

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します。

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します。

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の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います。

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します。

【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します。

- 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 協定の適切な締結・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します。

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します。

- 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します。

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合わせ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ります。

【数値目標（平成 32 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合 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）
- ④25 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、
⑤仕事と生活の調和推進のための行動指針

【数値目標（中期）】

- ①2022 年度（平成 34 年度）までに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%）
（愛知調査 平成 27・28 年:規模 50 人以上愛知 82%）

【数値目標：平成 24 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安定所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 件
- ⑤正規雇用に結びついたフリーター等の件数 51,500 件

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します。

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します。

【目 標】

- ①八口一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、目標の達成はできませんでした。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します。

【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します。
- ・休業 4 日以上¹の死傷者数について、2017 年（平成 30 年 1 月末日速報値 6,416 人、確定見込み値 6,768 人）に比べ、2022 年までに 10%以上減少（6,000 人以下）させます。

【数値目標（平成 30 年）】

- 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¹の死傷者数を 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