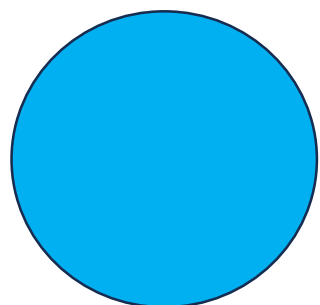


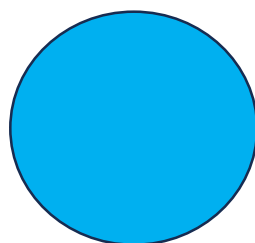


労働協会事業再編プラン2028

～働くを支える・つなげる

「あなたのために、未来のために」～

公益財団法人愛知県労働協会 中期計画



2024年1月

公益財団法人 愛知県労働協会

<目 次>

1	制定趣旨・目的	1
2	計画期間	1
3	労働協会を取り巻く現状と課題	1
	【外的要因】	
①	多様な働き方への対応	1
②	社会構造の変化への対応 (人口減少と人材確保、after コロナ、SDGs)	4
③	DX (デジタルトランスフォーメーション) への対応	8
	【内的要因】	
①	自主財源確保への対応	10
②	委託事業への依存度が高い事業構成への対応	11
③	経験豊富な固有職員の退職、新規採用職員への対応	12
4	めざす労働協会の姿	14
	コラム 公益財団法人愛知県労働協会70年のあゆみ	15
5	計画の方向性	16
I	プロジェクト (支援事業)	16
1	サポート (勤労者・求職者・学生等に対する就職・キャリア形成支援)	18
2	アシスト (中小企業を中心とした職場環境の改善や人材確保等支援)	26
3	コオペレイト (労働関係団体・機関との連携)	32
II	マネジメント (協会運営)	34
1	インデペンデンス (自主事業の拡大、自立に向けた取組み)	34
2	レビュー (組織体制・事業の見直し)	36
3	トレーニング (職員の育成)	39
6	めざす労働協会の姿に向けた進捗指標	41
7	計画の推進	42

公益財団法人愛知県労働協会 中期計画

1 制定趣旨・目的

公益財団法人愛知県労働協会は、勤労者の豊かで健康的な職業生活の実現と福祉の向上を目指す公益法人として、「働く意欲がある人の就労の支援」や「中小企業を中心とした職場環境の改善」の促進を図るため各種事業を展開してきた。

近年、勤労者を取り巻く環境は、多様な働き方や社会構造の変化への対応、DXの急速な進展など大きな変化が生じている。

一方、協会の運営面に目を向けると、若手の固有職員を確保し安定した組織体制を維持することや委託料収益が経常収益の約6割を占める状況に対して、協会が自律的にその役割を全うするため、協会ならではの固有の事業を増やしていくことが必要となっている。

本計画は、こうした変化、課題に対応した中期的な方針や取り組むべき事業を明らかにし、当協会の安定的、継続的な発展に資するものである。

2 計画期間

2024（令和6）年度から2028（令和10）年度までの5年間

3 労働協会を取り巻く現状と課題

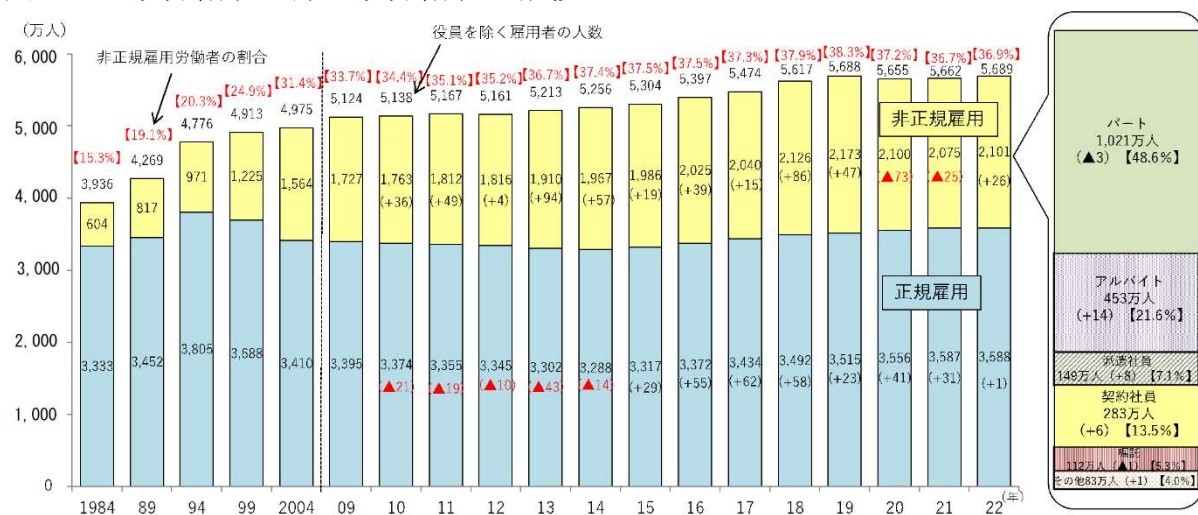
【外的要因】

① 多様な働き方への対応

- ・ 近年、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は増加傾向にあり、雇用者の約4割を占める状況にある。

これは、高齢者が増える中、高齢層での継続雇用により非正規雇用が増加していることや、女性を中心にパートなどで働き始める勤労者が増加していることなどの要因が大きい。（図1）

図1 正規労働者と非正規労働者の推移



出典：厚生労働省HP

- ・ 正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規雇用労働者）は10.3%（2022年）存在している。（図2）
年齢別の状況では25～34歳の若年層で15.6%（2022年）と高くなっている。
- ・ 非正規雇用労働者は、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題がある一方で、働き方の自由度が高いといった一面もある。
- ・ 正規雇用を希望する者の正規雇用への転換や非正規雇用を選択する者の待遇改善を推進し、どの働き方を選択しても公正な待遇を受けられ、個々の勤労者が自分のライフスタイルに合わせて多様な働き方を自由に選択でき、働きがいをもって安心して働ける環境を整備することが重要であり、労働協会としてしっかりと支援していく必要がある。

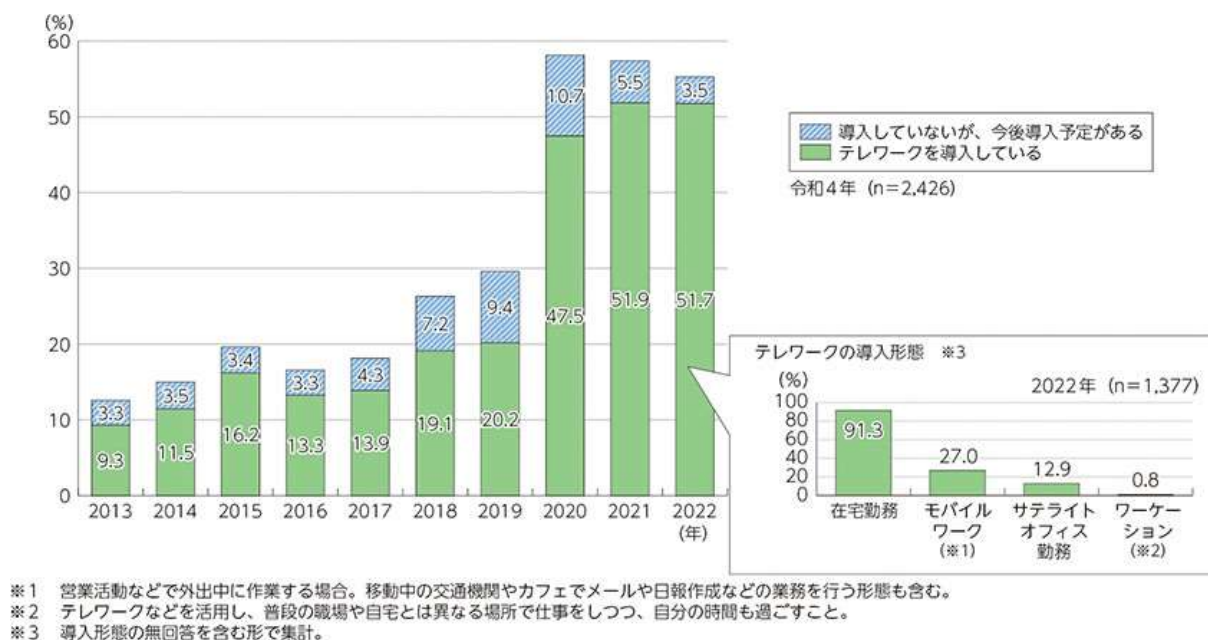
図2 不本意非正規雇用の状況



出典：厚生労働省HP

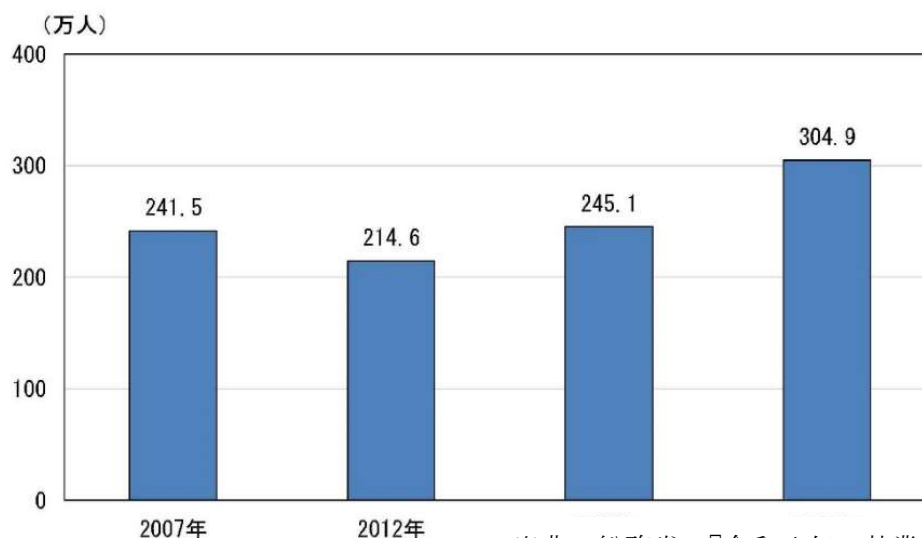
- ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現は、引き続き重要な課題である。長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等に向けた企業の取組みの促進、育児・介護休業法の周知徹底や男性の育児休業の取得促進などについて、労働協会としてしっかりと事業を継続実施していく必要がある。
- ・ 加えて、新型コロナウイルス感染症を機に導入する企業が増大したテレワークの定着・促進など個人が安心して働ける環境の整備、副業・兼業の環境整備など柔軟な働き方がしやすい労働環境の整備が求められている。労働協会としてはこうしたニーズに応えるため、労働時間管理や労働者の心身の健康の確保などに十分留意したうえで新たな視点での事業展開を図っていくことが大切である。（図3、4）

図3 テレワーク導入率の推移



出典：総務省 『令和4年 通信利用動向調査』

図4 副業がある者（非農林業従事者）の推移(2002年～2022年)



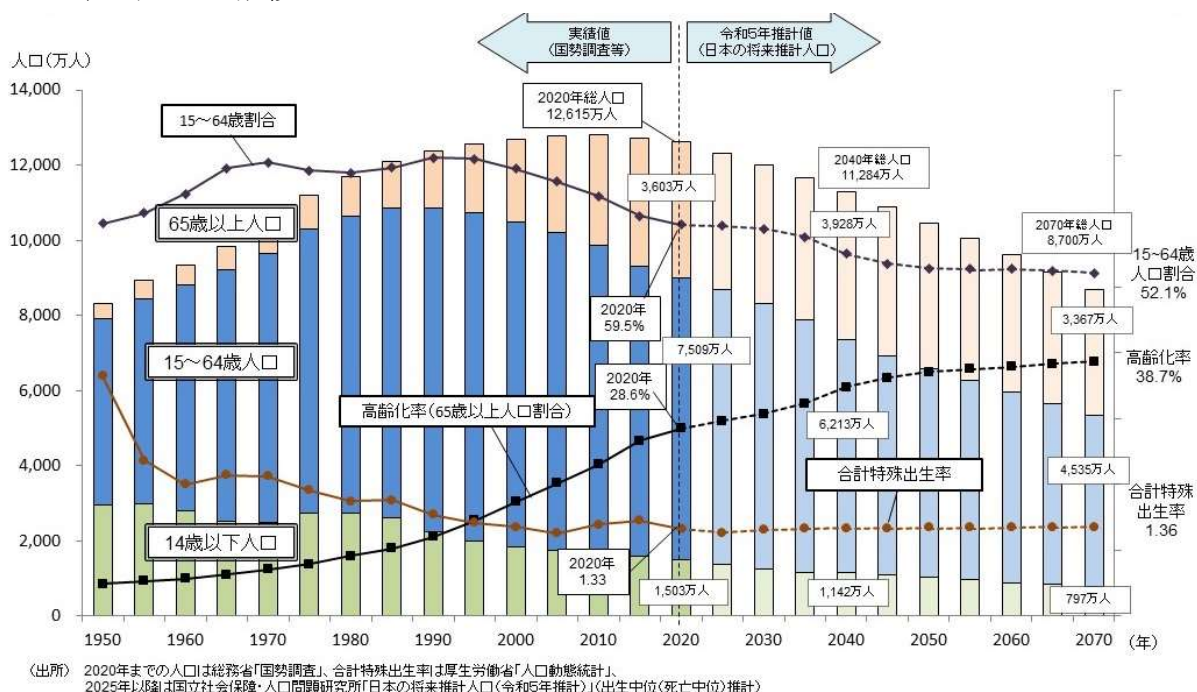
出典：総務省 『令和4年 就業構造基本調査』

② 社会構造の変化への対応（人口減少と人材確保、after コロナ、SDGs）

＜人口減少と人材確保＞

- 我が国の人口は、2008（平成 20）年の 1 億 2,808 万人をピークに減少に転じている。2022（令和 4）年の総人口は約 1 億 2,495 万人であるが、2070（令和 52）年には約 30%減少し、総人口が 9,000 万人を割り込むと推計されている。（図 5）

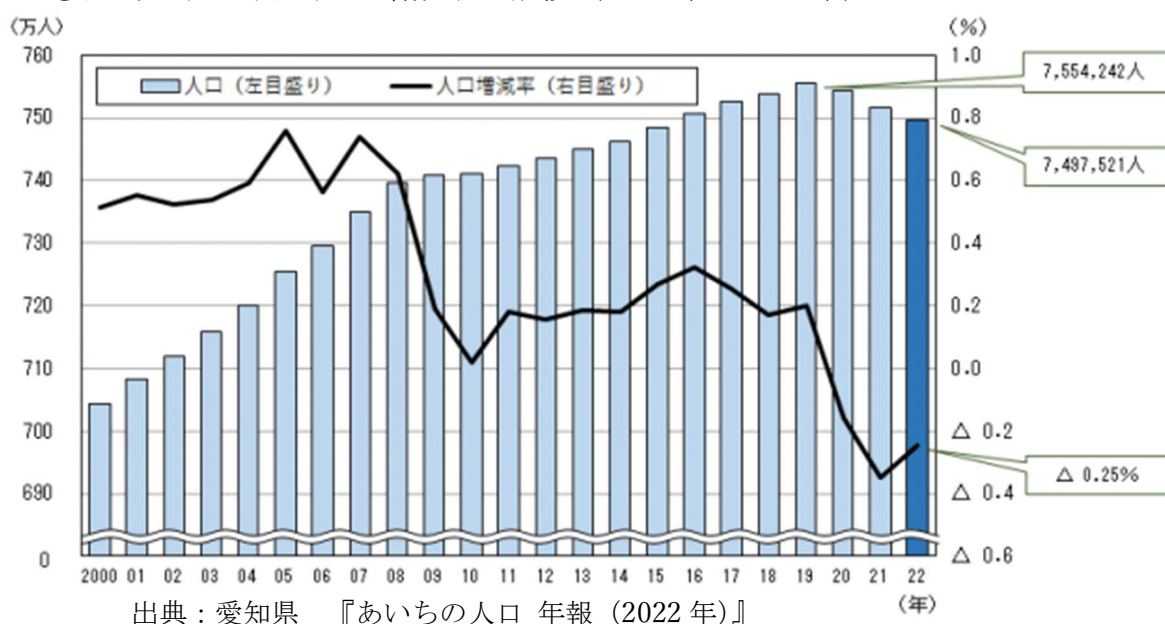
図 5 日本の人口の推移



出典：厚生労働省HP

- 一方、本県の人口は2019（令和元）年 10 月 1 日時点の 755.4 万人をピークに 3 年連続の減少となっており、2022（令和 4）年 10 月 1 日時点で約 749.8 万人となっている。（図 6）

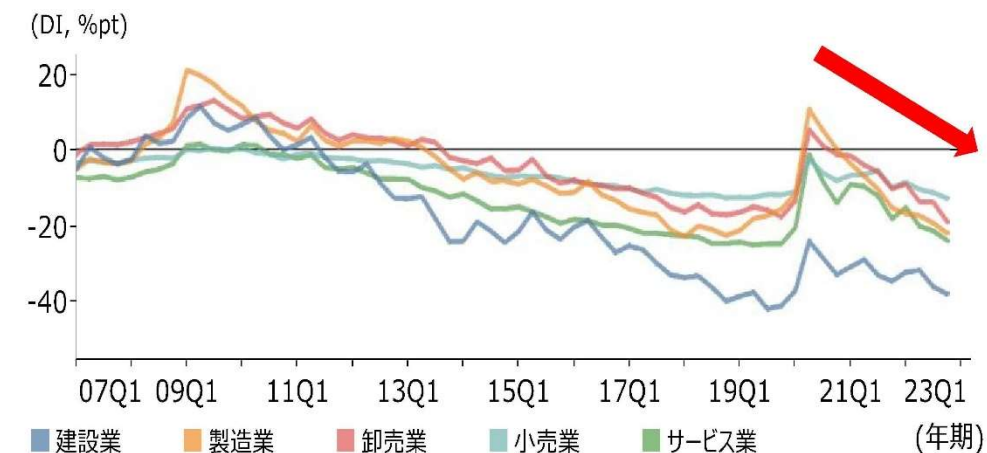
図6 愛知県の人口及び人口増減率の推移（2000年～2022年）



- 人口減少による影響は多岐にわたるが、労働経済の面では労働力不足の深刻化に伴い、個々の企業において人手不足が今後より顕著になることが予想され、そのことが経済成長に暗い影を落とすと考えられる。
また、高齢者の介護や年金などの負担が増えることから、勤労者の可処分所得の減少や財政の圧迫に伴い社会保障制度の持続性にも課題が生じることも予想される。
- 人口減少の対応にあたっては、すべての国民が様々なステージで行動することが求められるが、労働協会としては、企業や勤労者等に対する働き方改革や仕事と家庭の両立支援などの支援を通じて、子育てしやすい労働環境の整備を図り、もって出生率の向上につなげていくことで役割を果たしていきたい。
- 人材確保に関しては、今後大幅な需要拡大が見込まれる看護、介護、保育分野といった社会保障関係分野や、構造的に入職者が減少傾向にある建設分野を始め、各産業分野において人材不足問題が深刻化している。（図7）
- 人手不足に伴う人材確保対策としては、魅力ある職場づくりを進め採用と定着を向上させる雇用管理改善支援、求人と求職のマッチング支援、職業能力や資格を身に付ける能力開発支援が重要となってくる。
- また、人手不足の元では、生産性を向上させ限られた人材でより多くのプロダクツを生み出すことも必要であるため、ICTやAIを活用したDXに取り組むとともにやリスクリングによる従業員のキャリアアップを図ることが重要である。
- 労働協会としては、中小企業等の人材確保支援と高齢者や子育て女性の就職

支援、若者の定着支援、企業及び従業員の生産性の向上等に関して、講座・セミナーや職業相談、企業説明会等を通じた直接的な支援と職業能力開発機関等を紹介する情報発信など間接的な支援を合わせて、総合的に進めていくことが必要である。

図7 産業別に見た、従業員過不足DIの推移



資料：中小企業庁・（独）中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

（注）従業員数過不足数DIとは、従業員の今期の状況について、「過剰」と答えた企業の割合（％）から、「不足」と答えた企業の割合（％）を引いたもの。

出典：中小企業庁 『令和5年 中小企業白書（概要版）』

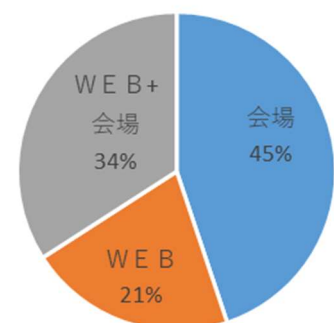
<after コロナ>

- ・ コロナ禍において、労働協会では講座・セミナー等のWEB開催若しくは会場とWEBの同時開催の実施など、感染症対策と事業実施を両立させる取組みを進めてきた。

2023（令和5）年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類感染症に移行され、各種の規制は大きく緩和された。

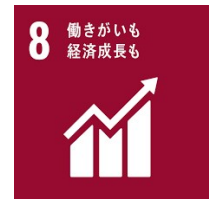
今後も感染症対策を行いながら事業実施することはもちろんであるが、コロナ禍で培ったノウハウを活かし、多彩な形態での講座・セミナー開催は継続若しくは拡充の方向で取組み、受講者の利便性向上を常に図っていくことが大切である。

講座・セミナーの
参加人員（2022年度）



<SDGs>

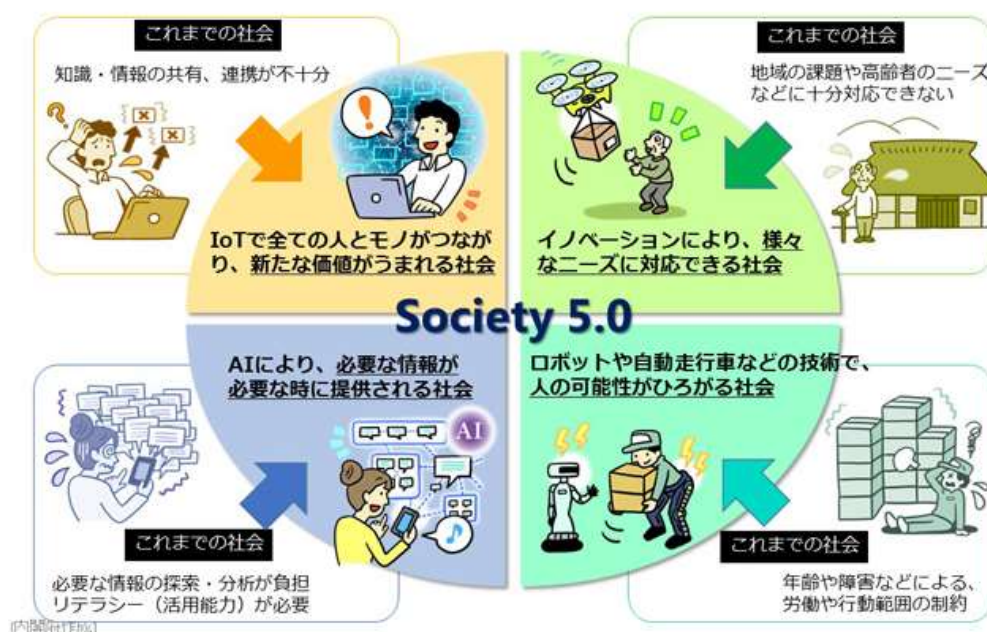
- ・ 国際社会全体が取り組むべきSDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）は、日本でも企業や地方自治体、大学などで目標達成に向けた積極的な取り組みが行われている。
- ・ SDGsは17の目標で構成されており、労働協会と最も関わりの深い「目標8 働きがいも経済成長も」に掲げられている「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）」は、労働協会定款の設立目的にある「勤労者がその能力を十分に発揮して、豊かで健康的な職業生活を実現」に通じるものである。
- ・ SDGsは国際社会が合意した共通の価値観であり、示す方向性は労働協会のマネジメントやマーケティング上無視できないものである。今後もSDGsの理念を踏まえた事業展開が必要である。



③ DX（デジタルトランスフォーメーション）への対応

- ・ 移動通信システムの進化は著しく、音声伝達のための40年前と比べ最大通信速度は100万倍に増加。今後も5Gから6Gへと更に進化が続く見込みである。
- ・ こうした社会基盤の整備、発展に支えられ、AI、ビッグデータ、IoT（Internet of Things）、ロボティクス等の新たな技術が高度化しており、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立するSociety5.0（超スマート社会）の実現に向けた取組みが進められている。（図8）

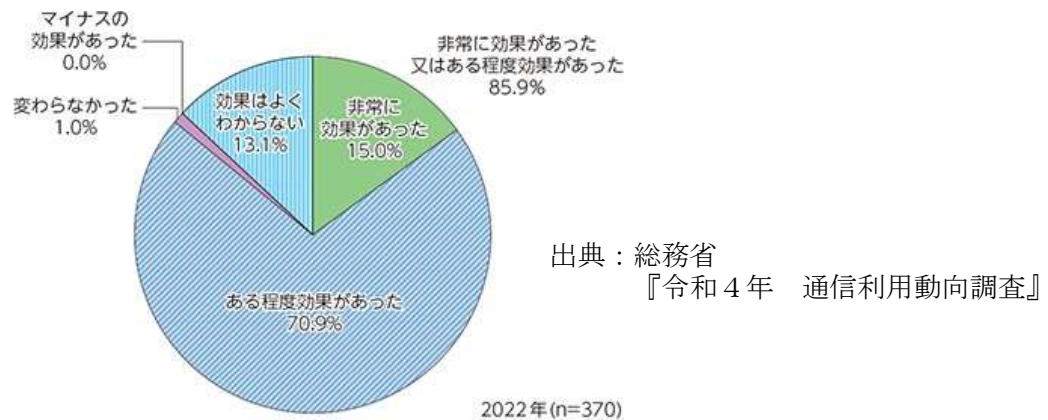
図8 Society 5.0 で実現する社会



出典：内閣府HP

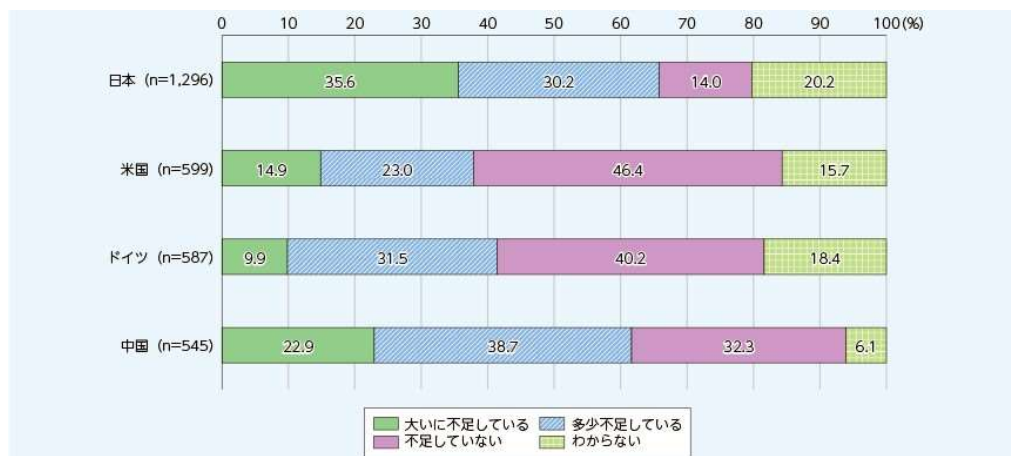
- ・ 企業におけるAI、IoT等のシステム・サービスの導入効果を見てみると85%を超える企業が「非常に効果があった又はある程度効果があった」と回答しており（図9）、労働協会としてもこうした流れに乗り遅れることなく、新技術を積極的に事業展開に取り入れていくことが重要である。

図9 企業におけるA I、I o T等のシステム・サービスの導入効果



- 一方、こうしたイノベーションを支える人材に関して、A I、データ解析の専門家技術者の確保状況を見ると、3分の2強の企業が「大いに不足している又は多少不足している」と回答しており、また、アメリカ、ドイツ、中国といった諸外国と比べても日本の技術者不足は顕著である。(図10)
- 労働協会として、技術者の育成に直接関わっていくことは現状では困難であるが、職業訓練機関の情報を求職者や勤労者に提供することでスキルアップの促進や働きやすい労働環境の整備や企業魅力度アップの支援などを通して企業の人材確保の手助けをすることで、技術者不足の課題に対応していきたい。

図10 デジタル人材の不足状況（国別・AI・データ解析の専門家）



出典：総務省『令和4年 国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究』

【内的要因】

① 自主財源確保への対応

- ・ 2022（令和4）年度の収入決算額の状態をみると、自主財源収入は1,906 万円余と収入総額の6%程度となっている。

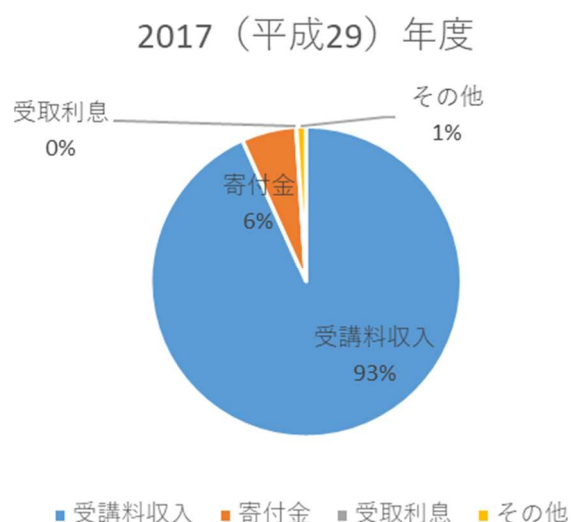
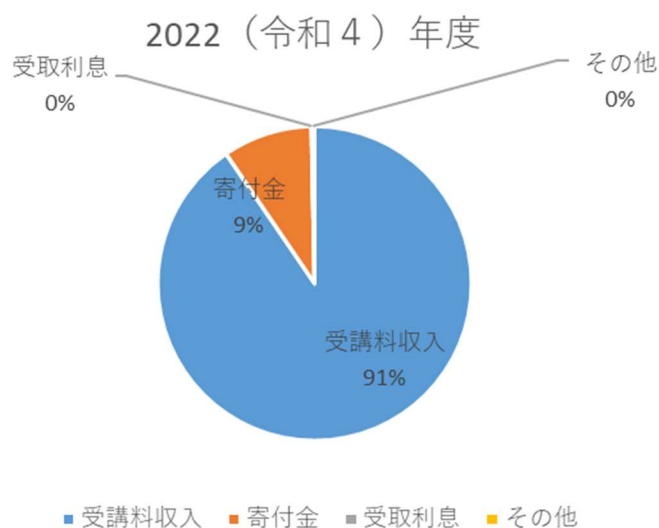
なお、この傾向は現在の中長期計画（後期）の始期である2017（平成29）年度決算から大きな変化はない。（図11）

- ・ 自主財源の内訳では受講料収入が91%と大半を占めており、次いで寄付金が9%となっている。
- ・ 労働協会の持続的な発展のためには自主財源の確保は大きな課題である。専門家の意見なども伺いながら対応策を検討し、本中期計画中に自主財源確保の道筋を付けていくことが必要である。

図11 自主財源額の状況（2022年度、2017年度）

単位：千円

	受講料収入	寄付金	受取利息	その他	自主財源計
2022(令和4)年度	17,246	1,760	3	57	19,066
2017(平成29)年度	19,362	1,180	8	206	20,756



② 委託事業への依存度が高い事業構成への対応

- 2022（令和4）年度の収入決算額の状況をみると、委託料収入は1億6,858万円余と収入総額の6割弱（57%）を占めており、その大半（92%）が愛知県からの委託事業である。

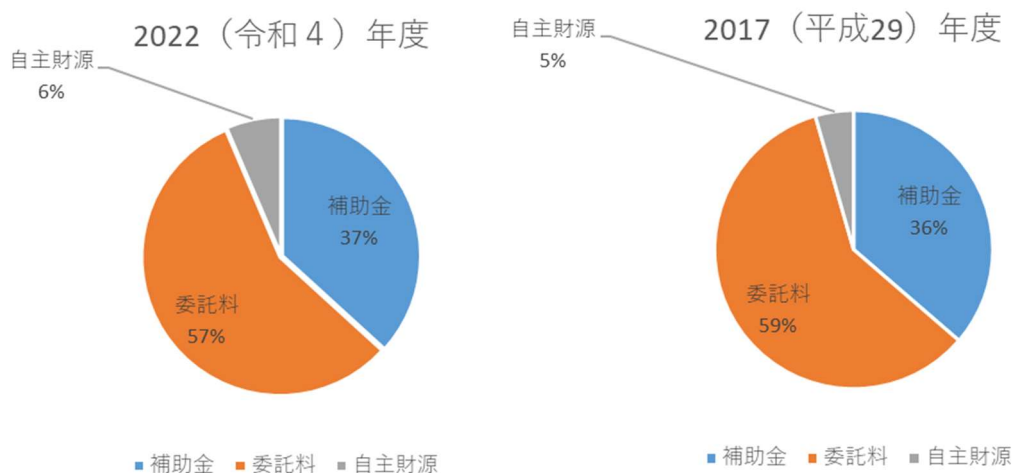
なお、委託事業の収入総額に占める比率は現在の中長期計画（後期）の始期である2017（平成29）年度決算から大きな変化はない。（図12）

- 委託料収入は委託者の意向により額が増減する場合があります、安定的な収入を確保する見地からは、委託事業に過度に依存するのではなく、適正な水準を保つことが重要である。
- 労働協会が将来に向けて持続的に発展し、その役割を主体的・積極的に果たしていけるよう、協会の固有事業を拡充することや特定の機関との委託事業が過度にならないよう配慮した上で、設立目的に合致する国、県等の委託事業を受託することを目指していく必要がある。

図12 収入決算額の状況（2022年度、2017年度）

単位：千円

	補助金	委託料	自主財源	総計
2022(令和4)年度	109,092	168,583	19,066	296,740
2017(平成29)年度	169,315	275,908	20,756	465,978



③ 経験豊富な固有職員の退職、新規採用職員への対応

- ・ 労働協会の職員数について、現在の中長期計画（後期）の始期である 2017（平成 29）年度と 2023（令和 5）年 9 月とを比較すると 50 人から 39 人と 11 人減となっている。
- ・ ただし、2017（平成 29）年度には実施していたが、現在は実施していない国からの委託事業に従事していた嘱託職員が 11 人いるため、現在の仕事量に対して、職員数が大幅に減少しているわけではない。（表 1）
- ・ この間、多くのベテラン職員が定年退職等しているが、その代わりとして 2019（令和元）年度から正規職員の新規採用を復活させ、必要な人員の確保と組織の活性化を図っているところである。（表 2）
- ・ 労働協会の持続的発展のためには、今後も事業内容に応じた人材の確保・育成が不可欠である。

表 1 職員構成の比較（2017 年度、2023 年 9 月）

単位：人

	2017年度① (H29年度)	2023年度② (R5年度)	差 (②－①)
役員	3	2	△ 1
総務課	18	13	△ 5
総務課長	1	1	0
総務 G	7	6	△ 1
労働教育 G	10	6	△ 4
事業課	29	24	△ 5
事業課長	1	1	0
労働情報 G	4	4	0
職業適性相談 G ※	10	9	△ 1
就労支援 G	14	10	△ 4
計	50	39	△ 11

注) 2023年度は 9 月現在の数値。

※ 2017年度は職業相談 G と職業適性検査 G の 2 グループ合計人数。

◎ 2017年度の国委託事業従事者数（2023年度受託なし）

生涯現役就労促進地域連携事業（労働教育 G）：5 人

愛知県との一体的実施事業（就労支援 G）：2 人

若年者地域連携事業（就労支援 G）：4 名

表 2 正規職員新規採用の推移

単位：人

2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)
0	0	1	1	4	2	2

4 めざす労働協会の姿

今後5年間で「新たな労働協会への変革期」として位置付け、「3 労働協会を取り巻く現状と課題」で深掘りした「多様な働き方への対応」、「人材確保対策」を始めとした各要因の課題に対して、取り巻く環境や社会情勢の変化を常に注視しながら、既存事業と新規事業とをバランスよく展開して効果的な「支援事業」を行うことで、勤労者・求職者・学生等に対する就職及びキャリア形成支援や中小企業を中心とした職場環境の改善や人材確保の支援などに力を尽くす。

勤労者・求職者・学生等と地域の企業や労働組合、他で活動している支援機関を始めとした関係団体とをつなげるプラットフォームの役割を担う。

協会運営に関しては、ICTやAIを活用したDXなどで生産性の向上を図りながら、「財務基盤・組織体制の強化」を行い、サステナブルな組織を構築する。

そして、750万県民の働くことを支える労働総合機関として役割を果たし、相互の連携を図り、県民を明るい未来へと誘っていく。

＜計画の愛称・キャッチフレーズ＞

労働協会事業再編プラン2028

～働くを支える・つなげる

「あなたのために、未来のために」～

◎ 事業の構成

I プロジェクト(支援事業)

1 サポート

(勤労者・求職者・学生等に対する就職・キャリア形成支援)

2 アシスト

(中小企業を中心とした職場環境の改善や人材確保等支援)

3 コオペレート

(労働関係団体・機関との連携)

Ⅱ マネジメント(協会運営)

1 インデペンデンス
(自主事業の拡大、自立に向けた取組)

2 レビュー
(組織体制・事業の見直し)

3 トレーニング
(職員の育成)

コラム 公益財団法人愛知県労働協会 70 年のあゆみ

- 公益財団法人愛知県労働協会は、1953（昭和 28）年 11 月に、勤労者の宿泊施設の「愛知県鶴舞勤労ホーム」の管理運営など勤労者の福祉の増進に関する事業を実施する財団法人愛知県勤労福祉協会として設立され、昨年、設立 70 周年を迎えました。
- 1971（昭和 46）年 6 月に財団法人愛知県労働協会と名称変更。1978（昭和 53）年 4 月に愛知県勤労会館（名古屋市昭和区）の管理運営を受託。管理する勤労者福祉施設は 20 施設と全国一の規模となりました。
- 以後、勤労者福祉施設は毎年 200 万人を超える方々に利用いただいていたましたが、バブル崩壊後の景気低迷が長引く中、2005（平成 17）年 2 月に愛知県が策定した「あいち行革大綱 2005」で公の施設のあり方が見直され、勤労者福祉施設は順次廃止し、2015（平成 27）年度末をもって全廃することが決定されました。
- 2010（平成 22）年 4 月に、愛知県勤労会館から名古屋駅前の愛知県産業労働センター17 階「あいち労働総合支援フロア」に拠点を移し、施設の運営管理中心から情報の提供、職業相談、職業適性検査、教育講座、ワーク・ライフ・バランス促進など就労支援、勤労者福祉中心の事業体制に移行しました。
- 2013（平成 25）年 4 月には公益財団法人に移行、同年、労働協会上中期計画（現行計画、計画期間～2023 年）を取りまとめ、就労の支援や職場環境の改善の促進を図る様々な事業を国、県、関係団体等と連携して展開しているところです。
- 今後は、新中期計画「労働協会事業再編プラン 2028」のもと、更なる事業の充実と協会運営の改善を図ってまいります。

5 計画の方向性

「働くを支える・つなげる 『あなたのために、未来のために』」の実現に向け、労働協会が取り組むべき施策の方向性と主な取組みを以下のとおりとします。

I プロジェクト(支援事業)



ICTを活かした情報提供

ポータルサイト「はたらくネットあいち(仮称)」の運用

新規

【概 要】

- これまで、労働協会ホームページ、あいち労働総合支援フロアホームページ及び図書等の貸出・閲覧等で労働に関する情報や資料を提供してきたが、両ホームページを統合し、図書等の貸出・閲覧を廃止したうえでインターネットによる情報発信を行うポータルサイトを新たに構築する。
- 提供コンテンツには図書等に代わる情報発信だけでなく、より幅広い分野を対象に速報性のある情報提供を行う。

情報提供にあたっては、自ら企業、労働組合等に出向き取材をした記事の発信、中小企業の人材確保に資するWEB動画を用いた職場見学会、ポータルサイト上でWEB版職業適性検査を受検できるようにするなど様々な工夫を凝らし、県民にとって最も頼りにできる労働総合支援サイトとなるよう運用する。

【ポータルサイトの構成】

- 情報を5つのカテゴリーに分けその下に15のコンテンツを設ける。

<カテゴリー>

① 勤労者・求職者支援

- ・雇用、労働関係セミナー、イベント情報
- ・就職支援機関紹介
- ・就活WEB講座
- ・内職情報

② 中小企業支援

- ・ 中小企業等の採用情報、インターンシップ情報
- ・ 求職者向け動画を用いた職場見学会

③ 労働情報・労務管理事例

- ・ 雇用・労働ニュース ・ 県内市町村の労働行政トピックス
- ・ 取材を行い情報発信

〔取材対象〕

- 職場環境改善企業事例、労働組合の活動紹介、あいちの匠紹介、
中学・高校・大学等でのキャリア教育、中高年齢者の雇用事例 等
- ・ 労務管理事例

④ キャリア支援

- ・ W E B 版職業適性検査機能の搭載
- ・ 高校生向け就職支援 ・ 中学生向け進路選択支援

⑤ あいち労働総合支援フロアのPR

- ・ フロアの案内 ・ フロアからのお知らせ

・ その他

- ・ 5つのカテゴリーとは別に労働協会のページを設ける。
- ・ 必要な人に情報が届くようSNSを活用して情報発信する。



1 サポート（勤労者・求職者・学生等に対する就職・キャリア形成支援）

①	キャリアサポートセンター「キャリサポ・あいち（仮称）」の設置・運営（新規）	p18
a	個別相談の実施（継続）	p20
b	職業適性検査の実施（継続）	p20
c	WEBを活用した職業適性検査の実施（新規）	p21
d	再就職支援セミナー・求職者実践支援セミナー等の実施（拡充）	p22
e	就職を希望する女性への再就職支援事業の実施（継続）	p22
f	中高年齢者向けの業界・会社説明会の実施（新規）	p23
g	在宅就業支援事業の実施（継続）	p23
h	大学生等会社合同説明会の実施（継続）	p24
②	ポータルサイトでの情報発信	p24
a	【勤労者・求職者支援等】（新規）	p24
b	【労働情報・労務管理事例（関係分）】（新規）	p25



①

キャリアサポートセンター

「キャリサポ・あいち（仮称）」の設置・運営

【概要】

- 職業適性検査等を活用した相談業務やキャリアアップのためのセミナー開催等を中心に、「個人」、「学校関係者（学生）」、「企業・団体」を対象とした就職・キャリア形成支援をワンストップで提供するキャリアサポートセンター「キャリサポ・あいち（仮称）」を設置・運営する。

【主な取組み】

- 個人向け取組
窓口及び出張相談をメインに実施する。対象者は求職者や個人の学生だけではなく在職者も対象とし、必要に応じて職業訓練の紹介等も実施する。

また、個人のスキルアップやキャリア形成につながる各種セミナーを実施する。

- **中学・高校向け取組**

現在実施している「職業適性検査＋職業講話」セットを活用して、中学生への進路選択支援、高校生への就職支援を行う。

また、キャリア教育支援の一環として、キャリア教育のカリキュラムや教材となるワークシートを作成し学校に提供する。

- **大学・専門学校向け取組**

各校のキャリアセンター等と連携し、キャリアセンター業務のサポート事業として、大学・専門学校での出張相談、経歴書の書き方、面接の心構え等のセミナー、職業適性検査などを実施する。

- **企業・団体向け取組**

若手従業員の定着率向上や、育児・介護休業者の職場復帰率向上、高年齢層社員の活性化を図るため、キャリアコンサルティングとキャリア研修等を組み合わせて行う「セルフ・キャリアドック」の導入支援を実施する。

また、労働問題に関する専門知識や労務トラブルを防止・回避するセミナー及び事務改善を図るセミナー等を開催して、働きやすい労働環境の整備や企業魅力度アップの支援などを行うことで人材確保を支援していく。

- **その他**

- 今中期計画中に新規開発を予定しているWEB版職業適性検査について、キャリアサポートセンターの設置後は既存の職業適性検査と併せてキャリアサポートセンター業務の中で活用していく。
- 将来的にはキャリアサポートセンターにおいて、職業紹介事業を実施することを検討する。

※ キャリアサポートセンター設置後、以下のa～hの事業はセンターで実施。

①-a

個別相談の実施(継続)

【概 要】

- ・ 職業選択等で悩みを抱えている求職者や職場で悩みを抱えている勤労者、離転職を考えている勤労者等を対象に、キャリアカウンセラーによる職業相談を行い、ハローワークやヤング・ジョブ・あいちと連携した就職支援や職場適応支援を実施する。
- ・ 相談目的が不明確な利用者（初回相談や利用コーナーが不明な利用者）に対し、初回（インテーク）面談を実施するとともに、必要に応じて外部支援機関の紹介を実施する。

【主な取組み】

- ・ 窓口総合相談・個別相談
- ・ 適職探しセミナー
（職業適性検査により、自身の特徴を客観的に見つめ、適職を考えるセミナー）
- ・ 応募書類のアドバイス
- ・ 就職面接の練習



窓口総合相談

①-b

職業適性検査の実施(継続)

【概 要】

- ・ 職業適性検査を活用した職業相談は、通常のキャリアカウンセリングだけではなく、適性検査結果という客観的な視点からも相談者にアプローチして、自己理解を深める。
- ・ こうした「職業適性検査+相談」手法での相談業務は他の機関では見られない労働協会の独自の特色のある就労支援であり、ニーズも数多くあることから今後も継続して実施する。
- ・ 現行の適性検査採点処理システムは2027年9月にシステムリース期限が終了することから、労働協会が新たに簡易的な適性検査採点処理システムを開発し対応する。

【主な取組み】

以下の職業適性検査を活用した相談業務の実施

- ・ 竹井機器工業(株) 矢田部ギルフォード性格検査（性格を測定）
- ・ (株)日本・精神技術研究所 内田クレペリン精神検査（心理・作業を測定）
- ・ (独) 労働政策研究・研修機構 職業レディネス・テスト（職業興味を測定）
- ・ 厚生労働省編一般職業適性検査（進路指導・職業指導用、事業所用）
（職業能力を測定）



WEBを活用した職業適性検査の実施



【概 要】

- ・ 労働協会が現在実施している紙ベースの職業適性検査に加え、WEBを活用した職業適性検査の開発、運用及び他機関が開発した検査の活用を行い、職業適性検査体制の充実を図る。
- ・ 中学校・高校では一人に一台タブレット端末が貸与される等、WEB利用の環境は整備されており、WEB上で簡便に検査ができれば、県内の学生や求職者の適職探しに大きく貢献できる。
- ・ WEB検査を自宅等で実施した利用者には、窓口での結果説明・個人相談へ誘導するなどアフターフォロー体制を築くとともにオンライン相談にも対応する。
学校・会社等で集団実施した場合は職業講話・結果説明会等のサービスを提供する。

【主な取組み】

- ・ WEB版キャリアクリエイティビティ検査の開発（適応能力、回復力を測定）
- ・ WEB版職業適性検査の開発（職業興味を測定）
- ・ WEB版厚生労働省編 Job Tag の活用（職業能力を測定）



再就職支援セミナー・求職者実践支援セミナー等の実施

拡充

【概 要】

- ・ 求職者の就職率向上を目的に求職者支援に特化した無料セミナーを愛知県及びハローワークと連携して実施する。
- ・ 従来は名古屋市内開催のみであったが、今後は東・西三河地域でも開催する。

【主な取組み】

- ・ 再就職支援基礎セミナー（メンタルスキル・ビジネススキル習得、自己分析）
- ・ 求職者実践支援セミナー（履歴書作成、面接などテクニカルスキル習得）
- ・ 生涯現役実現セミナー（55歳以上の高年齢者対象 自己分析）
- ・ 業界研究セミナー（業界説明）



就職を希望する女性への再就職支援事業の実施(継続)

【概 要】

- ・ 出産、育児等を理由に離職した女性の再就職を支援するため、窓口及び出張でのキャリアカウンセラーによる相談・カウンセリングやセミナー、就職説明会等を実施する。

【主な取組み】

- ・ 窓口相談及び市町村での相談・カウンセリング
- ・ 就職支援フェスタ（ライフプランニングに役立てられるセミナー等）
- ・ 就職説明会
- ・ 職場復帰・再就職準備セミナー（スキルアップのためのセミナー）
- ・ 職場実習・見学会（働く感覚と自信の取り戻し、未経験職種等の体験で就職の幅を広げる。）

①-f

中高年齢者向けの業界・会社説明会の実施

- ・ 働く意欲と能力のある中高年齢者が、年齢にかかわらず生き生きと働き続けられるよう支援を行う必要がある。
- ・ 中高年齢者の雇用に意欲的な企業と中高年求職者とをマッチングする業界・会社説明会を開催する。

キャリアカウンセラーによる個別相談や職業適性検査を用いた職業相談、労働協会ポータルサイトコンテンツの会場内配信など労働協会の有する様々な支援事業を融合させるなど、労働協会にしかできない説明会を実施する。

①-g

在宅就業支援事業の実施(継続)

【概 要】

- ・ 家庭外で働くことが困難な人を対象に、社会参加と生活の安定を図るため、在宅就業に関する相談及びあつ旋を実施する。
- ・ 相談場所にタブレット端末を配備し、相談員と相談者とが迅速に情報共有するなど I C Tを活用した相談体制を構築する。

【主な取組み】

- ・ 窓口相談及び市町村等での出張相談の実施とあつ旋
- ・ 求人企業の開拓
- ・ 在宅就業求人情報の W E B 情報発信

①-h 大学生等会社合同説明会の実施(継続)

- ・ 企業の活力ある人材確保に寄与すること及び大学生等の就職活動に資することを目的に、愛知県、名古屋市、名古屋商工会議所、愛知県経営者協会、愛知県中小企業団体中央会、愛知県商工会連合会及び労働協会の7団体で構成する運営協議会が会社合同説明会を開催する。
- ・ 労働協会は当該運営協議会の事務局を務めている。
- ・ キャリアサポートセンターが設置された後は、同センターにおいて協会事業として実施することについて、運営協議会構成団体と調整する。

②-a ポータルサイトでの情報発信【勤労者・求職者支援等】



【情報発信の主な内容】

- ・ 県内の雇用、労働関係セミナー、イベント情報
労働協会関係のセミナーに加えて、他機関によるイベント等の案内も行い、求職者が県内で開催されるセミナーやイベントの情報を一度にチェックできる機能新規を提供。
- ・ 県内の求職者支援機関の紹介
取材により職業訓練校、ポリテクセンター、ヤング・ジョブ・あいちなど、県内の求職者支援機関の紹介やイベント情報、在校生の声などを求職者へ発信。
- ・ 就活WEB講座
対面セミナーへの参加が困難な求職者など、誰もがいつでも就活に役立つ情報を得る機会を拡大するため、就活ワンポイントレッスン等をビデオ講座、テキスト講座により提供。
- ・ 内職情報
求職者支援の情報の一環として在宅就業・あつ旋事業委託事業者より情報を収集して、内職の求人案内を掲載。

- ・ SNS と連携

情報をポータルサイトに掲載するだけでなく、必要とする機関に情報が届くよう SNS を活用して情報発信と拡散を図り、関係機関のつながりを促す。



ポータルサイトでの情報発信
【労働情報・労務管理事例(関係分)】



【情報発信の主な内容】

- ・ 職員が現場に赴き取材を行い、取材先の様子が伝わりやすい動画や写真とあわせて幅広い情報を発信。

《主な取材対象》

あいちの匠紹介(人)、中学・高校・大学等でのキャリア教育、中高年齢者の雇用事例など

2 アシスト（中小企業を中心とした労働環境の改善や人材確保支援）

①	各種セミナーの開催	p26
a	労働教育講座の開催（継続）	p27
b	ワーク・ライフ・バランス促進に係るセミナーの開催（継続）	p27
c	オーダーメイド型セミナーの実施（新規）	p28
d	リスクリングや多様な働き方への対応、人材確保対策等新たな視点・テーマでのセミナー開催（拡充）	p28
e	多彩な形態のセミナー開催（WEB、WEBと会場同時、見逃し配信等）（拡充）	p29
f	セミナーの動画配信（サブスクリプション方式）及び資格取得等を支援するWEB教材の開発（新規）	p29
②	企業のセルフ・キャリアドック導入支援（新規）	p30
③	ポータルサイトでの情報発信	p30
a	【中小企業支援】（新規）	p31
b	【労働情報・労務管理事例（関係分）】（新規）	p31

① 各種セミナーの開催

中小企業等の労働環境改善や勤労者のスキルアップを支援するため、企業の人事労務担当者、勤労者、労働組合役員などを対象に幅広い分野のタイムリーなテーマのセミナーを様々な形態で実施する。（詳細は以下の a ～ f を参照）

①-a 労働教育講座の開催(継続)

【概 要】

- ・ 健全な労使関係の確立と時代に即した労務管理の推進を図るため、勤労者や企業の人事労務担当者などを対象に労働問題に関する専門的知識を提供する講座や職場で起こりうる様々な労務トラブルを防止・回避するためのポイントについて解説する講座等を実施する。



労働教育講座

【主な取組み】

- 労働法入門講座（新任労組役員など初心者向けに働く上で必要となる労働法の基礎知識を解説）
- 労働法基礎講座（人事労務担当者や社会保険労務士向けに実務上必要な労働問題を易しく体系的に解説）
- 労働法応用講座（人事労務管理の経験のある層向けに労働法に関連する最新の法改正や裁判例、専門的な実務対応等を解説）
- 労務管理課題別講座（月1回、1日かけて労働法や労働問題、人事労務管理実務に関するテーマについて深く掘り下げて学習）

①-b ワーク・ライフ・バランス促進に係るセミナーの開催(継続)

【概 要】

- ・ 誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭、地域、自己啓発など個人の時間を持てる健康で豊かな生活を促進するためのセミナーを開催し、自己啓発の機会を提供するとともに勤労者等の能力向上、スキルアップを支援する。

【主な取組み】

- キャリアアップセミナー（交渉力、SNS活用術、コミュニケーション能力）
- 働き方改革支援セミナー（事務改善、業務マニュアル作成等）
- ビジネス実務スキルアップセミナー（簿記・経理・保険事務等実務上の知識）
- 中小企業若年者等定着支援セミナー
- メンタルヘルスセミナー



オーダーメイド型セミナーの実施



【概 要】

- ・ 近年、「働き方改革・休み方改革」を始めとし、「SDGs、DX、健康経営、ウェルビーイング」など、労働や働き方を取り巻く考え方や課題が多様化している。
- ・ 多様化する課題の解決にあたり、県内各地域の企業や労働組合・使用者団体等に出向き、職場環境の改善に対して抱えている課題やニーズ等を丁寧に聞き取り、その解決に向けて、相手に寄り添いセミナーの企画・運営を協会が行う「オーダーメイド型のセミナー」を新たに実施する。

【主な取り組み】

- ・ 課題解決に向けたセミナーのテーマ・講師選定、開催時期、開催時間、開催場所、開催方法（ワークショップ、WEBなど）等について相手の希望・意向に沿った形でセミナーを企画し実施する。
- ・ 労働協会が有する長年の実績、信頼、関係団体等とのネットワークを活かした、効果的かつ効率的な企画・運営を行い、セミナー開催に向けた手続きや調整をワンストップで提供する。

対 象： 愛知県内の中小企業、労働組合、使用者団体（商工会議所連合会、商工会連合会）等

主なテーマ： 従業員向けスキルアップ、労働法や労働問題の学習、働き方改革、各種ハラスメント対策、高齢者・再雇用関係 等



リスキリングや多様な働き方への対応、人材確保対策等 新たな視点・テーマでのセミナー開催



- ・ 技術革新やDXの進展などの変化に対応するために、労働者個人としても企業としても、新しい知識やスキルを習得すること・させること、学び直しが求められている。
- ・ リスキリングで何を学ぶかは、事業内容や業界事情などから多岐にわたるが、ITリテラシー、マーケティング、データ分析などデジタル関連のリスキリングは必要性の高いテーマである。デジタル関連のスキルアップが図られれば、生産

性が向上し人材確保対策にも貢献できると考えられる。

- ・ 一方、テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方に関する労働環境の整備や離職者対策として受入れ企業の体制づくりや社内システム整備の支援などをテーマとして取り扱い、魅力ある職場づくりを図ることで人材確保対策を支援していくことも必要である。
- ・ セミナーのテーマ設定にあたっては、その時々を取り巻く環境の変化や個人及び企業のニーズをしっかりと把握したうえで、リスクリングや人材確保対策を始め新たな視点でのセミナーを充実させていく。

拡充

①-e

多彩な形態のセミナー開催

(WEB、WEBと会場同時、見逃し配信等)

- ・ コロナ禍中に導入が拡大したセミナーのWEB開催、WEBと会場の同時開催については、利用者数も多く、大きな問題もなく運営できるノウハウが蓄積できていることから、今後も継続、拡充して実施していく。
- ・ セミナー動画の見逃し配信は利用者も多く、評価も高い。アンケートでは他のセミナーにも見逃し配信を設定して欲しいとの声も多くあるので、今後は対象セミナーの拡大を図っていく。

新規

①-f

セミナーの動画配信(サブスクリプション方式)及び 資格取得等を支援するWEB教材の開発

- ・ セミナー動画を一定量ストックした後、当該動画を一定期間内は定額見放題で提供する。
- ・ 法人・組合からの申込みでは、組織内の者であれば何人でも見放題の仕様とすることで、社内研修会や労働組合組合員の勉強会などのニーズに対応できる。
- ・ 個人からの申込みは、自己啓発やリスクリングの需要が見込める。
- ・ また、資格取得やより高度なスキルアップを支援するため、インターネットを用いた授業講座の視聴、テキストダウンロード及び効果測定をセットで提供するWEB教材の開発を行う。

【概 要】

- ・ 働き方の多様化により、従業員個人のキャリア形成が重要視されている中、企業が必要とするスキルを従業員に教育するのではなく、従業員一人一人に寄り添い、従業員自体のキャリアを重視・尊重し、教育などを通じて支援していくセルフ・キャリアドック制度が注目されている。
- ・ セルフ・キャリアドック制度の概要説明、導入するメリットや効果的な導入事例の紹介などで制度導入を促すとともに、企業の担当者養成、個別相談、職業適性検査の活用などを通じて制度の導入支援を行う。
- ・ セルフ・キャリアドック制度の導入が進めば、社員が働きがいを見出しモチベーションや職場への定着が向上すると考えられる。また、企業にとっては社員一人ひとりのパフォーマンス向上で生産性の向上が図られるなど、人材確保対策にも大きなメリットが期待できる。

【主な取組み】

制度導入促進セミナー

制度担当者養成セミナー

制度導入に関する個別相談の対応

職業適性検査を活用したセルフ・キャリアドック制度の提案



ポータルサイトでの情報発信 【中小企業支援】



【情報発信の主な内容】

- ・ 地元中小企業等の採用情報、インターンシップ情報掲載
ワーク・ライフ・バランス認定企業などの会社説明や採用情報、インターンシップの情報を動画掲載も可能として掲載。
求職者が企業訪問の希望などで採用担当者へコンタクトをとることができるよう、問合せボタン機能を付加。
- ・ 中小企業魅力発見職場見学
求職者へ企業や実際に働く様子、企業の魅力を伝えられるよう、企業へ出向いて取材・撮影した動画を掲載。



ポータルサイトでの情報発信 【労働情報・労務管理事例(関係分)】



【情報発信の主な内容】

- ・ 労務管理事例
労務管理に関する最新情報を広く一般にビデオ講座、コラム講座の形式で提供。
- ・ 職場環境改善企業事例
職員が現場に赴き取材を行い、取材先の様子が伝わりやすい動画や写真とあわせて幅広い情報を発信。

3 コオペレイト（労働関係団体・機関との連携）

- | | | |
|---|---|-----|
| ① | 労働組合等との共催事業の実施（継続） | p32 |
| ② | 勤労者スポーツフェスティバルの開催（継続） | p32 |
| ③ | ポータルサイトでの情報発信
【労働情報・労務管理事例（関係分）】（新規） | p33 |
| ④ | オーダーメイド型セミナーの実施（新規） <再掲> | p33 |

① 労働組合等との共催事業の実施(継続)

- 労働組合や勤労者で構成する団体と連携をして、文化講演会や趣味講座等を開催し、勤労者相互の交流やワーク・ライフ・バランスの促進を図る。

② 勤労者スポーツフェスティバルの開催(継続)

- 勤労者がレクリエーションスポーツを通して健康の増進、勤労者相互や家族との交流を深め、ワーク・ライフ・バランスの促進を図ることを目的に、愛知県、名古屋市、愛知県労働者福祉協議会及び労働協会の 4 団体で構成する実行委員会がスポーツフェスティバルを開催する。
- 労働協会は当該実行委員会の事務局を務めている。



参加者受付



ニュースポーツ



ステージイベント



謎解きウォークラリー



ポータルサイトでの情報発信 【労働情報・労務管理事例等(関係分)】

新規

【情報発信の主な内容】

- ・ 労働組合の活動
職員が現場に赴き取材を行い、取材先の様子が伝わりやすい動画や写真とあわせて幅広い情報を発信。
- ・ 県内の求職者支援機関の紹介
取材により職業訓練校、ポリテクセンター、ヤング・ジョブ・あいちなど、県内の求職者支援機関の紹介やイベント情報、在校生の声などを求職者へ発信。
- ・ SNSと連携
情報をポータルサイトに掲載するだけでなく、必要とする機関に情報が届くようSNSを活用して情報発信と拡散を図り、関係機関のつながりを促す。



オーダーメイド型セミナーの実施 <再掲>

新規

詳細は「2 アシスト（中小企業を中心とした職場環境の改善等支援）」の①-c（28ページ）を参照。

Ⅱ マネジメント(協会運営)

1 インデペンデンス(自主事業の拡大、自立に向けた取組)

- ① 新たな自主財源確保に向けた取組 (新規) p34
- ② 賛助金、寄付金の獲得拡大 (継続) p34
- ③ 自主事業の充実・拡大と愛知県との連携 (継続) p35
- ④ 職業適性検査手数料の自主財源化に向けた調整 (新規) p35

① 新たな自主財源確保に向けた取組

新規

- ・ 短期的に取り組める事項、長期的に取り組む事項、クラウドファンディングの活用、収支相償の対応、特定費用準備資金の積み立て、収益事業の展開など幅広い視点について、専門家を交えて解決策を深掘りし、本中期計画中に新たな自主財源確保の道筋を付ける。

② 賛助金、寄付金の獲得拡大(継続)

- ・ 労働組合等からは、労働協会の事業活動に賛同し支援として賛助金を頂いている。また、金融機関が発行するSDGs関係の私募債の発行手数料の一部を寄付して頂いており、近年、寄付額が増加している。
- ・ 賛助金については、毎年、前年度に寄付を頂いた労働組合や企業に対し寄付を募る文章を送付しているが、今後はそれに加えて、ポータルサイトに感謝の意などを掲載するとともに、寄付者に対する特典、例えば講座の見逃し配信期間の延長特典、協会ポータルサイトの記事掲載特典などの導入を検討していく。
- ・ 私募債関係の寄付については、寄付者の理解が得られれば協会ホームページに寄付者のあらしや贈呈式の様子を掲載して感謝の意を表しているが、今後は賛助金と同様の特典付与などを発行元金融機関と調整していく。



③ 自主事業の充実・拡大と愛知県との連携(継続)

- ・ 本中期計画で掲げている計画の事業化にあたっては、財源措置が未定のものがいくつかある。
- ・ 限られた財源の中で計画の事業化を進めるためには、D Xを活用した生産性の向上、事業間で重複する部分の統合、事業の全部または一部廃止など、絶えず見直しを図り効率的な事業運営を図っていくことが重要である。
- ・ 労働協会が真の自立を果たすためには、全ての事業費を自己財源で賄い自主事業として実施していくことが理想であり、今後も努力を続けていくが、早晩の達成は現状では到底難しい状況である。
- ・ これまで、労働協会は自主事業の実施にあたり、愛知県から多くの財政的支援を受けている。

そこで、本計画の事業化にあたっては、県民にとって効果的で、かつ効率的な事業化に努めたいと、労働協会として県の支援を求めている。



④ 職業適性検査手数料の自主財源化に向けた調整



- ・ 県からの委託を受け職業適性に関する相談業務を実施している。相談業務の一環である職業適性検査の実施にあたり、手数料の必要な適性検査については、県手数料条例及び愛知県産業労働センター職業適性検査手数料徴収事務取扱要綱により、検査手数料を徴収することとされている。
- ・ 現在、6つの検査で1件当たり90円～520円の手数料を徴収しているが、この全額が県に納付されている。(2022(令和4)年度の徴収額は約733万円)
- ・ 労働協会は本中期計画中にW E Bを活用した新たな適性検査の開発・運用を計画しており、将来的にはキャリアサポートセンターで一括して職業適性検査を実施する予定である。
- ・ キャリアサポートセンターで自主事業として検査を実施する場合は、検査手数料を労働協会の収入にできるよう県と調整していく。

2 レビュー（組織体制・事業の見直し）

- | | | |
|---|-----------------------------------|-----|
| ① | バランスの良い職員採用の実施（継続） | p36 |
| ② | 事業内容の変化に対応した柔軟な組織体制の確立（継続） | p36 |
| ③ | 個人情報保護対策の強化
（プライバシーマークの取得）（新規） | p37 |
| ④ | 労働協会の認知度を向上させる取組（新規） | p37 |
| ⑤ | 事業内容及び事業計画に照らした定款の見直しの検討
（継続） | p38 |
| ⑥ | 国、県等の委託事業の積極的な応募と競争力の向上（継続） | p38 |

① バランスの良い職員採用の実施(継続)

- ・ 2019（令和元）年度に正規職員の新規採用を復活させて以来、社会人経験があり、国家資格キャリアコンサルタント有資格者などの即戦力人材の確保に努めている。
- ・ 今後も年齢、経験、保持資格などを総合的に判断にして、協会運営に必要な人材をバランスよく採用していく。
- ・ マネジメント能力、ITリテラシーなど特定分野に秀でた人材の確保も検討していく。

② 事業内容の変化に対応した柔軟な組織体制の確立(継続)

- ・ 多様な働き方、人口減少など社会構造の変化やDXの進展への対応にあたっては、県民のニーズに沿って事業内容を的確に変化させることが大切である。
- ・ 職員数は限られているので、適材適所の人員配置やグループの再編、事務分担の見直し等を柔軟に行い、変化にスピーディーに対応できるようにする。



③

個人情報保護対策の強化(プライバシーマークの取得)

新規

- ・ 労働協会の事業では、セミナー受講者や職業適性相談者等、多くの個人情報を取り扱っている。
- ・ 今後、市町村、訓練機関、学校や企業から得た情報を集約したポータルサイトの運用が始まれば、さらに多くの個人情報を取り扱うこととなる。
- ・ 個人や法人等の個人情報保護に関する関心は高く、個人情報セキュリティ対策は急務かつ必須である。また、国等の委託事業では、入札参加資格に個人情報セキュリティに関する認証を求める事案が増加している。
- ・ 認証制度の一つであるプライバシーマークの取得を通じて、高いレベルの個人情報保護体制を確立するとともに協会の個人情報保護の信頼性を外部にアピールしていく。



④

労働協会の認知度を向上させる取組

新規

- ・ 労働協会が提供する支援事業をより多くの県民に利用してもらうためには、事業のクオリティを高め、効果的なPRを行うことが何よりも大切であるが、労働協会そのものの認知度を上げることも必要である。
- ・ 本中期計画中に、労働協会の情報発信の根幹をなすポータルサイトや種々の就労支援業務をワンストップで提供するキャリアサポートセンターを整備する予定であり、この2つをプラットフォームとして、SNS、動画配信、事業実施を通じた情報発信などで、事業内容だけでなく労働協会の認知度向上も図っていく。
- ・ 労働協会の名称が、必ずしも事業内容を的確に表していない面もあるので、事業内容を分かりやすく表す愛称の命名を検討する。



事業内容及び事業計画に照らした定款の見直しの検討(継続)

- ・ 労働協会の定款第 4 条には協会が行う事業として、「講座等の開催、相談及び助言、資料の収集、調査分析及び提供、施設の貸与並びに表彰を行う事業」の 5 事業が記されている。
- ・ この内、施設の貸与、表彰については現在、事業を実施していないので、今後の事業展開を考慮したうえで、定款の見直しも検討する。



国、県等の委託事業の積極的な応募と競争力の向上(継続)

- ・ 働く意欲がある人の就労の支援及び勤労者の働く環境の改善に資する委託事業を受託し、労働協会が有する経験、ノウハウ、人的資源を有効活用して実施することは協会の設立目的に合致するものである。
- ・ 過度の委託事業依存とならないよう配慮したうえで、設立目的に合致する委託事業については積極的に応募し、受託できるよう、効果的かつ斬新なアイデアの企画立案、運営コスト低減など競争力の強化を図る。

3 トレーニング（職員の育成）

- ① 国家資格キャリアコンサルタントの資格取得支援（継続） p39
- ② 職員ニーズを踏まえた新たなスキルアップ支援制度の検討（新規） p39
- ③ 職員に対する様々な研修制度の実施（拡充） p40
- ④ 職員がやりがいを感じ働きやすい労働環境の整備（拡充） p40

① 国家資格キャリアコンサルタントの資格取得支援（継続）

- ・ 就労支援事業のうち求職者等に対する相談業務では国家資格キャリアコンサルタントの資格を有することが重要なため、今後も職員に対して、国家資格キャリアコンサルタント養成講習及び国家資格キャリアコンサルタント更新講習の受講料支援を継続して実施する。

② 職員ニーズを踏まえた新たなスキルアップ支援制度の検討

新規

- ・ 国家資格キャリアコンサルタント資格以外にも労働協会業務に関連が深いと思われる資格は、キャリアコンサルティング技能士、産業カウンセラー、社会保険労務士、メンタルヘルス・マネジメント検定、ファイナンシャルプランナー、簿記検定、情報処理検定など多岐にわたる。
- ・ 個々の職員により目指す資格は様々であり、また、資格取得だけではなくスキルアップにつながる有料セミナーを受講したいといったニーズもある。
- ・ 事務局が一律的に支援メニューを用意するのではなく、一定の財源を確保したうえで、職員の意向を確認し、予算の範囲内で職員が希望するスキルアップを支援する制度の創設を検討する。

拡充

③ 職員に対する様々な研修制度の実施

- ・ 県関係団体で構成する愛知県公社等職員研修協議会が実施する一般研修（新規採用者研修、各職級昇任者研修）及び特別研修（パソコン研修、仕事のレベルアップ研修、メンタルヘルス研修等）に職員を受講させ業務の円滑な運営を図ってきた。
- ・ 今後は上記協議会の研修に加え、嘱託員を含めた新入職員等を対象に協会職員として知っておくべき知識、考え方の理解や統一を図る研修を年度初めに協会が独自に実施する。
- ・ 個人情報セキュリティ対策やメンタルヘルス対策など全職員が共有すべき事項に関する研修について、必要に応じて協会が新たに独自で実施する。

拡充

④ 職員がやりがいを感じ働きやすい労働環境の整備

- ・ 働きやすい労働環境の整備に向け、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、ワーク・ライフ・バランスの促進などの取組を進めてきた。
- ・ 国、県の認証制度にも積極的に取り組み、ユースエール認定企業（厚生労働省）、愛知県ファミリー・フレンドリー企業、あいち女性輝きカンパニー、愛知県休み方改革マイスター企業（シルバー）の取得を通じて労働環境の整備につなげてきた。
- ・ 今後も在宅勤務制度の確立と利用促進、定年年齢の延長などを実施し、更なる労働環境の整備に努めていく。
- ・ 中途採用の正規職員がよりやりがいを感じられよう、処遇の改善を検討していく。
- ・ 2024（令和6）年度からは、全職員を対象に仕事のやりがいや満足度、仕事の課題等に関する調査を実施し、職員の考えの見える化を図り、労働環境改善の指標としていく。



愛知県ファミリー・フレンドリー企業



6 めざす労働協会の姿に向けた進捗指標

① プロジェクト（支援事業）全般に関わる進捗指標

ポータルサイト「はたらくネットあいち（仮称）」のユーザー数（out put指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
46,108 件	51,000 件	現状の10%増。

（注）ポータルサイトは2024年度から開設予定。現状数値はあいち労働総合支援フロアホームページのユーザー数

② サポート（勤労者・求職者・学生等に対する就職・キャリア形成支援）に関わる進捗指標

職業適性検査の実施件数（out put指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
40,078 件	52,400 件	県関係団体経営改善計画の目標値と同じ。

就労支援セミナーの受講者の満足度（out come指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
96.7 %	90.0 % 以上	県関係団体経営改善計画の目標値と同じ。

③ アシスト（中小企業を中心とした職場環境の改善や人材確保等支援）に関わる進捗指標

労働教育講座、セミナー等の受講者数（out put指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
1,566 人	1,900 人	現状の20%増。

労働教育講座、セミナー等の受講者の満足度（out come指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
82.8 %	90.0 % 以上	就労支援セミナーの目標値と同じ。

④ コオペレイト（労働関係団体・機関との連携）に関わる進捗指標

オーダーメイド型セミナーの実施件数（out put指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
— 件	17 件	2024年度実施予定件数 (14件) の20%増。

（注）オーダーメイド型セミナーは2024年度から実施予定。

オーダーメイド型セミナー実施団体の満足度（out come指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
— %	90.0 % 以上	就労支援セミナーの目標 値と同じ。

（注）オーダーメイド型セミナーは2024年度から実施予定。

⑤ マネジメント（協会運営）全般に関わる進捗指標

自主財源の額（out put指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
19,066 千円	21,000 千円	現状の10%増。

職員の仕事に対するやりがい、満足度（out come指標）

現 状 2022(R4) 年度	目 標 2028(R10) 年度	備 考
— %	50.0 % 以上	国家公務員の満足度割合 (43.6%) の一の位切り 上げ。

（注）職員のやりがい、満足度調査は2024年度から実施予定。

7 計画の推進

- 本計画の効果的な推進とその実効性を確保するため、労働協会内にフォローアップ会議を設置し、毎年度評価を行う。

その際、取り巻く環境や社会情勢に大きな変化が生じていれば、計画している事業の拡充あるいは見直し、廃止や進捗指標の目標値の修正を行う。

- 評価の結果については、毎年度、第1回理事会で報告するとともにウェブサイト
で公表する。

労働協会事業再編プラン2028

～働くを支える・つなげる「あなたのために、未来のために」～

2024（令和6）年1月

編集・発行 公益財団法人愛知県労働協会

〒450-0002 名古屋市中村区名駅四丁目4-38

TEL : 052-485-7151

URL : <https://ailabor.or.jp/>

