

平成28年度
大阪労働局における重点対策
事項に係る取組状況

資料目次

- (1) 雇用均等の分野……………(1～ 7頁)
- (2) 労働基準の分野……………(8～20頁)
- (3) 職業安定の分野……………(21～26頁)
- (4) 需給調整事業の分野……………(27～28頁)
- (5) 労働保険適用徴収の分野……………(29頁)

大阪働き方改革推進会議の取組

平成28年10月31日に開催した第2回大阪働き方改革推進会議において策定した具体的な取組の進め方を示したロードマップを含む基本方針に基づき、働き方改革の取組を推進している。

主な新たな取組

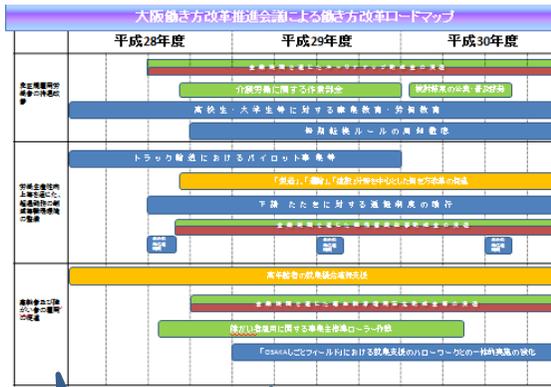
池田泉州銀行が厚生労働省の認定企業等を対象に融資面での支援を開始(P2)



全国初!

全国初!

ロードマップによる全関係機関の施策の進捗管理を実施



全国初!

「介護労働に関する作業部会」を開催(P20)



「近畿ブロック外国人留学生合同企業説明会2017」を平成29年5月開催



過去最大級!

過去最大級!

障害者雇用に関する事業主指導ローラー作戦実施中

全国初!

「就労型インターンシップ」モデル事業を平成29年度実施

大阪働き方改革の推進に係る関係機関の情報を集約して当局ホームページに近日公開予定

全国初!



金融機関との連携

平成28年8月2日に大阪信用金庫と、同年10月21日に池田泉州銀行と、同年10月25日にりそな銀行、近畿大阪銀行と働き方改革にかかる包括連携協定を締結しました。協定締結後、「働き方改革・助成金等勉強会」を継続的に開催し、金融機関を通じた広報を拡大しています。

金融機関による働き方改革推進企業への融資面での支援

池田泉州銀行がくるみん・えるぼし・ユースエールなど厚生労働省の認定企業や雇用関係助成金を受給した企業を対象に人財活躍応援融資「輝きひろがる」の取扱開始。

大阪働き方改革推進会議の基本方針に基づき

株式会社池田泉州銀行が厚生労働省の認定企業を支援！！

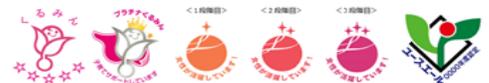
～働き方改革に資する包括連携協定による金融機関による働き方改革に対する融資面での支援～

株式会社池田泉州銀行が厚生労働省の認定企業等を対象に、人財活躍応援融資「輝きひろがる」の取扱を開始します！！

大阪労働局（局長：宇谷孝徳）と平成28年10月に「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結した株式会社池田泉州銀行が、同月31日に大阪働き方改革推進会議で審議した「大阪働き方改革にかかる今後の基本方針」に基づき、少子高齢化の中で生産性の高い働き方の実現や女性の活躍推進等を目的として「働き方改革」を支援する中小企業等を対象に、従業員の前払や退職金の繰上給付を行う企業を融資面から支援します。

「輝きひろがる」は、厚生労働省が認定するくるみん「ブラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」の認定企業と雇用関係助成金受給企業等を融資対象としています。詳細については、銀行の株式会社池田泉州銀行融資課資料をご覧ください。

大阪労働局では、引き続き労働行政と金融機関等との効果的・積極的な連携を推進していきます。



「働き方改革・助成金等勉強会」の開催

「働き方改革・助成金等勉強会」を大阪信用金庫に対し3回、りそな銀行、近畿大阪銀行に対し1回開催しました。



継続的に開催予定です。



金融機関の広報媒体を活用した広報

各金融機関において、労働局の施策やセミナーの実施等について、広報紙への掲載、リーフレット、ポスターの掲示、店舗モニターでの表示等を行っています。

店舗へのリーフレットの設置→

店舗モニターへの表示↓



広報紙への掲載→



連携の効果

- 金融機関の職員のアドバイスを受けた事業主から助成金の申請
- 中小事業主がストレスチェックの実施方法について金融機関へ相談など労働局の所管業務の相談を受けた金融機関が労働局へ橋渡し
- 監督署、安定所、金融機関の各支店で連携したセミナー等を開始（平成29年3月16日から）**全国初！**

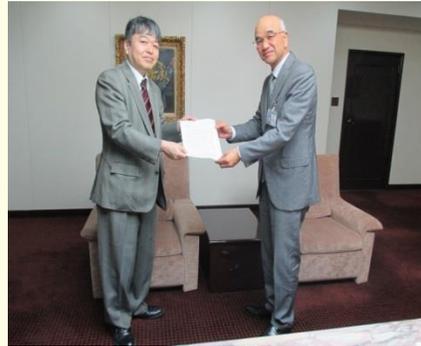
大阪労働局働き方改革推進本部の取組

リーディングカンパニーへの直接要請

平成27年に設置した大阪労働局働き方改革推進本部の取組として企業トップの発意による働き方改革の推進を啓発するために、地域における他の企業等への影響力が特に大きいリーディングカンパニーに対し、局幹部が働き方改革の推進について直接要請を行っている。

業種ごとの業界団体のトップ企業等を中心に、**局長を中心に各部長が訪問・要請**を実施し、合わせて働き方改革宣言の募集も行っている。

株式会社
代表取締役社長 様



「働き方改革」及び「労働待遇実現」に向けた取組に関する要請書

平塚は、大阪労働局の業務運営に格別の御理解、御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、大阪府における労働時間等については、いわゆる正社員等一般労働者の標準労働時間は依然として、300時間台で推移し、年次前年比の改善も亦、限定的にとどまっております。

また、就業人口については、女性の年齢階級別の就業率を示すM字型曲線の底が全国平均に比べ低い水準にあり、2040年までに生産年齢人口が約130万人減少し全人口に対する比率が約54%まで低下するとの推計もなされています。

平成28年6月24日に閣議決定した、「日本再興戦略」改訂2014～16年への視察」では、「働き方改革の実現」や「女性の活躍推進」のための「両立支援のための働き方見直し」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれるなど、長時間労働の抑制等働き方改革に向けた対応の強化は喫緊かつ重要な課題となっております。

このような状況の中で、平成28年8月2日に「ミッドキャリア継続活躍プラン」が閣議決定され、構造的な問題である少子高齢化に真正面から向き、「希望を生み出す強い経済」（戦後最大の名目GDP+600億円）、「夢をつむぐ子育て支援」（希望出生率1.8）、「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロ）の「新・二本柱」の実現を目的とする、「一億総活躍社会」の実現に向け、取組を挙げて取り組んでいるところであります。

今、労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、働き方に時間的・地域的制約を伴う人々が職業キャリアを継続し能力発揮できる環境の整備などに向けて、企業において長時間労働をはじめとする本来実の働き方を是正することが求められています。

企業において、働き方の見直しを効果的に進めるためには、企業トップの発意並びにその発意のメッセージ発信等を通じた意識改革等による自主的な取組が不可欠です。

「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、重要な人材の確保という観点だけでなく、企業活動など多様な働き方の有効性や創出意をももたらすものです。テレワーク、フレックスタイム制、短時間勤務など多様な働き方の有効性にも御理解いただき、家庭的責任を有する労働者への格差の是正をお願いたします。

また、役員を除く女性雇用者のおよそ6割が非正規雇用となっている中で、正社員を希望される非正規雇用労働者については、正社員への道が開かれるようにしていくことも、柔軟な働き方として非正規雇用を確保する方々については、その処遇の改善を推進していくことが重要です。

なお、平成29年4月1日には、有効労働力が削減されるなど働き手等を失った場合に、労働者に無期転換申請権が与えられます。無期転換ルールは有効な労働者にとって重要なルールです。労働者が十分認識の上、公正で透明性のある有効労働力の無期転換制度の確立を急がれるようお願いいたします。

大阪労働局では、平成29年10月31日に労働局長、自治体、金融機関等の参画の下、第2回「大阪府働き方改革推進本部」を開催し、「働き方改革は大阪から発信し、リードする」などの気風の下、今後の取組方針とロードマップ及び共同宣言を取りまとめ、個別具体的な問題について、具体的・実務的な対応を推進してまいります。

貴社におかれましては、これらの取組の進捗を御理解いただき、貴社の実情に応じた取組を実施いただきますようお願いいたします。

大阪労働局長 李谷 秀信

要請書

平成27年推進本部の設置以降、局長、総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長、職業安定部長が、74社に対し直接要請

(平成29年1月末時点)

働き方改革宣言募集

働き方改革セミナー

○平成28年度第2回働き方改革セミナーを開催し、企業担当者など約200名が参加

厚生労働省 大阪労働局

参加費 無料

働き方改革 セミナー 開催決定!

2016. 12. 16

13:15▶16:30 (開場12:30)

会 場：エル・おおさが南館 南ホール
(大阪市中央区石町2-5-3)

定 員：200名(申込み先着順)

プログラム

- 1 改正育児・介護休業法等について
- 2 無期転換ルールと高齢者に対する特例
- 3 取組企業による事例発表

武田薬品工業株式会社 株式会社池田泉州銀行



プログラム

1. 「均等・両立推進企業表彰」受賞企業ご紹介
株式会社池田泉州銀行
塩野義製薬株式会社
2. 改正育児・介護休業法等について
～雇用環境・均等部～
3. 無期転換ルールと高齢者の特例
～雇用環境・均等部～
4. 取組企業による事例発表
武田薬品工業株式会社
株式会社池田泉州銀行

武田薬品工業株式会社
働き方改革に向けたこれまでの取組の変遷、現在取り組んでいるフレキシブルワーク、年休取得推進策についての事例を発表

株式会社池田泉州銀行
女性の活躍推進、グローバル人材の育成を通じて、多様な人材が能力を十分に発揮できる、職員が働き甲斐のある誇れる職場づくりを目指す活動事例を発表

過重労働の解消のための働き方・休み方の改善の促進 (ワークショップによる取組)

○過重労働の改善の取組手法として、ワークショップ（体験参加型の講習会）を開催。参加後、各企業において社内で話し合いを重ねアクションプラン（取り組みプラン）を作成。実行・分析行った上、改善レポート（取り組み状況の報告）の提出をひとつのステップとして、その後も取組を進めていく。

平成28年度 ワークショップ9回開催

【参加者の声】

- ・色々な気づきの機会をいただきました。また、従業員各人の思い、意識を知るきっかけを戴けたと感謝いたします。経営サイドの人間として、今日の気づきを組織として形、しぐみに落としていくよう努めてまいります。
- ・他業種他者様の意見を聞いて参考になりました。
- ・自社に無い考え方に出会えた。参考にしたい。

【取組事例】

①過重労働対策（製造業）

取組内容・・・全社的な意識改革の推進、計画的な有給消化の推進、従業員の得意分野を生かす「適材適所」の取組

成果・・・取組前にいた80時間超え従業員が0名に、平均時間外労働も月60時間台から20～30時間台まで削減。

②過重労働対策と年次有給取得促進（病院）

取組内容・・・現状分析、職員意識調査を実施し、職種別（「医師」、「医師以外」）に対策や目標設定を行う。

成果・・・取組に対して目標設定を明確にし、意識付を行ったことで院内の働き方改善の雰囲気醸成された。

労働法制セミナー

○これから就職する大阪府内の学校の学生・生徒等を対象に労働法に関するセミナーを実施。

【実施状況】 平成29年1月末現在 **受講者数対前年同期比20.4%増**

	受講者数(人)	学校数(校)	回数
大学	1,323	16	18
短期大学	243	7	7
専修学校	395	9	10
高校	1,466	14	15
合計	3,427	46	50



労働法制セミナー周知リーフレット



労働法制セミナーの様子

《受講者の声》

- ・これから仕事は一生していかなければならないため勉強になったし、これからの会社に勤めるか決めていくのに役立ちました。
- ・自分達が働くうえで問題が起きた時に相談できる機関について知ることができました。

無期転換ルールと高齢者の特例

【大阪労働局における取組】

・当局主催の説明会やセミナー、各種団体の会合の場における無期転換ルールと継続雇用の高齢者の特例、キャリアアップ助成金の説明の実施（平成28年4月以降、延べ13回）。

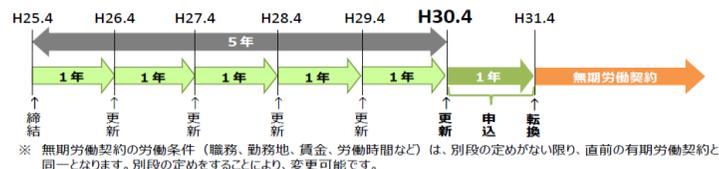
【有期労働契約の無期転換の先進的事例】

①化学製品製造会社において、採用3年後に有期から無期へ転換する事例、②製薬会社において、有期労働者600人のうち、既に300人を無期化、平成30年4月までに残り300人を無期化する事例、③バスの運行会社において、バス運転手は採用後3年間有期労働契約であったが、無期雇用の重要性を認識し採用後1年で無期化した事例。

無期転換ルールとは

- 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



継続雇用の高齢者に対する無期転換ルールの特例

- 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、定年に達した後、引き続き雇用される有期雇用労働者が、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。



- 第二種計画認定の申請件数：平成27年度346件、28年度428件（平成29年1月末）に上り、増加傾向にある。

職場意識改善助成金

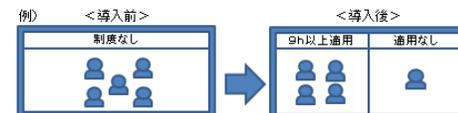
労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小事業主に対する支援策

勤務間インターバル導入コースが新設

(1) 新規導入

新たに当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入すること

【助成率：3/4 上限額：40万円（9時間以上11時間未満）、50万円（11時間以上）】



(2) 適用範囲の拡大

既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場において、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下であるものについて、対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすること

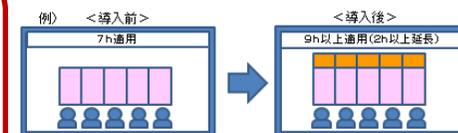
【助成率：3/4 上限額：20万円（9時間以上11時間未満）、25万円（11時間以上）】



(3) 時間延長

既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、当該休憩時間数を2時間以上延長して休憩時間数を9時間以上とすること

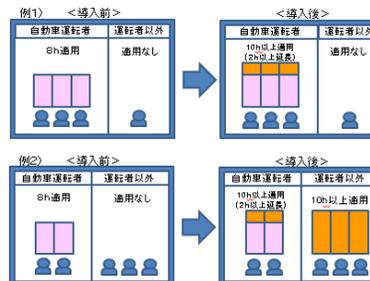
【助成率：3/4 上限額：20万円（9時間以上11時間未満）、25万円（11時間以上）】



（自動車運転者が所属する事業場で時間延長する場合）

自動車運転者と運転者以外の労働者が所属し、改善基準告示より、自動車運転者に8時間の勤務間インターバルが適用されている事業場において、当該休憩時間数を2時間以上延長した10時間以上の勤務間インターバルを、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として導入する場合は、支給対象となる。

【助成率：3/4 上限額：20万円（10時間以上11時間未満）、25万円（11時間以上）】



女性の活躍推進

【一般事業主行動計画策定届届出企業数】

平成29年1月末現在

1,490社（うち300人以下 71社）＜届出率 99.6%＞

【えるぼし認定企業数】

- ・取組の実施状況が優良な事業主は、申請することにより厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができる。
- ・認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階。

平成29年1月末現在

23社（うち300人以下 1社）
 3段階目 17社
 2段階目 6社
 1段階目 0社



《えるぼし認定通知書交付式》



女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」

次世代育成支援対策の推進

【一般事業主行動計画策定届届出企業数】

平成29年1月末現在

4,465社（うち100人以下 894社）＜届出率 98.9%＞

【くるみん認定企業数】

- ・行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。
- ・さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い、一定の基準を満たすと特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができる。

平成29年1月末現在

143社（うちプラチナくるみん認定企業 3社）



【認定制度周知のための取組】

- ・ えるぼし認定企業、くるみん認定企業、ユースエール認定企業などを対象とした「若者・女性の活躍とワークライフバランスを推進する企業の合同説明会」(12/15)を実施
- ・ 高校・大学生等に対する「労働法制セミナー」にて、えるぼしやくるみん認定制度を周知
- ・ えるぼし(3段階目)認定企業に対し、局長による認定通知書交付式を実施

【公共調達における加点評価】 【税制優遇措置(くるみん税制)】

- ・ 各府省等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、えるぼし認定企業、くるみん認定企業などを加点評価するよう定められている。
- ・ 事業所内保育施設や授乳コーナーなど「次世代育成支援に資する一定の資産」について行動計画に記載した上で導入し、くるみん認定、または、プラチナくるみん認定を受けると、その資産について割増償却を行うことができる。

【労働相談の充実のための取組】

雇用環境・均等の分野

労働相談件数

平成28年度 (12月末現在)	平成27年度	平成26年度	平成25年度
88,709 件	110,418 件	114,809 件	116,638 件

28年度(12月末現在)の労働相談件数のうち、事業主からの相談件数は33,268件(37.5%)。

民事上の個別労働相談件数(左記1の内訳件数)

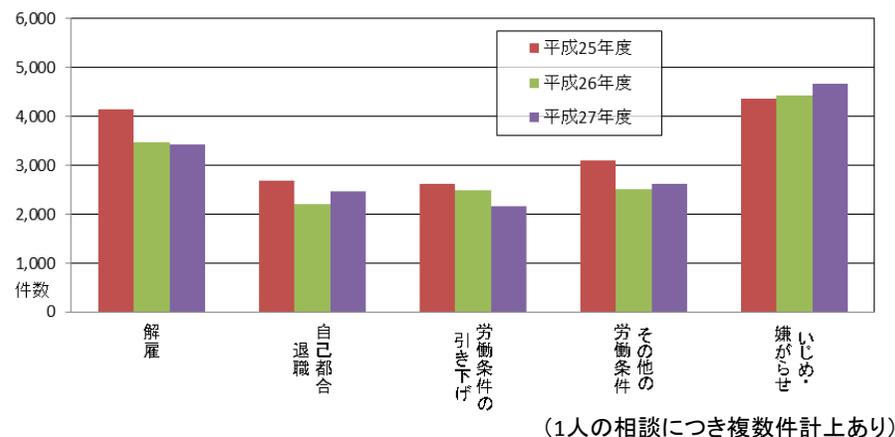
平成28年度 (12月末現在)	平成27年度	平成26年度	平成25年度
15,877 件	19,183 件	19,329 件	21,364 件

28年度(12月末現在)の個別労働相談件数のうち、事業主からの相談件数は1,545(9.7%)。

男女雇用機会均等法・育児・介護休業法・パートタイム労働法に係る相談状況(上記1の内訳件数)

	平成28年度 (12月末現在)
男女雇用機会均等法に係る相談	1,053件
うち妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱い	500件
育児・介護休業法に係る相談	9,431件
うち育児休業等に係る不利益取扱い	1,216件
パートタイム労働法に係る相談	134件

民事上の個別労働相談内容の内訳(上位5件数)



労働局長の助言・指導の運用状況(受付件数)

平成28年度 (12月末現在)	平成27年度	平成26年度	平成25年度
462 件	657 件	708 件	737 件

平成28年度(12月末現在)に助言・指導を実施した456件のうち、179件(39.3%)が解決した。

紛争調整委員会によるあっせんの運用状況(受理件数)

平成28年度 (12月末現在)	平成27年度	平成26年度	平成25年度
293件	408件	393件	425件

平成28年度(12月末現在)に手続きを終了したあっせん289件のうち、合意成立件数は106件(36.7%)であった。

長時間労働が行われている事業場に対する監督指導

長時間にわたる時間外労働の実行ある抑制を図り、過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、重点的な監督指導を実施している。

🕒 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に係る監督指導

平成27年度

時間外・休日労働時間数が1か月**100時間**を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導

監督件数	975 件
違反件数	769 件
違反率	78.9 %

平成28年度（4月～1月）

時間外・休日労働時間数が1か月**80時間**を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導

監督実施	1,574 件
違反件数	959 件
違反率	60.9 %

過重労働撲滅特別対策班（通称：かとか）等による取組み

過重労働による健康被害の防止などを強化するため、「過重労働撲滅特別対策班（通称：かとか）」を中心に、違法な長時間労働、過重労働事案の中でも重大・悪質なものに対し、司法処分を含めて厳正に対処している。

< 送 検 事 例 ① >

平成28年9月29日、全国でレストラン等を展開する大手飲食系会社及び5名を、同社が経営する店舗及び本社勤務の労働者計7名に対し、違法な時間外労働を行わせ、また、時間外労働に対する割増賃金を支払わなかったとして、労働基準法違反の容疑で大阪地方検察庁に書類送検したもの。

36協定で定める時間外労働の限度時間を超えて、1か月あたり最長で111時間18分の時間外労働を行わせていた。

< 送 検 事 例 ② >

平成28年10月20日、関西及び東海地域でスーパーマーケットを展開する大手小売系会社及び3名を、同社の本社勤務の労働者計4名に対し、違法な時間外労働を行わせ、また、時間外労働に対する割増賃金を支払わなかったとして、労働基準法違反の容疑で大阪地方検察庁に書類送検したもの。

36協定で定める時間外労働の限度時間を超えて、1か月あたり最長で105時間15分の時間外労働を行わせていた。

過重労働解消キャンペーン

厚生労働省では、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組を推進した。大阪労働局においても、重点監督や使用者団体・労働組合への協力要請等、各種施策の集中的な取組を実施した。

過重労働解消キャンペーン期間中の取組

重点監督の実施

- ① 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
- ② 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等を対象に、重点監督を実施。

労使の主体的な取組の促進

10月31日（月）に、大阪労働局長から、公益社団法人関西経済連合会、大阪商工会議所、日本労働組合総連合会・大阪府連合会に対し、長時間労働の削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組の要請を実施。

労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問

大阪労働局長が、長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を訪問し、取組事例を報道等により地域に紹介。

<ベストプラクティス企業>

★日立造船株式会社



- IT技術を活用した業務体制の再構築
- 定時退場日やノ一会議DAY等、早帰りの取組み
- 年休取得促進や年休取得に向けた個別フォロー
- 深夜勤務(22時以降)の禁止 等々・・・

セミナー等による周知・啓発

- ① 過労死等防止対策推進シンポジウム（平成28年11月11日／約500名来場）
- ② 過重労働解消のためのセミナー（平成28年9月29日・10月19日・11月30日／各回約100名来場）

過重労働解消相談ダイヤル

11月6日（日）に、労働基準監督官が無料で電話相談を受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」を全国主要都市で実施。

全国で712件、近畿（2府4県）では144件の電話相談を受け、長時間労働・過重労働や賃金不払い残業に関する相談が多くを占めた。

→ 平成27年度 重点監督の実施結果（実施期間：平成27年11月1日～11月30日）

	全国	大阪
監督実施件数	5,031	335
違反率	73.9%	83.0%

※ 平成28年度の実施結果は3月中に発表予定

主要事項での違反率	全国	大阪
違法な時間外労働があったもの	45.9%	46.9%
うち月100時間を超えるもの	15.9%	9.6%
賃金不払残業があったもの	10.1%	10.7%
健康障害防止措置が未実施のもの	13.4%	16.4%

→ ベストプラクティス企業への職場訪問の様子



日立造船谷所社長（左奥）と芋谷局長（右奥）

日立造船「働き方改革チーム」のミーティングに参加



→ 過重労働解消相談ダイヤルの取組の様子



無料 過重労働解消相談ダイヤル

労働基準監督官が相談に応じます！

0120-794-713

11月6日(日) 9:00~17:00

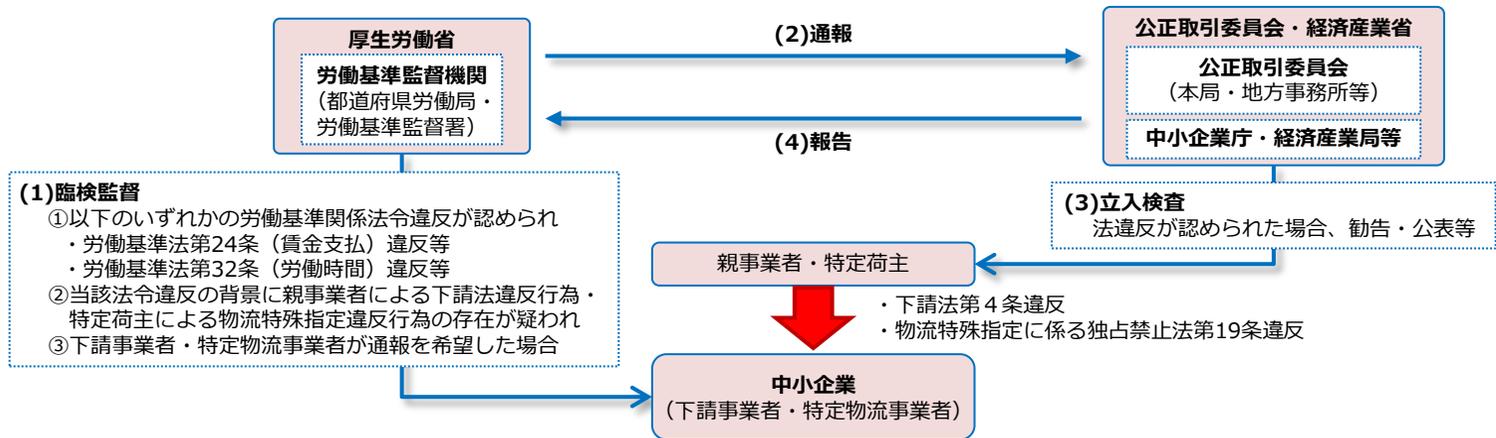
STOP 残業

大阪局独自のポスターを作成し、地下鉄駅構内等に張り出す等により周知

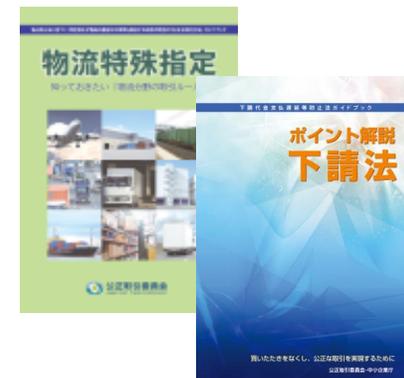
下請事業者及び特定物流事業者保護のための通報制度の実施

下請事業者及び特定物流事業者における長時間労働等の労働基準法令違反の背景として、いわゆる下請けたたき等の不法行為が存在しているおそれのある事案を把握した場合に、下請事業者等の意向を踏まえつつ、公正取引委員会または経済産業省に当該事案を通報し、法令違反の是正及び当該取引の適正化を図ることとしている。

→ 下請法・物流特殊指定通報の仕組み



<下請法・物流特殊指定パンフレット>



「トラック輸送における取引環境・労働時間改善大阪府地方協議会」の開催

過労運転による交通事故の発生等、長時間労働の実態が問題視されるトラック運送業において、取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するため、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善大阪府地方協議会(トラック協議会)」を開催し、運送業者、荷主、行政等の関係者が一体となって実態の把握及び具体的な環境整備を図る。

「トラック輸送における取引環境・労働時間改善大阪府地方協議会」

- 第1回 開催日：平成27年7月23日
議 題：トラック運送事業における長時間労働の実態調査について等
- 第2回 開催日：平成27年9月5日
議 題：物流の現状について等
- 第3回 開催日：平成28年2月26日
議 題：パイロット事業の実施について等
- 第4回 開催日：平成28年7月29日
議 題：第1回トラック運送業の適正運賃・料金検討会について等

… 第5回を平成29年5月頃に実施予定。

→ パイロット事業による実証実験

トラック運転者の長時間労働等の問題点・課題を改善するために、発荷主・着荷主及び運送事業者を構成員とする集団を対象として実証実験を実施する。
 集団を構成する事業者が年に3回程度参集し、行政より派遣されるアドバイザー等とともに課題の抽出、改善点の検討等を行い、さらにそれらを実践する。

パイロット事業対象集団



申告・相談への対応

大阪労働局及び管下の労働基準監督署の窓口における申告・相談に対して、丁寧に対応するとともに、長時間労働や賃金不払い等の法違反が疑われる事案については、優先的に監督指導等を実施している。

電話や投書、メールでの情報提供についても、内容や状況を踏まえて的確に対応している。

平成28年 申告受理件数：2,508件（前年同期2,800件より10.4%減）

平成28年 相談件数：111,760件（前年同期111,370件より0.4%増）

労働者からの申告に基づき実施する監督

→ 申告監督件数の推移

	H26年	H27年	H28年
申告監督実施件数	2,311	2,205	2,083
うち違反件数	1,703	1,529	1,483
違反率	73.7%	69.3%	71.2%

→ 主な違反事項・違反率 (H28年)

	違反率
賃金不払	40.0%
割増賃金	17.4%
解雇予告	7.6%

監督指導の実施状況

労働者の労働条件の確保・改善を推進するために事業場等に対する監督指導を実施し、労働基準関係法令の違反について、是正するよう指導している。

→ 監督指導件数の推移

	H26年	H27年	H28年
監督指導実施件数	5,999	6,257	6,524
うち違反件数	4,552	4,700	4,641
違反率	75.9%	75.1%	71.1%

→ 主な違反事項・違反率 (H28年)

労働基準法		労働安全衛生法	
労働時間	28.2%	定期健康診断	15.5%
割増賃金	17.0%	作業主任者	5.5%
労働条件明示	12.7%	定期自主検査	4.5%
就業規則	10.8%	安全管理体制	3.5%

→ 業種別の監督指導実施状況 (H28年)



※ 申告監督及び再監督(是正状況を確認するために再び実施する監督)を除く。

司法処分の実施状況

重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分により厳正に対処し、同種事案の発生防止のために刑事事件として送検した事案等を積極的に公表する。

→送検件数の推移

		H26年	H27年	H28年
労働基準法等違反	定期賃金の不払い	12	16	12
	解雇	0	0	2
	賃金不払い残業	8	6	5
	労働時間・休日等	4	18	18
	その他	10	9	3
	計	34	49	40
労働安全衛生法違反	機械等危険防止	24	9	12
	作業主任者の選任等	5	9	1
	墜落等危険防止	7	4	9
	労災かくし	5	7	9
	就業制限	7	3	2
	その他	8	5	7
	計	56	37	40
	合計	90	86	80

労働基準関係法令の周知取組

☑「初歩から学ぶ労働基準法講座」の開催

事業場における法違反を未然に防ぐことを目的に、事業主や企業の労務管理担当者等を対象として、労働基準法の初歩的な項目について説明する講座を開催した。

「第1回初歩から学ぶ労働基準法講座」

- 平成28年7月7日 ●計 171人来場
- エルおおさか・南館にて開催

「第2回初歩から学ぶ労働基準法講座」

- 平成28年9月5日 ●計 430人来場
- エルおおさか・エルシアターにて開催

「第3回初歩から学ぶ労働基準法講座」

- 平成29年2月2日 ●計 276人来場
- ドーンセンター・ホールにて開催



☑「ワンポイント！労基法シリーズ」の作成・掲示

労働基準法を広く周知するため、法令のポイントについて解説したポスターを、毎月項目ごとに作成し、労働基準監督署やハローワーク、関係機関の窓口に掲示している。外国語版(英語、ポルトガル語、中国語)も作成し、関係機関の外国人相談窓口へ送付する等、より効果的な周知に取り組んでいる。

【労基法シリーズ】

- 6月:交付していますか?雇入れ通知書
- 7月:春・夏・冬休み期間に特にご留意下さい!年少者・児童の保護規定
- 8月:確認しましょう!就業規則
- 9月:取得していますか?年次有給休暇
- 10月:確認しましょう!!36協定(時間外労働・休日労働協定)
- 11月:しっかりと支払われていますか?あなたの残業代
- 12月:労働基準法における女性の保護規定
- 1月:守りましょう!解雇制限と必要な手続き

【安衛法シリーズ】

- 9月:健康診断を実施しましょう!!



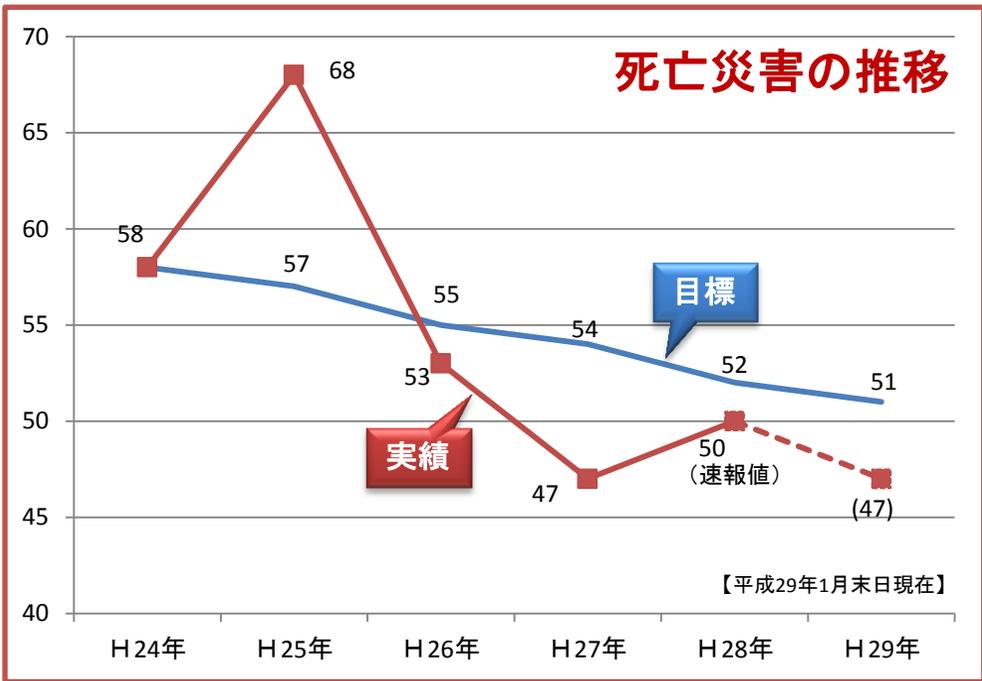
→大阪労働局HPに掲載中

- トップページ
- >各種法令;制度・手続き
- >労働基準・労働契約関係
- >法令・制度
- >ワンポイント!労基法シリーズ

☆外国語verも随時作成中!



大阪労働局労働災害防止推進計画（第12次防）



目標(死亡災害)

平成24年と比較して、平成29年までに労働災害による**死亡者の数**を12%以上減少させること

平成27年において、最終目標である51人を下回ったため、その後は増加に転じないことを目標としたが、平成28年は50人(H29.1月現在)となっている。(未確定)

今後とも、建設業及び製造業を重点とする労働災害防止対策に取り組む。

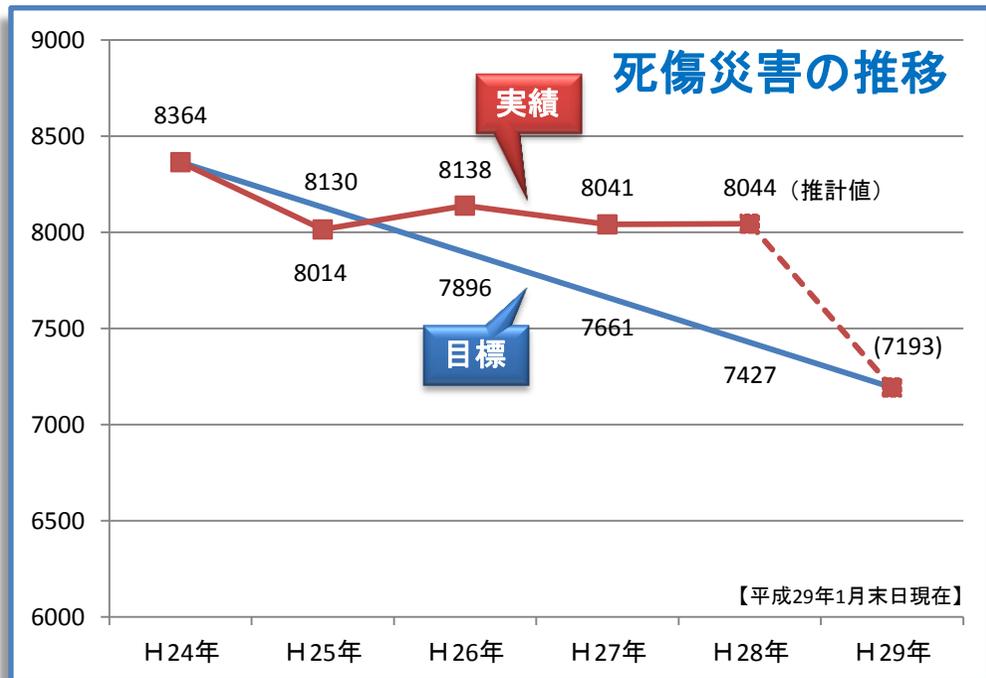
目標(死傷災害)

平成24年と比較して、平成29年までに休業4日以上の労働災害による**死傷者の数**を14%以上減少させること

平成25年に一定の減少を見た後、横ばいである。

(平成28年は、H29.1月末日現在を基準とした推計値)

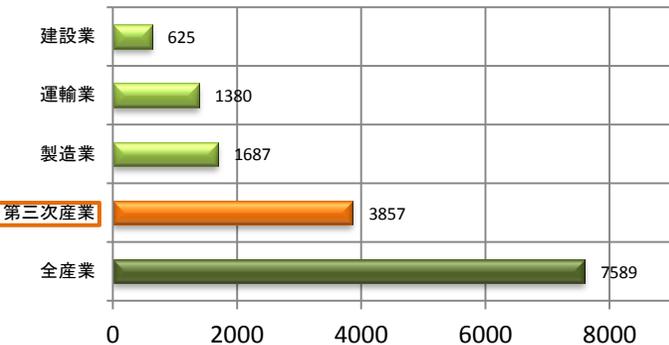
平成29年1～3月に第三次産業を対象とした「集中的取組」を実施中であり、その結果を踏まえ平成29年度の施策を決定することとしている。



労働災害件数を減少させるための重点業種

死傷災害発生状況(平成28年業種別・大阪)

(H29.01速報値)

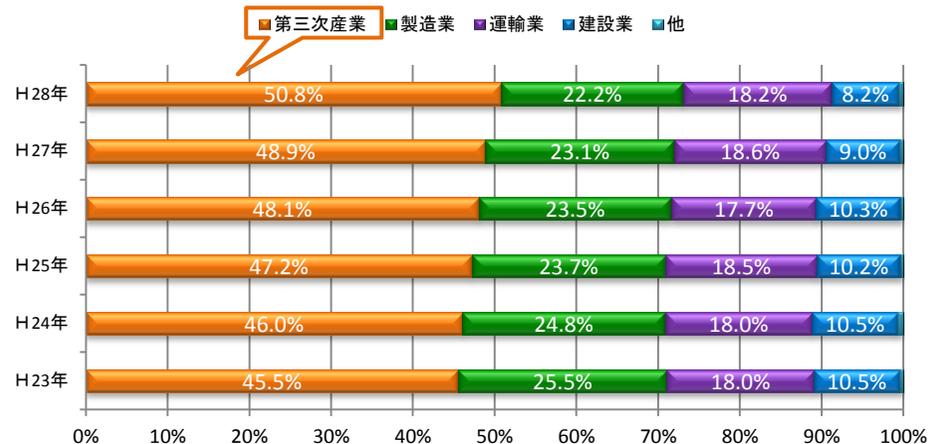


全体に占める「第三次産業」の割合は増加しており、全体の約半数を占める。

◇休業4日以上**の死傷災害**の内、第三次産業が占める割合は、就業者数の増加もあって年々高くなっている。

◇全体の発生件数を減少させるためには、**第三次産業に対する取組を強化**することが重要である。

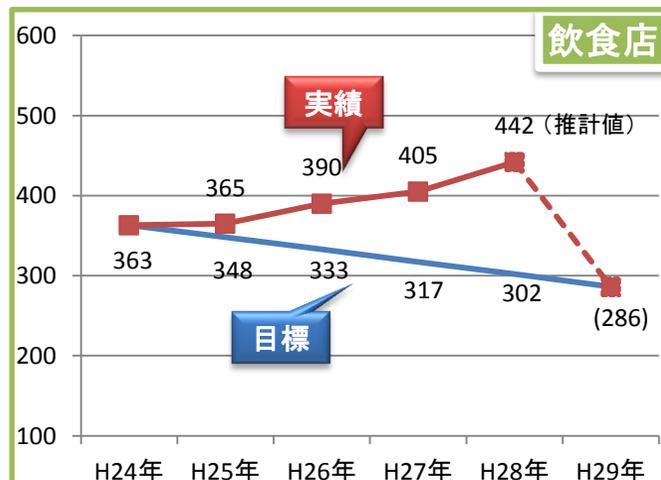
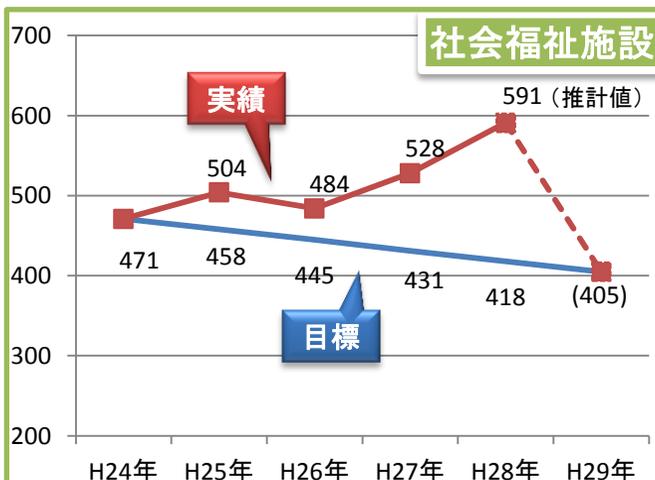
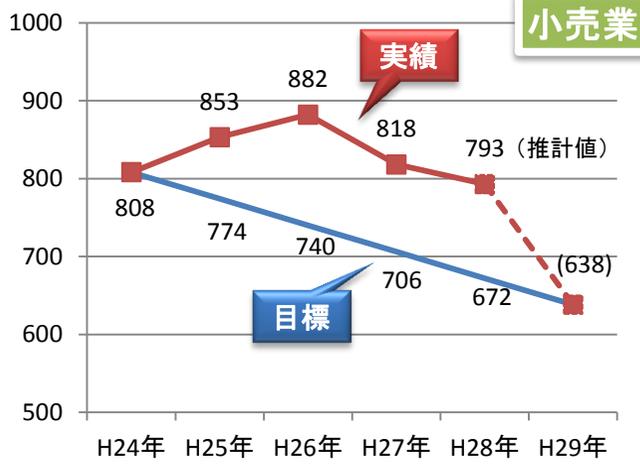
全産業に占める割合の推移(業種別・大阪)



◆ 重点対象業種

【小売業】 【社会福祉施設】 【飲食店】

平成28年の件数が未確定のため、過去の増減率を基に平成29年1月現在の数値から推計すると、小売業を除き増加傾向が続いている。



第三次産業に対する取組

◆ 第三次産業の労働災害防止に係る集中的取組(現在実施中)

今年度の結果を踏まえ、平成29年度も継続して実施する予定

1 行政が直接働きかける取組

◆ 重点対象業種 ○小売業 ○社会福祉施設 ○飲食店

ア 多店舗展開企業に対する取組

大阪府内に**本社機能を有する小売業、飲食店**の多店舗展開企業及び多くの**社会福祉施設を展開する法人**の自主的安全衛生活動を促進するため、次の取組を実施

- ◆ 「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の展開(主唱:厚生労働省、中央労働災害防止協会)
- ◆ 業界または地域に影響力を持つリーディングカンパニー等を訪問し、次の取組を実施
 - 災害防止の働きかけを文書により要請(11社) ⇒ 年間労働災害防止計画書の作成を要請
- ◆ 災害が多発している多店舗展開企業を招集する**連絡会議を3月9日開催**

イ 大規模商業施設に対する取組

- ◆ 大阪労働局管下の13の労働基準監督署が管轄区域内の大規模商業施設の管理組織を訪問し、次の取組を実施
 - (ア)テナントへの災害防止指導を直接要請
 - (イ)施設バックヤードに、転倒災害防止等に係るポスター等の掲示を依頼

ウ 災害発生事業場に対する取組

- ◆ 休業4日以上労働災害を発生させた第三次産業全事業場に対し、「労働災害防止のための自主点検等報告書」の提出を要請

2 外部団体等の協力を得た取組

- ◆ 日頃から事業場と接する機会が多い**社会保険労務士、労働保険事務組合**に対し、事業場への指導を協力要請
- ◆ **商工会議所・商工会の経営指導員**に対し、事業場への周知・啓発を協力要請

3 具体的な取組方法等の情報を広く提供する取組

基礎的な安全管理セミナーの開催

- ◆ 小売業・飲食店の企業の安全担当者、店長・主任等を対象とした**基礎的な安全管理セミナーを3月22日開催**

メンタルヘルス対策の推進

◆ ストレスチェック制度を踏まえたメンタルヘルス対策推進通達の概要

- さらなる積極的な周知の展開
 - ◆窓口での直接指導(実施状況の確認、文書による勧奨)
 - ◆ストレスチェック制度セミナー(実践編) 平成29年2月3日(70人参加)
- 検査結果等報告書の未提出事業場の把握と指導
 - ◆未提出事業場への文書指導、自主点検結果の報告等
- 効果的な指導の実施
 - ◆50人以上の事業場(未実施の場合の文書指導)
 - ◆50人未満の事業場(助成金等の情報提供)
- 事例の収集
 - ◆実施事例の収集および実施事例集の作成等

◆ ストレスチェックの実施状況に関するアンケート調査の実施

- 既にストレスチェックを実施した事業場を対象に実施
 - ◆対象事業場数 208事業場 ・ 回答事業場数 173事業場
- 結果の概要(大阪労働局ホームページに掲載)
 - ◆ホーム>各種法令・制度・手続>安全衛生関係
>法令・制度>労働衛生関係>ストレスチェック制度について

◆ ストレスチェック制度(平成27年12月1日施行)の周知の徹底

- 「ストレスチェック制度セミナー(導入編)」
 - ◆平成28年3回開催 計 168人参加
 - ◆昨年年度、労働者数50人以上の事業場(約10,000事業場)へ
施行後1年以内に実施の義務の周知
説明会の案内、リーフレットを発送 局署で33回開催 約 3,500人参加
- 「大阪・職場の健康づくりフォーラム」における周知
 - ◆平成28年10月4日
 - ◆ドーンセンターにて開催
 - ◆400人参加
- 大阪産業保健総合支援センターとの共催
 - ◆「メンタルヘルス対策セミナー」4回開催、136人参加
 - ◆「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための研修会」4回開催、127人参加

◆ 29年度の予定(ストレスチェック制度を踏まえたメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上)

- さらなる周知の展開
 - ◆ストレスチェック制度セミナー(導入編・実践編)開催
- 効果的な指導
 - ◆50人以上の事業場に対する指導(未実施事業場への是正勧告書交付、過重労働による健康障害の防止)
 - ◆検査結果等報告書未提出事業場に対する指導(集団指導、個別指導)
 - ◆モデル事業場の把握、実施事例集の作成(第1四半期)
 - ◆「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知等
 - ◆パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用した周知、啓発

化学物質による健康障害防止対策の推進

◆ 化学物質のリスクアセスメントの義務化（平成28年6月1日施行・640物質）

- 改正内容の周知（説明会の開催）
 - ◆平成28年 6回（計600人参加）
- 【ラベルでアクション】運動の展開
 - ◆ラベルにGHSマーク（絵表示）があったら、
SDSの確認とリスクアセスメントの実施
- 取扱い事業場への指導
 - ◆安全衛生水準に応じた指導（指導票の交付、助言等）

◆ 健康障害防止措置が必要とされた物質の取扱事業場への指導

- オルトートルイジンによる健康障害防止対策
 - ◆特定化学物質に追加 平成29年1月1日施行
 - ◆作業主任者の選任、作業環境測定の実施、特殊健診の実施、結果記録30年保存
 - ◆洗浄設備に係る規定の追加、保護手袋使用の義務化、作業記録の作成・30年保存
- 3,3'-ジクロロ-4,4'-ジアミノジフェニルメタン(MOCA)による健康障害防止対策
 - ◆MOCAの取扱いの有無及び取扱い事業場における健康障害防止の措置状況等について自主点検の実施
 - ◆全ての取扱い事業場への監督指導、個別指導の実施
 - ◆関係団体への要請(4団体)

◆ 27の化学物質が安衛法施行令別表第9へ追加（平成29年3月1日施行・27物質）

- 改正内容の周知（説明会の開催）
 - ◆平成29年1月16日（96人参加）

◆ 化学物質製造事業者等への指導

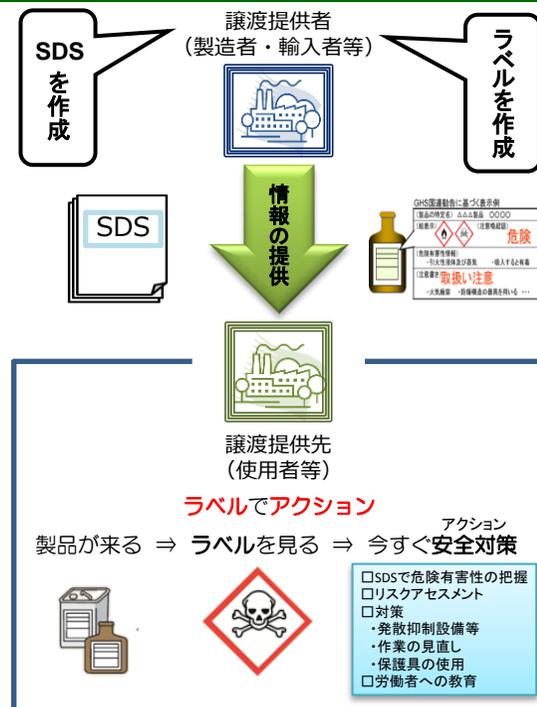
- 容器へのラベルの表示、SDS（安全データシート）の確実な交付
- 発がん性のそののある化学物質に係る健康障害防止対策の徹底

◆ 石綿(アスベスト)による健康障害予防対策

- 自治体との連携
- 工事業者や建築物所有者に対する指導の徹底

◆ 29年度の予定(ラベル表示とSDSの交付対象事業場の割合を80%以上)

- 実行ある化学物質管理の推進
 - ◆【ラベルでアクション】運動の周知
- 基礎資料の整備
 - ◆化学物質管理5か年計画に基づく基礎資料の整備
- 化学物質製造事業者等への指導
 - ◆6月を中心とした個別指導等の実施
- がん原性指針への対応
 - ◆取扱事業場への周知
エチルベンゼンほか3物質
(平成28年3月31日追加)
- 化学物質のリスクアセスメントの義務化
 - ◆事業場に対する指導、セミナー等の開催による周知
- 経皮ばく露防止対策等
 - ◆特定化学物質障害予防規則等の改正（平成29年1月）
「化学防護手袋の選択、使用等について」の周知
(平成29年1月12日付け基発01120第6号)

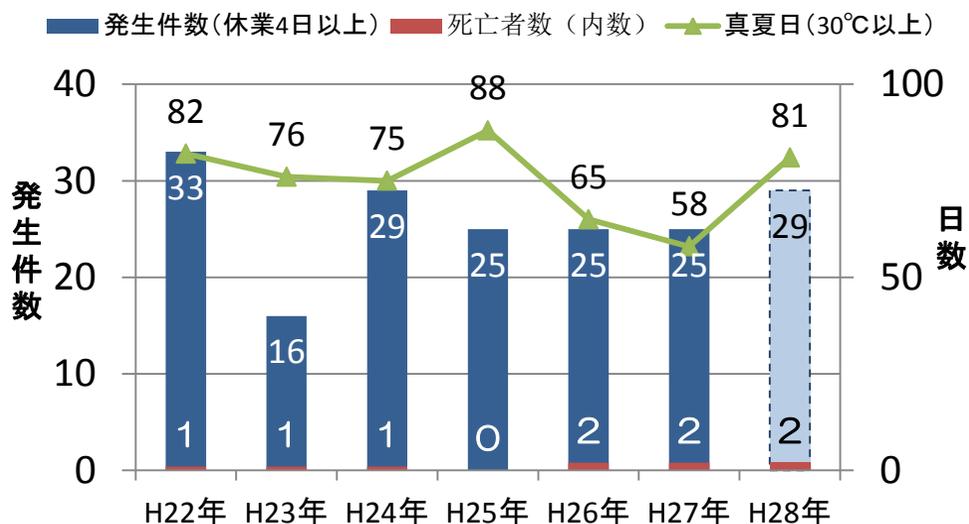


熱中症予防対策の推進

◆ 熱中症は、早い時期から取組む必要性を周知

- 作業員本人への自覚を促す取組
- 建設現場の警備員への配慮を指導

熱中症の発生件数と真夏日の日数（大阪市） H28年は、12月末の速報値



◆ 熱中症予防対策セミナーの開催

- 大阪産業保健総合支援センターと共催
- ◆ 平成28年5月12・16・31日、6月3日 出席者174人

◆ 29年度の予定

- 早い時期や連続休暇後の熱中症予防に係る指導等の実施
- 「STOP！熱中症予防キャンペーン(仮称)」の推進

治療と職業生活の両立支援

◆ ガイドラインの周知

- 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知
 - ◆ 「大阪・職場の健康づくりフォーラム」平成28年10月4日開催 400人参加
 - ◆ 治療と職業生活の両立支援セミナー(がん治療と就労・就職支援について)平成29年1月11日開催(職業安定課主催) 90人参加
 - ◆ (公社)関西経済連合会 平成29年1月11日 実施 機関誌への掲載(労働情報月報2月号)

治療と職業生活の両立支援を進めることの意義

○ 事業者にとっての意義

労働者の健康管理という位置づけとともに、人材資源の喪失防止、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、さらには、「健康経営」や社会的責任(CSR)、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もある。これらは、投資家や労働市場で評価される要素でもある。

○ 労働者にとっての意義

疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まる。

○ 医療関係者にとっての意義

仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、適切な疾病の治療が可能となる。

○ 社会的な意義

がん等の疾病にかかった方に対しても、働きたいと思っている方が働ける環境を提供することは、「全ての人が各々活躍できる社会」の実現につながる。

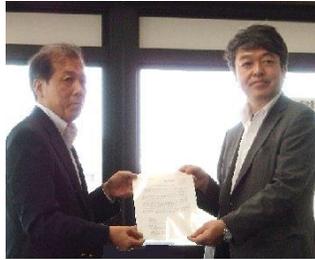
◆ 29年度の予定

- 地域の実情に応じた両立支援の普及啓発
 - ◆ 地域の関係者(都道府県衛生所管部局、医療機関、企業、労使団体、産業保健総合支援センター、労災病院等)との協議会の設置
- 関係者による連携した両立支援の取組の促進

【最低賃金制度の適切な運営】

労働基準の分野

◆最低賃金審議会の円滑な運営



大阪府最低賃金審議会会長から
大阪労働局長への答申
平成28年8月4日

地域	最低賃金 (円)
大阪府全域	883
堺市	912
東淀川区	908
東淀川区(東淀川)	894
東淀川区(西淀川)	892
東淀川区(南淀川)	885
東淀川区(北淀川)	885
東淀川区(南淀川)	884

平成28年11月30日をもって
大阪府の全ての最低賃金が決定

地方自治体と連携し、駅前大型ビジョンや電光掲示板による放映を依頼しました。



地方自治体等の広報誌に掲載を依頼しました。



大阪府下全自治体で掲載
(大阪市内は20区で掲載)
-平成29年2月現在-

鉄道各社に駅構内のポスター掲示を依頼しました。



マスメディアを用いた周知広報を積極的にを行いました。



自治体の発注担当者との意見交換会の様子



経営課題や労務管理の相談窓口としての「ワンストップ無料相談」や拡充された「業務改善助成金」等の中小企業等支援事業について周知を行い、その利活用の勧奨に努めました。



◆最低賃金引き上げのための環境整備

大阪府最低賃金の周知と履行確保

- 大阪府、府下各自治体、使用者団体、労働者団体等に対して広報誌への掲載、ポスターの掲示、各種リーフレットの配架、大型ビジョン等による放映などを依頼しました。
- 大学等教育機関、男女共同参画施設、鉄道各社へポスター掲示を依頼しました。
- 新聞、テレビなどマスコミに対して周知のための積極的な働きかけを行いました。
- 「働き方改革に係る包括連携協定」に基づき、協定を締結した金融機関にリーフレットの配架等を依頼しました。
- 第4四半期に最低賃金の履行確保を重点とする監督指導を実施しました。

中小企業等支援事業の周知と活用促進

- 「ワンストップ無料相談」や拡充された「業務改善助成金」等の中小企業等支援事業について、局幹部が関係団体に出向くなどして積極的に周知を行い、その利活用の勧奨に努めました。

その他の取組

- 民間企業に業務委託を行っている自治体に対して、年度途中の最低賃金額改定によって委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないように、発注時の特段の配慮等について要請を行うとともに、発注部署担当者との意見交換会を開催しました。

1 脳・心臓疾患の労災補償

労災認定要件

業務による明らかな過重負荷(①～③)を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として取り扱われる。

①異常な出来事

発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと

②短期間の過重業務

発症に近接した時期(概ね1週間)において特に過重な業務に就労したこと

③長期間の過重業務

発症前の長期間(概ね6か月間)にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

※発症前1か月間に概ね**100時間**又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり概ね**80時間**を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる

補償状況		全国(年度)			大阪(年度)		
		H25年度	H26年度	H27年度	H25年度	H26年度	H27年度
件数 全体	請求	784	763	795	92	83	86
	決定	683	637	671	84	72	76
	支給	306	277	251	31	24	20
うち 死亡	請求	283	242	283	31	15	29
	決定	290	245	246	37	17	20
	支給	133	121	96	16	8	3

2 精神障害の労災補償

労災認定要件

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前概ね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること(※)
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

(※)発病前概ね6か月間に起きた業務による出来事(パワハラ、退職強要等)について、その心理的負荷の強度が「強」と評価される場合。

長時間労働がある場合の評価方法

長時間労働に従事することも精神障害発病の原因となり得ることから、長時間労働を次の3通りの視点から評価し、以下の①～③については、心理的負荷の強度が「強」と評価されます。

①「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」

- ・発病直前の1か月間に概ね**160時間**以上の時間外労働
- ・発病直前の3週間に概ね**120時間**以上の時間外労働

②「出来事」としての長時間労働

- ・発病直前の2か月間連続して1月当たり概ね**120時間**以上の時間外労働
- ・発病直前の3か月間連続して1月当たり概ね**100時間**以上の時間外労働

③他の出来事と関連した長時間労働

出来事が発生した前や後、もしくは前後に恒常的な長時間労働(月**100時間**程度)

補償状況		全国(年度)			大阪(年度)		
		H25年度	H26年度	H27年度	H25年度	H26年度	H27年度
件数 全体	請求	1,409	1,456	1,515	153	137	146
	決定	1,193	1,307	1,306	146	140	139
	支給	436	497	472	44	40	39
うち 自殺	請求	177	213	199	27	8	15
	決定	157	210	205	20	19	14
	支給	63	99	93	6	7	4

[決定]: 当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。 [支給]: 決定件数のうち「業務上」と認定した件数。

【雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進】

【正社員就職に向けた取組】

○ 人材不足分野における正社員就職に向けた取組み

ー 福祉(介護・看護・保育)分野におけるマッチングに向けた取組ー



【介護就職デイ】
11月11日「介護の日」前後2週間を中心として、府内全ハローワークで就職面接会、セミナー等実施。
(就職者数) 89名

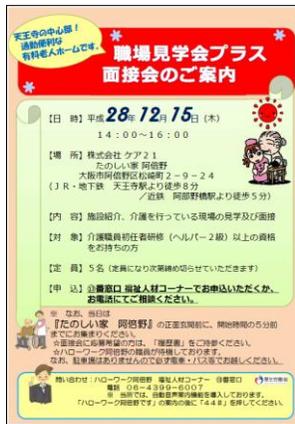
ー 介護就職デー 合同就職面接会ー(写真)
(主催) 大阪東・大阪西・阿倍野所
(実施場所) あべのハルカス
(参加者数等) 15社209名参加
(就職者数) 25名



【保育士就職面接会・説明会】
毎年有効求人倍率が上昇する1～2月を中心として就職面接会、合同説明会やセミナーを実施。



待合スペースに参加事業所のPRボードを設置
(H29.1.28(土) ハローワーク枚方)



【介護・保育施設見学会＋面接会】
実際の職場見学会を通し、特に経験の少ない方やブランクのある方の不安の軽減を通してマッチングの向上を図る。施設見学会についても求職者のニーズが高く、潜在求職者の掘り起こしにつながるよう積極的に実施。

見学会付き面接会	
開催回数	16回
参加者数	52人
就職者数	27人
就職率	51.9%

施設見学会	
開催回数	17回
参加者数	151名

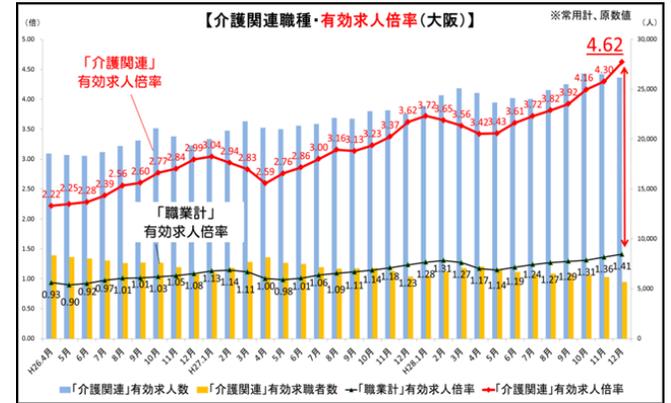
(阿倍野所における取組状況)

【大阪働き方改革推進会議 介護労働に関する作業部会】

大阪働き方改革推進本部では、介護事業における賃金ラダー、キャリアラダー(体系的な賃金・キャリア形成)確立及び普及に向け、「介護労働に関する作業部会」を設置。

【構成メンバー】

特別養護老人ホームの経営者の有志(社会福祉法人)、介護労働者団体、介護労働に関するアドバイザー等



「介護関連職種」の有効求人倍率は「職業計」よりも高倍率で推移しており、**28年10月には4倍台に達し、12月には4.62倍**となっている。



【部会開催実績】
第1回: H28.12.9(金)
第2回: H29.1.23(月)
※以降1～2か月ごとに開催(予定)

【地方自治体との連携による就職支援】

職業安定の分野

【一体的実施の取組】

【平成28年度 新施設設】
 ねやがわシティ・ステーション
 ハローワーク枚方 職業紹介コーナー

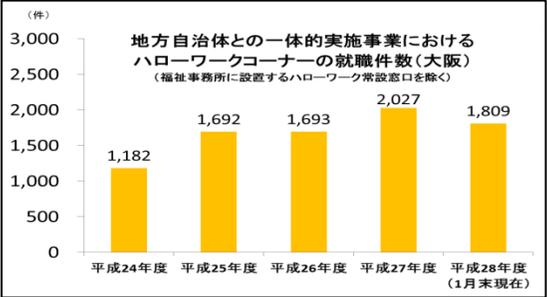
○開設日 平成29年1月10日

※京阪寝屋川市駅構内の市民サービスセンター内に、市の就労相談とハローワークの職業相談・紹介窓口を併設。若者や女性、高齢者等が気軽に就労相談、職探し出来る環境をつくり、地域住民の利便性を向上。

京阪寝屋川市駅に
 駅中ハローワーク
 を開設！！



○大阪府、大阪市、堺市、寝屋川市と6拠点で実施
 ○ハローワークコーナーによる紹介就職件数
 (生活保護常設窓口を除く)
 平成29年1月末現在 1,809件
 (前年同期比 7.8%増)



～今後の一体的実施施設の開設予定～
 ・平成29年3月21日 JR柏原駅前のアゼリア柏原に柏原市との一体的実施施設「アゼリア柏原 ハローワークコーナー(ハローワーク藤井寺 職業紹介コーナー)」を開設予定

【雇用対策協定の取組】

<寝屋川市との取組>
 平成28年12月27日 寝屋川市と
 「寝屋川市と大阪労働局との雇用対策協定」締結！

【内容】総人口の減少に伴う昼間の人口の減少、市内産業の縮小が課題となっている寝屋川市と、若者・女性・高齢者・障害者などあらゆる市民を対象とした就労支援や寝屋川市内の企業等への支援施策を密接に連携して行い雇用を創出することで、様々な社会の担い手が意欲や能力を十分に発揮できる地域社会を構築するため、雇用対策協定を締結。

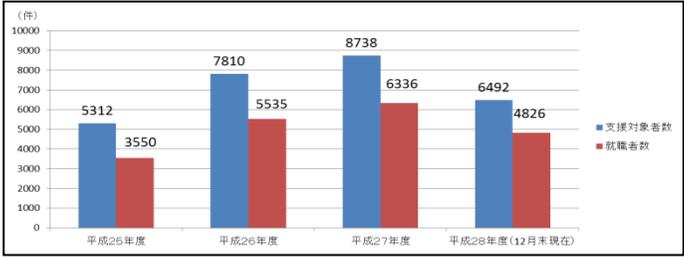


～雇用対策協定の締結状況～
 ○大阪府、堺市、東大阪市、高槻市、吹田市、寝屋川市、柏原市の1府6市と雇用対策協定を締結(※朱書きは平成28年度に締結)

【生活保護受給者等に対する就労支援】

○地方自治体との連携により生活保護受給者等に対する常設の職業相談窓口を地方自治体福祉事務所に設置
 ⇒計19箇所(H25年度:10箇所、H26年度:4箇所、H27年度:4箇所、H28年度:1箇所)

○支援対象者数・就職者数ともに増加を維持
 ⇒過去最高の支援実績となったH27年度を上回るペースで推移
 ・H28年度(12月末現在)
 生活保護受給者等就労自立促進事業
 就職者数:4,826人
 (前年同期比 2.6%増)



【若年者に対する雇用対策の推進】

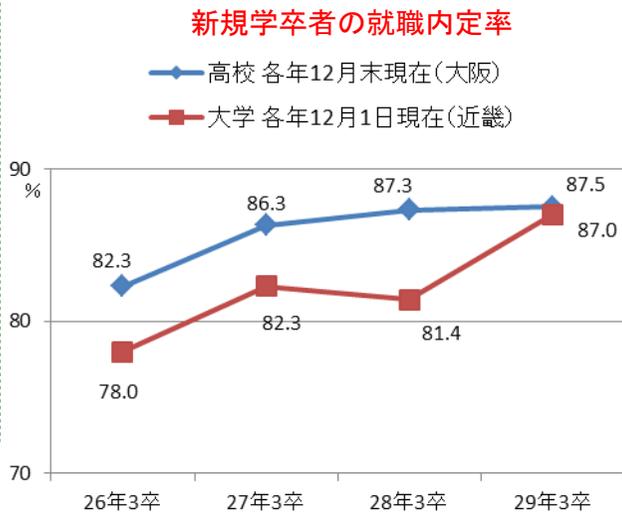
職業安定の分野

【新規学卒者に対する就職支援の取組】

- H29年3月卒業予定者の就職内定率
 新規高卒者（12月末現在）《大阪》87.5%（前年同期差0.2ポイント増）
 新規大卒者等（12月1日現在）《近畿》87.0%（前年同期差5.6ポイント増）
- ジョブサポーターの支援による正社員就職決定数（平成28年12月末現在）
 目標：14,984人 実績：13,992人 **進捗率：93.4%**
 （中・高卒：4,385人、大卒等：9,607人）
- 新規学卒者に対する合同求人説明会
 - ・「新規高等学校卒業予定者合同求人説明会」
 平成28年11月15日 大阪府立体育会館 **参加企業114社 参加者数709人**
 - ・「若者・女性の活躍とワークライフバランスを推進する企業の合同説明会」
 平成28年12月15日 梅田クリスタルホール **参加企業48社 参加者数117人**
 - ・「第2回新規高等学校卒業予定者合同求人説明会」
 平成29年2月1日 阿倍野区民センター **参加企業30社 参加者数101人**
- ユースエール認定企業 認定：6社（平成29年1月末現在）
 引き続き制度の周知を図り、若者の適職選択を促進するとともに、企業が求める人材の円滑な採用を支援する。
- 若者応援宣言企業 目標：大阪700社 実績：461社 **進捗率65.9%**（平成29年1月末現在）

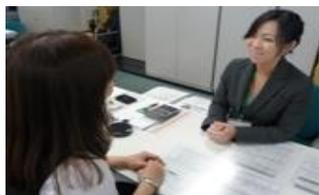


新規高等学校卒業予定者
合同求人説明会



【フリーターに対する正社員就職支援の取組み】

- 「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」、2ヶ所のわかものハローワークと各ハローワークの「わかもの支援窓口」において、担当者制による個別支援を中心としたフリーターに対する就職支援を実施。
- 正社員に結びついたフリーター等の就職件数（平成28年12月末現在）
 目標：19,005件
 実績：16,732件
進捗率：88.0%



※担当者制による相談風景

- ◆就職面接会等各種イベントの実施
- 平成28年12月～平成29年1月 大阪わかものハローワーク開催
- ものづくり、建設・設備の仕事セミナー & 就職面接会
- セミナー参加者 41人
面接会参加企業8社 参加者数23人

From Dec.12~Jan.13 学生労働省

大阪わかものハローワークの冬フェス

at大阪わかものハローワークセミナールーム

夏に続いて、冬も色々やります！！
 さよ～大阪わかものハローワーク Come on!
 ～お申し込みは、お電話または大阪わかもの窓口へ～

イベント	SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
12/12-1/13	12/11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31
	1/1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14

- ★12月14日(水)14:00～ 大阪わかものハローワーク×大阪府 「ものづくりにそ、すべてのことの原因！」
- ★12月21日(水)14:00～ 大阪わかものハローワーク×大阪府 「あべののまちを再発見！あべのまちもまた発見できるかも！あべのまちもまた発見できるかも！」
- ★12月21日(水)14:00～ 大阪わかものハローワーク×大阪府 「働いている人のたまごの話を聞ける！」経験がなくても大丈夫！進捗方法を伝授！」
- 12月12,13,15,18,20,22日(月・火・木)10:30～18:30(17:30) 『就活クラブ』 8日間のグループワークプログラム！自己分析～面接までこれでバッチリ！
- ★1月13日(金)未経験でもOK！製造業・建設・設備関係就職面接会

大阪わかものハローワーク
 大阪府生活労働部4-1 関西グループビル9階
 TEL:06-7709-9470
 受付時間
 10:00～18:00(水・木・金)10:00～18:00(土)

【女性に対する雇用対策の推進】

職業安定の分野

○ マザーズハローワーク事業の推進

マザーズハローワーク
仕事と子育ての両立を目指す方の専任のハローワーク

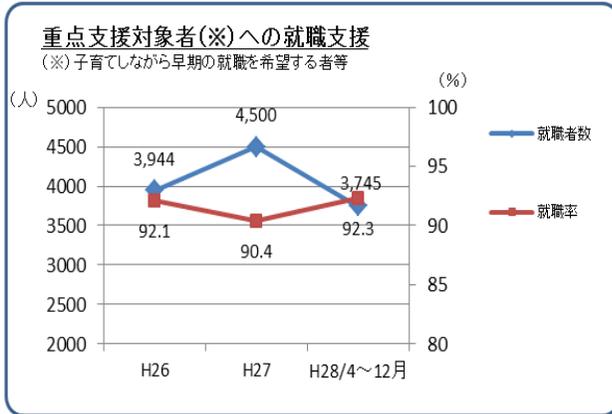
マザーズコーナー
ハローワークの就業相談コーナーに設置

大阪マザーズハローワーク 大阪中央労働センター9階 就業相談4号出口すぐ 平日10:00~18:00、土曜10:00~18:00 【日・夜・祝日・年末年始休み】 TEL:06-6755-1108	ハローワーク蒲田 TEL:06-6344-8009
京都マザーズハローワーク 京都市東山区南禅寺1-1-1 西京本町駅前9F 平日10:00~18:00、土曜10:00~18:00 【日・夜・祝日・年末年始休み】 TEL:075-251-0184	ハローワーク堺 TEL:06-6755-1414
神戸マザーズハローワーク 神戸中央労働センター9階 西宮南町駅前9F 平日10:00~18:00、土曜10:00~18:00 【日・夜・祝日・年末年始休み】 TEL:078-604-1233	ハローワーク吹上 TEL:06-6833-7811
福岡マザーズハローワーク 福岡中央労働センター9階 西門駅前9F 平日10:00~18:00、土曜10:00~18:00 【日・夜・祝日・年末年始休み】 TEL:092-731-0184	ハローワーク東大津 TEL:0725-32-5181
名古屋マザーズハローワーク 名古屋中央労働センター9階 栄駅前9F 平日10:00~18:00、土曜10:00~18:00 【日・夜・祝日・年末年始休み】 TEL:052-731-0184	ハローワーク枚方 TEL:072-841-3363
札幌マザーズハローワーク 札幌中央労働センター9階 南一条駅前9F 平日10:00~18:00、土曜10:00~18:00 【日・夜・祝日・年末年始休み】 TEL:011-251-0184	ハローワーク高槻 TEL:072-504-1233

ホームページ <http://osaka-hwboworksite.nhk.go.jp/kannen/mothers.html>

厚生労働省・大阪労働局・ハローワーク

- マザーズハローワーク
〔難波・堺〕
- マザーズコーナー
〔梅田(H28.4.1~)、布施、千里、泉大津、枚方、高槻〕



○ 女性活躍応援コーナーにおける取組

女性活躍★応援コーナー
全国のハローワークで(初)

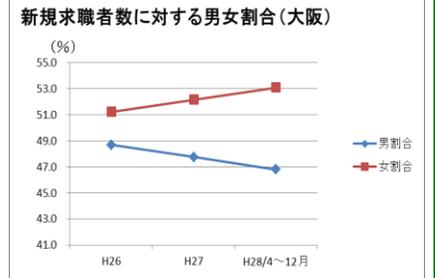
なんばから 就職の近道!

ハローワークプラザ難波・女性活躍応援コーナー
〒542-0076 大阪府中央区難波2-1-1 東区役所4階4号
TEL: 06-6214-9200 FAX: 06-6214-9219

ご利用時間
平日 10:00~19:00 土曜 10:00~13:00 日 10:00~17:00

ハローワークプラザ難波・女性活躍応援コーナーは、女性活躍応援コーナーとして、就職活動のサポートを行います。

ハローワークプラザ難波内に「女性活躍応援コーナー」を設置(H28.1.12)
〔支援サービス内容〕
・女性のキャリアステージにおける様々な課題に対応したきめ細やかな就職支援
・女性専門家(弁護士、社会保険労務士、臨床心理士)による女性のための相談
・女性のニーズに応える多彩なセミナーの実施 等



ハローワークの新規求職者数における女性割合は上昇傾向。

子育て女性の働きやすい環境を創ることを応援! 人権理解 チアフルワークフェスタ

11月18日(土)10:00~17:00
ハーバメントF 貸会議室

当日のセミナー
・産後メンタルケアセミナー
・女性活躍支援セミナー
・キャリアアップセミナー
・子育てと仕事の両立セミナー

お申し込み・お問い合わせ先
大阪府労働局 労働相談センター
TEL:06-7533-1100

モノづくり女子応援セミナー & ミニ面接会

モノづくりの世界が貴女を待っている!

日時: 平成29年1月26日(木)
13:30~14:30(セミナー) 14:30~16:00(面接会)

場所: 布施駅前市民プラザ「夢広場」

申込方法: セミナーは予約制(定員20名)
面接会のみ参加は予約不要

お申し込み・お問い合わせ先
ハローワーク布施 職業相談第1部門
TEL:06-6782-4221(受付時間:平日)



ハローワーク布施移転記念イベント「就活福袋イベント10連発」において、「モノづくり女子応援セミナー&面接会」を実施。

なんばから女性活躍応援! 就職支援イベント

平成29年 1月16日(月)~21日(土)

ハローワークプラザ難波 女性活躍応援コーナー 開設1周年記念 セミナーウィーク

1/16 面接で成功する声と話し方
1/17 女性の社会参画
1/18 面接で成功する声と話し方
1/19 面接で成功する声と話し方
1/20 面接で成功する声と話し方
1/21 面接で成功する声と話し方

お申込・お問い合わせ先
ハローワークプラザ難波 TEL:06-6214-9200



「就職活動に役立つ ホテルエルフファーストインプレッション」ホテル業界の人事部の方を講師に招き、「一瞬の印象を最高にする極意」についての講義。

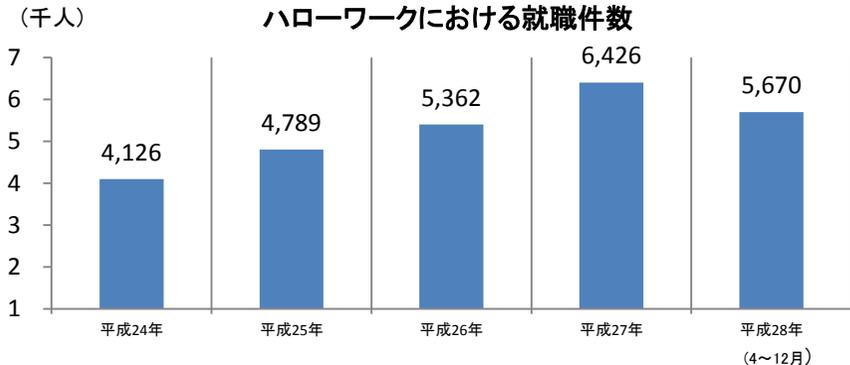
女性活躍応援コーナー開設1周年記念イベントを実施(H29.1.16~21)

【障害者・高年齢者雇用対策の推進】

職業安定の分野

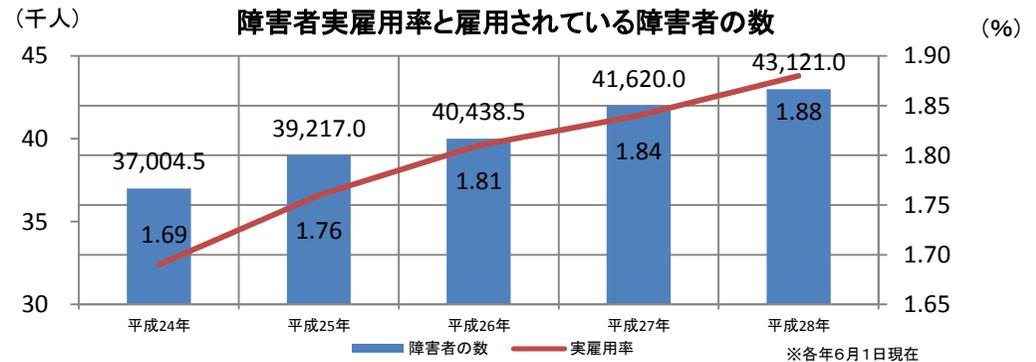
【障害者の雇用対策】

○ハローワークにおける障害者就職件数(平成28年12月現在)
5,670件(前年同期比: +11.2%)



○民間企業に雇用されている障害者の数は、**13年連続過去最高を更新**
(平成28年度・・・43,121.0人)

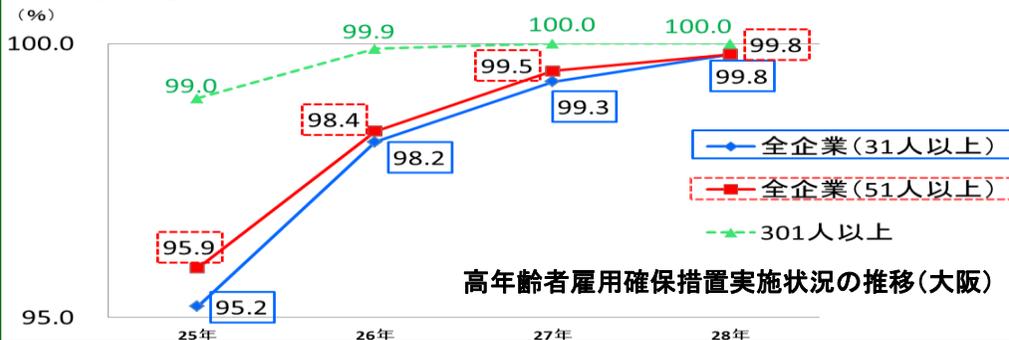
○**事業主指導のローラー作戦**を実施し、一層の障害者雇用の促進に努めている



【高年齢者の雇用対策】

○ **65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況**

99.8%の企業が65歳までの雇用確保措置を実施済み。
前年より0.5P上昇！！ 全国平均を0.3P上回る！！



○ **65歳以上の高年齢者への就職支援強化**

平成28年度からハローワーク大阪東・ハローワーク梅田に設置した『生涯現役支援窓口』を中心に、65歳以上の高年齢者への就職支援の取組を強化している。

生涯現役支援窓口でのチーム支援を受けた
65歳以上の就職率 51.0%！！ (12月末現在)
 (参考:ハローワークでの65歳以上の就職率(全数)24.2%)
 (12月末現在)

【外国人雇用対策の推進】

職業安定の分野

○外国人求職者の専門相談員及び通訳を配置し、適格な職業紹介、職業指導等の推進を図る。
 ・大阪外国人雇用サービスセンター 新規求職 4,868件(前年同期比5.5%増)(12月末現在)
 就職件数 828件(前年同期比3.0%減)(12月末現在)

○大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、「専門的・技術的分野」での外国人労働者の就業促進を図るとともに、大阪新卒応援ハローワークと連携し外国人留学生の国内就職促進のため大阪留学生ビジネスインターンシップや外国人留学生就職面接会の開催など効果的な支援を実施。

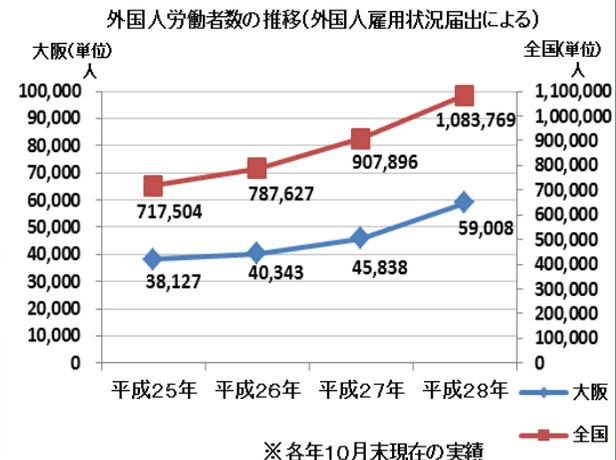
- ・「外国人留学生就職面接会2016」平成28年11月16日開催(OMMビル2階展示ホールA)
 参加企業 39社 参加留学生 391人 内定者数 39名(H29.1.31現在)
- ・大阪留学生ビジネスインターンシップ H28年(夏期) 受入企業 28社 参加学生51人

○外国人労働者の適正な受け入れ推進、不法就労防止についての周知・啓発及び外国人雇用状況届出制度の周知・徹底を図り、外国人指針に基づく事業主指導を計画的・効果的に実施。

- ・「外国人労働者雇用啓発セミナー」平成28年6月16日開催(ドーンセンター) 参加者 417人
- ・外国人雇用事業主訪問指導 年間目標数 900件 実績(12月末) 697件(達成率77.4%)



外国人留学生就職面接会2016の様子



【職業訓練を活用した就職支援】

若者・女性等に対する職業訓練を活用した支援の強化

わかものハローワーク・マザーズハローワークの機能強化

平成28年4月より、わかものハローワーク・マザーズハローワークにおいて、職業スキルの向上を必要とする方に対し適切に訓練情報を提供出来るよう、職業訓練相談を開始。

また、更なるあっせん機能の強化として、職業訓練受講給付金の支給業務を行う施設を拡充し、職業訓練相談・受講あっせん・職業訓練受講給付金支給・訓練受講後の就職支援までワンストップでの支援を推進。

【ワンストップ支援施設】

・大阪マザーズハローワーク(平成28年4月～) ・あべのわかものハローワーク(平成29年4月～※予定)

子育て女性等に配慮した新たな職業訓練の実施

平成28年10月以降、子育て中の女性等に職業訓練を受ける機会を十分に確保するため、短時間(1日4～6時間)の訓練コースや託児サービス支援付訓練コースを設定。

【設定実績(平成29年1月末現在)】

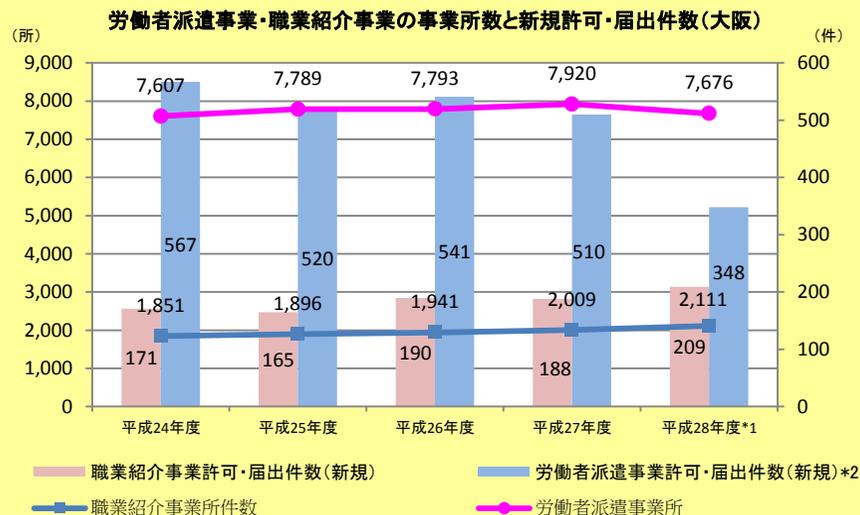
・短時間コース 1コース(定員14名) ・託児サービス支援付コース 4コース(定員67名)

訓練相談件数 (平成28年12月末現在)	
わかものハローワーク	380件
マザーズハローワーク	1380件



労働者派遣事業等の適正な運営の確保

ア 許可申請・届出事業者及び派遣労働者への法制度の周知徹底



*1 平成28年度は、平成29年1月末現在の数値である

*2 平成27年9月法改正により届出制が廃止されずすべて許可制となる

●許可申請・届出受理後説明会(4月～1月)

労働者派遣事業 20回 455事業所
(前年同期 31回 642事業所)

職業紹介事業 20回 381事業所
(前年同期 20回 292事業所)

●労働者派遣セミナー(4月～1月)

13回 272人(前年同期 6回 90人)

●平成24年・27年改正労働者派遣法に係るセミナー(12月～1月)

8回 679事業所

●業界団体等への講師派遣状況(4月～1月)

7団体 8回 602人(前年同期 16団体 22回 916人)

イ 許可申請・届出に対する適切な調査確認

●新規事業説明会(4～1月)

労働者派遣事業 10回 108人(前年同期 8回 72人)
職業紹介事業 10回 82人(前年同期 9回 54人)

ウ 労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底

●指導監督の状況

		平成28年度(4月～1月)	前年度同期
職業紹介事業(個別指導)		145件	133件
労働者派遣事業 (個別指導)	派遣元	536件	461件
	派遣先	37件	44件
請負関係事業(個別指導)		104件	101件

●集団指導(許可申請・届出受理後説明会)の実績については、左記アに掲載。

●行政処分の実績(次ページに掲載)

エ 派遣労働者に対する積極的な支援等

●派遣労働者からの苦情・相談(4～12月) * 四半期毎に集計
491件(前年同期 507件)

※指導監督が必要な事案についてはできる限り早期に全て対応

労働者派遣事業等の適正な運営の確保

平成28年度大阪労働局需給調整事業部 行政処分一覧表(平成29年1月末現在)

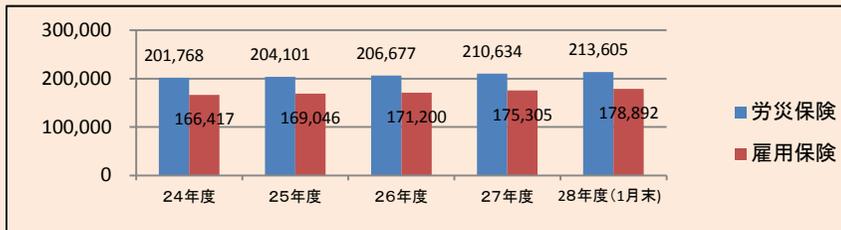
	処分日	処分内容	処分理由	備考
労働者派遣事業主 A社	平成28年9月23日	労働者派遣事業改善命令	<p>次の①から③の法違反を行っていることが明らかになったため。</p> <p>①派遣先の事業所、その他派遣就業の場所の業務について、派遣先から派遣期間の抵触日の通知を受けることなく労働者派遣契約を締結したこと。</p> <p>②労働者派遣をしようとするときに、少なくとも3名の派遣労働者に対し、就業条件の法定の事項を書面交付等の方法により明示していないこと。</p> <p>③労働者派遣をするに際し、少なくとも3名の派遣労働者について、法定の事項を派遣元管理台帳に記載していないこと。</p>	当該事業主へは、平成27年6月10日に労働者派遣を点検するよう是正指導を行ったが、同じ態様の法違反を繰り返していたため、平成28年3月23日に再度の是正・点検を行うよう文書指導を行った。その後、是正、点検が完了した旨の報告を受け、平成28年6月20日に是正状況の確認調査を行ったところ左記の法違反が明らかになった。

【労働保険適用徴収の分野における重点対策取組状況】

労働保険未手続事業一掃対策の推進

平成28年度労働保険適用促進計画に基づき、局・署・所が一体となって取組を実施

● 労働保険適用事業場数の推移(大阪)



● 対策の取組実績

	平成28年度 (29年1月末)	平成27年度 (28年1月末)	平成27年度
手続指導による 自主成立	1034件	835件	1,004件
職権による成立 (自主成立を拒んだもの)	12件	17件	36件 (全国第1位)

労働保険料の収納率の維持・向上

労働保険料の適正徴収を期するため、実効ある滞納整理を実施

- 年度別労働保険料収納率(大阪)
収納率は、徴収決定額に占める収納額の割合です。

	平成28年度 (29年1月末)	平成27年度	平成26年度
徴収決定額	2,376億円	2,688億円	2,627億円
収納額	1,736億円	2,652億円	2,584億円
収納率 ()は全国	73.06 % (73.08 %)	98.67 % (98.54 %)	98.36 % (98.31 %)

(参考)	平成29年1月末	平成28年1月末	平成27年1月末
徴収決定額	2,376億円	2,681億円	2,621億円
収納額	1,736億円	1,948億円	1,891億円
収納率 ()は全国	73.06 % (73.08 %)	72.68 % (72.71 %)	72.15 % (72.46 %)

- 実効ある滞納整理の実施
複数年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を滞納している事業主等に対しては差押を実施しています。

	平成28年度 (29年1月末)	平成27年度	平成26年度
差押状況	421件	421件 (全国第1位)	444件 (全国第1位)

(参考)	平成29年1月末	平成28年1月末	平成27年1月末
差押状況	421件	323件	371件