

## 奈良労働局・労働基準監督署・公共職業安定所一覧

奈良労働局 〒630-8570 奈良市法蓮町387 (奈良第3地方合同庁舎)

総務部	総務課	0742-32-0201	FAX 32-0211
	企画室	0742-32-0202	//
	労働保険徴収室	0742-32-0203	FAX 36-1103
労働基準部	監督課	0742-32-0204	FAX 32-0212
	安全衛生課	0742-32-0205	//
	賃金室	0742-32-0206	//
職業安定部	災補償課	0742-32-0207	FAX 32-0213
	職業安定課	0742-32-0208	FAX 32-0225
	需給調整事業室	//	//
雇用均等室	職業対策課	0742-32-0209	FAX 32-0226
		0742-32-0210	FAX 32-0214

(労働基準監督署)

労働基準監督署名	所在地	電話番号	管轄区域
奈良労働基準監督署	〒630-8301 奈良市高畑町552 (奈良第2地方合同庁舎)	0742-23-0435 FAX 23-2133	奈良市、大和郡山市、天理市、 生駒市、山辺郡、生駒郡
葛城労働基準監督署	〒635-0095 大和高田市大中393	0745-52-5891 FAX 52-5893	大和高田市、橿原市、御所市、 香芝市、葛城市、高市郡、 北葛城郡
桜井労働基準監督署	〒633-0062 桜井市粟殿1012	0744-42-6901 FAX 42-6902	桜井市、宇陀市、磯城郡、 宇陀郡、吉野郡のうち東吉野村
大淀労働基準監督署	〒638-0321 吉野郡大淀町下刈364-1	0747-52-0261 FAX 52-0263	五條市、 吉野郡 (東吉野村を除く)

(公共職業安定所)

公共職業安定所名	所在地	電話番号	管轄区域
奈良公共職業安定所	〒630-8113 奈良市法蓮町387 (奈良第3地方合同庁舎1F)	0742-36-1601 FAX 36-1608	奈良市、天理市、生駒市、 山辺郡
大和高田公共職業安定所	〒635-8585 大和高田市池田574-3	0745-52-5801 FAX 53-4181	大和高田市、橿原市、御所市、 香芝市、葛城市、高市郡、 北葛城郡
桜井公共職業安定所	〒633-0007 桜井市外山285-4-5	0744-45-0112 FAX 45-3990	桜井市、宇陀市、磯城郡、 宇陀郡、吉野郡のうち東吉野村
下市公共職業安定所	〒638-0041 吉野郡下市町下市2772-1	0747-52-3867 FAX 52-0406	五條市、 吉野郡 (東吉野村を除く)
大和郡山公共職業安定所	〒639-1161 大和郡山市観音寺町168-1	0743-52-4355 FAX 55-0670	大和郡山市、生駒郡

(総合労働相談コーナー)

総合労働相談コーナー名	所在地	電話番号
奈良労働局総合労働相談コーナー	〒630-8570 奈良市法蓮町387 (奈良第3地方合同庁舎2F) 奈良労働局内	0742-32-0202 FAX 32-0211
奈良総合労働相談コーナー	〒630-8301 奈良市高畑町552 (奈良第2地方合同庁舎) 奈良労働基準監督署内	0742-23-0435 FAX 23-2133
葛城総合労働相談コーナー	〒635-0095 大和高田市大中393 葛城労働基準監督署内	0745-52-5891 FAX 52-5893
桜井総合労働相談コーナー	〒633-0062 桜井市粟殿1012 桜井労働基準監督署内	0744-42-6901 FAX 42-6902
大淀総合労働相談コーナー	〒638-0821 吉野郡大淀町下刈364-1 大淀労働基準監督署内	0747-52-0261 FAX 52-0263

## 平成22年度 労働行政の重点施策

働く希望を持つすべての人々を応援します  
労働条件の確保・改善を進めます



写真：奈良市観光協会

仕事と家庭の両立支援対策を進めます  
個別労働紛争を解決します

奈良労働局

## 平成22年度最重点取組事項

### 総合的な雇用対策

- 労働条件の確保・改善及び安全・健康で働ける環境づくりの推進
- 職場における男女均等取扱いの確保、仕事と家庭の両立支援
- 労働保険制度、個別労働紛争解決制度の的確な運営

以上を最重点に取組み、労働行政の面から奈良県の実現に貢献してまいります。

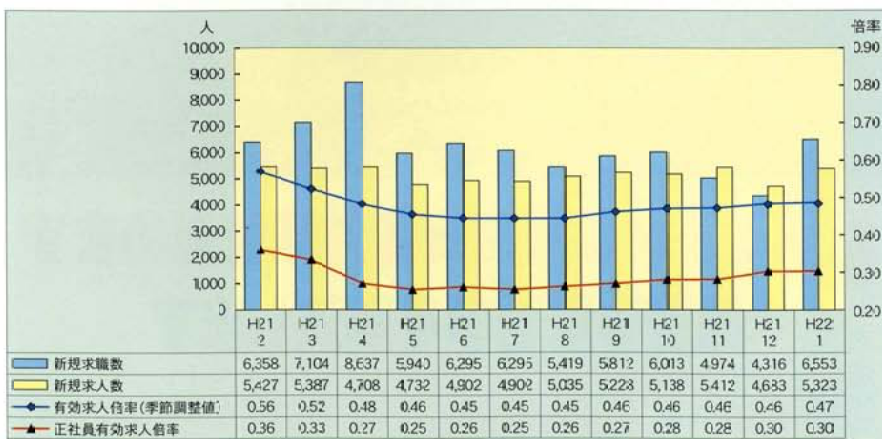
## 総合的な雇用対策

### 緊急雇用対策に取り組みます。

奈良県の新規求人数は、平成20年秋に発生した経済危機による景気低迷の影響を受けて、長期にわたり減少しています。

新規求職者数は、平成22年1月に前年同月比で14か月ぶりに減少したものの、依然として高水準で推移しています。有効求人倍率は平成22年1月に0.47倍となり、前月より改善しましたが、依然として低水準で推移しており、今後も予断を許さない状況にあります。

新規求人数・新規求職数・有効求人倍率・正社員有効求人倍率の推移



## 重点対策

### 1 雇用維持の支援

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、派遣労働者の解雇・雇止めが発生した場合の迅速な情報収集、及び労働者派遣法、派遣元・派遣先が講ずべき措置に関する指針、労働基準法の遵守についての確かな対応を図ります。

また、雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金等を活用し、雇用の維持に取り組みます。

### 2 新規学卒者、未就職卒業者に対する就職支援

ハローワークに配置している高卒就職ジョブサポーターによる、きめ細かな就職支援を実施します。

未就職卒業者については、体験雇用により正規雇用への移行を支援します。

また、訓練及び訓練・生活支援給付等の活用により、安定した雇用への移行を支援します。

採用内定取り消しを生じさせないため、適正な採用計画に基づく人数となるように事業所指導を行います。

### 3 住居困窮離職者等への支援

就職活動を行う基盤を確保するため、雇用促進住宅への入居あっせんや公営住宅、公的賃貸住宅情報の提供、取次ぎを行い、住宅の支援を行います。

また、総合支援資金貸付、臨時特例つなぎ資金貸付、生活保護に係る自治体への誘導を行い、生活の支援を行います。

## 人材への投資を進めます。

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、新たな知識・技能の修得を通じた離職者等の再就職が促進されるよう、成長や雇用吸収が見込まれる産業を中心に職業訓練を促進し、労働者の適性に応じた支援を行う必要があります。

## 重点対策

### 1 職業訓練の推進による就職支援体制の強化

雇用保険を受給できない求職者等に対する新たなセーフティネットである緊急人材育成支援事業における職業訓練（基金訓練）の周知をすすめ、その活用を図ります。

また、雇用保険を受給できない求職者及び受給が終了した求職者の職業訓練受講中の生活保障を行い、円滑な訓練受講に資するため、緊急人材育成支援事業による職業訓練（基金訓練）又は公共職業訓練の受講者に対して支給される訓練・生活支援給付について、積極的な周知を図ります。

## 2 介護・福祉等の分野における能力開発の推進

資格や経験のない介護関係職種を希望する者については、将来的により良い人材育成のため、職業訓練制度による能力開発を実施し、恒常的な人材の確保を図ります。

## ●再就職の支援と雇用創出を進めます。

求人が大幅に減少していることから、求人の総量確保が重要となっています。

介護、農林等は、今後の厳しい雇用失業情勢下においても、他産業に比べて成長が期待される分野であり、これらの分野における雇用機会の創出、及び人材の確保・定着等を図ることが極めて重要となっています。

### 重点対策

#### 1 雇用機会の拡大

積極的な事業所訪問等により、量的な求人確保を図りつつ、求職者のニーズに適した職種や、正社員求人の確保を図ります。

また、個別の求職者に応じた求人開拓を実施します。

#### 2 早期再就職の促進

きめ細かな職業相談を行い、求職者のニーズや個々の職業資産等に対応した就職支援を促進します。

#### 3 民間職業紹介事業者を活用した就職支援

就職支援から職業紹介、就職後の職場定着指導までを一貫して行う「長期失業者支援事業」、就職支援及び併せて住居・生活支援等を一貫して行う「就職活動困難者支援事業」を推進します。

#### 4 介護労働者の確保・定着

潜在介護分野労働者の掘り起こしによる人材確保、求人・求職的的確なマッチングを実施するため、「福祉人材コーナー」を中心に県下各ハローワークにおいて、きめ細かな職業相談・職業紹介を推進し、安定的な人材確保を図ります。

## ●働く希望を持つ若者の就職支援を進めます。

平成22年3月の新規高卒者の就職内定率は82.6%と、前年同期比4.9ポイント低下し、新規大卒者の就職内定率も69.4%と前年同期比8.7ポイント低下しています。(平成22年1月末現在)

このことから、未就職のまま卒業する者が増加することが懸念されます。

また、新規学卒者の就職後3年以内に離職する率は、平成18年の高卒者で51.1%、大卒者で40.2%と早期に離職する割合が高くなっており、フリーターにとどまっている若者もいまだ多い状況になっています。

### 重点対策

#### 1 新規学卒者、未就職卒業者に対する就職支援

ハローワークに配置している高卒就職ジョブサポーターによる、きめ細かな就職支援を実施します。

未就職卒業者については、体験雇用により正規雇用への移行を支援します。

また、訓練及び訓練・生活支援給付等の活用により、安定した雇用への移行を支援します。

採用内定取り消しを生じさせないため、適正な採用計画に基づく人数となるように事業所指導を行います。

#### 2 フリーター等正規雇用化プランの推進

ハローワークに設置している「フリーター専門相談窓口」「学生職業相談窓口」においてトライアル雇用制度等を活用しつつ、年長フリーター等の正規雇用を推進するため、予約制、担当者制による一貫した個別就職支援を行います。

新規高卒者の求人・求職・就職内定率の推移(3月末現在)

棒グラフ上の値は求人倍率



## ●女性の意欲・能力を活かした就職支援を進めます。

奈良県の女性雇用者数は平成19年に24万人（就業構造基本調査）となり、平成14年に比べ約2万8千人増加（133%増）しましたが、労働力率（平成17年国勢調査）は42.3%と、全国で最も低い状況となっています。

### 重点対策

#### ●子育てする女性等への就職支援の推進

ハローワーク奈良に設置している「マザーズサロン」、ハローワーク大和高田に設置している「マザーズコーナー」において、就職実現プランの作成や担当者制によるきめ細かな就職支援を実施します。

また、子育てをしながら就職を希望している女性等が、子供連れで来所しやすい環境を整備します。

## ●障害者の就労支援を進めます。

民間企業（56人以上規模）における障害者の雇用状況は、実雇用率が2.00%（平成21年6月1日現在）と前年より0.15ポイント上昇し、雇用されている障害者数も前年より増加し、法定雇用率達成企業の割合も57.7%となり、前年より2.6ポイント上昇しました。

民間企業における障害者雇用状況の推移



### 重点対策

#### 1 障害者一人ひとりの状況に応じた就職支援の推進

ハローワークにおいて、障害者一人ひとりの状況に応じた的確できめ細かな就職支援を、各種支援制度を効果的に組み合わせ、積極的に実施します。

また、雇用率達成指導と一体となった職業紹介を推進します。

#### 2 企業における障害者雇用の促進

法定雇用率未達成の企業に対して、効果的な達成指導を行い、実雇用率の向上、法定雇用率達成企業の割合の上昇を図ります。

#### 3 公的機関における障害者の雇用の推進

法定雇用率の達成に止まらず、知的障害者の「チャレンジ雇用」や実習の受け入れなど、雇用機会の拡大に向けた積極的な取組を促します。

#### 4 雇用・福祉・教育等の連携による就労支援の強化

雇用・福祉・教育の一層の連携を図り、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センター等が「就労支援チーム」を構成し、福祉・教育から一般雇用への移行を進めます。

#### 5 障害の特性に応じた就職支援の推進

精神障害者については、「医療機関と連携したジョブガイダンス事業」や精神障害者就職サポーターによる就職支援の充実を図ります。

また、発達障害者、難治性疾患患者等については、各種支援団体及び関係機関との連携を図り、創設された各種助成金制度の積極的な活用により就労支援を推進します。

#### 6 就職後における雇用継続支援の強化

就職後においても、作業及び職場環境への適応に向けた定着指導や、職業安定行政と労働基準行政との連携による適正な雇用管理など、就業面における支援を強化します。

また、生活支援については、障害者就業・生活支援センターや福祉関係機関等と連携を図っていきます。

## ●高齢者の雇用対策を進めます。

高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の導入が図られている企業（31人以上規模）は、95.2%であり、全国平均の95.6%より下回っている状況にあります。しかし、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は50.6%と全国平均の44.6%を上回り、「70歳まで働ける企業」の割合は、20.4%で全国平均の16.3%を上回っています。

## 重点対策

### 1 高齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導の実施

高齢者雇用確保措置を講じていない企業に対して、的確に助言・指導を行うとともに、平成22年4月1日から確保措置の義務対象年齢が64歳となっているため、64歳以上の確保措置についても強力に指導します。

### 2 高齢者の再就職の推進

ハローワークにおいて、きめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、「シニアワークプログラム事業」や「シニア就業支援プログラム事業」を実施します。

また、トライアル雇用制度、特定求職者雇用開発助成金等を活用して、高齢者の再就職の促進を図ります。

### 2 シルバー人材センター事業の活性化

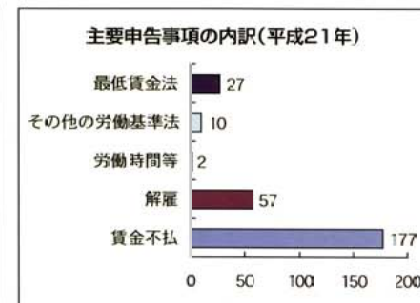
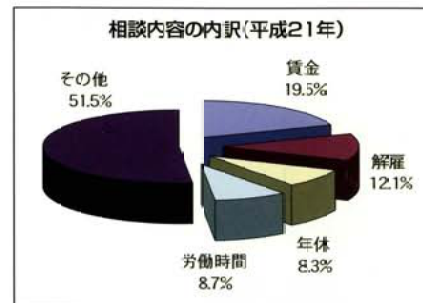
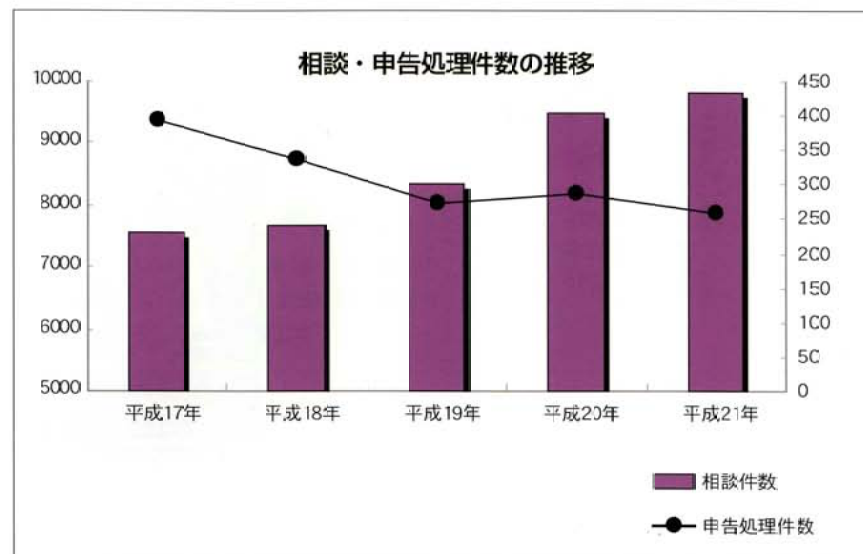
社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上を目的とした、シルバー人材センター事業を活性化させ、会員数の増加や新規事業の開拓に向けて支援します。

## 労働条件の確保・改善及び安全・健康で働ける環境づくりの推進

### ●労働条件の確保・改善対策を推進します。

労働基準監督署には、賃金不払い、解雇等の労働基準法等に違反のある申告や労働相談が多数寄せられています。

このため、労働条件の確保・改善対策を積極的に進め、労使が協力し、安心して働ける職場作りを進めることが求められています。



重点対策

1 一般労働条件の確保・改善対策の推進

全ての労働者が適法な労働条件の下で安心して働くことができるよう、次の事項を重点として積極的な監督指導の実施と、広報・啓発活動を展開します。

(1) 法定労働条件の確保

- ・ 解雇・雇止め、賃金不払い、賃金不払い残業事案への的確な対応。
- ・ 企業における基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の適正な確立・定着。

(2) 改正労働基準法の遵守の徹底など長時間労働の抑制

- ・ 長時間にわたる時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ及び年次有給休暇の時間単位取得等を内容とした改正労働基準法の履行確保。
- ・ 時間外労働協定の適正な締結、届出による長時間の時間外労働の抑制と過重労働による健康障害の防止。

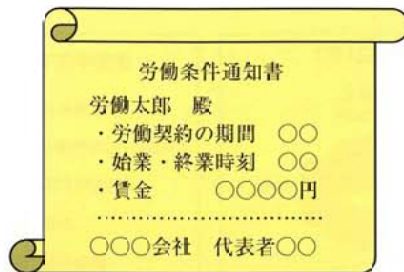
2 「労災かくし」の排除

労災かくしをなくすため、事業主に対する周知・広報に努め、また、適切な指導を実施します。



3 労働条件の明示及び労働契約に関するルールの明確化

「労働条件の明示・確認月間」を設置し、積極的な広報を実施します。



3月は、労働条件の明示・確認月間です

4 最低賃金制度の適切な運営

奈良地方最低賃金審議会の審議を踏まえ、奈良県最低賃金及び奈良県特定（産別）最低賃金の適正な改正に努めます。

奈良県の最低賃金

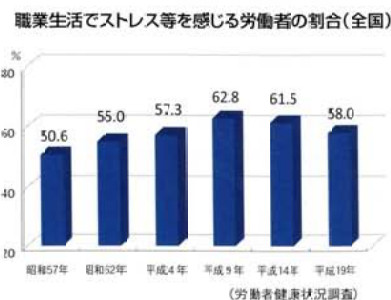
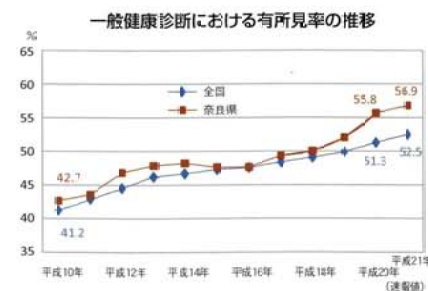
奈良県最低賃金	時間額	発効日
	679円	21.10.17

	時間額	発効日
 はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	784円	21.12.25
 電子部品・デバイス・電子回路、発電用・送電用 配電用電気機械器具、産業用電気機械器具、民生用電気機械器具製造業	786円	21.12.25
 自動車小売業	785円	21.12.25
 木材・木製品、家具・装備品製造業（製材熟練等）	日額 6,527円 時間額 816円	元.1.25

## ●労働者の安全と健康を確保するための対策を推進します。

平成21年に発生した労働災害による死傷者数は減少傾向にあるものの、1,000人以上の労働者が被災し、10人以上の尊い命が失われています。

健康面では、一般健康診断の結果による有所見率の増加傾向に歯止めがかからず、仕事や職業生活に関し強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合も高くなっています。



### 重点対策

- 1 リスクアセスメントの実施等、自主的な安全衛生活動を促進します。
- 2 死亡災害等重篤な災害の撲滅を図ります。
- 3 メンタルヘルス対策、自殺予防の取り組みを促進します。
- 4 過重労働による健康障害防止対策、健康確保対策の徹底を図ります。
- 5 石綿障害予防対策の徹底を図ります。

## ●労災補償対策を推進します。

労災保険給付の新規受給者数は、ここ数年来ほぼ横ばい状態で推移しているものの、社会的関心の高い脳・心臓疾患及び精神障害等の労災請求については、年々確実に増加傾向にあります。

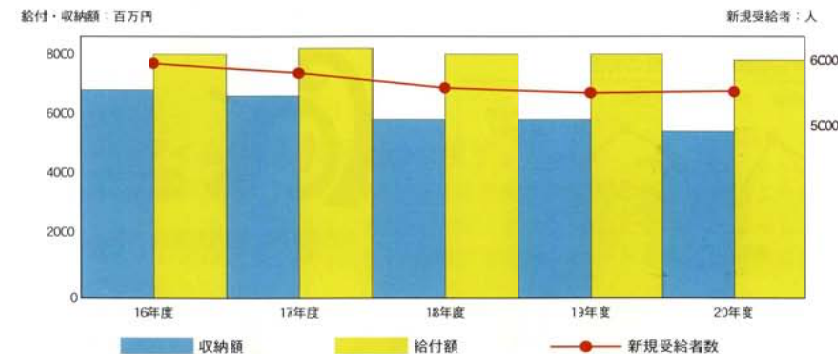
### 1 脳・心臓疾患等の労災補償状況

区分	年度(平成)					
	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	
脳・心臓疾患等	請求件数	7	6	14	10	11
	決定件数	5	4	2	4	3

### 2 精神障害等の労災補償状況

区分	年度(平成)					
	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	
精神障害等	請求件数	7	6	4	4	10
	内自殺	1	1	1	1	1
	決定件数	1	2	0	2	5
	内自殺	1	0	0	0	0

### 3 精神障害等の労災補償状況



### 重点対策

#### 労災保険関係事務の迅速・適正な処理

- 1 労災保険給付の請求については、各種認定基準に従い、迅速・適正な保険給付の実施に努めます。
- 2 各種労災補償制度の周知・徹底を図り、被災労働者やその遺族の方々の迅速・適正な保護、救済に努めます。
- 3 労災の各窓口において、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を行う等、窓口業務の改善を図ります。

## 職場における男女均等取扱いの確保と仕事と家庭の両立支援

### ●男女の均等な機会及び待遇の確保を進めます。

奈良県は県外就業率が男女とも高く、妊娠・出産等を理由に退職する女性労働者が依然として多いことなどから、女性の労働力率（42.3%）は全国で最も低くなっています。働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することのできる職場づくりが求められています。

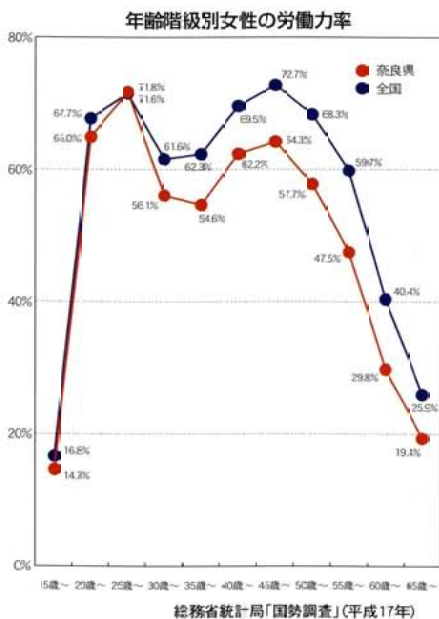
#### 重点対策

#### 1 職場における男女の均等な取扱い、セクシュアルハラスメント対策等の推進

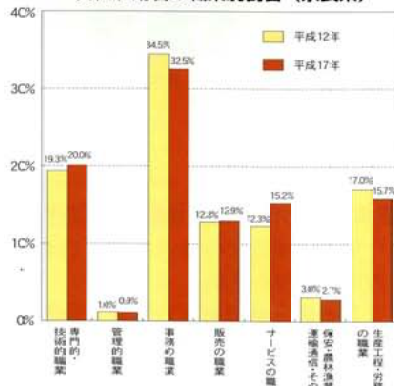
男女雇用機会均等法に基づき、企業に対し必要な行政指導を行います。また、均等法の紛争解決援助制度を周知し、性差別的な取扱い、妊娠・出産等を理由とする解雇等の不利益取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメント等に関する個別紛争の解決を援助します。

#### 2 女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション（固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して企業が行う自主的かつ積極的な取組）を進めるために、必要な助言、情報提供及び企業表彰を行います。



女性雇用者の職業別割合（奈良県）



資料出所：総務省統計局「国勢調査」(「雇用者」には「役員」を含んでいる)

### ●職業生活と家庭生活の両立支援対策を進めます。

育児・介護期には、仕事と家庭の両立が困難であることから、仕事が家庭という二者択一構造とならないよう、男女ともに仕事と家庭との両立可能な職場環境の整備を進めることが求められています。

#### 重点対策

#### 1 育児・介護休業等制度の定着と利用の促進

改正育児・介護休業法（平成22年6月30日施行）について周知し、法に沿った育児・介護休業制度等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう指導等を行うとともに、休業等に関する不利益取扱い等の相談には改正法で創設された紛争解決援助制度を活用し、的確に対応します。

また、「事業所内保育施設設置・運営等助成金」及び「中小企業子育て支援助成金」により、仕事と家庭の両立を容易にするための環境整備の促進や、中小企業における育児休業の定着を進めます。

#### 2 企業における次世代育成支援対策の推進

平成23年4月からの101人以上規模事業主に対する一般事業主行動計画策定・届出の義務化に向けて、次世代育成支援対策推進センター等と連携して、一般事業主行動計画の策定・届出を促進します。

さらに、次世代法に基づく認定制度を周知し、できるだけ多くの企業が認定を目指した取組を行うよう支援を行います。



次世代認定マーク 愛称「くるみん」

### ●パートタイム労働対策を進めます。

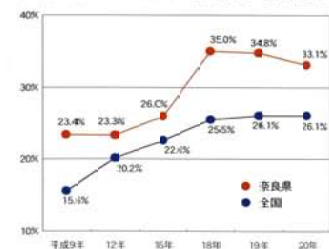
奈良県におけるパートタイム労働者の雇用者総数に占める割合は全国より高くなっています。パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇を確保し、その能力を一層有効に発揮できる職場環境を整備するため、パートタイム労働法に沿った雇用管理が求められています。

#### 重点対策

#### 1 パートタイム労働法に沿った雇用管理改善の推進

パートタイム労働法について多くの事業主及びパートタイム労働者に周知するとともに、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて、行政指導等を行います。

雇用者に占めるパートタイム労働者比率の推移(男女)



厚生労働省「毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上）」



## 労働保険・個別労働紛争解決制度の的確な運営

### ●労働保険制度の適正な運営を進めます。

労働保険は、労災保険や雇用保険を通じて労働者の福祉の増進に寄与する制度として大きな使命をもち重要な役割を担っています。

労働保険制度は、労働者を雇用している事業場は強制加入とし自主申告・自主納付を旨としているところですが中小零細の事業にはなお相当数の労働保険未手続事業場が残されており、これら未手続事業の一掃を図るとともに、労働保険適用徴収業務のより一層適正かつ効率的な運営に努めております。

また、法律の改正により平成21年度からの労働保険年度更新期間が6月1日～7月10日に変更されたことから、その早期定着を実現するため周知・広報等に努めます。



### 重点対策

#### 1 未手続事業の一掃

広報活動や個別指導により制度の周知徹底に努め自主成立を求めるとともに、職権成立も視野に入れた手続指導を強力に行います。

#### 2 労働保険料等の適正徴収

費用負担の公平を期するため、効果的な実効ある調査等により適正な申告・納付を図り保険料の完全徴収に努めます。

#### 3 労働保険事務組合の健全な運営と充実発展

労働保険事務組合制度は労働保険の推進には不可欠であり育成・指導に努めます。

### ●個別労働紛争解決制度を積極的に推進します。

経済情勢の悪化等の影響や、企業の人事労務管理の個別化、就業形態の多様化等を背景として、企業と個々の労働者との間で紛争が増加しており、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の施行以降、総合労働相談窓口や当該法律に基づくあっせん制度の利用者も増加しています。



### 重点対策

#### 1 総合労働相談コーナー等における的確な相談対応

総合労働相談コーナー（奈良労働局、管下全労働基準監督署内に設置）において、労働問題に関するあらゆる分野の相談に的確に対応するとともに、労働契約法の趣旨及び内容を踏まえ適切に対応します。

#### 2 個別労働紛争解決制度の周知と自主的な紛争解決の促進

個別労働紛争解決制度の周知・広報に取り組みるとともに、企業での個別労働紛争の自主的解決の促進を支援します。

#### 3 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

労働局長の「指導・助言」及び紛争調整委員会による「あっせん」について、紛争事案の実情に即して、迅速・適正な解決に努めます。

# 労働関係のご相談案内

(裏面の連絡先をご参照ください)

## 労働条件に関するご相談は

賃金不払いや解雇について	労働基準監督署
有給休暇・労働時間について	労働局監督課
最低賃金について	労働局賃金室

## 職場の安全衛生に関するご相談は

労働災害の防止について	労働基準監督署 労働局安全衛生課
健康管理や職業性疾病(アスベスト等)の予防について	
メンタルヘルスや健康づくりについて	

## 労働保険(労災保険・雇用保険)のご相談は

労働保険の加入や保険料について(労災・雇用)	労働基準監督署・公共職業安定所 労働局労働保険徴収室
労災保険の申請や給付について	労働基準監督署 労働局労災補償課
雇用保険の申請や給付について	公共職業安定所 労働局職業安定課

## 就労や紛争問題に関するご相談は

解雇、労働条件など個別の労働紛争について	労働局企画室 総合労働相談コーナー
----------------------	----------------------

## 男女均等や育児・介護休業、パートタイム労働に関するご相談は

職場における男女均等、セクシュアルハラスメントについて	労働局雇用均等室
育児・介護休業法について	
パートタイム労働法について	

## 求職や求人のご相談

仕事探しや人材の確保について	公共職業安定所 労働局職業安定課
----------------	---------------------

## 新規学卒者の職業紹介のご相談は

学卒者の求人について	公共職業安定所 労働局職業安定課
就職を希望する学卒者の就職支援について	

## 労働者派遣事業や職業紹介事業のご相談は

労働者派遣事業の開始や運営について	労働局需給調整事業室
有料・無料職業紹介事業について	

## 高齢者の雇用のご相談は

定年延長や継続雇用制度について	公共職業安定所 労働局職業対策課
高齢者雇用安定法の高齢者雇用確保措置について	

## 障害者の雇用対策のご相談は

障害者の雇用や雇用率などについて	公共職業安定所 労働局職業対策課
障害者の雇用支援や就労支援について	

## 雇用に関する助成金等のご相談は

雇月促進のための各種助成金等について	公共職業安定所 労働局職業対策課
--------------------	---------------------