

平成 27 年度

奈良労働局行政運営方針

奈良労働局

平成27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 最近の社会経済情勢	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	2
(3) 女性の雇用状況	2
(4) 高齢者の雇用状況	2
(5) 障害者の雇用状況	2
(6) パートタイム労働者の雇用状況	2
(7) 職業訓練の状況	3
3 労働条件等をめぐる動向	3
(1) 申告・相談の状況	3
(2) 労働時間と年次有給休暇の状況	3
(3) 労働災害・労災補償の状況	4

第2 平成27年度の奈良労働局における最重点施策

1 働き方改革の実現	4
2 女性の活躍推進	5
(1) 改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行	5
(2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の周知	5
(3) 女性のライフステージに対応した活躍支援	5
3 地方自治体との連携による就職支援	5
4 労働者の安全と健康の確保	6

第3 奈良労働局における重点施策

1 安心して働ける環境づくりの推進	6
(1) 働き方改革の推進について	6
(2) 法定労働条件の履行確保	7
(3) 適正な労働条件の整備	8
(4) 最低賃金制度の適切な運営	9
(5) 労働者の安全と健康確保対策の推進	10
(6) 労災補償対策の推進	13

2	地域情勢を見据えた雇用対策の推進	15
(1)	公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定	15
(2)	職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	16
(3)	正社員希望者に対する就職支援	17
(4)	人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善	18
(5)	地方自治体と一体となった雇用対策の推進	18
(6)	民間を活用した就職支援	19
(7)	失業なき労働移動の実現	19
(8)	若者の雇用対策の推進	19
(9)	子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	20
(10)	高齢者の雇用対策の推進	21
(11)	障害者の雇用対策の推進	22
(12)	職業訓練受講者に対する就職支援	23
(13)	重層的なセーフティネットの構築	23
(14)	外国人の雇用対策の推進	24
(15)	特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	24
(16)	地域雇用対策の推進	25
(17)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	25
(18)	雇用促進税制の推進	25
(19)	雇用保険制度の安定的運営	25
(20)	公共職業安定所のサービス改善・向上と周知	26
3	職業能力開発の一層の推進	26
(1)	地域のニーズに即した職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援	26
(2)	ジョブ・カード制度の推進	27
(3)	労働者・企業の職業能力開発への支援	27
(4)	ニートの若者等の職業的自立支援	27
(5)	将来を担う人材育成支援及び業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築	27
(6)	障害者の職業能力開発の推進	28
4	女性の活躍推進と両立支援対策等の推進	28
(1)	男女雇用機会均等確保対策の推進	28
(2)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	29
(3)	パートタイム労働対策の推進	30
5	労働行政を円滑に推進するための制度の適切な運営	31

(1) 労働保険適用徴収業務等の重点施策	3 1
(2) 個別労働関係紛争の解決の促進	3 2
第4 奈良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 総合的・計画的な行政運営	3 3
2 計画的・効率的な行政運営	3 3
(1) 計画的な行政運営	3 3
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	3 3
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し	3 4
(4) 行政事務の情報化への対応	3 4
(5) 行政事務のコスト縮減の取組	3 4
(6) 研修の実施	3 5
(7) 職場環境の整備	3 5
(8) 遊休資産売却の確実な処理等	3 6
3 地域に密着した行政の展開	3 6
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	3 6
(2) 奈良県等との連携	3 6
(3) 労使団体等関係団体との連携	3 6
(4) 積極的な広報の実施	3 7
(5) 労働法制の普及等に関する取組	3 7
4 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	3 7
(1) 保有個人情報の厳正な管理	3 7
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	3 8
(3) 個人情報保護制度等に基づく開示請求等への適切な対応	3 8
(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底	3 8
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	3 8
(1) 綱紀の保持	3 8
(2) 不正経理等再発防止のための内部点検の実施等法令遵守の徹底	3 9
(3) 行政サービスの向上	3 9

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の社会経済情勢

奈良県の平成26年10月1日現在の推計人口は1,376,466人で、前年と比べて7,083人減少しており、平成12年以降15年連続の減少となっている。

本県の労働力率は56.0%で全国最下位であり、平成17年調査より、0.4ポイント低下している。また、就業者の内訳をみると非正規雇用者の割合が34.6%で全国の34.2%より高くなっている。産業別の就業者割合をみると「卸売・小売業」(17.9%)が最も多く、次いで「製造業」(16.8%)、「医療・福祉」(11.5%)で、「医療・福祉」の割合が上昇している(平成22年国勢調査)。

少子・高齢化が進行する中で労働力人口が減少し、サービス経済化の進展に伴って非正規労働者が増加する傾向にある。

奈良県の経済動向をみると、個人消費は、一部で緩やかに持ち直しつつある。

企業活動についてみると、企業収益は増益見込みとなっているものの、生産活動は弱含んでおり、設備投資は前年度を下回る計画となっている。

雇用情勢は、持ち直しの動きが緩やかとなっている。

先行きについては、個人消費が緩やかに持ち直しつつあるなかで、各種政策効果の下支えもあり、県内経済が持ち直していくことが期待される。一方で、生産活動に加え、雇用情勢については、今後の動向を注視していく必要がある。

2 最近の雇用をめぐる情勢

(1) 最近の雇用情勢

奈良県の完全失業率(推計値)は、平成26年10~12月期平均で3.6%となり、前年同期より0.3ポイント改善した。

また、平成26年平均の有効求人倍率は0.90倍と対前年比0.11ポイント上昇し、新規求人倍率も1.36倍となり前年比0.05ポイント上昇した。正社員有効求人倍率(原数値)は、平成21年7月の0.25倍を底に、平成27年1月には0.67倍まで回復した。

平成26年度の新規求人数は、68,320人(平成27年1月末現在)で対前年比1.7%(1,167人)の減少となっているものの、2年連続で新規求人数が8万人を超える見込みである。産業別割合を上位からみると、医療・福祉が30.0%、卸売・小売業12.6%、製造業12.1%となっている。

一方、新規求職申込件数は総じて前年同月比減少傾向で推移している。

こうした動向から、平成27年1月の奈良県有効求人倍率(季節調整値)は0.90倍で、依然として全国(1.14倍)と比べると差があるものの、県内事業所においては、引き続き人手不足感はあると思われることから、県内の雇用情勢は、緩やかに持ち直している。

(2) 若者の雇用状況

平成27年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学等については59.8%（平成26年11月末現在）となっており前年同期より3.4ポイント改善している。また、高校については56.2%（平成26年9月末現在）となっており前年同期より6.9ポイント改善している。

(3) 女性の雇用状況

「労働力調査（平成26年11月分）」によると、平成26年の全国の女性の雇用者数は2,479万人となり、前年同月に比べ28万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は44.0%（前年差0.7ポイント上昇）となっている。また、「平成24年就業構造基本調査」によると、奈良県の女性（15～64歳）の有業率は56.8%となっており、全国で最も低い水準となっている。年齢階級別にみると、35～39歳代の子育て世代を中心に女性の有業率が落ち込んでいる。

(4) 高齢者の雇用状況

平成26年6月1日現在の高齢者雇用確保措置の実施状況（31人以上の企業規模）は、95.2%となり、前年より7.7ポイント上昇した。うち、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、76.3%となり、前年より5.5ポイント上昇し、全国値の71.0%を5.3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、21.1%となり、前年より1.3ポイント低下したが、全国値の19.0%を2.1ポイント上回った。

雇用情勢については依然として厳しい状況にあり、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

(5) 障害者の雇用状況

平成26年6月1日現在の民間企業（50人以上の企業規模）における障害者の雇用者数は1822.5人で前年より61人増加し、実雇用率は2.22%で前年と同ポイントとなった。また、法定雇用率達成企業割合は56.2%となり、前年より0.4ポイント増加した。

(6) パートタイム労働者の雇用状況

平成26年10月における奈良県のパートタイム労働者数（5人以上規模事業所）は、129,094人でパートタイム労働者比率は、38.2%となり、全国値（30.0%）を8.2ポイント上回っている。また、平成25年以前の5年間の同比率は平成24年がピークとなり、平成20年との対比では、5.1ポイントの上昇となっている（「毎月勤労統計調査」）。

(7) 職業訓練の状況

平成 26 年度の公的職業訓練の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 1,525 人（平成 26 年 12 月時点）、平成 26 年度の就職率は奈良県立高等技術専門校 96.7%、ポリテクセンター奈良 85.4%（施設内訓練）、82.4%（委託訓練）となっている。求職者支援制度における職業訓練の受講者数は 519 人（平成 26 年 12 月時点）、就職率は基礎コースで 96.9%、実践コースで 97.6%となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談の状況

労働基準監督署をはじめ、総務部企画室及び総合労働相談コーナー等には、労使等から数多くの相談が寄せられ、その数は、平成 24 年度 9,038 件、平成 25 年度 8,845 件と推移しており、平成 26 年 12 月末現在 6,689 件と前年同期と横ばいであるものの、依然として高水準にある。相談内容を見ると、賃金、解雇、労働時間、年次有給休暇といった基本的な労働条件に関するものが依然として多く、これらに係る相談は全体の約 4 割を占めている。また、いじめ・嫌がらせに関する相談も増加傾向にある。

また、労働基準関係法令上問題が認められる申告事案の処理件数は、平成 24 年 408 件、平成 25 年 297 件、平成 26 年 215 件と推移しており、ここ数年は景気変動の影響から減少傾向にあると見られるものの、労働者の権利意識の高まりから多くの申告が労働基準監督署に寄せられている。申告の内容を見ると賃金不払に関するものが約 7 割となっている。

雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する労働者からの相談は 79 件(平成 26 年 12 月末現在)となっており、相談内訳としては、妊娠不利益取扱いに関する相談は 11 件と、平成 25 年度総数の 15 件とほぼ横ばいとなっているものの、セクシュアルハラスメントの相談は 46 件(平成 25 年度総数 70 件)と、減少傾向である。

一方、育児・介護休業法に関する労働者からの育児休業等の相談は、87 件(平成 26 年 12 月末現在)で、平成 25 年度総数(83 件)に比べ、既に 4.8%増加している。特に育児休業の相談が 42 件(平成 26 年 12 月末現在)と、平成 25 年度総数の 37 件よりも増加している。

(2) 労働時間と年次有給休暇の状況

奈良県の総実労働時間は 1700 時間前後で推移し、全国平均を下回っているものの、「就業構造基本調査」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、平成 19 年 11.2%、平成 24 年 10.2%と減少しているものの依然として 1 割を占めている。

また、奈良県が行った「職場環境調査」によると、年次有給休暇の取得率は平成 17 年 45.0%、平成 20 年 50.3%、平成 23 年 46.8%と 5 割程度で停滞している状況にある。

(3) 労働災害・労災補償の状況

奈良県における労働災害は、平成 25 年では、奈良労働局第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という）目標達成に向けて好スタートを切ったが、2 年目にあたる平成 26 年は、休業 4 日以上死傷者数（以下「死傷者数」という）1,356 人（対前年比 4.9%増）、死亡者数 15 人（対前年 6 人増）となった。

死傷者数の対前年比の推移を見た場合、24 年 4.8%増、25 年 4.2%減、26 年 4.9%増と近年増減を繰り返しているが、12 次防の目標達成に向けて、労働災害発生状況、経済情勢、などを踏まえた計画的・効果的な労働災害防止対策が引き続き重要な課題である。

次に、労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成 26 年の一般定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合が奈良県では、53.8%と全国平均より高くなっている。

また、内閣府発表の平成 26 年の全国の自殺者数は前年に比べ減少し、厚生労働省が調査した平成 25 年労働安全衛生調査では、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、60.7%で 24 年調査より上昇し、現在の仕事など不安、悩み、ストレスとなっていると感じる労働者の割合は 52.3%で、24 年調査 60.9%より減少したが、依然として半数を超えている。

また、職場において受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は、全国で 47.7%となり 24 年調査 51.8%より減少している。

労災保険給付の過去 5 年間の新規受給者数は、平成 21 年度 5,034 人、平成 22 年度 5,290 人、平成 23 年度 5,516 人、平成 24 年度 5,410 人、平成 25 年度 5,138 人で推移しており、平成 21 年度から平成 23 年度まで増加傾向にあったものの、平成 24 年度以降は減少傾向に転じているところである。

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については、近年、特に精神障害事案に係る請求件数が全国的に増加傾向にある。

第 2 平成 27 年度の奈良労働局における最重点施策

1 働き方改革の実現

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成 32 年までの目標として「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を平成 20 年（2008 年）の 10%から 5 割減」、「年次有給休暇取得率 70%」とすることが定められている。

しかし、奈良県内の状況を見ると、上記第1の3の(2)のとおり、週60時間以上の雇用者の割合は依然として1割を占め、年次有給休暇取得率は5割程度で停滞しており、目標の達成のためには課題を残す状況である。

また、平成26年6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2014」において、新たに講ずべき具体的施策として、働き方改革の実現が掲げられ、働き過ぎ防止のための取組強化が明記されるなど、長時間労働対策の強化が政府としての喫緊かつ重要な課題となっている。

このため、働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、奈良労働局働き方改革推進本部を中心とし、奈良県と連携の上、事業主等の意識を高める等、奈良県全体の働き方・休み方の見直しに向けた気運の醸成を促していく必要がある。

2 女性の活躍推進

(1) 改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行

平成27年4月1日に施行された改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図る。

(2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の周知

現在、国会に提出している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」(以下「女性活躍推進法案」という。)が成立した場合には、平成28年4月からの円滑な施行を目指し、事業主等に対する周知を徹底する必要がある。

(3) 女性のライフステージに対応した活躍支援

ハローワーク「マザーズコーナー」において、キッズコーナーの設置、安全サポートスタッフを配置し、子供連れで来所しやすい環境整備を行い、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを作成し、就職支援セミナーの実施や担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人の確保等の就職支援を実施する。

また、求職者の希望に適合する求人開拓を実施するほか、地方自治体と協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図り、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

3 地方自治体との連携による就職支援

奈良県と奈良労働局で締結した「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、相互の連携基盤を一層強化することが必要である。

奈良市と奈良労働局で締結した「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」や、各ハローワークが管内自治体と締結した協定に基づき、生活保護受給者等の就労による自立を促進するため、緊密な連携のもと、一層の効果的な事業の推進を図っていくことが必要である。

王寺町と奈良労働局で締結した「王寺町と奈良労働局との一体的実施」の協定に基づき、子育て女性等、若者の就業支援を効果的かつ一体的に実施することが必要である。

また、ふるさとハローワークにおいては、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介を推進するため、関係自治体との連携を一層図っていくことが必要である。

4 労働者の安全と健康の確保

平成24年と比較して、平成29年までに労働災害による死亡者数を20%以上減少させること、休業4日以上之死傷者数を15%以上減少させることとした12次防の目標に向け、平成26年に増加した労働災害を減少させるため、労働災害増加業種、死亡・重篤災害発生業種における労働災害防止対策を推進する必要がある。

第3 奈良労働局における重点施策

1 安心して働ける環境づくりの推進

(1) 働き方改革の推進について

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

(ア) 企業経営陣への働きかけ

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ため、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、奈良労働局働き方改革推進本部のもとで、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化する。

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、奈良労働局のホームページに掲載し情報発信を行う。

(イ) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、夏季及び年末年始のほか、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。

イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策について

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働を抑制し、過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を徹底する。

(イ) 過労死等防止対策の推進

過労死等防止啓発月間（11月）を中心に、過労死等防止法の趣旨や国の取組内容等について、地方公共団体等と連携を図りながら、啓発活動に取り組む。

(2) 法定労働条件の履行確保

ア 法定労働条件の履行確保

(ア) 法定労働条件の履行確保

- a 事業場における基本的労働条件の枠組み及びそのための管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、的確な監督指導等の実施により労働基準関係法令の履行確保を図る。
- b 労働時間管理がいかなる経営環境においても適切に行われるよう、「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基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。
- c 解雇、賃金不払等に関し労働基準関係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優先的に迅速かつ適切な対応を図る。
- d 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。その際には、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案の概要等を積極的に公表する。

(イ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、厚生労働省において、①「労働条件相談ほっとライン」による夜間・休日における相談体制の確保、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」や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーによる労働基準関係法令等の情報発信を行うことから、これらの周知に取り組む。

また、「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、所轄の労働基準監督署へ取り次ぎ、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。

(ウ) 「労災かくし」の排除

労災かくし防止の周知・啓発及び的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかとなった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

(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、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営

する。

(オ) 家内労働対策

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とともに、委託者及び家内労働者の把握に努め、委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行う。

イ 特定の労働分野における対策

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、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等を実施し、その遵守の徹底を図る。

また、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う連絡会議の設置、合同による監督・監査の実施、通報制度の適切な運用等、奈良運輸支局との連携を図る。

(イ) 障害者

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、引き続き、職業安定行政や奈良県等関係行政機関との連携の下、的確な情報の把握を行い、事業主等に対して労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

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に対して監督指導を実施し、重大又は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とともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生への暴行・脅迫・監禁等、技能実習生からの違約金の徴収等、技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われる事案であることから、出入国管理機関との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの又は社会的にも看過し得ないものについては、積極的に司法処分に付すこととする。

(エ) 介護労働者

介護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、計画的に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。

(3) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地や職務等を限定した「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、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定行政とも連携して、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、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールへの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、厚生労働省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。

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できる支援体制として、平成 26 年 10 月 1 日から施行されている改正医療法に基づき設置している「医療勤務環境改善支援センター」において、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、奈良県と連携の上、円滑に実施する。

ウ 労働関係法令の周知・啓発

(ア) 働くためのルールの周知

申告や個別紛争を未然に防止するという観点から、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、積極的な広報を実施する。

また、新規の学卒予定者等、これから就職しようとする者に対しても、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図る。

(イ) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

平成 27 年 4 月 1 日より施行される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基づく計画の認定申請等が円滑に行われるよう、あらゆる機会を通じて制度の周知を図る。

エ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスター、リーフレット、ハンドブック等の配布、掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図り、労使の取組の促進を図る。

(4) 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

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、中央最低賃金審議会が示す最低賃金引上げの目安、経済動向及び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図る。

イ 最低賃金額の周知の徹底

最低賃金改定額を広く県民に周知するため、総合的労働行政機関として各行政間及び局内関係部署の連携を密にして広報を実施することは元より、報道機

関、県や市町村等が発行する広報誌等あらゆるメディアを活用するとともに、労使各種団体、県内の主な企業にも協力を求め、周知・PRの効果的な実施を図る。

ウ 最低賃金額の遵守の徹底

最低賃金法違反に係る情報の収集に努め、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域・業種等を重点とした的確な監督指導を実施するなどにより、最低賃金額の遵守の徹底を図る。

エ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

生産性の向上等の経営改善に取り組む中小企業・小規模事業者の労働条件管理などの相談等にワンストップで対応する相談窓口「最低賃金総合相談支援センター」及び「全国最低賃金総合電話相談センター」の周知に努め事業の円滑な実施を図る。

(イ) 労働能率増進等支援事業

地域別最低賃金が時間額 800 円未満の中小企業・小規模事業者が、労働能率増進のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、引上げを実施した労働者数に応じて設備導入等の一部を助成する制度（業務改善助成金）の積極的な周知広報及び利用促進を行い、制度の円滑な実施を図る。

(5) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

12 次防の 3 年目に入ることから、平成 26 年に増加した労働災害を減少させるため、12 次防目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業 4 日以上之死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STOP！転倒災害プロジェクト 2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、4S 活動やKY 活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係業界団体等と連携しながら「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

(ウ) 非正規労働者対策

雇用者に占める割合が拡大している非正規労働者は、正規労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実を図る。

イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

(ア) 製造業

製造業の死傷災害を事故の型別でみると、はさまれ・巻き込まれ災害及び切れ・こすれ災害の二つの型で半数近くを占めており、これらの災害は、後遺障害が残存する割合が高くなっている。機械の安全化の促進を一層行うと同時にリスクアセスメント等による機械設備等のリスクの除去・低減化措置等の徹底を促進する。

(イ) 建設業

平成 26 年に発生した全産業における死亡災害のうち、建設業が半数を占め、年初めから土木工事での死亡災害が増加した。過去 5 年間では、その半数以上が「墜落・転落災害」により発生していることから、足場・作業床等からはもとより、トラックの荷台等からの墜落・転落防止及び土木工事での地山崩壊防止など効果的な労働災害防止対策の徹底を図る。また、安全衛生経費の確保については、国土交通省が改定した建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、安全衛生に配慮した発注の促進、安全衛生管理の徹底、新規参入者教育等の取組を強力的に推進する。

(ウ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業の労働災害は、近年増加傾向にあり、26 年は、10.8%の増加となった。特に、荷役作業中の墜落・転落災害が 7 割弱を示していることから、12 次防の目標達成に向けて、荷役作業時における災害の減少を図る。

具体的には、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害が発生した等安全衛生管理上問題のある陸運事業者に指導を行うとともに、荷主等への要請指導を徹底する。

また、荷主等に対し、国土交通省が平成 26 年 1 月に策定した「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」の普及を促進する。

(エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。このため、許認可権を有する奈良県等や関係業界団体との連携体制を構築し、安全衛生教育の実施、4S 活動、KY 活動、「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により、まずは、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとする。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、「労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」（平成 26 年 3 月 28 日付け基発 0328 第 6 号）に基づき、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

小売業、飲食店などの業態としてみられる多店舗展開企業に対しては、局間

の情報共有・連携等により、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう配慮し、効果的に安全対策の浸透を図る。

さらに、腰痛は社会福祉施設において多く発生しているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、平成 28 年 6 月までに安全データシート（SDS）交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、改正法が円滑に施行されるよう、集団指導等により法改正の内容を周知するとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

また、化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

エ 職場におけるメンタルヘルス対策・産業保健対策

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の平成 27 年 12 月 1 日の施行に向けて、あらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図る。また、産業保健総合支援センターにおいて実施する医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェック制度の実施に対する地域産業保健センターによる支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用の促進を図る。

また、産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

オ 過重労働による健康障害防止対策

「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、限度基準に適合した時間外労働協定締結に係る指導、過重労働が行われているおそれがある事業場に対する労働時間管理、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

カ 石綿健康障害防止対策

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

また、奈良県等と解体工事等に関する情報を共有する。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

キ 職業性疾病等の予防対策

（ア）熱中症予防対策

職場における熱中症による死亡災害の発生状況を踏まえ、建設業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、業界団体等とも連携

しながら、職場における「熱中症予防対策」を周知し、必要な指導を行う。

(イ) じん肺予防対策

平成25年度からの新たな第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を中心に粉じん障害防止対策を推進する。

ク 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化され、平成27年6月1日から施行されることを踏まえ、平成29年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下にするとの12次防の目標達成に向けて、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

ケ 自主的な安全衛生活動の促進

労働災害増加の背景には、安全衛生管理体制の劣化等も考えられるため、法令に定める個々の危害防止措置の遵守徹底だけでなく、創意工夫した効果的な自主的な安全衛生活動を促進する。特にリスクアセスメントや「見える化」の普及促進のため、局署幹部が出席する会議や講演、総会等の機会を通じてその重要性を発信する。

また、「奈良県産業安全衛生大会」、「3ヵ月無災害運動」等、労働災害防止団体、業界団体、経営者団体等が行う事業場の自主的な安全衛生活動を促進する取組を支援する。

コ 安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のHP等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(6) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険請求に係る事務処理については、標準処理期間を見据え迅速に行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や申請者に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

複雑困難な事案が多い精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、認定基準等に基づき、調査及び業務上外の判断の迅速・適正化を一層推進し、併せて、監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

また、聴取調査の実施にあたっては親切的な対応を推進し、特に、不支給決定を行った場合には、請求人の納得性を高めるため、認定基準等の説明に加え、

調査の経過や不支給と決定した理由及び審査請求手続き等について、適切に対応する。

さらに、セクシュアルハラスメントの被害を受けたこと等により精神障害を発病した労働者からの相談・聴取にあたっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応する。

石綿関連疾患については、認定基準等に基づき、被災労働者及びその遺族に対し、労災保険給付及び特別遺族給付金の迅速・適正な補償（救済）を行う。併せて、補償（救済）制度の更なる周知徹底を図り、特に、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がされていない場合は、当該病院等に対して再度周知を行う。

印刷事業場等において発生した胆管がんに係る労災請求事案については、業務上外を適切に判断するため、職歴、従事業務、事業場で使用された化学物質の種類や作業環境等についての的確な調査を実施のうえ、本省に「りん伺」を行う。

イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないように、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権については、漫然と時間を経過させ時効を完成させることがないように、組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整については、会計検査院から昨年度に引き続き障害厚生年金等の受給についての把握が十分でなかったことによる休業補償給付の過大な支払いが指摘されたことを踏まえ、障害厚生年金等の受給状況を十分に把握し、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合の確実な実施を図る。

エ 労災診療費の支払いの適正化

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。

また、地方厚生局等と連携し、地方厚生局等が保険医療機関に対して実施した指導・調査等の結果情報を活用し、当該情報に基づく労災診療費支払いの一層の適正化を図り、さらに、誤請求の多い労災指定医療機関等に対しては、個別に実地指導を行う。

審査体制については、審査水準を確保・向上させるため、本省主催の医療担当者に対する会議・研修内容の確実な伝達、主任審査補助員を活用した審査担当者の教育、審査業務で培ったノウハウの共有化を図るなど、審査担当者の資質の向上を図る。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人の主張に対する判断をおり込んだ決定書の作成や関係者に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟追行については、事案に応じた的確に補充調査を行う等、主張・立証の充実に努める。

2 地域情勢を見据えた雇用対策の推進

(1) 公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定

奈良労働局、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）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した件数について、18,900件以上を目指す。

(イ) 充足件数（常用、受理地ベース）

公共職業安定所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、16,770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、4,970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) 紹介成功率（常用）

公共職業安定所の紹介件数に対する就職件数（常用）の割合について、過去3年度実績の平均値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、420件以上を目指す。

(イ) 障害者の就職件数

公共職業安定所の職業紹介により障害者が就職した件数について、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、2,187件以上を目指す。

(エ) ハローワークの職業紹介により、正規雇用に関わったフリーター等の件数

公共職業安定所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、2,965件以上を目指す。

(オ) 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数

公的職業訓練の修了3ヶ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、417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、87.5%以上を目指す。

(キ) 正社員求人数

公共職業安定所で管理する特定の正社員求人の数について、対前年度比2.5%増となる件数以上を目指す。

(ク) 正社員就職件数

公共職業安定所で管理する特定の正社員就職の数について、9,319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、2,800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、580件以上を目指す。

(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求人・求職票の記載内容の充実

求人票・求職票の全項目の完全記入と求人内容の正確性・明確性の確保を図るとともに、求人票の「仕事の内容」欄の記載内容の充実に努める。

また、文字列記入欄のコード化を前提とした文字列記載欄の内容充実とコード化に際しての表記の統一化を推進する。

ハローワークシステムの検索機能を活用し、求職者・求人者双方に対するあっせんの提案を行い、求職者・求人者サービスの一層の充実強化を図る。

イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

介護・福祉・保育・医療等の人手不足分野の求人者に対し、求人条件を満た

す免許・資格・学歴等を有する求職者の検索を行い、能動的に求職者情報の提供を行う。また、当該求職者に対して、求職公開の働きかけを積極的に行う。

ウ 良質求人確保等

求人確保については、「正社員求人」で「事務職」・「営業・販売職」・「製造職」等求人倍率の低い職種に重点を置き、充足を意識した求人開拓を推進する。

また、求人票の正確性・明確性を確保するため、求人内容の適法性・妥当性・整合性の確認と修正及び事業主への適切な助言に取り組む。

エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング

雇用形態、休日、勤務時間等の労働条件、紹介件数、充足数等から充足可能性基準の設定と継続的な見直しを行い、適切な対象求人の選定や求職者とのマッチングに活用する。

また、求人受理時に早期あっせんの必要性があると判断した求人や求職者担当制の中で適格求職者が見いだされた求人に対しては、柔軟かつ機動的に充足計画を立て、適格求職者に対して来所勧奨型紹介等により能動的マッチングを行う。

オ 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化

求人・求職者間のマッチングの精度を高めるため、求人票記載内容以上の詳細な事業所情報を収集・蓄積し、各部門、職員間で共有することが必要である。

このため、求人部門及び職業相談部門の窓口において収集した情報と求人開拓等で収集した事業所情報を組織的に蓄積・共有し、マッチングに活用する。

また、「求人充足会議」等の機能強化を図るため、充足支援の進捗状況確認、適格求職者のあっせんの進捗状況確認、画像情報等の事業所情報の共有を継続的に実施する。

カ 職業訓練受講者・修了者に対する職業紹介

職業訓練の受講あっせんについては、受講あっせんの基準を明確化した上で、ハローワークにおける職業相談やキャリア・コンサルティングにより、スキル不足等が求職活動を阻害している等の状況にある者の適切な訓練コースへの誘導を行う。

また、ハローワークによる訓練実施機関への求人情報の提供や、セミナー及び担当者制による個別支援により、職業訓練受講者・修了者の就職支援を行う。

キ 業務推進・改善のための体制等

各ハローワークにおいて、毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図るとともに、業務推進・改善のための各種会議を開催する。

また、職員の業務スキル達成度の向上や接遇向上を図るための研修を実施する。

(3) 正社員希望者に対する就職支援

非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働者の正社員転換や人材育成、処遇改善などの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。

また、「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。

(4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

ア 雇用管理改善の推進

人材不足分野の人材確保を中心として事業主自らが「魅力ある職場作り」を通じて募集・職場定着を図るよう、取組を促進する。

このため、各種助成金制度を活用し、業界・地域等集団的な雇用管理改善の実践を促進するとともに、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進する。

イ 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化

介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービスと求人者に対する充足支援サービスの提供を推進する。

介護分野においては、介護求人事業所の詳細な情報等の提供やセミナー・就職面接会・事業所見学会等を開催し、積極的にマッチングを促進する。

保育分野においては、「保育士マッチングプロジェクト」による未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する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、平成 26 年度設置された「奈良県保育士人材バンク」との連携を図り、地方公共団体とともに、有資格者の掘り起しを一層強化する。

(5) 地方自治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自治体との連携について

平成 25 年 6 月に奈良県と奈良労働局で締結した「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。

また、平成 25 年 8 月に奈良市と奈良労働局で締結した「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」や、各ハローワークが管内自治体と締結した協定に基づき、生活保護受給者等の就労を支援し自立促進を図る。

平成 26 年 8 月に王寺町と奈良労働局で締結した「王寺町と奈良労働局との一体的実施」の協定に基づき、子育て女性等、若者の就業支援を効果的かつ一体的に実施する。

イ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

ふるさとハローワークにおいて、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介を

推進するため、関係自治体との一層の連携を図る。

ウ 地方自治体が行う心の健康相談への協力

奈良県が実施する「奈良県自殺予防ホットライン事業」について、ハローワークにおける「弁護士による法律相談」の実施に協力する。

エ 公共職業安定所における住居確保に関する支援

地方自治体と連携して、住居や生活に困窮する者等に対して第二のセーフティネット支援施策等の適切な施策への誘導・相談を行う。

オ 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、障害者が安心して働き続けるために就労支援機関と連携して就労定着支援を行う。

(6) 民間を活用した就職支援

民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズに迅速かつ効果的に応えられるよう、「民間人材ビジネスの円滑な誘導支援」の取組としてハローワークにおいて、民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して民間人材ビジネス各社のサービス内容を記載したリーフレットの配布等を行う。

(7) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の活用促進

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、職業紹介事業者等を利用し、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ訓練を行う事業主を支援する助成制度としてその活用を促すとともに、積極的な周知浸透を図り、労働者の再就職を支援する事業主や同意書制度の適用を考えている職業紹介事業者からの個別相談に適切な対応を行う。

イ 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センター奈良事務所への情報提供や事業主に対するセンター業務の周知等、必要な連携を図る。

(8) 若者の雇用対策の推進

ア 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

奈良新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、未就職卒業者や学校中退者等の適切な支援を行えるよう、学校との連携を強化し、在学中から新卒応援ハローワークの周知・広報を強化する。

若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力を有しながらも、知名度等の観点から若者の採用面に課題を抱える中小企業の情報発信を支援するため、①新規学校卒業者の定着状況、②ワーク・ライフ・バランスに関する状況が一定水準を満たし、かつ、③若者の育成に熱心に取り組んでいる企業を認定する新たな制度が取り込まれるため、その適切な運営に努める。

イ フリーターなどの正規雇用化の推進

「わかもの支援コーナー」における就職支援の充実を図り、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューの提供を行い、正規雇用の実現に向けた支援を推進する。

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点として、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、セミナー等の開催により、若者の安定就労の意欲喚起を図る。また、在職者等に対しては、ハローワークを利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、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てフォローアップを行う。

ウ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

ハローワーク奈良、ハローワーク大和高田にある「わかもの支援コーナー」の在職者相談窓口において、相談体制を強化する。その中で得られた事業所情報は、職業紹介に活用するとともに、事業主に対する職場定着の支援・助言を行う。

また、当該窓口における相談から、労働基準関係法令違反の疑いがある場合は、労働基準監督署に情報提供する。

エ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成27年度以降の大学等卒業予定者にかかる就職・採用活動開始時期変更の円滑な実現に向けて周知を続けるとともに、高卒採用への影響等を確認の上、必要なフォローアップを行う。

(9) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

ア 母子家庭の母等の雇用対策の推進

母子家庭の母等に対して、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介を行い、助成金・職業訓練・トライアル雇用奨励金制度の活用により早期就職を促進する。

特に、奈良県との雇用対策協定や自治体の就労支援との連携を図り、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。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

ハローワーク奈良、ハローワーク大和高田、ハローワーク桜井の「マザーズコーナー」において、キッズコーナーの設置、安全サポートスタッフを配置し、

子供連れで来所しやすい環境整備を行い、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを作成し、就職支援セミナーの実施や担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人確保等の就職支援を実施する。

また、求職者の希望に適合する求人開拓を実施するほか、地方自治体や雇用均等行政等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を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携のもと、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する

(10) 高年齢者の雇用対策の推進

ア 高年齢者雇用確保措置に関する事業主指導の実施

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施する。

また、改善がみられない重点的指導対象企業については、高年齢者雇用確保措置を講ずるよう指導文書や勧告書の発行を行う。

継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の定めが廃止され、希望者全員を対象とすることとされた改正高齢法の趣旨について、引き続き周知・啓発を実施する。

30人以下の小規模事業所に対しては、職業安定行政と労働基準行政、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。

イ 高年齢者の活躍推進（「シニア活躍応援プラン（仮称）」の推進）

(ア) 「生涯現役社会」の実現に向けた企業や高年齢者への支援

少子高齢化が急速に進展する中、高年齢者が健康で、意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。

「生涯現役社会実現事業」により、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働くことができる雇用制度の導入促進や生涯現役社会に対応した職業生涯設計に係る支援を行い、生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図る。

このため、労働局、ハローワークが奈良高齢・障害者雇用支援センターの高年齢者雇用アドバイザーと連携し「高年齢者雇用安定助成金」を活用しながら制度の導入に向けた啓発・指導を行い、年齢にかかわらず働ける企業の普及促進を図る。

また、民間団体に委託して実施する「生涯現役社会実現環境整備事業」により、高年齢者自ら職業生活設計を行えるようセミナー等を実施し、生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の環境整備を図ることとする。

(イ) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

雇用対策法第10条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。

(ウ) 高年齢者の再就職支援の充実

高年齢者総合相談窓口において、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就労支援を行う。

また、民間団体に委託して実施する「シニアワークプログラム地域事業」における技能講習と管理選考の実施及び「トライアル雇用奨励金」や「特定求職者雇用開発助成金」等の各種助成金制度の効果的な活用により、再就職支援の充実を図る。

(エ) 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

シルバー人材センター事業を推進し、就業を希望する高年齢者等の就業機会の確保と提供を図る。

・「高年齢者活用・現役世代雇用サポート事業（仮称）」において、育児支援業務や人手不足分野の職域拡大に取り組み、高年齢者の就業機会の拡大を図り、女性の社会進出の後押しや現役世代が安心して働けるよう下支えをする。

・「高齢者活躍人材育成事業（仮称）」についてシルバー人材センターに委託し、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業（仮称）」の担い手の育成を確実に図るため必要な技能講習等を実施する。

(11) 障害者の雇用対策の推進

ア 雇用率達成指導、就労支援の強化

(ア) 雇用率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、各関係機関と連携しながらハローワークが指導基準に基づいた厳正な指導を行う。

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。指導に当たっては、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）への出席を促すなど障害者理解を促進することにより達成企業の増加に取り組む。

公的機関については、率先して法定雇用率を達成することが重要であることから、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」に登録のある企業等と連携し、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・必

要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施により、障害者の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、雇用前から雇用後までの一貫した支援に取り組み、安心して働き続けることができるよう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

障害者が安心して働き続けられるよう奈良県、各市町村及び地域の関係機関が連携し、虐待という権利侵害が起こらないように、早期の発見に努め、事案に応じた適切な対応を行う。

イ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進

改正障害者雇用促進法に基づき策定した、「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、周知用リーフレットや事例集を活用し事業主等への積極的な周知に努め、同法の円滑な施行に取り組む。

(12) 職業訓練受講者に対する就職支援

職業訓練受講者に対する就職支援として、求職者支援訓練で行われている「所定来所日」と同様の相談日を、公共訓練受講者にも設定できるよう関係機関と調整するとともに、訓練内容に応じた求人情報の積極的な提供、及び職業相談の充実を図る。

(13) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成27年4月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する自治体、関係機関との連携を図り、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。

イ 刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化

刑務所出所者等に対する就労支援は、更生を図り、再犯を防止する上で極めて重要であることから、ハローワークと矯正施設・更生保護機関等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」に基づき、矯正施設在所中からの就労を目指して職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに協力事業主を対象とした求人開拓を行う。

また、トライアル雇用奨励金や職場体験実習を活用するなど、連携施策を積極的に実施することにより、就労支援の充実を図る。

奈良県社会復帰促進就労支援懇談会への参画等、奈良県と連携し就労促進に取り組む。

ウ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの

確保

求職者支援制度について、地域ニーズがある分野や就職支援が課題となっている対象者層を踏まえて、地域訓練協議会における訓練コースの設定などを行うとともに、ハローワークのほか、地方自治体や一体的実施施設をはじめとした生活保護受給者等の支援施設においても積極的な周知を図られるよう、関係機関へ働きかけを行う。

また、ハローワークにおいて、就業経験や求職活動の状況などを踏まえて、キャリア・コンサルティングを実施し、適切な訓練への誘導を図るとともに、担当者制なども含めて、訓練受講前から訓練終了後の一貫した就職支援を実施する。

(14) 外国人の雇用対策の推進

ア 外国人材の活用

外国人留学生に対する就職支援については、大学等との連携を図りつつ大阪外国人雇用サービスセンターが実施する「インターンシップ事業」の周知を図る。

日系人等の定住外国人求職者の就職促進については、ハローワークに外国語通訳者を配置し、必要な支援を図る。

イ 経済連携協定などの円滑な実施

外国人建設就労者受入事業に基づく外国人建設就労者及び技能実習生等、在留資格の範囲内で就労する外国人労働者については、外国人届出制度の徹底を図るとともに、外国人指針に基づき事業主に対する雇用管理の改善に係る指導を行う。

(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

ア 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、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題等の人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、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、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。

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、設置対象となる事業所に対する計画的な設置勧奨に努める。

イ 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、農林漁業への就業支援を推進する。

(16) 地域雇用対策の推進

地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

構造的に雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

実践型地域雇用創造事業の普及を促進するため、対象地域の拡大により新たに対象地域となる地域における当該事業の実施を促すとともに、実施地域・実施検討地域に対しては、地域雇用開発支援ワーキングチームを派遣し、事業実施に必要なアドバイス等を行う。

また、地域雇用開発奨励金の活用を通じ、雇用開発地域及びその他雇用開発が必要な地域で雇用開発に取り組む事業主を支援する。

(17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

労働者派遣事業及び職業紹介事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、許可申請・届出処理等の適切な実施に努め、派遣元・派遣先事業所及び職業紹介事業者に対する厳正な指導監督を実施し、必要に応じて労働基準行政と連携する。

また、業務請負と称し、実態が労働者派遣となっていないか発注者及び受託事業者に対する指導監督を行い、労働者派遣法等に関する周知・啓発を図る。

(18) 雇用促進税制の推進

平成26年度税制改正において、2年間延長されたことから雇用の創出が図られるよう引き続き周知を行い、制度の活用促進を図る。

また、雇用促進計画を活用して求人申込みの勧奨及び達成状況確認を行い、制度の円滑な実施を図る。

(19) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、制度に基づく各種届出・申請の確認を適正に行い、遡及適用にあっては、労働保険徴収室との連携による確実な運用を図る。

イ 受給資格者の早期再就職の促進

求職活動が低調な者や早期再就職への意欲が低い者に対して効果的・積極的に求職活動を援助するため、給付部門と紹介部門の連携のもと、紹介部門への誘導対象基準の設定と誘導體制の整備等の取組を徹底する。

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。

特に、自己就職者や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認を徹底する。

なお、不正受給の調査については、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する。

また、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については、適切な債権管理の実施を図る。

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、電子申請受付後の処理日数について、5日以内の返戻処理を目指す。

オ 公共職業安定所における年金相談のための支援

ハローワーク奈良、ハローワーク大和高田の「雇用保険・年金等相談コーナー」において、雇用保険アドバイザーによる雇用保険と年金に関する相談を実施する。

(20) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、利用者本位のサービスを提供することによりハローワークに対する信頼感を高めるため、利用者からの意見・要望の積極的把握、サービスの点検、主体的な創意工夫の推進を行い、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を図る。

3 職業能力開発の一層の推進

(1) 地域のニーズに即した職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援

求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、奈良県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良職業訓練支援センターに体系的に提供する。

また、地域における訓練ニーズに対応できるよう、地域訓練協議会において、公共職業訓練の設定状況を踏まえ訓練実施分野や規模等について検討した上で、地域職業訓練実施計画を策定する。

計画に基づく訓練の実施に当たっては、受講希望者の各訓練への適切な誘導を行うとともに、ハローワークにおいて職業訓練関係情報の収集・提供及び求職者の適性・能力を踏まえた適切な訓練のあっせんを行い、訓練受講中から訓

練機関と連携した就職支援を実施する。

(2) ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カードについては見直しが見込まれているが、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていくうえで有効に活用できることから、まとまった相談時間を確保した予約相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。

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、個別の担当者制で支援するのが適切な者に対しては、積極的な実施を行う。

また、事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、ジョブ・カードを応募書類としても活用できることについて周知を行う。

(3) 労働者・企業の職業能力開発への支援

ア 成長が期待できる健康、環境等の重点分野の業務を行う事業主に対し、訓練期間中の賃金や経費を助成するキャリア形成促進助成金について、政策課題対応型訓練等の更なる活用促進を図るための周知・広報活動を行い、企業内の人材育成の推進を支援する。

イ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等の取組として、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などを促進するため事業主及び事業主団体に対するキャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金の各メニューの周知を行い中長期的なキャリア形成のための訓練も視野に入れ、引き続き事業主による計画的な職業訓練等を促進する。

また、両立支援助成金の一部制度廃止に伴い、キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金に創設された子育て期、育児休業中の労働者に対する制度の周知や申請の受付及びそれを通じた人材育成に関する助言を実施する。

(4) ニートの若者等の職業的自立支援

サポステ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」について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ついては、サポステとの連携のもと支援の必要性の判断を行い、支援体制の整備を図る。

また、学校及びサポステと連携し、学校中退者等の支援を行う。

(5) 将来を担う人材育成支援及び業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築

公的職業訓練等を活用した人材の育成を行うとともに、その訓練が一定の基準となるよう各訓練施設の質の向上を図る。

また、本人の能力が適正に評価されるよう、業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の周知と適切な運用に努める。

(6) 障害者の職業能力開発の推進

効果的な受講あっせん等

障害者の職業能力の開発は、就職の可能性を高める上で重要となることから、綿密な職業相談を行い、障害者のニーズの把握に努め、効果的な受講あっせんを積極的に行う。

4 女性の活躍推進と両立支援対策等の推進

(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 指導の実施等による法の履行確保

性別による差別的取扱いの禁止等については、募集・採用の性差別に係る指導に重点を置いて計画的な報告徴収を実施する。

法違反の事実が認められる企業に対しては、労働局長の助言、指導、勧告により、また状況に応じ企業名公表制度についても説明しつつ、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

報告徴収の際には、間接差別について、的確に法違反を是正指導するとともに、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業等に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図り、法違反企業に対しては是正指導を行う。

(イ) 妊娠出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談があった場合は、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、平成 27 年 1 月 23 日付け「『改正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の施行について』の一部改正について」を踏まえ、事業主に対し積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

また、女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知徹底を図る。

(ウ) 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ、男女雇用機会均等法に基づく労働局長による紛争解決

の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(エ) 男女雇用機会均等法の周知

男女雇用機会均等法の周知については、労使をはじめ関係機関等に対し、効果的な周知活動を実施する。非正規雇用労働者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、セクシュアルハラスメント防止措置を含め、法の周知徹底を図る。

さらに、紛争解決援助制度については、事例等を紹介し、労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議の役割や機能について、自治体や労働組合と連携し、労働者等に積極的に周知する。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられていることを踏まえ、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう一層の周知徹底を図る。

企業が自社の女性活躍に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組を適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう必要な助言を積極的に行う。

また、ポジティブ・アクションの促進には、女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、情報開示を勧奨するとともに、自社の女性の活躍に向けた実態把握・課題分析を行い課題解決に向けた取組を行う企業に対する助成金（ポジティブ・アクション加速化助成金）について、積極的に周知する。

さらに、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

「女性の活躍推進法案」が成立した場合には、円滑な施行を目指し、事業主等に対して積極的な周知広報を行う。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 改正次世代育成支援対策法の確実な履行

平成27年4月1日施行の改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、一般事業主行動計画策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等により完全実施を図る。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主の認定について、個別に相談を行う等、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、改正後のくるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、周知を図るとともに、独自のポスター等を作成し、くるみんマーク及びプラチナくるみん

マークについて認知度の向上を図る。

イ 育児・介護休業法の確実な履行

(ア) 法に基づく指導等

中小企業の労働者や非正規雇用労働者が育児休業等を取得しやすい職場環境の推進のために、引き続き法の周知徹底を図り、育児休業制度等の未整備の事業所に対して規定の整備等を促す等、法の確実な履行確保を行う。

育児休業及び介護休業等の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等、労働者の権利等に係る事案について相談があった場合は、相談者の立場を配慮しつつ、適切に対応する。法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

(イ) 紛争解決の援助

労働者等からの相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ、育児・介護休業法に基づく労働局長の紛争解決援助又は調停を行い、事案の円滑かつ迅速な解決を図る。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援助成金や、育休復帰支援プラン助成金について周知し、両立支援制度の利用及び定着を促進する。

また、仕事と育児・介護との両立支援について、他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や、女性の活躍・両立支援総合サイトの紹介により企業の両立支援の環境整備について効果的な情報提供を行う。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア 改正パートタイム労働法等の周知啓発

平成27年4月1日施行の改正パートタイム労働法についてより多くの事業主及びパートタイム労働者等がその内容について正確な理解が得られるよう、あらゆる機会をとらえて、同法の説明や相談に対応し、積極的な周知・啓発等を行う。

イ 改正パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を一人ひとりの納得性の向上が得られるよう、差別的取り扱いの禁止や均衡均等待遇、相談に対応するための体制整備及び雇い入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施等により、改正パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収の実施に努め、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 パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理の改善等の情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト」の活用等により、事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

また、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行う。

5 労働行政を円滑に推進するための制度の適切な運営

(1) 労働保険適用徴収業務等の重点施策

ア 労働保険料等の適正徴収等

(ア) 収納率の向上

平成25年度の労働保険料の収納率は97.5%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう、引き続き、滞納整理、納付督促等の徴収業務に積極的に取り組む。なお、労働保険料の滞納整理を実施するに当たっては、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に対しては、実効ある納付計画を策定し、重点的に滞納整理を実施する。

(イ) 効果的な算定基礎調査の実施

会計検査院から徴収過不足の指摘を受けている状況や平成22年度からの雇用保険の適用範囲の拡大を受け、特に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) 電子申請の利用の促進等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、労働局自らが行う年度更新手続きについても電子申請により行う。

イ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

関係行政機関等との緊密な連携を図り、未手続事業の適確な把握・加入勧奨及び事業場訪問を行うとともに、把握した未手続事業に対しては、手続指導にとどまらず必要に応じ職権により保険関係を成立させる。

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、対象とする保険年度、労災保険、雇用保険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し実施する。

また、労働保険の加入促進に係る委託業務については、受託団体等に対する適確な未手続情報の提供や協議会での意見交換等の連携を通じ、加入勧奨活動を実施する。

(2) 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的確な運営

総合労働相談コーナーでは、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点として、労働に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談にも広く対応する。

労働相談では、労働契約に関する基本的なルールを定めた労働契約法や関連する法令、裁判例を説明する等により、相談者が求める各種情報を的確に提供し、もって当事者間の自主的な紛争解決の促進を図る。

また、労働相談を受ける中で個別労働関係紛争を把握した場合は、相談内容に応じて、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）を説明する等により、相談者のニーズに適した紛争解決制度を案内するなどの適切な対応を行う。

このため、総合労働相談・助言指導・あっせんに係る各種指標の定期的な把握による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ための全体研修の開催や、巡回指導を積極的に実施する。

イ 助言・指導及びあっせん制度の適切かつ積極的な実施

相談内容が個別労働関係紛争の場合、相談者に対し積極的に助言・指導及びあっせん制度を説明し、相談者が助言・指導の希望を申し出た場合は、迅速に助言・指導を実施し、紛争当事者間の紛争解決を援助する。

また、相談者があっせんに申請した場合は、あっせん開始からあっせん期日に至るまでにおいて、被申請人に対してあっせん制度の特徴等を説明することによりあっせんへの参加を促す等参加率が向上するよう工夫を凝らしあっせんのより効果的な実施を図る。併せて、紛争当事者双方の主張を的確に聴取・整理し、紛争調整委員との緊密な連絡調整のもとで、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迅速な事務処理を行う。

ウ 個別労働関係紛争の解決制度の周知

奈良労働局のホームページや都道府県、関係団体の広報誌等を活用するほか、企業等に対する説明会等に参加し、個別労働関係紛争解決制度の内容及び総合労働相談コーナーの積極的な周知を行う。

また、労働問題を抱えている利用者がハローワークを訪れた場合には、総合労働相談コーナーを案内する等適切な対応がとれる連携体制の強化を図る。

エ 関係機関・団体との連携

それぞれの関係機関・団体が所掌する事務内容を理解し合い、相互に相談内容に適した相談窓口を案内できる体制づくりを行うために開催している「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」について、その内容をより充実させるよう工夫し、関係機関・団体間の一層の連携の強化を図る。

第4 奈良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 総合的・計画的な行政運営

労働局が、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、現下の雇用状況の改善や各種雇用対策の推進などについての地域や国民からの期待に応えていくためには、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ、連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が求められている課題については、局長以下の幹部を交えて検討を行い、局内関係部室間で連携を図り、また労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）が連携して対応すべき課題については、課題の内容に応じて局がリーダーシップを発揮し、必要な調整を図り、局並びに署所（以下「局署所」という。）が一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

更にまた、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、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、必要に応じ署所及び雇用均等室並びに関係機関へ取り次ぐ。

以上の取組を推進するため、本省からの指示内容等を局長、総務部長及び各行政の幹部等で共有し労働局としての方針を検討するとともに、部局内の会議については、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間連携方策等を検討する場として機能するように活用する。

2 計画的・効率的な行政運営

（1）計画的な行政運営

局署所における行政運営に当たっては、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、管内の実態を把握し、地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、行政運営方針に基づき三行政における業務の進捗状況を局幹部による定例会議（局議）の場を通じて共有し、さらに上期・下期の局長ヒアリングにより定期的な把握・分析・検討を行うとともに、奈良地方労働審議会や奈良県、関係団体との会合等の場を通じて、管内の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップ並びに検証を行うこととする。

（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政府を実現することが求められており、労働局もこ

うした趣旨を踏まえ、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ことが重要である。

このため、第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化する中で、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を進める。第三に、管内の実情にも配慮しつつ局や特定署・所への業務の集中化等の検討を進め、着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、効果的かつ効率的な行政運営を遂行するため、各所属における業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、失業者及び雇用者、事業主からの相談等に対する迅速かつ適切な対応ができるための体制の確保に努める。

また、健康上に問題を抱える職員等への対応と措置を的確に実施し、円滑な業務執行体制の確保に努める。

(4) 行政事務の情報化への対応

ア 各種システムの活用

平成25年度から新たに導入された労働局共働支援システムをはじめ各行政システムを積極的に活用して行政事務の情報化、効率化を推進する。

また、官庁会計事務データ通信システム（ADAMSⅡ）や電子入札システムを活用して、会計事務及び入・開札事務の適正化、効率化を図るとともに、一元的文書管理システムの活用により、行政事務の一層の効率化を図る。

申請・届出等手続の電子化については、インターネットを利用してオンラインで行える手続きを周知するとともに、的確な受付・審査の実施により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

イ 情報セキュリティ対策の強化

「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報システムセキュリティポリシーの運用指針」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。

(5) 行政事務のコスト縮減の取組

行政運営に必要な経費の縮減については、従来より実施してきたところであ

るが、今後、さらに局署所の管理者はもとより、職員一人一人が行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、コストの縮減に努める。

(6) 研修の実施

当面する行政課題、職場環境、職員が求める課題、行政サービス等を勘案し、必要な研修課題を重点的に実施することにより、職員として必要な知識等の修得と資質の向上に役立つ研修として実施する。

このため、人事院等が実施する研修の積極的な活用や業間研修及び各部室における専門研修についても充実を図る。

中央研修については、該当する職員がすべて受講できるよう配慮するとともに、局内研修の受講機会の向上にも努める。

(7) 職場環境の整備

ア メンタルヘルス対策の強化

平成 20 年 12 月に策定した「職員の心の健康づくり実施要領」に基づき、心の健康障害を未然に防止するためのセルフケア対策を推進する。このため、職員個々のストレスへの気づきや対処が容易になるように、心の健康に関する職員研修や情報提供等を効果的に実施するとともに、セルフチェックシート等のツールを最大限に活用し、セルフケア対策の更なる充実を図る。

他方、管理監督者は、心の健康に関して職場環境の改善や職員に対する相談対応といったラインによるケアを推進する。具体的には、日常の職場管理やセルフチェックシート等の活用による職員からの意見聴取の結果等を踏まえて職場内の問題点を把握し、職場環境の改善、超過勤務の縮減、良好な人間関係の構築、相談体制の整備、職場組織の見直し等を行う。

また、長期間病気休職となっている職員の復職に関しては、平成 21 年度に策定している「心の健康問題を理由とする休職者の職場復帰支援マニュアル」に基づき、早期の復職と再燃・再発防止に努める。

イ 超過勤務縮減対策の推進

過多及び長時間の超過勤務は健康管理上の問題、疲労の蓄積による事務能率の低下や健全な家庭生活の妨げに繋がることから、「奈良労働局超過勤務縮減対策要綱」の徹底を行い、超過勤務は公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に限り行うこととして、職員の共通認識の形成を図るとともに、業務処理体制の見直し及び業務カット・簡素合理化の取組みと連動した対策を推進する。

併せて、予定申告、命令、実績把握、支給に至るまでの適正な事務処理手順の徹底とともに、管理者等が超過勤務実態の把握を行い、適正な命令等に基づく超過勤務の縮減を図る。

ウ 執務環境の改善

業務遂行に伴う安全衛生確保の充実等、職員が業務を実施する上で必要な執務環境の改善に努める。

また、平成 23 年度から全国的な取組が実施されている節電対策については、職員の安全衛生面を確保しつつ、取組を推進していくため、照明器具、冷暖房設備のインバーター化等の施設面の改修などを推進するとともに、職員の自覚と意識を一層向上させることにより、節電目標の達成を図る。

(8) 遊休資産売却の確実な処理等

国有財産に係る未利用土地の処分促進や有効活用等の課題については、国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、国有財産事務を円滑に実施し、保有する遊休資産については確実な処理を行う。

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

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画・実施し、管内の行政ニーズに適切に応えていくため、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ各部室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及び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・企業の動向等を逐次綿密に把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、奈良労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

(2) 奈良県等との連携

「奈良県雇用対策協定」に基づき、地域における求職者の就職支援等の雇用対策の推進を図るため、事業の実施に際し、緊密な連携の保持と連携基盤の一層の強化を図る。

また、産業政策の推進に資する求人・求職・雇用保険関係データ及び奈良県からの要請に対応したデータ資料の提供を行う。

(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、労使団体との連携が必要である。

そのため、局長をはじめとする局の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、地域の行政ニーズの把握をより一層進めるため、地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、幅広い闊達な意見交換を行う場として「地域産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換を図る。

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、「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、関係団体、有識者等とも緊密な連携を図る。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進にあたり広報活動は、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に重要であることから、局内の広報委員会において、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。

具体的には、定例報道発表や局長等によるマスコミ関係者との懇談の場を設定し、各行政における重要施策、労働関係法令・制度の改正や主要な業務統計資料等を適時適切に提供することを通じて、マスコミや地域関係者に局署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知することとする。

なお、報道発表資料等は記事を意識した見出し、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さに創意工夫を凝らした広報活動を積極的に推進する。

また、重要施策等の周知に当たっては、地元マスコミのみならず、県・市町村や労使団体の広報紙（誌）等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策や政策目標の内容にとどまらず、成果や実施報告を写真等（フォトレポート）も活用した分かりやすい形でのホームページ作りを進めることにより、より多くの国民に対して労働行政の理解を深めるよう努める。

(5) 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ることは、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に資するものである。既に平成24年度より、局が地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであるが、これまでの取組実績の分析及び検証を行いつつ、大学生等のアルバイト就労等における労働問題に関する相談先の周知やハローワークにおける若者向けセミナー等における労働法制の普及を加え、引き続き取組を推進する。

4 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) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政で保有している個人情報は、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修

等による意識啓発・注意喚起を行い、情報漏えい防止のための基本動作の徹底を図る。

また、「奈良労働局保有個人情報管理規程」並びに「都道府県労働局における保有個人情報の管理の徹底等について」通達に基づき、漏えい、滅失、紛失等の防止の徹底を図り厳正な管理を行う。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

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「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図るとともに、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意のうえ行うこととする。

また、奈良労働局文書管理規程等に基づく適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿及び同管理簿に記載する行政文書の保存等一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護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に対する開示請求等に対しては、「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「個人情報保護法開示・不開示審査マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、企画室と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定通知等の適切な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「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ついて」等に基づき、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。

5 綱紀の保持と行政サービスの向上

(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」等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めることとし、交通事故防止、セクシュアルハラスメント防止及びパワー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徹底して、全ての職員が一層の綱紀の保持に努めるとともに、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) 不正経理等再発防止のための内部点検の実施等法令遵守の徹底

法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証する。

会計経理事務の事故防止については、「奈良労働局法令遵守要綱」及び「会計事務取扱マニュアル」等の徹底や内部監査の定期的実施とともに、局署所の管理者が「法令遵守チェックリスト」に基づき、法令遵守状況を定期的かつ自主的に点検・検証し、会計経理事務の適正執行、非違行為の防止に努める。

また、計画的かつ効率的な予算執行、契約事務の適正化、支払事務の一層の厳格化、公印等の適正な管理の徹底とともに、内部監査結果等の事務執行への反映や会計経理事務研修を行い適正な会計経理事務の確保を図る。

併せて、公共調達に係る入札、契約等について、「奈良労働局公共調達審査会」及び「奈良労働局公共調達監視委員会」を開催して審議の上、必要な措置を講ずる。

(3) 行政サービスの向上

局署所の管理者は、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も含め、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必要があり、引き続き、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善に努める。