



行政運営方針

平成30年度

愛知 Aichi Labour Bureau 労働局

平成30年度行政運営方針 目次

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢

- 1 雇用をめぐる情勢 …………… 1
- 2 労働条件等をめぐる情勢 …………… 16

第2章 愛知労働局の最重点課題

- 1 働き方改革に関する課題 …………… 23
- 2 人材確保に関する課題 …………… 25
- 3 労働災害防止対策に関する課題 …………… 25

第3章 愛知労働局の各種対策

- 1 雇用環境と男女の均等確保の整備、
紛争解決援助のための対策 …………… 27
- 2 安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策 …… 33
- 3 雇用の安定と人材確保・人材育成対策 …………… 43
- 4 民間等の労働力需給調整事業に係る対策 …………… 57
- 5 労働保険制度の円滑適正な運営 …………… 59

第4章 愛知労働局における行政展開とサービス向上に向けた基本事項

- 1 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮 …… 62
- 2 計画的・効率的な行政運営 …………… 62
- 3 地域に密着した行政の展開 …………… 63
- 4 保有個人情報 of 厳正な管理及び情報公開制度・
個人情報保護制度への適切な対応 …………… 65
- 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等 …………… 67

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢

1 雇用をめぐる情勢

(1) 雇用情勢の現状

平成29年における愛知の経済動向は、個人消費が持ち直し、設備投資が増加するとともに、緩やかな改善の動きが見られる状況にある。

また、最近の愛知における経済、産業関係の話題としても、リニア新幹線開業に向けた工事の本格化、名古屋駅前に続くささしま地区開発による高層ビルの完成や平成29年4月には港区金城ふ頭に大型レジャー施設レゴランドがオープンし、続いて平成30年4月には隣接地に水族館シーライフ名古屋のオープンが予定されており、名古屋港エリアの活性化により観光分野においてもこの地域への経済効果が期待されている。

なお、今後世界経済の動向及び不安定な為替相場等金融市場の動向が国内の景気・雇用へ及ぼす影響について、中・長期的に影響を懸念する企業も見られ、先行きを案ずる一部の企業からは非正規雇用により労働力の調整を図ろうとする動きが見られている。一方、将来を担う人材育成の必要性、技能・技術を伝承する重要性や人手不足対策のため、非正規雇用から正社員への転換や正社員雇用枠を増やそうとする企業も一部では見られるところである。

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

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

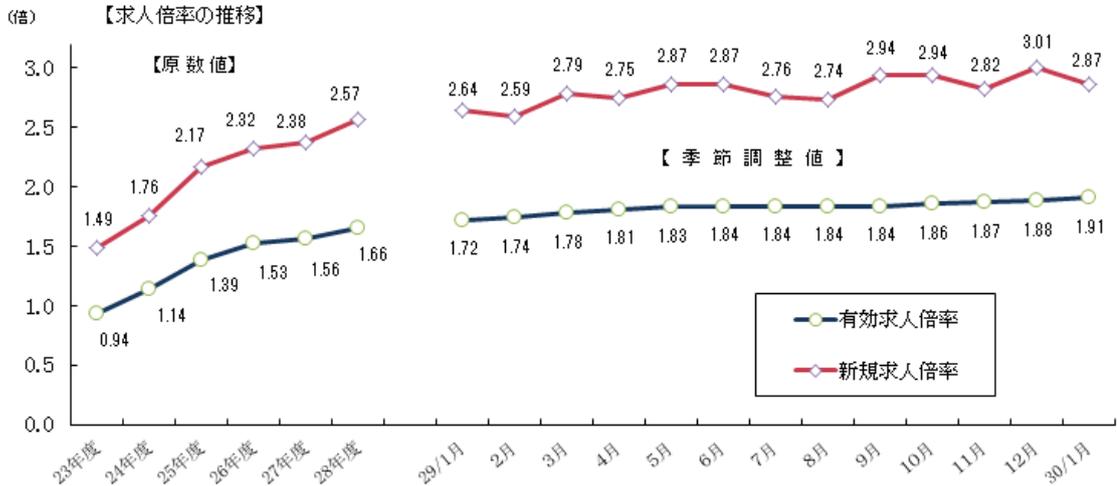
このような状況のもと、愛知における雇用指標をみると有効求人倍率（季節調整値）は、平成29年4月には1.81倍に到達し、その後も1.8倍台の高水準で推移し、安定した企業経営を背景に、倒産・解雇による離職者が大幅に減少し、平成30年1月にはリーマン・ショック後の最高値となる1.91倍まで回復するなど、このところの県内の雇用情勢は改善が進んでいる。 【図1-1】

月々の求人・求職の状況をみると、有効求人数（原数値）は平成28年7月まで8か月連続で前年同月を上回り増加基調で推移し、平成28年8月に9か月ぶりに前年同月を下回ったものの、9月から再び増加に転じ、平成30年1月まで17か月連続で前年を上回る基調で推移している。

一方、有効求職者数（原数値）は平成 25 年 5 月から減少に転じ、平成 30 年 1 月まで 57 か月連続で対前年同月を下回っており、減少基調が続いている。

【図 1 - 2】

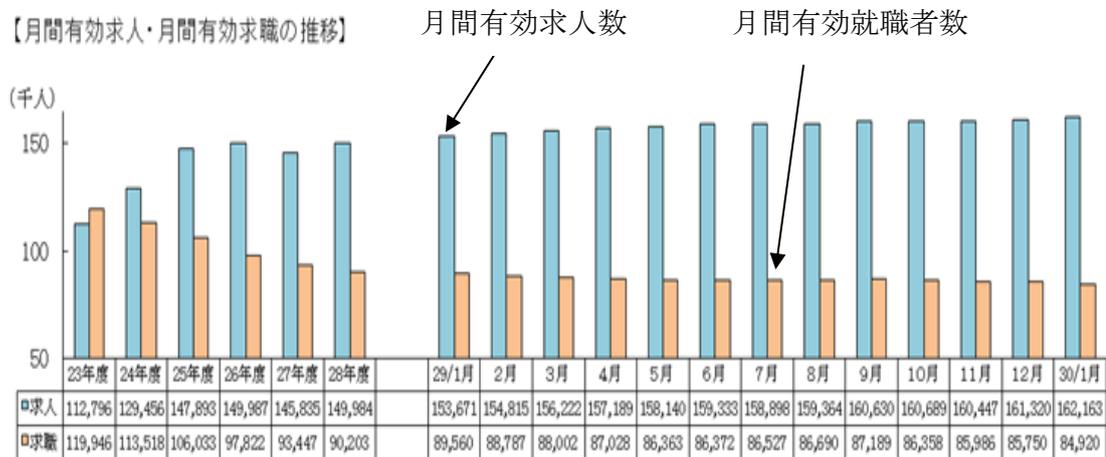
図 1 - 1 新規・有効求人倍率の推移



注) 左の折れ線グラフは原数値、右は季節調整値である。

愛知労働局作成

図 1 - 2 有効求人数、有効求職者数の推移



注) 左の棒グラフは原数値、右は季節調整値である。

愛知労働局作成

愛知労働局作

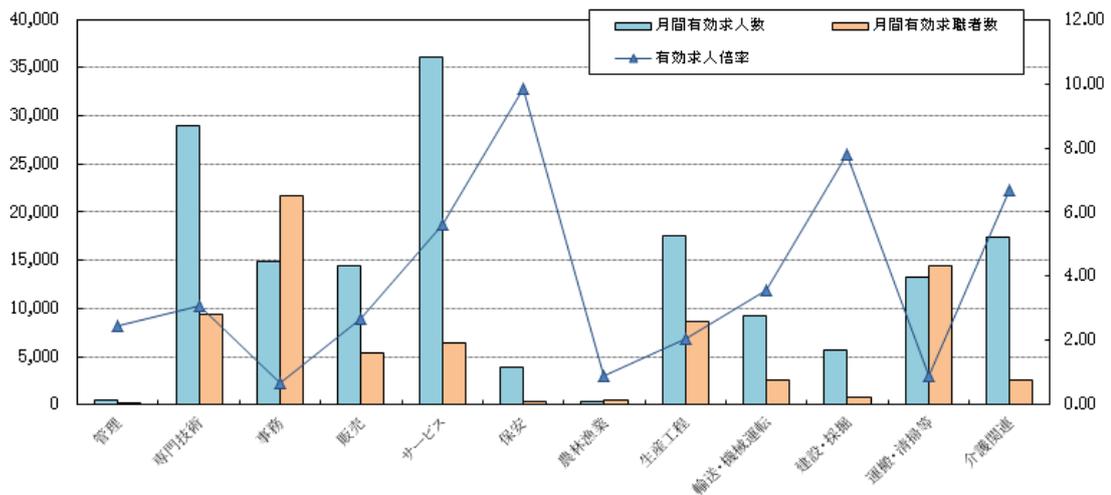
次に正社員有効求人倍率の動向をみると、リーマン・ショックの前年である平成 19 年 2 月に 1.37 倍のピークとなった後は、平成 20 年 9 月の 1.02 倍を最後に以降は 1 倍を割り込み、平成 21 年 5 月にはこれまでの最低である 0.29 倍まで低下した。その後正社員の求人倍率は緩やかに回復し、平成 26 年 11 月に 6 年 2 か月ぶりに 1.00 倍と 1 倍台へと回復し、平成 29 年 9 月には 1.39 倍と過去最高値となり、平成 29 年 12 月には 1.54 倍と過去最高値を更新して上昇している。

また、求人・求職のバランスを職業別にみると、希望者の多い事務的職業では

有効求人倍率が 0.64 倍と大変低くなっているが、人手不足が慢性的になりつつある介護関連職業においては 6.53 倍、また、建設・採掘の職業でも 7.66 倍と景気回復を背景に人手不足の状態が進行し、人材の確保及び育成が必要となっている（平成 29 年 12 月）。【図 1-3】

なお、愛知の完全失業率は、平成 29 年 7～9 月は 2.3%と改善傾向が続いている。

図 1-3 職業別 求人、求職バランスシート



(2) 女性の活躍推進をめぐる現状

ア 女性の雇用をめぐる現状

愛知の女性の就労状況を見ると、全国平均と比べ、労働力率が「25 歳から 44 歳」の子育て世代で低く（いわゆる M 字カーブの底が深く）、男女間の賃金格差がある。

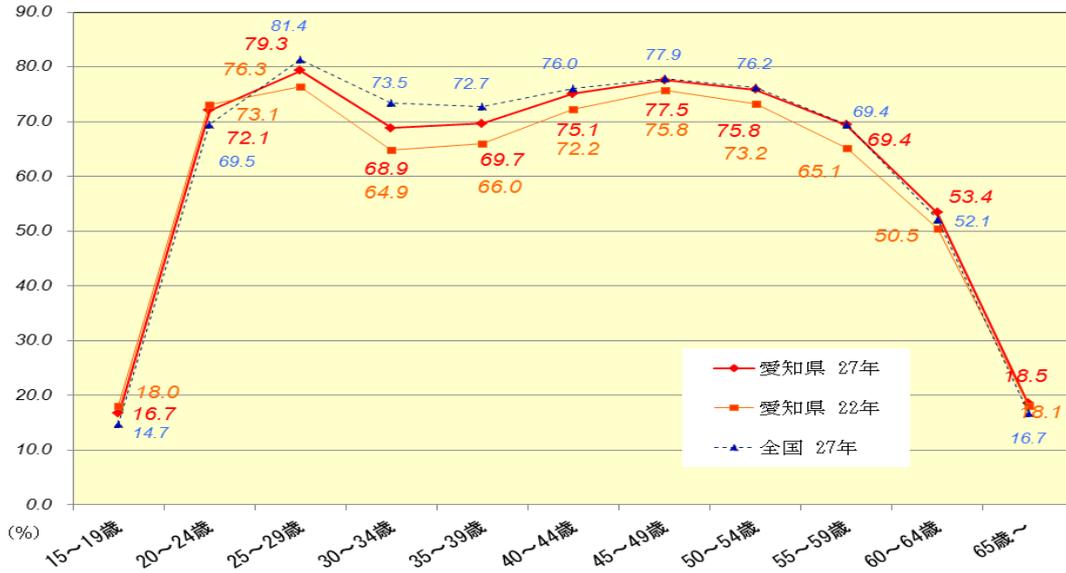
【図 1-4】【図 1-5】【図 1-6】

また、管理職等に占める女性の割合が低く、管理職と係長職のいずれについても、年平均労働時間数が長い企業ほど低くなる傾向が見られる。【図 1-7】

【図 1-8】

意識面を見ると、男女とも「子どもができてからも、女性が職業を持つこと」に賛成する割合が低い。【図 1-9】

図 1-4 女性の労働力率



資料出所：総務省 国勢調査(平成22年、平成27年)

図 1-5 育児をしている女性(25-44歳)の有業率全国順位と一人あたりの県民所得

順位	上位10都道府県			順位	下位10都道府県		
	都道府県名	有業率(%)	一人あたりの県民所得(千円)		都道府県名	有業率(%)	一人あたりの県民所得(千円)
1	島根県	74.8	2,363(43)	1	神奈川県	41.1	2,928(13)
2	山形県	72.5	2,490(32)	2	兵庫県	43.2	2,637(28)
3	福井県	72.1	2,802(20)	3	埼玉県	46.4	2,806(18)
4	鳥取県	71.8	2,249(46)	4	大阪府	46.7	2,939(10)
5	富山県	68.3	3,077(6)	4	千葉県	46.7	2,844(18)
6	石川県	68.2	2,849(16)	6	奈良県	46.8	2,393(41)
7	秋田県	68.0	2,450(36)	7	北海道	48.2	2,473(34)
8	宮崎県	66.9	2,281(44)	8	東京都	50.0	4,423(1)
9	高知県	66.7	2,252(45)	9	滋賀県	50.1	3,116(5)
10	青森県	66.3	2,422(38)	10	愛知県	51.0	3,437(2)
	全国	52.4	2,972	10	山口県	51.0	2,935(11)

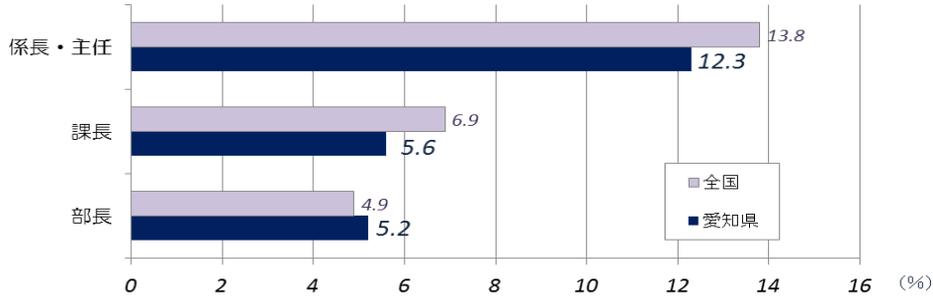
資料出所：(有業者数) 総務省統計局「就業構造基本統計調査」(平成24年)
(県民所得) 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部「県民経済計算年報」(平成24年)

図 1-6 女性の勤続年数、男女の平均賃金格差

項目	愛知県	全国
女性の勤続年数	9.1年	9.2年
男女の平均賃金格差 (男性を100とした場合の所定内給与、パートタイム労働者を除く)	72.1	72.9

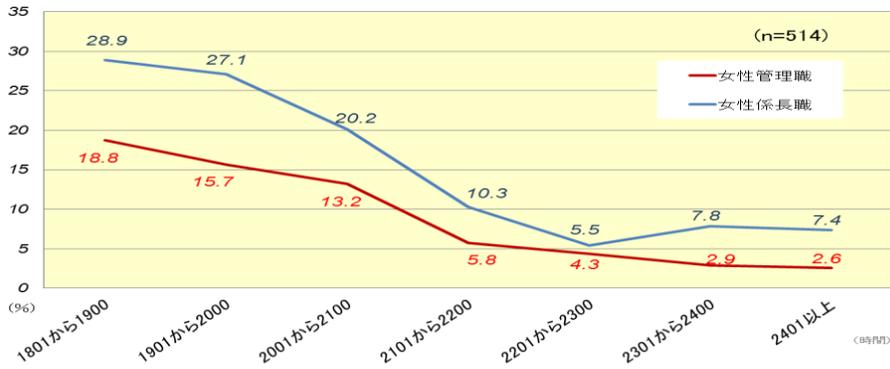
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成28年)

図 1-7 管理職等の女性割合



資料出所：(愛知県)愛知県「企業等における女性の活躍状況調査」(平成26年12月)
(全国)厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成25年度)

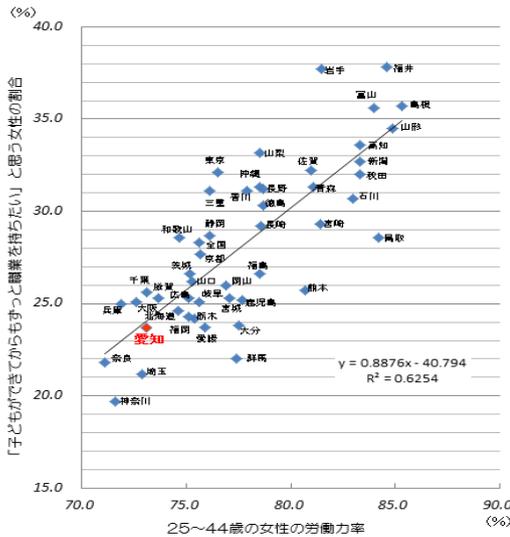
図 1-8 女性管理職率・女性係長職率と年平均労働時間数の関連



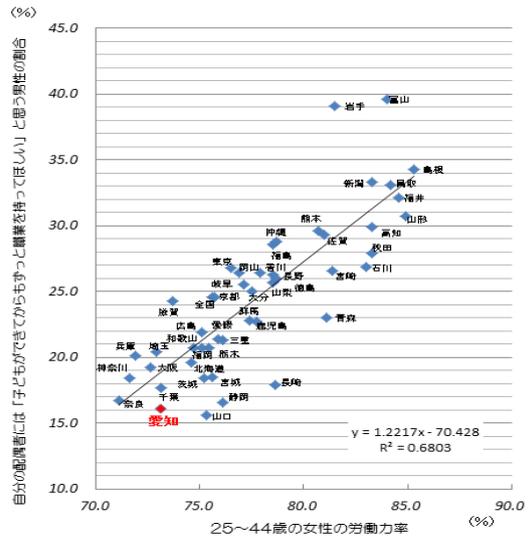
※年平均労働時間数を100時間ごとに区分けし、同区分内に該当する企業の女性管理職率等の平均値を計算し、グラフ化したものである。
資料出所：愛知労働局「愛知県内企業を対象とした自主点検」より愛知労働局作成(平成29年)

図 1-9 女性活躍に関する意識

「子どもができてからずっと職業を持ちたい」と思う女性の割合と女性の労働力率(25~44歳)



自分の配偶者には「子どもができてからずっと職業を持ってほしい」と思う男性の割合と女性の労働力率(25~44歳)



資料出所：内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)
総務省「国勢調査」(平成27年)より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

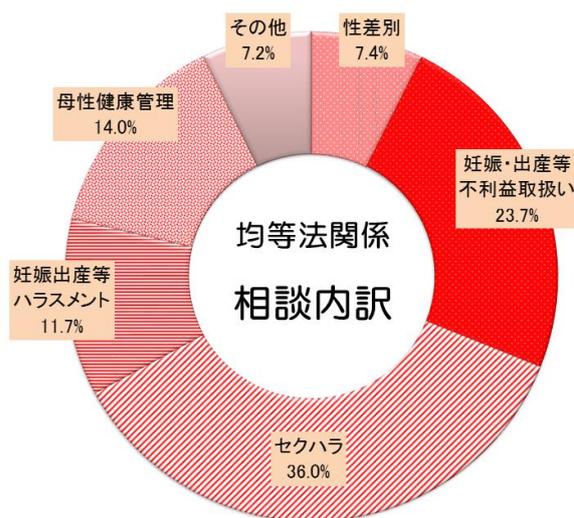
イ 男女雇用機会均等の現状

平成 29 年度における雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）関係の相談は 650 件（平成 29 年 12 月末現在）である。

相談内容は、セクシュアルハラスメントに関するものが最も多く（234 件 36.0%）、次に妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（154 件 23.7%）、母性健康管理（91 件 14.0%）、妊娠出産等ハラスメント（76 件 11.7%）となっている。

また、紛争解決の援助事案は 6 件で、うち労働局長による援助が 4 件（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い 4 件）、調停会議による調停が 2 件（セクシュアルハラスメント 2 件）であった。【図 1-10】

図 1-10 男女雇用機会均等法関係の相談内訳



愛知労働局作成(平成29年12月現在)

ウ 職業生活と家庭生活の両立の現状

平成 29 年度における育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）関係の相談は、3,083 件（平成 29 年 12 月現在）である。

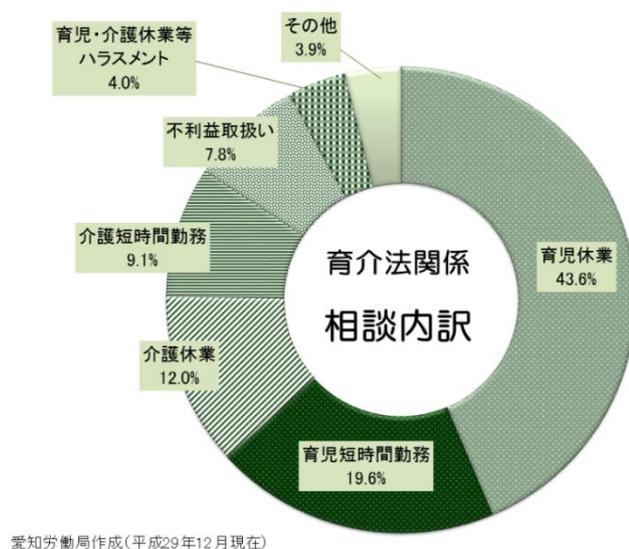
相談内容は、育児休業（1,345 件 43.6%）、育児短時間勤務（604 件 19.6%）、介護休業（370 件 12.0%）、介護短時間勤務（280 件 9.1%）、不利益取扱い（241 件 7.8%）、育児・介護休業等ハラスメント（123 件 4.0%）となっている。

また、紛争解決の援助事案は労働局長による援助が 5 件（うち育児休業に係る不利益取扱い 4 件、期間雇用者の育児休業 1 件）である。【図 1-11】

男性の育児休業取得率は平成22年度の育児・介護休業法改正以降、増えてきてはいるものの、全国に比して依然として低調である。【図1-12】

介護休業をしている雇用者について、「介護休業等制度の利用あり」の者の割合は、役員を含む雇用者の総数で15.4%、正規の職員・従業員で18.8%（全国16.8%）、非正規の職員・従業員で12.8%（全国14.6%）となっており、非正規の職員・従業員は、正規の職員・従業員と比べて6.0ポイント（全国2.2ポイント）下回り、全国と比べて、その差が大きい。【図1-13】

図 1-11 育児・介護休業法関係の相談内訳



愛知労働局作成(平成29年12月現在)

図 1-12 男性の育児休業取得率

年度	平成20	21	22	23	24	25	26	27	28
愛知県	—	—	—	1.5	1.5	1.4	1.6	1.2	1.9
全国	1.23	1.72	1.38	2.63	1.89	2.03	2.30	2.65	3.16

資料出所：（全国）厚生労働省「雇用均等基本調査」
平成23年度の値は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
（愛知県）愛知県「労働条件・労働福祉実態調査」※23年度より調査開始

図 1-13 雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業制度等の種類別介護をしている雇用者の割合

雇用形態	介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類	介護をしている						
		総数	制度の利用なし	総数	制度の利用あり			
					介護休業	短時間勤務	介護休暇	その他
愛知県	総数(役員を含む雇用者)	100.0	84.6	15.4	3.1	2.1	1.5	9.1
	正規の職員・従業員	100.0	81.4	18.8	4.2	1.6	1.3	12.2
	非正規の職員・従業員	100.0	87.2	12.8	2.1	2.5	1.7	6.5
全国	総数(役員を含む雇用者)	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職員・従業員	100.0	84.4	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

※「制度の種類については複数回答のため、各種別の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成24年)

エ パートタイム労働者の現状

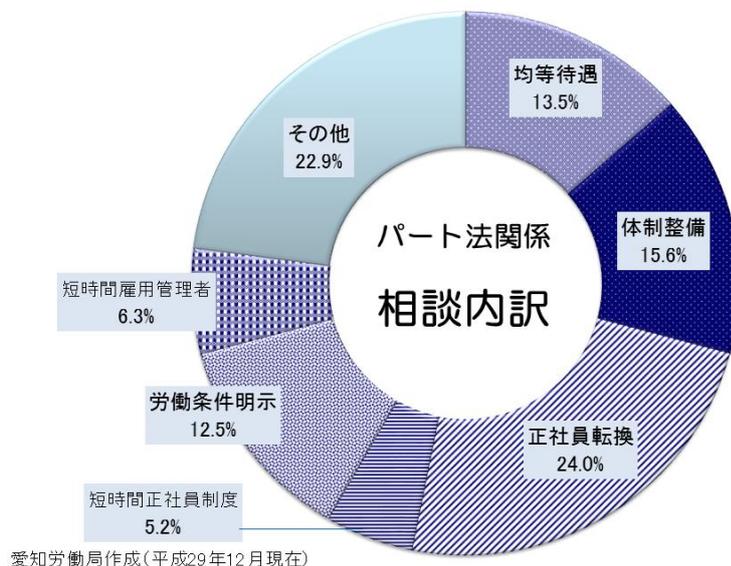
愛知県の雇用者(役員を除く)299万9千人のうち、パートタイム労働者・アルバイト数は94万人で雇用者の31.3%(全国31.6%)である。

パートタイム労働者・アルバイトに占める男性の割合は25.2%(全国26.6%)、女性の割合は74.8%(全国73.4%)である。(平成27年 国勢調査)

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パートタイム労働法」という。)に関する相談は96件(平成29年12月末現在)である。

相談内容は、正社員転換(23件 24.0%)、体制整備(15件 15.6%)、均等待遇(13件 13.5%)、労働条件明示(12件 12.5%)、短時間雇用管理者(6件 6.3%)、短時間正社員制度(5件 5.2%)となっている。【図1-14】

図 1-14 パートタイム労働法関係の相談内訳



オ 女性活躍推進と次世代育成支援対策の現状

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出が義務となっている大企業(常時雇用労働者301人以上の企業)の届出率は、99.1%(1,084社中、届出企業1,074社・平成29年12月現在)である。

行動計画の目標設定について、業種別の特徴が見られるが、「長時間労働の是正」を目標設定としている割合は、全体的に低い状況にある。【図1-15】

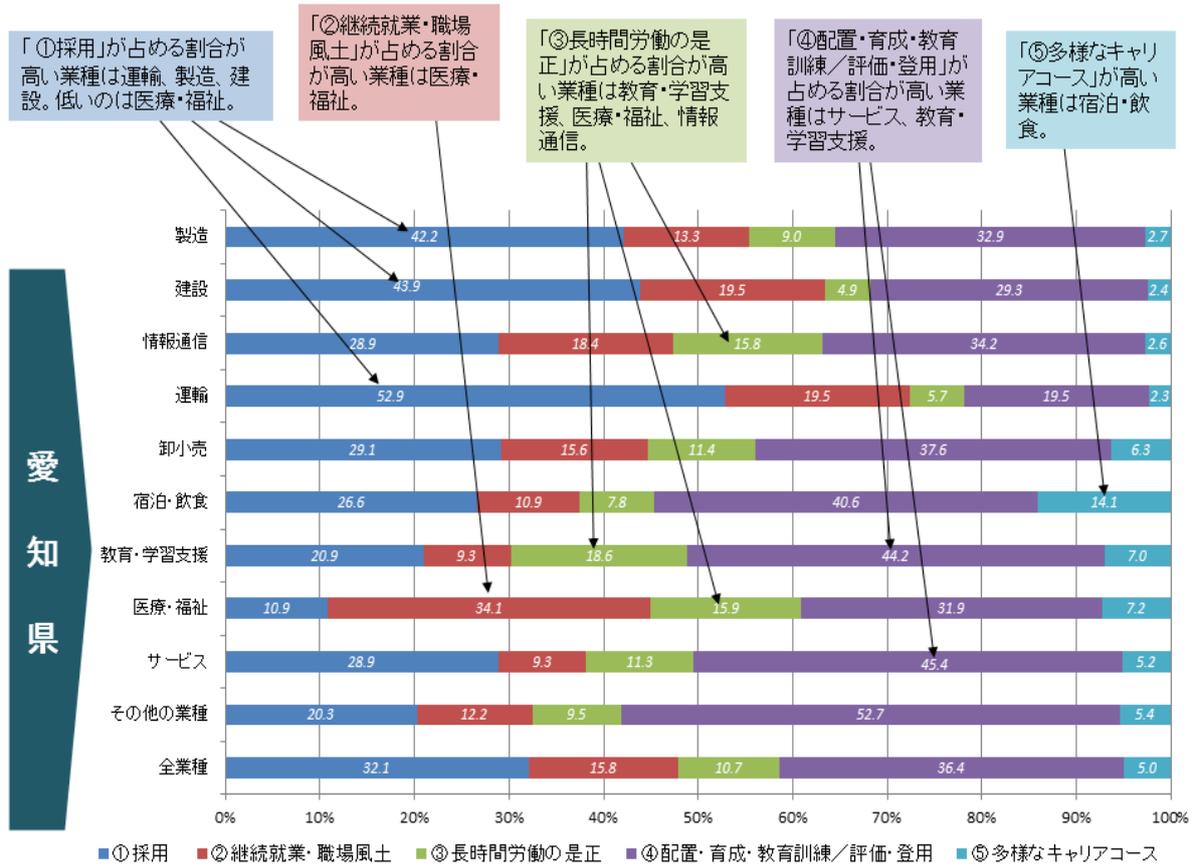
また、努力義務となっている中小企業の届出(常時雇用労働者300人以下の企業)については、114社(平成29年12月現在)届け出られている。

女性活躍推進の優良企業認定(えるぼし)について、愛知県内企業の認定状況は、23社(内、3段階目は13社、2段階目は10社、1段階目は0社・平成

29年12月現在)である。【図1-16】

少子化対策として子育て支援などに積極的に取り組む企業の認定(くるみん、プラチナくるみん)について、愛知県内企業の認定状況は、「くるみん」が111社、「プラチナくるみん」が2社である。(平成29年12月現在)【図1-17】

図 1-15 愛知県における女性活躍推進法の一般事業主行動計画の状況



※複数目標を全数計上
資料出所：愛知労働局に提出された行動計画(規模301人以上・1065社)より愛知労働局作成

図 1-16 えるぼし認定状況

愛知県内企業(平成29年12月現在)

計	3段階目	2段階目	1段階目
23社	13社	10社	0社

図 1-17 くるみん・プラチナくるみん認定状況

愛知県内企業(平成29年12月現在)

くるみん	プラチナくるみん
111社	2社

(3) 非正規雇用労働者・若者の雇用状況

ア 非正規雇用労働者の雇用状況

全国の非正規雇用労働者の雇用状況は、産業構造の変化、労働者側の多様な働き方へのニーズ等により、近年、非正規雇用労働者の数が増加しており、平成27年の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は34.9%であった。

一方、愛知県においては、平成22年に約100万人であった非正規雇用労働者数が、平成27年には約105万人へと5万人ほど増加している。（総務省「国勢調査」）

また、県内雇用者全体に占める非正規雇用労働者数の割合を見ても、34.3%から35.1%へと上昇しており、年齢別状況を見ると、35～44歳の年代が最も多く、次いで45～54歳の年代が多い、また、再雇用制度にて就労する65歳以上の伸びが最も大きくなっている。【図1-18】

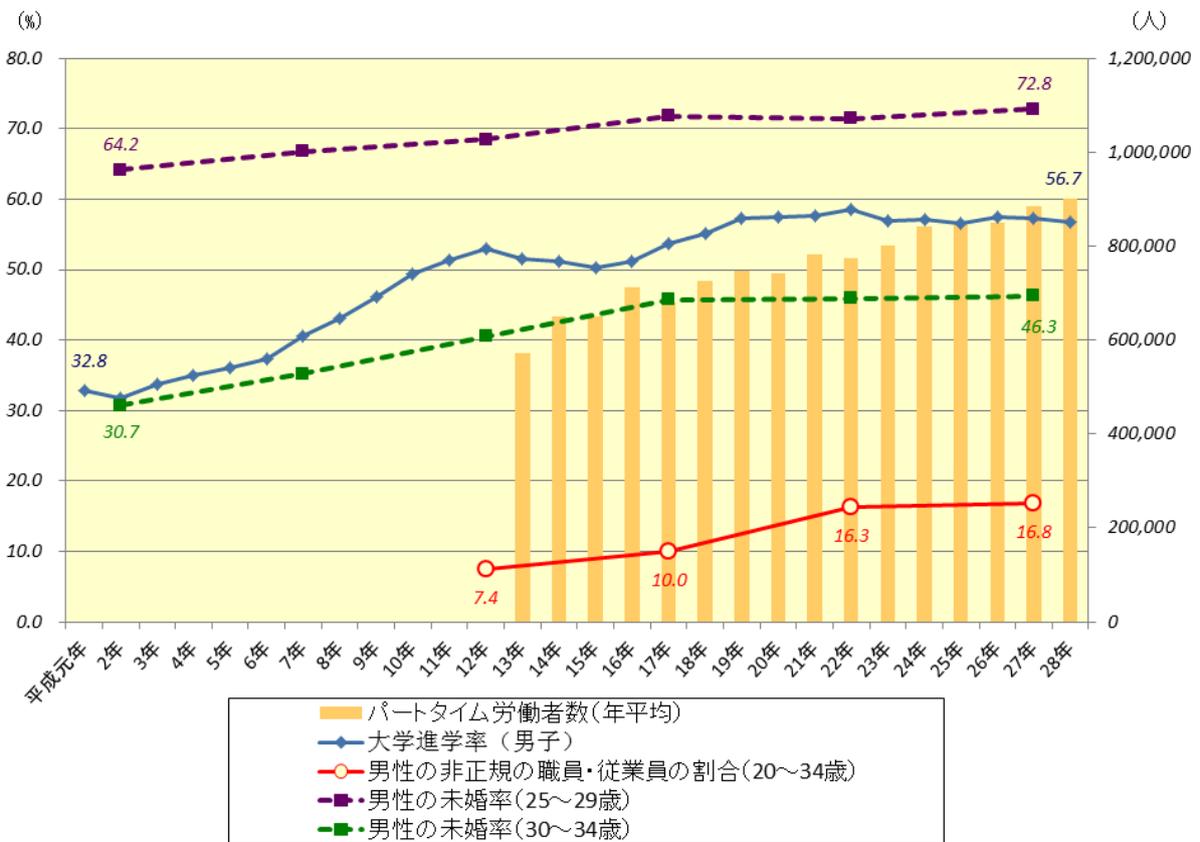
図1-18 愛知の正規・非正規雇用労働者の推移等



資料出所: 総務省「国勢調査」(平成22年・平成27年)より、愛知労働局作成

こうした中、大学進学率が上昇する一方、若い(20～34歳)男性における非正規雇用労働者の比率が上昇しており、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題により未婚となる場合が多く、少子化にもつながっている。【図1-19】 【図1-20】

図1-19 愛知のパートタイム労働者数、大学進学率、男性の非正規職員等の割合、男性未婚率の推移



資料出所: 厚生労働省「愛知の勤労 毎月勤労統計地方調査結果」(平成28年度版)、「就業構造基本調査」(平成24年) 総務省「国勢調査」(平成27年)、愛知県「あいちの教育統計」(平成28年度版)

図1-20 男性雇用労働者（正規雇用、非正規雇用）の未婚率

男性雇用労働者		33.8%
	うち 20歳~34歳	65.8%
	正規雇用労働者	60.9%
	非正規雇用労働者	90.1%

資料出所: 総務省「国勢調査」(平成27年)より、愛知労働局作成

イ 新卒者・若者の雇用状況

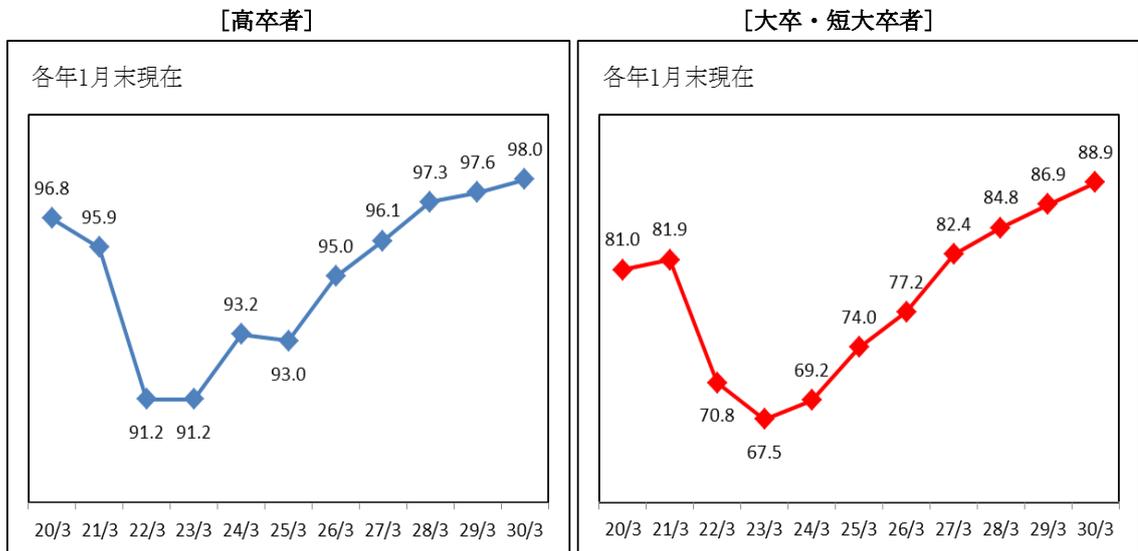
愛知の平成30年3月高校卒業予定者における求人数(平成30年1月末現在)は、総数が35,644人であり、前年同期より9.5%増加し、求人倍率は2.97●倍と前年同月比0.28ポイント上昇している。就職内定率は、98.0%と前年同月比で0.4ポイント上昇している。

また、大学卒業予定者の就職状況は、就職内定率(平成30年1月末現在)が88.9%と、前年同月比2.0ポイントの上昇となっている。

【図1-21】

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

図 1 - 21 新規学卒者の内定率の推移



若者の雇用状況に関し「労働力調査」をみると、若年層（15～34 歳）の完全失業者は、全国の平成 29 年平均（速報）68 万人と 4 年連続 100 万人を下回り、若年無業者数は、前年と同じ 54 万人と 4 年連続で 60 万人台を下回っている。

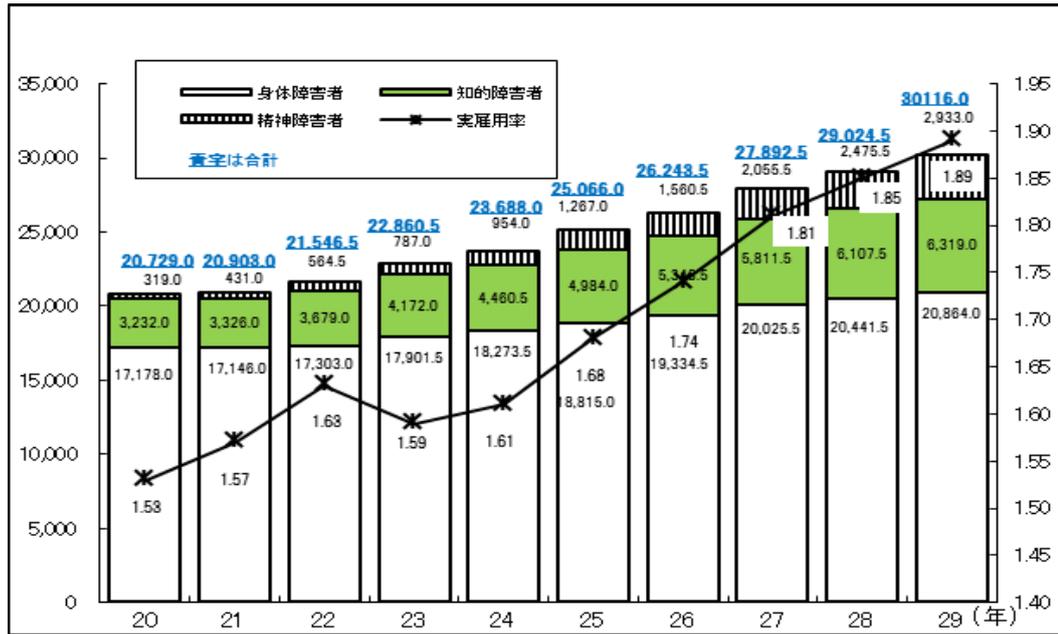
愛知における高校生の就職状況は、就職内定状況がリーマン・ショック前の状況まで好転してきているが、新規学校卒業生の卒業後 3 年以内の離職率は、33.9%が早期離職となっており、昨年度から 1.7 ポイント増加している。

(4) 障害者・高齢者の雇用状況

ア 障害者の雇用状況

愛知の障害者の雇用状況については、平成 29 年 6 月 1 日現在の民間企業（常時雇用する労働者が 50 人以上の事業主）での雇用障害者数が 30,116 人（前年同期比 3.8%増）と 15 年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。一方、実雇用率については、過去最高の 1.89%ではあるものの、法定雇用率（2.0%）を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も 48.6%と、半数に満たない状況である（「平成 29 年障害者雇用状況報告」）。【図 1 - 22】

図 1-22 民間企業における障害者雇用状況



「平成 29 年障害者雇用状況報告」

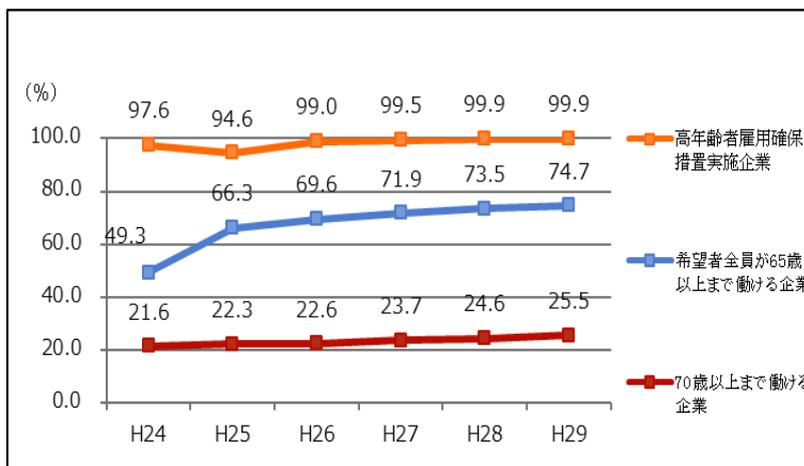
イ 高年齢者の雇用状況

平成 29 年 6 月 1 日現在の愛知における高年齢者の雇用状況をみると、「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」に基づく高年齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。)を実施している 31 人以上規模の企業は前年同様 99.9% となっている。【図 1 - 23】

また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 74.7%と前年比 1.2 ポイント増加、70 歳以上まで働ける企業は 25.5%と前年比 0.9 ポイント増加し、雇用維持が進んでいる。

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

図 1-23 高年齢者雇用確保措置の状況 (31 人以上規模企業)



愛知労働局作成 (平成 29 年度)

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

(5) 職業訓練の状況

公的職業訓練の平成29年度実施状況については、以下のとおりである。

- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部
 - 施設内訓練 450人（充足率97.0%、就職率86.9%）
- ・ 愛知県 施設内訓練 572人（充足率70.2%、就職率66.7%）
 - 委託訓練 3,120人（充足率80.0%、就職率76.3%）
- ・ 求職者支援訓練 395人（充足率53.0%、就職率48.7%）

（受講者数は平成29年4月から平成29年12月までの訓練開始者数、

就職率は平成29年4月から平成29年7月までの修了者の3か月後の実績）

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

(6) 個別労働紛争自主解決制度の現状

各総合労働相談コーナーでは、労働問題に関する相談、情報の提供にワンストップで対応するため、労働関係の相談を幅広く受け付けている。相談件数は平成21年度をピークとして減少に転じたものの、依然として高水準で推移している。

民事上の個別労働紛争相談については、職場におけるいじめ・嫌がらせを中心として、複雑・困難な内容が増加している。【図1-24】【図1-25】

また、民事上の個別労働紛争について、労働局長の助言・指導は、平成25年度をピークとして、紛争調整委員会によるあっせんは、平成26年度をピークとして、ともに減少に転じていたが平成27年度から増加傾向を示している。【図1-26】

図1-24 総合労働相談、個別労働紛争相談件数の推移

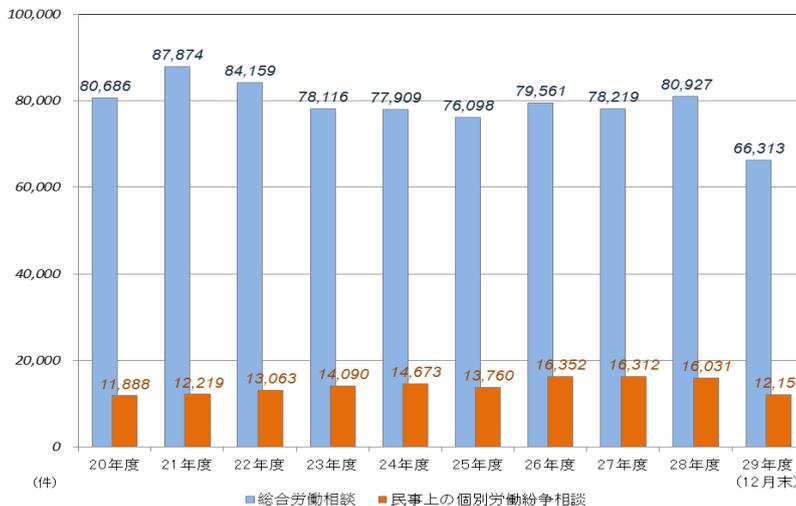


図1-25 民事上の個別労働紛争の相談件数の推移

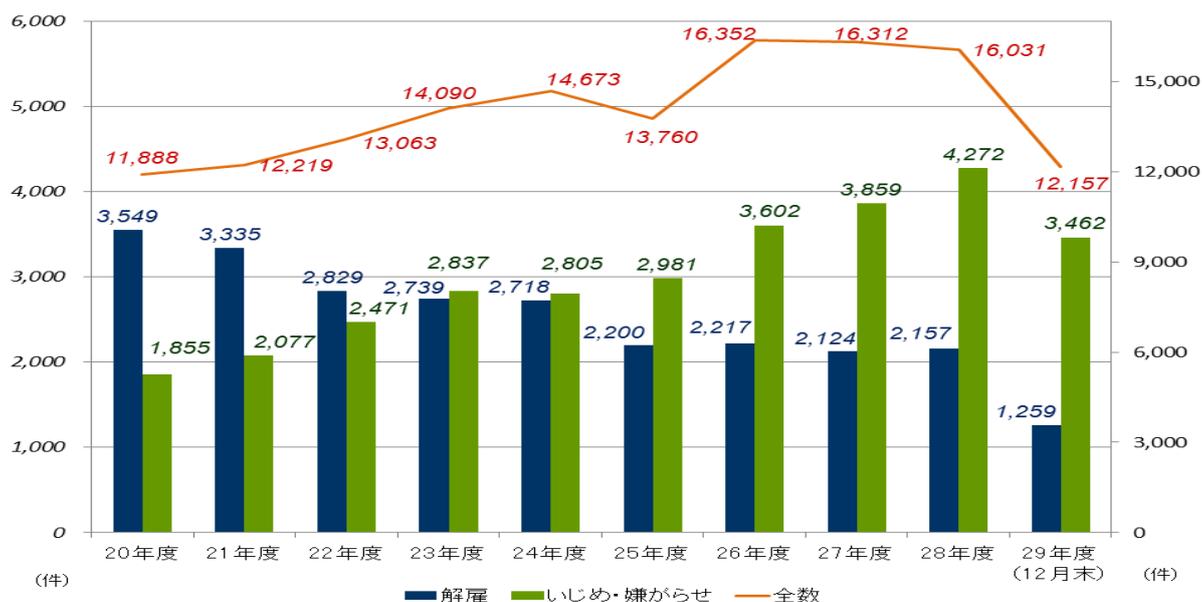
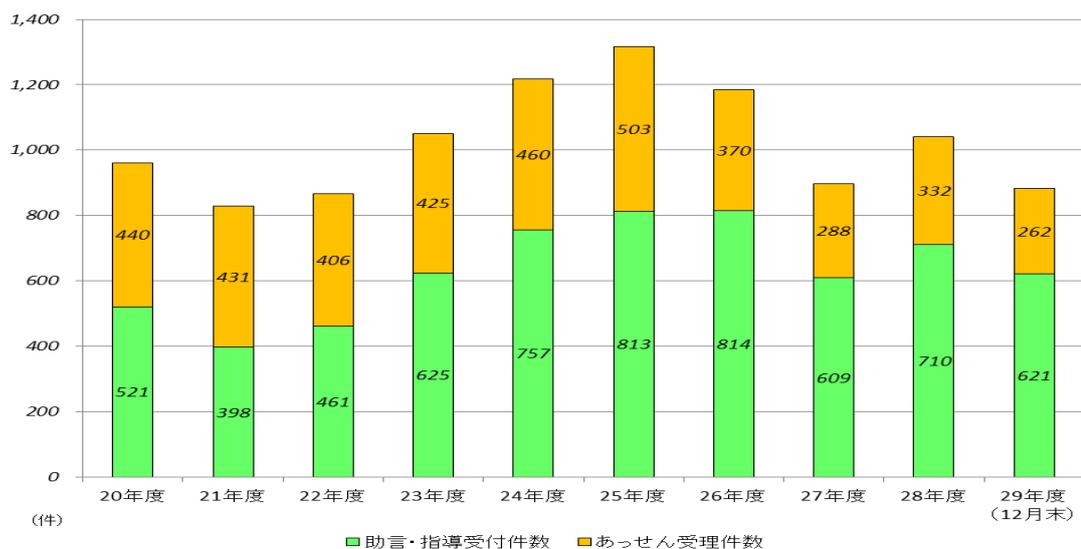


図1-26 助言・指導、あっせん件数の推移



2 労働条件等をめぐる情勢

(1) 労働時間・賃金等の状況

ア 労働時間等の状況

平成 28 年の愛知における労働者 1 人当たりの年間総労働時間は、1,820 時間（所定内 1,626 時間、所定外 194 時間）であり、前年に比べ 3 時間増加している。また、パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間は、2,053 時間（所定内 1,812 時間、所定外 241 時間）であり、前年に比べて 7 時間減少している（平成 28 年毎月勤労統計調査、事業所規模 30 人以上）。

平成 29 年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」月間中の重点監督の結果、監督を実施した 506 事業場のうち、122 事業場（24.1%）で 36 協定の限度を超える違法な時間外・休日労働が認められ、47 事業場（9.3%）で 36 協定の届出がない違法な時間外・休日労働が認められた。

また、時間外・休日労働が月 45 時間を超えた労働者がいる事業場は 386 件（76.3%）あり、月 80 時間を超えた労働者がいる事業場も 222 件（43.9%）認められた。

さらに、過重労働による健康障害防止について改善指導したものは上記 506 事業場のうち 386 事業場（76.3%）であった。

イ 賃金の状況

愛知の賃金状況は、賃金構造統計調査（労働者数 10 人以上規模事業場）によれば、パートタイム労働者を除いた一般労働者の平成 29 年 6 月の所定内給与額が、前年同月に比べ、1.24%増加し 318,300 円となっており、全国平均を 4.60%上回っている。

毎月勤労統計調査（労働者数 5 人以上規模事業場）においても、一般労働者の平成 29 年 6 月の所定内給与額は、前年同月に比べ 1.26%増加し 320,717 円となっており、これは、全国平均を 4.27%上回っている。なお、パートタイム労働者の平成 29 年 6 月の所定内給与額は、前年同月に比べ 0.82%増加し 92,105 円となっている。

また、愛知の平成 29 年春闘における賃上げ率は 2.21%であり、4 年連続で 2%を超える水準の賃上げとなった。

(2) 労働災害の状況

平成 25 年度を初年度とした第 12 次労働災害防止推進計画の目標は、計画最終

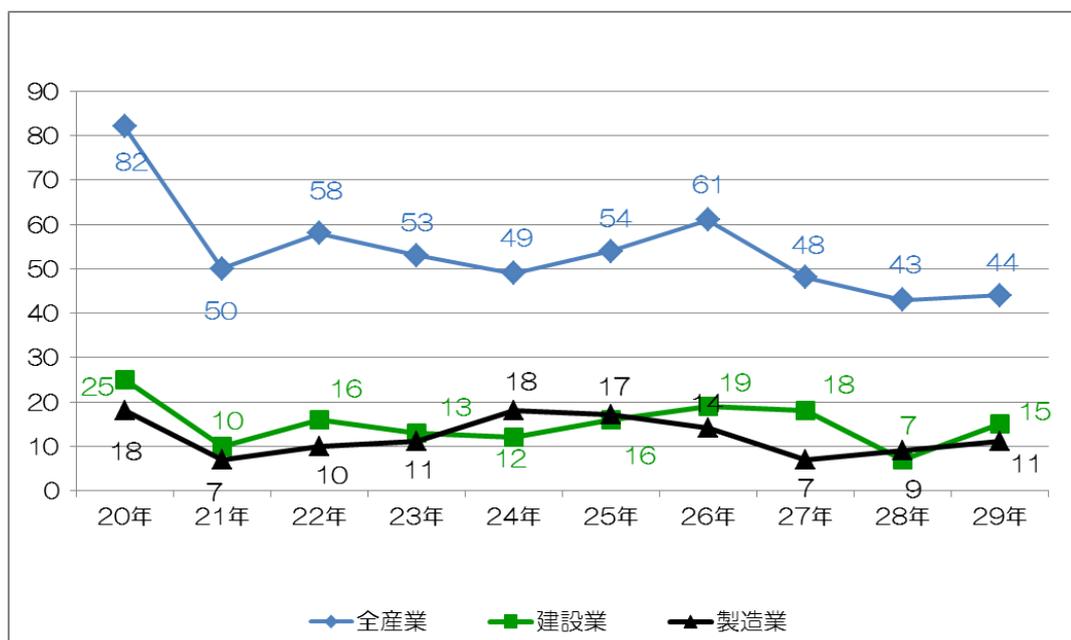
年の平成 29 年には労働災害による死亡者数 40 人を下回ることで、休業 4 日以上の死傷者数では平成 24 年を基準として 15%以上減少させることであるが、その目標達成は困難な状況である。

ア 死亡災害について

平成 29 年における死亡者数（平成 30 年 3 月 12 日速報値。以下同じ。）については 44 人で、平成 28 年 43 人（平成 28 年確定値。以下同じ。）より 1 人増加し、特に建設業においては 15 人（平成 28 年に比べ 8 人増加）と倍増している。

事故の型別をみると、交通事故が 10 人、はさまれ・巻き込まれが 8 人、墜落・転落と飛来・落下がそれぞれ 4 人となっている。【図 2-1】

図 2-1 死亡災害発生状況



イ 休業 4 日以上の死傷災害について

平成 29 年における休業 4 日以上の死傷者数（平成 30 年 2 月末速報値。以下同じ。）については、6,604 人と平成 28 年（平成 29 年 2 月末速報値。以下同じ。）より 361 人、5.8%増加となった。

業種別でみると、製造業が 1,895 人で平成 28 年より 29 人、1.6%増加、陸上貨物運送事業が 946 人で平成 28 年より 113 人、13.6%増加、建設業が 663 人で平成 28 年より 32 人、5.1%増加、小売業が 789 人で平成 28 年より 107 人、15.7%増加、社会福祉施設が 333 人で平成 28 年より 6 人、1.8%増加、飲食店 293 人で平成 28 年より 278 人、10.2%増加となっている。

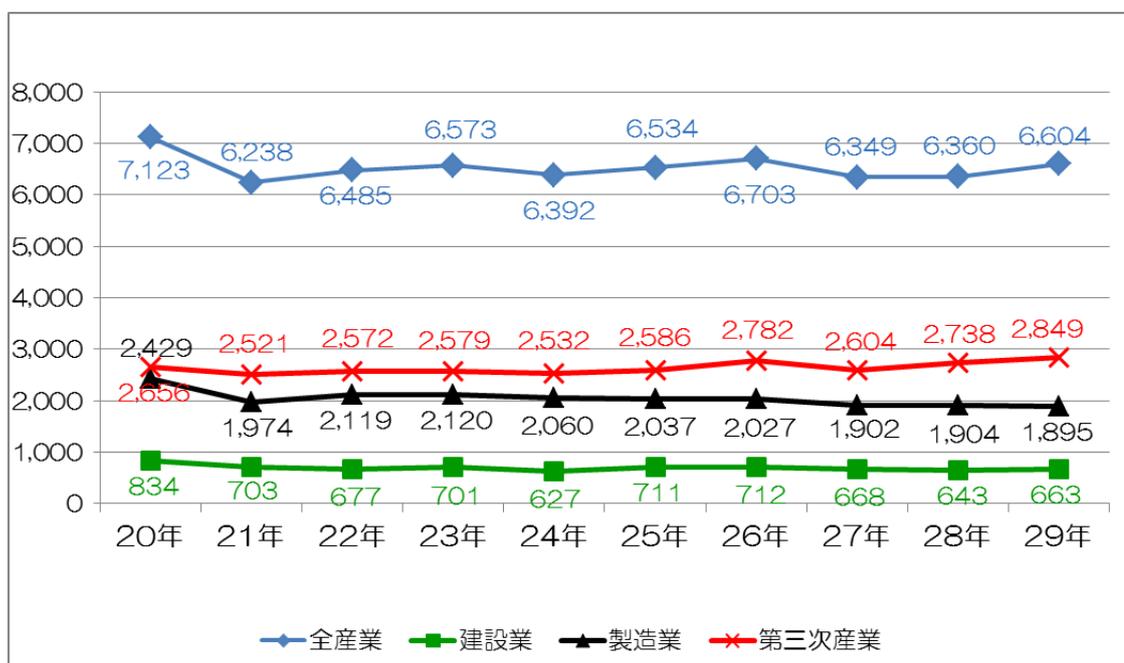
また、事故の型別でみると、転倒災害が平成 28 年より 164 人、12.4%増え

て、1,491人と全体の2割を占めており、社会福祉施設では3人減少したものの、製造業で18人、小売業で66人増加となっている。

製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害についてみると、平成29年は511人と平成28年より13人2.5%減少した。起因物の内訳をみると、一般動力機械が158人(30.8%)、次いで金属加工用機械が127人(24.8%)と、これらの動力機械によるものが半数以上を占めたほか、トラック等の動力運搬機が72人(14.0%)を占める状況であった。

建設業における墜落・転落災害についてみると、平成29年は222人と平成28年より10人、4.7%増加した。起因物の内訳をみると、はしご等が60人で27.0%、足場が38人で17.1%、トラックが24人で10.8%を占める状況であった。【図2-2】

図2-2 死傷災害発生状況



(3) 健康確保及び業務上疾病の状況

治療と仕事の両立支援に関し、愛知県内に本社を置く企業に対する調査(平成29年実施)結果をみると、過去4年間に私傷病で2週間以上休業した労働者のいる割合は8割を超えているにもかかわらず、「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」の内容を知っているのは3割に満たず、相談窓口の設置も5割に満たず、病気休暇を導入している企業は多いものの時差出勤や労働時間短縮等の導入は進んでいない。また、多くの企業が主治医との連携のあり方を模索している。

全国的にみると仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者は半数を超えており、メンタル不調を事前に防止する取組が重要である。しかし、愛知県内事業場に対する調査(平成27・28年実施)報告をみると、相談

窓口の設置は7割を超えるものの、「心の健康づくり計画」を策定する事業場の割合は2割に満たず、事業場外資源の活用によるケアも3割となっている。

また、平成27年に義務化されたストレスチェック制度について、受検率は78.7%（全国78.0%）、集団分析は約76.6%（全国78.3%）となっており、これら実施率の向上と分析の活用による職場環境の改善が求められる。さらに、精神障害事案に係る労災請求件数は近年高止まりにある。

愛知県内の業務上疾病は、長期的には減少傾向にあるものの、平成29年の業務上疾病者数は370人（休業4日以上）の死傷災害、平成30年1月末現在速報値。以下同じ。）と平成28年より43人、13.1%の増加となった。また、業務上疾病による死亡者数は6人となり、その内訳はジクロロメタン中毒、硫化水素中毒、アンモニアによる熱傷、熱中症が各1人、過重な業務による脳血管疾患・心臓疾患が2人であった。

業務上疾病のうち、災害性腰痛によるものが242人（65.4%）と最も多く、業種別では、製造業59人、運輸交通業44人、商業・広告業58人、保健衛生業40人となり、これらの業種で全体の83%を占めている。

熱中症は36人と平成28年に比べ5人増加し、3年連続増加となった。うち死亡は1人であり、3年連続で発生した。

化学物質による疾病（がんを除く）は化学熱傷や角膜障害、一酸化炭素中毒等により26人被災し平成28年に比べ倍増した。

（4）申告の状況

労働基準関係法令上の問題に関する申告処理件数については、賃金不払や解雇手続を中心に、平成29年は1,694件と平成28年より41件減少し、内訳をみると、賃金不払は1,220件で平成28年より36件減少し、解雇は163件と平成28年より26件減少となった。また、企業倒産等による未払賃金の立替払制度の運営状況をみると、事業活動が停止し再開する見込みがないとして認定した事業場数は68件と平成28年より11件増加した。

また、認定した事業場において未払賃金を確認した労働者数は215人であった。

（5）労災補償の状況

平成30年1月末現在の労災保険給付に係る新規受給者数は31,295人と、前年同期の30,067人と比べて1,228人増加した。また、同期の脳・心臓疾患の労災請求は34件と、平成28年と比べ44件と10件減少し、精神障害の労災請求件数は80件と、平成28年と比べ88件と8件減少した。なお、石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む）の請求件数は47件と、平成28年と同数であった。

【図2-4】【図2-5】【図2-6】【図2-7】

図2-4 新規受給者数の推移

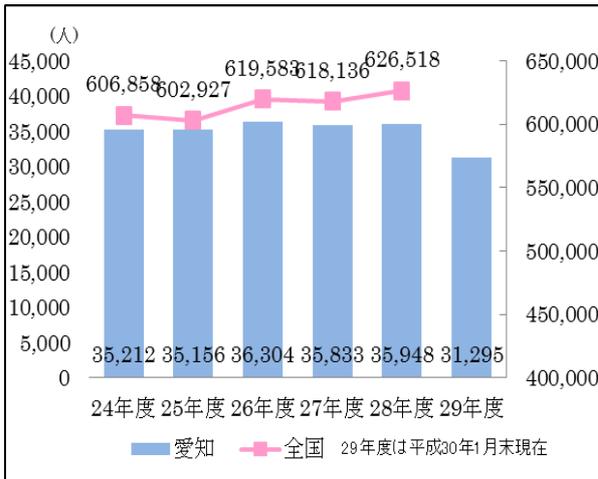


図2-5 精神障害等の請求状況

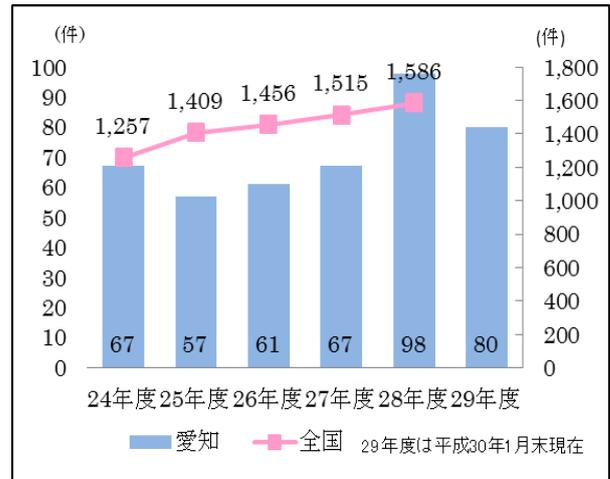


図2-6 脳・心臓疾患の請求状況

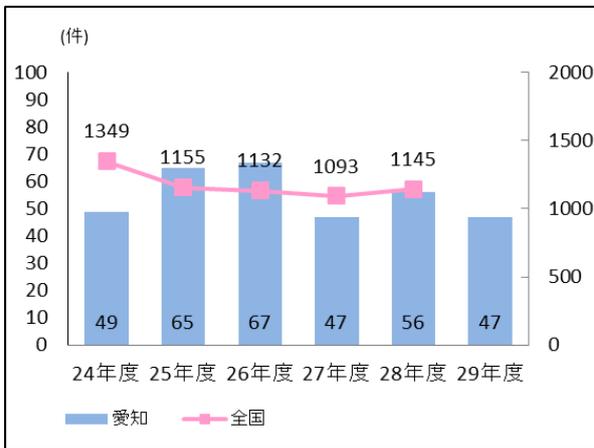
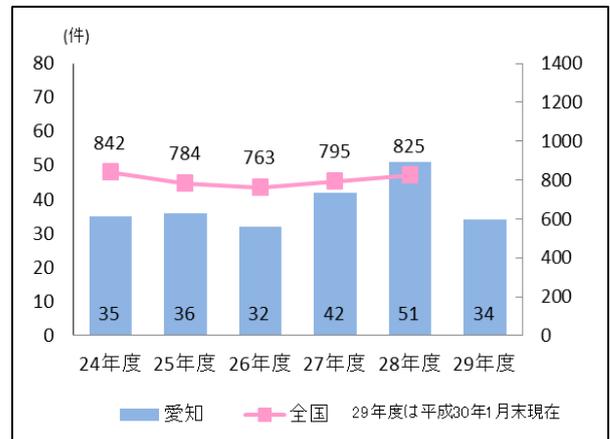


図2-7 石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む）の請求状況



(6) 民間等の労働力需給調整事業をめぐる現状

ア 労働者派遣事業の現状

平成27年9月の労働者派遣法改正により(旧)特定労働者派遣事業は廃止され、経過措置期間(平成30年9月までの3年間)が設けられたが、この経過措置期間が3年目を迎えたことから(旧)特定労働者派遣事業所からの許可申請が大幅に増加し、平成29年4月から平成30年1月までの新規許可事業所数は375事業所(対前年同期比61.6%増)となっている。

しかしながら、平成30年1月末現在の(旧)特定労働者派遣事業所は、4,249事業所となっており、同事業の早期許可申請の勧奨が課題となっている。なお、平成30年1月末現在の労働者派遣事業所数は、(旧)特定労働者派遣事業所の廃止の増加により、6,428事業所(対前年同期比3.7%減)となっている。

また、直近の集計によると、平成28年6月1日現在の労働局管内の派遣労働者数約11.5万人となって、前年6月1日現在の派遣労働者数約11.7万人より1.9%

減少、全国に占める割合は、派遣労働者数が9.3%となっている。

労働者派遣事業の事業運営については、派遣労働者等から申告、苦情・相談が寄せられ、労働者派遣事業所等に対する個別指導監督状況では、文書指導割合は依然として高くなっている。

こうした状況を踏まえ、事業運営の適正化を図ることはもとより、労働関係法令遵守の徹底を図っていくことが重要であり、特に、平成30年9月には労働者派遣法改正法が施行されて3年を迎えることから、派遣先における受け入れ期間の遵守及び延長する場合の適正な手続き、派遣元における雇用安定措置の履行等に向け、効果的な周知・啓発と個別指導監督の更なる強化に努める必要がある。

イ 職業紹介事業等の現状

平成29年4月から平成30年1月末までに、新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は131事業所（対前年同期比33.7%増）であり、平成30年1月末現在の労働局管内の職業紹介事業所数は1,751事業所（対前年同期比8.0%増）となっている。

また、直近の集計によると、労働局管内の新規求職申込件数は約51万件（対前年同期比20.0%減）、常用求人数は約26万人（対前年同期比4.4%増）、常用就職件数は約3万件（対前年同期比1.4%減）で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が3.8%、常用求人数が4.5%、常用就職件数が5.1%となっている。

職業安定法の一部改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」（以下「職業安定法改正法」という。）が成立し、関係法令・省令等が段階的に施行され、平成29年4月1日の一部施行では、職業紹介事業者に係る欠格事由の追加により暴力団員等が排除され、また、5月30日には許可基準の改正により、事業所要件にプライバシーを保護するための措置を講ずることを求める等、許可に関して一定の整備が図られた。

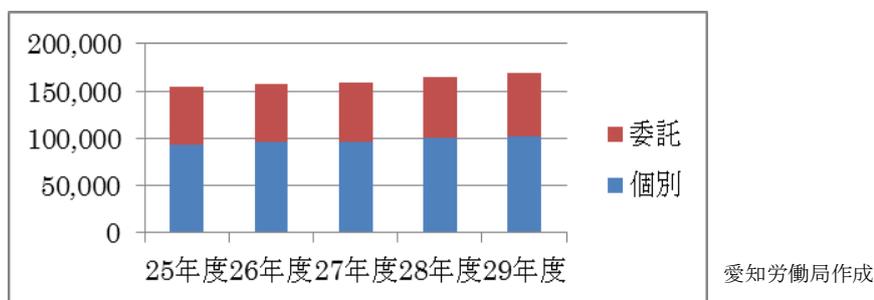
事業運営においては、平成30年1月1日の職業安定法改正法の一部施行により、職業紹介事業者に対し職業紹介実績や返戻金制度の有無等の情報提供の義務化、無期雇用就職者への転職勧奨の禁止、新たに職業安定法に規定された募集情報等提供事業者による募集内容の的確な表示等の遵守すべき事項について確実な履行に向けて、関係機関と連携強化を図りつつ、集団指導、個別指導を実施する必要がある。

（7）労働保険制度の現状と課題

ア 未手続事業場の解消

労働保険の適用事業数は、平成 29 年度（平成 30 年 2 月末現在）168,668 事業場で、前年同月比 4,340 事業場の増加であり近年着実に増加しているが、労働保険の未手続事業については、中小規模事業を中心に新たに発生している現状もみられることから、効果的・効率的な対策を講ずる必要がある。【図 2-8】

図 2-8 労働保険適用事業場の推移



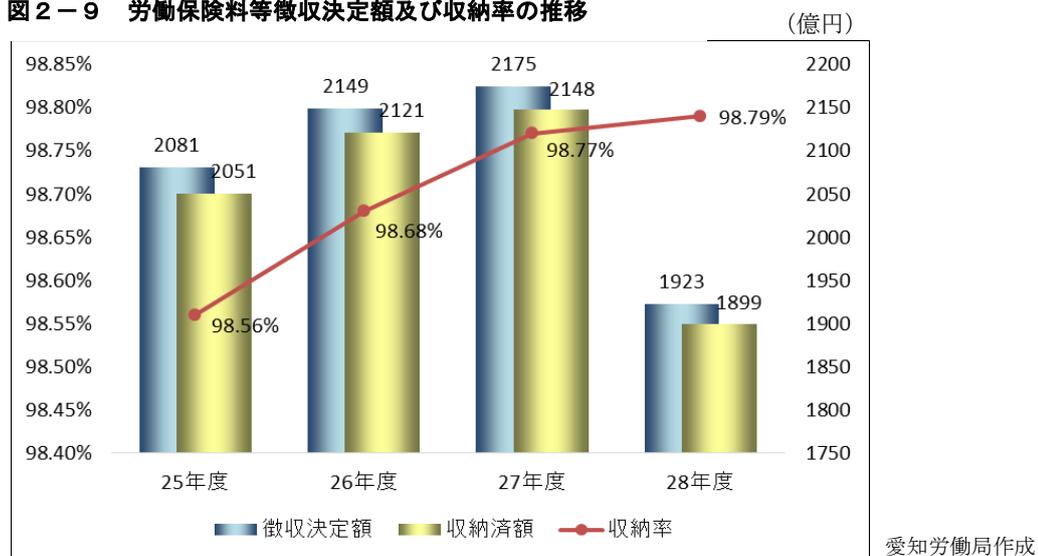
イ 労働保険料等の収納率の維持・向上

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

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

なお、平成 29 年度（平成 30 年 2 月末現在）の収納率は 98.2%であり昨年と同様となっている。【図 2-9】

図 2-9 労働保険料等徴収決定額及び収納率の推移



第2章 愛知労働局の最重点課題

1 働き方改革に関する課題

【基本方針】

誰もが、あらゆる場で活躍できる、いわば全員参加型の一億総活躍社会を実現することが重要であり、そのため、長時間労働の抑制、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等に向けた取組を推進する。

1か月あたり80時間を超える時間外・休日労働が行われている事業場が依然として多くみられ、過労死等に係る労災請求件数が高止まりの水準にある中、働くことにより労働者が健康を損なうようなことがあってはならないものであることから、過労死等ゼロを目指した取組を推進する。

また、「働き方改革実行計画」に基づく同一労働同一賃金の実現に向け、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消に向けた事業主の取組、労使の話し合いを促進するため、労使双方への丁寧な周知、事業主へのきめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者については、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があり、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推進する。

【目標】

1 長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成、男性の家庭参画を阻む原因となっている。労働生産性を上げつつ長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得等を促進することにより、多様なライフスタイルを可能とする社会の実現を目指す。

女性が自らの希望で活躍できる社会づくりを目指す。また、男女問わず、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働き方の実現を目指す。

2 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導、36協定の適正な締結・届出に係る法令周知、取引環境の改善を含め長時間労働の削減に係る企業の取組支援等を一体的に推進し、長時間労働を前提とした労働慣行からの

転換を目指す。

また、メンタルヘルス不調者の発生を未然に防ぐなどのメンタルヘルス対策に取り組む事業場の拡大を目指す。

- 3 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現に向け、地方自治体との連携を図りながら、平成 28 年度に「愛知正社員転換・待遇改善実現本部」において策定した「愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン」（5 か年計画）に掲げる目標の達成を目指す。

また、①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした非正規雇用労働者の処遇改善、②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ、③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うことを目的として設置された「愛知県働き方改革推進支援センター」の活用が進むよう積極的な周知を図る。

【 数値目標 : 平成 3 2 年の目標値 】

- ① 一般労働者の年間総実労働時間数 **2,000 時間**
(平成 28 年愛知県 2,051 時間、愛知県「毎月勤労統計調査」)
- ② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割 **5%以下**
(平成 28 年全国 7.7%、総務省労働力調査)
- ③ 年次有給休暇取得率 **70%**
(平成 28 年愛知県 50.8%、愛知県労働条件・労働福祉実態調査)
- ④ 25 歳から 44 歳までの女性の就業率 **77%**
(平成 28 年 72.2%、愛知県「愛知の就業状況」、「愛知の人口」)
- ⑤ 男性の育児休業取得率 **13%**
(平成 28 年 1.9%、愛知県労働条件・労働福祉実態調査)

数値目標出所：①あいち仕事と生活の調和行动計画 2016-2020

②③仕事と生活の調和推進のための行動指針

④第 4 次男女共同参画基本計画

【 数値目標 : 平成 34 年度まで 】

- ① メンタルヘルスに取り組んでいる事業場（規模 10 人以上）の割合 **80%以上**
(労働安全衛生調査 平成 28 年：全国 57%)
(愛知局調査 平成 27・28 年：規模 50 人以上愛知 82%)

【 数値目標 : 平成 28 年度～平成 32 年度累計 】

- ① ハローワークによる正社員就職・正社員転換数 196,500 人
- ② ハローワークによる正社員求人数 1,345,200 人
- ③ ハローワーク等の幹部による管内業界団体及び事業所訪問件数 4,100 件
(平成 28～30 年度累計)
- ④ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数 43,100 人
- ⑤ 正規雇用に関わったフリーター等の件数 51,500 人

2 人材確保に関する課題

【基本方針】

企業の人材確保を支援するため、女性や高齢者など多様な人材が働きやすい職場づくりに向けた支援を行うとともに、雇用管理の優良な中小企業を対象に手厚い求人充足サービスを提供する。

また、障害者雇用については、未達成企業への指導を計画的に進め、指導実績の管理及び継続的な雇用指導を行うとともに、雇用義務化された精神障害者の雇用機会・定着支援の充実強化を推進する。

【目標】

【数値目標：平成30年度】

- ① ハローワークによる求人充足数 64,448 人
- ② 平成 30 年 6 月 1 日現在における民間企業の障害者実雇用率 2.0%台
- ③ 平成 30 年 6 月 1 日現在における民間企業の達成企業割合 47.0%以上

3 労働災害防止対策に関する課題

【基本方針】

第 12 次労働災害防止推進計画について、平成 25 年度から 5 か年計画を推進した結果、製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害減少目標を除き、目標の達成はできなかった。本年度からスタートした第 13 次労働災害防止推進計画では、災害原因としての危険源に着目し、残留リスクのレベルに応じた効果的な労働災害防止対策が講じられるよう「論理的な安全衛生管理」の考え方の周知及び普及・定着、製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害防止対策、建設業における墜落・転落防止対策を重点として取り組むとともに、事業場単位から

企業単位に指導の軸足を移し、安全衛生管理活動の活性化、雇い入れ時を含む安全衛生教育の確実な実施等、安全衛生水準の向上を図るための取組を推進する。

【目標】

第13次労働災害防止推進計画においては、

- ・死亡災害について、2022年までの早期に40人を下回り、さらなる減少を目指す。
- ・休業4日以上死傷者数について、2017年(平成30年2月末日速報値6,604人、確定見込み値6,728人)に比べ、2022年までに10%以上減少(6,000人以下)させる。

【数値目標：平成30年の目標値】

第13次労働災害防止推進計画の目標達成に向けて、平成30年は、次の目標値を掲げる。

- ① 労働災害による死亡災害は、40人を下回ること。
- ② 休業4日以上死傷者数を6,470人以下(平成29年より4%減少)とする。
- ③ 重点とする業種・対象にかかる目標は、次のとおりとする。
 - ・製造業のはさまれ・巻き込まれ災害について、476人以下(平成29年より4%減少)とする。
 - ・建設業の墜落・転落災害について、210人以下(平成29年より4%減少)とする。
 - ・全産業における転倒災害の死傷者数について、ほぼ毎年増加しているところ、平成29年と比較して減少に転じさせる。

数値目標出所：愛知労働局 第13次労働災害防止推進計画

第3章 愛知労働局の各種対策

1 雇用環境と男女の均等確保の整備、紛争解決援助のための対策

(1) 働き方改革と女性の活躍推進の一体的な取組支援

ア 働き方改革を推進するための総合的な取組

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を推進するため、労働局各部、監督署・ハローワーク、地方公共団体及び労使が連携して、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の取組を推進することが重要である。

そのため、労働局、監督署・ハローワークの幹部が管内の主要企業の経営トップに働きかけを行い、働き方改革についての取組を促すほか、地方公共団体や労使団体、金融機関を通じ「働き方改革」を推進する気運の醸成を図る。

また、働き方改革に取り組もうとする企業に対しては、情報提供や働き方・休み方改善コンサルタントによる助言等により積極的に支援する。

さらに、効果的・効率的に働きかけを行うため、労働局各部で保有している企業情報を集約し、活用する。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要であることから、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施する。

また、局幹部等が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、愛知労働局ホームページや「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

さらに、助成金を活用して「勤務間インターバル制度」の導入を図る。

(イ) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

(ウ) 中小企業・小規模事業者への支援

①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした非正規雇用労働者の処遇改善、②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ、③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うため、「愛知県働き方改革推進支援センター」の積極的な周知を図る。

ウ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の早期付与の検討等を盛り込んだ「改正労働時間等見直しガイドライン（平成29年10月1日適用）」の周知徹底を図るとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどによる労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。

また、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成について、「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

エ 地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運を高めるため、愛知県、名古屋市、中部経済産業局、労使団体、金融機関等の関係者から構成される会議（愛知県「働き方改革」に向けた関係機関連絡協議会）を継続的に開催するとともに、愛知県主催の会議（愛知県政労使協議会）と連携する。

オ 優良企業認定等の積極的な活用促進

女性活躍推進法の「えるぼし」、次世代育成支援対策推進法の「くるみん」・「プラチナくるみん」及び若者雇用促進法の「ユースエール」について、優秀な人材確保や公共調達の際加点評価される等認定のメリットを含め広く周知するとともに、認定に向けて積極的に働きかける。

カ 女性の活躍推進等

(ア) 働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援

女性の活躍推進に当たっては、働き方改革と女性活躍の推進を一体的に取り組むことが重要であり、これらについて企業が行う取組を一体的に支援する。

(イ) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

また、女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、後述の女性活躍推進法にもとづく取組はもとより、企業における好事例の情報提供等により、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

(ウ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

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

また、努力義務とされている 300 人以下の中小企業について、人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、報告徴収等の際、行動計画の策定・届出を行うよう働きかけるとともに、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。

さらに、「女性の活躍推進企業データベース」については、スマートフォン対応により利便性もさらに向上したことから、学生を始めとして求職者の利用が更に増えるよう積極的に周知を行うとともに、自社の女性活躍推進の取組をアピールする場として、女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

併せて、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）について周知する。

キ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

平成 29 年 1 月及び 10 月から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行の確保及び周知を図る。

有期契約労働者については、育児休業取得要件が緩和されたところであり、引き続き周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている事業所の内、育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、「パパ・ママ育休プラス」や、平成 29 年 10 月 1 日から施行された改正育児・介護休業法に新たに盛り込まれた「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇の創設」など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を図り、男性の育児休業の取得促進を図る。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

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

また、仕事と介護の両立については、介護離職を予防するための企業の取組である「仕事と介護の両立支援対応モデル」とともに、個々の労働者が仕事と介護を両立できるよう企業が支援する際の対応モデルである「介護支援プラン」モデルの周知を図る。

加えて、経済的インセンティブである両立支援等助成金の制度の周知を図る。

(ウ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

ク テレワーク・在宅ワークの推進等

平成 29 年度に刷新した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、労働局幹部による企業への働き方改革に向けた要請、働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問等によりテレワークそのもののメリットを周知する。

併せて、「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」についても周知を図る。

さらに、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、自営型テレワーカー及び仲介事業者が改正の趣旨や内容を適切に理解するよう周知用資料等を活用し、様々な機会を通じて周知を図る。

平成 29 年度に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図る。

ケ 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるようにするため、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」や周知用資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

ア パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

差別的取り扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等を規定するパートタイム労働法の履行確保を図るとともに、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

イ 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

均等・均衡待遇に関する相談の対応を行うとともに、「職務分析・職務評価の実施ガイドライン」の周知を行う。

また、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応に向けて、「愛知県働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主等に対して積極的な周知を図る。

ウ キャリアアップ助成金の活用促進

派遣労働者や有期契約労働者の正社員転換、短時間正社員等の「多様な正社員制度」の導入支援や有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドラインに基づく処遇改善等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、各種説明会や包括連携協定を締結した金融機関と共催するセミナーの場等を活用し、幅広く制度の周知を図る。

また、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数に応じて助成額を加算するなどの拡充内容についても周知を図り、積極的な活用を促す。

エ 同一労働同一賃金に関する法制度の周知

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

また、「愛知県働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する同一労働同一賃金の理解の促進を図るとともに、業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」の周知により、事業主へのきめ細かな支援に努める。

オ 愛知県正社員転換・待遇改善実現プランの実施

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

また、「愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン」については、策定から中間年となる平成30年度において、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて目標値等を見直す。

(3) 安心して働くことができる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、複数のハラスメントが同時に起こる等複合的に生じることも多いことから、総合的・一体的に相談対応を行うとともに、迅速な対応を行う。

また、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。

イ 個別労働関係紛争の解決の促進

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

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法及び障害者雇用促進法にもとづく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

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

ウ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア) 無期転換ルール周知・啓発

改正労働契約法第18条に基づく無期転換ルールにより、平成30年4月以降、無期転換申込みが本格的に始まっているが、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念されるため、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、無期転換ルールへの対応を強く促す。

また、無期転換ルールを意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

さらに、キャリアアップ助成金の活用等を促す。

(イ) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に対する特別措置法の円滑な施行

引き続き、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請の円滑な処理を行うとともに、労働局、監督署・ハローワークにおいて、パンフレット等の配布や説明会の開催等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

(ウ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成30年4月から7月に「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを引き続き行い、局内での適切な連携を図りつつ、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーにおける若者相談コーナーの設置などの取組を行う。

(エ) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」(業務改善助成事業、相談等支援事業、中小企業団体助成事業、キャリアアップ助成金(処遇改善支援)、人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース及び設備改善等支援コース))について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(オ) 「多様な正社員」の普及・拡大

「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項等について周知を行う。

また、短時間正社員制度については、「短時間正社員制度導入支援マニュアル」などの情報提供を行うことにより、制度の導入促進に努める。

2 安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策

(1) 過重労働の防止・長時間労働削減対策

ア 長時間労働を前提とする労働慣行からの転換

時間外・休日労働が行われる場合に、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)を適正に締結し、届出を行うよ

う、監督指導、窓口指導等を徹底する。

併せて、あらゆる機会を捉え、協定当事者に係る要件も含め、関係法令の周知を徹底する。

また、特別条項付きの 36 協定を締結している事業場については、特別延長時間の短縮を含め、必要な指導を行う等により、36 協定における協定時間の見直しを促す。

さらに、「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」の遵守を重点とした監督指導等に取り組み、特に、曖昧な労働時間管理となりがちな自己申告制のみを採用する事業場については、自己申告制により行わざるを得ない場合に該当するか確認の上、客観的な記録を基礎として始業・終業時刻を確認し、記録する方法の導入について検討させることを含め、適正な労働時間の把握について重点的に指導する。

また、長時間労働の要因の一つとして、短期間の工期や納入期限の設定など取引先等発注者からの取引条件や発注条件による制約が挙げられることから、地方自治体、事業者団体等とも連携し、取引環境の改善を含め、長時間労働の削減に係る企業の具体的な取組を支援する。

さらに、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業を支援するため「時間外労働等改善助成金」の利用勧奨に努める。

イ 徹底した監督指導の実施

長時間労働の削減や過重労働による健康障害の防止を図るため、引き続き、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や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等に対する監督指導を徹底する。

その際、違法な長時間労働の是正や、長時間労働者に対する面接指導をはじめとする適切な健康管理の実施等について、指導の徹底を図る。

また、社会的に影響力が大きい企業が、複数の事業場で違法な長時間労働を行っているなどの場合は、経営トップに対し全社的な早期是正を指導するとともに、当該企業名を公表する。

ウ 職場におけるメンタルヘルス対策

職場におけるメンタルヘルス対策を着実に実施するためには「4 つのケア」が継続的かつ計画的に実施される必要がある。

よって、4 つのケアにより、労働者自身のストレスへの気付きを促すストレスチェックの確実な実施、その結果を活用した職場環境の改善、そして事業場

外資源を活用した相談体制の整備が促進されるようあらゆる機会をとらえ周知を図る。

また、過重な長時間労働による過労死やメンタルヘルス不調などによる精神疾患のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者が産業医による面接指導や健康相談を受けやすい環境整備の推進を図る。

さらに、精神障害に係る労災認定を受けた企業本社や事業場に対するメンタルヘルス対策の個別指導を引き続き実施する。

エ 過重労働解消キャンペーン

過労死等防止対策推進法により過労死等防止啓発月間と定められている11月に「過重労働解消キャンペーン」を展開し、この間、過重労働の解消に向けた集中的な重点監督の実施や、社会全体で過労死等ゼロを目指す啓発活動などを行う。

オ 労働時間法制等の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、産業医・産業保健機能の強化等を含む労働基準法等の改正法案が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知を図る。

カ 司法処分を含めた厳正な対応等

違法な長時間労働により過労死等を発生させるなど、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、引き続き、司法処分を含め厳正に対応する。

(2) 労働者の安全確保対策

ア 重点とする労働災害防止対策

(ア) 論理的な安全衛生管理の定着と推進

災害原因としての危険源に着目し、残留リスクのレベルに応じた効果的な労働災害防止対策が講じられるよう「論理的な安全衛生管理」の説明用リーフレット等を用い、この考え方について、あらゆる機会を活用して周知し定着を推進する。

労働災害を発生させた事業場に対しては、「労働災害検証結果等報告書」を用いて、「論理的な安全衛生管理」の考え方に基づき当該災害を検証し、より効果的な安全対策を講じるよう重点的に指導する。

(イ) 製造業

動力機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害(食料品製造業に関しては、

動力機械による「切れ・こすれ」災害を含む。)は、製造業での災害の2割程度を占め、重篤な被害につながるおそれがあるため、災害発生の未然防止の観点から、機械設備の点検・補修を確実に実施し、機能安全による機械設備の安全対策を図る。メーカーからユーザーへ「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、使用上の情報提供をはじめ、情報共有等の推進を図る。

また、事業場に対しては、機械設備の本質的安全化をはじめ、自主的な災害防止活動の取組状況を確認の上、安全衛生管理等について必要な指導を行う。

特殊化学設備を有する事業場や石油コンビナート等をはじめ、危険物等を取り扱い爆発火災災害が発生するおそれのある化学工業等の事業場に対して、爆発・火災防止対策の徹底を図る。

(ウ) 建設業

死亡災害等重篤な被害につながり、建設業での災害の3分の1程度を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場等に係る墜落防止措置の徹底、足場変更後の点検の確実な実施等について指導するとともに、規則改正が検討されているハーネス型安全帯の普及促進を図る。

また、車両系建設機械等による「はさまれ・巻き込まれ」災害を防止するため、機械との接触防止措置の徹底、誘導者の配置等基本的な安全管理の徹底を図る。

安全な作業を行うためには適切な工期設定と安全な足場等の設置が重要であることから、一人親方等を含む建設工事従事者に係る安全確保の基本方針が示された「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」(平成29年6月9日閣議決定)を踏まえ、公共工事発注機関及び民間工事発注者に対し、引き続き適切な工期の設定と足場等仮設経費の見積りを適切に行うよう、自治体や建築確認検査機関の協力も得つつ要請する。

さらに、建設業労働災害防止協会愛知県支部と連携して、建設事業者の自主的な災害防止対策活動の促進を図るとともに、労働者に対しても意識啓発を図る。

(エ) 林業

死亡災害は、伐木作業中に発生しており、特にかかり木処理中のものが多くを占めているところから、店社と現場が一体となった安全衛生管理体制を確立し、伐木作業における安全対策の徹底を図る。

イ 労働災害減少のための重点業種対策

(ア) 小売業・社会福祉施設・飲食店

増加傾向にある第三次産業における労働災害を防止するため、特に災害が多く発生し、かつ転倒災害が多くを占めている小売業、社会福祉施設及び飲食店については、重点的に4S（整理・整頓・清潔・清掃）、転倒危険要因の排除等を指導するなど「STOP！転倒災害プロジェクト」を展開する。

小売業、社会福祉施設及び飲食店については、規模の小さな店舗・施設が多く、安全衛生管理体制が脆弱なこともあることから、多店舗若しくは多施設を展開している企業については、管内の本社等に対して、安全衛生計画の策定をはじめとする企業単位での労働災害防止対策の取組を促進するなど「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開する。

安全管理者や安全衛生推進者を選任する法的義務のない事業場においても、安全担当者（安全推進者）の配置を指導し、自主的な安全衛生管理活動の促進を図る。

また、多店舗展開している小売業については、本社・中核的支社を構成員とする労働災害防止協議会を開催し、災害防止事例研究を行うなどにより積極的な災害防止活動の取組を促進する。

社会福祉施設については、転倒災害のほか災害性腰痛も多発していることから、県・市等の介護保険担当部署等が開催する介護保険指定事業者講習会や集団指導等の機会において、転倒災害防止対策とともに「職場における腰痛予防対策指針」の内容に基づく作業管理の徹底を図るよう指導する。また、県・市等が行う介護事業者への監査指導の際に、災害防止のリーフレットを直接手交して周知する等、県・市等との連携を図る。

(イ) 陸上貨物運送事業

荷役作業の死亡災害の多くを占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、陸上貨物運送事業者に対し、チェックリスト（平成29年3月16日付け基安発0316第1号「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策の推進について」の別紙）を活用し、保護帽の着用をはじめとした労働災害防止対策の取組を指導する。荷主等に対しても同様に、チェックリストを活用して墜落・転落災害防止にかかる設備について指導する。

また、関係団体等と連携し、「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知徹底を図る。

ウ 業種横断的な対策

(ア) 転倒災害防止対策

労働災害に占める割合が約2割と最も多い転倒災害の防止のため、全業種を対象として「STOP！転倒災害プロジェクト」を推進する。具体的には、4S（整理・整頓・清潔・清掃）を中心とした物理的な転倒原因の排除、労働者自らの運動機能の気付きを促す体力測定等の実施など、転倒災害防止の指導を実施する。

労働者死傷病報告が提出された際に、転倒災害を発生させた事業場に対し「転倒災害の再発防止のための自主点検等報告書」を用いて再発防止対策が講じられるよう指導し、自主的な取組の促進を図る。

(イ) 交通労働災害防止対策

営業や配達等で自動車等を業務に利用する機会の多い業務において交通労働災害が多く発生していることから、全業種を対象として安全週間・衛生週間等説明会、集団指導などあらゆる機会をとらえ、事業者団体等との連携を密にして当局作成の交通労働災害防止のためのガイドラインリーフレットを活用し、運行状況・作業状況等の実態把握、適正な労働時間・走行等の管理などを行うことにより交通労働災害防止の機運を高め、事業場での自主的対策を講じるよう周知する。

(ウ) 新規雇入れ者・高年齢労働者対策

経験期間が3年未満の労働者が被災する割合が約4割、そのうち外国人労働者に関しては、約8割にも上ることから、新規に雇い入れられた労働者に対する安全衛生教育を事業者において確実にを行い、その後の継続的な教育の実施について、指導の徹底を図る。

就職予定の実業高校生等に対して、出前講座等の機会において労働の場における安全衛生に関する基本的な知識を付与することにより、就職前から安全衛生意識の啓発を図る。

高年齢労働者については、身体機能の低下に伴う転倒等の労働災害発生リスクが増大することから、職場の改善や健康の保持増進に配慮しつつ高年齢労働者が能力を発揮できるよう、改定された「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」を周知する。

(3) 労働者の健康確保対策

ア 治療と仕事の両立支援

働く意欲と能力のある方が治療を受けながら離職することなく生き生きと働き続けることができる職場環境が形成されるよう、地域の関係機関及び関係

者が参集する「あいち地域両立支援推進チーム」を軸に、ネットワークの有機
的連携を図り、治療と仕事の両立支援の普及を図る。

また、労災病院及び愛知産業保健総合支援センターに設置された相談窓口の
周知及び活用促進を図る。

イ 化学物質による健康障害防止対策

新たに策定する「化学物質対策5か年計画」に基づき全事業場に対する監督
指導等を実施し、労働安全衛生法令（特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中
毒予防規則等）及び化学物質による健康障害を防止するための指針（がん原性
指針）の遵守の定着を図る。

具体的には適切な化学物質管理の徹底を図るため、リスクアセスメントの実
施、化学物質の譲渡・提供時におけるSDS（安全データシート）の確実な交付、
保護具の適切な使用に関する労働者教育などが確実に実施されるようあらゆ
る機会をとらえ事業者に対し指導する。

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

ウ 熱中症予防対策

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

エ 石綿・粉じん障害防止対策

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

粉じんによる健康障害防止については、じん肺健康診断の確実な実施や呼吸
用保護具の適切な使用など第9次粉じん障害防止総合対策の重点事項の周知
を図るとともに、事業者に対し粉じん障害防止対策の徹底について指導を行う。

オ 腰痛対策

災害性腰痛は、製造業、道路貨物運送業、小売業及び介護・看護の作業を伴
う病院や社会福祉施設などの業種を中心に広く発生していることから、集団指

導、各種説明会などの機会をとらえ、「職場における腰痛予防対策指針」の周知を行い、腰痛予防対策の推進を図る。

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

カ 受動喫煙防止対策

受動喫煙の健康への有害性に関する理解を図るため、集団指導、説明会などの機会を捉え、受動喫煙防止対策を周知・啓発するとともに引き続き地方自治体との連携を図る。

また、事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援事業の利用促進を図る。

(4) 労働条件の確保改善対策

国民からの信頼のもとに的確な監督指導を実施するため、監督権限をはじめとする各種権限については、積極的かつ適正な行使を図る。

労働基準関係法令違反の指摘に際しては、法令の内容、法違反の根拠となった事実、是正の考え方などについて十分説明した上で、事業者による自発的な是正及び改善を促すことにより、法定労働条件の履行確保を図るとともに、是正勧告に従わないものや、法違反を繰り返す事業場に対しては、司法処分を含め厳正に対応する。

ア 解雇、賃金不払や倒産事案等への的確な対応

労働局及び監督署の相談窓口においては、申告・相談者が置かれた状況に意を払い、懇切・丁寧に対応する。また、賃金不払や解雇等で労働基準関係法令違反があるとして労働者から申告がなされた事案については、その早期の解決を図るため、優先的に処理を行い適切な対応を図る。

特に、企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度の対象となる事案については、受付後速やかに必要な調査を実施し、迅速かつ適正な制度運用に努める。

イ 中小企業主・小規模事業者に対する支援

法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小企業主や小規模事業者に対し、労働時間をはじめとする労働条件に関する法制度の理解を深め、長時間労働の削減に向けた取組を促すため、労働時間法制の周知等を集中的に行う特別チーム「労働時間相談・支援班」等を新たに各署に

設置し、必要な相談・支援を強化する。

ウ 特定分野における労働条件の確保・改善

(ア) 外国人技能実習生

外国人技能実習生については、法定労働条件確保上の問題がある事案が少なからず認められることから、東海北陸 7 県を管轄する国、地方公共団体の機関、外国人技能実習機構等の相互連携強化のため、平成 30 年度に地域協議会（事務局：愛知労働局）を設置するほか、職業安定担当部署や外国人技能実習機構と連携しつつ、事業主等に対して労働基準関係法令の周知徹底を図るとともに、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施する。

監理団体が団体監理型技能実習実施者に対し労働に関する法令違反がないよう必要な指導を行っていない事案については、昨年 11 月に施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（技能実習法）に基づき、監理団体に対し立入検査等を実施し、必要な対応を図る。

また、名古屋入国管理局及び外国人技能実習機構との相互通報制度を的確に運用するとともに、合同監督・調査の実施により、外国人技能実習生の法定労働条件の確保を図る。

さらに、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、引き続き、司法処分を含め厳正に対応する。

(イ) 自動車運転者

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

また、中部運輸局と連携して、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

(ウ) 障害者

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、関係部署や関係機関との積極的な情報共有を行うとともに、労働基準関係法令違反が疑われるものについては、速やかに監督指

導を実施するなど、迅速かつ適切に対応する。

エ 「労災かくし」排除に向けた対策

「労災かくし」の排除を期すため、労働災害が発生した場合の労災保険給付の請求手続及び労働者死傷病報告の提出義務について周知を図るとともに、労災かくしの疑いのある事案を把握した場合には、当該労働災害の発生状況等の事実関係を調査し、重大又は悪質な事案については司法処分を含め厳正に対応する。

また、全国健康保険協会との連携により、健康保険の不支給決定者として情報提供があった者に対して労災保険の請求勧奨を行うとともに、労災担当部署と監督担当部署との情報共有を図り、組織的に労災かくし排除対策を推進する。

(5) 最低賃金の適切な運営に向けた対策

ア 愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

イ 最低賃金額の周知及び遵守の徹底

改定された最低賃金額については、労使関係団体・地方自治体・学校等の協力を得つつ、あらゆる機会を捉え、周知に努める。

また、これまでの監督指導等の取組効果、問題点を分析し、最低賃金の履行確保に問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行い、遵守の徹底を図る。

ウ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

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

(6) 労災補償制度の適切な運営に向けた対策

ア 組織的な管理による労災保険請求の早期処理等

労災保険は、被災労働者等に対して迅速かつ適正に必要な保険給付を行うことが重要であることから、労災保険給付の請求に対しては、請求書受付後、速やかに必要な調査を実施する等迅速な事務処理を一層推進するとともに、認定

基準等に基づいた適正な認定を行う。複雑困難事案の処理については、労働局・監督署が一体となった組織的な管理体制を構築した上で、被災労働者等に対し、早期に決定等が行われるよう努める。

また、過労死等の労災請求事案については、業務上外を判断するために必要な調査等の段階においても、労災担当部署と監督・安全衛生担当部署が密接に連携し、組織的な対応を徹底する。

イ 石綿関連疾患に関する労災補償制度等の周知広報

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

また、石綿認定等事業場の公表時期に合わせて、地方公共団体等に対し、認定基準等の周知・広報を行うとともに、市町村広報紙等への掲載依頼を行う。

3 雇用の安定と人材確保・人材育成対策

(1) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

ア 人材確保対策の実施

求人条件緩和指導や雇用管理改善指導により、女性や高齢者など多様な人材が働きやすい職場づくりに取り組む事業主を支援するとともに、雇用管理の優良な中小企業を対象に、事業所の魅力のアピールの機会の確保やミニ面接会の実施など、手厚い求人充足支援を行う。

イ 愛知県正社員転換・待遇改善実現プランの実施（再掲）

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

ウ ハローワークによる正社員就職の実現

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

エ 正社員実現に取り組む事業主への支援

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

具体的には、労働条件明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行うほか、パートタイム労働者活躍企業宣言サイトについて、事業所訪問等により周知を行う。

オ 経済団体等への要請

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

カ 大学訪問等による正社員就職に向けた取組要請

大学の新規学卒者から安易な選択によるフリーター等の非正規雇用労働者を出さないため、労働局幹部が県内の大学を訪問して、正社員就職に向けた大学の自主的な取組について要請を実施する。

併せて、新卒応援ハローワーク等の学卒ジョブサポーターによる正社員就職支援を行う。

キ 職場情報の提供と職業意識形成

新卒者等に対し、募集を行う雇用管理の優良な中堅・中小企業の職場情報の提供及びユースエール認定企業（雇用管理が優良な中小企業についての認定制度）等の取組を引き続き促進する。

また、学校等との緊密な連携により、卒業年次前の早期からの職業意識形成に取り組ませるとともに、新卒者の採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどの就職支援を強化する。

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

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

支援を行う。

ケ 同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組（再掲）

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

コ 労働生産性向上に資する人材育成の強化

企業が労働生産性を向上させた場合に割り増しされる労働関係助成金について、金融機関と連携し、積極的な周知を行い、活用促進を通じて、企業の生産性向上の実現を後押しする。

サ 人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

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

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

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

（２）地方自治体と一体となった雇用対策の推進

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

なお、愛知県において採択された、地域活性化雇用創造プロジェクトと連携し、基幹産業の支援に取り組むことに加え、名古屋市とも連携強化を図り、子育て女性の就業支援などに取り組む。

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

【一体的実施事業】

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

※一般型 生保型以外のもの

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

(3) 女性、若者、高齢者、障害者等の活躍促進

ア 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の強化

(ア) 子育て女性等に対する雇用対策の推進

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

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

(イ) ひとり親等に対する就業対策の強化

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

イ 若者の活躍推進

(ア) フリーター等の正社員就職の支援

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

また、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中的なセミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。

(イ) 若者雇用促進法の推進

若者の適職選択に資する職場情報の提供、ハローワークにおいて一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所等の新卒求人を受け付けない求人不受理、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度等の取り組みを促進し、新卒段階でのミスマッチによる早期離職の解消を図る。

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

(ウ) 愛知新卒応援ハローワーク等による新規大卒予定者等に対する就職支援

愛知新卒応援ハローワーク等に学卒ジョブサポーターを配置し、担当者制による個別支援（就職活動の進め方支援、求人情報の提供、エントリーシートへの添削指導、面接指導等）を行う。

また、大学等との連携を強化し、学卒ジョブサポーターが担当する大学等を定期的に訪問し、支援メニューの説明、大学側のニーズを把握した上で、出張相談等の就職支援を実施する。

さらに、愛知新卒応援ハローワーク等の紹介により就職が決まった学生等に対して、就職後における定着状況の把握及び就職後のフォローアップを実施する。

(エ) 新規高卒予定者に対する就職支援

各ハローワークに配置した学卒ジョブサポーターを活用し、学校の就職担当者と連携して、求人開拓、求人情報の提供、個別相談、企業説明会、就職準備講習及び事業所見学への同行等、就職決定まで一貫して丁寧かつ確かな就職支援を実施する。

保護者に対しては、新卒者を取り巻く就職環境やハローワークの利用勧奨等を行い、ハローワークと保護者が一体となって就職を支援する。

ハローワークの紹介により就職が決まった生徒に対しては、就職後における定着状況の把握及び就職後のフォローアップを実施する。

また、就職後においても、ハローワークが相談窓口としてあることを広く周知する。

(オ) 労働法制普及等に関する取組

県下の大学や高等学校等と連携しながら、これから社会に出て働くことになる若者やアルバイト就労を行う者を対象に、引き続き、労働法制の普及等に関する講義を実施するとともに、ハローワーク及びわかものハローワークでの若者向けセミナー等においても対応する等、労働法制の基礎知識の積極的な周知を図る。

この際、就労現場で実際に起こる可能性のある労働基準関係法令上の問題について具体的な事例をあげるなど分かりやすい説明に努め、また、労働トラブルに関する相談先についても周知を図ることにより、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止する。

(カ) 愛知県との連携策

①「愛知ブランド企業」等を対象とした就職面接会の実施

県内製造業の実力を広く国内外にアピールし、愛知のものづくりを世界的ブランドへと展開するため、優れたものづくり企業として愛知県が認定した「愛知ブランド企業」と若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業で厚生労働大臣が認定した「ユースエール認定企業」を対象とする大規模企業説明会を開催する。

②航空宇宙産業の魅力を発信する事業の展開

次世代産業の一つである航空宇宙産業への理解を深めるため、高等学校の進路指導主事を集めた工場見学の実施に加え、キャリア探索プログラムに講師として登録された航空宇宙産業の人事担当者等により、航空宇宙産業の魅力を発信し、職業意識啓発に努める。

③高校生を対象にした労働関係法講座の開催

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

また、労働法セミナーの開催に当たっては、局内各部署、監督署及びハローワーク、愛知県をはじめとする関係機関との連携により開催する。

(キ) 若年無業者等の職業的自立支援

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

を実施する。

ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要な者を誘導し、サポステからは支援を行いハローワークへ誘導された者に対する職業相談、職業紹介を行う等の連携体制を確立し若年無業者への支援を行うとともに、サポステが実施する「若年無業者等集中訓練プログラム」の受講推進に積極的に関わっていく。

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

(ク) 公正な採用選考システムの確立

同和関係者、女性、障害者、在日外国人などの立場や人権問題は、「公正な採用選考」の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員未選任事業所に対する設置勧奨を強力に実施する。

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

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

ウ 高年齢者の活躍推進

(ア) 高年齢者雇用確保措置の導入の徹底

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

(イ) 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる

「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

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

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

あわせて、愛知県が行う生涯現役促進地域連携事業（委託事業）を円滑

に実施するため、ハローワークと連携し事業の周知、推進を図る。

(ウ) 高年齢者等の再就職の援助・支援

高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を平成 30 年 4 月よりさらに 6 所に開設し、合計 11 所の窓口において、特に 65 歳以上の高年齢求職者への就職支援を強化する。

就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や求人開拓を充実・強化し、個別支援をするとともに、就職面接会等により就職の促進を図る。

(エ) 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

シルバー人材センター事業を一層効果的なものとするため、団塊世代を中心とした新規会員の拡大と会員に対する就業機会の拡大を推進し、地域と高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図る。

エ 障害者、難病・がん患者等の活躍促進

(ア) 障害者等の雇用推進

①改正障害者雇用促進法の円滑かつ適正な施行

平成 30 年 4 月から法定雇用率 2.2%（民間企業）への引き上げはもちろんのこと、平成 30 年 4 月より 3 年を経過するまでに 2.3%へ引き上げられることについて周知徹底する。

平成 30 年 4 月から障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わることを踏まえ、特に職場定着に課題の多い精神障害者の職場定着支援について充実、強化する。

平成 28 年 4 月から施行されている雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務については、引き続き、積極的な周知を行うとともに、労働局及びハローワークは、必要に応じ、事業主への助言、指導等を実施する。

さらに、精神障害者の職場定着促進のため、平成 30 年 4 月より変更される精神障害者である短時間労働者の算定方法について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

②雇用率達成指導の計画的な取組の実施

平成 29 年 6 月 1 日現在の民間企業の障害者雇用状況は、障害者雇用数が初めて 3 万人を超え、実雇用率 1.89%、法定雇用率達成企業割合 48.6%とともに過去最高を更新したものの、全国を下回る状況であることから、

地方自治体、就労支援機関、医療機関、教育機関等各関係機関との連携を密にし、一層の雇用促進を図る。

ハローワークにおいては、未達成事業所のうち重点対象企業を絞り込んだ指導計画を立てて効率的な指導を行うとともに、平成30年4月の法定雇用率引き上げに伴い新たに雇用義務が発生する企業、また、未達成企業全体の58.9%を占める雇用ゼロ企業の指導についても、計画的に取組を進め、指導実績の管理及び継続的な雇用指導を行う。

また、労働局及びハローワークの幹部は、地方自治体と連携して地域のリーディング企業等へ訪問し、雇用率達成指導、雇用要請、好事例の紹介、障害特性に関する情報提供等を行う。

さらに、ハローワーク幹部が先頭に立ち、商工会議所、商工会等の会員企業に対する障害者雇用意欲の喚起、雇用要請を行うとともに、管理者等の会合などあらゆる機会を利用し、障害者雇用率制度、雇用支援制度等の周知に努める。

(イ) 地域の関係機関との連携による就労支援の強化

福祉、教育、医療から一般雇用への移行を推進するため、愛知障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関、その他の就労支援機関と連携した「チーム支援」を行い、就職から職場定着までの継続的な支援を実施する。

さらに、マッチングサポートフェアなどの就労移行支援事業所等就労支援機関と企業とを結びつける取組をさらに拡充し、地域の就労支援力の強化を図る。

加えて、愛知県や障害者就労支援機関と連携して平成27年1月に発足した労働関係連絡会議「障害者雇用対策強化部会」において、障害者雇用改善に向けた各施策を検討し、各機関がそれぞれ役割を持ち、責任をもって障害者の雇用促進を図る。

(ウ) 障害特性に応じたきめ細かな支援の推進

障害者トライアル事業、ジョブコーチ支援、障害者職業訓練等の的確な活用、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の積極的な開催、障害者雇用安定奨励金の活用等により、就職のみならず就職後の職場定着促進を図る。

精神障害者に対する支援については、精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリング等の求職者支援のみならず、精神障害者が働き続けやすい職場環境づくりへの助言など事業主支援についても積極的に実施する。また、精神科医療機関と連携した事業を実施し「就労支援チーム」による個

別支援を実施する。

さらに、発達障害者に対する支援についても、発達障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリング等の求職者支援のみならず、発達障害者が働き続けやすい職場環境づくりへの助言など事業主支援についても積極的に実施する。また、発達障害者支援センター、若年者就職支援機関、障害者就労支援機関と連携し、専門支援機関への誘導、障害特性に配慮した個別支援の実施により適切な支援を行う。

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

加えて、労働局や監督署・ハローワークでのチャレンジ雇用の積極的な実施により、率先して知的・精神障害者等の雇用を進める。

(エ) がん患者等の活躍推進

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

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

オ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

(ア) 「生活保護受給者等就労自立促進事業」の実施

地方自治体にハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の就労支援体制を整備し、早期支援の徹底、求職活動状況の共有化など、就労支援を抜本的に強化し、生活保護受給者及び生活保護の相談者で受給に至らない者など、生活保護受給のボーダー層を含めた生活困窮者の就労による自立を促進する。

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

(イ) 生活困窮者自立支援事業との連携

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

カ 外国人材の活用

(ア) 外国人労働者の雇用状況の的確な把握と就労環境の改善

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

(イ) 留学生等に対する効果的な支援

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

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

(ウ) 日系人求職者等に対する支援

日系人が集住する地域や雇用される日系人が多い地域を管轄するハローワークを重点に就職支援ガイダンスの開催、個別指導、職業生活相談、履歴書の作成、応募先事業所に関する情報提供、面接時の対応等の支援を実施し、雇用の安定と適正な雇用管理の確保を図る。

(エ) 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

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

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

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

(4) 人材育成業務の推進

ア 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」や平成29年10月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、愛知県や高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部と連携の上、積極的な周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及び更なる活用促進を図る。

イ 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

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

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

ウ ジョブ・カード制度の推進

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

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

当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

エ 企業の人材育成への支援

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

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

オ 労働者のキャリア形成支援

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

（５）雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用業務の推進

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

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

イ 雇用保険受給者の早期再就職の促進

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

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

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

ウ 電子申請の利用促進

電子申請に係る事務処理については、雇用保険関係手続きの効率化、迅速化及び事業主等の利便性向上のため、平成 28 年 10 月に「雇用保険電子申請事務センター」を労働局へ設置し、利用促進を図ってきたところであるが、更なる電子申請の利用促進のため、①未利用事業主に対する電子申請アドバイザーによる事業所訪問、②ハローワーク窓口で事業主等が利用できる電子申請端末を設置し電子申請手続きのデモンストレーションの実施、③社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して、各種会議や窓口利用時などを活用した利用勧奨、などを積極的に行い電子申請の利用率向上を図る。

エ マイナンバーの適切な取扱

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

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

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

（6）ハローワークのセーフティーネットとしての機能の強化

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

◇ 主要指標（PDCAサイクル管理）

就職件数（常用）	61,129 件以上
充足件数（常用、受理地ベース）	64,448 件以上
雇用保険受給者の早期再就職件数	22,278 件以上

◇ 補助指標（PDCAサイクル管理〈満足度を除く〉）

満足度（求人者）	90 %以上
満足度（求職者）	90 %以上

求人に対する紹介率	前年度実績以上
求職者に対する紹介率	前年度実績以上

◇ 所重点指標（P D C Aサイクル管理〈管内所が選択した指標に限る〉）

1	生活保護受給者等の就職件数	4,010 件以上
2	障害者の就職件数	前年度実績以上
3	学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	8,493 件以上
4	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数	9,530 件以上
5	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	3,300 件以上
6	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	92.1 %以上
7	正社員求人数	330,501 件以上
8	正社員就職件数	30,611 件以上
9	介護・看護・保育分野の就職件数	6,700 件以上
10	建設分野の就職件数	1,480 件以上
11	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	1,205 人以上
12	その他、ハローワークと労働局が調整し設定する マッチング業務指標	

4 民間等の労働力需給調整事業に係る対策

(1) 法制度の周知

ア 労働者派遣法関係

労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対し、各種説明会等を通じて労働者派遣法改正法の積極的な周知を図る。特に、平成30年9月末には、労働者派遣法改正法が施行されてから3年を迎えることとなることから、(旧)特定労働者派遣事業の経過措置期間の終了、労働者派遣の受け入れ期間の適切な運用、派遣労働者の雇用安定措置、キャリアアップ措置等について周知を図る。このため、「労働者派遣制度の見直しに係る特別相談窓口」を継続して設置し、あわせて、「労働契約申込みみなし制度」についても、派遣先等を中心に幅広く周知する。

特に、労働者派遣事業の許可制への一本化に伴う(旧)特定労働者派遣事業の許可取得に向けては、(旧)特定労働者派遣事業主に対し許可取得の意向の有無を確認し、早期の許可申請を勧奨すること等により、経過措置期間終了間際の駆け

込み申請を減少させ、さらに、研修会の開催により申請手続きの円滑化を図る等、積極的な周知・広報に取り組む。

また、関係事業主団体等が開催する会議・研修会等への積極的講師派遣により、法制度の周知・啓発を図るとともに、派遣就業を希望する求職者等に対して、労働者派遣に係る法制度の理解・浸透を図るためハローワークと連携して、「就職支援セミナー」を開催する。

加えて、働き方改革関連法案が提出・成立した場合は、同法案に含まれる「労働者派遣法」の一部改正についても、円滑な施行に向け周知に取り組む。

なお、法制度の周知・啓発や指導に当たっては、労働者派遣事業適正運営協力員と効果的な連携に取り組む。

イ 職業安定法関係

職業安定法の一部改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」の一部が平成30年1月1日に施行され、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者、労働者供給をうけようとする者並びに新たに加えられた求人者、募集情報提供事業を行う者（以下「職業紹介事業者等」という。）に求められる遵守すべき事項（労働条件の明示及び募集内容の的確な表示等）について、あらゆる機会を通じて周知を図り、円滑な施行に取り組む。

（２）労働者派遣事業等に対する厳正な指導監督の実施

ア 労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底

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

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

とりわけ、平成30年9月末に、(旧)特定労働者派遣事業の経過措置期間の終了、労働者派遣期間に係る事業所単位、個人単位の期限の到来等することから、労働者派遣期間の適切な運用や派遣労働者の雇用安定措置等新たに義務付けられた措置等の適正な履行について重点的に指導監督に取り組む。

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

なお、是正指導後は十分な確認を行い、違法事案の是正を徹底するとともに、重篤な法違反には行政処分を含め厳正に対応する。

イ いわゆる偽装請負に対する厳正な対応

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

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

ウ 職業紹介事業者等に対する指導監督の徹底

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

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

(3) 許可申請・届出等の厳正な審査

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

また、労働者派遣事業者及び職業紹介事業者に義務付けられている各種事業報告書の期限内未提出事業主に対しては、督促・指導を徹底するとともに行方不明事業主の把握に努め、督促・指導後も未提出の事業主に対しては、行政処分も含め厳正な指導を行う。

5 労働保険制度の円滑適正な運営

(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進

労働保険未手続事業一掃対策については、未手続事業場の的確な把握が重要であることから、労働局内及び監督署・ハローワークの連携を密にするとともに、社会保険労務士会・事業主団体等の協力を得つつ、関係行政機関との通報制度等も活用して積極的な情報収集に努める。

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

さらに、「労働保険適用促進強化期間」（11月）を中心に、労働保険が強制適用保険であること、労働保険の目的等を事業主、関係団体等に対し広報等を通じ周知するなど、実効ある対策の実施に努める。

（２）労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上と実効ある滞納整理等の実施

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

労働保険料等の滞納整理の実施に当たっては、年間を通じて効果的な実施計画を策定して、計画的な納付督促・臨戸督促に取り組むこととしており、とりわけ高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主を重点に、複数職員による臨戸督促及び金融機関等への財産調査を行い、財産差押え等の滞納処分を積極的に実施する。

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

なお、外部委託による電話督促の活用、計画的な臨戸督促、効率的な財産調査などを行うことにより一層の合理化を図り、実行ある滞納整理を実施する。

イ 労働保険年度更新業務の円滑な実施

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

ウ 効果的な労働保険料算定基礎調査の実施

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

エ 電子申請の更なる利用促進

事業主が行う行政手続コストの削減に資する電子申請の更なる利用促進を

図るために、年度更新説明会等の事業主向け説明会を利用して、手続方法を紹介するなど周知を行うとともに、ホームページに掲載し、広く周知広報する。

また、電子申請体験コーナーを活用して、事業主等に積極的な利用勧奨を行う。

オ 口座振替制度の利用促進

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

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

適正な労働保険料申告が行われるよう、平成30年4月1日現在の労働保険率（労災保険率、雇用保険率）について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

(4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等の強化

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

第4章 愛知労働局における行政展開とサービス向上に向けた基本事項

1 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

（1）総合的な行政事務の展開

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

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

2 計画的・効率的な行政運営

（1）計画的な行政運営

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

また、現状を把握することが効率的な政策実施の基本となるため、行政運営方針等に基づく各取組施策の進捗状況を把握分析し、各種情勢を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

（2）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の厳しい財政事情、限られた行政資源の中、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト低減や効率的な事務処理を念頭に置き、事務の簡素合理化を進める。

また、経済社会情勢の変化に対応し、求められる行政需要を各指標等に基づいて把握、分析し、諸課題に対する的確な手法、最適な業務量を投入する等、効率を重視した業務運営に取り組む。

（3）業務執行体制及び組織体制の見直し

社会経済情勢等の変化に応じた行政課題に的確に対応していくため、各行政分野において、組織機能を効率的に発揮できる職員配置や業務処理の集中化等を行うなどにより、業務執行体制及び組織体制について見直しを進める。

(4) 行政事務の適正化推進

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

なお、情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「労働局、監督署・ハローワークにおける厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に留意の上、職員研修の的確な実施並びに本省所管システム及び労働局独自システムの各情報セキュリティ実施手順等に従って、情報セキュリティの確保対策の徹底を図る。

(5) 行政文書の適切な管理

行政文書の受付、決裁、供覧業務及び文書管理業務については、平成 23 年 4 月 1 日付の「行政文書の管理に関するガイドライン」を基に、厚生労働省行政文書管理規則運用マニュアルにより、適切な文書管理を行う。

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

(6) コスト削減の取組

コスト削減については、従来から実施してきたところであり、今後、更に労働局、監督署・ハローワークの管理者はもとより、職員一人ひとりが、より良い行政サービスをいかにして安いコストで実現・提供するかという意識を持って、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減に徹底して取り組む。

また、東海地区の各省庁がそのスケールメリットを活用して共同調達する取組を新たにスタートさせる等、より競争性の高い契約形態への移行を図る。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会動向の的確な把握

地域における行政ニーズに的確に応えていくため、関係機関及び関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢、産業・企業の動向等労働行政を取

り巻く情勢を逐次、綿密に把握し、その的確な分析の上に立って適切な行政課題の設定や的確な行政運営に努める。

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

(2) 地方自治体等との連携

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

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

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

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

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

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

(3) 労使団体等関係団体との連携

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

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

その他、愛知地方労働審議会等の運営を通じ、労働局が担う様々な行政課題について、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映させるように努めるとともに、関係団体、有識者等とも緻密な連携を図る。

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

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

(4) 積極的な広報の実施

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

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

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

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

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

4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められていることを職員に十分理解させるため、研修の実施等による基本動作の徹底・意識啓発・注意喚起を図りつつ、事務処理の見

直しにも積極的に取り組む。

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

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

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

（２）情報公開制度の適切かつ円滑な実施

行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」（平成 28 年 4 月厚生労働省大臣官房総務課情報公開文書室）に基づき、適切な処理に努めることにより、本省等とも連携し適正かつ円滑な運用を図る。

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

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

（３）個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止請求に対する事務処理に当たっては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」（平成 28 年 4 月厚生労働省大臣官房総務課情報公開文書室）に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象文書の特定については、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、開示決定期限の厳守及び開示決定通知等の適切な処理を徹底する。

（４）雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」及び「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を

取扱うに当たっての留意事項」等に基づき、民間企業等の個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談については、総務部総務課が労働局内の他の各部と連携し、個人情報取扱事業者に対する労働局長による助言・指導等の行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

ア 法令の遵守徹底

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

また、全ての職員に対して会議や研修等の機会を活用し、法令、規程、要綱等について周知を行うとともに、内部監査についても効果的なものとなるよう監査項目について不断の見直しを行う。

さらに、内部職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。

イ 適正な会計処理

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

また、「愛知労働局内部監査実施要領」に基づき年 2 回内部監査を実施し、監査結果及び是正報告等については、速やかに労働局長始め管理者に報告し共有する。あわせて、昨年と同じ指摘事項を受けている部署に対しては更なる指導の徹底を図る。

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

ウ 交通事故防止

官用車事故をはじめとする交通事故防止に万全を期すため、職員に対しては、各種会議・研修の場を通じて公務・公務外を問わず国家公務員としての自覚を常に持ち交通法規を遵守し、安全確認を十分行い運転するように指示する。また「飲酒運転は免職になる」ことを重ねて意識付けするなど、自動車を運転するに当たって安全運転の一層の徹底を図る。

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

なお、官用車事故が発生した場合には、状況に応じて該当本人及び所属の管理者と面談し、事故が起きた状況や原因の検証や交通安全協会が行っている「運転手講習センター」での検査の受講など個別の対策を講じる。さらに、交通法規違反や故意であることが認められれば、厳正に当該職員等を処分する。

(2) 行政サービスの改善・向上

ア 監督署における行政サービスの改善・向上

行政指導は法令・通達に基づき相手方の任意の協力によって実現するものであるため、行政指導を行う場合には、相手方に対して特別司法警察又は行政処分という強い権限を背景にしていると誤解されないよう、法令・通達の定める範囲の事項について、改善又は取組（以下「改善等」という。）の必要性、改善等の効果、改善等の手法について丁寧に説明を行い、適正な行政指導の実施に努める。

窓口における対応については、訪問者の目的をしっかりと受け止めた上での確に対応する。また、労災保険給付の不支給決定を行った場合は、請求者に対してその理由を懇切丁寧に説明し、請求者の理解を得るよう努める。

イ ハローワークにおける行政サービスの改善・向上

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

このため、ハローワークのマッチング機能に関する総合評価、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じて利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

(3) 地球温暖化防止対策・節電対策の推進

地球温暖化防止対策・節電対策の観点から、ハード・ソフト両面にわたる各種の取組に努める。具体的には、LED照明の設置を進め、デマンドコントローラーによる電力使用量の管理、昼休みの消灯、空調の温度設定、超過勤務の縮減等とあわせてエネルギー使用量の削減に努める。

また、職員一人ひとりの意識改革も重要であることから、相談員も含め職員の意識の啓発に努める。

(4) 研修の充実

「愛知労働局地方研修計画要綱」に基づき、労働大学校で実施する研修と併せて、職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する充実した研修を実施し、研修終了後は、研修結果のフォローアップとして、良かった点、改善すべき点等の把握を行い、「地方労働研修推進官」を中心に更なる効果的・効率的な研修計画の構築、検証を実施していく。

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

(5) 職員の安全衛生確保等

ア 暴力行為対策

労働行政の窓口職員等に対する暴力事件は全国で多発しており、その内容も重大・深刻なものが少なくない。

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

イ 健康確保対策

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

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

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

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

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

ウ 防災対策

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

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

エ 愛知労働局内の育児休業の推進

労働局、監督署・ハローワークの職員のうち男性も含め育児休業等を取得しやすい環境の整備を進めることとしており、配偶者の出産の際、労働局長自らが当該職員及び管理者に電話による取得勧奨を行い、対象職員の育児休業の取得を促進する。

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

オ その他の勤務環境の整備

愛知労働局における「働き方・休み方改革」を進めるため、①超過勤務の縮減対策、②マンスリー休暇の取得を重点目標として、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を確保する。

また、各種ハラスメント防止研修、メンタルヘルス研修などに、大学講師、弁護士等を招き、効果的な研修を行うとともに、職員からの苦情相談処理体制の整備等に努める。

