

令和2年度

奈良労働局行政運営方針

奈良労働局

# 令和2年度奈良労働局行政運営方針

<b>第1 労働行政を取り巻く情勢</b> .....	1
<b>第2 総合労働行政機関としての施策の推進</b> .....	1
<b>第3 令和2年度の労働局における最重点施策</b> .....	2
1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進 .....	2
(1) 働き方改革による労働環境の整備 .....	2
(2) 長時間労働の是正 .....	3
(3) 健康で安全に働くことができる環境整備 .....	3
(4) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と環境整備等 .....	5
(5) 治療と仕事の両立支援 .....	5
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 .....	6
(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施 .....	6
(2) 若者に対する就職支援 .....	7
(3) 女性活躍の推進 .....	8
(4) 高齢者の就労・社会参加の促進 .....	9
(5) 障害者の就労促進 .....	9
(6) 外国人材受入れの環境整備等 .....	11
(7) 刑務所出所者等の就労支援 .....	11
(8) 人材確保対策の総合的な推進等 .....	12
<b>第4 労働局における重点施策</b> .....	14
1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進【再掲 第3.1】 .....	14
(1) 働き方改革による労働環境の整備 .....	14
(2) 長時間労働の是正 【再掲第3.1(2)】 .....	14
(3) 健康で安全に働くことができる環境整備 【再掲 第3.1(3)】 .....	14
(4) 労働条件の確保・改善対策 .....	14
(5) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進 .....	15
(6) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と環境整備等 【再掲第3.1(4)】 .....	15
(7) 治療と仕事の両立支援 【再掲第3.1(5)】 .....	15
(8) 総合的なハラスメント対策の推進 .....	15
(9) 労働関係紛争の解決の促進 .....	16
(10) 労災補償の迅速・適切な処理 .....	16
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3.2】 .....	17
(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施【再掲第3.2(1)】 .....	17
(2) 若者に対する就職支援 【再掲第3.2(2)】 .....	17

(3) 女性活躍の推進 【再掲第 3.2(3)】 .....	17
(4) 仕事と家庭の両立支援の推進 .....	18
(5) 高齢者の就労・社会参加の促進 【再掲第 3.2(4)】 .....	18
(6) 障害者の就労促進 【再掲第 3.2(5)】 .....	18
(7) 外国人材受入れの環境整備等 【再掲第 3.2(6)】 .....	18
(8) 刑務所出所者等の就労支援 【再掲第 3.2(7)】 .....	18
(9) 人材確保対策の総合的な推進等 【再掲第 3.2(8)】 .....	18
(10) 生活保護者受給者等の就労支援 .....	18
(11) ハロートレーニング（公的職業訓練）を活用した就職支援 .....	18
<b>第 5 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</b> .....	<b>20</b>
1 適切な制度運営 .....	20
(1) 各種監督指導権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導 .....	20
(2) 社会保険労務士制度の適切な運営 .....	20
(3) 労働保険制度の適正な運営 .....	20
2 計画的・効率的な行政運営 .....	21
(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 .....	21
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化 .....	21
3 地域に密着した行政の展開 .....	21
(1) 地方公共団体との連携 .....	21
(2) 労使団体等関係団体との連携 .....	22
(3) 積極的な広報の実施 .....	22
4 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 .....	22
(1) 行政文書の適正な管理 .....	22
(2) 保有個人情報の厳正な管理 .....	22
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応 .....	22
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等 .....	22
(1) 綱紀の保持 .....	22
(2) 行政サービスの向上等 .....	23
6 自然災害や感染症などへの対応 .....	23

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
・ 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	→労働施策総合推進法
・ 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 ・ 有期雇用労働法
・ 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

# 令和2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

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)。

今後、少子高齢化・人口減少が進む中で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、雇用形態にかかわらず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となっている。

また、ハローワークの有効求人倍率は高い水準で推移しており、建設、運輸、介護等の分野を中心に人手不足が続いており、人材の確保・育成に向けた対策が必要となっているが、一方、米中の貿易摩擦等の通商問題、新型コロナウイルスによる感染症等の雇用への影響を注視し、対応していく必要がある。

## 第2 総合労働行政機関としての施策の推進

働き方改革を進める上では、個々の企業の業務の実態に応じた改善・改革を行い、長時間労働の是正・公正な待遇による働きやすく働きがいのある職場づくりと生産性向上・人手不足解消との好循環を創り出すことが重要である。こうした要請に応じ、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、労働四行政(雇用環境・均等、労働基準、職業安定、職業能力開発)の連携を強化するとともに、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連携を図り、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を通じ、企業の取組を支援する。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談について、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、内容を精査した上で対応する部署(労働基準監督署・ハローワーク等)へ確実に取り次ぐことで、利用者に寄り添った行政サービスを実施していく。

### 第3 令和2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

##### (1) 働き方改革による労働環境の整備

##### ア 中小企業・小規模事業所に寄り添った相談・支援の推進及び長時間労働につながる取引環境の見直し

中小企業が働き方改革を推進するためには法令に関する知識や適正な労務管理体制の構築が不可欠であることから、労働基準監督署等の監督指導にあたっては、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を踏まえ、集団指導や相談対応を含め、丁寧な対応を行う。

このため、労働基準監督署に設置された支援班は、法令の趣旨・内容の理解をし、もって長時間労働削減等に向けた自主的な取組が促進されるよう労働時間相談・支援コーナーでの相談対応のほか、集団指導及び説明会並びに中小企業の事業場への個別訪問により、きめ細やかな周知及び支援を実施する。

また、大企業・親事業場の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止については、「しわ寄せ防止総合対策」に基づき「しわ寄せ防止キャンペーン月間」における重点的な周知広報、下請事業者に対する監督指導において労働基準関係法令違反の背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、関係省庁と連携して対応する等により積極的に取り組む。

併せて「働き方改革推進支援センター」の専門家による技術的な相談支援及び専門家派遣支援を通じ、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。

また、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。

##### イ 自動車運送業、建設業、医療機関、地方公共団体における勤務環境の改善

時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務である自動車運送業、建設業、医療機関については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための各種助成制度の周知を図るとともに、トラック運送事業については、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を行う。

また、労働基準法が原則として適用される地方公共団体の労働条件確保・改善については、長時間労働の是正を中心に、権限が行使できる範囲内において適時・適切に監督指導を実施する。

## (2) 長時間労働の是正

改正労働基準法等に基づく長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に向け、下記に留意のうえ監督指導を確実に実施する。

### ア 長時間労働の是正に向けた監督指導の徹底

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。

### イ 時間外労働の上限規制が適用される事業場に対する履行確保

労働基準監督署等の監督指導においては、時間外労働の上限規制の遵守状況等について確認の上、法違反が認められる場合はこれを確実に是正させ、かつ、同種の法違反を繰り返すことのないよう使用者の法令に関する理解の程度等に応じ、法の趣旨、内容について必要な説明を行うとともに、適宜、是正方法について指導を行う。

### ウ 働き方・休み方改善の推進

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。

また、①時間外労働・休日労働の削減、②年次有給休暇の取得しやすい環境整備の推進、③労働者の生活時間や睡眠時間を確保するための勤務間インターバル制度の導入促進、の推進のため、「働き方・休み方改善ポータルサイト」等における取組事例を活用するなど、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による専門的な助言・指導等を実施する

## (3) 健康で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、3年目となる今年度においては、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とともに、健康に働くことができる職場環境の整備に取り組む。

### ア 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

#### (ア) 建設業

足場からの墜落防止措置も含め、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、特に墜落制止用器具の着用の徹底を図る。さらに、フルハーネス型墜落制止用器具の更新を促進するための指導及び支援を行う。また、高年齢労働者が安全に働くための環境整備を指導する。

(イ) 製造業

災害が多発している業種への集中的な指導を徹底するとともに、高年齢労働者の転倒災害防止や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」に基づく指導を行う。

(ウ) 林業

改正された労働安全衛生規則に基づく伐木等作業の安全対策や改訂された「チェーンソーによる伐木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。

**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**

(ア) 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、高年齢労働者の労働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。

(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、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 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**

高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」(仮称)の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金(令和2年度創設予定)等の周知を図る。

**エ 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、改正された安衛法の内容である産業医・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の措置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、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。

(イ) メンタルヘルス対策の促進

ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進される



よう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行うとともに、産業保健総合支援センターの活用促進を図る。また、小規模事業場のメンタルヘルス対策への取組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。

#### **オ 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。

#### **カ 石綿健康障害予防対策**

解体等を行うおとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正を行う予定であり、当該改正規則の周知徹底を図る。

計画届・作業届の提出及びばく露防止措置の適切な実施を指導するとともに、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。

### **(4) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と環境整備等**

#### **ア パートタイム・有期雇用労働法、改正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、改正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設置する。

#### **イ 中小企業・小規模事業所に対する支援**

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業・小規模事業所については、「働き方改革推進支援センター」の積極的な活用を勧める。センターにおいてはアウトリーチ型支援や出張相談、セミナーの実施等、きめ細やかな相談支援を行う。

また、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。

### **(5) 治療と仕事の両立支援**

#### **ア ガイドライン等の周知啓発**

奈良産業保健総合支援センターと連携し、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「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行う。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

#### **イ 奈良県地域両立支援推進チーム等の運営**

「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

係機関が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

また、長期療養者職業相談窓口（ハローワーク奈良及び大和高田）と奈良県総合医療センター、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。

#### ウ トライアングル型サポート体制の構築

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適切な理解の普及を図るとともに、奈良産業保健総合支援センターで開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

## 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) 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（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）を把握し、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行うことで、安定した雇用と定着を図る。

#### ア ハローワークにおける専門相談窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

ハローワーク奈良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。

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する等の影響により、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を作成し、これに基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓等を行い、地域若者サポートステーション等の関係機関とも連携の上、就職後の定着支援まで一貫した支援を実施する。

#### イ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース事業」の周知・広報に努め、訓練生の募集、職場体験等の実施及び就職支援などにおいて、可能な限り本省が委託する人材ニーズの高い業界団体等への協力を努める。

また、本事業の活用により安定雇用が期待できる者への情報提供及び公募勧奨とともに職業訓練受講給付金の案内を行う。

主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、就職に直結する資格を取得できる短期間の訓練コース及びマッチジョ

ブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の方等を対象とした短時間の訓練コースを関係機関と連携して設定促進に努める。

#### ウ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」（仮称）とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充を実施することから、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

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を助成することにより、その適正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。

#### エ 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

関係する機関での地域プラットフォームの形成を進め、相互の支援策等についての情報共有を行うことで、切れ目のない、幅広いスキームの構築に努め、地域全体での取組の気運の醸成に努める。

### （2）若者に対する就職支援

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

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をしていく必要がある。

また、若者の数そのもの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、これら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、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

#### 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。また、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。

#### イ 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。

#### 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）の活用による新卒者枠での採用拡大と定着を支援する。

#### エ 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・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。

#### オ 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の連携、学校中退者等には、学校や若者サポートステーションとの連携により適切な支援を行う。

### (3) 女性活躍の推進

#### ア 改正女性活躍推進法の周知

改正女性活躍推進法について、局内各部や関係機関と連携し、働き方改革の推進のためあらゆる機会を通じて周知、啓発を行う。

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、令和2年4月1日以降に策定する行動計画に数値目標を複数設定すること、及び令和2年6月1日以降に、複数項目の情報公表が求められることを周知し、策定・届出等の履行確保を図るとともに、課題の改善に必要な助言を行い、法に基づく取組の実効性確保を図る。

令和4年4月1日から行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられる101人以上300人以下の企業について、改正内容と併せて両立支援等助成金（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」等の活用について周知し、取組を促進する。

また、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」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。

#### 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や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の共有と、具体的な連携の

あり方について協議し、連携した取組を行うことができる体制づくりの整備と強化を図る。

#### 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や、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）高齢者の就労・社会参加の促進

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

#### ア 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する助成措置のほか、高齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する助成により、継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

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提案型の相談・援助を行う。

#### イ ハローワークにおける生涯現役支援窓口など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、ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」（ハローワーク奈良、大和高田、大和郡山）をハローワーク桜井にも増設し、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、高齢者求職者のキャリア情報等を登録し、マッチングによるキャリアチェンジの促進を図る。

#### ウ 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が人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図るとともに、シルバー人材センター事業が、就業を希望する高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。

### （5）障害者の就労促進

#### ア 障害者の雇入れ支援等の強化

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」調査を定期的を実施し、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「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。

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。

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。

#### ウ 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。

#### エ 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進するとともに、求人、採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。

(6) 外国人材受入れの環境整備等

ア 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

雇用管理の改善に向けた事業主の理解と取組を促進するため、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。

また、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、外国人雇用管理アドバイザーを委嘱し指導を徹底する。

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2020」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。

(7) 刑務所出所者等の就労支援

ア 関係機関と連携した就労支援の実施

令和元年12月23日の犯罪対策閣僚会議において決定された「再犯防止推進計画加速化プラン」を踏まえ、ハローワーク（奈良）において、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、① 満期釈放者対策の充実強化、② 地方公共団体との連携強化、③ 民間協力者の活動の促進について取り組む。

## イ 地方自治体と連携した定着支援

「（仮称）奈良県更生支援の推進に関する条例」（案）に基づく、取組に対して奈良県に協力し、地域の特性を活かしつつ、刑務所出所者等が円滑に職場・地域に定着できるよう協調して対策に取り組む。

## （８）人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。これらの分野の人材確保等のためには、マッチング機能強化等の人材確保対策を推進する必要がある。

また、雇用機会が不足している地域等へ、魅力あるしごとづくりや既存の枠組みにとらわれない人材育成など地域の創意工夫を活かした取組等への支援に加えて、U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

さらに、労働市場を取り巻く状況が大きく変化し、人手不足が進む中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備を通じて、企業と労働者のマッチングが円滑に行われるためにも、地方公共団体との連携した取組が重要である。

### 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 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

市町村に対して、雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、地域の特性を活かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する地域雇用活性化推進事業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とともに、U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援により、地域の中小企業等の人材確保を図る。

### ウ ハローワークにおけるマッチング機能の充実

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。

(ア) 奈良県との一体的実施

「奈良県雇用対策協定」に基づき、県と労働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。

(イ) 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。

(ウ) 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。

(エ) 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。

(オ) 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。

(カ) 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。

(キ) 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。

## エ 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。

## 第4 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【再掲 第3.1】

#### (1) 働き方改革による労働環境の整備

ア 中小企業・小規模事業者に寄り添った相談・支援の推進及び長時間労働につながる取引環境の見直し 【再掲第3.1(1)ア】

イ 自動車運送業、建設業、医療機関、地方公共団体における勤務環境の改善 【再掲第3.1(1)イ】

#### ウ 労働施策総合推進法に基づく協議会等

##### (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 【再掲第3.1(2)】

#### (3) 健康で安全に働くことができる環境整備 【再掲 第3.1(3)】

#### (4) 労働条件の確保・改善対策

労働基準関係法令の制度改正の過渡期にあたることを踏まえ、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、これを定着させるため、法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は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」を周知徹底し、監督指導においては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。

加えて、平日夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、法令の紹介や事案に応じた対応法の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」等の周知を通じて、法令・制度の周知、相談支援機関への確実な取次ぎを行う。

**(5) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進**

技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

**(6) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と環境整備等 【再掲第 3.1(4)】**

**ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応**

**【再掲第 3.1(4)ア】**

**イ 正社員転換・待遇改善プラン**

「奈良労働局正社員転換・待遇改善実現本部」は、最終年度となる実現プラン（令和 2 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、ハローワークにおける相談支援を通じたマッチングの強化やキャリアアップ助成金の活用促進、「働き方改革推進支援センター」の効果的な活用などの取組を推進する。

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、引き続き労使への周知啓発を徹底し、相談対応を通じ円滑な運用を図る。

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。

**エ 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。

**(7) 治療と仕事の両立支援 【再掲第 3.1(5)】**

**(8) 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」「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（令和 2 年 6 月 1 日より施行。中小事業主は令和 4 年 4 月 1 日までは努力義務。）、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の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

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。

また、改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

## **(9) 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、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、ハラスメントの相談に当たっては、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。

## **(10) 労災補償の迅速・適切な処理**

### **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。）の事務処理に当たっては、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進し、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うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、引き続き密接に連携して対応することを徹底する。

### **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**

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。

#### ウ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、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とともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者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。

#### エ 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。

## 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 3. 2】

### (1) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施【再掲第 3. 2(1)】

#### (2) 若者に対する就職支援 【再掲第 3. 2(2)】

ア 新卒者等の正社員就職の支援 【再掲第 3. 2(2)ア】

イ 職業意識の形成 【再掲第 3. 2(2)イ】

ウ 新卒者以外の若者支援【再掲第 3. 2(2)ウ】

エ フリーター等の正社員就職の支援【再掲第 3. 2(2)エ】

オ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進  
【再掲第 3. 2(2)オ】

カ 労働移動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。

### (3) 女性活躍の推進 【再掲第 3. 2(3)】

ア 女性の活躍促進の周知 【再掲第 3. 2(3)ア】

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援 【再掲第 3. 2(3)イ】

ウ 母子家庭の母等の雇用対策の推進 【再掲第 3. 2(3)ウ】

エ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し、法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

#### (4) 仕事と家庭の両立支援の推進

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知を行う。労働者の権利侵害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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

また、男性労働者の育児休業取得促進等に積極的に取り組む事業主を両立支援等助成金の支給により支援するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」認定の申請に向けて働きかけを行う。

#### (5) 高齢者の就労・社会参加の促進 【再掲第 3.2(4)】

#### (6) 障害者の就労促進 【再掲第 3.2(5)】

#### (7) 外国人材受入れの環境整備等 【再掲第 3.2(6)】

#### (8) 刑務所出所者等の就労支援 【再掲第 3.2(7)】

#### (9) 人材確保対策の総合的な推進等 【再掲第 3.2(8)】

#### (10) 生活保護者受給者等の就労支援

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、関係機関と一体となり、それぞれの課題に応じた手厚い支援を行うことで、就労による自立等を促進していく必要がある。

このため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等を的確に実施し、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。

#### (11) 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 適切な受講あっせん**

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。

**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。

## 第5 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 適切な制度運営

#### (1) 各種監督指導権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

労働局による労働基準監督署に対する管理及び労働基準監察制度を通じて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。

#### (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により適切な調査を実施する。

#### (3) 労働保険制度の適正な運営

##### ア 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。

##### イ 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。

##### ウ 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。



## 2 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

#### ア 局署所における職員の働き方改革の推進

複雑困難化・膨大化する行政課題に的確に対応していくため、行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化による行政事務の効率化、業務の改善・改革を継続し、局署所における職員の働き方改革と行政サービスの向上に向けた取組を推進する。

#### イ 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。

#### ウ 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。

## 3 地域に密着した行政の展開

### (1) 地方公共団体との連携

地域における雇用対策や働き方改革等の労働施策の効果的な実施のため、産業、福祉、雇用、教育等の施策を実施する地方公共団体との緊密な連携を図りながら、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させるため、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めていく。

そのために、雇用対策協定等が地域の新たな課題にも対応できるよう、内容の充実に取り組む。また、一体的実施施設など、地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

## (2) 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た施策を効果的に展開するため、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とともに、関係団体等も含め緊密な連携を図る。さらに、労使団体に対し、地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

## (3) 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、広報体制強化の推進、地方公共団体等の広報誌の活用等、効果的・積極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。

## 4 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

国民の知的財産である「行政文書」については、改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成23年4月1日内閣総理大臣決定 令和元年5月1日一部改正)による新たなルール of 遵守を徹底する。

また、「電子決裁移行加速化方針」(平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

### (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。

## 5 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。

- ① 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るとともに、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。
- ② 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、全職員に対して周知を徹底する。
- ③ 非常勤職員の採用に当たっては、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。
- ④ 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計画的に全ての職員が受講できるようにする。  
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。

## 6 自然災害や感染症などへの対応

地震や台風などの自然災害、新型ウィルスによる感染症など、社会経済に重大な影響を及ぼす事態の発生に対し、関係機関と緊密な連携を図り、労働者の安全確保と機動的な雇用対策を実施する。

また、災害発生時において、労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっていることから、「防災業務・業務継続に関する実施要領」に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施、業務継続等の適切な対策を徹底する。

## 令和2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)	労保連絡協議会	労働基準監督官採用試験 【第1次試験6月7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14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14日～7月16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15日～8月3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2020	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 3局合同就職面接会(大卒)	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 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・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 労保連絡協議会	
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2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。