

令和 3 年度

奈良労働局行政運営方針

奈 良 労 働 局

令和3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
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	2
1 雇用の維持・継続に向けた支援	2
2 職業紹介業務の充実・強化について	2
3 多様な人材の活躍支援と業種・職種・地域を超えた労働移動支援	2
(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	3
(2) 新規学卒者と若者に対する就職支援	4
(3) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進	5
(4) 高齢者の就労・社会参加の促進	6
(5) 障害者の就労支援	7
(6) 外国人材受入れの環境整備等	8
(7) 生活保護受給者等の就労支援	9
(8) ハロートレーニング（公共職業訓練）を活用した就職支援	9
(9) 支援対象分野等における人材確保等の総合的推進	10
4 奈良県をはじめとする地方自治体等との連携による総合的な雇用対策の推進	10
(1) 奈良県との一体的実施事業	11
(2) 奈良市との一体的実施事業	11
(3) 王寺町との一体的実施事業	11
(4) 天理市との一体的実施事業	11
(5) 吉野町との雇用対策協定	11
(6) ふるさとハローワークにおける職業相談・職業紹介	11
(7) 地方公共団体が行う心の健康相談への協力	11
第4 ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進	11
1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	11
(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進	12
(2) 雇用類似の働き方や副業・兼業に関する相談支援	12
(3) 「新しい働き方」に対応した労務管理の促進	13

2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり	13
(1) 職場における感染防止対策等の推進	14
(2) 働き方改革の実現に向けた取組について	14
(3) 労働条件の確保・改善対策	16
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	18
(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付	19
3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進	20
(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	20
(2) 最低賃金制度の適切な運営	21
4 治療と仕事の両立支援	21
(1) ガイドライン等の周知徹底	21
(2) 地域両立支援推進チームの運営	21
(3) トライアングル型サポート体制の推進	22
5 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と環境整備等	22
(1) パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の施行への対応	22
(2) 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援	22
(3) 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援	23
(4) 中小企業・小規模事業所に対する支援	23
(5) 無期転換ルールの円滑な運用	23
6 総合的なハラスメント対策の推進	23
7 労働関係紛争の解決の促進	23
8 労働保険制度の適正な運営	24
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策	24
(2) 労働保険料等の適正徴収等	24
(3) 行政手続きコスト削減	24

本文中、略称を用いた法律名等

- ・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
- ・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
- ・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
- 労災保険
- 男女雇用機会均等法
- 女性活躍推進法
- 育児・介護休業法
- 産保センター

令和3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

人手不足基調で推移していた奈良県の雇用失業情勢は、令和2年当初からの新型コロナウイルス感染症の影響により急激に変化し、厳しい状況が続いている。

雇用調整助成金をはじめとする支援策の活用により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所における雇用維持の努力が続けられているが、ハローワークの有効求人倍率は大幅に低下しており、予断を許さない状況である。

一方、奈良県の令和元年10月1日現在の推計人口は1,331,330人で、ピークとなった平成11年（1,449,138人）以降、20年以上連続で減少している（奈良県推計人口調査）。また、労働力率は54.5%（平成27年）で平成22年の調査より1.5ポイント低下しており（平成27年国勢調査）、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）。長期的に見た場合、労働力人口の減少傾向は今後も続いていくと考えられ、奈良県の経済社会の活力を維持し発展させていくためには、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など、働き方改革を推進し、働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することが必要不可欠である。

これに加え、新型コロナウイルス感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする生活様式が求められる状況が、情報通信技術を活用した新たな働き方を拡大させており、労働行政の運営に当たっては、今後の感染状況の如何にかかわらず、コロナ禍の前への単なる回帰を目指すのではなく、新たな視点による働き方改革の取組を進め、職場における過重労働解消、生産性の向上をはじめとする従来からの重要課題の解決を図ることが求められている。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

経済の先行きが不透明な状況が続く中、上述した様々な課題を解決していくためには、労働局・監督署・ハローワークが、様々な困難に直面している経営者や労働者の視点に立って、関係機関との連携を図り、総合労働行政機関としての施策を効果的に推進する必要がある。

こうした要請に応じ、奈良県・近畿経済産業局・奈良県社会保険労務士会・労使団体をはじめとする関係機関との密接な連携を図り、各種助成金・補助金・融資等の活用、好事例の提供、「奈良働き方改革推進支援センター」における専門的相談等のあらゆる施策を活用し、引き続き県内事業所における雇用の維持・継続と必要な労働移動の支援による雇用の安定、長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、テレワークの推進など、ウィズコロナ時代に対応した働き方改革を推進する。

第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇いを維持・継続するための対策と併せて、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇いを維持する対策を講じていく必要がある。

そのため、雇用調整助成金等により、休業、教育訓練を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援するとともに、産業雇用安定センター奈良事務所等関係機関と連携し、在籍型出向のマッチング、労働者の送り出しや受け入れを行う事業主に対する産業雇用安定助成金等による支援を実施する。

2 職業紹介業務の充実・強化について

「新しい生活様式」を踏まえ、ハローワーク内の混雑を回避し、来所によらない利用者層を開拓するため、ハローワークシステムの刷新のメリットを活かし、求職者及び求人者に対してマイページの開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスと的確なあっせんサービスを提供する。なお、求人者に対しては、求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップとともに、事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に適切なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングに基づいた職業相談・職業紹介など、職員の専門性の向上に取り組む。

3 多様な人材の活躍支援と業種・職種・地域を越えた労働移動支援

(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代（概ね 35 歳以上から 55 歳未満で雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代）で、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている者や無業の状態にある者等に対して、抱える固有の課題を把握し、就職氷河期世代活躍支援奈良プラットフォーム（以下「奈良プラットフォーム」という。）を通じてハローワーク及び関係機関との連携により、個々の状況に対応した適切な支援を令和 2 年度からの 3 年間で集中的に行うことで、安定した雇用と定着を図る。

① ハローワークにおける専門相談窓口の設置

ハローワーク奈良・大和高田において専門窓口を設置し、チーム支援により、職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を行う。

また、厳しい雇用環境の中において、不本意ながら不安定就労を継続せざるを得ない等、個々が抱えている様々な課題等に対して、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な職業能力開発施策のあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓等を行い、就職後の定着支援も含めたきめ細かい支援を実施する。

② 短期間で取得することができ安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代向けの「短期資格等習得コース事業」を活用し、就職のため迅速な支援が必要な者への積極的な支援に努める。

また、正社員就職を促進するため、訓練と職場体験を組み合わせた出口一体型の支援により、安定雇用へ繋げるとともに、当該訓練が職業訓練受講給付金の給付対象となり得ることを周知し、安心して受講できる環境を整備する。

③ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業に対する助成金の周知・活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の周知・活用により、就職氷河期世代の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主への助成金（トライアル雇用助成金）を活用することにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

④ 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「奈良プラットフォーム」において、支援策の周知・広報、企業説明会の開催等を

通じ、就職氷河期世代の雇い入れや正社員化等の支援に取り組むほか、参加団体からの好事例の収集・共有・発信を図る。

また、就職氷河期世代に対する各種支援策について、インターネット、SNS等のメディアを活用し、当該就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

(2) 新規学卒者と若者に対する就職支援

新規学卒者等については、新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い採用を控える企業の増加による影響が懸念される他、正社員就職実現に課題を抱え就職活動にあたり支援を要する者や、卒業後に進学も就職もしていない者等が一定数存在している状況への対応が必要である。

そのような中で、新規学卒者等に対する支援の強化を図るとともに、フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援に努める。

また、若者が減少している中でも、若年無業者の数は高止まりしており、当該若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、職業的自立支援の一層の推進を図る。

① 新規学卒者等の正社員就職の支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、未就職や内定取消しとなった新規学卒者の就職を促進するため、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる担当者制での個々の状況に応じた就職支援の強化を図る。

② 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した者の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を推進する。

③ 新規学卒者以外の若者支援

既卒3年以内の者等、新規学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）の活用による新規学卒者枠での採用拡大と定着を支援する。

④ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等を対象に、「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、セミナー等により、自己理解・仕事理解の促進を図る。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及び就職後の定着支援を積極的に実施する。

⑤ 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。また、学校中退者等には、当該学校との連携により、必要な支援を実施する。

(3) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

① 改正女性活躍推進法の周知

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表が新たに義務付けられる常用労働者数101人以上300人以下の企業に対して、改正内容を周知し、令和3年度中に行動計画の策定・届出を促す。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の更新が確実に行われるよう、企業に行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けられている「女性活躍推進企業データベース」への登録を促すとともに、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」、「えるぼし」認定、「プラチナえるぼし」認定の活用を周知し、女性活躍推進の取組を促進する。

② 女性のライフステージの対応した活躍支援

「マザーズコーナー」（ハローワーク奈良・大和高田・桜井）では、コロナ禍においても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。

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て、各種取組の共有と連携体制の整備、強化を図る。

③ 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、職業訓練及び雇用関係助成金の活用、また、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）により、支援対象者の確保を図り、早期就職を支援する。

併せて、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。

④ 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に育児休業の制度や配偶者が妊娠・出産したことを知った時に個別に制度を周知するための措置を講じること等について周知するとともに、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進する。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して積極的に報告徴収・是正指導等を行い、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の円滑な利用を促進する。

⑤ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

育児・介護休業法に基づく介護休業制度等の周知及び介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の周知、支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

⑥ 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く一般事業主行動計画の策定等について各企業の実態に即した計画の策定を支援し、労働者数101人以上の義務企業の届出等を徹底するとともに、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

(4) 高齢者の就労・社会参加の促進

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、我が国の経済活力の維持・向上のため、働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなくその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。

併せて、事業主が65歳までの雇用確保措置を適切に講じるよう取り組むとともに、70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務を定めた改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の円滑な施行に向けて、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が必要である。

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業及び60歳か

ら 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部と連携し、65 歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口のマッチング支援の拡充

65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク奈良・大和高田・桜井・大和郡山に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた求人開拓や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化する。

③ 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢 労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

④ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、当該高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図るとともに、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ、必要な感染症予防対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を両輪で実施し、ウィズコロナ時代にあった取組を行うよう適正な運営の指導を行う。

(5) 障害者の就労支援

ハローワークと関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇い入れ支援等の強化を図る。

また、企業への「雇用状況及び採用意向アンケート」調査を実施し、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「しごとサポーター養成講座」及び「就労パスポートの活用セミナー及びワークショップ」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。

① 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、難病患者、がん患者の多様な障害特性や諸事情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。

また、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、医療機関とハローワークとの連携による支援等を行う。

併せて、精神・発達障害者しごとサポーターにより、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

② 奈良県と連携した「障害者はたらく応援団なら」の取組による就職支援

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。

③ 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

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の上、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、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進するとともに、求人、採用条件の設定及び受入体制の整備等について個別相談を実施し、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

イ 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

関係機関と連携し就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、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。

併せて、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。

④ 在職障害者への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と連携し、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。

(6) 外国人材受入れの環境整備等

① 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国

人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による外国人雇用状況届出制度の適切な運用及び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。

併せて、事業所における外国人労働者の雇用管理、職業生活上の問題点等について、各種相談、援助を行うための外国人雇用管理アドバイザーを委嘱するとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）の周知を行う。

② 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する就職支援

「西日本外国人留学生WEB企業説明会 2021」を開催し、留学生と企業のマッチング支援を行う。

イ ハローワークにおける多言語相談支援体制の整備

外国人職業相談窓口への通訳員の配置と併せて、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用により本人の希望に沿ったマッチング支援を行うとともに、外国人求職者への多言語による情報発信等により相談支援体制の整備を図る。

③ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

(7) 生活保護受給者等の就労支援

ハローワークが地方公共団体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。

特に新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

(8) ハロートレーニング（公共職業訓練）を活用した就職支援

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した者の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するハロートレーニングを推進する。

- ② 再就職を目指す子育て中の女性等について、短時間の訓練コースや託児サービス付き訓練コースの設定など、求職者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定に努める。
- ③ 就職氷河期世代の者で不安定な就労についている者及び無業者を安定した職業生活に移行させるため、求職者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定に努める。
- ④ ハロートレーニング修了者に対する就職支援を推進するため、訓練実施機関等と連携し、担当者制による支援など、正社員就職に向けた支援を行う。

(9) 支援対象分野等における人材確保等の総合的推進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中で、医療・福祉分野を中心に、建設、警備、運輸分野においても人材不足の状況が継続しており、これらの分野の人材確保のためのマッチング機能強化等の推進を図る必要がある。

また、雇用機会が不足している地域に対して、魅力あるしごとづくりや多様な人材育成など創意工夫を活かした取組等への支援に加えて、UIJターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、中小企業等の人材確保を支援する取組を図る。

① ハローワークにおけるマッチング機能強化

支援対象分野の医療・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、支援対象分野に特化した就職支援メニューにより求人充足につなげていく。

また、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。

② 地方自治体や業界団体との連携

人材確保対策推進協議会を通じて、業界の仕事について理解の促進を図るためのセミナーや仕事体験等、共同での取組を推進する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、労働市場を取り巻く状況が大きく変化している中で、労働者の能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、地方公共団体と連携し情報共有に努める。

4 奈良県をはじめとする地方自治体等との連携による総合的な雇用対策の推進

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

とともに、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、一体的に地域住民に対する就職支援を行う。

(1) 奈良県との一体的実施事業

県と労働局の相互連携による求職者の就職促進及び県内企業の人材確保等を推進する。

(2) 奈良市との一体的実施事業

生活保護受給者に対する就労支援による自立促進を推進する。

(3) 王寺町との一体的実施事業

子育て女性等、若者の就業支援を推進する。

(4) 天理市との一体的実施事業

子育て女性等、若者、生活困窮者の就業支援を推進する。

(5) 吉野町との雇用対策協定

地域住民の就職活動の利便性向上、地域企業の人材確保と人材定着を推進する。

(6) 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において、関係地方公共団体との連携により、職業相談・職業紹介等の各種支援を推進する。

(7) 地方公共団体が行う心の健康相談への協力

奈良県との連携により「奈良県自殺予防ホットライン事業」の一環として、「弁護士による法律相談」窓口（ハローワーク奈良・大和高田）を設置する。

第4 ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働

き方や、副業・兼業での働き方も広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、労働時間管理及び健康管理の在り方等について検討することとされていたことを踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会及び安全衛生分科会において検討を行い、令和 2 年 9 月 1 日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成 30 年 1 月策定）を改定して、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールを明確化したところであり、労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図ることが必要である。また、同日に複数就業者のセーフティーネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）が施行された。

(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる奈良働き方改革推進支援センターと連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等により、ガイドラインに沿った事業主の取組を促すとともに、テレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

また、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論を踏まえ、テレワークガイドライン（情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）を改訂したところであり、本ガイドラインの周知を行う。

さらに、柔軟な働き方がしやすい環境整備を行うため、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行う。

(2) 雇用類似の働き方や副業・兼業に関する相談支援

雇用類似の働き方の者と発注者等との契約等のトラブルについて、関係省庁と連携して相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番）の周知を行う。

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

(3) 「新しい働き方」に対応した労務管理の促進

感染防止のために中小企業が取り組む、柔軟な時差出勤を行うためのフレックスタイム制や出勤日数を減らすための変形労働時間制の導入に対して、制度の周知や円滑な導入のための支援を行う。また、労働基準法や最低賃金法などに定められた届出や申請について、電子申請の普及促進を行う。

2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ総労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、第 13 次労働災害防止計画の目標（2017 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 5 %以上減少）達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化を図るとともに、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加しており、高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数も増加している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

(1) 職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策の取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

(2) 働き方改革の実現に向けた取組について

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業所等の支援

生産性を高めながら総労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。また、労働局が委託して実施する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナーを実施する等、きめ細やかな支援を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成 31 年 4 月 1 日から順次施行された改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、生産性向上を図りながら総労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進する。また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行う。

建設業については、生産性向上を図りながら総労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が

活用できる助成金制度（働き方改革推進支援助成金）等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の是正に向けた監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、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する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進月間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑦ 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

このため、引き続き、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行う。

また、働き方改革推進支援助成金の要件の拡充に伴い、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合も助成の対象とするとともに、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースの新設に伴い、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進に向けた職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

さらに、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行う。

⑧ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会等について、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、地域の政労使の代表者の協力を得て、効率的に会議を開催する。

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び 管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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」の周知を徹底し、監督指導において同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し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

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

さらに、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さら

に、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、人身取引の可能性が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係違反法令が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び

早期是正を図る。

③ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、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つつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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。

④ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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、監督権限を始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、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における総労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動、介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところであり、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、奈良産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

③ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の設置、実践的な指導・援助等を行う。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和3年4月1日改正された石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）の関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底をする等の施策の充実を図る。

④ 放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、令和3年4月1日に改正された電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する。

(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付

① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応すると

ともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

② 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を徹底する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

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事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、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。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均 1000 円になることを目指すとの方針を堅持するとされているが、引き続き奈良県最低賃金審議会において、諸情勢を踏まえた審議を行うとともに、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金のコースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、労働局が委託して実施する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性を高めながら総労働時

間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様に、きめ細やかな支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度は、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ーネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）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図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方自治体（県や市町村）、報道機関等の協力を得て、使用者・労働者はもとより広く県民に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

4 治療と仕事の両立支援

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成 29 年 3 月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

(1) ガイドライン等の周知徹底

産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成 31 年 3 月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

(2) 地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（奈良県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

(3) トライアングル型サポート体制の推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの「長期療養者職業相談窓口」において、奈良県総合医療センター、奈良県立医科大学附属病院と連携して、就職支援ナビゲーターによる定期的な出張相談を実施しており、引き続き相談支援体制の拡充を図っていく。

5 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と環境整備等

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（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和3年4月1日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

(1) パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の施行への対応

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の適正な履行確保に向け、事業主等に対して法制度の周知を図るとともに、労働者が安心して利用できる相談窓口を効果的に運営する。

また、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。併せて、説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

(2) 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善を行った事業主に対して、引き続き「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促進する。

(3) 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対する助成金（人材確保等支援助成金）の活用を行う。

(4) 中小企業・小規模事業所に対する支援

中小企業・小規模事業所については、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した支援や、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

(5) 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に基づく無期転換申込権が平成 30 年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

6 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、丁寧な対応を行う。

また、令和 4 年 4 月 1 日から、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、説明会等の開催によりハラスメント防止対策への取組支援の活用を促すため周知を行う。

さらに、顧客からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメント防止対策を推進するため、パワーハラスメント対策指針に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促す。

7 労働関係紛争の解決の促進

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、定期的な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員の資質向上を図りながら、助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に当たっては、被害労働者の立場に配慮しながら、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、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等・是正指導を行う。

さらに、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」を通じた関係機関・団体との連携を図る。

8 労働保険制度の適正な運営

(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

① 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。

② 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) 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。

令和3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12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)	労保連連絡協議会	労働基準監督官採用試験 【第1次試験6月6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13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13日～7月15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14日～8月2日】
8月	ひとり親全力サポートキャンペーン	地方最低賃金審議会 同専門部会	
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	一般社団法人全国労働保険事務組合連合会近畿ブロック会議(奈良)9月22日
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	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	
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	労働者派遣事業適正運営協力員会議	
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 労保連連絡協議会	
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)		

※ 令和3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。

