や勧告を行う。

30人以下の小規模事業所に対しては、関係事業主団体等と協力した周知・啓発を行い、高年齢者雇用確保措置の実施状況の把握に努め、未実施事業所に対する積極的な指導を実施する。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活困窮者等の活躍促進

(ア) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活困窮者自立支援法の実効性確保のため、生活困窮者に対する相談支援を実施する地方公共団体、関係機関との緊密な連携により、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

地方公共団体に設置するハローワークの常設窓口（なら福祉・就労支援センター（奈良市））を中心に就労準備の整った者をハローワークの就労支援に誘導等するなど、地方公共団体と一体となった就労支援を行う。また、生活保護受給者等を雇用する事業主に対する助成金の活用により就職後の職場定着を支援する。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援

再犯防止推進計画を踏まえ奈良保護観察所とハローワークによる「就労支援チーム」による個別の就労支援を行う。

また、トライアル雇用奨励金や刑務所出所者就労奨励金（法務省）の活用や「専用求人」の開拓を行うとともに、奈良県社会復帰促進就労支援懇談会への参画等により奈良県との連携による就労支援を行う。

イ 外国人材の受入れ

(ア) 留学生の就職支援

留学生の日本国内での就職促進と採用を検討する企業を支援するため、近畿ブロック就職面接会等を実施する。

(イ) 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

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（平成29年11月施行）に基づき、新設の外国人技能実習機構等の関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組むとともに、地域協議会を構成する関係機関との連携を図る。

ウ 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

(ア) 農林漁業への就業支援

農林業への就業を希望する求職者への効果的な情報の提供や的確な職業相談・職業紹介等により早期就職と雇用機会の拡大に取り組む。

また、奈良県・関係機関・関係団体との連携を図り、就業に関する情報の提供・収集と共有を行い、農林業への就業支援を推進する。

(イ) 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的活用を努める。また選任対象となる未選任事業所に対する選任勧奨に努める。

また、新規学校卒業予定者を対象とした採用選考においては、近畿高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底を図り、公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

第3 労働局における重点施策

1 働き方改革の実現と女性活躍推進の一体的な取組支援

(1) 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組

ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援

(ア) 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施（再掲、第2の1の(1)）

(イ) キャリアアップ助成金の活用促進

非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数に応じて助成額を加算するなどの拡充内容について周知を行い、積極的な活用を促す。

イ パート法の確実な履行に向けた適切な指導等

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公正な待遇が実現するよう、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重点を置いた指導を行う。特にパートタイム労働者の割合が高い事業所等や個別具体的な事案に関する相談に係る報告徴収において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。

ウ 同一労働同一賃金に関する法整備の周知（再掲、第2の1の（1））

（2）長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることや、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、「働き方改革推進本部」（労働局に設置）の下で以下を実施する。

ア 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

（ア）企業経営陣への働きかけ

企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であるため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部が管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、労働局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

（イ）年次有給休暇の取得促進

連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行うとともに、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などの取組を促進する。

イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の早期付与の検討等を盛り込んだ「改正労働時間等見直しガイドライン」（平成29年10月1日適用）の周知徹底を図るとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。

また、設定改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

ウ 「奈良県働き方改革推進協議会」の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、「奈良県働き方改革推進協議

会」の継続的な開催に向けた取組を引き続き行うとともに、事業者の状況についての情報を共有するなど議論を行い、事業者への支援を進める。

(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

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積極的な指導等により均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

また、女性の活躍を推進するポジティブ・アクションに自主的かつ積極的に取り組む事業主に対しポジティブ・アクションの取組に関する好事例の情報提供を行う。

(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保 (再掲、第2の2の(1))

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

改正育介法(平成29年10月1日施行)について、①最長2歳まで育児休業の再延長が可能、②育児・介護休業制度等の個別周知や育児目的休暇制度の創設が努力義務であることを周知・徹底するとともに、制度が未整備の事業主に対して、規定の整備を促す等、改正育介法の履行確保を図る。

また、「介護離職ゼロ」の実現のため、助成金の支給等により、仕事と介護の両立に資する職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する。

さらに、育児休業を取得しやすい環境を整備するため、パパ・ママ育休プラスや、配偶者の産休期間中に父親が育児休業を取得した場合に再取得が可能であることの周知を図るとともに、助成金の支給等により、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する。

2 安心して働くことができる環境整備の推進

(1) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産・育児休業等に関する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、複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

総合労働相談コーナー及び雇用環境・均等室において、妊娠・出産・育児休業等に関する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の相談を一体的に受け付け、紛争解決援助の制度・あっせんの制度等の利用を勧

奨励し、迅速な対応を行う。

また、均等法及び改正育介法に基づくハラスメント防止措置について周知及び指導を行う際には、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等の活用による職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を行うなど具体的な取組の促進を図る。

(2) 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

事業主に対する説明会の開催等を通じて均等法等関係法令の周知徹底を図るとともに、就業環境の整備に関する相談では、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧な対応に努め、法令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。

(3) 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ワンストップ・サービス機能の強化

個別労働関係紛争を把握した場合は、個別労働関係紛争解決制度（助言・指導、あっせん）や、他の個別労働関係紛争処理機関・団体（弁護士会、法テラスなど）の情報提供を行う等、相談者のニーズに適した紛争解決制度による解決に向け適切な対応を行う。

相談、助言・指導、あっせんに係る各種指標の動向と分析を行うとともに、総合労働相談員の資質の向上を図る研修や、各監督署の相談コーナーへの巡回指導により、総合労働相談コーナーの機能強化を図る。

イ 的確な相談対応、効果的な助言・指導及びあっせんの実施

(ア) 相談

関係法令や裁判例の説明等を通じ問題を十分に把握し、当事者間の自主的な紛争解決を促す。相談の内容に応じて均等法、育介法及びパート法に基づく紛争解決援助制度の活用を検討し、円滑かつ迅速な解決を図る。

(イ) 助言・指導

相談者が助言・指導の希望を申し出た場合は、労働契約法の条文や判例等を示すなど、紛争当事者の話し合い等を促すことにより、適正な解決を図る。

(ウ) あっせん

被申請人に対するあっせん制度の特徴やメリット等の説明を通じ、あっせん参加率の向上を図るとともに、紛争当事者双方の自主的な合意による解決が図れるよう、双方の主張を的確に聴取・整理し、紛争調整委員と緊密に連携し迅速な事務処理を行う。

また、「労働相談・個別労働関係紛争解決制度関係機関連絡協議会」の充実に努め、関係機関・団体間の一層の連携強化を図り、より効果的な個別労働関係紛争の解決を促進する。

(4) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

ア 無期転換ルールの周知・啓発

無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念されるため、改正労働契約法の趣旨について、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、事業主へのコンサルティング、制度導入に係る相談対応を通じた積極的な導入支援等を行い、無期転換ルールへの適切な対応を促す。

また、本ルールの適用を意図的に避ける雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

なお、雇止めにあった労働者等から相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

イ 特別措置法の円滑な施行

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、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の円滑な処理を行うとともに、労働局・監督署・ハローワークにおいて、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に対して法の内容について周知を図る。

(5) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例や好事例、助成措置について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、短時間正社員制度については、必要に応じて、「短時間正社員制度導入支援マニュアル」などの情報提供を行うことにより、制度の導入促進に努める。

イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応する支援拠点である「医療勤務環境改善支援センター」等（医療法に基づき設置）において、医療労務支援事業における労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

3 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

ア 長時間労働の是正のための監督指導等

各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えている疑いのある事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求

が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

併せて、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に対する労働局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

イ 労働時間に関する法制度の周知と法令遵守のための取組

監督署において、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うための特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム（「労働時間相談・支援班」及び「調査・指導班」）を編成するとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、主に、中小規模の事業場に対して、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定の適正化に係る窓口指導を行う。

特に、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう、協定当事者に係る要件も含め、関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

また、時間外及び休日労働協定が未届であって一定規模以上の事業場に対し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

ウ 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周知・徹底

「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」（平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 3 号）の内容について、各種セミナー等あらゆる機会を通じて周知する。

エ 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法に基づく大綱（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）等を踏まえ、啓発や相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援等の各種対策を効果的に行う。

特に、過労死等防止啓発月間（11 月）には、「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、地方公共団体及び民間団体等と連携し、過労死等防止対策の推進について、積極的に周知・啓発を図る。

なお、過労死等防止対策推進法及び大綱について、同法附則第 2 項及び大綱の第 6 の 3 に基づき行われた検討の結果、平成 30 年度に見直しが行われた場合には、その内容に基づき、過労死等の防止のための対策の効果的な推進を図る。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、特定高度専門業務・成果型労働制（高

度プロフェッショナル制度)の創設等を盛り込んだ労働基準法等の働き方改革関連法案が成立した場合には、事業主等への法内容の周知を迅速に行う。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め周知を行う。

また、罰則付き時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運送事業、建設業も含め、中小企業等における時間外労働の削減や人材の確保・育成、女性や若者にとって魅力ある職場づくりが進むよう、時間外労働等改善助成金をはじめとする各種助成金や「働き方改革推進支援センター」等、支援制度の利用促進を図る。

イ 法定労働条件の確保等

(ア) 基本的労働条件の確立等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立とその定着が重要であるため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図り、重大又は悪質な事案については、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため迅速かつ適切な対応を図る。

(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」の周知を徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①平日の夜間と土日に無料相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、
②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」、
③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

(エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 外国人労働者、技能実習生

事業主等に対して労働基準関係法令を周知し、技能実習生を含めた外国人労働者の労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

また、技能実習生については、事業場に対して重点的な監督指導を実施し、重大又は悪質な事案には、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関や外国人技能実習機構との相互通報制度の確実な運用を行う。

(イ) 自動車運転者

荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等の周知と理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

また、地方運輸局等との連絡会議における自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を通じ、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、地方運輸局等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

(ウ) 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害のある労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携による積極的な情報共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導を通じ、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

問題事案の情報を把握した場合には、ケース会議等の場で労働局や地方公共団体等の関係機関が双方の情報を確実に共有し、事業主に対して速やかに適切な指導等を行う。

(エ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する奈良県等と連携して周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

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

(カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(キ)パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに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の措置等を内容とするパート法の積極的な周知・啓発等を行う。

エ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

いわゆる「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

オ 労働条件明示・確認月間の実施

申告や個別労働紛争の未然防止の観点から、労働契約締結時の労働条件の書面交付による明示等について、3月を「労働条件明示・確認月間」とし、積極的な広報による啓発を行う。

また、新規学卒予定者等、これから就職しようとする者に対して、労働関係法令上の権利・義務が十分に認知されて就労がなされるよう、高等学校や大学等における説明会等を通じ、労働関係法令等の周知を行う。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

ア 奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営

経済動向及び地域の実情などを考慮し、中央最低賃金審議会が示す最低賃金引き上げの目安を踏まえつつ、奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

イ 最低賃金額の周知徹底

最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体、報道機関等の協力を得て、あらゆるメディアを活用し、使用者及び労働者はもとより広く県民に周知し、遵守の徹底を図る。

ウ 最低賃金の履行確保

最低賃金法違反に係る情報の収集に努めるとともに、過去の取組の効果や問題点をしっかりと分析した上で、最低賃金の履行確保上、問題のある業種及び事業場を的確に捉え、集中的な監督指導を実施し、最低賃金の履行確保を図る。

4 13次防に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

ア 建設業

建設業における労働災害は、死亡災害等の重篤な結果を招くリスクが高いため、特に死亡災害につながる足場からの墜落・転落災害防止対策を重点として、建設現場に対する指導を行う。

イ 製造業

災害多発企業に対する集中的な指導を徹底するとともに、死亡災害等の重篤な結果を招きやすい、機械等への「はさまれ・巻き込まれ」による災害防止の

指導を徹底する。

ウ 林業

平成 30 年度に伐木等作業に関して労働安全衛生規則等が改正される予定であることから、その円滑な施行のための周知を図る。

(2) 災害の増加傾向にある業種又は災害の減少がみられない業種等対策

ア 第三次産業対策（小売業、社会福祉施設及び飲食店）

労働災害が多く発生している業種について、多店舗展開企業等の本社・本部に対して「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開することにより、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。

イ 陸上貨物運送事業対策

災害多発企業に対する集中的な指導を実施するとともに、関係機関と連携して、運転者を雇用する事業者及び荷主、配送先、元請事業者等に対し、荷役作業時の災害及び交通事故防止に対する安全意識の啓発を図る。

ウ 転倒災害防止、交通労働災害防止対策

休業 4 日以上之死傷災害の約 2 割を占める転倒災害、死亡災害の約 2 割を占める交通労働災害に対して業種横断的な施策を実施する。実施に際しては、関係機関と連携し、引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト」、「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知等を通じ、事業者等の安全意識の啓発を図る。

(3) 過労死等の防止対策、労働者の健康確保対策等の推進

ア 過重労働による健康障害防止対策

長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化、健康診断の事後措置に必要な労働者の情報の医師への提供等、改正労働安全衛生規則（平成 29 年 6 月 1 日施行）の周知と指導を通じ、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施の徹底を図る。併せて、労働者数 50 人未満の事業場における長時間労働者に対する医師の面接指導等については、産保センターの地域窓口である地域産業保健センターの周知、利用勧奨を行う。

イ 産業医・産業保健活動の推進等

働き方改革関連法案成立後の円滑な施行に向け、改正法に基づく産業医・産業保健機能の強化等について、あらゆる機会を通じて周知を行う。

ウ ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、監督署への実施報告書の提出状況から管内の実情を把握しつつ、労働者数 50 人以上の事業場に対して指導等を行う。

エ 『「過労死等ゼロ」緊急対策』を踏まえたメンタルヘルス対策

監督指導等において違法な長時間労働が認められた場合には、産保センター

のメンタルヘルス対策促進員による訪問指導の受入れについて強く勧奨を行う。また、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組について指導を行う。

(4) 疾病を抱える労働者等の健康確保対策

治療と仕事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」を活用し、産保センターとの連携により、あらゆる機会を捉えた周知を行う。併せて、産保センターが実施している治療と仕事の両立支援に対する各種支援サービスの周知、利用勧奨を行う。

また、「奈良県地域両立支援推進チーム」（労働局に設置）の活動を通して、関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。

(5) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場に対し、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の法令遵守及び化学物質のリスクアセスメントの実施について指導を行う。

(6) 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業において、石綿障害予防規則に基づくばく露防止措置が適切に実施されるよう、法令及び技術上の指針に基づく指導を行う。

(7) 職業性疾病等の予防対策

熱中症の予防対策では、奈良県等関係機関と連携した取り組みを行う。

また、平成30年度を初年度とする第9次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

(8) 受動喫煙防止対策

受動喫煙防止対策助成金等の活用により、禁煙、空間分煙等の事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を支援する。

5 労災補償の迅速・適切な処理

(1) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案のいわゆる「過労死等事案」の事務処理は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理に努め、併せて、過労死等に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、労災担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を行い、必要に応じ調査結果を共有するなど連携した対応を徹底する。

(2) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

(3) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。説明の際は、求められた事項にとどまることなく、相談者等のおかれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

(4) マイナンバー制度への適切な対応

特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱い等、安全管理措置の徹底を図る。

6 監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、監督署における窓口サービスの向上を図る。

また、地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

7 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

8 家内労働対策の推進

委託状況届の提出勧奨や家内労働概況調査等により委託者及び家内労働者の実態等の把握に努めるとともに、家内労働安全衛生指導員を効率的に活用し、家内労働法の遵守のための啓発活動を行う。

また、最低工賃について、実効性の確保を図るため、「第12次最低工賃新設・改善計画」の推進を行うとともに、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周

知徹底を図る。

9 ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

(1) ハローワークのマッチング機能の強化

労働局、ハローワークが取り組むマッチング機能に関する業務の主要指標等について、以下の通り目標値を設定する。

ア 主要指標

(ア) 就職件数（常用）

ハローワークの職業紹介により常用就職した件数について、15,852 件以上を目指す。

(イ) 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、14,183 件以上を目指す。

(ウ) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数について、4,769 件以上を目指す。

イ 補助指標

(ア) 満足度（求人者）

求人者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「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。

(イ) 満足度（求職者）

求職者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「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。

(ウ) 求人に対する紹介率

ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、前年度実績の以上の割合を目指す。

(エ) 求職者に対する紹介率

ハローワークの有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

ウ 所重点指標

(ア) 生活保護受給者等の就職件数

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、480 件以上を目指す。

(イ) 障害者の就職件数

ハローワークの職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

(ウ) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

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、1,934件以上を目指す。

(エ) ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついたフリーター等の件数
ハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の件数について、2,868件以上を目指す。

(オ) ハロートレーニング（公的職業訓練）の修了3か月後の就職件数

ハロートレーニング（公的職業訓練）の修了3か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、1,075件以上を目指す。

(カ) マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率

マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、92.1%以上を目指す。

(キ) 正社員求人数

ハローワークで管理する特定の正社員求人の数について、46,303件以上を目指す。

(ク) 正社員就職件数

ハローワークで管理する特定の正社員就職の件数について、7,193件以上を目指す。

(ケ) 介護・看護・保育分野の就職件数

介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、2,600件以上を目指す。

(コ) 建設分野の就職件数

建設分野への職種に就職した件数について、370件以上を目指す。

(サ) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での65歳以上の者の就職率について、211件以上を目指す。

エ 求職者に対する就職支援のさらなる強化

求職者が減少傾向にある中、求人・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援のさらなる強化を図る。

具体的には、一定期間、職業相談・職業紹介を受けていない者やハローワークからの働きかけが有効と思われる者等を対象に、積極的な来所勧奨を行うとともに、予約制・担当者制によるきめ細かな支援を実施する。

特に、正社員就職について、正社員求人への応募を勧奨し積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員求人へのミニ面接会の開催等、マッチングのための取組を行う。

また、雇用保険受給者の早期再就職に向けて、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制による就職支援、②再就職手当を活用した就職促進、③初回講習会実施内容の充実、④給付制限中の早期再就職に向けた支援を行う。

オ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

良質求人確保とともに、求人票の完全記入等の徹底により、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を強化する。

また、職業相談担当による積極的な事業所訪問を行い、求人企業のニーズ把握や画像情報をはじめとした事業所情報の収集・蓄積・共有を行うとともにマッチング精度向上に向けた求人担当と職業相談担当が連携して行う求人充足会議の活性化を図る。

求人確保では、①正社員求人確保、②応募しやすい求人確保に重点を置いて取り組む。

カ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理の際は、求人内容の正確性、適法性の確保に努め、特に、求人受理時における事業主への確認を徹底する。求人票の労働条件と実態が相違するなど求職者等から申出があった場合は、速やかに事実確認を行い、必要に応じて事業主に是正指導を行う。

キ 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進と雇用管理改善、マッチング支援の強化

「人材確保対策コーナー」を中心に、福祉分野、建設業、警備業、運輸業への就職及び求人充足を支援・強化する。

介護分野では、「介護求人充足支援強化プログラム」により、有資格者等潜在的求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、介護求人事業所の詳細な情報等の提供、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等を開催し、積極的にマッチング促進のための取組を行う。

また、奈良県福祉人材センターと連携した職場見学会や職場実習などを通じた就職支援及び求人充足支援を行う。

医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」により、奈良県ナースセンターと連携を図り、看護師等の求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援を行う。

保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」により、未紹介・未充足求人へのフォローアップを徹底し、求職者に対する応募意欲の喚起を促すための求人情報の提供を強化する。また、「奈良県保育士人材バンク」と連携し、地方公共団体とともに、有資格者の掘り起しを一層強化し、保育人材確保を行う。

建設分野では、未紹介・未充足求人へのフォローアップを徹底する。

警備・運輸分野では、「しごとの魅力」を求職者に伝えるとともに、魅力ある求人票作成による、面接会の開催や求人充足支援を行う。

ク 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

(ア) 労働分野における国と地方公共団体との連携について

地域における労働政策の課題に対し、効果的な雇用対策を実施していくため、奈良県をはじめ雇用対策協定を締結した地方公共団体との連携した取り組みを一層推進していく。

さらに、ハローワークと地方公共団体がそれぞれの強みを生かし、一体となって地域住民に対する就職支援を行う。

(イ) ふるさとハローワークにおける地方公共団体と連携した職業相談・職業紹介

生駒市、橿原市、五條市の各ふるさとハローワークにおいて、関係地方公共団体との一層の連携により、ミニ就職面接会の開催、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介を行う。

(ウ) 地方公共団体が行う心の健康相談への協力

奈良県が行う「奈良県自殺予防ホットライン事業」では、ハローワークにおいて「弁護士による法律相談」を実施する。

ケ ハローワークのサービス改善・向上と周知

「ハローワークサービス憲章（懇切・公正・迅速）」に則り、利用者本位のサービス提供に努め、ハローワークに対する信頼感を高めるよう、利用者からの意見・要望の積極的な把握、サービスの点検、主体的な創意工夫を推進し、利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善と向上を図る。

(2) 雇用保険制度の安定的運用

ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行い、遡及適用にあつては、労働保険徴収室との連携による確実な運用を図る。

また、平成 29 年 1 月より 65 歳以上の労働者に対しても雇用保険の適用対象が拡大されたことから、加入漏れが生じないように周知徹底を図る。

イ 受給資格者の早期再就職の促進

早期からの支援が有効な対象者を的確に選定し、具体的な支援を速やかに行う。

給付担当と職業紹介担当が連携し、職業紹介部門に誘導する対象者の選定基準の整備、認定日の受給者への職業相談、職業紹介を行う体制等の強化を行うとともに、認定日以外においても来所勧奨を積極的に行い、早期再就職を促進する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、早期再就職のメリットの周知を図り、早期再就職に対する意識を喚起する。

ウ 不正受給の防止

受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の周知と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出等書類の厳密な審査と調査確認を行う。また、要調査対象受給資格者及び通報事案に係る調査確認を迅速かつ的確に実施し、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等の適切な債権管理を行う。

日雇労働求職者給付金の支給は口座払いを原則とし、事業所の定期訪問調査、失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、一般被保険者への切替、などを着実に実施し、不正受給の防止に努める。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

雇用保険関係手続き件数の多い企業や社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対し、雇用保険関係重点手続き（資格取得届・資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金）の電子申請の利用促進を行う。

また、窓口において、インターネットを活用した操作、説明を具体的に行うことで、利用率の向上を図る。

オ マイナンバーの適切な取扱い

雇用保険関係手続きの書類に記載された個人番号について、制度について適切な説明と周知を行うことで取得率を向上させ、他の行政機関との情報連携を推進し行政コストの削減に努める。また、漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を徹底する。

(3) ハロートレーニング（公的職業訓練）を活用した就職支援

ア 地域のニーズに即した公的職業訓練制度の総合的な展開

「平成 30 年度奈良県職業訓練実施計画」に基づき、奈良県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部をはじめとする関係機関と連携して、地域における総合的かつ効果的な職業訓練を実施する。

イ ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」に基づき、関係機関と連携の下、活用・普及に向けた取組を推進する。

ウ 適切な受講あっせん

公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）の受講により就職可能性が高められるよう周知、誘導及び受講勧奨を行う。

併せて、訓練受講希望者にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行い、自己理解を促し職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を行う。

また、求職者支援訓練については、地方公共団体関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

エ ハロートレーニング（公的職業訓練）修了（予定）者に対する就職支援

公共職業訓練の受講者に対しては、就職活動日の設定や受講者の就職状況等の共有などハローワークと訓練実施機関等で連携した就職支援を行う。

また、求職者支援訓練においては、指定来所日の有効的な活用、担当者制による集中的な支援など、安定した就職の実現に向けた就職支援を行う。

10 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 生産性向上、賃金引上げのための支援（再掲、第2の1の(3)）

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援（再掲、第2の1の(4)）

(3) 人材確保対策、地方創生の推進（再掲、第2の1の(5)）

(4) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を推し進めていくため、「奈良労働局奈良県正社員転換・待遇改善実現本部」において、不本意非正規雇用労働者への正社員転換について取り組む。

また、キャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」を活用した雇用と人材育成、キャリア形成を推進する。

さらに、「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

11 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画（再掲、第2の2）

(1) 女性の活躍推進 ～ (6) 重層的なセーフティネットの構築

12 人材開発関係業務の推進

(1) ハロートレーニング（公的職業訓練）の周知・広報の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」及びロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）について、奈良県や関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練のさらなる活用促進を図る。

(2) 地域のニーズに即したハロートレーニング（公的職業訓練）の実施

奈良県地域訓練協議会を開催し、地域における訓練ニーズに応じた総合的な職業訓練計画を策定し、効果的な実施を推進する。

(3) 障害者の職業能力開発の推進

効果的な受講あっせん等により職業能力開発を通して就職の可能性を高めるとともに、障害者のニーズ把握のもと綿密な職業相談を積極的に行う。

(4) 労働者の職業能力開発への支援

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして求職者等の職業意識やキャリア形成に有効に活用するため、求職者に対してまとまった相談時間を確保して就職支援を行う場合には、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行い、活用促進と普及に努める。

特に、「わかもの支援コーナー」等を利用する非正規労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを活用する学生等、個別に担当者制により支援することが適切な者には、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

(5) 企業の職業能力開発への支援

訓練期間中の賃金や経費を助成する人材開発支援助成金について、人手不足感が強い業界・団体を中心に制度周知を図るとともに、政策課題対応型訓練等の更なる活用促進を徹底するための周知・広報活動を行い、企業内の人材育成の推進を支援する。

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など非正規雇用の労働者について、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などを行う事業主や事業主団体に対して、人材開発支援助成金及びキャリアアップ助成金の助成メニューを各事業の特色に活かせるよう周知・助言を行う。

1.3 労働保険制度の適正な運用

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策

費用負担の公平性の確保及び福祉の向上等の観点から、労働保険の未手続事業を一掃するため、労働局内・監督署・ハローワークの密接な連携のもと、関係行政機関との通報制度等を活用するとともに労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の的確な把握及び加入勧奨を行う。

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

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合は、対象とする保険年度、労災保険料、雇用保険料の算定及び時効により保険料を徴収する権利が消滅しないよう留意する。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

適用徴収業務における重要課題であるため、滞納整理（差押えの強化）、納付督促等の徴収業務に引き続き積極的に取り組み、特に、高額滞納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等には、重点的に差押え等の強制措置を含めた実効ある滞納整理を実施する。

イ 効果的な労働保険料算定基礎調査の実施

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

ウ 電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨し、また、事業主や労働保険事務組合へは口座振替納付の利用勧奨を行うほか、労働局ホームページや各種広報誌への掲載、さらに年度更新申告書をはじめとする窓口受付の機会を活用して周知を行い、利用拡大を図る。

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成30年4月1日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用した事業主への周知を徹底する。

第4 労働局における労働行政展開に当たっての基本的対応

1 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（総合性）の発揮

奈良県における総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に応じていくため、四行政（雇用環境・均等、労働基準、職業安定、職業能力開発）がそれぞれの専門性を発揮しつつ、連携した取り組みを行う。

(2) 積極的な広報の実施

労使はもとより県民の労働行政に対する理解と信頼を高めるため、広報計画の策定・効果的広報の推進・関係団体等との連携等の総合的な検討を行い、積極的かつ効果的な広報活動を実施する。

毎月の定例記者懇談会（労働局幹部とマスコミ関係者との懇談の場）では、各行政の重要施策、労働関係法令・制度の改正や主要な業務統計資料等を分かりやすく適切に提供することを通じて、マスコミや地域関係者に対して労働局・監督署・ハローワークの果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

なお、報道発表資料は記事掲載等を想定した見出し、グラフ・図を利用したビジュアル化や要約版の作成などわかりやすく工夫を凝らした内容となるように努める。

重要施策等の周知は、地元マスコミのみならず、奈良県・市町村や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を行う。

労働局ホームページは、各種施策や政策目標の内容にとどまらず、成果や実施報告について写真等（フォトレポート）を活用するなど分かりやすい内容とすることにより、より多くの国民に対して労働行政の理解が深めるよう努める。

（3）労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図り、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等を行う。

引き続き地域の大学等と連携し、労働法制の普及等に関する講義の実施や出張相談を通じて労働法制等の普及を進める。

また、学生アルバイトの労働条件の確保に向け、平成30年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを引き続き行い、事案の内容に応じて、大学等での出張相談を行う。

2 計画的・効率的な行政運営

（1）計画的な行政運営

重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的な行政運営に努める。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、奈良地方労働審議会において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、奈良県、関係団体との各種会議等を通じて、管内の実情を踏まえた実施状況となっているか適宜検証を行う。

（2）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情の中、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政を展開し総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮するよう努める。

（3）行政事務の情報化への対応

「厚生労働省情報セキュリティポリシー」に十分留意の上、職員研修の的確な実施等により職員個々への適正なセキュリティ意識の浸透と「奈良労働局情報セキュリティ対策実施手順」に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

（4）コスト削減の取組

行政運営に必要な経費の削減については、職員一人ひとりが行政事務の効率化及び経費節減についての意識を高め、コストの縮減に努める。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

管内の行政ニーズに添えていくため、地域の労働行政を取り巻く情勢及び課題を踏まえた施策を企画・実施し、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、労働局内各部署で得られた情報の共有・活用に努める。

また、奈良県をはじめ、関係行政機関や関係団体等との連携を密にしつつ、管内の経済情勢、主要産業・企業の動向等を把握・分析し、それらを踏まえた行政課題について、労働局として共通認識を持った対応を行うよう努める。

(2) 地方公共団体との連携

ア 奈良県との一体的実施

奈良県と労働局で締結した「奈良県雇用対策協定」に基づき、求職者の就職の促進と県内企業の人材確保を図るため、相互の連携を一層強化する。

イ 奈良市との一体的実施

奈良市と労働局で締結した「奈良市と奈良労働局が生活保護受給者等に対して就労支援を一体的に実施するための協定書」を始め、各ハローワークが管内の地方公共団体と締結した協定に基づき、生活保護受給者の就労による自立を促進するため、相互の緊密な連携のもと、効果的な事業の推進を図る。

ウ 王寺町との一体的実施

王寺町と労働局で締結した「王寺町と奈良労働局の一体的実施」の協定に基づき、子育て女性等、若者の就業支援を一体的に実施する。

エ 天理市との一体的実施

天理市と労働局で締結した「天理市と奈良労働局の一体的実施」の協定に基づき、子育て女性等、若者の就業支援、生活困窮者の就業支援を一体的に実施する。

オ 吉野町との雇用対策協定

吉野町と労働局で締結した「吉野町と奈良労働局における雇用対策協定」に基づき、地域住民の就職活動の利便性向上と地域企業の人材確保と人材定着を支援する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するためには、労使団体との連携と協力関係の維持が重要であるため、労働局長をはじめとする労働局幹部が労働行政の取組状況や方針の発信を積極的に行う。また、地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望など幅広い闊達な意見交換を行う「地域産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換を通じて地域の行政ニーズの把握に努める。

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

「厚生労働省保有個人情報管理規程」に基づき、労働局・監督署・ハローワークで保有している保有個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、行政機関の保有する情報に対する開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「行政機関情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「行政機関個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適切かつ円滑な運用に努める。

さらに、個人情報の保護に関する法律並びに「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」に基づき、民間企業等の個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談については、総務部総務課が労働局内の各部署と連携し、個人情報取扱事業者に対する労働局長による助言・指導等の行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持と行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

国家公務員倫理法、同倫理規程及び「奈良労働局法令遵守要綱」等に則り、一層の綱紀の保持に努める。交通事故防止、総合的なハラスメント防止の徹底及びコンピュータの不正使用等服務規律に違反することのないようそれぞれ労働局内研修を実施し、全ての職員が綱紀保持に努め、法令遵守委員会において、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

(2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するため、利用者からの意見等に対する適切な対応、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努めるとともに、窓口業務における職員の応接態度や事務処理の迅速化等継続的な行政サービスの改善に努める。

平成30年度 労働局の主な行事予定

	月間・週間	キャンペーン等	会議等	その他
4月	労働保険料納付督促強化月間(4月～5月)	労働法制普及促進(大学説明)		
5月		STOP!熱中症クールワークキャンペーン(5月～9月)		
6月	労働保険の年度更新(6月1日～7月10日) 外国人労働者問題啓発月間 全国安全週間準備月間 3カ月無災害運動(6月～9月)	働き方改革団体要請 夏季の年次有給休暇取得促進周知		労働基準監督官採用試験 【第1次試験6月10日】 国家公務員採用一般職試験(大卒程度試験)【第1次試験6月17日】
7月	全国安全週間	「夏の生活スタイル変革<ゆう活>」の周知	地方最低賃金審議会 地方最低賃金審議会 専門部会	労働基準監督官採用試験 【第2次試験7月11日～7月13日】 国家公務員採用一般職試験(大卒程度試験)【第2次試験7月18日～8月3日】
8月		ひとり親全カサポートキャンペーン	地方最低賃金審議会 地方最低賃金審議会 専門部会	
9月	全国労働衛生週間準備月間 障害者雇用促進月間	地域別最低賃金の周知・広報(9月～10月) 無期転換ルール取組促進キャンペーン(9月～10月)	個別紛争解決制度関係機関連絡協議会 奈良県障害者施策トップフォーラム 社会復帰促進就労支援懇談会 企業主人権・同和問題研修会	インターンシップ生の受け入れ
10月	年次有給休暇取得促進月間 高齢者雇用促進月間 全国労働衛生週間	ハローワーク障害者面接会 京都・滋賀・奈良各労働局合同就職面接会(大卒)	地方最低賃金審議会 地方最低賃金審議会 特定最低賃金専門部会 奈良県産業安全衛生大会 地域訓練協議会・ジョブカード本部会議	
11月	過労死等防止啓発月間	特定最低賃金の周知・広報(11月～12月) 合同求人説明会(高卒)労働保険適用促進強化期間 過重労働解消キャンペーン	地方労働審議会	
12月	労働保険料納付督促強化月間	年末年始の年次有給休暇取得促進周知		
1月				
2月	労働保険料納付督促強化月間		地域訓練協議会・ジョブカード本部会議	
3月	労働条件明示・確認月間	保育士確保対策の普及促進	地方労働審議会 地方最低賃金審議会 奈良県働き方改革推進協議会	
通年				未手続事業一掃対策 働き方改革企業・団体要請 労働法制普及促進(大学講義・出張相談) 行政手続の電子申請の普及促進