

平成29年度

奈良労働局行政運営方針

奈良労働局

## 平成 29 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
1 社会経済情勢.....	1
2 最近の雇用をめぐる情勢.....	1
(1) 最近の雇用情勢.....	1
(2) 若者の雇用状況.....	2
(3) 高齢者の雇用状況.....	2
(4) 女性の雇用状況.....	2
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	2
(6) 障害者の雇用状況.....	3
(7) 職業訓練の実施状況.....	3
3 労働条件等をめぐる動向.....	3
(1) 申告・相談等の状況.....	3
(2) 労働時間の状況.....	4
(3) 労働災害・労災補償の状況.....	4
<b>第 2 平成 29 年度の奈良労働局における最重点施策</b> .....	5
1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上.....	5
(1) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等.....	5
(2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境づくり.....	7
2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画.....	8
(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化.....	8
(2) 若者の活躍推進.....	9
(3) 高齢者の活躍推進.....	9
(4) 障害者、難病・がん患者等の活躍推進.....	10
(5) 重層的なセーフティネットの構築.....	11
<b>第 3 奈良労働局における重点施策</b> .....	11
<b>〔雇用環境・均等室関係〕</b>	
1 働き方改革と女性活躍の推進.....	11
(1) 働き方改革の推進.....	11
(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	12
(3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進.....	13
(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性の確保.....	13
(5) 非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組.....	13
(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進.....	14
(7) テレワーク・在宅就業の推進.....	14

(8) 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組	15
2 安心して働くことができる環境整備の推進	15
(1) 総合的ハラスメント対策の一体的実施	15
(2) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応	16
(3) 個別労働関係紛争の解決の促進	16
(4) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）	17
(5) 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	18
(6) 適正な労働条件の整備	18
<b>〔労働基準部関係〕</b>	
3 良質な労働環境の確保等	19
(1) 雇用環境の推進	19
(2) 労働条件の確保・改善対策	19
(3) 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）	22
4 労災補償の迅速・適正な処理等	22
(1) 労災保険給付の迅速・適正な処理	22
(2) 労災補償業務の効率化	23
5 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	23
6 社会保険労務士制度の適切な運営	23
7 家内労働対策の推進	23
<b>〔職業安定部関係〕</b>	
8 ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	23
(1) ハローワークのマッチング機能の強化	23
(2) 雇用保険制度の安定的運用	27
(3) 職業訓練を活用した就職支援	28
9 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	29
(1) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組	29
(2) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備	29
(3) 地方創生の推進	29
10 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画	30
(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化	30
(2) 若者の活躍推進	30
(3) 高齢者の活躍推進	31
(4) 障害者、難病・がん患者等の活躍推進	32
(5) 外国人材の活用・国際協力	33
(6) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	34
11 外部労働市場の整備	35
(1) 求人・求職情報のオンライン提供	35
(2) 民間を活用した就職支援等	35

(3) 希望するキャリアの実現.....	35
1 2 職業能力開発関係業務の推進 .....	35
(1) 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進 .....	35
(2) 地域のニーズに即した公的職業訓練の推進.....	35
(3) ジョブ・カード制度の推進 .....	36
(4) 労働者・企業の職業能力開発への支援.....	36
(5) ニート等の若者の職業的自立支援 .....	36
(6) 障害者の職業能力開発の推進 .....	37
<b>〔総務部関係〕</b>	
1 3 労働保険の未手続事業一掃対策の推進 .....	37
1 4 労働保険料等の適正徴収等.....	37
(1) 収納率の向上.....	37
(2) 効果的な労働保険料算定基礎調査の実施 .....	37
(3) 電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等 .....	37
1 5 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底.....	38
<b>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 .....</b>	<b>38</b>
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮 .....	38
2 計画的・効率的な行政運営 .....	38
(1) 計画的な行政運営.....	38
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化 .....	38
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し.....	39
(4) 行政事務の情報化への対応 .....	39
(5) コスト縮減の取組.....	39
(6) 遊休資産売却の確実な処理等 .....	39
3 地域に密着した行政の展開 .....	40
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	40
(2) 地方自治体との連携.....	40
(3) 労使団体等関係団体との連携 .....	40
(4) 積極的な広報の実施 .....	41
(5) 労働法制の普及等に関する取組.....	41
4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応 .....	42
(1) 保有個人情報の厳正な管理 .....	42
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等 .....	42
(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応.....	42
(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 .....	42
5 綱紀の保持と行政サービスの向上等.....	43
(1) 綱紀の保持 .....	43
(2) 行政サービスの向上等 .....	43

## 第1 労働行政を取り巻く情勢

### 1 社会経済情勢

奈良県の平成28年10月1日現在の推計人口は1,356,950人で、前年と比べて7,366人減少しており、平成12年以降17年連続の減少となっている。

本県の労働力率は54.5%で、平成22年の調査より1.5ポイント低下している。就業者の内訳をみると非正規雇用者の割合が39.7%で全国の38.2%より高くなっている（平成24年就業構造基本調査）。奈良県の特徴は、女性が結婚、子育て期以降の離職者が全国に比べて多く、加えて非正規労働者の比率が高い。産業別の就業者割合をみると「卸売・小売業」（16.9%）が最も多く、次いで「製造業」（16.6%）、「医療・福祉」（13.7%）である。「医療・福祉」の割合が上昇している（平成27年国勢調査）。

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、雇用環境の改善が続くなかで、各種政策効果もあり、県内経済が持ち直していくことが期待される。一方で、海外経済の動向などに注視していく必要がある（平成29年1月奈良財務事務所）。

経済成長と分配の好循環を形成するためには社会の発想や制度を大きく転換し、多様な働き方が可能となるよう、働き方改革が重要である。

## 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（モデル推計値）は、平成28年平均で3.2%となり、前年と同水準であった。

また、平成28年平均の有効求人倍率は1.15倍と対前年比0.16ポイント上昇し、新規求人倍率も1.77倍となり前年比0.27ポイント上昇した。

正社員有効求人倍率（原数値）は、平成28年12月には0.93倍と集計開始以来最高値となった。

平成28年度の新規求人数は、80,841人（平成29年2月末現在）で対前年比6.1%（4,644人）の増加となっており、新規求人数が大幅に増加している。

産業別割合を上位からみると、医療・福祉が31.3%、卸売・小売業12.5%、製造業10.6%となっている。

一方、新規求職申込件数は、44,918人（平成29年1月末現在）で対前年比7.0%（3,362人）の減少と、総じて減少傾向で推移している。

こうした動向から、平成29年1月の奈良県有効求人倍率（季節調整値）は1.22倍で、平成以降の高値となっている。同月の就業地別の有効求人倍率は1.36倍と高水準となっており、県内事業所においては、殆どの主要産業において人手不足感が見られることから、県内の雇用情勢は、引き続き改善している。

## (2) 若者の雇用状況

平成 29 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 80.2% (平成 29 年 1 月末現在) となっており前年同期より 4.6 ポイント上回っている。

また、高校については 91.3% (平成 29 年 1 月末現在) となっており前年同期より 1.7 ポイント上回っている。

## (3) 高齢者の雇用状況

平成 28 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、99.2%となり、前年比 1.6 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、81.3%となり、同比 4.1 ポイント上昇し、全国値の 74.0%を 7.3 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、25.9%となり、同比 1.7 ポイント上昇し、全国値の 21.2%を 4.7 ポイント上回っている。

一方、内閣府が平成 28 年 8 月に公表した調査において、奈良県における高齢者の労働参加率は 28.5%となっており、全国で最も低い状況である。

## (4) 女性の雇用状況

「労働力調査 (平成 28 年 10 月分)」によると、全国の女性の雇用者数は 2,360 万人となり、前年同月に比べ 30 万人減少し、雇用者総数に占める女性の割合は 44.7% (前年差 0.2 ポイント上昇) となっている。また、「平成 27 年国勢調査」によると、奈良県における女性の労働力率は 44.4%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、30~34 歳代の子育て世代を中心に女性の就業率が落ち込んでいるが、M字カーブの底はわずかずつ上がっている。(「平成 27 年国勢調査」56.9%。平成 22 年より 0.7 ポイント上昇。)

また、奈良県の女性は、全国に比べて結婚、子育て期以降の離職者が多いこと、非正規労働者の比率が高いことも特徴である。

## (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成 28 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、140,687 人でパートタイム労働者比率は、41.9%となり、全国値 (30.9%) を 11.0 ポイント上回っている。

また、「平成 24 年就業構造基本調査」によると、奈良県の非正規雇用の比率は 39.7%と全国で 7 番目に高い比率となっており、奈良県の非正規労働者は、平成 9 年の約 13 万人から平成 24 年には約 21 万人に増加している。男女別にみると奈良県の女性雇用者に占める非正規職員・従業員の割合は 59.6%となっており、全国 (57.5%) を 2 ポイント余り上回っている。また、男性の非正規職員・従業員の割合 (23.3%) に比べても、かなり高くなっている。

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、平成 27 年の短時間労働者と一般労働者（短時間労働者以外の者）との賃金格差について、一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額を 100 とした場合、短時間労働者は 57.2（前年 59.9）となっている。

### （6）障害者の雇用状況

平成 28 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 2,222.5 人で前年より 240.0 人増加した。実雇用率は 2.60%となり、前年比 0.20 ポイント増加で、全国 1 位となった。また、法定雇用率達成企業割合は 60.4%となり、同比 1.8 ポイント増加した。

### （7）職業訓練の実施状況

平成 28 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 1,290 人（平成 28 年 12 月時点）、平成 28 年度の就職率は奈良県立高等技術専門校 91.3%、ポリテクセンター奈良 85.9%（施設内訓練）、84.9%（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 331 人（平成 28 年 12 月時点）、就職率（平成 28 年 6 月修了コースまでの数値）は、基礎コースで 43.3%、実践コースで 45.8%となっている。

## 3 労働条件等をめぐる動向

### （1）申告・相談等の状況

労働基準監督署をはじめ、雇用環境・均等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 26 年度 8,912 件、平成 27 年度 9,249 件と推移しており、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なっている。また、民事上の個別労働紛争相談件数では、いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメントの相談も含む）に関する相談が最も多くなっている。

労働基準関係法令上の問題があるとして管内の労働基準監督署に寄せられた申告事案の受理件数については、平成 26 年 215 件、平成 27 年 197 件と減少したが、平成 28 年の申告受理件数は、258 件となり対前年比約 3 割の増加に転じた。増加した要因として、あらゆる機会を捉えて労働基準関係法令の周知、啓発を継続的に実施してきたことに加え、毎年「過重労働解消キャンペーン」を実施して長時間労働の抑制と過重労働の解消等を県内に広く呼び掛けてきた結果、労働基準関係法令に対する労働者の意識や関心が高まってきていることが考えられる。

なお、労働基準関係法令申告の内容については、賃金不払いに関するものが依然として高く、その割合が全体の 7 割以上を占めている。

男女雇用機会均等法に関する労働者からの相談は 68 件（平成 28 年 12 月末現在）となっており、平成 27 年度の 98 件と比較すると減少傾向にある。内容別には、妊娠等不利益取扱いに関する相談は 14 件（平成 28 年 12 月末現在）、セクシュアルハラスメントの相談は 32 件（平成 28 年 12 月末現在）であり、平成 27 年度相談件数 21 件（妊娠等不利益取扱い）及び 50 件（セクシュアルハラスメント）と比較するとやや減少傾向である。

一方、育児・介護休業法に関する相談は 1,007 件（平成 28 年 12 月末現在）となっている。

相談の内容別には育児・介護休業、育児・介護のための所定労働時間の短縮等の措置が大部分を占め（45.7%）、介護に関する相談が 46.5%と増大している（平成 26 年同時期 23.1%、平成 27 年同時期 29.5%）。

これは、平成 29 年 1 月 1 日施行の改正育児・介護休業法に対応するための相談が増大したためと思われる。

## （2）労働時間の状況

奈良県の総実労働時間は、「毎月勤労統計調査」によると、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 24 年で 10.2%と全国平均の 9.6%を上回っている。

## （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 28 年（12 月末速報値）に対前年比 3.5%の増加となった。奈良労働局第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という）の基準年である平成 24 年比では 3.7%減（当初目標は 12%減）にとどまっており、特に第三次産業で労働災害が増加している。また、死亡災害は前年の 8 人から 6 人増加して 14 人となっている。12 次防の最終年にあたり、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推進する。

次に、労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成 28 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 55.7%と全国平均より高くなっている。平成 28 年 6 月から改正労働安全衛生法に基づく化学物質のリスクアセスメントが義務化されたところであり、化学物質による健康障害防止の指導を管内に適切に行っていくことが必要である。

さらに、改正労働安全衛生法に基づくトレスチェック制度は、施行から 1 年以上が経過した。制度の適正な実施の定着を図るため、引き続き管内の事業場に対して、その趣旨内容の指導を行う必要がある。

奈良県における労災保険給付の過去 5 年間の新規受給者数は、平成 23 年度 5,516 人、平成 24 年度 5,410 人、平成 25 年度 5,138 人、平成 26 年度 5,317 人、平成 27 年度 5,321 人で推移しており、減少傾向にあったものの、平成 26



年度以降は増加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、全国及び奈良県において、特に精神障害事案に係る請求件数が増加傾向にある。

## 第2 平成29年度の奈良労働局における最重点施策

### 1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

#### (1) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

##### ア 非正規雇用労働者の正社員転換等待遇改善の推進

##### (ア) 非正規雇用労働者の正社員転換等待遇改善の推進

非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが、これからの我が国の経済成長に不可欠である。

また、女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金の実現は重要課題である。

「日本再興戦略」（改訂 2015－未来への投資・生産性革命）及び一億総活躍国民会議において、非正規雇用労働者の正社員転換を加速させ、待遇改善とともに取り組むこととされた。このため労働局に設置した、「奈良県正社員転換・待遇改善実現本部」において、平成32年度までの5か年における実現プランに基づく2か年目の取組を推進していく。

なお、県内金融機関と奈良県及び奈良労働局が連携して、県内で働く労働者の雇用の安定、雇用のマッチングによる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通じた県内経済活性化を図るための取組を推進する。

##### (イ) 多様で安心できる働き方の普及拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う必要がある。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（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）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、本省において実施する無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティングの利用勧奨を行う必要がある。

また、多様な働き方を実現する選択肢として、企業における短時間正社員制度の導入・定着を支援する必要がある。

## イ 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、昨年12月26日に厚生労働省で開催された第4回長時間労働削減推進本部で決定された「過労死等ゼロ」緊急対策に基づく違法な長時間労働を許さない取組の強化及び社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化並びに長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた周知・啓発に係る各施策を推進していく。

### (ア) 長時間労働の是正等過重労働解消に向けた取組

長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める必要がある。特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり80時間を超えている疑いがあ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、引き続き監督指導を徹底する。

これらの事業場に対する監督実施の結果、社会的に影響力が大きい企業が、複数の事業場で、違法な長時間労働を行っていると認められた場合には公表等の取組を行うとともに、「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」に基づく適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

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

### (イ) 過労死等防止対策の推進等

「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27年7月24日閣議決定)に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進していく。

特に、過労死等防止啓発月間(11月)における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、過労死等防止等の啓発等に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図るほか、同月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

## ウ 最低賃金引き上げと生産性の向上

最低賃金引き上げの環境整備として、中小企業等の生産性向上に向けた支援を行うとともに、下請等中小企業の取引条件改善を図ることが重要である。

## エ ワーク・ライフ・バランスの実現

### (ア) 仕事と家庭の両立支援の推進

平成 29 年 1 月 1 日に施行された改正育児・介護休業法について、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和や、介護休業の分割取得等、今回の改正内容の周知・徹底を図るとともに、育児休業制度、介護休業制度の規定が未整備の事業主に対して規定の整備を促す等、改正法の履行確保を行う必要がある。

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

さらに、奈良県は合計特殊出生率が 1.35 と全国(1.47)に比して低いこと、多くの女性が妊娠・出産を機に退職していることなどから、育児休業を取得しやすい環境整備に取り組む必要がある。特に、男性の育児休業取得を促進すべく、パパ・ママ育休プラスや、配偶者の産休期間中に父親が育児休業を取得した場合に再取得が可能であることの周知を図るとともに、助成金の支給等により、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

## (2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境づくり

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 次防の最終年にあたり、労働災害が増加している業種を中心に、効果的な労働災害防止対策を実施する。

### ア 労働災害を減少させるための重点業種別対策

#### (ア) 製造業

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

#### (イ) 建設業

死亡等の重篤な結果を招くリスクが高い墜落災害、土砂崩壊災害及び重機災害の防止を重点とした指導を行う。

#### (ウ) 陸上貨物運送事業

災害多発企業に対する集中的な指導を実施するとともに、関係機関と連携して、荷役作業時の災害及び交通事故防止に対する安全意識の啓発を図る。

#### (エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

労働災害が多く発生している業種について、多店舗展開企業等の本社指導を行うことにより、企業全体に安全衛生の取組を水平展開させる「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開する。

### イ 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

休業4日以上の死傷災害の約2割を占める転倒災害、死亡災害の約2割を占める交通労働災害に対して業種横断的な施策を実施する。実施に際しては、関係機関と連携し、「STOP！転倒災害プロジェクト」の周知等を図ることで、事業者、労働者双方の意識を啓発する。

#### ウ 職場におけるメンタルヘルス対策・産業保健対策

平成27年12月に施行されたストレスチェック制度の適正な実施を管内企業に対して指導する。併せて、奈良産業保健総合支援センターが実施する支援事業の周知等により、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。

#### エ 化学物質による健康障害防止対策

労働安全衛生法の改正により、一定の危険有害な化学物質に対するリスクアセスメントが平成28年6月より義務化されたため、化学物質取扱事業場に対して法令に基づく適正な化学物質管理を指導する。

#### オ 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ばく露防止措置が適切に実施されるよう、法令及び技術上の指針に基づく指導を行う。

#### カ 職業性疾病等の予防対策

県等関係機関と連携し、熱中症の予防に係るキャンペーン等の施策を実施する。また、平成25年度に策定した第8次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じん障害防止対策を実施する。

#### キ 受動喫煙防止対策

職場での受動喫煙防止対策が平成27年6月より努力義務化されていることから、受動喫煙防止対策の必要性等の周知啓発を図る。

#### ク パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントについては、総合労働相談コーナーへの相談が増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として顕在化しており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

#### ケ その他

安全衛生優良企業公表制度の周知、安全衛生教育及び研修の推進を図る。

## 2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

### (1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

#### ア 女性の就業支援

少子高齢化が進み、将来の労働力不足が懸念される中、女性の活躍推進は重

要であり、また、女性の有業率が低い奈良県において、女性労働者が継続就業できる職場環境を進めていくことは大きなメリットがある。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づいて、策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保する。

ハローワークに設置の「マザーズコーナー」では、キッズコーナーを設け、安全サポートスタッフを配置するなど、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、求人の確保や面接会の開催等による就職支援を実施する。

また、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。

#### イ ひとり親に対する就業支援

児童扶養手当受給者を生活保護受給者等就労自立促進事業への誘導を行い、就業支援を行っていくために、地方自治体と連携した「出張ハローワークひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。

### (2) 若者の活躍推進

#### ア 若者の適職選択の支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」に基づき、若者の適職選択のための取組を推進するとともに、若者の雇用管理が優良な中小企業についてのユースエール認定制度について、事業主を始め関係者への周知を図っていく。

#### イ 新卒者等の正社員就職の実現

新卒者等については、学校等と密に連携しながら、求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチング、未内定者・未就職者に対する継続的な就職支援、既卒者や中退者への正社員就職の支援を行う。

#### ウ フリーター等の正規雇用化の促進

ハローワークの「わかもの支援コーナー」において、フリーター等に対する担当者制による職業相談・職業紹介を実施し、トライアル雇用制度や職業訓練制度を活用した就職支援を図る。

また、トライアル雇用で就職した者に対する定着支援を実施し、安易な早期離職の防止を図る。

### (3) 高齢者の活躍推進

#### ア 企業における高年齢者の雇用促進

「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助言・指導の徹底等を図る。

## イ 高年齢者の再就職の支援

ハローワークの「生涯現役支援窓口」において、職業生活の再設計に関する支援、就労支援チームによる就労支援を行う。

特に、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援について強化を図る。

## ウ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

生涯現役促進地域連携事業において、地方自治体を中心となって構成される「協議会」からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施する。

## エ シルバー人材センターの機能強化

「高年齢者活用・現役世代雇用サポート事業」において、人手不足分野や育児・介護等の現役世代を支える分野での高年齢者の就業促進を図る。

「地域就業機会創出・拡大事業」において、高年齢者に多様な就業機会を提供できるよう、地方公共団体や経済団体等の関係機関が連携して、地域企業の雇用問題の解決や、地域経済・社会の振興等につながる新たな就業機会を図る。

## (4) 障害者、難病・がん患者等の活躍推進

### ア 自治体との連携による障害者の就職支援

奈良県との連携による「障害者はたらく応援団なら」の取組により障害者の就職支援を行う。

### イ 雇用率未達成指導の強化

平成30年4月の法定雇用率引き上げを踏まえ、雇用率未達成企業に対して重点指導対象企業を選定のうえ、厳正な指導を強化するとともに、採用意向アンケート調査等を実施し、効率的に関係機関との連携を図りながら達成企業割合の改善を推進する。

### ウ ハローワークにおける支援の充実・強化

引き続き障害者の雇用促進を図るため、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、障害特性や就労形態に配慮しつつ、ハローワークが中心となり関係機関と連携して、就職から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」を実施して、企業と障害者のマッチングを促進する。

### エ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

精神障害者、発達障害者、難病患者に対して、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行う。特に平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されることを踏まえ、引き続き障害者の一層の雇用促進と医療機関との連携による就労支援の促進を図る。

### オ がん等による長期療養が必要な求職者に対する就職支援

ハローワーク大和高田に設置した長期療養者職業相談窓口及び、奈良県立医科大学附属病院と連携した定期出張相談において、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者に対する就職支援を実施する。また、事業主の理

解を得るため取組を推進する。

#### (5) 重層的なセーフティネットの構築

生活困窮者に対する就労支援について、地方自治体と一体となった就労支援を図り、生活保護受給者等の就労による自立を促進する。

また、平成 28 年 10 月から施行された生活保護者を雇い入れた事業主に対する助成金について、事業所及び支給対象者への周知と利用促進を図る。

ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援を図る。

### 第 3 奈良労働局における重点施策

#### 〔雇用環境・均等室関係〕

#### 1 働き方改革と女性活躍の推進

##### (1) 働き方改革の推進

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、働き方改革推進本部のもとで以下を実施する。

#### ア 働き方改革・休暇取得促進

##### (ア) 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、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引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

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

##### (イ) 年次有給休暇の取得促進

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

#### イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、設定改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータ

ルサイト」による情報発信を行う。

## ウ 「奈良県働き方改革推進協議会」の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、局において「奈良県働き方改革推進協議会」の継続的な開催に向けた取組を引き続き行う。

その際、会議の構成者それぞれの取組事項等を決定した場合には、これを文書等にとりまとめ、発信するほか、会議での取組を具体的な行動に繋げるため、議論の論点整理や具体的な行動計画の素案の提案、構成員間の役割分担等について調整を図るよう努めることとする。

## (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

### ア 育児・介護休業法の履行確保

育児休業の取得率がいまだに低い中小企業の労働者や非正規雇用労働者が育児休業及び介護休業等を取得しやすい職場環境の整備の推進のために、引き続き有期契約労働者の育児休業の取得要件をはじめとする法の周知徹底を行い、育児休業制度等規定が未整備の事業所に対して規定の整備等を促す等、法の確実な履行を図る。

また、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の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。

さらに、介護に関する相談が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業・休暇を始めとした制度も活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。

併せて、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立・施行となったことに鑑み、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

### イ 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、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と併せ、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける両立診断サイトを引き続き周知し、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、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん・プラチナくるみんの認定基準及びマークについて引き続き積極的な周知を行い、認知度の向上を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。



## 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、新規に創設された出生時両立支援助成金等助成金制度について周知し、企業における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、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。

さらに、法に基づくパパ・ママ育休プラスの制度等、男性の育児休業取得を支援する制度及びイクメン・イクボスの周知を継続するほか、イクメンプロジェクトにおいて作成する広報資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

## (3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

性別による差別的取扱いの禁止及び女性労働者の母性保護及び母性健康管理の必要性等について、男女雇用機会均等法の趣旨を徹底し、履行確保を図るため、積極的に計画的な報告徴収を実施する。

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

また、相談に当たっては、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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

## (4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性の確保

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務づけられている301人以上の企業について、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言等を行う。また、女性活躍推進法の取組が努力義務とされている労働者数300人以下の中小企業に対しては、「両立支援助成金(女性活躍加速化コース)」の活用を促し、中小企業の取組を支援する。

さらに、「女性活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

併せて、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう認定制度について、公共調達の際加点されること等認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

## (5) 非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくため、都道府県ごとに地域の実情を踏まえて策定された「地域プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

## (6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

### ア パートタイム労働法の確実な履行

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・均衡待遇の確保を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上を図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業場等を対象に計画的な報告徴収の計画的な実施等により、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。

### イ 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等への支援

事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍推進企業宣言」、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組事例集の活用等により、表彰への企業からの応募を促すとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

併せて、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、キャリアアップ助成金の活用などにより、事業主のパートタイム労働者の均等・均衡待遇等への取組を促進する。

また、短時間正社員制度は育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合や各種説明会等において、必要に応じて、同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

## (7) テレワーク・在宅就業の推進

仕事と子育て等の両立を可能とする等ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であるテレワークについては、世界最先端 IT 国家創造宣言（平成 28 年 5 月 20 日閣議決定）やニッポン一億総活躍プラン等において、その推進

が求められているほか、働き方改革実現会議においても柔軟な働き方の一つとして議題に取り上げられており、こうした背景を踏まえ、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を促進するとともに、在宅就業を良好な就業形態として推進していく必要がある。

併せて、在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、発注者が守るべき最低限のルールである『在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン』の周知啓発を図る。

## (8) 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

民間企業における配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制、社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の「就業調整」の要因となっていると指摘されている。

今後、労働力人口が減少していくことが予想される中、税制・社会保障制度だけでなく、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」や周知用資料を活用し、引き続き周知等を行う。

## 2 安心して働くことができる環境整備の推進

### (1) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場のハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ就業を妨げるもので、決して許されるものではなく、複合的に発生することも多い。

平成29年1月1日に施行された「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」等において、さまざまなハラスメントの相談に一元的に応じることのできる体制を整備することが望ましい旨示されたことから、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう周知啓発を行う。また、総合労働相談コーナー及び雇用環境・均等室において、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどの相談を一体的に受け付け、紛争解決援助の制度・あっせんの制度等の利用を勧奨し、迅速な対応を行う。

また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくハラスメント防止措置について周知及び指導を行う際には、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等の活用による職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知も行い、労使に具体的な取組の促進を図る。

## (2) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

平成 29 年 1 月 1 日から改正施行された、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の防止対策について、積極的な周知徹底を図る。

さらに、労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがないように就業環境の整備に向けて、事業主に対する関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

## (3) 個別労働関係紛争の解決の促進

### ア 総合労働相談コーナーの的確な運営

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の説明を行い、また、裁判例の情報提供を行う等により、相談者が求める各種情報を的確に提供し、当事者間の自主的な紛争解決の促進を図る。

そして、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、個別労働関係紛争解決制度（助言・指導、あっせん）の説明を行い、また、個別労働関係紛争以外の相談については、他の個別労働関係紛争処理機関・団体（弁護士会、法テラスなど）の情報提供を行う等により、相談者のニーズに適した紛争解決制度を案内するなど適切な対応を行う。

また、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、各監督署の総合労働相談コーナーへの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等の適切かつ積極的な実施

労働者等からの相談が寄せられ場合には、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停及び個別労働関係紛争解決援助制度の活用を検討し、円滑かつ迅速な解決を図る。

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、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施するとともに、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を取ることにより、適正な解決を図る。

また、あっせんについては、被申請人に対してあっせん制度の特徴やメリット等を説明することにより、あっせんへの参加率が向上するよう工夫し、あっせんのより効果的な実施を図る。さらに、合意率向上のため、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携のもとで、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。

また、さらなる連携を図るため、平成 28 年度より奈良弁護士会、奈良県社会保険労務士会、奈良県労働委員会との合同研修会を 2 か月に 1 回、開催しており、引き続き、合同研修会に積極的に参加する。

### (4) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

#### ア 中小企業等への無期転換ルールของ普及

労働契約法の内容について、無期転換申込権が本格的に発生する平成 30 年 4 月まで残り 1 年を切ったことから、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者に対しては、単に周知するのみならず、具体的な取組を強く促すとともに、労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的に周知する必要がある。

このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの対応を強く促す。

また、無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨や制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

#### 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

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する等、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等

のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

#### ウ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、引き続き、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じて、労働局内での適切な連携を図りつつ的確な対応を行う。

また、本年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

### (5) 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」の周知に努め、事業の円滑な実施を図る。

#### イ 個々の企業の取組に対する助成事業

事業場内最低賃金が時間額1,000円未満の中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資等にかかった費用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。

### (6) 適正な労働条件の整備

#### ア 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定部とも連携して、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（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）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、本省において実施する無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）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の拠点として、医療法に基づき各都道府県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業におけ

る労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

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

#### ウ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

局幹部による企業への働き方改革要請や、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用した周知等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

### 〔労働基準部関係〕

## 3 良質な労働環境の確保等

### (1) 雇用環境の推進

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

このため、雇用環境・均等室と労働基準部の連携により、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

### (2) 労働条件の確保・改善対策

#### ア 法定労働条件の確保等

##### (ア) 基本的労働条件の確立等

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、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

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

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

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準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。

##### (イ) 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する

ガイドライン」の周知・徹底及び当該ガイドライン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。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

#### (ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①平日の夜間・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」、  
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  
③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

#### (エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、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) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

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

### イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

#### (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、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

また、地方運輸局等との連絡会議を開催し、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。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

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

#### (イ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定担当部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、技能実習生については、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重点的に



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及び技能実習法に基づき新設される外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

#### **(ウ) 障害者**

障害者である労働者に対する事業主による虐待事案への対応については、雇用環境・均等室が、監督担当部署及び職業安定担当部署等各関係部署との連絡調整を図る等障害者事案への対応のための中心的な役割を果たすとともに、奈良県をはじめとした地方自治体等関係機関との緊密な連携のため総合調整機能を十分に発揮し、迅速かつ適切な対応を行う。

問題事案の情報を把握した場合の具体的な対応としては、ケース会議等の場を設け、労働局と地方自治体等の関係機関が双方の情報を確実に共有することで、事業主に対して早期に適切な指導等を行い、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図る。

#### **(エ) 介護労働者**

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

#### **(オ) 派遣労働者**

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

#### **(カ) 医療機関の労働者**

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

#### **(キ) パートタイム労働者**

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともにパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

### **ウ 労働関係法令の周知・啓発**

#### **(ア) 労働時間法制の見直し内容の周知**

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を

通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

#### (イ) 労働条件明示・確認月間の実施

申告や個別労働紛争の未然防止の観点より、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。

### (3) 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

最低賃金制度については、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、以下の事項について重点的に取り組む。

#### ア 奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営

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

#### イ 最低賃金額の周知徹底

最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体（県や市町村）、報道機関等の協力を得て、あらゆるメディアを活用し、使用者及び労働者は元より広く県民に周知し、遵守の徹底を図る。

#### ウ 最低賃金の履行確保

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

## 4 労災補償の迅速・適正な処理等

### (1) 労災保険給付の迅速・適正な処理

#### 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、相談者等のおかれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

#### 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) 労災補償業務の効率化

労災保険調査員等の相談員を活用し、更なる業務効率化を図るとともに、職員等の能力向上を図るために効果的な研修を実施する。

## 5 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

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

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

## 6 社会保険労務士制度の適切な運営

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

## 7 家内労働対策の推進

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。

### 〔職業安定部関係〕

## 8 ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

### (1) ハローワークのマッチング機能の強化

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、17,007 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、15,098 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、4,842 件以上を目指す。

## イ 補助指標

### (ア) 満足度（求人者）

求人者向け調査アンケートのあなたの満足度の「満足」及び「まあ満足」の割合について、90%以上を目指す。

### (イ) 満足度（求職者）

求職者向け調査アンケートのあなたの満足度の「満足」及び「まあ満足」の割合について、90%以上を目指す。

### (ウ) 求人に対する紹介率

公共職業安定所の有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

### (エ) 求職者に対する紹介率

公共職業安定所の有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

## ウ 所重点指標

### (ア) 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、390 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、28 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、2,059 件以上を目指す。

### (エ) ハローワークの職業紹介により、正社員に結びつい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、2,889 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、1,181 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、89.4%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、42,140 件以上を目指す。

**(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、7,529 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、2,700 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、380 件以上を目指す。

**(サ) 生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数**

生涯現役支援窓口での 65 歳以上の者の就職件数について、171 件以上を目指す。

**エ 求職者に対する就職支援の更なる強化**

求職者が減少傾向にある中、安定所に来所した求職者に対して、職業相談窓口への誘導を積極的に図るとともに、求人・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。具体的には、安定所からの働きかけが有効と思われる者等に対し、積極的に来所勧奨を行うなど、予約制・担当者制を積極的に活用し、就職支援サービスの一層の充実強化を図る。

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

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

**オ 求人者に対する充足支援の更なる強化**

良質求人の確保とともに、求人票の完全記入等を徹底して、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、①早期あっせん求人、②求人担当者制、③未充足求人として求人を選定し、早期の充足支援を図る。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議のさらなる活性化を図るとともに、求人者に対し、求職者のニー

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

更に、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握や画像情報・企業 PR シート等による事業所情報の収集・蓄積・共有を行う。

求人確保に当たっても、①正社員求人の確保、②応募しやすい求人の確保に重点を置いて取り組む。

また、県内の金融機関から、採用意向のある事業所についての情報提供による正社員求人の確保を図る。

#### カ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底する。求人票に明示された労働条件と実態が相違する問題について、求職者等から申出があった場合や、採否通知書により把握した場合は、速やかな事実確認を行い、必要に応じて事業主に是正指導を行う。

#### キ 人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) マッチング支援の強化

福祉分野について、ハローワーク奈良の「福祉人材コーナー」に加えて新たにハローワーク大和高田にも「福祉人材コーナー」を設置し、介護・医療・保育分野への就職及び求人充足を支援する。

うち、介護分野では、「介護求人充足支援強化プログラム」により、有資格者等潜在的求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、事業所 PR シート等による介護求人事業所の詳細な情報等の提供、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等を開催し、積極的にマッチング促進のための取組を行う。また、奈良県福祉人材センターと連携し、求人求職情報の共有、ハローワークへの巡回相談、面接会の開催協力等の取組を行う。

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

保育分野においては、「保育士マッチング強化プロジェクト」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、「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し、保育人材確保を推進する。

建設分野については、「建設人材確保プロジェクト」を推進し、未紹介・未充足求人へのフォローアップに努める。

## ク 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

雇用対策をはじめとする労働政策の地域における課題に対し、効果的に実施していくために、奈良県をはじめ雇用対策協定を締結した地方自治体との連携を一層推進していく。

さらに、ハローワークと地方自治体がそれぞれの強みを生かし、一体となって地域住民に対する就職支援を実施する。

### (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

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、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、主体的な創意工夫を推進し、利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善と向上を図る。

## (2) 雇用保険制度の安定的運用

### ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行い、特に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。

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

### イ 受給資格者の早期再就職の促進

早期あっせん対象者の的確な選定を行うことにより、早期からの支援が有効な者については、具体的な支援を速やかに行う。

給付部門と職業紹介部門が連携し、職業紹介部門への誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する職業相談、職業紹介を行うための体制の整備等、職業紹介部門への誘導を行うための取組を徹底する。

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

## ウ 不正受給の防止

受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の周知と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出等書類の厳密な審査と調査確認を行う。

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とともに、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。

また、日雇労働求職者給付金については、①事業所の定期訪問調査、②失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、③一般被保険者への切替、などを着実に実施することにより更なる不正受給防止に努める。

## エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

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

また、電子申請受付後の処理日数について、3日以内の返戻処理を目指す。

## オ マイナンバーの適切な取扱い

雇用保険関係手続きの書類に記載された個人番号について、漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を徹底する。

## (3) 職業訓練を活用した就職支援

### ア 地域のニーズに即した公的職業訓練制度の総合的な展開

「平成29年度における奈良県職業訓練実施計画」に基づき、県内において、奈良県が実施する公共職業訓練や国が実施する求職者支援訓練等について、奈良県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部を始めとする訓練機関等と連携して、地域における総合的かつ効果的な職業訓練を実施する。

### イ ジョブ・カードの活用促進

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職を促進するため、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」に基づき、企業、職業訓練機関、大学、職業紹介事業者などに対して、ジョブ・カードの活用・普及に向けた取組を推進していく。

### ウ 適切な受講あっせん

公共職業訓練、求職者支援訓練について、訓練受講により就職可能性を高められるよう、訓練受講希望者に訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対して、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。

また、求職者支援訓練については、地方自治体とも連携し、生活困窮者を円滑に訓練へ誘導するなど、安定所を利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知、誘導に取り組む。



## エ 訓練受講者に対する就職支援

安定所と訓練実施機関等が受講者の就職状況等の共有を図り、積極的な就職支援を行う。また指定来所日、就職活動日の有効的な活用、担当者制による集中的な支援など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

## オ 非正規雇用労働者の正社員化実現に向けた支援

公共職業訓練（委託訓練）においてこれまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースを創設し、正社員就職に導くことができる訓練実施に取り組む。

## カ 子育て中の女性のためのリカレント教育の充実

出産・育児を理由とする離職した女性の再就職を支援するため、育児等の時間に配慮し、1日の訓練時間数を短く設定した短時間訓練や受講の際の託児サービスの提供などを推進する。

## 9 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

### (1) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を推し進めていくため、「奈良労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、不本意非正規雇用労働者への正社員転換について雇用環境・均等室と連携して取り組む。

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

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

### (2) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

雇用管理制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主等を支援する職場定着支援助成金や建設労働者確保育成助成金の周知や制度の活用促進を図るとともに、人材確保のための雇用管理改善促進事業等の実施による建設・介護分野の雇用管理改善を引き続き推進し、求人受理や求人充足サービス等の機会を活用し事業主の主体的な雇用管理改善を推進する。

### (3) 地方創生の推進

#### ア 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

雇用情勢が厳しい地域や人口減少地域における、その実情に応じた創意工夫を活かした雇用創出・人材育成の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業の実施を促す。当該事業について、他地域の事例の紹介等を行い当該事業の利用勧奨をするとともに、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、雇用機会が著しく不足している地域において、雇用開発に取り組み、事業所の設置・整備に併せて地域求職者を雇い入れる事業主を支援する。

#### イ U I J ターンの推進

奈良県内へのU I J ターンを推進し、県内就職を促進させるために、奈良県と連携を図る。

#### ウ 雇用促進税制の重点化への対応

平成 28 年度に重点化された上で適用期限が 2 年間延長されたことにより、制度の周知及び広報に努め、活用を促進する。

### 10 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

#### (1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

##### 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、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、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、求人確保や就職面接会の開催等の就職支援を実施する。

また、ひとり親家庭の自立支援の推進を図るため、母子家庭の母等の就職支援の強化を図っていく。

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。

#### (2) 若者の活躍推進

##### ア 新卒者等の正社員就職の支援

- (ア)「若者雇用促進法」に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、②一定の労働関係法令違反に係る求人者のハローワークにおける求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等について、関係機関への周知を図り取組を推進する。

- (イ) 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、未内定者・未就職卒業者に対する「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、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。
- (ウ) 積極的に若者を採用・育成する「ユースエール認定事業」・「若者応援宣言企業」等を、新卒者をはじめとする若者に対して積極的な情報発信やマッチングに取り組む。
- (エ) 新規学校卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が定着している中、今後企業に対して、多様な人材確保のために通年採用や秋季採用の導入の検討について周知を図っていく。
- (オ) 既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、特定求職者雇用開発助成金（3年以内既卒者等採用定着コース）を活用し、新卒者枠での採用拡大・定着を図っていくこととし、制度の周知を行う。

#### 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」において、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリア・コンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせんを強化することや、担当者制による職業相談やセミナー等の開催により、自己理解の促進を図るとともに、トライアル雇用奨励金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。

また、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。

加えて、非正規等で就労している在職者等については、ホームページ等により「おしごとアドバイザー」の周知を行い、「わかもの支援コーナー」への誘導を図る。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、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

### (3) 高齢者の活躍推進

#### ア 高齢者雇用確保措置に関する事業主指導の実施

高齢者雇用安定法に基づく高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 高年齢者雇用に関する機運の醸成

企業における高年齢者の定年延長や継続雇用の促進等、高年齢者が意欲と能力のある限り働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、継続雇用の延長や定年引上げに向けた環境を整える必要がある。

このため、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て事業主に対するセミナーを実施する。

また、65歳以上への定年引上げや66歳以上の継続雇用制度の導入を行う企業を支援する「65歳超雇用推進助成金」の積極的な周知を行い、利用促進を図る。

#### ウ 高年齢者の再就職支援の強化

高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られるなか、今後は65歳を超えても働きたい高年齢求職者に対する再就職支援が重要となっている。

このため、ハローワーク奈良に設置している「生涯現役支援窓口」をハローワーク大和高田にも設置して、65歳以上の高年齢者求職者に対する再就職支援を強化する。

#### エ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

企業を退職した高年齢者の活動の中心となる地域社会において、多様な就業機会が確保されるようにしていくことが重要となっている。

このため、地方公共団体をはじめとする高年齢者の就業等に係る地域の関係者から構成される協議会の設置の推進に努める。

また、地域の高年齢者に就業機会を提供するシルバー人材センターの活動を推進するため、地方公共団体と連携を図りながら、シルバー人材センター等の業務拡大の活用等を進める。

### (4) 障害者、難病・がん患者等の活躍推進

#### ア 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。

#### イ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組

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同法の施行上の事案に対応し、円滑な実施

に取り組む。

## ウ 雇用率達成指導、就労支援の強化

### (ア) 雇用率未達成企業に対する指導の厳正な実施

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。

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）、採用意向アンケート調査の実施や就職面接会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。また、雇入れ計画対象企業に対しては、労働局とハローワークが連携して雇用指導を行う。

公的機関については、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。

### (エ) その他

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者に対して、ハローワーク大和高田から連携先拠点病院の奈良県立医科大学附属病院に毎週出張相談を行い就職支援を実施する。

## (5) 外国人材の活用・国際協力

### ア 留学生の就職支援

「日本再興戦略 2016」を踏まえ、留学生の日本国内での就職率を平成 32 年度までに 5 割以上とするため、近畿 2 府 4 県労働局が主催となり、外国人留学生合同就職説明会を実施する。

### イ 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律に基づき新設される外国人技能実習機構と必要な連携を行う。

また、当該法律に基づき、構成される地域協議会において、関係機関との連携を図る。

## **(6) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進**

### **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 月の「生活困窮者自立支援法」施行後、業務の円滑な推進のため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実効性のあるものとし、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。

また、平成 28 年 10 月から施行された助成金について、事業所・生活困窮者などへの周知と利用促進を図ることにより、就職した生活困窮者等への定着支援に取り組む。

### **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となっている。

このため、保護観察所と公共職業安定所の担当者による「就労支援チーム」による個別の就労支援を行う。

また、トライアル雇用奨励金や法務省の刑務所出所者就労奨励金の周知を行い、「専用求人」の開拓に努める。

さらに、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 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、選任対象となる事業所に対する計画的な選任勧奨に努める。

### **エ 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。

## 1 1 外部労働市場の整備

### (1) 求人・求職情報のオンライン提供

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。

また、一定の条件を満たした事業者等に対しハローワークの求職情報を活用した就職支援サービスを実施する。

### (2) 民間を活用した就職支援等

民間による職業紹介事業や労働者派遣事業については、法制度の周知啓発、許可申請・届出処理、指導監督を丁寧・適切に実施する。

派遣元、派遣先事業所及び職業紹介事業所に対する指導監督にあたっては、引き続き全国斉一的な指導監督に努めるとともに、関係部署間の連携を図り、行政処分等を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

### (3) 希望するキャリアの実現

#### ア 労働移動支援助成金の活用推進

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、早期再就職を図る事業主や対象労働者を離職後早期に受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。再就職支援奨励金について、再就職援助計画を的確に認定し、早期に再就職支援を開始する事業主に対し失業なき労働移動の実現を図る。

#### 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

大量の会社都合離職者の情報を、公益財団法人産業雇用安定センター奈良事務所へ提供するとともに、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。

また、公益財団法人産業雇用安定センター奈良事務所の未充足求人情報の情報を共有し、マッチング強化の連携を図る。

## 1 2 職業能力開発関係業務の推進

### (1) 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

平成 28 年 11 月 30 日に決定した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～」について、奈良県や関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練のさらなる活用促進を図る。

### (2) 地域のニーズに即した公的職業訓練の推進

奈良県地域訓練協議会を開催し、地域における訓練ニーズに応じた総合的な

職業訓練計画を策定し、効果的な実施を推進する。

### (3) ジョブ・カード制度の推進

求職者に対して、相談時間を確保して、職業相談、職業紹介を行う際に、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。

また、公共職業訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練への受講者指示等に当たって、訓練の必要性をより明確にするため、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、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

### (4) 労働者・企業の職業能力開発への支援

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等に対し、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、人手不足感が強い業界・団体を中心に制度周知を図るとともに、政策課題対応型訓練等の更なる活用促進を徹底するための周知・広報活動を行い、企業内の人材育成の推進を支援する。

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者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して、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金の助成メニューを各事業の特色に活かせるよう周知・助言を行うとともに、中長期的なキャリア形成のためにジョブ・カードを利用した企業内人材育成推進助成金の周知等を、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、キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金の助成メニューにある子育て期、育児休業中の労働者に対する制度の周知や利用を考えている事業主への助言及びそれを通じた人材育成に関する相談等を実施する。

### (5) ニート等の若者の職業的自立支援

若者サポートステーションの支援を必要とするニートの若者等に対して、職業的自立支援や就職後の職場定着支援を行う「サポステ事業」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、若者サポートステーション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、学校及び若者サポートステーションと連携し、学校中退者等の支援を行う。



## (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。

### 〔総務部関係〕

#### 1.3 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

特別会計に関する検討の結果の取りまとめ（平成28年11月28日行政改革推進会議）において、労働保険の未手続事業の解消について指摘があったことも踏まえ、労働保険の未手続事業を一掃するため、局内・署・所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

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

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

#### 1.4 労働保険料等の適正徴収等

##### (1) 収納率の向上

平成27年度の労働保険料の収納率は98.14%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における重要課題であることから、滞納整理（差押えの強化）、納付督促等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。特に、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主等に対しては、重点的に差押え等の強制措置を含めた実効ある滞納整理を実施する。

##### (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) 電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等

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

## 1 5 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 29 年 4 月 1 日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

## 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 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

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、地域や国民からの期待に応えていくためには、四行政（雇用環境・均等、労働基準、職業安定、職業能力開発）がそれぞれの専門性を発揮しつつ、連携を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連携する。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、対応を図るものとする。

更に、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、必要に応じ署所へ取り次ぎ、労使に対する利便性の向上を図る。相談の聴取に当たっては、障害者虐待の有無・状況についても視野に入れることに努める。

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、総務部長及び関係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、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、重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的に行政運営を行う。

また、行政運営方針に基づき四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チェックを行うとともに、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行政を実現するため、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、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

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

### (5) 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、職員一人ひとりが行政事務の効率化及び経費節減についての意識を高め、コストの縮減に努める。

### (6) 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

地域の労働行政を取り巻く情勢及び課題を踏まえた施策を企画・実施し、管内の行政ニーズに応えていくため、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・企業の動向等を把握し、その分析の上に立った行政課題を設定し、奈良労働局として共通認識を持った対応を行うよう努める。

#### (2) 地方自治体との連携

##### ア 奈良県との一体的実施

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、相互の連携を一層強化する。

##### イ 奈良市との一体的実施

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」を始め、各ハローワークが管内自治体と締結した協定に基づき、生活保護受給者の就労による自立を促進するため、相互の緊密な連携のもと、効果的な事業の推進を図る。

##### ウ 王寺町との一体的実施

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

##### エ 天理市との一体的実施

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

##### オ 吉野町との雇用対策協定

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

#### (3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するためには、労使団体との連携と協力関係の維持が必要である。

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、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、定例報道発表や局幹部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分かりやすく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対して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。

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。既に各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、これらに加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、労働法制を高校生に対して教えるためのモデルプログラムを含む指導者用のマニュアルの周知や利用勧奨、所等での若者向けセミナー等における労働法制等の普及、所長等による高校等への労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

また、平成 29 年 2 月から労働法制の基礎知識をわかりやすく学習できる e-ラーニングシステムを提供しているところであるが、学生や生徒だけでなく、現在働いている若者に対しても、働く上で必要な労働法制の知識の付与を推進

する。

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

##### (1) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」に基づき、局署所で保有している個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、奈良労働局において保有する個人情報は、厳格な保持が求められる個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であ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・注意喚起はもとより、管理者による事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

特にマイナンバー（個人番号）及び特定個人情報については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性が高い個人情報と連動することから、より厳正な管理を徹底する。

##### (2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等

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を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、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する。

また、「公文書等の管理に関する法律」（平成 21 年法律第 66 号）、「厚生労働省行政文書管理規則」（平成 23 年厚生労働省訓第 20 号）等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等の一層の適正化を図る。

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

特に、請求対象となる文書の特定について、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定等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について適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、

雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応や、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

## 5 綱紀の保持と行政サービスの向上等

### (1) 綱紀の保持

国家公務員倫理法、同倫理規程及び「奈良労働局法令遵守要綱」等を踏まえ、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周知徹底して、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) 行政サービスの向上等

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。