

平成29年度 行政運営方針



愛知労働局

平成29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…………… 1 3

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…………… 2 0
- 2 非正規対策に関する課題…………… 2 1
- 3 障害者雇用対策に関する課題…………… 2 1
- 4 過重労働防止対策に関する課題…………… 2 2
- 5 労働災害防止対策に関する課題…………… 2 3

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…………… 2 4
- 2 安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策…………… 2 8
- 3 雇用の安定と人手不足分野における人材確保・育成対策…………… 3 6
- 4 民間等の労働力需給調整事業に係る対策…………… 4 7
- 5 労働保険制度の円滑適正な運営…………… 4 8

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…………… 5 1
- 2 計画的・効率的な行政運営…………… 5 1
- 3 地域に密着した行政の展開…………… 5 2
- 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…………… 5 4
- 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等…………… 5 5

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28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、リニア新幹線開業に向けた工事開始、国産小型ジェット旅客機の実用化に向けた本格的な飛行試験の開始、名古屋駅前開発による高層ビルの完成など、全国的に注目を浴びる出来事も多くあり、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、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、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28年1月には1.61倍まで上昇し、2月、3月に1.59倍と1.6倍台を下回るも、4月からは上昇基調となり1.6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29年1月には、リーマン・ショック後の最高値となる1.70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（原数値）は平成27年12月から平成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ていたが、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、29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、29年1月まで45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

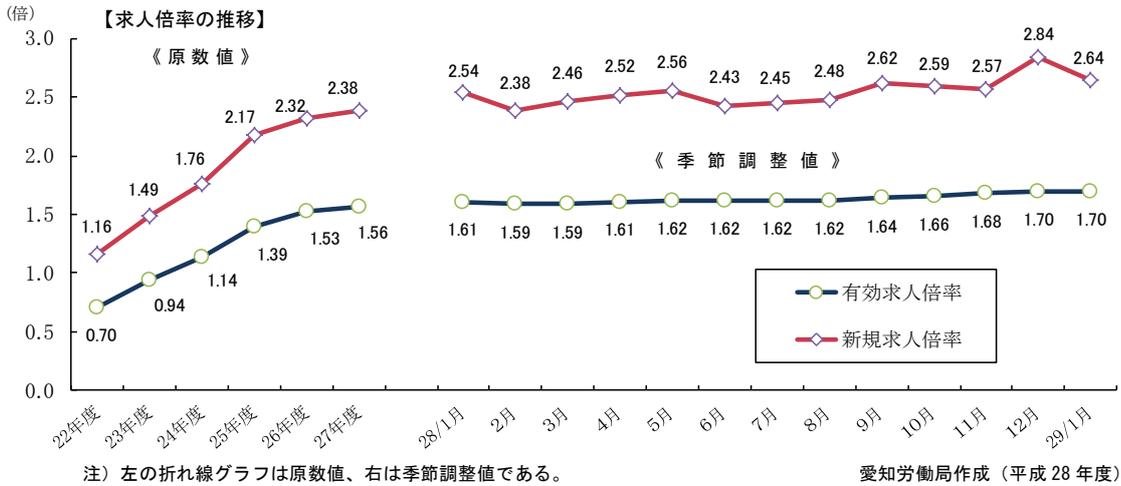
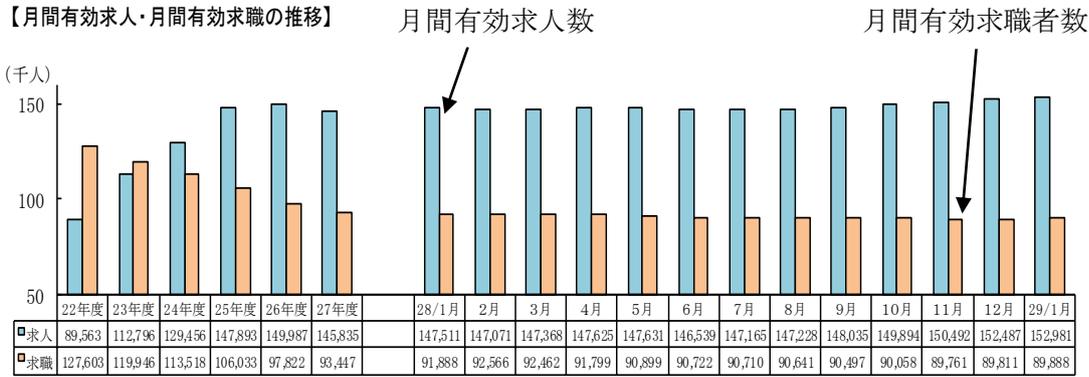


図1-2 有効求人数、有効求職者数の推移

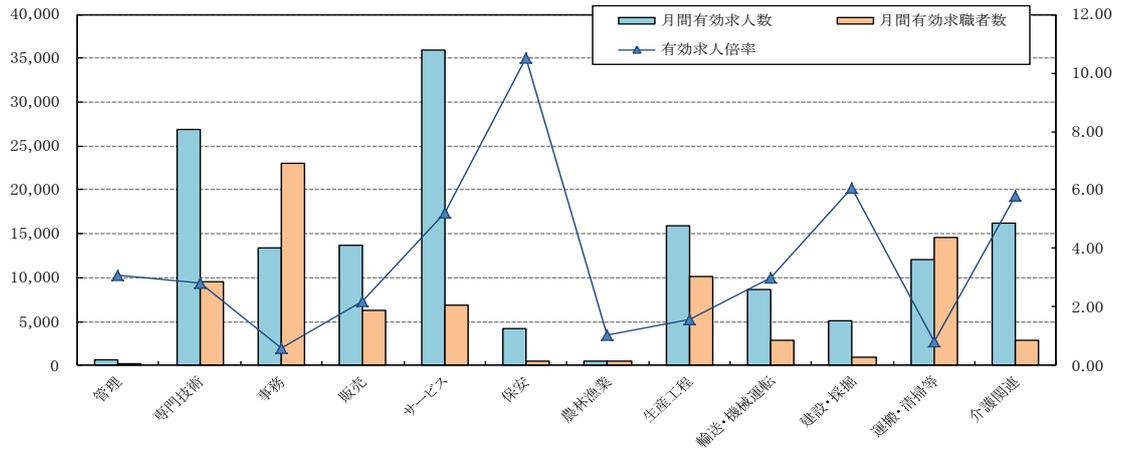


次に正社員有効求人倍率の動向をみると、リーマン・ショックの前年である平成19年2月の1.37倍がピークで、平成20年9月の1.02倍を最後に以降は1倍を割り込み、平成21年5月にはこれまでの最低である0.29倍まで低下した。その後正社員の求人倍率は緩やかに回復し、平成26年11月には6年2か月ぶりに1.00倍と1倍台に回復し、平成29年1月には1.36倍となりリーマン・ショック前の平成19年2月(1.37倍)以来の水準まで上昇している。

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0.58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5.80倍、また、建設・採掘の職業でも6.07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】

なお、愛知県の完全失業率は、平成28年10～12月は2.4%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



愛知労働局作成 (平成 28 年度)

(2) 女性の活躍推進をめぐる現状

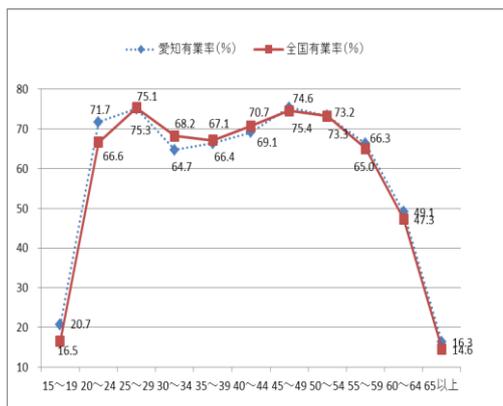
ア 女性の雇用をめぐる現状

愛知の女性の就労状況を見ると、全国平均と比べ、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、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】 【図1-5】 【図1-6】 【図1-7】 【図1-8】

図1-4 女性の年齢階級別有業率



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成 24 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

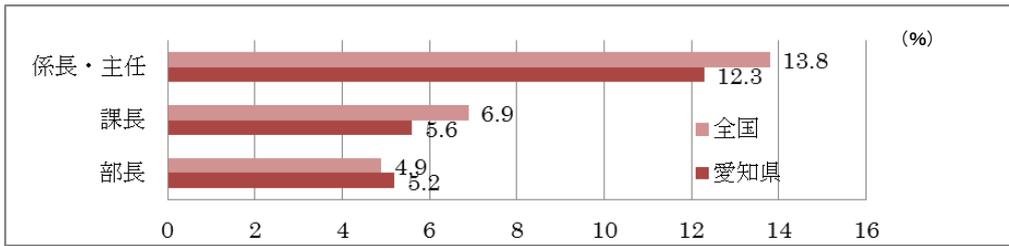
順位	上位10都道府県		順位	下位10都道府県			
	都道府県名	有業率(%)		一人あたりの県民所得(千円)	都道府県名	有業率(%)	一人あたりの県民所得(千円)
1	鳥取県	74.8	2,363(43)	1	神奈川県	41.1	2,928(13)
2	山形県	72.5	2,490(32)	2	兵庫県	43.2	2,637(28)
3	福井県	72.1	2,802(20)	3	埼玉県	46.4	2,806(18)
4	鳥取県	71.8	2,248(46)	4	大阪府	46.7	2,938(10)
5	富山県	68.3	3,077(6)	4	千葉県	46.7	2,844(18)
6	石川県	68.2	2,848(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	2,938(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 管理職の女性比率



資料出所：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 1-7 固定的役割分担意識（「夫が外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方） (%)

	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	分からない・無回答
愛知県	7.4	38.5	26.7	13.6	13.8
全国	12.5	32.1	33.3	16.1	6

「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせると
愛知県 45.9%
全国 44.6%

資料出所：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

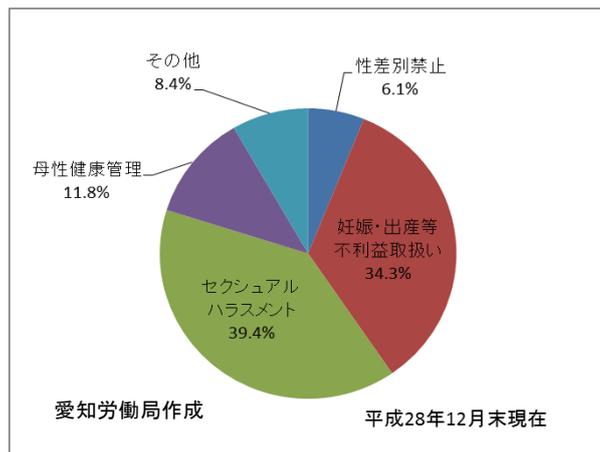
項目	愛知県	全国
女性の勤続年数	9.2年	9.4年
男女の平均賃金格差 (男性を100とした場合の所定内給与、パートタイム労働者を除く)	71.9	72.2

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」（平成 27 年）

イ 男女雇用機会均等の現状

平成 28 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 814 件（平成 28 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（321 件 39.4%）、次に妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（279 件 34.3%）、母性健康管理（96 件 11.8%）となっている。

図 1-9 男女雇用機会均等法関係の相談内訳

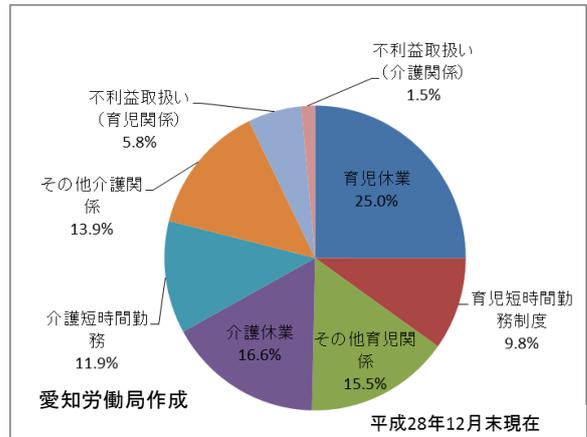


また、紛争解決の援助事案は 9 件で、うち労働局長による援助が 7 件（配置 1 件、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い 5 件、セクシュアルハラスメント 1 件）、調停会議による調停が 2 件（セクシュアルハラスメント）であった。【図 1-9】

ウ 職業生活と家庭生活の両立の現状

平成 28 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、3,528 件(平成 28 年 12 月現在)である。前年度は育児関係の相談割合が 8 割を占めていたが、育児・介護休業法の改正により、介護休業制度等の改正内容を問う相談が増え、介護関係の相談割合が増えている(育児関係

図 1-10 育児・介護休業法関係の相談内訳



(1,979 件 56.1%)、介護関係(1,529 件 43.9%)。

また、紛争解決の援助事案は労働局長による援助が 2 件(うち育児休業に係る事案 1 件、育児休業に係る不利益取扱い 1 件)である。

【図 1-10】

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 1-11】

介護休業をしている雇用者について、介護休業制度等の利用の有無、制度の種類別をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は 15.4%で、このうち「介護休業」の利用者は 3.1%、「短時間勤務」は 2.1%、「介護休暇」は 1.5%となっている。【図 1-12】

図 1-11 男性の育児休業取得率

(%)

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

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

図1-12 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

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	制度の利用あり				
				総数	制度の種類			
					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

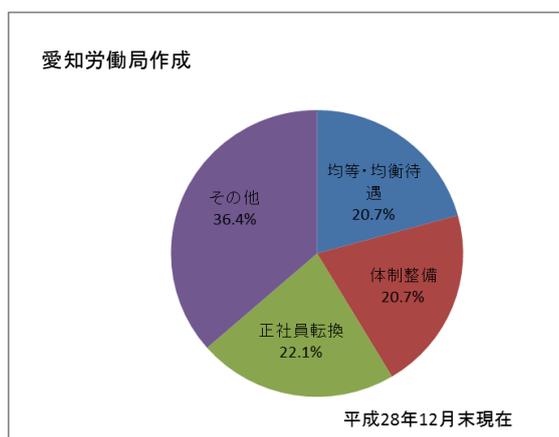
愛知県の雇用者(役員を除く)336万6千人のうち、パートタイム労働者・アルバイト数は90万人で雇用者の26.7%(全国26.1%)と全国よりやや高い割合を占めている。パートタイム労働者・アルバイトに占める男性の割合は22.1%(全国23.0%)、女性の割合は77.9%(全国77.0%)である。(平成24年就業構造基本調査)

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140件(平成28年12月末現在)である。

相談内容は、正社員転換に関するものが22.1%と最も多くなっている。

【図1-13】

図1-13 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

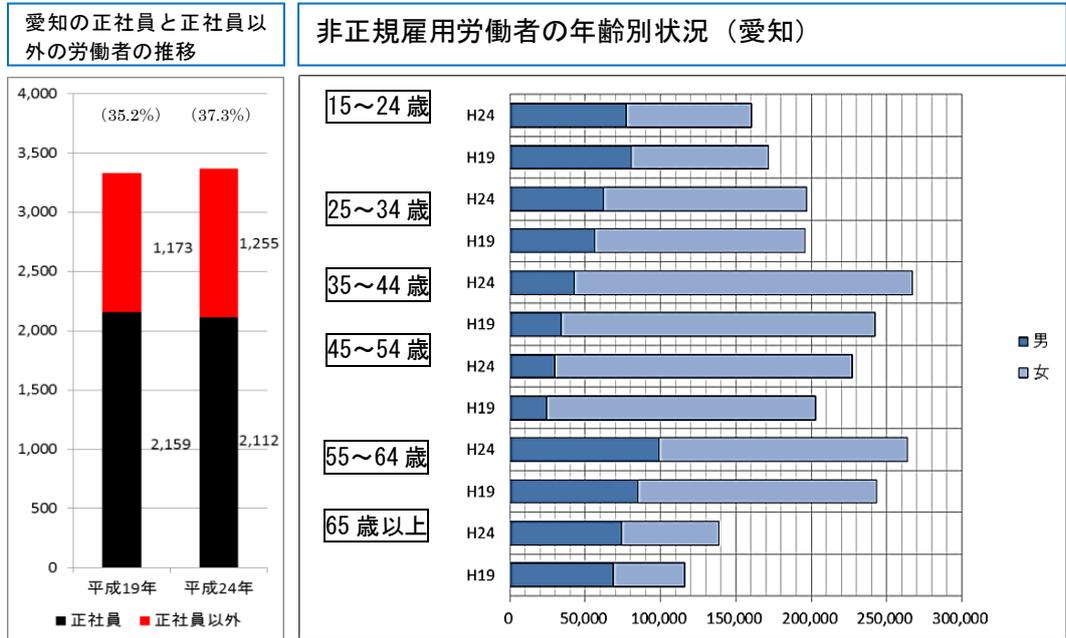
ア 非正規雇用労働者の雇用状況

全国の非正規雇用労働者の雇用状況は、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8万人ほど増加している。(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

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 - 1 4】

図 1 - 1 4 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」により愛知労働局作成

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 - 1 5】

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 - 1 6】

図1-15 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

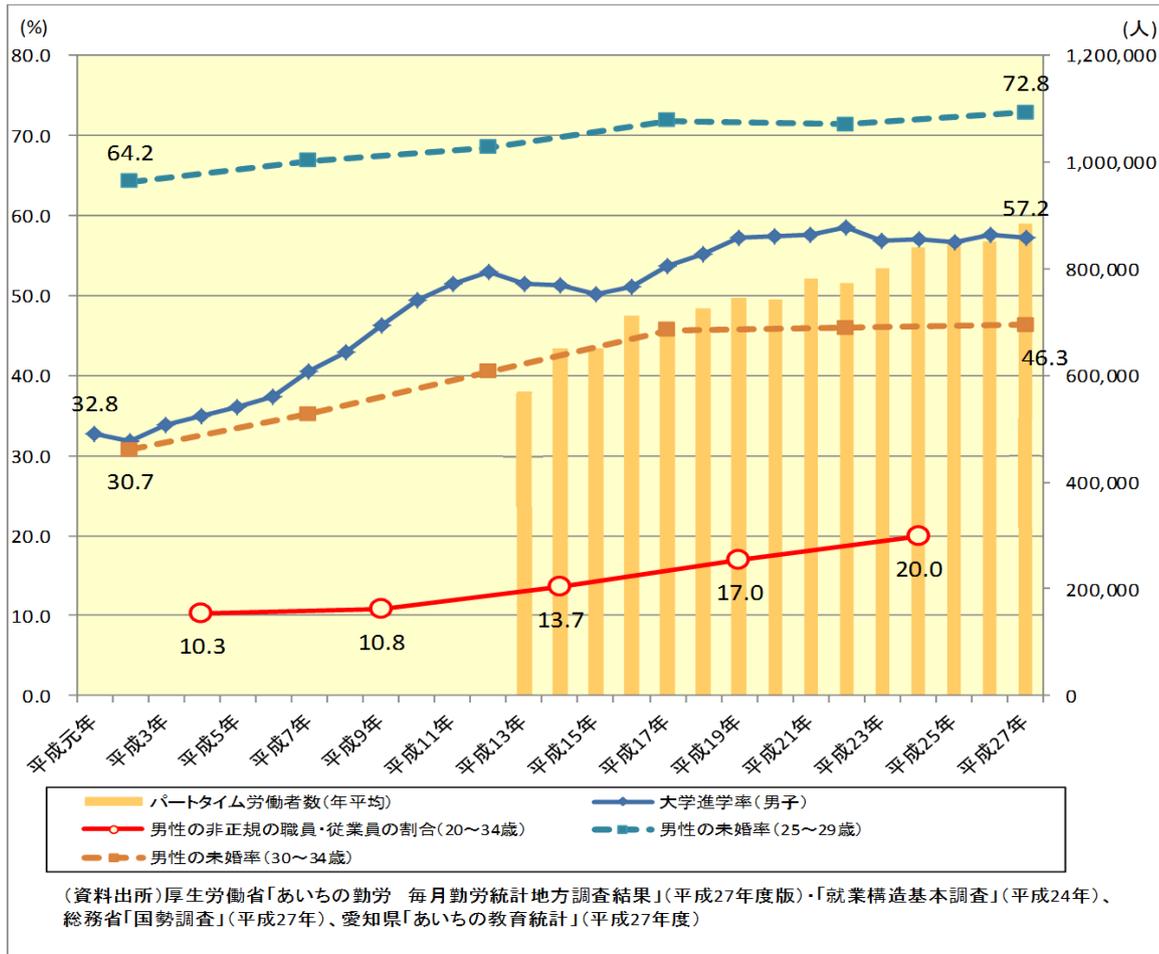


図1-16 男性雇用労働者(正規雇用、非正規雇用)の未婚率

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%

資料出所：総務省「国勢調査」(平成22年)

イ 新卒者・若者の雇用状況

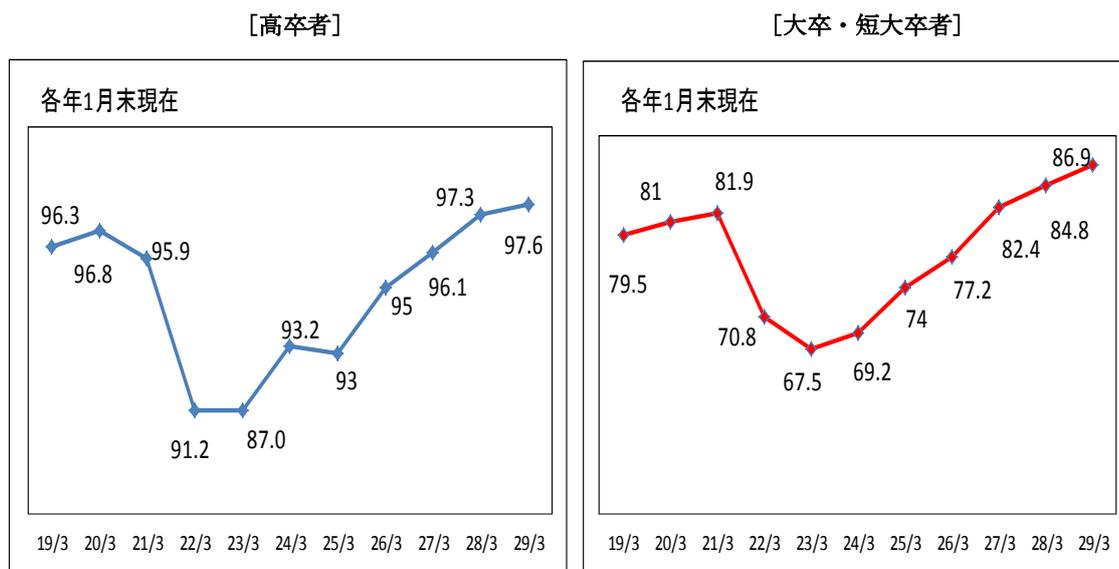
愛知県の平成29年3月高校卒業予定者における求人数(平成29年1月末現在)は、総数が32,542人であり、前年同期より9.6%増加し、求人倍率は2.69倍と前年同月比0.12ポイント上昇している。就職内定率は、97.6%と前年同月比で0.3ポイント上昇している。

また、大学卒業予定者の就職状況は、就職内定率(平成29年1月末現在)が86.9%と、前年同月比2.1ポイントの上昇となっている。

【図1-17】

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 - 17 新規学卒者の内定率の推移



愛知労働局作成

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28年平均（速報）78万人と3年連続100万人を下回り、若年無業者数は、前年と同じ57万人と3年連続で60万人台を下回っている。

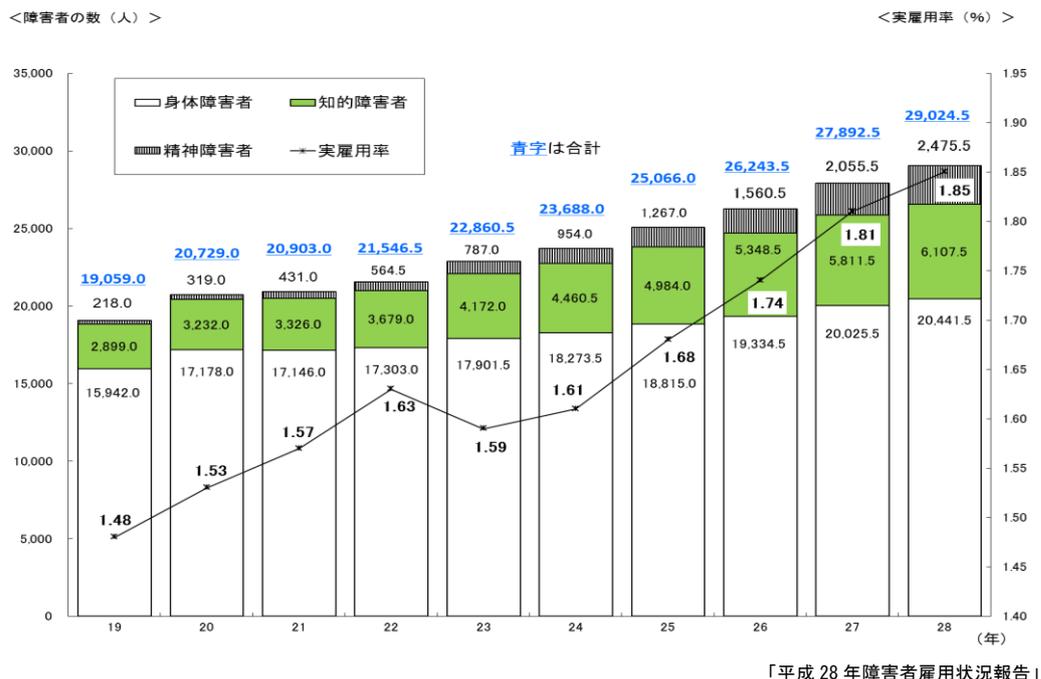
愛知における高校生の就職状況は、就職内定状況がリーマン・ショック前の状況まで好転してきているが、新規学校卒業者の卒業後3年以内の離職率は、32.2%が早期離職となっており、昨年度から2.3ポイント増加している。

(4) 障害者・高齢者の雇用状況

ア 障害者の雇用状況

愛知県の障害者の雇用状況については、平成28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29,024.5人（前年同期比4.1%増）と14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1.85%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47.2%と、半数に満たない状況である（「平成28年障害者雇用状況報告」）。【図1-18】

図 1-18 民間企業における障害者雇用状況



イ 高齢者の雇用状況

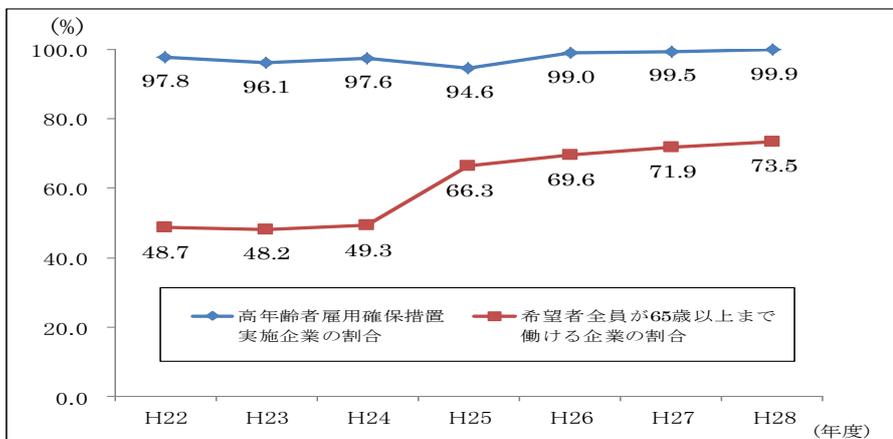
平成 28 年 6 月 1 日現在の愛知県における高齢者の雇用状況をみると、「高齢者の雇用の安定等に関する法律」に基づく高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）を実施している 31 人以上規模の企業は 99.9% となっており、前年に比べ 0.4 ポイント増加している。

【図 1 - 19】

また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は、73.5% と前年に比べ 1.6 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。

図 1-19 高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）

(5) 職業訓練の状況

公的職業訓練の平成 28 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 497 人（充足率 97.1%、就職率 87.1%）
- ・ 愛知県 施設内訓練 570 人（充足率 87.7%、就職率 75.3%）
委託訓練 4,232 人（充足率 78.2%、就職率 75.4%）
- ・ 求職者支援訓練 645 人（充足率 44.5%、就職率 50.8%）
（受講者数は平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月までの訓練開始者数）
（就職率は平成 28 年 4 月から平成 28 年 8 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。

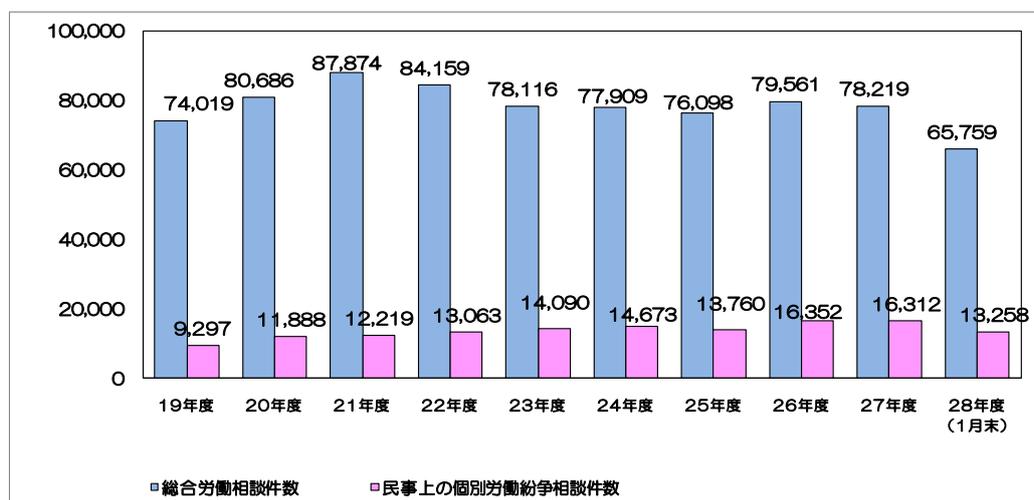
(6) 個別労働紛争自主解決制度の現状

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、増加傾向にあり、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。

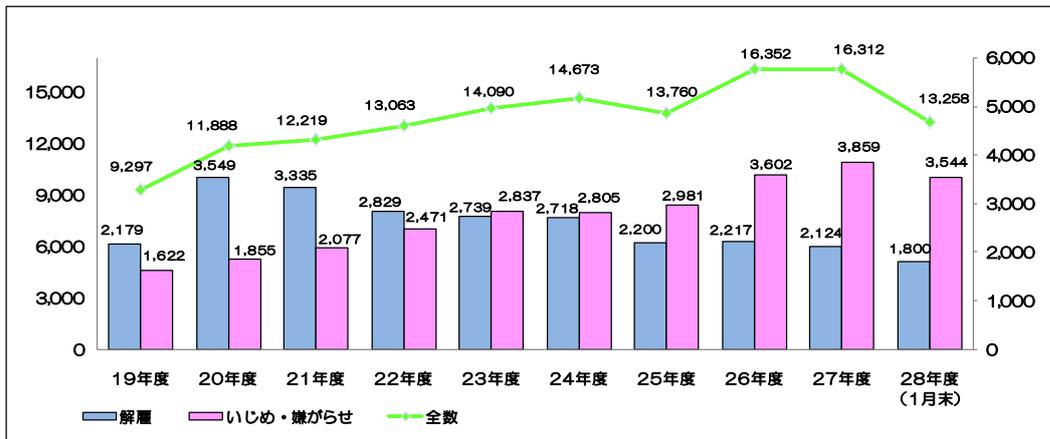
【図 1 - 2 0】【図 1 - 2 1】

図 1 - 2 0 総合労働相談、個別労働紛争相談件数の推移



愛知労働局作成

図 1-2 1 民事上の個別労働紛争の相談件数の推移

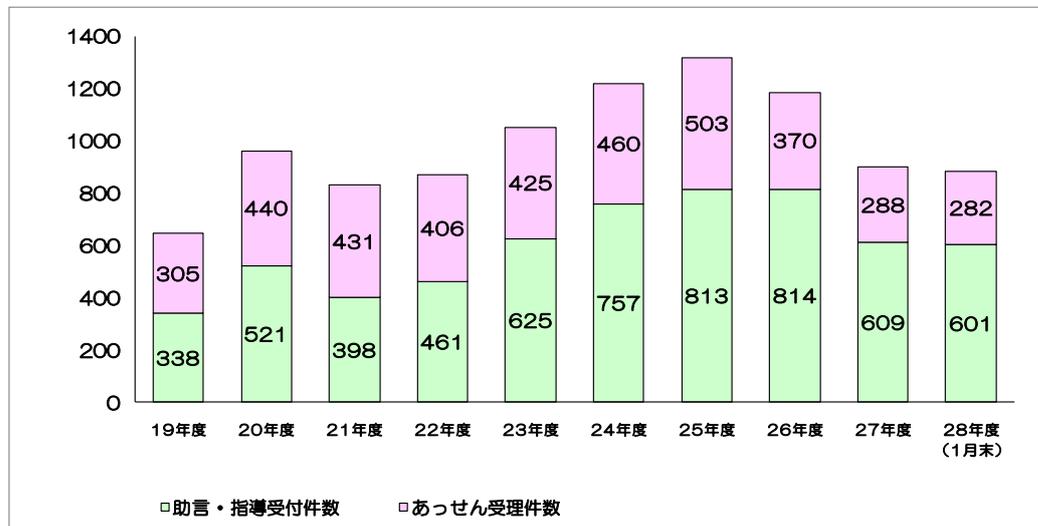


愛知労働局作成

これらの状況を踏まえ、引き続き、各コーナーにおいては、様々な労働相談に迅速かつ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、労働局長の助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんの積極的な活用により解決を図ることが必要である。【図 1-2 2】

図 1-2 2 助言・指導、あっせん件数の推移



愛知労働局作成

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 27 年の愛知県における労働者 1 人当たりの年間総労働時間は、1,817 時間（所定内 1,621 時間、所定外 196 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、2,060 時間（所定内 1,814 時間、所定外 246 時間）と前年に比べて 22 時間増加しており、平成 25 年以降、年間総実労働時間は増加傾向を示している（平成 27 年毎月勤労統計調査、事業所規模 30 人以上）。

週労働時間別の雇用者の分布（全国）をみると、週 60 時間以上の長時間労働者が 7.7%を占めている（平成 28 年労働力調査）。

愛知県における年次有給休暇の取得率は、平成 27 年は 48.4%となり、前年に比べて 1.6 ポイント増加したが、50%を下回る状況が続いている（平成 27 年愛知県労働条件・労働福祉実態調査。企業規模 10 人以上）。

平成 28 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 663 事業場のうち 266 事業場（40.1%）で違法な時間外・休日労働を認め、うち 214 事業場（80.5%）で月 80 時間を超える時間外・休日労働が認められた。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 663 事業場のうち 579 事業場（87.3%）であった。

イ 賃金の状況

愛知県の賃金状況は、賃金構造統計調査によれば、平成 28 年 6 月の所定内給与額は、平成 27 年 6 月に比べ、男性は 0.2%増加し、341,100 円、女性は 0.5%増加し、246,100 円となっており、それぞれ全国計を男性 1.7%、女性 0.6%上回っている。

また、毎月勤労統計調査において、平成 28 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、平成 27 年 12 月に比べ 1.2%増加し 278,756 円となっている。

このような中、地域別最低賃金は、平成 28 年の改正により 25 円引き上げられたことにより、その引上げ額に影響を受ける労働者は中小企業において約 1 割を占めると見込まれることから、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いる。

(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 人を下回ることと、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している。

本推進計画の 4 年目である平成 28 年は、死亡者数は過去最少となる見込みであるが、死傷者数は平成 27 年より増加に転じており、本推進計画の目標の基準年である平成 24 年（死傷者数 6,392 人）に比べ減少は見込めるも

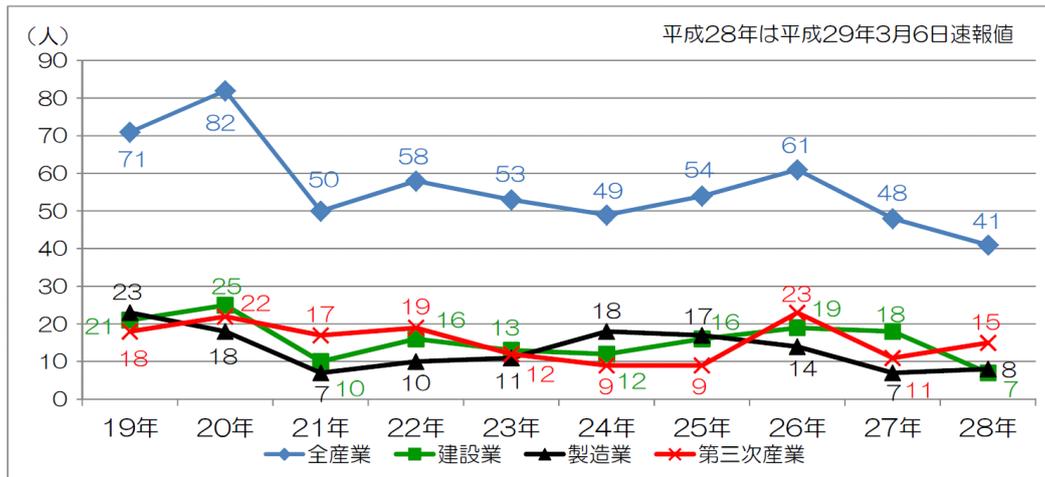
の15%以上減少とする目標に遠く及ばない状況である。

平成28年における死亡災害（平成29年3月6日速報値。以下同じ。）については、41人と平成27年（平成27年確定値。以下同じ。）より7人減少し、特に建設業においては7人（平成27年より11人減少）と初めて一桁となった。

事故の型別をみると、はさまれ・巻き込まれによるものが平成27年より4人増え11人、墜落・転落によるものが平成27年より2人増え8人となった一方、交通事故は3人減少し8人となった。【図2-1】

図2-1 死亡災害発生状況

愛知労働局作成



平成28年における休業4日以上の死傷災害（平成29年2月末速報値。以下同じ。）については、6,243人と平成27年（平成28年2月末速報値。以下同じ。）より2人増加となった。業種別でみると、製造業が1,866人（-0.4%）と微減であるが、陸上貨物運送事業833人（-7.0%）、建設業631人（-4.2%）と工業的業種全体では平成27年より若干の減少となった。一方、小売業682人（+6.9%）、社会福祉施設327人（+12.0%）、清掃・と畜業329人（+5.6%）とこれらの業種では平成27年より増加した。また、事故の型別でみると、転倒災害が平成27年より35人増え1,327人（+2.7%）と全体の2割を占めており、製造業では23人減少したものの、小売業で19人、社会福祉施設で27人と顕著な増加を示した。

死傷災害の経験期間別の状況をみると、経験期間1年以下の者が3割、これを含め2年以下の者が約4割を占めている。

死傷災害の被災者の年齢別構成状況をみると、小売業、社会福祉施設、清掃・と畜業などで50歳以上が5割以上を占める状況であるが、製造業、建設業、運輸交通業、飲食店では約4割となっている。

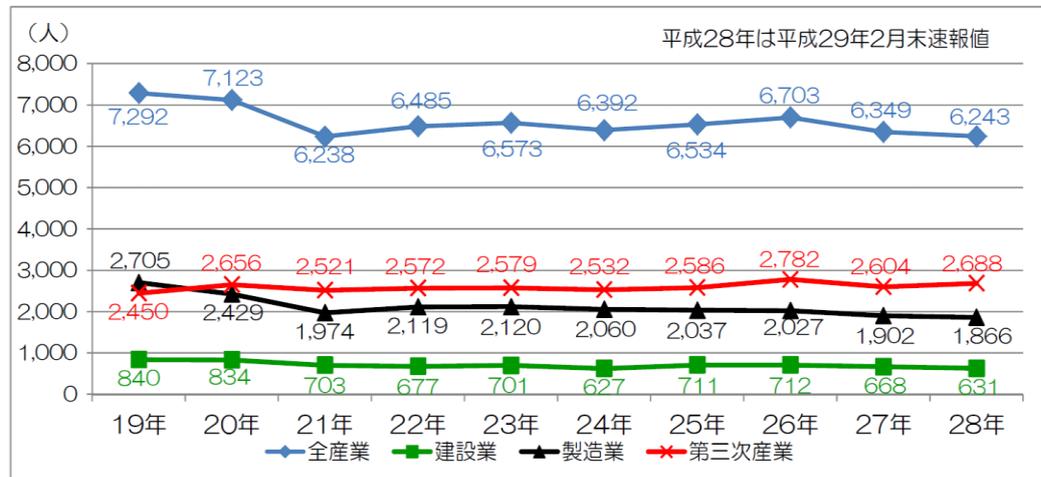
死傷災害が多い製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害についてみると、平成28年は524人と平成27年より40人減少した。起因物の内訳をみると、一般動力機械が173人で33%、次いで金属加工用機械が127人で24%と、これらの動力機械によるものが半数以上を占めたほか、トラック等の動力運搬機が64人で12%を占める状況であった。

同じく建設業における墜落・転落災害についてみると、平成28年は212

人と平成 27 年より 6 人減少した。起因物の内訳をみると、はしご等が 61 人で 29%、足場が 40 人で 19%、トラックが 22 人で 10%を占める状況であった。【図 2 - 2】

図 2 - 2 死傷災害発生状況

愛知労働局作成



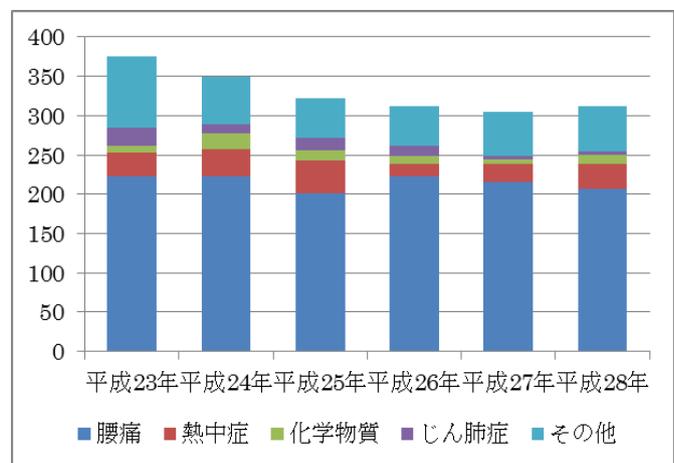
(3) 健康確保及び業務上疾病の状況

愛知労働局がメンタルヘルス対策の推進状況を把握するため、平成 27 年に労働者数 100 人以上、平成 28 年は労働者数 50 人以上 100 人未満の事業場を対象としてメンタルヘルス対策の自主点検を行った結果をみると、何らかのメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、平成 27 年 82%、平成 28 年 80%であったが、メンタルヘルス指針に定める 4 つのメンタルヘルスカケア（セルフケア、ラインによるケア、スタッフによるケア、事業場外資源によるケア）の全てについて取り組む事業場は 1 割台にとどまっている。

しかも、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、規模が小さくなるにつれて低調な傾向にある。また、ストレスチェック制度について義務化されたことを知っている事業場は、平成 27 年 94%、28 年 98%であったが、監督署において個別指導を行った事業場の取組状況を調査した結果、制度の趣旨を正しく理解し適正な実施体制を整備している事業場は約 3 割にとどまっている。

業務上疾病は長期的には減少しているものの、平成 28 年業務上疾病者数（休業 4 日以上の方。平成 29 年 2 月末速報値。以下同じ。）は 312 人と平成 27 年（平成 28 年 2 月末速報値。以下同じ。）同期より 7 人、2.3% の増加となった。また、業務上疾病による死亡者数は 7 人となり、うち約半数の 3 人が過重な業務による脳血

図 2 - 3 愛知県における疾病分類別業務上疾病発生状況



平成 28 年は平成 29 年 2 月末速報値 (愛知労働局作成)

管疾患・心臓疾患によるものであった。

業務上疾病者数の疾病分類の内訳をみると、災害性腰痛が207人、66.3%と最も多く占めており、業種別では、製造業及び保健衛生業でそれぞれ48人と最も多く、運輸交通業及び商業を合わせた4業種で175人と全体の84.5%を占めている。

熱中症については31人と平成27年に比べ8人増加し、うち死亡は1人であった。化学物質による疾病（がんを除く）については、薬傷等が増加し12人と平成27年に比べ7人増となり、また1人がタンク内での酸欠により死亡した。【図2-3】

(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28年は1,628件と平成27年に比して239件減少し、内訳をみると、賃金不払は1,385件で平成27年に比べ10件減少し、解雇は205件と平成27年に比べ18件増加となった。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57件と平成27年に比べ14件減少した。

(5) 労災補償の状況

平成29年1月末現在の労災保険給付に係る新規受給者数は30,067人と、前年同期の29,884人と比べて183人増加している。また、平成29年1月末現在の脳・心臓疾患の労災請求は44件と、前年同期38件と比べ6件増加しているが、精神障害の労災請求件数は88件と、前年同期57件と比べて約1.5倍と大幅に増加している。なお、石綿関連疾患(特別遺族給付金を含む)の請求件数は48件と、前年同期36件と比べて12件増加している。

【図2-4】【図2-5】【図2-6】【図2-7】

図 2-4 新規受給者数の推移

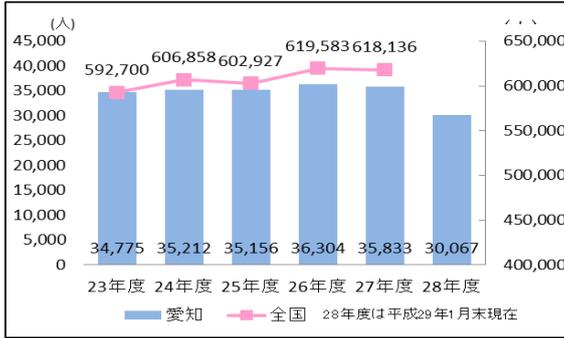


図 2-5 精神障害等の請求状況

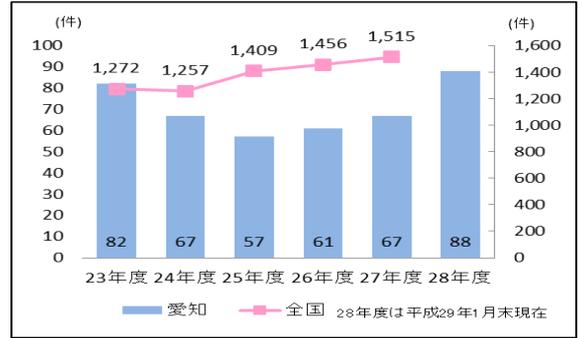


図 2-6 脳・心臓疾患の請求状況

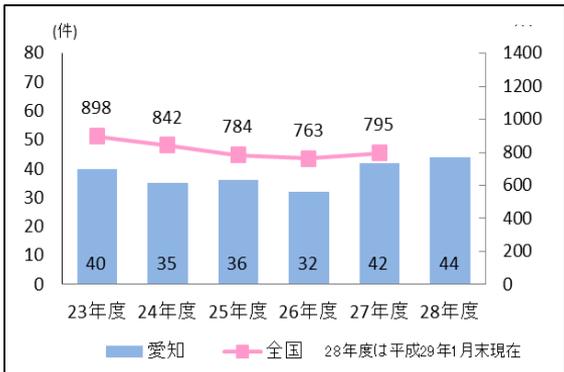
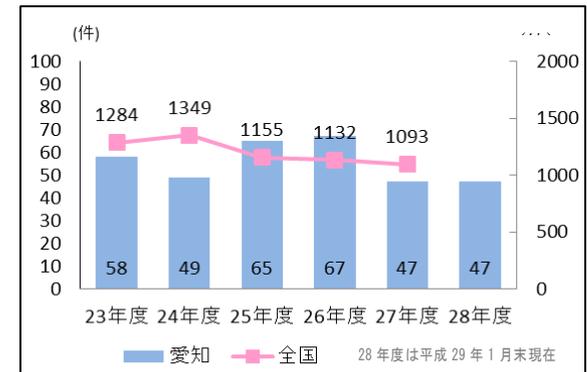


図 2-7 石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む）の請求状況



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

ア 労働者派遣事業の現状

平成27年の労働者派遣法の改正において、特定労働者派遣事業が廃止され、平成28年4月から平成29年1月末までに、労働局に新規許可申請・届出をした労働者派遣事業所数は232事業所（対前年同期比169.8%増）と大幅な増加となっている。

また、労働者派遣事業所数では、(旧)特定労働者派遣事業の廃止が増加したこと等により、平成29年1月末現在の労働局管内の労働者派遣事業所数は、6,674事業所（対前年同期比5.2%減）となっているが、依然として、平成30年9月29日までの経過措置である(旧)特定労働者派遣事業所が4,972事業所と多く残っており、これらの事業所の許可申請が進んでいない状況にある。

なお、直近の集計によると、愛知労働局管内の派遣労働者数（登録者数＋常用労働者数）は約18万人（対前年同期比10.8%増）、派遣先件数は約6万件（対前年同期比6.6%増）であり、全国に占める割合は、派遣労働者数が7.0%、派遣先件数が7.4%となっている。

労働者派遣事業の事業運営については、派遣労働者等からの申告、苦情・相談及び当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状況では、文書指導の割合は依然と高く、特に物の製造現場、IT分野において行政処分を課す悪質な違法事案が見受けられる。

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、労働基準部と需給調

整事業部が連携を図りつつ、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

平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月末までに、愛知労働局に新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は 98 事業所（対前年同期比 12.5%減）であり、平成 29 年 1 月末現在の労働局管内の職業紹介事業所数は 1,621 事業所（対前年同期比 4.2%増）となっている。

また、直近の集計によると、愛知労働局管内の新規求職申込件数は約 9 万件（対前年同期比 5.5%増）、常用求人数は約 10 万人（対前年同期比 10.9%増）、常用就職件数は約 2 万件（対前年同期比 2.6%減）で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が 0.6%、常用求人数が 2.0%、常用就職件数が 3.0%となっている。

職業紹介事業の事業運営について、特に、外国人技能実習生を受け入れる監理団体においては、いまだに文書指導率が高く、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。

（7）労働保険制度の現状と課題

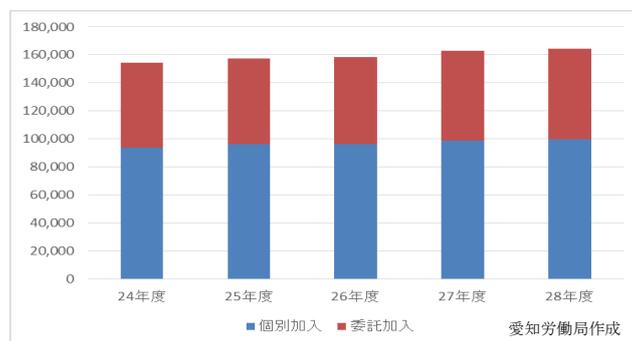
ア 未手続事業場の解消

労働保険の適用事業数は、平成 28 年度（平成 29 年 1 月末現在）164,667 事業場で、前年同月比 3,535 事業場の増加であり近年着実に増加しているが、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。

【図 2-8】

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、効果的・効率的な対策を講ずる必要がある。

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

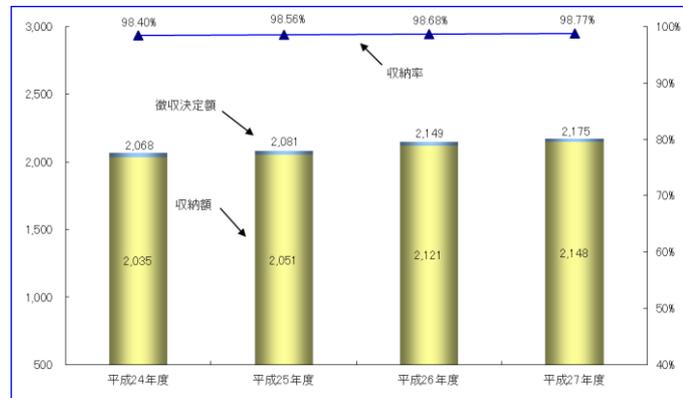
労働保険制度は労働者に対するセーフティネットを確実に確保していくための施策を推進する財政基盤となるものであり、制度の運営に当たっては、費用負担の公平性等の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険加入とともに、労働保険料等の確実な納付が強く求められている。

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28年度（平成29年2月末現在）の収納率は98.2%と、ほぼ昨年同期（98.3%）並みとなっている。【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



(億円)

(愛知労働局作成)

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】

女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、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る。そのため、長時間労働の是正や女性の活躍推進、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等といった「働き方改革」を推進します。

【目標】

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です。労働の質を高めることにより多様なライフスタイルを可能にし、生産性の向上を目指します。

女性が自らの希望で活躍できる社会づくりを目指します。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。

【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27年愛知県2,060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27年愛知県48.4%、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27年70.9%、愛知県「愛知の就業」)
- ⑤ 男性の育児休業取得率 **13%**
(平成27年1.2%、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

2 非正規対策に関する課題

【基本方針】

非正規雇用については、正規雇用と比べ、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】

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現に向け、地方公共団体との連携を図りながら、平成 28 年度に策定した「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します。

【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 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**

3 障害者雇用対策に関する課題

【基本方針】

障害者雇用については、障害者実雇用率、法定雇用率達成企業割合は過去最高を更新したものの、全国値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た、一層の雇用促進対策を推進します。

求職者が増えており、雇用率の算定が検討されている、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】

企業に対し、安定所における障害求職者の職務能力や障害特性の理解促進を図るとともに、地域の各関係機関が持つポテンシャルと安定所が持つポテンシャルを包括的に組み合わせることによって、愛知における障害者実雇用率の向上を目指します。

【数値目標：平成 29 年度の目標値】

- ① 平成 29 年 6 月 1 日現在における民間企業の障害者実雇用率 **1.9%台**
- ② 平成 29 年 6 月 1 日現在における民間企業の達成企業割合
前年の 6 月 1 日報告から **3%ポイントアップ**

4 過重労働防止対策に関する課題

【基本方針】

1 か月あたり 80 時間超の時間外労働を行うことが可能と考えられる時間外・休日労働に関する労使協定（36 協定）の届出があった約 6,000 事業場のうち、全体の 35%に相当する約 2,100 事業場において 1 か月 80 時間超の時間外労働の実績があり、そのうち半数の事業場では 100 時間超の実績があった。また、平成 28 年 11 月の「過重労働解消キャンペーン」月間中に実施した監督指導の結果、約 4 割に相当する 266 事業場において違法な時間外・休日労働が認められ、そのうち 214 事業場（80.5%）において 1 か月 80 時間を超える時間外労働が認められた。

過労死等に係る労災請求件数も平成 25 年度以降増加し高い水準で推移している。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。

【目標】

長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底、ストレスチェック制度の適正な実施の確保などに取り組むほか、自己申告制のみによる労働時間管理方法の見直しや時間外労働時間を削減するよう 36 協定における延長時間の見直し等による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、事業場におけるメンタルヘルス対策の理解度に応じた取組を促進することにより、メンタルヘルス指針に定める 4 つのメンタルヘルスケアに取り組む事業場の拡大を目指します。

【数値目標】

①平成 32 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を **5%以下**とする。
(平成 28 年全国 7.7%、総務省労働力調査)
数値目標出所：仕事と生活の調和の推進のための行動指針

②平成 29 年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を **80%以上**とする。

数値目標出所：厚生労働省 第 12 次労働災害防止計画

5 労働災害防止対策に関する課題

【基本方針】

本来、労働災害はあってはならないものであるが、労働局管内では休業4日以上¹の死傷災害による被災者が年間6,000人を超えており、とりわけ小売業、社会福祉施設、飲食店を始めとする第三次産業においては災害が年々増加する傾向にある。

労働災害を防止するためには、事業場における安全管理活動の活性化、安全衛生教育の確実な実施等が重要である。また、災害原因としての危険源に着目し、残留リスクがあることを認識し、そのリスク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・定着を図るなど、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12次労働災害防止推進計画に定める目標である、

- ・死亡災害について、平成29年に40人を下回ることを目指します。
- ・休業4日以上¹の死傷災害について、平成24年を基準として平成29年に15%以上減少させることを目指します。

【数値目標：平成29年の目標値】

- ①平成29年の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の死傷者の数を、平成24年の6,392人から**15%減の5,433人以下**とする。
- ③重篤災害の防止に関して業種別の目標を、平成24年を基準として次のとおりとする。
 - ・製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害による死傷者の数を**15%以上減少**させる。
 - ・建設業における墜落・転落災害による死傷者の数を**15%以上減少**させる。

出所：愛知労働局 第12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) 働き方改革と女性活躍の推進

ア 働き方改革の推進

(ア) 働き方改革、女性活躍推進に向けた総合的な取組

一億総活躍社会の実現を図るためには、労働局、監督署、安定所がそれぞれで企業の労務管理について指導しているが、企業や団体にワンパッケージで働きかけを行うことが効率的かつ効果的である。

そのため、雇用環境・均等部においては、労働局で分散している企業情報を集約するとともに、必要なデータを収集し、企業情報を一元的に把握することにより、個々の企業にとって改善が必要な部分に注目した企業への働きかけを実施する。

(イ) 地域アプローチによる働き方改革

愛知県、名古屋市など地方自治体が交付金等を活用して実施する事業を支援し、地域の関係団体が行う働き方改革の取組に参画する等、地域ぐるみで働き方改革を進める。

地方自治体及び労使団体等の地域の関係者から構成される会議を継続的に開催するとともに、愛知県や名古屋市主催等の会議（愛知県労使協議会、名古屋市男女平等参画推進会議等）と連携する。

また、働き方改革とともに生産性向上の改革をするために、金融機関との連携を一層高め、各種助成金に係る理解促進や働き方優良企業に対する優遇措置等を通して、地域の企業・産業の取組を支援していく。

(ウ) 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。このため、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、労働局幹部による、管内のリーディング企業や働き方改革の取組が必要な業種の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、労働局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例のうち、他の企業における取組の参考となるものについては、「働き方・休み方改善ポータルサイト」や愛知労働局ホームページで情報発信する。

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。

(エ) 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

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、労

働時間に限らず、女性活躍推進、仕事と家庭の両立支援に係る周知・啓発を、働き方・休み方改善コンサルタントの訪問指導等を通じて、総合的に中小企業の働き方改革を支援する。

(オ) 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。

さらに、地域ぐるみでの年次有給休暇取得の取組を促進するため、県内市町村が行う取組を収集し、愛知労働局ホームページで情報提供し、自治体の取組を加速化する。

(カ) 優良企業認定の積極的な活用

女性活躍や仕事と家庭の両立や若者雇用の優良企業認定である、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」、若者雇用促進法の「ユースエール」について、広く周知し、その認定に向けて積極的に働きかける。

その際、認定企業に対する公共調達の際の加点評価等のメリットを伝えることにより企業が意欲的に取り組むようにする。

イ 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

平成29年1月1日から施行された育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。育児休業については、有期契約労働者の育児休業取得要件等の緩和について周知徹底を図るとともに、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こととする。

また、介護休業については、分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことについて周知徹底を図るとともに、市町村に設置された地域包括支援センターと連携し、要介護者の家族に対して介護休業制度等の周知を図ることにより、介護離職の防止に努める。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

「女性の活躍・両立支援総合サイト」、「テレワーク活用の好事例集」等を周知し、特に、仕事と介護の両立については、「仕事と介護の両立支援対応モデル」や「介護支援プランモデル」の周知を図る。

また、「パパ・ママ育休プラス」、「イクメンプロジェクト」など、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

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、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。

ウ 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及び関係法令の履行確保

男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。特に配置・昇進については、企業における男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

また、「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、「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。

(イ) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

「均等・両立推進企業表彰」や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ポジティブ・アクションの取組の促進に向けた支援を実施する。

エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

一般事業主行動計画策定義務がある 301 人以上の企業に対して、行動計画の進捗状況の把握・指導を行う。あわせて、働き方改革に向けた取組についても促す等、女性活躍推進と働き方改革を一体的に推進する。

また、「女性活躍推進企業データベース」において、自社の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とともに、両立支援等助成金（女性活躍加速化推進コース）について周知する。

さらに、愛知県が実施する「女性の活躍促進事業」、名古屋市が構想する「名古屋モデル」等、県内市町村が行う女性活躍推進に向けての事業を積極的に支援する。

オ 同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

カ 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確実な履行に向けた適切な指導等

差別的取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) 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

「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」、「パート労働者活躍企業宣言」の活用を事業主に勧めるとともに、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の受賞企業の取組事例集の情報提供により、事業主等の自主的かつ積極的な取組の支援を行う。

また、事業主に対し個別具体的なアドバイスを行う。事業主に対する支援を行う際には、雇用管理の改善や短時間正社員制度に関する情報、「パート労働ポータルサイト」を積極的に周知し、その活用を促す。

(2) 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

「事業主が職場における妊娠、出産等に関する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」、「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」の周知を図り、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施するとともに、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、是正指導を行う。

また、パワーハラスメントは、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を紹介して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

イ 労働紛争解決援助制度の積極的な運用

総合労働相談コーナーにおいて、各種の情報提供を行うほか、個別労働関係紛争の助言・指導、あっせんの迅速かつ必要とする処理を行うことにより迅速な解決を図る。

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調停会議を適切に運用する。

さらに、県内自治体や弁護士会、社会保険労務士会などの関係機関と連絡協議会を開催し、関係機関との合同研修会等を企画する。

ウ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア) 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、平成30年4月1日から無期転換申込権が本格的に発生することから、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）について周知するのみならず、キャリアアップ助成金の活用等を強く促す。

無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーを実施するとともに、あらゆる機会に、無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨を図る。

(イ) 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の円滑な施行

労働局、監督署・安定所において、パンフレットの配布や説明会の実施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。

エ 適正な労働条件の整備

(ア) 「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、制度の導入や見直しを検討する企業に対し助言や助成措置の情報提供を行う。

(イ) テレワーク・在宅ワークの推進

労働局幹部による企業への働き方改革要請や、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等を活用した周知等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図る。「テレワーク相談センター」の紹介や職場環境改善助成金（テレワークコース）の利用促進を図る。

また、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図る。

2 安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策

(1) 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

適正な労働時間管理の徹底を図るため、平成 29 年 1 月に定められた「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知徹底や、当該ガイドラインの遵守を重点とした監督指導等に取り組む。自己申告制による労働時間の把握は、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、特に、自己申告制のみを採用する事業場については、客観的な記録を基礎として始業・終業時刻を確認する方法によることなく、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、時間外・休日労働に関する労使協定（36 協定）が適正に締結されるよう、あらゆる機会を捉えて関係法令や「時間外労働の限度に関する基準」の周知徹底を図るとともに、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、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、地方自治体や事業者団体等とも連携し、取引先等発注者に対し、週 40 時間労働制に対応できるよう休日等の確保にも配慮した適切な工期や納期の設定など発注条件の適正化に向けた取組を行う。

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し、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。

ウ 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。

エ 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。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ことにより、他の企業における遵法意識を啓発し自主的な改善を促す。

(2) 職場におけるメンタルヘルス対策

職場での過労死、メンタル不調者を発生させないため、「ストレスチェック制度」の履行確保と、「労働者の心と体の健康の保持増進のための指針」に定める4つのケア(セルフケア、ラインによるケア、スタッフによるケア、事業場外資源によるケア)の実施等、メンタルヘルス対策の推進を図る。

特に労働者数50人以上の事業場に対し、ストレスチェックの適正な実施及び結果報告書の提出について指導を徹底する。さらに、ストレスチェックに関する自主的な取り組みが期待できない事業場や精神障害等業務上の疾病が発生した事業場については、集団指導や個別指導を実施し、履行確保の徹底を図る。

また、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を行う医師や保健師を対象とする研修について支援する。

労働者数50人未満の事業場に対し、地域産業保健センターが実施する各種相談や面接指導等の事業の周知及び利用勧奨等を行うことにより、健康管理対策やメンタルヘルス対策の取組の促進を図る。

(3) 労働者の安全確保対策

ア 重篤度の高い労働災害防止対策

死亡災害や労災補償障害等級7級以上に該当するような重篤度の高い災害については、事故の型別でみると、高所等からの墜落・転落災害や機械によるはさまれ・巻き込まれ災害において多数発生しており、業種別にみると製造業や建設業において、その占める割合が高いことが特徴である。重篤度の高い災害を防止するためには、これらの業種を重点として対策を実施する。

(ア) 製造業

平成27年に比べ死傷災害は増加している状況にあり、動力機械を起因物とする「はさまれ・巻き込まれ」(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。)による重篤な労働災害は、依然として全体の2割を占めていることから、重篤な労働災害を発生させた事業場を中心に、再発防止のため、特に「論理的な安全衛生管理」の考え方のリーフレット等を用い、危険源である機械設備に着目

してリスクレベルに応じた、より効果的な安全対策を講じるよう「論理的な安全衛生管理」の考え方の普及・定着を図る。また、重篤度の高い災害の発生状況を注視しつつ、鉄鋼業や金属製品製造業を重点として計画的に監督指導、個別指導を実施する。

また、過去に重篤度の高い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、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。

さらに、近年、爆発災害の発生が続いたことから、特殊化学設備を有する事業場や石油コンビナート等を始め、危険物等を取り扱う事業場で爆発火災災害が発生する恐れのある化学工業等の事業場に対して、「爆発火災災害防止対策の推進に関する基本方針について」に基づき爆発・火災の防止対策の徹底を図る。

(イ) 建設業

死亡災害につながるおそれの高い「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、ハーネス型安全帯の普及促進を図る。

また、足場の組立て解体等作業については、平成27年7月から当該作業に従事する者に対する特別教育の実施が義務付けられたところであるが、当該特別教育制度の施行前より当該作業に従事していた者については、本年6月末までに特例の教育を受けなかった場合、7月以降改めて当該特別教育を受けなければ当該作業に従事することができないことの周知を図る。

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、公共工事発注機関に対しては、建設工事関係者連絡会議を通じて足場等の設置にかかる安全経費の積算の他、着工から竣工までに必要とされる十分な工期（適切な工期）を確保するよう要請する。民間発注工事においても適切な工期の設定と足場等仮設経費の見積を適切に行うよう、県市町村の建築関係部署や確認検査機関の協力を得て発注者（施主）に対し要請する。

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。

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・清掃・清潔）、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、年間安全衛生計画の策定及び本社等主導による全社的な労働災害防止対策を実施させるよう、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を推進する。

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、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労働局にて作成予定の腰痛防止対策事例集やリーフレットを活用し「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。

(イ) 陸上貨物運送事業

依然として多発している荷役作業中のトラック荷台からの墜落・転落災害の防止を図るためには、荷主による安全な荷役施設の提供等の協力が必要であることから、大手製造業等の荷主事業者に対し「荷役作業の安全対策ガイドライン」に沿った対策を講じさせるなどにより、陸上貨物運送事業者と荷主が協働して荷役作業の安全対策を講じられるよう指導する。

また、労働者死傷病報告書により荷主先において災害を発生させた陸上貨物運送事業者を把握した場合には、荷主先に対して個別指導を実施する等により、再発防止対策の徹底を図る。

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、整理整頓等を中心とした転倒原因の排除、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。

労働者死傷病報告書が提出された際に、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」やチェックリスト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が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・高齢労働者対策

経験期間が2年未満の労働者が被災する割合が約4割、うち外国人労働者に関しては、約7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うよう、引き続き指導の徹底を図る。

就職予定の実業高校生等の学生に対して、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を踏まえて、「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、高齢労働者の特性に配慮した職場の改善や高齢労働者の健康の保持増進に配慮するよう周知を図る。

(4) 労働者の健康確保対策

ア 化学物質による健康障害防止対策

化学物質を取り扱う事業場に対し、平成29年度を最終年度とする「化学物質対策4か年計画」に基づき計画的に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）や「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）の遵守の徹底を図る。

また、化学物質の取扱に関する自主点検結果をみると、化学物質を取り扱う事業場の約半数が化学物質の危険有害性を把握していない状況にあることから、化学物質のリスクアセスメントの対象となる化学物質を取り扱うすべての事業場に対して、「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」並びに危険有害性を示すラベル表示（GHSマーク）と安全データシート（SDS）の確認の重要性を周知するとともに、化学物質のリスクアセスメントの適正な実施とリスク低減対策の取組について指導の徹底を図る。

さらに、化学物質のリスクアセスメントを適正に実施するためには、安全データシート（SDS）の確実な交付が重要であることから、化学物質の製造者・譲渡者等に対して、化学物質の譲渡・提供時において安全データシート（SDS）の交付による危険有害性情報の確実な伝達について周知・指導の徹底を図る。

イ 治療と職業生活の両立支援

長期の療養を必要とする疾病を抱えた労働者が、治療を受けながら離職することなく安心して働き続けることができる職場環境が形成されるよう「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」を周知する。

また、当該疾病を抱える労働者が県下の労災病院及び愛知産業保健総合支援センターが行う個別相談・個別支援等のサービスを活用し、治療と職業生活の両立を実現できるよう、県や医療機関等地域の関係者と連携した両立支援の取組の促進を図る。

ウ 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い時期に、局作成の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、特に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るとともに、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、呼吸用保護具の適切な使用など第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、道路貨物運送運業、小売業、社会福祉施設などの業種を中心に多くの事業場において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。

また、特に社会福祉施設においては、要介護者の持ち上げや不良姿勢による作業が腰痛の主な要因となっていることから、介護・看護労働者の負担を軽減する福祉用具の導入・活用を促進するとともに、介護現場における腰痛予防のための取組事例を収集し、情報提供することにより、腰痛予防対策の推進を図る。

(5) 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 特定分野における労働条件の確保・改善

(ア) 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。

(イ) 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、職業安定担当部署や外国人技能実習機構と連携しつつ、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、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に基づき監理団体に対し立入検査等を実施し、指導を行う。

また、名古屋入国管理局と連携して合同監督・調査の実施や相互通報制度の的確な運用など、外国人技能実習生の法定労働条件の確保を図るとともに、新たに新設される外国人技能実習機構と適切な連携を図る。

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。

(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。

(6) 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について、賃金の最低額を保障することにより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するとともに県内の学校等の協力を得て学生に周知する。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及び事業場を的確に捉えた監督指導等を行う。

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の支援を図るため、専門家派遣・相談等支援事業などについて、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。

(7) 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。

(8) 「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もの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。

3 雇用の安定と人手不足分野における人材確保・人材育成対策

(1) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善等

ア 愛知県正社員転換・待遇改善実現プランの実施

「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、安定所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。

イ 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、安定所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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

（2）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 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、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。

イ 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、名古屋中安定所に人材確保対策コーナーを設置し、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、各種支援を実施する。

なお、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。

（3）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、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みを活用して、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】

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

(4) 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・刈谷・春日井の各安定所に設置。平成29年7月に一宮安定所へも設置予定）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) フリーター等の安定雇用への支援

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、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、安定所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

各安定所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的確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勸奨等を行い、安定所と保護者が一体となって就職を支援する。

安定所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。

(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、安定所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」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り込まれるよう要請し、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、監督署及び安定所、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。

安定所においては、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安定所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、安定所において、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

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労働局及び安定所による助言・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

労働局及び安定所は、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、機構愛知支部と連携を図り、高年齢者雇用アドバイザーによる高年齢者雇用に必要な雇用環境整備などの専門的なアドバイスを行うほか、関連する助成金制度を積極的に周知する。

なお、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、安定所と連携し事業の推進を図る。

(ウ) 高年齢者等の再就職の援助・支援

65歳を超えても働くことを希望する高年齢者に対する再就職支援強化のため、生活設計やキャリアコンサルティングなどの個別支援を行う相談窓口「生涯現役支援窓口」を平成28年4月より名古屋市内3所（名古屋中安定所・名古屋東安定所・名古屋南安定所）に開設しているが、平成29年4月から新たに一宮安定所、半田安定所にも窓口を開設し、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、労働局及び安定所の幹部は、地方自治体とも連携して、地域のリーディング企業等への訪問、雇用率達成指導を行う。

さらに、雇用要請、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。

また、各安定所においては、目標達成のため重点対象企業を絞り込んだ指導計画を立て効率的な訪問指導等を行うとともに、指導実績管理と継続的な雇用指導を行う。

また、安定所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、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する。

さらに、雇用率達成に向けた取組として名古屋中所で先進的に行われている「就労移行支援事業所との連携」を県下全所に横展開しながら、就労支援の強化を図る。

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

障害者トライアル事業、ジョブコーチ支援、障害者職業訓練等を的確に活用するとともに、障害者雇用安定奨励金を活用し職場定着と就業支援を図る。

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、カウンセリング等と就職後の定着支援等を行うとともに、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。

発達障害者に対する支援については、発達障害者支援センターと若年者就職支援機関、障害者就労支援機関との連携体制の構築を図り、障害特性に配慮した個別支援、小集団方式による支援を通じて、就職促進及び就職後の職場定着を図る。

難病患者に対する支援については、名古屋中安定所に難病患者就職サポーターを配置し、専門的な相談支援や難病相談支援センター等と

の連携を図る。

さらに、労働局や監督署・安定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

「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、事業主の適正な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。

(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、愛知県及び名古屋市や診療連携拠点病院（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（名古屋東安定所、名古屋中安定所配置）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。

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

地方自治体に安定所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。

(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、各安定所の協力を得て、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。

(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安定所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) 技能実習生の実習実施機関に対する指導

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」に基づき新設される外国人技能実習機構を始めとする関係機関と連携を図るとともに、技能実習生が安心して働くことができるよう、事業主が法令を遵守し、適切な雇用管理を行うため、外国人雇用事業所への訪問指導を強化する。

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。

(5) ハローワークのセーフティ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（P D C Aサイクル管理）

就職件数（常用）	63,185 件以上
充足件数（常用、受理地ベース）	66,482 件以上
雇用保険受給者の早期再就職件数	22,088 件以上

◇ 補助指標（P D C A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	3,640 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	8,518 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	9,910 件以上
5 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	3,705 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	88.7 %以上
7 正社員求人数	307,099 件以上
8 正社員就職件数	32,453 件以上
9 介護・看護・保育分野の就職件数	6,800 件以上
10 建設分野の就職件数	1,831 件以上
11 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	512 人以上
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	

(6) 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

平成 28 年 11 月 30 日に決定した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～」について、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

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、愛知県及び高齢・障害・求職者雇用支援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。

また、地域における職業訓練について、地域のニーズを踏まえたより効果的なものにするため地域訓練協議会の下に局、愛知県、高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部の担当者により構成されるワーキングチームを設置し、地域における職業訓練の質の検証・改善業務に取り組む。

ウ 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、ジョブ・カードセンター等の関係機関と連携しジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

ハローワークでは、求職者に対してジョブ・カードが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、積極的にジョブ・カードを活用した職業相談を行う。特に、非正規雇用労働者や就労支援事業対象者等の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や、新卒応援ハローワーク利用する学生等に、ポータルサイト「ジョブ・カード制度総合サイト」を案内し、担当者制での対応等により、ジョブ・カードの作成や応募書類の編纂の支援を行う。

また、「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」を労働局の委託事業として行い、職業訓練受講希望者等に対して、ジョブ・カードの有効性を周知し普及促進を図る。

エ 企業の職業能力開発への支援

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、キャリア形成促進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、在職者訓練情報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」等に掲載される企業内人材育成情報をハローワークにおいても積極的に企業等に対して周知を行うなど、人材育成の支援を図る。

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

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改正派遣法の積極的な周知及び指導を図る。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、特に、労働者派遣事業の許可制への一本化や労働者派遣期間制限の見直し、派遣労働者の雇用安定措置、キャリアアップ措置等の周知、指導を図るとともに、(旧)特定労働者派遣事業所に対して、経過措置期間内の許可申請に係る説明会を開催し、積極的な周知・広報に取り組む。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本制度を周知し、円滑な施行に取り組む。

また、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つつ、「就職支援セミナー」を開催する。

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。

さらに、職業紹介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、職業紹介事業者等に対し、職業安定法の周知徹底に取り組む。

加えて、職業安定法の改正法案が国会に提出されているところであり、法案が成立した場合は、その円滑な施行に向け周知に取り組む。

(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、安定所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、労働者派遣事業者に対しては、改正派遣法の適切な履行確保の観点から、教育訓練計画の策定と実施状況等について重点的に指導監督に取り組む。

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。

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。

(ア) 請負等による実態派遣に対する厳正な対応

情報提供、定期指導を含め、様々な端緒をもとに、請負等の状況を把握し、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。

(イ) 違反が多い業界に対する集中的な指導監督の実施

物の製造現場、IT分野など請負等による実態派遣や二重派遣等の違反が多く見られる業界に対しては、個別的な指導監督のほか、業界全体に対する啓発、法制度の周知を図るため、業界を対象とした集団指導や事業主団体等と連携した周知啓発活動に取り組む。

イ 職業紹介事業者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、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、労働基準部、入国管理局、外国人技能実習機構との連携を密にして、個別指導監督及び集団指導に取り組む。

(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、労働局を中心に監督署・安定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自主的に成立手続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、速やかに職権成立手続を行う。

なお、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「愛知労働保険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、効果的かつ確実な労働保険未手続事業一掃対策の推進に努める。

さらに「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。

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、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。

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27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29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、労働局、監督署・安定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。

年度更新業務の実施に当たっては、「平成 29 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。

(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じていくためには、四行政（労働基準・職業安定・職業能力開発・雇用均等）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、監督署及び安定所が一体となって、適時適切に対応していく。

また、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・安定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、電子決裁の更なる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）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て、各種行政分野や監督署・安定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。

(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、局内においては積極的に推進しているが、署所においては電子決裁実施率が低調なため、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。

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・安定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。

(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・安定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答えていくため、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。

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つつ、併せて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) 地方自治体との連携

労働施策を効果的に実施していくためには、多岐にわたるニーズを的確に把握するとともに、地方自治体が発する産業施策・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ことから、監督署長・安定所長が管轄する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。

雇用対策協定については、平成28年8月に愛知県との間で締結したところであるが、国と地方公共団体との連携を総合的に規定するとともに、地方公共団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ものであることから、他の地方自治体とも積極的に締結を図ることとする。

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、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、より一層の取組を推進する。

その他、「労働施策連携会議」を定期的を開催し、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、有識者及び調査研究機関等とも緻密な連携を図る。

(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、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、労働局、監督署・安定所において、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、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、第一戦現場を案内し視察する会（見学ツアー）を定期的に企画する。

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。

平成28年1月から、マイナンバー制度の利用が開始され、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。

事務処理を行うにあたっては、「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あたっては、「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。

そのためにも、行政文書の受付・保管・廃棄等にかかる一連の事務処理を十分理解した上で行政文書管理業務を適切に行うことが必要である。

(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あたっては、「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) 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」並びに「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関す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」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」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。

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・ソフト両面にわた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。

なお、平成29年度からは、「地方労働研修推進官」を配置して、更なる効果的な研修計画の構築、検証を実施していくこととしている。

(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 メンタルヘルス対策

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、新たに導入した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。

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ての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・安定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、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。