

平成31年度

奈良労働局行政運営方針

奈良労働局

平成 31 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
1 雇用をめぐる動向	1
(1) 最近の雇用情勢.....	1
(2) 若者の雇用状況.....	1
(3) 高齢者の雇用状況	1
(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) 外国人の雇用状況	3
(8) ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況.....	3
2 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.....	4
(3) 労働災害・労災補償の状況.....	4
第 2 平成 31 年度の労働局における最重点施策	5
1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	5
(1) 働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等に対する支援等	5
(2) 長時間労働の是正や健康で安全に働くことができる職場づくり	5
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	8
(4) 治療と仕事の両立支援.....	8
2 人材確保支援や多様な人材の活用促進、人材投資の強化	8
(1) 人材確保対策、地方創生の推進	8
(2) 地方の中堅・中小企業への人材支援	9
(3) 女性の活躍促進.....	9
(4) 障害者の活躍推進	10
(5) 高齢者の就労支援・環境整備	11
(6) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	12
(7) 重層的なセーフティネットの構築.....	13
第 3 労働局における重点施策	13
1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等 【再掲 第 2.1】	13
(1) 働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等に対する支援等	13
(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等... 14	14
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 【再掲第 2.1(3)】	18

(4) 総合的なハラスメント対策の推進	18
(5) 個別労働関係紛争の解決の促進	19
(6) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等	19
(7) 治療と仕事の両立支援 【再掲第 2.1(4)】	19
2 人材確保支援や多様な人材の活用促進、人材投資の強化【再掲第 2.2】	20
(1) 人材確保対策、地方創生の推進【再掲第 2.2(1)】	20
(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 2.2】	20
(3) 女性の活躍推進	20
(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	20
(5) 外国人材受入れの環境整備等	21
(6) 障害者の活躍推進【再掲第 2.2(4)】	22
(7) 高齢者の就労支援・環境整備【再掲第 2.2(5)】	22
(8) 若者や就職氷河期世代の活躍推進【再掲第 2.2(6)】	22
(9) 重層的なセーフティネットの構築 【再掲第 2.2(7)】	22
(10) 建設労働対策の推進	22
(11) 公正な採用選考システムの確立	22
(12) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	22
(13) 人材育成の強化	26
3 労働保険制度の適正な運用	27
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策	27
(2) 労働保険料等の適正徴収等	28
(3) 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	28
(4) 行政手続きコスト削減	28
第4 労働局における労働行政の展開に当たっての基本的事項	28
1 総合労働行政機関としての施策の推進	28
2 社会保険労務士制度の適切な運営	28
3 計画的・効率的な行政運営	29
(1) 計画的な行政運営と地域の経済社会の実情の的確な把握	29
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	29
(3) 各種権限の公正かつ斉一的な行使、署の窓口サービスの向上	29
(4) 行政事務の情報化への対応	29
(5) コスト削減の取組	29
4 地域に密着した行政の展開	29
(1) 労使団体等関係団体との連携	29
(2) 積極的な広報の実施	30

5	行政文書及び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	30
(1)	行政文書の適正な管理	30
(2)	保有個人情報の厳正な管理	30
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	30
6	綱紀の保持、行政サービスの向上等	30
(1)	綱紀の保持	30
(2)	行政サービスの向上等	31

本文中、略称を用いた法律名等

	(略 称)
・奈良労働局	→労働局
・労働基準監督署	→監督署
・公共職業安定所	→ハローワーク
・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	→働き方改革関連法
・障害者の雇用の促進等に関する法律	→障害者雇用促進法
・青少年の雇用の促進等に関する法律	→若者雇用促進法
・労働安全衛生法	→安衛法
・労働者災害補償保険	→労災保険
・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	→男女雇用機会均等法
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	→女性活躍推進法
・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	→育児・介護休業法
・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律	→パートタイム労働法
・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律	→パートタイム・有期法
・改正労働者派遣法	→改正派遣法
・第13次労働災害防止計画	→13次防
・過労死等の防止のための対策に関する大綱	→大綱
・奈良産業保健総合支援センター	→産保センター
・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部	→機構奈良支部

平成31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 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

奈良県の平成31年3月1日現在の推計人口は1,336,303人で平成11年(1,449,138人)から20年連続で減少している(奈良県推計人口調査)。

本県の労働力率は54.5%で平成22年の調査より1.5ポイント低下しており、就業者の内訳では、非正規雇用者の割合が41.1%と全国の38.2%より高くなっている(平成29年就業構造基本調査)。

産業別の就業者構成比は「卸売・小売業」(16.9%)と最も多く、次いで「製造業」(16.6%)、「医療・福祉」(13.7%)と、3つの産業で全体の半数近くを占めている(平成27年国勢調査)。

経済動向は、各種政策効果もあり雇用・所得環境の改善が続く中で、県内経済の回復の動きが強まっていくことが期待される。

今後、少子高齢化・人口減少が進む中で活力を維持・発展させていくためには働き手の確保とともに一人ひとりの労働生産性の向上を図ることが不可欠であり、ワーク・ライフ・バランスを改善し、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。働き方改革はその実現に向けた大きなチャレンジであり、その取組みが重要となる。

(2) 若者の雇用状況

平成31年3月卒業予定者の就職内定率は、大学等については90.7%(平成31年2月末現在)と前年同期より2.7ポイント改善している。

また、高校については90.3%(平成31年1月末現在)と前年同期より0.3ポイント増加している。

雇用情勢の改善を受け内定率は高水準で推移しているものの、心理的課題等を抱え内定に至らない若者に対して、引き続き個別支援を行う必要がある。

(3) 高齢者の雇用状況

高齢者雇用確保措置(平成30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、82.5%と対前年比で0.3ポイント上昇し、全国値の76.8%を5.7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、30.9%と対前年比で1.7ポイン

ト上昇し、全国値の 25.8%を 5.1 ポイント上回っている。

定年制の廃止および 65 歳以上の定年制を導入している民間企業等は 25.4%、希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は 7.5%となっている。

高齢者雇用確保措置の未実施企業に対する指導を行うとともに、希望者全員が 65 歳以上、又 70 歳まで働ける企業割合が全国に比べ高いものの、引き続き増加する高齢求職者のマッチングに取り組む必要がある。

(4) 女性の雇用状況

奈良県における女性の雇用者数（役員を除く）は 253,300 人（平成 29 年就業構造基本調査）で、前回調査（平成 24 年）240,200 人から増加している。雇用者総数に占める女性の割合は 47.3%で、非正規労働者の割合は 60.8%と、全国平均 56.6%を上回っている。また、女性の年齢階層別の有業率は、「25 歳～29 歳」と「45 歳～49 歳」を左右のピークとし、「35 歳～39 歳」を底とする M 字カーブを描いている。「25 歳～44 歳」の無業者では出産・育児のために就業を希望しない者が最も多くなっている。

少子・高齢化により労働人口が減少していく中、女性の労働市場への参加と活躍促進を進めることが重要となる。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

奈良県の非正規雇用率は 41.1%（全国 38.2%）と全国で 3 番目に高く、近畿では京都に次ぐ 2 番目に高い水準となっている。また、若年層（15～34 歳）（全国 32.9%）をみると、沖縄県（44.4%）、京都府（41.6%）に次いで、奈良県は全国で 3 番目（37.9%）に高い率となっている。

雇用情勢の改善と企業の人手不足感の高まりをとらえ、求人充足支援における正社員化や条件の緩和を通じた更なる非正規雇用労働者の正社員化等に取り組む必要がある。

(6) 障害者の雇用状況

民間企業（50 人以上の企業規模）の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 ポイント上昇し、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、同比 2.8 ポイント増加し、平成 28 年の全国 10 位から 5 位となった（平成 29 年 6 月 1 日調査）。

増加する精神障害者への企業理解を深めて、就職と職場定着をすすめ、実雇用率の更なる向上に取り組む必要がある。

(7) 外国人の雇用状況

外国人雇用状況の届出状況（平成30年10月末現在）における奈良県内の外国人労働者数は4,116人で、前年同期比で583人（16.5%）増加、外国人を雇用している事業所は897所で、前年同期比で70所（8.5%）の増加となっている。在留資格別では、「技能実習」が全体の43.9%を占め、次いで「身分に基づく在留資格」が23.7%、「専門的・技術的分野の在留資格」が17.6%となっている。

改正入管法により今後増加が見込まれる外国人労働者が安心して働けるよう、企業の雇用管理改善に向けた啓発・指導等を通じた職場環境づくりに取り組む必要がある。

(8) ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（平成30年12月末現在）は、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数が1,178人、求職者支援訓練の受講者数が146人となっている。平成29年度修了生の就職率は、奈良県立高等技術専門学校が90.1%、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86.7%、奈良県委託訓練が85.3%となっており、求職者支援訓練は、基礎コース55.1%、実践コース60.6%となっている。

雇用情勢の改善を受けて訓練受講希望者が減少傾向にある中、地域における総合的かつ効果的な職業訓練を通じた就職支援を行う必要がある。

2 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の相談数は、平成28年度9,683件、平成29年度9,807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く、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を含む）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管内の労働基準監督署に寄せられた申告事案の受理件数は、平成29年219件から平成30年は235件と、対前年比7.3%の増加となっている。

申告内容は、賃金不払いに関するものが依然として多く、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、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、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は 806 件(平成 31 年 2 月現在)となっている。

(2) 労働時間の状況

「就業構造基本調査」(平成 29 年)によると、奈良県における週 60 時間以上の雇用者の割合は 8.8%で、全国平均(9.5%)を下回っている。

(3) 労働災害・労災補償の状況

ア 労働災害

平成 30 年の奈良県の労働災害(平成 31 年 1 月末速報値)は前年同期比で、死亡災害は 42.9%増加、休業 4 日以上之死傷災害(以下「死傷災害」という。)は 9.1%増加している。特に、金属製品製造業の「はさまれ・巻き込まれ」災害、陸上貨物運送事業の「動作の反動、無理な動作」災害、社会福祉施設の「転倒」災害、飲食店の「高温・低温の物との接触」災害などが増加している。また、高年齢労働者の労働災害の割合が増加しており、特に、商業や保健衛生業における「転倒」災害が増加している。

イ 労働者の安全衛生

県内の労働者の一般定期健康診断における有所見率は年々増加し、平成 30 年度(暫定値)では 58.1%と全国平均の 55.2%を上回っている。また、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の実施についても、集団分析結果を職場環境の改善に活用している事業場の割合は全国の約 7 割に対して約 6 割と低調である。(平成 29 年度調査)

職場において、疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立に向けた支援が必要となる場面はさらに増えることが見込まれるため、支援の方法や医療機関等との連携について、これまで以上に取組む必要がある。

ウ 労働災害・労災補償の状況

奈良県における労災保険給付の新規受給者数(過去 3 年間)は、平成 27 年度 5,321 人、平成 28 年度 5,415 人、平成 29 年度 5,692 人で推移している。

また、社会的関心の高い脳・心臓疾患事案、精神障害等事案及び石綿関連疾患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、奈良県においても、当該 3 事案の請求件数は、平成 27 年度 24 件、平成 28 年度 34 件、平成 29 年度 16 件となっている。

第2 平成31年度の労働局における最重点施策

1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等に対する支援等

「働き方改革推進支援センター」（働き方推進支援事業）の専門家による技術的な相談支援を通じ、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和や人材確保のための雇用管理改善に係る助成金の活用等により企業の取組を支援する。

併せて、地方公共団体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携し、中小企業・小規模事業者の実情把握及び取組の周知を図る。

また、法令に関する知識や労務体制管理が必ずしも十分でない場合が多いと考えられる中小企業等の事業場に対し、監督署に設置した「労働時間相談・支援コーナー」での相談対応において、引き続き、相談者が求める法制度の説明や具体的な改善策について丁寧な対応を行う。

(2) 長時間労働の是正や健康で安全に働くことができる職場づくり

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

働き方改革関連法の適正な履行確保のため「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」に沿って、事業主等への法制度に関する周知を行う。特に、時間外労働の上限規制における労働契約法（第5条）に基づく安全配慮義務（時間外・休日労働協定に定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日に労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合も義務を負うこと）、特別条項を締結する際の努力義務（労働時間の延長は原則として月45時間、年360時間の限度時間にできる限り近づけるように努めなければならないこと）等に留意する。

また、時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」の周知等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を行う。

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目標（2017年（平成29年）と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を10%以上減少）を達成するため、特に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展開する。

ウ 健康に働くことができる職場環境の整備

産業医・産業保健機構の強化や労働時間の状況の把握を盛り込んだ改正労働安全衛生法の周知等を通じ、長時間労働やメンタル不調などにより過

労死等のリスクが懸念される労働者が、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に取り組む。

エ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組

(ア) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

a 建設業

死亡災害等の重篤な結果を招くリスクが高い業種であるため、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、墜落制止用器具を原則フルハーネス型とした政省令の改正内容の周知徹底を図る。

b 製造業

災害が増加している業種への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。

c 林業

伐木等作業の安全対策が見直された改正労働安全衛生規則（平成31年8月施行）の内容について、関係団体、事業者等に対する周知等を通じ、その円滑な施行を図る。

(イ) 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

a 第三次産業対策（小売業、社会福祉施設及び飲食店）

転倒災害及び交通事故、動作の反動・無理な動作による腰痛などの災害を防止するため「STOP！転倒災害プロジェクト」、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の周知を通じた安全衛生意識と水準の向上を図る。また、高年齢労働者の「転倒」災害を防止するため高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル（エイジアクション100）の普及を図る。

b 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、荷役作業時の災害及び交通事故防止に対する安全意識を啓発するため、関係機関との連携により、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て、「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」及び「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知を行う。

(ウ) 過労死等の防止対策、労働者の健康確保対策等の推進

a 過重労働による健康障害防止対策

事業者から産業医への情報提供の強化、医師による面接指導の確実な実施、管理者も含めた全ての労働者を対象とした労働時間の状況の把握等、改正安衛法の周知と履行確保を図る。また、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場には、地域産業保健支援センターの利用を勧奨し、長時間働く労働者への医師の面接指導が確実に実施されるよう

支援する。

b メンタルヘルス対策の促進

ストレスチェック制度におけるストレスチェックの実施による集団分析や職場環境改善が図られるよう事業場に対する指導等を徹底するとともに、産保センターの活用促進を図る。特に小規模事業場のメンタルヘルス対策への取組みが進むよう地域産業保健支援センターの積極的な利用を促す。

また、個別指導や集団指導等を実施する際は、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用した指導を行う。

(エ) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質のラベル表示と安全データシートの交付を行う化学物質提供者の割合が向上するよう、リスクアセスメントの重要性を踏まえた周知・啓発を行うとともに必要な指導を行う。

(オ) 石綿健康障害予防対策

計画届・作業届の提出を徹底するとともに、地方自治体等との連携による建築物の解体作業における対策を強化する。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徹底する。

(カ) 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組を行うとともに、3月頃からの早期の周知活動を行う。

また第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。

(キ) 受動喫煙対策

事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策を普及促進するとともに、助成金等の活用による支援を行う。

オ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 企業経営陣への働きかけ

県内企業の働き方改革を促進するため、長時間労働を前提とした職場慣行等の改革への取組について、労働局幹部による管内主要企業の経営トップ等への働きかけを引き続き実施する。

(イ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

①時間外労働・休日労働の削減、②年次有給休暇管理簿の作成・周知、③勤務間インターバルや朝型の働き方の導入促進、④短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること等を内容とする「改正労働時間等設定改善指針」(平成31年4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、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図るとともに「地元企業の働き方改革の取組～事例集

～」による情報発信を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

(ア) 改正法の円滑な施行に向けた周知

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下この（3）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の周知徹底を行い、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇を確保するための取組等に重点を置いた周知を行い、措置の履行確保を図る。

(イ) 事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取組む事業主には、「働き方改革推進支援センター」等を中心にきめ細かい相談支援を行う。また、非正規労働者の正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促す。

(4) 治療と仕事の両立支援

「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、県内の事業者や労働者に対し、「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」を周知する。

産保センターが実施する治療と仕事の両立支援に対する各種支援について、あらゆる機会を捉えた周知と利用勧奨を行う。

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が連携して行うがん患者等への定期出張相談により、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行う。また、がん患者等の雇用と定着について、事業主の理解を得るため接触の機会を逃さずリーフレット等を活用した周知・広報を行う。

2 人材確保支援や多様な人材の活用促進、人材投資の強化

(1) 人材確保対策、地方創生の推進

ア 支援対象分野等における人材確保等の総合的な推進

支援対象分野の福祉・建設・警備・運輸分野等について、「あなたを待ってる☆しごとコーナー」（ハローワーク奈良・大和高田）を中心に、地方公共団体や業界団体等と連携した就職支援を行い求人充足につなげていく。

雇用管理改善や生産性向上等に取り組む事業主等には人材確保等支援助成金を活用した支援を行う。求人受理や求人充足サービス等あらゆる機会において、事業主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

市町村に対して、雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域が行う人材育成や、マッチングを通じた雇用と人材の維持・確保に向けた取組を支援する地域雇用活性化推進事業（仮称）、奈良県による産業政策と一体となって実施する地域の自主的な地域活性化雇用創造プロジェクトの提案について周知を行う。

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

ウ U I J ターンの推進

地方公共団体や地方人材還流促進事業（委託事業）と連携し、地方への就職や移住に関する情報を収集し、地方への就職を希望する者に情報提供を行う。また、地方創生推進交付金を活用して地方公共団体が行う移住支援金制度の利用者を採用する事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成する中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）（仮称）について広く周知し、U I J ターン者の採用に関心ある事業主等の積極的な利用を促す。

（２）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企業間の出向・移籍のあっせんについて、企業ニーズを踏まえた支援となるようセンターとの連携による事業主への必要な情報提供やセンターが行う業務の周知を行うとともに、助成金の活用を通じた支援などを行う。

（３）女性の活躍促進

ア 女性の活躍促進

女性活躍推進法に基づく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。また、「えるぼし認定」のメリットを広く周知し、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・啓発を行い、「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」等の活用及び奈良県の「なら女性活躍推進倶楽部」事業と連携し、取組を支援する。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

「マザーズコーナー」（ハローワーク奈良・大和高田・桜井）では、子ども連れで来所しやすい相談環境づくりに努め、個々の求職者の実情に応じた就職実現プランにより、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、ハローワークでの奈良県スマイルセンターの出張相談を実施するなど、関係機関との連携による母子家庭の母等の就職支援を行う。

また、地方公共団体や子育て女性等の就職支援を行う関係者による協議会を通じ、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、関係機関と連携した取組を行う。

（４）障害者の活躍推進

ア 法定雇用率引上げに伴う支援

平成30年4月に障害者雇用率が引き上げられたことに伴い、障害者雇用率の未達成企業の増加が見込まれるため、特に未達成企業において重点指導対象企業を選定し指導するとともに、障害者雇用ゼロ企業に対する達成指導を行う。また、企業への「雇用状況及び採用意向アンケート」調査を定期的実施し、企業情報の早期把握を行うとともに、精神障害者雇用トータルサポーターによる「仕事サポーター養成講座」の実施や障害者就業・生活支援センター等の関係機関との連携による職場定着支援に取り組む。

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・啓発を行い、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

未達成企業全体の約3割を占める障害者雇用ゼロ企業や一人不足企業等を重点指導対象企業として選定し、労働局による集団指導（雇用拡大

会議）や就職面接会への参加を通じて障害者雇用への理解を促進し未達成企業の解消に取り組む。また、雇入れ計画対象企業には、労働局とハローワークが連携し雇用指導を行う。

公務部門には、精神障害者等の「チャレンジ雇用」や実習の受入れ等を通じた雇用機会の拡大に向けた取組を促すとともに、求人、採用用条件の設定および受入体制の整備等について個別相談を実施し、「仕事サポーター養成講座」の実施や訪問等による職場定着支援に取り組む。

(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、職場実習の積極的な受入等による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ノウハウ等に関する情報提供を行う「就職ガイダンス」の実施を通じたきめ細かな就職支援を行う。

障害者就業・生活支援センターとの連携による就職準備段階から職場定着までの一貫したチーム支援により、安心して働き続けるための継続した支援に取り組む。

(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) 高齢者の就労支援・環境整備

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して、文書指導や企業名公表も視野に的確な助言・指導を実施する。

また、機構奈良支部や地方公共団体と連携のもと、地域全体の高年齢者雇用に関する機運の醸成、65歳超雇用推進プランナー等による雇用環境整備等の相談・援助、65歳超雇用推進助成金などの積極的な活用により、高年齢者の雇用を支援する。

イ 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」（ハローワーク奈良、大和高田、大和郡山）を設置し、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。

また、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース：60歳以上の者を初めて中途採用した場合の上乗せ助成、生涯現役起業支援コース：起業による40歳以上の中高年齢者等の就業・雇用機会の創出に助成）や特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の活用を促進する。

ウ 地域における多様な働き手への支援

地域の関係者で構成する協議会等が実施する「生涯現役促進地域連携事

業」について、地方自治体への事業紹介や応募勧奨を行う。現在、三郷町が実施する高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を通じた多様な雇用・就業機会の創出を図る。

シルバー人材センター事業が、就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう適正な運営の指導を行う。

(6) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等の正社員就職の支援

県内の「ユースエール認定企業」の情報を広く新卒者に周知する。

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、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付けない求人不受理を実施する。

(ア) 職業意識の形成

学校等との連携により学生等に対する労働法制の周知を行うなど早期からの職業意識形成に取り組むとともに、採用意欲のある企業と学生とのマッチングを行う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新卒者等の就職支援を行う。

(イ) 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）の活用による新卒者枠での採用拡大と定着を支援する。

イ フリーター等の正社員就職の支援

「わかもの支援コーナー」が行うキャリア・コンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせんや担当者制による職業相談やセミナー等により、自己理解の促進を図る。また、トライアル雇用助成金や求職者支援制度の活用等により、正規雇用に向けた一人ひとりのニーズに応じた支援を行う。

就職者の早期離職の防止と就職後の定着支援を通じた正社員就職に向けたきめ細やかな就職支援を行う。

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短期・集中的なセミナーの実施や企業への雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導により正社員就職に向けた支援を行う。

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

若年無業者等の、職業的自立支援や就職後の職場定着支援を行う「若者サポートステーション事業」を広く周知し支援を必要とする者の誘導を行う。ハローワークの支援を希望する者には、若者サポートステーションと連携した支援、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。

(7) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

(ア) ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

ハローワークと地方公共団体との連携により、支援対象者の課題に応じて、ハローワークの担当者制による職業紹介・相談・就労に向けた職業準備プログラムや就労支援プログラムを的確に実施し、就職後の職場定着を支援する。

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）の要件緩和等について事業主等に周知し、その活用を促す。

(イ) 刑務所出所者等の就労支援

ハローワーク（奈良）が奈良少年院を訪問して行う職業講話や職業相談・職業紹介を通じ、少年院在院中の就職内定を目指した支援に取り組む。またハローワークと奈良保護観察所等の連携による就労支援チームにより、更生保護施設等への巡回相談や職場定着を支援し刑務所出所者等への個別就労支援を実施する。

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」の開拓を通じた就労支援を行う。

第3 労働局における重点施策

1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等 【再掲 第2.1】

(1) 働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等に対する支援等

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

(ア) 相談・支援体制の整備 【再掲第2.1(1)】

(イ) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援する助成金の創設

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者が、人材確保のため新たに労働者を雇入れ、雇用管理改善を行う場合の助成を通じた支援を行う。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

(ア) 「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、県内の企業におけ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」により、事業者の取組状況の情報を共有するなど意見交換を通じた事業者への支援を進める。

(イ) 労働施策総合推進法に基づく協議会等の開催

地域の中小企業・小規模事業者の取組状況、働き方改革関連法の内容、

中小企業・小規模事業者への支援策等について「奈良県働き方推進協議会中小企業・小規模事業者支援部会」において、情報共有を図るとともに協議会の構成員等と連携・協力のもと、県内中小企業・小規模事業者の取組を支援する。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

ア 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) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働による健康障害防止のための総合対策に基づき、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に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう労働基準法施行規則及び「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の周知を徹底し、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、必要な指導を行う。

また、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられ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、監督指導を実施するとともに、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は局長等による指導及び企業名の公表の実施を徹底する。なおこれら監督指導等は、署の労働時間改善指導・援助チームの調査・指導班（労働時間改善特別対策監督官で編成）が実施する。

「過重労働解消キャンペーン」期間（11月）は、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等に取り組み、時間外・休日労働協定が未届の事業場には、民間事業者を活用（委託事業）した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。

(イ) 過労死防止対策の推進

「過労死防止大綱」に基づいた啓発、相談体制の整備等や民間団体の活動への支援等の対策を効果的に推進する。

特に、過労死等防止啓発月間（11月）は地方公共団体と積極的な協力・連携を図り、「過労死等防止対策推進シンポジウム」労働局長が長時間労働削減に向けた積極的取組を行う「ベストプラクティスト企業」を訪問し、取組事例をホームページで紹介、若者の「使い捨て」が疑われる企業などへの重点的な監督指導の取組をはじめとした啓発等を実施する。

イ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 法定労働条件の確保等

a 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえた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。

また、労働契約締結の際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、使用者への指導を徹底し、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は、早期の解決のため迅速かつ適切に対応する。

b 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」を周知徹底し、当該ガイドラインに基づいた労働時間管理が行われているか監督指導を行う。「賃金不払残業総合対策要綱」に基づく対策を推進し、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。

c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

「労働条件相談ほっとライン」（平日の夜間・土日の無料相談）、「確かめよう労働条件」（事案別の相談情報を提供するポータルサイト）、労働条件セミナー（大学生・高校生等を対象）などの利用について、周知するとともに、事案の内容に応じた監督指導等を実施する。

d 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を救済する未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

(イ) 中小企業等への配慮

署の「労働時間改善指導・援助チーム」の「労働時間相談・支援班」は、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細やかな相談・支援等を行う。

また、監督指導では、労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態、その他の事情に配慮した対応を行い、労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合においても、当該中小企業等の実態を踏まえ、使用者の自主的な改善を促していく。

(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

a 外国人労働者、技能実習生

法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いため、職業安定担当部署との連携を図り、事業主等に対して労働基準関係法令を周知し、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を徹底する。

また、外国人労働者等の労災請求が円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用し周知を行う。

技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事

業場への重点的な監督指導を実施する。重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案には、司法処分を含め厳正に対処し、出入国管理機関と外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特定技能の在留資格により就労する外国人材については、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関に重点的に監督指導を実施する。重大または悪質な違反事案には、司法処分を含め厳正に対処し、新たに創設された出入国在留管理庁との相互通報制度を確実に運用する。

b 自動車運転者

業界団体未加入の事業者も含め、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知と理解の促進を図る。

地方運輸機関との連絡会議での自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行い、特に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監督指導を実施し、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用し、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を効果的に行う。

地方運輸機関との連携による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通じて、長時間労働改善ガイドライン（平成 30 年度策定）の普及に努め、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。

c 障害者

障害者虐待防止や、障害のある労働者の法定労働条件の履行を確保するため、関係機関との緊密な連携により積極的に情報共有を行い、障害者を使用する事業主への啓発・指導を通じた問題事案の発生防止と早期是正を図る。

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と地方自治体等の関係機関が双方の情報を確実に共有し、事業主に対して早期に適切な指導等を行う。

d 介護労働者

介護事業の許可権限を有する奈良県等と連携して労働基準関係法令を周知し、その遵守の徹底を図る。

e 派遣労働者

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し、その遵守の徹底を図る。

f 医療機関の労働者

奈良県が設置する「奈良県医療勤務環境改善支援センター」と連携して、労働基準関係法令を周知し、その遵守の徹底を図る。

g パートタイム労働者

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。

(エ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の防止について周知・啓発を行うとともに「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

監督指導等によりその存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会奈良県支部との連携により、被災労働者への労災保険給付の請求を勧奨する。

(オ) 労働条件明示・確認月間の実施

「労働条件明示・確認月間」(3月)は、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、広く周知・広報を行う。

また、新規学卒予定者や就職予定者等が、労働関係法令上の権利・義務を十分に理解し就労されるよう、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。

(カ) 労働時間法制見直しへの対応 【再掲第 2.1(2)ア】

(キ) 労働者が安全に働くことができる職場環境 【再掲第 2.1(2)イ、ウ】

(ク) 最低賃金制度の適切な運営(最低賃金額の周知徹底等)

経済動向や地域の実情などを踏まえつつ、奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営を行う。

また、最低賃金の遵守の徹底を図るため、金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力のもと、広く使用者、労働者等に周知するとともに、最低賃金の履行確保に問題がある業種等を重点とした監督指導等を行う。

ウ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等 【再掲第 2.1(2)オ】

(ア) 企業経営陣への働きかけ 【再掲第 2.1(2)オ(ア)】

(イ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

【再掲第 2.1(2)オ(イ)】

エ 第 13 次労働災害防止計画の 2 年目における取組 【再掲第 2.1(2)エ】

オ 被災労働者又はそのご遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

(ア) 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(以下「過労死等事案」という。)について、労災請求及び認定段階において、労災・監督・安全衛生の各担当部署間が連携して情報や調査結果を共有し、認定基準等に基づく迅速・適正な事務処理を徹底する。

(イ) 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

がん診療連携拠点病院等での問診の際には石綿ばく露チェック表を活用することや労災請求の勧奨を依頼するなど石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の周知徹底を図る。

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は、認定基準等に基づき、被災労働者やその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

(ウ) 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円滑な連絡等を徹底し、説明の際には、求められた事項の説明のみならず相談者等のおかれた状況を的確に把握し、請求等が可能な事項について漏れのない説明を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 【再掲第 2.1(3)】

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に
対する支援 【再掲第 2.1(3)ア】

(ア) パート・有期法の円滑な施行に向けた周知等 【再掲第 2.1(3)ア(ア)】

(イ) 事業主に対する相談支援 【再掲第 2.1(3)ア(イ)】

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

「奈良労働局正社員転換・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）に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向け、「働き方改革推進支援センター」を効果的に活用し、推進する。

また、県内金融機関と奈良県及び奈良労働局と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行う。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

改正労働契約法の趣旨と無期転換ルールについて、あらゆる機会を捉えて周知を図り、事業主の制度導入に係る相談対応を通じた積極的な導入支援と適切な対応を促す。

意図的な雇止め等を把握した場合には、的確な啓発指導により無期転換ルールの円滑な導入を促すとともに、雇止めにあった労働者等の相談には、相談者の意向を踏まえつつ個別労働紛争解決制度による支援等を行う。

(4) 総合的なハラスメント対策の推進

総合労働相談コーナー等へのハラスメント相談には一元的に対応し、一体的な未然防止を図るとともに迅速・適切な相談対応を行う。

労使から寄せられる妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等の相談等には、問題の把握を十分に行い、相談者の意向に応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働

法に基づく紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停制度の利用を促し、円滑かつ迅速な解決を図る。

(5) 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強化

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーが、その機能を十分発揮するよう、総合労働相談員の定期的な研修や各監督署の相談コーナーへの巡回指導を通じた総合労働相談員の知識向上を図る。

イ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

相談者の助言・指導の申し出には、労働契約法の条文や、裁判例及び助言例等をまとめた参考資料を活用し、紛争当事者の話し合い等を促す等、適正かつ迅速な解決を図る。

あっせんは、制度のメリットや具体的な利用者の声の紹介などにより参加率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。

ウ 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談や個別労働関係紛争が、円滑かつ迅速に解決されるよう、「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」を通じ、関係機関・団体との連携を図る。

(6) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア テレワークの普及促進

適正な労務管理による雇用型テレワークの普及促進について、労働局幹部による企業への働きかけや、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用によりテレワークのメリットを周知する。

イ 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、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を行う。

また、最低工賃について、実効性の確保のため、「第13次最低工賃新設・改正計画」を推進するとともに、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を行う。

(7) 治療と仕事の両立支援 【再掲第2.1(4)】

2 人材確保支援や多様な人材の活用促進、人材投資の強化【再掲第 2.2】

(1) 人材確保対策、地方創生の推進【再掲第 2.2(1)】

(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 2.2】

ア 地方の中堅・中小企業への人材支援【再掲第 2.2(1)】

イ 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の割増助成（成長企業が対象労働者を雇入れた場合）や、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の割増助成（中途採用拡大により生産性が向上した場合）について、成長企業による円滑な転職者受入れが促進されるよう、事業主に周知しその活用を促す。

また、労働移動支援助成金の再就職支援コースについては、再就職援助計画の的確な認定により、助成金の趣旨に沿った効果的な活用を促す。

(3) 女性の活躍推進

ア 女性の活躍促進【再掲第 2.2(3)】

イ 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

男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図るため、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、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）に取組む事業主に対し、女性の採用拡大や管理職登用についてアドバイスを行う。

ウ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介、職業訓練や雇用関係助成金の活用、児童扶養手当の現況届提出時に行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」（8月に地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口を設置して実施）等により早期就職を支援する。

奈良県スマイルセンターとの連携により、母子家庭の母等の個別のニーズに即した支援を行う。

また、自立支援教育訓練給付金（雇用保険）の上乗せの対象となるひとり親には、制度周知と地方公共団体の窓口を案内する。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

育児休業等の取得に関し、労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種、介護離職が多い業種などを重点業種とし制度の周知啓発を行う。育児・介護休業制度等が未整備の事業所に対して規定の整備

を促す等、制度の履行確保を図るとともに、助成金の活用等により仕事と育児・介護の両立支援制度の利用しやすい職場環境整備に積極的に取り組む事業主を支援する。

また、男性の育児参加を促進するため、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両立支援助成金の活用等により支援する。

(5) 外国人材受入れの環境整備等

ア 外国人材の受入れ

(ア) 特定技能外国人をはじめとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

雇用管理の改善に向けた事業主の理解と取組を促すため、事業所訪問等を通じた、外国人雇用状況届出制度の適切な運用と外国人雇用管理指針に基づく雇用管理改善の啓発・指導を行う。ハローワークを利用する外国人には、通訳の活用等により本人の希望に沿ったマッチング支援を行う。

(イ) 留学生の就職支援

「近畿ブロック外国人留学生就職面接会2019」を開催し、留学生と企業のマッチング支援を行う。

また、奈良県と連携し、県内大学等の外国人留学生の就業意識調査及び県内企業の採用意向調査を実施し、地域における外国人の就労支援施策のあり方を検討する。

(ウ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

適切な外国人雇用状況届出制度の運用を徹底し、外国人労働者の雇用管理の改善や通訳・「多言語コンタクトセンター」（電話通訳）の活用により再就職等を支援する。

(エ) 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

制度の適正化を図るため、関係行政機関等の相互連携と情報共有を図る地域協議会の構成メンバーである入管局、整備局、運輸局や県、外国人技能実習機構等の機関と連携した取組を行う。

イ 外国人材の労働条件と安全衛生の確保

事業主等への労働基準関係法令の周知により、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を徹底する。

改正が予定されている「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」が示す安全確保の取組や外国語訳された教材を活用し、事業主の安全衛生教育を支援する。

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のもと、技能実習生を受入れる事業場には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。

(6) 障害者の活躍推進【再掲第 2.2(4)】

(7) 高齢者の就労支援・環境整備【再掲第 2.2(5)】

(8) 若者や就職氷河期世代の活躍推進【再掲第 2.2(6)】

(9) 重層的なセーフティネットの構築 【再掲第 2.2(7)】

(10) 建設労働対策の推進

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づく雇用改善計画による人材の確保と人材育成、雇用改善等を支援する。

(11) 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、同推進員未選任事業所に対する設置勧奨、応募書類の近畿高等学校統一用紙等の活用、各種啓発資料（同和問題やLGBT等に関する内容も掲載）の配布等を通じた事業主等への積極的な周知・啓発に取り組む。

(12) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

ア ハローワークのマッチング機能の強化

労働局やハローワークの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し、その達成を目指して取り組む。

(ア) 主要指標

a 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、14,897件以上。

b 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、13,194件以上。

c 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、4,713件以上。

(イ) 補助指標

a 満足度（求人者）

求人者向け調査の満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答割合が、90%以上。

- b 満足度（求職者）
求職者向け調査の満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答割合が、90%以上。
- c 求人に対する紹介率
ハローワークの有効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、前年度実績以上の割合。
- d 求職者に対する紹介率
ハローワークの有効求職者数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。

(ウ) ハローワーク重点指標

- a 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、442 件以上。
- b 障害者の就職件数
ハローワークの職業紹介による就職件数について、前年度実績以上。
- c 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者のうち、正社員就職した者について、2,090 件以上。
- d ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わっ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関わったフリーター等の件数について、2,849 件以上。
- e 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や自己就職を含む）について、913 件以上。
- f 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
担当者制により就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、92.7%以上。
- g 正社員求人数
ハローワーク管理の特定の正社員求人数について、46,566 件以上。
- h 正社員就職件数
ハローワーク管理の特定の正社員就職件数について、6,730 件以上。
- i 人材不足分野の就職件数
人材不足分野の職種に就職した件数について、3,608 件以上。
- j 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歳以上の者の就職の件数について、330 件以上。

(エ) 求職者に対する就職支援の強化

求職票の完全記入をはじめ基本業務の徹底や潜在的な求職者の掘り出しを行うなど求職者の就職支援を行う。

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には積極的に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行う。

特に、正社員求人への応募を勧奨し、応募書類の作成支援、正社員求人のミニ面接会の開催等により正社員就職へのマッチング支援を行う。

また、「就職フェスタ」（局主催）や自治体イベント、大規模小売店のイベントブースを活用したハローワーク出張相談を通じて潜在的な求職者への就職支援を行う。

雇用保険受給者には、①早期あっせん対象者への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初回講習会でのハローワークサービスメニューや予約相談の案内、④給付制限中の支援などにより、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強化

求人票の完全記入の徹底、働きやすい職場に関する情報の明示など良質な求人確保と積極的なマッチングにより求人充足を行う。

具体的には、求人者に求職者が応募しやすい労働条件の情報提供や求人票の記載内容に係る助言等を行い、雇用管理指導援助部門と連携した充足支援を行う。

また、職業相談担当による事業所訪問を積極的に行い、求人者のニーズ把握や事業所の画像をはじめとする事業所情報を収集・蓄積し、求人部門と職業相談部門が連携したマッチング支援を行う。

(カ) 求人票の記載内容と実態が異なる場合の対応

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) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

a 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、奈良県をはじめとする雇用対策協定を締結した地方公共団体と緊密に連携し、効果的な雇用対策に取り組む。ハローワークと地方公共団体がそれぞれの役割と強みを生かし、一体で地域住民に対する就職支援を行う。

・ 奈良県との一体的実施

「奈良県雇用対策協定」に基づき、県と局の相互連携による求職者の就職促進と県内企業の人材確保等に取り組む。

- ・ **奈良市との一体的実施**

「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」に基づき、生活保護受給者の就労による自立促進に取り組む。

- ・ **王寺町との一体的実施**

「王寺町と奈良労働局の一体的実施協定」に基づき、子育て女性等、若者の就業支援を行う。

- ・ **天理市との一体的実施**

「天理市と奈良労働局の一体的実施協定」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行う。

- ・ **吉野町との雇用対策協定**

「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。

- b **ふるさとハローワークにおける職業相談・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は、関係地方公共団体との連携により、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。

- c **地方公共団体が行う心の健康相談への協力**

奈良県の「奈良県自殺予防ホットライン事業」の一環として、県下の各ハローワーク（奈良・大和高田）は「弁護士による法律相談」窓口を設置する。

- (ク) **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、利用者からの意見・要望の把握、サービスの点検、主体的な創意工夫を行い、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に取り組む。

- (ケ) **職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新**

利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するため、2020年（平成32年）1月から、ハローワークの業務・システムの刷新を段階的に実施する。

イ **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**

雇用保険被保険者資格の取得・喪失の手続き漏れが発生した場合は、ハローワーク（雇用保険適用部門）において速やかに遡及確認を行い、事業主に対して申告・納付期限が未到来の労働保険料について速やかに申告・納付手続きをするよう指導を行う。

- (イ) **雇用保険受給資格者の早期再就職の促進**

基本手当受給者には厳格な失業認定を行う。雇用保険部門と職業紹介

部門が連携し、求職活動が低調な者には、職業紹介担当へ誘導し、職業相談を通じた課題解決を支援する。

また、認定日以外の来所勧奨を通じて早期再就職を積極的に支援するとともに、再就職手当や就業促進定着手当等就職促進給付のメリットを周知し、早期再就職への意欲を喚起する。

(ウ) 不正受給の防止

受給資格者や事業主等への雇用保険制度の理解と窓口指導を徹底するとともに、各種届出書類等の厳密な審査と調査確認を行う。また、要調査対象者や通報事案の調査確認を迅速に行い、失業等給付の不正受給等により生じた返納金債権等の管理を適切に行う。

日雇労働求職者給付金については、事業所への定期訪問調査、被保険者への失業認定時の聴取、一般被保険者等への切替の指導等を着実に実施する。

(エ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

雇用保険関係の手続き件数が多い企業や社会保険労務士及び労働保険事務組合等を中心とした事業所訪問や各種事業主向け説明会を通じて、重点対象手続き（資格取得届・資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金）について、電子申請の利用勧奨を行う。

また、窓口でインターネットを活用した操作や説明を具体的に行い利用率の向上に取り組む。

(オ) マイナンバーの適切な取扱い

他の行政機関間との情報連携が拡大されることから、的確に情報連携がなされるよう雇用保険手続き時にマイナンバーが必要である旨の周知を行い、行政手続きコストの削減に取り組む。マイナンバーの取扱いの際は、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。

(カ) 雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施する。労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について、一体的な支援を行う。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、雇用対策本部を立ち上げる等、機動的に対応する。

(13) 人材育成の強化

ア 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金の活用により、企業内の効果的な人材育成、在職者の職業能力の向上、企業の労働生産性の向上を支援する。

特に、労働者の学び直し支援として新たに助成対象とした、① e-ラーニ

ングを活用した職業訓練、②長期の教育訓練休暇制度の導入、③一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースの大企業への助成拡大、については、効果的に活用されるよう広く周知を行う。

イ 認定職業訓練の推進及び建設技能労働者の人材育成強化

都道府県知事が認定する認定職業訓練や離転職者・新卒者・学卒未就業者等を対象として座学・実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う建設労働者緊急育成支援事業（委託事業）の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について、局やハローワークは関係機関等と連携・協力を行う。

ウ 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）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の連携・協力により周知・広報を行う。また、ハロートレーニングアンバサダー（AKB48 Team8）の奈良県担当の協力により公的職業訓練等の認知度向上に向けたさらなる広報活動を行う。

（イ）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

奈良県職業訓練実施計画に基づき、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展開する。

（ウ）適切な受講あつせん

ハロートレーニング（公的職業訓練）の受講により就職可能性が高まるよう適切な受講勧奨を行うとともに、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通じた自己理解を促し職業選択とキャリア形成を支援する。

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の連携により、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導し、ハローワークを利用していない潜在的な対象者への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

受講者には、訓練実施機関等との連携のもと、求人情報の提供や担当者制による支援など、安定した就職の実現に向けた支援を行う。

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事業（委託事業）と連携し、未手続事業の的確な把握と加入勧奨を行う。

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。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

高額滞納事業主や複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主には、重点的に差押え等の強制措置を行うなど実効ある滞納整理を実施する。また、納期限における確実な納付が見込まれる口座振替納付制度の周知と利用勧奨を行う。

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。

(3) 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険、及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成31年2月4日に公表した「工程表」に沿って着実に実施する。

(4) 行政手続きコスト削減

電子申請利用率の向上のため、労働局ホームページによる案内、事業主向け説明会や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た利用拡大の周知を行うなど、手続きコストの20%削減に取り組む。

第4 労働局における労働行政の展開に当たっての基本的事項

1 総合労働行政機関としての施策の推進

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えていくため、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、連携した取組を行う。

2 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 of 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。

3 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営と地域の経済社会の実情の的確な把握

重点施策を盛り込んだ行政運営方針に基づく計画的な行政運営に努め、地域の実情に応じた施策が効果的に実施されるよう、各施策の実施状況について適宜検証を行う。

奈良地方労働審議会における公労使の意見について、行政運営に的確に反映するとともに、奈良県、関係団体との連携を密にしつつ、管内の経済情勢、主要産業・企業の動向を把握・分析し、それらを踏まえた行政課題について認識を共有し、適切な行政運営を行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

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、限られた行政資源を効果的に活用し、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、業務運営の重点化と集中化による行政事務の効率化を進める。

(3) 各種権限の公正かつ斉一的な行使、署の窓口サービスの向上

地方労働基準監察監督官制度による、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。また、研修による人材育成や業務支援の充実を図るとともに、署の業務の集約化等効率的な窓口業務サービスを確保し、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、署の窓口サービスの向上に取り組む。

(4) 行政事務の情報化への対応

申請・届出等手続きについて、インターネットを利用したオンラインによる手続きの周知を行うとともに受付・審査の的確な実施により、国民の利便性とサービスの向上に取り組む。

情報セキュリティに関する職員研修の実施により、各業務システムに係る情報セキュリティ確保に万全を期す。

(5) コスト削減の取組

行政運営経費のコスト削減については、職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかとの意識を共有し、行政事務の効率化や節電対策等の経費節減に取り組む。

4 地域に密着した行政の展開

(1) 労使団体等関係団体との連携

労使団体との連携と協力関係のもと地域における行政ニーズに即応した

施策を効果的に展開するため、労働局長をはじめとする局幹部が労働行政の取組状況や方針を積極的に発信する。また、地域を代表する労使団体の幹部の意見や要望など、日常的な意見交換を通じて幅広い地域行政ニーズの把握に努める。

(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・関係団体との連携などの総合的な検討を行い、積極的かつ効果的な広報活動を展開する。

定例記者懇談会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わ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・ハローワークの役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

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

(1) 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」に基づき、電子決裁への移行を進める。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報(マイナンバーを含む)を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又はき損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報の開示については、開示請求に対して適切な処理手続きにより、適正かつ円滑な制度運用を行う。

6 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものであるため、経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

- ・国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努め、奈良労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた

法令遵守の徹底に取り組む。

- ・内部の職員等からの法令違反行為に関する通報制度について、全職員に対して通報受付体制等の周知を徹底する。
- ・非常勤職員の採用、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を行う。
- ・公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する職員研修を全ての職員に対して実施する。

また、非常勤職員には、採用後速やかに公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(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、利用者の立場に立った親切・丁寧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。特に管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上に取り組む。

また、災害発生後の適切な業務継続を確保するため、防災訓練等の実施、非常用物資の備蓄、業務開始の目標時間の職員への周知及びそれらの適切な管理等により、災害時機動的かつ的確な対応に備える。

平成31年度 奈良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			
5月	電子申請利用促進月間 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) 働き方改革団体要請 夏季の年次有給休暇取得促進 外国人労働者問題啓発月間 全国安全週間準備期間 3カ月無災害運動(6月～9月)		労働基準監督官採用試験 【第1次試験6月9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16日】
7月	全国安全週間(7月1日～7月7日) 「夏の生活スタイル変革<<ゆう活>>」周知	地方最低賃金審議会 同専門部会	労働基準監督官採用試験 【第2次試験7月16日～7月18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17日～8月2日】
8月	ひとり親全力サポートキャンペーン しごとフェスタ2019	地方最低賃金審議会 同専門部会	インターンシップの実施
9月	年次有給休暇取得促進期間の周知 地域別最低賃金の周知・広報(9月～10月) 全国労働衛生週間準備期間 障害者雇用支援月間	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	
10月	全国労働衛生週間(10月1日～10月7日) 年次有給休暇取得促進期間 高齢者雇用支援月間 ハローワーク障害者面接会 3局合同就職面接会(大卒)	地方最低賃金審議会 同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 労働保険適用促進強化期間 過重労働解消キャンペーン 特定最低賃金の周知・広報(11月～1月) 合同求人説明会(高卒) 人材開発促進月間	地方労働審議会	
12月	ハラスメント撲滅月間 年末年始の年次有給休暇取得促進		
1月			
2月		地域訓練協議会・ジョブカード本部会議 奈良県働き方改革推進協議会	
3月	労働条件明示・確認月間 保育士確保対策の普及促進 GWの年次有給休暇取得促進	地方労働審議会 地方最低賃金審議会	
通年	未手続事業一掃対策 労働保険料滞納整理 行政手続の電子申請の普及促進 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)		

※ 平成31年4月1日時点での予定ですので変更することがあります。