

# 愛知労働局の最重点課題

## 1 働き方改革と人材確保に関する課題

### 【基本方針】

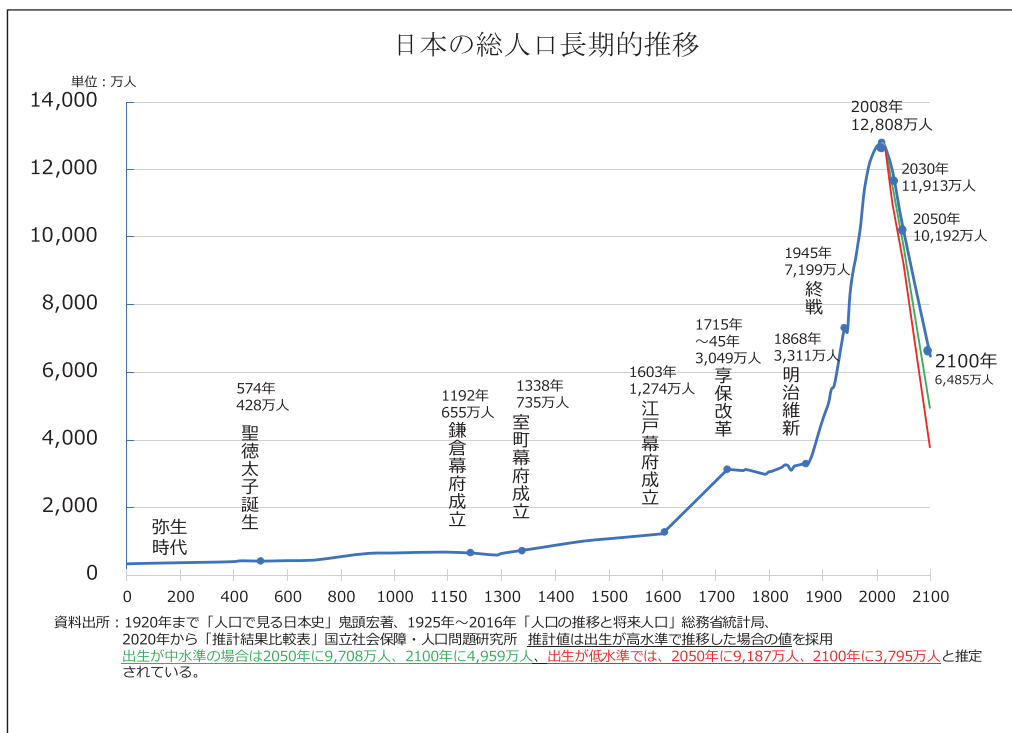
平成 20 年のリーマンショック、平成 23 年に発生した東日本大震災等の影響で企業倒産が多発したが、その後の経済政策支援が奏功し、減少傾向を続けている。しかしながら、日本の総人口は、平成 20 年の 1 億 2,808 万人をピークに急激な減少傾向に転じ、それ以降、人材確保が困難な時代に突入した。

さらに、愛知県では有効求人倍率が 2 倍弱の高水準で推移しており、平成 32 年の東京オリンピック開催以降も愛知県においては、ロボットの国際大会である「ワールドロボットサミット」、技能五輪全国大会、アジア競技大会などの大型イベントの開催が予定されていることから、引き続き人材に対するニーズが強まる地域となると考えられる。

このような状況を背景に、今後、企業における人材確保はより一層困難となることから、この難局をどのように乗り切るかが重要である。

働き方改革の実現は、我が国の社会経済にも大きく影響する喫緊の最重要課題であり、基本的考え方は、労働者の視点に立つならば、「多くの労働者が、子育てや病気療養など、何らかの事情や制約を持っている状況において、多様な働き方を自ら選択できるようにする社会を目指す。」ための改革であることは言うまでもないが、重要なのは、「企業が、自らの働かせ方を見直し、労働力人口の急激な減少の中で、必要な人材を確保するための改革である。」ということである。

企業が自ら、積極的に働き方改革を推進することにより、多様な人材が働きやすい魅力的な職場をつくり、人材の確保、離職の防止・定着を図ることができるよう、人手不足の克服につながる企業支援を推進する。



## 【取組】

### 働き方改革（魅力ある職場づくり）から人材確保を行うための企業支援

#### 1 企業支援体制の拡充

平成 31 年度より、愛知労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」とする。）における企業支援体制を下記のとおり拡充し、支援体制の充実を図る。

- (1) 愛知労働局における企業支援の拠点として、あい★多ワークに「AICHI WISH センター」を設置し愛知働き方改革推進支援センター等と連携した働き方改革の実現に向けた相談支援体制を整備し、IT 技術活用による生産性向上に向けた展示ブースを設けるなど一体的支援を図る。また、各ハローワークにおいても、求人関係業務の担当部署名を「企業支援部門」と改め、より積極的に企業支援を行う。



AICHI WISH センター



生産性向上 IT 機能展示ブース

- (2) 魅力ある職場づくりの実現に向けた企業の自主的な取組みを推進するため、名古屋市内に配置されている労働基準監督署（4 署）、豊橋労働基準監督署及び労働局監督課に「あいち働き方プランナー」（新設）を配置し、働き方改革の実行に向けた広範な支援を行う。



#### 2 階層別企業支援

今後さらに企業の人材確保が困難となっていくことが予想される中、女性、高齢者などを含めた多様な人材が働きやすく魅力ある職場づくりを目指す企業に対し、働き方改革の実現に係る企業支援が必要となる。

働き方改革の実現にあたり課題を抱える企業（特に中小企業）のトップ等への働きかけが重要であることから経営者層等に対し、働き方改革を進めるための具体的な取組方法について、働き方改革を通じた人材確保プログラムである AICHI WISH 事業、IT 技術を活用した生産性向上にかかる情報提供等きめ細かく提示し、その取組みが促進されるよう支援する。

具体的には、

(1) 経営トップへの働きかけ（トップセールス）

労働基準監督署長、公共職業安定所長が企業の経営者層等と面談の上、働き方改革の実行に向けた課題や問題点などを傾聴し、IT技術などを利用した生産性向上を進めるための助成金活用、人材不足の緩和に向けた職場環境改善や求人条件等のアドバイスを行う。

(2) 企業管理者層への働きかけ（専門スタッフ対応）

あいち働き方プランナーとハローワークの企業支援部門の担当者が連携し、働き方改革の取組みが必要と考えられる企業を訪問するなどにより、働き方改革の実行に向けた課題や問題点の洗い出しを行い、その課題の克服に向けたアドバイスを行う。

(3) 働き方改革担当者などへの働きかけ（企業支援を行うすべての職員）

より良い労働環境の整備に向け、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の付与義務、産業医・産業保健機能の強化、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、働き方改革関連法（労働基準法、パートタイム・有期雇用労働法など）の改正内容について、企業（特に中小企業）が自主的な取組みより定着するように、企業の業種、規模等の状況に応じて、必要な情報をわかりやすく提示し、相談支援を行う。

3 人手不足企業（特に中小企業）における生産性向上に向けた取組支援等

企業がAI、IoT、RPAなどのIT技術を活用した省力化や生産性向上を積極的に進めるため助成金の利用促進及び関係機関・団体、金融機関、IT関連民間企業などと連携し、企業向けIT技術を活用した生産性向上事例の情報提供や紹介などきめ細かな支援を行う。

具体的には、人手不足対策、長時労働対策、テレワーク対策など企業のニーズにあったIT機器の紹介及びIT機器導入に伴う助成金の活用方法、さらにIT機器導入に伴う問題解決ができない場合の専門機関への紹介、RPAの理解を促すセミナーの開催などきめ細かな対応により生産性の向上を支援する。



名古屋働き方EXPOでの助成金活用講演風景

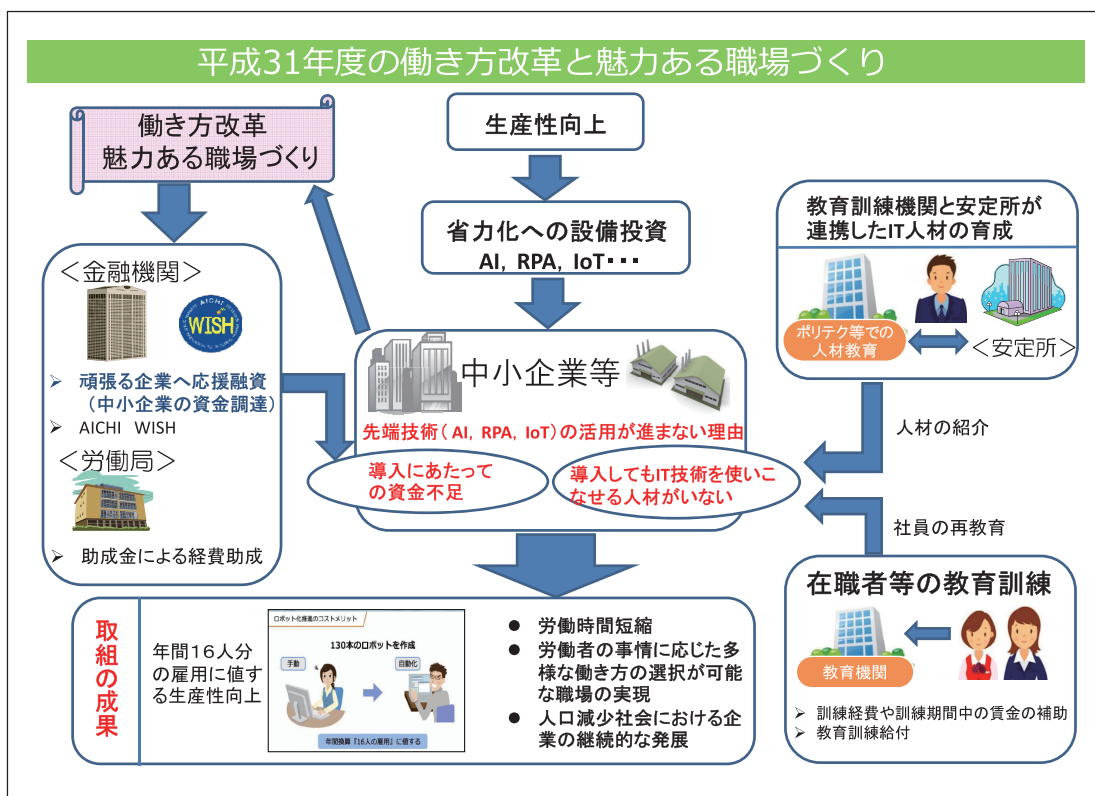
4 ITリテラシーを習得するための訓練及び人材の育成の強化

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

また、ITリテラシー（現在入手・利用可能なITを使いこなして、企業・業務の生産性向上

やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けることのできる能力のこと。いわゆる IT 企業で働く者だけでなく、IT を活用する企業（IT のユーザー企業）で働く者を含め、全てのビジネスパーソンが今後標準的に装備することを期待されるもの。）は IT 業界に限らず、IT を活用する全産業の人材に求められており、働く人々の IT リテラシーの強化を図る必要がある。

このため、特に中小企業において IT 機器を導入しても使いこなせる人材がいないなど IT 機器導入の弊害となっている課題について、公的職業訓練等を活用した在職者や離職者に対して IT リテラシーを習得する訓練を行い、さらに RPA 技術者を育成するための訓練を行うなど企業の生産性向上等に向けた人材育成や人材確保を支援する。



## 2 障害者雇用に関する課題

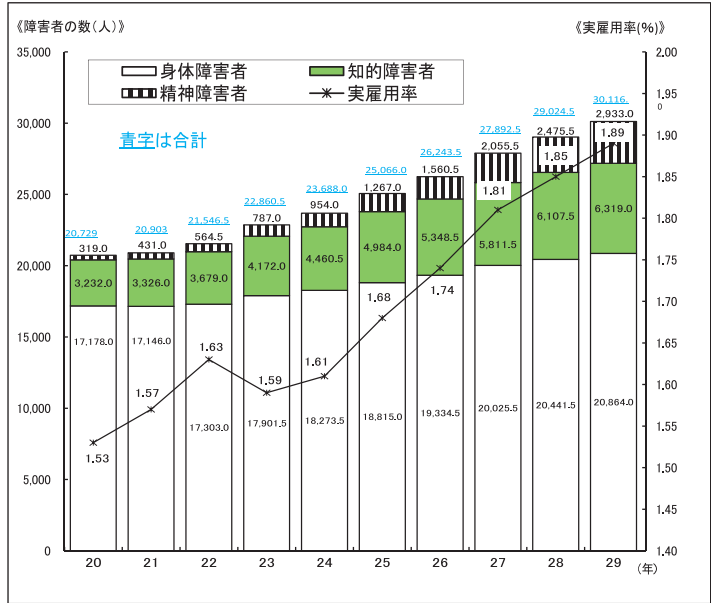
### 【基本方針】

愛知の民間企業における障害者の雇用率は1.89%（平成29年6月1日現在）と、東京に次いでワースト2の状況であることから、障害者の雇用促進を最重点課題と位置づけ、中期的な目標に沿った重点的な取組みを推進します。

愛知県内企業の障害者雇用数を増加させるためには、現在職に就いていない障害者を就職へと導くための「就労支援」と、雇用されている障害者が離職しないようにするための「定着支援」の両面からのサポートが必要であり、このため、愛知県との新たな連携事業として、平成31年5月に開設される「あいち障害者雇用総合サポートデスク」を障害者雇用対策の中核的な組織として立ち上げて、国の職員と県の職員を常時配置し、障害者雇用にかかる様々な情報を共有しながら、効率的かつ効果的な雇用対策を推進します。

低迷する障害者雇用率を、平成31年度から平成35年度までの5カ年の間に、法定雇用率の水準まで引き上げていくことを目標に掲げ、労働局のみではなく、地方自治体や関係機関と強力に連携し、新たなネットワークを築くことにより、様々な方面から障害者の雇用対策に取り組めます。

民間企業における障害者雇用状況



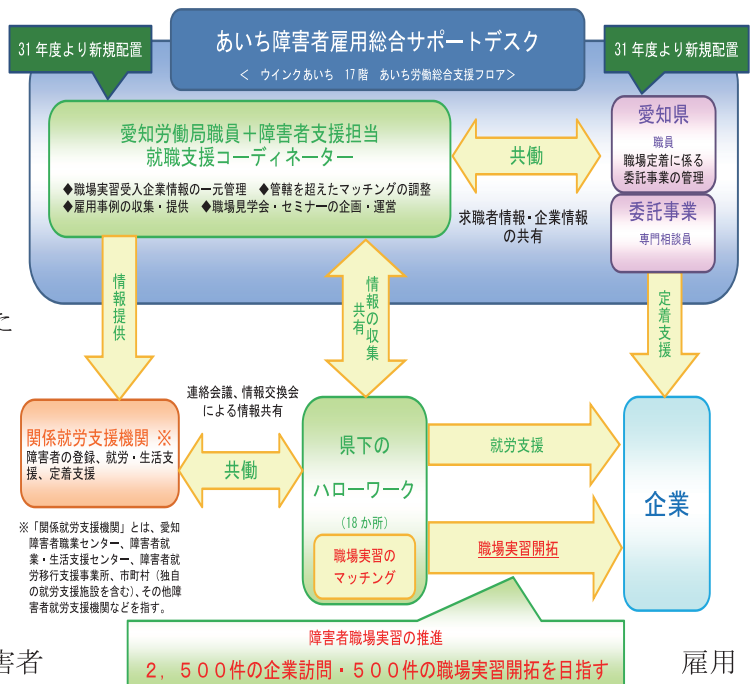
資料出所：愛知労働局 平成29年「障害者雇用状況報告」

### 【取組】

#### ① 愛知県及び関係支援機関との共働による就労支援の強化

障害者雇用を強力に推進していくためには、愛知労働局とハローワークの単体での取組みに留まらず、愛知県を始めとする自治体はもとより愛知障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関、その他の就労支援機関と連携した「チーム支援」が最も有効であるため、それぞれの強みを効果的に発揮した共働での支援を強化します。

この共働支援の取組みの一つとして、愛知労働局の職員と障害者の専門相談員を平成31年5月に新設される「あいち障害者



総合サポートデスク（“ウインクあいち”17階）内に常時配置させ、愛知県との雇用対策協定に基づく一体的実施事業を拡充した障害者の就労支援と定着支援の核となる組織を立ち上げ、企業向け相談支援、職場実習受け入れ企業の開拓・情報収集・提供及び職場定着支援を共働して取り組むことにより効率的・効果的に障害者雇用対策を推進します。

### ② 職場実習受入先事業所の開拓とマッチング

障害者雇用ゼロ企業が初めて障害者を雇用しようとした場合、職場実習を事前に実施することが有効かつ効果的なため、ハローワークの所長をはじめとした幹部職員や雇用指導官が積極的に事業所訪問を行い、雇用要請等と併せて、職場実習の受入れについて提案することにより実習先の開拓を行う。また、開拓した受入先事業所の情報は「あいち障害者雇用総合サポートデスク」において一元管理し、ハローワークの管轄を越えた広域的なマッチングを行うことにより、「職場実習」→「雇用」の流れを確立します。

### ③ 企業における障害者雇用理解の促進

ハローワークにおける障害者の求職登録において、精神・発達障害者が急激に増加している一方で、各企業においてはそれらの障害特性に対する理解不足や雇用経験の少なさから、雇用が進まない現状にある。このため、ハローワークに配置されている精神障害者雇用トータルサポーターによる「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を積極的に開催し、障害に対する正しい知識の付与と不安解消を図り障害者雇用を促進します。

		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	計
H30	受講者数	157	1,321	1,943	—	3,421
	回数	10	25	49	—	84
H29	受講者数	—	370	434	545	1,349
	回数	—	8	12	10	30

愛知労働局作成(平成30年12月現在)

< 障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主の皆さまへ >

#### 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、**一般の従業員の方を主な対象**に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を開始します。

参加無料

#### 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- ◆内容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- ◆メリット：精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆講座時間：90分程度を予定
- ◆受講対象：**企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。**  
※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。  
※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を準備予定です（数に限りがあります）。

開催案内、申込は裏面へ

#### 事業所への出前講座もあります

最寄りのハローワークへ連絡

ハローワークから講師が事業所に向き、養成講座を実施します。

日程、時間、会場設営等については、お問合せいただいたハローワーク担当者へ調整させていただきます。（希望事業所が多数の場合は、ご要望に添えないこともありますのでご了承ください。）

- 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前の」社会になることを後押しすることを目的としています。

お問い合わせ先 愛知労働局職業対策課・愛知県内各ハローワーク

TEL 052-219-5507 担当(竹田・伊藤)

### ※「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座とは」

精神障害、発達障害のある方々の雇用は年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座です。

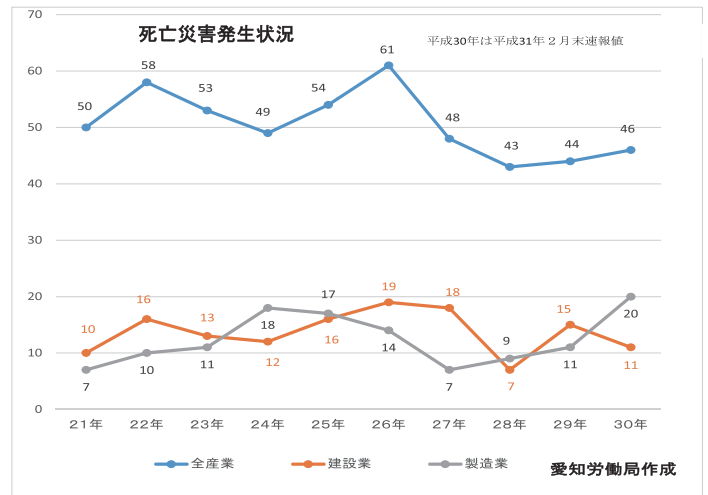
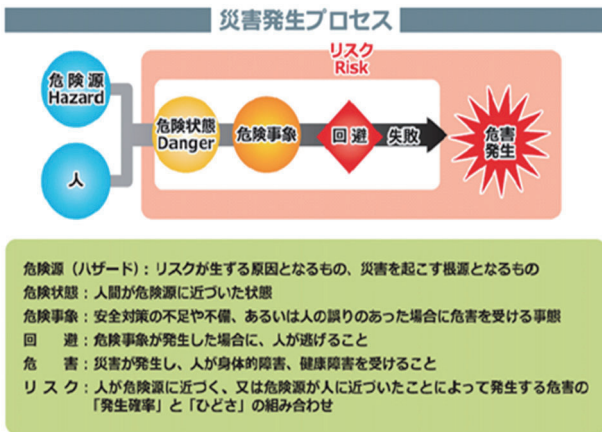
### 3 労働災害防止に関する課題

#### 【基本方針】

リスクアセスメントの導入による労働災害防止の効果が認められることから、当局においては、第13次労働災害防止推進計画において、

「論理的な安全衛生管理の推進・定着」として、リスクアセスメントの導入による死亡等重篤な災害の撲滅を目指した取り組みを行っているところ、死亡災害の増加を踏まえ、新たに「危なさ

と向きあおう アクション100 in 愛知」（以下「アクション100」という。）として、リスクアセスメントの導入に向けた取り組みを集中的に展開します。



#### 【取組】

#### ▶ 労働災害の減少に向けた主要6業種に対する対策

死傷災害の増加傾向がみられる主要6業種を対象に、労働災害の減少に向けた対策に取り組めます。

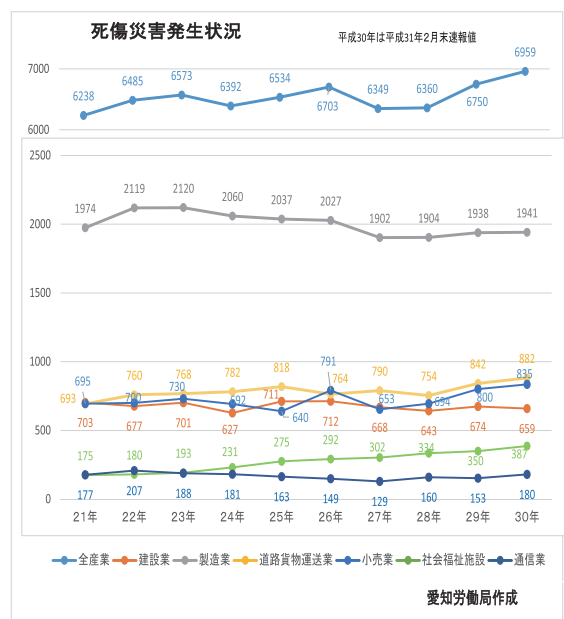
##### (1) 製造業

##### ア 食料品製造業

食料品製造業については、「はさまれ・巻き込まれ」災害、「切れ・こすれ」災害及び「転倒」災害が多く認められることから、食料品製造業を対象としてアクション100によりリスクアセスメントの導入を図り、「STOP 転倒災害プロジェクト」に基づく指導を徹底するほか、災害多発事業場に対し重点的な指導を行います。

##### イ 金属製品製造業

金属製品製造業については、「はさまれ・巻き込まれ」災害が最も多く、平成30年は大幅に増加したことから、事業場に機械を設置する機械メーカー



と連携して、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく安全対策の周知徹底を図るほか、上記アの食料品製造業と同様の対策（災害多発事業場に対する重点的な指導など）を実施します。

## (2) 道路貨物運送業

道路貨物運送業については、「墜落・転落」災害が最も多く発生していることから、荷役作業時等において「墜落・転落」災害を発生させた事業場に対する指導を実施するほか、業界全体の労働災害防止に向けた機運の醸成を図るため、全国交通安全週間の月に道路貨物運送業労働災害防止取組月間として、関係防災団体と連携して県下一斉のパトロールを実施するなどの取り組みを行います。

## (3) 小売業

小売業については、県下に本社等を置き多店舗展開している企業であって、災害が多発している企業に対して重点的な指導を行う。また、特に増加している転倒災害の防止のため、「STOP 転倒災害プロジェクト」に基づく指導等を徹底します。

## (4) 社会福祉施設

社会福祉施設の労働災害は年々増加し、中でも転倒災害が著しく増加していることから、「STOP 転倒災害プロジェクト」に基づく指導等を徹底するほか、社会福祉施設の認可権限等を持つ地方公共団体と連携し、安全衛生管理の定着に向けた取り組みを行います。

## (5) 通信業

通信業については、災害多発企業と愛知労働局との間で協議会を設け、効果的な労働災害防止対策が講じられるよう協議を行い、傘下事業場に水平展開を図ります。

### ▶ 業種横断的対策

死傷災害全体の約23%を占め、増加傾向にある転倒災害を防止するため、年間を通じて、転倒災害防止について啓発し、事業場において「STOP 転倒災害プロジェクト」に示された取り組みが行われるよう指導を徹底する。また、平成30年12月に当局独自に制作した転倒予防体操の活用促進を図ります。



愛知労働局  
転倒予防体操