

平成26年度 行政運営方針

「全員参加の社会」の実現に向けた雇用対策を推進するとともに、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境を整備するため、次の「4つの目標」を定め、職員が一丸となって取り組みます。

誰もが生き生きと安心して働ける元気な大阪

【4つの目標】

- 働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保
- 健康が確保され安全で安心な職場の実現
- 働きがいのある公正な労働環境の整備
- 仕事と生活の調和の実現

大 阪 労 働 局

目 次

第1 大阪における労働行政を取り巻く情勢	1
1 最近の社会経済情勢等	1
2 雇用を巡る動向	1
（1）最近の雇用失業情勢	1
（2）若者の雇用状況	1
（3）高年齢者の雇用状況	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）パートタイム労働者の雇用状況	2
（7）障害者の雇用状況	2
（8）民間等の労働力需給調整事業の動向	3
（9）職業訓練の状況	3
3 労働条件等を巡る動向	3
（1）申告・相談の状況	3
（2）労働時間・賃金の状況	4
（3）労働災害の状況	5
（4）労災補償の状況	5
第2 行政展開に当たっての基本的対応	7
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	7
2 計画的な行政運営の推進	7
（1）計画的な行政運営	7
（2）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	7
（3）既存の業務執行体制の在り方の見直し	8
（4）行政事務の情報化への対応	8
（5）コスト削減の取組	8
（6）遊休資産売却の確実な処理等	9
（7）障害者施設等からの物品調達の促進	9
3 地域に密着した行政の展開	9
（1）大阪の社会経済情勢等の的確な実態把握	9
（2）地方自治体等との連携	9
（3）労使団体等関係団体との連携	10
（4）積極的な広報の実施	10
（5）労働法制の普及等に関する取組	11
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	11
（1）保有個人情報の厳正な管理	11
（2）情報公開制度の適切かつ円滑な実施	11

(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	・・・ 1 1
(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	・・・ 1 1
5 綱紀の保持・行政サービスの向上等	・・・ 1 2
(1) 綱紀の保持	・・・ 1 2
(2) 行政サービスの向上	・・・ 1 2
第3 大阪における労働行政の課題と重点施策	・・・ 1 3
1 働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保	・・・ 1 3
(1) 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	・・・ 1 3
(2) 地方自治体との連携による就職支援強化	・・・ 1 4
(3) 民間を活用した就職支援等	・・・ 1 5
(4) 失業なき労働移動の実現	・・・ 1 6
(5) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進	・・・ 1 7
(6) 重層的なセーフティネットの構築	・・・ 1 9
(7) 「多元的で安心できる働き方」の導入促進	・・・ 2 0
(8) 雇用管理指導援助業務の推進	・・・ 2 0
(9) 若者の雇用対策の推進	・・・ 2 1
(10) 高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現	・・・ 2 2
(11) 障害者などの雇用対策の推進	・・・ 2 4
(12) 非正規雇用対策の推進	・・・ 2 5
(13) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	・・・ 2 6
(14) 外国人の雇用対策の推進	・・・ 2 8
(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	・・・ 2 9
(16) 地域雇用対策の推進	・・・ 3 1
(17) 雇用保険制度の安定的運営	・・・ 3 1
(18) 雇用促進税制の推進	・・・ 3 3
(19) ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークサービスの改善・向上	・・・ 3 3
(20) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援	・・・ 3 3
(21) ジョブ・カード制度の推進	・・・ 3 4
(22) 労働者・企業の職業能力開発への支援	・・・ 3 4
(23) ニートの若年者等の職業的自立支援	・・・ 3 5
(24) キャリア・コンサルティングの普及促進	・・・ 3 6
(25) 障害者の職業能力開発の推進	・・・ 3 6
2 健康が確保され安全で安心な職場の実現	・・・ 3 6
(1) 労働条件の確保・改善対策	・・・ 3 6
(2) 労働災害の減少を図るための対策	・・・ 3 9
(3) 労働者の健康を確保するための施策の展開	・・・ 4 3

(4) 労災補償対策の推進	・・・ 4 6
(5) 労働保険適用徴収業務等の重点施策	・・・ 4 7
(6) 個別労働関係紛争の解決の促進	・・・ 4 9
(7) 人身取引対策の促進	・・・ 5 0
3 働きがいのある公正な労働環境の整備	・・・ 5 1
(1) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	・・・ 5 1
(2) 最低賃金制度の適切な運営	・・・ 5 2
(3) 賃金・退職金制度の改善の推進	・・・ 5 3
(4) 医療分野での勤務環境の改善に向けた取組	・・・ 5 3
(5) 「多様な正社員」モデルの普及・促進	・・・ 5 3
(6) 国家戦略特別地域における雇用条件の明確化	・・・ 5 3
(7) 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	・・・ 5 3
(8) 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	・・・ 5 3
(9) 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	・・・ 5 5
(10) 家内労働及び在宅ワーク対策の推進	・・・ 5 6
(11) 雇用管理指導援助業務の推進【再掲】	・・・ 5 6
(12) 非正規雇用対策の推進（「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップの支援）【再掲】	・・・ 5 6
(13) 外国人の雇用対策の推進（日系人をはじめとする定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進）【再掲】	・・・ 5 6
(14) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進（公正な採用選考システム確立等の推進）【再掲】	・・・ 5 7
(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進（多様な雇用管理改善対策の推進）【再掲】	・・・ 5 7
(16) 労働保険適用徴収業務等の重点施策【再掲】	・・・ 5 7
(17) 個別労働関係紛争の解決の促進（非正規労働者対策）【再掲】	・・・ 5 7
4 仕事と生活の調和の実現	・・・ 5 7
(1) 子育て支援策の推進	・・・ 5 7
(2) 過重労働の解消と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のための働き方・休み方の見直し	・・・ 5 7
(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	・・・ 5 8

- (付録) ①労働基準監督署・需給調整事業部・雇用均等室・相談コーナー
所在地一覧
- ②管内労働基準監督署の管轄及び位置図
- ③公共職業安定所（ハローワーク）・出先機関 所在地一覧
- ④管内公共職業安定所（ハローワーク）の管轄及び位置図
- ⑤大阪労働局について

第1 大阪における労働行政を取り巻く情勢

1 最近の社会経済情勢等

大阪の経済動向は、個人消費が持ち直し、住宅投資が増加するとともに、雇用の改善等、着実に持ち直しの動きが見られている。ただし、原材料費の上昇等や平成26年4月からの消費税率の改訂前の駆け込み需要による反動により、企業経営等、景気への影響に注意する必要がある。

管内景気への明るい材料として、格安航空会社(LCC)の就航増加や円安の進行、ビザの発給条件の緩和等により、関西国際空港の外国人旅客者数が過去最高の水準で推移しており、足元で好調が続いている観光は今年度において盛り上がりが見込まれている。

今年3月には日本一の高さのビル「あべのハルカス」が全面開業となるほか、秋頃には管内テーマパークの大型リニューアル等国内外の観光客の動きは好調が続く、景気の下支え要因の一つになるとみられている。

2 雇用を巡る動向

(1) 最近の雇用失業情勢

大阪府の雇用失業情勢は、リーマンショック直後の落ち込みから着実に回復しており、直近の平成26年1月の有効求人倍率(季節調整値)は1.06倍まで上昇している。

有効求人数(季節調整値)は増加しており、17万人台まで増加しているが、有効求職者数(季節調整値)は、16万人台まで減少しているもののリーマンショック前の水準には至っていない。

そのため、有効求人倍率(季節調整値)の上昇は、有効求職者数(季節調整値)の減少より有効求人数(季節調整値)の増加が要因となっている。

大阪の完全失業率は、全国平均を上回る状況が続いており、平成25年7~9月期で4.4%と前年同期比1.2ポイント改善した。

以上の状況から最近の大阪の雇用失業情勢は、「改善の動きが広がりつつある。」と判断している。

(2) 若者の雇用状況

若年層の状況をみると、完全失業率(15歳~24歳)は平成25年1~3月期6.8%、4~6月期9.1%、7~9月期6.2%、10~12月期(P)%と、年齢計よりさらに高い水準で推移している。

また、平成25年3月新規高卒者の就職内定状況は、平成26年1月末現在、内定率(P)% (前年同期差(P)ポイント上昇)と前年を上回っているが、リーマンショック以前の水準まで回復しておらず、依然として厳しい状況となっている。

なお、平成26年3月卒業の大卒者の就職内定状況は、平成26年2月1日現在、近畿(P)%、

全国（P）%と全国より上回っている。

（3）高年齢者の雇用状況

平成25年6月1日現在の高年齢者の雇用状況をみると、雇用確保措置を実施している31人以上規模の企業は95.2%（全国は92.3%）となっている。

また、平成25年12月の年齢別有効求人倍率（原数値・常用計）では、55歳以上で0.91倍となり、年齢計1.02倍より低い水準となっている。

また、平成25年度4～12月の55歳以上の就職率（新規求職者ベース）は31.7%と全体の32.9%と比べ若干低く、特に65歳以上の就職率は19.8%とかなり低い水準にあり、高年齢者はいったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

（4）女性の雇用状況

女性雇用者数は平成25年には163万人と平成24年（160万人）から3万人増加した。雇用者総数に占める女性の割合は43.6%となっており、全国平均（43.3%）を若干上回っている。

女性の労働力率は全国同様、出産子育て期に低下するM字型カーブの形状であるが、全ての年齢層で全国を下回り、年齢計でも平成25年で46.6%と全国（48.9%）を下回っている（平成25年労働力調査）。

平均勤続年数は、平成25年は8.5年であり、全国（9.1年）をやや下回っている。

また、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は男性を100としたときに女性は73.5となっており前年（71.5）に比べて格差が縮小した（平成25年賃金構造基本統計調査）。

（5）非正規雇用労働者の雇用状況

雇用者のうちの非正規雇用の労働者の割合は、平成19年は38.6%、全国の35.5%を3.1ポイント、平成24年は41.3%、全国の38.2%を3.1ポイント上回っている。（平成19年・平成24年就業構造基本調査総務省）

なお、労働力調査における全国の非正規労働者の割合は、平成19年は33.5%、平成24年は35.2%である。

（6）パートタイム労働者の雇用状況

短時間雇用者（週間就業時間が35時間未満の非農林業の雇用者）は、平成24年においては107万8千人で、雇用者総数に占める割合は29.4%と全国（26.8%）を上回っている（平成24年就業構造基本統計調査）。

（7）障害者の雇用状況

平成25年の民間企業における障害者の実雇用率は、1.76%（全国平均1.76%）と前年より0.07ポイント上昇したものの、法定雇用率達成企業の割合は、40.7%と前年より4.2ポイントの減少となっている。

（8）民間等の労働力需給調整事業の動向

平成26年3月1日現在、当局管内における労働者派遣事業所数は、〇〇〇〇事業所（前年同月比〇〇%増）と増加傾向にあるが、平成25年度における新規許可届出件数は〇〇〇件（前年度比〇〇%減）と平成24年度に比べ減少した。

また、平成24年6月1日現在の労働者派遣事業報告集計結果によると、常時雇用労働者数は8万6,954人（前年比4.1%増）、常時雇用労働者以外の労働者数は6万1,599人（前年比3.1%減）の合計14万8,553人（前年比1.0%増）となり、平成23年度労働者派遣事業報告集計結果の派遣先件数（累計）は8万7,896件（前年度比0.6%減）となった。

一方、平成26年3月1日現在、民営職業紹介事業所数は〇〇〇〇事業所（前年同月比〇〇%増）で平成24年度に比べ微増となっている。平成25年度における新規許可届出件数は〇〇〇件（前年度比〇〇%減）と減少となった。

また、平成23年度の職業紹介事業報告集計結果によると、新規求職申込件数は〇〇万〇,〇〇〇件（前年度比〇.〇%増）、常用求人数は〇〇万〇,〇〇〇人（前年度比〇〇.〇%増）となった。

（9）職業訓練の状況

公的職業訓練の平成25年度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6,934人（平成26年1月末現在）、就職率は、平成24年度内容で、80.8%（施設内）、76.0%（委託）となっている。

求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の平成25年度の受講者数は9,827人（平成26年1月末現在）となっている。就職率は平成25年8月修了までの修了後3ヶ月経過する日までの就職状況については、基礎コース88.8%、実践コース81.8%となっている。

3 労働条件等を巡る動向

（1）申告・相談の状況

大阪労働局における平成24年度個別労働紛争解決制度の運用状況をみると、総合労働相談件数が121,804件（前年度比3.5%増）となっている。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が22,687件（同2.5%減）、助言・指導申出受付件数が726件（同9.3%増）、あっせん申請受理件数が456件（同7.1%減）となっており、今後も引き続き高水準で推移していくものとみられる。さらに、民事上の個別労働紛争の相談内容を見ると、従

来は解雇、労働条件引下げと続いていたが、平成 24 年度にはいじめ・嫌がらせが労働条件引下げを抜き、前年度比で 434 件（12.7%）増加している。

また、労働基準監督署（以下「署」という。）には、賃金不払や解雇を中心に労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が依然として数多く寄せられ、大阪労働局（以下「労働局」という。）管内の各署が平成 25 年に受理した申告件数は 3,400 件を超え、前年より僅かに増加し依然として高水準で推移している。

さらに、雇用均等室には、妊娠・出産、育児・介護休業の取得等を理由とする解雇等不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられている。平成 25 年度（4 月～1 月）に受けた相談では、均等関係が 1,648 件、育児・介護休業関係が 3,612 件、パートタイム労働関係が 144 件と均等関係はやや増加したものの、その他については前年に比べ減少した。

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助件数は、平成 25 年度（4 月～1 月）に 37 件と減少した。内容は妊娠・出産を理由とする解雇等不利益取扱いとセクシュアルハラスメントに関するものであった。また、育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助件数は、平成 25 年度（4 月～1 月）は 11 件と減少した。

（2）労働時間・賃金の状況

ア 労働時間の状況

平成 24 年における大阪の労働時間は、年間総実労働時間は 1,774 時間で、23 年の 1,780 時間と比べ、6 時間減少している。

また、平成 24 年の大阪における年次有給休暇の平均取得日数は、正社員が 8.04 日となっており、付与日数に対する取得率は 47.5%で、依然として 50%を下回っている。

なお、企業内に労働時間等設定改善委員会を始めとする労使間の話合いの機会を設けているのは、50.8%（注：企業全体の常用労働者数が 30 人以上の民間事業所）である。

イ 賃金の状況

大阪府における平成 25 年一般労働者の平均月間現金給与総額（賞与等は除く）は、343,800 円と前年比 3.1%増加した。

現金給与総額のうち所定内給与 315,400 円で前年比 3.1%の増加となり、所定外給与は 28,400 円で 3.3%の増加となった。また、一般労働者の所定内給与額の男女賃金格差を表す指数は、男性を 100 として女性は、平成 25 年は 73.5 となり、平成 24 年の 71.5 に比べ 2.0 ポイント差が縮小した。

一般労働者と短時間労働者との所定内給与の 1 時間当たりの格差は、平成 24 年において 55.38 であり、男性労働者間格差は 55.25 で女性労働者間格差は 66.04 であった。

(3) 労働災害の状況 (P)

平成 25 年における労働災害による死亡者数は 67 人となり、過去最少であった平成 23 年及び同 24 年の 58 人から 9 人増加した。業種別では、建設業が 21 人、製造業が 14 人であり、この 2 業種で全業種における死亡者数の 52.2%を占めている。死亡災害の発生状況を事故の型別にみると、「墜落・転落」、「交通事故」、「はさまれ・巻き込まれ」の 3 つの型で 65.7%を占めている。建設業並びに交通労働災害の増加が顕著であったことから、死亡者数を前年より減少させるという単年度目標の達成には至らなかった。

休業 4 日以上之死傷災害については、対前年比 4.2%減の 7,597 人となった。平成 19 年以降減少し平成 24 年にわずかながら増加に転じていたが、平成 25 年は再び減少し、死傷者数 2.8%以上減少させるという単年度目標を達成した。死傷災害のうち、業種別では第三次産業が 3,532 人で全体の 46.5%を占めている。

平成 22 年から 23 年にかけて当局が実施した企業規模 101 人以上の企業本社対象の「職場のメンタルヘルス対策実態調査」によると、心の健康問題を理由とした休職等事例があった企業は、301 人以上規模の企業では 78.4%、101 人から 300 人規模の企業で 44.2%に上っている。メンタルヘルス対策を重視する企業は 85%あるが、「職場復帰プログラムの策定」、「心の健康づくり計画の策定」など継続的・組織的な取組は不十分との結果であった。

労働者の健康状況をみると、平成 24 年の一般定期健康診断における有所見労働者の割合は 51.4%で、前年と同率であったが、依然として 50%を越えており、特に脳・心臓疾患につながる血中脂質等に係る有所見率が高い状況にある。

職業性疾病は、長期的には減少しているが、平成 25 年には 451 件（未確定値）発生しており、全体の 70.5%を災害性の腰痛が占めている。また、死亡災害は 5 件で、過重労働によるものが 3 件、一酸化炭素中毒によるもの、有害物との接触によるものが各 1 件となっている。

(4) 労災補償の状況

労災保険給付の新規受給者数は、前年度に比べて増加傾向にあり、平成 24 年度は約 46,000 人となっている。

社会的に関心の高い「過労死」等の脳・心臓疾患事案及び「自殺」等の精神障害事案に係る労災請求は、それぞれ前年度の 112 件及び 147 件に対し、平成 24 年度は、109 件及び 155 件となっている。特に精神障害事案が高水準で推移している。

一方、石綿関連疾患に係る労災保険法に基づく労災請求は、平成 23 年度 108 件、平成 24 年度 130 件と依然として多数に上っている。さらに、「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づく特別遺族給付金については、平成 23 年度 18 件、平成 24 年度 22 件請

求されている。

第2 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

労働局が地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進などについての国民・府民からの期待に真に応えていくためには、行政間の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必要な課題については、局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、局がリーダーシップを発揮し、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）と一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

さらに、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、必要に応じ署所及び雇用均等室等へ取り次ぐ。

例えば、企業倒産、雇用調整等については、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、労働局に雇用対策本部を立ち上げて対応の強化を図る。

また、これらの労働者から寄せられる相談について、各総合労働相談コーナーにおいて適切に対応できるようにするため、総務部企画室に対しても情報の提供を行うことなど、局署所の連携を図る。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

2 計画的な行政運営の推進

(1) 計画的な行政運営

労働局及び署所における行政運営に当たって、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、地域の実態を把握し、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、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、実施状況のフォローアップを行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情の中で、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応することが求められ、また、経済社会の構造的な変化に伴う労働行政における課題の増大・複雑困難化が進む中で、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえ、行政事務の簡素合理化や効率化、

業務の重点化を図ることにより、簡素で効率的な組織を目指しつつ、経済社会情勢の変化に対応した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、局署所において、これまでも増して独自の工夫をこらした実効ある行政事務の簡素合理化を進めるとともに、地域の実情等も踏まえ限りある行政資源を集中的に投入することで業務運営の重点化をより強力に推進する。

(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、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。

また、特に、高止まりしている失業者や労使からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保・整備に努める。

(4) 行政事務の情報化への対応

労働局共働支援システム（平成 26 年 1 月より稼働。）、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム、労働保険適用徴収システム等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）、電子入札システム及び人事給与システム等を活用して、会計事務、入・開札事務及び人事給与事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な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。

電子政府の推進にかんがみ、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、「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、職員研修を的確に実施することにより、本省所管システム及び大阪労働局独自システムに係る各情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

(5) コスト削減の取組

労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして安いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

(6) 遊休資産売却の確実な処理等

労働局が保有する遊休資産については、確実な処理を行い、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が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、国有財産事務の円滑な実施を図る。

(7) 障害者施設等からの物品調達促進

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成24年法律第50号)に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本方針(平成25年4月23日閣議決定)に即して、障害者就労施設等からの物品等の調達を推進する。

その際、物品等の調達に当たっては、予算の適正な使用並びに競争性及び透明性の確保を留意しつつ、障害者就労施設等と随意契約を締結するなど、障害者就労施設等からの物品等の調達を積極的に推進するとともに、競争参加資格を定めるに当たっては、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用していること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努める。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 大阪の社会経済情勢等の的確な実態把握

大阪府内における行政ニーズに迅速かつ的確に対応して労働行政を展開するため、大阪府・大阪市など関係行政機関、関係団体等との連携を密にし、大阪府内の経済情勢、主要産業や企業の動向等労働行政を取り巻く情勢及び課題を、逐次、綿密に把握する。

また、労働局及び署所での相談等で得られた情報を共有化し、それを積極的に活用する。

さらに、「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」(平成25年6月14日閣議決定、以下「日本再興戦略」という。)に基づいて近畿ブロックに設置された地方産業競争力協議会について、同協議会で策定された戦略等のフォローアップ・改定等、経済産業局その他の関係機関と連携しながら必要な対応を行う。

(2) 地方自治体等との連携

労働局長と大阪府知事等府幹部とが労働施策全般にわたり、積極的な意見交換を行うこと等を通じて、相互の連携基盤を強化するとともに、地元選出国會議員等に対しトピックスや雇用統計等の情報提供などを通じて労働行政への理解を深めてもらうよう努める。

また、大阪新卒者就職応援本部や大阪府地域訓練協議会等を通じて、大阪府等との連絡調整、情報交換を行うほか、日常的に実務者レベルの連携を図り、地域の実情に即した雇用施策の推進に係る具体的な連絡調整、情報交換等を行う。

さらに、雇用対策法施行規則に基づき、地域の実情に合った機動的かつ効果的な雇用対策を実施するため、大阪府知事の意見・要望等を十分踏まえて、雇用施策実施方針を定めるとともに、大阪雇用対策会議等の場を活用して日頃から大阪府等と情報共有を図るなど、これまで以上に緊密な連携・協力を図る。

また、国と地方自治体の一体的実施について、「事務・権限の委譲等に関する見直し方針」（平成25年12月20日閣議決定）に基づき、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）の全国ネットワークを最大限活用しつつ、地方自治体と連携・協力して進めていくほか、一体的実施事業の運営の改善や地方自治体が行う各種雇用対策への協力を進める。また、地域職業相談室など地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

（３）労使団体等関係団体との連携

大阪府内における行政ニーズに対応した労働行政を展開するためには、労使団体の要望を適切に把握し、これを業務運営に的確に反映するとともに労使団体に対して必要な働きかけを適時適切に行っていくことが必要である。

このため、局長以下局幹部が府内を代表する労使団体の幹部から、労働行政全般にわたって率直な意見や要望を聞くとともに、労使団体幹部との間で日常的な意思疎通を図り得る関係の樹立に資するため、引き続き意見交換の場を設け、連携を一層強化する。

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、「大阪地方労働審議会」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に努めるとともに、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

広報活動は、労使はもとより国民・府民全体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。

このため、大阪府をはじめとする関係団体との連携を図りつつ、報道発表資料で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。

特に、局幹部とマスコミ関係者との定期的な懇談の場として開催している定例記者会見において重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供する等マスコミとの日常的な接触に努める。

また、重要施策等の周知に当たっては、人事労務関係情報メールマガジンの普及促進に努め、大阪府及び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とともに、労働局及び署所において、各種会議等の機会にも労働局及び署所における取組、行事等の成果等を紹介するよう努める。

さらに、各種施策の内容にとどまらず、政策目標や成果等を国民・府民の目線に立った分かりやすい形でホームページ等を活用してアピールし、労働行政に対する国民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ことから、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の取組を進めて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、今後とも継続して取組を進める。

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

労働行政で保有している個人情報は、個々人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から、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」、「大阪労働局保有個人情報管理規程」に基づき、個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、この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・注意喚起を行いつつ、基本動作（確認・点検）の徹底に取り組む。

(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の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対して適切に対応するとともに、その円滑な実施に努める。

(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の保護に関する法律」に基づく開示請求等に対して適切に対応するとともに、その円滑な実施に努める。

(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」及び「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」について、当局のホームページを活用するなど、周知啓発を図るとともに、雇用管理に関する個人情報に係る苦情・相談については適切に対応、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・行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめ国民・府民の信頼を得て初めて業務が円滑に行われるものであることを職員一人ひとりが常に念頭に置き、職務の執行に当たっては、公正・公平・中立を確保することが必要である。このため、以下の取組に万全を期する。

ア 国家公務員法及び国家公務員倫理法等を遵守し、職員一人ひとりが国民の視点に立ち、自らの倫理意識を高め、公務員として求められる姿勢や心構えを向上させるとともに、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び飲酒運転等の非違行為を根絶するため、公務内外を問わず、国民に不信を招くような行為を厳に慎み、職員が一体となって更なる綱紀の厳正な保持を図る。

イ 会計経理事務、徴収事務等金銭に関わる業務については、定められた事務処理手順の徹底を期するとともに、責任体制の明確化、職員相互の牽制体制の確立等により適正な事務処理の徹底を図る。

ウ 全職員が「都道府県労働局法令遵守要綱」を十分に認識し、所掌と責任に応じて日常的に点検することにより、法令遵守の徹底を図る。

また、「大阪労働局法令遵守委員会」において問題意識を共有し、局署所一体となって法令遵守の徹底に取り組む。

エ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報受付体制について、全職員に対して周知を徹底する。

オ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、慎重な選考を実施する。

また、非常勤職員に対しては、原則として採用から1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施するとともに、あらゆる研修の機会を活用して計画的にすべての職員が受講できるようにする。

(2) 行政サービスの向上

局署所の管理者は、国民・府民から信頼される行政を実現するためには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、利用者の立場に立った応接、事務処理の迅速化等引き続き「国民の立場に立った親切な行政」の実現に努める。

また、局署所の管理者は「大阪労働局防災業務実施要領」に基づき、災害時における来庁者の安全確保及び行政機能の維持・構築ができるよう備える。

第3 大阪における労働行政の課題と重点施策

1 働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保

(1) 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

ハローワークがハローワークシステムの有する検索機能を最大限活用し、主体的に求人及び求職者双方に対するあっせんの提案を行う。このため、求人・求職票の全項目の完全記入に加え、①文字列記入欄のコード化、②コード化に際しての表記の統一化、③コード化を前提とした文字列記載欄の内容充実を推進する。

イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

ハローワークの求人充足率が低下傾向にある現状においては、求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングが強く求められている。このため、ハローワークでは、必要性を判断の上、求職者情報の提供を積極的に行い、紹介に繋げる。

情報提供の対象とする具体的求職者については、自所受理求職者のみならず、通勤可能な他所の登録求職者を含めて検討する。また、建設・福祉・医療・保育等、人手不足の状況下にある業種・職種については、求人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者に対し、積極的に求職公開を働きかけ、優先的かつ重点的に求人者へ情報提供する。

ウ 良質求人の確保等

求人開拓の重点を、①正社員求人、②多くの求職者が希望する求人に置き、開拓求人の充足を図る。

また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性の向上の観点から、ハローワークは、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

これらの取組により、雇用形態が正社員である求人数について、対前年度比（P）%以上の増加を目指す。

エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング

ハローワークでは、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なマッチングを行う。

また、各ハローワークの実情に応じて、雇用形態、休日、労働時間等の労働条件、求人票印刷枚数、紹介件数等から充足可能性基準を設定するとともに、継続的に設定した基準の見直しを行い、対象求人の選定や求職者とのマッチングに活用する。

オ 全国ネットワークを活かした広域的マッチングの強化

ハローワークでは、管轄にとらわれず、マッチング市場圏の正確な把握・分析を行った上で、ハローワークの全国ネットワークの強みを活かし、労働局及びハローワークの管轄

を超えたマッチングの体制整備、能動的マッチングの推進等を図る。

なお、近畿ブロックにおいては、昨年7月に開催した「近畿ブロック広域マッチング連絡会議」を契機に、近畿ブロックの各労働局及びハローワークが連携し、広域的マッチングの強化に取り組む。

カ 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には、求人票記載内容以上の詳細な事業所情報を収集・整備し、職員間で共有することが必要である。このため、求人開拓や事業主指導担当者が収集した事業所情報を組織的に蓄積・共有し、求人部門及び職業相談部門の窓口において、求人・求職者から収集した情報と併せて、効果的なマッチングに活用する。

また、求人充足会議の機能強化を図るため、①求人担当制による充足支援の進捗状況確認、②求人者支援員や職員による事業所訪問を活用したフォローアップの計画、③選定した求人に対する適格求職者の検索及びあっせんの進捗状況確認、④画像情報を含めた事業所情報の共有と活用方法の検討、⑤充足可能性基準の運用結果を踏まえた見直しを議題に加え、能動的マッチングのための具体的手法（求人・求職の選定、マッチング、求人・求職者への働きかけ等）を継続的に実施し、向上させていく。

キ 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、スキル不足等によるミスマッチを解消し、早期再就職の実現のため、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日常的な求人情報の提供や、出張相談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。

ク 業務推進・改善のための体制等

ハローワークでは、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必要に応じて開催する。また、OFF-JTによる職員の理解度・スキル達成度の向上や接客・接遇向上を図るために、ハローワーク内の研修を実施する。

上記アからキの取組により、平成26年度においては、就職率（常用）（P）%以上、求人充足率（常用）（P）%以上を目指す。

（2）地方自治体との連携による就職支援強化

ア 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進

「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」（平成25年12月20日閣議決定）に基づき、地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務を一

体的に実施する取組について、大阪府・大阪市・堺市とハローワークとが連携した取組を推進する。取組にあたっては、地方自治体との連携をより一層強化して業務改善に努めるとともに、運営協議会で設定した事業目標を確実に達成するよう、事業管理を徹底する。

イ 労働分野における国と地方自治体との連携について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要であり、生活保護等福祉施策との連携を強化するためには市区町村との協力関係の構築が必要である。このため、日頃から定期的に、毎月の雇用失業情勢、新年度の重点的な取組の説明等のために地方自治体を訪問し、地方自治体に対する国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

ウ 地域職業相談室における地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

ハローワークと市町村が連携により運営する地域職業相談室（高槻市・八尾市・大東市）において、市の労働相談・情報提供業務と連携した職業相談・職業紹介等を実施する。

エ ハローワークにおける住居確保に関する支援

ハローワークに住居・生活支援窓口を設置して、地方自治体等と連携のもと、地域のニーズを踏まえ、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などの適切な施策への誘導・相談を行う。

(3) 民間を活用した就職支援等

ア ハローワークの求人情報の開放

ハローワークの求人情報提供ネットワークからオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス・地方自治体に対し、求人情報を提供する。これにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、ハローワークが全国ネットワークを活かして開拓した求人情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。こうした取組により、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整能力が向上するとともに、地方自治体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実される。

また、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も迅速かつ効果的に応えられるよう、引き続き、「民間人材ビジネスの円滑な誘導支援」に係る取組として、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等を記載したリーフレットを配付する。

イ トライアル雇用奨励金などの改革・拡充

トライアル雇用奨励金などの雇い入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給するとともに、トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある人など、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象が拡大されたことを踏まえ、若者・女性等の雇用対策を推進する。

ウ 民間人材ビジネスの更なる活用

学卒未就職者に対する「紹介予定派遣」を活用した正社員就職支援、育児・介護等で仕事の現場を離れていた人に対する研修等と職業紹介の一体的実施、フリーターなどに対するキャリアカウンセリングやジョブ・カードの交付等について、民間人材ビジネスを最大限活用した就業支援を実施するため、その取組が効果的に行えるよう、ハローワークにおいても事業の周知・対象者の誘導を適切に実施する。

加えて、優良な民間人材ビジネスの育成のため、「優良事業者認定制度」を通じた業界の取組を推奨するとともに、業界団体等と連携した助言・周知を積極的に行う。

エ 雇用関係情報の積極的提供

官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」については、委託事業者を通じて引き続き、利用者にとってより見やすく、使いやすいサイトにするための改善に向けた検討を進めるとともに、民間の労働力需給調整機関や地方自治体等に対し積極的に参加及び求人情報の働きかけを行う。

オ 民間等を活用した長期失業者の再就職支援の強化

長期失業者等の求職者に対して、民間職業紹介事業者への委託によるキャリア・コンサルティング、就職支援セミナー、職業紹介や職場定着支援等の就職支援を総合的に実施する。

(4) 失業なき労働移動の実現

日本再興戦略に掲げられた失業なき労働移動を実現するため、成熟産業から人材を必要とする成長産業へ、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、円滑な再就職を実現することが必要である。

また、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、出向・移籍あっせん機能を強化することで、失業なき労働移動を実現する必要がある。

このため、次の施策を実施する。

ア 労働移動支援助成金の抜本的拡充など

日本再興戦略に掲げられた失業なき労働移動を実現するため、成熟産業から人材を必要とする成長産業へ、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

このため、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受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。また、対象事業主の拡大や支給時期の2段階化、労働者を送り出す企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合や労働者を受け入れる企業が訓練を活用した場合の助成措置を創設する等の労働移動支援助成金の拡充について周知に努めるとともに、労働者の再就職を支援する事業主からの個別の相談に丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

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

公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、出向・移籍あっせん機能を強化することで、失業なき労働移動を実現する必要がある。

公益財団法人産業雇用安定センターについては、キャリア・コンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間の訓練機関を活用した講習・訓練の実施等、そのあっせん機能を大幅に強化することとしており、センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(5) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進

今後、成長が見込まれる分野について、人材育成の支援を推進していく必要がある。このため、新たな知識・技能の習得を通じて離職者等の再就職が促進されるよう、民間教育訓練機関等を活用し、介護、情報通信、環境・エネルギー分野などの成長分野の実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者に対する就職支援を強化することが重要である。

また、非正規雇用として働く若者の増加や若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進を求められていることを踏まえ、公共職業訓練において、成長分野などの中核人材育成などを可能とする長期の訓練コースの開発や積極的な設定を進めることが必要である。

建設業界については、就労状況の悪化等により就業者の高齢化や若い人の建設業界離れなど、建設人材が不足している状況である。今後も労働力需給が高まることが予想されるため、建設人材の確保・育成を推進していく必要がある。

ア 成長分野などでの雇用創出の推進

(ア) 重点分野などの中小企業による魅力的な職場づくりの取組の支援

働きやすい、働きがいのある魅力的な職場づくりを図るため、中小企業の取組事例を集めたケースブックを事業者に広く配布して、事業者の取組を啓発する。また、中小企業労働環境向上助成金を活用し、中小企業団体および個別の中小企業における良

好な雇用機会の創出を支援する。

(イ) 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化

「福祉人材コーナー」を中心にハローワークをあげて、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及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスを提供する。

介護分野においては、求職者向けセミナー及び採用面接会を兼ねた事業所見学会等、マッチングの促進の取組を積極的に実施する。

医療分野においては、大阪府ナースセンターと連携し、大阪府ナースセンター等が実施する復職講習会、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。

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」として、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する保育士への応募意欲を喚起する求人情報等の提供、求人者のニーズを踏まえた管理選考や就職面接会等の実施について、「福祉人材コーナー」を設置しているハローワーク（大阪東、阿倍野、堺、枚方）や、待機児童が50人以上いるハローワーク（梅田、大阪西、淀川、布施、池田、茨木）で重点的に取り組むとともに、地方自治体等と連携し、保育士確保が困難な地域における重点的マッチングや求職者に対する大阪府等が実施する再就職セミナーや研修の情報提供等を実施する。

併せて、地方自治体や地域の関係機関を構成員とする福祉人材確保推進協議会において、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下で、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する支援を実施する。

これらの取組により、介護・看護・保育関係分野の就職件数について、●件以上を目指す。

(ウ) 地域の産業・雇用振興策に沿った起業等の支援

大阪府が実施している地域の産業・雇用振興策に沿った起業支援等を行うことにより、地域の雇用の受け皿を確保するため、地域に根ざした産業における安定的な雇用創出に資する事業を民間企業等へ委託し、失業者を雇い入れる事業について、労働局においても連携を行う。

イ 成長分野などでの人材育成の推進

(ア) 成長分野・ものづくり分野での離職者訓練や在職者訓練の推進

求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、大阪府及び大阪職業訓練支援センターに体系的に提供する。

また、大阪府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、かつ、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応できるよう、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、大阪府地域職業訓練実施計画を策定する。な

お、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

(イ) 民間の活力を用いた地域の創意工夫による多様な人づくりの推進

若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など全員参加を可能とする環境を整備するとともに、個々人に経済成長の果実が還元されるよう、賃金の上昇や、家計所得の増大等に向けた取組を推進するための事業を民間企業等に委託して実施する事業について、労働局においても必要な連携を行う。

不足している建設労働者を確保・育成するため、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底等を図る「建設人材確保プロジェクト」の推進や「建設労働者確保育成助成金」の活用促進、「建設雇用改善推進対策会議」等を活用した関係機関や業界団体等と連携した取組の強化など、建設人材不足対策の推進を図る。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進など

(ア) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等を含む生活困窮者を広く対象として就労による自立を促進するため、福祉施策を担う地方自治体と雇用施策を担うハローワークとの間で、支援の対象者数、役割分担、事業目標等を盛り込んだ協定等による連携を基盤として、チーム支援を中心に地方自治体の実情に応じ、福祉事務所等へ設置するハローワークの常設窓口（平成25年度については、大阪市9か所（城東区、旭区、西淀川区、港区、住吉区、西成区、東住吉区、東淀川区）及び豊中市の計10か所に対して設置）を増設する。

さらに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関へ、ハローワークから巡回相談を実施するなど、生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援を推進する。

これらの取組により、生活保護受給者及び住宅手当受給者等に対する就労支援について、支援対象者数●人、就職者数●人以上を目指す。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

釈放期の近づいた刑務所受刑者及び少年院在院者に対して、刑務所及び少年院と連携して、職業講話、求人・雇用情報の提供、職業相談等就労支援を行う。

また、保護観察対象者及び更生緊急保護対象者に対して、保護観察所等の取組と連携して、ハローワークにおいて、適切な就労支援メニューの選定、担当者制による職業相談、職業紹介等きめ細かな就労支援を行う。

さらに、職場体験講習、トライアル雇用奨励金、セミナー及び事業所見学会を効果的に活用した就労支援を行う。

(ウ) 雇用保険制度によるセーフティネットの確保 (P)

改正雇用保険法に基づき、重点的な再就職支援が必要な者の認定を更に厳格化するなど、適切な執行に努める。

イ 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は、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練の設定や、地方自治体と連携した周知、ハローワークによるきめ細かな就職支援により、訓練の質の確保やその効果の維持・向上を図りつつ、より安定した就職を実現していくことが必要である。

また、職業経験の少ない者等を対象として、短期間の訓練機会の提供や給付金の支給による生活支援を実施する短期集中特別訓練事業については、地方自治体と連携した周知を図るとともに、支援を必要とする者をハローワークにおいて適切に誘導し、早期就職に向けて支援する必要がある。

このため、求職者支援制度及び短期集中特別訓練事業について、地域における具体的な人材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、大阪府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、地方自治体における若者等の就職支援の窓口や、国と地方自治体の一体的実施施設をはじめとした生活保護受給者等へ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、十分なキャリア・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修了後の一貫した就職支援をきめ細かに実施する。

これらの取組により、求職者支援制度による職業訓練の終了3ヶ月後の就職率について、「基礎コース」は●%以上、「実践コース」は●%以上を目指す。

ウ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、助成金の適正な支給に努める。

(7) 「多元的で安心できる働き方」の導入促進

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例及び労働条件明示等の雇用管理上の留意点について、企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

(8) 雇用管理指導援助業務の推進

良好な求人確保には事業主目線に立つことが有効であることから、ハローワークにおいて、事業主からの求人充足、雇用管理に対する適切な助言、助成金等の各種支援策に係る情報提供等の雇用管理に関するニーズ・期待に対応することにより、ハローワークを雇用に関する総合的なサービス機関として機能させ、良質な求人確保、助成金の活用の勧奨等に留意しつつ、幅広く事業主に対する雇用管理指導援助業務を展開する。

(9) 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

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学校を離れた者であっても就職を希望する者に対しては、適切な支援を行えるよう、学校との連携を強化し、在学時からの新卒応援ハローワークに関する周知・広報を一層強化する。

また、詳細な採用情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の周知や面接会の開催等を行い、若者と中小企業とのマッチングを強化し、若者の就職支援を推進する。

これらの取組により、学卒ジョブサポーターによる支援について、正社員就職者数●人以上、開拓求人●人以上を目指す。また、新卒応援ハローワークの利用者数のべ●人以上、正社員就職者数●人以上を目指す。

イ フリーターなどの正規雇用化の推進

フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中核として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を一層強化する必要がある。また、日本再興戦略において、わかものハローワークの充実等によるフリーター等の正規雇用化支援の実施が盛り込まれており、これを踏まえ、フリーター等の就職支援に取り組む必要がある。

このため、フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点を充実し、大阪わかものハローワーク、あべの・わかものハローワーク等を通じて、フリーター等に対し、就職支援ナビゲーター等を活用した担当者制によるきめ細かな個別支援や予約制による職業相談・職業紹介、履歴書の作成指導等、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。

また、民間の活力も活用しつつ、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を推進する。

なお、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決まった者等を中心として職場定着支

援を行う。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、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークの維持に重点を置いてフォローアップを行う。また、若者の職場定着についての事業主への支援・助言を的確に行うため、好事例の収集に努める。

これらの取組によりフリーター等の正規雇用者数●●人以上を目指す。

ウ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

わかものハローワーク及び新卒応援ハローワークへの「在職者向け相談窓口」の設置等を行い、相談体制を強化する。その中で得られた事業所に関する情報は、以降の職業紹介に活用するとともに、事業主に対しては若者の職場定着についての支援・助言を行う。

なお、当該窓口において受け付けた相談から、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた場合は、署に情報提供する等適切に対応する。

また、定着支援の場面等で収集した好事例を活用し、雇用管理の改善に繋げていく。

エ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

大学生等の就職・採用活動の後ろ倒しについては、平成27年度卒業・修了予定者から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期変更の円滑な実現に向けて、変更内容を周知するとともに、企業等に対して、変更後の求人提出等の取扱いについて予め周知する。

(10) 高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現

少子高齢化が急速に進展する中、高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けた取組が必要である。

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進

改正高齢者雇用安定法に基づき、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・指導を実施し、必要に応じて労働局幹部、ハローワーク幹部による指導を実施する。

なお、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行うとともに、民間団体のノウハウを活用して、定年退職後の働き方を見つめ直すことができるよう高齢者を対象としたセミナー・相談会等を開催するなど、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪高齢・障害者雇用支援セ

ンターと連携を図り、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 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。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

(イ) 高年齢者等の再就職の促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク大阪東とハローワーク梅田に高年齢者総合相談窓口（シニアコーナー）を設置し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者による就労チーム支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

高年齢者総合相談窓口での担当者制による就労支援を受けた者について、就職率●%以上を目指す。

また、高年齢者の再就職を促進するため、労働局が民間団体に委託して、ハローワークや事業主団体の協力の下、技能講習、管理選考、フォローアップ（求人情報の提供、個別相談等）を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。

さらに、高年齢者については、長年の職業経験により高度な能力が培われているにもかかわらず、いったん離職すると再就職が困難な状況にあることから、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助成金制度を積極的に活用する。

ウ 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

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

特に、シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「大阪府シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、大阪府、(公社)大阪府シルバー人材センター協議会との連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

(イ) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

関係機関と連携の下、退職高年齢者等に対する動機付け、高年齢者向けの就労事業

の企画立案、高年齢者の就労・社会参加に関する総合的な相談を行うなど、社会の支え手となる高年齢者を掘り起こし、就労・社会参加に結びつける。

(11) 障害者などの雇用対策の推進

障害者雇用が着実に進展する中であって、引き続き障害者の雇用促進を図るためには、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

また、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害特性や就労形態にも配慮しつつ、労働局・ハローワークが中心となった、関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援が必要となる。

ア 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の推進など

精神障害者の就労支援については、精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも比重を置き、求職者、事業主双方への支援を実施する。その際、トータルサポーターによる専門的支援に加え、就職支援ナビゲーター等との連携、精神障害者に係る試行雇用期間を最大12ヶ月とすることを可能とした障害者トライアル雇用事業や大阪障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。さらに、精神障害者に係る各種助成金については、事業主への効果的な周知・活用を図る。

また、発達障害者や難治性疾患患者については、就職支援ナビゲーター等により、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等との連携を図り、ハローワークにおける専門的な支援体制を強化する。さらに、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金については、事業主への効果的な周知・活用を図る。

なお、それぞれの障害特性に応じた事業主向けガイドラインの周知を図る。

これらの取組により、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階（求人情報の提供、面接訓練等）へ移行した者の割合について、●%以上を目指す。

イ 中小企業に重点を置いた支援策の充実や「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

中小企業の障害者雇用に対する理解を促し、雇用を促進するため、職場実習の積極的な実施や、各種助成金により障害者雇用に係る経済的負担を軽減する。

また、法定雇用率の達成指導に当たっては中小企業を重点対象とし、指導を計画的、効率的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構大阪高齢・障害者雇用支援センターと連携し、雇用納付金制

度の適用対象拡大について周知を行う。

さらに、労働局が中心となって、障害者就業・生活支援センターなどの地域の関係機関や事業主団体等の連絡調整のもと、職場実習先の確保や企業見学会等を実施することにより、障害者が福祉や教育、医療から雇用へ移行することを推進する。

加えて、企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、精神障害者等への支援ノウハウの蓄積が十分ではない障害者就業・生活支援センターに対しては、地域の関係機関への協力を促すなど、支援ノウハウの蓄積強化に努める。

これらの取組により、平成27年度の障害者雇用状況報告において、障害者の雇用率達成企業の割合について、前年以上の実績を目指す（但し、達成企業割合が50%未満の場合は50%以上）。

ウ 障害者雇用の更なる促進のための環境整備

ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・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、ハローワークのマッチング機能を強化することにより、障害者の更なる就職促進を図る。

また、事業主がハローワークや民間人材ビジネス等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「障害者トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

エ 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者の「働く場」に対する発注促進税制（所得税、法人税）、障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、不動産取得税、固定資産税）については、当該税制の要件を満たすこと又は当該税制を活用することによって企業が障害者の雇用を更に進めていくことを目的としていることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、更に雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の活用促進を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

上記アからエの各種支援策等の有効活用を通じ、就職件数について前年度実績以上を目指す。

(12) 非正規雇用対策の推進

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組

を促進する包括的な助成措置(「キャリアアップ助成金」)の積極的な活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う。

また、ハローワークにおいて、正社員求人積極的に開拓するとともに、職業相談、職業紹介やトライアル雇用奨励金の活用により、正社員としての就職を支援する。その際、個々の求職者の実情に応じ、正社員としての就職に結びつくよう、有期実習型訓練や日本版デュアルシステム訓練等の実践的な職業訓練や求職者支援制度などへの積極的な誘導を図る。

これらの取組により、有期契約労働者等の企業内キャリアアップを促進するため、キャリアアップ計画の認定件数●件以上を目指す。

ア フリーターなどの非正規雇用労働者の正規雇用化の促進

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点として、わかものハローワーク等を充実し、民間の活力も活用しつつ、セミナー等の開催、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を提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決まっ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、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワーク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。

また、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進する包括的な助成措置(「キャリアアップ助成金」)の積極的な活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う。

イ 「多面的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例及び労働条件明示等の雇用管理上の留意点について、企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を内容とする法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発等を行う。

(13) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

ア 出産・育児により離職した女性に対する再就職・再就業支援の推進

出産・育児により離職した女性に対する再就職の推進に当たり、雇用均等室は職業安定部を通じてマザーズハローワーク等に仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業の情報を提供する等の連携に努める。

また、再就業の推進に当たっては、雇用均等室においても労働者等へ関係資料を提供する等により、職業安定部との連携に努める。

イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、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の活用等により、早期就職の促進を図る。

なお、平成26年度予算案において、福祉事務所等に「就業支援専門員」を新たに配置し相談体制の強化を図る事業を創設する等、地方自治体における就業支援の充実強化を行っていくこととしている。また、地方自治体における母子家庭等への就労支援の強化等を図るための法改正案が国会へ提出されていることも念頭に、ハローワークにおいては、こうした地方自治体の就労支援との連携を図りながら、個々の母子家庭の母及び父子家庭の父のニーズに即した支援を実施する。

ウ 女性のライフステージに対応した活躍支援

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上できめ細かく、こうした者一人ひとりの希望や状況に応じて支援していくことが必要である。このため、事業拠点の増設等、マザーズハローワーク事業を充実し、子育て女性等に対する再就職支援を推進する。

このため、大阪マザーズハローワーク、堺マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置やキッズコーナーへ安全サポートスタッフを必要に応じて配置するなど子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供を行うとともに、託児付きセミナーや求職者が求人企業へ面接する際の当該求職者の子どもの一時預かり等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行うとともに、待機児童が多い地域において子どもの預け先が確保できず再就職に支障が生じている者等を対象に、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を

開催する等、更なる支援の充実を図る。

その他、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、地域の関係機関の連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

これらの取組により、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者について、●件以上を目指す。

エ 育児休業中の経済的支援の強化（P）

改正雇用保険法について、周知・広報などの取組を実施し、円滑な施行に努める。

(14) 外国人の雇用対策の推進

ア 外国人求職者に対する適切な支援

大阪外国人雇用サービスセンター及び外国人雇用サービスコーナーにおいて、外国人求職者の専門相談員及び通訳を効果的に配置し、適格な職業紹介、職業指導等の推進を図る。

イ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

(ア) 専門的・技術的分野の外国人に対する効果的な支援の実施

「専門的・技術的分野」での外国人労働者の就業を促進するため、大阪外国人雇用サービスセンターを中心に全国ネットワークを活用し、地方自治体等とも連携を図りながら就職支援を行う。

(イ) 留学生に対する効果的な支援の実施

大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、大阪新卒応援ハローワークと緊密な連携を図りながら、留学生が応募可能な求人に関する情報収集や提供を行うとともに、留学生就職ガイダンスや留学生就職面接会の開催等各種支援を積極的に行う。

また、大学等とも連携を図りながら、日本で就職を希望する留学生の的確な把握を行い、卒業後は専門的・技術的分野に国内就職することを促進する。

さらに、留学生に対して就職に向けた実践的準備の機会を提供するとともに、企業においても高度な外国人材の活用を促進するため、ビジネスインターンシップを積極的に実施し、留学生と企業との相互理解を促進する。

ウ 適正就労の推進

外国人労働者問題啓発月間における「啓発セミナー」の開催及び「外国人雇用Q&A」を活用し、外国人労働者の適正な雇入れの推進、不法就労の防止について周知啓発を図る。

また、外国人雇用状況の届出制度の周知徹底を図るとともに、外国人指針に基づく事

業主指導を計画的・効果的に実施する。その際には、労働・社会保険法令や労働関係法令に関する周知啓発に加えて、雇用維持や安易な解雇の防止、再就職援助の努力についての指導も行うとともに、対処が必要な事案を把握した場合は、労働基準行政等関係機関と連携し、適切な対応を図る。

(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確立等の推進

採用選考時における企業倫理・社会的責任（CSR）等の人権に関する意識啓発を最重点課題と位置付け、公正な採用選考システムの確立のため、求職者等の個人情報の取扱いを規定した職業安定法、同法に基づく「大臣指針」及び「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）制度の周知並びに設置勧奨を行うとともに、推進員及び起業トップ層に対する研修会の開催をはじめ、採用選考を行うすべての企業に対して啓発・指導に努める。

また、職業紹介事業者・労働者派遣事業者への啓発及び推進員設置勧奨等に関する取組を実施するとともに、企業トップ層の啓発に当たっては、「公正採用選考人権啓発協力員」制度を活用した周知を図るなど、経済団体と連携した効果的な取組に努める。

さらに、大阪府が実施する啓発の取組に対し、連携・協力を図る。

イ 就職困難者への雇用・就労支援に関する地方自治体との連携・協力

地方自治体が実施する市町村就職困難者就労支援事業等や隣保館等の実施する継続的相談援助事業に係る就職困難者への雇用・就労支援に関する取組に対し、連携・協力を図る。

ウ 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

(ア) ホームレス等の雇用対策の推進

国の基本方針並びに地方自治体の実施計画に基づき、就業支援施策の推進を図るとともに、自立支援センター等の関係機関と連携して、就職意欲のある者に対し、就職支援ナビゲーターによる職業相談や職業紹介を行い、就労による自立を支援する。

また、ホームレスのニーズに応じた求人開拓や求人情報の収集・提供、事業主に対する啓発活動を行うとともに、「日雇労働者等技能講習事業」、「トライアル雇用奨励金」を積極的に活用し、常用雇用への円滑な就職を促進する。

(イ) 住居のない不安定就労者等に対する安定的な雇用確保のための総合的支援の推進

住居を失い、ネットカフェ等で寝泊まりしながら常用就職に向けて就職活動を行う不安定就労者等に対し、住居喪失不安定就労者サポートセンター（OSAKAチャレンジネット）において、NPO法人等と連携して、職業相談・職業紹介や技能講習事業、トライアル雇用事業の活用等により雇用の促進を図る。

(ウ) 日雇労働対策の推進

日雇労働者の雇用の改善を図るため、募集活動の適正化及び関係法令の周知を行うなど、求人事業主等に対する法令遵守の啓発・指導を行う。

また、(公財)西成労働福祉センターが行う技能講習事業と連携し、就労機会の拡大を図る。

(エ) 総合的な建設労働対策の推進

長年に渡る建設投資の減少に伴い競争が激化する中で、技能労働者の就労環境が悪化してきたことに伴う構造的な問題により人材不足が顕在化している建設業について、「人材確保」、「人材育成」、「人材移動の円滑化」の対策に係る国土交通省と連携した取組を推進するとともに、建設労働者の雇用の改善等に関する法律等に基づき建設労働者の雇用の改善を図るため、関係機関や建設事業主団体等で構成される「建設雇用改善推進対策会議」を活用して、地域が抱える課題や対策等の検討を行い、関係機関等と連携した取組の推進に努める。

「人材確保」の取組としては、平成25年8月から、ハローワーク大阪東を「建設人材確保プロジェクト」実施安定所として指定し、建設業団体と連携を図り、建設業界の求人状況の把握、各種助成金の活用状況や要望の把握に努め、本プロジェクトとして、管理選考や就職面接会を実施していく。

また、建設労働者の雇用改善及び能力開発を目的とした建設労働者確保育成助成金、キャリアアップ助成金の活用を勧奨し、建設労働者の雇用の改善を支援する。

さらに、建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業については、適正な手続きがなされるよう指導監督等を実施するとともに、事業主団体等からの相談等に対しては、情報提供、援助等を積極的に行う。

(オ) 中国残留邦人等永住帰国者に対する就労支援

中国残留邦人等永住帰国者に対し、ハローワークにおいて、職業相談・職業紹介の実施及びトライアル雇用奨励金の活用等により、雇用の促進を図る。

(カ) 犯罪被害者等の雇用の安定の推進

犯罪等により被害に遭った者及びその家族又は遺族（犯罪被害者等）の雇用の安定を図るため、ハローワーク等において犯罪被害者等が置かれている状況について事業主の理解を深める等必要な施策を講じるとともに、求職者に対するきめ細かな就職支援の適正な実施に努める。

エ 多様な雇用管理改善対策の推進

(ア) 介護分野における雇用管理改善の推進

介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器（移動用リフト等）を導入

し、介護労働者の雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援を実施する。

また、(公財) 介護労働安定センター大阪支部が設置する「情報交換の場(プラットフォーム)」を通じて、大阪府、介護関係団体等との連携・協力の下、求人情報の提供や先行事例の収集、合同面接会の開催などを行い、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

(イ) 港湾労働対策の推進

港湾労働法及び港湾雇用安定等計画に基づき、港湾労働者派遣制度の適正な運営について、港湾運送事業主等への周知啓発に努めるとともに、港湾労働者の雇用の安定及び福祉の増進を図る。

また、11月の「港湾労働法遵守強化旬間」においては、関係機関と連携を密にし、遵法意識の一層の高揚を図る。

さらに、港湾労働者派遣制度の円滑な運営を図るため、大阪港湾労働者雇用安定センターとの連携を強化する。

オ 住居を喪失した離職者等に対する住居と安定的な就労機会の確保支援

解雇等による住居喪失者に対しては、雇用促進住宅を活用し、ハローワークにおいて、簡素・迅速な手続きによる入居あっせんを行う。

カ 農林漁業への就業の支援

農林漁業就職支援コーナー等により、農林漁業への多様な就業希望に応えるべく、地方自治体及び関係団体等との連携の下に、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、農林漁業関連各種情報の提供、農林漁業への就職ガイダンス等の開催を行う。

(16) 地域雇用対策の推進

実践型地域雇用創造事業の未実施地域に対し、他地域の事例の紹介等を行い当該事業の実施を促すとともに、当該事業の実施地域に対しては、効果的に事業が実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行う。

(17) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の適用については、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うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

イ 受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背

後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう援助していくことが重要である。

このため、認定担当部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者や頻度の基準、認定日における受給者に対する職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

これらの取組により、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者の割合について、●%以上を目指す。また、担当者制による雇用保険受給者等に対する早期再就職支援を行う就職支援プログラムについて、●件以上、就職率●%以上を目指す。

ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。また、日雇労働求職者給付金の事務処理については、情報提供制度を活用し、局内外で情報を共有することにより不正受給の更なる防止に努める。

なお、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出され、通知された事案や日雇労働求職者給付金の不正に係る情報提供のあった事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言や労働局がハローワークでの調査業務の実施状況を適宜フォローするなどの体制面も含めた措置の実施等を徹底することにより行う。

さらに、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を行うことが必要であり、局所が連携して返納金債権の回収、管理業務等の実施を図る。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

「新たなオンライン利用に関する計画」（平成23年8月23日 I T戦略本部決定）に基づき、これまでの電子申請利用促進について、雇用保険関係では雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届及び高年齢雇用継続基本給付金の申請の3手続が重点手続として位置付けられている。

これを踏まえ、雇用保険関係重点手続のオンライン利用率を平成26年度までに、3手続き全てにおいて5%以上を目指す。また、平成26年度までに電子申請受付後の処理日数について原則5日以内（繁忙期を除く）の返戻処理を目指す。

さらに、雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合に対してこれまで以上に電子申請の利用勧奨を行うとともに、各局の実情に応じた処理

体制の見直しや職員研修等を通じて電子申請に係る処理機関の短縮を図る等により、重点手続を中心に積極的な電子申請の利用促進の取組を図る。

オ ハローワークにおける年金相談のための支援

大阪府内4か所のハローワークにおいて、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する「雇用保険・年金等相談コーナー」を、引き続き設置し、日本年金機構年金事務所と連携し、円滑に実施する。

(18) 雇用促進税制の推進

平成25年度税制改正において、税額控除額が40万円に引き上げ（現行20万円）、高年齢継続被保険者を雇用者として扱うといった拡充がされた。このことから改正内容の周知を行い、雇用の創出が図られるよう、法人又は個人事業主の活用・促進を図る。

また、雇用促進計画を活用して積極的に求人申込みの勧奨等を行うとともに、達成状況報告の確認を迅速に行うなど、制度の円滑な実施を図る。なお、制度利用者に対しては、雇用促進計画の提出期限や雇用者増加数の起算日などについて注意喚起を行う必要がある。

(19) ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークサービスの改善・向上

ハローワークにおいて享受することができる様々なサービスやハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、効果的にPRすることが重要であることから、積極的な記者資料提供等の実施により、各種媒体等を通じ広く利用者の理解を図る。

また、ハローワークの利用者サービスのさらなる向上を図るため、ハローワークCS向上委員会及びハローワークCS向上委員会安定所部会を活用し、ハローワーク利用者の満足度90%以上を目指す。

さらに、ハローワークサービス憲章のもと、一丸となって窓口サービスの一層の向上に取り組む。

(20) 地域のニーズに即した公共職業訓練・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、大阪府及び大阪職業訓練支援センターに体系的に提供する。

また、大阪府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、かつ、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）に対応できるよう、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、大阪府地域職業訓練実施計画を策定する。なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

さらにハローワークにおいて、職業訓練関係情報の収集・提供及びキャリア・コンサルティングにより、求職者の適正・能力を踏まえた適切な訓練への積極的な誘導を行い、訓練受講中は訓練実施機関と連携した就職支援、訓練修了後は担当者制も含めたきめ細かな就職支援を実施する。

こうした取組を通じ、公共職業訓練の国の目標である施設内訓練修了者の就職率 80%、委託訓練修了者就職率の 65%達成に向け、大阪府及び大阪職業訓練支援センターと連携し、局所の立場から積極的に取り組む。

加えて、平成 26 年度から企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関によるコンソーシアムを構築し、より就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証をモデル事業として実施することから、当該地域の局所においては、モデル事業を効果的に実施するために、地域における訓練ニーズ等を把握し積極的な助言等を行うほか、モデル事業の訓練実施に当たっては適切な受講あつせん、就職支援に努める。また、採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しいなど就職活動に困難性を有する学生等を対象として、その特性に配慮した新たな職業訓練をモデル事業として実施することから、当該地域の局所においては、大阪府及び大学等教育機関と連携し、就職活動に困難性を有する学生等に対して当該職業訓練の受講を積極的にあつせんする。

(21) ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、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ことに有効であり、ハローワーク等で職業相談等を行う者については、このようなジョブ・カードを活用する意義を認識することが重要である。

その上で、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための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。特にわかものハローワーク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や就職活動を行うにあたり、その不安の解消が必要な求職者等、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。

(22) 労働者・企業の職業能力開発への支援

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に以下のア～ウのメニューを追加し、企業内の人材育成の推進を図ることとしている。

ア 事業主団体等による、傘下の企業に就職した若年労働者を対象とした実践的な訓練、熟練技能者の指導力強化や高齢技能者等による技能承継のための訓練

イ 大企業も対象とした育児休業中や復職後及び出産・育児等により一定期間離職していた女性等の再就職後の能力アップのための訓練

ウ 従業員の中長期的なキャリア形成のための訓練（平成26年10月から実施予定）

加えて、成長分野等人材育成コース、グローバル人材育成コースについて、大企業も対象とするよう拡充を行う。なお、グローバル人材育成コースについては、海外の大学等での職業訓練等を実施する場合も助成対象とする。

また、キャリアアップ助成金の人材育成コースについて、以下のア及びイのメニューを追加し、有期契約労働者等のキャリアアップを図る。

ア 派遣元事業主と共同して派遣労働者の職業能力の向上に取り組む派遣先事業主が実施する訓練

イ 従業員の中長期的なキャリア形成のための訓練（平成26年10月から実施予定）

局所においては、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、引き続き事業主による計画的な職業訓練等を促進する。

さらに、企業内における人材育成の取組を推進していくために、大阪職業能力開発サービスセンターは、人材育成の計画策定やキャリア・コンサルティングなど、地域の状況に合わせた相談・支援を行っているところ、局所は職業能力開発サービスセンターの周知・広報を行うほか、ハローワークにおいては、企業が必要な相談支援を受けられるよう誘導を行う。

(23) ニートの若年者等の職業的自立支援

労働局及びハローワークにおいて、地域の若者支援機関のネットワークの中核的な拠点である「地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）」事業の周知を行う。

また、ハローワークにおいては、必要に応じ、ニート等の若者をサポステに誘導するとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断に関与し、これと連携の上、就労希望者に対し、職業相談・職業紹介を行うほか、学校及びサポステと連携の上、学校中退者等の支援を行う。ニートの若者の数は、平成24年時点で63万人と依然高い水準にあり、これらの若者に対する就労に向けた支援を行うことが重要であることから、ニートの若者等へ職業的自立支援を行う「サポステ事業」及びサポステ卒業者の職場定着支援等を行う「サポステ卒業者ステップアップ事業」について、局所は周知を行う。また、ハローワークにおいては、サポステの支援を経て誘導されたニートの若者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決める等連携体制を整え、必要に応じ、サポステに誘導するとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断に関与する。さらに、局所においては、学校及びサポステと連携し、学校中退者等の支援を行う。

(24) キャリア・コンサルティングの普及促進

若年労働者等を対象に、本人の職業経験や能力を踏まえ、今後の職務に活かせる訓練プログラムを選択するための相談等を行う。局所は本事業の周知を行うとともに、ハローワークにおいては、希望する対象者が必要な相談支援や訓練プログラムを受けられるよう実施機関と連携する。

(25) 障害者の職業能力開発の推進

大阪府が実施する大阪障害者職業能力開発校における訓練、一般校の公共職業能力開発施設を活用した訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、こうした訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

2 健康が確保され安全で安心な職場の実現

(1) 労働条件の確保・改善対策

雇用失業情勢は、改善の動きが広がりつつあるが、引き続き法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、労働条件の向上・労働環境の改善に向けた労使の取組を効果的に促すための施策を強化する。

ア 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等

(ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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。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、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、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等に対しては、重点的に指導を行う。

また、脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われた事業場であって、過重労働が行われていると考えられるもの等については、再発防止のための指導を徹底する。

(イ) 法定労働条件の履行確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及びそのための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、厳正に対処し、同種事案の発生防止のため、刑事事件として送検した事案等を積極的に公表する。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等にお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、その早期解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

(ウ) 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、労働時間管理は適切に行われ、それに基づいた適切な割増賃金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。

また、重大又は悪質な事案に対しては、刑事事件として送検することを含め厳正に対処する。

(エ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、日本再興戦略の内容や平成25年9月の過重労働重点監督月間における取組結果等を踏まえつつ、取組を強化する必要がある。大学等における周知啓発セミナーの実施による法令等の情報発信を行う。

また、「労働条件相談ダイヤル（仮称）」等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。

(オ) 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。

イ 労働契約に関するルールの周知啓発等

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して情報提供や周知を図る。また、使用者のみならず、労働者や労働者になろ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、セミナーの実施など労働関係法令の教育、情報提供等の実施に努める。

特に、平成25年4月1日から全面施行された改正労働契約法について平成25年度に本省において収集・作成した無期転換に関する好事例を活用する等により、有期労働契

約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、その内容について引き続き周知を行う。

加えて、新規開業直後の企業等で重要かつ時限的な事業に従事している有期契約労働者であって、高度の専門的知識等を有し、比較的年収が高いものなどを対象とした有期雇用の特例に係る法案が成立した場合には、その内容の周知を図る。

ウ 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、個別に法令等の周知等を行う。

また、地方運輸機関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・意見交換を行い、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等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、「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法の一部を改正する法律」の附帯決議を踏まえ、タクシー運転手の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止等について、一層の徹底を図る。

(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、雇用管理の改善等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、職業安定行政、労働基準行政等関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

特に、事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、平成24年10月1日に施行された「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づき、その円滑な施行を図る。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含む外国人労働者については、事業主等に対する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、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、刑事事件として送検すること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。

(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大阪府等と連携して周知するとともに、労務管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き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。

(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、引き続き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徹底を図る。

エ 「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、刑事事件として送検することを含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会大阪府支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(2) 労働災害の減少を図るための対策

平成 23 年、同 24 年に過去最少であった死亡者数は、平成 25 年増加に転じ建設業と製造業の 2 業種で全業種の半数以上を占めるに至っている。また、前年に比べ交通労働災害が増加し、全体の 3 割近くを占めている。このため、重篤度の高い労働災害を減少させるための対策が課題となっている。

一方、平成 24 年増加した休業 4 日以上之死傷災害は、1 年で再び減少に転じた。しかしながら、第三次産業においては、小売業・社会福祉施設・飲食店で依然として前年を上回る災害が発生していることから、これらの業種における労働災害を減少させるための対策が課題となっている。

さらに、陸上貨物運送事業においては、前年に比べ労働災害は減少したが、依然として荷役作業時の墜落・転落災害が多発している。

このような状況を踏まえ、建設業と製造業の 2 業種（以下「重篤災害発生懸念業種」という。）、小売業・社会福祉施設・飲食店並びに陸上貨物運送事業の 4 業種（以下「労働災害増加等業種」という。）及び交通労働災害の減少に向け、積極的に労働災害防止に取り組み、併せて、一層の災害減少に向けた啓発活動を効果的に推進する必要がある。

加えて、近畿ブロック各局間での情報共有、取組協力、情報発信等による連携強化に配慮することにより、多店舗展開企業等にみられる複数の労働局にまたがって企業活動を行う広域展開企業に対して効果的に安全対策の浸透を図る。

ア 重篤災害発生懸念業種に対する取組

平成 29 年までに平成 24 年比で労働災害による死亡者数を 12%以上減少させるとの大阪労働局労働災害防止推進計画の目標達成に向けて、全業種で発生した死亡災害の半数を占める建設業及び製造業を対象に指導等を実施する。

建設業にあつては、墜落・転落災害がその 67%を占め、起因物別に見ると、墜落・転落災害の約 70%が足場等の仮設物・建築物で発生している。

また、東日本大震災による復旧・復興工事等により、建設業者、技術者、技能労働者等が不足し、人材の質の維持や現場管理に支障をきたすことが懸念される。

製造業にあつては、動力機械など機械設備による災害が多くを占めている。

さらに、平成 25 年の交通労働災害による死亡者数は、平成 24 年の 13 人から大幅に増加し 18 人となり、死亡災害全数の 30%近くを占める状況となった。

交通労働災害は交通運輸業のみならず、その他の業種やプロのドライバー以外にも広範囲の職種で発生しており、増加が著しい。

このような状況から、足場等からの墜落・転落災害の防止や機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止に加えて交通労働災害防止を徹底する必要がある。

(ア) 建設業

① 墜落・転落災害防止対策

「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」の周知を図るとともに、足場の組立て作業や鉄骨建方作業等において、二丁掛安全帯（二丁掛ハーネスを含む。）の使用を促進する。また、安全帯を確実に使用させるため、「命綱GO活動」を展開し、親綱等の設置や安全教育等を行うことにより、その使用の促進を図る。

また、墜落、転落災害のうち、足場からの墜落・転落災害は約 28%を占め、はしご、屋根等からの墜落・転落災害が約 36%を占めているため、足場からの墜落・転落災害防止対策の推進に加え、適切なはしご・脚立・立ち馬の使用法の周知を図る。

② 建設業関係団体等との連携強化

建設工事の発注機関、建設業関係団体等との連携強化を通じて、安全衛生に配慮した発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、新規に建設業に就労する者（新規参入者）等に対する安全衛生教育等の取組を強力に推進する。

③ 人材不足等の状況を踏まえた対策

新規参入者等に対する安全衛生教育の確実な実施等各建設現場の統括安全衛生管理の徹底を図る。

(イ) 製造業（金属製品製造業・食料品製造業等）

- ① 重篤な災害につながりやすい、はさまれ・巻き込まれ災害の防止のほか、機械や設備による災害が発生した事業場に対して、原因の究明と本質安全化について指導を実施するとともに、機械設備の安全性に問題がある事案についても、製造者等の機械設備の提供者に対する指導により改善を促進する。
- ② コンビナートにおける爆発・火災を防止するため、化学プラントのプロセスや設備変更時等のリスクアセスメントの実施及び実施体制の整備等による現場力の維持・向上の推進を図る。
- ③ 中小規模事業場における安全衛生活動の底上げを図るため、リスクアセスメント等の実施促進のため委託事業の実施を支援する。

(ウ) 交通労働災害

交通労働災害防止のためには、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づいた管理体制の整備、運転手に対する安全衛生教育の実施などを重点とした災害防止対策を推進する。

また、交通運輸業などのプロのドライバーはもとより、新聞配達時や社用車を運転する際にも多く発生していることに留意し、すべての業種に対して指導を行う。

イ 労働災害増加等業種に対する取組

平成 29 年までに平成 24 年比で休業 4 日以上死傷者数を 14%減少させるという大阪労働局労働災害防止推進計画の目標達成に向けて、中長期的に労働災害が増加し、または減少が見られない第三次産業（小売業・社会福祉施設・飲食店）及び陸上貨物運送事業を対象に指導等を実施する。

(ア) 第三次産業

第三次産業については、引き続き労働災害件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店について、平成 29 年までに、平成 24 年比較で労働災害を小売業 21%、社会福祉施設 14%、飲食店 21%減少させるとの大阪労働局労働災害防止推進計画の目標達成に向けて取り組む。

また、第三次産業の内、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 項に掲げる業種における安全推進者の選任に係るガイドラインの策定について（仮称）」（平成 26 年●月●日付け基安発●第●号）（P）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。併せて、事業者、労働者の安全意識の高揚を図る。

① 小売業

大規模店舗又は多店舗展開をしている企業に対して重点的に意識啓発・動機付け等

に係る指導を行うことにより労働災害防止意識の浸透と向上を図る。その中で「大阪百貨店協議会（P仮称）」を発足させ、他の大規模店舗や多店舗展開の企業まで結びつけるため、自主的安全衛生活動の支援を実施する。

小売業で、全体の約3割以上を占める転倒災害の防止を中心に指導を行うこととし、併せて労働災害の防止が経営や業務の合理化・効率化にもつながるとの視点に基づく指導を行うこととする。

また、災害が多く発生しているバックヤードでの作業の実態に着目して、「安全の見える化」、リスクアセスメント、KY活動等による危険の低減を事業場に働きかける。

② 社会福祉施設

腰痛及び転倒災害が社会福祉施設では多いことから、転倒を防止するための4Sの徹底、「職場における腰痛予防対策指針」について指導する。

さらに、地方自治体等において実施される事業者に対する説明会の機会をとらえて、労働災害防止に係る説明を行う等地方自治体との連携強化を図り、労働者に対する安全衛生教育の徹底、4Sの徹底による転倒災害等の防止、介護機器の導入による腰痛予防、職場における腰痛予防対策指針で定める腰痛の健康診断の普及・徹底を指導する。

③ 飲食店

飲食店では、転倒災害、切れ・こすれ災害及び高温・低温の物との接触災害が全体の7割を占めていることから、食品加工用機械対策などこれらの事故の型による災害防止を重点に事業場に対する指導等を実施する。

(イ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業における休業4日以上死傷災害のうち26%が荷役作業時の墜落・転落災害であり、死亡災害の40%以上を交通労働災害が占めている。平成24年と比較して、平成29年までに、労働災害による休業4日以上死傷者数を14%減少させるという大阪労働局労働災害防止推進計画の目標達成に向けて取り組む。

労働災害防止団体と連携を図り、交通労働災害及び荷役作業時の墜落・転落災害を重点とした労働災害防止対策を推進するとともに、トラック運転手に対する安全衛生教育、荷主による労働災害防止への取組の強化を図る。

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、災害を発生させた等安全衛生管理上問題のある事業者に対して指導を行うとともに、荷主等への要請及び指導を徹底する。

また、荷主等に対し、国交省が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。

ウ 「ゼロ災・大阪『安全見える化運動』の展開

- (ア) 大阪労働局労働災害防止推進計画の目標を達成するため、「ゼロ災・大阪『安全見える化運動』」により、関係団体と連携して、労働災害防止のための啓発活動を実施する。
- (イ) 運動期間中に収集した好事例に基づき、各企業において積極的に「安全の見える化」が実施されるよう、その普及を図る。
- (ウ) 「安全の見える化」を実施している企業に対し、労働災害防止に係る効果等を検証し、今後のさらなる普及促進を期する。
- (エ) 危険体感教育等を実施することにより、実体験・実体感による「見える化」を積極的に啓発する。
- (オ) 近畿ブロック各労働局で「ゼロ災・〇〇（府県名）」のロゴマークを共有し、災害防止に向け連携して取り組むことにより、近畿圏内における労働災害防止を推進する気運の向上を図る。

エ 自主的な安全衛生活動の促進

(ア) 安全衛生に係るリスクアセスメントの普及促進

各種会議等広く機会をとらえてリスクアセスメントの重要性を発信するとともに、個別指導等の機会に事業場の実情に応じてリスクアセスメントや「見える化」等創意工夫した取組など自主的な安全衛生活動を積極的に指導する。

(イ) 年間安全衛生計画の作成・普及促進

事業場における年間安全衛生計画の作成により安全衛生活動の活性化を図る。

(ウ) 安全衛生管理体制の整備

自主的な安全衛生管理をすすめるためには、管理体制の要である安全管理者、衛生管理者、産業医等が適切に選任され、定められた職務を確実に実施することが必要であることから、未選任事業場に対し選任の指導を行う。

オ 法改正への対応

重大な労働災害を繰り返す企業に改善を図らせる仕組みの創設、また、外国に立地する検査機関等も安全衛生法に基づく検査機関としての登録を可能にし、建設物又は機械等の新設を行う場合の事前の計画の届出を廃止する法案が成立したときには、あらゆる機会を捉えて周知を図る。

(3) 労働者の健康を確保するための施策の展開

印刷業での胆管がんの集団発生を契機に、安全衛生管理体制の整備や化学物質による健康障害を効果的に防止するための対策が重要な課題となっている。

業務による心理的負荷を原因とする精神障害を発症する労働者が増加していることから、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の活動を促進するため、一層の指導援助が必要である。生活習慣病に関連する健康診断項目の有所見者が増加しており、過重労働による脳・心臓

疾患に係る労災請求事案も高い水準で推移していることから、長時間にわたる時間外労働の抑制を図るとともに、疲労が蓄積するおそれのある労働者に対する健康管理対策を推進する必要がある。

石綿障害防止対策、腰痛予防や熱中症予防及び粉じん障害防止を中心とする職業性疾病予防対策を引き続き推進する必要がある。

また、受動喫煙防止対策について、幅広く取組を推進するとともに、中小企業における喫煙室設置等に係る助成金制度の周知を図る必要がある。

これらの課題に対処するため、以下の施策を重点として展開する。

ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の取扱い事業場で発がん性を始めとした危険有害性に応じた適切なばく露防止措置が徹底・促進されるよう、製造者や提供者に対して、譲渡・提供時における危険有害情報の確実な伝達について周知啓発を行い、取り扱う事業場に対して、特定化学物質障害予防規則等の遵守徹底をはじめとした適切なばく露防止措置の推進を図る。また、発がんのおそれのある有機溶剤等に関する省令の改正が予定されていることから、これらの物質に対する改正の周知徹底を図る。

イ メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策の推進

(ア) メンタルヘルス対策

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」等の周知のため、職場復帰支援研修会などの集団指導を行う。

精神障害等により業務上疾病が発生した事業場等に対し指導を行う。

また、メンタルヘルス対策への取組の促進を図るため産業保健総合支援センターの利用を勧奨する。

さらに、同センターの相談窓口の周知と利用促進を図る。

(イ) 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、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、健康管理等に関する指導を行う。

また、50人未満の小規模事業場には、産業保健センター地域窓口の利用を勧奨する。

(ウ) 事業場の産業保健活動への効果的な支援の推進

産業保健総合センターの運営協議会を効果的に支援することにより、事業場の産業保健活動を促進する。

ウ 石綿による障害予防対策の推進

建築物の解体作業等における石綿ばく露防止対策について、計画届、作業届のほか、関係行政機関、労働者等から収集した情報を基に、問題のある事業場を特定し、効果的な監督指導等によりばく露防止措置の徹底を図る。

また、改正石綿障害防止規則について、あらゆる機会を通じて周知を図るとともに、石綿健康診断の実施、石綿健康診断結果報告書の提出及び石綿に係る健康管理手帳制度について、医師を含め、広く周知を行う。

エ 職業性疾病予防対策の推進

腰痛等の負傷、異常温度条件等の物理的因子、作業態様等に起因する職業性疾病の予防対策を引き続き行うとともに、以下の対策に取り組む。

(ア) 腰痛予防対策

改定された「職場における腰痛予防対策指針」に基づき、社会福祉施設、医療機関等を重点に、腰痛予防対策の推進を図る。

(イ) 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止規則等及び「粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置」の周知を含め、「大阪局第8次粉じん障害防止総合対策5か年推進計画」に基づき、指導等を行う。

また、ずい道建設工事に係る粉じん対策の推進を図り、その際、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」について周知徹底を図る。

さらに、鋳物業等の鋳込み作業、金属等の研磨作業及びアーク溶接作業に係る粉じん対策の推進を図る。

(ウ) 熱中症対策

大阪労働局「熱中症予防対策要綱」による取組を、屋外型業種を中心に促進する。また、「熱中症予防のための連絡協議会」を開催するほか、6月から9月に行う事業場への指導において熱中症予防対策の取組について確認を行い、予防対策の徹底を図る。

(エ) 電離放射線障害防止対策

原子力施設に対し、放射線業務及び緊急作業にかかる総合的な安全衛生管理体制の整備等について指導を行う。

(オ) その他の職業性疾病予防対策

酸素欠乏・振動障害防止対策等を推進する。

オ 職場における受動喫煙防止対策の推進

新成長戦略において掲げられた、2020年までに「受動喫煙のない職場の実現」に向け、職場における受動喫煙防止対策の必要性について周知を図る。

平成23年度から実施されている受動喫煙防止対策に係る技術的問い合わせに対応する専門家による相談等の支援を行うとともに、中小企業に対し喫煙室設置等に係る助成金制度の利用勧奨を行う。

カ 法改正への対応

改正が予定されている、危険性・有害性が確立されている化学物質を取り扱う場合のり

スクアセスメントの事業者への義務付け、メンタルヘルス対策における医師・保健師による検査の実施及び受動喫煙防止対策における全面禁煙・空間分煙の事業者への努力義務化について、あらゆる機会を捉えて周知を図る。

(4) 労災補償対策の推進

脳・心臓疾患事案、精神障害事案及び社会的にも大きな問題となった石綿関連疾患事案の労災請求件数は引き続き高い水準で推移しており、局署一体となった組織的な対応を図るとともに、効率的な調査を実施し、これら複雑困難事案を含め、労災保険給付の迅速・適正な処理を引き続き行う必要がある。

これらの課題に対処するため、以下の施策を重点として展開する。

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内の迅速な事務処理を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こととし、局署が一体となった組織的な対応の徹底を図る。

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する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。

(イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

特にセクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する労災請求をした労働者からの聴取等に当たっては、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。

さらに、脳・心臓疾患又は精神障害に係る労災請求事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

(ウ) 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）制度の更なる周知の徹底を図り、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な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。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び遺族特別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の迅速・適正な補償・救済を行う。

(エ) 胆管がんに係る労災請求事案への対応

印刷事業場等において発生した胆管がんに係る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、化学物質の使用状況、事業場の作業環境等について、

的確な調査を実施の上、適正な事務処理に努める。

イ 労災診療費の適正支払の徹底

(ア) 労災診療費の適正支払の徹底

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など、引き続き的確な審査を実施するとともに、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導を実施する等必要な対応を行う。

(イ) 労災診療費算定基準改定の周知及び労災レセプト電算処理システムの普及促進

平成 26 年度に改定予定の労災診療費算定基準について医療機関への周知を図るとともに、労災レセプト電算処理システムについては、労災保険指定医療機関等への利用勧奨を確実にを行う。

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）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整を確実に実施するため、厚生年金保険等年金の支給の有無及び支給額の確認等適正な事務処理を行う。

エ 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当たっては、審査請求人に労働基準監督署長の意見書を開示することを通じた的確な争点整理等を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人等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。

訴訟対応に当たっては、近年新規提訴件数や訴訟係属件数が高止まりの状況にあることから、事実関係を立証するための調査・証拠収集等を迅速に行うとともに、引き続き、本省・法務当局との密接な連携の下、医学的経験則、認定した事実に基づいた論理的かつ分かりやすい主張・立証を尽くすなど、的確な対応に努める。

(5) 労働保険適用徴収業務等の重点施策

労働保険料の収納率は、昨年度と比較するとほぼ横ばいであるが依然として厳しい状況にある。

また、労働保険事業の運営については、行政の効率化の観点から業務の一部外部委託化等に取り組んでいるが、なお一層の効率化が求められている。

このような状況においても、労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、セーフティネットである各種施策を推進する財政基盤となるものであることを踏まえ、費用負担の公平の確保等の観点から、労働保険料の収納率向上と未手続事業一掃対策の推進を図り、効率的かつ効果的に取り組む必要がある。

ア 労働保険料等の適正徴収等

平成 24 年度の労働保険料の収納率は 97.7%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以下の取組を積極的に推進する。

(ア) 適正な申告・納付の周知

労働保険料はもとより、一般拠出金の適正徴収を期すため、事業主に対して、労働保険制度の理解を促すとともに、法令に従った適正な労働保険料等の自主申告・自主納付の指導を徹底する。

特に平成 26 年度より一般拠出金率が改正されることに伴い、その取扱いに配慮する。

(イ) 口座振替制度の利用促進

労働保険料等の口座振替制度について、引き続きあらゆる機会をとらえて周知し、利用促進を図るとともに円滑に実施する。

(ウ) 実効ある滞納整理の実施

労働保険料等の滞納整理を実施するに当たっては、実効ある計画を策定し、効果的かつ効率的な滞納整理を実施する。

特に、複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主や多額の労働保険料等を滞納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。

(エ) 効果的な労働保険料等算定基礎調査の実施

会計検査院から毎年徴収過不足があるとの指摘がなされている事項を踏まえ、特に雇用保険の加入が適正になされていないパートタイム労働者等を多く雇用する業種に重点を置いた調査計画を策定し、効果的に実施する。

また、実施に当たっては、関係部署（労働基準部監督課、職業安定部雇用保険課等）と連携して適切に実施する。

(オ) 社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化への適切な対応

事業主の利便性の向上と行政事務の効率化を図るため、連絡協議会等の場で日本年金機構近畿ブロック本部等と協議のうえ、「社会保険・労働保険徴収事務センター」における事務を円滑かつ適切に実施する。

イ 労働保険の未手続事業場一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、未手続事業に対しては、積極的な個別訪問等の手続指導により自主的な成立手続を図るが、特に度重なる指導にもかかわらず成立手続を行わない事業主については、職権による成立を実施する。

また、地方自治体や国土交通省近畿運輸局等からの通報制度に加えて、平成 24 年 11 月に建設担当部局からの建設業者の労働保険未加入通報制度も構築されたことから、これら行政機関との連携の強化とともに通報制度等も活用し、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行い、把握した未手続事業に対しては、強力な手続指導を行う。

さらに、労働保険適正加入促進事業について、大阪府労働保険未手続事業一掃対策協議会を通じ、進捗状況の把握や受託団体等に対する的確な未手続事業情報の提供及び情報管理を行う等、受託団体との緊密な連携を図り、積極的な加入勧奨活動を実施する。

ウ 年度更新の円滑な実施

年度更新業務の外部委託が効果的に行われるよう配慮するとともに、法定期限内の自主申告・自主納付が確実に行われるよう、効率的な実施計画を策定し、局署所の緊密な連携により適正かつ迅速に実施する。

実施に当たっては、事業主等に対する周知に努めるとともに、積極的な電子申請の利用勧奨を行うことにより、円滑な実施に努める。

エ 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るため、労働保険事務組合がその役割を十分に果たし、労働保険事務が円滑かつ適正に行われ、労働保険事務組合制度に対する信頼が確保されるよう、必要な支援、指導を行う。

なお、労働保険事務組合報奨金にかかる区分経理については、引き続き適切に行われるよう指導を行う。

オ 電子申請の利用の促進等

事業主や大阪府社会保険労務士会、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会大阪支部、事業主団体等に電子申請の利用を勧奨するとともに、特に電子申請を利用していない社会保険労務士に対する積極的な利用勧奨を行い、利用拡大を目指す。

カ 雇用保険率の周知徹底

平成 26 年 4 月 1 日現在の雇用保険率について、あらゆる機会を活用し、引き続き事業主等への周知を徹底する。

(6) 個別労働関係紛争の解決の促進

個別労働関係紛争に関する相談状況を見ると、いじめ・嫌がらせの相談件数が急増し、問題が深刻化している。

また、非正規労働者の雇止め等、複雑困難な個別労働紛争が増加している中、いわゆる労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点として機能を発揮し、その迅速な解決を図っていく必要がある。

このため、以下の施策を推進する。

ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーにおいて、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反等違反に係る事案については関係部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争

については関連する法令・裁判例などの情報提供を的確に行い、当事者間の自主的な解決を促進する。

この機能の強化を図るため、総合労働相談員の採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施する等資質の向上を図る。

また、「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、窓口対応での配慮を徹底する。

なお、「アシストうめだ」が平成 25 年度をもって局企画室に統合されたことから、局企画室の開庁時間を他のコーナーより 1 時間延長し、午前 9 時から午後 6 時まで相談を受け、署閉庁後の労働相談の利便性の向上に引き続き努める。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

労働局長の助言・指導については、相談者の意向や紛争の実情を踏まえた実効性のある手法により積極的に実施する。助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や裁判例等を示し、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採る。

なお、口頭による助言については、全処理件数に占める処理期間 1 か月以内の比率を前年度実績以上とし、迅速処理に努めるとともに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

紛争調整委員会によるあっせんについては、紛争の迅速かつ適正な解決に向けて適切な事務処理を行うことはもとより、参加率向上策を徹底すること等効果的な実施を図る。

(ウ) 個別労働紛争解決制度の周知

個別労働紛争解決制度について、ホームページ、市町村の広報紙(誌)の活用等あらゆる機会を捉え、積極的な周知広報を行うことにより、広く制度の周知を図り、利用を促進する。

イ 関係機関・団体との連携強化

管内における個別労働紛争解決のための取組を効果的に機能させるため、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等を通じ、機関相互の情報の共有化等、大阪府をはじめとする紛争解決に係る取組を行う関係機関・団体との連携を一層強化する。

(7) 人身取引対策の推進

平成 21 年 12 月に開催された犯罪対策閣僚会議において、「人身取引対策行動計画 2009」(以下「行動計画」という。)、 「人身取引事案の取扱方法 (被害者の認知に関する措置) について」(平成 22 年 6 月 23 日人身取引対策に関する関係省庁連絡会議申し合わせ)及び

「人身取引事案の取扱方法（被害者の保護に関する措置）について」（平成 23 年 7 月 1 日）に基づき、署等においても、これを活用して、関係行政機関との連携・協力を図りながら、人身取引の防止等を図ることとする。

また、行動計画に基づき、「人身取引事案の取扱方法（被害者の認知に関する措置）について」（平成 22 年 6 月 23 日人身取引対策に関する関係省庁連絡会議申し合わせ）及び「人身取引事案の取扱方法（被害者の保護に関する措置）について」（平成 23 年 7 月 1 日）が決定された。

これは、人身取引の定義及びこれに基づく被害者認知のための着眼点、並びに関係行政機関において講ずべき措置等について、整理したものであり、署等においても、これを活用して、関係行政機関との連携・協力を図りながら、人身取引の防止等を図ることとする。

3 働きがいのある公正な労働環境の整備

（1）民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

労働者派遣制度については、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしている。その一方で、無許可、無届により労働者派遣を行う事案や多重派遣・労働者供給事業等による違法な労働力需給調整を行う事案などがみられるところである。

こうした派遣労働をめぐる状況に的確に対応し、労働者派遣法をはじめとする労働関係法令が適正に施行されるよう、以下の施策を推進する。

ア 許可申請・届出事業者及び派遣労働者等への法制度の周知徹底

事業所訪問や呼出といった定期的な指導監督など、あらゆる機会を通じて法制度・関係法令等の周知を行う。

具体的には、許可申請・届出受理後の事業者に対しては、説明会の開催等により、適正な事業運営の確保に向けて法制度・関係法令等の周知を行うとともに、関係行政機関や関係団体が実施する事業主等を対象としたセミナー等において、派遣先事業主に法制度及び関係法令の周知啓発を図る。

なお、許可申請・届出受理後の説明会においては、労働基準部、雇用均等室からの説明も盛り込むなど、労働関係法令の遵守徹底も図る。

また、派遣労働者やこれから派遣で働こうとする労働者に対しては、ハローワーク、労働基準監督署とも連携を図り、派遣で働くために必要な情報の提供を行うとともに、個別の相談に応じる労働者派遣セミナーを実施する。

さらに、請負事業者に対しては、労働者派遣と請負の区分基準の周知を通じて請負事業の適正化に取り組む。特に公共サービスの外注化を行う地方自治体等に対してセミナーを実施するなど、周知徹底を図る。

なお、労働者派遣法については、労働政策審議会による見直しの建議がなされたところであり、今後、改正法案が国会で成立した場合には、その円滑な施行に向け、適切に周知・指導に努める。（P）

イ 許可申請・届出に対する適切な調査確認

労働者派遣事業や職業紹介事業等を始めようとする事業者に対して説明会を開催するなど、適正な許可申請・届出について周知徹底するとともに、適切な調査確認を行う。

ウ 労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底

労働者派遣事業者や職業紹介事業者が法令を遵守し、その機能と役割を十分に発揮するよう、的確な指導監督を行う。特に、一部の業種・職種において人手不足感の影響から、広域的な労働力需給調整に係る違法事案の増加がみられるところであり、その指導監督にあたっては、労働基準行政や他労働局との合同調査を積極的に実施するなど効果的な指導監督に万全を期すとともに、このような悪質な違反を犯した事業主や指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す事業主、これらの事業主から繰り返し違法派遣を受け入れる派遣先に対して、厳正な対応を行う。

このほか、関係派遣先派遣割合報告書・事業報告書及び職業紹介事業報告書の未提出事業主に対しては、是正指導書による指導を徹底するとともに、指導を行ってもなお未提出の場合には、行政処分も視野に入れた厳正な対応を行う。

なお、指導監督にあたっては、引き続き丁寧な説明や適切な対応に努める。

エ 派遣労働者に対する積極的な支援等

派遣労働者から寄せられる苦情・相談に対しては、労働基準行政とも連携を図りつつ事実関係の的確な把握を行い、違反事項の是正にあたっては、派遣労働者の雇用の安定が図られるよう迅速・適切な対応を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティ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、最低賃金引上げによる影響が大きい中小企業に対する支援事業を円滑に実施しつつ、最低賃金審議会の円滑な運営に努める必要がある。

ア 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踏まえつつ、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等

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等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

ウ 最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業への支援

最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業への支援事業として設置する「賃金引上げに取り組む中小企業の経営課題と労務管理の相談等にワン・ストップで対応する相談

窓口」の周知を積極的に行い、その円滑な実施を図る。

また、賃金引上げの意識醸成を促進するためのシンポジウムの開催や（P）個々の中小企業への巡回による啓発も併せて行う。

（3）賃金・退職金制度の改善の推進

賃金・退職金制度改善事例の提供や賃金相談制度を活用して賃金・退職金制度に関する相談・援助の充実を図る。

（4）医療分野での勤務環境の改善に向けた取組

国民に対する質の高い医療サービスの提供等を図るため医療従事者の勤務環境の自主的改善に取り組む医療機関に対し、労務管理全般にわたる支援を推進する。

また、引き続き、労働局において労務管理に関する研修会を開催して、医療機関における先進的取組事例等の普及・啓発を推進する。

（5）「多様な正社員」モデルの普及・促進

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例及び労働条件明示等の雇用管理上の留意点について周知する。

（6）国家戦略特別地域における雇用条件の明確化（P）

（7）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」の周知を図るとともに、各種説明会等において労使の具体的な取組の促進を図る。

（8）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

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

（ア）男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

平成26年7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針、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事項に関する指針等が施行・適用されることから、改正内容の周知徹底を図るとともに、積極的な指導等により改正男女雇用機会均等法令の履行確保に取り組む。

また、男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の内容について、署における就業規則の受理時及びハローワークにおける求人の受理時や署又はハローワーク等の事業主等を対象とした説明会開催時等に、その周知を図る。

さらに、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等に関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を署又はハローワークで把握した場合には、雇用均等室へ提供等を行い、男女同一賃金の原則及び妊産婦等にかかる労働基準法等法違反の疑いのある事業所に係る情報を雇用均等室で把握した場合には、労働基準部へ提供等を行うことにより連携を図る。

(イ) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

計画的な報告徴収においては、配置・昇進の性差別等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、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

(ウ) 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等の相談件数は、引き続き高い水準で推移していることから、相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、懇切丁寧に対応する。また、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。

(エ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

女子学生等の就職に関する均等な機会を確保するため、企業に対し男女雇用機会均等法に沿った選考ルールを徹底するとともに、募集・採用に関し法違反が認められる企業に対しては、厳正な指導を行う。

また、女子学生等が固定的な考え方にとらわれることなく、労働市場の動向や自らの適性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるようにするため、雇用均等室が実施する取組と職業安定部が実施する職業意識形成支援との連携を図りながら、女子学生等の意識啓発を図る。

(オ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、改正後の「事業主が職場における性的な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」の周知及びセクシュアルハラスメント防止対策の徹底を図るとともに、企業に対し、適切な対応について指導を行う。

また、派遣労働者、パートタイム労働者及び有期契約労働者等非正規雇用労働者からの相談が多いことに留意しつつ必要な情報提供を行う。

併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し適切に対応する。

(カ) 母性健康管理対策の推進

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。また、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進するとともに、男女雇用機会均等法第12条、13条に関し、措置を講じていない事業主に対しては的確に助言、指導等を実施する。

(キ) 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い、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法第17条に基づく労働局長による紛争解決の援助又は同法第18条に基づく機会均等調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

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おり、「子ども・子育てビジョン」及び「第3次男女共同参画基本計画」において、平成26年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を40%超とする目標が設定されていることを踏まえ、ポジティブ・アクションの趣旨・意義について、広く理解されるよう一層の周知徹底を図る。

ポジティブ・アクション促進に向け、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」を実施するとともに、新たに創設するポジティブ・アクション能力アップ助成金（仮称）及びポジティブ・アクションに取り組む企業に対する中小企業両立支援助成金の支給額加算制度の周知を図る。また、企業に対する直接的な働きかけを強力に推進する。特に、総合情報サイト（仮称）の活用や女性の活躍状況の情報開示を促す。さらに、直接的な働きかけを実施した企業については、積極的なフォローを実施する。

これらの取組により、ポジティブ・アクション取組を助言した事業主のうち、取組を実施・予定すると報告した割合を80%以上とする。

(9) 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

(ア) 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均等・均衡待遇が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に係る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。

なお、パートタイム労働法の周知啓発、相談対応については、雇用均等室が中心となり、局内各部及び署所が十分に連携を図り、法違反の疑いがある事業所に係る情報を署所が把握した場合には雇用均等室に提供等を行うとともに、特に労働条件に関する文書の交付等について、雇用均等室は労働基準部と連携を図り、法に基づく指導を実施する。

(イ) 紛争解決の援助

パートタイム労働者等からの労使間の紛争に関する相談については、相談者のニーズに応じ、パートタイム労働法に基づく労働局長による紛争解決の援助又は均衡待遇調停

会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

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への支援

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、雇用均等コンサルタントを活用し、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行う。

ウ パートタイム労働法等の周知啓発

【法案の状況を見ながら要修正】

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の更なる充実を内容とする法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発等を行う。

(10) 家内労働及び在宅ワーク対策の推進

ア 家内労働対策の推進

(ア) 最低工賃の計画的改正及び周知の徹底

「第 11 次最低工賃新設・改正計画」に基づき、最低工賃設定業種の経済状況及び最低工賃額等実態を踏まえた適正な決定を行うとともに、家内労働法の趣旨及び最低工賃について、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図る。

(イ) 家内労働法の適正な施行

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ほか、いわゆる「インチキ内職」についても被害防止に向けた意識啓発に努める。

また、家内労働者の安全及び衛生の確保を図るため、家内労働安全衛生指導員を効率的に活用し、啓発・改善指導を行う。

イ 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークの健全な発展に向けて、「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。

(11) 雇用管理指導援助業務の推進【再掲】

第3の1の(8)参照

(12) 非正規雇用対策の推進（「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップの支援）【再掲】

第3の1の(12)のイ参照

(13) 外国人の雇用対策の推進（日系人をはじめとする定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進）【再掲】

第3の1の(14) 参照

**(14) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進(公正な採用選考システム確立等の推進)
【再掲】**

第3の1の(15) のア参照

(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進(多様な雇用管理改善対策の推進) 【再掲】

第3の1の(15) のエ参照

(16) 労働保険適用徴収業務等の重点施策 【再掲】

第3の2の(5) 参照

(17) 個別労働関係紛争の解決の促進(非正規労働者対策) 【再掲】

第3の2の(6) のア参照

4 仕事と生活の調和の実現

(1) 子育て支援策の推進

「子ども・子育てビジョン」に基づき、若者の就労支援、非正規雇用対策の推進、長時間労働の抑制や男性の育児休業の取得促進等による働き方の見直し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や子育て女性等の再就職支援、男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援等、平成26年度までに講ずる具体的な施策内容について、各行政が連携して取組を進める。

また、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」を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を各行政が連携して促進・支援する。

(2) 過重労働の解消と仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のための働き方・休み方の見直し

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

政労使合意による「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2008年(平成20年)の10%から5割減、年次有給休暇取得率70%」とされたこと、並びに日本再興戦略において、長時間労働の抑制等のさらなる推進を図るとされたことを

踏まえて、段階的かつ確実な取組を推進する。具体的には過重労働による健康障害防止に向けた事業主等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを進めるため、特に労働時間が長い業種・職種等を念頭に置きつつ、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の更なる周知に努めるとともに、次の施策を実施する。

(ア) 働き方・休み方の改善に向けた助言・指導等

働き方・休み方の改善に向けた「働き方・休み方改善コンサルタント」などの活用による計画的な助言・指導（コンサルティング）を行う。

また、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業団体や職場意識の改善に取り組む中小企業事業主に対する助成制度の活用を図る。

さらに、労使が働き方・休み方の現状を自身で評価できるシステムの普及・促進を図る。

(イ) 長時間労働の抑制

なお、長時間労働の抑制については、特に時間外労働が長い労働者の多い業種、職種等及び働き方・休み方の自主的な改善が望まれる事業場に対し、ワークショップやコンサルティングにより実態に応じた効果的な指導を実施し、労使の自主的な改善を推進する。

(ウ) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進については、計画的付与制度の活用を図るなど、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた労使関係者の取組の促進に努めるとともに、長期休暇を取得しやすい時季等を捉えた集中的な広報・啓発活動を実施して社会的機運の醸成に努める。

イ テレワーク活用の周知

ワーク・ライフ・バランスの実施に資する働き方であるテレワークについて、その助成の活用等を含め普及のための周知に努める。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行

(ア) 中小企業の労働者、非正規雇用の労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底

育児休業取得者割合は中小企業において低い状況にある。また、第一子出産後の女性の継続就業率は、特に短時間労働者や派遣労働者について依然として低い状況にある。このため、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図るとともに、雇用均等室と局内各部及び署所とが連携を密に図りながら、集団指導等により、中小企業の労働者や非正規雇用の労働者が育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進する。労働者からの相談が多い等問題を把握している業種など対象企業等

を重点化して育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、法の確実な履行確保に努める。

また、介護による離職が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業等制度の周知を引き続き行うとともに、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等把握に努める。

併せて、法違反の疑いがある事業所に係る情報や育児休業制度等の規定が未整備の事業所に係る情報を署所が把握した場合には、雇用均等室に提供等を行う。

(イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児休業の取得等を理由とする解雇等の相談件数は、引き続き高い水準で推移していることから、育児休業及び介護休業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、育児・介護休業法に基づく労働者の権利等に係る事案について相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、懇切丁寧に対応する。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。

(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、育児・介護休業法第52条の4に基づく労働局長による紛争解決援助又は同法第52条の5に基づく両立支援調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

(ア) 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進する。

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、総合情報サイト（仮称）の紹介により、効果的、効率的な情報提供を行う。

(イ) 両立支援助成金の活用

育児休業や育児短時間勤務制度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、両立支援助成金を活用する。

また、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金については、要件等の見直しを行っており、制度の円滑な運営を図る。

【地域型保育給付の動向によるためP】

なお、子ども・子育て支援新制度における地域型保育給付制度（事業所内保育）の施行に向けて、対象となる可能性のある事業主への周知等について、大阪府・市町村との連

携を図る。

ウ 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画の策定・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、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、多くの企業が次世代法に基づく認定マーク「くるみん」の取得を目指して取組を進めるよう、雇用均等室が中心となり局内各部はもとより、次世代育成支援対策推進センター、地方自治体及び労使団体との連携の下、認定制度について就職活動中の学生を含め広く周知を図るとともに、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。

これらの取組により、次世代認定マーク「くるみん」の初回取得件数を前年度実績以上とする。

【法案の状況を見ながら要修正】

なお、次世代法の期限の延長（平成37年3月末まで）や、現在の「くるみん」の認定事業主の中で実績が相当程度あること等の基準に適合する事業主について特例認定を行う等の新たな制度の創設等を行うための法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、前述の団体等と連携をしながら積極的な周知・啓発等を行う。

労働基準監督署・需給調整事業部・雇用均等室・相談コーナー 所在地一覧

● 労働基準監督署

名称	所在地	電話番号(ダイヤルイン番号)	開庁時間
大阪中央労働基準監督署	大阪市中央区森ノ宮中央1-15-10 大阪中央労働総合庁舎4・5階	(代表)06-6941-0451 (安衛)06-7669-8727 (監督)06-7669-8726 (労災)06-7669-8728	8:30~17:15 (月~金) (土・日・休祝日・年末年始は閉庁)
管轄区域	大阪市のうち中央区・東成区・城東区・天王寺区・浪速区・生野区・鶴見区		
大阪南労働基準監督署	大阪市西成区玉出中2-13-27	(代表)06-6653-5050 (安衛)06-7688-5581 (監督)06-7688-5580 (労災)06-7688-5582	
管轄区域	大阪市のうち住之江区・住吉区・西成区・阿倍野区・東住吉区・平野区		
天満労働基準監督署	大阪市北区天満橋1-8-30、OAPタワー7階	(代表)06-6358-0261 (安衛)06-7713-2004 (監督)06-7713-2003 (労災)06-7713-2005	
管轄区域	大阪市のうち北区・都島区・旭区		
大阪西労働基準監督署	大阪市西区北堀江1-2-19 アステリオ北堀江ビル9階	(代表)06-6531-0801 (安衛)06-7713-2022 (監督)06-7713-2021 (労災)06-7713-2023	
管轄区域	大阪市のうち西区・港区・大正区		
西野田労働基準監督署	大阪市此花区西九条5-3-63	(代表)06-6462-8101 (労災)06-7669-8788 (監督・安衛)06-7669-8787	
管轄区域	大阪市のうち此花区・西淀川区・福島区		
淀川労働基準監督署	大阪市淀川区西三国4-1-12	(代表)06-6350-3991 (安衛)06-7668-0269 (監督)06-7668-0268 (労災)06-7668-0270	
管轄区域	大阪市のうち東淀川区・淀川区・池田市・豊中市・箕面市・豊能郡		
東大阪労働基準監督署	東大阪市若江西新町1-6-5	(代表)06-6723-3006 (安衛)06-7713-2026 (監督)06-7713-2025 (労災)06-7713-2027	
管轄区域	東大阪市・八尾市		
岸和田労働基準監督署	岸和田市岸城町23-16	(代表)072-431-3939 (安衛)072-498-1013 (監督)072-498-1012 (労災)072-498-1014	
管轄区域	岸和田市・貝塚市・泉佐野市・泉南市・阪南市・泉南郡		
堺労働基準監督署	堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎3階	(代表)072-238-6361 (安衛)072-340-3831 (監督)072-340-3829 (労災)072-340-3835	
管轄区域	堺市		
羽曳野労働基準監督署	羽曳野市誉田3-15-17	(代表)072-956-7161 (労災)072-942-1309 (監督・安衛)072-942-1308	
管轄区域	富田林市・河内長野市・松原市・柏原市・羽曳野市・藤井寺市・大阪狭山市・南河内郡		
北大阪労働基準監督署	枚方市東田宮1-6-8	(代表)072-845-1141 (安衛)072-391-5826 (監督)072-391-5825 (労災)072-391-5827	
管轄区域	守口市・枚方市・寝屋川市・大東市・門真市・四條畷市・交野市		
泉大津労働基準監督署	泉大津市池浦町1-5-4	(代表)0725-32-3888 (労災)0725-27-1212 (監督・安衛)0725-27-1211	
管轄区域	泉大津市・和泉市・高石市・泉北郡		
茨木労働基準監督署	茨木市上中条2-5-7	(代表)072-622-6871 (安衛)072-604-5309 (監督)072-604-5308 (労災)072-604-5310	
管轄区域	茨木市・高槻市・吹田市・摂津市・三島郡		

● 需給調整事業部

大阪労働局 需給調整事業部	大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNビル14階	06-4790-6303	8:30~17:15 (月~金) (土・日・休祝日・年末年始は閉庁)
---------------	-------------------------------	--------------	---------------------------------------

● 雇用均等室

大阪労働局 雇用均等室	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6941-8940	8:30~17:15 (月~金) (土・日・休祝日・年末年始は閉庁)
-------------	---------------------------------	--------------	---------------------------------------

● 総合労働相談コーナー

総合労働相談フリーダイヤル 0120-939-009 (ご利用時間 9:00~18:00) (注1)

大阪労働局 企画室	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	0120-939-009(注1) 06-●●●●●●●●●●	9:00~18:00(注2) (月~金) (土・日・休祝日・年末年始は閉庁)
		(代表)06-6949-6050	9:00~17:00(月~金) (土・日・休祝日・年末年始は閉庁)

各労働基準監督署内にも総合労働相談コーナーを併設(開設時間 9:00~17:00)

(注1) 大阪府外及び携帯電話、IP電話等からはご利用になれません。

(注2) 来館受付時間は17時45分までです。

● 外国人労働者相談コーナー

外国人労働者相談コーナー	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階 大阪労働局労働基準部監督課内	06-6949-6490	相談日の9:00~17:00
相談日(英語:月曜・水曜 ポルトガル語:水曜・木曜 中国語:水曜)			

● 労災補償課分室

大阪労働局 労働基準部 労災補償課	大阪市中央区森ノ宮中央1-15-10 大阪中央労働総合庁舎3階	06-7711-0740	8:30~17:15 (月~金) (土・日・休祝日・年末年始は閉庁)
----------------------	------------------------------------	--------------	---------------------------------------

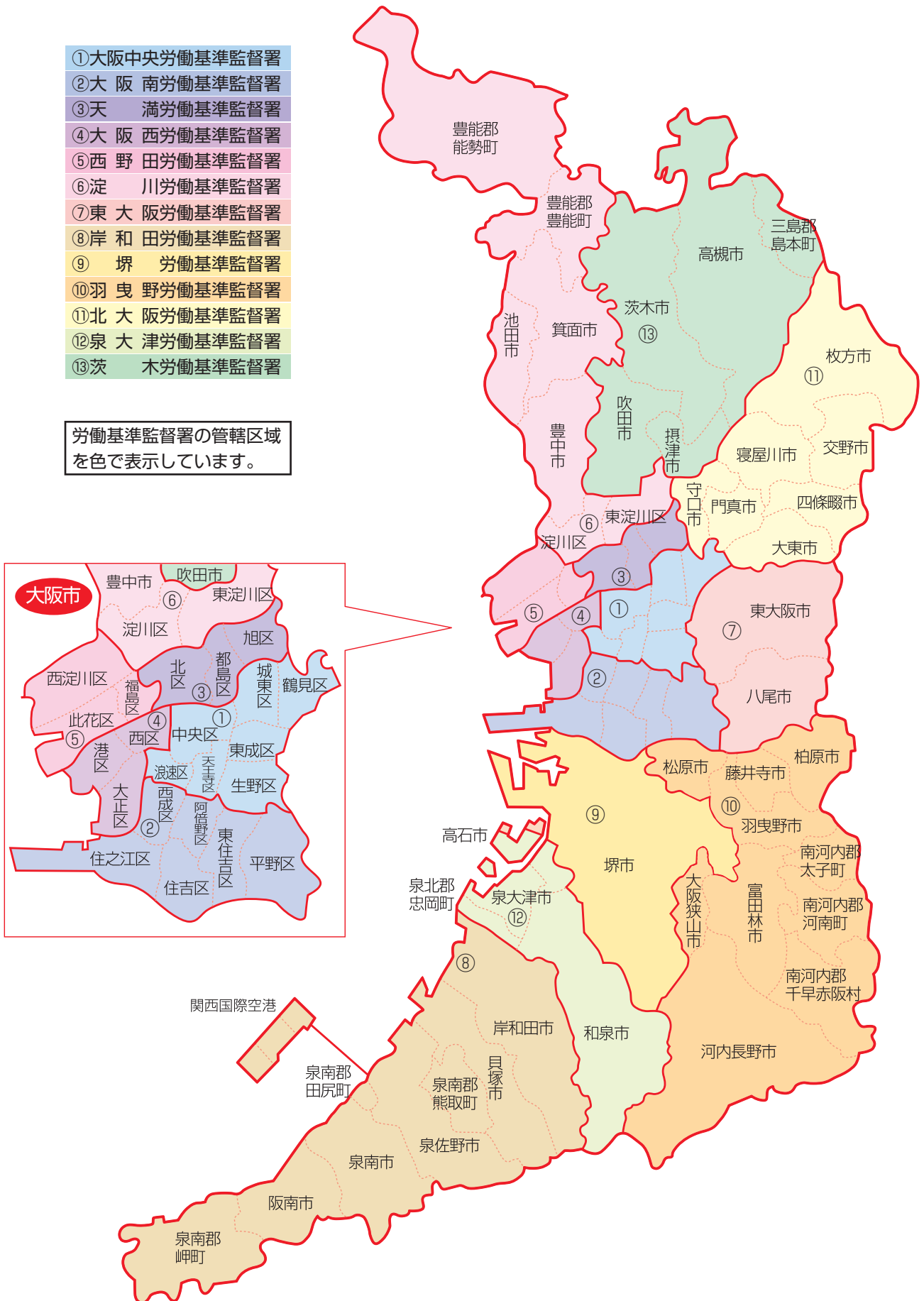
(注) 大阪労働局全体については、p66に表示しています。

* 年末年始: 12月29日~1月3日

管内労働基準監督署の管轄及び位置図

- ①大阪中央労働基準監督署
- ②大阪南労働基準監督署
- ③天満労働基準監督署
- ④大阪西労働基準監督署
- ⑤西野田労働基準監督署
- ⑥淀川労働基準監督署
- ⑦東大阪労働基準監督署
- ⑧岸和田労働基準監督署
- ⑨堺労働基準監督署
- ⑩羽曳野労働基準監督署
- ⑪北大阪労働基準監督署
- ⑫泉大津労働基準監督署
- ⑬茨木労働基準監督署

労働基準監督署の管轄区域を色で表示しています。



公共職業安定所(ハローワーク)・出先機関 所在地一覧

● 公共職業安定所(ハローワーク)

名称	所在地	電話番号	ご利用時間
大阪東公共職業安定所	大阪市中央区農人橋2-1-36 ピップビル1~3階	06-6942-4771	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	大阪市のうち中央区(大阪西の管轄区域を除く)・ 東成区・天王寺区・城東区・鶴見区・生野区		
梅田公共職業安定所	大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル16階	06-6344-8609	8:30~19:00(月~金) 10:00~17:00(土・日・休祝日) (年末年始休み)
管轄区域	大阪市のうち北区・都島区・旭区・此花区・福島区・西淀川区		
大阪西公共職業安定所	大阪市港区南市岡1-2-34	06-6582-5271	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
ハローワークプラザ 難波 求人コーナー	大阪市中央区難波2-2-3 御堂筋ランドビル4階	06-6214-9226	10:00~18:00(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	大阪市のうち西区・浪速区・港区・大正区・ 中央区のうち安堂寺町・上本町西・東平・上汐・中寺・松屋町・瓦屋町・高津・南船場・島之内・道頓堀・千日前・難波千日前・難波・日本橋・東心斎橋・心斎橋筋・西心斎橋・宗右衛門町・谷町6~9丁目		
阿倍野公共職業安定所	大阪市阿倍野区文の里1-4-2	06-4399-6007	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
職業紹介コーナー (ルシアス庁舎)	大阪市阿倍野区阿倍野筋1-5-1 あべのルシアスオフィス棟8階	06-6631-1675	10:00~18:30(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	大阪市のうち阿倍野区・西成区・住吉区・平野区・ 住之江区・東住吉区		
淀川公共職業安定所	大阪市淀川区十三本町3-4-11	06-6302-4771	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	大阪市のうち東淀川区・淀川区・吹田市		
布施公共職業安定所	東大阪市長栄寺7-6	06-6782-4221	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	東大阪市・八尾市		
堺公共職業安定所	堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎1~3階	072-238-8301	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
職業紹介コーナー (堺東駅前庁舎)	堺市堺区三国ヶ丘御幸通59 高島屋堺店9階	072-340-0944	10:00~18:30(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	堺市		
岸和田公共職業安定所	岸和田市作才町1264	072-431-5541	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	岸和田市・貝塚市		
池田公共職業安定所	池田市栄本町12-9	072-751-2595	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	池田市・豊中市・箕面市・豊能郡		
泉大津公共職業安定所	泉大津市旭町22-9	0725-32-5181	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	泉大津市・和泉市・高石市・泉北郡		
河内柏原公共職業安定所	柏原市堂島町1-22	072-972-0081	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	柏原市・松原市・羽曳野市・藤井寺市		
枚方公共職業安定所	枚方市岡本町7-1 ビオルネ・イオン枚方店6階	072-841-3363	8:30~18:00(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	枚方市・寝屋川市・交野市		
泉佐野公共職業安定所	泉佐野市上町2-1-20	072-463-0565	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	泉佐野市・泉南市・阪南市・泉南郡		
茨木公共職業安定所	茨木市東中条町1-12	072-623-2551	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	茨木市・高槻市・摂津市・三島郡		
河内長野公共職業安定所	河内長野市昭栄町7-2	0721-53-3081	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	河内長野市・富田林市・大阪狭山市・南河内郡		
門真公共職業安定所	門真市殿島町6-4 守口門真商会館2階	06-6906-6831	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
管轄区域	守口市・大東市・門真市・四條畷市		
大阪港労働公共職業安定所	大阪市港区築港1-12-18	06-6572-5191	
あいりん労働公共職業安定所	大阪市西成区萩之茶屋1-3-44	06-6649-1491	

* 平日17:15以降及び土曜日・日曜日・休祝日はパソコンによる求人情報の提供及び職業紹介業務のみの取扱となります。(雇用保険関係業務、職業訓練関係業務及び求人関係業務は取り扱っていません。)

* 年末年始: 12月29日~1月3日

公共職業安定所(ハローワーク)・出先機関 所在地一覧

● 出先機関

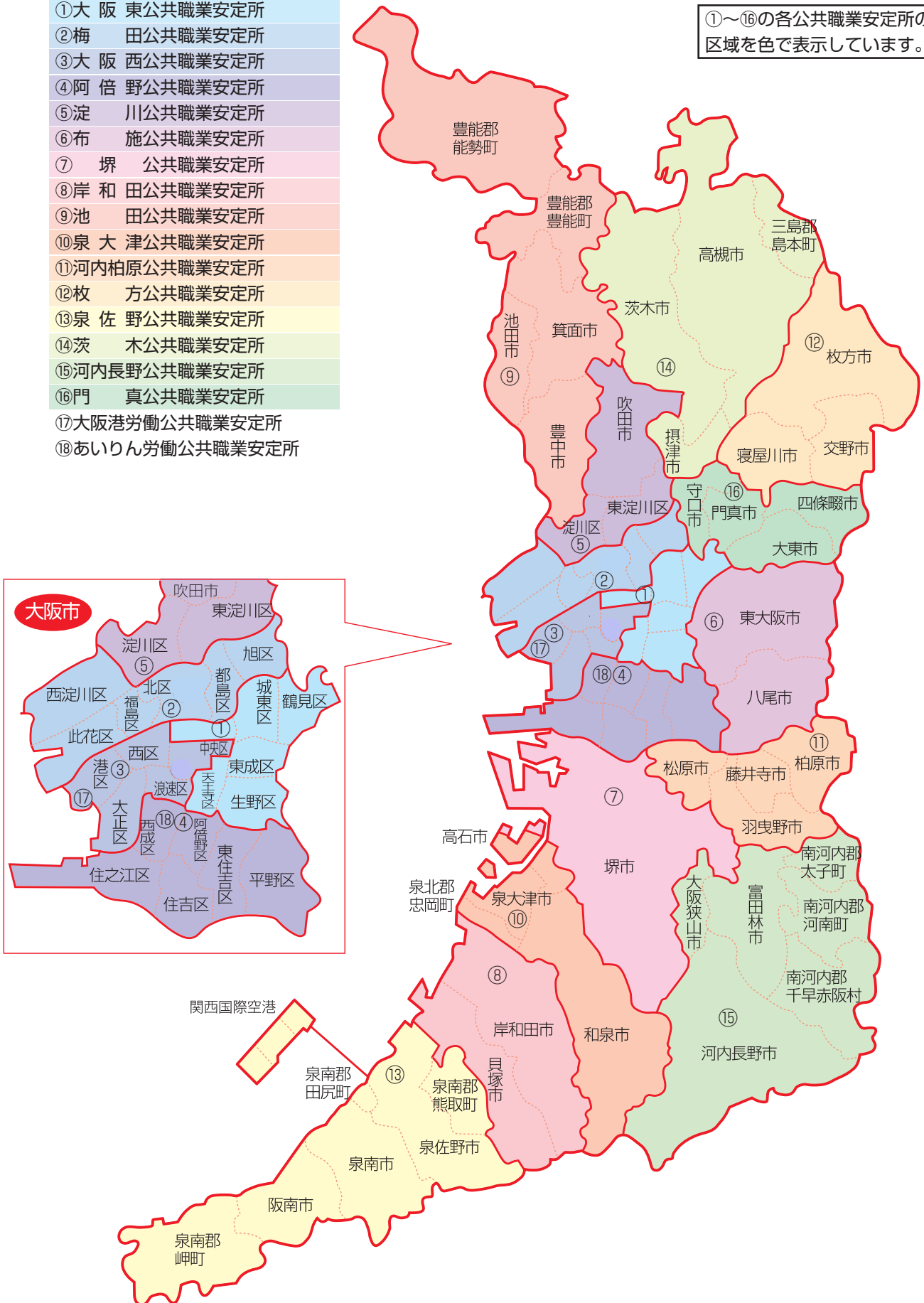
名称	所在地	電話番号	ご利用時間
大阪労働局 助成金センター	大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNビル9階	06-7669-8900	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
大阪人材銀行	大阪市中央区南本町1-8-14 堺筋本町ビル6階	06-6271-4190	10:00~18:00(月~土) (日・休祝日・年末年始休み)
大阪新卒応援ハローワーク	大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル18階	06-7709-9455	10:00~18:30(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
大阪わかものハローワーク	大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル18階	06-7709-9470	10:00~18:30(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
大阪外国人雇用サービスセンター	大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階	06-7709-9465	10:00~18:00(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
大阪マザーズハローワーク	大阪市中央区難波2-2-3 御堂筋グランドビル4階	06-7653-1098	10:00~19:00(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
堺マザーズハローワーク	堺市堺区三国ヶ丘御幸通59 高島屋堺店9階	072-340-0964	10:00~18:30(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
あべの・わかものハローワーク	大阪市阿倍野区阿倍野筋1-5-1 あべのルシアスオフィス棟10階	06-4396-7380	10:00~18:30(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
ハローワークプラザ難波	大阪市中央区難波2-2-3 御堂筋グランドビル4階	06-6214-9200	10:00~19:00(月~金) 10:00~18:00(土) 10:00~17:00(日・休祝日) (年末年始休み)
ハローワークプラザ布施駅前	東大阪市長堂1-5-6 布施駅前セントラルビル2階	06-6785-1414	10:00~18:00(月~土) (日・休祝日・年末年始休み)
ハローワークプラザ泉北	堺市南区茶山台1-2-3 泉北高速鉄道泉ヶ丘駅前	072-291-0606	9:00~17:00(月~土) (日・休祝日・年末年始休み)
ハローワークプラザ藤井寺	藤井寺市春日丘1-8-5 日本生命藤井寺ビル3階	072-955-2570	9:00~17:00(月~土) (日・休祝日・年末年始は休み)
ハローワークプラザ千里	豊中市新千里東町1-4-1 阪急千里中央ビル10階	06-6833-7811	10:00~18:00(月~土) (日・休祝日・年末年始休み)
高槻市地域職業相談室 (ワークサポートたかつき)	高槻市紺屋町1-2 クロスパル高槻(総合市民交流センター)5階	072-684-1112	10:00~18:00(月~土) (日・休祝日・年末年始休み)
八尾市地域職業相談室 (八尾市ワークサポートセンター)	八尾市光町2-60 西武パーキングビル1階	072-929-3400	10:00~18:00(月~土) (日・休祝日・年末年始休み)
大東市地域職業相談室 (ワークサポート大東)	大東市住道2-2 大東サンメイツ2番館4階	072-874-8733	10:00~18:00(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
OSAKAしごとフィールド 大阪東ハローワークコーナー	大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館2階	06-7669-9571	10:00~18:30(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
しごと情報ひろば天下茶屋 阿倍野ハローワークコーナー	大阪市西成区岸里1-1-10	06-7655-5874	9:30~19:00(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
しごと情報ひろばクレオ大阪西 梅田ハローワークコーナー	大阪市此花区西九条6-1-20 クレオ大阪西2階	06-7655-2468	9:30~18:00(火~金) (土~月・祝日・祝日の翌日および クレオ大阪西閉館日休み)
さかいJOBステーション 堺ハローワークコーナー	堺市堺区中瓦町2-3-24 博愛ビル2階	072-340-2603	10:00~18:00(月~金) (求人受付は17:15まで) (土・日・休祝日・年末年始休み)

* 年末年始: 12月29日~1月3日

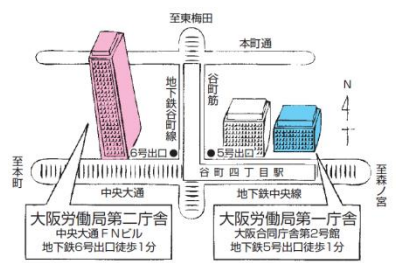
管内公共職業安定所(ハローワーク)の管轄及び位置図

- ①大阪 東公共職業安定所
- ②梅 田公共職業安定所
- ③大阪 西公共職業安定所
- ④阿 倍 野公共職業安定所
- ⑤淀 川公共職業安定所
- ⑥布 施公共職業安定所
- ⑦ 堺 公共職業安定所
- ⑧岸 和 田公共職業安定所
- ⑨池 田公共職業安定所
- ⑩泉 大 津公共職業安定所
- ⑪河内柏原公共職業安定所
- ⑫枚 方公共職業安定所
- ⑬泉 佐 野公共職業安定所
- ⑭茨 木公共職業安定所
- ⑮河内長野公共職業安定所
- ⑯門 真公共職業安定所
- ⑰大阪港労働公共職業安定所
- ⑱あいりん労働公共職業安定所

①～⑱の各公共職業安定所の管轄区域を色で表示しています。



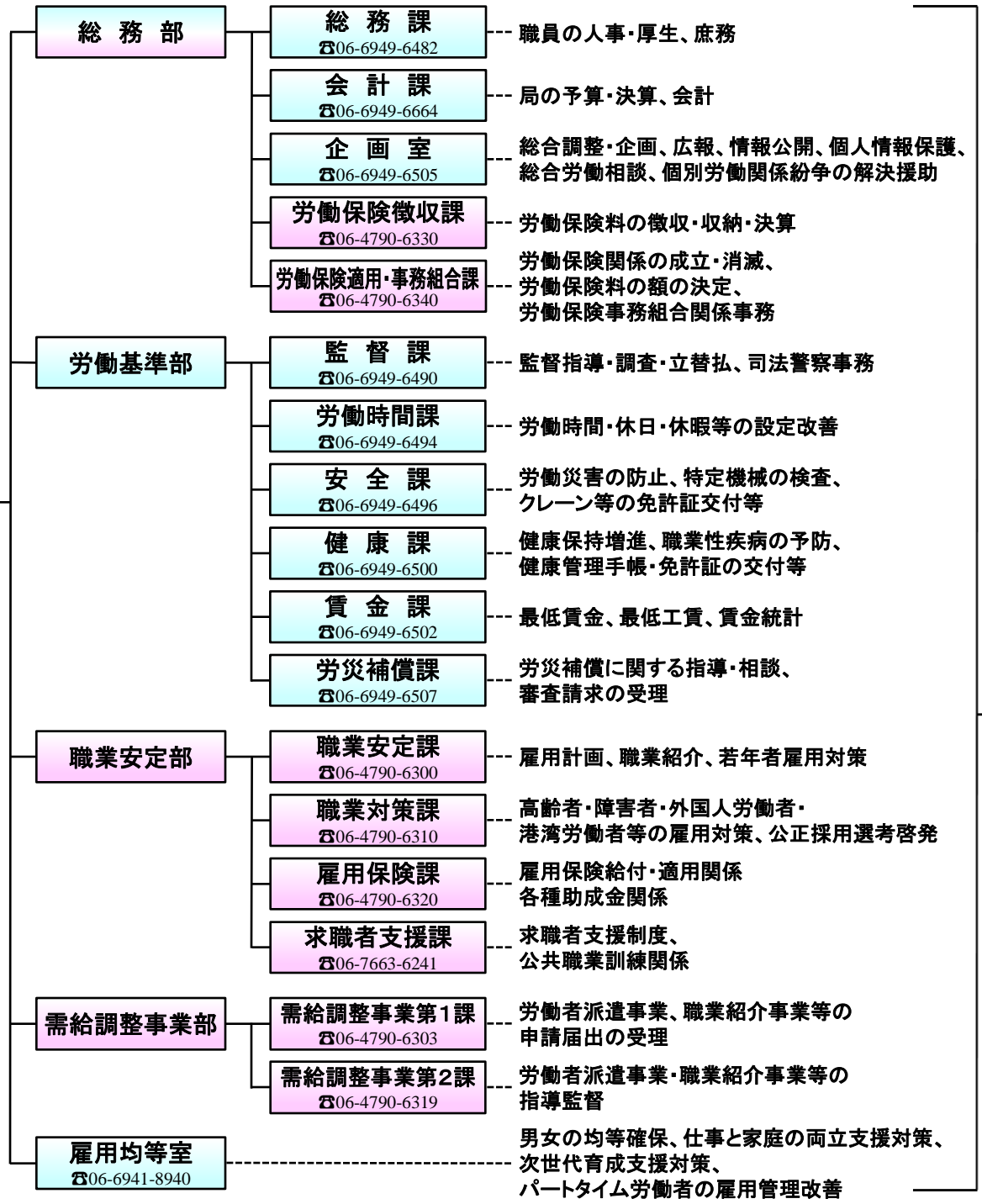
大阪労働局について



- 第一庁舎 … 大阪市中央区大手前4丁目1-67 大阪合同庁舎第2号館
 第二庁舎 … 大阪市中央区常盤町1丁目3-8 中央大通FNビル

厚生労働省

大阪労働局



労働基準監督署

公共職業安定所(ハローワーク)



メールマガジンの登録をお願いします！

厚生労働省では、企業の皆様のお役に立てる人事・労務関係のメールマガジン「厚労省人事労務マガジン」を配信しています。原則毎月第一水曜日に発行する他、随時情報をお届けします。
 「厚労省人事労務マガジン」の登録は <http://merumaga.mhlw.go.jp/>
 どなたでも無料でご利用いただけますので、是非ご利用下さい。