



報道関係者 各位

平成 28 年 4 月 1 日（金）

【照会先】

愛知労働局雇用環境・均等部企画課

企画課長 渡辺 勇治(内線 214)

課長補佐 草野 貴伸(内線 215)

(代表電話) 052(972)0252

(直通電話) 052(951)1419

## 愛知労働局は「平成 28 年度行政運営方針」を策定しました

この度、愛知労働局（局長 藤澤勝博）は、「平成 28 年度行政運営方針」を策定しました。

平成 28 年度の行政運営方針においては、以下のとおり、3 項目の最重点対策と 6 項目の具体的対策を掲げ、自治体、労使団体、関係機関とも連携を図り、効果的・効率的な行政運営に取り組んでまいります。

また、これと併せ、愛知県との連携施策を重点とした「雇用施策実施方針」も策定しております。

### 行政運営方針 最重点項目（愛知労働局の行政運営の骨格）

- ① 「全員参加の社会」の実現加速
- ② 公正、適正で納得し、安心して働くことのできる環境整備
- ③ 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

### 具体的対策（最重点項目に次ぐ行政運営項目）

- 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
- ②安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策
- ③雇用の安定と人手不足分野における人材確保対策
- ④人材能力開発、キャリア形成と人材育成対策
- ⑤労働者派遣事業をはじめとする労働力需給調整事業に係る対策
- ⑥労働保険制度の円滑適正な運営

# 平成28年度 行政運営方針

愛 知 労 働 局

# 平成28年度行政運営方針 目次

第1	愛知の労働行政を取り巻く情勢と課題	
1	雇用をめぐる情勢と課題	
	～「全員参加の社会」の実現加速～	3
2	労働条件等をめぐる情勢と課題	
	～公正、適正で納得し、安心して働くことのできる環境整備～	16
第2	愛知労働局の最重点対策	
1	「全員参加の社会」の実現加速	23
2	公正、適正で納得し、安心して働くことのできる環境整備	29
3	地方自治体と一体となった雇用対策の推進	31
第3	愛知の労働行政の具体的対策	
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	33
2	安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策	36
3	雇用の安定と人手不足分野における人材確保対策	40
4	人材能力開発、キャリア形成と人材育成対策	46
5	労働者派遣事業をはじめとする労働力需給調整事業に係る対策	47
6	労働保険制度の円滑適正な運営	47
第4	愛知労働局における行政展開に当たっての基本的対応	
1	総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	49
2	計画的・効率的な行政運営	49
3	地域に密着した行政の展開	50
4	保有個人情報等の厳正な管理及び情報公開制度等への適切な対応	51
5	綱紀の保持等	52

# 第1 愛知の労働行政を取り巻く情勢と課題

## 1 雇用をめぐる情勢と課題

### ～「全員参加の社会」の実現加速～

#### (1) 雇用情勢と課題

平成27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、昨年一年間の愛知における経済、産業関係の話題としても、国産小型ジェット旅客機の実用化に向けた初飛行、名古屋駅前開発による高層ビルの完成、近隣である伊勢志摩サミットの開催決定など、全国的に注目を浴びる出来事も多くあり、平成28年2月には、新東名高速道路の豊田東JCTから浜松いなさJCT間が開通し、流通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。

こうした中、平成27年の県内主要産業である自動車関連産業など大手企業の多くでは、輸出差益もあって収益の高い水準を背景に、2年連続でベースアップを実施する企業もあり、消費への更なる還元が期待された。

なお、今後海外景気の下振れ、とりわけ中国、新興国経済の減速が国内の景気・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、企業では残業や休日出勤、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。

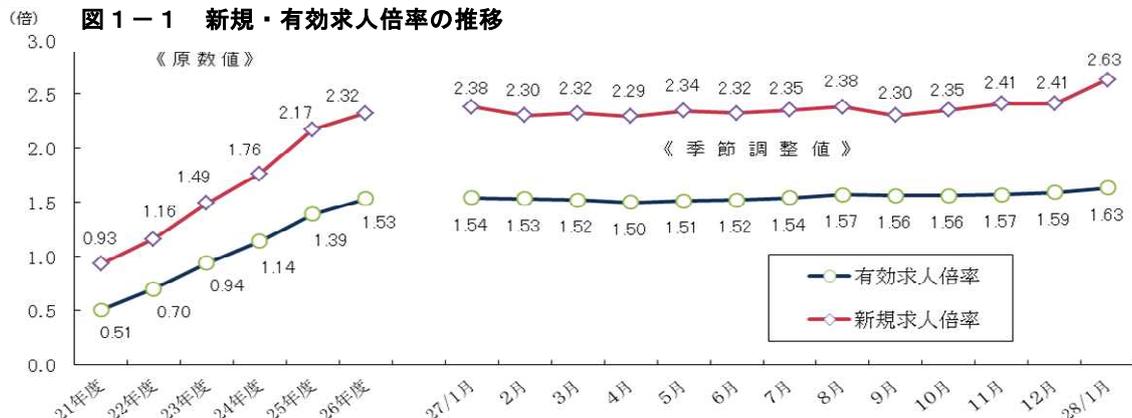
今後、中国経済やアジア新興諸国の動向等への注視が必要であるものの、現在の景気の好循環がさらに浸透し、大企業はもとより、中小企業においても安定した経営展望が持てることで、非正規雇用労働者のさらなる待遇改善や正社員雇用の拡充などが期待されるところである。

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27年8月には1.57倍まで上昇し、9月、10月は1.56倍と足踏み状態であったが、11月から上昇に転じ、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28年1月には、リーマン・ショック後の最高値となる1.63倍まで回復するなど、このところの県内の雇用情勢は緩やかな改善が続いている。【図1-1】

月々の求人・求職の状況をみると、有効求人数（現数値）は平成26年9月から平成27年11月まで15か月連続で前年同月を下回り減少基調で推移していたが、12月に16か月ぶりに前年同月を上回った以降、平成28年1月ま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、28 年 1 月まで 33 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

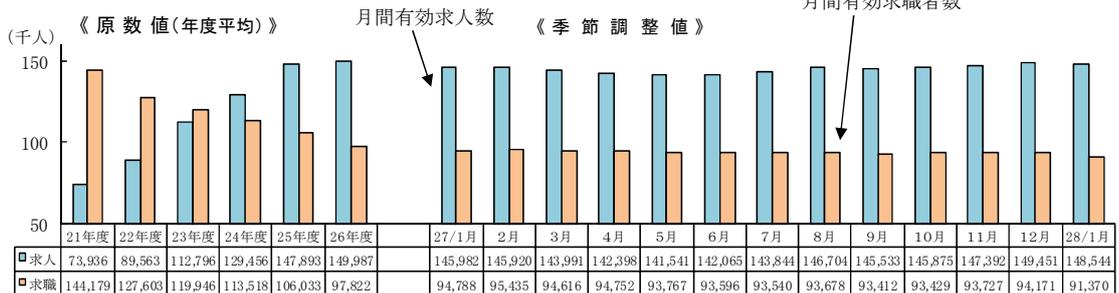


注) 左の折れ線グラフは原数値、右は季節調整値である。

愛知労働局作成 (平成 27 年度)

図 1 - 2 有効求人数、有効求職者数の推移

【月間有効求人・月間有効求職者の推移】



(人)

注) 左の棒グラフは原数値、右は季節調整値である。

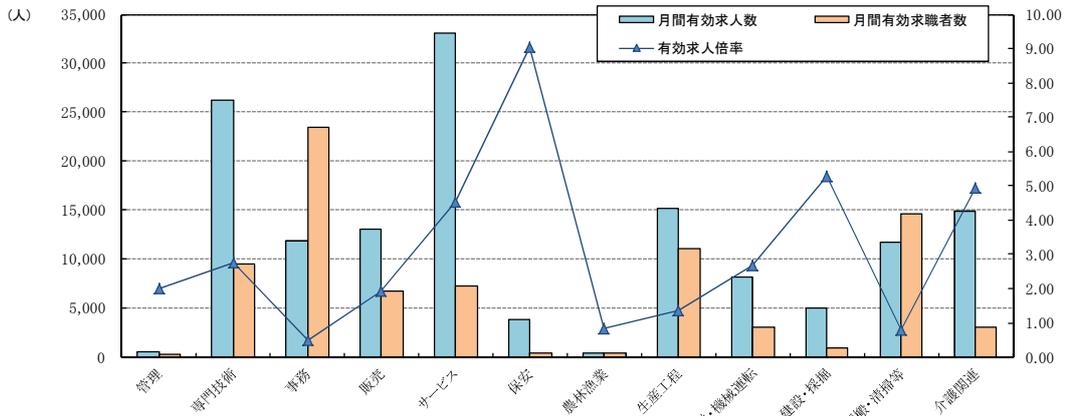
愛知労働局作成 (平成 27 年度)

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 月の 1.37 倍がピークで、平成 20 年 9 月の 1.02 倍を最後に以降は 1 倍を割り込み、翌平成 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 月には 6 年 2 か月ぶりに 1.00 倍と 1 倍台に回復し、平成 28 年 1 月には 1.20 倍となりリーマン・ショック前の平成 20 年 3 月 (1.21 倍) 以来の水準まで上昇している。

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 0.51 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 4.92 倍、また、建設・採掘の職業でも 5.28 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。

【図 1 - 3】

図1-3 職業別 求人、求職バランスシート



愛知労働局作成（平成27年度）

なお、愛知県の完全失業率は、平成27年1～3月は2.2%、4～6月は2.7%、7～9月は2.6%、10～12月は2.6%と改善傾向が続いているものの、15～24歳の完全失業率は各期間それぞれ2.6%、6.1%、4.4%、2.5%、25～34歳同2.9%、3.8%、3.2%、2.9%と若年者で失業率が高い状況にある。

## (2) 女性の活躍推進をめぐる現状と課題

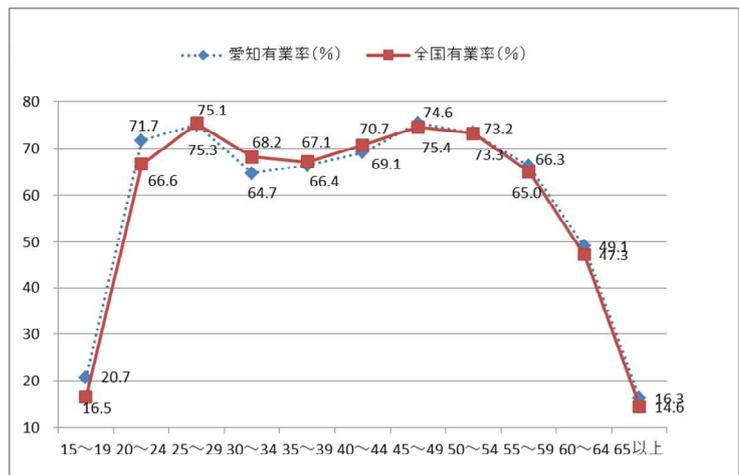
### ア 女性の雇用をめぐる現状と課題

意欲ある女性が活躍できる環境を整備していくことは、人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくための、政府の成長戦略の中核として位置付けられている。

愛知の女性の就労状況を見ると、全国平均と比べ、有業率が「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大きく、女性管理職のいる企業割合は高いものの、管理職に占める女性の割合が低いなどの状況が見られる。

意識面でも男女の固定的役割分担意識に賛成の割合が高く、性別では男性で賛成の割合が高くなっている。

図1-4 女性の年齢階級別有業率 平成24年就業構造調査



【図1-4】 【図1-5】

図1-5 愛知の女性を巡る現状について

項目	愛知	全国
①固定的役割分担意識に賛成の割合 (「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に賛成の割合)	45.9%	44.6%
②女性の労働力率 ※M字カーブの形状	51.4%	49.2%
	愛知は谷がやや深い	
③雇用者に占める女性の割合	41.1%	43.4%
④管理職業従事者に占める女性の割合(全就業者)	12.3%	13.4%
⑤女性の勤続年数	8.7年	9.3年
⑥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)	71.1	72.2
⑦女性雇用労働者に占めるパートタイム労働者割合	38.7%	35.3%

資料:① 愛知県県民生活部「愛知県県政世論調査(平成26年)」、内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査(平成26年)」

②、③総務省「労働力調査(平成26年)」、④、⑦総務省「就業構造基本調査(平成24年)」

⑤、⑥厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成26年)」

このような状況の中、すべての女性が個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会を実現するため、昨年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が制定された。平成28年4月1日より全面施行されるため、同法に基づく一般事業主行動計画(以下「行動計画」という。)の策定・届出等が義務付けられている301人以上の企業に対して、確実に行動計画策定届の届出がなされるよう、指導等を行うことにより関係法令の周知徹底及び履行確保を図る必要がある。

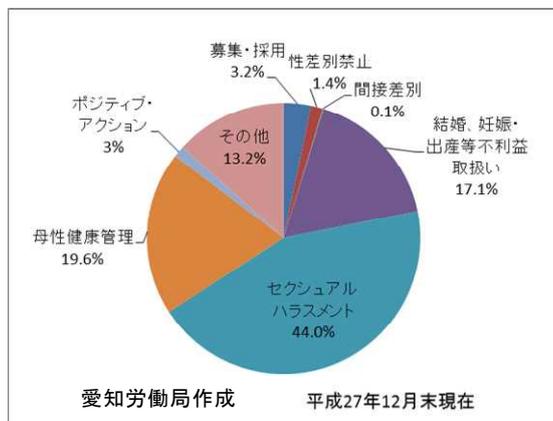
## イ 男女雇用機会均等法の現状と課題

平成27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1,209件(平成27年12月末現在)で、法令等改正があった前年度同期(1,337件)よりも減少している。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(532件44.0%)、次に母性健康管理(239件19.6%)、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するもの(207件17.1%)となっている。

また、紛争解決の援助事案は4件で、うち労働局長による援助が3件(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い2件、セクシュアルハラスメント1件)、調停会議による調停が1件(セクシュアルハラスメント)であった。

こうした状況の中、事業主への指導等により、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いに対し厳正に対処するなど、指導等を行うことにより関係法令の履行確保を図る必要がある。【図1-6】

図1-6 男女雇用機会均等法関係の相談内訳



## ウ 職業生活と家庭生活の両立の現状と課題

平成 27 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、1,811 件(平成 27 年 12 月現在)で、育児関係(1,451 件 80.1%)が介護関係(360 件 19.9%)の 4 倍の状況であるが、前年度同期(2,094 件)より減少している。相談内容は、育児休業制度(643 件 35.5%)や、育児の所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)等に関するもの(359 件 19.8%)が多い。

また、紛争解決の援助事案は労働局長による援助が 6 件(うち育児休業に係る不利益取扱い 2 件)で、前年同期(2 件)より増加している。【図 1-7】

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 1-8】

図 1-7 育児介護休業法関係の相談内訳

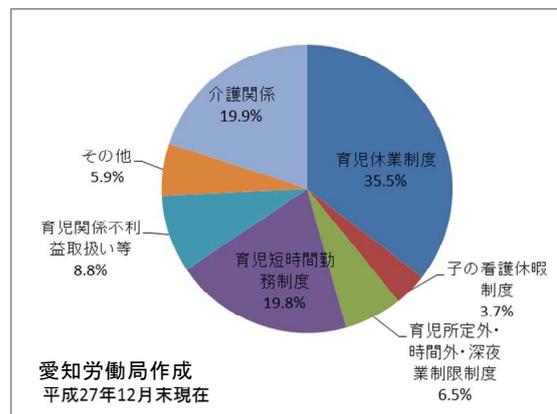


図 1-8 男性の育児休業取得率 (%)

	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
全国	1.23	1.72	1.38	2.63	1.89	2.03	2.30
愛知	—	—	—	1.5	1.5	1.4	1.6

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：県「労働条件・労働福祉実態調査」※23 年度より調査開始

こうした状況の中、事業主や労働者に対し、男性の育児休業の取得を促進するための制度について周知徹底を図るとともに、育児休業等の申出又は取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いに対しては、厳正に対処するなど関係法令の指導等により履行確保を図る必要がある。

また、企業において仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、男性の育児休業取得促進、両立支援等助成金を活用した中小企業等への支援、非正規雇用労働者の育児休業取得要件の周知などの対策が必要である。

さらに、次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)に基づき、企業に対し、くるみん認定及びプラチナくるみん認定取得への取組の促進を図る必要がある。

## エ パートタイム労働者の現状と課題

愛知県の雇用者(役員を除く)336万6千人のうち、パートタイム労働者・アルバイト数は90万人で雇用者の26.7%(全国26.1%)と全国よりやや高い割合を占めている。パートタイム労働者・アルバイトに占める男性の割合は22.1%(全国23.0%)、女性の割合は77.9%(全国77.0%)である。(平成24年 就業構造基本調査)

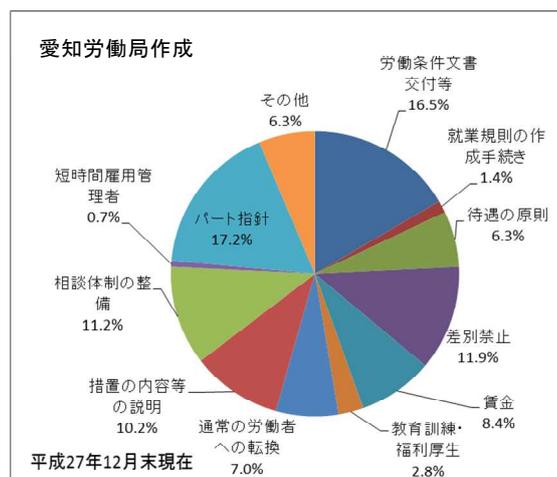
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パートタイム労働法」という。)に関する相談は285件(平成27年12月末現在)と改正法の問い合わせが多かった前年度同期(497件)より減少している。相談内容は、労働条件の文書交付(47件 16.5%)、差別的取扱いの禁止(34件 11.9%)、相談体制の整備(32件 11.2%)、措置の内容等の説明(29件 10.2%)と、新たに改正された内容に関するものが多くなっている。

こうした状況の中、パートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう周知・啓発を行う必要がある。

また、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇の推進を図るため、事業主への指導等により法の履行確保を図る必要がある。

【図1-9】

図1-9 パートタイム労働法関係の相談内訳



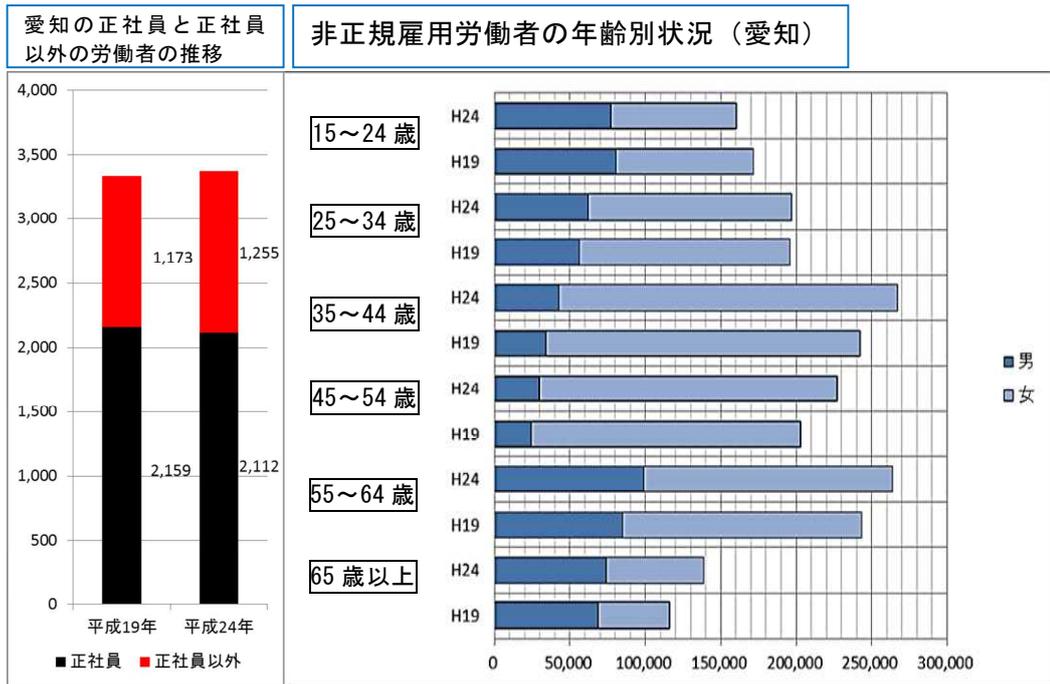
## (3) 非正規雇用労働者・若者の雇用状況と課題

### ア 非正規雇用労働者の雇用状況と課題

全国の非正規雇用労働者の雇用状況は、グローバル化に伴う企業側のコスト削減の必要性、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24年の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は38.2%で、過去最高の水準となっている。

一方、愛知県においては、平成19年に約117万人であった非正規雇用労働者数が、平成24年には約125万人へと8万人程増加している。(総務省「就業構造基本調査」)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、35.2%から37.3%へと上昇しており、35~44歳の年代が最も多く、次いで定年以降の再雇用制度にて就労する55~64歳の年代が多い状況である。【図1-10】

図1-10 愛知の正規・非正規雇用労働者の推移等

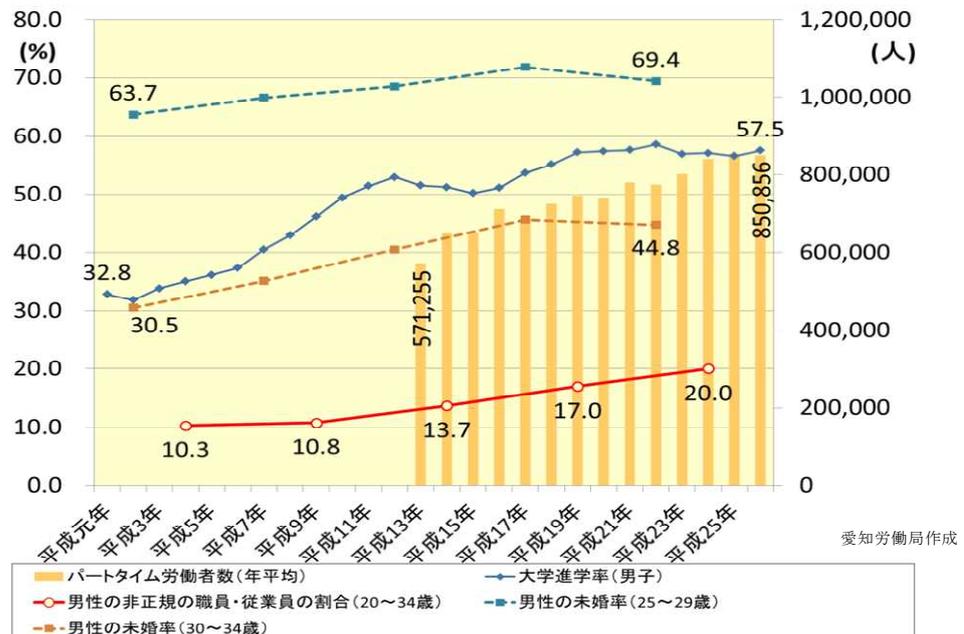


総務省「平成24年・平成19年就業構造基本調査」  
愛知労働局作成

リーマン・ショック後、円高等を背景に県内企業が生産拠点を海外にシフトさせたことや、収益向上のため人件費等の削減を進めたことにより、非正規雇用労働者の人数は増加し、その割合も高まっている。【図1-11】

こうした中、大学進学率が上昇する一方、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1-12】

図1-11 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



愛知労働局作成

図 1-12 男性雇用労働者（正規雇用、非正規雇用）の未婚率

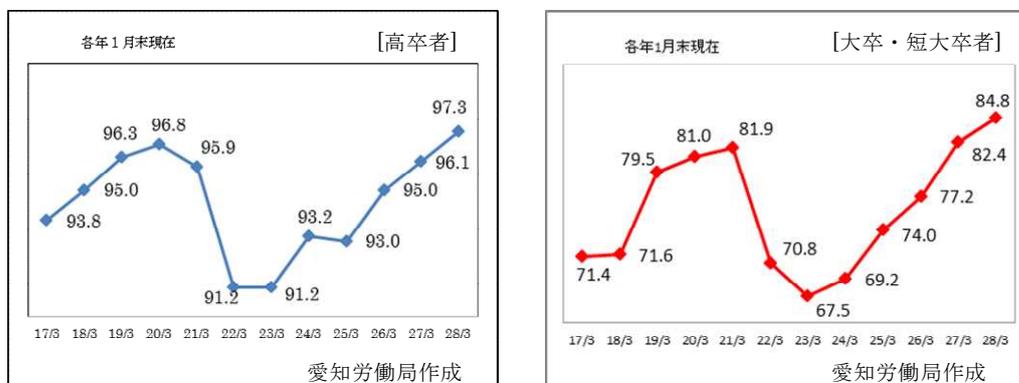
男性雇用労働者		32.1%
	うち 20 歳から 34 歳	62.5%
男性正規雇用労働者	(20 歳から 34 歳)	59.4%
男性非正規雇用労働者	(20 歳から 34 歳)	84.0%

平成 22 年 国勢調査に基づき愛知労働局が作成

### イ 新卒者・若者の雇用状況と課題

愛知県の平成 28 年 3 月高校卒業予定者における求人数（平成 28 年 1 月末現在）は、総数が 29,681 人であり、前年同期より 12.4%増加し、求人倍率は 2.57 倍と前年同月比 0.22 ポイント上昇している。就職内定率は、97.3%と前年同月比で 1.2 ポイント上昇している。この要因として、高校卒業予定者を対象とする求人数の総数が製造業を中心に前年同期より増加していること及び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。しかしながら、一方で、就職希望者のうち就職内定を得られていない生徒が 300 人以上いることから、就職未内定の生徒に対し学卒ジョブサポーターによる未内定者のニーズに応じた個別求人開拓等の支援を実施することが必要である。

図 1-13 新規学卒者の内定率の推移



大卒業予定者の就職状況は、就職内定率（平成 28 年 1 月末現在）が 84.8%と、前年同月比 2.4 ポイントの上昇となっている。【図 1-13】

この要因としては、求人者の採用意欲が高いこと及び学卒ジョブサポーターが大学との連携を強化し、大学でのセミナーや職業相談等の就職支援を実施したことが考えられる。

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 27 年平均（速報）84 万人と 2 年連続 100 万人を下回り、若年無業者数は、前年と同じ 56 万人と 2 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、新規学校卒業者の卒業後 3 年以内の離職率は、前年度よ

りは減少しているものの、いまだ 29.9%の方が早期離職となっているという課題がある。

このことから、学校と連携してキャリア教育の充実を図ることで生徒の職業意識を高め、就職後に早期離職することなく働き続けることができるよう職場定着支援を実施することが必要である。

既卒者を含む大学生等への就職支援の課題としては、平成 28 年 3 月大学等卒業予定者等から広報活動時期については卒業・修了年度に入る直前の平成 27 年 3 月 1 日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の平成 27 年 8 月 1 日以降に開始された影響として、学生が大手企業への応募結果後に中小企業へ目を向けることとなったため、中小企業にとっては採用選考時期が短くなり、人材の確保に苦慮し、採用をあきらめた中小企業も見受けられた。

このため中小企業に対する支援として情報提供の機会の多い大手企業のみならず、中小企業へ目を向けさせるため、情報を確実に伝えることが必要である。

こうした中、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を厚生労働大臣が認定する「ユースフル認定企業」や、一定の労務管理の体制が整備されており、より詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する「若者応援宣言事業」を一層推進し、学生等が中小企業へ積極的に目を向け、就職率を向上させる取組を強化する必要がある。

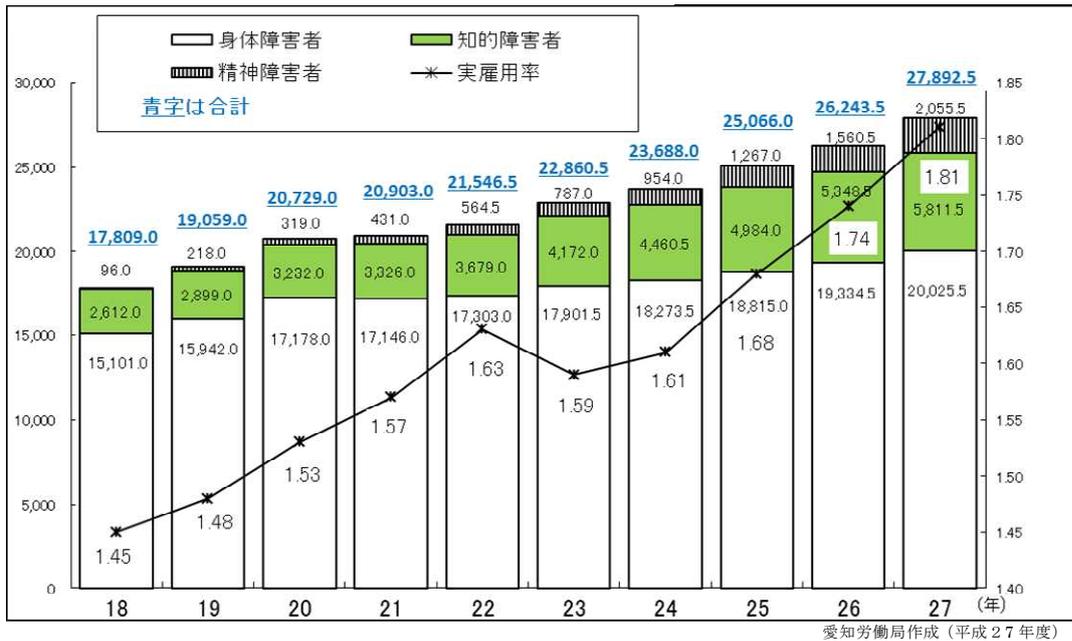
なお、平成 27 年 10 月 1 日施行「青少年の雇用の促進等に関する法律」により、新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、就労実態等に関する職場情報を応募者に提供する制度を、企業、学生等に対して積極的に周知する必要がある。新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあり、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない制度を企業に対して周知徹底し、厳格に取扱う必要がある。

#### **(4) 障害者・高齢者の雇用状況と課題**

##### **ア 障害者の雇用状況と課題**

愛知県の障害者の雇用状況については、平成 27 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 27,892.5 人（前年同期比 6.3%増）と 13 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 1.81%ではあるものの、法定雇用率（2.0%）をいまだ下回っており、法定雇用率を達成している民間企業の割合も 45.4%と、半数に満たない状況である（「平成 27 年障害者雇用状況報告」）。【図 1 - 1 4】

図 1 - 1 4 民間企業における障害者雇用状況



平成 25 年 4 月から法定雇用率が 2.0%に引上げられ、これまで以上に障害者の雇用の促進を図るためには、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。なお、公共職業安定所（以下、「ハローワーク」という。）を通じた障害者の就職件数は、平成 26 年度が 5,373 件と 5 年連続で過去最高を更新し、さらに平成 27 年 12 月現在で、前年同期比 6.2%増となっている。

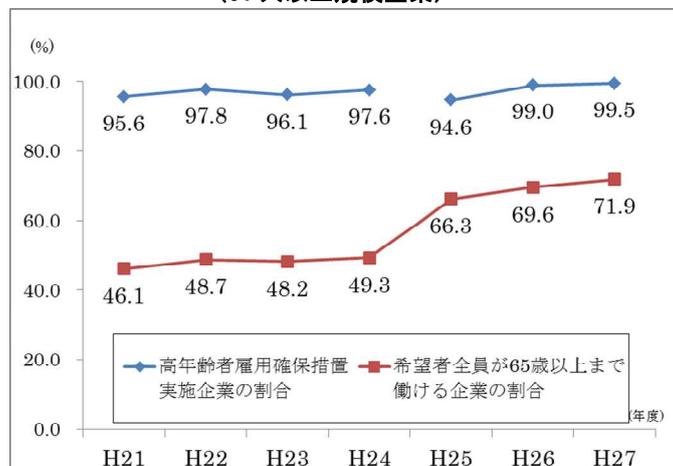
当面の課題としては、企業の社会連帯の理念（各事業主平等な負担）に基づき、障害者雇用率達成企業割合を平成 28 年 6 月 1 日には、50%以上とすること、及び雇用・福祉・教育・医療等の連携（障害者就労支援チーム）による、障害者の自立支援（就職準備から職場定着までの一連の個別支援）の強化することが必要である。

## イ 高年齢者の雇用状況と課題

平成 27 年 6 月 1 日現在の愛知県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 99.5%となっており、前年に比べ 0.5 ポイント増加している。【図 1 - 1 5】

また、希望者全員が 65 歳以

図 1-15 高年齢者雇用確保措置の状況  
(31 人以上規模企業)



(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。  
愛知労働局作成（平成 27 年度）

上まで働ける企業の割合は、71.9%と前年に比べ 2.3 ポイント増加し雇用維持が進んでいる。引き続き、雇用確保措置が未導入の企業に対して個別指導を強化することが必要である。

さらに今後は、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推進していくことも必要である。

#### **(5) 職業訓練の状況と課題**

公的職業訓練の平成 27 年度実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数が、高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部（以下「機構愛知支部」という。）の施設内訓練では、519 人（充足率 101.4%、就職率 90.8%）、愛知県の施設内訓練では、395 人（76.0%、92.3%）、委託訓練では、3,797 人（83.4%、72.7%）となっている。

また、求職者支援訓練における平成 27 年度の受講者数は 932 人（充足率 52.8%、就職率 82.4%）となっている。（受講者数は平成 27 年 4 月から平成 28 年 1 月までの訓練開始者数）

なお、平成 26 年度の実施状況は次頁のとおりとなっている。【図 1-16】

今後、愛知労働局、愛知県及び機構愛知支部と連携をさらに進め、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と課題

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おり、相談件数は依然として高水準で推移している。

また、民事上の個別労働紛争相談については、増加傾向にあり、職場におけるいじめ・嫌がらせ等複雑・困難な内容も増加している。【図1-17】【1-18】

図1-17 総合労働相談件数

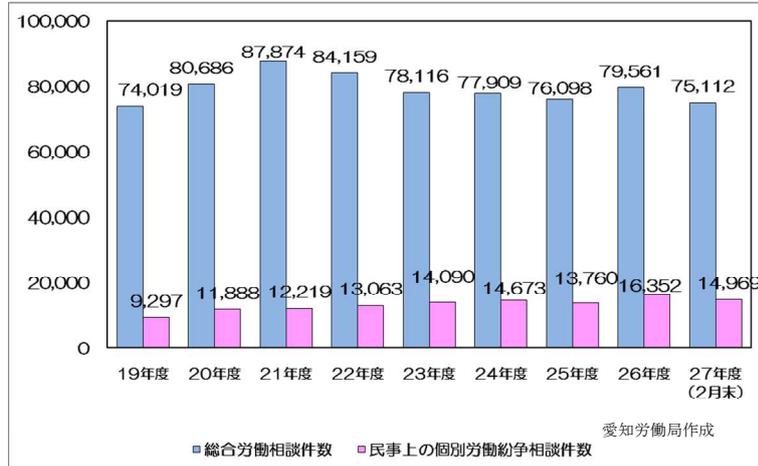
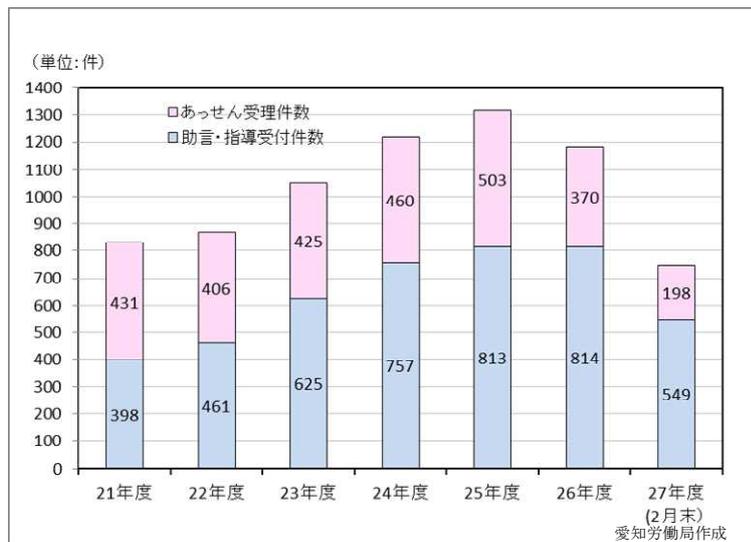


図1-18 民事上の個別労働紛争の相談件数の推移



図1-19 助言指導、あっせん件数の推移



これらの状況を踏まえ、引き続き、各コーナーにおいては、様々な労働相談にワンストップで的確に対応するほか、関係法令に関する情報提供の質等を一層向上させることにより、紛争解決に向けた相談対応を目指す必要がある。

また、民事上の個別労働紛争に対しては、助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんを積極的に活用して解決を図ることが必要である。【図1 - 19】

## 2 労働条件等をめぐる情勢と課題

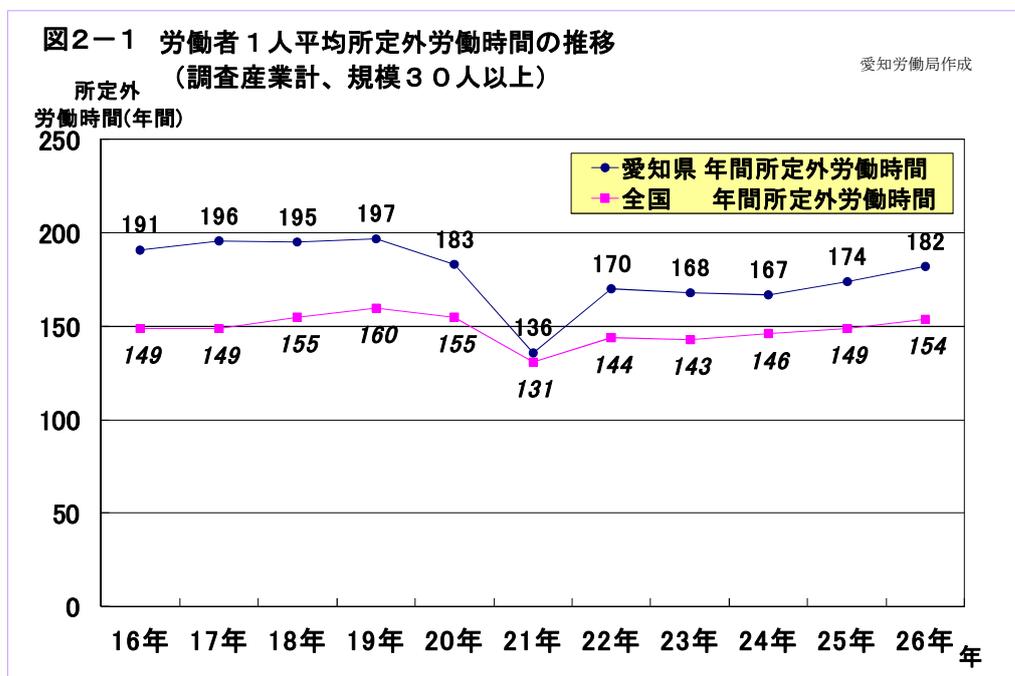
～公正、適正で納得し、安心して働くことのできる環境整備～

### (1) 労働時間・賃金等の現状と課題

愛知県内の事業場で働く労働者の所定外労働時間は、平成16年以降、全国平均より40時間前後も多い時間数で推移しており、パート労働者を除く一般労働者の年間総労働時間も2,050時間を上回る時間数で推移していた。

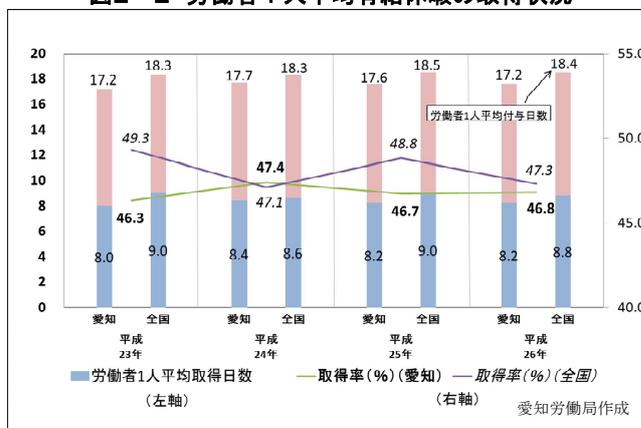
平成20年のリーマン・ショック以降、製造業を中心に所定外労働時間数が全国平均の減少幅より大きく減少したものの、平成22年以降は、全国平均より20時間以上多い時間数で推移している。(毎月勤労統計調査地方調査結果・30人以上による。)

【図2 - 1】



平成27年11月に「過重労働解消キャンペーン」として重点監督を実施したところ、①監督対象とした事業場のうち、違法な時間外労働があったものが333事業場(46.4%)認められ、②そのうち、月100時間を超えるものが130事業場(39.0%)あったほか、過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善指導したのも76事業場(10.6%)認められたことから、過重労働防止

図2-2 労働者1人平均有給休暇の取得状況



(資料出所:【全国】厚生労働省「就労条件総合調査」(企業規模30人以上)  
【愛知】愛知県「労働条件・労働停止実態調査」(企業規模10人以上))

対策、特に、月 100 時間を超える事業場に対する強力な取組が必要である。年次有給休暇の取得状況は、全国的に、ここ数年、50%を下回る取得率で推移し、また、愛知県内の取得率は全国の取得率を下回っており、より広範な周知啓発等を通じて改善を図ることが必要である。【図 2-2】

さらに、政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成 32 年までの目標として、「年次有給休暇取得率 70%」、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を平成 20 年（2008 年）の 10%から 5 割減」とすることが定められており、働き方の見直しに向けた対応が喫緊の課題となっている。また、平成 26 年 11 月に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、過労死等防止のための啓発、相談体制等の整備、民間団体等の活動に対する支援等の対策を講じることが必要がある。

愛知県の賃金状況は、賃金構造統計調査によれば、平成 27 年 6 月の所定内給与額は、前年に比べ、男性は約 0.7%増加し、340,300 円、女性は 2.0%増加し、244,800 円となっており、それぞれ全国計を男性 1.6%、女性 1.2%上回っている。しかし、毎月勤労統計調査においては、平成 27 年 12 月の毎月きまって支給する給与（労働者数 5 人以上規模事業場）は、前年同月比 0.8%増加となっている。このような中、セーフティネットとしての最低賃金の存在意義は増しており、その引上げ額に影響を受ける労働者・使用者は増加していることから、より一層、最低賃金制度の適切な運営を図る必要がある。

## （2）労働災害の現状と課題

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と設定し、労働災害防止対策に集中的に取り組んでいる。

本推進計画の中間年である平成 27 年は、死亡者数は 50 人を下回り過去最少となる見込みで、死傷者数は本推進計画始まって以来、減少目標の基準年である平成 24 年（死傷者 6,392 人）を下回ることが見込まれ、景気の拡大傾向にあった中で、災害の増加傾向に歯止めをかけられたが、本推進計画の目標には達していないことから、さらなる災害防止対策の徹底を図る必要がある。

【図 2-3】【図 2-4】

平成 27 年の労働災害で、死亡災害 45 人のうち、トラック等による被災者が 8 人、乗用車等乗物で 6 人となっており、これら車両等による死亡災害のうち交通事故によって 11 人が被災し、死亡者数に占める割合が高く、交通労働災害防止対策の徹底を図る必要がある。

図2-3 死亡災害の推移

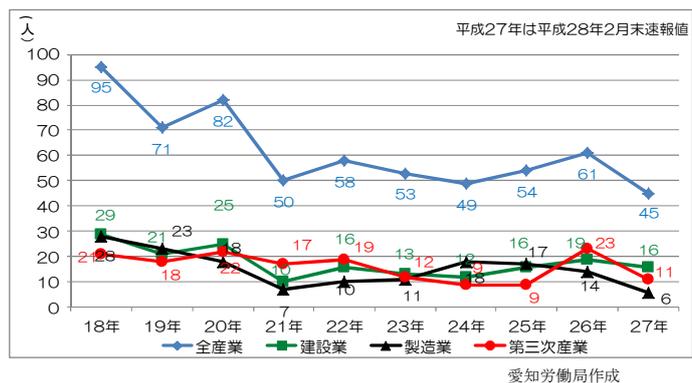
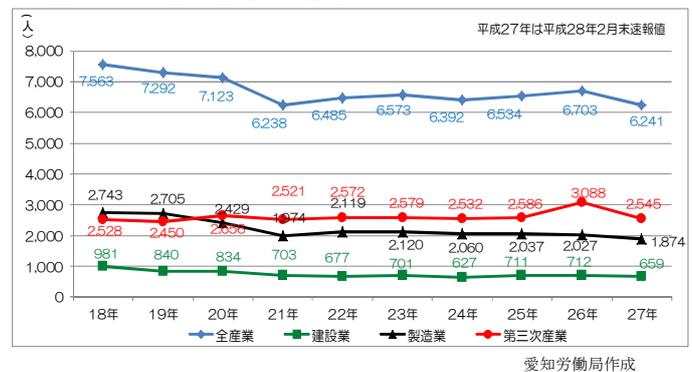


図2-4 死傷災害の推移



また、業種別の死傷災害では、製造業が1,874人（前年同期比<以下同>-5.4%）、陸上貨物運送事業が896人（+4.3%）、建設業が659人（-5.6%）、社会福祉施設が292人（+5.8%）、飲食店が252人（-9.4%）とほぼ横ばいであるが、小売業のみは638人（-18.3%）と大幅な減少となった。これらの死傷災害が多発している業種に対する効果的な取組が必要である。

年齢構成別状況を見ると、被災者が50歳以上の割合は、第三次産業では小売業、社会福祉施設、清掃・と畜業などが50%以上を占めており、高年齢労働者における労働災害防止対策が必要となっている。また、工業的業種では40%前後であるが、飲食店では31%と少なく、30歳未満の者が36%と多数を占めている。

事故の型別で最も多い転倒災害（1,292人、全体の20.7%）は、全ての業種において多発しており、ここ10年間で20%程度増加している。次いで多く発生している墜落・転落災害（1,058人、同17.0%）は陸上貨物運送事業（264人）、建設業（218人）、製造業（178人）で多発している。また、3番目に多い事故の型であるはさまれ・巻き込まれ災害は、その過半数（59.6%）が製造業で発生しており、事故の型に対応した災害防止対策を講じる必要がある。

### （3）健康確保および業務上疾病の現状と課題

平成27年6月に愛知労働局が実施した規模100人以上の事業場に対するメンタルヘルスの自主点検結果では、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、82%となっているが、依然として4つのメンタルヘルスケアの全てに取り組む事業場は少なく、また、規模が小さくなるにつれて、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は低下している。さらに、ストレスチェック制度の義務化について知っている事業場は94%であったが、制度の実施準備を終えた事業場の割合は46%

に止まっている。今後、ストレスチェック制度を含めメンタルヘルス対策の取組状況を注視する必要がある。

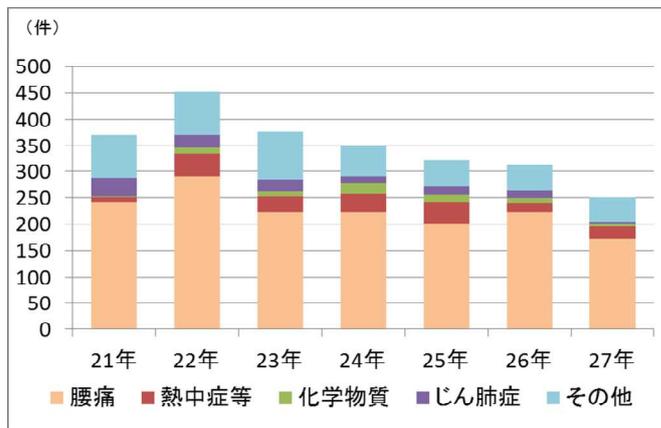
平成27年の業務上疾病の発生件数は252件（12月末現在速報値。以下同じ。）と前年同期より22件、8.0%の減少となった。業務上疾病のうち災害性腰痛が173件、68.7%を占めた。前年減少した熱中症は23件（死亡4件）と前年比で6件の増加となり、

死亡災害も4件発生した。化学物質による疾病（がんを除く）は、5件と前年同期より3件減少したが、原動機の排気ガスによる一酸化炭素中毒（死亡1件）が発生した。業務上疾病の大半を占める災害性腰痛と前年多くの死亡災害が発生した熱中症については、取組を強化する必要がある。【図2-5】

一方、化学物質による疾病は減少しているが、昨年末の膀胱がんの事案等のように、暴露から発症まで長期に亘るものであり、個別指導を実施した事業場の約半数は化学物質の危険有害性を把握していない状況がある。このため、事業場に対し本年6月から施行される化学物質のリスクアセスメントの着実な実施を徹底する必要がある。

また、平成27年の愛知の定期健康診断の実施率（速報値、以下同じ）は79.1%であり、全国の実施率78.2%と比べ0.9ポイント高い。有所見率は50.1%であり全国の53.3%と比べ3.2ポイント低い。有機溶剤の特殊健康診断の実施率は61.2%であり、全国の64.1%と比べ2.9ポイント低い。有所見率は3.14%であり、全国の5.17%と比べ2.03ポイント低い。特定化学物質の特殊健康診断の実施率は65.2%であり、

図2-5 愛知における疾病分類別業務上疾病発生状況



愛知労働局作成

全国の70.4%と比べ5.2ポイント低い。有所見率は0.77%であり、全国の1.31%と比べ0.54ポイント低い。引き続き健康診断の実施を徹底する必要がある。

#### (4) 申告・相談の現状と課題

愛知労働局管内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）と総合労働相談コーナーには様々な労働条件等に関する相談が寄せられており、平成27年における総合相談件数は78,366件（前年79,183件）と前年に比べて微減（前年比817件減）したものの、労働基準関係法令（法施行事務）にかかる相談件数は、12,508件（前年10,475件）と増加（前年比2,051件増）している。

さらに、相談のうち申告処理件数は、平成27年1,867件と前年より48件（2.6ポイント）増加した。平成21年の2,826件をピークに平成25年の1,711件まで年々減少してきたが、平成26年に増加に転じ、その後増加傾向を示している。

申告の内容は、賃金不払いが1,395件（全体の74.7%）と前年の1,372件に比べ1.6%増加し、解雇は187件と前年と同数であった。【図2-6】

図2-6 愛知県における申告処理件数の推移



愛知労働局作成

いかなる経済情勢下にあっても、適正な労働条件の確保は重要課題であり、引き続き迅速かつ的確な申告処理を行う必要がある。

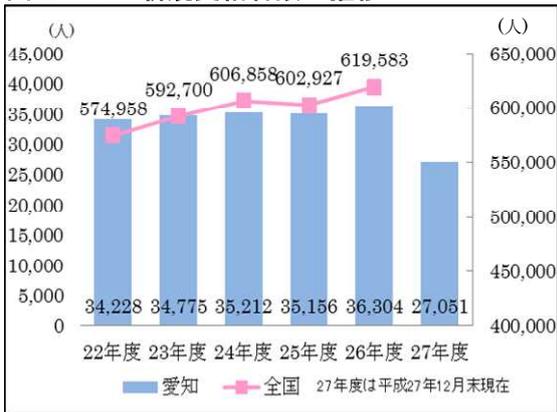
#### (5) 労災補償の現状と課題

平成27年12月末現在の労災保険給付に係る新規受給者数は27,051人と、前年同期の27,097人と比べて0.2%減少している。また、平成28年1月現在の脳・心臓疾患の労災請求は38件と、前年同期29件と比べて31.0%と大幅に増加しているが、精神障害の労災請求件数は57件と、前年同期と同数になっている。また、石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む）は43件と、前年同期54件と比べて20.4%と大幅に減少している。

【図2-7】【図2-8】【図2-9】【図2-10】

このように、多くの調査を要する疾病に関する請求は、依然として高水準で推移していることから、今後も一層の迅速・適正処理を行うことが課題となっている。

図2-7 新規受給者数の推移



愛知労働局作成

図2-8 精神障害等の請求状況



愛知労働局作成

図2-9 脳・心臓疾患の請求状況



愛知労働局作成

図2-10 石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む）の請求状況



愛知労働局作成

(6) 民間等の労働力需給調整事業をめぐる現状と課題

ア 労働者派遣事業の現状と課題

労働者派遣制度については、昨年9月30日に労働者派遣事業の許可制への一本化、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ、派遣期間制限の見直し等を内容とする改正労働者派遣法が施行された。

また、併せて10月1日に「労働契約申込みみなし制度」が施行され、この改正法等の制度周知のために大規模説明会の開催をはじめ、事業団体等の研修会への講師派遣等を取組んできたところであるが、さらなる周知徹底を図る必要がある。

労働者派遣事業所の推移は、平成20年のリーマン・ショック以後緩やかな景気の回復基調により増加傾向であり、特に労働者派遣法の改正の動きによる(旧)特定労働者派遣事業からの切り替え、改正法施行前の駆け込みと考えられる届出により、平成27年9月末は過去最多事業所になったが、法改正後は、廃止事業所が新規許可事業

図2-11 労働者派遣事業所数の推移



廃止事業所が新規許可事業

所を上回り減少傾向にあるものの、平成27年12月末現在においては対前年度比4.9%の増加となった。【図2-11】

労働者派遣事業の事業運営については、派遣労働者等からの申告、苦情・相談及び愛知労働局が実施した労働者派遣事業所等に対する個別指導監督では、行政処分を課す悪質な違法事案を含め、不適正な事案が多数発生している。

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、局内各部署が連携を図りつつ、迅速・効果的な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と課題

有料職業紹介事業所は、平成23年度において前年度を下回ったものの、紹介予定派遣の需要や景気回復による人材確保のため、労働者派遣事業所が職業紹介事業を合わせて許可申請する等により、平成24年度は再び増加に転じ、平成27年度（12月末現在）においては対前年度比2.0%の増加となった。

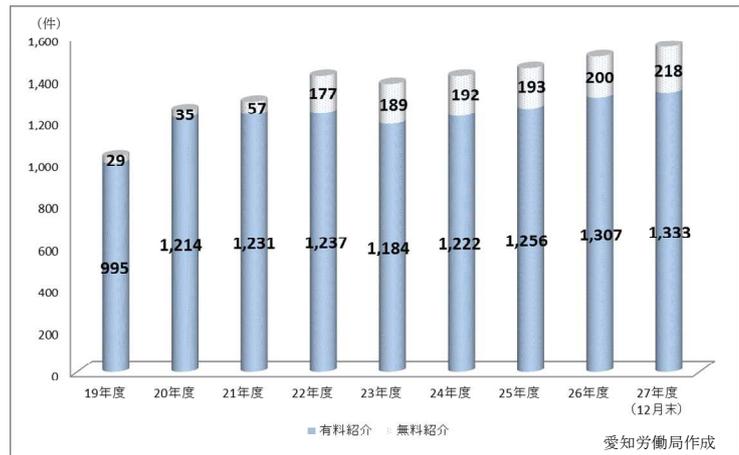
【図2-12】

また、無料職業紹介事業所については、平成22年7月の改正出入国管理法の施行に伴う、外国人技能実習生を受入れる監理団体（以下、「監理団体」という。）等からの許可・届出の増加がみられたが、平成22年度以降は横ばいであり、大きな動きは見られない状況である。

この監理団体の多くが、職業紹介事業開始から5年を経過したが、これまでの指導にも関わらず不適正な事業運営が、いまだ散見されることから、引き続き、職業安定法等関係法令の周知・徹底を図るため、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。

なお、職業紹介、労働者募集において、適正な労働力需給調整に支障を来している民間の求人広告等も見られることから、この実態を把握し、不適正な求人広告等に対して適切な指導監督等を実施することが求められている。

図2-12 職業紹介事業所数の推移



## (7) 労働保険制度の現状と課題

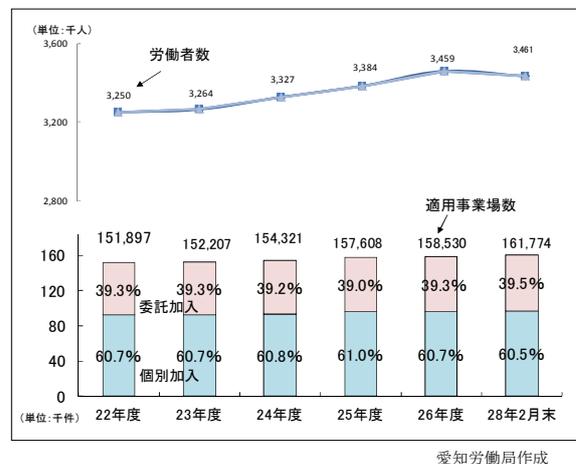
### ア 未手続事業場の解消

労働保険の適用事業数は、平成28年2月末現在161,774事業場で、前年同月比3,661事業場の増加である。【図2-13】

しかしながら、依然として卸・小売業、サービス業等の小規模事業を中心に、相当数の未手続事業がある。

このような状況は、労働者の福祉の向上、費用負担の公平性の確保、労働保険制度の健全な運営を図る観点からも看過できないため、労働保

図2-13 労働保険適用事業場及び労働者数の推移



険の未手続事業を解消するため、効果的・効率的な対策を講ずる必要がある。

## 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の加入とともに、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誠意の認めら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27年度（28年1月末現在）の収納率は72.0%と、ほぼ昨年同期（72.1%）並みとなっている。【図2-14】

図2-14 労働保険料等徴収決定額及び収納率の推移



愛知労働局作成

## 第2 愛知労働局の最重点対策

### 1 「全員参加の社会」の実現加速

#### (1) 正社員転換・待遇改善の推進

##### 【目的】非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善を進める

「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」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。

当プランの計画期間は、平成28年4月から平成33年3月までとし、労働局独自の目標を別途定め、その進捗状況を毎年把握し、公表する。

また、各年度において2回の労使や自治体などの関係機関を構成員とする「関係機関連絡協議会」及び「愛知正社員転換・待遇改善実現本部」を開催し、進捗状況の把握やそれを踏まえた目標、業務の見直しなどの検討を行う。

#### ア 正社員転換等の推進

##### (ア) 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、商工会議所など経済団体へのハローワーク幹部による訪問要請の他、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、愛知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。

##### (イ) 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、「多様な正社員」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」、「トライアル雇用奨励金」の周知・活用により、不本意非正規から正規への転換、フリーター・ニート等の正社員就職を支援する。

パートタイム労働者についても、短時間正社員制度導入に向けて事業所訪問等により支援を行う。

勤務地・職務等限定の「多様な正社員」について、「雇用管理上の留意事項」の周知等による普及・拡大を図る。

具体的には、労働条件の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。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、あいち雇用助成室内にワンストップ窓口を設置し、局内各部署が連携し、予約制による相談支援を行う。

##### (ウ) 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ハローワーク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。

##### (エ) 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、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み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。

##### (オ) フリーター等の安定雇用への支援

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点として「愛知わかものハローワーク」、「刈谷わかもの支援コーナー」及び「わかもの支援窓口」を県下9ハローワークに設置し、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援、セミナー等の開催、トライアル雇用など、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。ハローワーク等を利用し就職が決まった者等を中心に、①就職後もハローワークで相談できることの周知、②就職後の定着支援（フォローアップ）を行う職場定着支援を実施することで、安易な早期離職を防止するとともに、必要な再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

また、「愛知わかものハローワーク」に訓練担当の就職支援ナビゲーターを配置し、長期にわたってフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練（ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練を含む。）への誘導・あっせん機能を強化しフリーター等の雇用安定への支援を行う。更に、セミナーを民間事業者に委託するなどセミナーの質の向上を図る。

派遣労働者に対しては、改正労働者派遣法の周知を徹底し、無期雇用派遣の増加や紹介予定派遣の増加を図る。

## イ 待遇改善の推進

### (ア) 若者雇用促進法の円滑な施行

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を厚生労働大臣が認定（ユースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、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組を促す。

### (イ) 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

非正規雇用の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。

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。

### (2) 若者の活躍推進

#### 【目的】新卒者や若者が将来に向け希望をもって職業生活を送れるようにする

#### 若者の活躍推進

若者が時代を担うべき存在として活躍できる環境の整備を進めるとともに、とりわけ新卒者においては「新卒者等就職・採用応援本部」を設置し、就職支援に関する情報交換や取組を協議する場として機動的に開催することで、職業意識の醸成、就職採用活動開始時期の変更に伴う円滑な就職を実現する。

また、平成27年10月1日施行「青少年の雇用の促進等に関する法律」により、新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、就労実態等に関する職場情報を応募者に提供する制度を企業、学生等に対して積極的に周知を行う。

新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあり、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない制度を企業に対して周知徹底し、厳格に取扱う。

若者の採用・育成に積極的で、離職率・有給休暇取得実績などが、一定水準を満たしており、若者の雇用管理状況などが、優良な中小企業を認定する制度（ユースエール認定企業）を1社でも多く活用できるよう企業への周知を行い、年間10社の認定を目指すとともに

に、認定を受けた企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図っていく。

なお、平成 28 年 3 月に創設された「3 年以内既卒者等採用定着奨励金」を活用し、既卒者及び中退者の応募機会の拡大並びに企業の人材確保の支援を図っていく。

#### (ア) 愛知新卒応援ハローワーク等による新規大卒予定者等支援

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うえで、出張相談等の就職支援を実施する。

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。

なお、平成 29 年 3 月大学等卒業予定者等は、広報活動開始時期は卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日となり、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の 6 月 1 日以降に開始することになっている。

##### ① 卒業年次前の支援

大学 1 年生の時点から、出張セミナー、学内保護者向け説明会、キャリア教育の講義等、様々な機会を通じて、早い段階からの職業意識形成の支援を行うとともに、新卒応援ハローワークの周知に努める。

また、新卒応援ハローワーク等においても、大学との連携の下、卒業年次前の学生を対象に、各種セミナー（面接対策・業界研究等）を開催する。

##### ② 卒業年次の支援

新卒応援ハローワーク等において、面接対策等の各種セミナーに加え未内定就活生に対する就職をあきらめさせない「教えて先輩！！就活ゼミ」の開催、求人開拓の実施、未内定学生全員のハローワークへの求職登録の実施、個別担当者制により就職支援を実施する。また、セミナーを民間事業者に委託するなどセミナーの質の向上を図る。

#### (イ) 新規高卒予定者支援

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、計画的に学校を訪問し支援ニーズの把握に努め、学校の就職担当者と連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供、個別相談、就職準備講習、事業所見学への同行等を実施するなど、高校卒業予定者の円滑、的確な就職支援を実施する。

未内定者については、就職まで一貫した個別支援（職業相談、応募先の選定、面接指導等）及び個別求人開拓等により、きめ細かな就職支援を実施するとともに、マッチング機会を提供するための企業説明会を開催する。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盛り込んだ啓発文を送付し、保護者と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、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。

#### (ウ) 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

げるなど分かり易い説明に努め、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。

## (エ) 愛知県とのさらなる連携強化策

### 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」及び一定の労務管理体制が整備され、採用・育成に積極的で詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表している「若者応援宣言企業」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組まれるよう要請し、労働法制セミナーの開催等労働関係法の普及促進を図る。

また、労働法制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（以下「署・所」という。）、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。

## (3) 「働き方改革」の実現

### 【目的】仕事と生活の調和がとれた社会の実現

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた社会を実現するため、長時間労働を前提とするような労働環境を根本から見直し、時間外労働の抑制や休暇取得を推進するとともに、労働者の生活スタイルや家庭責任、地域貢献等に対応できる多様な働き方・効率的な働き方を広めるなどの「働き方改革」を強く推進する。

引き続き、労使団体等を通じた要請を行うなどにより、「働き方改革」に向けた気運の醸成を図るとともに、先進取組事例を収集して愛知労働局ホームページ等で広く紹介する、働き方・休み方改善コンサルタントによる指導助言を行う、職場意識改善助成金の活用を促進するなどにより、「働き方改革」に取組もうとする事業場を積極的に支援する。

中でも、朝型勤務やフレックスタイム制の活用による「夏の生活スタイル変革」（ゆう活）の実施や、テレワークの導入等について、引き続き啓発していくとともに、特に改善が見られない年次有給休暇の取得率の向上に向けて、「年次有給休暇取得促進キャンペーン」などの取組を積極的に展開するほか、取組が不十分と思われる中小企業や、権利を十分に知らないパート・アルバイト等の労働者が制度を十分に理解できるための取組を行う。

## (4) 女性の活躍推進

### 【目的】女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現する

#### ア 女性の活躍推進に関する取組の促進

同法の確実な施行のため、愛知県などとの連携により、行動計画の策定届が未届の義務企業に対し、確実に届出がなされるよう法の周知徹底、履行確保を図るとともに、行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報を公表する場として「女性の活躍・両立支

援総合サイト」内の「女性活躍推進企業データベース」の周知を図る。また、女性活躍加速化助成金の活用、愛知県が作成、提供している情報、事例等も活用しつつ、管内企業の先進事例の収集・作成、情報提供を行い、300人以下の努力義務の企業に対しても女性活躍推進の取組を促す。

また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業に対して、認定の取得促進を図る。

このほか、他の模範となる取組を推進している企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」(均等推進企業部門)制度の周知を図る。

妊娠・出産・育休等を理由とする上司・同僚による就業環境を害する行為(マタハラ)を防止するため、事業主に必要な措置を義務付ける「雇用保険法等の一部を改正する法律」の成立を受け、事業主等対象の説明会や個別相談会の実施、特に女性が多い業界団体を訪問し法の周知の協力要請を行うほか、関係機関等との連携により円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

## イ 両立支援に取組む事業主に対する支援

企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、事例集などの情報提供及び助言を行う。

特に、男性の育児休業の取得促進に取組むため、パパ・ママ育休プラスや出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進等について、キャンペーン期間を設け、愛知県をはじめ自治体との連携を図り、自治体の母子健康手帳交付窓口で男性の育児休業取得支援制度の資料の交付を依頼する。

また、「女性の活躍・両立支援総合サイト」の周知、愛知県が作成、提供している情報の活用など効果的な情報提供により、愛知県と連携して両立支援の取組を促す。

このほか、仕事と育児・介護との両立支援について他の模範となる取組を推進している企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」(ファミリー・フレンドリー企業部門)制度の周知を図る。

育児・介護休業制度等の見直しを内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律」の成立を受け、円滑な施行を目指し、事業主等対象の説明会や個別相談会を実施するほか、事業主が集まるあらゆる機会を捉え、愛知県をはじめ関係機関・団体との連携協力により積極的な周知徹底に取組む。

## ウ 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・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している。

利用者のうち、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確保を図るとともに、併せてセミナーを民間人材事業者に委託するなどセミナーの質の向上を図る。

更に、子どもの預け先が確保できず再就職に支障が生じている者や再就職を断念している者等の潜在的な求職者等を対象に、自治体の保育行政とも連携し、地域の保育サービスの現状や子育てに理解のある企業等に関する企業説明会等を開催する。

平成28年度から新たに、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。

なお、子育て女性等に対する雇用対策を推進するため、子育て女性等を応援する関係機関（地方自治体、事業主団体）による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有化を図る。

## **（５）障害者・高齢者等の活躍促進**

**【目的】障害者、高齢者が適性と能力を発揮できる社会を構築する**

### **ア 障害者の雇用対策の推進**

法定雇用率未達成企業に対する、雇用率達成指導を厳正に実施するとともに、平成30年4月から精神障害者が雇用義務化の対象となることに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図るため、事業主の精神障害者に対する理解を促進するとともに、精神障害者の雇用に係る各種支援策を実施する。また、発達障害者、難治性疾患患者等についても障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行う。さらに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害の特性や就労形態にも配慮しつつ関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援を行う。

### **（ア） 障害者雇用率等の改善に向けたプロジェクト事業の推進**

#### **① 雇用率達成指導の厳正な実施**

法定雇用率未達成企業に対して、愛知労働局と愛知県が役割分担を明確にし、愛知労働局は、労働局長を始めとする幹部職員による1,000人以上規模の未達成企業の事業主に対する障害者雇用率達成指導等を実施する。また、愛知県は、愛知労働局の重点指導対象外である500人以上1,000人未満規模企業（障害者雇用不足数1.5人～4人の企業）を対象に雇用要請、企業トップに対する啓発、好事例の紹介、障害者個々の能力や適性に関する情報提供等を行う。さらに、達成企業に対しても更なる雇用要請を行う。

また、ハローワーク幹部が先頭に立って、各地域の商工会議所、商工会等の会員企業に対する障害者雇用意欲の喚起・雇用要請及び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及び好事例の紹介を行う。

#### **② 地域の関係機関との連携による就労支援の強化**

福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、愛知労働局が中心となって、愛知県と役割分担をし、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関や事業主団体と連携のもと、職場実習先の確保や企業見学会の企画等を実施する。

また、ハローワークが中心となって、愛知障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉施設等の関係機関と連携した「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し、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。

また、障害者福祉計画を推進するため、愛知県と共催により障害者雇用促進のための「障害者就職面接会」（学卒、一般）の開催、民間企業等に対する障害者雇用の意識喚起のための「障害者雇用促進セミナー」を開催するとともに、主要経済団体等に対する「障害者雇用の要請」を積極的に実施する。

加えて、愛知県を始めとする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、各機関が役割分担を持ち、責任をもって障害者の雇用促進を図る。

### **（イ） 障害特性に応じたきめ細かな支援**

障害者一人ひとりの特性に応じたきめ細やかな支援を行うため、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、在宅就労支援等を的確に実施するとともに

に、障害者雇用安定奨励金を活用し職場への定着と就業支援を図る。

精神障害者については、精神障害者雇用トータルサポーターを配置し、カウンセリング等の求職者支援と就職後の定着支援等の事業主支援を行うとともに、就労支援プログラムを実施する精神科医療機関と連携したモデル事業を実施し、医療機関との信頼関係の構築を図り、新たに配置する就職支援コーディネーターと医療機関就労支援プログラム担当者が連携して「就労支援チーム」を構成し、支援対象者に対して個別支援を実施する。

また、発達障害者については、発達障害者支援センターとの連携を図り、ハローワークにおいて専門的な支援を行うほか、発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行う者に対し、若年者就職支援機関と障害者就労支援機関との連携体制の構築を図り、就職支援ナビゲーターを配置し、障害特性に配慮した個別支援を行う若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムを実施するとともに、小集団方式によるセミナーやグループワーク、職場実習等の支援を通じて、コミュニケーション能力等のスキルを習得させることにより、就職促進及び就職後の職場定着を図る。

さらに、愛知労働局や署・所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。

#### **(ウ) 改正障害者雇用促進法の円滑かつ適正な施行**

平成 28 年 4 月から施行された改正障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」について、リーフレットや障害者に対する配慮の事例を集めた事例集を活用し周知するとともに、引き続き事業主向けセミナーを開催して円滑かつ適正な運用を図る。

また、愛知労働局及びハローワークは、事業主の雇用管理についての十分な実態把握を行い、必要に応じ法の趣旨に則った望ましい雇用管理を実現するための助言を行うとともに、法違反事案に対しては、法履行確保のための助言・指導・勧告等を的確に実施する。

### **イ 高齢者の雇用対策の推進**

#### **(ア) 高年齢者雇用確保措置の導入の徹底**

改正高年齢者雇用安定法に基づき、雇用確保措置を講じていない事業主に対して愛知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。

なお、改善がみられない事業主については、企業名公表も視野に入れた勧告を行う。また、機構愛知支部と連携し、雇用確保措置導入に際しての支援を行う。

#### **(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**

愛知労働局及びハローワークは、生涯現役社会に向けた取組を行う企業に対する相談・援助を行うほか、高年齢者に対して、高齢期を見据えた職業生活設計等の相談・援助を行う。

また、機構愛知支部と連携を図り、高年齢者雇用の促進に取組む事業主に対しては、高年齢者雇用アドバイザーが専門的なアドバイスを行うほか、各種助成金制度を積極的に周知する。

#### **(ウ) 高年齢者等の再就職の援助・支援**

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、名古屋市内のハローワークに高年齢者に対する相談窓口（生涯現役支援窓口）を開設し、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を充実・強化するとともに、個別支援により再就職の促進を図る。

## (エ) 高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の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。

また、民間団体に委託して、ハローワークや事業主団体の協力の下、高齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップを行うシニアワークプログラム事業を実施し、高齢者の再就職を促進する。

## 2 公正、適正で納得し、安心して働くことのできる環境整備

### (1) 長時間労働等削減対策

#### 【目的】過重労働による健康障害を発生させない

この目的を達成するため、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」を周知し、時間外・休日労働時間の削減及び年次有給休暇の取得促進を図る。具体的には、時間外労働削減に向けて、労使当事者が時間外労働協定（36協定）を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底し、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準告示等に基づき窓口指導を行う。年次有給休暇の取得促進に向けては、計画的付与制度の積極的な活用等条件整備や環境づくりに取り組む。

各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業者等や過労死等に係る労災請求が行われた事業者に対しては、監督指導を実施し長時間労働の削減を図り、特に年次有給休暇の運用が図られていない事業者については、年次有給休暇の取得促進に向けて取り組むよう指導する。

過労死等が発生し労働時間や健康障害防止に関する法違反が認められた事業者や、労働時間に関する法令違反を繰り返す悪質な事業者に対しては司法処分とし、送検した場合には企業名を公表する。

同時に、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、「働き方改革」に向けての気運の醸成を図り、生産性が高く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

### (2) 職場におけるメンタルヘルス対策

#### 【目的】職場でのメンタル不調者を発生させない

この目的を達成するため、愛知労働局版メンタルヘルス対策推進計画に基づき、昨年12月から施行された「ストレスチェック制度」の普及促進を含めたメンタルヘルス対策の推進を図る。

特に平成28年度においては、昨年度に引き続き、事業者（規模50人以上100人未満）に対するメンタルヘルス対策に係る自主点検を実施し、規模50人以上の管内事業場の取組状況を把握する。

ストレスチェック制度の導入を含むメンタルヘルス対策への組織的な取組が遅れている事業者や精神障害等業務上の疾病が発生した事業者に対して集団指導や個別指導を実施する。

また、愛知産業保健総合支援センターとの連携により、ストレスチェックや面接指導等を行う医師や保健師への研修を支援するとともに、地域産業保健センター事業の周知、運営協議会への参加等を通じて、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策の促進を図る。

### (3) 重篤な労働災害防止対策

#### 【目的】死亡や障害が残る「重篤災害」を発生させない

この目的を達成するため、危険源と作業とのかかわりを調査し、災害発生プロセスに沿ってより効果的な労働災害防止対策を検証する「論理的な安全衛生管理」の考え

を広く推奨し、愛知産業安全衛生大会や全国建設業労働災害防止大会 in 名古屋などの機会を活用し、事業者における自主的な安全衛生管理活動による実効性ある災害防止対策の実施について周知し、重篤な災害の防止に資する。

また、労働災害を発生させた事業場に対しては、すみやかに災害調査、災害時監督、個別指導を行い、必要な措置を行うとともに、特に製造業を中心に「論理的な安全衛生管理」の考えに基づいた労働災害の検証を行わせることにより再発防止対策の徹底を指導する。

さらに、重大な労働災害を繰り返す企業に対しては、特別安全衛生改善計画制度に基づいた指導を行う。

なお、法令違反等を原因とした重篤な労働災害（死亡災害や障害が残るような災害）を発生させた事業者に対しては、司法処分とするなど厳正に対処し、送検した場合には企業名を公表する。

#### **（４）化学物質による健康障害防止対策**

##### **【目的】化学物質による健康被害が発生するリスクを抑える**

この目的を達成するため、愛知労働局管内において化学物質を取扱うすべての事業者に対し、引き続き計画的に監督指導等を行い、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）や化学物質による健康障害防止指針（がん原性指針）の遵守徹底を図る。

また、化学物質のリスクアセスメントが平成 28 年 6 月から事業者の義務とされることから、対象となる化学物質を取扱う全ての事業場に対して、新たに制定された「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び化学物質のリスクアセスメントの制度について集団指導の実施や文書の送付等により周知徹底する。

さらに、リスクアセスメントの実施のためには、SDS の確実な交付が重要であるため、化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達について徹底を図る。

#### **（５）労働者派遣事業対策**

##### **【目的】労働者派遣事業の適正な運営を促進する**

労働者派遣事業が適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、派遣元事業主の事業運営や、派遣先における派遣労働者の就労実態及び偽装請負等違法事案の把握に努め、加えて平成 27 年 9 月 30 日施行の改正法の周知・啓発を行うとともに重篤な法違反には行政処分や告発などを含む厳正な指導監督を実施する。

### **3 地方自治体と一体となった雇用対策の推進**

#### **（１）地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進**

##### **ア 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進**

地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組を活用して、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。

##### **一体的実施事業が行われている自治体**

平成 23 年度～	【一般型】大府市、名古屋市
平成 24 年度～	【一般型】愛知県、岡崎市、豊田市、 【生保型】名古屋市中村区、南区

平成 25 年度～	【生保型】豊橋市、岡崎市、豊田市、 名古屋市北区、中川区、西区、港区、昭和区、緑区
平成 26 年度～	【生保型】名古屋市中区、熱田区、瑞穂区、千種区 天白区、名東区
平成 27 年度～	【一般型】みよし市 【生保型】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

### イ ふるさとハローワークの効果的運営

市町村のニーズ等を踏まえてハローワークと市町村が共同で運営する「ふるさとハローワーク（地域職業相談室）」において、市町村の相談・情報提供業務と連携した職業相談・職業紹介を実施する。

## （２）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協議会」を通じた関係機関との連携強化

生活保護等関連支援施策の円滑かつ的確な実施のため、地方自治体をはじめとする関係機関との協議の場である「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」を活用し、地方自治体等関係機関との連携を強化しつつ、生活保護受給者等就労自立支援事業及び自立相談支援事業などの各支援施策の推進を図る。

### イ 「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。

具体的には、福祉施策を行う地方自治体と雇用施策を行うハローワークが、支援対象者数、役割分担、事業目標等を盛り込んだ協定を締結し、地方自治体の施設内への常設窓口の設置や巡回相談などにより、相互に緊密な連携を図りつつ、チーム支援を中心とした就労支援に積極的に取り組む。

### ウ 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。

## （３）公共職業訓練・求職者支援制度を活用した就職支援

### ア 関係機関と連携した職業訓練機会の提供

就職のために職業能力の向上が必要な者に対し、公共職業訓練や求職者支援訓練について積極的に受講あっせんを行い、早期就職に結びつけるため、愛知県及び機構愛知支部などとの連携を図り、地域のニーズに即した訓練機会を確保する。

求人者及び求職者に対して、職業訓練ニーズ調査を実施し、把握した人手不足業種の状況などの情報を、愛知県及び機構愛知支部へ提供し、地域の訓練ニーズを踏まえた訓練分野を設定することで、訓練機会の確保を図る。

さらに、求職者支援訓練において託児サービス支援付きコースや短時間訓練コースを新設し、育児を抱える女性の訓練機会の提供を行う。

#### イ ハローワークによるきめ細やかな就職支援

ハローワークにおいて、職業訓練関連情報の収集や提供及びキャリアコンサルティングにより求職者の適性・能力を踏まえた適切な職業訓練への誘導を行うとともに、訓練受講中は訓練実施機関と連携し、訓練内容等を活かせるよう求職条件に対応した求人情報を提供するなどの就職支援を実施し、訓練修了後は職業訓練により習得した職業能力レベルに応じたマッチングを図るため、担当者制も含めたきめ細やかな就職支援を実施する。

### (4) 若者の雇用対策の推進

#### ア ヤング・ジョブ・あいちにおけるきめ細かな就職支援の実施

若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供するため、愛知県と共同運営する若年者に対するワンストップセンター(ヤング・ジョブ・あいち)において、愛知県を始め、経済団体等関係機関と連携の下、企業説明会、企業見学会及び各種セミナーの開催等を行う「若年者地域連携事業」を引き続き実施する。

#### イ ニート等の若者の職業的自立支援

働くことに悩みを抱える若年無業者などに対する職業的自立支援を実施している「地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)」事業の周知・普及に努める。ハローワークにおいては、サポステの支援を経て誘導されたニートの若者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決める等連携体制を整え、就職を支援する。

### (5) 福祉分野における人材確保対策の推進

愛知労働局と愛知県が、それぞれの強みを活かしながら連携強化を図ることについて平成27年度に合意し、協同して福祉分野のイメージアップを図るとともに、潜在労働力の掘り起こしにつながる事業を展開するなど、福祉人材確保対策を効果的に実施してきたが、平成28年度も福祉フェアの共同開催や愛知県が実施する「地域医療介護総合確保基金」を活用した各種人材確保対策事業が円滑に実施されるよう、一層の連携強化を図っていく。

### (6) 地方版政労使会議

昨年11月に発足した愛知県政労使協議会へ積極的に参画し、県内経済の好循環に資するよう努める。

## 第3 愛知の労働行政の具体的対策

### 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) 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

##### ア 男女雇用機会均等法の履行確保及び周知

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことは必要不可欠のことであり、就業意欲を支える基本となるものであることから、局内各部署・署・所からの情報も含め、男女雇用機会均等法関係法令の違反の事実が認められる企業に対しては、積極的な指導により迅速かつ厳正に是正を図ることにより履行確保に取り組む。

コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業等に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図る。

また、パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している非正規雇用労働者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、これらの労働者及び事業主に対して局内各部署・署・所との連携により法の周知徹底を図る。

併せて、女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、愛知県をはじめ自治体との連携により周知徹底を図る。

### **イ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応**

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性労働者からの相談件数は引き続き高い水準にあるため、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、局内各部署・署・所からの情報も含め、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

妊娠・出産・育休等を理由とする上司・同僚による就業環境を害する行為（マタハラ）を防止するため、事業主に必要な措置を義務付ける「雇用保険法等の一部を改正する法律」の成立を受け、事業主等対象の説明会や個別相談会の実施、特に女性が多い業界団体を訪問し法の周知の協力要請を行うほか、関係機関等との連携により円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

### **ウ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進**

派遣労働者、パートタイム労働者、有期契約労働者等非正規雇用労働者からの相談が多いことを踏まえ、局内各部署・署・所からの情報も含め、非正規雇用労働者についてのセクシュアルハラスメント対策が確実に講じられるよう助言、指導を実施する。

また、企業における実効ある対策の徹底を図るため、特に女性が多い業界団体に協力要請を行い、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の周知及びセクシュアルハラスメント対策の徹底を図るとともに、企業に対し、事後の適切な対応について指導を行う。

## **(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進**

### **ア 中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の履行確保及び周知**

非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、局内各部署・署・所、愛知県等との連携により周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い、又は、非正規雇用労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて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、法の確実な履行確保を図る。

育児・介護休業制度等の見直しを内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行を目指し、事業主等対象の説明会や個別相談会を実施するほか、事業主が集まるあらゆる機会を捉え、愛知県をはじめ関係機関・団体との連携協力により積極的な周知徹底に取り組む。

### **イ 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応**

育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等、育児・介護休業法に基づく労働者の権利等に係る事案については、相談者の立場に配慮しつつ、適切に対応する。また、局内各部署・署・所からの情報も含め、法違反が疑われる事業主を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

### **ウ 両立支援等の情報提供**

愛知県をはじめ関係機関との連携により、あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業制度や、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の整備等、仕事と育児、介護の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発を行うとともに、周知用資料等の配布により、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供を行う。

## エ 両立支援等助成金の活用

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、出生時両立支援助成金、介護支援取組助成金、育児・介護支援プランコースなどの両立支援等助成金を活用する。

事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」の新規受付期間中については、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の新規受付が停止される。このため、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」を案内する。

「雇用保険法等の一部を改正する法律」の成立を受け、事業主等対象の改正法の説明会と併せて両立支援等助成金の説明を行う。

## オ 次世代育成支援対策の推進

次世代法については、局内各部署、署・所との連携により周知を図るとともに、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図る。

特に、一般事業主行動計画期間の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行うとともに、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について中小企業に対する特例も含め、周知を図る。また、愛知県はじめ自治体と連携により、ポスター、チラシ、愛知県と共同で作成したリーフレット等活用し、広く県民に対してくるみんマークの認知度を高め、くるみん認定又はプラチナくるみん認定を受けた企業に対する税制優遇措置など認定のメリットについても周知を図る。

## (3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

### ア パートタイム労働法の周知啓発及び履行確保

パートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう、局内各部署、署・所、愛知県はじめ関係機関との連携により、あらゆる機会をとらえて、パートタイム労働法の説明や相談に対応し、積極的な周知啓発を行う。

また、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇をより一層図ること、及び一人ひとりの納得性の向上が図られよう、正社員転換推進の措置等に係る指導を重点に報告徴収の計画的な実施を行うとともに、局内各部署、署・所からの情報も含め、法違反が認められる場合には事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

さらに、正社員転換推進措置に関する愛知労働局版リーフレットを作成し、事業主に周知啓発することにより、正社員転換制度等の導入を促進する。

### イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスをを行う。

また、管内事業所の好事例の収集・作成、「パート労働ポータルサイト」の紹介、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」制度の周知等により、事業主のパートタイム労働者の均等・均衡待遇等への取組を促進する。

## (4) 労使による勤務環境整備への支援対策

### ア 労働関係法令の周知に向けた取組

広く国民に対して労働基準法を中心とした労働関係法令の周知を図る。これまで作成した労働基準法の内容を記載した周知用プレート（知って得する労働法）を、労使双方の関係が集まる場所に掲示する外、ポータルサイト「確かめよう労働条件」の利用促進を図る等により、労働関係法令の周知に取り組む。

## イ 医療・介護・保育分野における勤務環境の改善に向けた取組の推進

課題が多い「介護」及び「保育」の分野については、自主的な改善に向け、関係行政機関や関係業界団体と連携を図り積極的な支援に努める。特に、介護保険を所掌する自治体と有効な連携を図り、労働環境の実態の把握や事業者への説明会を実施する。

なお、介護、保育の分野に対しては、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティング、課題に応じたワークショップ、セミナー等を実施し、勤務環境の改善に自主的に取組もうとする団体を通じる等により、事業者に対してその支援を行う。

また、医療については、改正医療法に基づき設置された愛知県医療勤務環境改善支援センターに対して、愛知県、医師会等の関係団体と連携の上、相談、情報提供及び助言等その他必要な支援を行う。

## ウ 労働契約に関するルールの周知啓発

労働契約法の内容にかかる労使ルールの周知啓発を図る。特に、平成 25 年改正労働契約法により新設された無期転換ルールについては、まだその理解が不十分であると思われることから、窓口においてリーフレットや取組事例集を配布するとともに、各種セミナーの実施等を通じて、使用者のみならず労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的な周知を図る。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、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に適切に対応、円滑な処理に努める。

## エ 職場のパワーハラスメントの予防・解消

パワーハラスメントの予防・解消に向け、ポスター、パワーハラスメント対策導入マニュアル、啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用して、その周知を図るとともに、各種機会を通じてパワーハラスメントの予防、解消に向けた、労使の具体的な取組の促進を図る。

## (5) 労働紛争解決援助制度の積極的な運用

### ア 総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービスの実施

総合労働相談コーナーにおいては、あらゆる分野の労働相談に対して、各種の情報提供を行うほか、相談の中で個別労働関係紛争を把握した場合には、助言・指導の申出及びあっせんの申請を受け付け、迅速かつ必要な処理を行う等、セクハラ、マタニティハラスメントやパワーハラスメントなどについて、労働相談から紛争解決までを一元的に対応し、労働相談の利便性をアップさせる。

### イ 助言・指導、あっせん及び調停制度の的確な運用

助言・指導については、積極的な実施に加え、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえて適切に実施する。

あっせんについては、紛争の迅速な解決の促進を図る。

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法、パートタイム労働法、障害者雇用促進法に関係する個別紛争については、各法令に基づき、調停が行われるが、紛争調整委員の調停会議による適切な運用を図る。

### ウ 関係機関・団体との連携

管内における労働相談への的確な対応や個別労働紛争解決のための取組を効果的に機能させるため、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催し、個別労働紛争解決に係る取組を行う関係機関・団体との緊密な連携を図る。

## 2 安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策

## **(1) 労働条件の確保と改善に向けた監督権限の行使**

### **ア 国民からの信頼のもとに行う的確な監督指導の実施**

国民からの信頼のもとに行う的確な監督指導を実施するため、各監督署における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適正な行使を確保する。

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することにより、事業者による自発的な是正及び改善を促し、是正勧告に従わないものや、法違反を繰り返す事業者に対しては、司法処分を含め厳正な態度で対応する。

なお、地方労働基準監察監督官制度の的確な運用により、監督権限の行使に伴う労使双方からの苦情等が愛知労働局に寄せられた場合には、真摯に対応するとともに、内容を精査し事実関係を明らかにした上で、問題が認められた場合には、改善を図るための具体的な対応を行う。

### **イ 外国人技能実習生の労働条件確保**

外国人技能実習生の労働条件を確保するため、労働者や各種関係機関からの情報を幅広く収集し、労働基準関係法令違反があると考えられる事業者に対して重点的に監督指導を実施する。特に、強制労働が疑われる事案や、違約金の徴収、預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われる事案は、人権侵害にあたる可能性があるため、情報を得た時点で、名古屋入国管理局と連携しすみやかに合同の監督調査を実施する。この結果、悪質な労働基準関係法令違反が認められた場合には、司法処分とするなど厳正に対処し、送検した場合には企業名を公表する。

また、実習実施事業者での法令違反が監理団体等の関与によるものと認められた場合には、関係局と連携しながら当該監理団体等を中心とした傘下の実習実施事業者すべてに改善措置を図らせる。

名古屋入国管理局、警察とは連絡協議会を開催し、情報共有を図るほか、入国管理局との相互通報制度の確実な運用を徹底する。

### **ウ 介護分野での労働条件の確保**

介護分野での労働条件を確保するため、介護保険事業の許可権限等を有する都道府県等と情報の共有を行うとともに、連携して効果的、効率的な指導を行う。

新規開設が増加している有料老人ホームや介護サービス付高齢者向け住宅等を運営する事業者のうち、問題が認められる事業場に対し、休憩・休日の確保、労働時間の適正な取扱い、休暇の取得促進、賃金の適切な支払等を重点として計画的な監督指導を実施することにより労働者の法定労働条件の履行確保を図る。

### **エ 解雇、賃金不払や倒産事案等への的確な対応**

解雇、賃金不払や倒産事案等への的確な対応をするため、解雇や賃金不払等で労働基準関係法令上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、不正受給防止に留意しつつ、受付後速やかに必要な調査を実施し、迅速かつ適正な処理に努める。特に、大型倒産、大量整理解雇等の情報を把握した場合には、労働基準関係法令違反等の未然防止を図るため、臨検の上、速やかに必要な指導を行うとともに、法律上の倒産手続きに伴う事案については、破産管財人等に未払賃金立替払制度の説明を行うなどにより、適正な運営と早期処理を促進する。

### **オ 特定分野における労働条件確保**

障害者である労働者への虐待が疑われる事案は、関係機関との連携を深め、積極的な情報の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、迅速に監督指導を実施する。

求人票と実際の勤務条件が異なる等の苦情・相談が繰り返される事案等で、労働基準関係法令違反が疑われるものは、必要に応じて職業安定部署と連携しながら合同で監督指導を実施する。

自動車運転者の労働条件については、愛知運輸支局との連絡会議を開催するとともに、問題があると認められる事業者に対して合同の監督指導を実施する。特に、バス運転者の労働条件・健康確保に係る問題が疑われる事業者については優先して監督指導を実施する。また、タクシー運転者の賃金制度に累進歩合制度が確認された場合にはこの廃止に向けた指導の徹底を図る。

国土交通省愛知運輸支局、愛知県トラック協会とともに、「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、トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図る。

## **(2) 労働者の安全確保対策**

### **ア 業種別対策**

#### **(ア) 製造業**

動力機械を起因物とする「はさまれ・巻き込まれ」による重大な労働災害（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）を防止するため、特に「論理的な安全衛生管理」の考え方をリーフレット等を用い、機械設備に対して工学的又は管理的に、より効果的な安全衛生対策を講じる安全衛生管理の定着を進めることとし、製造業全般を対象に指導を進め、併せて災害が多発している食料品製造業と金属製品製造業に労働災害防止を主眼とした監督指導、個別指導を計画的に行う。

また、過去に重大な災害を発生させた事業場で後戻りが懸念される事業場に対しては、災害防止活動の定着状況を確認するとともに必要な指導を行う。

さらに、危険物等を取扱う事業場に対しては、爆発・火災の防止対策の徹底を図る。

#### **(イ) 建設業**

工事現場に対し監督指導、個別指導を実施し、特に重篤な「墜落・転落」災害を防止するため、足場に係る改正労働安全衛生規則に基づく墜落防止措置の徹底、組立て解体等作業従事者への特別教育の実施、足場変更後の点検の確実な実施等履行状況を指導する。

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、機械との接触防止対策を指導する。

特にビル建築工事においては、主要ゼネコンの施工現場における災害が4分の1を占めている状況を踏まえ、主要ゼネコン店社による自主的現場パトロールの強化を要請するほか、その他に対しては、建設工事関係者連絡会議のほか、広く建設業労働災害防止協会愛知県支部を通じた災害防止対策徹底を啓発する。

#### **(ウ) 陸上貨物運送事業**

陸上貨物運送事業における労働災害を防止するため、多発している荷役作業中のトラック荷台からの墜落・転落災害の防止には、荷主による安全な荷役施設の提供等、協力が重要であることから、「荷役作業の安全対策ガイドライン」を大手製造業等の荷主事業者にも周知するなどにより、運送事業者と荷主が協働して荷役作業の安全対策を講ずることを推進する。

また、荷主先において災害を発生させた運送事業者を把握した場合には、個別指導を実施する等により、再発防止対策を徹底する。

### **(エ) 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、特に災害件数が多く発生している小売業、社会福祉施設、飲食店を対象に重点的に取り組む。また、これら業種では、転倒災害が多くを占めている状況にあるため、4Sを中心とする整理整頓による作業面の転倒危険要因の排除等を集団指導や個別指導の機会を通じて周知を図る。

小売業、飲食店については、規模の小さな事業場が多く、労働災害防止に対する意識が希薄なため、多店舗展開している企業については、管内の本社・中核的支社を招集した災害防止会議を開催し、事例研究を行うなどにより自主的な改善を図らせるとともに、ショッピングモール、百貨店等の小売業や飲食店のテナントが多く集まる施設等の協力を求め、各テナントに「労働安全衛生法施行令第2条第3号の業種の事業場における安全担当者の配置等に係るガイドライン」に基づく安全担当者の配置など安全衛生管理活動の推進を指導する。

社会福祉施設については、転倒災害や災害性腰痛が多発していることから、施設介護団体等の実施する説明会の場や個別指導により、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」の内容を徹底する。

## **イ 業種横断的対策**

### **(ア) 転倒災害防止対策**

労働災害の事故の型別発生状況で最も多い転倒災害の防止のため、「ストップ！転倒災害プロジェクト」を推進する。全産業に対して整理整頓等を中心とした転倒原因の排除と健康確保による転倒災害防止の指導を行うとともに、転倒災害を発生させた事業場に対し自主的な取組の促進を図る。その際、愛知安全衛生労使専門家会議のアドバイスを反映した転倒災害防止周知用愛知版パンフレットの活用を図る。

### **(イ) 交通労働災害防止対策**

交通労働災害による死亡災害等の重篤な災害が多発していることから、安全週間・労働衛生週間等説明会、その他集団指導、各種団体安全大会などの機会を広くとらえ、平成27年度に作製した愛知労働局版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、交通労働災害防止を働きかける。

### **(ウ) 高齢労働者対策**

高齢労働者に関し、身体機能の低下や基礎疾患に伴う転倒等の労働災害発生リスクの増大と労働者自身が取組むべき事項について、「高齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」等を活用して対策の周知と実施を図る。

## **(3) 労働者の健康確保対策**

### **ア 熱中症予防対策**

熱中症による重篤な災害を発生させないためには、早い時期から熱の順化を図っていく必要があることから、暑熱な環境で作業を行う建設業、警備業、製造業などの事業者に対し、夏期をむかえる前の早期に、独自パンフレットを活用して WBGT 値（湿球黒球温度）や気象予報値を活用した対策の実施、熱の順化期間の確保等について、周知、徹底を図る。

### **イ 石綿・粉じん障害防止対策**

石綿ばく露については、地方自治体と解体工事等に関する情報共有を図るとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明の機会を捉えて関係法令等の周知を図

る。また、問題が認められる事業主の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の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、第8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、問題が認められる事業者に対し指導を徹底することにより、粉じん障害防止対策のより一層の推進を図る。

#### **ウ 腰痛対策**

災害性腰痛は、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設などの業種の事業場において広く発生している。集団指導、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。

#### **エ 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知**

健康上何らかの問題や疾病を抱えながら働く方々が、適切な治療を受けながら仕事を続けられるよう支援する、企業の取組を促進するために定められた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」について事業主へ積極的な周知を図る。

### **(4) 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必要があるため、経済動向及び地域の実情などを的確に把握し、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、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、これまでの監督指導結果の取組効果、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地域、業種等を適確に捉えた監督指導等を行う。

### **(5) 労災補償制度の適切な運営に向けた対策**

#### **ア 組織的な管理による労災保険請求の早期処理等**

労災保険は、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行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定を行う。一方で、愛知労働局・監督署が一体となった組織的な管理体制を構築することにより、被災労働者等に対し、可能な限り早期に決定等が行われるよう努める。

#### **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、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。

### **(6) 「労災かくし」排除に向けた対策**

あらゆる機会を通じて、労働者死傷病報告の提出義務をはじめとした労働災害が発生した場合の手続き等を周知し、「労災かくし」は犯罪であることを徹底の上その排除を訴える。

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も

のに対して労災保険の請求勧奨を行い、労災かくし排除対策の推進に努める。

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を確認するため、現地調査等を実施し、事案が悪質な場合には司法処分とする。送検した場合には企業名を公表する

### **3 雇用の安定と人手不足分野における人材確保対策**

#### **(1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進**

##### **ア 職業紹介基本業務の質的向上**

求職票、求人票の完全記入の徹底に加え、人手不足職種（介護、看護、建設職種）のフリーワード検索の利便性向上を図るため、例えば「介護」「看護」「建設」などのキーワードの必須入力や、「仕事の内容」欄の記載充実を図る。

また、求人者からは求人票記載内容以上の詳細な事業所情報や画像情報を収集し事業所管理情報等に記録し、求職者からは職業相談時に聴取した情報を詳細に職業相談記録に記録するとともに求職公開も促し、ハローワークシステムの検索機能を活用した求人・求職の能動的マッチングの推進に取り組む。

##### **イ 求人充足サービスの強化と全国ネットワークを活かした広域マッチングの強化**

求人受理時に早期にあっせんの必要性があると判断した求人や求職者担当制の中で適格求職者が見出された求人に対しては、適格求職者に対して来所勧奨型紹介等を行うなど能動的なマッチングを行う。

求人受理後一定期間経過した未充足求人のうち、充足可能性基準により選定した求人に対しては、求人部門と職業紹介部門の密接な連携の下、求人充足会議を開催し、①求職者ニーズに即した求人条件緩和指導②求人票の送付による来所勧奨型紹介③庁舎内掲示等による周知を行うなどフォローアップの充実を図る。

特に全国的に取り組んでいる正社員就職の拡大を実現するために、多様な正社員も含めた正社員求人の確保と同時に早期の充足に努めるとともに、地域の求職者ニーズの高い求人など充足可能性の高い求人については充足計画を立て、早期かつ積極的な充足に取り組む。

また、ハローワークの管轄を越えてマッチングを希望する求人者や求職者に対しては、全国ネットワークを活かした広域職業紹介を行う必要があることから、平成 25 年度から愛知、岐阜、三重及び静岡労働局で実施している「広域マッチング」の効果を検証し、一層の能動的マッチングの推進に向け引き続き検討し実施していく。

なお、新たに取り組んでいる鉄道等の「路線検索機能」の充実・改善を図り、より効果的に活用されるよう求人者や求職者に対するサービスの向上に努める。

##### **ウ きめ細やかな配慮が必要な求職者に対する就職支援**

雇用保険受給者については、職業紹介部門と雇用保険部門の一層の連携強化を図りつつ、就職支援セミナーの実施等により就職意欲の喚起・維持を図り、早期再就職を支援する。

また、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、特にきめ細やかな配慮が必要であるため、愛知県や診療連携拠点病院（愛知県がんセンター）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東配置）が毎週 1 回がんセンター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。

##### **エ 業務推進・改善のための体制等**

毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図り業務推進・改善のための取組を推進する。また、職員等の理解度・スキル達成度の向上や接遇向上を

図るため担当職員及び相談員を対象とした愛知労働局主催による会議又は意見交換会を実施する。

## **(2) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善**

### **ア 雇用管理改善の推進**

人材不足分野における人材確保のため、職場自体の魅力アップ（＝「雇用管理改善」）を通じて、労働者の募集と職場定着を図るよう、取組を促進させる。

このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金・建設労働者確保育成助成金の支給や、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発や業界ぐるみ・地域ぐるみでの集団的な雇用管理改善の実践を促進するための雇用管理改善促進事業を推進するとともに、愛知労働局・ハローワークによる啓発運動を行うなど、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進する。

また、「雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）」を活用し、建設分野、介護分野の業界団体等への事業への委託を行い、雇用管理アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士等）による企業訪問等を通じ、雇用管理改善と職場定着の促進を図る。

### **イ 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化**

福祉人材コーナー（ハローワーク名古屋中内）を中心に県下すべてのハローワークにおいて、介護・医療・保育職種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。

介護分野においては、就職相談会や初めて介護職を目指す求職者を対象としたセミナーの開催など、積極的なマッチングを促進する。

医療分野においては、福祉人材コーナー及びマザーズハローワークが名古屋市と連携し、復職講習会での職業相談や福祉施設見学会などの取組を積極的に実施する。

また、愛知県ナースセンターと連携し、復職を希望する求職者を支援するためにハローワークでの巡回相談窓口の提供等を引き続き実施する。

保育分野においては、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する求人情報の提供、福祉人材コーナー及びマザーズハローワークを中心に、保育士の需要が多い名古屋市や愛知県保育士・保育所支援センター（愛知県社会福祉協議会内）と連携した就職面接会等を実施する。

また、当該分野における慢性的な人材不足に対応するため、平成 27 年度から愛知県とも協同して人材確保に取り組んでいるところであり、今後も一層、地方自治体を始めとする関係機関と緊密に連携し就職支援や各種情報の共有化を図る。

なお、これらの分野における人材不足は深刻な状況にあることから、平成 28 年度は更なる人材確保に向けた支援を推進するため、新たにハローワーク名古屋南、ハローワーク名古屋東にも福祉人材コーナーを新設するとともに、ハローワーク名古屋中内の福祉人材コーナーをあいちマザーズハローワークに隣接した場所に移設し、育児中求職者の約 1 割が福祉関係職種を希望しているあいちマザーズハローワークと福祉人材コーナーがより連携して支援を実施できるよう強化を図っていく。

## **(3) 民間を活用した就職支援等**

### **ア 求人・求職者情報の開放**

「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）、「事務・権限の委譲等に関する見直し方針について」（平成 25 年 12 月 20 日閣議決定）において、民間人材ビジネスによるマッチング機能の強化の一環として、平成 26 年 9 月 1 日からハローワークの保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体（以下「民間人材ビジネス等という。」）にオンラインでの提供が開始された。

このため、ハローワークにおいては、求人者に対して求人受理時に民間人材ビジネス等へ求人情報を提供することのメリットや留意事項を十分説明し、オンライン提供に係る希望の確認を行う。

また、愛知労働局においては、オンライン提供を希望する民間人材ビジネス等からの申請受理を行う。

更に平成 28 年 3 月 22 日からは、ハローワークに求職登録された求職者情報についても民間人材ビジネス等に対し「求職情報提供サイト」を通じて提供するサービスを開始し、今後も民間人材ビジネス等からの利用申請を受付けていくこととしている。

このサービスの開始により、民間人材ビジネス等からは求職情報提供サイトを通じて、求職者へ職業紹介や就職支援の案内を発信することができ、一方、求職者にとっては提供されてくる案内の中から、希望に応じて提供元から職業紹介などのサービスが受けられるなど、ハローワーク、地方自治体、民間人材ビジネスなど様々なマッチング機関が密接に連携し、就職支援を推進していくことから、当該サービスの周知及び利用勧奨に努めていく。

## **イ 民間事業者への委託による更なる活用**

新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク及びマザーズハローワークを利用する求職者であって、職業意識が不明確で自主的な選択ができない者、就職活動を続ける中で自信を失ってきている者及び子育て等で長期間就労していない者に対して、キャリアコンサルティングやセミナーを民間事業者に事業委託し、効果的な就業支援を行う。

## **(4) 失業なき労働移動の実現**

### **ア 若者等の中長期的なキャリア形成の支援**

若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジし安定的に働くことができるよう、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を支援するため、専門実践教育訓練給付金の活用を促し、制度の周知・広報などの取組に努める。

### **イ 産業雇用安定センター業務の周知と活用促進**

産業雇用安定センターは、出向・移籍による失業なき労働移動を支援するため、キャリア・コンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間の訓練機関を活用した講習・訓練の実施等、あっせん機能を強化することとしており、センターへの情報提供や事業主へのセンター業務の周知等に努め、失業なき労働移動の実現を図る。

## **(5) 地域雇用対策の推進**

### **ア 地方創生に向けた取組の推進**

地域だけでは解決が難しい雇用課題に対応するため、愛知労働局と地方自治体は二人三脚となって地域資源を活用した雇用機会の創出を図る「実践型地域雇用創造事業」を推進する。

### **イ 「地域しごと支援事業」の実施**

国の「地域住民生活等緊急支援のための交付金」を活用し、首都圏等の他地域から本県への移住・転職希望者に対し就職・暮らしの情報を提供する「愛知県地域しごと支援センター」が平成 27 年 9 月 24 日に開設されたことに伴い、愛知労働局及びハローワークは積極的にセンターと連携して U I J ターン希望者に対する各種情報の提供に努める。

## **(6) 外国人の雇用対策の推進**

### **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者が適切に対処するための指針」に基づく事業者指導を計画的・機動的に実施する。この際、労働・社会保険や労働関係法令に関する遵守指導に加えて、安易な解雇の防止、再就職援助の努力についての指導も行うこととし、外国人労働者の不法就労の防止や雇用管理の改善、再就職の促進等を図る。

#### **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、求人情報の提供、就職面接会の開催及びインターンシップ事業（年2回（夏・春））の実施を行う。

また、日本における就職活動の方法等についてガイダンスを行うとともに、名古屋外国人雇用サービスセンターと新卒応援ハローワークに設置されている「留学生コーナー」が連携し、留学生が多く在籍する大学等へ訪問する等、就職未内定留学生の把握に努める等積極的な就職支援を実施する。

#### **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、就職支援ナビゲーターによる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。

また、定住化が進んでいる外国人の早期・安定雇用の促進を図るため、就労への意欲及びその必要性の高い日系人求職者等定住外国人を対象に、地方自治体や地域コミュニティ等とも連携して、日本語コミュニケーション能力の向上、我が国の労働法令、雇用慣行、労働・社会保障制度等に関する知識の習得に係る講義・実習を内容とした外国人就労・定着支援研修、公共職業訓練及び求職者支援訓練への誘導を効果的に活用するほか、積極的な求人開拓の推進に取り組む。

#### **エ 技能実習生の実習実施機関に対する指導**

技能実習生が安心して働くことができるようよう、事業者が法令を遵守し、適切な雇用管理を行うため、技能実習生を雇用している外国人雇用事業所への訪問指導を強化する。また、出入国管理及び難民認定法の改正により、平成27年度から建設分野技能実習または、造船分野技能実習を修了した実習生を対象に最長3年間、特定活動として当該分野に国内で働くことができるようになった（平成32年度までの時限措置）ため、それらの受入れ事業所についても同様に訪問指導を実施する。訪問の結果、不適正事案の疑いのある事業所については、監督署、名古屋入国管理局、愛知県警察署に情報提供し、連携して対応する。

### **(7) 雇用保険制度の安定的運営**

#### **ア 適正な雇用保険適用事業の推進**

雇用保険の適用については、雇用保険の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支援**

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た取組として、初回講習においてハローワークの支援等活用方法を始め、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、早期再就職のメリット、長期失業のデメリットの説明を行う。

また、受給者の緊要度やニーズを的確に把握し、初回認定日を始め、その他の認定日を利用した職業相談を実施するための効果的な認定時間の設定、給付制限中の者に対する職業相談の実施による支援を行う。

### ウ 不正受給の防止

雇用保険制度の趣旨に反する不正受給を未然に防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の周知徹底と窓口指導の強化を図る。受給資格者に対しては、失業認定日等における認定窓口での本人確認及び労働の意思能力の確認の徹底、自己の労働による収入があったかどうかの確認等をより正確・的確に行う。特に自己就職の申告をした者に対しては、採用証明書の提出の徹底を図るとともに、事業主等に対しては、採用証明書の正しい雇用年月日等の証明及び事業所への十分な調査確認を行う。

なお、不正受給に対しては、雇用保険法に基づく厳正な措置を行うとともに、不正受給等により生じた返納金債権等については、適切な債権管理を行うことが必要であり、愛知労働局・ハローワークが連携して返納金債権の回収、管理業務等の実施を図る。

### エ 電子申請の利用促進

雇用保険関係手続件数の多い事業所や、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、積極的に電子申請の利用勧奨を行う。

また、マイナンバー制度の導入に併せて、大企業を中心として電子申請の利用が進むと予想されることから雇用保険電子申請事務センターを設置し電子申請処理業務の愛知労働局集中化を行うことにより事務処理の効率化を図り、電子申請に係る処理期間の短縮を図る等、電子申請利用率の向上を図る。

### オ 雇用保険法の改正

雇用情勢を踏まえ、失業等給付に係る保険料率の引下げ、65歳以上の高齢者への雇用保険の適用拡大及び介護休業給付の給付率引上げ等の措置を講じた「雇用保険法等の一部を改正する法律」の周知を図り、円滑な施行に努める。

## (8) 公正な採用選考システムの確立

同和問題、在日韓国・朝鮮人問題などの人権問題は、「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採用選考にあ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・配付、④ホームページによる雇用主に対する啓発・指導を実施する。

このほか、「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。

## (9) 数値目標の設定及びPDCA管理による業務推進並びにマッチング機能に関する業務の評価

ハローワークの訓示、の業務の推進と機能強化のため、数値目標の設定とPDCAサイクルによる目標管理を行う。

中でも、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、継続的な業務改善等を行うこととする。

### ◇ 主要指標 (PDCAサイクル管理)

就職件数 (常用)	68,632 件以上
-----------	------------

充足件数（常用、受理地ベース）	73,710 件以上
雇用保険受給者の早期再就職件数	23,346 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
紹介成功率（常用）	過去3年度実績の 平均値以上
求人に対する紹介率	過去3年度実績の 平均値以上
求職者に対する紹介率	過去3年度実績の 平均値以上

◇ 所重点指標（PDCA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	3,720 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	8,609 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	10,282 件以上
5 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数	3,617 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	88.5 %以上
7 正社員求人数	270,837 件以上
8 正社員就職件数	37,365 件以上
9 介護・看護・保育分野の就職件数	7,700 件以上
10 建設分野の就職件数	2,010 件以上
11 生涯現役支援窓口（仮称）での65歳以上の就職率	44.0 %以上
12 その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標	

#### 4 人材能力開発、キャリア形成と人材育成対策

##### （1）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

産業界の人材ニーズや求職者の訓練ニーズに対応しつつ、人材不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置いて職業訓練を実施していくとともに、愛知県及び機構愛知支部との連携により策定した公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的な職業訓練実施計画に基づき、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。

##### （2）ジョブ・カード制度の推進

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運営本部委員や関係機関と連携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者に対して職業意識やキャリア形成上の方向付けをしていくために有効であることを周知し、理解をもとめることが重要であるため、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。特に、非正規雇用労働者、福祉施設や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを活用する学生や、求職活動を行うにあたり、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、キャリアコンサルティングの際にポータルサイト「ジョブ・カード制度総合サイト」を案内し、作成から、応募書類の編集を支援するソフトの活用促進や作成の支援を行っていく。

また、職業訓練や専門実践教育訓練の受講希望者に対する「訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」を民間事業者への委託事業として行い普及促進を図る。

##### （3）労働者・企業の職業能力開発への支援

## **ア キャリア形成促進助成金**

キャリア形成促進助成金の積極的な周知・広報による活用促進により、企業内人材育成の推進を図る。

## **イ キャリアアップ助成金（人材育成コース）**

キャリアアップ助成金の活用促進として、愛知労働局主催の事業主向けのセミナーや説明会等を始めとして事業主が参集するあらゆる機会を活用してキャリアアップ助成金制度の周知を図るとともに、キャリアアップ計画の認定を受けているにもかかわらず未だ取組の実施に至っていない事業所に対しては、事業主支援アドバイザーを活用し、就業規則の整備から計画の実施までの効果的なフォローアップ支援を行う。

## **ウ 企業内人材育成推進助成金**

企業内における人材育成を促進するための企業内人材育成推進助成金の積極的な周知・広報による活用促進により、企業内の職業能力開発の仕組みづくりについての推進を図る。

## **エ 建設労働者緊急育成支援事業**

建設分野の人材不足に対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就職者等に対して、業界団体等が研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行なう厚生労働省委託の「建設労働者緊急育成支援事業」の積極的な周知・広報により建設業界の人手不足解消を支援する。

# **5 労働者派遣事業をはじめとする労働力需給調整事業に係る対策**

## **(1) 厳格な審査及び効果的・効率的な指導監督等**

新たに許可取得を検討している事業主に対する新規許可説明会の定期的な開催に加え、特に、労働者派遣法の改正による許可制への一本化に伴う早期許可取得に向けて、(旧)特定労働者派遣事業所に対する「許可申請説明会」を定期的な開催し、経過措置期間内の許可申請について周知・指導を実施する。また、許可申請にあたっては、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・確認を実施する。

労働者派遣事業主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に対処する。

指導監督にあたっては、効果的かつ効率的に実施することとし、派遣労働者等からの苦情・相談に対しては、相談内容や相談者の意向を踏まえ、迅速かつ的確に派遣先、派遣元に対し指導監督を実施する。

法制度の周知・啓発については、窓口における許可申請等の手続過程での事業運営に係る相談・指導をはじめ、許可・更新時の説明会の定期的な開催や、関係事業団体等が開催する会議・研修会等への講師派遣により積極的に図る。

また、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つつ「就職支援セミナー」を開催する。

## **(2) 職業紹介事業等に係る対策**

新たに許可取得を検討している事業主に対しては、資産要件等の許可基準や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・確認を実施する。

指導監督については、効果的かつ効率的に実施し、適正な事業運営の推進を図ることとする。特に、外国人技能実習生の受入監理団体の行う職業紹介事業については、愛知労働局内各部署及び入国管理局との連携を密にして、個別指導監督及び集団指導を実施する。

また、民間の求人広告等については、実態把握を行い、不適正な求人広告等に対しては、個別指導を実施する。

## **6 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**

未手続事業場に対する加入勧奨については、未手続事業場の的確な把握が重要であることから、愛知労働局を中心に署・所も社会保険労務士会、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積極的な情報収集に努める。

また、度重なる加入勧奨によっても成立手続きを行わない事業主については、その情報を踏まえ、愛知労働局、署・所の連携を密にし、訪問による勧奨を含めた対応を行うこととするが、これらの対応にも応じない事業主に対しては、積極的に職権による成立手続を行い、保険料については認定決定する。

なお、愛知労働局において定期的に労働保険の加入促進に関する委託事業の受託団体と「未手続事業一掃対策協議会」を開催するなど、連携を一層強め効果的かつ確実な未手続一掃対策の推進に努める。

円滑な未手続事業一掃対策実施のため、年間を通じた効果的な指導・広報はもとより、「労働保険適用促進強化期間」(11月)において、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最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。また、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に対しては、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適切に実施する。

なお、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」を徴する等、時効中断措置を講ずること等により適切な債権管理に努める。また、督促状の発送や督促状未到達事業場の調査、電話による納入督促を外部委託することから、業務の一層の簡素合理化を図り、臨戸督促を強化することとする。

#### **イ 効果的な算定基礎調査の実施**

労働保険料等の申告については、会計検査院の平成26年度決算検査報告において、調査確認が十分でなかった等のため、保険料の過大・過小徴収の指摘を受けている状況や雇用保険の適用範囲の拡大を受け、昨年度に引き続き、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、雇用保険の加入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算定基礎調査を実施する。

#### **ウ 口座振替制度の利用促進**

労働保険料等の口座振替制度が個別加入事業主にも拡大されたことにより、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、すべての事業主が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きわ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、愛知労働局、署・所が一体となり業務の遂行に努める。

また、年度更新業務の一部を外部委託していることから、業務の簡素化及び効率化を一層図ることとする。

年度更新業務の実施にあたっては、「平成 28 年度労働保険年度更新業務実施要領」を踏まえるほか、管内の実情及び主体的能力を勘案した「年度更新実施計画」を樹立し、的確かつ円滑な業務の遂行に努める。

#### **（４）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 28 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、引き続き事業主への周知を徹底する。

#### **（５）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、労働保険事務組合制度の趣旨に基づき、労働保険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、認可の取消しを含め必要な指導・監査を行う。

また、労働保険事務組合に対する報奨金については、区分経理が適切に行われているか指導・監査を行う。

## **第 4 愛知労働局における行政展開に当たっての基本的対応**

### **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**

女性の活躍推進やワークライフバランスの推進、働き方改革の推進など労働行政に要請されている課題への迅速な対応が求められており、これまでも雇用均等室、労働基準部などが連携して取組んできたが、新たに雇用環境・均等部を設置して業務実施体制の整備・強化を図り、ワンパッケージで総合的・効果的な取組を行う。

#### **（２）労働相談窓口の一本化・労働紛争の未然防止と解決の一体的実施**

雇用環境・均等部において、パワハラ・解雇、マタハラ・セクハラ等に係る幅広い内容の個別労働相談を総合的に受け付けて、利用者の利便性の向上に努める。また、個別の労働紛争を未然に防止するための企業への指導と調停やあっせん等解決への取組を一体的に実施する。

### **2 計画的・効率的な行政運営**

#### **（１）計画的な行政運営**

愛知労働局、署・所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き、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、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、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政運営を実現することが求められており、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

職員からも広く意見を求め、これらを踏まえ、独自の工夫で事務の簡素合理化を進める。また、部署間の応援体制の構築、電子決裁の推進など対応可能と考えられるものについては、積極的に実施する。

### **(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し**

社会経済情勢等の変化に応じて、各種行政分野や署・所ごとに求められる行政需要を具体的な指標等に基づいて把握・分析するとともに、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について見直しを進める。

### **(4) 行政事務の情報化への対応**

労働局共働支援システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム、労働保険適用徴収システム及び雇用均等行政情報システム等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

情報化推進にあたっては、官庁会計システム（ADAMS II）、電子調達システム、物品管理システム、旅費システム（SEABIS）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。

また、電子決裁についても積極的な推進に努める。電子決裁実施率が特に低調な部署については、本省で作成されたマニュアルをもとに実地指導を行う等、積極的に電子決裁の推進を図る。

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「愛知労働局、署・所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愛知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) コスト削減の取組**

コスト削減については、従来より実施してきたところであり、今後、更に局、署・所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、節電対策及び物品の一括購入、より競争性の高い契約形態への移行等による経費節減に徹底して取り組む。

## **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で適切な行政課題の設定や的確な行政運営に努める。

### **(2) 地方自治体との連携**

「労働関係連絡会議」等を定期的に開催し、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とともに、雇用対策法施行規則に基づく雇用施策実施方針については、愛知県知事の意見・要望を踏まえ策定するものとする。

さらには、署・所長が地域の地方自治体へ定期的に訪問し、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、地方自治体の要望を把握し行政運営に反映させるように努める。

加えて、国と地方自治体の一体的事業実施について、地方自治体と、より一層の連携・協力を強化し一体的実施の推進を図る。ワーク・ライフ・バランス、障害者雇用対策、女性活躍推進、福祉分野における人材確保対策についても、地方自治体と連携し、取組を推進する。

昨年 11 月に発足した愛知県政労使協議会に、積極的に参画し、県内経済の好循環に資するよう努める。(再掲)

このほか、地域の社会経済の発展のため、「まち・ひと・しごと創生法」(平成 26 年法律第 136 号)の基本理念の実現に向け、地方自治体とも連携を図る。(一部再掲)

### **(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との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。「働き方改革」関係機関連絡協議会、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けた関係機関連絡協議会」等、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。

また、愛知地方労働審議会等の運営を通じ、愛知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。

### **(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、「都道府県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、時機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、愛知労働局作成広報紙(月報愛知労働局)の積極的な活用を図っていく。

加えて、愛知労働局、署・所において、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る。

## **4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度等への適切な対応**

### **(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、愛知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。

情報セキュリティに関しては、各種セキュリティポリシー、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。(一部再掲)

### **(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25年10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、愛知労働局文書取扱規則及び厚生労働省行政文書管理規則に基づく適切な文書管理に努め、一元的な文書管理システムに記載する行政文書の適正な管理を図る。

### **（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25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、総務部と文書所管課との間で十分な連携を保ち、また、開示決定期限の厳守及び開示決定通知等の適切な処理に留意する。

### **（４）特定個人情報の適正な取扱い及び安全管理措置**

平成28年1月からスタートしたマイナンバー制度について、個人番号利用事務及び個人番号関係事務を行うにあたっては、個人番号の利用目的をできる限り特定及び明示のうち、原則、個人番号は特定された利用目的の範囲内で利用する。このため、愛知労働局は、重要な保有個人情報を扱うことから取扱者を明確化（限定）し、また、職員等の本人確認や番号確認を行い誤りのないことを確認した上で適切に利用する。

事務処理を行うにあたっては、番号法、行政機関個人情報保護法等関係法令及び愛知労働局における保有個人情報管理規定、情報セキュリティポリシー等を遵守する。

総務会計業務については「都道府県労働局が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」等に、労災保険給付に係る事務処理においては、「労災保険給付個人番号利用事務処理手引」等に基づき、特定個人情報の適切な取扱いを行う。

また、特定個人情報は、各行政機関が保有する秘匿性の極めて高い個人情報と連動する情報であり、個人情報よ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、研修等により意識啓発・注意喚起を行う。

また、愛知労働局において、各署・所に対し、定期的な監査を行い必要な指導を行う。

## **5 綱紀の保持等**

### **（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」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。

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。

#### **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」の一層の徹底をはじめ、会計機関の相互牽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。併せて、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るため、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あたって安全運転の一層の徹底を図る。

また、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を検証するほか、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。

## エ 愛知労働局内の育児休業の推進

愛知労働局、署・所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払拭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全国に先駆けて実施した経験を踏まえ、更に充実した研修（休業中研修、育児休業中に情報提供、復帰前研修）を実施することにより、育児休業に専念し、安心して職場復帰ができる環境を整える。

## オ その他の勤務環境の整備

マンスリー休暇等による年次有給休暇の取得促進をはじめとする、愛知労働局内での「働き方改革」を進め、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。セクシュアルハラスメント防止研修、パワーハラスメント防止研修、職員全員を対象としたセルフケア等のメンタルヘルス研修などに、大学講師、弁護士等を招聘し、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。

## (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迅速な対応に努める。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、ハローワークは、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・ソフト両面に亘る各種の取組に努める。具体的には、LED照明の設置、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、超過勤務の縮減等による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する。研修終了後は、引き続き、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、アンケートの有無等について、主催した部署から研修結果報告書を提出させることにより、今後の研修の効果的・効率的な実施を図る。

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**

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。愛知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。

また、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、愛知労働局で作成したメンタルヘルス予防の標語「あいさつと笑顔で防ぐ心の病」を念頭に置き、引き続き、職員全員で予防の取組を実践するほか、平成26年度から3年間で全職員を対象とするメンタルヘルス研修を今年度も引き続き開催し、セルフケア等を中心とした予防対策を実施するとともに、本省委託の訪問カウンセリング及び研修事業を効果的に活用する。

なお、メンタルヘルス不調により長期間の病気休暇また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。

また、改正安全衛生法の施行されたことを踏まえ、ストレスチェック制度の導入に向けた対応を進める。

健康診断の指導区分決定については、健康診断の受診時期に関係なく一度にまとめて健康管理医に依頼を行っているため、早期に健康診断を受診した者に対しては、受診から指導区分決定通知までに長期間を要している。これを解消するため、平成28年度については、指導区分決定依頼を数回に分けて行うことにより、健康診断の早期受診者に対し速やかに指導区分が通知できるようにする。

大規模災害時における防災対策については、平成25年9月20日付け愛労発総第1125号に基づき改訂された「愛知労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」により、防災及び災害への対応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）に基づき、非常時優先業務としての応急対策業務及び労災保険、雇用保険給付（失業等給付）、その他局、署・所における窓口業務の維持等一般継続重要業務について職員に周知徹底を図るとともに、併せて、各職員毎の業務開始目標時間についても周知徹底を図るとともに、併せて、各職員の業務開始目標時間についても周知徹底を図ることにより、災害時業務計画体制を整備する。