

行政運営方針

令和6年度



愛知労働局

目次

第1章	愛知の労働行政を取り巻く情勢と課題	1
1	労働行政を取り巻く現状と課題	1
2	多様な人材の活躍をめぐる現状と課題	1
3	安全で健康に働くことができる環境づくりをめぐる現状と課題	2
第2章	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善	3
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援	3
(1)	最低賃金・賃金の引上げを図る中小・小規模企業等の生産性向上に向けた支援の強化	3
(2)	最低賃金制度の適切な運営	4
2	非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公平な待遇の確保	4
(1)	労働局と監督署とが連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底	4
(2)	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援	4
(3)	非正規雇用労働者等へのステップアップ支援	5
(4)	無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知	5
第3章	リスクリング、労働移動の円滑化等の推進	5
1	リスクリングによる能力向上支援	5
(1)	教育訓練給付による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援	5
(2)	在職時からの継続的なキャリア形成・リスクリング支援	5
(3)	公的職業訓練のデジタル分野重点化の推進	6
(4)	人材開発支援助成金を活用した人材育成の推進	6
(5)	スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等	6
2	成長分野等への労働移動の円滑化	6
(1)	介護や運輸など、今後人材ニーズが見込まれる業界や成長分野への賃金上昇を伴う円滑な労働移動の推進	6
(2)	求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	7
(3)	民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	7
3	中小企業等に対する人材確保の支援	8
(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの充実	8
(2)	人材確保対策コーナー等における人材確保支援	9
(3)	医療・介護・保育分野の職業紹介への対応	9
(4)	雇用保険受給者の早期再就職の促進	9

第4章 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援	9
1 女性活躍のための支援及び多様な働き方、働き方・休み方改革	10
(1) 女性の活躍できる職場環境整備の推進	10
(2) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	10
(3) 多様な働き方・休み方の導入	10
(4) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	10
2 ハラスメント防止対策	11
(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進	11
(2) 個別労働関係紛争の解決の促進	11
3 安全で健康に働くことができる環境づくり	11
(1) 長時間労働の抑制	11
(2) 労働条件の確保・改善対策	12
(3) 「安全経営あいち®」の推進	14
(4) 重篤な労働災害の防止	16
(5) 労災補償制度の適切な運営に向けた対策	16
4 仕事と育児・介護の両立支援	17
(1) 仕事と育児・介護の両立支援のための取組み	17
(2) マザーズハローワークにおける就職支援の強化	17
(3) 不妊治療と仕事との両立	17
5 フリーランスの就業環境の整備	18
(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発	18
6 多様な人材の就労・社会参加の促進	18
(1) 高齢者の就労・社会参加の促進	18
(2) 障害者の就労促進	19
(3) 外国人求職者等に対する就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理に係る指導と支援	20
7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援	21
(1) 新卒者・既卒者に対する就職支援	21
(2) 若者の活躍促進	22
(3) 就職氷河期世代に対する伴走型支援の推進	22
(4) 地域若者サポートステーションを通じた就労自立支援	22
8 労働保険制度の円滑な運営	23
(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進	23
(2) 労働保険料等の適正徴収	23
(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	23
(4) 雇用保険制度の適正な運営	23

(5) 電子申請の利用促進	23
第5章 総合的労働行政機関としての基本業務	24
1 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	24
2 地域に密着した行政の展開	24
(1) 地域の経済社会動向の的確な把握	24
(2) 労使団体等関係団体との連携	24
(3) 積極的な広報の実施	24
3 大規模災害に備えた対応	25
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	25
(1) 行政文書の適正な管理	25
(2) 保有個人情報の厳正な管理	26
(3) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	26
(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	26
5 令和6年度 年間行事予定	27

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢と課題

1 労働行政を取り巻く現状と課題

有効求人倍率(季節調整値)は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、令和2年9月に1.02倍まで低下したが、基幹産業である製造業を中心に生産回復の動きがみられ、直近の令和6年1月には1.29倍まで回復している。

各種調査等における業況感や人手不足感及びハローワークにおいて把握している求人者の人材ニーズ等から、雇用情勢はコロナ禍から回復傾向にある。一方で、求人提出を控えるなど、改善の動きが弱まっている一部の産業もあり、また、原材料価格の高騰等が雇用情勢に与える影響については注視する必要がある。

近年の最低賃金の引上げ額は、新型コロナウイルス感染症の影響により1円だった令和2年を除き、令和3年までは20円台後半が続き、令和4年は31円、令和5年は41円となっている。物価上昇を上回る賃上げの実現に向けて、引き続き中小・小規模企業に対する支援の継続が必要である。

令和5年5月には、新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行され、経済活動が本格的に動き始めた。社会全体のマインドも従業員の雇用維持から、人材育成やリスクリングによるスキルアップといった「人への投資」に向かう流れに変化してきており、構造的な賃上げの実現と人材活性化に向けた労働市場の強化を目指し、産業構造の変化等に伴う企業ニーズにマッチした人材の確保や求職者の成長分野への円滑な労働移動を促進する必要がある。

建設業や運輸業など、時間外労働の上限規制が令和6年度から適用される業界・業務については、法令遵守に向けた監督指導や働き方改革支援とともに、深刻な人手不足も懸念されることから、人材確保に向けた対策も求められている。

2 多様な人材の活躍をめぐる現状と課題

非正規雇用労働者は、新型コロナウイルス感染症の流行を受けて、令和3年に129.2万人に減少したが、令和5年に134.7万人に増加した。雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は36.7%であり、正規雇用者と非正規雇用者との格差是正に向けて同一労働同一賃金の遵守の徹底を図る必要がある。

従来、女性の有業率は「25歳～29歳」と「45歳～49歳」の世代において二つの山があり、「35歳～39歳」の世代が谷となるM字カーブが鮮明であった。近年は、出産・育児と仕事との両立支援策により社会参画が進んだことから、M字カーブの谷が浅くなり改善傾向にあるが、さらに取組を進める必要がある。

高齢者の雇用状況は、65歳までの雇用確保措置を実施している企業(21人以上規模)は100%であるが、努力義務である70歳までの就業確保措置を実施している企業は30.5%に留まっており、取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や65歳を超えても働くことを希望する

高年齢求職者に対する再就職支援が必要である。

障害者の雇用状況は、民間企業(43.5人以上規模)における実雇用率が2.28%と過去最高を更新し一層の改善が見られるものの、法定雇用率(2.3%)には及ばず、全国の実雇用率(2.33%)をも下回っている。法定雇用率は、令和6年4月以降2.5%(公務部門2.8%)、令和8年7月には2.7%(公務部門3.0%)と段階的に引き上げられることから、障害者の雇入れ支援等の強化が不可欠である。

外国人労働者を雇用する事業所数を都道府県別で見ると、東京都、大阪府に次いで愛知県は第3位、外国人労働者数は東京都に次いで第2位であり、「技能実習」、「特定技能」の在留資格で就業する外国人労働者数は全国第1位である。引き続き外国人労働者が安心して働くことができる就業環境の確保が重要である。

令和6年1月末現在、令和6年3月新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況は、求人数38,817件、求人倍率4.40倍、就職内定率97.3%である。令和6年2月1日現在の大学等卒業予定者就職内定率は91.4%であり、学校等との連携を一層緊密にして未内定者に対する就職支援を強化するとともに、就職氷河期世代の就労や社会参加促進を進める必要がある。

3 安全で健康に働くことができる環境づくりをめぐる現状と課題

令和5年の年次有給休暇の取得率は65.1%となっており、過去最高を更新した。働き方改革の取組が中小企業にも浸透しつつあることを背景に、年次有給休暇の取得に積極的な企業が増加してきたことが要因と考えられるが、令和7年までに70%に上げるといふ政府目標には及ばず、更なる取組を促進する必要がある。

令和5年の労働災害による死亡者は、35人であり、3年続けて40人を下回ったことから、重篤災害の減少目標は一定程度達成している。令和5年の死亡者の内訳を事故の型別に見ると、はさまれ・巻き込まれ災害が10人(28.6%)、墜落・転落災害が8人(22.9%)であり、従前からの類型的災害がまだまだ継続して発生している。特に、製造業、建設業における類型的災害が後を絶たず、課題となっている。

令和5年の新型コロナウイルス感染症を除く労働災害による休業4日以上之死傷者は、製造業、建設業、陸上貨物運送事業等のほぼ横ばいで推移している業種と、増加している第三次産業との二極化が進んでおり、今後の課題である。

一方、社会経済の情勢変化、技術革新及び働き方改革が進む中、労働安全衛生に求められる社会的ニーズも変化している。今後の労働安全衛生は、単に災害や疾病を防ぐ負(ネガティブ)の領域から、前向きな正(ポジティブ)の領域へと大きな転換を図っていく必要がある。働く人々に、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを与え、経営トップにおける安全衛生へのコスト意識を払しょくし、企業に生産性向上と価値向上をもたらすことが、今後の労働安全衛生の推進に当たり行政に求められる課題である。

以上の労働行政を取り巻く情勢と課題を踏まえ愛知労働局は、労働基準、職業安定、人材開発、雇用環境・均等の四行政が総合的・一体的に運営することで、総合労働行政機関としての機能を最大限発揮し、県民からの期待に応じていく。

第2章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援

(1) 最低賃金・賃金の引上げを図る中小・小規模企業等の生産性向上に向けた支援の強化

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定。以下「総合対策」という。)において、「公労使の三者の最低賃金審議会が毎年最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。」とされており、中小・小規模企業が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが求められている。特に生産性向上が不可欠であることから、業務改善助成金などの各種支援策について、積極的な周知及び利用勧奨を行い、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても周知を図るとともに、労働局が委託して実施する「愛知働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対してきめ細かな支援を行う。さらに、職務給の導入や配偶者手当の見直しについても、周知を図る。

加えて、中小企業等が賃上げ原資を確保できるよう「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされており、労働局及び監督署においては、引き続き、事業場に対し賃金引上げの検討を促すとともに、厚生労働省WEBページ「賃金引上げ特設ページ」の紹介等により、中小企業等が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、賃金引上げに向けた労働環境の自主的な促進を図る。

また、令和5年2月27日に、県内の行政機関、経済団体、労働団体及び金融団体と「適正な取引・価格転嫁を促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」を発出しており、「愛知県『働き方改革』に向けた関係機関連絡協議会」、「取引適正化・価格転嫁推進フォーラム」など、関係機関と連携を図りながら、取引適正化、適切な価格転嫁等への必要な取組を継続して行う。

さらに、中部経済産業局との連携を強化し、生産性向上に取り組む中小企業等に対し、事業再構築補助金、ものづくり・商業・サービス補助金、IT導入補

助金など各種補助金、及びよろず支援拠点の案内を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

県内の経済動向、地域の実情及びこれまでの愛知地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、適切な資料の収集、作成、提示に努め、厚生労働省労働基準局賃金課とも連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、経済団体、労働者団体、地方公共団体等の協力を得て、県民に幅広く周知し、使用者及び労働者に周知徹底を図るとともに、これまでの監督指導の結果や労働相談等の各種情報を踏まえ、最低賃金の遵守を図るため、履行確保上問題があると考えられる業種を重点とした監督指導を行う。

2 非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公平な待遇の確保

(1) 労働局と監督署とが連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく、同一労働同一賃金の履行確保を図っているところである。「総合対策」において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、監督署による調査結果を踏まえ、基本給、賞与の差の根拠の合理的説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する。」こととされており、企業等から短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について情報収集し、それらの情報を雇用環境・均等部や需給調整事業部が共有し、効率的、効果的な報告徴収を行い、是正指導の実行性を高めるとともに、キャリアアップ助成金等の支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組みを促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

(2) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化(多様な正社員を含む。)に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために、新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や、拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知を図る。

また、愛知働き方改革推進支援センターのワンストップ相談窓口において、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家によ

る窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

(3) 非正規雇用労働者等へのステップアップ支援

雇用保険の受給資格のない方の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、技能・知識の習得と生活支援をセットにした「求職者支援制度」の周知・広報を図る。

(4) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換ルールについて、制度の趣旨や内容について引き続き周知するとともに、令和6年4月から、労働条件の明示事項に無期転換申込み機会と無期転換後の労働条件が追加されることについても周知徹底する。

第3章 リスキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リスキリングによる能力向上支援

(1) 教育訓練給付による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合にその費用の一部を支給する「教育訓練給付」について、電子申請が可能になったことも合わせ周知を図り、教育訓練が受講しやすい環境を整備する。

(2) 在職時からの継続的なキャリア形成・リスキリング支援

令和6年度からの「キャリア形成・リスキリング推進事業」を踏まえ、ジョブ・カードを活用した在職時からのキャリアアップに関する継続的な相談支援や、教育訓練給付指定講座の情報提供等が実施できる体制の整備等に取り組む。

各県に設置される「キャリア形成・リスキリング支援センター」(主に企業等向け支援の拠点)に加え、ハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントが常駐・巡回して、訓練受講希望者やキャリアについて相談したい方を含めた個人に対する相談支援を実施する。

(3) 公的職業訓練のデジタル分野重点化の推進

「愛知県地域職業能力開発促進協議会」において、公的職業訓練におけるDX推進スキル標準に対応したデジタル分野訓練等を拡充するよう協議するとともに、訓練修了者に対する伴走型就職支援を推進する。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部(以下「機構愛知支部」という。)の実施する「生産性向上支援訓練」のDX対応コースの拡

充により、企業のDX人材の育成を支援する。

(4) 人材開発支援助成金を活用した人材育成の推進

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」を中心に、制度を更に周知し、企業が従業員に対し行う人材育成を支援するとともに、迅速な支給決定を図る。

また、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。

(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向により賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを行う事業主や生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の円滑な受け入れを行う事業主に対し、産業雇用安定助成金「スキルアップ支援コース」及び「産業連携人材確保等支援コース」による支援にするとともに、公益財団法人産業雇用安定センターと連携して積極的に同制度を周知する。

また、労働者の雇用維持のため、雇用調整助成金を長期間利用する事業主に対し、休業ではなく教育訓練による雇用調整助成金の利用促進を図る。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 介護や運輸など、今後人材ニーズが見込まれる業界や成長分野への賃金上昇を伴う円滑な労働移動の推進

人材ニーズが見込まれる業界や、成長が見込まれる分野への円滑な労働移動を推進していくため、各種雇入れ助成金(労働移動支援・中途採用等支援・就職困難者等)の上乗せ支給について、周知及び利用促進を図る。特に、就職困難者を、成長分野(デジタル・グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主、又は人材育成計画を策定し、人材育成を行い、5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

また、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)(仮称)、及び中高年齢者を一定以上雇い入れ中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)(仮称)について、前職と比べ5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、当該助成金

の周知広報を各地域の商工会議所等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

(2) 求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

業種や職種を限定した各種就職面接会、各ハローワークでのミニ面接会、また、ホームページ上に常設するオンライン会場での就職面接会の継続的な開催等により、求職者と企業とのマッチング機能を強化していく。

あわせて、求職者が職業選択に必要な情報をより早く手軽に入手できるように、就職支援セミナー等のオンライン配信や、SNS・ホームページを活用した情報発信の強化を図り、ハローワークを利用する際には、マイページを開設・利用することを推奨し、来所せずにサービスが受けられるように利便性を向上させていく。

一方、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、個々の課題解決に向けたニーズを把握した上で、きめ細かな支援を行い、本人の希望に沿った再就職を実現する手助けをしていく。

さらに、成長分野等への円滑な労働移動を実現するために、「労働市場情報の見える化」を一層進め、キャリアチェンジを希望する求職者に対し、職業情報の検索だけではなく、その職業に就くために必要な職業能力、具体的な職業訓練の講座等の情報についてもアクセス可能となっている job tag (職業情報提供サイト「日本版 O-NET」)を活用した再就職支援を積極的に行うとともに、ジョブ・カードの利用やハローワークインターネットサービス、job tag と連携した情報取得等について、積極的な周知を図る。

また、職場情報総合サイト「しよくばらぼ」においては、企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較することが可能となっており、職業相談等において、求職者のニーズ・状況を踏まえ、こうした情報も活用しながら再就職支援を推進していく。

(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

ア 法制度の周知

労働者派遣法については、労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者に対して、各種説明会等を通じて労働者派遣制度全般の積極的な周知を図る。

また、派遣就業を希望する求職者等に対して、ハローワークと連携して「求職者支援セミナー」を開催することにより、労働者派遣に係る法制度の理解・浸透を図る。

さらに、職業安定法施行規則の改正により、令和6年4月から従事すべき業務の変更の範囲、就業場所の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準など、労働条件の明示に追加する必要があることから、あらゆる機会を捉えて周知を図る。

イ 指導監督の実施

指導監督については、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連携を図り、取り組む。特に、労働者派遣法の理解が不十分と解される派遣先が多く見受けられることから、重点的に指導監督を実施する。

また、他の地域に比べ、製造業へ派遣を行う事業所の割合が多いことから、現場である派遣先での確認を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。

さらに、請負等と称して、実態として労働者派遣の形態で業務を行ういわゆる「偽装請負」について、あらゆる機会を捉えて情報の把握に努め、指導監督を実施することとし、あわせて、発注者に対して「労働契約申込みみなし制度」の周知を図る。

派遣労働者等からの申告、苦情相談等については、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を図る。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、重大な法違反は行政処分を含め厳正に対処する。

職業安定法では、求人メディア等の募集情報等提供事業を含めた雇用仲介事業者が、依拠すべきルール of 明確化を図ることとなっており、引き続き、あらゆる機会を捉えて周知啓発を実施するとともに、法違反の疑いのある事業者を確認した場合には、速やかに指導監督を実施する。

3 中小企業等に対する人材確保の支援

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

現在、多くの業種・分野で人材不足感が高まっており、ハローワークにおいて、企業がより迅速に必要な人材を確保できるように、オンラインサービス機能を一層強化することで求人充足サービスを充実させていく。

あわせて、これまでのような人材を確保することに特化したサービス提供から脱却し、必要に応じて企業の人事戦略、採用計画まで踏み込んだ総合的な相談に応じながら、求人条件の全体像を提案し、賃金などの求人条件の緩和指導だけではないコンサルティング支援サービスを提供していく。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

人材不足分野である福祉(医療・介護・保育)、運輸・警備・建設等の雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー(名古屋中・名古屋東・名古屋南・一宮・豊橋)」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図り、面接会、事業所見学会等を対面及びオンラインにより実施し、潜在求職者の積極的な掘り起こしや、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。特に雇用保険受給者を対象とした「介護労働講習」の受講奨励や公的職業訓練における介護分野訓練コースの設定、及び求職者への情報提供を実施することで、人材不足分野への就職を促進していく。

また、令和6年4月から時間外労働の上限規制等が適用される運輸業と建設業については、引き続き労働基準行政と職業安定行政間の労働局内での連携を緊密にするとともに、業界団体及び関係行政機関と協力し、人材不足分野の働きがいや魅力等を発信するセミナーの開催や、就職面接会等を実施することで、人材不足分野への支援を図る。

(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

医療・介護・保育分野等の職業紹介事業者に対する求人者から、就職者の短期離職及び手数料に関するトラブル等の苦情相談等については、「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」を設置しており、窓口の周知に努める。

また、令和5年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき、令和5年度に実施した医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督により把握した情報等を活用し、法違反が疑われる事案を把握した場合は、速やかに指導監督に取り組む。

(4) 雇用保険受給者の早期再就職の促進

雇用保険部門と職業相談部門とが連携し、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、受給者の状況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による早期再就職のメリットについて周知することにより、早期再就職に向けた意識向上を図る。

第4章 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援

1 女性活躍のための支援及び多様な働き方、働き方・休み方改革

(1) 女性の活躍できる職場環境整備の推進

常時雇用する労働者が301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保

を図るとともに、賃金差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善や、より一層の女性活躍推進に向けた取り組みの促進を図る。

また、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業に対して、「えるぼし」の認定の申請を促し、企業の女性の活躍推進の機運を高めるよう努める。

さらに、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とした差別の禁止や、妊娠・出産等を理由とする解雇・雇止め等、不利益な取り扱いの禁止、妊娠中の労働者への母性健康管理について、事業主に対し周知・徹底を図るとともに、性別を理由とした差別や妊娠等不利益取り扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(2) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

多様な正社員制度が多くの企業で導入されるよう、「多様な働き方の実現応援サイト」に記載されている好事例の紹介等により、あらゆる機会を捉え広く周知を行う。

(3) 多様な働き方・休み方の導入

様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」や「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」を中小企業事業主に周知し、適正な労務管理の下で安心して働くことが出来るテレワークの導入・定着促進を図る。

また、厚生労働省が設置した「テレワーク相談センター」、愛知県が設置した「あいちテレワークサポートセンター」の周知や、これらのセンターで開催されるセミナー参加の働きかけを行う等の連携を図る。

勤務間インターバル制度の導入や生産性向上等を図ろうとする中小企業事業主に対し、働き方改革推進支援助成金の活用を促し、制度の導入促進を図る。

年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、あいち県民の日、あいちウィークの時季等に合わせ集中的な広報を行う。

(4) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

愛知県や労使団体と連携し、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)を開催し、地域の政労使団体の協力を得て、関係機関相互の連携により、

働き方改革に向けた各種取組みを推進する。

2 ハラスメント防止対策

(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に事業主等への周知を実施するとともに、ハラスメントの防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施することにより、法の履行確保を図る。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントや、カスタマーハラスメントについて、事業主に対し、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。さらに、ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、啓発指導を行う。

(2) 個別労働関係紛争の解決の促進

労働局及び監督署に設置している総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談に対し、適切に対応するとともに、助言・指導、あっせんを適切に行い、個別労働紛争の迅速な解決に向けて取組む。

3 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び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を中心に監督指導を実施する。

また、11月の「過労死等防止啓発月間」において、「過労死等防止対策推進シンポジウム」や「過重労働解消キャンペーン」等の各種取組に関する積極的な周知を図る。

さらに、教育活動を通じた過労死等の防止に関する啓発の一環として、大学・専門学校・高校等への講師派遣を引き続き積極的に行う。

イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

中小企業・小規模事業者等の働き方改革が実現されるよう、全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や個別訪問などを行う。

ウ 新たに時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等への時間

外・休日労働時間の削減等に向けた支援

令和6年4月から、新たに時間外・休日労働の上限規制が適用される建設業、自動車運転者については、荷主や発注者といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、各種パンフレット等の活用や特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて周知を行う。

医師については、愛知県医療勤務環境改善支援センター等と連携し、医療機関における労働時間管理や時間外労働の削減等に関して、適切な支援等を行う。

自動車運転者については、労働時間等説明会等を開催し、改善基準告示も含めて、あらゆる機会を通じて、丁寧な周知を図る。また、トラック運転者の長時間労働の要因の中には、取引慣行など、個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものもあるため、監督署において、発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めること等の配慮を要請する。さらに、関係行政機関で構成する「『物流革新に向けた政策パッケージ』中部ブロック推進会議」において、他機関と連携して取り組む。

建設業については、業界団体や防災団体等と連携を図りつつ、監督署の「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や個別訪問等を通じて、支援を行う。

また、時間外・休日労働の上限が適用される職種、業種を含む中小企業において、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主に対し、愛知働き方改革推進支援センターによる窓口相談や、コンサルティング等によりの確な支援を行い、また、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、労働時間の設定の改善を推進する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立させ、これを定着させるとともに、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。特に、労働時間の適正把握と時間外・休日・深夜の割増賃金の支払いは労働条件の枠組みの基本となるため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づく労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

なお、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場や法違反を繰り返す事業場など、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

イ 裁量労働制の適正な運用

各種情報に基づき、裁量労働制の運用等に関し問題があると考えられる事業場に対して、監督指導等を実施する。

また、裁量労働制に係る省令等が令和6年4月に施行されることから、裁量労働制導入事業場等に対し、パンフレット等を活用して改正内容について周知を行う。

ウ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する等の改正省令が令和6年4月に施行されることから、パンフレット等を活用して、あらゆる機会に周知・啓発を図る。

エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用した上で、監督指導等を実施する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、機構等との速やかな合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施した上で、悪質性が認められるものは司法処分を含め厳正に対処する。

② 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する監督指導を的確に実施する。また、愛知運輸支局との相互通報制度を確実に運用するとともに、協議の上で、合同監督・監査を行う。

また、歩合給により雇われている自動車運転者の保障給の確保や、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等についても徹底を図る。

③ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保のため、監督指導を実施するとともに、障害者である労働者に関する情報を把握した場合には関係機関と積極的に情報共有を図り、事業主

に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

オ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、説明会等の機会を通じて、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、監督・労災補償・安全衛生の各担当部署間における連携により、「労災かくし」に関する情報収集に努め、当該事案を把握した場合は司法処分を含め厳正に対処する。

カ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態、その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(3) 「安全経営あいち®」の推進

2023年度から2027年度までの5か年を計画期間とする「第14次労働災害防止推進計画」(以下「14次防」という。)の重点事項の1つに掲げた「安全経営あいち®」の推進などにより、重篤な労働災害の撲滅を目指すにとどまらず、生産性の向上等により労働分配を高めることや、働き方改革の推進など、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進して行く。

ア 「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用

14次防期間中、労働局管内で、「安全経営あいち®」の理念(※1、2参照)に賛同する事業場(以下「賛同事業場」という。)を募る制度を運用し、所定の手続を経た賛同事業場に対し、登録商標である「安全経営あいち®」の名称及びロゴを使用できることとしている。



賛同事業場は、それらの使用により「安全経営」に取り組む姿勢と、その基礎となるリスクアセスメントに積極的に取り組む姿勢を同時に事業場内外に

示すこととなり、既に多くの事業者の賛同を得ていることから、引き続き同制度を運用する。

また、業種間の取組み状況を情報交換できる場として「異業種交流」等の実施、ホームページでの情報発信の強化等を通じ、企業価値向上と自律的でポジティブな安全の確立を目指す。

(※1) 「安全経営あいち®」の理念

これまで、労働安全衛生管理の手段と捉えられていたリスクアセスメントは、そのプロセスに現場の実態把握を含めていることから、これを通じて経営視点である「PQCDSME (※2)」を並列かつ一体的に捉えて行くことができる。すなわち、リスクアセスメントを通じ、安全性、生産性、品質、原価、納期等を同時に高めていくことが可能であり、さらに企業価値をも向上させる戦略的手法とすることができる。労働局は、この理念を「安全経営あいち®」として提唱している。

(※2) PQCDSME

経営における重要な7つの視点のことで、それぞれ、P: Productivity = 生産性、Q: Quality = 品質、C: Cost = 原価・経済性、D: Delivery = 納期・生産量、S: Safety = 安全性、M: Morale = 士気、E: Environment = 環境を表す。

イ +Safe 協議会等の運用

死傷災害の大幅増加を示す第三次産業の業種(商業、社会福祉施設、飲食店等)は、いずれも顧客、利用者等へのサービス提供を業としており、労働安全衛生管理についても、それらサービス提供と一体的に運用することが現実的である。このため、「安全経営あいち®」の理念の下、経営に安全をプラスする「+Safe」の名称を冠して協議会を運営し、サービス提供と労働安全衛生管理の一体化等について働きかけを行っていく。

また、企業側に自主的な取組を促すため、企業の課題と有効な改善策とともに探る、寄り添い型の指導を実施する。

ウ 総合的な健康確保

業務上疾病の多発と定期健康診断有所見率の高止まりが認められる中、労働者の健康確保に対する必要性は益々高まっており、リスクアセスメントを中核とした化学物質、及び粉じん等に対する有害業務対策、健康診断、長時間労働面接指導、及びストレスチェック等とそれらの結果を踏まえた事後措置の運用並びに「労働者の心の健康の保持増進のための指針(メンタルヘルス指針)」及び「事業場における労働者の健康保持増進のための指針(THP指針)」等を踏まえた健康保持増進、治療と仕事の両立及びテレワークの導入等、多様な働き方への対応を包括した「総合的な健康対策」を推進する。

エ きめ細かな個別指導等の実施

これまで個別指導は、単発的、個別的な内容になりがちであったが、今後は、「安全経営あいち®」の理念も踏まえ、総合的な個別指導等を行っていく。

また、我が国の産業構造の変化、高年齢労働者、外国人労働者及び派遣労働者の増加等の社会経済の情勢変化や、技術革新及び働き方改革の進捗等並びに、それらを背景とする労働災害発生の動向を踏まえて、経営的な視点からも必要な情報を提供するよう努める。

(4) 重篤な労働災害の防止

これまで、労働局は、「危なさと向きあおう」をキャッチフレーズとしてリスクアセスメントの普及促進を図ってきたことにより、製造業を中心に、全業種における死亡者数の一定の減少を達成したところである。

しかし、①製造業における重篤災害の主な類型である、はさまれ・巻き込まれ災害、及び切れ・こすれ災害について、その約6割が動力機械に起因するものであること、②建設業の死亡災害の約3割が高所からの墜落・転落災害であることを踏まえ、引き続きリスクアセスメントの普及促進を図ることが不可欠である。また、その適切な実施は、「安全経営あいち®」の理念に繋がるものであることから、14次防を踏まえ、製造業を対象とした動力機械災害防止対策及び建設業を対象とした墜落・転落災害防止対策を推進する。

(5) 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

労災補償制度の根幹は、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をもって、被災労働者等を保護することである。このため、労災保険給付の請求に対しては、請求受付後、速やかに必要な調査を実施し、管理者による組織的な進行管理を徹底する等、迅速な事務処理を推進するとともに、法令、認定基準等に基づいた適切な認定を行う。

特に、認定までに時間を要する脳心事案や精神事案などの複雑困難事案については、労災担当部署(愛知労災保険業務センター)と監督・安全衛生担当部署が連携し、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。

イ 石綿関連疾患に関する労災補償制度の周知広報

石綿による中皮腫や肺がん等の石綿関連疾患について、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ことで、石綿ばく露作業により石綿関連疾患に罹患した被災労働者等の保護を推進させる。

4 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 仕事と育児・介護の両立支援のための取組み

労働者1001人以上の企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」(出生時育児休業)を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

また、事業主に対し「イクメンプロジェクト」において作成する企業の取組事例集の活用や、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」等認定制度の取得促進のほか、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

介護休業については、地域包括支援センターとも連携し、制度の周知を行うとともに、両立支援等助成金の活用を促し、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱い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・是正指導を行う。

(2) マザーズハローワークにおける就職支援の強化

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口(あいちマザーズハローワーク、マザーズコーナー(名古屋東・豊橋・一宮・刈谷・春日井))において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施する。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し、就職支援ナビゲーターによるきめ細やかな支援により早期の再就職を目指す。

また、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して、アウトリーチ型の支援を強化するとともに、来所が困難な求職者等に対しては、仕事と家庭の両立ができる求人の確保及びオンラインでの職業相談を実施し、求職者サービスの充実を図る。

(3) 不妊治療と仕事との両立

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。なお、認定を希望する事業主に対しては、厚生労働省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の受講を勧奨する。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」

や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入に関する各種助成金を活用し、性と健康の相談センター(旧名称:不妊専門相談センター)とも連携しつつ、不妊治療と仕事の両立がしやすい職場環境整備の推進、周知啓発や相談支援を行う。

5 フリーランスの就業環境の整備

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発

フリーランス・事業者間取引適正化等法の令和6年秋頃までの施行に向けて、あらゆる機会をとらえ周知・啓発を図るとともに、問合せに対しても適切に対応する。法施行後は、フリーランスから法違反の申出があった場合には、関係省庁とも連携し、発注者に対し報告徴収・是正指導を行い、履行確保を図る。

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」において、フリーランスとして業務を遂行している場合でも、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることが明確化されている。総合労働相談コーナーにおいて、ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、請負契約等の契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、必要な保護を図る。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア 70歳までの就業機会確保等に向けた企業への指導及び支援

事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた指導及び支援をして環境整備に努める。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部と連携を図り、70歳雇用推進プランナー等の専門家が行う相談・援助制度や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。

イ ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

県内15か所のハローワークに設置する高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行う。特に65歳以上の高年齢求職者に対しては、個別支援による就職支援を強化する。

また、人手不足分野の企業等に対し、高年齢者の活用について意識啓発を図り、高年齢者向け求人の確保を図る。

ウ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会や地域のシルバー人材センターと連携を強化し、

臨時的かつ短期的な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

一方、臨時的かつ短期的であって、ハローワークでは早期の充足が難しい求人を出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を助言する。

(2) 障害者の就労促進

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

今後、法定雇用率の引き上げや除外率の引き下げにより雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれる。このため、令和6年度から5年計画で県内の障害者実雇用率を法定雇用率である2.7%まで引き上げることを目標とし、ハローワークの訪問指導やあいち障害者雇用総合サポートデスクにおける支援等を強化する。特に、除外率設定企業や新たに雇用率算定の対象となる企業に対し、支援を積極的に行い、計画的な雇入れを促進する。

また、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと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、その他の支援機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施するなどして、中小企業をはじめとした、障害者の雇入れ支援等についての一層の強化を図る。

イ 雇用の質の向上のための周知・啓発

雇用の質の向上のため、もにす認定制度について周知を図り、認定企業の拡大を図る。

また、もにす認定企業の取組について掲載した「もにすBOOK」の作成、配布、もにす認定企業のセミナー講師起用等により、取組の周知を図る。

さらに、障害者雇用事例や障害者雇用の推進方法等について、ホームページ等において積極的に周知する。

ウ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者及び難病患者である求職者については、ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、新規求職申込みが増加している精神・発達障害者については、企業側の理解が不足しているケースも多いことから、ハローワークに配置している精神・発達障害者雇用サポーター等が講師となり、「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、障害者雇用の促進及び定着を図る。

エ 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

特定短時間労働者(週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体

障害者、重度知的障害者及び精神障害者)の実雇用率算定が令和6年4月から施行される。法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、事業主に対して雇用率達成指導を行う際や、障害者雇用の普及啓発を行う際には、障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、厚生労働省の委託するテレワーク相談支援事業や愛知県テレワークセンター等と協力し、テレワークの推進を図る。

オ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門においても、令和6年4月に法定雇用率が引き上げられることを踏まえ、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。

また、障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(3) 外国人求職者等に対する就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理に係る指導と支援

ア 外国人留学生等に対する効果的な支援

国内就職を希望する外国人留学生などの専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れを推進するため、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、大学等の教育関係機関との連携を図り、就職支援を実施する。外国人留学生に対して、留学早期からの就職支援が必要なため、1・2年生からの就職意識啓発ガイダンスの実施や各種セミナー等の情報提供、インターンシップ事業(夏、春の年2回)を実施し、卒業年次の外国人留学生に対しては、求人情報等の提供や就職面接会の開催などの支援を実施する。

外国人留学生の採用を検討している企業を対象に、在留資格や雇用管理に関するセミナーの開催や、外国人雇用管理アドバイザー等による相談支援を実施して就職を促進するとともに、採用した企業に対して、就職支援ナビゲーター等が採用後の職場適応、及び職場定着に係る支援を行う。

イ 「特定技能」外国人労働者に対する支援

愛知県は在留資格「特定技能」の外国人労働者が多いことから、該当する外国人労働者の適切な待遇が確保されるよう、事業主に対して、相談・助言・情報提供等によ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、離転職時に相談を希望する者に、きめ細かな就職支援を実施する。

ウ 監督署及びハローワークにおける労働条件の相談や職業相談・支援体制の整備

労働条件の相談に対しては、外国人労働者相談コーナーを労働基準部監督課と一部の監督署に設置し、外国人労働者労働条件相談員(英語、ポルトガル語、ベトナム語)による労働条件(賃金、解雇、年次有給休暇等)の相談対応を行うとともに、「外国人労働者向け相談ダイヤル」や「労働条件相談ほっとライン」の紹介等も行うことで、多言語による相談支援体制の整備を図る。

また、就職支援については、ハローワークの職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や外国人求職者への情報発信等、多言語による相談支援体制の整備を図る。

エ 外国人就労・定着支援事業の実施による就労支援

厚生労働省が一般社団法人日本国際協力センター(JICE)に委託している「外国人就労・定着支援事業」を積極的に周知し、定着支援研修受講後においては、「できることリスト」を求人開拓や職業紹介時に活用し、就労支援を実施する。

オ 外国人労働者の適切な雇用管理や適正な労働条件の確保等の支援

外国人労働者の雇用維持や適正な雇用管理確保のため、外国人雇用状況の届出制度の徹底と併せ、「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」について、ホームページやリーフレット等の活用による周知を図る。

あわせて、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための相談や助言・指導を行い、適正な雇用管理の確保や雇用維持を図る。

また、不法就労を防止するため、警察機関や出入国在留管理庁と連携し、情報共有や共同パトロール等を実施する。

カ 外国人労働者の就労環境改善のための支援

外国人労働者を雇用している事業主に対して、外国人特有の事情に配慮した就業環境の整備のために、新たに就業規則等の多言語化等を行うための計画を策定・実施し、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む場合に、その経費の一部について助成する「人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境助成コース)」の活用促進を図る。

7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

(1) 新卒者・既卒者に対する就職支援

各大学等のキャリアセンターと連携を密にしなが、愛知新卒応援ハローワー

クや各ハローワークの就職支援ナビゲーターが中心となり、大学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支援をオンライン相談などの手法を取り入れながら実施する。

また、心身の不調や家庭・経済環境の問題等、多様な課題を抱え、就職活動に特別な配慮や支援を必要とするものが顕在化しており、特に発達障害の特性からコミュニケーション等に課題を抱える者や、ヤングケアラーなど家庭・経済的環境の問題により、就職活動に際して特別な支援が必要な者に対しては、就職支援ナビゲーターを中心に効果的かつ集中的な支援を実施する。

なお、新卒応援ハローワーク内に臨床心理士を配置し、心理的サポートを含む一体的・総合的な支援を進めていく。

(2) 若者の活躍促進

愛知わかものハローワーク等において、フリーター等(35歳未満で正社員就職を希望する求職者)を対象に、就職支援ナビゲーターが担当者制による就職プランの作成等の就労支援、職業相談・紹介を行うとともに、愛知県が設置するあいち若者職業支援センターと連携した、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(3) 就職氷河期世代に対する伴走型支援の推進

県内6ヶ所のハローワーク(名古屋中・名古屋東・名古屋南・豊橋・一宮・豊田)に専門窓口を設置し、専門担当者による就職相談・紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を実施する。

特に必要が認められる場合には、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

(4) 地域若者サポートステーションを通じた就労自立支援

若年無業者等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等を行う「地域若者サポートステーション事業」において、49歳までの就職氷河期世代を含む無業者に対する継続的な支援を実施するとともに、直接窓口を利用することに抵抗がある者等へのオンライン相談支援も推進する。

8 労働保険制度の円滑な運営

(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、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、訪問による手続き指導や職権成立手続を行う。

さらに、「労働保険未手続事業一掃強化期間」(11月)を中心に、労働保険が強制適用保険であることを始めとして、労働保険の目的等を事業主、関係団体に向けて積極的な広報活動を行う。

(2) 労働保険料等の適正徴収

滞納事業場を組織的に管理し、高額滞納事業場及び複数年度にわたり滞納している事業場を重点に、年間を通じて適正かつ実効ある滞納整理を実施するとともに、時効中断措置等の適切な債権管理に努める。

また、納付資力があながら納付を怠る事業主に対しては、費用負担の公平確保からも、法令等に沿った強制執行を含む積極的滞納処分に取り組み、収納未済額の縮減を図る。

(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

労働保険の適用促進及び労働保険料の適正徴収において、労働保険事務組合の果たす役割は極めて重要であることから、労働保険事務組合本来の機能が十分に発揮されるよう関係団体と連携して指導育成の強化を図るとともに、不正・不適切事案の発生防止のため定期的な監査を実施する。

(4) 雇用保険制度の適正な運営

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた、的確な失業認定や適正な給付を行う。

(5) 電子申請の利用促進

政府全体で取り組みを進めている行政手続きコスト削減に資する電子申請・電子納付の利用促進を図るため、ホームページに一連の手続き方法、電子申請体験コーナーの活用について掲載するほか、郵便物にリーフレットを封入し周知するなど、行政サービスの向上の観点からさらなる取組を進めていく。

また、電子申請を利用していない社会保険労務士、事業主等へ電子申請の利用勧奨を行うとともに、社会保険労務士会、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会愛知支部、事業主団体等に対して、機会をとらえて電子申請に係る活動状況等の情報共有を行う。

第5章 総合的労働行政機関としての基本業務

1 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

労働局が総合労働行政機関として機能し、県民からの期待に応えていくため、四行政（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）間の連携をより緊密にし、関係課室・署所が一体となって施策を推進する。

各施策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労働局内で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を講じる。

2 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

労働局・署所の幹部を中心に、地方自治体、関係機関、関係団体との連携を密にし、各部署で把握した情報等を活用して、地域経済情勢や主要産業・企業等の動向を分析し、適切な行政課題を設定し、労働局全体の共通認識とする。

また、地方自治体と締結した雇用対策協定や働き方改革をはじめとする労働施策を効果的に実施していくために、地域における行政ニーズを迅速に把握し、労働行政施策を展開する。

（2）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、労使団体等関係団体と連絡会議等を開催するなど緊密に連携をすることで、労働行政への意見や要望を適切に把握する。

また、愛知地方労働審議会等において、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、行政運営に反映させるよう努めるとともに、関係団体、有識者とも緊密な連携を図る。

（3）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、労働局の広報要領に基づき、創意工夫を凝らした活動を積極的に推進する。特に、報道機関への積極的な取材及び記事掲

載を働きかけるほか、労働局長以下幹部による定例記者会見を毎月開催し、雇用情勢等の広報や各行政の主要施策について広く県民に広報することで、信頼と協力を得られるように努める。

また、時宜を得た広報を幅広くかつ効果的に実施するため、SNS、動画配信等を積極的に活用し、また地方自治体、関係団体の広報誌に情報の掲載を依頼する。

3 大規模災害に備えた対応

労働局は、国民生活の安定に寄与するため、労働者の安全衛生の確保、職業の安定等を図る責任を担う行政機関であることから、災害時において、地域における総合的労働行政機関である労働局の果たすべき役割は重大である。

労働局では、災害等に対して機動的かつ的確に対応するため、「愛知労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」により、管轄区域内の労働者の生命、財産等に大きな被害を及ぼす災害に関し、労働局、監督署・ハローワークのとりべき措置を定め、防災及び災害へ対応するための意識の向上に努める。

また災害時の初動対応等については、東海北陸厚生局との現地リエゾン(災害対策現地情報連絡員)同士の連絡体制(緊急時連絡先を含む。)の構築、密接な連携による災害対応に努める。

なお、災害等発生時においては、来庁者及び職員の安全確保を行った上で、業務継続計画に基づき、労働局災害対策本部の設置、速やかな非常時優先業務の再開を行い、非常時における行政機能の維持継続に努める。

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、「行政文書の管理に関するガイドライン」及び「厚生労働省行政文書管理規則」に基づき適正な管理及び行政文書の電子媒体化を推進する。

また、「電子決裁移行加速化方針」に基づき、厚生労働省で作成されたマニュアル等を職員に対して周知徹底するなどにより、電子決裁を積極的に推進していく。

なお、行政文書管理に関する内部監査に関しては、総務部、労働基準部、職業安定部が連携し、強化した監査体制により、厳正な監査を実施する。

加えて、行政文書の作成・保存は国家公務員の本質的業務であり、非常勤職員を含む全職員に意識付けを徹底するとともに、行政文書の適切な保存・廃棄について、保存期間の遵守はもとより、内閣府廃棄同意後の廃棄処理に

関しても定められた廃棄時ルールを徹底し、誤廃棄等の防止に努め、国民共有の知的資源としての行政文書の取扱いに厳正を期することとする。

(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、厳格な管理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、管理者による基本動作の徹底・意識啓発・注意喚起を図り、保有個人情報の厳正な管理に取り組む。

また、労働局が事業等を委託している事業者についても、行政機関同様に、適切に保有個人情報を管理する義務を負っているため、受託事業者に対しても個人情報の取扱いについて周知・徹底を図る。

さらに、特定個人情報(個人番号をその内容に含む個人情報)の取扱事務を行うに当たっては、細心の注意を払うとともに、個人番号の利用目的を特定及び明示のうえ、当該利用目的の範囲内でのみ使用することを徹底する。

(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、「行政機関が保有する情報の公開に関する法律」等に基づき、開示決定期限の厳守及び開示決定通知等の発送について、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象文書の特定等に関しては、総務部総務課と文書所管課との間で十分な連携を保ち、「厚生労働省行政文書管理規則」等に基づく行政文書ファイル管理簿により適正な行政文書管理を徹底する。

(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、「個人情報の保護に関する法律」等に基づき、開示決定期限の厳守及び開示決定通知等の発送について、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象文書の特定等に関しては、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、開示請求者が求める保有個人情報について、適切に情報提供を行う。

5 令和6年度 年間行事予定

令和6年度 年間行事予定（週間・旬間・月間）

実施期間		イベント名称	担当課
5月1日 ～5月31日	月間	電子申請利用促進月間	適用・事務組合課
5月1日 ～9月30日	月間	STOP！熱中症 クールワークキャンペーン	健康課
6月1日 ～6月30日	月間	外国人労働者問題啓発月間	職業対策課
6月1日 ～7月10日	月間	労働保険年度更新	適用・事務組合課
7月1日 ～7月7日	週間	全国安全週間	安全課
9月1日 ～9月30日	月間	職場の健康診断実施強化月間	健康課
9月1日 ～9月30日	月間	粉じん障害防止対策推進強化月間	健康課
9月1日 ～9月30日	月間	公正な採用選考啓発強化月間	職業対策課
10月1日 ～10月7日	週間	全国労働衛生週間	健康課
10月1日 ～10月31日	月間	年次有給休暇取得促進期間	指導課
11月1日 ～11月30日	月間	労働保険未手続事業一掃強化期間	適用・事務組合課
11月1日 ～11月30日	月間	しわ寄せ防止キャンペーン	指導課
11月1日 ～11月30日	月間	過労死等防止啓発月間	監督課
11月1日 ～11月30日	月間	過重労働解消キャンペーン	監督課
11月1日 ～11月30日	月間	人材開発促進月間	訓練課
11月21日 ～11月30日	旬間	港湾労働法遵守強化旬間	職業対策課
12月1日 ～12月31日	月間	職場のハラスメント撲滅月間	指導課
12月1日 ～12月31日	月間	職場の年末安全衛生推進運動	安全課・健康課

