

愛知労働行政の

あらし

PROFILE
2022



厚生労働省愛知労働局

労働基準監督署・公共職業安定所

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/home.html>

行政展開とサービス向上に向けた基本事項

●総合的労働行政機関としての機能(総合性)の発揮

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えていくために、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、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、適時適切に対応していきます。

●計画的・効率的な行政運営

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、実情を踏まえた行政運営方針に基づいて計画的に行政運営を行います。

●地域に密着した行政の展開

地域における行政ニーズに的確に応えていくため、関係機関及び関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢、産業・企業の動向等労働行政を取り巻く情勢を逐次、綿密に把握し、その的確な分析の上に立って適切な行政課題の設定や的確な行政運営に努めます。

四行政(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)の連携

労働基準行政の施策

安心・安全・健康に
働ける職場づくりのための対策

- ・過重労働の防止・長時間労働削減対策
- ・労働者の安全確保対策
- ・労働者の健康確保対策
- ・労働条件の確保改善対策
- ・最低賃金の適切な運営に向けた対策
- ・労災補償制度の適切な運営に向けた対策

職業安定行政の施策

雇用の安定と
人材確保・人材育成対策

- ・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
- ・地方自治体と一体となった雇用対策の推進
- ・女性、若者、高齢者、障害者等の活躍促進
- ・人材育成業務の推進
- ・雇用保険制度の安定的運営

雇用環境・均等行政の施策

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

- ・働き方改革と女性の活躍推進の一体的な取組支援
- ・同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ・安心して働くことができる環境整備の推進

人材開発行政の施策

雇用の安定と人手不足分野における
人材確保・育成対策

- ・地方自治体と一体となった雇用対策の推進
- ・人材育成業務の推進

〈目次〉	行政展開とサービス向上に向けた基本事項	1
	愛知労働局の最重点課題	2
	愛知労働局の各種対策	10
	労働基準監督署・総合労働相談コーナー・公共職業安定所一覧	26
	公共職業安定所の専門窓口・関連機関・相談窓口一覧	27
	愛知労働局の組織と事務分掌	29
	ハローワークと労働基準監督署の管轄図	30

1 雇用安定(労働移動等)の実現やデジタル人材育成に関する課題と対策

(1) 雇用安定の実現

ハローワークは、求人を提出する企業に対して、労働市場情報等を基に、求職者が応募しやすくなるよう、求人条件等の助言をきめ細かに行うとともに、求める人材の情報を収集し、的確なマッチングの促進を行います。

また、休業や教育訓練を実施するなど雇用維持を行う企業については、雇用調整助成金等の活用を支援し、さらに、雇用シェアに関しては、出向送り出し事業所から需要が高い業種の求人申込みがあった際には、在籍型出向の説明と受入の可否の確認を積極的に行い、マッチングの可能性に意識を向けた、受入事業所の開拓を行い、公益財団法人産業雇用安定センターへの情報提供を行うなど連携強化を図るとともに、産業雇用安定助成金等により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援を行います。

(2) きめ細かな就職支援を通じた早期再就職支援の強化

ハローワークでは、求職者のニーズを分析のうえ、求人の開拓、応募書類の作成指導、模擬面接などの就職支援サービス、企業説明会や面接会等のマッチングの機会を、対面及びオンラインにより提供します。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により職種転換を考える求職者には、職業情報提供サイト「O-NET」等を活用して、就職支援ナビゲーターがきめ細かにキャリアコンサルティングを行うことにより、就職活動の準備段階から職場定着まで一貫した就職支援を行います。

(3) 職業訓練を通じたデジタル人材育成の強化

新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした社会が継続する可能性が高い中、感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体のDX(デジタルトランスフォーメーション)の加速化が促進されるものとみられています。こうした変革の推進に必要なデジタル人材の確保は、合理的で効率的なIT投資やITシステムの運用・活用を実現し、また、様々な現場における生産性の向上につなげていくためにも、情報通信業だけでなく幅広い業種で重要となっています。

また、産業構造の変化の面からもデジタル人材の需要は高まる一方ですが、その人材は大幅に不足しており、デジタル人材育成を推進していく必要があります。

こうした方向性を踏まえ、教育訓練給付制度におけるIT分野の講座の充実や、企業内において高度なIT人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金において訓練経費等を助成する制度の活用、さらに中小企業等の在職者に対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、民間を活用し、ITの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供を推進するなどの施策を講じています。

公的職業訓練においても、離職者のITスキルの向上を促進するため、ITリテラシー等の取得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定を推進しており、また、デジタル分野の訓練コースの受講希望者も増加していることから、デジタル分野の訓練コースの定員を増加させ、さらに訓練内容の多様化も目指していきます。

2 多様な人材の活躍促進に関する課題と対策

(1) 女性の活躍促進

ア 女性活躍促進

令和4年4月1日より、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されたため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図ります。また、企業が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促します。

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、認定のメリットを周知することにより、引き続き取得促進を図ります。

プラチナえるぼし認定状況
愛知県内企業(令和4年2月末現在)



えるぼし認定状況
愛知県内企業(令和4年2月末現在)

計	3段階目	2段階目	1段階目
79社	45社	32社	2社

イ 子育て助成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・一宮・刈谷・春日井の各ハローワークに設置。)では、子育て女性等に対して総合的な就職支援サービスを実施します。

支援が必要と認められる求職者に対しては、担当者制をとっており、就職支援ナビゲーターがきめ細かに支援をすることにより、早期再就職を目指します。

さらに、子育て中の女性等が仕事と家庭の両立を図りやすいテレワーク可能な求人、子育て中の方に配慮のある事業所の求人など、女性求職者のさまざまなニーズに応えられるような求人開拓に努めます。



(2) 男性の育児休業取得等の促進

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から段階的に施行されます。これを受け、法の確実な履行の確保を図り、男性労働者や有期雇用労働者等をはじめとする全ての労働者が円滑に制度を利用できるよう、あらゆる機会を捉えて法の周知徹底を図ります。

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・是正指導等を行います。

イ 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

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)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ます。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する改正法に沿った企業の取組事例集等の資料や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ります。

(3) 就職氷河期世代活躍支援プランの推進

ア プラットフォームの形成・活用

愛知県及び関係行政機関等と連携し、「あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、不安定な就労状態等にある就職氷河期世代の活躍を支援できるよう気運を高め、就職実現に向けた事業実施計画により、令和2年度から令和4年度までの3年間で17,700人(年間5,900人)の正規雇用労働者を増やすことを目標に、集中的に支援に取り組めます。

イ 一人ひとりにつながる積極的な周知広報の推進

本人だけでなく家族や関係者に、就労や正社員化に向けた具体的な行動を起こしてもらうため、各種メディアを活用し、国のさまざまな支援策について積極的な広報を展開します。

併せて、社会一般に広く就職氷河期支援について周知するため、オリジナルキャラクターを展開し、積極的な広報を行います。



ウ ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援の実施

ハローワーク名古屋東、名古屋中、名古屋南、豊橋、豊田、一宮に専門窓口を設置し、不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえて、専門担当者によるチームで支援計画を作成し、これに沿ってキャリアコンサルティングや必要な職業能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた職場実習・体験の提案、求人開拓、就職後の定着などを計画的かつ総合的に支援します。

エ 民間のノウハウを活用した不安定就労者の就職支援の実施

民間事業者のノウハウを活かし、2ヶ月程度の教育訓練、就職支援を行い、安定就職した後は定着支援を行う成果連動型の民間委託事業を実施します。

また、幅広いニーズに応じ、コース設定など工夫を凝らし、オンラインの手法も取り入れながら、民間事業者・労働局・ハローワークが連携した支援を行います。

オ 就労に直結する資格を短期間で取得できる訓練支援

短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、「短期資格等習得コース事業」の周知・広報、訓練生の募集、職場体験等の実施の協力を努めます。

また、求職者支援訓練において実践的な技能等を習得のうえ、就職に直結する資格等を取得できる短期の訓練コースを関係機関と連携を図り設定し、安定雇用を期待できる者への情報提供・応募勧奨とともに職業訓練受講給付金の案内を行い、的確に対応します。

カ 地域若者サポートステーションの取組強化

若年無業者等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等を行う「地域若者サポートステーション事業」において 49 歳までの就職氷河期世代の無業者に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進します。



(4) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア 70 歳までの就業確保措置導入に向けての取組促進

65 歳までの雇用確保措置義務に加えて 70 歳までの就業確保措置の努力義務について、関係各部課室と連携を取りながら周知啓発指導を図り、就業確保措置導入に向けての取組を促進します。

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」の実現に向けた就労促進

高齢者の人材活用の推進や生涯現役社会の実現に向け、企業に対する相談・援助を行います。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構愛知支部と連携し、専門知識を有する 65 歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーが行う相談・援助制度や高齢者雇用に関する助成金などの支援制度を積極的に周知します。

ウ 生涯現役支援窓口における再就職援助・支援

県下 15 のハローワークに高齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を設け、特に 65 歳以上の高齢求職者への就職支援を強化します。

就労経験やニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計にかかる支援や求人開拓を充実・強化し、個別支援を行うとともに、就職面接会等による就職促進を図ります。

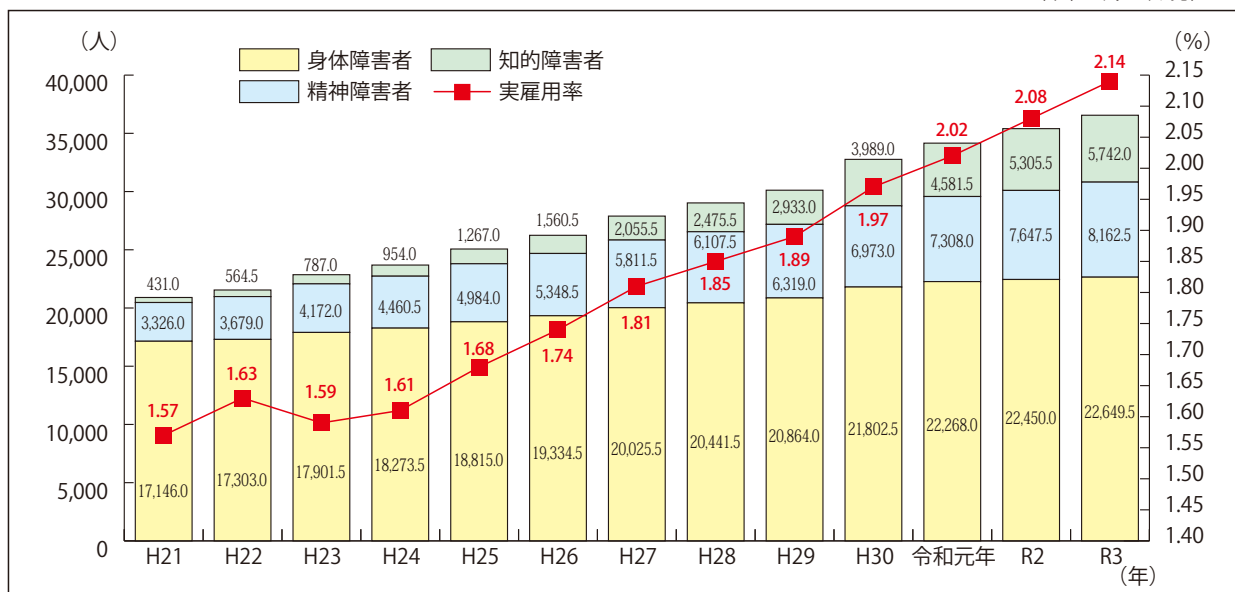
(5) 障害者等の就労促進

ア 障害者雇用率未達成企業に対する雇用指導

愛知県の障害者の雇用状況については、令和 3 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）での雇用障害者数が 36,554.0 人（対前年比 3.3% 増加）と 19 年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展が見られます。一方、実雇用率については、過去最高の 2.14%（対前年比 0.06 ポイント上昇）となったものの、法定雇用率（2.3%）（全国の水準 2.20%）を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は、46.5%（対前年比 0.7 ポイント低下）で、半数に満たない状況であります。令和 3 年 3 月から法定雇用率が 2.3% に引き上げられたことにより未達成企業割合が増加したものと考えられ、労働局およびハローワーク職員が企業訪問などによる障害者雇用指導を行います。

民間企業における障害者雇用状況

各年6月1日現在



出典：愛知労働局 令和3年「障害者の雇用状況」

イ 企業に対する障害者の雇入れ支援等の強化

障害者雇用率を令和6年6月1日時点で法定雇用率の水準まで引き上げることが目標に掲げ労働局の取組を始め、地方自治体や関係機関と連携しながら様々な方面から障害者の雇用対策に取り組んでいきます。

こうした取組を強力に推進していくため、愛知労働局とハローワークの他、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、その他の就労支援機関と連携した「企業向けチーム支援」により、それぞれの強みを効果的に発揮して障害者の雇入れ支援及び定着支援を行います。

また、令和元年5月に愛知県と連携して開設した「あいち障害者雇用総合サポートデスク」においても、企業に対して障害者の受入支援から雇入れ後の職場への定着支援まで、一連の切れ目ない支援を行います。

ウ 中小企業の障害者雇用促進

令和2年度に創設された「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）」により中小企業における優良な取組を行う企業を認定し、これら認定企業の取組みをロールモデルとしてホームページに掲載すると共に「もにす BOOK」の提供や各種セミナー等を通じて広く情報発信することにより、中小企業の障害者雇用の促進を図ります。

エ 精神障害者及び発達障害者の雇用促進

障害者の新規求職申込みについては、精神・発達障害者が増加しているものの、企業においてはそれらの障害特性に対する理解不足や雇用経験の少なさから、障害者雇用に踏み出すことが出来ない企業も多く存在している。このため、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る「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、企業における精神・発達障害に対する正しい知識の習得と不安解消を図り障害者の雇用を促進していきます。

また、障害者雇用ゼロ企業等に対し、精神障害者雇用トータルサポーター等による課題解決や不安解消のための助言を行い、精神障害者及び発達障害者の雇用の促進を図ります。

オ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

働き方のひとつとして、テレワークを実施している企業の事例をあいち障害者雇用総合サポートデスクで収集し、ホームページへ掲載するなど周知に努め、企業支援に活かしていきます。

3 誰もが働きやすい職場づくりに関する課題と対策

(1) 長時間労働の是正

ア 長時間労働の是正に向けた監督指導の徹底

各種情報から、月 80 時間超の時間外・休日労働が行われていると考えられる事業場には、労働基準監督官が赴き調査を実施し、法違反が認められた場合は指導を行うとともに、法違反の解消に向けた自主的な取組を支援します。

11 月の過労死等防止啓発月間に、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催、長時間労働の防止等に取り組む県内企業の紹介等を行い、積極的に気運の醸成を図ります。

2021 年度ベストプラクティス企業の取組動画



愛知労働局YouTubeチャンネル
チャンネル登録者数 152人



令和3年度ベストプラクティス企業感謝状贈呈・意見交換



ベストプラクティス企業（株）
式会社岡田鉄工所



ベストプラクティス企業（株）
式会社加藤建設



ベストプラクティス企業（株）
式会社菅原設備

イ 長時間労働につながる取引慣行の見直し

長時間労働の1つの要因ともなっている大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努めます。

また、中小企業等の賃上げ原資を確保するため、「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」（令和3年12月27日閣議了解を受けての取組）に基づき、労働基準監督署に「労働条件向上相談窓口」を設置し、賃金引上げに関する事業主からの相談にきめ細かに対応するとともに、賃金引上げに資する施策の周知啓発に努めます。



ウ 生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む事業者等の支援

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、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要です。

具体的には「働き方・休み方改善ポータルサイト」を通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組

む中小企業・小規模事業者等を対象とする助成金の活用促進を図ります。

また、愛知労働局の委託事業である「愛知働き方改革推進支援センター」では、中小企業・小規模事業者等の抱える様々な課題に対応するため、来所、電話、メールでの相談のみならず、直接企業に出張しての訪問コンサルティング、商工団体等での出張相談窓口やセミナー（説明会）の開催等によるきめ細かな支援を行います。また新型コロナウイルス感染症への対応のため、オンラインによるコンサルティングについても積極的に周知を行います。

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します。

あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会が推進する「愛知県内一斉ノー残業デー運動」等のイベントを通じ、同協議会と連携し、労働局の施策の浸透と、協議会構成員全体での働き方改革の推進に向けた取組の強化を図ります。

（２）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

労働災害発生状況をみると、製造業等、長期的に減少傾向にある業種と、社会福祉施設、小売業、飲食店等、増加傾向にある業種との二極化が認められ、産業構造の変化と業種ごとに異なる労働安全衛生管理水準の影響が推察されます。また、被災労働者をみると、60 歳以上の高年齢労働者、派遣労働者、外国人労働者の割合が増加しており、高齢化社会の進展とグローバル化による労働者構成の変化の影響が窺われます。

産業構造の変化や労働者構成の変化等を踏まえ、労働者が安全で健康に働くことができる環境を整備するためには、従来のボトムアップ型安全衛生活動だけでなく、事業者主導によるトップダウン型安全衛生管理も強力に推進していく必要があります。

これまで当局が安全衛生管理の重点として普及を図ってきたリスクアセスメントのプロセスは、生産性や品質の向上等を図るプロセスと一体をなすことが可能なものであり、事業者が労働安全衛生管理を事業運営と一体的に労働災害防止にリーダーシップを発揮する、いわば「安全経営」の理念の下、成熟した安全衛生管理の定着に向けたより効果的な発信等を図ることとし、以下の取組を重点的に推進します。

ア 重篤な労働災害防止に向けた業種毎の課題に応じた対策

重篤な労働災害を防止するためには、作業に関わる危なさ（リスク）を把握し、リスクに応じた適切な管理を行うことが必要であり、また適切なリスク管理のためには、リスクアセスメントの正しい理解が不可欠です。

これらのことから、引き続き、「リスクアセスメント出前講座」を中心として、リスクアセスメントの普及と理解支援を図るとともに、管内事業者に対しリスクアセスメントの導入・定着について強く動機付けするため、「愛知労働局リスクアセスメント推進事業場宣言」制度を積極的に運用します。

イ 高年齢労働者の労働災害減少に向けた対策

高齢化社会の進展に伴い、近年においては、労働災害の被災者の 1/4 が 60 歳以上の高年齢労働者となっ

ています。適切なリスク管理を進めるためには、労働者構成の変化に合わせ、高齢労働者の体力面等の特性を踏まえた対策を推進することが喫緊の課題です。

これらのことから、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（通称：エイジフレンドリーガイドライン）に基づく対策の推進を図ります。

なお、高齢労働者に係る対策は、高齢者雇用安定法やパートタイム・有期雇用労働法の施行とも密接に関連することから、総合的労働行政機関としての機能を生かし、関係機関との適切な連携の下、積極的な推進を図ります。

ウ 労働者の健康確保に向けた対策

労働者の心身の健康確保のために、事業者は、健康障害リスクが高まる要因を把握し、リスクを踏まえた健康確保措置を実施する必要があります。また、これと併せて、健康保持増進措置及び労働者全体の健康水準向上に向け取り組む必要があります。

さらに、職場における化学物質等についての自律的な管理への移行が図られている中、化学物質リスクアセスメントを中核とした実効性ある管理の仕組みの定着が求められています。

こうした課題に加え、喫緊の課題である、石綿による健康障害防止対策、熱中症予防対策、受動喫煙対策、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等についても重点的に取り組み、労働者の健康確保を図ります。

(3) 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、働く人の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになります。

これらハラスメントの撲滅に向けて、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたハラスメント対策を総合的に推進する必要があります。

令和4年4月1日よりパワーハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されることから、中小事業主向け説明会等による集中的な周知徹底を図ります。併せて、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

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ります。

就職活動中の学生等に対する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」の周知徹底を図り、自主的な取組を促します。学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。また、同じく「望ましい取組」であるカスタマーハラスメントに関する防止対策を推進するため、本省が策定する企業対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行います。

なお、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしてあらゆる労働問題に関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・是正指導等を行います。



1 人口減少社会における働き方改革に係る取組

1 魅力ある職場づくりに係る対策

▶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、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「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ないます。

また、地域のイベントや学校休業日等に合わせ年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図ります。

▶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

企業において、性別を理由とする差別的取扱いが行われないよう、関係法令の周知と履行確保を図ります。特に、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等の事案に対しては事業主に対し、迅速に報告徴収、助言・指導を行います。

また、令和3年7月に母性健康管理指導事項連絡カードの様式が文言の適正化や利便性向上等の観点から改正されたところですが、事業主及び女性労働者等に活用され、母性健康管理措置が適正に講じられるよう、あらゆる機会を通じて本省作成のリーフレットやウェブサイト「女性にやさしい職場づくりナビ」等の各種ツールの活用を促すための周知を行います。

▶同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（ガイドライン）」等の内容について、関係機関と連携しつつ、オンライン等を活用した説明会の開催や事業主が集まる会合等、あらゆる機会を捉えて制度内容の周知徹底を図るとともに、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行うことにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図ります。

また、労働者からの相談に対応し、相談を端緒として事業主の取組状況を聴取し、法に沿った対応が講じられるよう必要な助言等を行うとともに、紛争が生じている場合は、紛争解決援助及び調停制度により、その迅速な解決に向けた援助を行います。

さらに、「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、労務管理等の専門家による、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個別訪問支援、出張相談、セミナー等によるきめ細かな支援を行います。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

▶職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

（ア）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、働き方改革応援レシピを通じた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ります。

加えて、介護離職防止に向けて、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ります。

(イ) 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、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図ります。

併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなくるみん（トライくるみん）の創設について広く周知するとともに、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、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図ります。

くるみん・プラチナくるみん認定状況
愛知県内企業（令和4年2月末現在）

くるみん	プラチナくるみん
	
161社	16社

(ウ) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

令和3年2月、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく行動計画策定指針（平成26年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第1号）を改正し、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加しており、改正指針の周知を図ることにより、事業主による職場環境整備を推進します。あわせて、令和4年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促します。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）を、職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対しては両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を支給します。

更に、「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」等の周知・啓発を行うなど、あらゆる機会を捉えて、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行います。

2 安心して働くことのできる環境整備の推進

▶ 個別労働関係紛争の解決の促進

労働局及び各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナー（県内 15 コーナー）において、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とともに、助言・指導、あっせんの適切かつ迅速な対応等により個別労働関係紛争の早期解決を図ります。

さらに、愛知県、愛知県弁護士会、愛知県社会保険労務士会などの関係機関との連携強化を図ります。

3 柔軟な働き方がしやすい環境整備の推進

▶ 良質なテレワークの推進

雇用型テレワークについては、改訂された「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」の周知により、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図ります。

また、中小企業事業主に対し、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の周知を図り、テレワークの導入の促進を図ります。

▶ 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・兼業については、適正な労働時間管理及び健康管理により労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行える環境の整備に向け、一般健康診断等による健康診断に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）及び、改訂された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を図ります。

▶ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度については、導入マニュアルや中小企業が活用できる働き方改革支援助成金制度等を活用し、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図ります。

▶ フリーランスと発注者との契約トラブル等に関する相談支援等

フリーランスの方と発注者のトラブル等に関する相談については、ワンストップで相談できる相談窓口「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するとともに、労働基準法等における労働者に該当するかについて、実態を踏まえて適切に判断し、労働者に該当する場合は、労働関係法令による必要な保護を図ります。

2 安心・安全・健康に働ける職場づくりのための対策

1 働き方改革関連法の遵守・定着に向けた対策

労働基準監督官による立入調査の際は、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務、労働時間の状況の把握義務の三本柱を始めとした改正労働基準法等の遵守状況を必ず確認し、関係法令の丁寧な説明に努め、改善に資する情報提供を行うなど、必要な指導・支援を行います。

建設業、自動車運転の業務及び医師については、適用猶予期限の令和6年3月31日を見据え、自主的な改善を促すべく、一層の啓発・支援を行います。併せて医師については、愛知労働局と愛知県の委託事業である「愛知県医療勤務環境改善支援センター」により医療勤務環境改善マネジメントシステムを活用した取組を支援します。



2 労働者の安全確保対策

▶労働災害防止のための重点業種対策

(ア) 製造業

① リスクアセスメントを軸とした安全衛生管理水準の向上

はさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれ等の従来から多く発生している災害が未だ多く発生しており、作業における危なさが正しく把握されていないことが考えられます。

また、作業現場で使用されている化学物質は多岐にわたることから、危険源との関わりをリスクアセスメントの手法で調査した上で、そのリスクを十分に低減させることが必要です。

このことから、広くリスクアセスメントの理解・促進を図り、特に災害が多発している事業場に対し重点的に指導を行います。

② 機械安全の推進

製造業における、はさまれ・巻き込まれ災害等の従来から多く発生している災害は、生産設備の安全対策との関係性が強いとため、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づくリスク評価と実効性のある安全対策が重要です。

このため、労働局による機械製造者（メーカー）への指導及び監督署による機械設置事業者（ユーザー）への指導を組み合わせ、当該対策を推進します。



(イ) 建設業

近年、建設業では、直轄工事を中心にICT施工が積極的に導入されており、作業の無人化等の抜本的新工法が実現し、安全衛生管理水準が飛躍的に向上していますが、一方で、ICT施工により新たに生ずる危なさが報告されています。施工業者に対しては労働災害を防止するために作業計画段階におけるリスクアセスメント実施の定着を図るとともに、大手施工業者に対してはメーカーに対する影響力を踏まえメーカーに準じたリスクアセスメント実施を指導します。

また、建設業では工期等の発注条件が労働災害防止に関連することから、発注者に対し、施工時期の平準化や建設生産プロセスにおける新たな取組としての全体最適の導入等について要請を行います。

(ウ) 陸上貨物運送事業（道路貨物運送業、陸上貨物取扱業）

陸上貨物運送事業については、荷役作業時における「墜落・転落」災害が多く発生しています。

この対策として、同災害を発生させた事業者に対し、労働災害検証結果等報告書を活用した自主管理向上のための指導を行います。

また、災害が搬送先事業者等の自社構内以外で多く発生している現状を鑑み、荷役作業時の災害が発生した荷主等に対して、監督署から災害防止に係る文書要請を行うことにより、荷役作業時における作業環境の安全化を推進します。

これらの対策に加え、業界におけるリスクアセスメントの理解・促進を図ります。

(エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

労働災害が増加傾向にある第三次産業では、転倒や腰痛、火傷等の日常生活においても発生しているものが多く、加えて労働災害防止の管理が進んでいない事業場もあることから、管内での波及効果が期待できるリーディングカンパニー等を構成員とする自主的な安全衛生管理の向上を図るための協議会を運営し、そこで得られた知見に基づき事業者の指導を行うとともに、同指導で得られた情報を協議会にフィードバックすることで、業界における安全衛生管理水準のスパイラルアップを図ります。なお、災害発生件数の多い転倒災害、腰痛予防対策を指導するとともに、事業者における安全衛生管理の水準に応じてリスクアセスメントの推進・定着を指導します。

▶ 行動災害防止対策

転倒災害や腰痛などの行動災害は近年労働災害が増加傾向にある小売業や介護施設等の第三次産業をはじめ、あらゆる業種で課題となっています。

機序や防止対策に共通性があることにも留意し、愛知労働局ホームページ内の掲載情報「日常的な災害とどう向きあうか」及び令和元年公表の「愛知労働局転倒予防体操」等の活用を図るよう周知・啓発を図ります。また、厚生労働省が主唱している「ストップ転倒災害プロジェクト」に基づく対策の推進を図ります。

▶ 外国人労働者の労働災害防止対策

外国人労働者の増加に伴い、労働災害で被災する外国人労働者の割合も増加しています。

言葉の問題により、外国人労働者が、内容を確実に理解できる方法による安全衛生教育が求められることから、厚生労働省ホームページに掲載された外国語の安全衛生教育教材の周知・活用の徹底を図るとともに、技能講習等を行う講習機関において外国語による講習実施や通訳の配置等の外国人労働者に配慮した講習の実施についての働きかけを行います。

また、外国人労働者が在職する事業場ではリスクアセスメントを積極的に行うよう指導します。

3 労働者の健康確保対策

▶労働者の心身の健康確保のための総合的対策

労働者の生涯において職業生活の占める割合は非常に高く、事業者は労働者に対し、仕事を原因とする健康障害を及ぼすことがないように必要な措置を講じ、健康保持増進に努める必要があります。また、各種の措置は、単発的でなく相互連携の上、総合的に推進されることが重要です。これらの基本的考え方の普及を図りつつ、以下の対策を推進します。

(ア) リスクを踏まえた健康確保措置の実施

健康診断、長時間労働者に対する医師による面接指導、ストレスチェック等は、いずれも労働者の健康障害リスクが高まる要因を把握する機会であり、それらを一元的に管理・評価した上で、リスクを踏まえた健康確保措置を講ずるべきとする理解を深め、各措置が確実に実施されるよう推進します。

(イ) 健康保持増進措置及び労働者全体の健康水準向上に向けた取組

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組や、継続的かつ計画的な健康保持増進措置（THP）の実施等による労働者の健康保持増進の推進を図ります。

また、副業・兼業への対応、テレワークへの対応、治療と仕事の両立支援等により、多様で柔軟な働き方を認め、労働者全体の健康水準の向上を図る措置について、動機付けを行ない取組推進を図ります。



▶化学物質・粉じんによる健康障害防止対策

令和3年7月の「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ、今後の化学物質管理は、自律的管理を基軸とする新たな体系へ移行する予定です。これを見据え、適切な管理を行うために必要な知識の普及を図ります。

(ア) 化学物質による健康障害防止対策

今後の化学物質管理の中核となる化学物質リスクアセスメント等について認識を深めるとともに、現行の有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則及び、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）等の遵守徹底と、趣旨についての理解の深化を図ります。



(イ) 粉じん障害防止対策

平成30年度から令和4年度までを実施期間とする「第9次粉じん障害防止総合対策」の推進を図るとともに、粉じん障害防止規則の遵守徹底と、趣旨についての理解の深化を図ります。

▶石綿による健康障害防止対策

(ア) 石綿による健康障害防止対策

石綿ばく露防止対策について、地方自治体と情報共有を図りつつ、令和2年等改正の石綿障害予防規

則の遵守徹底を図ります。特に、令和4年4月着工の工事から適用される事前調査結果の報告の徹底及び、令和5年10月から適用される事前調査・分析調査を必要な要件を満たした者に行わせることへの対応について、重点に取り組みます。

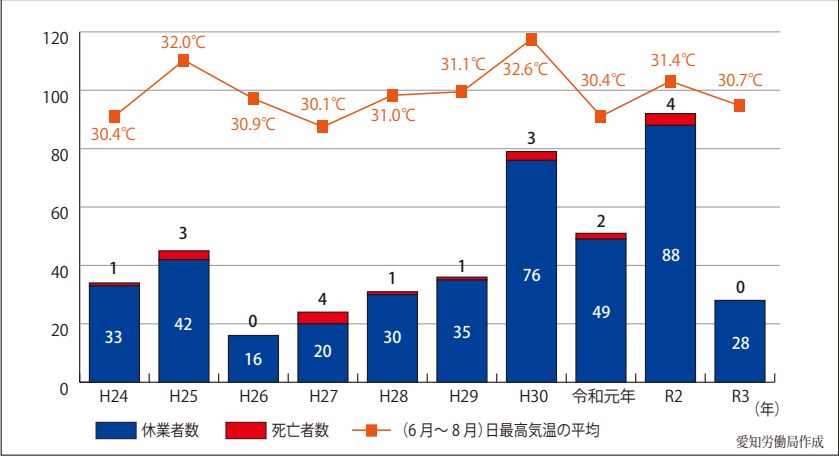
(イ) 石綿最高裁判決を踏まえた対応

令和3年5月の建設アスベスト訴訟の最高裁判決において、安衛法第22条は労働者と同じ場所で働く労働者以外の者も保護する趣旨との判断が示されたことを踏まえ、令和5年4月1日から施行される関係省令の円滑な施行に向け、建設業、製造業を重点にその周知を図ります。

▶熱中症予防対策

熱中症の発生経緯は暑さ指数と明確に関連しており、予防についても一定の科学的アプローチが可能です。予防対策の効果を考慮し、夏期を迎える前に、パンフレット「熱中症を防ごう!」を活用した集中的な取組を行い、熱中症予防対策の推進を図ります。

愛知における年別熱中症発生状況【休業4日以上労働災害】



▶受動喫煙対策、事務所等における労働衛生対策

(ア) 受動喫煙防止対策

「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」について、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、受動喫煙防止対策助成金制度の活用を図ります。

(イ) 事務所等における労働衛生対策

令和3年12月施行の改正事務所衛生基準規則等（照度に関する規定は令和4年12月施行）及び、令和3年3月改正の温度に係る規定について周知等を図り、円滑な施行に努めます。

▶職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等

職場における新型コロナウイルス感染防止のため、引き続き、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」や感染防止に関する「取組の5つのポイント」等の普及に取り組むとともに、局健康課に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における相談対応等を通し、職場における感染防止対策への取組の促進を図ります。

4 一般労働条件の確保・改善対策

▶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の情報を得た際は、雇用維持と適切な労務管理がなされるよう速やかに啓発指導を実施するとともに、倒産に至った企業の未払賃金については、未払賃金立替払制度の迅速運用に努め、被害労働者の早期救済を図ります。

▶労働条件確保対策の推進

各種情報から違法な長時間労働や賃金不払残業など労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対して適正に監督指導を実施するとともに、重大又は悪質な事案について司法処分（書類送検）を行います。特に労働時間の適正把握と時間外・休日・深夜労働の割増賃金の支払いは、労働条件の枠組みの基本であることから、「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・徹底に努めます。

また、外国人技能実習生については名古屋出入国在留管理局や外国人技能実習機構等と、自動車運転者については愛知運輸支局や業界団体等と密に連携し、迅速かつ的確に対応します。



5 最低賃金の適切な運営に向けた対策

▶愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）等を踏まえ、愛知地方最低賃金審議会における適切な資料の収集、提示に努め、同審議会の円滑な運営を図ります。

▶最低賃金額の周知及び遵守の徹底

最低賃金額について、その改定も含め、あらゆる機会を捉え周知するとともに、労使関係団体、地方自治体など各種団体の協力の下、県民に対し幅広く周知を図ります。さらに、引き続き外国語による周知を積極的に取り組みます。

また、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署に寄せられる相談等の各種情報を踏まえ、最低賃金に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実施します。



▶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

生産性向上により事業場内最低賃金の引き上げを行う中小企業・小規模事業者を支援するための業務改善助成金について、「愛知働き方改革推進支援センター」との連携を図りつつ、積極的な周知及び利用勧奨を実施します。

6 労災補償制度の適切な運営に向けた対策

▶組織的な管理による労災保険請求の早期処理等

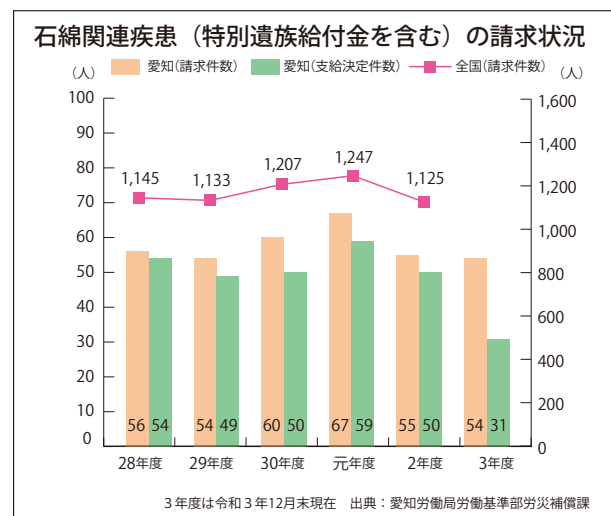
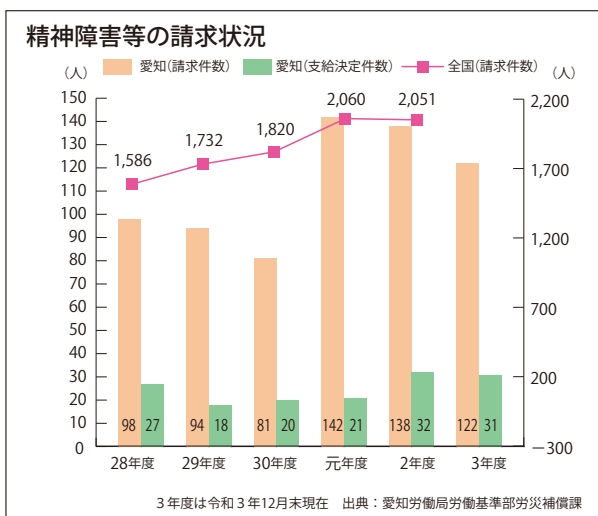
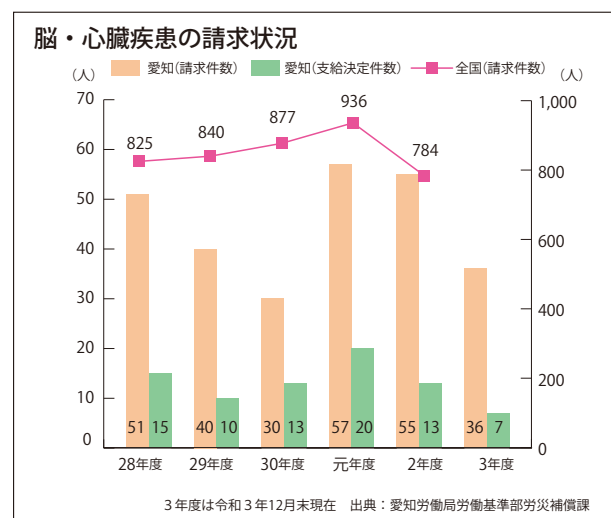
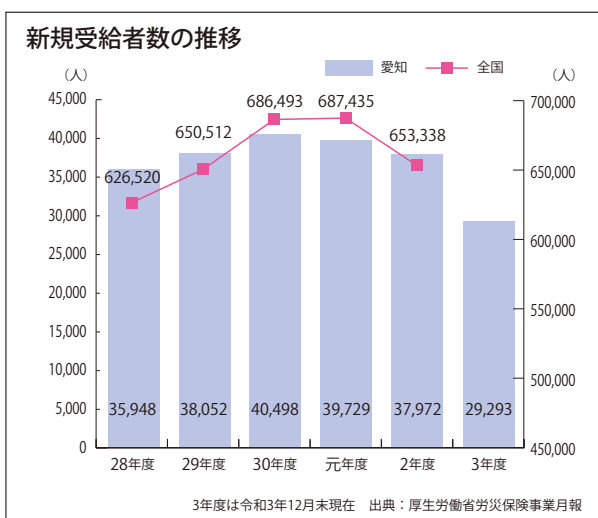
労災保険は、被災労働者等に対して迅速かつ公正に必要な保険給付を行うことが重要であるところ、愛知労災保険業務センター（略称：労災センター）において、特に認定までに時間を要する過労死等の複雑困難事案について集中的に対応し、認定基準等に基づいた適切な認定及びより一層の迅速な処理に努めます。

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します。

▶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います。

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います。



3 雇用の安定に向けた就職支援対策

1 労働生産性の向上に資する訓練を通じた人材育成の強化

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置している「生産性向上人材育成センター」において、主に中小企業を対象に人材育成に関する相談支援や、年に複数回「生産性向上訓練」を行っており、ハローワークにおいても事業所に対し周知します。

2 良質な求人の確保による就職支援の強化

新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた求職者、特に非正規雇用労働者や女性等、雇用環境に大きな影響を受けた求職者について、ハローワークごとに地域の特性など多様な就業ニーズを分析し、分析に基づいた「地域の求職者が応募したいと思える求人」「働きやすい求人」の求人開拓に取組みます。

また、求人に応募する際に求職者が重視している労働条件、及び労働条件以外に重視している事項といった情報を企業に提供することにより、求人条件緩和や求職者へのアピール等について助言を行います。

3 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

▶国と地方自治体による雇用対策協定の締結

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、地方自治体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します。

また、毎年協定を締結している地方自治体と、地域の新たな課題に対応できるよう、運営協議会において計画の見直しを行い、事業計画の充実を図っています。

愛知県
瀬戸市・一宮市・豊田市・犬山市
《令和3年度締結》
春日井市・小牧市・豊明市

雇用対策協定締結地方自治体



春日井市と愛知労働局の雇用対策協定締結式



小牧市と愛知労働局の雇用対策協定締結式

▶地方自治体との一体的実施の取組強化

(ア) 自治体と一体となった職業紹介の実施

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行う一体的実施事業については、令和3年4月より小牧市にて新たに実施し、さらなる取組を推進するなど、国と地方の連携強化を図ります。

(イ)「生活保護受給者等就労自立促進事業」の実施

地方自治体にハローワークの常設窓口を設置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します。

さらに、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ります。

(ウ) 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、離職などにより住所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、生活困窮者等への就職支援を積極的に行います。

[一体的実施事業] ※具体的名称、詳細は28ページ一覧に記載

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、千種区、瑞穂区、熱田区、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

4 若者、外国人労働者、難病・長期療養者等の活躍促進

▶若者の活躍推進

(ア) フリーター等の正社員就職の支援

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などニーズに応じた正社員就職の支援を実施します。

また、自信をつけて正社員就職を目指せるよう「就活クラブ」や短期・集中的なセミナーを開催してまいります。



(イ) 若者雇用促進法の推進

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組みを促進し、若者の適職選択に資する職場情報の提供を行い、新卒段階でのミスマッチによる早期離職の解消を図ります。

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組を促します。



(ウ) 新卒者・既卒者に対する就職支援

新型コロナウイルス感染症拡大による新規学卒者の就職活動への影響を注視しながら、第二の就職氷

河期世代を作らないためにも、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、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、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施します。

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、コロナ禍において浸透してきたオンライン面接への対策など、オンライン相談などの手法も取り入れながら実施します。

さらに、学校等との緊密な連携により、卒業年次前の早期からの職業意識形成に取り組むとともに、中小企業の自社PR向上のための支援を行い、中小企業の魅力発信により新卒者等がより広い視野で就職活動できるようサポートします。



ミニ面接会



オンライン相談

▶外国人労働者の適正な雇用管理と就労促進

(ア) 外国人労働者の雇用状況の的確な把握

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、計画的・機動的な周知を図ります。

また、不法就労を防止するため、警察機関や名古屋出入国在留管理局と連携し、情報共有や共同パトロール等を実施します。

(イ) 外国人留学生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には、留学早期からの就職支援が必要であることから、名古屋外国人雇用サービスセンターにおいて、大学等の教育関係機関や経済団体等との連携を図り、就職意識啓発ガイダンスの実施やインターンシップ事業（年2回（夏・春））を実施します。

また、就職活動が必要な外国人留学生に対しては、就職面接会の開催や求人情報の提供等を行います。

名古屋外国人雇用サービスセンターと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めます。

外国人留学生の採用を検討している企業を対象にした、外国人雇用管理アドバイザー等による在留資格や雇用管理に関するセミナーなどを含めた相談支援により就職促進を図り、採用した企業に対しても、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います。



令和3年度 留学生就職フェア



外国人求職者セミナー

（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」による外国人材の活用が進んでいることから、外国人材の受入れや共生に向けた環境整備が適切に行われるよう、愛知県、名古屋出入国在留管理局、東海北陸厚生局、名古屋外国人技能実習機構などの関係機関と、「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」、「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会ワーキンググループ（日本語学習・日本語教育）・（労働環境）」、「中部地区不法就労等外国人労働者問題地方協議会」等を基盤とした相互連携を図り、情報共有や各種取組を効果的に実施します。

また、ハローワークにおいては、「特定技能」により就労する外国人労働者の適切な待遇が確保されるよう、事業主に対する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、離転職時におけるきめ細かな就職支援の充実を図ります。

（エ）技能実習制度の適正かつ円滑な推進

技能実習制度の適正で円滑な推進を図るため名古屋外国人技能実習機構とさまざまな場面で連携してまいります。

特に、実習実施者、監理団体等に法令違反の事実がある場合などには、実習機構が行う監理団体及び実習実施者への実地検査に同行するとともに、実習機構や入管局など関係機関と連携し、技能実習生からの相談に適切に対処します。

他にも、労働局、実習機構、入管局、所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成された「中部地区地域協議会」において、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組めます。

▶ 難病・長期療養者等の活躍促進

難病患者に対する支援については、ハローワーク名古屋中に難病患者就職サポーターを配置し、他所での出張相談の実施、愛知県医師会難病相談室等と連携した専門的な相談支援を実施します。

また、がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就労支援については、愛知県、名古屋市及び診療連携拠点病院（愛知県がんセンター、名古屋市立西部医療センター、豊橋市民病院、名古屋大学医学部附属病院）と連携し、専門的就職支援ナビゲーター（ハローワーク名古屋中、名古屋東及び豊橋に配置）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します。

▶ 雇用保険制度の安定的運営

（ア）適正な雇用保険適用業務の促進

雇用保険適用業務の適正かつ効率的な運営を図るためには、事業主等の正しい理解と認識が不可欠です。また、令和 4 年 1 月 1 日から始まった、雇用保険マルチジョブホルダー制度については、労働者と事業主双方の理解と協力が不可欠な制度となっていることから、あらゆる機会を捉えて雇用保険制度の積極的な周知に努めます。

更に、被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、確実な運用を図ります。

（イ）雇用保険受給者の早期再就職の促進

雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度の安定的な運営を確保し、雇用保険の本来の制度趣旨

に則った適正な運用及びその十分な機能が発揮されるよう、雇用保険受給者の早期再就職の一層の促進に向けて取り組みます。

また、雇用保険部門と職業相談部門が連携し、認定日における職業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します。

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ります。

(ウ) 電子申請の利用促進 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はありますが、更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を勧めています。

(エ) マイナンバーの適切な取扱い

平成 28 年 1 月からマイナンバー制度の利用が開始され、雇用保険業務においてもマイナンバーの確実な取得に取り組んでいます。

マイナンバー取得促進により、行政サービスの向上、事務処理の効率化が図られることから、引き続き、ハローワークの窓口において各種届出書等によるマイナンバーの取得の更なる徹底を図ります。

マイナンバー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、特定された利用目的の範囲内でのみ使用します。

▶ ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

(ア) ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえ、来所によらず職業相談、紹介や求人の申し込みができるよう、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかけます。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制による支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な方に必要なサービスが確実に提供されるよう努めます。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組めます。

(イ) ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価

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します。

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等の早期受け入れを行う企業には、労働移動支援助成金等の助成金の周知を行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センター及び地方自治体・国の機関と連携して、成長企業や異なる業種等への再就職を支援します。

4 民間等の労働力需給調整事業に係る対策

1 労働者派遣事業等に対する厳正な指導監督の実施

▶労働者派遣事業の適正な運営の確保に向けて

労働者派遣事業の指導監督に当たっては、事業運営や派遣労働者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、行政処分を含めた厳正な指導監督に取り組みます。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により、一部において派遣労働者の解雇・雇止め事案が生じているため、特に同一の派遣先の派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者に対する雇用安定措置等について、厳正な指導監督に取り組みます。

また、令和2年4月1日施行の改正労働者派遣法に係る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・指導に取り組みます。

▶職業紹介事業等の適正な運営の確保に向けて

職業紹介事業等の指導監督に当たっては、行政処分を含めた厳正な指導監督に取り組みます。

特に、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報提供事業者等に対して労働条件の明示及び募集内容の的確な表示等について、あらゆる機会を捉え周知を図り、適正な運用が図られるよう指導監督を実施します。

また、求職者等を勧誘するため、入職した場合にお祝い金等を支給する職業紹介事業者に対して、適切な指導監督に取り組みます。

主な指導監査状況（令和4年1月末現在）

		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3年度	1,251	793	63.4%
	令和2年度	874	345	39.5%
	令和元年度	841	530	63.0%
職業紹介事業	令和3年度	427	148	34.7%
	令和2年度	275	61	22.2%
	令和元年度	444	140	31.5%

出典：愛知労働局需給調整事業部

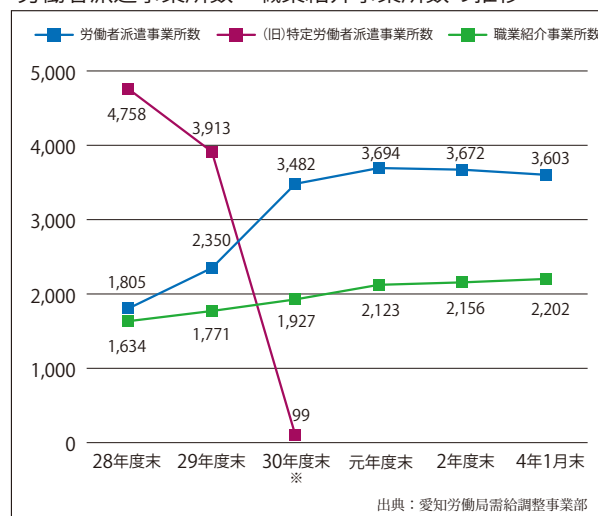
2 許可申請・届出等の厳正な審査

労働者派遣事業及び職業紹介事業を始めようとする事業主に対して、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・指導を行うとともに許可申請関係書類等の厳正な審査・確認を行います。

特に、職業紹介事業については、改正出入国管理法の施行により、国外にわたる職業紹介事業の許可申請の増加が見込まれることから、取扱職種範囲・取次機関の重点的な確認等厳正な審査を行います。

また、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います。

労働者派遣事業所数・職業紹介事業所数の推移



(※) 平成27年9月の労働者派遣法改正により、(旧)特定労働者派遣事業(届出制)は廃止され経過措置期間(平成30年9月までの3年間)が設けられたが、この経過措置期間終了により令和元年度末には全て許可制。

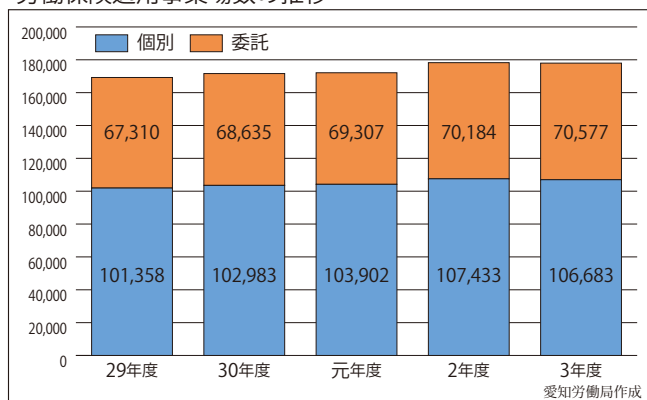
5 労働保険制度の円滑適正な運営

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を推進する財政基盤となるものであります。

労働保険未手続事業一掃対策については、局及び労働基準監督署・公共職業安定所、関係団体、他の行政機関と連携を図りながら広報及び労働保険加入手続指導に努めます。

労働保険適用事業場数の推移



2 労働保険料等の適正徴収等

▶ 収納率の向上と実効ある滞納整理等の実施

収納率の向上は、適用徴収業務における重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう、納付奨励等の滞納整理に積極的に取り組みます。

また、督促状の発送や電話による納入督促を引き続き外部委託することによって、業務の一層の簡素合理化を図り、臨戸督促を強化します。

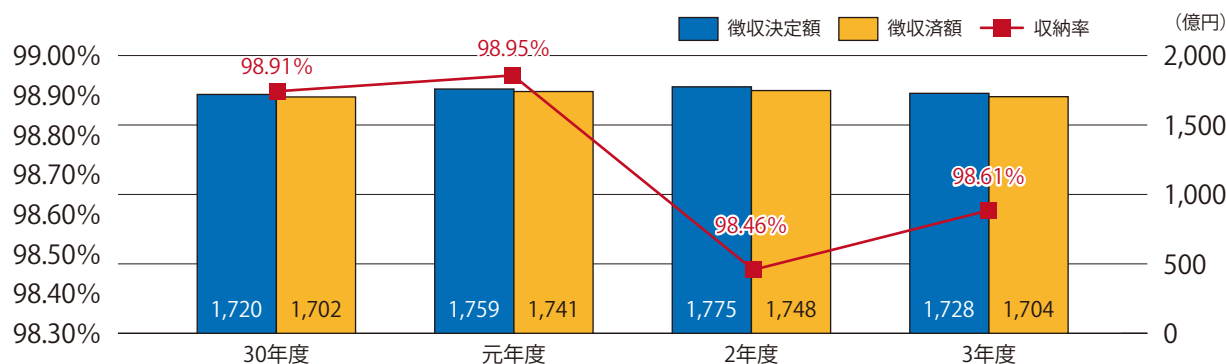
▶ 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料の適正徴収、費用負担の公平を期するための極めて重要な業務であることから、効率的な実施計画に基づき適正かつ実効ある労働保険料算定基礎調査の実施に努めます。

▶ 口座振替制度の利用促進

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、すべての事業主や労働保険事務組合に口座振替を利用するよう制度周知及び利用勧奨に努めます。

愛知労働局の労働保険料等徴収決定額及び収納率の推移



労働基準監督署

監督署名 (支署名)	管轄区域	所在地	電話番号	FAX番号
名古屋北	北区、東区、中区、守山区、春日井市、小牧市	〒461-8575 名古屋市東区白壁 1-15-1 (名古屋合同庁舎第3号館8階)	(052) 961-8653 (監 督) 961-8654 (安全衛生) 961-8655 (労 災)	(052)953-8529
愛知労災保険 業務センター		〒460-0008 名古屋市中区栄 2-3-1 (名古屋広小路ビルディング15階)	(052) 205-8790 (労災センター)	(052)205-8791
名古屋東	千種区、昭和区、瑞穂区、熱田区、緑区、天白区、名東区、豊明市、日進市、愛知郡	〒468-8551 名古屋市天白区中平 5-2101	(052) 800-0792 (監 督) 800-0793 (安全衛生) 800-0794 (労 災)	(052)805-6116
名古屋南	中川区、南区、港区	〒455-8525 名古屋市港区港明 1-10-4	(052) 651-9207 (監 督) 651-9208 (安全衛生) 651-9209 (労 災)	(052)651-9248
豊 橋	豊橋市、豊川市、蒲郡市、新城市、田原市、北設楽郡	〒440-8506 豊橋市大国町 111 (豊橋地方合同庁舎6階)	(0532) 54-1192 (監 督) 54-1193 (安全衛生) 54-1194 (労 災)	(0532)54-1161
名古屋西	西区、中村区、北名古屋市、清須市、西春日井郡	〒453-0813 名古屋市中村区二ツ橋町 3-37	(052) 481-9533 (監 督) 855-2572 (安全衛生) 481-9534 (労 災)	(052)481-2068
岡 崎	岡崎市、額田郡	〒444-0813 岡崎市羽根町字北乾地 50-1 (岡崎合同庁舎5階)	(0564) 52-3161 (監 督) 52-3162 (安全衛生) 52-3163 (労 災)	(0564)52-9938
西 尾	西尾市	〒445-0072 西尾市徳次町下十五夜 13	(0563)57-7161	(0563)54-1064
一 宮	一宮市、稲沢市	〒491-0903 一宮市八幡 4-8-7 (一宮労働総合庁舎2階)	(0586) 45-0206 (監 督) 80-8091 (安全衛生) 80-8092 (労 災)	(0586)43-2809
半 田	半田市、常滑市、大府市、知多市、東海市、知多郡	〒475-8560 半田市宮路町 200-4 (半田地方合同庁舎3階)	(0569) 21-1030 (監 督) 55-7391 (安全衛生) 55-7392 (労 災)	(0569)24-3782
刈 谷	刈谷市、碧南市、安城市、知立市、高浜市	〒448-0858 刈谷市若松町 1-46-1 (刈谷合同庁舎3階)	(0566) 21-4885 (監 督) 80-9843 (安全衛生) 80-9844 (労 災)	(0566)24-2791
豊 田	豊田市、みよし市	〒471-0867 豊田市常盤町 3-25-2	(0565) 35-2323 (監 督) 30-7111 (安全衛生) 30-7112 (労 災)	(0565)35-2341
瀬 戸	瀬戸市、尾張旭市、長久手市	〒489-0881 瀬戸市熊野町 100	(0561)82-2103	(0561)85-1544
津 島	津島市、愛西市、弥富市、あま市、海部郡	〒496-0042 津島市寺前町 3-87-4	(0567)26-4155	(0567)24-9289
江 南	江南市、犬山市、岩倉市、丹羽郡	〒483-8162 江南市尾崎町河原 101	(0587)54-2443	(0587)56-1954

総合労働相談コーナー

(開設時間：平日 9:30 ～ 17:00)

コーナー名	所在地	電話番号	FAX番号
愛 知(三の丸庁舎分室)	〒460-0001 名古屋市中区三の丸 2-2-1 (名古屋合同庁舎第1号館8階)	(052)972-0266	(052)972-0277
各労働基準監督署内 総合労働相談コーナー	上記労働基準監督署一覧参照		

公共職業安定所

安定所名	管轄区域	所在地	電話番号	FAX番号
名古屋中	西区、中村区、中区、中川区、北区、北名古屋市、清須市、西春日井郡	〒460-8640 名古屋市中区錦 2-14-25 (ヤマイチビル)	(052)855-3740	(052)857-0220
名古屋南	熱田区、港区、南区、瑞穂区、緑区、豊明市	〒456-8503 名古屋市長久手区旗屋 2-22-21	(052)681-1211	(052)682-0134
名古屋東	千種区、昭和区、名東区、天白区、守山区、東区、日進市、長久手市、愛知郡	〒465-8609 名古屋市長久手区平和が丘 1-2	(052)774-1115	(052)774-2888
豊 橋	豊橋市、田原市	〒440-8507 豊橋市大岡町 111 (豊橋地方合同庁舎 1階)	(0532)52-7191	(0532)52-7196
岡 崎	岡崎市、額田郡	〒444-0813 岡崎市羽根町字北乾地 50-1 (岡崎合同庁舎1階)	(0564)52-8609	(0564)58-8617
一 宮	一宮市、稲沢市(平和町を除く)	〒491-8509 一宮市八幡 4-8-7 (一宮労働総合庁舎)	(0586)45-2048	(0586)45-3642
半 田	半田市、常滑市、東海市、知多市、知多郡	〒475-8502 半田市宮路町 200-4 (半田地方合同庁舎 1 階)	(0569)21-0023	(0569)21-9045
瀬 戸	瀬戸市、尾張旭市	〒489-0871 瀬戸市東長根町 86	(0561)82-5123	(0561)82-8123
豊 田	豊田市、みよし市	〒471-8609 豊田市常盤町 3-25-7	(0565)31-1400	(0565)31-6188
津 島	津島市、愛西市、海部郡、稲沢市平和町、弥富市、あま市	〒496-0042 津島市寺前町 2-3	(0567)26-3158	(0567)28-9459
刈 谷	刈谷市、安城市、知立市、高浜市、大府市	〒448-8609 刈谷市若松町 1-46-3	(0566)21-5001	(0566)21-5055
碧 南	碧南市	〒447-0865 碧南市浅間町 1-41-4	(0566)41-0327	(0566)48-2263
西 尾	西尾市	〒445-0071 西尾市熊味町小松島 41-1	(0563)56-3622	(0563)56-3624
犬 山	犬山市、江南市、岩倉市、丹羽郡	〒484-8609 犬山市松本町 2-10	(0568)61-2185	(0568)61-2188
豊 川	豊川市	〒442-0888 豊川市千歳通 1-34	(0533)86-3178	(0533)86-3170
蒲 郡	蒲郡市	〒443-0034 蒲郡市港町 16-9	(0533)67-8609	(0533)67-1881
新 城	新城市、北設楽郡	〒441-1384 新城市西入船 24-1	(0536)22-1160	(0536)22-1162
春日井	春日井市、小牧市	〒486-0841 春日井市南下原町 2-14-6	(0568)81-5135	(0568)81-1978

公共職業安定所の専門窓口・関連機関

区 分	名 称	所在地	電話番号
求人情報の提供・職業紹介	ハローワークプラザなるみ	〒458-0805 名古屋市長久手区鳴海町字向田 1-3 名鉄鳴海駅 2 階	(052)629-4151
子育てしながら就職を希望する方の職業支援	あいちマザーズハローワーク	〒460-8640 名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 3 階	(052)855-3780
	名古屋東公共職業安定所マザーズコーナー	〒465-8609 名古屋市長久手区平和が丘 1-2	(052)774-1115
	豊橋公共職業安定所マザーズコーナー	〒440-8507 豊橋市大岡町 111 (豊橋地方合同庁舎 1 階)	(0532)52-7191
	刈谷公共職業安定所マザーズコーナー	〒448-8609 刈谷市若松町 1-46-3	(0566)21-5001
	春日井公共職業安定所マザーズコーナー	〒486-0841 春日井市南下原町 2-14-6	(0568)81-5135
	一宮公共職業安定所マザーズコーナー	〒491-8509 一宮市八幡 4-8-7 (一宮労働総合庁舎)	(0586)45-2048
大学生等の職業相談・紹介	愛知新卒応援ハローワーク	〒460-8640 名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 9 階	(052)855-3750
概ね 35 歳未満若年者等の職業相談・紹介	愛知わかものハローワーク	〒460-8640 名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 9 階	(052)855-3760
外国人の職業相談・紹介等	名古屋外国人雇用サービスセンター	〒460-8640 名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 8 階	(052)855-3770
	豊橋外国人職業相談センター	〒440-0884 豊橋市大岡町 73 大岡ビル 2 階	(0532)57-1356
ふるさとハローワーク (地域職業相談室)	常滑市	〒479-8610 常滑市飛香台 3-3-5 常滑市役所内	(0569)35-5111
	田原市	〒441-3432 田原市赤石 2-2 田原福祉センター 1 階	(0531)24-0050
	日進市	〒470-0122 日進市蟹甲町中島 35 日進市商工会館 1 階	(0561)75-4460
	北名古屋市	〒481-0033 北名古屋市西之保藤塚 93 北名古屋市社会福祉協議会本所内	(0568)24-8689
	江南市	〒483-8221 江南市赤童子町大堀 90 江南市役所内	(0587)54-1111

(次ページに続く)

公共職業安定所の専門窓口・関連機関

(前ページの続き)

区 分		名 称	所在地	電話番号
ふるさと ハローワーク (地域職業相談室)		尾張旭市	〒488-0801 尾張旭市東大道町原田 2600-1	(0561)52-1626
		安城市	〒446-8501 安城市桜町 19-13 安城市役所さくら庁舎	(0566)71-0311
		東海市	〒476-8601 東海市中央町 1-1 東海市役所内	(052)603-2211
		知多市	〒478-8601 知多市緑町 1 番地 知多市役所 1 階	(0562)33-3151
一体的 実施施設	一般型	あいち労働総合支援フロア	〒450-0002 名古屋市中村区名駅 4-4-38 愛知県産業労働センター 17 階	(052)533-0890
	一般型	なごやジョブサポートセンター	〒464-0856 名古屋市中千種区吹上 2-6-3 中小企業振興会館 6 階	(052)733-1681 (052)733-1682
	一般型	シニアサポートセンター	〒466-0155 名古屋市昭和区御器所通 3-12-1	(052)846-6730
	生保型	豊橋市就労サポートコーナー	〒440-8501 豊橋市今橋町 1 豊橋市役所 1 階	(0532)21-5602
	一般・ 生保型	岡崎市就労サポートセンター	〒444-8601 岡崎市十王町 2-9 岡崎市役所西庁舎南棟 1 階	(0564)23-6927
	一般型	豊田市就労支援室	〒471-0026 豊田市若宮町 1-57-1 松坂屋 A 館 T-FACE 9 階	(0565)31-1330
	生保型	豊田市福祉就労コーナー	〒471-8501 豊田市西町 3-60 豊田市役所西蒲 2 階 生活福祉課内	(0565)30-8609
	一般型	みよし市就労支援センター (ジョブサポートみよし)	〒470-0295 みよし市三好町湯ノ前 4-5 みよし市立ふれあい交流館 1 階	(0561)33-1860
	一般型	ワークプラザおおぶ	〒474-0025 大府市中央町 5-74 NTT 西日本大府ビル 1 階	(0562)48-6160
	生保型	春日井市就労・生活支援相談コーナー	〒486-8686 春日井市鳥居松町 5-44 春日井市役所内	(0568)58-8609
	一般型	小牧市就労支援センター	〒485-8650 小牧市堀の内 3-1 小牧市役所東庁舎 1 階南側	(0568)73-8609
	生保型	名古屋就労支援コーナー	中区、中村区、中川区、西区、北区、熱田区、港区、瑞穂区、南区、千種区、天白区、名東区、昭和区、緑区、守山区の各区役所内	—

※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

相談窓口

区 分		名 称	所在地	電話番号
非正規雇用労働者の処遇改善 過重労働防止に資する時間外労働の 上限規制対応 生産性向上による賃金引上げ 人手不足の緩和等の支援		愛知働き方改革 推進支援センター	名古屋市中千種区千種通 7-25-1 サンライズ千種3階	(0120)006-802
賃金・退職金制度の導入・見直しの相談 職業相談・紹介		賃金・退職金制度 相談窓口	名古屋市中区三の丸 2-5-1 (名古屋合同庁舎第 2 号館 2 階) 雇用環境・均等部指導課内(開設日: 第 2,4 木曜日)	(052)857-0312
労働条件に関する相談		労働条件相談 ほっとライン	(開設日時) 月～金 17:00 ～ 22:00、 土・日 9:00 ～ 21:00(年末年始を除く)	(0120)811-610
労災給付・労災年金に関する相談		労災保険相談ダイヤル	—	(0570)006-031
新規開業直後の企業・海外からの進出 企業等に対する相談等		愛知県雇用労働 相談センター	名古屋市中村区名駅 4-4-38 ウィンクあいち 14F	(0120)544-610
医療機関及び医療従事者からの労務管 理全般に関する相談等		愛知県医療勤務環境 改善支援センター	名古屋市中区栄 4-3-26 昭和ビル 6 階	(052)212-5766
産業保健に 関する相談	愛知産業保健総合支援センター		名古屋市中区東栄 1-13-3 NHK名古屋放送センタービル 2 階	(052)950-5375
	地域窓口	名古屋北・東・南西	名古屋市中区葵 1-4-38 名古屋市医師会館内	(052)979-2303
		一宮	一宮市貴船町 3-2 一宮市医師会館内	(0586)71-7531
		瀬戸	瀬戸市西長根町 10 瀬戸市医師会館内	(0561)84-1139
		知多	半田市神田町 1-1 半田市医師会健康管理センター内	(0569)27-8099
		春日井・小牧	春日井市鷹来町 1-1-1 春日井市総合保健医療センター内	(0568)82-9900
		尾張北部	丹羽郡大口町下小口 6-122-2 尾北医師会館内	(0587)95-7020
		海部津島	津島市藤浪町 4-14 津島市医師会休日急病診療所内	(0567)24-7600
		東三河	豊橋市中野町字中原 100-3 豊橋市医師会館内	(0532)45-4911
		岡崎	岡崎市竜美西 1-9-1 岡崎市医師会公衆衛生センター内	(0564)52-1665
		刈谷	刈谷市一色町 3-5-1 刈谷医師会館内	(0566)22-1622
		豊田加茂	豊田市西山町 3-30-1 豊田加茂医師会館内	(0565)33-2655
		西尾	西尾市熊味町小松島 32 西尾市保健センター内	(0563)57-7700

愛知労働局の組織と事務分掌

部	課	電話番号 / 庁舎		業務内容
総務部	総務課	052(972)0251	三の丸 庁舎	職員の人事・福利厚生、予算・決算及び会計等に関すること 情報公開・保有個人情報開示請求の受付
	労働保険徴収課	052(219)5501	広小路 庁舎	労働保険料・印紙保険料の徴収及び決算業務に関すること (労働保険事務組合を除く)
	労働保険適用・事務組合課	052(219)5503		労働保険の保険関係の成立・消滅、 労働保険料等の額の決定等に関すること (労働保険事務組合を除く)
		052(219)5502		労働保険事務組合の認可、 委託事業主に係る労働保険の適用・徴収及び 特別加入者の承認等に関すること
雇用環境・均等部	企画課	052(972)0252	三の丸 庁舎	局内の企画調整、広報に関すること
	企画課 (助成金担当)	052(857)0313		助成金(両立支援等、働き方改革推進支援)の支給相談に関すること
	指導課	052(857)0312	三の丸 庁舎分室	女性の活躍推進、男女の均等確保、 仕事と家庭との両立支援対策、次世代育成支援対策、 パートタイム労働者の雇用管理改善に関すること 「働き方改革」及び労働時間等設定改善に関すること 労働契約法、有期特措法に関すること 賃金・退職金制度の相談に関すること
	指導課 (総合労働相談コーナー)	052(972)0266		総合労働相談、個別労働紛争解決制度(助言・指導及びあっせん)に 関すること
労働基準部	監督課	052(972)0253	三の丸 庁舎	事業場の監督指導、司法警察事務、外国人労働者相談コーナー、 高度プロフェッショナル制度に関する専用相談窓口等に関すること
	安全課	052(972)0255		労働災害の防止、特定機械の検査、 クレーン等の免許証交付等に関すること
	健康課	052(972)0256		治療と仕事の両立支援、メンタルヘルス等健康確保対策、化学物質・ 石綿じん肺等職業性疾病予防対策、受動喫煙防止対策に関すること
	賃金課	052(972)0257		最低賃金に関すること (賃金不払等の相談又は個別紛争に関するものを除く)
		052(972)0258		家内労働、賃金統計調査に関すること
	労災補償課	052(855)2147	広小路 庁舎	労災補償及び求償に関すること
		052(855)2146		労災保険の審査請求に関すること
		052(855)2145		訴訟・社会復帰及び課内の庶務に関すること
		052(855)2148		労災指定医療機関などに関すること
職業安定部	職業安定課	052(219)5504	伏見 庁舎	部内の庶務等に関すること
		052(219)5505		職業紹介・指導、新規学卒等の就職対策に関すること
		052(219)5506		雇用保険事業等に関すること
		052(219)5568		雇用保険審査請求に関すること
		052(219)5578		雇用に関する調査統計に関すること
	あいち雇用保険 電子申請事務センター	052(688)5559		電子申請事務(雇用保険)に関すること
	職業対策課	052(219)5507		高齢者・障害者の雇用対策等に関すること
		052(219)5508		外国人労働者、日雇・港湾労働者、建設労働者の雇用等に関すること
	あいち雇用助成室	052(219)5518		雇用関係各種助成金の支給、相談に関すること
調整事業部 需給	訓練室	052(688)5755	職業訓練の周知、受講者の就職支援等に関すること 求職者支援制度の訓練実施奨励金業務等に関すること	
		需給調整事業第一課	052(219)5587	職業紹介事業・労働者派遣事業等の許可申請・届出に関すること
	需給調整事業第二課	052(685)2555	職業紹介事業・労働者派遣事業等の指導監督に関すること	
◆労働基準監督署 13 署 1 支署				◆公共職業安定所 16 所2出張所

ハローワークと 労働基準監督署の管轄図

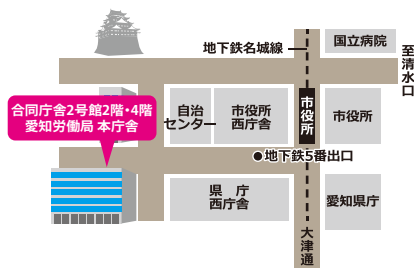
※労働基準監督署とハローワークでは、管轄
区域が異なりますので、ご注意ください。

労働基準監督署：太線内
ハローワーク：色分け



労働局庁舎の案内図

三の丸庁舎

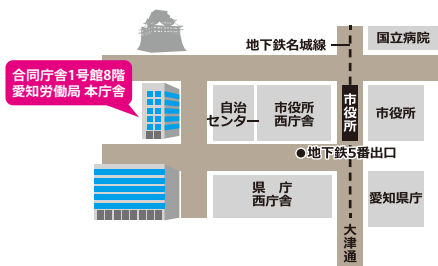


- 所在地
〒460-8507 名古屋市中区三の丸二丁目
5番1号(名古屋合同庁舎第2号館)
地下鉄「市役所」駅5番出口

- 配置部門
総務部(総務課)
雇用環境・均等部
(企画課)
労働基準部
(監督課、安全課、健康課、賃金課)



三の丸庁舎分室

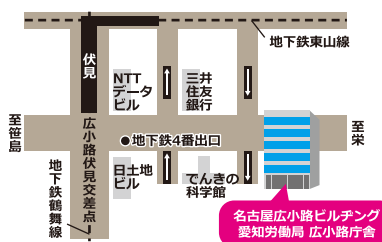


- 所在地
〒460-0001 名古屋市中区三の丸二丁目
2番1号(名古屋合同庁舎第1号館8階)
地下鉄「市役所」駅5番出口

- 配置部門
雇用環境・均等部
(指導課、総合労働相談コーナー)



広小路庁舎

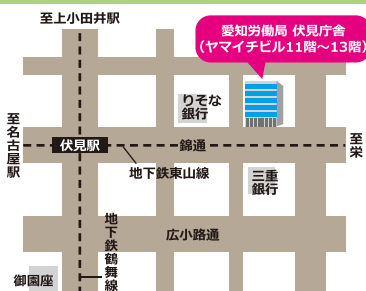


- 所在地
〒460-0008 名古屋市中区栄二丁目
3番1号(名古屋広小路ビルディング)
地下鉄「伏見」駅4番出口

- 配置部門
総務部(労働保険徴収課、労働保険適用・
事務組合課)、労働基準部(労災補償課)



伏見庁舎



- 所在地
〒460-0003 名古屋市中区錦2-14-25
(ヤマイチビル11階~13階)
地下鉄「伏見」駅東改札口から徒歩2分

- 配置部門
職業安定部・受給調整事業部



労働基準監督署

事業場に対する監督指導、重大・悪質な法違反事案等についての司法処分、事業主等から提出される許可申請、認定申請、届出等の処理、申告・相談等に対する対応、機械設備の安全・衛生面の検査、災害調査の実施・統計調査の実施、労災保険の給付及び社会復帰促進事業、労働保険の適用・徴収

公共職業安定所

仕事をお探しの方へのサービス(窓口での職業相談・職業紹介、求人情報の提供、雇用保険の給付、職業能力向上のための職業訓練等の相談)事業主の方へのサービス(求人の受付・人材の紹介、雇用保険の適用、雇用に係る助成金・給付金の支給、雇用管理サービス(障害者・高齢者の雇用のなど)

最新版は、愛知労働局ホームページをご覧ください

