

行政運営方針

令和5年度



愛知労働局

目次

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢	5
1 愛知の雇用情勢	5
（1）経済雇用情勢の状況	5
（2）女性の雇用状況	5
（3）非正規雇用労働者・若者の雇用状況	6
（4）高年齢者の雇用状況	8
（5）障害者の雇用状況	9
（6）外国人の雇用状況	9
（7）職業訓練の状況	10
2 労働条件等をめぐる情勢	11
（1）労働時間・賃金等の状況	11
（2）総合労働相談、個別労働紛争解決制度等の状況	11
（3）労働災害の状況	12
（4）健康確保及び業務上疾病の状況	14
（5）労災補償の状況	14
（6）民間等の労働力需給調整事業をめぐる状況	17
（7）労働保険制度の状況	18
第2章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	19
（1）最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	19
（2）最低賃金の適切な運用に向けた対策	20
（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組と連携	21
（4）「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知	21
第3章 個人の主体的なキャリア形成の促進	22
（1）デジタル人材育成の推進	22
（2）求職者並びに地域ニーズに対応した公的職業訓練の推進	22
（3）離職者並びに在職者に対する人材開発支援助成金を活用した支援	22
（4）雇用維持及び在籍型出向の取組の支援	22
第4章 安心して挑戦できる労働市場の創造	23
1 労働市場の強化・見える化	23
（1）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者の指導監督等の徹底	23
（2）賃金上昇を伴う労働移動の支援	24
2 継続的なキャリアサポート・就職支援	25
（1）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進	25
（2）人材不足分野におけるマッチング支援	25
（3）就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制	

による支援	25
(4) 雇用保険制度の安定的運営と雇用保険受給者の早期再就職支援	26
(5) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援	27
第5章 多様な人材の活躍促進	27
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	27
(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	27
(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	28
(3) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	28
(4) 子育て女性等に対する雇用対策の推進	29
(5) 不妊治療と仕事の両立支援	29
2 非正規雇用労働者が能力を発揮できる雇用環境整備	29
(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援	29
(2) 無期転換ルールの円滑な運用	30
3 新規学卒者等への就職支援	30
(1) 新卒者・既卒者に対する就職支援	30
(2) 若者の活躍促進	30
4 就職氷河期世代の活躍支援	30
(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの推進	30
(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	31
(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	31
(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援	32
5 高齢者の就労・社会参加の促進	32
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた企業への指導及び支援	32
(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援	32
(3) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保	32
6 障害者の就労促進	33
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	33
(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援	33
(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	33
7 外国人労働者の適正な雇用管理と就労促進	34
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	34

(2) 外国人労働者の適正な雇用管理に係る指導と支援	35
(3) 外国人労働者の労働条件の相談・支援体制の整備	35
第6章 多様な選択を力強く支える環境整備	35
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備	35
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	35
(2) フリーランスと発注者との契約のトラブルに関する関係官庁と連携した相談支援	36
(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等	36
(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による働き方の普及・促進	36
2 安全で健康に働くことができる環境づくり	37
(1) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への支援	37
(2) 長時間労働の抑制	37
(3) 労働条件の確保・改善対策	38
(4) 「安全経営あいち®」の推進	40
(5) 重篤な労働災害の防止	43
(6) 労災補償制度の適切な運営に向けた対策	43
(7) 総合的なハラスメント対策の推進	43
3 労働保険制度の円滑な運営	44
(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進	44
(2) 労働保険料等の適正徴収	44
(3) 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	45
(4) デジタル化の推進	45
第7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	45
1 大規模災害及び新型コロナウイルス感染症に備えた対応	45
(1) 大規模災害発生時における対策	45
(2) 業務継続計画（BCP）に係る体制の確立	46
(3) 職員・利用者の感染拡大防止対策	46
2 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	47
3 計画的・効率的な行政運営	47
(1) 計画的な行政運営	47
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	47
(3) 業務執行体制及び組織体制の見直し	48
(4) 行政事務のデジタル化への対応	48
(5) コスト削減の取組	48
4 地域に密着した行政の展開	49

(1) 地域の経済社会動向の的確な把握	4 9
(2) 労働団体等関係団体との連携	4 9
(3) 積極的な広報の実施	4 9
5 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度 への適切な対応	5 0
(1) 行政文書の適正な管理	5 0
(2) 保有個人情報の厳正な管理	5 0
(3) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	5 1
(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	5 1
(5) 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	5 1
6 綱紀の保持、行政サービスの向上等	5 2
(1) 綱紀の保持	5 2
(2) 行政サービスの改善・向上	5 3
(3) 地球温暖化防止対策・節電対策の推進	5 3
(4) 研修の充実	5 4
(5) 職員の安全衛生確保等	5 4
7 2023 年度 年間行事予定	5 7

第1章 愛知の労働行政を取り巻く情勢

1 愛知の雇用情勢

(1) 経済雇用情勢の状況

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、愛知の有効求人倍率（季節調整値）は令和2年9月に1.02倍まで低下したが、令和2年12月以降、基幹産業である製造業を中心に生産回復の動きがみられ、令和4年平均の有効求人倍率（原数値）は1.37倍となり、対前年比0.20ポイント上昇した。

愛知の雇用情勢は、幅広い産業で回復の動きがあるといったことを基本的な背景として、求人については、業種による差異はあるものの、「持ち直しの動きが広がりつつある」状況を継続しており、また、求職者数も、月々での増減があるものの、総じて一定の安定的な動きとなっており、基調として、改善傾向を維持している。

一方で、基幹産業である自動車関係製造業をはじめ様々な業種において、半導体をはじめとする部品の供給制約、原材料価格や物価の上昇、さらには、新型コロナウイルス感染症は一定の落ち着きを見せていると認識しているがその動向・影響等も含め、これらの状況について、動向把握に努めていく必要がある。

(2) 女性の雇用状況

5年に一度行われる総務省「就業構造基本調査」（平成29年）によると、愛知の女性雇用者数は158万6千人で、雇用者総数に占める女性の割合は44.7%（全国の割合：46.3%）となっている。年齢階級別有業率では、「25～29歳」（80.4%）と「40～44歳」（77.6%）を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字カーブを描いており、依然として全国平均よりもM字カーブの底が深い状態となっているほか、管理職的職業従事者に占める女性の割合や、勤続年数も全国平均を下回っている。M字カーブの底は改善傾向にあるものの十分とはいえず、M字カーブの解消に向け引き続き取り組んでいく必要がある。

あいちの就業状況「年報」（2021年）によると、愛知の女性就業者数は178万6千人で、雇用者総数に占める女性の割合は42.9%となっている。5年前との比較では2016年には163万6千人となっており15万人増加している。年齢別では、45歳から54歳が44万人と最も多く、対前年比では65歳以上が1万2千人増加で最も増加している。【図1-1】【図1-2】

図 1－1 女性の年齢階級別有業率

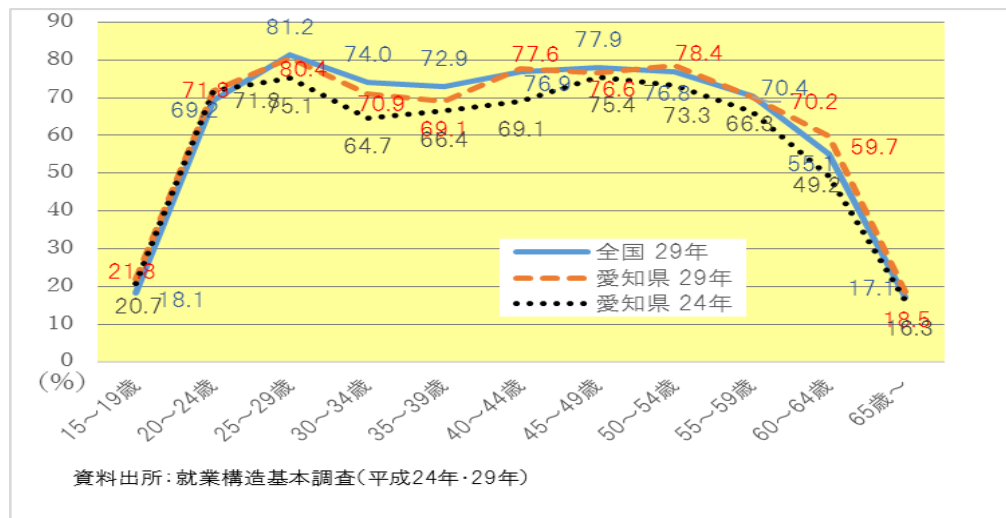


図 1－2 管理職等の女性割合、女性の勤続年数

項目	愛知県	全国
管理的職業従事者の女性比率	13.5%	14.8%
女性の勤続年数	8.4年	9.3年

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成29年)

(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

非正規雇用労働者の雇用状況は、産業構造の変化、労働者側の多様な働き方へのニーズ等により、近年、非正規雇用労働者の数が増加傾向にあったものの、新型コロナウイルス感染症流行期以降、企業の景気悪化の影響を受け非正規労働者を減らし、正規雇用者を維持する動きがみられた。愛知においても、令和元年に約 135.3 万人であった非正規雇用労働者数が、令和3年には約 129.2 万人へと2年間で6.1 万人ほど減少している（愛知県「あいちの就業状況」）。男女別では、男性 39.4 万人、女性 89.8 万人で男女ともに減少している。【図1－3】

イ 若者の雇用状況

愛知の令和5年3月高校卒業予定者に対する求人数（令和5年1月末現在）は、34,630 人であり、前年同月より 14.0%上昇し、求人倍率は 3.78

倍と前年同月比 0.68 ポイント上昇している。就職内定率は、97.1%と前年同月比 0.1 ポイント低下している。【図 1－4】

また、大学・短大卒業予定者の就職状況は、就職内定率（令和 5 年 1 月末現在）が 89.2%と、前年同月比 2.1 ポイントの上昇となっている。

【図 1－5】

新型コロナウイルス感染症収束を見据えた求人の増加や就職希望者の減少もあり、内定状況は、概ねコロナ禍前の水準に戻りつつある。

また、大学・短大卒業予定者についても、コロナ禍から回復し、若年労働力不足を補うため求人が増加しており、内定状況は、高卒と同様に概ねコロナ禍前の水準に戻りつつある。

図 1－3 雇用形態別割合（令和 3 年）

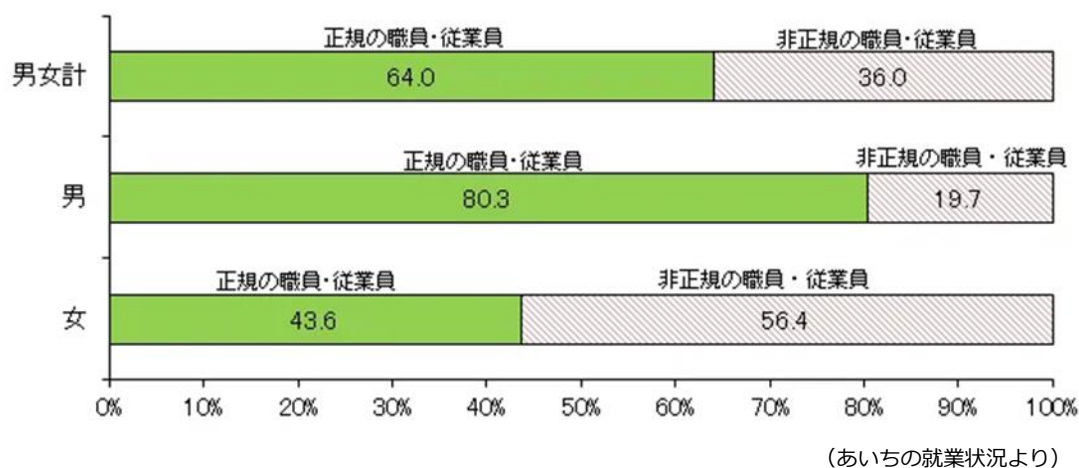


図 1－4 新規学卒者の内定率の推移

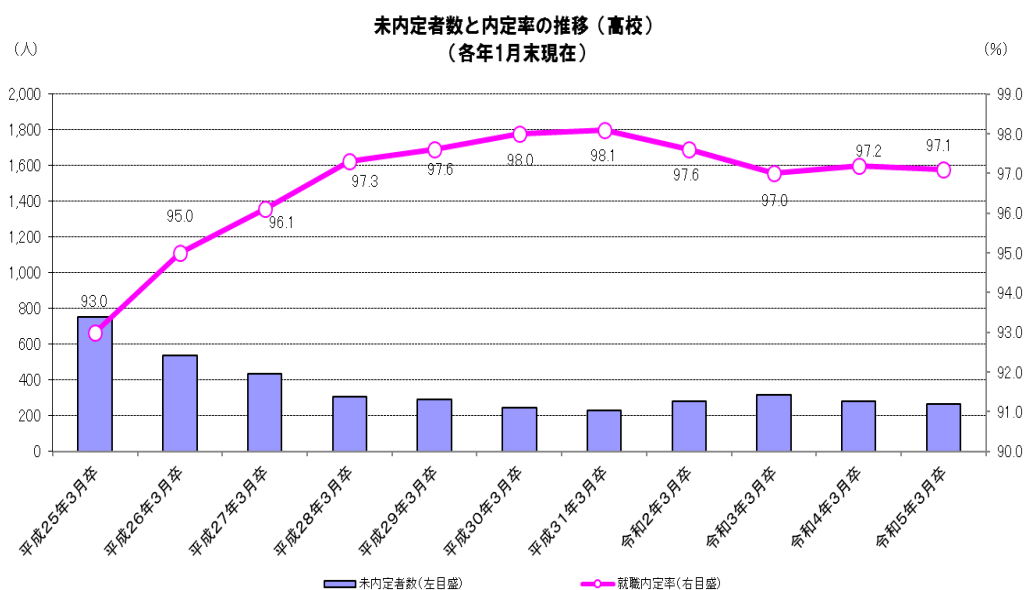
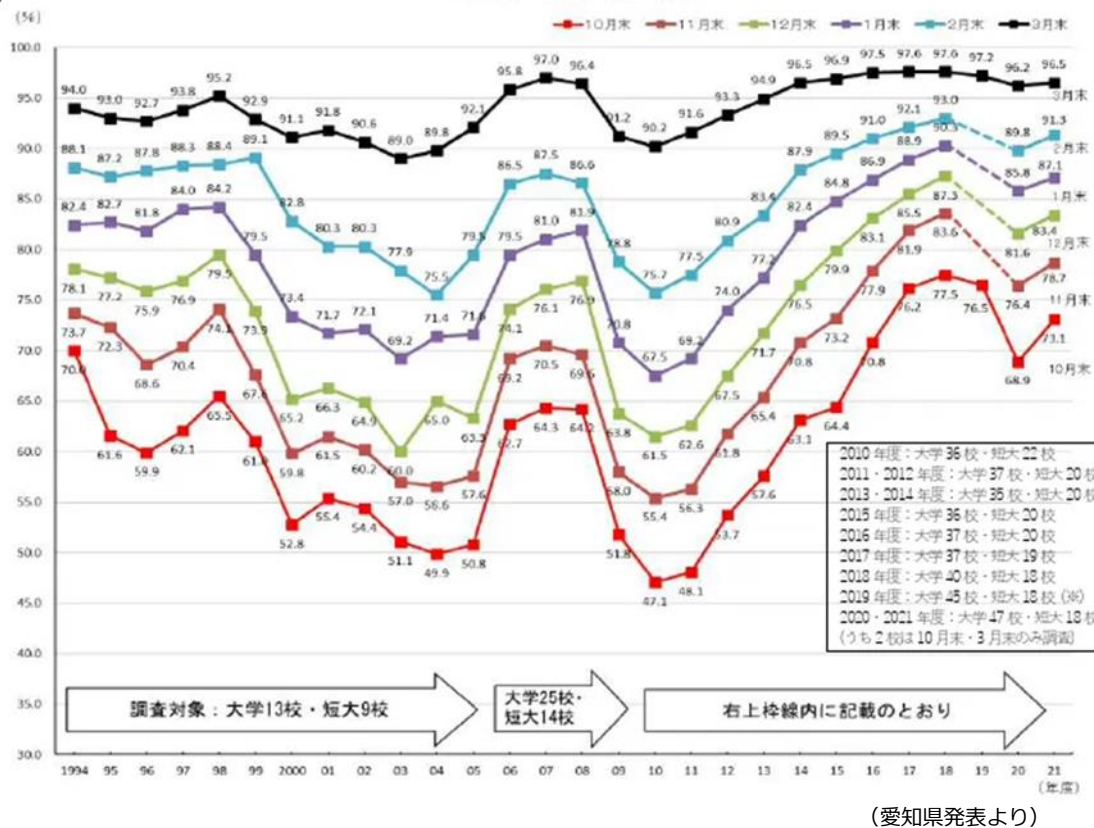


図 1－5 新規大学・短大卒者の内定率



(4) 高年齢者の雇用状況

令和4年6月1日現在の愛知県内企業の高年齢者雇用状況では、65歳までの雇用確保措置を実施している21人以上規模の企業は前年同様100.0%となっている。

また、令和2年に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正（令和3年4月施行）され、これまでの65歳までの高年齢者雇用確保措置義務に加えて70歳までの就業確保措置が努力義務化されたが、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施している企業の割合は28.8%（前年比2.6ポイント増加）となっている。

このため、70歳までの高年齢者就業確保措置に係る周知啓発を徹底し、事業主の取組を促進することが重要である。さらに、高年齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

(5) 障害者の雇用状況

愛知県内企業の障害者の雇用状況では、令和4年6月1日現在の民間企業(常時雇用する労働者が43.5人以上の企業)における実雇用率は2.19%(前年比0.05ポイント上昇)、雇用障害者数は37,439.5人(対前年比2.4%増加)と共に過去最高を更新するなど、一層の進展が見られる。しかしながら、法定雇用率(2.3%)及び全国の実雇用率(2.25%)を下回る状況にあり、さらに、法定雇用率を達成している民間企業の割合は、48.6%(前年比2.1ポイント上昇)と半数に満たない状況である。

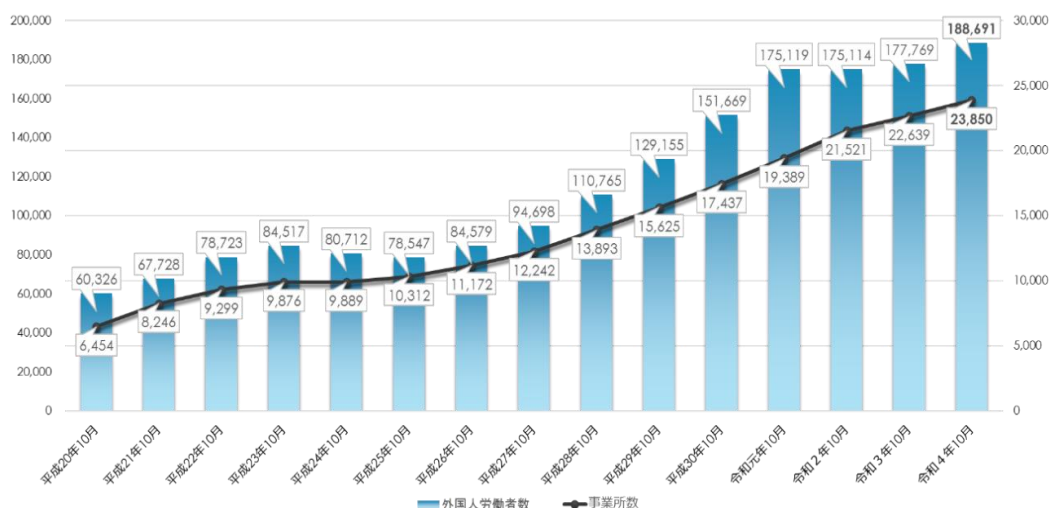
令和5年4月には新たな雇用率が設定され、令和6年4月には法定雇用率が2.5%に引き上げられる予定であり、雇用率達成に向けたさらなる助言や支援が必要である。

(6) 外国人の雇用状況

令和4年10月末現在の愛知県内の「外国人雇用状況」の雇用状況については、外国人雇用事業所数が23,850事業所(前年同月比5.3%増加)、外国人労働者数が188,691人(前年同月比6.1%増加)と共に過去最高値、全国2位の水準にあり、増加基調が続いている。【図1-6】

また、在留資格では「専門的・技術的分野の在留資格」を始め、「特定活動」、「身分に基づく在留資格」等は増加しているが、「技能実習」については、前年に続き減少している状況である。

図1-6 外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移



(所)

(人)

出典：愛知労働局「愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況について」

(7) 職業訓練の状況

公的職業訓練の令和4年4月1日から12月28日までの実施状況については、以下のとおりである。

○独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部
(ポリテクセンター中部)

・施設内訓練

受講者 368 人 (就職率 85.7%)

(ポリテクセンター名古屋港)

・施設内訓練

受講者 106 人 (就職率 93.0%)

○愛知県

・施設内訓練

受講者 106 人 (就職率 97.1%)

※就職率は令和3年度

・委託訓練

受講者 2,357 人 (就職率 46.3%)

※就職率は令和4年11月末現在

○求職者支援訓練

受講者 902 人 (就職率 66.7%)

※(注) 受講者数は、令和4年4月1日から12月28日までの訓練
開始者数

※(注) 特段標記のない受講者に対する就職率は、施設内訓練は令和4年9月末まで、委託訓練は8月末までの修了者の3か月後の実績であり、12月入校等現在受講中の者もいるため、あくまでも暫定的な数値であり確定した就職率ではない。

これまでも、新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した者や非正規労働者に対する支援を拡充するなど雇用のセーフティネットとしての機能を十分に発揮するため、愛知県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構など各関係機関等との連携を進めてきたが、今後さらに需要が高まるとみられる「デジタル人材育成」を目的としたコース設定を強化するとともに、地域における開講数のアンバランスを解消し、どの地域に住んでいても受講機会が均等に得られる取組が重要である。

また、ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講に繋げるとともに、訓練情報の周知・提供、受講あっせんの推進及び受講開始から修了まで受講者に対する求人情報の提供や個

別伴走型支援による職業相談などの就職支援を更に強化していく必要がある。

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・休暇

東海4県（愛知・岐阜・三重・静岡）における週労働時間 60 時間以上（時間外・休日労働 1 か月 80 時間超えに該当。以下同じ。）の雇用者数（非農林）（以下、「長時間労働者数の割合」という。）の割合は、総務省労働力調査によれば、令和元年が 6.3%、令和2年が 5.0%と減少したが、令和3年は 5.1%、令和4年は4～6月期に 4.6%、7～10月期は 5.2%と推移しており、減少傾向にあった長時間労働者数の割合がここにきて横ばいとなっている。

年次有給休暇取得率については、就労条件総合調査の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が作成した数値によれば、令和3年1～12月の取得率は、愛知県が 61.7%と全国の 56.6%を上回り、前年の 61.6%を更新し過去最高を記録した。

以上の推移の要因としては、時間外・休日労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務の効果と、働き方改革の気運の高まりが考えられるが、これらの他にコロナ禍を契機にテレワークなどの新しい働き方・休み方に取り組む企業が増加したことや、コロナ禍で停滞していた経済情勢が回復しつつあることなども要因の一つとして考えられる。

イ 賃金

毎月勤労統計調査地方調査結果（令和4年10月分）によれば、愛知県内の常用労働者一人平均の現金給与総額は、調査産業計で 285,353 円（前年同月比 1.3%増加）、このうち毎月決まって支給する給与は 279,695 円（前年同月比 0.8%増加）となっているものの、実質賃金指数（消費者物価変動分を除いたもの）では、現金給与総額は 3.5%、毎月きまって支給する給与は 4.1%減少となっている。

このような中、愛知県最低賃金の引上げ額は、（コロナ禍により 1 円となった）令和2年を除き、平成28年以降、令和3年まで 20 円台後半を続け、令和4年は 31 円となった。当該引上げ額により影響を受ける労働者数の割合は、100 人未満規模事業場において 17.9%が見込まれている。

(2) 総合労働相談、個別労働紛争解決制度等の状況

愛知労働局では、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応

するため、労働局及び各労働基準監督署内の計 15 か所に総合労働相談コーナーを設置し、労働に関する相談を幅広く受け付けている。

令和 2 年度の総合労働相談件数は 90,499 件となり、前年の 97,670 件から減少したが、3 年連続で 9 万件を超えており、高い水準で推移している。

また、民事上の個別労働紛争相談件数は前年の 16,136 件から 17,172 件に増加した。

内訳では、職場における「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多く、令和元年度の 5,601 件から令和 2 年度は 4,507 件に減少していたが、令和 3 年度は 5,277 件と増加に転じ、前年度に引き続き相談のなかで最も多くなっている。

一方で、令和 3 年度における個別労働紛争解決制度の施行状況を見ると、労働局長の助言・指導件数は 645 件となり、令和 2 年度の 711 件から減少しているほか、紛争調整委員会によるあっせん受理件数は令和 3 年度において 249 件となり平成 27 年度以来初めて 300 件を割り込み、令和 2 年度の 345 件から減少している。民事上の個別労働相談件数が増加している状況と助言・あっせんの減少は相反しており、引き続き動向を見守る必要がある。

なお、令和 4 年度 1 月末現在の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート法（パート・有期法）等のいわゆる均等法関係の相談件数は、6,394 件で、前年度 1 月末 5,980 件と比較して 414 件の増加となっているが、全般に減少傾向を示す中、法改正のあった育児・介護休業法の育児休業に関する相談は前年度 1 月末 1,608 件から 3,208 件となり著しい増加が見られる。

（３）労働災害の状況

ア 死亡災害の状況

過去 10 年間の労働災害による死亡者数は、増減はあるものの、50 人～60 人台から 40 人以下へと漸次減少している。令和 4 年についても、総数 35 人は過去 10 年中、2 番目に少ない数であり、製造業の 6 人は同じく過去 10 年中、最少であった。これらの状況から、重篤災害の減少目標は一定程度達成していると思われる。

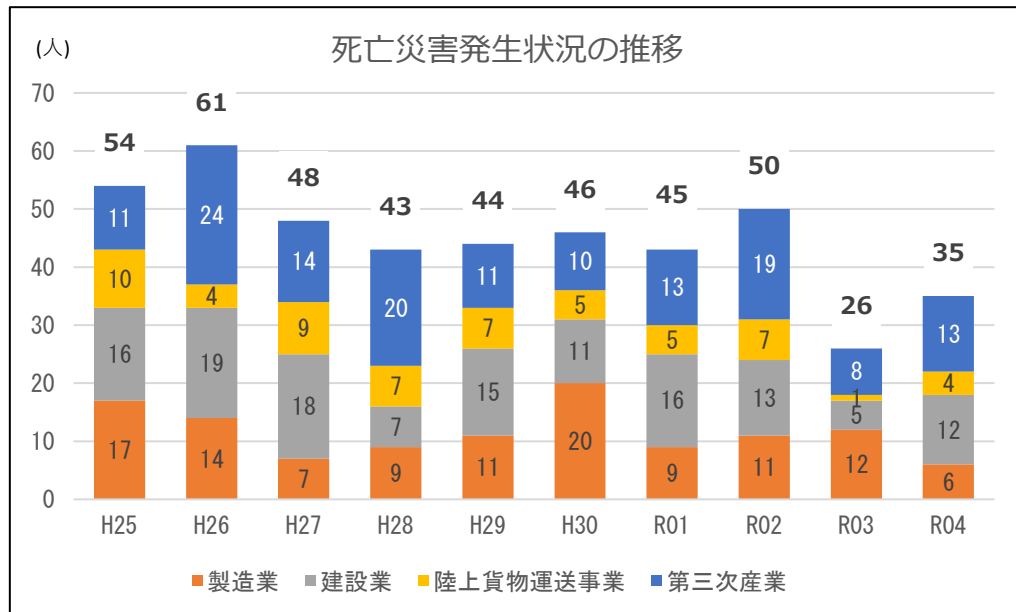
一方、令和 4 年の死亡災害の内訳を事故の型別に見ると、墜落・転落災害が 9 件（25.7%）、はさまれ・巻き込まれ災害及び飛来・落下災害がそれぞれ 5 件（14.3%）であり、従前からの類型的災害がいまだ継続して発生している状況である。

なお、昨今の課題である、新型コロナウイルス感染症による死亡者数は、

令和2年に1人、令和3年に2人、令和4年に1人となっている。

【図2-1】

図2-1



イ 休業4日以上之死傷災害の発生状況

労働災害による休業4日以上之死傷者数（「以下「死傷者数」という。）は、長期に亘り減少を続けてきたが、最近の十数年間は、減少が停滞し、ここ数年は増加に転じつつある。

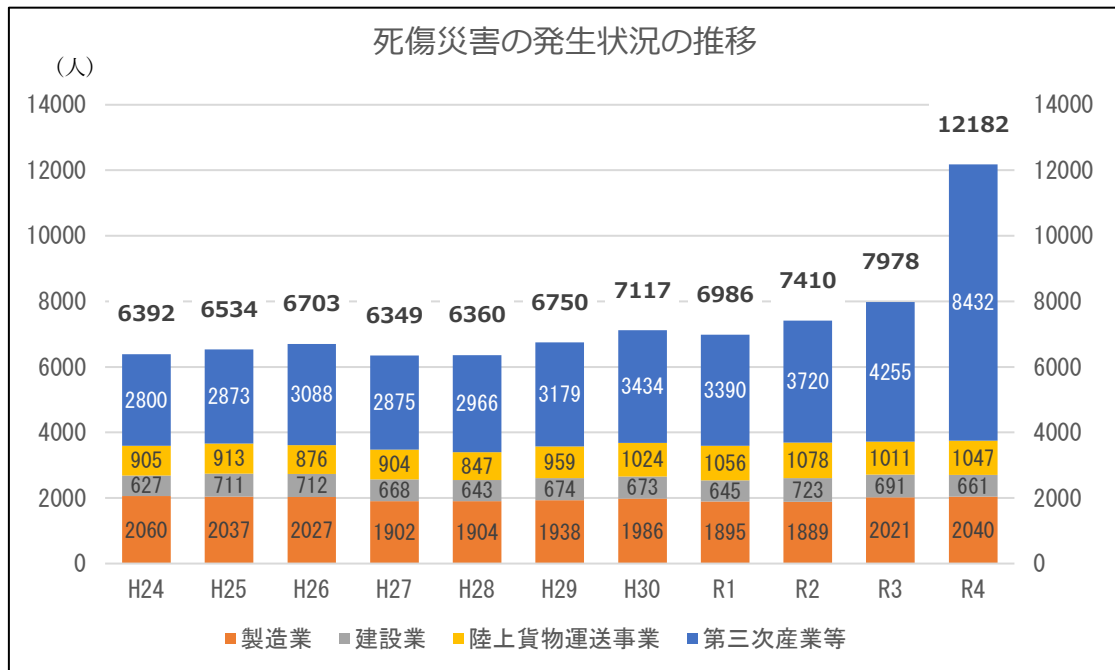
令和2年以降、新型コロナウイルス感染症が計上され、増加に拍車がかかったところであるが、令和4年の状況を見ると、新型コロナウイルス感染症の4,956人を差し引いても、57人（0.8%）の増加に当たる7,226人となっており、死傷災害全体の増加が認められる状況である。

これら増加傾向の主因は、第三次産業等における大幅な増加である。製造業、建設業、陸上貨物運送事業等、ほぼ横ばいで推移する業種と、大幅増加を示す第三次産業があり、構造上の課題となっている。

また、事故の型別に見ると、第三次産業の件数増の主因でもある、転倒災害が1,730件（14.2%）と最も多くなっている一方で、建設業等を主とした墜落・転落災害が1,149件（9.4%）、製造業を主としたはさまれ・巻き込まれ災害が896件（7.4%）と今なお多発しており、対策が課題である。

【図2-2】

図 2 - 2



(4) 健康確保及び業務上疾病の状況

令和4年における業務上疾病（業務との間に相当因果関係が認められる疾病）による死傷者数は5,385人で、前年の939人に比べ4,446人、573.5%の大幅な増加となった。内訳を見ると、多発順に、新型コロナウイルス感染症 92.1%（4,957人）、災害性腰痛 5.4%（292人）、熱中症 0.9%（46人）であり、この3種で全数の98.3%を占めている。また、前年と比較しても、新型コロナウイルス感染症は4,427人増、災害性腰痛は24人増、熱中症は18人増と、いずれも大幅な増加を示している。

令和4年における定期健康診断の結果を見ると、何らかの項目に所見のある有所見率は55.2%（定期健康診断報告書による。以下同じ。）であり、前年と比較すると0.6%上昇している。項目別に見ると、有所見率の高い順に、血中脂質検査 30.5%、肝機能検査 16.6%、血圧検査 15.4%、血糖検査 11.5%であり、いわゆる生活習慣病との関連、引いては高齢労働者の割合増加との関連が懸念される。

(5) 労災補償の状況

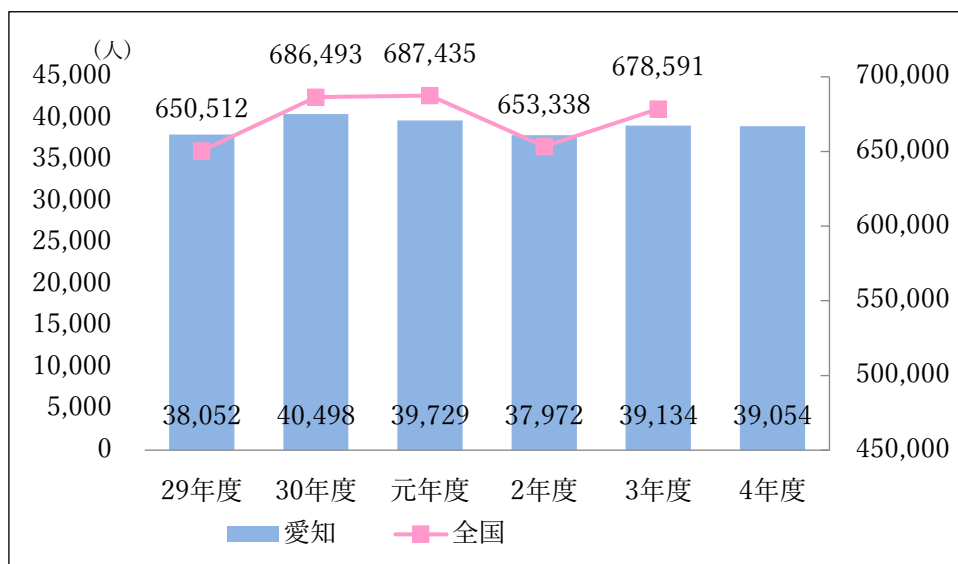
令和5年1月末現在の労災保険給付に係る新規受給者数は39,054人と、前年同期の32,549人と比べて6,505人増加した。また、脳・心臓疾患の労災請求は36件と、前年同期の40件と比べて4件減少したが、精神障害

の労災請求は 153 件と、前年同期の 131 件と比べて 22 件増加した。

なお、石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む。）の請求件数も 81 件と、前年同期の 63 件と比べて 18 件増加した。

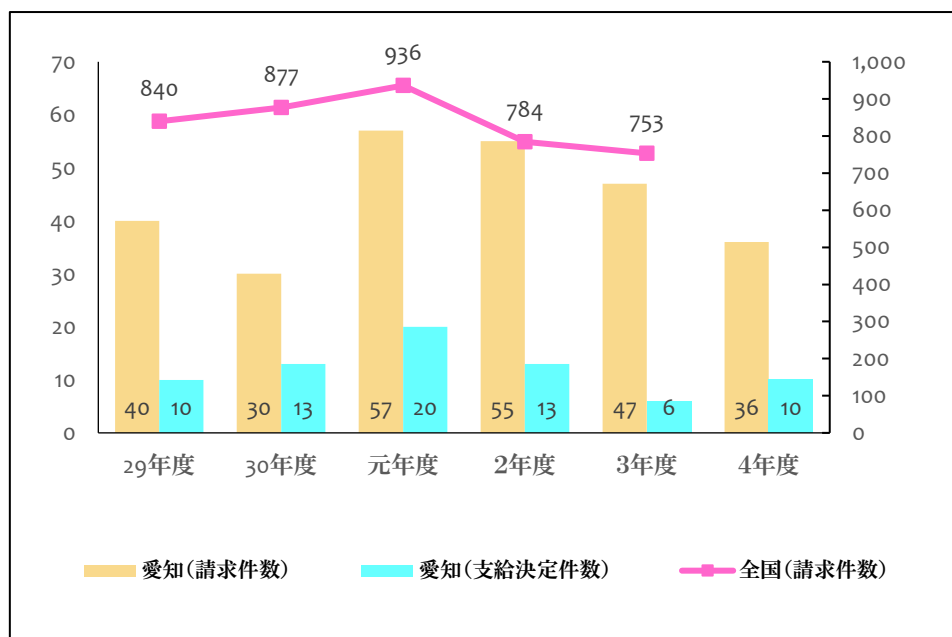
【図 2－3】【図 2－4】【図 2－5】【図 2－6】

図 2－3 新規受給者数の推移 4 年度は令和 5 年 1 月末現在



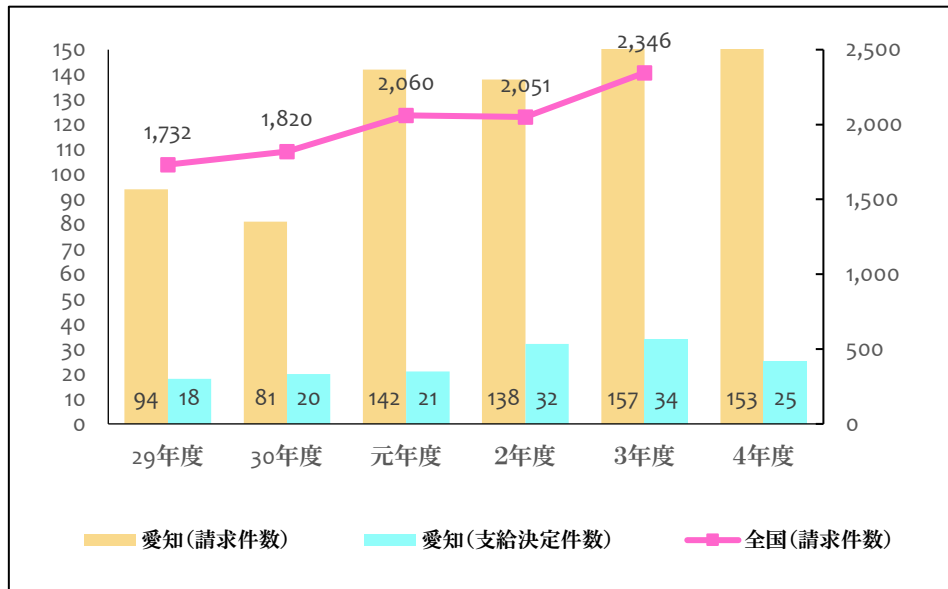
出典：厚生労働省労災保険事業月報

図 2－4 脳・心臓疾患の請求状況 4 年度は令和 5 年 1 月末現在



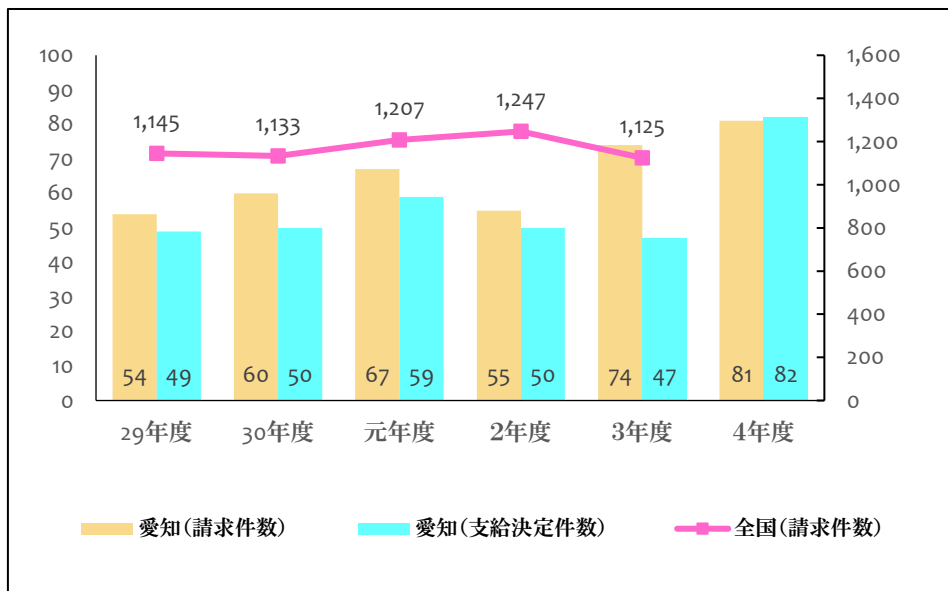
出典：愛知労働局労働基準部労災補償課

図 2－5 精神障害等の請求状況 4 年度は令和 5 年 1 月末現在



出典：愛知労働局労働基準部労災補償課

図 2－6 石綿関連疾患（特別遺族給付金を含む）の請求状況 4 年度は令和 5 年 1 月末現在



出典：愛知労働局労働基準部労災補償課

（６） 民間等の労働力需給調整事業をめぐる状況

ア 労働者派遣事業の状況

令和４年４月から令和５年１月末までに、新規許可を得た労働者派遣事業所数は 117 事業所と、対前年同期比 6.4%増となったが、一方で新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあって、廃止・不更新事業所数が増加し、令和５年１月末現在の愛知労働局管内の労働者派遣事業所数は 3,599 事業所（対前年同月比 0.1%減）となっている。【図２－７】

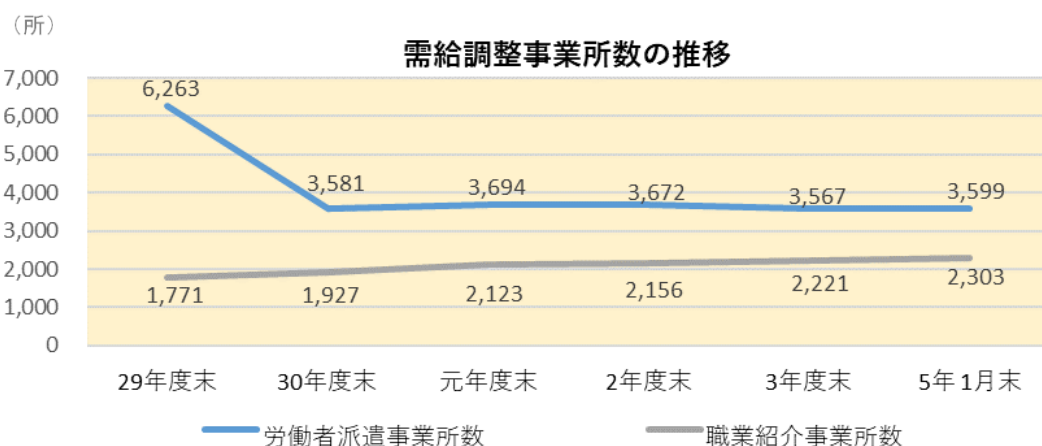
労働者派遣事業の事業運営については、派遣労働者等からの申告、苦情・相談対応や定期的な個別指導監督を実施しており、令和５年１月末現在で派遣元及び派遣先への文書指導率は 75.7%となっており、主な指導対象事項は、派遣元では「労使協定の締結」、「就業条件等の明示」、派遣先では「派遣先管理台帳」、「抵触日の通知」となっている。【図２－８】

イ 職業紹介事業の状況

令和４年４月から令和５年１月末までに、新規許可を得た職業紹介事業所数は 169 事業所と、対前年同期比 25.2%増となっており、令和５年１月末現在の愛知労働局管内の職業紹介事業所数は 2,303 事業所（対前年同月比 4.6%増）となっている。【図２－７】

職業紹介事業者等に対する指導監督については、求職者からの苦情・相談対応や定期的な個別指導監督を実施しており、令和５年１月末現在での文書指導率は 38.5%となっており、主な指導対象事項は「労働条件等の明示」、「取扱職種範囲の明示等」となっている。【図２－８】

図２－７ 労働者派遣事業所数・職業紹介事業所数の推移



出典：愛知労働局需給調整事業部

図 2－8 主な指導監督状況

		指導監督実施件数	文 書 指 導 件 数	文 書 指 導 率
労働者派遣事業	令和 5 年 1 月末	1,306	989	75.7%
	令和 3 年度	1,387	958	69.1%
	令和 2 年度	1,149	521	45.3%
職業紹介事業	令和 5 年 1 月末	374	144	38.5%
	令和 3 年度	623	318	51.0%
	令和 2 年度	276	102	37.0%

出典：愛知労働局需給調整事業部

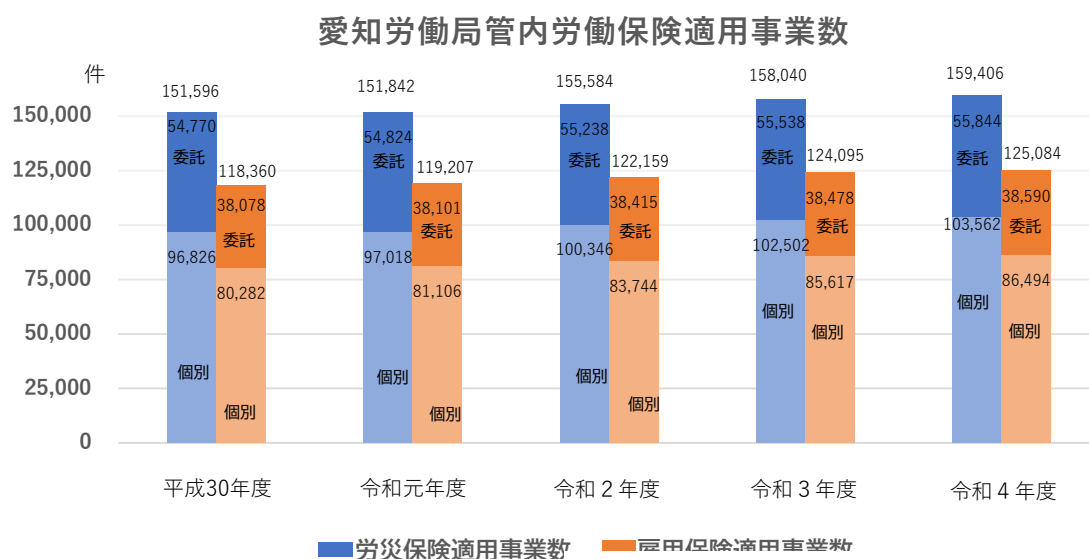
(7) 労働保険制度の状況

ア 未手続事業場の解消

労働保険の適用事業場数は、令和 4 年度令和 5 年 2 月末現在) 労災保険 159,406 事業場、雇用保険 125,084 事業場で、前年と比較しほぼ横ばいで推移している。労働保険は原則労働者を雇用する全ての事業場に適用されるところ、新型コロナウイルス感染症に係る各種助成金・支援金等の申請を契機とした労働保険の未手続事業場も確認されるため、未手続事業の解消に向けてより一層の効果的・効率的な対策を講ずる必要がある。

【図 2－9】

図 2－9



出典：厚生労働省労働基準局労働保険徴収課

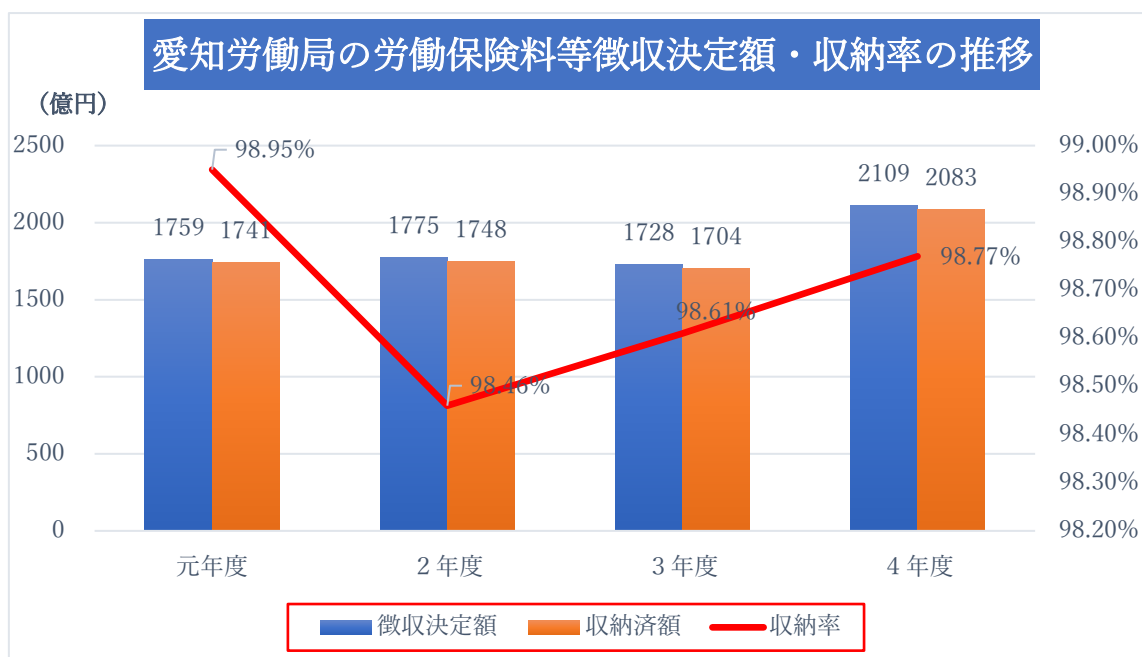
イ 労働保険料等の収納率の維持・向上

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するための各種施策や、雇用の維持、賃金引上げや環境整備等に取り組む企業等への支援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、費用負担の公平性の観点から、労働者を雇用するすべての事業主の労働保険加入、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、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、新型コロナウイルス感染症、燃料費、原材料費をはじめとする経費の価格高騰の影響等、納付が困難となった事情に十分配慮しつつ、財産調査・財産差押等を含めた適正な滞納処分を実施するなど、効果的・効率的な対策を講じる必要がある。

なお、令和4年度（令和5年2月末現在）の収納率は98.77%と、前年同月より0.16ポイントの増減となっている。【図2-10】

図2-10



出典：厚生労働省労働基準局「労働保険料等の機械処理状況」

第2章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

「経済財政運営と改革の基本方針 2022」(令和4年6月7日閣議決定)において、最低賃金についてはできる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされ、「物価高克服・経済再生実現のための総合

経済対策」(令和4年10月28日閣議決定)においては、継続的な賃上げの促進・中小企業支援の取組が求められている。最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを行い、生産性向上のための設備投資を行う中小企業・小規模事業者を支援する業務改善助成金などの各種支援策について、積極的な周知及び利用勧奨を行うとともに、取引適正化等への必要な取組についても継続する。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても周知を図るとともに、愛知労働局が委託して実施する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対してきめ細やかな支援を行う。

加えて、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところである。このため、労働基準監督署(以下「監督署」という。)においては、引き続き労働条件向上相談窓口を設置し、事業場における労働基準関係法令の遵守や賃金引上げに向けた労働環境の自主的な促進に向けて、その労働環境の実情に応じたきめ細やかな支援を行う。また、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、賃金引上げしやすい環境整備のため、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供する。具体的には事業主が賃金引上げに向けた情報を得られるよう開設されたWEBページである「賃上げ特設ページ」の紹介等により、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

ハローワークにおいても、求人条件向上のための指導等や求職者の希望等のニーズを踏まえた個別求人開拓について積極的に実施することで「人材育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動支援」「雇用セーフティネットの再整備」の取組を推進し、構造的賃上げの実現に向けた好循環を後押しする。

(2) 最低賃金の適切な運用に向けた対策

ア 愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営

県内経済動向、地域の実情(新型コロナウイルス感染症による影響を含む。)及びこれまでの愛知地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、適切な資料の収集、提示に努め、充実した審議が可能となるよう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

最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、県民に対し幅広く周知を図るとともに、監督署、ハローワークにおいてもあらゆる機会を捉えて周知徹底を図る。外国人労働者に対しては、引き続き多言語による周知を積極的に行う。

最低賃金の遵守を図るため、これまでの監督指導の結果や監督署に寄せられる相談等の各種情報等を踏まえ、最低賃金額の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組と連携

雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、パートタイム・有期雇用労働法及び派遣法に基づく同一労働同一賃金の履行確保を図っているところであるが、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）において、賃上げの促進に向けて「非正規雇用労働者の待遇の根本的改善を図るため、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底する」とこととされている。このため、監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、企業から短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について情報提供収集する。当該情報を雇用環境・均等部と需給調整事業部が共有し、効果的な報告徴収又は指導監督を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。

あわせて、雇用環境・均等部と需給調整事業部が各々で所掌する同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することなどにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図るとともに、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知

令和5年4月1日施行の労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第158号）により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込に加えて、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなったため、制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には必要な指導を行う。

第3章 個人の主体的なキャリア形成の促進

(1) デジタル人材育成の推進

産業構造の変化に伴うデジタル人材の需要は、今後さらに高まると見られるが、業種によっては人材不足が深刻な状況にあることから、企業ニーズを的確に把握するとともに、そのニーズに応じた人材育成を推進していく必要がある。

このような状況から、在職者及び離職者双方に対し、人材開発支援助成金の利活用も視野に入れたデジタル人材育成の推進が必要となる。

また、愛知県内企業において、約6割の企業がデジタル人材育成の重要性を認識しているものの、そのうち実際にDX推進に取り組んでいる企業はおよそ3割に留まっており、企業内に育成を担う者がいない、育成方法が分からない等、具体的な取組に着手できていないケースが多々見受けられるため、愛知県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部が連携して、デジタル人材育成推進の機運の醸成を図っていく。

(2) 求職者並びに地域ニーズに対応した公的職業訓練の推進

年2回開催される愛知県地域職業能力開発促進協議会において、地域の関係機関（企業団体、労働者団体、民間職業紹介事業者、リカレント教育実施教育機関等）の持つ企業の人材ニーズや求職者ニーズの情報を共有することで、デジタル系やその他再就職に資する地域ニーズを反映した公的職業訓練のコースを設定していく。

(3) 離職者並びに在職者に対する人材開発支援助成金を活用した支援

人への投資・デジタル化・リスクリングの推進等、社会情勢が刻々と変化していく中、従業員に対する高度なスキル付与を目的とした企業内職業能力開発を計画している企業やデジタル系の公的職業訓練を修了した者を雇用した企業等に対し、「人材開発支援助成金」制度の周知啓発を推進していくとともに、就職困難者をデジタル系などの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）により支援する。

(4) 雇用維持及び在籍型出向の取組の支援

雇用調整助成金の迅速支給による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

また、在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、また、労働者の雇

用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、

- ① 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主への支援
 - ② 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援
- を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター等関係機関と連携して実施する。

また、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）により、事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。

＜支給実績＞雇用調整助成金 令和4年度（1月末現在）

126,563 件、支給金額 52,091,342 千円

＜支給実績＞産業雇用安定助成金

（雇用維持支援コース）令和4年度（1月末現在）

（出向元）489 件、支給金額 157,596 千円

（出向先）704 件、支給金額 838,502 千円（他局での支給も含む）

第4章 安心して挑戦できる労働市場の創造

1 労働市場の強化・見える化

（1）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者の指導監督等の徹底

令和4年10月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保する。また、労働者派遣法違反を把握し、またはその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、同一労働同一賃金に加え、雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

ア 法制度の周知

改正職業安定法については、職業紹介事業者等に対して、周知用リーフレットの送付およびホームページでの周知啓発等、あらゆる機会を捉えて周知を図る。

労働者派遣法については、労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者に対して、各種説明会等を通じて労働者派遣制度全般の積極的な周知を図る。

また、派遣労働者及び派遣就業を希望する求職者等に対して、ハローワークと連携して「求職者支援セミナー」を開催することにより、労働者派

遣に係る法制度の理解・浸透を図る。

イ 指導監督の実施

指導監督については、労働局内各部、監督署、ハローワーク及び他の労働局の需給調整事業担当部署との連携を図りつつ、指導監督に取り組むこととする。

具体的には、令和2年4月1日施行の派遣労働者の不合理な待遇差の解消を目的とした待遇決定に係る規定について、法の趣旨に則った制度運用が実施されるよう助言・指導に取り組むこととする。

派遣先の指導監督においては、労働者派遣法の理解が不十分と解される派遣先が多く見受けられることから、重点的に指導監督を実施することとする。

また、他の地域に比べ製造業の派遣を行う事業所の割合が多いことから、現場である派遣先での確認を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。

さらに、請負等と称して実態として労働者派遣の形態で業務を行ういわゆる「偽装請負」について、あらゆる機会を捉えて情報の把握に努め、指導監督を実施することとし、あわせて、発注者に対して「労働契約申込みみなし制度」の周知を図ることとする。

派遣労働者等からの申告、苦情相談等については、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を図ることとする。

なお、是正指導に当たっては十分な確認調査を行い、違法事案の是正の徹底を図るとともに、重篤な法違反には行政処分を含め厳正に対処することとする。

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

労働移動を円滑に進めるためには、職業情報、職業能力、職場情報など「見える化」することが重要で、キャリアチェンジを希望する求職者に対し、ニーズ・状況を踏まえ、職業情報提供サイト（日本版 ONE T）の活用を促し、職業訓練への誘導を念頭に置いた再就職支援を行う。

また、受け入れ企業に対しては、賃金上昇を伴う労働移動を推進するため、各種雇入れ助成金（労働移動支援・中途採用等支援・就職困難者等）の上乗せ支給※について周知及び利用促進を図る。

※前職より5%以上賃金を上昇させた場合

2 継続的なキャリアサポート・就職支援

(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

ハローワークにおいて、求職者のニーズに応じた相談・支援が実施できるよう、各種情報の提供や採用選考試験への準備、セミナーや面接会の開催など、様々なサービスを実施する。特に、職業相談、就職支援セミナーのオンライン配信や、SNS・ホームページを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。同時に、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

(2) 人材不足分野におけるマッチング支援

ハローワークにおいて、人材不足分野である福祉分野の職業(医療・介護・保育)、運輸・警備の職業、建設分野の職業等の雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー(名古屋中・名古屋東・名古屋南・一宮)」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図り、面接会、事業所見学会等の各種支援を対面及びオンラインにより実施し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

雇用保険受給者を対象とした「介護労働講習」の受講勧奨や公的職業訓練における介護分野訓練コースの設定及び求職者への情報提供を実施することで、人材不足分野への就職を促進していく。

また、2024 年4月から適用される時間外労働の上限規制に対応するため、基準行政との局内での連携を緊密にするとともに、業界団体及び関係行政機関と協力し、事業所向け又は求職者向け課題解決に向けたセミナーの開催や就職面接会等、人材確保に向けた支援を強力に進めていく。

(3) 就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制による支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制により、①セミナーの受講、応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方角付け、②担当する求職者の希望条件を丁寧に把握し、既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定、条件に合うものがない場合は、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施する。

あわせて、就職活動のプロセスに深刻な課題を抱える者に対しては、キ

キャリアコンサルティングを丁寧を実施する等、体系的かつ計画的な就職支援を推進する。

(4) 雇用保険制度の安定的運営と雇用保険受給者の早期再就職支援

ア 適正な雇用保険適用業務の推進

雇用保険制度は、労働者が失業した場合の生活の安定と早期再就職の支援だけでなく育児や介護を行う労働者の雇用継続支援及び在職者、求職者のスキルアップの支援として重要な役割を担っている。雇用保険制度を安定的に運営するためには、労働者、事業主双方の正しい理解と協力が不可欠であるため様々な制度や法律について周知を図る必要がある。

また、被保険者資格の確認及び雇用保険未手続事業所の調査を強化し、雇用保険料の納付漏れが疑われる場合には、労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、適正な運用を図る。

イ 電子申請の利用促進

政府全体で行政手続きコストを削減する取組を進めている中、雇用保険関係手続においても電子申請の利用促進を図っているところであるが、さらなる電子申請の利用を促進するため、各種会議や窓口利用時において積極的な利用勧奨を行う。

また、手続きに対し不安を抱える事業所に対しては、愛知労働局が委嘱している電子申請アドバイザーが事業所に訪問し、利便性や操作への不安を解消することにより電子申請の利用促進を図る。

ウ 教育訓練給付を活用した職業能力の向上

多様な職業能力開発が求められる中で、労働者の主体的な職業能力開発を支援する教育訓練給付制度をハローワーク、ホームページ等で周知を図る。

また、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対しキャリアコンサルティングの機会や訓練情報を提供する「キャリア形成・学び直し支援センター」の情報提供を行う。

エ 雇用保険受給者の早期再就職の促進

雇用保険制度の求職者給付（基本手当）を失業者の生活の安定と早期再就職の促進という本来の制度趣旨に則って行うためには、雇用保険部門と職業相談部門が連携し、認定日における全員相談を実施することで緊要度やニーズを的確に把握し、受給者の状況に応じた再就職支援メニューの提供や再就職支援サービスを行う取組を徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の活用による早期再就職のメリットについて周知することにより早期再就職に向けた意識向上を図る。

(5) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の実施

地方自治体にハローワークの常設窓口を設置もしくは巡回相談を実施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することにより、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、生活保護受給の境界層を含めた生活困窮者に対し就労による自立を促進する。

さらに、児童扶養手当受給者の支援として、児童扶養手当受給者の現況届提出時期である 8 月に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を地方自治体と連携して実施し、本事業への誘導を図る。

イ 生活困窮者自立支援事業との連携

新型コロナウイルス感染症の影響などを受け、離職などにより住居を喪失するおそれのある者や生活資金に不安を抱える者など生活困窮状態に陥る可能性のある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。

【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、小牧市
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、守山区 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

第 5 章 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和 4 年 7 月 8 日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。また、男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・

昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。

あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、特に非正規雇用労働者や外国人労働者についても正社員と同様にあってはならないことから、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行う。

さらに、「えるぼし」認定及び「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際に加点評価されること等、認定を受けるメリットを周知することにより、引き続き取得促進を図る。

(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年より施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

イ 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する企業の取組事例集の活用や、次世代育成支援対策推進法に基づいた「くるみん」等認定制度の取得促進の他、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

(3) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

仕事と介護の両立については、取組事例や両立支援等助成金の周知によ

り仕事と介護の両立ができる職場の環境整備を図る。

加えて、介護離職防止に向けて、愛知県や地域包括支援センター等関係機関との連携により、家族介護を行う労働者に対する介護休業制度等の周知を図る。

(4) 子育て女性等に対する雇用対策の推進

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（あいちマザーズハローワーク、マザーズコーナー（名古屋東・豊橋・一宮・刈谷・春日井））において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施する。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によるきめ細かな支援により早期の再就職を目指す。

また、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を強化する。仕事と家庭の両立ができる求人を確保するとともに、オンラインでの就職支援サービスを実施する。

(5) 不妊治療と仕事の両立支援

令和4年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。

また、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備を推進するため、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」を周知するとともに、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金の活用を促す。

2 非正規雇用労働者が能力を発揮できる雇用環境整備

(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

「愛知働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、社会保険労務士等の専門家による業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、公正な待遇の確保のためにきめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む。）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

(2) 無期転換ルールの円滑な運用

有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期労働契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されるという無期転換ルールについて、当該ルールを認知していない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、制度の趣旨や内容及び活用事例について、一層の周知徹底に取り組む。

3 新規学卒者等への就職支援

(1) 新卒者・既卒者に対する就職支援

コロナ禍から回復基調にあるものの、産業によっては新型コロナウイルス感染症拡大による影響が残っているため、引き続き新規学卒者の内定率への影響を注視しながら、愛知新卒応援ハローワークや各ハローワークの就職支援ナビゲーターが未内定者、学校等を卒業する新卒者及び卒業後概ね3年以内の既卒者等を対象に就職支援を実施する。

また、職業選択や就職活動に役立てるための業界研究などの取組や担当者制による個別支援をオンライン相談などの手法を取り入れながら実施する。

(2) 若者の活躍促進

愛知わかものハローワーク等において、フリーター等（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、職業相談・紹介を行うとともに、愛知県が設置するあいち若者職業支援センターと連携した就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

4 就職氷河期世代の活躍支援

(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの推進

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている方、あるいは無業の状態にある方など、様々な課題に直面してきた方々が多く含まれているため、きめ細かな職業相談により希望する就職に向けての支援を強化している。

特に県内の6ハローワーク（名古屋中・名古屋東・名古屋南・豊橋・一宮・豊田）に専門窓口を設置し、専門担当者による就職相談、職業紹介、職

場定着までの一貫した個別伴走型支援を実施し、特に必要が認められる場合には、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあつせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

また、「社会参加に向けた支援が必要な方」に対する支援を充実させるため、ひきこもりやニート等に対する支援を積極的に実施している「西尾市」と「ハローワーク西尾」において、全国初となる「就職氷河期世代の就労支援に関する協定」を締結し、一人ひとりに合った伴走型支援を行い「誰一人として取り残さない社会の実現」に向けた取組を先行的に実施している。具体的には、「ハロワ体験ツアー」の開催、企業訪問に西尾市担当者を同行させるなど、「働きたい」という気持ちを醸成させる取組を開始している。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主に対する雇入れ助成金（特定求職者雇用開発助成金）を支給することで、就職氷河期世代の方を正社員として雇用する機会の増大及び雇用の安定を推進する。

また、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試行雇用する事業主に対して助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

＜支給実績＞特定求職者雇用開発助成金

（就職氷河期世代安定雇用実現コース）令和4年度（1月末現在）

70件、支給金額20,600千円

＜支給実績＞トライアル雇用助成金

（一般トライアルコース）令和4年度（1月末現在）

85件、支給金額9,140千円

(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

若年無業者等が充実した職業生活を送れるよう、職業的自立と就職後の定着支援等を行う「地域若者サポートステーション事業」において、引き続き49歳までの就職氷河期世代を含む無業者に対する継続的な支援を実施するとともに、直接窓口を利用することに抵抗がある者等へのオンライン相談支援も推進する。

(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

愛知県及び関係行政機関等と連携を図り「愛知就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を開催し、不安定な就労状態にある就職氷河期世代の活躍を支援できるよう気運の醸成を図り、就職実現に向けた事業実施計画に基づき年間5,900人の正規雇用労働者を増やすことを目標に集中的に取り組を進めた。また、令和5年度、6年度を「第2ステージ」と位置づけ、これまでの取組をPDCA管理のもと充実させていく。

5 高年齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた企業への指導及び支援

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた指導及び支援を実施する。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部と連携を図り、70歳雇用推進プランナー等の専門家が行う相談・援助制度や65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に周知する。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

愛知県内15所のハローワークに設置する高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームにより効果的なマッチング支援を行う。特に65歳以上の高年齢求職者に対しては、個別支援による就職支援を強化する。

(3) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会や地域のシルバー人材センターと連携を強化し、臨時的かつ短期的な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。一方、臨時的かつ短期的であってハローワークでは早期の充足が難しい求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を助言する。

6 障害者の就労促進

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和元年度から5年間で愛知県内実雇用率を法定雇用率まで引き上げることを目標として掲げており、取り組み最終年度となるため、愛知県や地域の関係機関と連携のうえ、チーム支援等により更なる取り組みの強化を図る。特に、愛知県と協同により設置している「あいち障害者雇用総合サポートデスク」において、企業に対して障害者の受け入れから雇入れ後の定着支援まで一貫した支援を行う。

また、令和5年4月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月の法定雇用率の引上げ、令和7年4月の除外率引下げが予定される中、除外率設定企業や新たに雇用率算定の対象となる企業に対し、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進する。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと愛知障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関、その他の支援機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者及び難病患者である求職者については、ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、新規求職申し込みが増加している精神・発達障害者については、企業側の理解が不足するケースも多いことから、ハローワークに配置している精神障害者雇用トータルサポーター等が講師となり、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を積極的に開催し、障害者雇用の促進及び定着を図る。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

(1)と同様に、令和5年4月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月に法定雇用率が引き上げられることを踏まえ、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。

また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

7 外国人労働者の適正な雇用管理と就労促進

(1) 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人就労・定着支援事業の実施による就労支援

厚生労働省が一般社団法人日本国際協力センター（JICE）に委託し実施している「外国人就労・定着支援事業」を積極的に周知し、受講後においては、厚生労働省作成の「できることリスト」を求人開拓や職業紹介時に活用し、就労支援を実施する。

イ 外国人留学生等に対する効果的な支援

国内就職を希望する外国人留学生などの専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れを推進するため、名古屋外国人雇用サービスセンター及び愛知新卒応援ハローワークにおいて、大学等の教育関係機関との連携を図り、就職支援を実施する。具体的に、外国人留学生に対しては、留学早期からの就職支援が必要なため、1・2年生からの就職意識啓発ガイダンスの実施や各種セミナー等の情報提供、インターンシップ事業（夏、春の年2回）を実施し、卒業年次の外国人留学生に対しては、求人情報等の提供や就職面接会の開催などの支援を実施する。

また、名古屋外国人雇用サービスセンターと名城大学との就職支援協定の締結により、留学早期から就職・定着まで一貫した支援に取り組む。

外国人留学生の採用を検討している企業を対象に在留資格や雇用管理に関するセミナーの開催や外国人雇用管理アドバイザー等による相談支援を実施して就職を促進するとともに、採用した企業に対しては、就職支援ナビゲーター等が採用後の職場適応及び職場定着に係る支援を行う。

ウ 「特定技能」外国人労働者に対する支援

平成31年4月施行の改正出入国管理法により新設された在留資格「特定技能」で在留する外国人材の多くが、愛知県内で就業していることから、該当する外国人労働者の適切な待遇が確保されるよう、事業主に対して、法令等を満たすものとなるよう相談・助言・支援・情報提供を行う雇用管理指導を強化し、外国人労働者が能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を推進するとともに、離転職時に相談を希望する者には、きめ細かな就職支援を実施する。

エ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

(2) 外国人労働者の適正な雇用管理に係る指導と支援

ア 外国人労働者の適切な雇用管理や適正な労働条件の確保等の支援

外国人労働者の雇用維持や適正な雇用管理確保のため、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に基づく外国人雇用状況の届出制度の徹底と併せ、平成 31 年 4 月に改正された「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」について、ホームページやリーフレット等の活用による周知を図る。

あわせて、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための相談や助言・指導を行い、適正な雇用管理の確保や雇用維持を図る。

また、不法就労を防止するため、警察機関や入管局と連携し、情報共有や共同パトロール等を実施する。

イ 外国人労働者の就労環境改善のための支援

外国人労働者を雇用し、かつ外国人特有の事情に配慮した就業環境の整備のために新たに就業規則等の多言語化等を行うための計画を策定・実施し、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成する「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境助成コース）」の活用促進を図る。

(3) 外国人労働者の労働条件の相談・支援体制の整備

外国人労働者相談コーナーを局労働基準部監督課と一部の監督署に設置し、外国人労働者労働条件相談員（英語、ポルトガル語、ベトナム語）による労働条件（賃金、解雇、年次有給休暇等）の相談対応を行うとともに、「外国人労働者向け相談ダイヤル」や「労働条件相談ほっとライン」の紹介等も行うことで、多言語による相談支援体制の整備を図る。

第 6 章 多様な選択を力強く支える環境整備

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を中小企業事業主に周知し、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

また、テレワークを導入しようとする企業等に対し、厚生労働省・総務省が設置したテレワークに関する労務管理と I C T（情報通信技術）の活用をワンストップで相談できるテレワーク相談センター、愛知県が設置し

たあいちテレワークサポートセンターの紹介やこれらのセンターで開催するセミナーの周知や参加等の働きかけを行うなどの連携を図る。

(2) フリーランスと発注者との契約のトラブルに関する関係官庁と連携した相談支援

発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスからの相談があった際には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

同ガイドラインでは、フリーランスとして業務を遂行している場合でも、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることを明確化したところであり、請負契約等のフリーランスの契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。

また、総合労働相談コーナーにおいては、同ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働基準監督署の担当部署と調整の上、必要に応じて取次ぎを行う。

(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）の周知を行う。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットや事例集等を活用した周知等を行う。

(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による働き方の普及・促進

選択的週休3日制度、ライフイベントに応じた特別休暇制度、勤務間インターバル制度などの労働時間・休暇制度や多様な正社員制度、テレワークなどの多様な就業形態を導入し働き方・休み方改革に取り組んでいる中小企業を中心とした好事例を積極的に収集し、局ホームページ等を活用した展開を通じて、ワーク・ライフ・バランスの普及促進を図る。

これらの制度の導入に関する相談については、「働き方・休み方改善コ

ンサルタント」が無料で相談等を行う。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への支援

時間外労働の上限規制の適用が猶予されている医師、自動車運転者、建設業等について、令和6年4月から上限規制が適用されることになる。

医師については、愛知県医療勤務環境改善支援センター等と連携し、医療機関における労働時間管理や時間外労働の削減等に関して、適切な支援等を行う。また、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対しては、懇切丁寧な対応等を行う。

自動車運転者については、改正された改善基準告示が令和6年4月から適用となるため、労働時間等説明会等を開催し、あらゆる機会を通じて、丁寧な周知を図る。また、道路貨物運送業の長時間労働の要因の中には、取引慣行等の個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものもあるため、監督署において、発・着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないように努めること等の配慮を要請する取組を実施する。

なお、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、利用勧奨を行う。

建設業については、業界団体や防災団体等と連携を図りつつ、監督署の「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や個別訪問等を通じて、支援を行っていく。また、建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、人材確保対策の推進に向けた支援を行う。さらに、本省が委託する全国センターに、建設業への専門的な支援を行う特別相談窓口が新たに設置されることから、必要に応じて、窓口の教示等を行う。

(2) 長時間労働の抑制

令和3年に見直された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)において、令和7年までの数値目標として「週40時間以上の雇用者のうち、週60時間以上の雇用者の割合を5%以下」等が示され、当該目標の達成に向けて、より積極的な取組が必要とされる状況にある。また、局における過労死等に係る労災保険の請求件数は高水準にあり、長時間労働等に係る情報や相談も局及び監督署に数多く寄せられている。

こうした状況を踏まえ、次の取組を行う。

ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求があった事業場に対する監督指導を中心に実施する。

また、11月の「過労死等防止啓発月間」において、「過労死等防止対策推進シンポジウム」や「過重労働防止キャンペーン」等の各種取組に関する積極的な周知を図る。

さらに、引き続き、教育活動を通じた過労死等の防止に関する啓発の一環として、大学・専門学校・高校等への講師派遣を積極的に行う。

イ 生産性を高めながら労働時間短縮に取り組む事業者等への支援

全ての監督署に編成した「労働時間改善・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ、労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現できるように、説明会の開催や個別訪問を実施することにより、中小企業・小規模事業者等に寄り添ったきめ細やかな相談・支援等を行う。

ウ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

エ 労働施策総合推進法に基づく協議会等関係機関との連携による総合推進

愛知県や労使団体等と連携し、愛知県主催の会議（愛知県政労使協議会）とともに愛知労働局主催の会議（愛知県「働き方改革」に向けた関係機関連絡協議会）を開催し、地域の政労使団体の協力を得て、関係機関相互の連携により、働き方改革に向けた各種取組を推進する。

（3）労働条件の確保・改善対策

ア 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び局署間での情報共有に努め、関係部署の連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響によって倒産した企業の未払い賃金については、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用し、被害労働者の救済を図る。

イ 法定労働条件の確保等

監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立させ、これを定着させるとともに、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。特に、労働時間の適正把握と時間外・休日・深夜の割増賃金の支払いは、労働条件の枠組みの基本となるため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づく労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

なお、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場や法違反を繰り返す事業場など、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用した上で、監督指導等を実施する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、機構等との速やかな合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施した上で、悪質性が認められるものは司法処分を含め厳正に対処する。

② 自動車運転者

自動車運転者については、愛知運輸支局との相互通報制度を確実に運用し、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する監督指導を的確に実施するとともに、愛知運輸支局と協議の上で、合同監督・監査を行う。

また、歩合給により雇われている自動車運転者の保障給の確保や、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等についても徹底を図る。

③ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、障害者である労働者に関する情報を把握した場合には関係機関と積極的に情報共有を図り、労働基準関係法令違反の疑いのある事業場に対しては速やかに監督指導等を実施し、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

エ 裁量労働制の適正な運用

各種情報に基づき、裁量労働制の運用等に関し問題があると考えられる事業場に対して、監督指導等を実施する。また、令和4年12月の労働政策審議会における取りまとめ結果による制度の見直し等について、周知を行う。

オ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、説明会等の機会を通じて、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、監督・労災補償・安全衛生の各担当部署間における連携により、「労災かくし」に関する情報収集に努め、当該事案を把握した場合は司法処分を含め厳正に対処する。

カ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて懇切丁寧に対応する。

(4) 「安全経営あいち®」の推進

社会経済の情勢変化、技術革新及び働き方改革が進む中、労働安全衛生に求められる社会的ニーズも変化している。

働く人々の安全・健康確保は、企業、社会のウェルビーイング(Well-being)^{※1}へと繋がることから、今後の労働安全衛生は、単に災害や疾病を防ぐ負(ネガティブ)の領域から、さらに前向きな、正(ポジティブ)の領域へと大きな転換を図っていかねばならない。働く人々に、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを与え、経営トップにおける安全衛生へのコスト意識を投資意欲に変え、企業に生産性向上と価値向上をもたらすことが、今後の労働安全衛生の推進に当たり行政に求められる課題である。

これらのことから当局は、2023年度から2027年度までの5か年を計画期間とする「第14次労働災害防止推進計画」(以下「14次防」という。)を策定し、その重点事項の1つに「安全経営あいち®」の推進を掲げることとした。

14 次防期間中、具体的に以下の施策を講じ、重篤な労働災害の撲滅を目指すにとどまらず、生産性の向上等により労働分配を高めることや、働き方改革の推進など、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進して行く。

※1 「ウェル・ビーイング」とは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念(後略)(雇用政策研究会報告書 2019 年 7 月雇用政策研究会より)

※2 「PQCDsME」とは、経営における重要な 7 つの視点のことで、それぞれ、P : Productivity=生産性、Q : Quality=品質、C : Cost=原価・経済性、D : Delivery=納期・生産量、S : Safety=安全性、M : Morale=士気、E : Environment=環境を表す。

ア 「安全経営あいち賛同事業場（仮称）」制度の創設

これまで、労働安全衛生管理の手段と捉えられていたリスクアセスメントは、そのプロセスに現場の実態把握を含めていることから、これを通じて経営視点である P Q C D S M E ※2 を並列かつ一体的に捉えて行くことができる。すなわち、リスクアセスメントを通じ、安全性、生産性、品質、原価、納期等を同時に高めていくことが可能であり、さらに企業価値をも向上させる戦略的手法とすることができる。当局は、この理念を「安全経営あいち®」として提唱する。

また、「安全経営あいち®」の普及促進に資すよう、「リスクアセスメントを通じ P Q C D S M E はひとつにできる。」をサブタイトルに、名称及びロゴを商標登録したところである。



14 次防期間中、当局管内で、「安全経営あいち®」の理念に賛同する事業場（以下「賛同事業場」という。）を募る制度を創設・運用し、所定の手続を経た賛同事業場に対し、登録商標である「安全経営あいち®」の名称及びロゴを使用できることとする。

賛同事業場は、それらの使用により「安全経営」に取り組む姿勢と、その基礎となるリスクアセスメントに積極的に取り組む姿勢とを同時に事業場内外に示し、以て、企業価値向上と自律的でポジティブな安全の確立を目指す。

イ +Safe 協議会等の運用

死傷災害の大幅増加を示す第三次産業の業種（商業、社会福祉施設、飲食店等）は、いずれも顧客、利用者等へのサービス提供を業としており、労働安全衛生管理についてもそれらサービス提供と一体的に運用することが現実的である。これらの業種に対し、当局の提唱する「安全経営あいち®」の理念の下、経営に安全をプラスする「+Safe」の名称を冠して協議会を設立し、業界全体への働きかけを行っていく。

また、企業側に自主的な取組を促すため、企業の課題と有効な改善策とともに探る、寄り添い型の指導を実施する。

ウ 総合的な健康確保

新型コロナウイルス感染症、災害性腰痛等の増加による業務上疾病の多発と定期健康診断有所見率の高止まりが認められる中、労働者の健康確保に対する必要性は益々高まっている。危険性・有害性が認められた化学物質や粉じん等へのばく露を防ぎ、業務に起因する健康障害を防止することは当然として、各労働者の生涯において職業生活が非常に高い割合を占めていることを踏まえ、一般的な健康確保と併せ、継続的かつ計画的な健康保持増進への取組を推進して行く必要がある。

これらのことから当局は、リスクアセスメントを中核とした化学物質及び粉じん等に対する有害業務対策、健康診断、長時間労働面接指導及びストレスチェック等とそれらの結果を踏まえた事後措置の運用並びに「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」及び「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」等を踏まえた健康保持増進、治療と仕事の両立及び副業・兼業等、多様な働き方への対応を包括して「総合的な健康対策」とし、「安全経営あいち®」の視点の一つに位置付け推進する。

エ 行政指導の総合化

経営視点であるPQCD SMEを並列かつ一体的に捉えて行く姿勢が必要であると同様、行政指導においても総合的視点は不可欠である。これまで当局は、行政指導の手法が単発的、個別的な内容になりがちであったが、今後は、「安全経営あいち®」の理念も踏まえつつ、行政指導の総合化に努める。

その際、我が国の産業構造の変化、高年齢労働者、外国人労働者及び派遣労働者の増加等の社会経済の情勢変化や、技術革新及び働き方改革の進捗等を踏まえ、また、それらを背景とする労働災害発生の動向を踏まえて、経営視点にも必要な情報を提供するよう努める。

(5) 重篤な労働災害の防止

これまで、当局は、「危なさと向きあおう」をキャッチフレーズとしてリスクアセスメントの普及促進を図ってきたこと等により、製造業を中心に、全業種における死亡災害の一定の減少を達成したところである。しかしながら、今なお従前からの類型的災害（製造業における、はさまれ・巻き込まれ災害及び建設業における、墜落・転落災害といった災害をいう。）が跡を絶たず、課題となっている。

これら重篤な労働災害を防止するためには、引き続きリスクアセスメントの普及促進を図ることが不可欠であり、その適切な実施は、「安全経営あいち®」の理念に繋がるものである。

特に、製造業における重篤災害の主な類型である、はさまれ・巻き込まれ災害及び切れ・こすれ災害について、①その約6割が、動力機械に起因するものであること、②建設業の死亡災害の約3割が、高所からの墜落・転落災害であることを踏まえ、14次防期間中、製造業を対象とした動力機械災害防止対策及び建設業を対象とした墜落・転落災害防止対策を推進する。

(6) 労災補償制度の適切な運営に向けた対策

ア 組織的な管理による労災保険請求の早期処理等

労災補償制度の根幹は、被災労働者等に対して迅速かつ公正に必要な保険給付を行うことをもって、被災労働者等を保護することである。このため、労災保険給付の請求に対しては、請求受付後、速やかに必要な調査を実施し、管理者による組織的な進行管理を徹底する等迅速な事務処理を推進するとともに、法令、認定基準等に基づいた適切な認定を行う。

特に認定までに時間を要する脳心事案や精神事案などの複雑困難事案については、労災担当部署（愛知労災保険業務センター）と監督・安全衛生担当部署が連携し、認定基準等に基づいた適切な認定及びより一層の迅速な処理に努める。

イ 石綿関連疾患に関する労災補償制度の周知広報

石綿による中皮腫や肺がん等の石綿関連疾患について、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ことで、石綿ばく露作業により石綿関連疾患に罹患した被災労働者等の保護を推進させる。

(7) 総合的なハラスメント対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラス

メント防止措置について、中小企業事業主向け説明会等で法の周知徹底を図るとともに、措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図るほか、職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に事業主等への周知徹底を図る。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントや、カスタマーハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図るとともに、企業の取組を促す。

なお、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントを始めとする相談に当たっては、労働者等の立場に配慮しつつ、紛争解決援助制度及び調停の活用も含めた迅速・丁寧な対応を行い、法令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。

総合労働相談コーナーでは、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントにとどまらず、広く労働相談に対応していく。

3 労働保険制度の円滑な運営

(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進

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、監督署・ハローワークの連携を密にするとともに関係機関や地方行政機関との連携に積極的に取り組み、通報制度等も活用して情報収集に努める。

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

さらに「労働保険未手続事業一掃強化期間」(11月)を中心に、労働保険が強制適用保険であることを始めとして、労働保険の目的等を事業主、関係団体に向けて積極的な広報活動を行う。

(2) 労働保険料等の適正徴収

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、労働行政における各種施策の推進や、雇用の維持、賃金引上げをはじめとする環境整備等に取り組む企業等への支援を推進する財政基盤となるものであり、労働保険料収納率の向上は適用徴収業務における重要課題である。

労働保険料徴収に当たっては、事業主の利便性と収納率向上のため口座振替制度、電子納付制度の利用を積極的に推進するとともに、労働保険料

負担の公平性の観点から、滞納額の縮減に向けた取り組みが特に重要である。

具体的には、年間を通じて効果的な実施計画を策定して、計画的に文書や電話による納付督促に取り組み、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、臨戸、呼出しによる督促を行うほか、預貯金等の財産調査に加え、売掛金調査を実施し、特に納付資力がありながら納付を怠る滞納事業主に対しては、差押え等の強制執行による滞納処分を適時適切に実施する。

かつ、コロナ禍、原油高、原材料費の高騰や原材料不足による影響を受け事業運営が困難な事業場へは、収支確認を行ったうえで積極的に納付計画の相談に応じ、完納に向けた支援をしていく。

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。

(3) 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

労働保険の適用促進及び労働保険料の適正徴収において、労働保険事務組合の果たす役割は極めて重要であることから、労働保険事務組合本来の機能が十分に発揮されるよう関係団体と連携して指導育成の強化を図るとともに、不正・不適切事案の発生防止のため定期的な監査を実施する。

(4) デジタル化の推進

行政手続コストの削減に資する電子申請・電子納付のさらなる利用促進を図るため、ホームページに一連の手続き方法、電子申請体験コーナーの活用について掲載するほか、郵便物にリーフレットを封入するなどあらゆる機会を通じて積極的に周知広報する。

また、社会保険労務士会、事業主団体等との連携を強化し、電子申請を利用していない社会保険労務士、事業主等への電子申請の利用勧奨を行うとともに、社会保険労務士会、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会愛知支部、事業主団体等に対しては、機会をとらえて電子申請に係る活動状況等の情報共有を行う。

第7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 大規模災害及び新型コロナウイルス感染症に備えた対応

(1) 大規模災害発生時における対策

労働局は、国民生活の安定に寄与するため、労働者の安全衛生の確保、

職業の安定等を図る責任を担う行政機関であることから、災害時において、地域における総合的労働行政機関である当局の果たすべき役割は重大である。

当局では、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、「愛知労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」により、管轄区域内の労働者の生命、財産等に大きな被害を及ぼす災害に関し、労働局、監督署・ハローワークのとるべき措置を定め、防災及び災害へ対応するための意識の向上に努める。

当局においては、実際に発生した大規模災害時に安否確認サービスを使用する事態は生じていないが、安否確認サービスを災害時に十分に活用できるように定期的に訓練を実施するとともに、同サービスは、災害時の安否確認のみならず職員の健康チェックなどの連絡網としても使用できることから、これらの使用方法を周知し、有効活用を図る。

さらに、災害時の初動対応等については、臨機応変な対応が重要であることから愛知労働局及び東海北陸厚生局との現地リエゾン（災害対策現地情報連絡員）同士の連絡体制（緊急時連絡先を含む）を構築し、対応する。

（２） 業務継続計画（ＢＣＰ）に係る体制の確立

労働局、監督署・ハローワークの職員が新型コロナウイルス感染症等により患又は濃厚接触者等と判明した場合は、予防的措置により、可能な限り感染拡大の抑制につとめるとともに、速やかに総務課に報告することとし、複数名のり患者が発生した場合、所属内の応援体制の構築による業務継続を基本とするが、業務継続に支障が生ずる場合は、各部において策定した業務継続計画に基づき、円滑に業務を継続する。

（３） 職員・利用者の感染拡大防止対策

「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」等を踏まえ、引き続き感染拡大防止対策を講じる。具体的な取組として、庁舎入口にアルコール消毒液の設置、手洗い、咳エチケット、換気の励行、加湿器の配置、アクリル板を設置する等飛沫防止対策を行い、感染対策を継続して実施する。

また、公私を問わず、職場内外での感染防止行動について最新の正しい知識を周知徹底し実施する。

さらに、発熱等の症状がみられる職員の出勤自粛等を徹底するとともに、ＰＣＲ検査を受検した者については検査結果を必ず報告させる。

なお、「陽性」と判定された場合は、事務室内の必要な消毒措置を十分行

った後、開庁するとともに、濃厚接触者をはじめ、感染の可能性のある職員
の自宅待機措置を徹底して行うこととする。

2 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

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

各施策の対応に当たっては、集団指導や各種説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を局内で共有し、雇用環境・均等部が中心となって調整のうえ、合同開催や広報資料の配布協力など、効果的・効率的に行うための方策を講じる。

3 計画的・効率的な行政運営

（1）計画的な行政運営

労働局、監督署・ハローワークにおける行政運営に当たって、それぞれの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、実情を踏まえた行政運営方針を労働局において策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

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

（2）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の行政組織等の簡素・効率化が求められている中で、地域における行政需要、行政課題等の状況を勘案し、行政サービスの維持・向上を図りつつ、労働局、監督署・ハローワークにおける行政事務の簡素合理化を推進する。

また、行政需要は社会経済情勢により変化していくため、各指標等に基づいて分析し、重点業務を把握するとともに、行政資源を効率的かつ効果的に活用し、業務運営に取り組む。

その際には、RPA、情報通信技術等の効果的な活用に重点的に取り組み、このことによる行政サービスの向上、発信力強化にも結び付けるなど、

労働行政のいわば「スマート化」を目指すこととする。

具体的には、ハローワークシステム刷新による、オンライン職業相談のさらなる推進のために情報通信環境の再構築を行い、サービス向上を図るとともに、監督署・ハローワークにおける労働局への報告について、RPAを活用し、行政事務の簡素合理化に取り組む。

(3) 業務執行体制及び組織体制の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、職員の配置や業務執行体制等について積極的に見直しを進める。

各行政課題への対応並びに行政需要の変化に対応した効果的・効率的な労働行政を推進するため、職員の配置や業務執行体制等について積極的に見直しを進める。

さらに、国家公務員の定年が令和5年度以降段階的に65歳に引き上げられることから、豊富な知識、経験等を持つ高齢期の職員が従事すべき業務内容及び配置を検討する。

(4) 行政事務のデジタル化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、労働局、監督署・ハローワークが所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

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」を確実に遵守し、eラーニングを活用した職員研修及び情報セキュリティ自己点検を通じて職員の意識向上を図る。

また、日々の業務にあたっては「新・情報セキュリティ対策7か条」、「情報セキュリティ対策の徹底のためのチェックポイント」に基づき、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

各省庁の連携による共同調達の実施を継続するほか、より競争性の高い契約形態への移行を検討するなど、コスト削減に不断に取り組む。

また、労働局、監督署・ハローワークの管理者はもとより、職員一人ひとりが行政コストの効率化を意識し、行政事務のデジタル化を推進し、効率化、経費節減に積極的に取り組む。

4 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、各業界の置かれている状況を踏まえ、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把握するとともに、その分析の上に立って適切な行政課題の設定と的確な行政運営に努める。

また、労働局幹部を中心に、関係機関及び関係団体との連携を密にして得られた情報や、各行政の業務で得られた各種指標も活用しながら、経済情勢や主要産業・企業の動向等を評価・分析する。そのうえ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) 労働団体等関係団体との連携

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

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

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

さらに、平成 29 年度に名古屋銀行、愛知銀行、県下 15 の全信用金庫と締結した「働き方改革に関する包括連携協定」に基づき、管内にある中小企業等の行政に対するニーズを把握するとともに、労働局が取り組む施策について積極的な周知・啓発に努める。

地方自治体を含む、これら関係機関との連携を通じ、事業資源や発信チャンネルの効果的な相互活用を図るなど、相乗効果の発揮に努めることで、労働行政のより実効性ある運営に結びつける。

(3) 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、愛知労働局の広報要領に基づき、創意工夫を凝らした活動を積極的に推進する。

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、労働局長以下幹部による定例記者会見を毎月開催し、雇用情勢等の広報のほか、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、広く県民に広報することにより、労働行政に対する県民各層の理解を促し、信頼と協力を得られるように努める。

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、SNS、動画配信等の積極的な活用を図っていく。

加えて、労働局、監督署・ハローワークにおいて開催する各種会議、セミナー等あらゆる機会を捉えて行政施策、各種取組の成果等を紹介するとともに、地方自治体、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。

5 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

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、「行政文書の管理に関するガイドライン」及び「厚生労働省行政文書管理規則」に基づき適正な管理を行う。

また、「電子決裁移行加速化方針」に基づき、厚生労働省で作成されたマニュアル等を職員に対して周知徹底するなどにより、引き続き電子決裁を積極的に推進していく。

なお、行政文書管理に関する内部監査に関しては、総務部、労働基準部、職業安定部が連携し強化した監査体制により、引き続き厳正な監査を実施する。

加えて、行政文書の作成・保存は国家公務員の本質的業務であり、非常勤職員を含む全職員において意識付けを徹底するとともに、行政文書の適切な保存・廃棄については、保存期間の遵守はもとより、内閣府廃棄同意後の廃棄処理に関しても定められた廃棄時ルールを徹底し、誤廃棄等の防止に努め、国民共有の知的資源としての行政文書の取扱いに厳正を期することとする。

(2) 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管理が求められていることを、職員に十分理解させるため、引き続き研修の実施、管理者による基本動作の徹底・意識啓発・注意喚起

を図り、保有個人情報の厳正な管理に取り組む。

また、労働局が事業等を委託している事業者についても、行政機関同様に、適切に保有個人情報を管理する義務を負っているため、受託事業者に対しても個人情報の取扱いについて周知・啓発を図る。

さらに、マイナンバー（個人番号）を含む特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）の取扱事務を行うに当たっては、細心の注意を払うとともに、個人番号の利用目的を特定及び明示のうえ、当該利用目的の範囲内でのみ使用することを徹底する。

（３） 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、「行政機関が保有する情報の公開に関する法律」等に基づき、開示決定期限の厳守及び開示決定通知等の発送について、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象文書の特定等に関しては、総務部総務課と文書所管課との間で十分な連携を保ち、「厚生労働省行政文書管理規則」等に基づく行政文書ファイル管理簿により適正な行政文書管理を徹底する。

（４） 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、「個人情報の保護に関する法律」等に基づき、開示決定期限の厳守及び開示決定通知等の発送について、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象文書の特定等に関しては、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、開示請求者が求める保有個人情報について、適切に情報提供を行う。

（５） 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

個人情報取扱事業者が保有する個人情報については、例えば「保健指導の内容」、「ストレスチェックの結果」などの要配慮個人情報が含まれており、その取扱いに関して、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」等で適切に行うようあらゆる場面で要請をしているところであるが、引き続き「個人情報の保護に関する法律」、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等に基づき周知・啓発を図る。

6 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

全ての職員に対し、研修や会議等のあらゆる機会を活用し、国家公務員法、国家公務員倫理法・倫理規程等の周知徹底を図るとともに、特に、利害関係者等との会食、兼業のルール等、国民から疑念を招かれることのないよう、より高い倫理意識を持って職務に精励し、厳正な綱紀の保持に努める。

また、「都道府県労働局法令遵守要綱」に基づく行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図り、内部監査項目について不断の見直しを行うなど法令遵守状況に関する内部点検等にも取り組む。

さらに、倫理規程等について、内部及び外部の相談・通報窓口についても周知を図るとともに、倫理規程等に係る違反行為に対する抑止力を高め、深刻な事態になる前に早期対応を図る。

イ 適正な会計処理

会計法令等に基づき会計経理の正確性、適合性、信頼性を確保するために「都道府県労働局法令遵守要綱」に基づいた適正な会計処理を推進するとともに、「会計事務取扱マニュアル」の整備・見直し及び人材育成等の研修を適宜実施する。

また、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かつ効率的な内部監査の実施に努める。

内部監査の実施に当たっては、「愛知労働局内部監査実施要領」に基づき年2回実施することとし、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のうえ是正を図る。指摘事項の多い項目については、重点項目として強化を図るとともに、時節に応じた特命事項を加え監査を実施する。併せて類似の指摘事項に対する再発防止として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、行政経費の一層の縮減を念頭に置きつつ、契約の公正性・透明性の向上を図り、審議概要をホームページに掲載する。

ウ 交通事故防止

官用車事故等の交通事故防止に万全を期すため、愛知労働局自動車管理要領に基づき、各所属長には適正な運転者を指名させる。職員が官用車を使用する際は、配車責任者等によるアルコール検知器を使用した検査、有効な運転免許証の所持確認、安全運転指示等の使用前チェックを確実に実

施し、併せ、官用車の返却時のアルコール検知器を使用した検査を徹底する。

また、職員に対しては交通法規の遵守と安全確認の徹底をあらゆる会議・研修を通じて繰り返し指示する。

さらに、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「飲酒運転は免職になる」ことなどを重ねて意識付けさせ、交通事故防止、安全運転について一層の徹底を図る。

なお、安全運転管理者の選任が必要な所属には、所轄警察署への選任届出及び法定講習の受講を徹底させる。

(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

労働者の労働条件の確保・改善、安全と健康の確保を図り、的確な労災補償を実施するため、取り扱う関係法令・制度について、事業主や労働者に対し、法令の趣旨や内容について、できる限りわかりやすい説明に努め、きめ細かな対応、情報提供などの支援に努める。

特に、中小企業等の事業主に対しては、法令に関する知識や労務管理体制の状況を十分に把握、理解しつつ、きめ細かな相談支援に努める。

イ ハローワークにおける行政サービスの改善・向上

「ハローワークサービス憲章」の「懇切、公正、迅速」を踏まえたサービス向上を推進するため、利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図り、ハローワークに対する信頼感を高める。

具体的には、ハローワークのマッチング機能に関する総合評価や窓口・電話等で寄せられる利用者からの意見・要望の積極的把握と分析を行いサービス改善に努める。

なお、コロナ禍でのハローワークにおける行政サービスについては、ハローワークインターネットサービスを活用した求人情報提供、電話による職業紹介、電子申請・郵送による申請の活用を進める。

(3) 地球温暖化防止対策・節電対策の推進

令和3年10月に閣議決定された地球温暖化対策計画（2030年度までに温室効果ガスを50%以上削減する）の実現のための地球温暖化防止対策及び新型コロナウイルス感染症からの経済回復に伴いエネルギー需要の拡大並びにロシアのウクライナ侵略によるエネルギー価格の高騰による節電対策をハード・ソフト両面にわたる各種の取組に努める。

計画的に導入した節電機器（LED照明）により、節電効果が得られて

いることから、引き続き、節電機器の導入を進める。

(4) 研修の充実

「愛知労働局地方研修計画要綱」に基づき、労働大学校が実施する中央研修と併せて、非常勤職員を含めた全職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する充実した課題別研修等を実施するとともに、管理職員を対象とした人材育成や組織力強化、女性職員を対象としたキャリア形成、各種ハラスメント防止、メンタルヘルス対策などの研修を実施する。

研修の手法については、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を講じた上で、研修規模等により、参集方式による研修や、オンラインによる研修を状況に応じて実施する。

なお、実施した研修については、アンケート結果等を参考に、良かった点、改善すべき点を把握し、更なる効果的・効率的な研修計画を策定していく。

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

(5) 職員の安全衛生確保等

ア 暴力行為対策

労働行政の窓口職員等に対する暴力事案は全国で多発しており、その内、重大・深刻な事案が占める割合も増加している。なお、当局においても、飛沫防止パネルを叩き破損させ、その破片が職員の顔に当たり負傷するといった、暴力事案等が複数発生していることから、「職員及び来庁者の安全確保対策要綱」に沿って、防犯カメラの増設等庁舎設備面の整備、緊急時の対応、職員の通勤途上の安全確保、緊急時の連絡体制の確立、警察機関との連携等について万全を期すこととし、来所者及び職員の安全確保に努める。

イ 健康確保対策

行政需要の増大、業務内容の複雑化・多様化等により、こころの健康に不安を抱える職員が増加しているため、「心の健康づくり計画」に沿って、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。

ストレスチェック制度やセルフチェック等による一次予防を積極的に進めるとともに、健康管理者、管理監督者、健康管理医等との連携・協力

により心の不健康な状態の職員に対する早期対応を図る。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。

また、「高齢者の医療の確保に関する法律」に基づく特定健康診査・特定保健指導については、対象者となった全ての職員が受診するよう進捗管理を行い、未受診者については労働局から強く受診勧奨を行う。

ウ 男性職員の育児休業の推進

男性職員による「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加休暇を5日以上取得）については、令和4年度においても、厚生労働省の目標取得率100%を達成できる状況であり、引き続き100%を維持していく。

また、令和2年度から、「子どもの生まれるすべての男性職員の1か月以上の育児休業・休暇取得」が政府目標となったことを踏まえ、当局においても、1か月以上の育児休業・休暇取得」を推進しているところであるが、令和4年度においては、男性職員のうち、63.6%の職員が、1か月以上の育児休業を取得している。令和5年度においても取得率向上のため、引き続き育児休業を取得しやすい環境整備を進める。

なお、長期に育児休業を取得している職員（男女とも）に対して、業務から離れていることに対する不安を少しでも解消し、スムーズに職場復帰できるよう、育児休業中の職員を対象とした研修の実施や情報提供を行う。

エ ハラスメント対策

職場等におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント及びパワーハラスメントを防止するため、職員に対して各ハラスメント防止に係る研修を実施するとともに、会議等あらゆる機会を利用し、ハラスメント防止対策について周知徹底を図る。

特に、管理職員は、誤解を招く発言や行動がハラスメントと捉えられることもあり、個々のモチベーションの低下により、勤務意欲が損なわれることから、管理者研修を実施し防止に努める。

職員がハラスメントの被害を受けたり、見聞きした際に、迷うことなく相談することのできる体制が重要であるため、所属ごとに担当相談員を任命するとともに、各所属における相談窓口はもとより、全職員が相談することのできる内部及び外部の相談可能な窓口についても周知し、職員の勤務意欲、能力が最大限発揮されるようハラスメント防止対策の徹底を図る。

オ その他の勤務環境の整備

労働局における「働き方改革・休み方改革」を進めるため、超過勤務縮減対策、マンスリー休暇の取得率向上を図り、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境を整備していく。引き続き、行政事務の簡素・合理化を

推進し、業務の効率化を図るとともに、総務課において令和元年度から推し進めているRPAによる定型業務の自動化について、さらに検証を進め、一層の勤務環境の整備を図る。

また、働き方改革に加え、いかなる環境下においても必要な行政機能を維持する観点から、業務の特性を踏まえ、原則としてテレワークにおいて完結できるように業務プロセスを見直す。具体的には、FAXを利用した業務・手続については、出勤が前提となっているため、FAXの利用廃止を促進し、オンライン化により一層の効率化のための環境整備を図る。

7 2023 年度 年間行事予定

2023 年度 年間行事予定（週間・旬間・月間）

実施期間		イベント名称	担当課
5 月 1 日 ～5 月 31 日	月間	電子申請利用促進月間	適用・事務組合課
5 月 1 日 ～9 月 30 日	月間	STOP！熱中症 クールワークキャンペーン	健康課
6 月 1 日 ～6 月 30 日	月間	外国人労働者問題啓発月間	職業対策課
6 月 1 日 ～7 月 10 日	月間	労働保険年度更新	適用・事務組合課
7 月 1 日 ～7 月 7 日	週間	全国安全週間	安全課
9 月 1 日 ～9 月 30 日	月間	職場の健康診断実施強化月間	健康課
9 月 1 日 ～9 月 30 日	月間	粉じん障害防止対策推進強化月間	健康課
9 月 1 日 ～9 月 30 日	月間	公正な採用選考啓発強化月間	職業対策課
9 月 1 日 ～9 月 30 日	月間	障害者雇用支援月間	職業対策課
10 月 1 日 ～10 月 7 日	週間	全国労働衛生週間	健康課
10 月 1 日 ～10 月 31 日	月間	高齢者就業支援月間	職業対策課
11 月 1 日 ～11 月 30 日	月間	労働保険未手続事業一掃強化期間	適用・事務組合課
11 月 1 日 ～11 月 30 日	月間	しわ寄せ防止キャンペーン	指導課
11 月 1 日 ～11 月 30 日	月間	過労死等防止啓発月間	監督課
11 月 1 日 ～11 月 30 日	月間	過重労働解消キャンペーン	監督課
11 月 21 日 ～11 月 30 日	旬間	港湾労働法遵守強化旬間	職業対策課
12 月 1 日 ～12 月 31 日	月間	職場のハラスメント撲滅月間	指導課
12 月 1 日 ～12 月 31 日	月間	職場の年末安全衛生推進運動	安全課・健康課

