

令和8年度愛知労働局行政運営方針

目次

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢と総合労働行政機関としての施策の推進

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企業・小規模事業者等支援、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企業・小規模事業者等支援
- (2) 最低賃金制度の適切な運営
- (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底
- (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

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
- (2) 人手不足分野のマッチング支援
- (3) 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
- (4) 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

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) デジタル推進人材の育成
- (2) リ・スキリング、技能振興機運の醸成
- (3) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

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) 女性活躍推進法等の確実な履行確保
- (2) 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

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
- (2) 障害者の就労促進
- (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
- (4) 若者等への就職支援等

- 3 総合的なハラスメント対策の推進
 - (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
 - (2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進
- 4 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
 - (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
- 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
- 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
 - (2) 労働条件の確保・改善対策
 - (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
 - (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理
- 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
 - (2) 労働保険料収納未済歳入額の縮減
 - (3) 電子申請の利用促進

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（整合性）の発揮
- 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
 - (2) 積極的な広報の実施
- 3 大規模災害に備えた対応
- 4 行政文書の適正な管理及び保有個人情報の厳正な管理
 - (1) 行政文書の適正な管理
 - (2) 保有個人情報の厳正な管理
- 5 令和8年度 年間行事予定

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18日より、愛知県の最低賃金は過去最大63円引上げの時間額1,140円となったが、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。物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、生産性向上や適切な価格転嫁を後押しすることなどにより、中小企業・小規模事業者等が賃上げしやすい環境整備を図る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については、愛知県では、これからの20年で約80万人、17.4%が減少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。

賃上げと人手不足の緩和の好循環に向けて、労働者一人一人の生産性を高める観点から、グローバル化の進展や、DX・生成系AIの普及などの技術トレンドも踏まえ、企業の人材育成及び幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング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かつ一体的に連携し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮し、各種政策の実現に取り組むものとする。

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企業・小規模事業者等、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企業・小規模事業者等支援

【課題】

愛知県最低賃金は、令和7年10月18日より、過去最大63円引上げの時間額1,140円となった。そうした中、中小企業・小規模事業者等からは、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ける令和7年12月分の実質賃金指数（消費者物価変動分を除いたもの）を見ると、現金給与総額は前年同月比2.9%増加（2か月ぶり）、きまって支給する給与は前年同月比0.5%減少（47か月連続）となっている。

最低賃金の引上げ及び賃金の引上げについては、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」としており、最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要である。

【取組】

最低賃金引上げとあわせた取組として、令和8年度においても生産性向上（設備・人への投資等）、非正規雇用労働者の処遇改善及び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「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行う。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、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、厚生労働省だけでなく中小企業庁や自治体の各種助成金などを含めて、局、労働基準監督署（以下「監督署」という）及びハローワークが一体となり、積極的な周知・利用勧奨を行う。

加えて、「働き方改革推進支援センター」と連携し、賃上げ支援策の相談窓口を設置し、厚生労働省だけでなく中小企業庁の補助金についても個別相談に対応し、中小企業・小規模事業者等の支援を行う。

価格転嫁対策の徹底・取引適正化の推進については、令和8年1月1日に改正された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（以下「労務費転嫁指針」という。）について、労働局及び監督署において周知を行うとともに、労務費転嫁指針に沿わない行為に関する情報を把握した場合には公正取引委員会に、「しわ寄せ」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等を行う。

また、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。

さらに、「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、愛知県が開催する「取引適正化・価格転嫁促進シンポジウム」に参加するなど、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る。

(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」)。また、パートタイム労働者の時給は1,428円であるのに対し、一般労働者2,254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 2025年10月」)、賃金引き上げの裾野をパートタイム労働者、有期雇用労働者や派遣労働者に広げる観点からも、引き続き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とともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に

対し、監督署が実施する集団指導等の場において、不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請を実施する。

また、同一労働同一賃金の施行5年後の見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、「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」等が改正された場合には、その円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。

(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、「正社員化コース」、「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勸奨等を実施する。

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して無償で人材確保支援を行う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、この機能の向上が課題となっている。また、ハローワークを主に利用する求職者については、高齢者、障害者、外国人等が増える一方、自らイ

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、ハローワークは、求職者を広く取り込み、付加価値の高いマッチングが行えるよう、職種別担当者制の専門性を深め、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。

具体的には、求人企業に対して、ハローワークが積極的な事業所訪問を行って収集した企業情報や企業・業界の魅力など、ハローワーク独自の情報を活用して職種別担当者がマッチングを行う。また、職種別担当者と求人担当者が連携して、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実施する。

また、雇用保険受給者等に対してハローワークの利用を積極的に働きかけ、ハローワーク経由での就職を促進するとともに、ハローワークの利用に積極的でない利用者に対しても、ハローワークにしかない情報を活用した付加価値の高いマッチングを提供することで求職者として取り込み、ハローワーク紹介による充足を促進する。

企業への紹介に際しては、キャリアコンサルティングを通じて把握した求職者の意向を踏まえ、丁寧なあっせんにより採用後のミスマッチを低減するとともに、求職者ニーズや労働市場の状況について情報提供や助言を行い、必要に応じて人材確保に関する悩みを一緒に解決する。また、賃上げや働き方改革を進める企業を積極的に応援する。

求職者に対しては、地域の企業を熟知した職種別担当者が事業所訪問により収集した企業の情報・魅力など「ハローワークにしかない情報」を活用した付加価値の高いマッチングを実施する。また、オンライン来所予約システムを全ハローワークに導入し、求職者を待たせず、希望する職種を熟知した担当者がスムーズに相談できる仕組みを構築する。

また、スキルアップのための職業訓練をあっせんし、訓練後にはより良い処遇での就職を支援することで、求職者が自身のスキルを向上させ、より良い職場環境で働けるようなサポートや、キャリアコンサルティングによる求職者のキャリア相談など、求職者のニーズに応じた支援や適切なアドバイスを提供する。

さらに、求職者が応募するにあたり、条件に合わない部分があれば、求人企業に対し、求人条件緩和や助言を行ったり、育児・介護、障害や病気など、

就職に際して不安があれば、条件に合った求人と一緒に探すなど伴走型サポートを提供する。

これらの取組により、求人者・求職者双方にしっかりアプローチし、ハローワークのマッチング機能の強化を進める。

(2) 人手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1.20倍（令和7年12月）であり、雇用情勢としては、物価上昇が雇用に与える影響に注意する必要があるものの、基調として改善の動きが継続している状況にある。一方、職業別にみると、「保健師、助産師、看護師」は3.46倍、「介護サービス職業従事者」は4.63倍、「建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」は6.65倍、「保安職業従事者」は7.12倍、「運輸・郵便事務従事者」は3.35倍となっており、依然として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水準にある。

特に、公定価格で運営する医療・介護及び保育分野については、人手不足が深刻化する中、人材確保コストの負担感が強く、ハローワークによる能動的かつ迅速な機能強化を求める声が高まっていることから、当該分野の事業所に対する求人充足支援を最重点事項として取り組む必要がある。

【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）」を中心として、公的な職業紹介機関との連携を一層強化し、巡回相談の回数及び実施内容の質の改善を図るとともに、面接会、セミナー及び職業体験会等を積極的に実施する。

医療・介護・保育分野の事業所については、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、人材確保対策コーナー設置ハローワークに留まらず全ハローワークにおいて求人事業所に対するアウトリーチによる求人充足支援を重点的に実施する。

求職者に対しては、当該3分野の職種別担当者が、企業・業界の情報・魅力などを伝えて付加価値の高いマッチングを行い人手不足分野の充足につなげていく。

(3) 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8年3月末現在で2,578事業所（対

前年同月比+2.3%)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8年3月現在で全国1,457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事象として、医療・介護・保育分野（以下「医療等3分野」という。）に従事する労働者を採用する際の職業紹介事業者に支払う手数料が高い、転職勧奨により早期離職してしまうといった指摘等がある。

また、アプリを使用した短時間・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、苦情を申し入れたら以後求人情報が見られなくなったなどの相談が寄せられ、対応が必要となっている。

【取組】

重点対策として、医療等3分野の地方団体組織と緊密に連携し、手数料及び早期離職等のトラブル事案の収集と、団体の実施するセミナー等における法制度周知の説明等を実施する。お祝い金の提供禁止・就職後2年間の転職勧奨禁止にかかる職業紹介事業の許可条件への追加、また募集情報等提供事業者によるお祝い金等の提供の原則禁止等、これらの令和7年1月以降に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。

(4) 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8年3月末現在で3,574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36.8%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。

派遣労働者等からの苦情相談も多く寄せられており、派遣元・派遣先は更に労働者派遣法への理解を深め、適正な事業運営を図る必要がある。

【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ハローワーク求職者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。

指導監督については、派遣元、派遣先、請負事業者等への定期指導を計画的に実施する。なお、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、日頃から情報の把握に努めるとともに、端緒を把握した場合には速やかに臨検指導を実施する。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。

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) デジタル推進人材の育成支援

【課題】

持続的な賃上げには企業の生産性向上が不可欠であり、その実現にはデジタルトランスフォーメーション（DX）による技能・技術の向上や業務効率化の推進が求められることから、これらを担うデジタル推進人材の確保・育成が重要となっている。

公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）ではデジタル分野の訓練拡充を進めており、愛知労働局管下における令和6年度デジタル分野修了者の就職率は75.9%（全分野77.3%）となり、やや低調な状況にあることから、デジタルスキル保有者と企業のマッチングを促進していく必要がある。

また、人材育成に取り組む事業主を支援する人材開発支援助成金については、令和7年11月末現在、計画届受理件数4,694件（前年同月比27.6%増）と増加している一方、中小企業においては、人への投資やデジタル人材育成の必要性を認識しながらも、訓練内容の設定等に課題を抱え取組が十分に進まない状況がみられる。このため、こうした課題を解消し助成金の活用を促すことで人材育成をより一層進めていく必要がある。

【取組】

愛知県地域職業能力開発促進協議会において、地域ニーズやデジタル分野の訓練拡充について協議し、地域の実情に即した人材育成が図られるよう、地域職業訓練実施計画の策定を進める。

また、毎月発行の職業訓練情報「ハロトレNews」に掲載しているデジタル系の訓練コースについては、訓練受講により、企業が求めるデジタルスキルをどの程度習得できるのかを明示することで、受講希望者に企業ニー

ズに合致した訓練受講を促し、より適切な受講あっせんにつなげる。

ハローワークでは、デジタルの知見を活かすことができる求人を「DX推進求人」と位置付け、デジタル分野以外の職種も含めて幅広くDX推進求人の把握・確保に努めるとともに、求職者へ適切に情報提供していくことで、企業とのマッチングを促進する。

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」）が実施する「生産性向上支援訓練」は、企業の生産性の向上を目的として、DX対応コースやオーダーメイド型訓練が設定されており、また、愛知県においても、企業の人材育成を支援するための在職者訓練として「スキルアップ講座」が設けられている。これらの在職者訓練の周知と人材開発支援助成金の制度説明を一体化した説明会を県内のハローワーク等で開催することにより、人材育成支援制度の活用促進を図る。

（２）リ・スキリング、技能振興機運の醸成

【課題】

デジタル分野のみならず幅広い分野の職業能力開発を推進するためには、個々の労働者のリ・スキリングへの理解促進を図り、周知・広報活動を通じ、その機運を醸成していく必要がある。

また、愛知県の基幹産業である製造業を支える人材が不足している中、若者のものづくりへの関心を高め、ものづくり人材の育成・確保を図るとともに、2028年技能五輪国際大会の愛知開催の周知・広報を通じて技能を尊重する社会の実現や技能振興機運の醸成を進めていく必要がある。

【取組】

公的職業訓練の実施機関と連携して、新たに大規模訓練説明会「訓練フェスタ」（仮称）を開催し、訓練コース等の情報提供を行うとともに、労働者向けのキャリア形成支援制度や企業向けの人材育成支援制度に係る各種セミナー等を開催し、リ・スキリング、職業能力開発の機運の醸成を図る。なお、これらのリ・スキリング支援策については、ハローワークでの周知に加えて、若年層には、わかものハローワークや地域若者サポートステーション、学習支援事業を実施する自治体等を通じて、中高年齢層には愛知県の「あいちミドルシニア活躍サポートサイト」と連携して、周知を進めていくこととする。

また、ものづくり人材の育成について、公共職業訓練の製造・建設関連分野においては、訓練修了者の就職率は高いものの、定員充足率が低調な状況が続いている。このため、令和7年度に実施した検証・分析結果を踏

まえ、ホームページ等を活用した周知広報の強化、女性受講者の確保等について、愛知県及び機構愛知支部と連携して取り組む。

併せて、若者のものづくりへの関心喚起及び技能を尊重する社会の実現を図るため、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。

(3) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

【課題】

労働者一人ひとりの主体的なリ・スキリングや職業能力向上には、教育訓練給付等の制度の活用を促進していく必要があり、そのためには、訓練受講機会の確保、受講費や生活費等の不安の軽減など、労働者のニーズに応じた支援メニューの周知が重要である。

【取組】

教育訓練給付制度に加え、令和7年10月に生活費等の不安を軽減しながら学び直しに取り組めるよう「教育訓練休暇給付金」や「リ・スキリング等教育訓練支援融資」制度が新たに創設されたことを踏まえ、労働者のニーズに合ったリ・スキリング支援策の適切な周知を図る。

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) 女性活躍推進法等の確実な履行確保

【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「令和4年度就業構造基本調査」と全国と比べて低い。また、令和7年賃金構造基本統計調査によれば、平均勤続年数の男女差が5.1年（同3.8年、同47位）と大きく、この結果、管理職の女性比率が7.9%（同11.4%、同37位）と全国でも低く、男女の賃金の差異も76.0%（同76.6%、同36位、）と大きい。こうした課題に加え、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気づきと解消を図っていく必要がある。

【取組】

令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容について労使に十分に理解されるよう周知し、履行確保に取り組む。情報公表に当たっては、令

和7年12月の省令・指針の改正により「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であると明記されたことから、積極的な活用を促すとともに、数字の差異についての要因や課題の分析、改善に向けた取組等について、「説明欄」を活用して追加的・補足的な情報公表を行うよう推奨する。

また、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の確認と合わせ、報告徴収により男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法の確実な履行確保を図る。加えて、企業における女性活躍の状況把握、課題分析に資するよう、アンコンシャス・バイアスへの気づきと解消を図る取組を促すための意識啓発を行う。

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も、事業主に対し周知・徹底を図るとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収及び是正指導等を積極的に行う。

(2) 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6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、支援を必要としながら来所困難な者や来所をためらう者が、求職登録から職業相談、職業紹介までをオンラインで提供できるよう体制整備を強化するとともに、SNSやホームページ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。

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】

少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・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7年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果において、65歳までの高年齢者雇用確保措置は100%の企業（14,324社）が導入済みであった。

また、努力義務である70歳までの高年齢者就業確保措置については、報告企業全体の35.5%が実施済みであった。政府の高齢社会対策大綱（令和6年9月）では令和11年度までに就業確保措置の実施率40%以上を政府目標と設定しており、県下企業の実施率は徐々に増加してきているものの、未だ約65%の企業が未実施のため、今後なお一層の周知啓発を進めて行く必要がある。

一方、職を求める60歳以上の求職者は、県下の有効求職者全体の約26%を占めており、年々増加している。高齢期における就業ニーズは多様化していることから、個々のニーズに応じた就業を実現するため、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

高年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、適正な高年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措置の更なる拡大に向けた周知啓発・指導及び支援

新たに策定される令和8年度からの「高年齢者等職業安定対策基本方針」に従い、70歳までの就業機会確保措置の更なる拡大を図るための企業への支援措置の強化を図るべく、制度の趣旨及び内容に加え、高齢者の有する経験・知見を活かすことが企業経営の発展にも資することを周知啓発する。機構愛知支部と連携を図り、70歳雇用推進プランナー等が行う相談・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。

ウ ハローワーク「生涯現役支援窓口」の高齢期の多様な就労ニーズに応じ

たきめ細かなマッチングの推進

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 歳以上の高年齢求職者に対しては、年金等の社会保障を含めた職業生活の設計からマッチングまで、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事業の活用など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をシルバー人材センターへ着実に誘導する。

また、企業と求職者が直接面談できる機会を提供すべく、県下各ハローワークにおいて、シルバー人材センターとの共催による面接会を、集中期間を設けて開催する。

(2) 障害者の就労促進

【課題】

令和 7 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 2.40%（対前年比 0.04 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。令和 8 年 7 月には法定雇用率が 2.7%に引き上げられることから、県下の障害者雇用を更に進めていく必要がある。

達成企業割合も 46.9%と前年から 0.4 ポイント上昇しているものの、雇用率引き上げに伴い、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、令和 7 年に雇用障害者のうち知的障害者数を初めて上回った精神障害者については、新規求職者の約 60%を占めており、雇入れ支援のみならず、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 年度からの 5 か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企業支援等を強化する。特に、新たに雇用率算定の対象となる企業に対しては、丁寧に法の趣旨や支援策の周知

を行い、ハローワークへ誘導するとともに、愛知障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体や就労系障害福祉サービスの支援機関等と連携し、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、障害者雇用に関する優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する「もにす認定制度」について広く周知を行い、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BOOK」やホームページ等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、企業の職員一人ひとりの理解が必要であり、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を積極的に企業に出向いて開催するなど拡充し、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、令和8年7月には法定雇用率が3.0%への引き上げられることを踏まえ、雇用率達成に向け、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7年10月末時点の外国人労働者数は249,076人(19,468人増)、外国人を雇用する事業所数は28,976所(1,754所増)となり、いずれも過去最多となっている。国籍構成はこの10年で大きく変化し、足元ではインドネシアやネパール等の新たな国籍も増加するなど、多国籍化・多言語化が急速に進んでいる。その結果、日本語が十分に話せない外国人労働者も増え、職場での意思疎通や労働条件等の理解において、対応の必要性が高まっている。

一方、受入れ事業所では、中小企業を中心に雇用の裾野が広がっており、在留資格や雇用管理に関する理解が十分でないケースもある。採用から就業までに求められる確認事項や手続も多岐にわたることから、特に中小企業の

円滑な雇い入れを支援する必要がある。

また、政府方針により外国人留学生の国内就職率 60%の目標を踏まえ、日本で働くことを希望する留学生に対する早期の就職準備支援も強化が求められている。

【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を含む）において、通訳員の配置や多言語音声翻訳機器を増設し、多言語相談支援体制を整備するとともに、厚生労働省が一般社団法人日本国際協力センター（JICE）に委託して実施する「外国人就労・定着支援事業」を積極的に周知し、早期の再就職支援と安定した就労確保を図る。労働条件や職場環境に関する相談については、監督署等に設置される外国人労働者相談コーナーにつなぐなど、働きやすい環境整備を後押しする。

また、外国人留学生に対しては、国内就職の促進には早期からの準備支援が重要であることから、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、大学等との連携の下、ガイダンス、セミナー、インターンシップ事業、求人情報提供、就職面接会の開催など、多面的な支援を実施する。

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」の周知徹底を図るとともに、採用時の在留資格確認を適正かつ迅速に行えるよう、在留カード等読取アプリケーションの積極的な周知を行う。

また、職場での意思疎通や業務指示等に活用できるよう、多言語用語集やモデル就業規則などの実務的な資料を周知し、現場対応力の向上とトラブルの未然防止を促進する。さらに、事業所訪問を通じて雇用管理状況を把握し、必要に応じて改善に向けた相談・助言・指導を行うとともに、「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」を周知し、適正な雇用管理と雇用維持を推進する。事業所における外国人雇用の理解促進と雇い入れ支援を図るため、外国人雇用管理アドバイザーを活用したセミナー等を積極的に開催する。

（４）若者等への就職支援等

【課題】

新規学卒者の就職状況（令和 7 年 3 月卒の高校内定率 99.8%、大学等内定率 97.3%）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増加している。

また、若者や学生・高校生等（高等専門学校、短期大学、専修学校、各種学校の学生を含む。以下同じ。）のアルバイトをめぐるトラブルが問題となっており、若者や学生・高校生等に対する労働関係法令の周知が十分に進んでいない等の声が聞かれる。

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。

さらに、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とともに、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。

また、若者や学生・高校生等がアルバイトをする際に知っておいてほしい労働条件の平易なチェックリストと困った際の相談機関等を掲載したリーフレットを作成し、ハローワークを訪れる求職者等に広く配布する。

さらに、中学校・高等学校等及び大学等への講師派遣やハローワークで開催されるセミナー等の機会を活用して当該リーフレットを配布し、積極的な周知に取り組む。

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。

就職氷河期世代を含む中高年齢層に対しては、ハローワークのミドルシニア専門窓口において、不安定な就労状態にある方一人一人が抱えている複雑な課題や置かれている状況を踏まえ、個々人に即した生活設計面の相談、職業相談・職業紹介等の就職支援、就職後の定着支援等安定した雇用の実現に向けた一貫した伴走型支援を行う。

3 総合的なハラスメント対策の推進

(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】

令和6年度に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5,559件（前年度比2.7%減）となったものの、パワハラ防止措置が全ての事業主に義務付けられて以降高水準で推移している。また、セクシュアルハラスメントの相談件数も依然として高止まり傾向にある。

【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、報告請求等により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。

あわせて、事業主による適切なハラスメント防止措置の実施に向けて、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。

(2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアル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の割合は全国で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。

愛知県においても令和7年10月にカスタマーハラスメント防止条例が施行された。

また、就職活動中にセクシュアルハラスメントを受けた経験がある者は全国で31.9%（令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査」）と約25%であった令和2年度同調査より増加しており、社会的な関心を集めている状況である。

【取組】

令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上、必要な措置を講じることが令和8年10月1日から事業主の義務となることを踏まえ、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とともに、法施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針等に基づき着実な履行確保を図る。

また、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による事業主の取組を促すとともに、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には、事業主に対して適切な対応を求める。

4 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】

少子高齢化や生産年齢人口が減少といった課題に対応するためには、男女共に仕事と育児や介護の両立ができ、多様な人材がその能力を最大限に発揮して活躍できる環境を整備することが重要である。

男性の育児休業取得率は 37.3%（「愛知県令和 6 年労働条件・労働福祉実態調査結果」）と前年の 25.7%から大きく増加しているものの、女性の 94.4%と比べると、まだ低い水準にある。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 50%、令和 12 年までに 85%とすることを踏まえると、達成に向けて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」）となっており、引き続き介護離職防止に取り組む必要がある。

【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 300 人超の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強化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、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、報告徴収の実施により着実な履行確保を図る。

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及び是正指導等を行う。

イ 男女とも仕事と育児、介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取

組支援

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、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援、両立支援助成金等の支援策を周知し、活用を促す。

また、育児・介護休業法の改正後の制度に対応するための体制整備を含め、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、一層の効果を上げられるよう、事業主や実務担当者を支援する「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」を周知し、活用を促進する。

ウ 次世代育成支援対策の推進

常時雇用する労働者数 101 人以上の事業主に対し、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・数値目標の設定を義務付けた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むよう周知を行い着実な履行確保を図るとともに、届出等義務のある事業主からの届出等の徹底を図る。

あわせて、令和 7 年 4 月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が見直されたことから、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】

多くの企業では、人手不足の問題を抱えており、人材の流出を防ぎ、労働者の定着を図るため、労働者のライフステージに合わせた柔軟な働き方が可能となるような多様な働き方の実現に向けた環境整備に取り組み、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの促進に係る指標の一つである年次有給休暇の取得率については、政府目標 70% に対して、愛知県内の取得率は 71.9%（「令和 7 年就労条件総合調査」）であり、全国平均の 66.9% を上回っている。

【取組】

ア 多様な働き方の普及

勤務地の限定、職種・職務の限定、短時間勤務の正社員などの「多様な正社員」制度、フレックスタイムや選択的週休 3 日制の導入などの多様な働き方について、事例の提供等による周知を行う。相談等があった場合には「愛知働き方改革推進支援センター」を活用し、コンサルティング等による支援

を行う。

イ テレワークの導入・定着の促進

適切な労務管理の下で行うテレワークの導入・定着のために、「テレワーク相談センター」等にて実施するセミナー等の周知を行う。また、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用について周知を行う。

ウ 勤務間インターバル制度の導入促進

働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問を通じて、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている導入マニュアルを活用した勤務間インターバル制度の導入促進を支援する。また、時間外労働の削減等に取り組む中小企業事業主に対して、「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」の活用について周知する。

エ 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、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（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。また、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）期間においても同様に広報を行う。

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履行確保等

【課題】

令和6年度（令和6年11月1日から令和7年3月31日まで）の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における相談内容別の件数1,808件のうち、就業環境整備に係る相談が最も多く、内訳としては「ハラスメント対策に係る体制整備義務（法第14条関係）」304件（16.8%）、次いで「中途契約等の事前予告・理由開示義務（法第16条関係）」228件（12.6%）、「募集情報の確表示（法第12条関係）」112件（6.2%）、「育児介護等配慮（第13条関係）」91件（5.0%）であった。また、取引適正化に係る相談が387件（21.4%）であるなど、他機関が所管する相談や問い合わせも一定数あった。

一方、同期間中に指導等を行った違反類型別の件数では、「ハラスメント対策に係る体制整備義務（法第14条関係）」が最も多くなっている。

【取組】

フリーランスから相談があった場合に、就業環境整備に関する相談に丁寧に対応するとともに、就業環境整備の法違反に関する申出があった場合には、

委託事業者に対して調査、是正指導等を行う。

取引適正化や取引上のトラブルに関する相談については、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」を紹介するなど相談内容に応じた案内を行う。さらに、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えたフリーランスからの相談があった場合には、各監督署に設置された「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」にて、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応する。

「ハラスメント対策に係る体制整備義務」については、発注事業者に対して、厚生労働省ホームページに掲載された「フリーランスに対するハラスメント対策」の研修動画を社内で活用いただくようあらゆる機会を通じて周知を行うとともに、調査の実施により、法の着実な履行確保を図る。

また、製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律が令和 8 年 1 月 1 日から施行され、発注者の規模と契約内容が対象取引である場合、フリーランスにも適用となることをふまえ、フリーランスと関係法令との適用関係を明らかにした「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」（令和 8 年 1 月改定）の周知を図る。

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（一般労働者）は、令和 6 年で 163.5 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）となっており、全国平均の 162.2 時間を上回っている状況である。

また、過労死等に係る労災支給決定件数については、令和 4 年度は 46 件、5 年度は 77 件、6 年度は 82 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のためのセミナーの実施等に取り組み。併せて、同月は「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ている「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 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・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」において、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例、動画コンテンツ等を公開し、必要な周知を行う。

建設業については令和7年12月に、著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止する工期ダンピング対策の強化を内容とする改正建設業法が施行されたところから、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携し、工期設定に関する発注者の取組好事例の共有や発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

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6年に実施した監督指導（6,817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（4,534事業場、66.5%）、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

技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、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

自動車運転者を使用する事業場について、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。

(ウ) 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。また、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 いわゆる「スポットワーク」に係る対応

いわゆる「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、令和7年7月に作成、公表された使用者向け及び労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

エ 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7年の労働災害による死亡者は、30人であり、令和6年の34人は下回ったものの、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（以下「14次防」という。）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3人、建設業「墜落・転落災害」は2人であった。

また、労働災害による休業4日以上死傷者は、7,852人であり、前年より295人（3.6%）減少している。業種別では、製造業1,973人（167人減）であり、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648人であり、その約7割が動力機械に起因するものである。建設業では、686人（22人減）であり、そのうち「墜落・転落災害」は、32.9%を占めている。陸上貨物運送業では、1,088人（41人減）であり、そのうち「墜落・転落災害」は、26.4%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、2,298人となっており、全体の29.2%を占め、平成29年を境に災害発生件数、割合ともに増加傾向にあることから、高年齢労働者の労働災害防止対策を推進する必要がある。

外国人労働者の死傷者数は707人であり、全体の9.0%を占めている。令和3年に一旦減少したものの、その後は災害発生件数も割合も増加傾向にあり、特に製造業での災害が多く、建設業も増加傾向にあることから、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年より増加傾向にあり、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、熱中症は夏の最高気温の上昇に連動して4年連続で増加し、令和7年は、過去最高の119人（休業4日以上）となっている。

定期健康診断有所見率も、平成29年より増加傾向にあり、令和3年以降は、55%前後を推移している。また、ストレスチェックの実施を義務付けられた対象事業場のうち、集団分析を行っている事業場は60%台前半で推移している。

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、非工業的業種でも発生している。

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、特にこれまで化学物質になじみの薄い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。）を引き続き運用する。

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。

なお、「安全経営あいち賛同事業数」は、14次防における目標の2,000件をすでにクリアしているが、「安全経営あいち[®]」は14次防の屋台骨であることから、さらなる上積みを目指す。

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」に基づき、①メーカーによる残留リスク情報の提供、

②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、③ユーザーからメーカーへの災害等の情報の提供、これら3つの事項の実施・徹底を図る。

(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、①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、②フロントローディングの実施及び③DXの推進によって業務の効率化と安全衛生確保の両立等を図る。

(ロ) 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」など労働者の作業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をとともに探る、寄り添い型の指導を実施する。

エ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

令和8年4月から努力義務化となる高年齢労働者の労働災害防止対策について、その措置の適切な実施のため「高年齢労働者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）」の周知を図るとともに高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業管理など、必要な措置の取組を促進する。この際、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ための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知・利用勧奨を行う。

オ 外国人労働者の労働災害防止対策の推進

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。

安全と健康について初めて学ぶ外国人労働者向けのマンガ教材の周知、

外国語に対応している技能講習機関の周知、多言語に対応した技能講習向け補助教材の周知を図る。

カ 個人事業者等の安全衛生対策

令和7年5月14日に公布された改正労働安全衛生法により、労働者と同じ場所で働く個人事業者等が労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者・機械等貸与者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置が定められ、段階的に施行されるため、事業主及び注文者、個人事業者等に対する周知及び指導の徹底を図る。

キ 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（メンタルヘルズ指針）」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) メンタルヘルズ対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルズ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、安衛法改正による令和10年からのストレスチェック義務化の対象規模拡大を見据え、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。また、50人未満の小規模事業場に対しては、「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の周知を行う。

(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、労働施策総合推進法改正により、令和8年4月1日から治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが努力義務化されることを踏まえ、引き続き、両立支援カードを含め、「治療と就業の両立支援指針」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。

特に、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。さらに、労働衛生週間中に局幹部による腰痛防止パトロール等を実施する等により、腰痛防止に係る機運の醸成を図る。

(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防止のためのガイドライン」(仮称)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。また、熱中症の重篤化防止のため、令和7年6月1日から施行された改正労働安全衛生規則の周知を図る。さらに、高年齢労働者の熱中症予防対策に関する経費を補助対象とする「エイジフレンドリー補助金」についても周知を図る。

(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。

特に、過労死等に係る労災請求件数については、令和4年度は221件、5年度は336件、6年度は329件と増加傾向にあり、迅速かつ適正な事務処理に努める必要がある。

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正な認定を行う。

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正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】

労働保険制度は、労災保険給付や失業保険給付等を通じ労働者の福祉の増進に寄与するセーフティネットの根幹であるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となるものであり、費用負担の公平性が担保されなければならない。

しかしながら、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を行っていない未手続事業が散見されることから、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】

未手続事業の的確な把握のため、監督署・ハローワークとの連携を密にするとともに、通報制度等を活用した地方行政機関や各種業界団体からの情報収集に努める。

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るほか、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きを行う。

さらに、「労働保険未手続事業一掃強化期間」(11月)を中心として、各種団体、市区町村役場等に対して適用促進の積極的な広報活動を行う。

(2) 労働保険料収納未済歳入額の縮減

【課題】

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は組織的に管理し、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、時効更新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な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した動画を活用する等の周知広報に努め、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年度に策定された「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7年9月現在35.1%であるものの、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】

労働保険料等申告・納付手続の電子申請の更なる利用促進を図るため、利用促進動画の配信や社会保険労務士会、労働保険事務組合等に対して積極的に電子申請の利用勧奨を行う。また、局内に電子申請体験コーナーを設置し、電子申請の操作を体験してもらうなど、年度更新申告書に係る電子申請の利用率を高める取り組みを行う。

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(整合性)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じていくため、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を図る。

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

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、行政機能の維持継続に努める。

4 行政文書の適正な管理及び保有個人情報の厳正な管理

（1）行政文書の適正な管理

【課題】

適切かつ効率的な行政運営を確保し、国の有するその諸活動を国民に説明する責務を全うするため、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必要がある。

また、政府決定された「行政文書の電子的管理の基本的方針」に基づき、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、適切な運用に努める。

具体的には、行政文書の作成・保存は国家公務員の本質的業務であることから、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、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。

また、文書等の受付から保管に至るまでの一連の手続を電子的に実施することで、行政文書の電子化を計画的かつ着実に推進していく。

加えて、行政文書管理に関する内部監査に関して、局内各部が連携し、厳正な監査を実施する。

(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のための意識啓発・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受託事業者についても、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、委託時及び定期監査において、個人情報の取扱いについて指導・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、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。

- 5 令和8年度 年間行事予定
 令和8年度 年間行事予定（週間・旬間・月間）

令和8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	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