

行政運営方針

令和7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総合労働行政機関としての施策の推進	1
第2章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・非正規雇用労働者への支援	1
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、非正規雇用労働者への支援	1
（1）事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	1
（2）最低賃金制度の適切な運営	3
（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底	3
（4）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	3
第3章 人材確保支援の推進	4
1 人材確保の支援	4
（1）ハローワークのマッチング機能の強化	4
（2）人材不足分野のマッチング支援	5
（3）民間人材サービス事業者（派遣事業者等）への指導監督の徹底	6
（4）雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	6
第4章 リ・スキリング	7
1 リ・スキリングによる能力向上支援	7
（1）公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	7
（2）人材開発支援助成金による人材育成の推進	8
（3）教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直し支援の促進	9
第5章 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	9
1 女性活躍推進に向けた取組促進等	9
（1）女性活躍推進法等履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等	9
（2）女性の健康課題に取り組む事業主への就職支援	10
2 多様な人材の活躍	10
（1）高齢者の就労による社会参加の促進	10
（2）障害者の就労促進	12
（3）外国人求職者への就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理に係る指導	

と支援	13
(4) 若年者等への就職支援	14
(5) マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援	14
3 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	15
(1) 仕事と育児・介護の両立支援	15
(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	16
4 総合的なハラスメントの防止	17
(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	17
(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進	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履行確保等	18
6 安全で健康に働くことができる環境づくり	19
(1) 長時間労働の抑制	19
(2) 労働条件の確保・改善対策	20
(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	22
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	26
7 労働保険制度の円滑な運営	27
(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進	27
(2) 労働保険料等の適正徴収	27
(3) 電子申請の利用促進	28
第6章 総合的労働行政機関としての基本業務	28
1 総合的労働行政機関としての機能（整合性）の発揮	28
2 地域に密着した行政の展開	28
(1) 地域の経済社会動向の的確な把握と労使団体等関係団体との連携	28
(2) 積極的な広報の実施	29
3 大規模災害に備えた対応	29
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	30
(1) 行政文書の適正な管理	30

(2) 保有個人情報の厳正な管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

5 令和7年度 年間行事予定・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢と総合労働行政機関としての施策の推進

昨年10月1日より、愛知県の最低賃金は過去最大50円引上げの時間額1,077円となった。一方、足元では、物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついていない状況が続いている。最低賃金・賃金の引上げを起点として、賃金上昇を消費の活発化に繋げ、それにより企業収益が伸びて更に賃金が上がるという好循環の実現を目指す必要があることから、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、生産性向上に取り組む中小企業への支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、人手不足の大きな要因でもある生産年齢人口の減少は2030年代に加速することが見込まれている。現状、有効求人倍率が1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に、中小企業においては人手不足感が深刻化していることから、マッチング機能の強化を中心とした人材確保の支援が不可欠である。

労働者個々人においても、生産性を高め、経済社会の変化に対応した学び・学び直しが求められるため、ニーズに応じたり・スキリングによる能力向上支援の取組を進めていく必要がある。また、個々人が自由な選択の下で能力に応じて活躍するため、円滑な労働移動を可能とする環境整備を図ることが重要であり、その観点からもマッチング機能の強化が必要である。

さらに、少子高齢化を背景とした生産年齢人口の減少が急速に進行する中で、年齢や性別、個別の事情等にかかわらず多様な人材が活躍できる社会を実現することが、愛知県の経済社会の活力を維持・向上させる観点からも重要である。このため、多様な人材の誰もが安心して、かつ安全に働き続け、その能力・経験を十分に発揮することができる職場環境の実現に取り組む必要がある。

愛知労働局では、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、人材開発行政が総合的・一体的に総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮し、政策が実現されるよう取り組む。

第2章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・非正規雇用労働者への支援

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、非正規雇用労働者への支援

(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

【課題】

愛知県最低賃金は、令和6年10月1日より、過去最大50円引上げの時間額1,077円となった。そうした中、中小企業・小規模事業者からは、人件費

の負担が増えて利益が減少した、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいない等の声が多く聞かれる。

一方、愛知県の毎月勤労統計調査地方調査結果においては、令和6年10月分を見ると、消費者物価変動分を除いた実質賃金指数は、前年同月比2.3%減少し、33か月連続で前年同月に比べ減少している状況が見られる。

最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされており、賃上げのスピードの加速が求められる中で、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

【取組】

最低賃金引上げとあわせた取組として、令和7年度においては生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金等をまとめて紹介する「賃上げ」支援助成金パッケージを周知する。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行う。

生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援策の相談先としては、委託事業である「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、社会保険労務士等の労務管理の専門家が無料で相談支援を行う。

愛知県では、「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」に基づき、「取引適正化・価格転嫁促進シンポジウム」を開催するなど、県内の行政機関、経済団体、労働団体及び金融機関が連携して取引適正化、適切な価格転嫁等への機運の醸成を図っている。令和7年からは公正取引委員会にも加わっていただき、一層の取組促進を図る。また、労働局及び労働基準監督署（以下「監督署」という。）においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を行うとともに、「しお寄せ」に関する情報を把握した場合には中部経済産業局に情報提供を行う。

さらに、中小企業等が賃上げの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いるところであり、監督署における監督

指導等により、最低賃金・賃金支払の徹底を行うとともに、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の取組の好事例を提供する等、企業の賃金引上げに向けた環境整備を行う。

加えて、中部経済産業局との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

【課題】

最低賃金について、今後も大幅な引き上げが想定されるところであり、愛知地方最低賃金審議会における審議、改正最低賃金の履行確保が引き続き重要となる。

【取組】

事務局として、県内の経済動向、地域の実情及びこれまで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連携を図りながら、審議を尽くして金額が決定され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、最低賃金額の改正については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、県民に幅広く周知し、使用者及び労働者等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等に対して重点的に監督指導等を行う。

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

【課題】

パートタイム労働者や派遣労働者等、正規雇用以外の雇用形態で働く労働者は、雇用労働者全体の36.8%(全国36.9%)を占めている(令和4年「就業構造基本統計調査」)。一方、パートタイム労働者の時給は1,400円であるのに対し、一般労働者2,240円となっており(「毎月勤労統計調査地方調査結果」を基にした「あいちの勤労」)、引き続き、パートタイム労働者、有期雇用労働者や派遣労働者の公正な待遇の確保を推し進める必要がある。

【取組】

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、労働者派遣法に基づく同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。その際、監督署からの情報提供を受け、雇用環境・均等部及び需給調整事業部による効率的な報告徴収・指導を実施し、是正指導の実効性を高める。

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

【課題】

パートタイム労働者や有期雇用労働者のうち、30.1%が就業調整をしている実態がある。(全国 25.4%「令和4年度就業構造基本調査」) また、育児や介護などの様々な事情により働く時間に制約がある者は 11.8% (同全国 11.0%)、正社員として働く機会を得られず、やむなくパートタイム労働者等として働いている労働者は 8.7% (同全国 9.4%) となっており、全国より低い状況ではあるものの一定数みられる。

こうしたことから、非正規雇用労働者の一層の処遇改善、正社員転換を行う企業への支援を行う必要がある。

【取組】

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員(多様な正社員を含む)への転換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令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、「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やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

第3章 人材確保支援の推進

1 人材確保の支援

(1) ハローワークのマッチング機能の強化

【課題】

ハローワークは就職困難者を始めとした求職者に対するセーフティネットであるのみならず、中小企業を始めとする地域の求人企業に対する人材確保のセーフティネットでもあるが、人手不足が年々深刻化する中で、この機能が著しく低下している。また、ハローワークを主に利用する求職者についても、高齢者、障害者、外国人等が増える一方、自らインターネットで求職活動を行う若年者を中心に減少傾向にある。

求人企業に対するセーフティネットの機能を果たすためには、無償で人材確保支援を実施するハローワークが、就職困難者以外も含めた求職者を広く取り込み、適格なマッチングを行えるよう、求人者・求職者双方に対するサービスを強化する必要がある。

【取組】

ハローワークは県内の各地域に拠点を有していることが強みであり、これらを最大限に生かして、管内企業のことを最もよく理解している地域密着型の公的機関を目指してマッチングを推進する。

求人企業に対しては、事業所訪問による情報収集、企業・業界の魅力発信、求人充足に向けたコンサルティング支援、充足状況のフォローアップ等を一層充実させることで、充足支援サービスの強化を徹底する。

求職者に対しては、窓口職員が来所する求職者の動機、課題やハローワークに対する期待をいち早く把握することを強く意識し、個々のニーズに沿ったサービスの誘導に確実につなげるとともに、求職者担当者制の強化、キャリアコンサルティング技法の活用及び事業所訪問等により収集した事業所情報の提供により付加価値の高い求職者支援を展開し、職業相談から就職まで一貫した支援を徹底する。

これら、求人企業・求職者双方への支援強化に加え、管内の産業別・職種別の求人の動向や求職者ニーズを踏まえた、効果的かつ戦略的なマッチングを展開する。

(2) 人材不足分野のマッチング支援

【課題】

愛知県内における季節調整後の有効求人倍率は1.28倍（令和6年11月）と、雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつある一方、職業別で見ると、「保健師、助産師、看護師」3.19倍、「介護サービス職業従事者」4.73倍、「建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」6.41倍、「保安職業従事者」7.88倍、「運輸・郵便事務従事者」4.82倍と、従前より人材不足が深刻である介護、看護、保育、建設、警備、運輸分野の有効求人倍率（原数値）は全職業と比較して、高い有効求人倍率となっている。

特に医療・介護分野については、「経済財政運営と改革の基本方針 2024」（令和6年6月21日閣議決定）において、「医療・介護の人材確保に関し、就職・離職を繰り返す等の不適切な人材紹介に対する紹介手数料の負担の問題などについて、報酬体系の見直しや規制強化、公的な職業紹介の機能の強化の更なる検討を含め、実効性ある対策を講ずる」とされていることから、ハローワークにおける人材不足分野の支援は喫緊の課題であり、重点的な取組を図っていく必要がある。

【取組】

人材不足分野である介護、看護、保育、建設、運輸、警備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、地方公共団体や関係団体と連

携した面接会、セミナー及び職業体験会等を対面又はオンラインにより実施するとともに、有資格者や経験者等の潜在求職者の積極的な掘り起こしを行う。

求人企業に対しては、求職者ニーズを反映した、よりマッチング機会の高まる求人票の書き方のアドバイスや企業・業界のPRなどを実施することにより、重点的なマッチング支援を実施する。

(3) 民間人材サービス事業者（派遣事業者等）への指導監督の徹底

【課題】

愛知局管内の労働者派遣事業所数は令和6年12月末現在で3,609事業所あり、全国的には東京都、大阪府に次いで多く、その中でも、製造派遣を行う事業所の割合が管内全体の37.0%で、他県に比べ高い割合となっている。

近年の指導監督による法違反の傾向として、派遣元事業所は同一労働同一賃金に係る違反や法定書類の記載内容の不備による違反の割合が高く、派遣先事業所は同様の違反のほか、法に定められた行為の不履行による違反の割合が高くなっている。

また、派遣労働者等からの相談も多く、労働者派遣事業の適正な運営の確保のため、派遣元、派遣先は更に労働者派遣法への理解を深め、法令の遵守を図る必要がある。

【取組】

労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、派遣元、派遣先及び派遣労働者等に対して、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を対象としたセミナーを開催し、法制度の理解・浸透を図る。

指導監督について、派遣元、派遣先、請負事業者等への定期的な指導の実施を徹底するとともに、請負等と称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、情報の把握に努め実施する。また、派遣労働者等からの申告、苦情相談等について、迅速かつ適切な対応を図る。

指導監督において法違反を確認した場合は是正指導を徹底し、重大な法違反については行政処分を含め厳正に対処する。

(4) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

【課題】

愛知局管内の職業紹介事業者は令和6年12月末現在で2,484事業所（対前年同月比+3.8%）と年々増加傾向にある。また、労働者の入職経路において募集情報等提供事業者等による求人メディア・広告が就職・転職の主要

なツールとなっており、募集情報等提供事業者の中でも求職者に関する情報を収集して事業を行う届出制の特定募集情報等提供事業者は令和6年8月現在で全国1,179事業者あり、東京都、大阪府、愛知県に集中している。

雇用仲介事業におけるお祝い金、転職勧奨、利用料金等に係るトラブルは以前より全国的に発生しており、労働力需給調整機能強化のため、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件への追加及び募集情報等提供事業によるお祝い金等の提供の原則禁止、また職業紹介事業者の手数料実績の公開義務化及び募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化(違約金規約については、職業紹介事業者も同様に義務化)を法制化し、職業紹介事業の許可条件化は令和7年1月1日から、それ以外は令和7年4月1日から施行している。

また、最近はアプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」に係る相談についても、対応が必要となっている。

【取組】

今後における人手不足の状況やミスマッチの緩和、改善のための円滑な求人・求職マッチング環境の形成のため、今回強化された法規制が適切に履行されるよう、事業者等に対しあらゆる機会を活用し周知に取り組むとともに、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を実施し、重大な法違反については行政処分を含め厳正に対処する。

第4章 リ・スキリング

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

【課題】

持続的な賃上げの実現のためには、企業の生産性の向上が不可欠であるため、公的職業訓練(公共職業訓練と求職者支援訓練の総称)におけるデジタル分野の訓練コースを拡充し、デジタル推進人材の育成支援に取り組んでいる。

デジタル分野の公的職業訓練については、全国的な傾向として、訓練受講者の就職率が低くなる傾向があり、愛知労働局管下においては、令和5年度のデジタル分野の公共職業訓練(委託訓練)では、就職率76.8%(全分野79.6%)、求職者支援訓練では、就職率59.8%(同61.1%)となっており、今後、就職率の向上を図るため、デジタル推進人材と企業とのマッチングが課題となっている。

また、2028年技能五輪国際大会の愛知県での開催決定を契機に技能振興の機運を更に高めていくことが重要となっている。

【取組】

愛知県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）において、地域ニーズ及びデジタル分野の訓練の拡充等について協議し、地域の実情に応じた人材育成が図られる地域職業訓練実施計画の策定に取り組み、また、協議会のワーキンググループにおいて、就職率、定員充足率が低調となる訓練分野の効果検証・分析を行い、課題を把握しその解消を図る。

企業が求めるデジタル人材のニーズ、求めるスキルの水準等は様々であり、訓練受講者とのマッチングにあたっては、これらの情報を把握する必要があることから、当該ニーズを把握するための調査を実施し、調査結果を訓練実施機関、訓練受講者、ハローワーク等と共有し、訓練カリキュラムの改善や訓練受講者のスキル習得への意識喚起、ハローワークにおける職業訓練の受講あっせん等に活用するなど、効果的な就職支援に取り組む。

ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講者の確保を図るとともに、訓練開始前から訓練修了後までのきめ細かな個別・伴走型の就職支援を実施する。加えて、デジタル分野以外のあらゆる職種においても、その業務においてデジタル分野の知見が活用できる求人をDX推進求人として位置づけ、これを適確に訓練受講者へ提供すること等により、デジタル分野への就職支援を強化する。

また、若者のものづくりへの関心を高め、技能振興の機運を醸成し、技能を尊重する社会を実現するために、愛知県と連携して2028年技能五輪国際大会の周知広報に取り組む。

（２）人材開発支援助成金による人材育成の推進

【課題】

人材開発支援助成金については、令和6年11月末現在の計画届受理件数（累計）で「人への投資促進コース」は293件（前年度比52.6%増）、「事業展開等リスキリング支援コース」は828件（前年度比148.6%増）といずれも大幅に増加しており、企業における助成金の活用は着実に進んでいる。一方、依然として、中小企業においては、「人への投資」、「デジタル人材の育成」等の必要性は認識するものの、訓練・研修の設定等に課題を抱える企業が多く、これらの解消を図りつつ助成金の活用を促し、人材育成を推進する必要がある。

【取組】

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。）が実施する「生産性向上支援訓練」は、企業の生産性を向上するために必要な知識が習得できる在職者向け職業訓練であり、DX対応コ

ースをはじめ利用企業の課題に合わせたオーダーメイド型の訓練が設定できるなど、訓練・研修の設定等の人材育成に課題を抱える企業にとって有益なものであるため、機構愛知支部と連携し、当該訓練と人材開発支援助成金の制度説明をパッケージにした説明会を県下のハローワーク等にて開催し、人材育成支援制度の活用促進を図る。

また、同時に、企業が求めるデジタル人材のニーズ調査を実施し、その結果を愛知県と機構愛知支部等と共有し、在職者訓練（生産性向上支援訓練含む）の充実を図る。

（3）教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直し支援の促進

【課題】

労働者個人の主体的なリ・スキリングによる能力向上支援の充実に向け、令和6年10月から教育訓練給付金の給付率の上限が引き上げられていることを踏まえ、教育訓練給付制度の指定講座の拡大、訓練受講機会の確保が求められている。

【取組】

教育訓練機関等に対して、広く教育訓練給付制度を周知広報し、地域の訓練ニーズを踏まえた講座指定申請勧奨を行うことで、教育訓練給付制度による訓練受講機会を確保する。

第5章 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 女性活躍推進に向けた取組促進等

（1）女性活躍推進法等履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

【課題】

愛知県の女性の就業率は54.5%（全国平均45.3%、全国7位「令和4年度就業構造基本調査」）と、高い水準であるものの、正規雇用率は43.6%（同46.8%、同40位）と全国と比べて低い。また、平均勤続年数の男女差が5.3年（同3.9年、同46位）大きく、この結果、管理職の女性比率が6.4%（同11.6%、同47位）と全国で最も低く、男女の賃金の差異も73.2%（同74.8%、同43位）と大きい。こうした課題に加え、昨年、「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」では、社内でアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に基づく発言が見られるとの意見もあった。女性活躍推進の取組促進を一層進めるとともに、アンコンシャス・バイアスの解消も図っていく必要がある。

【取組】

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。その際、賃金差異の要因分析に基づく雇用管理改善や、より一層の女性活躍推進に向けた取組の促進を図るとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。

男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れることを踏まえ、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とした差別的取扱いがないかを確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るとともに、「女性は〇〇なはずだ」といったアンコンシヤス・バイアスに基づく対応をしていないかを確認し、意識啓発に取り組む。

また、女性管理職比率の公表義務化や男女の賃金の差異の公表義務対象拡大等を内容とする女性活躍推進法の改正法案が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう周知に取り組む。

さらに、妊娠・出産等を理由とする解雇・雇止め等不利益な取扱いの禁止等について、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扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し男女雇用機会均等法に基づく報告徴収・是正指導等を積極的に行う。

(2) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援

【課題】

2022 年の愛知県の女性の勤続年数は 9.6 年（全国 9.8 年「令和 5 年賃金構造基本統計調査」）であるが、2023 年には 9.3 年と全国に比べ勤続年数が短い状況にある。（同全国 9.9 年）。女性はライフステージごとに様々な健康課題に直面する可能性があるが、女性が健康で能力を発揮しつつ長く働き続けるためには、女性のみだけでなく、職場全体で環境整備に取り組んでいく必要がある。

【取組】

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸造するため、「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。併せて、女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立がしやすい職場環境の推進を支援する。

また、男女雇用機会均等法の母性健康管理措置を講じてくれない等の相談に対しては、報告徴収等を行い、厳正に対処する。

2 多様な人材の活躍

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進

【課題】

少子高齢化の進展を踏まえて、働く意欲がある高齢者がその能力・経験を十分に発揮し、活躍できるよう、さらなる環境整備を図っていくことが重要である。

企業に雇用される高齢者の雇用については、令和6年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果において、65歳までの高齢者雇用確保措置は100%の企業(14,164社)が導入済みであったが、継続雇用の基準を設ける経過措置が令和7年3月31日で終了することから、希望者全員について、65歳までの雇用確保措置が今後確実に実施されることが求められる。

また、努力義務である70歳までの高齢者就業確保措置については、報告企業全体の32.6%が実施済みであった。措置を実施済みの企業は徐々に増加してきているものの、約7割の企業が未だ実施出来ていないことから、なお一層周知啓発を進めて行く必要がある。

一方、職を求める60歳以上の高齢者は、有効求職者の約25%を占めており、今後も増加が見込まれることから、ハローワークにおいて、自治体やシルバー人材センターなどの関係機関と連携しながらマッチング支援を強化していく必要がある。

【取組】

ア 65歳までの雇用確保措置の確実な実行

高齢者雇用状況等報告において、法令違反の企業を把握した場合は、当該企業に対して法令遵守を指導し、適正な高齢者雇用確保措置の実施を進めていく。

イ 70歳までの就業機会確保に向けた企業への周知啓発・指導及び支援

事業主と接触する機会を捉えて、制度の趣旨や内容の周知を主眼とする周知啓発を実施し、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、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に周知する。

ウ ハローワークの生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

県下15か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高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高齢者向け求人開拓など効果的なマッチング支援を行い、特に65歳以上の高齢者求職者に対しては、個別支援による就職支援を強化していく。企業に対しても、人材確保の一つの方法として、高齢者の活用について積極的に働きかけていく。

エ 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

高齢者や企業の多様な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の連携を強化し、臨時的かつ短期的な就業を希望する高齢者等をシルバー人材センターへ着実に誘導する。

(2) 障害者の就労促進

【課題】

令和6年「障害者雇用状況等報告」において、県内の障害者実雇用率は2.36%（対前年比0.08ポイント増加）と年々増加しているものの、法定雇用率（2.5%）及び全国の実雇用率（2.41%）を下回る状況で推移している。今後、令和7年4月には除外率が引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率が引き上げられることから、障害者の雇用促進を更に進めていく必要がある。

雇用率引き上げに伴い、達成企業割合が46.0%と4.1ポイント低下していることを踏まえ、新たに雇用率算定の対象となる企業等、障害者の雇用経験やノウハウが乏しい企業への支援を強化していく必要がある。

また、新規求職者の約60%を占める精神障害者について、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援の必要性が高まっている。

【取組】

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

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、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、その他の支援機関と連携し、チーム支援等を実施する。

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とともに、これら企業が地域における障害者雇用の身近なロールモデルとなるよう、もにす認定企業の取組について掲載した「もにすB O K」を活用した周知を図る。

ウ 精神障害者、発達障害者及び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、企業理解を促進するため「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 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、今後の除外率の引下げ及び雇用率の引上げを踏まえ、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。未達成の機関に対しては、民間企業に率先して取り組むべき立場であることを踏まえ、重点的に指導する。

(3) 外国人求職者への就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理に係る指導と支援

【課題】

愛知県における令和6年10月末時点の外国人労働者数は229,627人(19,468人増)、外国人を雇用する事業所数は26,979所(1,754所増)で、届出義務化以降での最高値を更新していることを踏まえ、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とともに、外国人求職者に対する適切な就職支援が必要である。

また、政府方針により国内就職率60%の目標が掲げられている外国人留学生や今後増加が見込まれる「特定技能」外国人労働者に対しては、就労支援の質的及び量的な強化に向けた取組が必要である。

【取組】

ア 外国人求職者等に対する就労支援

ハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）において、多言語相談支援体制を整備し、職業相談や求人開拓を行うとともに、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、早期再就職支援・安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

また、外国人留学生に対しては、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、ガイダンスの実施、セミナー等の情報提供、インターンシップ事業の実施、求人情報等の提供、就職面接会の開催など手厚い就職支援を実施する。

「特定技能」外国人労働者についても、離転職時にきめ細かな就職支援が実施できるよう相談体制の強化を図る。

イ 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

事業所に対しては、「外国人雇用状況の届出制度」の周知徹底を行うとともに、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、「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」の周知を図り、適正な雇用管理確保や雇用維持を図る。

(4) 若年者等への就職支援

【課題】

新規学卒者の就職状況（令和6年3月卒の高校内定率99.8%、大学等内定率97.0%）は好調である一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動やその後の就労・定着に際して特別な配慮や支援を必要とする学生等が顕在化している。また、若年者の就職支援においても、わかものハローワーク等の現場では、近年、利用者数は減少する一方で、コミュニケーション能力に課題のある者等、就職に困難を抱える者が増えており、今後も手厚い支援が必要である。

就職氷河期世代に代表される雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った中高年齢層については、不本意ながら不安定な仕事に就いている者や無業の状態にある者等もいるため、引き続き個々の状況に応じた支援を実施する必要がある。

【取組】

就職に困難を抱える学生に対しては、学校等とハローワークとの情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、新卒応援ハローワーク内に配置された臨床心理士による心理的サポートを含む一体的・総合的な支援を進める。また、関係機関（地方公共団体（福祉部局）、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等）とも連携した支援チームを形成し、就職後の職場定着も含めた総合的な支援を行う。

わかものハローワーク等においては、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、職業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、きめ細かい個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(5) マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援

【課題】

子育てをしながら就職を希望する女性等への対応として、ハローワークに専門窓口（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））を設置し就職支援（令和5年度、支援対象者の98%就職）を実施している。

しかしながら、愛知県全体の女性等の子育て世代の有業率は67.3%（全国73.4%）となっており、求職者の掘り起こしの余地があるため、支援対象者

の拡大を図る必要がある。

*出典：令和4年就業構造基本調査（愛知県）、令和4年就業構造基本調査（総務省統計局）

【取組】

マザーズハローワーク、マザーズコーナーによる個別支援の有効性は高いため、支援対象者の取込みを強化する。

地方公共団体等関係機関と連携した出張相談、幼稚園や保育園など地域の子育て支援拠点への出張セミナー等のアウトリーチ型の支援や、来所困難者に対するオンライン職業相談を強化するとともに、SNS等を活用してマザーズハローワーク等の存在や支援内容を知らない潜在求職者に向けて積極的に周知する。

3 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

【課題】

少子高齢化が急速に進展し、生産年齢人口が減少していく中、誰もが充実感を持って活躍できることが重要であり、ライフステージにおける、育児・介護といったライフイベントに対し、男女共に仕事と育児や介護の両立ができるようにしていくことが重要である。

男性の育児休業取得率は25.7%（「愛知県令和5年労働条件・労働福祉実態調査結果」と前年の10.8%から大きく増加しているものの、女性97.3%と比べると低い水準である。さらに「こども未来戦略」において、令和7年までの男性の育児休業取得率の政府目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までに85%とすることを踏まえ、一層取組を強化する必要がある。

また、平成29年10月以降の5年間で、介護・看護を理由に離職した介護離職者数は18,900人（「令和4年就業構造基本調査」）、と前回調査22,000人（「平成29年度同調査」）より減少しているが、引き続き介護離職を防止する必要がある。

こうしたことから、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保が重要である。

【取組】

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を従業員が300人を超える事業主に拡大すること、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知等を内

容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、愛知労働局作成の動画を活用しながら、周知・啓発を図る。また、施行後は着実な履行確保を図る。

あわせて、両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

イ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和7年4月より、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行されることから、職業安定部・雇用環境均等部で連携し、改正育児・介護休業法の周知と併せて、雇用保険被保険者や事業主等に対する周知に取り組む。

ウ 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定が事業主に義務付けられること等を内容とする次世代育成支援対策推進法の改正について、労使が十分に理解した上で取り組まれるよう周知を行い、着実な履行確保を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が見直されることから、新基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

【課題】

企業では、優秀な人材を確保し、労働者の定着を図るため、多様な働き方制度の導入やテレワーク等の職場環境整備、勤務間インターバル制度の導入、年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。

年次有給休暇の取得率の政府目標は70%であるが愛知県内の取得率は64.1%（「令和6年就労条件総合調査」）であり、全国平均の65.3%を下回っている。

【取組】

ア 「多様な正社員」制度の普及促進

勤務地の限定、職種・職務の限定、短時間勤務の正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等により周知を行う。

イ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進のため、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した周知を行う。また、「働き方改革推進支援助成金」の活用について周知を行い、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

ウ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与及び時間単位の導入促進を図り、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、愛知県と連携し、11月27日の「あいち県民の日」に合わせた「あいちウィーク」（11月21日～11月27日）期間における年次有給休暇の取得促進について広報を行う。

4 総合的なハラスメントの防止

(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

【課題】

愛知労働局へ寄せられたパワーハラスメントの相談件数は増加しており、令和5年度には5,713件と前年度比17.1%の増加となっている。また、セクシュアルハラスメント、妊娠出産等ハラスメントの相談件数も依然として高い割合を占めている。

【取組】

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施し、法の履行確保を図る。

また、労働者からの相談に、迅速かつ丁寧に対応するとともに、個別の紛争に対しては、局長による紛争の解決援助制度や調停制度による迅速な解決を図る。

さらに、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、本省ウェブサイト「あかるい職場応援団」等の各種ツールの活用促進を図る。

また、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて社会における規範意識醸成に国が取り組むことを内容とする、労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

【課題】

顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことがある労働者は 10.8%（令和 5 年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」）となっており、労働者の職場環境を悪化させるだけでなく、企業の経営にも大きな損失を与えうるものである。愛知県ではカスタマーハラスメント防止条例検討会議において条例制定に向け議論が行われている。また、厚生労働省においても、労働施策総合推進法の改正法案の国会提出に向けた検討が進められている。

さらに、就職活動中の学生等に対するハラスメント等も社会的な関心を集めている状況である。

このため、適切かつ総合的なハラスメント防止対策を一層進める必要がある。

【取組】

カスタマーハラスメント対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して企業の取り組みを促す。総合的なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対し、本省委託事業の「あかるい職場応援団」の活用促進を図り、企業の取組を促す。

また、労働施策総合推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

さらに、就職活動中の学生に対するハラスメントを防止するため、職業安定部とも連携し、求人説明会等においてこれから求人活動を行う事業主に対してハラスメント防止措置について周知徹底を図るとともに、学生に対しては、愛知労働局ホームページや SNS を活用して相談窓口の周知を図り、相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

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履行確保等

【課題】

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和 6 年 11 月に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されたが、本法の内容を知らないという者が、委託者で 54.5%、フリーランスで 76.3%（「令和 6 年フリーランス取引の状況についての実態調査」）であったことから、公正取引委員会中部事務所、中部経済産業局と連携して、広く法を周知し、履行確保を図る必要がある。

【取組】

局ホームページや SNS を活用した広報を継続的に行い、周知に取り組

む。また、フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、着実な履行確保を図る。

さらに、取引の適正化に関する相談や取引上のトラブルについての相談があった際には、公正取引委員会中部事務所及び中部経済産業局、または「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

6 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

【課題】

愛知県の月間総実労働時間数は、長期的には減少傾向にあるが、令和5年で138.5時間(毎月勤労統計調査全国調査/地方調査、事業所規模5人以上)と、全国平均の136.3時間を上回っている。

また、過労死等に係る労災支給決定件数については、令和3年度は40件、4年度は46件、5年度は77件と増加傾向にある。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、引き続き、長時間労働の抑制に向け、各取組を進める必要がある。

【取組】

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に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導等を実施する。

さらに、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に取り組む。併せて、同月には「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」でもあることから、長時間労働につながる取引環境の見直しについて、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、集中的な周知啓発を行う。

加えて、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、説明会の開催や戸別訪問などを行う。

ウ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、施主や荷主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ることから、引き続き、特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて、必要な周知を行う。

特に、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とともに、局において、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。

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、適切な支援を行う。

また、これらの業種を含め、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支援や、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

【課題】

県内の監督署が令和5年に実施した監督指導（6,941事業場）のうち、労働基準関係法令違反が認められた事業場は6割を超え（4,425事業場、63.8%）、違反内容は、労働時間・休日、割増賃金、年次有給休暇など基本的な労働条件に係るものが多くを占めている。そのため、引き続き、監督指導などを通じて法定労働条件の確保を図る必要がある。

【取組】

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 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 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、名古屋出入国在留管理局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。

(イ) 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して監督指導を実施する。また、愛知運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、合同監督・監査を行う。

加えて、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。

(ロ) 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を図るため、監督指導を実施するとともに、関係機関と連携し、積極的な情報の共有を行うとともに、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。

ウ 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) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

【課題】

令和6年の労働災害による死亡者は、34人であり、令和5年の35名は下回ったものの、2027年までの早期に25人を下回り、さらなる減少を目指すという第14次労働災害防止推進計画における数値目標の達成には至っていない。業種・事故の型別にみると、製造業「はさまれ・巻き込まれ災害」は2人、建設業の墜落転落災害は5人であった。

また、労働災害による休業4日以上之死傷者は、近年増加傾向にあり、8,147人であり、前年より330人(4.2%)増加している。業種別では、製造業2,140人(107人増)であった。そのうち、はさまれ・巻き込まれ災害、及び切れ・こすれ災害は634人であり、その約7割強が動力機械に起因するものである。建設業では、708人(同数)であり、そのうち「墜落・転落災害」は、28.2%を占めている。陸上貨物運送業では、1,129人であり、そのうち「墜落・転落災害」は、29.1%を占めている。重篤災害の主な類型である災害が継続して発生していることが課題である。

商業や社会福祉施設では、転倒や腰痛など労働者の行動を起因とする労働災害が増加しており、約半数を占めている。

60歳以上の高年齢労働者の死傷災害の発生状況をみると、2,293人となっており、全体の28.1%を占め、特に平成29年を境に災害発生件数も割合も増加している、また、外国人労働者の死傷者数は741人であり、平成27年と比べ、155%増加し、特に製造業での件数が多く、建設業は増加傾向にあることから、高年齢労働者・外国人労働者の労働災害防止対策を推進する必要がある。

また、業務上疾病は、平成29年より増加基調にあり、発生率が最も高い災害性腰痛は業務上疾病の5割を超え、熱中症は4年連続で増加している。

定期健康診断有所見率も、平成29年より増加基調にあり、令和3年以降は、55%台と高止まりしている。また、ストレスチェック実施後の集団分析の実施率は令和2年以降低下傾向にある。

化学物質による労働災害のうち個別規制対象外物質により被災したものは全国で約8割を占め、製造業の他、非工業的業種でも多発しているため、化学物質管理は、全ての業種において、危険・有害性がある物質に自律的管理が求められており、特に第三次産業の理解向上が課題となっている。

治療と仕事の両立支援は、取組を行う企業の割合を、平成 29 年度と比較して令和 8 年度時点で 10%以上の増加が目標であるが、令和 6 年度は 8 % 増加に留まっている。

愛知労働局では、独自に「労働者の心身の健康確保のための総合的対策」を重点に、労働安全衛生法に基づき義務となる健康確保措置と、努力義務となる健康保持増進措置を総合的に推進し、労働者の心身の健康確保について普及促進を図っているが、引き続き取組の推進を図る必要がある。

このような課題を踏まえ、すべての働く人々が、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを持てる社会の実現に向けて、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、安全衛生と生産性等を一体的に向上させることで企業価値が向上することへの理解促進が必要である。

【取組】

ア 自律的でポジティブな安全衛生管理の促進

安全衛生管理を経営課題と捉え、リスクアセスメントを通じて、生産性、品質、コスト等と一体的かつ戦略的に管理することで、企業価値の向上を目指す「安全経営あいち®」を提唱し、その理念に賛同する事業場（以下「賛同事業場」という。）を募る「安全経営あいち賛同事業場制度」（以下「制度」という。）を運用する。

賛同事業場の要件である監督署が主催する「リスクアセスメント講習会」への参加や、事業者等が集まる会場に、労働局または監督署の担当者が出向きリスクアセスメント等の説明を行う「出前講座」の受講を積極的に広報し、利用促進する。

賛同事業場は、登録商標である「安全経営あいち®」の名称及びロゴの使用が可能となり、これらを使用することにより「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とともに、「安全経営あいち®」のさらなる拡張と深化をはかるために、異業種交流等の取組を推進する。

また、異業種交流等の実施状況などの情報をホームページで発信し、企業価値向上と自律的でポジティブな安全衛生の確立を目指す。

イ 重篤な労働災害の防止

これまで、労働局は、「危なさ向きあおう」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り、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、リスクアセスメントの適切な実施は、「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、重点としている以下の取組を行っていく。

- (ア) 製造業については、はさまれ・巻き込まれ災害及び切れ・こすれ災害防止を重点に機械安全を推進し、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づくメーカーによる残留リスク情報の提供、ユーザーによる残留リスク等を踏まえたリスクアセスメント等の実施、ユーザーからメーカーへの災害等の情報提供の実施を図る。
- (イ) 建設業については、高所からの墜落・転落災害防止対策を重点的に推進するとともに、工事計画段階におけるリスクアセスメント等の確実な実施、フロントローディングの実施及びDXの推進による業務の効率化と安全衛生確保の両立等を図る。
- (ウ) 陸上貨物運送事業については、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積み下ろし作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について周知を図る。また、荷主等への要請を含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

ウ 第三次産業対策の推進

転倒及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など労働者の作動行動を起因とする労働災害（行動災害）が増加傾向にある小売業や介護施設、飲食店では、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。

特に、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。

エ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援する補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知及びその教材を利用した効果的な安全衛生教育手法等に関する事業者向けセミナーの周知を図る。

オ 個人事業者等に対する安全衛生対策

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行され、令和7年4月からは安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止や退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大されるため、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。併せて、令和6年5月28日に策定された、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」について、関係各部署が連携の上、周知・啓発を図る。

カ 総合的な健康確保

業務上疾病（腰痛、熱中症等）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自律的な化学物質及び粉じん等に対する有害業務対策、腰痛・熱中症に関する対策、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以下の事項を重点とした「総合的な健康対策」を推進する。

(ア) メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害防止のため、医師による面接指導やストレスチェックなどの取組が適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

(イ) 産業保健活動の推進

中小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う研修、個別訪問支援や、地域産業保健センターによる医師等の訪問支援等の利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援の取組促進のため、引き続き、両立支援カードを含め、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知・啓発を行い、労働局や関係機関で構成する「あいち地域治療と仕事の両立支援推進チーム」における取組の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターによるトライアングル型のサポート体制を推進するため、「あいち地域治療と仕事の両立支援推進チーム」等を通じ、理解の普及を図る。

(ウ) 腰痛予防対策の推進

重量物の取扱い、動作の反動、無理な動作等による腰痛を防止するた

めに、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防対策の推進を図る。

(エ) 熱中症予防対策の推進

熱中症予防のためには、暑さ指数の把握とその値に応じた熱中症予防対策を講ずることが有効であることから、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知を図る。特に、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」期間初期の時点において各事業者団体、労働災害防止団体等への局長要請文書の交付、労働局長による建設現場への公開パトロール等を実施する等により、熱中症予防に係る気運の醸成を図る。

(オ) 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、化学物質管理者の選任、SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメントの実施、当該リスクアセスメントの結果に基づくばく露低減措置（補助金制度等を併せて周知）の実施等について、その円滑な実施を図るために化学物質管理強調月間等の機会などに広く周知を図る。特に、第三次産業や中小企業等に対しては、愛知産業保健総合支援センターが実施する工学専門員の派遣事業の利用促進等を含め、丁寧な指導を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露防止のため、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図るとともに、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告やばく露防止措置の徹底、並びに発注者への制度の周知を図る。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

【課題】

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り、組織的な管理による労災保険請求の早期処理等が重要である。

また、長期間の潜伏期間の後に発症する石綿関連疾患について、労災請求等が円滑になされるよう、周知広報が必要である。

【取組】

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の請求が増加傾向にあるが、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とともに、請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

また、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する。

7 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

【課題】

労働保険の適用対象であるにもかかわらず保険関係の成立の手続きを行っていない未手続事業については、労働保険制度の健全な運用、費用負担の公平等の観点から、その解消を図ることが重要である。

【取組】

未手続事業場の的確な把握のため、地方行政機関や各種業界団体との連携に積極的に取り組むことに努め、また、監督署・ハローワークとの連携も密にするとともに通報制度等を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

【課題】

労働保険料は労災保険・雇用保険の各種給付及び助成金等の原資であり、費用負担の公平性が担保されなければならない。

愛知局における労働保険料の収納率は、例年99パーセント台の高水準を維持しているが、一方で依然として未納保険料(収納未済歳入額)も存在していることから、その縮減に努める必要がある。

【取組】

滞納事業場について組織的に管理し、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対象として、年間を通じて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、納付資力がありながら納付を怠る事業主に対しては、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む。

さらに、事業主の利便性向上や期日までの完納を目指す観点から口座振替納付の利用促進を図ることとし、窓口や文書等での案内に加え、口座振替納付申請手続をわかりやすく説明する動画を活用する等周知広報に努め、収納未済額の縮減につなげる。

(3) 電子申請の利用促進

【課題】

令和3年に策定された「オンライン利用率引上げに係る基本計画」において、労働保険関連手続では令和8年度末までにオンライン利用率を30%に引き上げる取り組みを政府全体で進めており、愛知労働局においても順調に増加しているところである。労働保険料の申告書については、令和6年9月現在31.3%であることから、引き続き、電子申請・電子納付の利用促進を図る必要がある。

【取組】

分かりやすい電子申請手続き方法動画を活用した周知広報、電子申請体験コーナーの利用勧奨、社会保険労務士等に対する利用勧奨、郵便物にリーフレットを封入するなど、行政サービスの向上の観点からさらなる周知に取り組む。

第6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の機能を最大限に発揮し、地域や県民からの期待に応えていくため、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、人材開発行政の連携をより緊密にし、関係課室、労働基準監督署及びハローワークが一体となって各施策を推進していく。

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、各部署間で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と労使団体等関係団体との連携

地方自治体、関係機関、関係団体との連携を密にして、各部署で把握した情報等を活用し、地域経済情勢や各種産業・企業等の動向を把握、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、地域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の意見交換会等を開催するなど緊密な連携を図り、労働行政への意見や要望などを把握する。

その他、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、行政運営に的確に反映させるよう努めるとともに、関係団体や有識者とも緊密な連携を図る。

(2) 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、報道機関に対しては積極的に取材及び記事掲載等を働きかけるほか、労働局長以下の幹部による定例記者会見を毎月開催し、雇用情勢や各種施策等を広く県民に広報することにより信頼と協力が得られるよう努める。

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や動画配信等も積極的に活用する。

3 大規模災害に備えた対応

【課題】

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。

このため、日頃から大規模災害に備えた労働行政として講ずるべき措置を定め、災害予防、災害時の応急対策及び災害復旧・復興の円滑な推進を図る必要がある。

【取組】

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・業務継続計画に関する実施要領」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・ハローワークのとるべき措置を定め、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

【課題】

国の諸活動等の記録である行政文書の管理を適切に行うことにより、行政が適切かつ効率的に運営されるようにするとともに、国の有するその諸活動を現在及び将来の国民に説明する責務が全うされるようにする必要がある。

また、政府決定にて、令和8年度に行政文書の本格的な電子的管理への移行が決定されたことに伴い、積極的な行政文書の電子化を推進していく必要がある。

【取組】

職員一人ひとりが、「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」等の内容を十分に理解し、その趣旨を踏まえた適切な運用が図られるよう、文書ファイリング、事務室の書棚、書庫、作業スペース等の適切な管理を行う。

また、行政文書管理に関する内部監査に関して、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。

なお、行政文書の電子化を進めるため、申請手続きの電子化や電子決裁を積極的に推進していく。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

【課題】

労働行政においては、国民及び事業所等から生活に密着した重大な個人情報を取得し、これら秘匿性の高い情報を大量に保有している。

ひとたび情報漏えいが発生すると、関係者に被害を与えるとともに、日頃から積み上げてきた行政に対する信頼を損ねることになるため、個人情報の取り扱いについては、細心の注意を払い業務を進めていく必要がある。

【取組】

個人情報の取扱いについて、職員一人ひとり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・徹底を図るとともに、定期監査において、個人情報漏えい防止に係る監査を強化する。

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。

令和7年度 年間行事予定

令和7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
4月1日 ～7月31日	月間	アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン	企画課・監督課
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	外国人雇用啓発月間	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
2月1日 ～2月28日	月間	化学物質管理強調月間	健康課