

(案)

平成27年度 行政運営方針

働く意欲のある誰もが活躍できる雇用対策を推進するとともに、将来に希望を持って安心して働くことができる職場環境を整備するため、次の「3つの目標」を定め、職員が一丸となって取り組みます。

誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪

【3つの目標】

- 誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保
- 健康が確保され安全で安心な職場の実現
- 誰もが活躍できる労働環境の整備

大 阪 労 働 局

大阪労働局ホームページ <http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

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 雇用をめぐる動向	1
（1）最近の雇用失業情勢	1
（2）若者の雇用状況	1
（3）高齢者の雇用状況	1
（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）職業訓練の状況	2
3 労働条件等をめぐる動向	2
（1）申告・相談等の状況	2
（2）労働時間等の状況	3
（3）労働災害・労災補償の状況	3
第2 行政展開に当たっての基本的対応	4
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	4
2 計画的・効率的な行政運営	5
（1）計画的な行政運営	5
（2）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	5
（3）既存の業務執行体制の在り方の見直し	5
（4）行政事務の情報化への対応	5
（5）コスト削減の取組	6
（6）遊休資産売却の確実な処理等	6
（7）障害者就労施設等からの物品等の調達促進	6
3 地域に密着した行政の展開	6
（1）地域の経済社会の実情の的確な把握	6
（2）地方自治体等との連携	6
（3）労使団体等関係団体との連携	7
（4）積極的な広報の実施	7
（5）労働法制の普及等に関する取組	7
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	8
（1）保有個人情報の厳正な管理	8
（2）情報公開制度の適切かつ円滑な実施	8
（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	8
（4）雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底	8
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	8

(1) 綱紀の保持	・ ・ ・ ・ 8
(2) 行政サービスの向上等	・ ・ ・ ・ 9
第3 大阪における労働行政の課題と重点施策	・ ・ ・ ・ 9
1 誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保	・ ・ ・ ・ 9
(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	・ ・ ・ ・ 9
(2) 正社員希望者に対する就職支援	・ ・ ・ 10
(3) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善	・ ・ ・ 11
(4) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	・ ・ ・ 12
(5) 民間を活用した就職支援等	・ ・ ・ 13
(6) 失業なき労働移動の実現	・ ・ ・ 14
(7) 地域雇用対策の推進	・ ・ ・ 14
(8) 若者の雇用対策の推進	・ ・ ・ 15
(9) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	・ ・ ・ 16
(10) 高齢者の雇用対策の推進	・ ・ ・ 17
(11) 障害者などの雇用対策の推進	・ ・ ・ 19
(12) 職業訓練を活用した就職支援	・ ・ ・ 21
(13) 外国人の雇用対策の推進	・ ・ ・ 22
(14) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	・ ・ ・ 23
(15) ハローワークのサービス改善・向上と周知	・ ・ ・ 25
(16) 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	・ ・ ・ 25
(17) ジョブ・カード制度の推進	・ ・ ・ 25
(18) 労働者・企業の職業能力開発への支援	・ ・ ・ 25
(19) ニートの若者等の職業的自立支援	・ ・ ・ 26
(20) 障害者の職業能力開発の推進	・ ・ ・ 26
2 健康が確保され安全で安心な職場の実現	・ ・ ・ 26
(1) 労働基準監督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	・ ・ ・ 26
(2) 労働条件の確保・改善対策	・ ・ ・ 26
(3) 最低賃金制度の適切な運営	・ ・ ・ 29
(4) 適正な労働条件の整備	・ ・ ・ 29
(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	・ ・ ・ 31
(6) 労災補償対策の推進	・ ・ ・ 35
(7) 雇用保険制度の安定的運営	・ ・ ・ 37
(8) 労働保険料等の適正徴収等	・ ・ ・ 38
(9) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	・ ・ ・ 39
(10) 雇用保険率の周知徹底	・ ・ ・ 39
3 誰もが活躍できる労働環境の整備	・ ・ ・ 39
(1) 働き方改革の推進について	・ ・ ・ 39
(2) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	・ ・ ・ 40
(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	・ ・ ・ 41

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	・・・ 43
(5) 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	・・・ 45
(6) 家内労働及び在宅ワーク対策の推進	・・・ 46
(7) 個別労働関係紛争の解決の促進	・・・ 46
(8) 社会保険労務士制度の適切な運営	・・・ 47

(付録)	①大阪労働局の行政目標（数値目標）
	②労働基準監督署の管轄及び位置図
	③労働基準監督署・相談コーナー 所在地一覧
	④公共職業安定所（ハローワーク）の管轄及び位置図
	⑤公共職業安定所（ハローワーク）・出先機関 所在地一覧
	⑥大阪労働局について

平成 27 年度行政運営方針（案）

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（P）

大阪の経済動向は、一部に消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動がみられているものの、緩やかな回復基調が続いている。個人消費は、一部に弱さがみられるものの、大型小売店販売額が増加するなど緩やかに回復し、雇用は改善傾向にある。

先行きについては、所得環境の改善状況や為替相場、海外経済の動向等に引き続き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、免税対象品目の拡大等により、訪日外国人客の数が過去最高の水準で推移しており、経済や雇用への下支え効果が期待されている。

2 雇用をめぐる動向

（1）最近の雇用失業情勢（P）

大阪府の雇用失業情勢は、直近の平成 27 年 2 月には、有効求人倍率（季節調整値）が 1.15 倍まで上昇し、平成 25 年 10 月から 16 か月連続で 1 倍台を維持しており、リーマンショック直後の落ち込みから着実に回復している。

有効求人数（季節調整値）は 18 万人台まで増加し、有効求職者数（季節調整値）は、15 万人台まで減少しており、リーマンショック前の水準に近付きつつある。

大阪の完全失業率は、全国平均を上回る状況が続いているものの、平成 26 年 7～9 月期で 4.2%と前年同期比 0.2 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、「引き続き改善している。」と判断している。

（2）若者の雇用状況

若年層の状況を見ると、完全失業率（15歳～24歳）は平成26年1～3月期7.4%、4～6月期10.7%、7～9月期7.9%、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27年3月新規高卒者の就職内定状況は、平成26年11月末現在、内定率80.8%（前年同期差4.6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 27 年 3 月卒業の大卒者の就職内定状況は、平成 26 年 12 月 1 日現在、近畿で 82.3%となっている。

（3）高齢者の雇用状況

平成26年6月1日現在の高齢者の雇用状況を見ると、雇用確保措置を実施している31人以上規模の企業は98.2%となっている。

また、平成26年11月の年齢別有効求人倍率(原数値・常用計)では、55歳以上で0.96倍となり、年齢計1.05倍より低い水準となっている。

また、平成 26 年度 4～11 月の 55 歳以上の就職率（新規求職者ベース）は 32.8%と全

1 体の33.4%と比べ若干低く、特に65歳以上の就職率は22.1%とかなり低い水準にあり、
2 高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。

3 (4) 女性の雇用状況

4 女性雇用者数は平成26年には(P)万人である。雇用者総数に占める女性の割合は
5 (P)%となっており、全国平均(43.5%)を〇〇している。

6 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、
7 全ての年齢層で全国を下回り、年齢計でも平成26年で(P)%と全国(49.2%)を〇〇し
8 ている。(平成26年労働力調査)

9 平均勤続年数は、平成26年は9.0年であり、全国(9.3年)をやや下回っている。

10 また、一般労働者の所定内給与額は男性を100としたときに女性は73.2となっており、
11 全国平均(72.2)を上回っている。(平成26年賃金構造基本統計調査)

12 (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

13 雇用者のうちの非正規雇用の労働者の割合は、都市圏に集中することから、平成19年
14 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
15 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)

16 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
17 24年は35.2%である。

18 (6) パートタイム労働者の雇用状況(P)

19 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26年にお
20 いては(P)万(P)千人で、雇用者総数に占める割合は(P)%と全国(30.4%)を
21 〇〇している。(平成26年労働力調査)

22 (7) 障害者の雇用状況

23 平成26年の民間企業における障害者の実雇用率は、1.81%と前年より0.05ポイント上
24 昇し、法定雇用率達成企業の割合も、42.6%と前年より1.9ポイント上昇した。

25 (8) 職業訓練の状況

26 公的職業訓練の平成26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
27 者数は(P)人(平成27年1月末現在)、就職率は、平成25年度内容で、77.1%(施設内)、
28 81.2%(委託)となっている。

29 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26年度の受講者数は7,371
30 人(平成27年1月末現在)となっている。就職率は平成26年7月修了までの修了後3
31 か月経過する日までの就職状況については、基礎コース93.5%、実践コース91.1%(う
32 ち雇用保険被保険者となった者については、基礎コース65.8%、実践コース60.4%)と
33 なっている。

34 3 労働条件等をめぐる動向

35 (1) 申告・相談等の状況

36 大阪労働局(以下「局」という。)における平成25年度個別労働紛争解決制度施行状
37 況をみると、総合労働相談件数が116,638件(前年度比4.2%減)となっている。その
38 うち、民事上の個別労働紛争の相談件数が21,364件(同5.8%減)、助言・指導申出受

1 付件数が 737 件（同 1.5%増）、あっせん申請受理件数が 425 件（同 6.8%減）となっ
2 ており、前年度より減少の傾向ではあるものの、引き続き高水準で推移していくものとみ
3 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、従来から多かった解雇、
4 労働条件の引下げが減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成 25 年度は前年
5 度比で 499 件（13.0%）増加している。

6 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
7 関係法令違反が疑われる事案が依然として数多く寄せられ、管内の各署が平成 26 年に受
8 理した申告件数は、前年より 14%減少しているものの、3,000 件を上回り、高水準で推
9 移している。

10 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
11 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
12 相談が多数寄せられている。平成 26 年度（4 月～1 月）に受けた相談では、男女雇用機会
13 均等法関係が 1,754 件、育児・介護休業法関係が 3,759 件、パートタイム労働法関係が
14 514 件と、いずれも前年度同期より増加した。

15 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 26 年度（4 月～1 月）に 21 件
16 と前年度同期より減少した。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
17 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
18 決の援助件数は、平成 26 年度（4 月～1 月）は 8 件と前年度同期より減少した。

19 (2) 労働時間等の状況

20 平成 25 年における大阪の年間総実労働時間は 1,757 時間で、24 年の 1,774 時間と比
21 べ、17 時間減少している。

22 また、年次有給休暇の平均取得日数は、正社員が 8.87 日となっており、付与日数に対
23 する取得率は 51.6%で、50%は上回ったものの、政府目標の 70%達成にはより一層の取
24 得促進が必要な状況である。

25 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し合いの機会を設
26 けているのは、54.5%（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。

27 (3) 労働災害・労災補償の状況

28 平成 26 年 6 月末時点で前年同期に比べ、労働災害による死亡者数が 9.5%、死傷者数
29 が 6.7%増加したことから、増加する労働災害に歯止めをかけるため、緊急対策を実施
30 した。その成果もあり、平成 26 年における死亡者数は 51 人（平成 27 年 2 月末速報値、
31 以下、この項目について同じ）となり、平成 25 年に比べて 17 人減少し、過去最少であ
32 った平成 23 年及び平成 24 年の 58 人よりも 7 人減少し、大阪労働局労働災害防止推進計
33 画（以下「推進計画」という。）の目標である平成 29 年までに死亡者の数を 51 人以下と
34 する目標並びに重点業種である建設業 14 人以下、製造業 12 人以下とする目標も達成し
35 した。業種別の死亡者数は、建設業が 14 人、製造業が 10 人であり、この 2 業種で全業種
36 における死亡者数の 47.1%を占めている。建設業では、「墜落・転落」災害がその 57.1%
37 を占め、起因物別に見ると、「墜落・転落」災害の 50%が足場等の仮設物・建築物で発
38 生している。製造業では、動力機械など機械設備による災害が 60%を占め、「はさまれ・

1 巻き込まれ」災害が40%を占めている。全業種を事故の形態別に見ると、「墜落・転落」
2 「交通事故」「はさまれ・巻き込まれ」災害の3つの形態で62.7%を占めている。

3 一方、休業4日以上之死傷災害については、対前年比0.9%増の7,669人となり、平
4 成24年と比較して平成29年までに14%以上減少させるという推進計画の目標に対して、
5 減少率も3.3%に留まっている。業種別では、製造業、建設業、小売業、飲食店等で増
6 加し、第三次産業は全体の47.7%を占め、平成23年以降、全体に占める割合が増加し
7 ている。全業種を事故の形態別に見ると、転倒災害が全体の21.9%と最も大きな割合を
8 占めている。

9 労働者の健康をめぐる状況を見ると、平成22年から23年にかけて当局が実施した企
10 業規模101人以上の本社対象の「職場のメンタルヘルス対策実態調査」によると、心の
11 健康問題を理由とした休職等事例があった企業は、301人以上の企業では78.4%、101
12 人から300人の企業で44.2%に上り、メンタルヘルス対策を重視する企業は85%あるが、
13 「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
14 組は0%となり不十分との結果であった。

15 また、職業性疾病は、長期的には減少しているが、平成26年には429件（未確定値）
16 発生しており、全体の69.9%を災害性の腰痛が占めている。また、死亡災害は4件で、
17 熱中症、過重労働、一酸化炭素中毒、肺動脈血栓塞栓症によるものが各1件となっている
18 。

19 なお、労災保険給付の新規受給者数は、前年度に比べて若干減少傾向にあるも、平成
20 25年度は約44,000人となっている。

21 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
22 に係る労災請求は、それぞれ前年度の109件及び148件に対し、平成25年度は、92件
23 及び153件となっており、特に精神障害事案が高水準で推移している。

24 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24年度112件、平成25年
25 度108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
26 法律」に基づく特別遺族給付金については、平成24年度19件、平成25年度8件請求さ
27 れている。

28 第2 行政展開に当たっての基本的対応

29 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

30 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、各種情勢に対応した雇用・
31 労働対策の推進などを通じた地域や府民からの期待に真に応えていくためには、行政間の
32 連携を、より一層密にしていく必要がある。

33 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
34 て検討を行い、関係部室の連携を図り、局長がリーダーシップを発揮し、労働基準監督署
35 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
36 るものとする。

37 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
38 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。

1 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
2 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。

3 以上の取組を推進するため、本省からの指示内容等を幹部等で共有し局としての方針を
4 検討するなど、部室内の会議が、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間連携方策
5 等を検討する場として機能するように活用する。

7 2 計画的・効率的な行政運営

8 (1) 計画的な行政運営

9 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
10 ついて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
11 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。

12 また、現状を把握することが効率的な政策実施の基本となるため、行政運営方針等に
13 基づき、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっ
14 ているかフォローアップを行う。

15 (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

16 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
17 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
18 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、
19 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
20 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。

21 このため、局及び署所において、これまでも増して独自の工夫をこらした実効ある行
22 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
23 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。

24 (3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

25 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
26 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。

27 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
28 応ができるよう、必要な体制の確保・整備に努める。

29 (4) 行政事務の情報化への対応

30 労働局共働支援システム、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
31 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。

32 また、官庁会計システム（ADAMS II）、電子調達システム及び平成 27 年度より稼働予定
33 の物品管理システム等（SEABIS）を活用して、会計事務、入・開札事務及び物品管理事務
34 等の適正化、効率化を図る。

35 電子政府の推進に鑑み、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・
36 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
37 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。

38 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

1 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
2 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
3 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
4 報セキュリティの確保の徹底を図る。

5 (5) コスト削減の取組

6 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
7 が、職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして安いコストで実現する
8 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
9 高め、徹底したコスト削減に取り組む。

10 (6) 遊休資産売却の確実な処理等

11 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
12 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
13 え、国有財産事務の円滑な実施を図る。

14 (7) 障害者就労施設等からの物品等の調達の促進

15 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
16 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
17 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
18 る。

19 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
20 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
21 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
22 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
23 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
24 ずるよう努める。

25 3 地域に密着した行政の展開

26 (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

27 大阪府内における行政ニーズに迅速かつ的確に応えていくため、大阪府・大阪市など
28 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
29 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。

30 また、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。

31 さらに、「日本再興戦略」改訂 2014 に基づいて近畿ブロックに設置された地方産業競
32 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・改定など、引き
33 続き、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。

34 (2) 地方自治体等との連携

35 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
36 等を通じて、相互の連携基盤を強化するとともに、地元選出国会議員等に対しトピック
37 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。

38 また、大阪新卒者等就職・採用応援本部や大阪府地域訓練協議会等を通じて、大阪府

1 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
2 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。

3 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
4 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
5 定めるとともに、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・
6 協力を図る。

7 このほか、石綿対策及び障害者虐待防止対策等を推進する観点からも地方自治体等と
8 の連携を図る。

9 国と地方自治体の一体的実施については、「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」
10 (平成25年12月20日閣議決定)に基づき、ハローワークの全国ネットワークを最大限
11 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
12 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
13 自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

14 (3) 労使団体等関係団体との連携

15 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
16 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
17 な働きかけを適時適切に行っていくことが必要である。

18 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
19 たって率直な意見や要望を聞くとともに、意思疎通を図り得る関係の樹立に資するため、
20 引き続き意見交換の場を設け、連携を一層強化する。

21 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」
22 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
23 ともに、関係団体、有識者等とも緊密な連携を図る。

24 (4) 積極的な広報の実施

25 労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信
26 頼を高めることが重要であり、「広報戦略の強化について」(平成24年3月1日)に基づ
27 き、局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者と
28 の関係強化に関する取組を積極的に推進する。

29 例えば、局長自らが積極的に情報発信を行うこと、局幹部とマスコミ関係者との定期
30 的な懇談の場を設けること、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な
31 統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じて、マスコミや地域関係者
32 に対して局や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。

33 また、重要施策等の周知に当たっては、地方自治体や労使団体の広報誌等を活用し、
34 幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

35 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の目線に立った分か
36 りやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

37 (5) 労働法制の普及等に関する取組

38 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

1 ことは、労働者の関係法令の不知による労働トラブルの発生を未然に防止するとともに、
2 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。既に地域の大学等と連携し、
3 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
4 ところであり、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
5 知や、ハローワーク等における若者向けセミナー等において労働法制の普及を図ること
6 等を加え、引き続き取組を進める。

7 **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**

8 **(1) 保有個人情報の厳正な管理**

9 「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
10 規程」に基づき、個人情報の厳格な管理を徹底する。

11 また、労働行政機関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
12 であり、厳格な保持が求められることから、このことを職員に十分理解させるため、研
13 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。

14 **(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施**

15 「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
16 適切に対応するとともに、適正かつ円滑な実施に努める。

17 また、「大阪労働局文書管理規程」等に基づき適切な文書管理に努め、行政文書の保存
18 等一層の適正化を図る。

19 **(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**

20 「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
21 切に対応するとともにその円滑な実施に努める。

22 **(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**

23 「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
24 ドライン」について周知・啓発を図るとともに、雇用管理に関する個人情報にかかる苦
25 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
26 的確に実施する。

27 **5 綱紀の保持、行政サービスの向上等**

28 **(1) 綱紀の保持**

29 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
30 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
31 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。

32 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
33 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
34 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
35 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
36 となって更なる綱紀の厳正な保持を図る。

37 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
38 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

1 事務処理の徹底を図る。

2 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
3 的に点検することにより、法令遵守の徹底を図る。

4 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
5 て法令遵守の徹底に取り組む。

6 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
7 知を徹底する。

8 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
9 を多面的に判断し、慎重な選考を実施する。

10 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
11 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
12 の職員が受講できるようにする。

13 (2) 行政サービスの向上等

14 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
15 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
16 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「国
17 民の立場に立った親切な行政」の実現に努める。

18 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
19 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。

20 第3 大阪における労働行政の課題と重点施策

21 1 誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保

22 (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

23 ア 求人・求職票の記載内容の充実 (P)

24 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
25 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
26 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
27 を前提とした文字列記載欄の内容充実を推進する。

28 イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介 (P)

29 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とから、必
30 要性を判断の上、求職者情報の提供を積極的に行う。

31 特に、人手不足の状況下にある業種（建設・福祉・医療・保育等）については、求
32 人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者へ、積極的に求職公開を働きかけ、
33 優先的かつ重点的に求人者へ情報提供する。

34 ウ 良質求人の確保等 (P)

35 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
36 人の充足を図る。

37 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、求人票の
38 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、(P) を目指す。

エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング (P)

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

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 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化 (P)

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、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・求職者の選定、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、マッチング機能の向上を図る。

カ 業務推進・改善のための体制等 (P)

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

キ 雇用労働相談センターの周知

関西圏国家戦略特別区域に設置された、裁判例を分析・類型化した「雇用指針」を活用した弁護士による高度な専門性を有する個別相談対応等を実施している「雇用労働センター」について、周知徹底を図る。

以上の取組等により、平成 27 年度においては、就職件数(常用)(P) 件以上、求人充足数(P) 件以上を目指す。

(2) 正社員希望者に対する就職支援

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者数は全体の 3 分の 1 を超え、引き続き高い水準で推移しており、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図ることが重要であり、正社員を希望する方々には、その

1 道を開くとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選ばれる方々には、処遇の改善
2 等を推進していく必要がある。

3 このため、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換などの処遇改善や人材育成な
4 どのキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用
5 を促すとともに、「勤務地・職務等限定正社員」制度を新たに導入する企業に対する助
6 成をはじめ、派遣労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の賃金テーブルの改善を促
7 進するための拡充措置を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行う。

8 **イ 「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** 9 **支援**

10 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、「雇
11 用管理上の留意事項」や好事例集等を活用し、周知・啓発を図る。

12 平成 27 年 4 月に施行されるパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の
13 向上等の更なる充実を内容とする改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発等
14 を行う。

15 **ウ 雇用促進税制の推進**

16 本税制は平成 25 年度までの 3 年間の時限措置であったが、平成 26 年度税制改正に
17 おいて、2 年間延長された。このことから引き続き周知を行い、雇用の創出が図られ
18 るよう、法人又は個人事業主の活用・促進を図る。

19 また、雇用促進計画を活用して積極的に求人申込の勧奨等を行うとともに、達成状
20 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
21 ては、雇用促進計画の提出期限や雇用者増加数の起算日、高齢継続被保険者の取扱
22 いなどについて注意喚起を行う必要がある。

23 **(3) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善**

24 **ア 雇用管理改善の推進**

25 人材不足分野における人材確保のためには、労働者の募集活動を強化するだけでは
26 不十分であり、事業主自身が職場自体の魅力アップ(=「雇用管理改善」)を通じて、
27 労働者の募集と職場定着を図るよう、取組を促進しなければならない。

28 このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不
29 足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金・建設労働者確保育成助成金の支
30 給や、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発や業界ぐるみ・
31 地域ぐるみでの集団的な雇用管理改善の実践を促進するための雇用管理改善促進事業
32 を推進するとともに、労働局・ハローワークによる啓発運動を行うなど、あらゆる機
33 会を活用して雇用管理改善を推進する。

34 **イ マッチング支援の強化**

35 「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)
36 を中心に、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
37 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。

38 介護分野においては、介護分野への就職を希望しない者が同職種への就職を検討す

1 　　る契機となるよう介護求人事業所の詳細な情報等の提供や、求職者向けセミナー及び
2 　　就職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。

3 　　医療分野においては、大阪府ナースセンターと連携し、「福祉人材コーナー」を設置
4 　　しているハローワークにおけるナースセンター職員の巡回相談、ナースセンター等が
5 　　実施する復職講習会に関する情報提供等を実施する。

6 　　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
7 　　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
8 　　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、
9 　　「福祉人材コーナー」を設置しているハローワークや、待機児童が50人以上存在する
10 　　地方自治体を管轄するハローワークで重点的マッチングや求職者に対する地方自治体
11 　　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。

12 　　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
13 　　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、
14 　　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。

15 　　建設分野については、「建設人材確保プロジェクト」実施所であるハローワーク大阪
16 　　東を中心に、不足している建設労働者を確保・育成するため、建設業団体と連携を図
17 　　り、主に若年者層への建設業界についての知識を得る機会の提供や建設関係職種の未
18 　　紹介・未充足求人へのフォローアップのための管理選考等を実施していく。

19 　　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、(P) 件以上
20 　　を目指す。

21 (4) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

22 ア 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施の推進

23 　　「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
24 　　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
25 　　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
26 　　う業務の一体的実施の取組を推進する。取組に当たっては、地方自治体との連携をよ
27 　　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
28 　　達成するよう、事業管理を徹底する。

29 イ 労働分野における国と地方自治体との連携について

30 　　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
31 　　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
32 　　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
33 　　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
34 　　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
35 　　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
36 　　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
37 　　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
38 　　化する。

1 **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**

2 市とハローワークの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)
3 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・職業紹介業務等を実施
4 する。

5 **エ 専門家による巡回相談の実施**

6 就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、ハローワークに
7 において、各地域の求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、弁護士、社会保険労務士等
8 の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を
9 図る。

10 **オ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進**

11 生活保護受給者等の生活困窮者に対するより効果的な自立支援のため、ハローワー
12 クと地方自治体が一体となった就労支援を充実するとともに、生活困窮者自立支援法
13 の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を
14 図る必要がある。

15 平成27年4月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活
16 困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図るとともに、福祉事務所へ
17 設置するハローワークの常設窓口を増設するなど、ハローワークと地方自治体が一体
18 となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を
19 促進する。

20 これらの取組により、生活保護受給者及び児童扶養手当受給者等に対する就労支援
21 について、就職者数(P)人以上を目指す。

22 **(5) 民間を活用した就職支援等**

23 **ア 公共職業安定所の求人・求職情報の開放等**

24 外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化に向けて、ハローワークには労
25 働市場インフラの中核的役割が期待されている。そのうえで、ハローワーク、民間人
26 材ビジネス、地方自治体など様々なマッチング機関が密接に連携し、それぞれの得意
27 分野・手法によりその役割を果たすことが必要である。

28 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
29 民間人材ビジネス及び地方自治体に対し、求人情報を提供する。これにより、民間人
30 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受
31 理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、
32 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
33 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、
34 各地域における雇用対策が一層充実する。

35 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
36 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
37 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
38 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。

1 イ 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

2 需給調整機能の強化を図るため、民間人材ビジネスの活力を引き出すとともに、優
3 良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者を育成し、業界全体の質的向上を図る必要が
4 ある。

5 学卒未就職者等に対する「紹介予定派遣」を活用した正社員就職支援、育児・介護
6 等で仕事の現場を離れていた者に対する研修等と職業紹介の一体的実施について、そ
7 の取組が効果的に行えるよう、引き続きハローワークにおいても事業の周知を実施す
8 る。

9 ウ 雇用関係情報の積極的提供

10 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
11 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
12 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
13 し、積極的に参加及び求人情報の提供の働きかけを行う。

14 エ 民間等を活用した長期失業者の再就職支援の強化

15 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
16 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
17 に実施する。

18 (6) 失業なき労働移動の実現

19 失業なき労働移動の実現のため、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキ
20 ルチェンジにより、早期に再就職を実現することが課題である。

21 ア 労働移動支援助成金の拡充

22 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
23 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。再就職支援奨励金につ
24 いては、再就職援助計画を適確に認定し、事業主に対して積極的に再就職支援を実施
25 するようその活用を促す。

26 また、受入れ人材育成支援奨励金については、雇入れ又は移籍等による受入れが円
27 滑に行われるよう訓練の実施を支援する制度のメリットを周知するとともに、対象労
28 働者を早期に期間の定めのない労働者として企業が受け入れた場合の助成措置につい
29 ても、周知浸透を図り、その活用を促す。

30 なお、事業主からの個別の相談には丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努
31 める。

32 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

33 公益財団法人産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する受け入れ企
34 業のニーズを重視したあっせんを実施するための支援体制を強化することとしており、
35 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
36 る。

37 (7) 地域雇用対策の推進

38 ア 雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

1 (ア) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

2 地方自治体に対し、実践型地域雇用創造事業の周知を図り、当該事業の実施を促
3 す。

4 (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

5 都道府県に設けた基金により、平成 26 年度から継続して実施する地域人づくり事
6 業について、引き続き、若年者向け合同企業面接会の共催や、人材育成事業やセミ
7 ナーに参加した求職者への就職支援等必要な連携を行う。

8 イ 人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱える地域に対する雇用対策（地域しごと創
9 生プラン）

10 (ア) 地域しごと創生事業（P）

11 (イ) 地域創成人材育成プロジェクト

12 地域の人材ニーズを踏まえ、産学官による地域コンソーシアム（協働作業体）を
13 構築し、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの開発・検証等を行う。

14 (ウ) 地域人材還流促進事業（P）

15 首都圏の大学等における地方就職希望者の掘り起こしや地方自治体の移住情報を
16 集約する事業を委託し、地方就職支援コーナーやその他のハローワーク等で雇用情
17 報と併せて情報提供を行う体制を構築する。（P）

18 (8) 若者の雇用対策の推進

19 若者は我が国の将来を担う貴重な人材であり、その可能性を最大限発揮できる環境を
20 整備していくことが重要である。

21 ア 新卒者・既卒者に対する就職支援の強化

22 新卒者等については、大阪新卒応援ハローワーク及び府内各ハローワークにおいて、
23 学校等と連携を密にしながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生・生徒
24 とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援を強化する。

25 さらに、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
26 をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の職場定着支援等に引き続き取り組む。

27 また、「日本再興戦略」改訂 2014 において、「若者応援企業宣言事業」の抜本的な
28 強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援することや、「企業による雇用
29 管理改善の取組を促進する」ことが盛り込まれており、これを踏まえ、新卒者等に対
30 する就職支援や企業における雇用管理改善等の促進に取り組む必要がある。

31 このため、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
32 宣言企業」の更なる普及拡大・情報発信の強化を図り、学生等若者と若者応援宣言企
33 業とのマッチングに引き続き取り組む。その際、若者の採用・育成に取り組み、一定
34 の要件を満たした若者応援企業を「若者育成認定企業（仮称）」として認定する制度及
35 び認定企業に係る助成措置等が創設された場合には、認定企業の確保、新卒者をはじ
36 めとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

37 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
38 (P) 人以上を目指し、ハローワークの紹介により就職した者の 1 年以内の離職率に

1 ついて、大学（院）卒（P）%、高校卒（P）%以下を目指す。また、新卒応援ハロ
2 ワークにおける正社員就職者数（P）人以上を目指す。

3 加えて、若者応援宣言企業について、●●社の確保を目指す。

4 イ フリーターなどの正規雇用化の推進

5 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
6 励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を強化する必要がある。また、「日本再
7 興戦略」改訂 2014 において、フリーターの就労支援の充実が盛り込まれており、これ
8 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。

9 このため、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の2箇所の
10 支援拠点と府内各ハローワークのわかもの支援窓口等を通じて、フリーター等に対し、
11 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
12 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
13 ニューを提供するとともに、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
14 用等を推進する。

15 また、わかものハローワーク等においては、民間活力の活用によるキャリア・コン
16 サルティング機能を強化する。

17 なお、在職者等に対しても、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心と
18 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、
19 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
20 いてフォローアップを行う。

21 これらの取組により、フリーター等の正規雇用者数（P）人以上を目指す。また、
22 トライアル雇用における常用雇用移行者数（P）人以上を目指す。

23 ウ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

24 平成 27 年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る
25 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
26 1 日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期の変更によ
27 り未就職卒業者が増加することが無いよう、未内定学生に対する集中的な就職支援
28 を実施する。

29 (9) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

30 ア 母子家庭の母等の雇用対策の推進

31 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
32 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
33 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。

34 イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

35 マザーズハローワーク（大阪西（難波）、堺）及びマザーズコーナー（プラザ布施駅
36 前、プラザ千里、枚方、茨木）において、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職
37 希望を有する子育て女性等の個々の状況に応じて就職実現プランを策定し、担当者制
38 によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

1 また、子ども連れでも参加しやすい託児付きセミナーの実施や利用しやすいキッズ
2 コーナー（マザーズハローワークにおいては安全サポートスタッフを配備）の更なる
3 整備を行う。

4 また、仕事と子育てが両立しやすい求人への積極的な開拓を行うとともに、収集した
5 求人情報については、所内掲示に加えてホームページ上での情報提供を図る。

6 さらに、地方自治体等との連携により、ハローワークの施設内での保育所・子育て
7 支援サービス等に関する情報提供に加えて、ハローワークで実施する再就職支援セミ
8 ナー等と地方自治体担当者による地域の保育サービスの現状等の情報提供を共催で実
9 施することで、更なる支援の充実を図る。

10 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
11 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、
12 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、就
13 職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

14 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、
15 対象者数（P）人以上、就職率（P）%以上を目指す。

16 (10) 高齢者の雇用対策の推進

17 少子高齢化が急速に進展する中、高齢者が健康で、意欲と能力のある限り年齢にか
18 かわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向け
19 た取組が必要である。「日本再興戦略」改訂 2014 においては、「誰もが生涯現役で活躍で
20 きる社会を構築するため、65 歳を過ぎても働ける企業の普及促進を行うとともに、高齢
21 者が身近な地域や人材を必要としている他の地域での就労、ボランティアなどの社会参
22 加活動への参加を積極的にしやすい環境を整備する。」とされており、これを踏まえて、
23 企業への支援策の充実、高齢者の再就職支援の充実、高齢者が地域で働ける場や社
24 会を支える活動ができる場の拡大等に取り組んでいく必要がある。

25 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 26 に向けた高齢者の就労促進

27 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
28 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
29 を実施する。

30 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。

31 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
32 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
33 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
34 現に向けた取組の充実・強化を図る。

35 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
36 センターと連携を図り、高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
37 齢者雇用アドバイザー制度や、高齢者雇用安定助成金等、高齢者雇用に関する事
38 業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

1 **イ 高年齢者等の再就職の援助・促進**

2 **(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進**

3 雇用対策法第10条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化につい
4 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
5 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。

6 **(イ) 高年齢者等の再就職の促進**

7 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、
8 ハローワーク梅田に設置している高年齢者総合相談窓口（シニアコーナー）におい
9 て、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
10 な高年齢求職者に対するチーム支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

11 高年齢者総合相談窓口での就労支援チームによる支援を受けた者について、就職
12 率（P）%以上を目指す。

13 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
14 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
15 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。

16 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
17 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
18 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。

19 **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**

20 **(ア) シルバー人材センター事業等の推進**

21 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
22 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
23 まえた適正な運営についての指導に努める。

24 特に、各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
25 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・
26 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。

27 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、労働局、大阪
28 府及び公益社団法人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
29 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。

30 **(イ) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備**

31 各地方自治体等で実施されている退職高年齢者等に対する就労・社会参加に関す
32 る支援や、高年齢者向けの就労事業の実施などの取組について積極的に協力を行う
33 など、地域の関係機関と連携した高年齢者の多様な就労・社会参加の促進を図る。

34 **エ 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**

35 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転
36 換申込権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする専門的知識等を有す
37 る有期雇用労働者等に関する特別措置法が平成27年4月1日から施行されるため、制
38 度の周知・広報等の取り組みに努める。

1 (11) 障害者などの雇用対策の推進

2 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、
3 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
4 不安を解消していく必要がある。

5 また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することに伴い、
6 精神障害者の一層の雇用促進を図ることが必要である。

7 難病患者への就労支援のニーズが高まっていること、発達障害者については、新規求
8 職申込件数、就職件数ともに大きく伸びていることを踏まえ、障害特性に応じたきめ細
9 かな就労支援を行うことが求められている。

10 さらに、福祉、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
11 も配慮しつつ、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で
12 ある。

13 加えて、雇用障害者数が増加する中であって、雇い入れ支援のみならず、雇用された
14 障害者の職場定着支援を強化することが求められている。

15 ア 障害特性に応じた就労支援の推進等

16 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
17 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
18 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積極的に取り組み、求職者、
19 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
20 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か
21 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等によ
22 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
23 支援を実施する。

24 発達障害者については、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を
25 抱える者に対して、就職支援ナビゲーター等による特性に応じたきめ細かな個別支援
26 の実施及び希望に応じた適切な専門支援機関への誘導を行うことにより、発達障害者
27 等の雇用を推進する。

28 難治性疾患患者については、ハローワークに難病患者就職サポーターを配置し、難
29 病患者への専門的な相談支援や大阪難病相談支援センター等との連携を図ることによ
30 り、難病患者の雇用を促進する。

31 さらに、「難病の患者に対する医療等に関する法律」の成立を踏まえて対象疾患の見
32 直しを行った発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金について、事業主への効果
33 的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

34 加えて、それぞれの障害特性に応じた雇用管理ノウハウについて事業主に適切な理
35 解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用
36 支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

37 このほか、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
38 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

1 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・
2 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」の積極的な実施や、
3 ハローワークのマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。

4 また、事業主がハローワーク等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後
5 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。

6 この他、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する就職支援
7 として、全国 17 箇所のはローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、がん等の診療
8 連携拠点病院等との連携のもと、個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・
9 職業紹介や医療機関への出張相談等を実施する。

10 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
11 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
12 について、(P) を目指す。

13 **イ 地域就労支援力の強化による職場定着の推進**

14 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
15 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、
16 雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、同センターの精神障害者等
17 への支援強化に当たっては、地域の関係機関との連携強化を促すなど、支援ノウハウ
18 が蓄積されるよう努める。

19 また、障害者を雇い入れ、その障害者を支援する者を配置する事業主に対する助成
20 制度を大幅に拡充するとともに、中途障害等により休職した労働者について雇用の継
21 続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に対する助成制度を創設すること
22 により、障害者の職場適応・職場定着を支援する。これら助成制度については、新規要
23 件等に関して特にリーフレット等を活用し、積極的な周知を行い、制度の活用促進を
24 図る。

25 **ウ 中小企業に重点を置いた支援策の実施**

26 障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業
27 に対する支援や、ハローワークによる中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、
28 障害者の職場定着や中途障害等により休職した労働者の雇用継続等に取り組む中小企
29 業等への助成などを行う。また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに
30 必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成につ
31 いて、事業所への達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促
32 進を図る。また、雇用率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
33 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。

34 これらにより、障害者の雇用率達成企業割合について、(P) %以上上昇することを
35 目指す。

36 **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**

37 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」
38 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

1 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
2 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すすめ
3 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
4 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、
5 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。

6 **オ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進**

7 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」
8 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
9 により、障害者に対する配慮の事例を集めた事例集と併せて周知するとともに、事業
10 主向けの説明会の開催等を行うことにより、同法の円滑な施行に取り組む。

11 上記アからオの各種支援策の有効活用を通じ、障害者等の就職件数について前年度
12 実績以上を目指す。

13 **(12) 職業訓練を活用した就職支援**

14 求職者支援制度については、引き続き、訓練が必要な者に対する制度や訓練コースの
15 周知並びに受講勧奨及び誘導を行うとともに、訓練受講希望者に対するキャリア・コン
16 サルティング機能を強化していく。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定やハ
17 ローワークによるきめ細かな就職支援により、雇用保険が適用される安定した就職の実
18 現に向けて支援を一層充実していく必要がある。

19 **ア 適切な受講あっせん**

20 公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講
21 により就職の可能性を高められるよう、周知、受講勧奨誘導を積極的に行う。

22 具体的には、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練
23 以外の担当部門との連携を強化するとともに、新卒応援ハローワーク、わかものハロ
24 ーワーク、マザーズハローワーク等、訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属
25 施設においても、的確な誘導を行う。また、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自
26 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は、
27 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。

28 また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給出来ない者のセーフティネット
29 として機能するよう、地方自治体関係機関とも連携し、ハローワークを利用していな
30 い潜在的な対象者に働きかけるなど、引き続き効果的な周知を図る。

31 **イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化**

32 公的職業訓練受講者に係る訓練修了（予定）者の就職の実態を十分把握のうえ、適
33 切な就職支援を行う。公共職業訓練においては、ハローワークと大阪府で受講者の就
34 職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の者への積極的な支援を行う等就職支援
35 を強化する。求職者支援訓練においては指定来所日の更なる活用、担当者制による集
36 中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、就職支援の更な
37 る強化を図る。

38 **ウ 大阪府等との連携体制の強化**

1 大阪府及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部に対し、ハロー
2 ワークが把握している求人者の訓練ニーズ及び求職者の希望を適切に提供し、地域の
3 ニーズを踏まえた訓練コースの設定等に役立てる。

4 また、地方自治体とともに雇用対策を推進する上で、公的職業訓練に関すること
5 についても検討し、訓練から就職までの一貫して支援できるよう連携を強化する。

6 これらの取組により、公共職業訓練による離職者訓練の修了3か月後の就職率につ
7 いて、国の目標である施設内訓練修了者の就職率（P）%、委託訓練修了者の就職率
8 （P）%達成に向け、大阪府及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪
9 支部と連携し、局所の立場から積極的に取り組む。

10 また、求職者支援制度による職業訓練の修了3か月後の雇用保険が適用される就職
11 率について、「基礎コース」（P）%以上、「実践コース」（P）%以上を目指す。

12 (13) 外国人の雇用対策の推進

13 ア 外国人求職者に対する適切な支援

14 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
15 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
16 進を図る。

17 イ 留学生の就職支援及び専門的・技術的分野の外国人の就業促進

18 (ア) 留学生に対する就職支援の取組強化について

19 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（留学生コ
20 ーナー）と連携し、それぞれの専門性を活用したマッチング機能の充実を図るとと
21 もに、留学生が応募可能な求人に関する情報収集や提供、留学生就職ガイダンスや
22 留学生就職面接会の開催等の各種支援を積極的に行う。

23 また、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
24 において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
25 的に実施する等、大学・経済団体等関係機関とも連携を図りながら、日本での就職
26 を希望する留学生に対し、卒業後の国内就職を促進するため、効果的な就職支援に
27 取り組む。

28 (イ) 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

29 「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
30 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
31 図りながら就職支援を行う。

32 ウ 外国人労働者の雇用管理の改善と適正就労の推進

33 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&
34 A」パンフレットを活用し、外国人労働者の適正な雇入れの推進と不法就労の防止に
35 ついて周知啓発を図る。

36 また、外国人建設就労者受入事業に基づく外国人建設就労者及び技能実習生等、在
37 留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、外国人雇用状況
38 届出制度の周知徹底を図るとともに、外国人指針に基づき事業主に対する雇用管理の

1 改善に係る指導を計画的・効果的に実施する。その際には、労働・社会保険法令や労
2 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
3 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
4 行政等関係機関と連携し、適切に対処する。

5 (14) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

6 ア 公正な採用選考システム確立等の推進

7 就職の機会均等を保障することが、同和問題をはじめとする人権問題の中心的課題
8 であるとの認識に立って、応募者の適性・能力のみを基準として採用選考を行う「公
9 正な採用選考システム」の確立に向けた事業所への啓発・指導及び公正採用選考人権
10 啓発推進員制度の積極的活用に努める。

11 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

12 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
13 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
14 力を図る。

15 ウ ホームレス等に対する就労支援

16 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
17 ともに、自立支援センター等の関係機関と連携して、就労意欲のある者に対し、就職
18 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。

19 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
20 する啓発活動を行うとともに、「日雇労働者等技能講習」、「トライアル雇用奨励金」を
21 積極的に活用し、常用雇用への円滑な就職を促進する。

22 エ 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

23 (ア) 日雇労働対策の推進

24 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
25 い、求人事業主等に対する法令遵守の啓発、指導を行う。

26 また、公益財団法人西成労働福祉センター（P）が行う技能講習事業と連携し、
27 常用化促進、就労機会の拡大を図る。

28 (イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

29 刑務所出所者に対する就労支援は、再犯防止対策の中で極めて重要であることか
30 ら、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等
31 就労支援事業」について、釈放時期の近づいた刑務所及び少年院等矯正施設在所者
32 に対して、矯正施設在所中からの就労を目指して、職業講和、求人・雇用情報の提
33 供、職業相談・職業紹介を行うとともに、刑務所出所者等専用の求人を確保する等
34 の就労支援を行う。

35 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
36 連携して、保護観察所等への巡回相談の実施やハローワークにおいて適切な就労支
37 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
38 う。

さらに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習、事業所見学会を積極的に活用することにより、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

(ウ) 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。

(エ) 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。

オ 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

平成 27 年度に改正する介護雇用管理改善等計画に基づき、雇用管理の改善を促進する。

また、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）の導入支援、公益財団法人介護労働安定センターが設置する介護労働懇談会を通じて、地方公共団体、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。

カ 農林漁業への就業の支援

ハローワークプラザ難波に設置する農林漁業就職支援コーナーを中心として、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。

キ 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、その適正な支給に努める。

1 (15) ハローワークサービスのサービス改善・向上と周知

2 ハローワークにおいて提供す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
3 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
4 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。

5 また、ハローワークの利用者サービスの更なる向上を図るため、利用者からの意見・
6 要望を積極的に把握し、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
7 安定所部会を活用し、ハローワーク利用者の満足度（P）%以上を目指す。

8 さらに、「ハローワークサービス憲章」のもと、局及びハローワークが一丸となって窓
9 口サービスの一層の向上に取り組む。

10 (16) 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

11 求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、大阪府及び独立行政法人高齢・障害・
12 求職者雇用支援機構大阪支部に体系的に提供する。

13 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
14 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
15 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
16 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
17 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。

18 また、大阪府と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画を策定し、公
19 的職業訓練全体として効果的な訓練実施を図る。

20 (17) ジョブ・カード制度の推進

21 ジョブ・カード制度は、実践的な職業能力の習得、求職者と求人企業とのマッチング
22 を促進し、安定的な雇用への移行等を目的とした制度であり、職業訓練受講者のみなら
23 ず、求職者等への一層の活用の促進が必要である。

24 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
25 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
26 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
27 あるため、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
28 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、非正規労
29 働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、求職活動を行うにあたり、そ
30 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ことが適切な者に対しては、
31 キャリアシートへの簡潔な記入方法などによる積極的なジョブ・カードの活用を図る。

32 (18) 労働者・企業の職業能力開発への支援

33 ア キャリア形成促進助成金

34 キャリア形成促進助成金について、以下の（ア）から（エ）の助成措置の新設等を
35 行い、企業内の人材育成の推進を図る。

36 （ア）製造業等企業が地域の事業主団体等と連携し、実習（OJT）と座学等（OFF
37 ーJ T）を組み合わせた訓練を実施する場合の助成措置を新設（ものづくり人材育
38 成訓練（仮称）の新設）

1 (イ) 熟練技能育成・承継コース及び若年人材育成コースの助成対象を大企業まで拡充
2 (ウ) 若年育成認定企業（仮称）が実施する若年人材育成コースや育休中・復職後等能
3 カアップコースにおける経費助成率の引上げ

4 (エ) 団体等実施型訓練に育児休業中・復職後・再就職後の能力アップに取り組む事業
5 主団体等への助成を追加

6 イ キャリアアップ助成金（人材育成コース）

7 キャリアアップ助成金の人材育成コースについて、育児休業中の非正規雇用の女性
8 等の自発的な訓練を支援する事業主に対する訓練を追加するとともに、有期実習型訓
9 練の拡充を通じて、有期契約労働者等のキャリアアップを図る。

10 ウ 職業能力開発サービスセンター

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

15 (19) ニートの若者等の職業的自立支援

16 労働局及びハローワークにおいて、ニートの若者等へ職業的自立支援及び就職後の職
17 場定着支援を行う「地域若者サポートステーション（サポステ）事業」について周知を
18 行う。ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポ
19 ステに誘導するとともに、サポステに来所した者のうちハローワークにおける支援を希望
20 する者について、支援の必要性の判断をサポステと連携して行う。就労意欲・就労スキ
21 ルが十分身についた若者の就職を支援していくためには、ハローワークとこれら支援施
22 設が密接な連携を取ることが重要となっていることから、引き続き双方の担当者名簿を
23 作成して交換し、相互の連携を図るとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判
24 断及びチャレンジ体験支援計画の策定に関与する。さらに、学校及びサポステと連携し、
25 学校中退者等の支援を行う。

26 (20) 障害者の職業能力開発の推進

27 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
28 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
29 的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職中の障害者や事業主に対し、こう
30 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。

31 2 健康が確保され安全で安心な職場の実現

32 (1) 労働基準監督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

33 労働基準行政に対する国民からの信頼を引き続き保っていくためには、行政課題や各
34 種情報の一つ一つについて問題意識を持った上で、適切な対応を心掛けることが必要で
35 ある。また、事業場を指導する際には、相手側が置かれた状況に応じて丁寧に説明し、
36 法令に基づいて公正かつ斉一的な権限行使に努める。

37 (2) 労働条件の確保・改善対策

38 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

1 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。

2 **ア 法定労働条件の確保等**

3 **(ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等**

4 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
5 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
6 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、特別条項付き時間
7 外休日労働に関する協定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
8 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
9 示等に基づき指導を行う。

10 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
11 の発生が懸念される事業場等に対しては、重点的に監督指導等を行う。

12 また、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災請求が行われた事業場であって、過重
13 労働が行われていると考えられるもの等については、再発防止のための監督指導を
14 徹底し、重大悪質事案については司法処分を含めて厳正に対処する。

15 **(イ) 基本的労働条件の確立等**

16 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
17 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
18 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
19 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。

20 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
21 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。

22 **(ウ) 賃金不払残業の防止**

23 依然として賃金不払残業の実態は認められるが、いかなる経営環境においても、
24 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
25 ある。

26 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」
27 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」
28 に基づき総合的な対策を推進する。

29 また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含めて厳正に対処する。

30 **(エ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組**

31 劣悪な労務管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、長時
32 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懸念されることから、取
33 組を強化する必要がある。このため、過労死等防止対策推進法の趣旨も踏まえ、監
34 督指導等の実施のほか、大学・高校等における周知啓発セミナーの実施による法令
35 等の情報発信を行う。

36 なお、周知啓発セミナーについては、平成 27 年度の受講者総数 1,000 人以上を目
37 指す。

38 また、「労働条件相談ほっとライン」等で受け付けた相談や情報については、事案

1 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。

2 **(オ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営**

3 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、
4 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。

5 **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**

6 5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門的
7 知識等を有する有期雇用労働者及び定年後に有期契約で継続雇用される高齢者に対し
8 て、労働契約法第18条に定める無期転換申込権が発生しないことを内容とする特別措
9 置法が平成27年4月1日に施行されることを踏まえ、平成26年度に引き続き、本年
10 度においても、同法の円滑な施行に向けてセミナー等の開催により周知を図る。

11 **ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進**

12 **(ア) 自動車運転者**

13 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、
14 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、
15 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
16 周知等を行う。

17 また、地方運輸機関との連携を行うとともに、長時間労働が行われるなど自動車
18 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
19 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。

20 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
21 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
22 金制度のうち、累進歩合制度の廃止等について、必要な指導を行う。

23 **(イ) 障害者**

24 障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、労務管理の改善等を図るため、
25 各地域における障害者雇用連絡会議などを通じて関係部署が連携し、これら労働者
26 を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進する。

27 特に、事業場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
28 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」
29 に基づき、迅速かつ的確な対応を図る。

30 **(ウ) 外国人労働者、技能実習生**

31 技能実習生を含めた外国人労働者については、事業主等に対して労働基準関係法
32 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
33 適正化等の徹底を図る。また、人身取引のおそれのある事案については、関係行政
34 機関と連携して迅速、厳正に対処する。

35 技能実習生については、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、
36 司法処分を含めて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
37 実な運用を図る。

38 **(エ) 介護労働者**

1 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
2 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
3 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
4 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。

5 (オ) 派遣労働者

6 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
7 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、
8 その遵守の徹底を図る。

9 (カ) 医療機関の労働者

10 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
11 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、
12 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
13 図る。

14 エ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

15 「労災かくし」を排除するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引
16 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
17 含めて厳正に対処する。

18 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
19 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
20 かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

21 (3) 最低賃金制度の適切な運営

22 ア 地方最低賃金審議会の円滑な運営

23 経済動向及び最低賃金を取巻く実情などを踏まえつつ、適正に最低賃金が改正され
24 るよう、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

25 イ 最低賃金額の周知徹底等

26 最低賃金額の改定状況は、使用者団体並びに労働者団体ほか、地方自治体及びマス
27 コミ等報道機関の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図る。

28 また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域・業種等に対し、重点的
29 な監督指導等を行う。

30 ウ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への相談支援

31 経営資源が不足しがちな中小企業・小規模事業者に対し、最低賃金の引上げに向け
32 た環境整備を図るため設置した「大阪府最低賃金総合相談支援センター」の利用促進
33 を積極的に図り、経営管理や労務管理などの専門家による無料相談等のワン・ストッ
34 プサービスを提供する。

35 また、業務繁忙で通常時間帯に相談を行えない事業者のために設置する「全国最低
36 賃金総合電話相談センター（東京都）」の利用周知を図る。

37 (4) 適正な労働条件の整備

38 ア ワーク・ライフ・バランスの推進

1 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
2 行動指針において、平成 32 年までの目標として「年次有給休暇取得率 70%」、「週
3 労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を平成 20 年（2008 年）の 10%から 5 割減」とす
4 ることが定められ、「日本再興戦略」改訂 2014 においても、長時間労働の抑制や年次
5 有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされたことを踏まえ、長時間労
6 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
7 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
8 方改革推進本部のもとで以下の取組を実施する。

9 (ア) 長時間労働の削減・年次有給休暇の取得促進

10 ① 長時間労働の削減対策

11 長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進に自主的に取り組む事業場への支
12 援として働き方・休み方改善コンサルタントを活用して、ワークショップを平成
13 27 年度に 9 回開催する等により指導支援を行う。

14 ② 年次有給休暇の取得促進

15 年次有給休暇の取得促進を図る取組として、夏季及び年末年始のほか、10月を
16 「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
17 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。

18 (イ) 仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し

19 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
20 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
21 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。

22 また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

23 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
24 き方・休み方改善指標」の普及や、「朝型」の働き方などの生産性が高く仕事と生
25 活の調和が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

26 イ 「多様な正社員」の普及・拡大

27 職務等を限定した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、事例集等を用
28 いて、成功事例や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。

29 ウ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

30 平成 26 年 10 月 1 日から施行されている改正医療法に基づき大阪府が設置した「大
31 阪府医療勤務環境改善支援センター」等において労働時間管理を中心とする労務管理
32 全般にわたる支援等を地域の医療機関と連携の上、円滑に実施する。

33 また、地域の関係団体と連携し、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に
34 係る研修会を引き続き実施し、その内容の充実を図る。

35 エ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

36 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」
37 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。

38 オ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

1 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、「日
2 本再興戦略」改訂 2014 等において、その推進について盛り込まれているところであり、
3 これまで以上に普及を促進する必要があるため、テレワーク・セミナーやシンポジウ
4 ムの周知、導入に係る支援を図る。

5 **カ 雇用労働相談センター等の周知・運営**

6 国家戦略特別区域法（平成 25 年法律第 107 号）に基づき、「雇用労働相談センター」
7 を設置・運営し、裁判例を分析・類型化した「雇用指針」を活用した弁護士による高
8 度な専門性を要する個別相談対応等を実施していることから、同センター及び同指針
9 について、周知徹底を図る。

10 **(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり**

11 昨今の労働災害の発生状況を踏まえ、小売業・社会福祉施設・飲食店並びに陸上貨物
12 運送事業の 4 業種（以下「労働災害増加等業種」という。）及び建設業・製造業の 2 業種
13 （以下「重篤災害発生懸念業種」という。）を対象として積極的に労働災害防止に取り組
14 むとともに、すべての業種に共通する課題である転倒災害・交通労働災害の一層の災害
15 減少に向けた啓発活動を効果的に推進する。

16 また、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を図
17 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
18 業に対して効果的に安全対策の浸透を図る。

19 さらに、印刷業での胆管がんの集団発生を契機に、その対策が課題となっている安全
20 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施策に取り組
21 むとともに、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
22 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
23 導援助を行う。

24 加えて、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
25 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
26 ある労働者に対する健康管理対策を推進するとともに、石綿障害防止対策、腰痛予防や
27 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。

28 このほか、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充
29 実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容とする「労働安全衛生法の一部
30 を改正する法律」（以下「改正労働安全衛生法」という。）が平成 26 年 6 月に成立・公布
31 されたことを踏まえ、同改正法の円滑な施行を期すため、その内容について周知徹底を
32 図る。

33 **ア 労働災害増加等業種に対する取組**

34 第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害、はさまれ・巻き込まれ災害や災害性腰
35 痛などが多くを占めていることや、労働者の年齢構成や経験年数などによっては職場の
36 安全意識が醸成されにくい傾向があるため、安全衛生教育の実施、4 S 活動、KY 活動、
37 「安全の見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により、まずは、労働
38 者・事業者の安全意識の向上を図る。

1 また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場
2 の安全管理体制の構築を図るため、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種
3 における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」に基づき、安全推進
4 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
5 関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

6 さらに、陸上貨物運送事業では、自社以外の場所で荷役作業に従事する際の災害が多
7 発していることから、荷役作業に従事する場合の安全確保対策等について指導を実施す
8 る。

9 **(ア) 小売業**

10 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や動機付け
11 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ため、多店舗
12 展開企業の協議会を立ち上げ、自主的安全衛生活動を支援する。また、引き続き「大
13 阪百貨店協議会」を開催する。

14 **(イ) 社会福祉施設**

15 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
16 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、安全推進者の選任、
17 労働者に対する安全衛生教育の徹底、4S活動等による転倒災害等の防止、介護機
18 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
19 の普及・徹底を指導する。

20 **(ウ) 飲食店**

21 大規模店舗又は多店舗展開をしている企業に対して指導を行うことにより、各店
22 舗の労働災害防止意識の浸透と向上を図る。

23 また、大阪府や関係業界団体との連携体制を構築し、労働者・事業者の安全意識
24 の向上を図る。

25 **(エ) 陸上貨物運送事業**

26 「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
27 させた事業場や安全衛生管理上問題のある事業場を指導するとともに、荷主等に対
28 しても近畿運輸局と協調して要請及び指導を行う。

29 さらに、陸上貨物運送事業労働災害防止協会大阪府支部及び各地区分会との連携
30 を強化し、各種講習会等により荷役作業時の「墜落・転落」、「転倒」災害の防止の徹
31 底を図る。

32 **イ 重篤災害発生懸念業種に対する取組**

33 推進計画の目標である死亡者数を51人以下とさせる目標達成の定着に向けて、死亡
34 災害の約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。

35 **(ア) 建設業**

36 墜落・転落災害のさらなる減少を図るため、足場の作業床に係る改正労働安全衛
37 生規則及び「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」を周知するととも
38 に、安全帯を確実に使用させるための「命綱GO活動」を積極的に展開する。

1 また、墜落、転落災害のうち、はしご等からの墜落災害が最も多く発生している
2 ことから、適切なはしご・脚立・立ち馬の使用法の周知を図る。

3 さらに、建設工事の発注機関、建設業関係団体等との連携を強化し、「建設工事
4 関係者連絡会議」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
5 徹底のための相互パトロールの実施、新規参入者教育、建設工事に従事する労働者
6 に対する安全衛生教育（建設従事者教育）等の促進を図り、国土交通省が改訂した
7 「建設業法令遵守ガイドライン」を踏まえて、発注者、建設業団体に建設工事にお
8 ける安全衛生経費の確保対策を要請する。

9 (イ) 製造業

10 「はさまれ・巻き込まれ」災害が多発している食料品製造業、化学工業及び金属
11 製品製造業等に対し、機械の本質安全化の一層の促進を図る。

12 さらに、機械譲渡時等における機械危険情報提供ガイドラインについて、引き続
13 き周知、普及を図る。

14 ウ 業種横断的な取組

15 (ア) 「ゼロ災・大阪「安全見える化運動」」の展開

16 ① 自主的な安全衛生活動を促進するため、「ゼロ災・大阪『安全見える化運動』」
17 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。

18 ② 運動期間中に収集した好事例に基づき、中小零細企業においても積極的に「安
19 全の見える化」が実施されるよう普及を図る。

20 ③ 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
21 積極的に啓発する。

22 ④ 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、連
23 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醸
24 成を図る。

25 (イ) 転倒災害

26 死傷災害の中で最も大きな割合を占める転倒災害について、「STOP！転倒災害
27 プロジェクト2015」を労働災害防止団体等との連携により推進し、取組事例を公表
28 するなど事業場における安全衛生意識の向上を軸とした対策を展開する。

29 (ウ) 交通労働災害

30 交通労働災害は交通運輸業のみならず、それ以外の業種やプロのドライバー以外
31 にも広範囲の職種で発生していることから、業務で自動車を運転するすべての業種
32 を対象として「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
33 備、運転者に対する安全衛生教育の実施などを重点とした交通労働災害防止の徹底
34 を図る。

35 (エ) 非正規労働者

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

1 **エ 安全衛生優良企業公表制度の周知**

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

5 **オ 化学物質による健康障害防止対策**

6 改正労働安全衛生法により、平成 28 年 6 月までに安全データシート（SDS）交付義
7 務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、化学物
8 質の取扱い事業場で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
9 う製造者や提供者に対し、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
10 周知啓発するとともに、取り扱い事業場に対し、特定化学物質障害予防規則等の遵守
11 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。

12 また、平成 26 年 11 月に施行された改正省令により、発がんのおそれのある有機溶
13 剤等が特定化学物質とされたことから、改正内容の周知徹底を図る。

14 **カ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策**

15 改正労働安全衛生法により本年 12 月から施行されるストレスチェック制度の円滑
16 な実施に向け、事業者及び実施者となる医師等に対し周知を図るとともに、「労働者の
17 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
18 支援の手引き」等の周知のため、メンタルヘルス対策研修会などの集団指導を行う。

19 また、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。

20 さらに、メンタルヘルス対策への取組の促進を図るため、大阪産業保健総合支援セ
21 ンターの利用を勧奨するとともに、同センターの相談窓口の周知と利用促進を図る。

22 **キ 過重労働による健康障害防止対策**

23 「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
24 いるおそれがある事業場に対し、労働時間管理、健康管理等について指導を行う。

25 また、50 人未満の小規模事業場には、大阪産業保健総合支援センター地域窓口（地
26 域産業保健センター）の利用を勧奨する。

27 **ク 石綿健康障害予防対策**

28 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、
29 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
30 的な監督指導等によりばく露防止措置の徹底を図る。

31 また、石綿障害予防規則に基づく措置の徹底を図るとともに、石綿健康診断の実施、
32 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
33 め、広く周知する。

34 **ケ 職業性疾病等の予防対策**

35 負傷による疾病、異常温度条件等の物理的因子、作業態様等に起因する疾病の予防
36 対策を引き続き行うとともに、以下の対策に取り組む。

37 **(ア) 熱中症対策**

38 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。

1 また、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
2 て確認を行い、予防対策の徹底を図る。

3 (イ) じん肺予防対策

4 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
5 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
6 基づき、指導等を行う。

7 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
8 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。

9 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
10 じん対策の推進を図る。

11 (ウ) その他の職業性疾病予防対策

12 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り、原子力施設に対
13 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
14 指導を行う。

15 コ 受動喫煙防止対策

16 改正労働安全衛生法により、本年6月から努力義務とされる受動喫煙防止措置につ
17 いて、助成金制度をはじめとした各種支援事業の周知を図る。

18 サ 自主的な安全衛生活動の促進

19 (ア) 安全衛生に係るリスクアセスメントの普及促進

20 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、
21 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
22 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。

23 (イ) 年間安全衛生計画の作成・普及促進

24 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。

25 (ウ) 安全衛生管理体制の整備

26 事業場における自主的な安全衛生管理を進めるため、要となる安全管理者、衛生
27 管理者、産業医等が適切に選任され、法定の職務を確実に実施するよう未選任事業
28 場に対し指導を行う。

29 シ 法改正への対応

30 改正労働安全衛生法について、本年度に施行されるストレスチェック制度、受動喫
31 煙防止措置の努力義務、重大な災害を繰り返す企業に対し大臣が改善計画の作成を指
32 示する制度、外国に立地する検査・検定機関の登録制度を中心に、あらゆる機会を捉
33 えて周知を図る。

34 (6) 労災補償対策の推進

35 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
36 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
37 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
38 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・適正な事務処理等

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。

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。

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・心臓疾患及び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。

(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労災請求事案については、業務上外を適切に判断するため、職歴、従事業務、化学物質の使用状況及び事業場の作業環境等について、的確な調査を実施の上、本省にりん伺を行う。

イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

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

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

ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

会計検査院から昨年度に引き続き障害厚生年金等の受給についての把握が十分でなかったことによる休業（補償）給付の過大な支払が指摘されたことを踏まえ、休業（補

1 償) 給付請求書の裏面の「厚生年金保険等の受給関係」の欄の確認を徹底する等によ
2 り、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
3 併給調整の確実な実施を図る。

4 **エ 労災診療費の支払いの適正化**

5 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
6 い項目等に重点を置いた審査を行う。

7 また、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
8 応を行う。

9 さらに、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果等情報を労
10 災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払いの適正化を図る。

11 **オ 行政争訟に当たっての的確な対応**

12 審査請求事案の処理については、争点整理を的確に行うなどにより、迅速・適正な
13 決定に努める。また、審査請求人に対して処理状況の説明を行うなど等、懇切・丁寧
14 な対応に努める。

15 訴訟の対応については、引き続き、新件協議の充実により応訴方針を明確にすると
16 ともに、その指摘事項を踏まえた補充調査を的確に行う等、漏れのない主張・立証に
17 努める。

18 **(7) 雇用保険制度の安定的運営**

19 **ア 適正な雇用保険適用業務の運営**

20 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
21 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
22 収部門とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

23 **イ 受給資格者の早期再就職の促進**

24 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、
25 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
26 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
27 るよう援助していくことが重要である。

28 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
29 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
30 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徹底する。

31 また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に
32 対する意識の向上を図る。

33 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
34 早期に再就職する件数について、(P)件以上を目指す。また、担当者制による雇用保
35 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、(P)件以上、
36 就職率(P)%以上を目指す。

37 **ウ 不正受給の防止**

38 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

1 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
2 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
3 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
4 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
5 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。

6 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
7 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
8 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
9 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
10 を徹底することにより行う。

11 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
12 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
13 の実施を図る。

14 エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

15 「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）
16 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
17 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
18 3 手続が重点手続として位置付けられている。

19 これを踏まえ、平成 28 年度までに雇用保険関係重点手続のオンライン利用率を 20%
20 （高年齢雇用継続給付金の支給申請にあっては 10%）以上、電子申請受付後の処理日
21 数については、原則 3.2 日以内（繁忙期を除く）の返戻処理を目指す。

22 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
23 合等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、実情に応じた処理
24 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期間の短縮を図る等により、
25 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。

26 オ 中長期的なキャリア形成のための支援

27 平成 26 年 10 月に施行された専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支
28 援給付金及び教育訓練支援融資の周知徹底に努めるとともに、適切な訓練選択がなさ
29 れるよう訓練前キャリア・コンサルティングを実施する。

30 (8) 労働保険料等の適正徴収等

31 ア 収納率の向上

32 平成 25 年度における大阪の労働保険料の収納率は 97.9%となっているが、収納率
33 の向上は、適用徴収業務における最重点課題であることから、滞納整理、納付督促等
34 の徴収業務に引き続き、前年度の収納率を上回るよう積極的に取り組む。なお、滞納
35 整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点
36 に差押え等の強制措置を含めた実効ある計画に基づき実施する。

37 また、収納率の向上に有効とされる「口座振替による納付」の周知・勧奨を効果的
38 に実施し、平成 26 年度約 8,900 件を平成 27 年度は 1 万件台とすることを目指す。

1 イ 効果的な算定基礎調査の実施

2 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
3 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
4 重点を置いた調査計画を策定し、効果的に実施する。

5 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）
6 と連携して適切に実施する。

7 ウ 電子申請の利用の促進等

8 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
9 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
10 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。

11 (9) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

12 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
13 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
14 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。

15 また、地方自治体や国土交通省近畿運輸局及び建設担当部局からの通報制度等も活用
16 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
17 ては、強力な手続指導を行う。

18 さらに、労働保険加入促進業務について、大阪府労働保険未手続事業一掃対策協議会
19 を通じ、進捗状況の把握や受託団体である一般社団法人全国労働保険事務組合連合会大
20 阪支部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の緊密な連携を図り、
21 積極的な加入勧奨活動を実施する。

22 (10) 雇用保険率の周知徹底

23 平成27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
24 主等への周知を徹底する。

25 3 誰もが活躍できる労働環境の整備

26 (1) 働き方改革の推進について

27 ア 働き方改革の取組

28 所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、勤務地や勤務時間等を限定した
29 多様な正社員制度の導入など長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理を見直す
30 「働き方改革」の実現が求められていることから、本年1月21日に「大阪労働局働き
31 方改革推進本部」を設置したところであり、同推進本部では、労使団体や地方自治体
32 の協力を求め、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図ることとしており、具体的
33 には、下記イのとおり多様な取組を行うこととしている。

34 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
35 取組の参考となるよう、ポータルサイトに掲載し情報発信を行う。

36 イ 働き方改革5つの推進プラン

37 (ア) 団体、リーディングカンパニーへの直接要請（プラン1）

38 地域の経済団体・労働団体のトップ等に対し、働き方改革に対する協力を要請す

1 る。

2 局長、労働基準部長及び雇用均等室長が、地域のリーディングカンパニーを訪問
3 のうえ、企業トップに直接要請書を手交し、働き方改革に向けた取組を働きかける。

4 **(イ) 企業による働き方宣言の募集（プラン2）**

5 地域のリーディングカンパニーのトップによる「働き方改革宣言」を募集し、局
6 のホームページで公表する。

7 **(ウ) 長時間労働が懸念される企業への働き方改革に向けた啓発（プラン3）**

8 固定残業代採用企業、1か月80時間を超える時間外労働が可能となる36協定を
9 締結している企業への「長時間労働抑制」、「働き方改善・見直し」への啓発を行
10 う。

11 **(エ) 働き方改革セミナーの開催（プラン4）**

12 「仕事と家庭の調和」、「女性の活躍推進」、「地域の特性を生かした魅力ある
13 就業機会の創出」、「メンタルヘルス対策」、「正社員化の促進」他を内容とする
14 セミナーを開催する。

15 なお、「働き方改革セミナー」については、平成27年度中に2回開催する。

16 **(オ) 仕事と家庭の両立支援のための働き方改革の推進（プラン5）**

17 次世代育成支援のための行動計画策定を通じた働き方の見直しについて、リー
18 ディングカンパニーなど企業への働きかけを行う。

19 **(2) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進**

20 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
21 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
22 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。

23 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
24 係法令が適正に施行されるよう、以下の施策を推進する。

25 **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**

26 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・
27 関係法令等の周知を行う。

28 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、
29 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
30 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
31 に法制度及び関係法令の周知啓発を図る。

32 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
33 説明も盛り込むこととし、特に派遣労働者の産前・産後休業や育児休業等の保障、こ
34 れらの取得等を理由とする不利益取扱いの禁止の内容を含めるなど、労働関係法令の
35 遵守徹底を図る。

36 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、署所とも連携
37 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
38 働者派遣セミナーを実施する。

1 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
2 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
3 ミナーを実施するなど、周知徹底を図る。

4 なお、労働者派遣法について、今後、改正法案が国会に提出され、成立した場合に
5 は、その円滑な施行に向け、適切に周知・指導に努める。(P)

6 **イ 許可申請・届出に対する適切な調査確認**

7 労働者派遣事業や職業紹介事業を始めようとする事業者に対して説明会を月 1 回開
8 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
9 行う。

10 **ウ 労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底**

11 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
12 するよう、労働基準行政や他労働局と連携を図りつつ、的確な指導監督を行う。特に
13 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、
14 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
15 う。

16 このほか、関係派遣先派遣割合報告書、労働者派遣事業報告書及び職業紹介事業報
17 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
18 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。

19 なお、指導監督に当たっては、引き続き丁寧な説明や適切な対応に努める。

20 **エ 派遣労働者に対する積極的な支援等**

21 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
22 つ事実関係の的確な把握を行い、違反事項の是正に当たっては、派遣労働者の雇用の
23 安定が図られるよう迅速・適切な対応を行う。

24 **(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**

25 **ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保**

26 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充
27 実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となる
28 ものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保
29 に取り組む。

30 **(ア) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応**

31 性別による差別的取扱いについては、計画的な報告徴収を実施し、募集・採用の
32 性差別に係る指導に重点を置く。特に、コース等で区分した雇用管理制度を導入し
33 ている企業及び導入を検討している企業等に対しては、「コース等で区分した雇用
34 管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図る。
35 また、法違反の事実が認められる企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、
36 勧告により、また状況に応じ企業名公表制度についても説明しつつ、迅速かつ厳正
37 に法違反の是正を図る。

38 **(イ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応**

1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談件数は引き続き高い水準に
2 あるため、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、
3 法違反が疑われる事案を把握した場合には、平成 27 年〇月〇日に発出した「(通知
4 名〇〇)」を踏まえ、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

5 **(ウ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保**

6 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
7 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
8 れる企業に対しては、厳正な指導を行う。

9 また、女子学生等が固定的な考えにとらわれず、労働市場の動向や自らの適性等
10 を踏まえた的確な職業選択を行うことができるよう、意識啓発を図るとともに、女
11 性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、女性の活躍のための取組に積極的な
12 企業情報の提供を行う。

13 **(エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進**

14 企業における実効ある対策の徹底を図るため、「事業主が職場における性的な言
15 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
16 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、事後の適切
17 な対応について指導を行う。

18 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
19 からの相談が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者についてのセクシュアルハラス
20 メント対策が確実に講じられるよう助言、指導を実施する。

21 **(オ) 母性健康管理対策の推進**

22 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
23 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
24 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
25 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、
26 指導等を実施する。

27 **(カ) 紛争解決の援助**

28 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
29 談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による
30 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
31 かつ迅速な解決を図る。

32 **(キ) 男女雇用機会均等法等の周知**

33 男女雇用機会均等法の周知については、労使をはじめ関係機関等に対し、効果的
34 な周知活動を実施する。パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している非正
35 規雇用労働者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、
36 これらの労働者及び事業主に対しても法の周知徹底を図る。

37 **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**

38 女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられている。このため、「2020
39 年の指導的地位に占める女性の割合 30%」の実現に向けて、ポジティブ・アクション

1 が正しく理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、企業における具体的な取組
2 を促進することが必要である。

3 このため、企業が自社の女性活躍に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組
4 を適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう必要な助言を積極的に行う。
5 併せて、ポジティブ・アクションを一層促進する上で、企業における女性の活躍状況
6 や女性の活躍推進のための取組内容の情報開示を進めることが効果的であることから、
7 その意義・効果の周知を図るとともに、企業や就職希望者に対して女性の活躍・両立
8 支援総合サイトの活用を促し、情報開示を勧奨する。

9 企業への働きかけに当たっては、自社の女性の活躍に向けた実態把握・課題分析を
10 行い、課題解決に向けた取組を行う企業に対する助成金（ポジティブ・アクション加
11 速化助成金）について積極的に周知する。

12 また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を
13 公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や企業のポジティブ・アクショ
14 ンの取組に関する好事例の周知等を通じて、企業がポジティブ・アクションに取り組
15 むことを促す。

16 このほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立した場合
17 には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

18 ※P

19 なお、個別企業 200 社以上に対し、訪問等によりポジティブ・アクションの取組を
20 促す。

21 (4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

22 ア 育児・介護休業法の確実な履行

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

24 女性の育児休業取得率は8割を上回っている一方、中小企業においては、育児休
25 業制度の規定率が大企業に比べて低くなっており、育児休業制度の規定がある事業
26 所では育児休業取得者割合が高いという傾向がある中、中小企業の育児休業取得者
27 割合は低い状況にある。また、第1子出産後の女性の継続就業率は、全体では38.0%
28 となっているが、雇用形態別に見ると正社員は52.9%に対し、派遣・パートは18.0%
29 と大きな差が生じている。このため、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等
30 について、引き続き周知・徹底を図るとともに、集団指導等により、中小企業の労働
31 者や非正規雇用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
32 働者からの相談が多い、または、非正規雇用労働者が多く雇用されている業種・企
33 業など重点対象を定め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
34 備を促す等、法の確実な履行確保に努める。

35 また、介護に関する労働者からの相談が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業
36 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
37 企業における両立支援策の状況等把握に努める。

38 (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

39 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

1 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
2 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
3 談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、適切に対応する。法違反が認め
4 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。

5 (ウ) 紛争解決の援助

6 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
7 談者のニーズに応じ、育児・介護休業法第 52 条の 4 に基づく都道府県労働局長によ
8 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、
9 円滑かつ迅速な解決を図る。

10 イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

11 (ア) 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

12 あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業制度や、子育てや介護期間中の短時間勤
13 務制度の整備等、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
14 動を効果的に推進するとともに、両立支援ベストプラクティス事例集「中小企業に
15 おける両立支援推進のためのアイデア集」等の配布により、企業に対して両立支
16 援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供及び助言を行う。

17 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
18 る企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や、女性の活躍・両
19 立支援総合サイトを紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行う。

20 さらに、パパ・ママ育休プラスや育児休業給付の支給率の引き上げ等、男性の育
21 児休業取得を支援する制度の周知を継続するなど、男性の育児休業の取得促進に取
22 り組む。

23 (イ) 両立支援等助成金の活用

24 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
25 援するため、両立支援等助成金を活用する。

26 その際、育休復帰支援プラン助成金について、事業主への効果的な周知を図る。

27 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、子どもの利用人数
28 に基づく運営費の支給等支給要件の見直しを行ったところであり、事業主への適切
29 な周知も含め、引き続き、制度の円滑な運営を図るとともに、子ども・子育て支援
30 新制度における地域型保育給付制度（事業所内保育）の対象となる事業主への周知
31 等について、都道府県・市町村との連携を図る。

32 ウ 次世代育成支援対策の推進

33 平成 27 年 4 月 1 日施行の改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一
34 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。

35 一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける
36 一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわら
37 ず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業
38 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

1 して、督促指導等によりその完全実施を図る。

2 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
3 組を進めるよう、改正後のくるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、
4 中小企業に対する特例も含め、広く周知を図るとともに、周知用資料等も活用し、く
5 るみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

6 さらに、くるみん認定またはプラチナくるみん認定を受けた企業に対する税制優遇
7 措置については、一般事業主行動計画に位置づけた資産が、割増償却の対象資産とな
8 ることから、一般事業主行動計画策定促進の段階からくるみん税制の内容について事
9 業主に周知を図る。また、中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）のくるみ
10 ん取得企業に対する支給期間延長措置について広く周知を図るとともに、一般事業主
11 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。

12 **※P**

13 これらの取組により、次世代認定マーク「くるみん」の取得件数を平成 27 年度に
14 35 件以上とする。

15 **(5) 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**

16 **ア 改正パートタイム労働法の確実な履行**

17 **(ア) 改正パートタイム労働法に基づく適切な指導等**

18 平成 27 年 4 月 1 日施行の改正パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者
19 の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、一人
20 ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、相談に対
21 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いた報告徴収の
22 計画的な実施等により、改正パートタイム労働法の履行確保を図る。

23 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
24 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
25 指導を行う。

26 **(イ) 紛争解決の援助**

27 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
28 ーズに応じ、改正パートタイム労働法第 24 条に基づく都道府県労働局長による紛争
29 解決の援助又は同法第 25 条に基づく均衡待遇調停会議による調停を行い、円滑かつ
30 迅速な解決を図る。

31 **(ウ) 改正パートタイム労働法等の周知啓発**

32 事業主及びパートタイム労働者等が改正内容を中心とした改正パートタイム労働
33 法について正確な理解が得られるよう、あらゆる機会をとらえて、改正パートタイ
34 ム労働法の説明や相談に対応し、積極的な周知・啓発等を行う。

35 **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**

36 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
37 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
38 けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍企業宣言」の活用、均等・均衡

1 待遇の実現等に特に積極的に取り組む企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推
2 進企業表彰」の実施や、これらの情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイ
3 ト」の活用等により、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
4 つ積極的な取組を促進する。

5 特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当
6 該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

7 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、
8 事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行うとともに、キャリアアップ助成
9 金も活用し、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。

10 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
11 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
12 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
13 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
14 情報提供を行い、導入促進に努める。

15 さらに、「パート労働ポータルサイト」の積極的な周知を行う。

16 (6) 家内労働及び在宅ワーク対策の推進

17 ア 家内労働対策の推進

18 (ア) 最低工賃の計画的改正と周知の徹底

19 「第11次最低工賃新設・改正計画」に基づき計画的に最低工賃の改正等を行うと
20 ともに、決定した最低工賃については、委託者、家内労働者、関係団体等に対し、
21 周知徹底を図る。

22 (イ) 家内労働法の適正な施行

23 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い、委託条件の明確
24 化、工賃支払いの適正化を図る。

25 また、家内労働安全衛生指導員を効率的に活用し、家内労働者の労災保険特別加
26 入制度の周知徹底及び危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を
27 図る。

28 さらに、工賃収入を偽って家内労働の勧誘を行う等いわゆる「インチキ内職」に
29 ついても被害防止に向けた意識啓発に努める。

30 イ 在宅ワーク対策の推進

31 在宅ワークの健全な発展に向けて、契約条件の文書明示やその適正化等を図るため、
32 発注者、仲介業者及び在宅ワーカー等に対し「在宅ワークの適正な実施のためのガイ
33 ドライン」の周知啓発を図る。

34 (7) 個別労働関係紛争の解決の促進

35 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増加し、
36 問題が複雑困難化している。

37 このような複雑困難な個別労働紛争が増加する中、いわゆる労働問題の「ワンスト
38 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。

1 このため、以下の施策を推進する。

2 ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

3 (ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

4 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、労働関係法令
5 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
6 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
7 な解決を促進する。

8 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、全体研修及び本省研
9 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
10 質の向上を図る。

11 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
12 底する。

13 なお、局企画室の労働相談コーナーを他のコーナーより1時間延長し、午前9時
14 から午後6時まで相談を受け、監督署閉庁後の労働相談の利便性向上に引き続き努
15 める。

16 (イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

17 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
18 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
19 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
20 促す。

21 なお、助言・指導後の効果の把握等を的確に行うとともに、**助言・指導の解決率**
22 **を前年度実績以上とする。**

23 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
24 適切な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
25 図り、**あっせんの合意率を前年度実績以上とする。**

26 (ウ) 個別労働紛争解決制度の周知

27 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
28 あらゆる機会をとらえ、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
29 り、利用を促進する。

30 イ 関係機関・団体との連携強化

31 管内における労働相談への的確な対応や個別労働紛争解決のための取組を効果的に
32 機能させるため、労働相談・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
33 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
34 係機関・団体との連携を一層強化する。

35 (8) 社会保険労務士制度の適切な運営

36 厚生労働大臣が指定する団体が行う個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続にお
37 いて、特定社会保険労務士が単独で代理をすることができる紛争の目的価額の上限の引
38 上げ（60万円から120万円）及び補佐人制度の創設等を内容とする「社会保険労務士法

- 1 の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 116 号）」が平成 26 年 11 月 21 日に公布されて
- 2 おり、リーフレットを活用する等により、その内容の周知を図る。
- 3 また、社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実
- 4 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
- 5 施する。

大阪労働局の行政目標（数値目標）

I 誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保

重点施策		数値目標
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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職件数（常用）（P）件以上 ○ 充足数（常用）（P）件以上
2	人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護・看護・保育関係分野の就職件数（P）件以上
3	地方自治体と一体となった雇用対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生活保護受給者及び児童扶養手当受給者等に対する就労支援について、就職者数（P）件以上
4	若者雇用対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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（P）人以上 ○ 学卒ジョブサポーターが支援した者で、ハローワークの紹介により就職した高校卒者の1年以内の離職率（P）%以下及び大学（院）卒者の1年以内の離職率（P）%以下 ○ 新卒応援ハローワークにおける正社員就職者数5,500人以上 ● 若者応援宣言企業について、（P）社の確保を目指す ○ フリーター等の正規雇用者数（P）人以上 ○ トライアル雇用における常用雇用移行者数（P）人以上
5	子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、対象者数（P）人以上、就職率（P）%以上
6	高齢者の雇用対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢者総合相談窓口での就労支援チームによる支援を受けた者について、就職率（P）%以上
7	障害者などの雇用対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、（P）%を目指す ○ 障害者等の就職件数について、（P）件以上
8	職業訓練を活用した就職支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公共職業訓練の離職者訓練の修了3か月後の就職率について、関係機関と連携して施設内訓練（P）%以上、委託訓練（P）%以上 ○ 求職者支援制度による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率について、「基礎コース」は（P）%以上、「実践コース」は（P）%以上
9	ハローワークサービスのサービス改善・向上と周知	<ul style="list-style-type: none"> ○ ハローワーク利用者の満足度（P）%以上

II 健康が確保され安全で安心な職場の実現

1	適正な労働条件の整備	<ul style="list-style-type: none"> ● ワークショップを年間9回開催する
2	労働災害の減少を図るための対策	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 平成29年までに平成24年比で休業4日以上の死傷者数を14%減少
3	労働条件の確保・改善対策	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学等における周知啓発セミナーについて、受講者総数1,000人以上を目指す
4	労働保険料等の適正徴収等	<ul style="list-style-type: none"> ● 「口座振替による納付」の周知・勧奨を効果的に実施し、1万件台とする
5	雇用保険制度の安定的運営	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、（P）件以上 ○ 雇用保険関係重点手続のオンライン利用率を20%（高齢雇用継続給付金の支給申請にあっては10%）以上、電子申請受付後の処理日数については、原則3.2日以内（繁忙期を除く）の返戻処理を目指す

III 誰もが活躍できる労働環境の整備

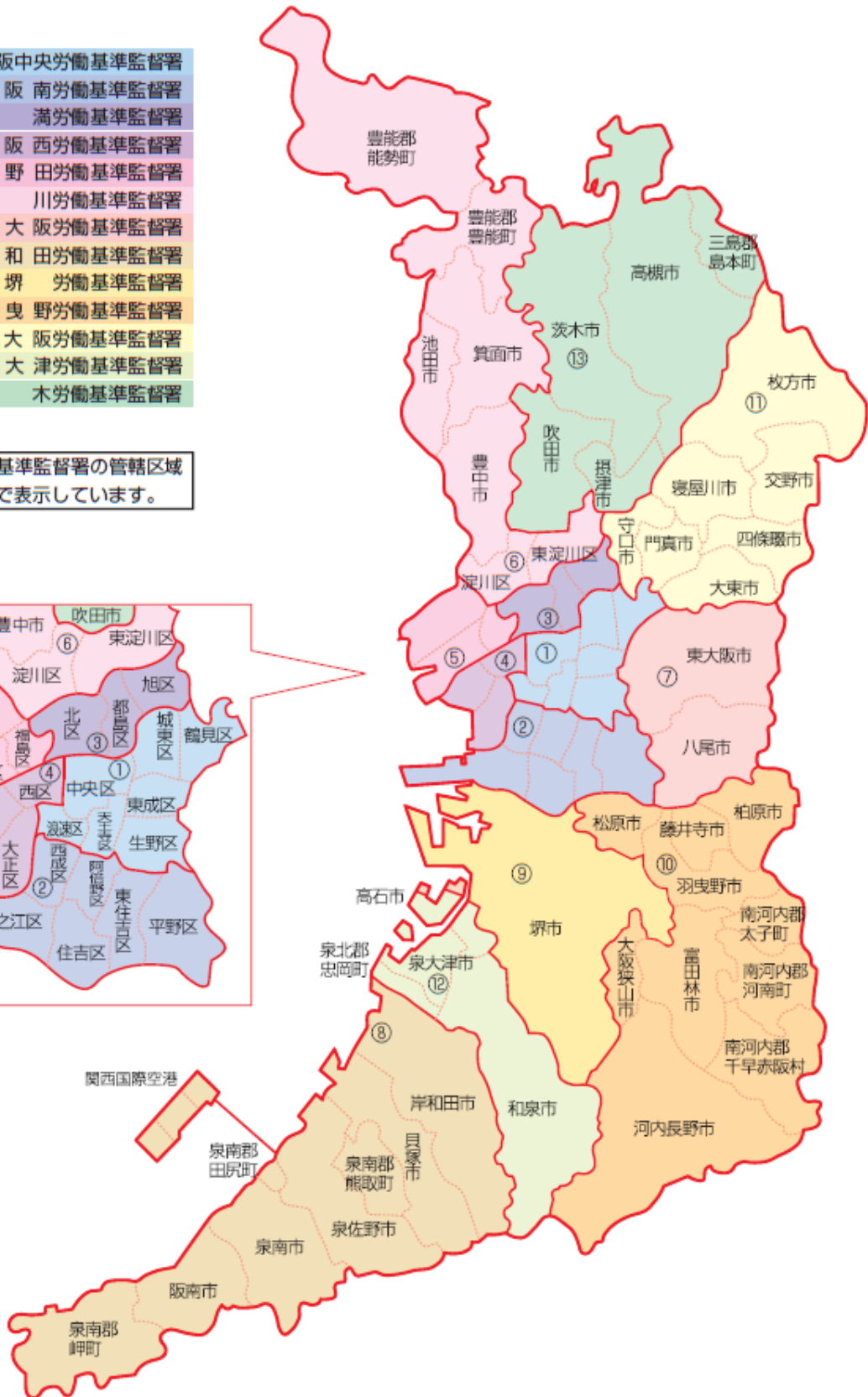
1	働き方改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 働き方改革セミナーを2回開催する
2	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者派遣事業や職業紹介事業を始めようとする事業者に対して説明会を月1回開催する
3	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 個別企業200社以上に対し、ポジティブ・アクションの取組を促す
4	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 次世代認定マーク「くるみん」の取得件数を35件以上とする
5	個別労働関係紛争の解決の促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 助言・指導の解決率を前年度実績以上とする ● あっせんの合意率を前年度実績以上とする

※ ●項目は、大阪労働局独自の数値目標を表す。

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。



労働基準監督署・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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	

● 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)

総合労働相談コーナー	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階 大阪労働局労働総務部企画室内	0120-939-009(注1) 06-7660-0072	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

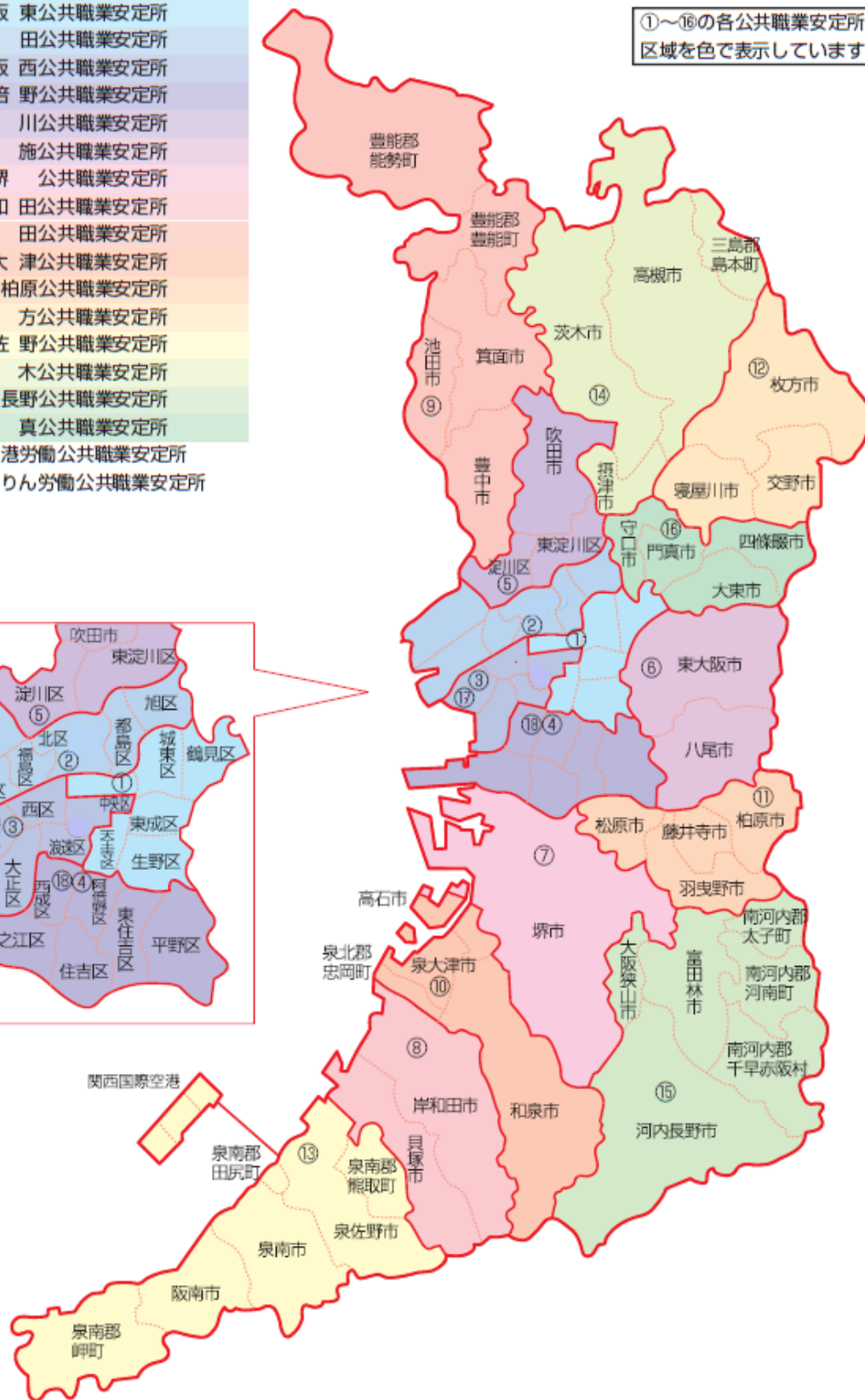
外国人労働者 相談コーナー	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階 大阪労働局労働基準部監督課内	(代表)06-6949-6490	相談日の 9:00~17:00
相談日 (英語: 月曜・水曜 ポルトガル語: 水曜・木曜 中国語: 水曜)			

※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） 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。



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	管轄区域	大阪市中央区農人橋2-1-36 ピップビル1~3階 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	06-6942-4771	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル16階 大阪市のうち北区・都島区・旭区・此花区・福島区・西淀川区	06-6344-8609	8:30~19:00(月~金) 10:00~17:00(土・日・休祝日) (年末年始休み)
大阪西		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 御堂筋グランドビル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		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	管轄区域	大阪市淀川区十三本町3-4-11 大阪市のうち東淀川区・淀川区・吹田市	06-6302-4771	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	東大阪市長栄寺7-6 東大阪市・八尾市	06-6782-4221	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
堺		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	管轄区域	岸和田市作才町1264 岸和田市・貝塚市	072-431-5541	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	池田市栄本町12-9 池田市・豊中市・箕面市・豊能郡	072-751-2595	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
池田	管轄区域	池田市栄本町12-9 池田市・豊中市・箕面市・豊能郡	072-751-2595	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	泉大津市旭町22-9 泉大津市・和泉市・高石市・泉北郡	0725-32-5181	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
泉大津	管轄区域	泉大津市旭町22-9 泉大津市・和泉市・高石市・泉北郡	0725-32-5181	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	柏原市堂島町1-22 柏原市・松原市・羽曳野市・藤井寺市	072-972-0081	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
河内柏原	管轄区域	柏原市堂島町1-22 柏原市・松原市・羽曳野市・藤井寺市	072-972-0081	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	枚方市岡本町7-1 ビオルネ・イオン枚方店6階 枚方市・寝屋川市・交野市	072-841-3363	8:30~18:00(月~金) 10:00~18:00(土) (日・休祝日・年末年始休み)
枚方	管轄区域	枚方市岡本町7-1 ビオルネ・イオン枚方店6階 枚方市・寝屋川市・交野市	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	泉佐野市上町2-1-20 泉佐野市・泉南市・阪南市・泉南郡	072-463-0565	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
泉佐野	管轄区域	泉佐野市上町2-1-20 泉佐野市・泉南市・阪南市・泉南郡	072-463-0565	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	茨木市東中条町1-12 茨木市・高槻市・摂津市・三島郡	072-623-2551	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
茨木	管轄区域	茨木市東中条町1-12 茨木市・高槻市・摂津市・三島郡	072-623-2551	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	河内長野市昭栄町7-2 河内長野市・富田林市・大阪狭山市・南河内郡	0721-53-3081	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
河内長野	管轄区域	河内長野市昭栄町7-2 河内長野市・富田林市・大阪狭山市・南河内郡	0721-53-3081	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	門真市殿島町6-4 守口門真商工会館2階 守口市・大東市・門真市・四條畷市	06-6906-6831	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
門真	管轄区域	門真市殿島町6-4 守口門真商工会館2階 守口市・大東市・門真市・四條畷市	06-6906-6831	8:30~17:15(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
	管轄区域	大阪市港区築港1-12-18 大阪市西成区萩之茶屋1-3-44	06-6572-5191 06-6649-1491	
大阪港		大阪市港区築港1-12-18	06-6572-5191	
あいりん		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いとなります。

(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

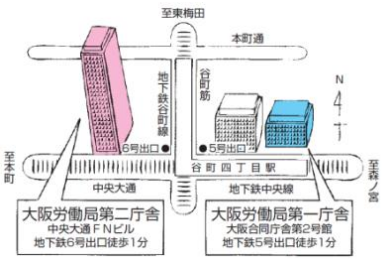
公共職業安定所(ハローワーク)・出先機関 所在地一覧

● 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ぎ)	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・年末年始 およびクレオ大阪西閉館日休み)
ハローワークin西淀川 しごと情報ひろば西淀川	大阪市西淀川区御幣島1-2-10 西淀川区役所1階	未定 3/6決定	9:00~17:30(月~金) (土・日・休祝日・年末年始休み)
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	10:00~19:00(月~金) (求人受付は17:15まで) (土・日・休祝日・年末年始休み)

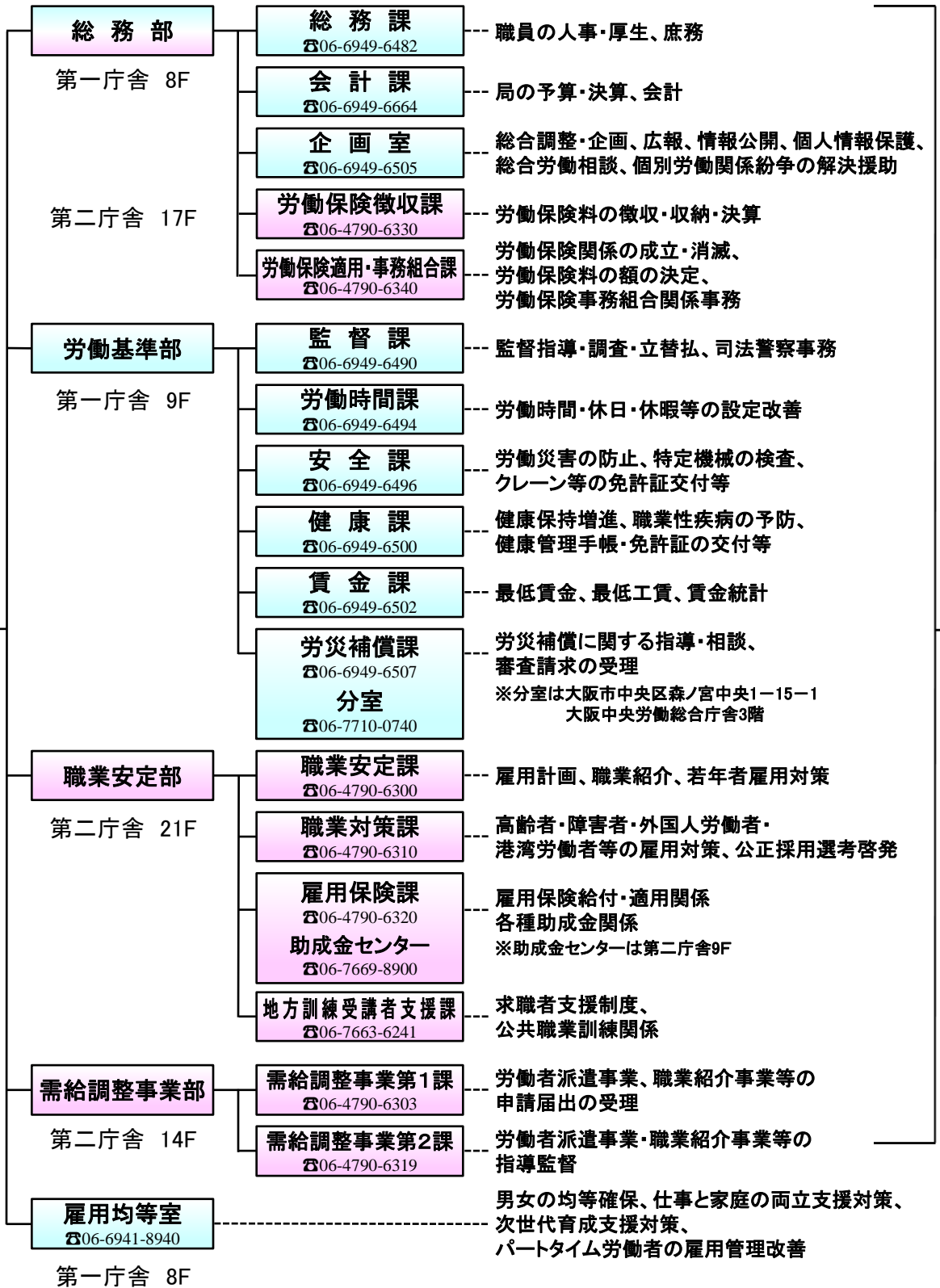
※年末年始: 12月29日~1月3日

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）