

平成 28 年度

奈良労働局行政運営方針

奈良労働局

平成28年度奈良労働局行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の社会経済情勢	1
2 最近の雇用をめぐる情勢	1
(1) 最近の雇用情勢	1
(2) 若者の雇用状況	2
(3) 高年齢者の雇用状況	2
(4) 女性の雇用状況	2
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6) 障害者の雇用状況	3
(7) 職業訓練の実施状況	3
3 労働条件等をめぐる動向	3
(1) 申告・相談等の状況	3
(2) 労働時間と年次有給休暇の状況	4
(3) 労働災害・労災補償の状況	4

第2 平成28年度の奈良労働局における最重点施策

1 「全員参加の社会」の実現加速	5
(1) 女性の活躍推進	5
(2) 若者の活躍推進	6
(3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備	6
(4) 障害者等の活躍推進	7
(5) 重層的なセーフティネットの構築	7
2 公正、適正で納得して働くことのできる環境整備	7
(1) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進	7
(2) 働き方改革の実現	7
(3) 人材力強化・人材確保対策の推進	8
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	8
3 地方自治体との連携による就職支援	9
(1) 奈良県との一体的実施	9
(2) 奈良市との一体的実施	9
(3) 王寺町との一体的実施	10
(4) 天理市との一体的実施	10

第3 奈良労働局における重点施策

1 安心して働ける環境づくりの推進	10
(1) 労働条件の確保・改善対策	10
(2) 最低賃金制度の適切な運営	12
(3) 適正な労働条件の整備	13
(4) 労災補償対策の推進	13
2 地域情勢を見据えた雇用対策の推進	15
(1) 公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標	15
(2) 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	17
(3) 正社員希望者に対する就職支援	18
(4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善	18
(5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	18
(6) 民間を活用した就職支援等	19
(7) 希望するキャリアの実現支援	19
(8) 地域雇用対策の推進	19
(9) 若者の雇用対策の推進	20
(10) 高年齢者の雇用対策の推進	21
(11) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進	22
(12) 障害者等の雇用対策の推進	23
(13) 職業訓練を活用した就職支援	23
(14) 外国人の雇用対策の推進	24
(15) 雇用保険制度の安定的運営	24
(16) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	25
(17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	26
(18) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知	26
3 職業能力開発の一層の推進	27
(1) 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	27
(2) ジョブ・カード制度の推進	27
(3) 労働者・企業の職業能力開発への支援	27
(4) ニート等の若者の職業的自立支援	28
(5) 障害者の職業能力開発の推進	28
4 女性の活躍推進と両立支援対策等の推進	28
(1) 女性活躍推進法の履行確保	28
(2) 総合的ハラスメント対策の一体的実施	28
(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	29
(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	30

(5) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進	3 1
(6) 紛争解決の援助	3 1
5 労働行政を円滑に推進するための制度の適切な運営	3 2
(1) 労働保険適用徴収業務等の重点施策	3 2
(2) 個別労働関係紛争の解決の促進	3 2
第4 奈良労働局における労働行政展開に当たっての基本的対応	
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	3 4
2 計画的・効率的な行政運営	3 4
(1) 計画的な行政運営	3 4
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	3 4
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し	3 5
(4) 行政事務の情報化への対応	3 5
(5) 行政事務のコスト縮減の取組	3 5
(6) 研修の実施	3 6
(7) 職場環境の整備	3 6
(8) 遊休資産売却の確実な処理等	3 7
3 地域に密着した行政の展開	3 7
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	3 7
(2) 地方自治体等との連携	3 7
(3) 労使団体等関係団体との連携	3 7
(4) 積極的な広報の実施	3 8
(5) 労働法制の普及等に関する取組	3 8
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	3 8
(1) 保有個人情報の厳正な管理	3 8
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	3 9
(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	3 9
(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	3 9
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	3 9
(1) 綱紀の保持	3 9
(2) 不正経理等再発防止のための内部点検の実施等法令遵守の徹底	4 0
(3) 行政サービスの向上	4 0

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の社会経済情勢

奈良県の平成27年10月1日現在の推計人口は1,369,362人で、前年と比べて7,104人減少しており、平成12年以降16年連続の減少となっている。

本県の労働力率は56.0%で全国最下位であり、平成17年調査より、0.4ポイント低下している。また、就業者の内訳をみると非正規雇用者の割合が34.6%で全国の34.2%より高くなっている。産業別の就業者割合をみると「卸売・小売業」(17.9%)が最も多く、次いで「製造業」(16.8%)、「医療・福祉」(11.5%)で、「医療・福祉」の割合が上昇している(平成22年国勢調査)。

少子・高齢化が進行する中で労働力人口が減少し、サービス経済化の進展に伴って非正規労働者が増加する傾向にある。

奈良県の経済動向をみると、個人消費は、持ち直しつつある。

生産活動については、持ち直しの動きに足踏みがみられ、企業収益は減益見込みとなっている。また、設備投資は前年度並みの計画となっている。

雇用情勢は、緩やかに改善しつつある。

先行きについては、各種政策効果もあり、県内経済が持ち直していくことが期待される。一方で、中国を始めとするアジア新興国等の景気の下振れリスクの影響について注視していく必要がある。

2 最近の雇用をめぐる情勢

(1) 最近の雇用情勢

奈良県の完全失業率(モデル推計値)は、平成27年平均で3.4%となり、前年より0.1ポイント低下し、低水準となっている。

また、平成27年平均の有効求人倍率は0.99倍と対前年比0.09ポイント上昇し、新規求人倍率も1.50倍となり前年比0.14ポイント上昇した。正社員有効求人倍率(原数値)は、平成21年7月の0.25倍を底に、平成28年2月には0.77倍まで回復した。

平成27年度の新規求人数は、84,647人(平成28年2月末現在)で対前年比12.4%(9,345人)の増加となっており、新規求人数が大幅に増加している。

産業別割合を上位からみると、医療・福祉が29.8%、卸売・小売業13.6%、製造業10.8%となっている。

一方、新規求職申込件数は、53,433人(平成28年2月末現在)で対前年比2.8%(1,562人)の減少と、総じて減少傾向で推移している。

こうした動向から、平成28年2月の奈良県有効求人倍率(季節調整値)は1.11倍で、全国(1.28倍)と比べると差があるものの、県内事業所においては、引き続き人手不足感が見られることから、県内の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの改善している。

(2) 若者の雇用状況

平成 28 年 3 月卒業予定者の就職内定率をみると、大学等については 75.7% (平成 28 年 1 月末現在) となっており前年同期より 6.3 ポイント改善している。

また、高校については 89.6% (平成 28 年 1 月末現在) となっており前年同期より 0.4 ポイント改善している。

(3) 高年齢者の雇用状況

平成 27 年 6 月 1 日現在の高年齢者雇用確保措置の実施状況 (31 人以上の企業規模) は、97.6% となり、前年比 2.4 ポイント上昇した。うち、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は、77.2% となり、同比 0.9 ポイント上昇し、全国値の 72.5% を 4.7 ポイント上回っている。また、「70 歳まで働ける企業」の割合は、24.2% となり、同比 3.1 ポイント上昇し、全国値の 20.1% を 4.1 ポイント上回っている。

(4) 女性の雇用状況

「労働力調査 (平成 27 年 11 月分)」によると、平成 27 年の全国の女性の雇用者数は 2,494 万人となり、前年同月に比べ 15 万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 43.9% (前年差 0.1 ポイント下落) となっている。また、「平成 24 年就業構造基本調査」によると、奈良県の女性 (15~64 歳) の有業率は 56.8% となっており、全国で最も低い水準となっている。年齢階級別にみると、35~39 歳代の子育て世代を中心に女性の有業率が落ち込んでいる。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成 27 年 10 月における奈良県のパートタイム労働者数 (5 人以上規模事業所) は、136,586 人でパートタイム労働者比率は、40.6% となり、全国値 (30.6%) を 10.0 ポイント上回っている。また、平成 26 年以前の 5 年間の同比率は平成 24 年がピークとなり、平成 20 年との対比では、5.2 ポイントの上昇となっている。

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

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、平成 27 年の短時間労働者と一般労働者 (短時間労働者以外の者) との賃金格差について、一般労働者の 1 時

間当たり所定内給与額を100とした場合、短時間労働者は57.2（前年59.9）となっている。

（6）障害者の雇用状況

平成27年6月1日現在の民間企業（50人以上の企業規模）における障害者の雇用者数は1982.5人で前年より160人増加し、実雇用率は2.40%となり、前年比0.18ポイント増加した。また、法定雇用率達成企業割合は58.6%となり、同比2.4ポイント増加した。

（7）職業訓練の実施状況

平成27年度の公的職業訓練の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,330人（平成27年12月時点）、平成27年度の就職率は奈良県立高等技術専門校85.0%、ポリテクセンター奈良91.1%（施設内訓練）、82.4%（委託訓練）となっている。求職者支援制度における職業訓練の受講者数は350人（平成27年12月時点）、就職率（平成27年6月修了コースまでの数値）は、基礎コースで48.4%、実践コースで61.8%となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

（1）申告・相談等の状況

労働基準監督署をはじめ、総務部企画室及び総合労働相談コーナー等には、労使等から数多くの相談が寄せられ、その数は、平成25年度8,845件、平成26年度8,912件と推移しており、平成27年12月末現在6,822件と前年同期よりも約2%増加し、依然として高水準にある。相談内容を見ると、賃金、解雇、労働時間、年次有給休暇といった基本的な労働条件に関するものが依然として多く、これらに係る相談は全体の約4割を占めている。また、いじめ・嫌がらせに関する相談も近年は増加傾向にある。

また、労働基準関係法令上問題が認められる申告事案の受理件数は、平成25年256件、平成26年215件、平成27年197件と推移しており、ここ数年は景気変動の影響から減少傾向にあると見られるものの、労働者の権利意識の高まりから多くの申告が労働基準監督署に寄せられている。申告の内容を見ると賃金不払に関するものが約7割となっている。

雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する労働者からの相談は76件（平成27年12月末現在）となっており、内容別には、妊娠不利益取扱いに関する相談は14件と、平成26年度の17件とほぼ横ばいとなっているものの、セクシュアルハラスメントの相談は43件（平成26年度67件）と減少傾向である。

一方、育児・介護休業法に関する労働者からの相談は88件（平成27年12月

末現在)となっており、労働者の権利等に関する事案の相談は36件と、平成26年度の60件と比較すると、減少傾向にある。

相談の内容別には育児休業が大部分を占めるものの、育児のための短時間勤務制度の相談は増加傾向にある。

また、介護に関する相談についても、133件(平成27年12月末現在)と平成26年度の126件と比較すると、かなり増加している。

(2) 労働時間と年次有給休暇の状況

奈良県の総実労働時間は、「毎月勤労統計調査」によると、1700時間前後で推移し全国平均を下回っているものの、「就業構造基本調査」によると、奈良県における週60時間以上の雇用者の割合は、平成24年で10.2%と全国平均の9.6%を上回っている。

また、奈良県が行った「職場環境調査」によると、年次有給休暇の取得率は平成20年50.3%、平成23年46.8%、平成26年47.0%と5割程度で停滞している状況にある。

(3) 労働災害・労災補償の状況

奈良県における労働災害は、平成27年(12月末速報値)に対前年比5.8%の減少となり、過去最少の件数となったものの、奈良労働局第12次労働災害防止計画(以下「12次防」という)の基準年である平成24年比では6.9%減(当初目標は9%減)にとどまっており、最終年の平成29年を見越してより強力で労働災害防止対策を推進する必要がある。

次に、労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成27年の一般定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合が奈良県では、55.3%と全国平均より高くなっている。平成27年12月には、芳香族アミンを使用する国内の事業場で複数の労働者が膀胱がんを発症した事案があり、改正労働安全衛生法に基づき平成28年6月1日から施行される化学物質のリスクアセスメントの義務化と併せ、化学物質による健康障害防止の指導を管内に適切に行っていくことが急務である。

さらに、改正労働安全衛生法に基づき平成27年12月1日に施行されたストレスチェック制度の円滑な導入のため、引き続き管内にその趣旨内容の周知を図る必要がある。

奈良県における労災保険給付の過去5年間の新規受給者数は、平成22年度5,290人、平成23年度5,516人、平成24年度5,410人、平成25年度5,138人、平成26年度5,317人で推移しており、平成24年度以降は減少傾向にあったものの、平成26年度は増加に転じているところである。

社会的関心の高い脳・心臓疾患事案、精神障害事案及び石綿関連疾患事案の

労災請求件数については、近年、全国及び奈良県において、特に精神障害事案に係る請求件数が増加傾向にある。

第2 平成28年度の奈良労働局における最重点施策

1 「全員参加の社会」の実現加速

(1) 女性の活躍推進

ア 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の履行確保

少子高齢化が進み、将来の労働力不足が懸念される中、女性の活躍推進は重要であり、また、女性の有業率が低い奈良県において、女性労働者が就業を継続できる職場環境を進めていくことは大きなメリットがある。

平成28年4月1日から施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)に基づき、課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出、公表、従業員への周知及び情報公表、併せて認定取得への取組も含め、法に沿った対応が確実に行われるよう、企業に対して周知徹底を図る。

イ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置

妊娠・出産、育児休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いは、女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるものであり、決して許されるものではない。

妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱い(いわゆるマタニティハラスメント)について、労使に対し関係法令の周知を図り、事案に対しては、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う必要がある。

また、新たに設置される雇用環境・均等室において、マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントの未然防止対策を一体的に推進し、総合的なハラスメント対策を展開する必要がある。

ウ 子育て女性の就業支援

ハローワークに設置の「マザーズコーナー」では、キッズコーナーを設け、安全サポートスタッフを配置するなど、子供連れで来所しやすい環境整備を行い、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを作成し、就職支援セミナーの実施や担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人の確保等の就職支援を実施する。

また、地方自治体と協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図り、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

(2) 若者の活躍推進

ア 若者の適職選択の支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、②一定の労働関係法令違反に係る求人者のハローワークにおける求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度等を円滑に実施していく。

イ 新卒者等の正社員就職の実現

新卒者等について、学校等と密に連携しながら、求人確保や採用意欲のある企業と学生のマッチング、平成 28 年度大学等卒業生から適用される就職・採用活動開始時期の変更について企業に周知し、未内定学生に対する集中的な就職支援、既卒者や中退者への正社員就職の支援を行う。

ウ フリーター等の正規雇用化の促進

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

エ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

ハローワークの「わかもの支援コーナー」の在職者相談窓口においての相談から、労働基準関係法令違反の疑いがある場合は、労働基準監督署に情報提供する。

(3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

ア 企業における高年齢者の雇用促進

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して助言・指導の徹底等を図る。

イ 高年齢者の再就職の支援

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

また、65 歳以上の高年齢求職者への再就職支援について強化を図る。

ウ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

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

エ シルバー人材センターの機能強化

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

(イ)「地域就業機会創出・拡大事業」において、高齢者に多様な就業機会を提供

できるよう、地方公共団体や経済団体等の関係機関が連携して、地域企業の雇用問題の解決や、地域経済・社会の振興等につながる新たな就業機会を図る。

(4) 障害者等の活躍推進

ア 自治体との連携による障害者の就職支援

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

イ ハローワークにおける支援の充実・強化

引き続き障害者の雇用促進を図るため、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、障害特性や就労形態に配慮しつつ、ハローワークが中心となり関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援を行う。

ウ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

精神障害者、発達障害者、難病患者に対して、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行う。特に平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に追加される精神障害者の一層の雇用促進を図る。

エ がん等による長期療養が必要な求職者に対する就労支援

ハローワークががん診療連携拠点病院との連携の下、がん等の疾病による長期療養が必要な者に対する就労支援や事業主の理解を促進するための取組を実施する。

(5) 重層的なセーフティネットの構築

生活困窮者に対する就労支援について、常設窓口を中心に地方自治体と一体となった就労支援を図り、生活保護受給者等の就労による自立を促進する。また、ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援を図る。

2 公正、適正で納得して働くことのできる環境整備

(1) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

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

(2) 働き方改革の実現

政労使の合意による「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

及び行動指針において、平成 32 年までの目標として「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を平成 20 年（2008 年）の 10%から 5 割減」、「年次有給休暇取得率 70%」とすることが定められている。

このため、奈良県と連携の上、引き続き奈良労働局働き方改革推進本部等において、事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しに向けた気運の醸成を促していく必要がある。

ア 奈良県働き方改革推進本部による働きかけ

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、事業主団体等に対し、あらゆる機会を通じて、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進や夏の生活スタイルの変革（ゆう活）の実施を呼びかける。また、労働局幹部が管内の主要企業を訪問し、経営トップに対し、直接働きかけを行う。

イ 奈良県働き方改革推進協議会の運営

奈良県内の事業所における働き方の諸問題について共通認識を持ち、労働環境や処遇改善等に向けた気運を高めるため、奈良県と共同で「奈良県働き方改革推進協議会」の運営を行い、働き方改革実現に向けた各種取組に関する意見交換や協議を行う。

(3) 人材力強化・人材確保対策の推進

ア 地域のニーズに即した公的職業訓練制度の総合的な展開

「平成 28 年度奈良県地域訓練実施計画」に基づき、県内において、奈良県が実施する公共職業訓練や国が実施する求職者支援訓練等について、奈良県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部を始めとする訓練機関等と連携して、地域における総合的かつ効果的な職業訓練を実施する。

イ ジョブ・カードの活用促進

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

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成 24 年と比較して、平成 29 年までに労働災害による死亡者数を 20%以上減少させること、休業 4 日以上死傷者数を 15%以上減少させることとした 12 次防の最終年を見越し、労働災害防止対策をより強力で推進する。

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

休業 4 日以上死傷災害の約 2 割を占める転倒災害、死亡災害の約 2 割を占める交通事故に対して業種横断的な施策を実施する。実施に際しては、関係機

関と連携し、事業者、労働者双方の意識啓発を図る。

イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

(ア) 製造業

災害多発企業に対する集中的な指導を実施するとともに、死亡災害等の重篤な結果を招きやすいはさまれ・巻き込まれによる災害の防止を徹底する。

(イ) 建設業

死亡災害の約半数を建設業が占めることから、特に死亡災害対策を重点として、建設現場に対する指導を行うとともに、業界全体の安全意識の啓発を図る。

(ウ) 陸上貨物運送事業

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

(エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店、新聞販売業）

業種横断的な取組を通じて、業界としての安全意識の啓発を図るとともに、業界団体を通じた要請を実施する。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

労働安全衛生法の改正により、一定の危険有害な化学物質に対するリスクアセスメントが平成 28 年 6 月より義務化されるため、改正内容の周知徹底を図るとともに、化学物質取扱事業場に対して適正な化学物質管理を指導する。

エ 職場におけるメンタルヘルス対策・産業保健対策

平成 27 年 12 月に施行されたストレスチェック制度の周知を関係機関と連携して引き続き実施する。併せて、産業保健活動総合支援事業の周知等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

オ 石綿健康障害防止対策

建築物の解体作業において、石綿障害予防規則に基づくばく露防止措置が適切に実施されるよう、法令及び技術上の指針に基づく指導を行う。

カ 職業性疾病等の予防対策

県等関係機関と連携し、職場における熱中症予防対策を実施する。また、平成 25 年度に策定した第 8 次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じん障害防止対策を実施する。

3 地方自治体との連携による就職支援

(1) 奈良県との一体的実施

奈良県と奈良労働局で締結した、「奈良県雇用対策協定」に基づき、求職者の就職の促進と県内企業の人材確保を図るため、相互の連携を一層強化する。

(2) 奈良市との一体的実施

奈良市と奈良労働局で締結した、「奈良市と奈良労働局が生活保護受給者等に対して就労支援を一体的に実施するための協定書」を始め、各ハローワークが管内自治体と締結した協定に基づき、生活保護受給者の就労による自立を促進するため、相互の緊密な連携のもと、効果的な事業の推進を図る。

(3) 王寺町との一体的実施

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

(4) 天理市との一体的実施

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

第3 奈良労働局における重点施策

1 安心して働ける環境づくりの推進

(1) 労働条件の確保・改善対策

ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策について

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働を抑制し、過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり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して、監督指導を徹底する。

(イ) 過労死等防止対策の推進

過労死等防止啓発月間(11月)を中心に、過労死等防止対策推進法の趣旨や国の取組内容等について、地方公共団体等と連携を図りながら、啓発活動に取り組む。

イ 法定労働条件の履行確保

(ア) 基本的労働条件の確立等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、監督指導等を通じて労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

(イ) 賃金不払残業の防止

いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われるよう、「労働時間の適正な把握のために使用者

が講ずべき措置に関する基準」の遵守等を重点とした監督指導を実施する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、厚生労働省において、「労働条件相談ほっとライン」による夜間・休日における相談体制の確保、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーによる労働基準関係法令等の情報発信を行うことから、これらの周知に取り組む。

また、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

(エ) 「労災かくし」の排除

労災かくし防止の周知・啓発及び的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかとなった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

(オ) 家内労働対策

家内労働安全衛生指導員を効率的に活用し、家内労働法の遵守のための啓発活動を行うとともに、委託者及び家内労働者の把握に努め、委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行う。

ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施し、その遵守の徹底を図る。

また、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善奈良県地方協議会」の運営、合同監督・監査の実施、通報制度の適切な運用等、奈良運輸支局との連携を図る。

(イ) 障害者

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、引き続き、職業安定行政や奈良県等関係行政機関との連携の下、的確な情報の把握を行い、事業主等に対して労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(ウ) 技能実習生等

技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図り、必要に応じ合同監督・調査を実施する。

(エ) 介護労働者

介護労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する地方公共団体や、局内各部署と連携しつつ、

周知を図るとともに、計画的に監督指導を実施する。

エ 労働関係法令の周知・啓発

(ア) 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

(イ) 労働条件明示・確認月間の実施

申告や個別紛争を未然に防止するという観点から、労働契約締結時の労働条件の書面交付による明示等について、3月を「労働条件明示・確認月間」とし、積極的な広報を実施する。

また、新規の学卒予定者等、これから就職しようとする者に対しても、労働関係法令上の権利・義務が十分に認知されて就労がなされるよう、高等学校や大学等における説明会等を通じ、労働関係法令等の周知を図る。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

ア 奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、中央最低賃金審議会が示す最低賃金引上げの目安、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

イ 最低賃金額の周知の徹底

最低賃金改定額を広く県民に周知するため、総合的労働行政機関として各行政間及び局内関係部署の連携を密にして広報を実施することは元より、報道機関、県や市町村等が発行する広報誌等あらゆるメディアを活用するとともに、労使各種団体、県内の主な企業にも協力を求め、周知・PRの効果的な実施を図る。

ウ 最低賃金額の遵守の徹底

最低賃金法違反に係る情報の収集に努め、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域・業種等を重点とした的確な監督指導を実施するなどにより、最低賃金額の遵守の徹底を図る。

エ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

生産性の向上等の経営改善に取り組む中小企業・小規模事業者の労働条件管理などの相談等にワンストップで対応する相談窓口「最低賃金総合相談支援センター」の周知に努め事業の円滑な実施を図る。

(イ) 個々の企業の取組に対する助成事業

地域別最低賃金が時間額 800 円未満の中小企業・小規模事業者が、労働能率増進のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、引上げを実施した労働者数に応じて設備導入等の一部を助成する制度（業務改善助成金）の積極的な周知広報及び利用促進を行い、制度の円滑な実施を図る。

（3）適正な労働条件の整備

ア 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対応するため、奈良県と連携し、「医療勤務環境改善支援センター」を運営する。

イ 労働契約法のいわゆる「無期転換ルール」と特例制度の周知

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みにより使用者が無期労働契約に転換しなければならないとされた、労働契約法第 18 条に基づくいわゆる「無期転換ルール」と、専門的知識等を持つ有期雇用労働者や定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者について特例を認める認定制度について、あらゆる機会を捉えて周知する。

ウ 学生アルバイトの労働条件確保に向けた取組

リーフレットや冊子等を活用して、労働条件の明示等の労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知、啓発を行う。

エ 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地や職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。

（4）労災補償対策の推進

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

労災保険給付請求に係る事務処理については、標準処理期間を見据え迅速に行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する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

複雑困難な事案が多い精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、認定基準等に基づき、調査及び業務上外の判断の迅速・適正化を一層推進し、併せて、

監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

また、聴取調査の実施に当たっては親切な対応を推進し、特に、不支給決定を行った場合には、請求人の納得性を高めるため、認定基準等の説明に加え、調査の経過や不支給と決定した理由及び審査請求手続等について、適切に対応する。

さらに、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行っ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、適切に対応するとともに必要に応じて雇用環境・均等室に情報提供を行う。

(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

石綿関連疾患については、認定基準等に基づき、被災労働者及びその遺族に対し、労災保険給付及び特別遺族給付金の迅速・適正な補償（救済）を行う。併せて、補償（救済）制度の更なる周知徹底を図り、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周知を行う。

(エ) マイナンバーの適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー（個人番号）の利用が開始されたことに伴い、労災保険給付業務においても、労災年金の請求書などの書類にマイナンバー（個人番号）を記載し、署に提出する必要があるため、本人確認等を適切に行うとともに、マイナンバー（個人番号）の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

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

労災行政情報管理システムにおいて配信される併給調整の確認対象に係るリストを活用する等により、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併給調整の確実な実施を図る。

エ 労災診療費の支払いの適正化

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。

また、地方厚生局等と連携し、地方厚生局等が保険医療機関等に対して実施した指導・調査等の結果情報を活用し、当該情報に基づく労災診療費支払いの一層の適正化を図り、さらに、誤請求の多い労災指定医療機関等に対しては、

個別に実地指導を行う。

平成 28 年度に改定予定の労災診療費算定基準については、医療機関への周知を図るとともに、改定後の算定基準に基づく的確な診療費の審査を実施する。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

行政不服審査法が改正されたことに伴い、審査請求制度も審査請求期間の延長など、国民の権利救済や利便性の向上に資するための改正がなされたので、新制度の適切な運用を図る。

審査請求事案の処理については、争点整理を的確に行うこと等により、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、引き続き、関係機関との協議等の充実を図り応訴方針を明確にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査等を的確に行い、漏れのない主張・立証に努める。

2 地域情勢を見据えた雇用対策の推進

(1) 公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標

奈良労働局、ハローワークが取り組むマッチング機能に関する業務の主要指標等について、以下の通り目標値を設定する。

ア 主要指標

(ア) 就職件数（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した件数について、17,856 件以上を目指す。

(イ) 充足件数（常用、受理地ベース）

公共職業安定所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、15,718 件以上を目指す。

(ウ) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の 3 分の 2 以上残して早期に再就職する件数について、5,128 件以上を目指す。

イ 補助指標

(ア) 満足度（求人者）

求人者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

(イ) 満足度（求職者）

求職者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

(ウ) 紹介成功率（常用）

公共職業安定所の紹介件数に対する就職件数（常用）の割合について、過去 3

年度実績の平均値以上の割合を目指す。

(エ) 求人に対する紹介率

公共職業安定所の有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

(オ) 求職者に対する紹介率

公共職業安定所の有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

ウ 所重点指標

(ア) 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、460件以上を目指す。

(イ) 障害者の就職件数

公共職業安定所の職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

(ウ) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、2,116件以上を目指す。

(エ) ハローワークの職業紹介により、正規雇用に関わったフリーター等の件数

公共職業安定所の職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の件数について、2,911件以上を目指す。

(オ) 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数

公的職業訓練の修了3ヶ月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、1,118件以上を目指す。

(カ) マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率

マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、88.5%以上を目指す。

(キ) 正社員求人数

公共職業安定所で管理する特定の正社員求人の数について、36,009件以上を目指す。

(ク) 正社員就職件数

公共職業安定所で管理する特定の正社員就職の数について、8,686件以上を目指す。

(ケ) 介護・看護・保育分野の就職件数

介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、2,700件以上を目指す。

(コ) 建設分野の就職件数

建設分野への職種に就職した件数について、470 件以上を目指す。

(サ) 生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職率

ハローワークの生涯現役支援窓口における 65 歳以上の者の就職率について、36.0%以上を目指す。

(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求職者に対する就職支援のさらなる強化

求職者が減少傾向にある中、求人・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援のさらなる強化を図る。具体的には、職業相談・職業紹介を受けていない状況が一定期間続いている者や安定所からの働きかけが有効と思われる者等を対象に、積極的に来所勧奨を行うなど、予約制・担当者制を積極的に活用し、きめ細かな支援を実施する。

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

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

イ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

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

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

また、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握や画像情報をはじめ事業所情報の収集・蓄積・共有を行う。さらにマッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議のさらなる活性化を図る。

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

ウ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

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

(3) 正社員希望者に対する就職支援

非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を推し進めていくため、「奈良労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、不本意非正規雇用労働者への正社員転換に努める。

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

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

(4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

ア 雇用管理改善の推進

人材不足分野の人材確保を中心として事業主自らが「魅力ある職場作り」を通じて募集・職場定着を図るよう、取組を促進する。

このため、各種助成金制度を活用し、業界・地域等集団的な雇用管理改善の実践を促進するとともに、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進する。

イ マッチング支援の強化

福祉分野について、ハローワークの「福祉人材コーナー」を中心に、介護・医療・保育分野への就職及び求人充足を支援する。

うち、介護分野では、「介護求人充足支援強化プログラム」により、有資格者等潜在的求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、介護求人事業所の詳細な情報等の提供、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等を開催し、積極的にマッチング促進のための取組を行う。

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

保育分野においては、「保育士マッチング強化プロジェクト」による、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する応募意欲の喚起を促すための求人情報の提供を強化する。また、「奈良県保育士人材バンク」との連携を図り、地方公共団体とともに、有資格者の掘り起しを一層強化し、保育人材確保を推進する。

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

(5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

ア 労働分野における国と地方自治体との連携について

雇用対策をはじめとする労働政策の地域における課題に対し、効果的に実施

していくために、奈良県をはじめ雇用対策協定を締結した地方自治体との連携を一層推進していく。

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

イ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

生駒市、橿原市、五條市の各ふるさとハローワークにおいて、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介を推進するため、関係自治体との一層の連携を図る。

ウ 地方自治体が行う心の健康相談への協力

奈良県が実施する「奈良県自殺予防ホットライン事業」について、ハローワークにおける「弁護士による法律相談」の実施に協力する。

エ 奈良県との「障害者はたらく応援団なら」の共同運営

奈良県、障害者就業・生活支援センター、障害者の就労に積極的に取り組む企業と連携し、障害者のニーズに応じた職場実習の積極的な受入や雇用機会の拡大を支援する。また、障害者が安心して働き続けるために就労支援機関と連携して就労定着支援を行う。

(6) 民間を活用した就職支援等

民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズに迅速かつ効果的に応えられるよう、「民間人材ビジネスの円滑な誘導支援」の取組としてハローワークにおいて、民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して民間人材ビジネス各社のサービス内容を記載したリーフレットの配布等を行う。

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

(7) 希望するキャリアの実現支援

ア 労働移動支援助成金の活用推進

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を離職後早期に受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。

再就職支援奨励金について、再就職援助計画を的確に認定し、早期に再就職支援を開始する事業主に対し失業なき労働移動の実現を図る。

イ 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センター奈良事務所への情報提供や事業主に対するセンター業務の周知等、必要な連携を図る。

(8) 地域雇用対策の推進

ア 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

雇用情勢が厳しい地域や人口減少地域における、その実情に応じた創意工夫を活かした雇用創出・人材育成の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業の実施を促す。当該事業について、他地域の事例の紹介等を行い当該事業の利用勧奨をするとともに、実施地域・実施検討地域に対しては、地域雇用開発支援ワーキングチームを派遣し、事業実施に必要なアドバイス等を行う。

また、地域雇用開発奨励金の活用を通じ、雇用機会が著しく不足している地域において、雇用開発に取り組み、事業所の設置・整備に併せて地域求職者を雇い入れる事業主を支援する。

イ U I J ターンの推進

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

ウ 雇用促進税制の拡充への対応

平成 27 年度より、「地方拠点強化税制」の枠組みにおいて雇用促進税制が拡充されたところであるが、当該制度の周知・広報に努め、活用を促進する。

(9) 若者の雇用対策の推進

ア 「若者雇用促進法」の制度周知

「若者雇用促進法」（「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」）の事業所を始め関係者への周知を重点的に行う。

イ 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

奈良新卒応援ハローワークにおいて、既卒 3 年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

また、積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の普及に加えて、若者雇用促進法に基づく若者の雇用管理が優良な中小企業の「ユースエール認定企業」による、若者に対する積極的な情報発信やマッチングに取り組む。

加えて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、「3 年以内既卒者等採用定着奨励金」を活用し、新卒者枠での採用拡大・定着を図っていくこととし、制度の周知を行う。

ウ フリーターなどの正規雇用化の推進

「わかもの支援コーナー」において、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせんを強化するとともに、セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューの提供を行い、正規雇用の実現に向けた支援を推進する。

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点として、わかもの支援コーナ

ーを中心に、奈良ジョブカフェと連携し、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

また、在職者等に対しては、ハローワークを利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、利用者とハローワークとのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

エ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成 28 年度以降の大学等卒業予定者にかかる就職・採用活動開始時期変更の円滑な実現に向けて周知を続けるとともに、高卒採用への影響等を確認の上、必要なフォローアップを行う。

(10) 高年齢者の雇用対策の推進

ア 高年齢者雇用確保措置に関する事業主指導の実施

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に對して的確に助言・指導を実施する。

また、改善がみられない重点的指導対象企業については、高年齢者雇用確保措置を講ずるよう指導文書や勧告書の発行を行う。

継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の定めが廃止され、希望者全員を対象とすることとされた改正高齢法の趣旨について、引き続き周知・啓発を実施する。

30 人以下の小規模事業所に対しては、職業安定行政と労働基準行政、関係事業主団体等と協力した周知・啓発を行い、高年齢者雇用確保措置の実施状況の把握に努め、未実施事業所に対する積極的な指導を実施する。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部の高年齢者雇用アドバイザーと連携し、高年齢者雇用安定助成金等を活用しながら制度の導入に向けた啓発・指導を行い、年齢にかかわらず働ける企業の普及促進を図る。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

雇用対策法第 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。

(イ) 高年齢者等の再就職支援の推進

生涯現役支援窓口において、職業生活の再設計に関する支援、就労支援チームによる就労支援及び求人情報の開拓・提供などを行う。

また、民間団体に委託して実施する「シニアワークプログラム地域事業」における技能講習と管理選考の実施及び「トライアル雇用奨励金」や「特定求職者雇用開発助成金」等の各種助成金制度の効果的な活用により、再就職支援の

充実を図る。

加えて、高齢者の職域拡大、作業環境の改善、雇用管理制度の構築等を行おうとする事業主へ独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構奈良支部と連携して「高齢者雇用安定助成金」の周知を図る。

(ウ) 高齢退職予定者キャリア人材バンク事業への協力

公益財団法人産業雇用安定センターにおいて行われる当該事業について、連携・協力を図っていく。

ウ 高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

シルバー人材センター事業を推進し、就業を希望する高齢者等の就業機会の確保と提供を図る。

また、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」において、人手不足分野や育児・介護等の現役世代を支える分野での高齢者の就業の促進を図り、現役世代の労働者の再就職や離職の防止、人材不足の解消等につなげる。

加えて、「高齢者活躍人材育成事業」についてシルバー人材センターに委託し、人手不足分野や育児・介護等の分野で地域高齢者が活躍できるよう、必要な技能を習得するための技能講習を実施する。

(11) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進

ア 母子家庭の母等の雇用対策の推進

母子家庭の母等に対して、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介を行い、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金制度の活用により早期就職を促進する。

特に、奈良県との雇用対策協定や自治体の就労支援との連携を図り、母子家庭の母、父子家庭の父のニーズに応じた支援を強化する。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

ハローワーク奈良、ハローワーク大和高田、ハローワーク桜井の「マザーズコーナー」において、キッズコーナーの設置、安全サポートスタッフを配置し、子供連れで来所しやすい環境整備を行い、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを作成し、就職支援セミナーの実施や担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人の確保等の就職支援を実施する。また、ひとり親家庭の自立支援の推進を図るため、母子家庭の母等の就職支援の強化を図っていく。

求職者の希望に適合する求人開拓を実施するほか、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携のもと、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

(12) 障害者等の雇用対策の推進

ア 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組

改正障害者雇用促進法に基づき策定した、「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」について、周知用リーフレットや事例集を活用し同法の施行上の事案に対応し、円滑な実施に取り組む。

イ 雇用率達成指導、就労支援の強化

(ア) 雇用率未達成指導の厳正な実施

法定雇用率未達成企業に対しては、各関係機関と連携しながらハローワークが指導基準に基づいた厳正な指導を行う。

また、雇入れ計画対象企業に対しては、労働局とハローワークが連携して雇用指導を行う。指導に当たっては、一人不足企業等重点指導対象企業を選定し、労働局主導の集団指導（雇用拡大会議）への出席を促すなど障害者理解を促進することにより達成企業の増加に取り組む。

公的機関については、率先して法定雇用率を達成することが重要であることから、法定雇用率の達成にとどまらず、精神障害者等の「チャレンジ雇用」や実習の受入れ等の促進を図り、雇用機会の拡大へ向けた取組を促す。

(イ) 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

「障害者はたらく応援団なら」に登録のある企業等と連携し、障害のある人のニーズに応じた職場実習の積極的な受入等就労機会の拡大を図る。

また、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職活動や一般就労に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施により、障害者の更なる就職促進を図る。

さらに、障害者就業・生活支援センターと連携し、雇用前から雇用後までの一貫した支援に取り組み、安心して働き続けることができるよう総合的な支援を行う。

(ウ) 在職障害者への安心継続した就業生活支援

障害者が安心して働き続けられるよう奈良県、各市町村及び地域の関係機関が連携し、虐待という権利侵害が起こらないように、早期の発見に努め、事案に応じた適切な対応を行う。

(エ) その他

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、がん診療連携拠点病院と連携して就職支援を行う。

(13) 職業訓練を活用した就職支援

ア 適切な受講あっせん

公共職業訓練、求職者支援訓練について、訓練受講により就職可能性を高められるよう、訓練受講希望者に訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対して、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。

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

イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援

公共職業訓練の受講者に対しては、安定所と訓練実施機関等で受講者の就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就職支援を行う。また求職者支援訓練においては、指定来所日の有効的な活用、担当者制による集中的な支援など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

(14) 外国人の雇用対策の推進

ア 外国人材の活用

外国人留学生に対する就職支援については、大学等との連携を図りつつ大阪外国人雇用サービスセンターが実施する「インターンシップ事業」の周知を図る。

日系人等の定住外国人求職者の就職促進については、ハローワークに外国語通訳者を配置し、必要な支援を図る。

イ 経済連携協定などの円滑な実施

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、在留資格の範囲内で就労する外国人労働者については、外国人届出制度の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改善に係る指導を行う。

(15) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行い、遡及適用にあつては、労働保険徴収室との連携による確実な運用を図る。

イ 受給資格者の早期再就職の促進

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

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

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

ウ 不正受給の防止

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

特に、自己就職者や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認を徹底する。また、日雇労働求職者給付金については、情報提供制度を活用し局内外で情報を共有することにより不正受給の更なる防止に努める。

なお、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者及び通報事案に係る調査確認を迅速かつ的確に実施する。

また、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については、適切な債権管理の実施を図る。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

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

また、電子申請受付後の処理日数について、3日以内の返戻処理を目指す。

オ マイナンバーの適切な取扱い

マイナンバー制度の利用が開始されたことに伴い、雇用保険関係手続きの書類に記載された個人番号について、漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を徹底する。

(16) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成27年4月の「生活困窮者自立支援法」施行後における業務の円滑な推進に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する自治体、関係機関との連携を強化し、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

イ 刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化

刑務所出所者等に対する就労支援は、更生を図り、再犯を防止する上で極めて重要であることから、ハローワークと矯正施設・更生保護機関等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」に基づき、矯正施設在所中からの就労を目指して職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに協力事業主を対象とした求人開拓を行う。

また、トライアル雇用奨励金や職場体験実習を活用するなど、連携施策を積極的に実施することにより、就労支援の充実を図る。

奈良県社会復帰促進就労支援懇談会への参画等、奈良県と連携し就労促進に取り組む。

ウ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

求職者支援制度について、地域ニーズがある分野や就職支援が課題となっている対象者層を踏まえて、地域訓練協議会における訓練コースの設定などを行うとともに、ハローワークのほか、地方自治体や一体的実施施設をはじめとした生活保護受給者等の支援施設においても積極的な周知を図られるよう、関係機関へ働きかけを行う。

また、ハローワークにおいて、就業経験や求職活動の状況などを踏まえて、訓練希望者等に対して、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを推進し、適切な訓練への誘導を図るとともに、担当者制なども含めて、訓練受講前から訓練終了後の一貫した就職支援を実施する。

エ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成 14 年 3 月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題等の人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的活用に努める。

また、新規学校卒業予定者を対象とした採用選考においては、近畿高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底を図り、公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、選任対象となる事業所に対する計画的な選任勧奨に努める。

オ 農林漁業への就業支援

農林業への就業を希望する求職者への効果的な情報の提供や的確な職業相談・職業紹介等により早期就職と雇用機会の拡大に取り組む。

また、奈良県・関係機関・関係団体との連携を図り、就業に関する情報の提供・収集と共有を行い、農林漁業への就業支援を推進する。

(17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

平成 27 年 9 月 30 日に施行された「改正労働者派遣法」について着実な施行を行う。また、特定労働者派遣事業の見直し等に伴う円滑な移行に努める。併せて、平成 27 年 10 月 1 日施行の労働契約申込みみなし制度についても周知広報を行う。

(18) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、利用者本位のサービスを提供することによりハローワークに対する信頼感を高めるため、利用者からの意

見・要望の積極的把握、サービスの点検、主体的な創意工夫の推進を行い、利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善と向上を図る。

3 職業能力開発の一層の推進

(1) 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

奈良県における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練について総合的な計画を策定する。

また、地域における訓練ニーズに対応できるよう、地域訓練協議会において、求人・求職等地域の状況に応じた特定の対象者を念頭に置いたコースを設定する。

計画に基づく訓練の実施に当たっては、受講希望者の各訓練への適切な誘導を行うとともに、ハローワークにおいて職業訓練関係情報の収集・提供及び求職者の適性・能力を踏まえた適切な訓練のあっせんを行い、訓練受講中から訓練機関と連携した就職支援を実施する。

(2) ジョブ・カード制度の推進

求職者に対して、まとまった相談時間を確保して、職業相談、職業紹介を行う際に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。

また、公共職業訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練への受講者指示等に当たって、訓練の必要性をより明確にするため、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。

特に、わかもの支援コーナー等を利用する非正規労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを活用する学生等、個別の担当者制で支援するのが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

(3) 労働者・企業の職業能力開発への支援

職業能力開発関係助成金の活用促進

成長が期待できる健康、環境等の重点分野の業務を行う事業主等に対し、訓練期間中の賃金や経費を助成するキャリア形成促進助成金について、人手不足感が強い業界・団体を中心に制度周知を図るとともに、政策課題対応型訓練等の更なる活用促進を徹底するための周知・広報活動を行い、企業内の人材育成の推進を支援する。

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等の取組として、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などを促進するため事業主及び事業主団体に対して、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金の助成メニューを各事業の特色に活かせるよ

う周知・助言を行うとともに、中長期的なキャリア形成のためにジョブ・カードを利用した企業内人材育成推進助成金の周知等を、引き続き事業主による計画的な職業訓練等を促進する。

また、キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金の助成メニューにある子育て期、育児休業中の労働者に対する制度の周知や利用を考えている事業主への助言及びそれを通じた人材育成に関する相談等を実施する。

(4) ニート等の若者の職業的自立支援

若者サポートステーションの支援を必要とするニートの若者等に対して、職業的自立支援や就職後の職場定着支援を行う「サポステ事業」についての周知と誘導を行う。

ハローワークでの支援を希望する者については、若者サポートステーションとの連携のもと支援の必要性の判断を行い支援体制の整備を図る。また、学校及び若者サポートステーションと連携し、学校中退者等の支援を行う。

(5) 障害者の職業能力開発の推進

効果的な受講あっせん等障害者の職業能力の開発は、就職の可能性を高める上で重要となることから、綿密な職業相談を行い、障害者のニーズの把握に努め、効果的な受講あっせんを積極的に行う。

4 女性の活躍推進と両立支援対策等の推進

(1) 女性活躍推進法の履行確保

一般事業主行動計画の策定・届出等が義務づけられている労働者数 301 人以上の企業については早期の確実な履行を働きかける。

また、300 人以下の努力義務企業に対しては、「一般事業主行動計画策定支援ツール」の活用、女性の活躍・両立支援総合サイト内の女性活躍推進企業データベース及び女性活躍加速化助成金等を紹介しつつ積極的な取組みを促す。

併せて、多くの企業に認定制度について広く周知を行う。

(2) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

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

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止

する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

イ 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

各種講演や指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、パワーハラスメント対策導入マニュアルの普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

ウ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を周知するとともに、派遣労働者、パートタイム労働者等非正規雇用労働者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メント対策が確実に講じられるよう、セクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

また、セクシュアルハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、それに相当する精神状態と思われる事案が増加していることも踏まえ、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

(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

ア 男女雇用機会均等法の履行確保

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

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進については、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

その際、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公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」（本省において実施）や企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の周知等の情報提供を行う。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の履行確保

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

また、育児休業及び介護休業等の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等の労働者の権利等に係る事案について相談があった場合は、相談者の立場を配慮しつつ、適切に対応する。法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

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

併せて、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

イ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と併せ、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける両立診断サイトを引き続き周知し、一般事業主行動計画策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等により完全実施を図る。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主の認定について、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん・プラチナくるみんの認定基準及びマークについて引き続き積極的な周知を行い、認知度の向上を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、新規に創設された出生時両立支援助成金等助成金制度について周知し、企業における両立支援制度の利用及び定着を促進する。

また、仕事と育児・介護との両立支援について、女性の活躍・両立支援総合サイトの紹介により企業の両立支援の環境整備について効果的な情報提供を行う。

さらに、法に基づくパパ・ママ育休プラスの制度等、男性の育児休業取得を

支援する制度及びイクメン・イクボスの周知を継続するほか、イクメンプロジェクトにおいて作成する広報資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

(5) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進

ア パートタイム労働法の確実な履行

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇の確保を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業場等を対象に計画的な報告徴収の計画的な実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

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

併せて、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、キャリアアップ助成金の活用などにより、事業主のパートタイム労働者の均等・均衡待遇等への取組を促進する。

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

(6) 紛争解決の援助

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

5 労働行政を円滑に推進するための制度の適切な運営

(1) 労働保険適用徴収業務等の重点施策

ア 労働保険料等の適正徴収等

(ア) 収納率の向上

平成 26 年度の労働保険料の収納率は 97.8%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、滞納整理、納付督促等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。特に、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主等に対しては、重点的に差押え等の強制措置を含めた実効ある滞納整理を実施する。

(イ) 効果的な労働保険料算定基礎調査の実施

パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

(ウ) 電子申請の利用の促進

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、労働局ホームページや各種広報誌、年度更新説明会をとおして周知を行い、利用拡大を目指す。

イ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、局内・署・所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

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

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

ウ 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 28 年度 4 月 1 日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

(2) 個別労働関係紛争の解決の促進

ア 総合労働相談コーナーの的確な運営

総合労働相談コーナーでは、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点として、労働に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談にも広く対応する。

労働相談では、労働契約に関する基本的なルールを定めた労働契約法や関連する法令を説明したり、裁判例の情報提供を行う等により、相談者が求める各種情報を的確に提供し、当事者間の自主的な紛争解決の促進を図る。

そして、労働相談を受ける中で個別労働関係紛争を把握した場合は、相談内容に応じて、個別労働関係紛争解決制度（助言・指導、あっせん）を説明したり、他の個別労働関係紛争処理機関・団体（弁護士会、法テラスなど）の情報提供を行う等により、相談者のニーズに適した紛争解決制度を案内するなど適切な対応を行う。

また、総合労働相談・助言指導・あっせんに係る各種指標の定期的な把握による動向と分析を行うとともに、総合労働相談員の資質の向上を図るための全体研修の開催や、各監督署の総合労働相談コーナーへの巡回指導を積極的に実施する。

イ 助言・指導及びあっせん制度の適切かつ積極的な実施

相談内容が個別労働関係紛争の場合、相談者に対し積極的に助言・指導及びあっせん制度を説明し、相談者が助言・指導の希望を申し出た場合は、雇用環境・均等室の適切なマネジメントの下で、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施するとともに、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合いを促し、適正な解決を図る。

また、相談者があっせんに申請した場合は、あっせん申請からあっせん期日に至るまでにおいて、被申請人に対してあっせん制度の特徴やメリット等を説明することにより、あっせんへの参加率が向上するよう工夫を凝らし、あっせんのより効果的な実施を図る。さらに、合意率向上のため、紛争当事者双方の主張を的確に聴取・整理し、紛争調整委員との緊密な連携のもとで、紛争当事者双方の自主的な合意による解決が図れるよう迅速な事務処理を行う。

ウ 個別労働関係紛争の解決制度の周知

奈良労働局のホームページや都道府県、関係団体の広報誌等を活用し、個別労働関係紛争解決制度の内容及び総合労働相談コーナーの積極的な周知を行う。

また、労働問題を抱えている利用者がハローワークを訪れた場合には、総合労働相談コーナーを案内する等適切な対応がとれる連携体制の強化を図る。

エ 関係機関・団体との連携

それぞれの関係機関・団体が所掌する事務内容を理解し合い、相互に相談内容に適した相談窓口を案内できる体制づくりを行うために開催している「労働相談・個別労働関係紛争解決制度関係機関連絡協議会」について、その内容をより充実させるよう工夫し、関係機関・団体間の一層の連携の強化を図る。

また、さらなる連携を図るため、平成 28 年度より奈良弁護士会との合同研修会を開催する。

第4 奈良労働局における労働行政展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

労働局が、奈良県における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用状況の改善や各種雇用対策の推進などについての地域や国民からの期待に応えていくためには、4行政（労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用環境・均等）がそれぞれの専門性を発揮しつつ、連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が求められている課題については、局長以下の幹部を交えて検討を行い、局内関係部室間で連携を図り、また労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）が連携して対応すべき課題については、課題の内容に応じて局がリーダーシップを発揮し、必要な総合調整を図り、局並びに署所（以下「局署所」という。）が一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

更にまた、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ署所及び雇用環境改善・均等推進室など関係機関へ取り次ぎ、県内労使に対する利便性の一層の向上を図る。相談の聴取に当たっては、障害者虐待の有無・状況についても視野に入れることに努める。

以上の取組を推進するため、本省からの指示内容等を局長、総務部長及び関係幹部等で共有し労働局としての方針を検討するとともに、局内の会議については、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間連携方策等を検討する場として機能するように活用する。

2 計画的・効率的な行政運営

（1）計画的な行政運営

局署所における行政運営に当たっては、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、管内の実態を把握し、地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、行政運営方針に基づき三行政における業務の進捗状況を局幹部による定例会議（局議）の場を通じて共有し、さらに上期・下期の局長ヒアリングにより定期的な把握・分析・検討を行うとともに、奈良地方労働審議会や奈良県、関係団体との会合等の場を通じて、管内の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップ並びに検証を行うこととする。

（2）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の厳しい財政事情の中、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政を実現するため、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

このため、第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化する中で、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を進め、着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、効果的かつ効率的な行政運営を遂行するため、各所属における業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、失業者及び雇用者、事業主からの相談等に対する迅速かつ適切な対応ができるための体制の確保に努める。

また、健康上に問題を抱える職員等への対応と措置を的確に実施し、円滑な業務執行体制の確保に努める。

(4) 行政事務の情報化への対応

ア 各種システムの活用

平成25年度から新たに導入された労働局共働支援システムをはじめ各行政システムを積極的に活用して行政事務の情報化、効率化を推進する。

また、官庁会計事務データ通信システム（ADAMSⅡ）や電子入札システムを活用して、会計事務及び入・開札事務の適正化、効率化を図るとともに、一元的文書管理システムの活用により、行政事務の一層の効率化を図る。

申請・届出等手続の電子化については、インターネットを利用してオンラインで行える手続きを周知するとともに、的確な受付・審査の実施により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

イ 情報セキュリティ対策の強化

「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報システムセキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修の的確な実施等により職員個々の適正なセキュリティ意識の浸透と「奈良労働局情報セキュリティ対策実施手順」に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

(5) 行政事務のコスト縮減の取組

行政運営に必要な経費の縮減については、従来より実施してきたところであるが、今後、さらに局署所の管理者はもとより、職員一人一人が行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、コストの縮減に努める。

(6) 研修の実施

当面する行政課題、職場環境、職員が求める課題、行政サービス等を勘案し、必要な研修課題を重点的に実施することにより、職員として必要な知識等の修得と資質の向上に役立つ研修として実施する。

このため、人事院等が実施する研修の積極的な活用や業間研修及び各部室における専門研修についても充実を図る。

中央研修については、該当する職員がすべて受講できるよう配慮するとともに、局内研修の受講機会の向上にも努める。

(7) 職場環境の整備

ア メンタルヘルス対策の強化

平成 20 年 12 月に策定した「職員の心の健康づくり実施要領」に基づき、心の健康障害を未然に防止するためのセルフケア対策を推進する。このため、職員個々のストレスへの気づきや対処が容易になるように、心の健康に関する職員研修や情報提供等を効果的に実施するとともに、セルフチェックシート等のツールを最大限に活用し、セルフケア対策の更なる充実を図る。

他方、管理監督者は、心の健康に関して職場環境の改善や職員に対する相談対応といったラインによるケアを推進する。具体的には、日常の職場管理やセルフチェックシート等の活用による職員からの意見聴取の結果等を踏まえて職場内の問題点を把握し、職場環境の改善、超過勤務の縮減、良好な人間関係の構築、相談体制の整備、職場組織の見直し等を行う。

また、長期間病気休職となっている職員の復職に関しては、平成 21 年度に策定している「心の健康問題を理由とする休職者の職場復帰支援マニュアル」に基づき、早期の復職と再燃・再発防止に努める。

イ 超過勤務縮減対策の推進

過多及び長時間の超過勤務は健康管理上の問題、疲労の蓄積による事務能率の低下や健全な家庭生活の妨げに繋がることから、「奈良労働局超過勤務縮減対策要綱」の徹底を行い、超過勤務は公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に限り行うこととして、職員の共通認識の形成を図るとともに、業務処理体制の見直し及び業務カット・簡素合理化の取組みと連動した対策を推進する。

併せて、予定申告、命令、実績把握、支給に至るまでの適正な事務処理手順の徹底とともに、管理者等が超過勤務実態の把握を行い、適正な命令等に基づく超過勤務の縮減を図る。

ウ 執務環境の改善

業務遂行に伴う安全衛生確保の充実等、職員が業務を実施する上で必要な執務環境の改善に努める。

また、平成 23 年度から全国的な取組が実施されている節電対策については、職員の安全衛生面を確保しつつ、取組を推進していくため、照明器具、冷暖房設備のインバーター化等の施設面の改修などを推進するとともに、職員の自覚と意識を一層向上させることにより、節電目標の達成を図る。

(8) 遊休資産売却の確実な処理等

国有財産に係る未利用土地の処分促進や有効活用等の課題については、国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、国有財産事務を円滑に実施し、保有する遊休資産については確実な処理を行う。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画・実施し、管内の行政ニーズに適切に対応していくため、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ各部室で得られた情報の共有・活用に努める。

また、奈良県をはじめ関係行政機関及び関係団体等との連携を密にしつつ、管内の経済情勢、主要産業・企業の動向等を逐次綿密に把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、奈良労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

(2) 地方自治体等との連携

「奈良県雇用対策協定」に基づき、地域における求職者の就職支援等の雇用対策の推進を図るため、事業の実施に際し、緊密な連携の保持と連携基盤の一層の強化を図る。

また、産業政策の推進に資する求人・求職・雇用保険関係データ及び奈良県からの要請に対応したデータ資料の提供を行う。

(3) 労使団体等関係団体との連携

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

そのため、局長をはじめとする局の幹部が労働行政の取組状況や方針の発信を積極的に行う。また、地域の行政ニーズの把握をより一層進めるため、地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、幅広い闊達な意見交換を行う場として「地域産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換

を図る。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「地方労働審議会」において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者等とも緊密な連携を図る。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進にあたり広報活動は、労使はもとより県民の労働行政に対する理解と信頼を高めるために重要であることから、局内の広報委員会において、広報計画の策定・効果的広報の推進・関係団体等との連携等の総合的な検討を行い、積極的かつ効果的な広報活動を実施する。

具体的には、定例報道発表や局幹部によるマスコミ関係者との懇談の場を設定し、各行政における重要施策、労働関係法令・制度の改正や主要な業務統計資料等を分かりやすく適時適切に提供することを通じて、マスコミや地域関係者に対して局署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

なお、報道発表資料等は記事を意識した見出し、グラフ・図を利用したビジュアル化や要約版の作成などわかりやすさに創意工夫を凝らした広報活動を積極的に推進する。

また、重要施策等の周知に当たっては、地元マスコミのみならず、県・市町村や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策や政策目標の内容にとどまらず、成果や実施報告を写真等（フォトレポート）も活用した分かりやすい形でのホームページ作りを進めることにより、より多くの国民に対して労働行政の理解を深めるよう努める。

(5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。平成24年度より、局が地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義等を活用した各種取組を行っているところであり、これまでの取組実績の分析及び検証を行いつつ、引き続き、大学生等のアルバイト就労等における労働問題に関する相談先の周知やハローワークにおける若者向けセミナー等における労働法制の普及を推進する。

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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政で保有している個人情報は、個々人の生活に密着した秘匿性の高い

情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行い、情報漏えい防止のための基本動作の徹底を図る。

また、「奈良労働局保有個人情報管理規程」並びに「都道府県労働局における保有個人情報の管理の徹底等について」通達に基づき、漏えい、滅失、紛失等の防止の徹底を図り厳正な管理を行う。

特に個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することからより厳格な管理を徹底する。

（２）情報公開制度の適切かつ円滑な実施

行政機関の保有する情報に対する開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図るとともに、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意のうえ行うこととする。

また、奈良労働局文書管理規程等に基づく適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿及び同管理簿に記載する行政文書の保存等一層の適正化を図る。

（３）個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示請求等に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示審査マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定通知等の適切な処理を徹底する。

（４）雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図る。

５ 綱紀の保持と行政サービスの向上

（１）綱紀の保持

国家公務員倫理法、同倫理規程及び「奈良労働局法令遵守要綱」等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めることとし、交通事故防止、セクシュアルハラスメント防止及びパワーハラスメント防止の徹底及びコンピュータの不正使用等服務

規律に違反することのないよう徹底して、全ての職員が一層の綱紀の保持に努めるとともに、法令遵守委員会において、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

(2) 不正経理事務再発防止のための内部点検の実施等法令遵守の徹底

法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証する。

会計経理事務の事故防止については、「奈良労働局法令遵守要綱」及び「会計事務取扱マニュアル」等の徹底や内部監査の定期的実施とともに、局署所の管理者が「法令遵守チェックリスト」に基づき、法令遵守状況を定期的かつ自主的に点検・検証し、会計経理事務の適正執行、非違行為の防止に努める。

また、計画的かつ効率的な予算執行、契約事務の適正化、支払事務の一層の厳格化、公印等の適正な管理の徹底とともに、内部監査結果等の事務執行への反映や会計経理事務研修を行い適正な会計経理事務の確保を図る。

併せて、公共調達に係る入札、契約等について、「奈良労働局公共調達審査会」及び「奈良労働局公共調達監視委員会」を開催して審議の上、必要な措置を講ずる。

(3) 行政サービスの向上

局署所の管理者は、国民から信頼される行政を実現するため、利用者からの意見等に対する適切な対応も含め、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があり、引き続き、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善に努める。