

行政運営方針

平成31年度

愛知 Aichi Labour Bureau 労働局

平成31年度行政運営方針 目次

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢

- 1 雇用をめぐる情勢 …… 1
- 2 労働条件等をめぐる情勢 …… 9

第2章 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 …… 19
- 2 障害者雇用に関する課題 …… 22
- 3 労働災害防止に関する課題 …… 24

第3章 愛知労働局の各種対策

- 1 人口減少社会における働き方改革に係る取組 …… 27
- 2 安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策 …… 32
- 3 雇用の安定と人材育成対策 …… 38
- 4 民間等の労働力需給調整事業に係る対策 …… 50
- 5 労働保険制度の円滑適正な運営 …… 52

第4章 愛知労働局における行政展開とサービス向上に向けた基本事項

- 1 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮 …… 55
- 2 計画的・効率的な行政運営 …… 55
- 3 地域に密着した行政の展開 …… 56
- 4 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応 …… 59
- 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等 …… 60

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢

1 雇用をめぐる情勢

(1) 雇用情勢の現状

平成30年における愛知の経済動向は、個人消費が持ち直し、設備投資が増加するとともに、緩やかな改善の動きが見られる状況にある。

また、最近の愛知における経済、産業関係の話題としても、平成39年のリニア新幹線開業に向けた工事が進み、平成31年7月には港区金城ふ頭の大型レジャー施設レゴランドが拡張し、新エリア「レゴニンジャゴー・ワールド」のオープンが予定されており、名古屋港エリアの活性化により観光分野においてもこの地域への経済効果が期待されている。

なお、今後世界経済の動向及び不安定な為替相場等金融市場の動向が国内の景気・雇用へ及ぼす影響について、中・長期的に影響を懸念する企業も見られ、先行きを案ずる一部の企業からは非正規雇用により労働力の調整を図ろうとする動きが見られている。一方では、将来を担う人材育成の必要性、技能・技術を伝承する重要性や人手不足対策のため、非正規雇用から正社員への転換や正社員雇用枠を増やそうとする企業、労働条件を引き上げることで人手を確保しようとする企業等も見られ、働き方改革への取組の進捗がみられるようになってきている。

また、建設や介護など人手不足が長期化している分野もあり、企業では時間外・休日労働、パート労働者や外注を増やすなどして対応しているものの、人材確保や人材の定着にかかる費用も増えつつある。

今後、世界経済の動向等への注視が必要であるものの、現在の景気の好循環が更に浸透し、大企業はもとより、中小企業においても安定した経営展望が持てることで、労働者のさらなる待遇改善や正社員雇用の拡充などが期待される場所である。

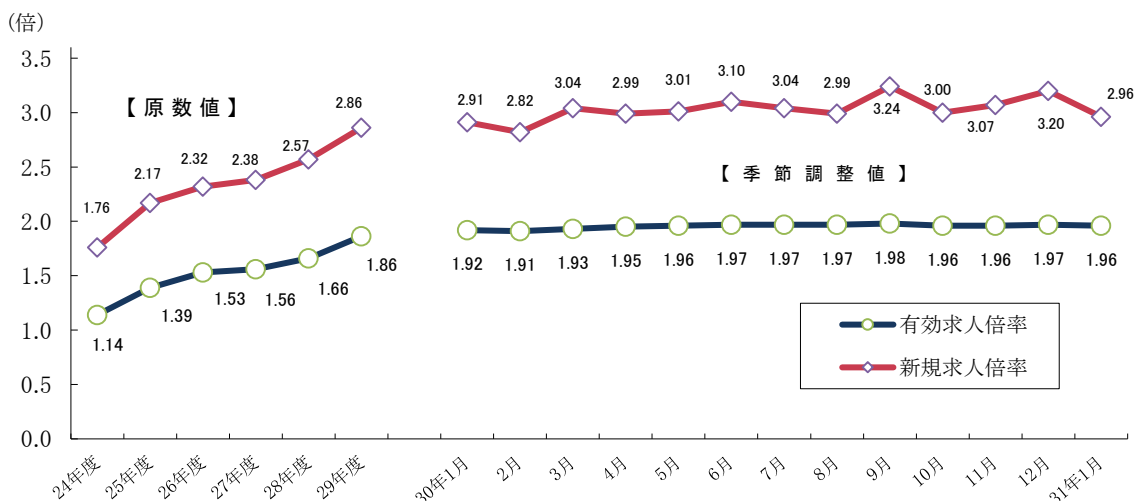
このような状況のもと、愛知における雇用指標をみると有効求人倍率(季節調整値)は、平成30年4月には1.95倍に到達し、その後も1.9倍台の高水準で推移し、平成30年9月には、リーマン・ショック後の最高値となる1.98倍まで回復するなど、このところの県内の雇用情勢は改善が進んでいる。【図1-1】

月々の求人・求職の状況をみると、有効求人数(原数値)は平成31年1月まで29か月連続で前年を上回る基調で推移している。

一方、有効求職者数（原数値）は平成25年5月から減少に転じ、平成31年1月まで69か月連続で対前年同月を下回っており、減少基調が続いている。

【図1-2】

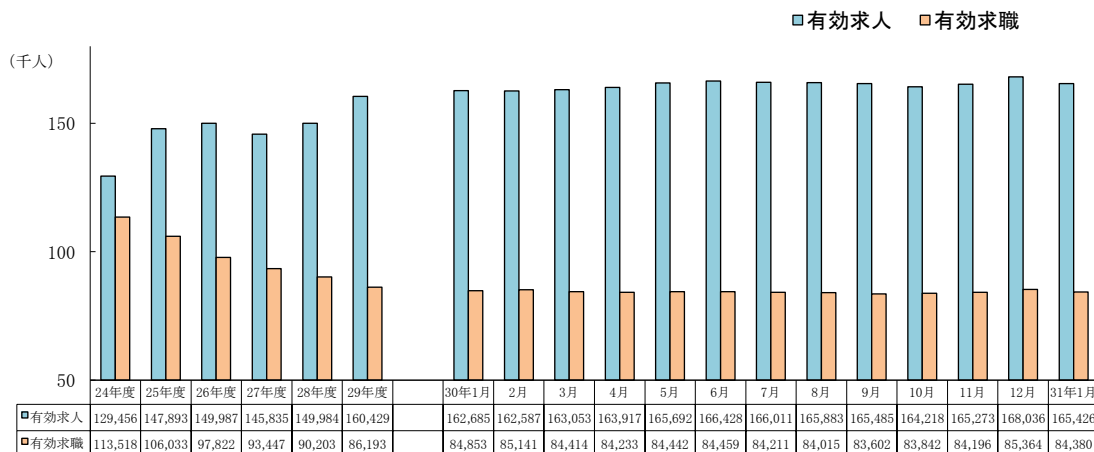
図1-1 新規・有効求人倍率の推移



注) 左の折れ線グラフは原数値、右は季節調整値である。

愛知労働局作成

図1-2 有効求人数、有効求職者の推移



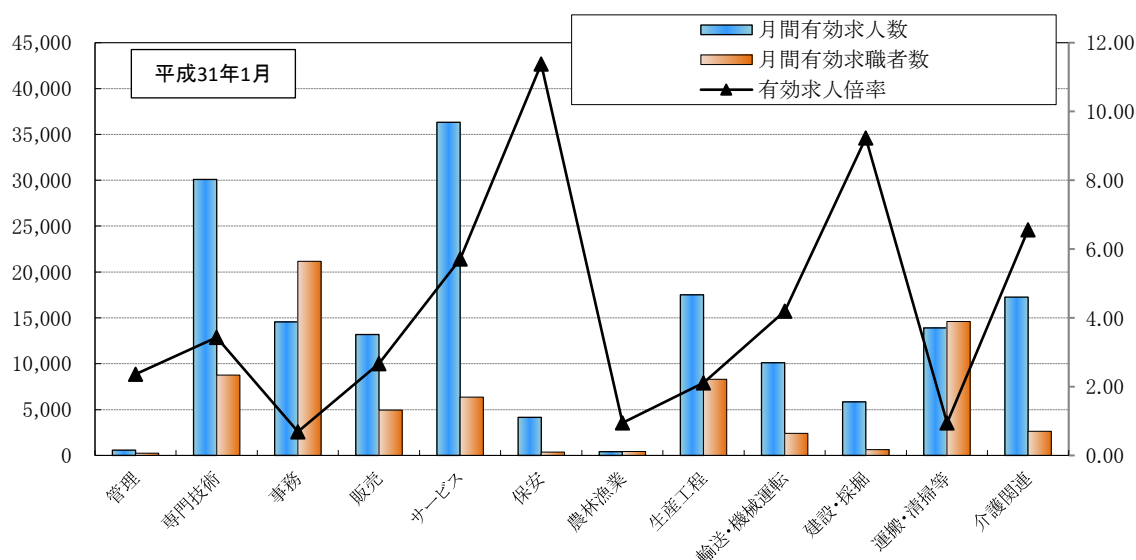
次に正社員有効求人倍率の動向をみると、リーマン・ショックの前年である平成19年2月に1.37倍のピークとなった後は、平成20年9月の1.02倍を最後に以降は1倍を割り込み、平成21年5月にはこれまでの最低である0.29倍まで低下した。その後正社員の求人倍率は緩やかに回復し、平成

26年11月に6年2か月ぶりに1.00倍と1倍台へと回復し、平成30年12月には1.66倍と過去最高値を更新して上昇している。

また、求人・求職のバランスを職業別にみると、希望者の多い事務的職業では有効求人倍率が0.69倍と大変低くなっているが、人手不足が慢性的になりつつある介護関連職業においては6.56倍、また、建設・採掘の職業でも9.23倍と景気回復を背景に人手不足の状態が進行し、人材の確保及び育成が必要となっている（平成31年1月）。【図1-3】

なお、愛知の完全失業率は、平成30年10～12月は1.8%と改善傾向が続いている。

図1-3 職業別 求人、求職バランスシート



(2) 女性の雇用状況

総務省「就業構造基本調査」（平成29年）によると、愛知県的女性雇用者数は158万6千人で、雇用者総数に占める女性の割合は44.7%となっている。

また、年齢階級別有業率では、「25～29歳」（80.4%）と「40～44歳」（77.6%）を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字カーブを描いており、依然として全国平均よりもM字カーブの底が深い状態となっている。

【図1-4】

また、管理職等に占める女性の割合が低く、管理職と係長職のいずれについても、年平均労働時間数が長い企業ほど低くなる傾向が見られる。

【図1-5】【図1-6】

図 1-4 女性の有業率

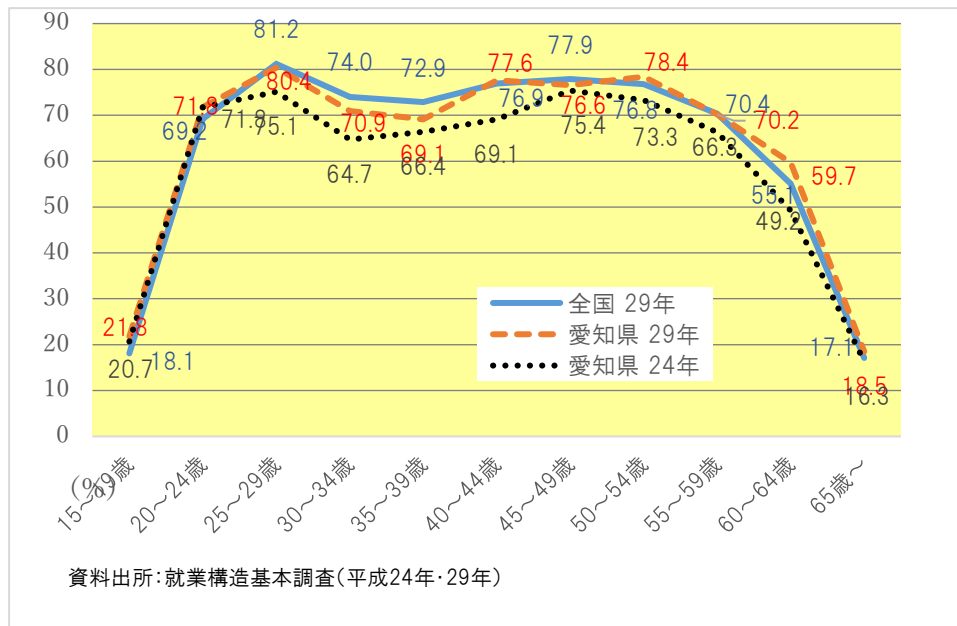
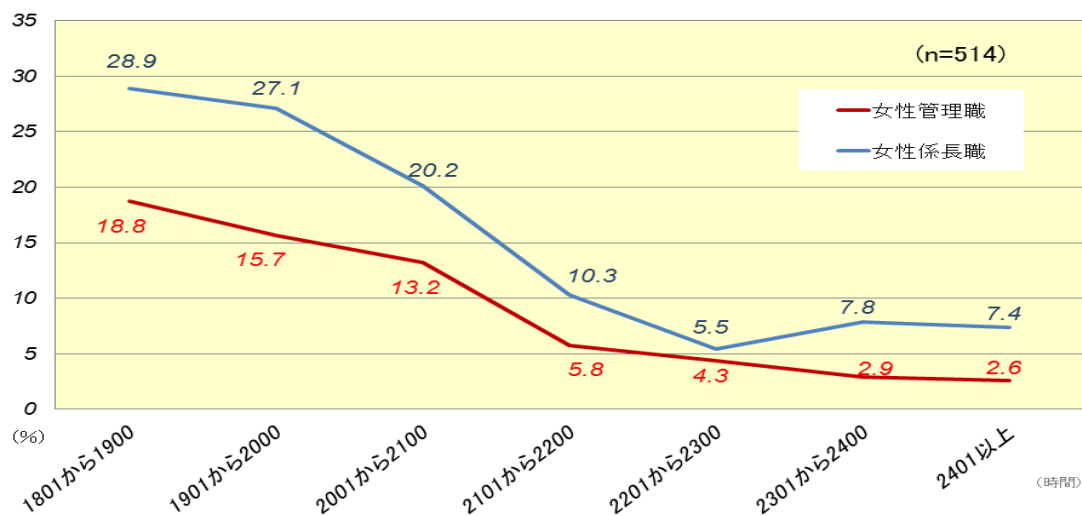


図 1-5 管理職等の女性割合

項目	愛知県	全国
管理的職業従事者の女性比率	13.5%	14.8%

資料出所: 総務省「就業構造基本調査」(平成29年)

図 1-6 女性管理職率・女性係長職率と年平均労働時間数の関連



※ 年平均労働時間数を100時間ごとに区分けし、同区分内に該当する企業の女性管理職率等の平均値を計算し、グラフ化したものである。
資料出所：愛知労働局「愛知県内企業を対象とした自主点検」より愛知労働局作成(平成29年)

(3) 非正規雇用労働者・若者の雇用状況

ア 非正規雇用労働者の雇用状況

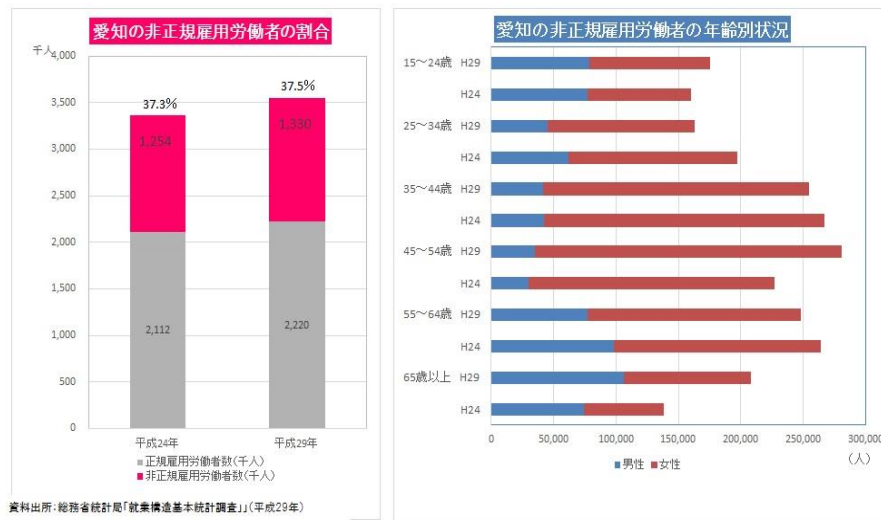
全国の非正規雇用労働者の雇用状況は、産業構造の変化、労働者側の多様な働き方へのニーズ等により、近年、非正規雇用労働者の数が増加しており、平成29年の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は37.5%であった。

一方、愛知県においては、平成24年に約125万人であった非正規雇用労働者数が、平成29年には約133万人へと8万人ほど増加している。

(総務省「就業構造基本調査」)

また、年齢別状況を見ると、45～54歳の年代が最も多く、次いで35～44歳の年代となっているが、再雇用制度により就労する65歳以上も20万人を超え伸びが最も大きくなっている。【図1-7】

図1-7 愛知の正規・非正規雇用労働者の推移等



イ 新卒者・若者の雇用状況

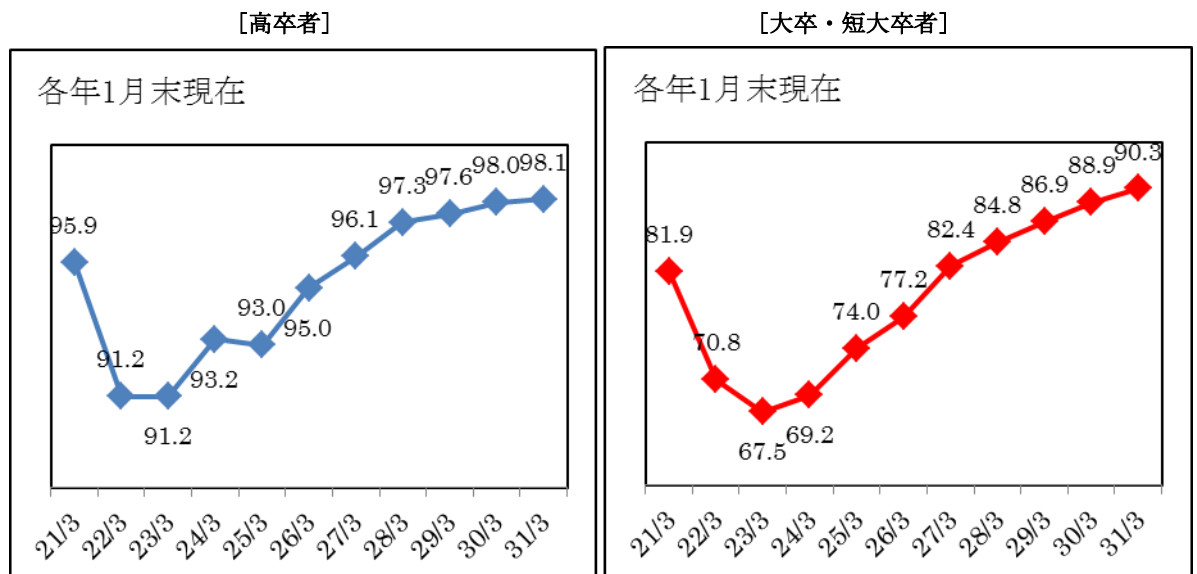
愛知の平成31年3月高校卒業予定者における求人数(平成31年1月末現在)は、総数が40,051人であり、前年同期より12.4%増加し、求人倍率は3.28倍と前年同月比0.31ポイント上昇している。就職内定率は、98.1%と前年同月比で0.1ポイント上昇している。

また、大学・短大卒業予定者の就職状況は、就職内定率(平成31年1月末現在)が90.3%と、前年同月比1.4ポイントの上昇となっている。

【図1-8】

この要因として、求人者の採用意欲が継続して高いこと、学卒ジョブサポーターなどが早い段階からの就職支援を実施したことが考えられる。

図1-8 新規学卒者の内定率の推移



若者の雇用状況に関し「労働力調査（平成 30 年平均（速報））」をみると、全国の若年層（15～34 歳）の完全失業者は 60 万人と前年に比べ 8 万人の減少となり、若年無業者数は、53 万人と前年に比べ 1 万人の減少となった。

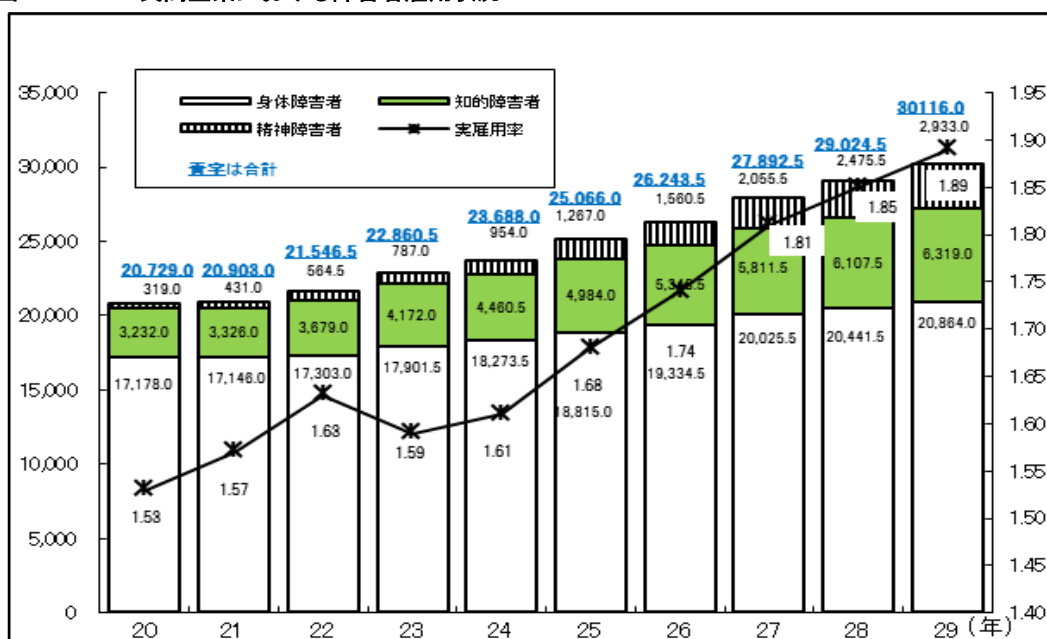
愛知における高校生の就職状況は、就職内定状況がリーマン・ショック前を超える状況で好転しているが、新規学校卒業者の卒業後 3 年以内の離職率は、32.7%が早期離職となっており、昨年度から 1.2 ポイント減少している。

（４）障害者・高齢者の雇用状況

ア 障害者の雇用状況

愛知の障害者の雇用状況については、平成 29 年 6 月 1 日現在の民間企業（常時雇用する労働者が 50 人以上の事業主）での雇用障害者数が 30,116 人（前年同期比 3.8%増）と 15 年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。一方、実雇用率については、過去最高の 1.89%ではあるものの、法定雇用率（2.0%）を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も 48.6%と、半数に満たない状況である（「平成 29 年障害者雇用状況報告」）。【図 1 - 9】

図 1-9 民間企業における障害者雇用状況



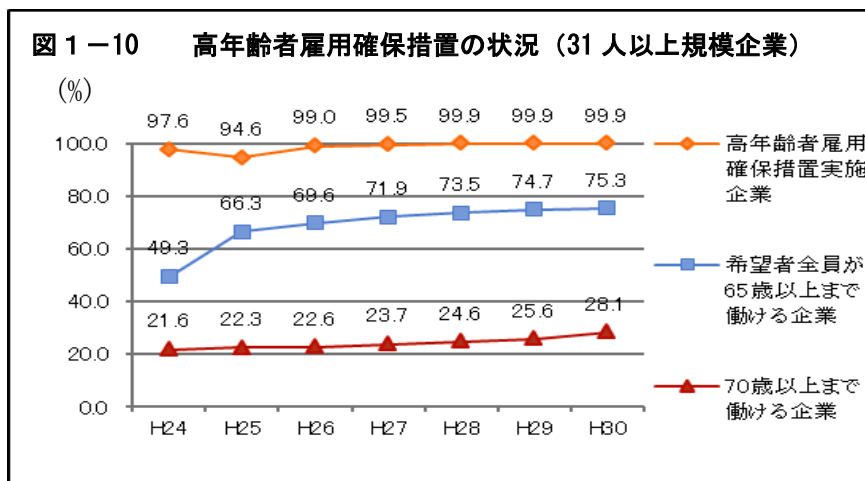
「平成 29 年障害者雇用状況報告」

イ 高年齢者の雇用状況

平成 30 年 6 月 1 日現在の愛知における高年齢者の雇用状況をみると、「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」に基づく高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）を実施している 31 人以上規模の企業は前年同様 99.9%となっている。【図 1 - 10】

また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 75.3%と前年比 0.6 ポイント増加、70 歳以上まで働ける企業は 28.1%と前年比 2.5 ポイント増加し、雇用維持が進んでいる。

雇用確保措置が未導入の企業に対しては、引き続き個別指導を強化していくとともに、今後は、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現をさらに推進していくことが必要である。



愛知労働局作成（平成 30 年度）

（注）平成 25 年 4 月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成 24 年と 25 年の数値は単純には比較できない。

（5）職業訓練の状況

公的職業訓練の平成 30 年度実施状況については、以下のとおりである。

- ・ 高齡・障害・求職者雇用支援機構愛知支部
 - 施設内訓練 621 人（充足率 95.9%、就職率 88.3%）
- ・ 愛知県
 - 施設内訓練 347 人（充足率 70.8%、就職率 57.1%）
 - 委託訓練 3,386 人（充足率 78.8%、就職率 73.0%）
- ・ 求職者支援訓練 384 人（充足率 65.8%、就職率 58.4%）

（受講者数は平成 30 年 4 月から平成 30 年 12 月までの訓練開始者数、就職率は平成 30 年 4 月から平成 30 年 8 月までの修了者の 3 か月後の実績）

雇用情勢が改善していることから、受講者は減少傾向にあるため、労働局、愛知県及び高齡・障害・求職者雇用支援機構愛知支部と連携を更に進め、公的職業訓練ニーズの把握及び訓練ニーズを踏まえた的確なコース設定や、訓練情報の周知・提供、受講あっせんの推進及び受講者に対する就職支援を強化していく必要がある。

2 労働条件等をめぐる情勢

(1) 労働時間・賃金等の状況

総務省「労働力調査」によると、平成30年の東海4県における週労働時間60時間以上の雇用者（非農林業）の割合は7.0%となっている。

また、愛知県「労働条件・労働福祉実態調査」によると、平成29年の愛知における年次有給休暇取得率は53.2%であり、前年を2.4%上回っている。

愛知の平成30年春闘における平均賃上げ率は2.3%であり、産業では製造業、人数規模では1,000人以上の企業が賃上げを牽引している。

(2) 総合労働相談、個別労働紛争自主解決制度等の現状

総合労働相談コーナーでは、労働問題に関する相談、情報の提供にワンストップで対応するため、労働関係の相談を幅広く受け付けている。

相談件数は平成21年度をピークとして減少に転じたものの、平成27年度からは増加が続き、依然として高水準で推移している。

民事上の個別労働紛争相談については、職場におけるいじめ・嫌がらせを中心として、複雑・困難な内容が増加している。【図2-1】【図2-2】

また、労働局長の助言・指導件数は、高水準で推移し、直近の平成29年度に過去最多となっており、紛争調整委員会によるあっせん件数は、平成25年度をピークとして減少に転じていたが、平成27年度から増加傾向を示している。

【図2-3】

また、平成30年度（12月現在）の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関係の相談については、それぞれ、セクハラ、育児休業、均等待遇に関するものが最も多くなっている。【図2-4】【図2-5】【図2-6】

図 2-1 総合労働相談、個別労働紛争相談件数の推移

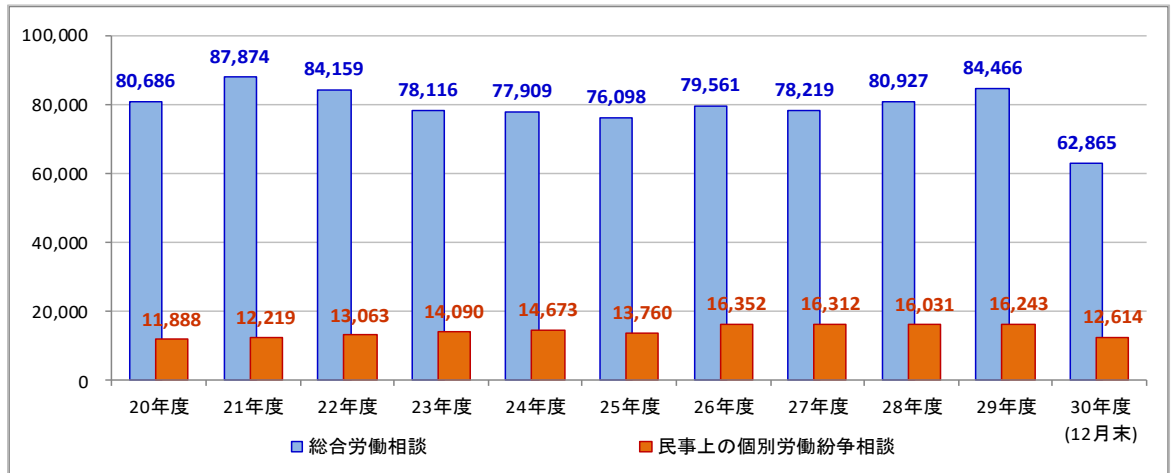


図 2-2 民事上の個別労働紛争の相談件数の推移

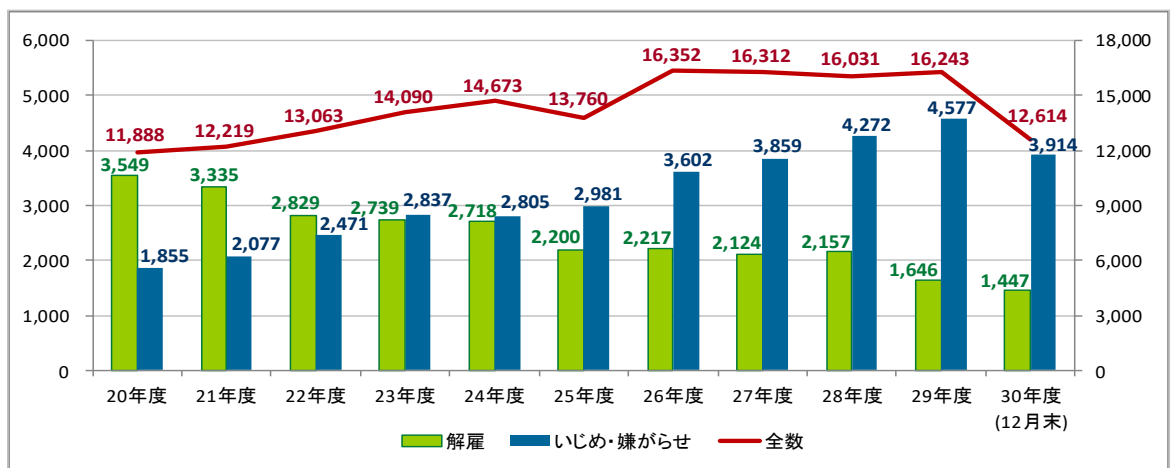


図 2-3 助言・指導、あっせん件数の推移

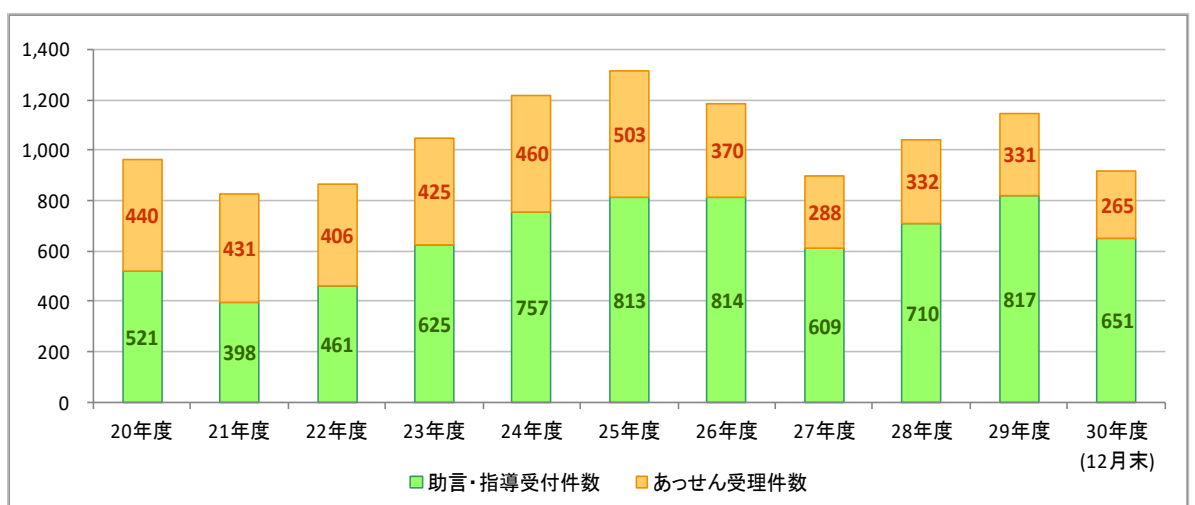


図 2-4 男女雇用機会均等法関係の相談内訳

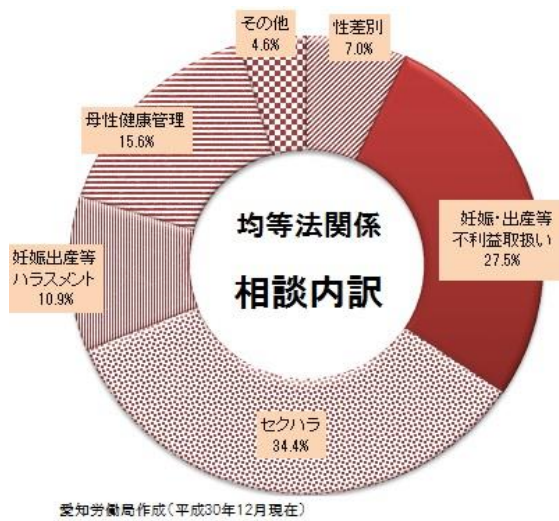


図 2-5 育児・介護休業法関係の相談内訳

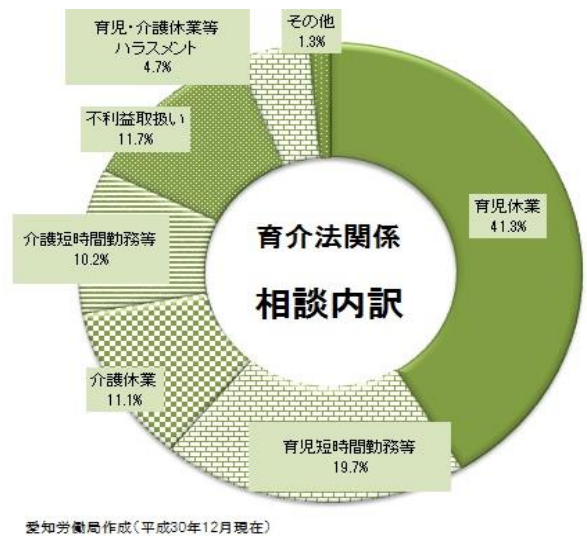
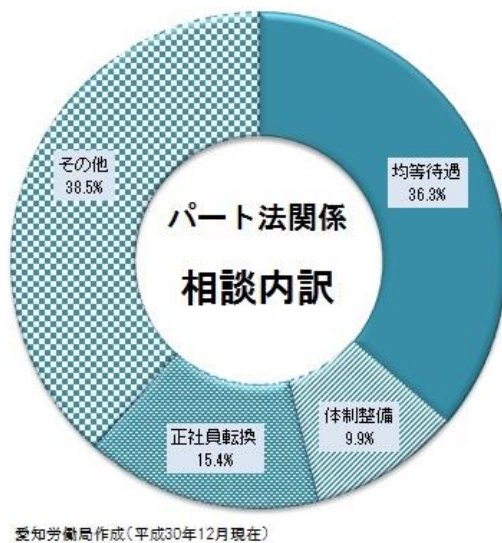


図 2-6 パートタイム労働法関係の相談内訳



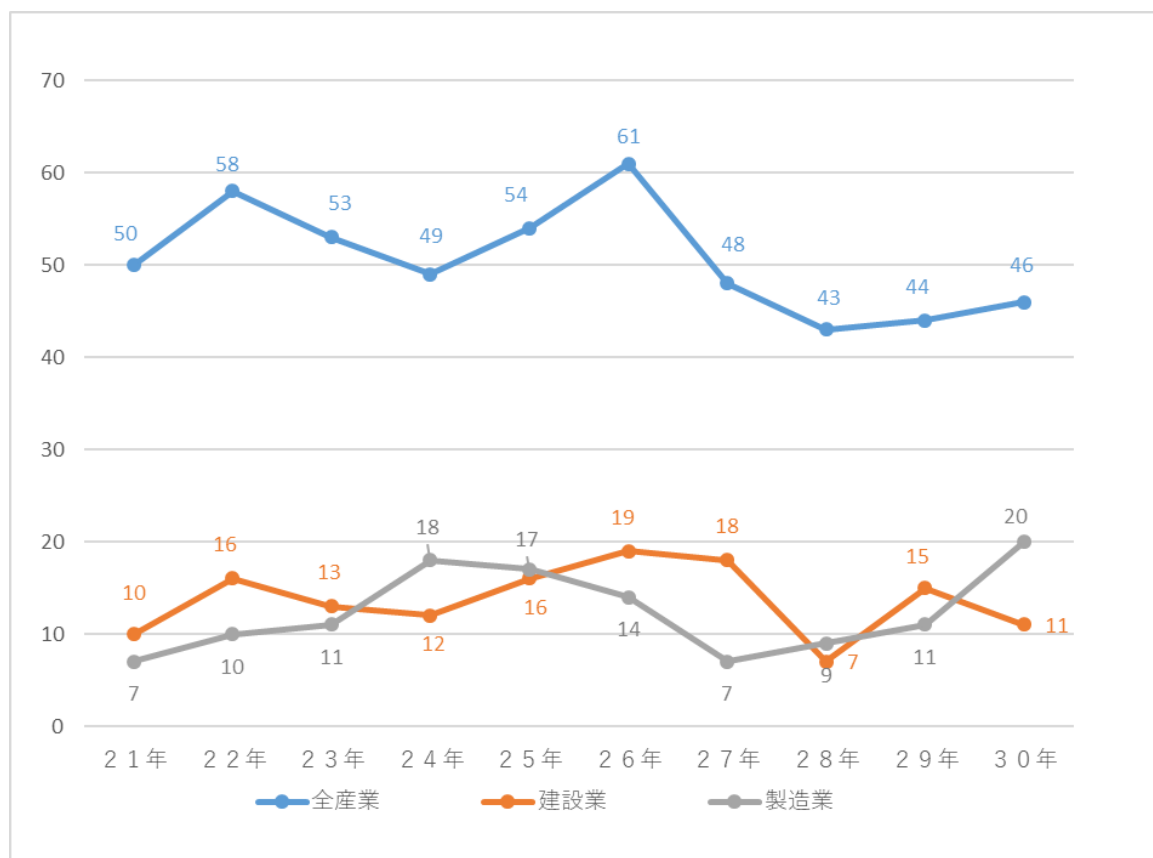
(3) 労働災害の状況

ア 死亡災害について

平成 30 年における死亡者数については 46 人（速報値）で、平成 29 年の 44 人より増加した。製造業においては 20 人（平成 29 年に比べ 9 人増加）と急増している。

事故の型をみると、はさまれ・巻き込まれが 11 人、交通事故が 11 人、墜落・転落が 6 人となっている。【図 2-7】

図 2-7 死亡災害発生状況



イ 休業4日以上の死傷災害について

平成30年における休業4日以上の死傷者数については、6,959人（速報値）と平成29年より209人、3.1%増加となった。

増加した主な業種は、製造業（1,941人（速報値）で平成29年より3人、2%増加）、道路貨物運送業（882人（速報値で平成29年より40人、4.8%増加）、小売業（835人（速報値）で平成29年より35人、4.4%増加）、社会福祉施設（387人（速報値）で平成29年より37人、10.6%増加）等である。

一方、減少した主な業種は、建設業（659人（速報値）で平成29年より15人、0.2%減少）、飲食店（272人（速報値）で平成29年より24人、8.9%減少）等となっている。

また、事故の型別でみると、転倒災害が平成29年より45人、2.9%増えて、1,569人（速報値）と全体の約23%を占めており、製造業で12人、小売業で23人増加となっている。【図2-8】【図2-9】

图 2-8 死傷災害発生状況

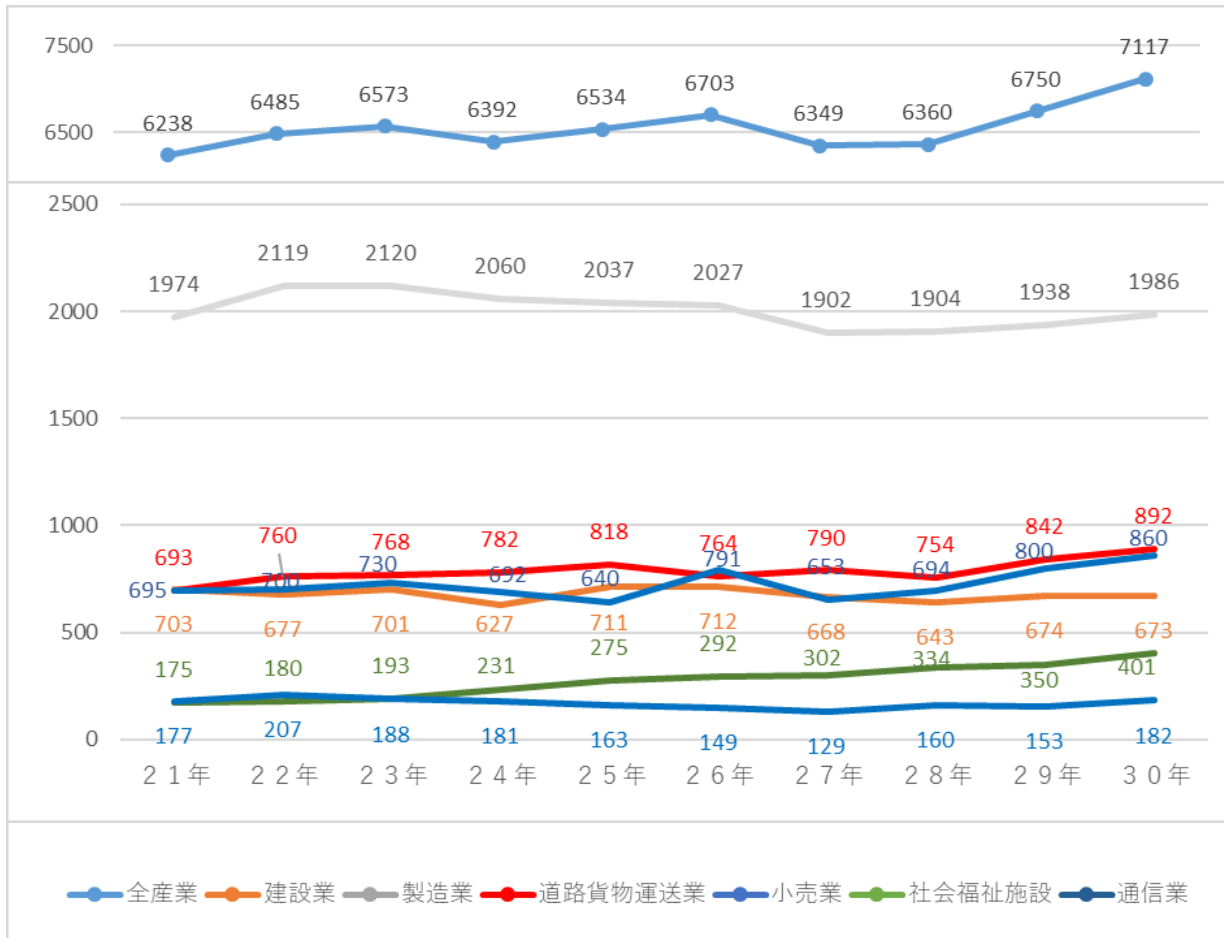
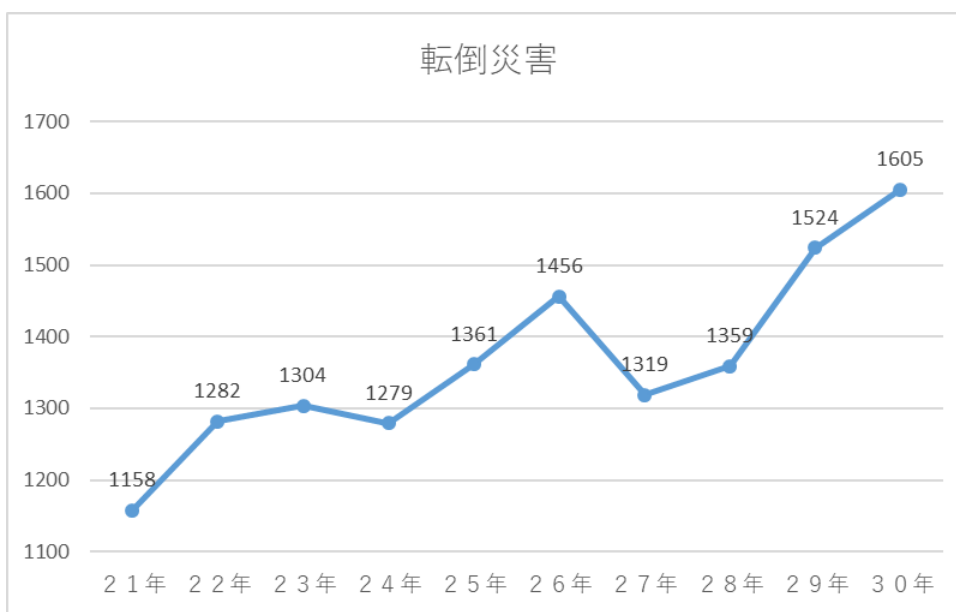


图 2-9 転倒災害発生状況



(3) 健康確保及び業務上疾病の状況

治療と仕事の両立支援について、愛知県内の事業場に対するアンケート調査（平成30年度実施）では、管内の労働者50人以上事業場において、治療者がいる場合には治療と仕事の両立支援を行うとする事業場は、ほぼ100%となっている。

メンタルヘルス対策について、愛知県内の事業場に対するアンケート調査（平成30年度実施）では、4つのケア（セルフケア、ラインケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）全てを行っている事業場は26.1%となっている。なお、平成27年に義務化されたストレスチェック制度について、平成30年の実施率は、99%（平成29年全国91.5%）となっている。

業務上疾病は、長期的には減少傾向にあるものの、平成30年の業務上疾病者数は376人（休業4日以上死傷災害、平成31年1月末現在速報値。以下同じ。）と平成29年より6人、1.6%の減少となった。また、事故の型別でみると、災害性腰痛によるものが207人（55.1%）と最も多い。

(4) 労災補償の状況

平成31年1月末現在の労災保険給付に係る新規受給者数は33,987人と、前年同期の31,295人と比べて2,692人増加した。また、同期の脳・心臓疾患の労災請求は30件と、前年同期の34件と比べて4件減少し、精神障害の労災請求件数は79件と、前年同期の80件と比べて1件減少した。なお、石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む）の請求件数は57件と、前年同期の49件より8件増加した。

【図2-10】【図2-11】【図2-12】【図2-13】

図 2-10 新規受給者数の推移

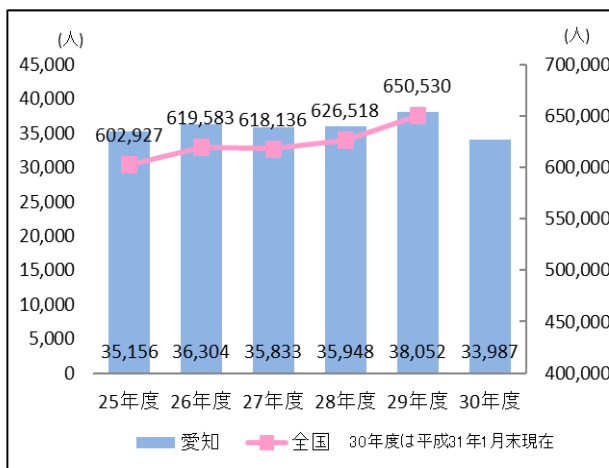


図 2-11 精神障害等の請求件数

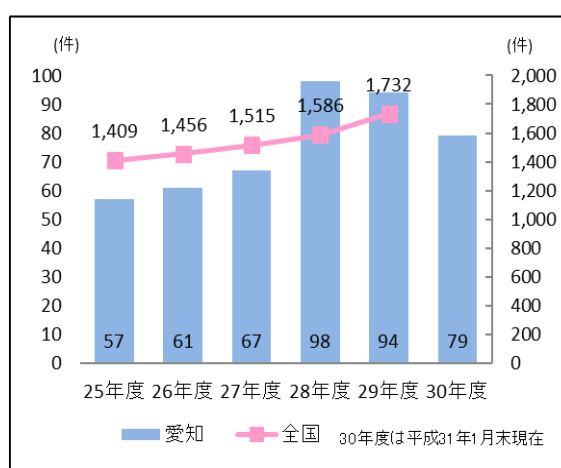


図 2-12 脳・心臓疾患の請求状況

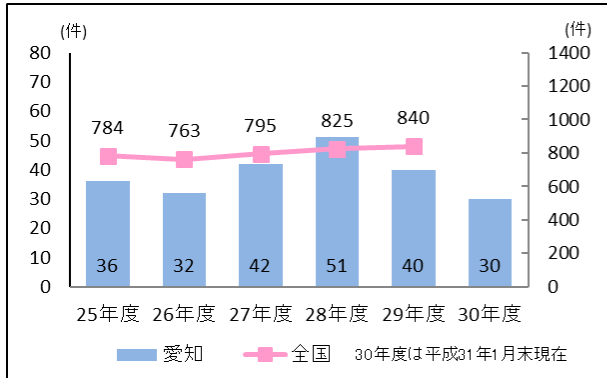
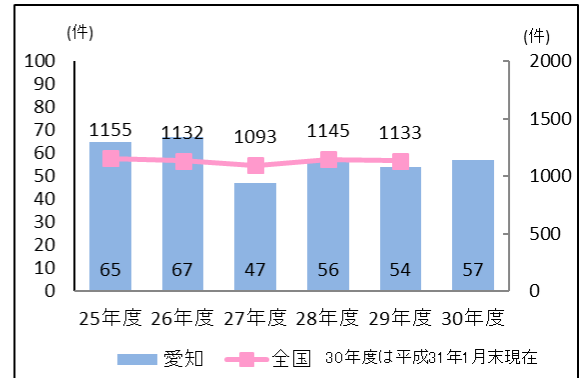


図 2-13 石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む）の請求状況



(6) 民間等の労働力需給調整事業をめぐる現状

ア 労働者派遣事業の現状

平成27年9月の労働者派遣法改正により(旧)特定労働者派遣事業は廃止され経過措置期間(平成30年9月までの3年間)が設けられたが、この経過措置期間終了により改正法による許可申請が増加し、労働者派遣事業(許可制)の事業所数は、2019年(平成31年)1月末現在3,297事業所(対前年同月比49.9%増)となっている。

また、直近の事業報告集計によると、2017年(平成29年)6月1日現在の愛知労働局管内の派遣労働者数は約14.3万人となって、前年6月1日現在の派遣労働者数約11.5万人より25.2%増加、全国に占める派遣労働者数の割合は9.2%となっている。

労働者派遣事業の事業運営については、派遣労働者等から申告、苦情・相談が寄せられ、労働者派遣事業所等に対する個別指導監督状況では、2019年(平成31年)1月末現在で派遣元への文書指導率は35.9%となっており、主な指導対象事項は「就業条件の明示」、「派遣先への通知」、「派遣期間抵触日通知がない派遣契約の締結」の順となっている。また、派遣先への文書指導率は77.5%と高く、主な指導対象事項は「派遣先管理台帳」、「派遣期間抵触日の通知」となっている。

イ 職業紹介事業等の現状

平成30年4月から平成31年1月末までに、新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は209事業所(対前年同期比59.5%増)であり、平

成 31 年 1 月末現在の愛知労働局管内の職業紹介事業所数は 1,915 事業所（対前年同月比 10.3%増）となっている。

また、直近の集計によると、愛知労働局管内の新規求職申込件数は約 51 万件（対前年同期比 0.3%減）、常用求人数は約 31 万人（対前年同期比 16.6%増）、常用就職件数は約 3 万件（対前年同期比 10.0%増）で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が 3.9%、常用求人数が 4.4%、常用就職件数が 5.3%となっている。

職業紹介事業者等に対する指導監督については、求職者からの苦情・相談対応や定期的な個別指導監督を実施しており、平成 31 年 1 月末現在の文書指導率は 31.2%となっており、主な指導対象事項は「労働条件等の明示」、「取扱職種範囲等の明示」となっている。

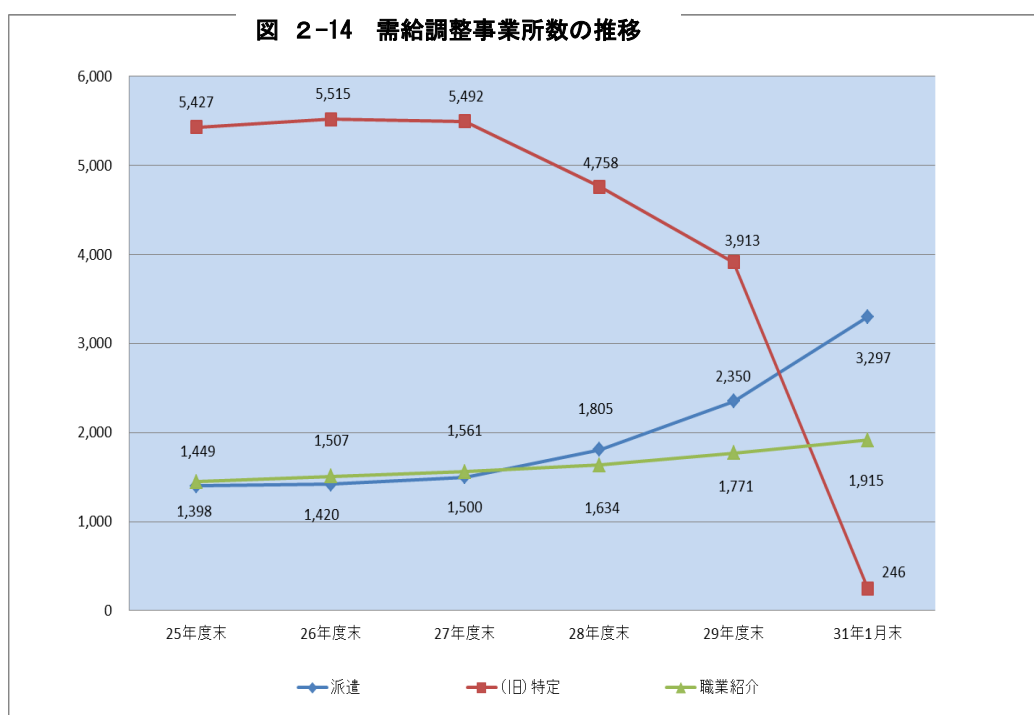


図 2-15 指導監督状況

指導監督状況（平成31年1月末現在）

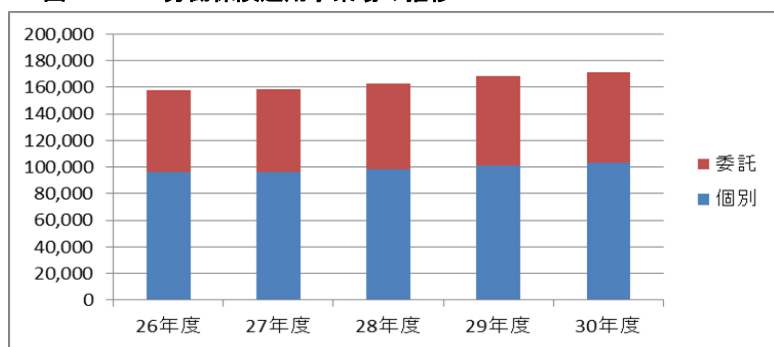
	年度	指導監督 実施件数	文書指導 件数	文書指導率
労働者派遣事業	30	1,170	419	51.1%
	29	1,132	456	67.3%
	28	892	239	40.6%
職業紹介事業	30	255	64	31.2%
	29	207	49	32.7%
	28	158	46	41.1%

（7）労働保険制度の現状と課題

ア 未手続事業場の解消

労働保険の適用事業数は、平成30年度（平成31年2月末現在）171,618事業場で、前年同月比1,977事業場の増加であり近年着実に増加しているが、労働保険の未手続事業については、中小規模事業を中心に新たに発生している現状もみられることから、効果的・効率的な対策を講ずる必要がある。【図2-16】

図 2-16 労働保険適用事業場の推移



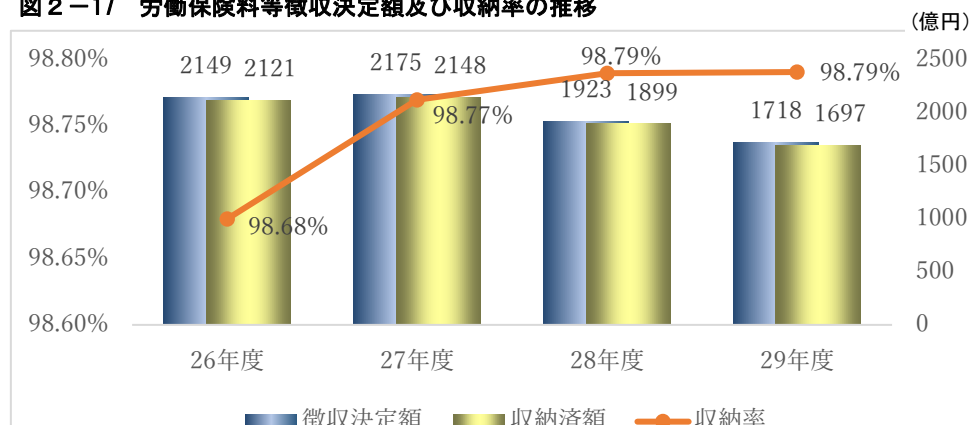
イ 労働保険料等の収納率の維持・向上

労働保険制度は労働者に対するセーフティネットを確実に確保していくための施策を推進する財政基盤となるものであり、制度の運営に当たっては、費用負担の公平性等の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険加入とともに、労働保険料等の確実な納付が強く求められている。

そのため、特に労働保険料等の納付に当たり、納付督促を行ってもなお納付がなされない事業主に対しては、財産調査・財産差押え等を含めた厳正な滞納処分等を実施するなど、前年度の収納率を上回るべく効果的・効率的な対策を講ずる必要がある。

なお、平成30年度（平成31年2月末現在）の収納率は98.3%であり昨年と同様となっている。【図2-17】

図2-17 労働保険料等徴収決定額及び収納率の推移



*平成28・29年度とも雇用保険率の改定により徴収決定額、収納済額とも減少しています。

第2章 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」という。）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★ネットワークに「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。
- (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をきめ細かく提示し、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）

の自主的な取組みに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、長時間労働対策、テレワーク対策など企業のニーズにあった IT 機能の紹介及び 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。

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行っていく。

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ていく。

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んでいく。

【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する。

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「あいち障害者雇用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組むことにより効率的・効果的に障害者雇用対策を推進する。

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」の流れを確立する。

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する。

3 労働災害防止に関する課題

【基本方針】

職場において労働災害の防止を図ることは魅力ある職場づくりの第一歩であるが、平成30年の労働災害は、死亡災害、死傷災害とも増加（※死亡災害については、速報値では2人増加となっているが、変更の可能性あり）しており、平成30年4月にスタートした第13次労働災害防止推進計画の目標達成（※）に向け、本年1月より集中的に、①死亡災害の防止に向けた対策として、「危なさと向きあおう アクション100 in 愛知」の実施、②労働災害の減少に向けた対策として、労働災害が増加している等の主要6業種（食料品製造業、金属製品製造業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設、通信業）についての重点的指導、③業種横断的な対策として、年間を通じて「STOP!転倒災害プロジェクト」に示された対策の徹底及び転倒予防体操の活用促進に取り組む。

※第13次労働災害防止推進計画の最終目標

- ① 死亡者数については、平成34年までの早期に40人を下回り、さらなる減少を目指す。
- ② 休業4日以上之死傷者数については、平成34年までに6,000人以下を目指す。

【取組】

1 死亡災害の防止に向けた対策

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する。

2 労働災害の減少に向けた主要6業種に対する対策

(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う。

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）を実施する。

(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（※統一選挙のため本年は全国交通安全週間が 5 月に変更）として、関係災防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う。

(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する。

(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う。

(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

平展開を図る。

3 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る。

【数値目標】

- ① 労働災害による死亡災害は、40 人を下回ること。
- ② 休業 4 日以上の死傷者数を 6405 人以下（平成 30 年確定値より 10%減少）とする。
- ③ リスクアセスメントにかかる説明会等を局署で年間 100 回以上開催する。

第3章 愛知労働局の各種対策

1 人口減少社会における働き方改革に係る取組

(1) 魅力ある職場づくりに係る対策

ア 年次有給休暇の取得促進等

年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始のほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、「計画年休制度」や「プラスワン休暇制度」等を効果的に紹介し、重点的な周知・啓発を行う。

あらゆる機会を通じて、年次有給休暇の早期付与の検討や、地域の実情に応じて労働者が子の学校休業日や地域のイベント等に合わせ積極的に年次有給休暇を取得できるような配慮等を盛り込んだ「改正労働時間等見直しガイドライン（平成29年10月1日適用）」や「夏の生活スタイルの変革（ゆう活）」等の周知・啓発を図るとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなど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。

また、勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けること）は、労働者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、過重労働の防止に資することから、労働局幹部等より、労使団体等への働きかけを継続するとともに、働き方改革応援レシピ^①（AICHI WISH事業の一環として愛知労働局にて独自に作成した、働き方改革のヒントとなる改善事例や助成金等の情報を、職場環境改善に悩む経営者と専門家等のやり取りを描いた4コマ漫画等を通じて平易に伝えるツール、以下「レシピ」という。）を活用するなど、あらゆる機会を通じて周知・啓発を実施し、併せて、「時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」を周知・広報することにより、導入促進の働きかけを強化する。

イ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(ア) 働き方改革関連法（パートタイム・有期雇用労働法）及びガイドラインの周知の徹底

平成32年4月1日からのパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、法及び「短時間・有期雇用労働者及

び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（ガイドライン）」等を周知するとともに、法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、第2章で記載した相談支援のほか、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」等の周知による支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図る。

(イ) キャリアアップ助成金の活用促進

派遣労働者や有期雇用労働者の処遇改善や正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、レシピ等による活用事例の周知や、包括連携協定を締結した金融機関との共催によるセミナー等の各種説明会を活用し、幅広く制度の周知を図る。

ウ 女性の活躍推進等

(ア) 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

積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談に当たっては、労働者の意向に配慮しつつ丁寧に対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収を行い、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、法に沿った雇用管理が行われるよう是正を図る。

(イ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

一般事業主行動計画の策定義務がある301人以上の企業に対して、行動計画の進捗状況の把握・課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性の確保を図る。

努力義務とされている 300 人以下の中小企業に対しては、人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、報告徴収等の際、レシピ等を通じて効果的な取組を周知するとともに、行動計画の策定・届出を行うよう働きかける。併せて両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用により、女性の活躍推進の取組を促す。

また、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すとともに、学生・求職者の利用促進を図る。

エ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

育児・介護休業法の確実な履行の確保及び周知を図る。

特に、労働者からの相談が多い又は有期雇用労働者が多い事業所のうち、育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇の創設」など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を図り、男性の育児休業の取得促進を図る。

加えて、介護離職防止に向けて、地域包括支援センター等関係機関との連携により、家族介護を行う労働者に対する介護休業制度等の周知を図る。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」を周知する。

また、仕事と介護の両立については、レシピ等を通じて介護離職を予防するための企業の効果的な取組を周知するとともに、「仕事と介護の両立支援対応モデル」や、介護に直面した社員の個々のニーズに対応した「介護支援プラン」の策定を図るための厚生労働省ホームページ掲載の支援ツール及び経済的インセンティブである両立支援等助成金の制度等を周知し活用を促す。

(ウ) 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、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

オ 優良企業認定等の積極的な活用促進

女性活躍推進法の「えるぼし」、次世代育成支援対策推進法の「くるみん」・「プラチナくるみん」については、ハローワークでAICHI WISH企業の認定を受けることによる特別な求人充足サービスの提供が人材確保につながることや、公共調達の際に加点評価される等のメリットを含め広く周知するとともに、認定に向けて積極的に働きかける。

えるぼし認定状況
愛知県内企業(平成30年12月現在)

	3段階目	2段階目	1段階目
計			
34社	20社	14社	0社

くるみん・プラチナくるみん認定状況
愛知県内企業(平成30年12月現在)

くるみん	プラチナくるみん
	
119社	5社

カ テレワーク・在宅ワークの推進等

多様で柔軟な働き方の選択を可能とするテレワークの普及のため、各種セミナーや、働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問等あらゆる機会を通じて、好事例やメリットを示して、導入促進の働きかけを強化する。

また、導入や運用にあたり、労働時間管理等に懸念や課題が生じることが多いことに鑑み、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、あらゆる機会を通じて周知・啓発を行い、円滑な導入、運用を図るとともに、「時間外労働等改善助成金(テレワークコース)」についても周知を図る。

さらに、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、自営型テレワーカー及び仲介事業者が趣旨や内容を適切に理解できるよう周知用資料等を活用し、あらゆる機会を通じて周知を図る。

(2) 安心して働くことのできる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、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は、複数のハラスメントが同時に起こる等複合的に生じることも多いことから、事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう促す。

また、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。なお、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を行い、法令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・是正指導等により履行確保を図る。

イ 個別労働関係紛争の解決の促進

総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するとともに、個別労働関係紛争の助言・指導、あっせんの適切かつ迅速な処理を行う。

また、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及び障害者雇用促進法にもとづく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

さらに、愛知県、愛知県弁護士会、愛知県社会保険労務士会などの関係機関連絡協議会の開催等により、関係機関との連携強化を図る。

ウ 無期転換ルールの周知・啓発

労働契約法第 18 条に基づく無期転換ルールにより、平成 30 年 4 月以降、有期雇用労働者による無期転換申込みが本格的に始まっているが、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇や、無期転換後の労働条件の引下げ等が、引き続き懸念されるため、あらゆる機会を通じて、無期転換ルールの制度趣旨をふまえた適切な運用について周知・啓発を行うことにより、無期転換ルールの円滑な導入、運用を図る。

また、無期転換ルールの特例である、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に対する特別措置法に基づく計画認定申請について、円滑な処理を実施する。

(3) 関係機関との連携による総合的推進

愛知県、労使団体等と連携し、愛知県主催の会議（愛知県政労使協議会）とともに労働局主催の会議（愛知県「働き方改革」に向けた関係機関連絡協議会）を継続的に開催する。

あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会が推進する「愛知県内一斉ノー残業デー運動」に係るイベントや、各種取組への協力、あいち働き方改革サポートセミナー等への講師派遣等を通じて、同協議会と連携し、愛知労働局の施策の浸透と、協議会構成委員全体での働き方改革の推進の強化を図る。

2 安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策

(1) 魅力ある職場づくりの実現に向けた対策

ア 働き方改革を進める企業に対する支援（再掲）

働き方改革にあたり課題を抱える中小企業等の企業について、経営者層等に対して、働き方改革の取組みが促進されるよう支援する。

具体的には、労働基準監督署長が直接企業を訪問し働き方改革に向けたアドバイスを行うことにより中小企業を支援するほか、平成31年度より新たに市内4署、豊橋署及び局監督課に配置する「あいち働き方プランナー」による企業に対するアドバイスにより、中小企業等が魅力ある職場づくりに取組むとともに、AICHI WISH 事業を活用して人手不足の解消が図られるよう支援することにより労働環境の改善につなげる。

イ 企業において労働環境の整備が図られるためのきめ細やかな情報提供等 （再掲）

労働基準監督署に配属された労働基準監督官においては、労働時間相談・支援業務などの機会に支援ツールを用いて働き方改革の必要性への理解を促すほか、必要に応じて働き方改革推進支援センターの利用促進が図られるよう支援する。

特に中小企業等の事業主の方に対しては、その法令に関する知識や労務管理体制の状況を十分に把握、理解しつつ、きめ細やかな相談・支援を通じた

法令の趣旨・内容の理解の促進等に努める。

時間外労働の上限規制、年次有給休暇の付与義務、産業医・産業保健機能の拡充等の労働基準法等の改正内容については、企業の業種、規模等の状況に応じてわかりやすい説明に努めるとともに、36協定の届出時等窓口においても必要な助言等や必要な情報の提供を行う。

(2) 労働者の安全確保対策

ア 死亡災害の防止に向けた対策（再掲）

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「アクション100」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する。

イ 労働災害の減少に向けた主要6業種に対する対策（再掲）

(ア) 製造業

① 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う。

② 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し重点的な指導など）を実施する。

(イ) 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、関係災防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う。

(ウ) 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する。

(エ) 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う。

(オ) 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、効果的に労働災害防止対策が講じられているよう協議を行い、傘下事業場に水平展開を図る。

ウ 業種横断的対策（再掲）

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る。

エ 主要 6 業種以外の業種に対する対応

業種団体及び災害防止団体等に対して、労働災害防止に向けたより一層の自主的取組みを促すとともに、その取組について支援を行う。

(3) 労働者の健康確保対策

ア 治療と仕事の両立支援

働く意欲と能力のある方が治療を受けながら離職することなく生き生きと働き続けることができる職場環境が形成されるよう、地域の関係機関及び関係者が参集する「あいち地域治療と仕事の両立支援推進チーム」

を軸に連携を図り、治療と仕事の両立支援の普及を図る。

平成 30 年 9 月より開始した「あいち治療と仕事の両立支援カンパニー認証制度」の普及をとおして企業における治療と仕事の両立支援の取り組みを促す。

また、がん診療連携拠点病院などに設けられたがん相談支援センター等と連携し、治療をうける労働者に応じたメンタル面に配慮した支援を推奨し、相談窓口の周知及び活用促進を図る。

イ 職場におけるメンタルヘルス対策

職場においてメンタルヘルス対策が着実に行われるよう、事業場に対して、「4つのケア」の継続的かつ計画的な実施を促すほか、労働者自身のストレスへの気付きを促すストレスチェックの確実な実施、その結果を活用した職場環境の改善等について、あらゆる機会を捉え周知を図る。

また、過重な長時間労働による過労死やメンタルヘルス不調などによる精神疾患のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないよう、労働者が産業医による面接指導や健康相談を受けやすい環境整備に向けた取組を促すとともに、精神障害に係る労災認定を受けた企業本社や事業場に対しては、メンタルヘルス対策に係る指導を徹底する。

ウ 業務上疾病対策

(ア) 熱中症予防対策

暑熱な環境で作業を行う製造業、建設業、警備業などの事業者等に対し、夏期を迎える前から、愛知労働局独自のパンフレットを活用して、WBGT 値（湿球黒球温度）や気象予報値を活用した作業の軽減、各級管理者及び労働者に対する教育の実施、熱中症予防管理者の選任及び責任体制の確立等の必要な措置の実施、熱への順化期間の確保等について、周知を図る。

(イ) 腰痛対策

災害性腰痛は、製造業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設などの業種を中心に広く発生していることから、集団指導、各種説明会などの機会をとらえ、当該業種に対して「職場における腰痛予防対策指針」（平成 25 年）の周知を図る。

特に社会福祉施設においては、介助場面での持ち上げや、不良姿勢による作業が介護や看護職の腰痛の要因になっていることから、人力による人の抱き上げ作業をなくすようスライディングボードや介護

機器の導入促進を図る。

(ウ) 石綿・粉じん障害防止対策

石綿ばく露防止については、地方自治体と解体工事等に関する情報共有を図るとともに、問題が認められる事業者の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術指針に基づいた指導を行う。

粉じんによる健康障害防止については、じん肺健康診断の確実な実施や呼吸用保護具の適切な使用など第9次粉じん障害防止総合対策の重点事項が徹底されるよう指導を行う。

(エ) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の譲渡・提供時における SDS（安全データシート）の確実な交付、交付された SDS 内の危険有害情報の確認、危険有害情報に基づく化学物質リスクアセスメントの実施等について、事業者に対する指導を徹底する。また、化学物質の経皮ばく露が原因となっている事例が発生していることから、化学防護手袋の重要性について周知を図る。

規制化学物質等の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質が安易に用いられないよう啓発を行う。

エ 受動喫煙防止対策

平成30年7月の改正健康増進法の成立を受け、一層の受動喫煙の健康への有害性に関する理解を図るため、集団指導、説明会などの機会を捉え、受動喫煙防止対策を周知・啓発するとともに引き続き地方自治体との連携を図る。

また引き続き、事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援事業の利用促進を図る。

(4) 法定労働条件の確保・改善対策

ア 法令違反の事案等に対する適正な対応

各種情報から違法な長時間労働や賃金不払残業など労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対して適正に監督指導を実施するとともに、重大又は悪質な事案について司法処分を行う。

11月に全国一斉の「過重労働解消キャンペーン」を実施し、社会全体で過重労働解消に向けた啓蒙活動などを行う。

イ 特定分野における労働条件の確保・改善

(ア) 技能実習生及び特定技能外国人

外国人技能実習生については、関係機関が連携して対応する必要のある事案が少なからず認められることから、東海北陸7県を管轄する国、地方公共団体の機関、外国人技能実習機構等で構成する「中部地区地域協議会」を開催し、情報交換や連携強化を図る。

また、名古屋入国管理局及び外国人技能実習機構との相互通報制度を的確に運用し、必要に応じて合同監督・調査を実施することにより、外国人技能実習生の労働条件の確保・改善を図る。

さらに、平成31年4月より新たな在留資格「特定技能」により就労する外国人材が安心して働くことができるようにするため、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関に対して監督指導を実施するとともに、名古屋入国管理局との相互通報制度を確実に運用する。

(イ) 自動車運転者

自動車運転手については、依然として長時間労働の実態が認められることから、関係法令や「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成12年)の周知徹底を図るとともに、中部運輸局愛知運輸支局との合同監督・監査の実施や相互通報制度の的確な運用などにより、自動車運転者の労働条件の確保・改善を図る。

また、中部運輸局と連携して、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」を開催し、関係団体との間で自動車運送事業の働き方改革の動き等について情報共有を図ること等によりトラック運転者の労働環境改善に取り組む。

(ウ) 障害者

障害者である労働者については、障害者虐待防止の観点も含め、労働条件の確保・改善を図るため、各種情報から障害者である労働者に対する労働基準関係法令違反が疑われる事業場については、関係部署との情報共有を行いつつ、迅速に監督指導を実施する。

(5) 最低賃金の適切な運営に向けた対策

ア 愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営

経済動向及び地域の実情などを踏まえて、適切な資料の収集、提示に努め、愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

イ 最低賃金額の周知及び遵守の徹底

改定された最低賃金額については、労使関係団体・地方自治体等の協力を得つつ、あらゆる機会を捉えて周知に努める。外国語による周知もさらに積極的に取り組む。

また、最低賃金の履行確保に問題があると考えられる事業場に対する監督指導等を行い、遵守の徹底を図る。

ウ 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

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上を図るため、愛知県働き方改革推進支援センターによる専門家派遣・相談、業務改善助成金などの支援事業について、中小企業・小規模事業者に対する積極的な周知及び利用勧奨を行う。

(6) 労災補償制度の適切な運営に向けた対策

ア 組織的な管理による労災保険請求の早期処理等

労災保険は、被災労働者等に対して迅速かつ公正に必要な保険給付を行うことが重要であるところ、平成31年4月から県下の事案を集中的に処理する愛知労災保険業務センターを設置し、特に認定までに時間を要する過労死等の複雑困難事案について、認定基準等に基づいた適切な認定及びより一層の迅速な処理に努める。

また、過労死等の労災請求事案については、労災担当部署と監督・安全衛生担当部署が密接に連携し、組織的な対応を徹底する。

イ 石綿関連疾患に関する労災補償制度等の周知広報

石綿による中皮腫や肺がんについて、引き続きがん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関に対し、認定基準等の周知・広報を行うとともに、労災請求の勧奨の依頼を行う。

また、地方公共団体等に対し、認定基準等の周知・広報を行うとともに、市町村広報誌等への掲載依頼を行う。

3 雇用の安定と人材育成対策

(1) 労働生産性の向上等による労働環境の整備

ア 愛知県正社員転換・待遇改善実現プランの実施

「愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン」により、ハローワークによる正社員就職の促進やキャリアアップ助成金の拡充等による事業主支援等を通じて、正社員を希望する人の正社員化や非正規雇用で働く人の

待遇改善等を進める。

イ ハローワークによる正社員就職の実現

国が定める正社員就職の目標数の達成に向け、ハローワークごとに目標数を設定し、地域の労働市場に応じた各所の創意工夫による対策を実施するとともに、労働局で強化月間を定めるなど集中的な取組も推進し、正社員就職の実現に向けた取組を強化する。

ウ 正社員実現に取り組む事業主への支援

派遣労働者や有期契約労働者の正社員転換、短時間正社員等の「多様な正社員制度」の導入支援や人材育成の促進を図るため、「キャリアアップ助成金」等の活用により支援する。

具体的には、労働条件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ほか、パートタイム労働者活躍企業宣言サイトについて、事業所訪問等により周知を行う。

エ 経済団体等への要請

労働局幹部による県下主要経済 4 団体等への訪問要請及び各安定所長等の幹部職員による管内経済団体や事業所等に対する訪問要請により直接的かつ効果的な正社員転換に係る働きかけを行う。

オ 非正規雇用の労働者（有期・短時間・派遣労働者等）の企業内でのキャリアアップ等の推進

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、正規雇用等への転換、処遇改善などに取り組んだ事業主に対して、拡充されたキャリアアップ助成金制度の積極的な活用を促すとともに、事業主の実情に応じたきめ細やかな相談支援を行う。

カ 同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

同一労働同一賃金の実現に向けて、「愛知県働き方改革推進支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

キ 労働生産性向上に資する人材育成の強化

企業が労働生産性を向上させた場合に割り増しされる労働関係助成金

について、金融機関と連携し、積極的な周知を行い、活用促進を通じて、企業の生産性向上の実現を後押しする。

ク 人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

ハローワークにおいて、人材不足分野である福祉分野（介護、看護、保育職種）の職業、運輸・警備の職業、建設分野の職業及びその他人材確保支援が必要な職業への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスを実施する。

このため、ハローワーク名古屋中、名古屋南、名古屋東に設置した人材確保対策コーナーにおいて、人材不足分野における人材確保に向けて、関係機関や地方公共団体と雇用情勢等の情報共有を行うとともに、面接会、事業所見学会等の各種支援を、より強力的に実施する。

また、当該分野における人材確保や職場定着を図るため、雇用管理改善の促進に向けての取組を進める。

（２）地方自治体と一体となった雇用対策の推進

平成 28 年 8 月 22 日に締結した愛知県雇用対策協定に基づき、人手不足分野や次世代成長産業に向けた人材育成・人材確保、U I J ターンの促進、若者や女性の活躍推進、障害者の雇用拡大に向けた企業に対する働きかけなど、愛知県と労働局がそれぞれの強みを発揮しながら、一体となって雇用対策を推進する。

なお、名古屋市とも連携強化を図り、子育て女性の就業支援などに取り組む。

また、平成 30 年 1 月 18 日に締結した瀬戸市雇用対策協定に基づき、瀬戸市と関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、地域性を活かした雇用対策を実行するとともに国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的実施する取組を推進する。

【一体的実施事業】

一般型	愛知県、名古屋市、岡崎市、豊田市、大府市、みよし市
生保型	名古屋市中村区、南区、北区、中川区、西区、港区、昭和区、緑区、中区、熱田区、瑞穂区、千種区、天白区、名東区、守山区 豊橋市、岡崎市、豊田市、春日井市

※一般型 生保型以外のもの

※生保型 福祉事務所と一体となって、生活保護受給者等就労自立促進事業を実施するもの

(3) 女性、若者、高齢者等の活躍促進

ア 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の強化

(ア) 子育て女性等に対する雇用対策の推進

「あいちマザーズハローワーク」及び「マザーズコーナー」（名古屋東・豊橋・一宮・刈谷・春日井の各ハローワークに設置。）において、子育て女性等に対して総合的な就職支援サービスを実施する。特に重点的な支援が必要と認められる求職者に対しては、担当者制による個別支援を実施することとし、就職支援ナビゲーターとのマンツーマンによるきめ細かな支援により早期再就職に努める。

また、子育て女性等を対象としたマザーズセミナー等への受講者ニーズに応えられるよう、セミナールームと託児ルームの十分なスペースを確保し、効果的な就業支援を実施する。

(イ) ひとり親等に対する就業対策の強化

ひとり親家庭の自立を支援するための就職支援ナビゲーターや、出産・育児等によるブランクがある女性を対象に、キャリアコンサルティングを通じた職業訓練の積極的な活用を図るための就職支援ナビゲーターをあいちマザーズハローワークに配置し職業訓練への誘導・あっせんを行うなど、女性のライフステージに対応した活躍支援に努める。

イ 若者の活躍推進

(ア) フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等については、愛知わかものハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介を行うとともに、愛知県が設置するヤング・ジョブ・あいちとの連携、トライアル雇用等の活用などニーズに応じた正社員就職の支援を実施する。

また、自信をつけて正社員就職を目指せるよう「就活クラブ」や「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中的なセミナーを実施する。

(イ) 若者雇用促進法の推進

若者の適職選択に資する職場情報の提供、ハローワークにおいて一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所等の新卒求人を受け付けない

求人不受理、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユーザー認定制度等の取り組みを促進し、新卒段階でのミスマッチによる早期離職の解消を図る。

また、ユーザー認定企業の情報発信を後押しすることにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取り組みを促す。

(ウ) 新卒者及び既卒者等に対する就職支援

愛知新卒応援ハローワークや各ハローワークの学卒ジョブサポーターが学校等を卒業する新卒者及び卒業後概ね3年以内の既卒者等を対象に、就職支援を実施するとともに職業選択や就職活動に役立てるための業界研究などの取組や、担当者制による個別就職支援を実施する。

また、学校等との緊密な連携により、卒業年次前の早期からの職業意識形成に取り組みせるとともに、中小企業の自社PR向上のための支援を行い、中小企業の魅力発信が新卒者等のより広い視野による就職活動となるようサポートする。

(エ) 労働法制普及等に関する取組

県下の大学や高等学校等と連携しながら、これから社会に出て働くことになる若者やアルバイト就労を行う者を対象に、引き続き、労働法制の普及等に関する講義を実施するとともに、労働トラブルに関する相談先についても周知し、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。

また、愛知県教育委員会と連携し、工業部会を始めとする職業学科部会を構成する学校に対し、労働関係法講座が学校行事として取り込まれるよう要請し、労働法セミナーの開催等労働関係法の普及促進を図る。

(オ) 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう職業的自立と就職後の定着支援を行うことを目的に、労働局の委託事業として「地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）事業」を実施する。

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な者を誘導し、サポステからは支援を行いハローワークへ誘導された者に対する職業相談、職業紹介を行う等の連携体制を確立し若年無業者へ

の支援を行う。

さらに、労働局、ハローワークにおいて、学校、サポステ等の関係機関との連携をより強化し学校中退者をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を図る。

(カ) 公正な採用選考システムの確立

同和関係者、女性、障害者、在日外国人などの立場や人権問題は、「公正な採用選考」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未選任事業所に対する設置勧奨を強力に実施する。

また、企業のトップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員に対し、①採用選考に当たっての人権意識の啓発・指導、②全国高等学校統一応募用紙、JIS規格応募用紙等の適正な応募書類の使用の周知徹底、③公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布を実施する。

このほか、就職差別の撤廃に向けた取組として、「公正な採用選考」の理念を広く県民に周知・啓発するなど、公正な採用選考システムの確立を推進する。

ウ 高年齢者の活躍推進

(ア) 高年齢者雇用確保措置の導入の徹底

高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置を講じていない事業主に対して労働局及びハローワークによる助言・指導を確実に実施する。

(イ) 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる

「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

労働局及びハローワークは、高年齢者の人材活用の推進や生涯現役社会に向けた取組を行う企業に対する相談・援助を行う。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部と連携を図り、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に周知する。

あわせて、愛知県が行う生涯現役促進地域連携事業（委託事業）を円滑に実施するため、ハローワークと連携し事業の周知、推進を図る。

(ウ) 高年齢者等の再就職の援助・支援

高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を平成31年4月より拡大し、合計14所の窓口において、特に65歳以上の高年齢求

職者への就職支援を強化する。

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求人開拓を充実・強化し、個別支援をするとともに、就職面接会等により就職の促進を図る。

(エ) 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一層効果的なものとするため、団塊世代を中心とした新規会員の拡大と会員に対する就業機会の拡大を推進し、地域と高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図る。

エ 難病・がん患者等の活躍促進

(ア) 難病患者の雇用推進

難病患者に対する支援については、ハローワーク名古屋中に難病患者就職サポーターを配置し、他所での出張相談の実施、愛知県医師会難病相談室等と連携した専門的な相談支援を実施する。

(イ) がん患者等の活躍推進

がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就労支援については、愛知県、名古屋市及び診療連携拠点病院（愛知県がんセンター、名古屋市立西部医療センター）と連携し、専門の就職支援ナビゲーター（ハローワーク名古屋中及び名古屋東配置）が毎週 1 回診療連携拠点病院を訪問相談するなど、予約制の個別支援を行うとともに、治療と就労が両立できる求人の開拓や事業主の理解を促進するための取組を実施する。

さらに、地域の実情に応じた治療と仕事の両立支援のための取組の促進が図られるよう、地域の関係機関及び関係者によるネットワーク構築と取組連携を図るために設置した「あいち地域両立支援推進チーム」による取組を推進する。

オ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

(ア) 「生活保護受給者等就労自立促進事業」の実施

地方自治体にハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の就労支援体制を整備し、早期支援の徹底、求職活動状況の共有化など、就労支援を抜本的に強化し、生活保護受給者及び生活保護の相

談者で受給に至らない者など、生活保護受給のボーダー層を含めた生活困窮者の就労による自立を促進する。

さらに、児童扶養手当受給者を本事業へ誘導するため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を地方自治体と連携し、現況届提出時期である8月に実施する。

(イ) 生活困窮者自立支援事業との連携

生活保護に至る前の段階の生活困窮者に対する自立支援策の強化を図るため、平成27年4月1日に施行された生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業による支援を実施している地方自治体等と連携し、生活困窮者への就職支援を積極的に行う。

カ 外国人材の活用

(ア) 外国人労働者の雇用状況の的確な把握と就労環境改善のための支援

外国人雇用状況の届出制度の徹底を図るとともに、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく事業主指導を計画的・機動的に実施する。

(イ) 留学生等に対する効果的な支援

専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れを推進するため、卒業後に我が国で就職を希望する留学生を重点に、名古屋外国人雇用サービスセンター及び愛知新卒応援ハローワークにおいて、大学等の教育機関や経済団体等と連携しつつ、各ハローワークの協力を得て、在学早期段階からの就職意識啓発ガイダンスの実施、就職面接会の開催、インターンシップ事業（年2回（夏・春））の実施、求人情報の提供を行う。

また、外国人留学生の採用を検討している企業を対象とした在留資格や雇用管理に関するセミナーを開催する他、外国人雇用管理アドバイザーによる相談支援を実施し就職を促進するとともに、採用企業に対しては、学卒ジョブサポーターが採用後の職場適応及び定着に係る支援を行う。

(ウ) 日系人求職者等に対する支援

日系人が集住する地域や雇用される日系人が多い地域を管轄するハローワークを重点に就職支援ガイダンスの開催、個別指導、職業生活相談、履歴書の作成、応募先事業所に関する情報提供、面接時の対応

等の支援を実施し、雇用の安定と適正な雇用管理の確保を図る。

(エ) 新たな在留資格による外国人労働者に対する支援

平成 31 年 4 月施行の改正出入国管理法により新設される在留資格「特定技能」の運用に伴い、外国人材の入国が加速すると予想されることから、外国人材の受入れや共生に向けた環境整備が適切に行われるよう、愛知県、名古屋入国管理局、東海北陸厚生局、外国人技能実習機構などの関係機関と相互連携し、情報共有や各種取組みを効果的に実施する。

また、ハローワークにおいては、「特定技能」により就労する外国人労働者の適切な待遇が確保されるよう、事業主に対する雇用管理指導を強化し、外国人労働者が能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を推進するとともに、離転職時におけるきめ細かな職業相談・紹介体制の充実を図る。

(オ) 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

技能実習制度について、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」という。）に基づき新設された外国人技能実習機構と適切な連携を図るとともに、外国人技能実習機構が行う監理団体及び実習実施者への実地検査が拒否された場合等に外国人技能実習機構の職員に同行する形で立入検査を行う。

また、実習実施者、監理団体等が技能実習法に違反する事実がある場合に、労働局は技能実習生からの申告を受理し、適切に対処する。

その他、労働局、外国人技能実習機構、入国管理局、所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で労働局が事務局となり開催する地域協議会において、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

(4) 人材育成業務の推進

ア 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」、平成 29 年 10 月に決定したロゴマーク「ハロトレくん」（愛称）及び平成 30 年 10 月に愛知労働局において独自に作成した「ハロトレくん」ペーパークラフトを活用し、ハロートレーニングの周知・広報に取組み、さらに平成 30 年 9 月に「ハロートレーニングアンバサダー」

に任命されたAKB48チーム8の広報協力のもと人材開発施策全体の活用測深を図る。

また、愛知県や高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部と連携の上、ハロートレーニング説明会を開催するなど、公的職業訓練等の積極的な周知・広報に係る取組を推進する。

イ 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

地域における人材開発行政の拠点として、労働局管内の人材ニーズやサービスの実態を把握し、愛知県、高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部、民間教育訓練機関、更には人材育成を自ら行っている各企業に体系的に情報提供していくとともに、地域における求職者の動向や訓練ニーズを的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を策定し、愛知県内における公的職業訓練の計画的かつ効果的な展開を図る。

また、働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定を推進していくとともに、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練についても、関係機関と連携し訓練コースの設定促進を図る。

ウ ジョブ・カード制度の推進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、愛知地域ジョブ・カード運営本部において策定する推進計画に基づき、ジョブ・カードセンター等の関係機関と連携の下、より一層の着実な活用促進を図る。

ハローワークでは、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングが、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向付けをしていく上で有効であることを周知し、積極的にジョブ・カードを活用した職業相談を行う。特に、わかものハローワーク等を利用する非正規雇用労働者、就労支援事業の対象者となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援すること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。

エ 企業の人材育成への支援

企業内の人材育成及び生産性向上に向けた取り組みを支援するため、人材開発支援助成金等の積極的な周知・広報による活用促進を図る。

また、愛知県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部と連携を図り、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するため、高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部に設置する「生産性向上人材育成支援センター」の活用や愛知県が開設している人材育成情報を一元化したポータルサイト「ひと育ナビ・あいち」の活用について、ハローワークにおいて積極的に企業に対して周知・広報を行い活用促進を図る。

オ 労働者のキャリア形成支援

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とともに、在職者のキャリア形成を図るための教育訓練給付制度の活用を促進し、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職の可能性を高められるよう、積極的なキャリアコンサルティングを実施し、周知、誘導及び受講勧奨を行う。

(5) 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推進

雇用保険適用業務の適正かつ効果的な運営を図るためには、事業主等の正しい理解と認識が不可欠であることから、あらゆる機会をとらえて雇用保険制度の積極的な周知に努める。

また、被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

イ 雇用保険受給者の早期再就職の促進

雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度の安定的な運営を確保し、雇用保険の本来の制度趣旨に則った適正な運用及びその十分な機能が発揮されるよう、雇用保険受給者の早期再就職の一層の促進に向け取り組むことが重要である。

このため、雇用保険部門と職業相談部門と連携し、認定日における全員相談を実施することで緊要度やニーズを的確に把握し、受給者に応じた再就職支援メニューの提供や再就職支援サービスを行う取組を徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の活用や早期再就職のメリットの周知により意識向上を図る。

ウ 電子申請の利用促進

電子申請に係る事務処理については、雇用保険関係手続きの効率化、迅速化及び事業主等の利便性向上のため、平成 28 年 10 月に「雇用保険

電子申請事務センター」を労働局へ設置し、利用促進を図ってきたところであるが、更なる電子申請の利用促進のため、①未利用事業主に対する電子申請アドバイザーによる事業所訪問、②ハローワーク窓口で事業主等が利用できる電子申請端末を設置し電子申請手続きのデモンストレーションの実施、③社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して、各種会議や窓口利用時などを活用した利用勧奨、などを積極的に行い電子申請の利用率向上を図る。

エ マイナンバーの適切な取扱

平成 28 年 1 月からマイナンバー制度の利用が開始され、雇用保険業務においてもマイナンバーの取得を行っているが、平成 29 年 7 月から、地方自治体等との情報連携（情報提供ネットワークシステム）が開始された。

マイナンバーの取得が進むことにより、行政サービスの向上、事務処理の効率化が図られることから、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨の周知等を行う。

また、マイナンバーの漏えいを防止するために「都道府県労働局（職業安定行政）が行う個人番号利用事務における特定個人情報等取扱規程（平成 29 年 7 月 10 日改訂版）」を遵守するとともに厳格な安全管理措置を徹底する。

（6）ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

雇用のセーフティネットを担い、雇用対策の基軸をなすハローワークは率先してマッチング機能の更なる強化を図ることが重要であることから、ハローワークのマッチング機能に関する業務について評価を行い、その結果等を踏まえて、継続的な業務改善を図ることとする。

◇ 主要指標（P D C A サイクル管理）

就職件数（常用）	55,491 以上
充足件数（常用、受理地ベース）	57,965 以上
雇用保険受給者の早期再就職件数	21,238 以上（目標参考地）

◇ 補助指標（P D C A サイクル管理〈満足度を除く〉）

求人に対する紹介率	前年度実績
求職者に対する紹介率	前年度実績

◇ 所重点指標（P D C A サイクル管理〈管内所が選択した指標に限る〉）

1 生活保護受給者等の就職件数	3,819 以上
2 障害者の就職件数	前年度実績以上

3	学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	8,670 以上
4	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数	8,577 以上
5	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	2,753 以上
6	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	92.7%以上
7	正社員求人数	336,449 件以上
8	正社員就職件数	27,938 件以上
9	人材不足分野の就職件数	10,966 件以上
10	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	1,625 件以上

4 民間等の労働力需給調整事業に係る対策

(1) 法制度の周知

ア 労働者派遣法関係

労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対し、各種説明会等を通じて労働者派遣制度の積極的な周知を図る。特に、平成27年9月30日に施行された労働者派遣法改正法に係る労働者派遣の受入れ期間の制限、派遣労働者の雇用安定措置、キャリアアップ措置等の適正な履行に向けて周知を図る。このため、「労働者派遣制度の見直しに係る特別相談窓口」を継続して設置し、あわせて、「労働契約申込みみなし制度」についても、派遣先等を中心に幅広く周知する。

さらに、働き方改革関連法に係る労働者派遣法の改正により、派遣元に対して雇用する労働者の賃金その他の待遇について、派遣先の労働者との均等・均衡待遇を確保することが求められることとなり、施行日の平成32年4月1日時点において均等・均衡待遇等が確実に実施されている必要があることから、制度周知に向けた説明会を積極的に開催するとともに、関係事業主団体等が開催する会議・研修会等へ講師を派遣する等、あらゆる機会を捉えて周知広報に努める。

また、労働者派遣事業の適正な運営に向けては派遣労働者の制度理解が重要であることから、派遣就業を希望する求職者等に対して、労働者派遣に係る法制度の理解・浸透を図るために、ハローワークと連携して「求職者支援セミナー」を開催する。

イ 職業安定法関係

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者、労働者供給をうけようとする者、求人者及び募集情報提供事業を行う者（以下「職業紹介事業者等」という。）に求められる遵守すべき事項（適切な労働条件の明示及び募集内容の的確な表示等）について、あらゆる機会を通じて周知を図り、適切な業務運営の確保に取り組む。

また、平成 29 年 3 月 31 日に公布された「雇用保険法等の一部を改正する法律」における職業安定法改正内容の一部である「労働関係法令違反を繰り返す事業者からの求人の不受理」については年度内に施行される（公布から 3 年以内に施行）ことから、あらゆる機会を通じて周知を図り、改正法の円滑な施行に取り組む。

（２）労働者派遣事業等に対する厳正な指導監督の実施

ア 労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底

指導監督に当たっては、引き続き全国斉一的な指導監督に留意するとともに、労働局内各部、監督署、ハローワーク及び他の労働局の需給調整事業担当部署との連携を図りつつ、派遣元事業主、派遣先及び請負事業主、発注者等に対する厳正な指導監督に取り組む。

実施に当たっては、訪問指導を基本に、事業運営、派遣労働者等の派遣先等における就労実態及び違法事案の把握に努めるとともに、呼出指導、集団指導についても、計画的かつ効果的に取り組む。

特に、平成 27 年 9 月 30 日施行の労働者派遣法改正法に係る労働者派遣期間の適切な運用や派遣労働者の派遣先での直接雇用を前提とした雇用安定措置等、制度の適正な履行について重点的に指導監督に取り組む。加えて、同改正法により制度廃止され、許可を取得しなかった（旧）特定労働者派遣事業についても、無許可派遣や請負と称する実態派遣（いわゆる偽装請負）が行われないよう、重点的に取り組む。

また、派遣労働者等からの申告、苦情相談については、正確な内容の把握に努めるとともに、問題が認められる事案については、迅速かつ適切に対応する。

なお、是正指導に当たっては十分な確認調査を行い、違法事案の是正の徹底を図るとともに、重篤な法違反には行政処分を含め厳正に対処する。

イ いわゆる偽装請負に対する厳正な対応

情報提供、定期指導等あらゆる機会を通じて情報の把握に努め、請負等と称しつつ実態として労働者派遣の形態で業務を行っていることが判明した場合は、厳正な指導監督を実施する。

なお、指導を行う際には、発注者に対して「労働契約申込みみなし制度」の周知を行う。

ウ 職業紹介事業者等に対する指導監督の徹底

指導監督については、効率的かつ効果的に実施し、適正な事業運営の推進を図ることとする。

特に、適切な労働条件明示及び募集内容の的確な表示等について、ハローワーク、職業紹介事業者及び募集情報提供事業者と連携して求人者及び労働者の募集を行う者に対して周知を図り、適正な運用の推進を図る。

(3) 許可申請・届出等の厳正な審査

許可申請に当たっては、資産要件等の許可基準及び労働保険・社会保険適用等の適正な手続きについて、丁寧・適切な説明・指導に努め、申請書類等の厳格な審査・確認に取り組む。

特に、職業紹介事業については、改正出入国管理法（平成31年4月1日施行）により、国外にわたる職業紹介事業の許可申請の増加が見込まれることから、取扱範囲の重点的な確認等厳正な審査を行う。

また、労働者派遣事業者及び職業紹介事業者に義務付けられている各種事業報告書の期限内提出の勧奨に努め、督促・指導後も未提出の事業主に対しては、行政処分も含め厳正な指導を行う。

5 労働保険制度の円滑適正な運営

(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進

労働保険未手続事業一掃対策については、未手続事業場の的確な把握が重要であることから、労働局内及び監督署・ハローワークの連携を密にするとともに関係機関や地方行政機関との連携に積極的に取り組み、通報制度等も活用して情報収集に努める。

また、労働保険の加入促進に関する委託事業の受託団体と連携し、加入勧奨に努め、度重なる加入勧奨によっても自主的に成立手続を行わない事業主については、訪問による手続指導や職権成立手続を行う。

さらに、「労働保険適用促進強化期間」（11月）を中心に、労働保険が強制適用保険であることをはじめとして、労働保険の目的等を事業主、関係団体等に対し積極的に広報活動を行う。

具体的な独自の取組として、平成30年度において、コンビニエンスストアの労働保険の加入状況を調査したところ、相当数の未手続事業が認められ、本部組織等への働きかけを始めとした加入指導を行い、成果が得られたことから、平成31年度については、フランチャイズ制をとっている飲食・小売業を中心に調査し、加入指導を実施する。

（2）労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上と実効ある滞納整理等の実施

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、セーフティネットである各種施策を推進する財政基盤となるものであり、滞納額を減少し収納率を向上することは、適用徴収業務における重要課題であることから、納付督促等の滞納整理に積極的に取り組む。

労働保険料等の滞納整理の実施に当たっては、年間を通じて効果的な実施計画を策定して、計画的に文書や電話による納付督促に取り組むこととしており、とりわけ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を重点に、金融機関等への預貯金調査に加え、平成30年度から実施している売掛金調査を引続き積極的に実施し、差押え等の滞納処分を積極的に実施する。

また、労働保険料、一般拠出金、延滞金及び追徴金等の労働保険料債権については、「債務承認書」を徴するなど、時効中断措置を講じること等により適切な債権管理に努める。

さらに、外部委託による督促状発送後の電話督促も引き続き活用する。

イ 労働保険年度更新業務の円滑な実施

労働保険年度更新業務（以下「年度更新業務」という。）は、労働行政の各種施策を財政面から支える極めて重要な業務であるとの認識に立ち、適正な自主申告、自主納付が迅速に行われることが重要である。このため、年度更新業務の円滑な完了に向けて、外部委託事業等を活用するとともに、労働局、監督署・ハローワークが一体となり、効率的な業務の遂行に努める。

ウ 効果的な労働保険料算定基礎調査の実施

労働保険料等の申告については、雇用保険の資格取得漏れなどの不適切な申告が多くみられることから、パートタイム労働者等の短時間就労者を多く雇用する業種や、雇用保険の資格取得漏れが多いと見込まれる事業場に重点をおいた効果的な労働保険料算定基礎調査を実施する。

エ 電子申請の更なる利用促進

事業主が行う行政手続コストの削減に資する電子申請の更なる利用促進を図るために、年度更新説明会等の事業主向け説明会を利用して、手続方法を紹介するなど周知を行うとともに、ホームページに掲載し、広く周知広報する。

また、電子申請体験コーナーを活用して、事業主等に積極的な利用勧奨を行う。

オ 口座振替制度の利用促進

事業主の利便性の向上とともに徴収事務の効率化にも資することから、すべての事業主や労働保険事務組合に口座振替を利用するよう、制度周知及び利用勧奨に努める。

(3) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等の強化

労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るため、その趣旨に基づき事務処理が円滑かつ適正に行われるよう、関係団体と連携し、労働保険事務組合本来の機能が十分発揮されるよう指導を強化するとともに、労働保険事務組合に対して、定期的な監査を行う。

第4章 愛知労働局における行政展開とサービス向上に向けた基本事項

1 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

（1）総合的な行政事務の展開

各種情勢に応じた雇用・労働政策を推進するに当たり、労働局が総合労働行政機関として機能し、愛知県民からの期待に応えていくためには、四行政（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）間の連携をより一層密にしていく必要があることから、複数の行政分野による対応が必要な課題については、関係課室が連携を図り、監督署及びハローワークが一体となって、適時適切に対応していく。

重点課題の対応に当たっては、集団指導や各種説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を局内で共有し、雇用環境・均等部が中心となって調整の上合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し講じていく。

2 計画的・効率的な行政運営

（1）計画的な行政運営

労働局・監督署・ハローワークにおける行政運営に当たって、それぞれの重点課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくために、管内事情の実態を把握し、実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を愛知労働局において策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

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、行政運営方針等に基づく各取組施策の進捗状況を把握分析し、各種情勢を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

（2）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の厳しい財政事情、限られた行政資源の中、平成30年度において局署所の業務分担の見直し等による業務の合理化を図っており、今後とも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、コスト意識と効率的な事務処理を念頭に置き、事務の簡素合理化を進める。

また、経済社会情勢の変化に対応して、求められる行政需要を各指標等に基づいて把握、分析した上で、諸課題に対する的確な手法や最適な業務量を投入することにより、効果的・効率的な業務運営に取り組む。

(3) 業務執行体制及び組織体制の見直し

管内状況の変化に応じた行政課題に適切に対応していくため、平成30年度においては、ハローワーク名古屋中を中心とする「あい☆多ワーク」を設置した上で、職員配置や業務処理の見直し等を行っており、引き続き社会経済情勢等を踏まえて業務執行体制及び組織体制についての改善を進める。

(4) 行政事務の適正化推進

官庁会計システム（ADAMS II）等を活用して、会計事務、入・開札事務、物品事務、旅費事務等の適正化、効率化を図るとともに、人事・給与関係業務情報システム及び一元的な文書管理システムの活用により、行政事務の一層の効率化を図る。

なお、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「労働局、監督署・ハローワークにおける厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に留意の上、職員研修の的確な実施並びに情報セキュリティ実施手順等に従って、情報セキュリティの確保対策の徹底を図る。

(5) コスト削減の取組

コスト削減については、従来から実施してきたところであるが、労働局、監督署・ハローワークの管理者はもとより、職員一人ひとりが、より良い行政サービスをいかにして安いコストで実現・提供するかという意識をこれまで以上に強く持って、大胆な行政事務の効率化を検討するとともに、節電対策を含めた経費節減に徹底して取り組む。

また、東海地区の各省庁がそのスケールメリットを活用して共同調達する取組を引き続き実施し、より競争性の高い契約形態への移行を図る。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会動向の的確な把握

地域における行政ニーズに的確に応えていくため、関係機関及び関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢、産業・企業の動向等労働行政を取り巻く情勢を逐次、綿密に把握し、その的確な分析の上で適切な行政課題の設定や的確な行政運営に努める。

また、労働局幹部を中心に、関係機関及び各種団体との連携を密にして得られた情報や、各行政の業務で得られた指標も活用しながら、経済情勢や主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。その上で適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方自治体等との連携

労働施策を効果的に実施していくためには、管内の多岐にわたるニーズを的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策・福祉施策・雇用施策等との緻密な連携を図ることが重要である。

局幹部・監督署長・安定所長が管轄する地方自治体や県議会議員等を定期的に訪問し、情報提供、意見交換を通じて労働行政への理解を深めてもらうよう努めるとともに、地方自治体等の要望を把握し行政運営に反映させるように努める。

雇用対策協定については、愛知県に加えて、平成 30 年 1 月には瀬戸市との間で締結したところであるが、今後においても国と地方自治体との連携を総合的に規定するとともに、地方自治体の長からの意見を踏まえた労働行政の運営を可能とするため、引き続き協定の締結について推進する。

また、働き方改革を通じて、仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、社会経済の維持・発展にも資するものであることから、「まち・ひと・しごと創生法」（平成 26 年法律第 136 号）に定める基本理念にのっとり、働き方改革の実現に向けて、地方自治体とも連携を密にして取組を推進する。

ワーク・ライフ・バランス、障害者雇用対策、高齢者雇用対策、外国人雇用対策、女性活躍推進、建設・運輸・保育・福祉分野等における人材確保対策についても、地方自治体と連携し、より一層の取組を推進する。

その他、愛知県と「労働施策連携会議」を、名古屋市と「定例連絡会議」を定期的に開催し、労働行政全般にわたる意見交換等を通じて連携基盤の強化を図る。

(3) 労使団体等関係団体との連携

地域のニーズに即応した地方労働行政の展開を図るためには、労使団体ほか各種団体等に適切な情報提供を行うとともに、緊密な連携を図る必要があることから、これら労使団体や管内企業等の労働行政への意見や要望を適切に把握するため、労使団体等との連絡会議等を開催し、行政運営に反映させるように努める。

また、主要な行政課題について、労使団体等関係団体を構成員とする協議会等を設置し、意見・要望を踏まえた行政展開を図る。

その他、愛知地方労働審議会等の運営を通じ、労働局が担う様々な行政課題について、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させるように努めるとともに、関係団体、有識者等とも緻密な連携を図る。

また、平成 29 年度に名古屋銀行、愛知銀行、県下 15 の全信用金庫と「働き方改革に関する包括連携協定」を締結した。

これらの協定に基づき、管内にある中小企業等の行政に対するニーズを把握収集するとともに、労働局が取り組む施策について積極的な周知・啓発に努める。

(4) 積極的な広報の実施

広報活動は、労使はもとより県民全体の労働行政に対する理解と信頼を深めるために重要であることから、「労働局における広報戦略の強化について」（平成 24 年 2 月 7 日付け）に基づき、創意工夫をこらした活動を積極的に推進する。

このため、報道機関に対しては、積極的に取材及び記事掲載等を働きかける。また、労働局長以下の幹部と労働担当記者との懇談会を毎月開催し、雇用情勢等の広報、各行政の主要施策について、その目的、施行状況、施行結果及び分析結果の説明や法制度の改正等の動向等について情報提供することを通じて、相互の意見交換を図る。

さらに、時宜を得た広報を幅広くかつ効果的に推進するため、ホームページ、フェイスブックの積極的な活用を図っていく。

加えて、労働局、監督署・ハローワークにおいて、各種会議、セミナー等あらゆる機会を捉えて行政施策、各種取組、イベント等及びこれらの成果等を紹介するとともに、地方自治体、各種関係団体の広報誌等を積極的に活用するように努め、各種施策の内容にとどまらず、政策目標や成果等を愛知県民の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

また、愛知労働局における各種取り組みについて、マスコミにも広く知っていただくことを目的に、第一線現場を案内し視察する会（見学ツアー）を企画する。

4 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

行政文書の受付、決裁、供覧業務及び文書管理業務については、平成 23 年 4

月 1 日付けの「行政文書の管理に関するガイドライン」を基に、厚生労働省行政文書管理規則運用マニュアルにより、適正な文書管理を行う。

なお、「電子決裁加速化方針」（平成 30 年 7 月デジタル・ガバメント閣僚会議）に基づき、電子決裁に係る研修を職員に実施し、厳格な文書管理を図る。

また、電子決裁について、引き続き本省で作成されたマニュアルをもとに積極的に電子決裁の推進を図る。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められていることを職員に十分理解させるため、研修の実施による基本動作の徹底・意識啓発・注意喚起を行ってきたが、平成 30 年度に取り組んだ基本動作を徹底する意識付けを定着させるため、平成 31 年度においても、管理者による基本動作の履行状況の確認・指導を確実にいき、個人情報管理の更なる徹底を図るとともに、自主点検の実施、漏えい防止マニュアルの作成など創意工夫をこらし、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

また、労働局において過去に発生した個人情報漏えい事案の反省を踏まえ、再発防止を期するため厳正な管理の確立に向けた監査・指導を徹底する。

特に、マイナンバー（個人番号）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）関係事務を行うに当たっては、個人番号の利用目的を特定及び明示のうえ、個人番号は特定された利用目的の範囲内で利用する。関係事務を行うに当たっては、個人番号の利用目的を特定及び明示の上、個人番号は特定された利用目的の範囲内で利用する。

事務処理を行うに当たっては、「厚生労働省が行う個人番号事務における特定個人情報等の取扱規程」（平成 17 年厚生労働省訓令第 3 号）及び「厚生労働省情報セキュリティポリシー」等を遵守し厳正な管理を徹底する。

(3) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」(平成 29 年 3 月厚生労働省大臣官房総務課情報公開文書室)に基づき、適切な処理に努めることにより、本省等とも連携し適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象文書の特定については、総務部総務課と文書所管課との間で十分な連携を保ち、加えて開示決定期限の厳守及び具体的な不開示理由の付記等の開示決定通知の記載についても、その適切な処理に留意する。

また、「公文書等の管理に関する法律」(平成 21 年法律第 66 号)及び「厚生労働省行政文書管理規則」(平成 23 年厚生労働省訓第 20 号)等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書ファイル管理簿の調整及び行政文書の保存の一層の適正化を図る。

(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止請求に対する事務処理に当たっては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」(平成 29 年 6 月厚生労働省大臣官房総務課情報公開文書室)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、請求対象文書の特定については、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、開示決定期限の厳守及び開示決定通知等の適切な処理を徹底する。

(5) 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」(平成 15 年法律第 57 号)、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」(平成 28 年 11 月個人情報保護委員会)及び「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取扱うに当たっての留意事項」等に基づき、民間企業等の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・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談については、総務部総務課が労働局内の他の各部と連携し、個人情報取扱事業者に対する労働局長による助言・指導等の行政指導を的確に実施する。

5 網紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 網紀の保持

ア 法令の遵守徹底

国家公務員倫理法、国家公務員倫理規程等を踏まえ、より高い倫理意識を持って一層の綱紀の保持に努めるとともに、愛知労働局法令遵守委員会の効果的な運営に努め、「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改訂）に基づき、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。特に職員の再就職等規制の遵守については、年間を通じて周知・徹底を図り、

全ての職員に対して会議や研修等の機会を活用し、法令、規程、要綱及び内部職員等からの法令違反行為に関する通報受付体制の周知・徹底を行うとともに、内部監査についても効果的なものとなるよう監査項目について不断の見直しを行う。

イ 適正な会計処理

「都道府県労働局法令遵守要綱」に基づき会計経理等の適正な処理を徹底する。そのために、「会計事務取扱マニュアル」の一層の徹底を始め、会計機関の相互けん制を重点とする会計事務処理体制の保持及び効果的な内部監査の実施に努める。

また、「愛知労働局内部監査実施要領」に基づき年 2 回内部監査を実施し、監査結果及び是正報告等については、速やかに労働局長始め管理者に報告し共有する。

なお、平成 30 年度に引き続き、指摘事項の多い項目については、重点項目として強化を図るとともに、時節に応じた特命事項を加え監査を実施する。あわせて、直近に同じ指摘事項を受けている部署に対しては更なる指導の徹底を図る。

さらに、「愛知労働局公共調達審査会」、第三者機関による「愛知労働局公共調達監視委員会」及び「厚生労働省公共調達委員会」の審査により、行政経費の一層の削減を念頭に置きつつ、契約の公正性・透明性の向上を図る。

ウ 交通事故防止

官用車事故をはじめとする交通事故防止に万全を期すため、愛知労働局自動車管理要領により、運転者の指名及び配車責任者による使用前チェックを確実に実施する。

職員に対しては、各種会議・研修の場を通じて公務・公務外を問わず国家公務員としての自覚を常に持ち交通法規を遵守し、安全確認を十分行い運転するように指示する。またさらに「飲酒運転は免職になる」こと

を重ねて意識付けするなど、自動車を運転するに当たって安全運転の一層の徹底を図る。

また、交通事故未然防止の観点から、各地域の警察署交通安全課と連携して職員に対する講習を実施する。

なお、官用車事故が発生した場合には、状況に応じて当該職員及び所属の管理者と面談し、事故が起きた状況や原因の検証や交通安全協会が行っている「運転手講習センター」での検査の受講など個別の対策を講じる。さらに、故意又は重大な過失が認められた場合は、事故原因を鑑み、厳正に当該職員等を処分する。

(2) 行政サービスの改善・向上

ア 監督署における行政サービスの改善・向上

平成 30 年 12 月に策定された「労働基準監督官行動規範」に則り、法令違反の是正に取り組む事業主の方の希望に応じ、きめ細やかな情報提供や具体的な取組方法についてのアドバイスなどの支援に努める。

また、中小企業等の事業主の方に対しては、その法令に関する知識や労務管理体制の状況を十分に把握、理解しつつ、きめ細やかな相談・支援を通じた法令の趣旨・内容の理解の促進等に努める。

イ ハローワークにおける行政サービスの改善・向上

ハローワークにおいて享受することができる様々なサービスやハローワークが担う雇用のセーフティネットとしての役割について、これを効果的に PR することが重要であることから、各種媒体等を通じて広く利用者の理解を図るとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、愛知労働局管内のハローワークが一丸となって利用者本位のサービス提供をすることによって、ハローワークに対する信頼感を高める。

このため、ハローワークのマッチング機能に関する総合評価、利用者満足度調査や窓口・電話等で寄せられる利用者からの意見・要望の積極的把握と分析、定期的なサービス点検や主体的な創意工夫の推進等を通じて利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

(3) 地球温暖化防止対策・節電対策の推進

地球温暖化防止対策・節電対策の観点から、ハード・ソフト両面にわたる各種の取組に努める。平成 29 年度に三の丸庁舎に導入した節電機器 (LED 照明)

により、昨年度比 20%を超える節電効果が得られていることから、平成 31

年度は庁舎整備計画において節電機器（LED 照明）の導入等を順次進めるとともに、昼休みの消灯、空調の温度設定、デマンド監視による消費電力の「見える化」、超過勤務の縮減等と併せて電力使用量の抑制に努める。

また、職員の意識啓発に努めることにより、無理なくスマートな節電・省エネルギーを実践していくこととする。

（４）研修の充実

「愛知労働局地方研修計画要綱」に基づき、労働大学校で実施する研修と併せて、非常勤職員を含めた全職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する充実した研修を実施するとともに、新たに職業安定行政職員のうち採用後職業紹介業務、求人業務を経験していない若手職員を中心とした業間研修を実施する。

なお、研修終了後は、研修結果のフォローアップとして、良かった点、改善すべき点等の把握を行うとともに、現下の情勢等も勘案して、「地方労働研修推進官」を中心に更なる効果的・効率的な研修計画の構築、検証を実施していく。

また、四行政一体の総合的労働行政を推進するため、他行政のカリキュラムについても積極的に取り入れる研修が実施されるよう連携を図るとともに、行政サービス向上のため、民間企業の役職者、学識経験者等の外部講師を招聘した研修を実施する。

（５）職員の安全衛生確保等

ア 暴力行為対策

労働局管内でこれまで実際に重大事案が発生していることから、職員が安全に勤務することができるようにするため、「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」に沿って庁舎の施設設備面の整備、緊急事態が発生した場合の対応、警察等関係機関との連携、通勤途上の安全の確保等について万全を期すこととする。

イ 健康確保対策

行政需要の増大、業務の緊急性・困難度が高まる中で、近年、こころの健康に不安を抱える職員が増加しているため、平成 26 年度に改定した「心の健康づくり計画」の周知、推進を図り、職員のメンタルヘルス対策の推進及び心身両面にわたる健康の保持増進に努める。

このため、ストレスチェック制度やセルフチェック等により一次予防を積極的に進めるとともに、メンタルヘルス不調により長期間の病気休

暇又は休職により職場を離れた職員については、円滑な職場復帰と再発防止のための支援を実施する。

職場復帰に当たっては、当局の健康管理医と人事院が委嘱する健康管理医に対して積極的に意見を求め、その意見を参考として、本人面談、家族面談、主治医面談などを行い病気休暇の繰り返しとしない支援を実施する。

また、「高齢者の医療の確保に関する法律」に基づく特定健康診査・特定保健指導については、職員の健康保持・増進の観点から、対象となった全ての職員が受診するよう努める。

ウ 防災対策

大規模災害時における防災対策については、「愛知労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」により、防災及び災害へ対応するための意識の充実に努めるとともに、開庁時における来客者の安全確保を優先することはもとより、安否確認サービスを利用しての防災訓練及び必要に応じて防災研修を行うことにより、災害に対する共通認識の形成を図ることとする。

また、業務継続計画（BCP）については、継続的に全所属から意見等を聴取して、現実に沿った非常時優先業務としての応急対策業務が実施できるよう更なる災害時業務計画体制を整備する。

エ 愛知労働局内の育児休業の推進

厚生労働省の男性職員における育児休業取得率の目標（50%以上）を平成30年度は大きく上回る取得状況にあるが、労働局、監督署・ハローワークの職員のうち男性も含め育児休業を取得しやすい環境の整備を進めることとし、対象職員の育児休業の取得率の向上を図る。

また、長期に育児休業を取得する職員に対しては、休職中業務から離れていることに対する不安を一掃しスムーズに職場復帰を行うことができるように、「愛知労働局育児休業者職場復帰支援プログラム」による育児休業研修を実施する。

さらに、男性職員による「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）5日以上取得率は、厚生労働省の目標（100%）を平成30年度は達成できる状況にあるが、引き続き取得しやすい環境の整備を図る。

オ その他の勤務環境の整備

愛知労働局における「働き方・休み方改革」を進めるため、①超過勤務

の縮減対策、②マンスリー休暇の取得を重点目標として、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を確保する。

また、平成30年度においては、臨床心理士を招いたメンタルヘルス研修を実施しており、平成31年度においても、各種ハラスメント防止研修、メンタルヘルス研修などに、大学講師、弁護士等の専門家を招き、効果的な研修を行うとともに、職員からの苦情相談処理体制の整備等に努める。

平成 31 年度 行政運営方針
愛知労働局 19329