

令和6(2024)年度  
愛知 労働行政のあらまし



厚生労働省愛知労働局  
労働基準監督署・公共職業安定所

# 目次

## 愛知労働局の各種対策

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善……………1

最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援  
非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公平な待遇の確保

リスキリング、労働移動の円滑化等の推進……………3

リスキリングによる能力向上支援  
成長分野等への労働移動の円滑化  
中小企業等に対する人材確保の支援

多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援……………6

女性活躍のための支援及び多様な働き方、働き方・休み方改革  
ハラスメント防止対策  
安全で健康に働くことができる環境づくり  
仕事と育児・介護の両立支援  
フリーランスの就業環境の整備  
多様な人材の就労・社会参加の促進  
就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援  
労働保険制度の円滑な運営

## 愛知労働局の組織

愛知労働局の組織と事務分掌……………17

労働基準監督署・労働相談コーナー一覧……………18

公共職業安定所一覧……………19



① 労働局と監督署とが連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

■ 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労働者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くことが重要である。

事業主の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法で  
正社員と非正規雇用労働者の間の  
不合理な待遇差は禁止されています

もしもパートタイム労働者や有期雇用労働者が、正社員と同等の待遇を受けたいと希望する場合は、労働局や監督署にご相談ください。



正社員と同じ仕事をしているのに...  
正社員と同じように手当てはもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できる必要があります。

何をどう見直せばいいの？

- 基本給
- 賞与(ボーナス)
- 食事・休憩室等の利用機会
- 各種手当
- 教育訓練
- etc.

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合  
裁判で違法だと判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

「働き方改革推進支援センター」が  
そんなお悩みをサポートします！

パートタイム・有期雇用労働法  
労働者派遣法

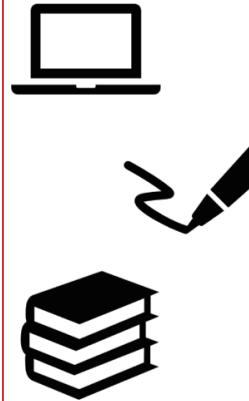
② 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

■ 非正規雇用労働者の正社員転換を進めるとともに、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられるよう待遇改善を押し進めていくことが重要である。  
また、人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず働くことが出来る環境づくりが重要である。



③ 非正規雇用労働者へのステップアップ支援

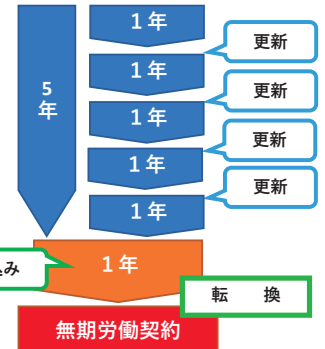
■ 雇用保険を受給できない者や非正規労働に従事している者に対して、経済的な支援とスキルアップの機会の提供が必要である。



④ 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

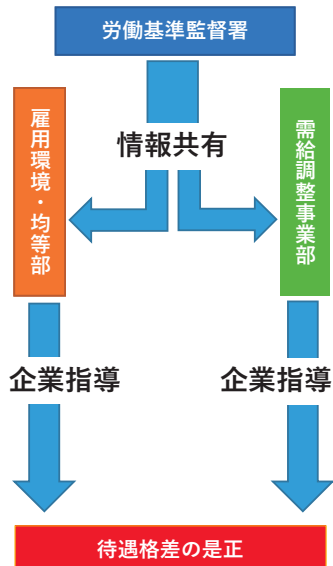
■ 同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換される「無期転換ルール」について広く周知していく必要がある。

労働契約締結または更新



取組

● 労働基準監督署が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収集する。それらの情報を雇用環境・均等部や需給調整事業部に共有し、効率的、効果的な報告徴収を行い、是正指導の実行性を高めていく。



● 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

● 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、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。



愛知働き方改革推進支援センター公式キャラクター  
アイチロちゃん  
整った労働環境を好むキレイ好きなキツネ。愛知労働局の「愛」とキツネ文化から生まれました。

● 求職者支援制度(職業訓練受講給付金の支給と無料の職業訓練)の活用により、就職やスキルアップに必要な技能及び知識の習得が可能であることを積極的に周知・広報することにより制度の活用を推進する。



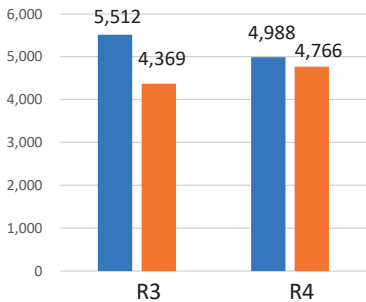
● 無期転換ルールについて、制度の趣旨や内容について引き続き周知するとともに、令和6年4月から、労働条件の明示事項に無期転換申込み機会と無期転換後の労働条件を追加されたことについても周知徹底を図る。





① 教育訓練給付による経済社会の変化に対応した労働者個々の学び・学び直しの支援

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リスキリングによる能力向上支援に取り組んで行くこととされている。DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リスキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を、広めていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。



	R3	R4
一般教育訓練給付	5,512	4,988
専門実践教育訓練給付	4,369	4,766

② 在職時からの継続的なキャリア形成・リスキリング支援

急速な社会・経済環境の変化により、これまで企業内で行われてきた技術・技能・知識の継承等だけでは対応が困難な状況である。

職業人生の長期化により、労働者個々のキャリア形成プランの実現には、必要に応じたリスキリングの実施が重要である。

③ 公的職業訓練のデジタル分野重点化の推進

急速な社会・経済環境の変化、コロナ禍を経た経済活動の本格始動、少子化による労働力減少による労働力不足に対し、企業が持続的な成長を実現するためには、デジタル技術を活用した労働生産性の向上が不可欠である。ただし、デジタル人材が質・量ともに不足しており、その育成が喫緊の課題となっている。

④ 人材開発支援助成金を活用した人材育成推進

企業による従業員に対する高度デジタル人材等の育成、IT分野未経験者に対する即戦力化訓練、定額制サービスによる訓練、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴い、新たな知識・技能習得のための訓練等を実施しようとする企業に対して、当該人材育成を支援する国の施策の周知、広報、啓発を促進することが急務である。

⑤ スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、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、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、在籍型出向を行う事業主を支援する必要がある。

取組

● 経済社会の変化に対応した労働者個々の学び・学び直しを支援するため、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」について、引き続き制度の周知を行うとともに、理由を問わず電子申請が可能とされたことについての周知を図り、教育訓練を受講しやすい環境を整備する。

**専門実践教育訓練**  
最大で受講費用の70%  
【年間上限56万円】  
を受講者に支給

**特定一般教育訓練**  
受講費用の40%  
【上限20万円】  
を受講者に支給

**一般教育訓練**  
受講費用の20%  
【上限10万円】  
を受講者に支給

雇用保険関係の申請を行う皆さまへ

**教育訓練給付の電子申請が誰でも「可能」になります！**

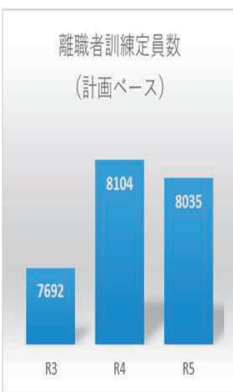
2024年2月1日以降の「支給申請」と「受給資格確認」は、電子申請等が可能となります。

● 「キャリア形成・リスキリング推進事業」(厚生労働省委託事業)実施による、在籍時からのキャリアアップ支援を行う。

**【支援内容】  
(在籍者向け)**  
ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援  
学んだスキルの受講後の活用に関する相談

**〈企業向け〉**  
企業による従業員のキャリア形成、人材育成方針実現に関する支援

● 「愛知県地域職業能力開発促進協議会」(愛知県との共催)での協議を踏まえ、公的職業訓練におけるデジタル分野訓練の拡充及びハローワークによる訓練修了者に対する伴走型就職支援を推進する。



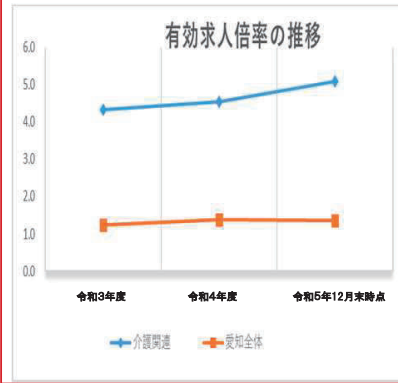
● 管内企業や経済団体等との接触の機会を捉え、また企業等を訪問し、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」を中心とした活用促進を引き続き行い、事業主を支援する。

● 中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資コース「長期教育訓練休暇制度」により賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。

● 産業雇用安定助成金「スキルアップ支援コース」及び「産業連携人材確保等支援コース」を活用し、在籍型出向により賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを行う事業主や生産性向上に資する取組に必要な新たな人材の円滑な受入を行う事業主を支援する。制度の周知については、公益財団法人産業雇用安定センターと連携して、積極的に推進する。

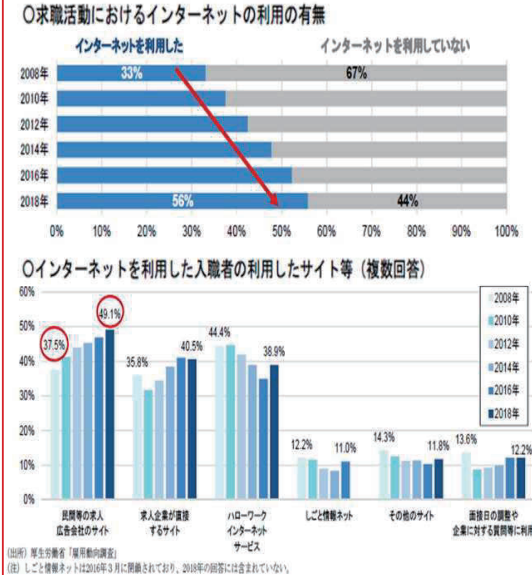
① 介護や運輸など、今後人材ニーズが見込まれる業界や成長分野への賃金上昇を伴う円滑な労働移動の推進

■ 介護をはじめとする医療福祉業界や、運輸や建設業界、サービス業界など、多くの業界で人手不足感が高まっている。また、近年の技術革新による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みられるが、業種によっては人材不足が深刻な状況にある。



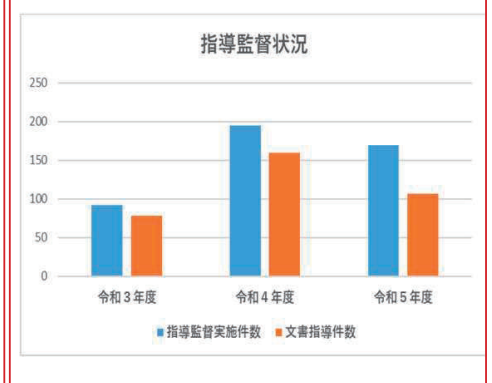
② 求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

■ 円滑な労働移動を可能とするため、労働市場情報に自由かつ簡単にアクセスできるような環境の整備と、ハローワークにおけるコンサルティング機能を強化する必要がある。



③ 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

■ 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、指導件数の減少が見られない。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」も依然として後を絶たず、また、派遣労働者等からの申告や苦情相談等も多い。こうしたことから、法令や制度についての周知や事業主に対する指導監督に取り組む必要がある。



取組

- 人材ニーズが見込まれる業界や成長が見込まれる分野への円滑な労働移動を推進していくため、各種雇い入れ助成金の上乗せ支給及び就職困難者を成長分野（デジタル・グリーン）で雇い入れ、賃金の引き上げ等を行う事業主に対して高額助成を行う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」について、事業主への活用勧奨を積極的に行い、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。
- 離職を余儀なくされた者の早期再就職支援及び中高年齢者を一定以上雇い入れ中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（仮称）について、前職よりも賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や当該助成金の周知広報について、各地域の経済団体等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

- ハローワークでのオンライン職業相談実施、各種セミナーのオンライン配信、ホームページ上に常設するオンライン会場での面接会開催などにより、求職者の利便性を向上させる。また、「jobtag」、「しよくらぼ」、「マイジョブカード」の活用により、労働市場情報の見える化を一層進めていく。

職業情報提供サイト 日本版 O-NET 新しい業界や、知らない職業を知ったり、チャレンジしたりするきっかけに！

# jobtag

こんな悩みを解決できます！

- 経験や知識が活かせる、これまでのような職業はあるかな？
- 希望の職業の求人賃金はどれくらい？
- 新しいと思えることや、やりがいがあると思える仕事ってなんだろう？
- どうしても苦手なことがあるけど、大丈夫かな？
- 普段の生活では見かけない、企業間で活躍している職業ってどんな仕事があるんだろう？

自分にあったものを探してみよう！

PC・スマホからサイトへGO!

「job tag」トップページ

- 企業に対しては、これまでのような人材を確保することに特化したサービス提供から脱却し、必要に応じて企業の人事戦略、採用計画まで踏み込んだ総合的な相談に応じながら求人条件の全体像を提案し、賃金などの求人条件の緩和指導だけでなくコンサルティング支援サービスを提供していく。

- 派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者に対して、各種説明会等を実施する。
- 労働者派遣法の理解が不十分と解される派遣先に対し重点的に指導監督を実施。
- 「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。併せて、発注者に対して「労働契約申込みみなし制度」の周知を行う。
- 派遣労働者等からの申告、苦情相談等の正確な内容を把握する。問題が認められる事案は、迅速かつ適切に対応を図る。
- 募集情報等提供事業者等に、依拠すべきルールの明確化を図るよう周知を図るとともに、法違反の疑いのある事業者を確認した場合には、速やかに指導監督を実施する。

派遣先の皆さまへ

**派遣労働者を受け入れるためには必要な対応があります！改めてご確認を**

派遣先の責務

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元（派遣会社）だけでなく、派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や、「事業主名等の公表」となる可能性がありますので、以下のポイントにご留意の上、適正に派遣労働者を受け入れていただくようお願いいたします。

募集情報等提供事業者の皆さまへ

改正労働者派遣法（2022（第44号））2024（第11号）施行

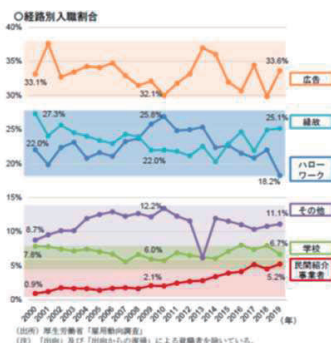
**募集情報等提供事業の運営ルールが変わります**

職業安定法が改正され、「募集情報等提供」の範囲が拡大し、事業運営のルールが変わります。また、特定募集情報等提供事業に届出制が創設されます。



① ハローワークにおける求人充足サービスの充実

■ 新型コロナウイルス感染症が5類相当に移行し、企業の経済活動が活発になる中、多くの業種・分野で人手不足感が強まっている。一方で労働市場におけるハローワークの存在感は、年々低下している。ハローワークに期待し、求人を提出している企業がより迅速に必要な人材を確保できるよう、求人充足サービスを充実させる。



② 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

■ 人材不足分野である福祉（医療・介護・保育）、運輸・警備・建設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ことが必要。加えて、医療・介護・保育分野の深刻な人手不足への対応として潜在的な求職者の掘り起こしが急務となっている。

人材をお探しの 事業主の皆様へのサポートメニュー

- 求人を出しているけどなかなか応募がない! 求人票の改良をお願いします。
- 求人票が掲載される際など、募集経路の提供や求職者の動向をお知らせします。
- 求職者に会社のことを知ってもらいたい! 業界・企業の内情をお知らせします。
- 人材マッチング支援サービス
- 人材確保支援センター

③ 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

■ 医療・介護・保育分野等の職業紹介事業者に対する求人者からのトラブル等の苦情相談等がみられることから、相談対応を積極的に行う必要がある。特に、医療従事者において高額な紹介手数料を有料職業紹介事業者に支払って紹介してもらい就職したにもかかわらず、短期間で離職してしまうということもあり、集中的な指導監督に取り組む必要がある。

④ 雇用保険受給者の早期再就職の促進

■ 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サービスの取組を徹底する必要がある。



取組

- 求人者が求める結果が「求人充足、人材確保」であることを十分に念頭におき、求人者ニーズの的確な把握とニーズに応じた支援策の提案、地域における平均賃金、有用な助成金等の情報提供、関連する法令等に対する十分な知識に基づく助言など、コンサルティング意識を持った支援を行う。
- ミニ面接会や企業説明会等を積極的に開催することで、求人者と求職者の出会いの場を提供し、マッチングにつなげていく。

PRタム

事前不要! 業務担当者が期限内にブースを出します。

その場で仕事内容などがすぐ理解できます!

話を聞いて興味があればお電話は相談窓口です!

興味がある方は、ブースの都合を聞いてお声がけ下さい。

面接自由!

認定日のついでにお気軽にご相談ください。

失業者給付受給中の方でもご利用可能です。

場所: ハローワーク名古屋東 1階20番職業相談窓口前

ミニ企業説明会 参加企業募集

【開催日】11月15日(水) 13:00~15:00

【場所】ハローワーク名古屋東 1階20番職業相談窓口前

【参加費】無料

【対象企業】中小企業、ベンチャー企業、新卒採用希望企業、求職者増進希望企業

【対象求職者】求職者増進希望者、求職者増進希望者

- 県内5か所のハローワークに人材確保コーナーを設置し、福祉（医療・介護・保育）、建設、警備、運輸等の人材不足分野におけるマッチング支援を強化・推進する。
- ▶ 人材確保のため事業所向けコンサルティングを実施
- ▶ 求職者向け体験セミナー（職業体験会）等を開催

介護 看護 保育 建設 警備 運輸

名古屋中 人材確保対策コーナー

名古屋南 人材確保対策コーナー

名古屋東 人材確保対策コーナー

一宮 人材確保対策コーナー

豊橋 人材確保対策コーナー

- 「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知を行う。
- 医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督により把握した情報等を活用し、法違反が疑われる事案を把握した場合は、速やかに指導監督に取り組む。

医療・介護・保育事業者 特別相談窓口

お申し込み: ハローワーク 職業相談部門 TEL. 0569-21-0252

申込書

氏名	マイページ	あり/なし
連絡(住所) 番付		
連絡先		

- 再就職手当等の就業促進手当を活用した早期再就職の経済的メリットや失業期間が長期化することのデメリット等を伝え、雇用保険受給者の早期再就職に向けた意欲を喚起する。
- 失業認定日等の機を捉えて雇用保険受給者の緊要度やニーズを的確に把握し、求職者マイページを活用した求人情報の提供や求職者担当者制などの再就職支援サービスにつなげ、早期再就職をバックアップしていく。

個別支援担当制による再就職支援のご案内

こんな方におすすめ

- どの仕事に就きたいかわからない。
- 働く場所や時間、給与が合わない。
- 働く場所が遠い、通勤が難しい。
- 自分に合った仕事がない。
- 仕事内容がわからない。
- 自分に合った求人を見つけたい。
- 自分に合った求人を見つけたい。
- 自分に合った求人を見つけたい。

ポイント

- 担当者が決まるとして対応させていただきます。
- 自分に合った求人を見つけてもらえます。
- 就業支援のため、様々な面でサポートさせていただきます。

お申し込み: ハローワーク 職業相談部門 TEL. 0569-21-0252

申込書

氏名	マイページ	あり/なし
連絡(住所) 番付		
連絡先		

① 女性の活躍できる職場環境整備の推進

■ 常時雇用する労働者が301人以上の事業主に男女の賃金差異の公表が義務付けられており、賃金差異の要因分析と情報公表を契機とした一層の女性活躍推進に向けた取組が求められている。



えるぼし



プラチナ  
えるぼし

■ 事業主には、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とした差別の禁止や、妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いの禁止、妊娠中の母性健康管理等男女均等取扱いが求められている。

② 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

■ 企業では、優秀な人材を確保し、労働者の定着を図り、またワークライフバランスの推進を図るため、多様な正社員制度の実現が求められている。

多様な正社員とは

例えば...

- 職務内容の限定
  - 勤務地限定
  - 職種・職務限定
  - 短時間勤務
- などを限定して選択できる正社員をいう

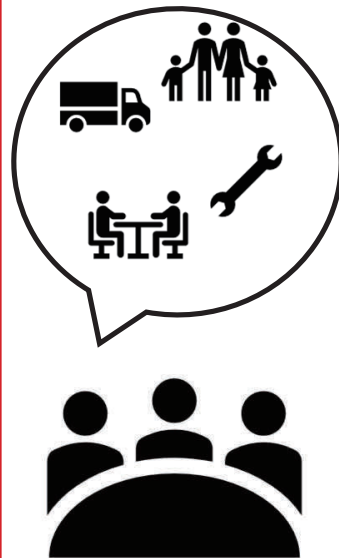
③ 多様な働き方・休み方の導入

■ 多様な働き方を実現するとともに、年次有給休暇の取得促進や労使の話し合いによる特別休暇制度の導入が望まれる。



④ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

■ 「働き方改革」をより一層推進するため、関係機関・団体が連携し、地域全体で取組むことが求められている。



取組

● 男女間賃金差異に係る情報公表を進める。その際、賃金差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善や一層の女性活躍推進に向けた取組の促進を図る。

● 女性の活躍状況を評価する「えるぼし」認定、「プラチナえるぼし」認定の取得を促進する。



● 男女雇用機会均等法に係る相談に適切に対応し、法違反が疑われる事業主に対して、厳正に対処する。

● 働き方・休み方改善コンサルタント等の活用による企業訪問時に、リーフレット等により、事例の提供等によるさらなる周知等を行う。



● 人材確保等支援助成金（テレワークコース）や、働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）を活用し、制度の導入促進を図る。

● 年次有給休暇については、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や愛知県民の日の前1週間のあいちウィークの時季を中心に集中的な広報を行う。



● 労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会を設置し、愛知県や名古屋市、その他各労使団体などと連携し、各種情報を共有することにより、「働き方改革」に向けた各種取組みを推進する。

価格転嫁

下請  
しわ寄せ

労働時間の短縮

同一労働  
同一賃金

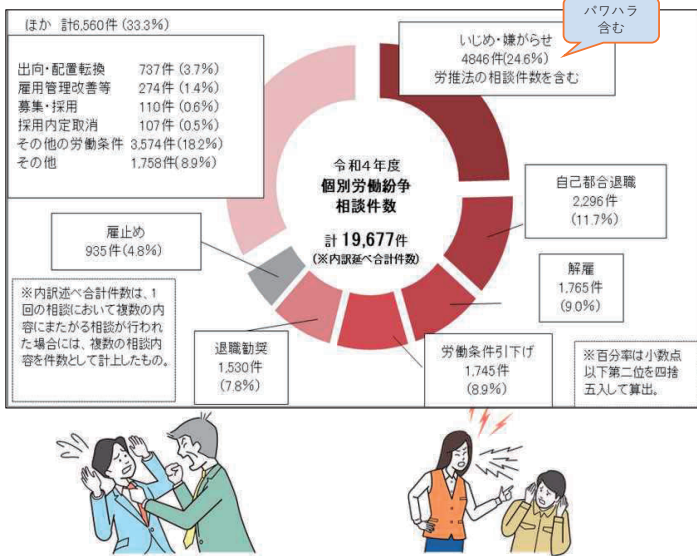
ワークライフ  
バランス

多様な働き方・休み方



① 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

■ 多数のハラスメントの相談が寄せられており、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の撲滅に向け、事業主に義務付けられている措置義務を総合的に推進する必要がある。



② 個別労働関係紛争の解決の促進

■ 労働関係について個々の労働者と事業主との間の紛争(個別紛争)についての相談が多数寄せられている。このような個別紛争の未然防止と、円満・迅速な解決を図ることを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、紛争解決援助サービスを適切に行っていく必要がある。



無料

予約  
不要

秘密  
厳守

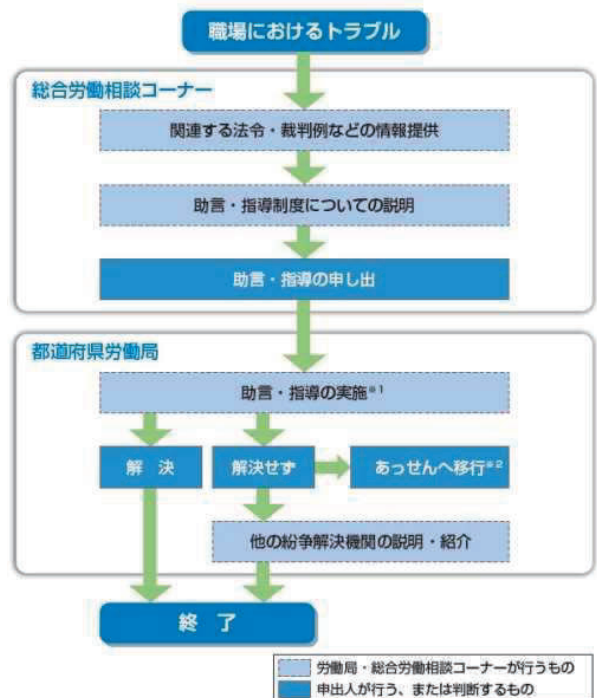
取組

- ハラスメント防止措置を講じておらず、法に違反する疑いのある事業主に対し、厳正な指導を実施し、履行確保を図るとともに、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」において、広く周知を図る。
- いじめ、いやがらせ、パワーハラスメント等の相談に対し、紛争解決の援助制度等迅速・丁寧な対応を行う。



- 愛知労働局及び各労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーに寄せられる相談に対し適切に対応するとともに、助言・指導、あっせんの運用を適切に行い、個別労働紛争の発生予防と迅速な解決に向けて取り組む。

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ



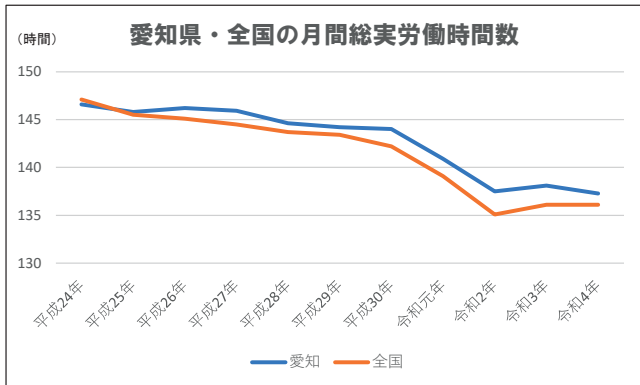
■ 労働局・総合労働相談コーナーが行うもの  
■ 申出人が行う、または判断するもの

※1 迅速に対応するため、事案の内容等に応じ、都道府県労働局の指揮の下、総合労働相談コーナーでも実務を担当しています。

※2 助言・指導を行っても紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続きや他の機関の制度を利用できますが、あっせん申請する場合、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。

① 長時間労働の抑制

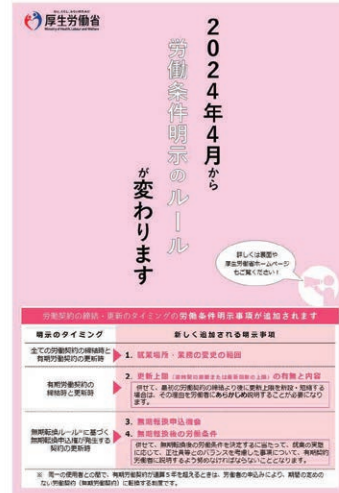
- 依然として長時間労働に関する相談や、過重労働による脳・心臓疾患に係る労災請求が認められることから、長時間労働の抑制に取り組む必要がある。
- 令和6年4月から時間外・休日労働の上限規制が適用される建設業、自動車運転者、医師について、円滑な法施行に向けた周知・支援に取り組む必要がある。  
特に、自動車運転者の長時間労働の背景には、取引慣行等の個々の事業者の努力のみでは見直すことが困難なものもあることから、取引業者への働きかけにも取り組む必要がある。



厚生労働省「毎月勤労統計調査 全国調査/地方調査」より作成

② 労働条件の確保・改善対策

- 誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するため、最低基準である労働基準関係法令の履行確保に取り組む必要がある。
- 令和6年4月から施行される労働条件明示事項の追加は、パート・アルバイトも含めたすべての労働者が対象となるものであることから、丁寧な周知を行う必要がある。



「たしかめたん」

取組

- 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行われた事業場を中心に、監督指導を実施する。
- 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「過重労働解消キャンペーン」に取り組む。
- 「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、中小企業・小規模事業者等に対する支援を行う。



新たに時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等への支援

- ▶ 医師については、愛知県医療勤務環境改善支援センターと連携して、医療機関における時間外・休日労働の削減等の支援を行う。
- ▶ 自動車運転者については、改正改善基準告示も含めて、説明会等のあらゆる機会を通じて丁寧な周知を図る。また、発着荷主等に対し、長時間の荷待ち等をさせないよう努める等の配慮を要請する。さらに、『『物流革新に向けた政策パッケージ』中部ブロック推進会議』において、関係行政機関と連携して取り組む。
- ▶ 建設業については、「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う。

- 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や管理体制の確立を図り、労働基準関係法令の遵守を図る。
- 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。
- 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、パンフレット等を用いて、令和6年4月に施行された省令改正について周知を行う。
- 労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加する等の省令改正について、パンフレット等を用いて周知を行う。

特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

▶ 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及び名古屋出入国在留管理局・外国人技能実習機構名古屋事務所との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。

	令和3年	令和4年	令和5年
労働局から通報	81	70	110
出入国管理機関等から通報	199	134	125

▶ 自動車運転者については、各種情報から労働基準関係法令違反の疑いがある事業場や、愛知運輸支局との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。また、愛知運輸支局との合同監督・監査を実施する。

	令和3年	令和4年	令和5年
労働局から通報	14	23	26
運輸支局から通報	21	40	53

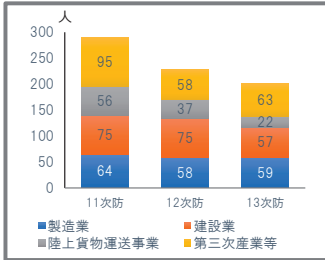
▶ 障害者である労働者については、自治体等の関係機関と情報共有を図り、労働基準関係法令違反の疑いのある事業場に対して速やかに監督指導を実施する。



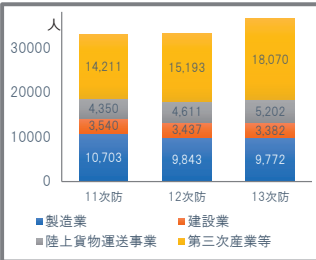
③ 「安全経営あいち®」の推進

- 労働災害発生状況から、現状は下記の課題がある。
  - ◆ 従前の、単に災害や疾病を防ぐ負(ネガティブ)の領域から、前向きな、正(ポジティブ)の領域への転換が求められている。
  - ◆ 働く人々が、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを実感できることへの転換。
  - ◆ 経営トップ等の安全衛生へのコスト意識からの転換。

死亡者数の推移



死傷者数の推移

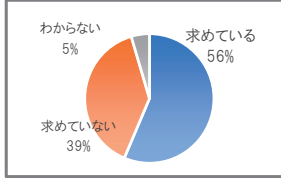


- ◆ 死亡者数は、中長期的に減少傾向にあるものの、なお30人近い尊い命が失われている。
- ◆ 死傷者数は、製造業、建設業、陸上貨物運送事業等が横ばいで推移している。
- ◆ 一方、第三次産業の増加傾向が続いている。
- ◆ 業務上疾病は、増加傾向にある。
- ◆ 定期健康診断有所見率は、高止まり傾向にある。

④ 重篤な労働災害の防止

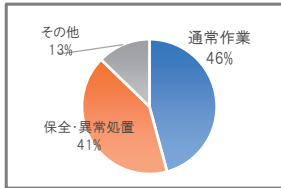
- 労働災害発生状況から、現状は下記の課題がある。
  - ◆ 従前からの類型的災害である、「はさまれ・巻き込まれ」、「墜落・転落」、「切れ・こすれ」が、いまだ継続して発生している。
  - ◆ 製造業における「はさまれ・巻き込まれ」等の災害の約6割で、動力機械が起因し、建設業における、墜落・転落の約3割が、高さの危険源に起因している。

残留リスク情報の要求



- ◆ 「機械の包括的な安全基準」に基づく残留リスク情報を積極的に求めている事業場は、製造業で56%にとどまっている。

機械災害発生時の作業区分



- ◆ 機械災害発生時の作業態様は、通常作業が46%、保全・異常処置が41%である。

- ◆ 建設業において、安全面も含めた施工のシミュレーション(フロントローディング)を実施する事業場は、71%にとどまっている。

取組

「安全経営あいち®」の推進・賛同事業場制度の運用

- リスクアセスメントのプロセスには、現場の実態把握を含めていることから、第14次労働災害防止推進計画では、リスクアセスメントを通じて経営視点である「PQCD/SME」を並列かつ一体的に捉え、それらを同時に高めていく戦略的手法を「安全経営あいち®」として提唱し、推進する。
- 「安全経営あいち®」の推進を通じ、重篤災害の撲滅を目指すだけでなく、生産性向上等により労働分配を高め、働き方改革の推進等、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進する。
- 登録により、当局の登録商標であるロゴ及び名称が使用可能となる。「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じ、「安全経営」とリスクアセスメントに積極的に取り組む事業場の姿勢を内外に示すことで、企業価値向上を支援する。



安全経営あいち®について詳しくはホームページをご覧ください。



第三次産業対策 (+Safeの運用)

- 顧客等へのサービス提供と安全衛生管理の一体的運用を促すため、寄り添い型支援「+Safe」の運用を通じ、自主的取組を促す。

リスクアセスメント出前講座の利用促進

- 「安全経営あいち®」の中核であるとともに、機械の包括的な安全基準に関する指針、化学物質の自律的管理でも必須となる、リスクアセスメントの理解促進のため、出前講座を積極的に広報し、利用を促す。

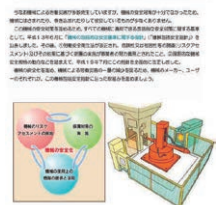
リスクアセスメント出前講座について、詳しくはホームページをご覧ください。



製造業対策

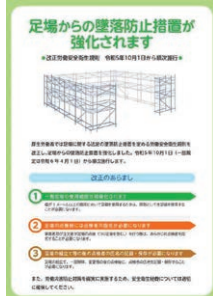
- 「機械の包括的な安全基準」に基づいて、機械メーカーからユーザーに対する使用上の情報提供の確実な実施及び当該情報を踏まえたリスクアセスメント等の実施について、丁寧な指導援助を行う。
- 既存の動力機械について、労働者の注意力によってのみ、安全を担保する措置から、必要な保護方を追加する等の指導を徹底する。

「機械の包括的な安全基準に関する指針」が改正されました。  
- 機械を安全とし、安全に使用するために -



建設業対策

- 設計時に安全面も含めた施工の事前シミュレーション(フロントローディング)の実施について、丁寧な指導援助を行う。
- デジタル技術やAI、ウェアラブル端末等、DXの推進により、効率的・効果的な安全衛生管理及び危険有害作業の遠隔管理・遠隔操作・無人化等による作業の安全化を推進する。
- 足場等の墜落防止措置等、必要な保護方策等の指導を徹底する。



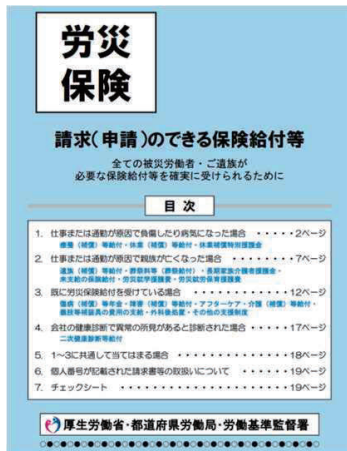
総合的な健康確保対策

- 個別の情報として取り扱われがちな、健康診断、面接指導、ストレスチェック等の結果を総合的に取り扱う手法の指導を通じて、事後措置の実施と健康保持増進を一体的に推進する。
- 危険性・有害性が認められた化学物質について、リスクアセスメントを中核とした、労働者のばく露の程度の低減措置の実施等について、丁寧な指導援助を行う。



⑤ 労災補償制度の適切な運営に向けた対策

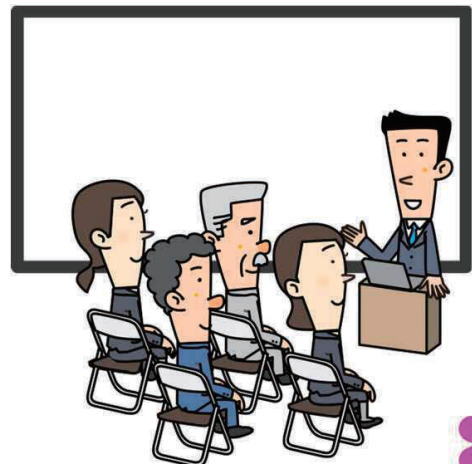
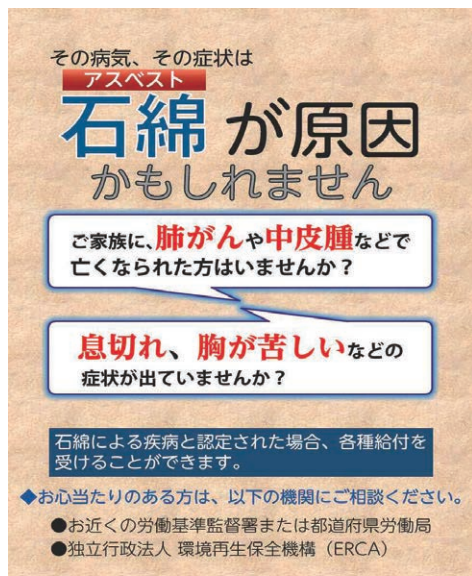
- 労災補償制度は、被災労働者等に対して迅速かつ適正に必要な保険給付を行うことをもって、被災労働者等を保護することが重要であり、認定基準等に基づいた適切な認定により、迅速な処理を図ることが求められる。



- 石綿による中皮腫や肺がんについて、引き続きがん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関に対し、認定基準等の周知・広報を行うとともに、労災請求の勧奨の依頼を行う必要がある。

取組

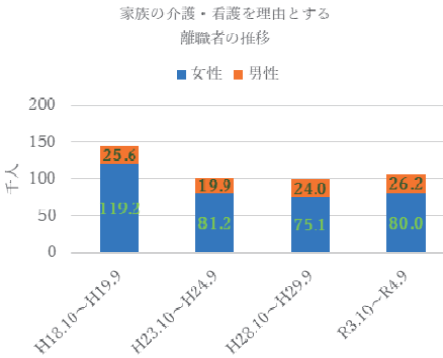
- 迅速・適正な処理を行うため、愛知労災保険業務センター(略称:労災センター)において、特に認定までに時間を要する過労死等の複雑困難事案を中心に対応し、認定基準等に基づいた適切な認定及びより一層の迅速な処理を行うとともに、複雑困難事案については、労災担当部署と監督・安全担当部署が密接に連携し、組織的な対応を徹底する。
- 石綿認定等事業場の公表時期に合わせて、地方公共団体等に対し、認定基準等の周知・広報を行うとともに、市町村広報誌等への掲載依頼を行い、引き続き、がん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関に対し、認定基準等の周知広報を行う。



① 仕事と育児・介護の両立支援のための取組み

■ 男性の育児休業取得率の政府目標が令和7年末までに50%に引き上げられているが、現状では17.13%(令和4年)にとどまっており、男性の育児休業取得を推進する必要がある。

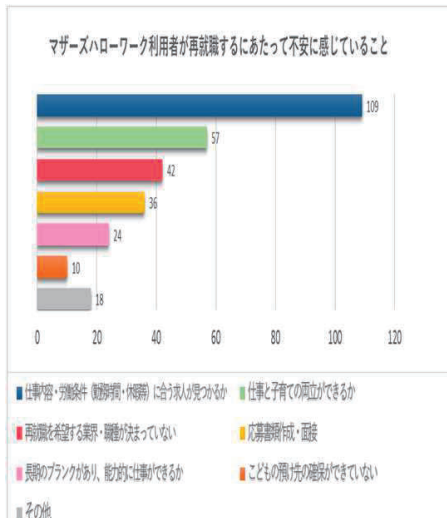
■ 介護を理由に離職する者が一定数おり、必要な人に対し、制度を周知していく必要がある。



総務省「就業構造基本調査」(平成19年、24年、29年、令和4年)より

② マザーズハローワークにおける就職支援の強化

■ 子育てをしながら就職を希望する女性等に対し、個々の求職者のニーズに応じた就職支援が必要。特に課題を抱えた者に対しては重点的な支援が必要である。



令和5年8月1日～同年8月31日までの間に、あいちマザーズハローワークを利用した者を対象にアンケート調査

③ 不妊治療と仕事との両立

■ 不妊治療を受けている事を職場に知られたくない者もいる中で、通院回数が多きなどから不妊治療と仕事を両立出来ず、離職する者が多くいる。そのため、不妊治療を受けている者が安心して働き続けられる職場環境の整備が求められている。

仕事と不妊治療の両立状況

不妊治療をしたことがある(または予定している)労働者の中で、「仕事と両立している(または両立を考えている)」とした人の割合は53%になっていますが、「仕事との両立ができなかった(または両立できない)」とした人の割合は35%となっています。

仕事と不妊治療の両立ができなかった理由

仕事と不妊治療を両立できずに仕事を辞めたもしくは不妊治療をやめた、または雇用形態を変えた理由は、「精神面で負担が大きいため」「通院回数が多いため」「体調、体力面で負担が大きいため」が多くなっています。

事業主・人事部門向け  
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 より

取組

● 労働者1001人以上の企業を対象とした男性の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、「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周知徹底を図る。

● 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ほか、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。



● 地域包括支援センター等と連携し、介護休業制度の周知を図るとともに、両立支援等助成金の活用等を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

● 育児休業等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、厳正に対処する。

● 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再就職を目指す。



● 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とともに、来所が困難な求職者等に対しては、仕事と家庭の両立ができる求人の確保及びオンラインでの職業相談を実施し、求職者サービスの充実を図る。



● 不妊治療と仕事の両立がしやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度の「くるみんプラス」の周知、認定促進を進める。



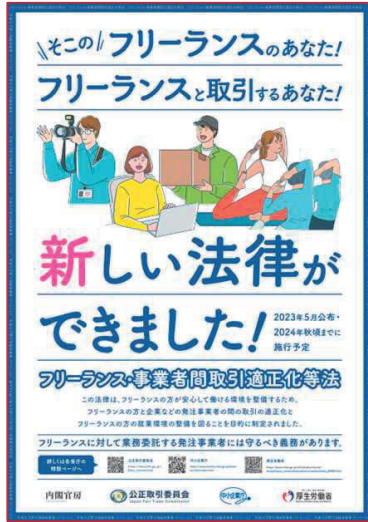
● 「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、性と健康の相談センター(旧名称:不妊専門相談センター)とも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。





① フリーランス・事業者間取引適正化等の周知啓発

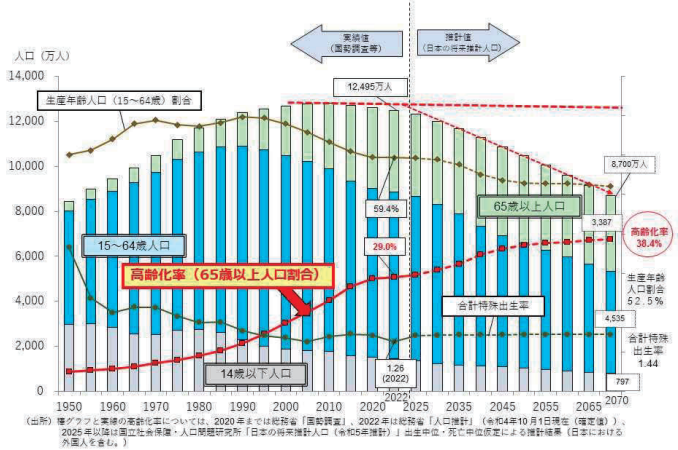
■発注事業者とフリーランス事業者との取引について、取引の適正化、就業環境の整備を図るため「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和6年秋ごろまでに施行される。法やガイドラインの内容について周知するとともに、法施行後は履行確保を図る必要がある。



① 高齢者の就労・社会参加の促進

■働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる生涯現役社会を実現することが重要である。

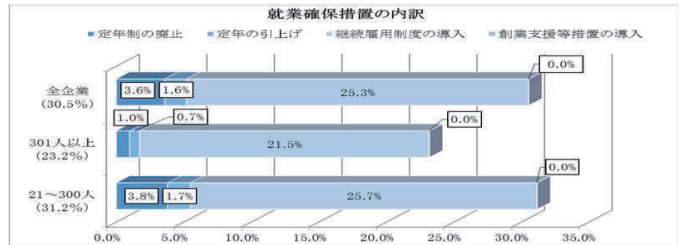
■高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、事業主は65歳までの雇用確保措置の義務に加え、70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務とされおり、高年齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要となっている。



取組

- あらゆる機会を捉えて、法の内容について、周知、啓発を図る。
- 法施行後は、フリーランスからの申し出に応じて関係機関と連携して法の履行確保を図る。

- 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意識啓発・機運醸成を図る。また、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。



- 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効果的なマッチング支援を行う。

**フリーランスの取引に関する新しい法律ができました**  
 「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行される予定です。

**法律の目的**  
 この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、  
 ①フリーランスの方と企業などの発注事業者との間の取引の適正化、と  
 ②フリーランスの方の就業環境の改善を図ることとを目的としています。

**法律の適用対象**  
 発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間の取引  
 フリーランス：業務委託の相手方である事業者、従業員を使用しないもの  
 発注事業者：フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

**この法律の対称**  
 発注事業者がフリーランスに業務委託する事業者は、「業務委託」を適用しますが、この法律の対象外です。  
 フリーランスがフリーランスとして働く場合は、「業務委託」を適用しますが、この法律の対象外です。

内閣官房 公正取引委員会 労働部 厚生労働省

**「生涯現役支援窓口」のご案内**

65歳以上の方を、重点的に支援します！  
 全国300カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを自ら希望する65歳以上の方を対象に、各種サービスを行っています。

**「生涯現役支援窓口」の主な特徴**

- 特徴1 シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。  
 経験豊富なシニア世代の採用に意欲的な企業に対し、ご本人のニーズに応じた求人紹介を行います。
- 特徴2 多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。  
 ご本人の就業ニーズなどに応じて、シルバー人材センターをはじめとする関係機関の相談窓口について情報を提供します。
- 特徴3 シニア世代の方に適した、各種ガイダンス・職場見学等を実施します。  
 履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方、求職活動の方法などに関して、シニア世代の方に適したガイダンスを実施します。また、就労のきっかけとなる職場見学、職場体験、各種セミナー等を実施します。

※ガイダンス、職場見学等は、事前の予約が必要となります。  
 ※「生涯現役支援窓口」の就業案内については、次のページの「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワーク一覧を参照してください。  
 ※詳しく利用方法については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

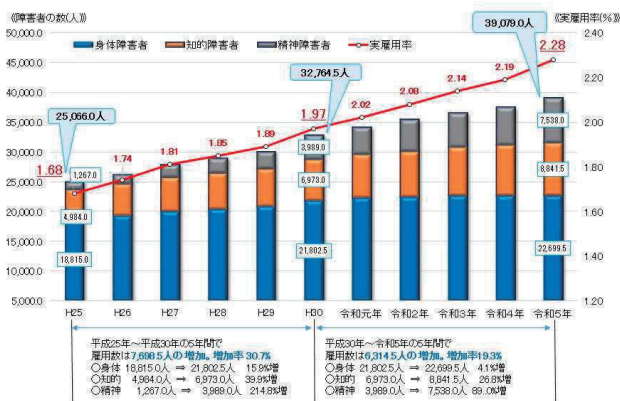
- 高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会や地域のシルバー人材センターと連携を強化し、臨時的かつ短期的な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへ誘導する。



②

障害者の就労促進

- 実雇用率及び雇用障害者数ともに過去最高を更新するなど、一定の進展が見られる。しかしながら、法定雇用率(2.3%)及び全国の実雇用率(2.33%)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半数程度となっている。令和5年4月に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、令和8年7月には2.7%に引き上げられる。また、令和7年4月には除外率が一律10P引き下げられる。このため、雇用率達成に向けた更なる助言や支援等に取り組む必要がある。



③

外国人求職者等に対する就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理に係る指導と支援

- 外国人労働者が増加しており、愛知県内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数は平成19年以降過去最高値となっている。外国人を雇用している企業において、外国人労働者の適正な雇用管理、及び労働条件の確保等の支援による定着率の向上を図り、また、出入国在留管理庁や経済産業局と情報の共有を図りながら、人手不足に対応した適正な支援が必要となっている。

- 日本で働くことを希望する外国人に対して、適切かつ効果的な就職支援が必要となっている。

令和5年10月末時点の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数  
 外国人労働者数 210,159人(前年比11.4%増)  
 外国人雇用事業所数 25,225所(前年比5.8%増)

- 外国人労働者が日本で安心して働くことができる良い就労環境の確保が必要である。

(件)

	R3年度	R4年度	R5年度
雇用管理指導 ※(〇)はうち12月末の数	483(実績) (360)	783(実績) (590)	597(目標) (735)

取組

中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

- 今年度より5年間で県内の障害者実雇用率を2.7%まで引き上げることを目標とし、ハローワークの訪問指導やあいち障害者雇用総合サポートデスクにおける支援等を強化する。
- 障害者雇用ゼロ企業等に対して、支援機関と連携したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。



雇用の質の向上のための周知・啓発

- もにす認定制度について周知を図り、認定企業を増加させる。
- もにす認定企業の取組や障害者雇用事例等について、積極的な周知をする。

多様な障害特性に対応した就労支援

- 企業の理解を促進するため、「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。

多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 特定短時間労働者の実雇用率算定やテレワークの活用について事業主等に周知を図る。
- 障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について周知する。

公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

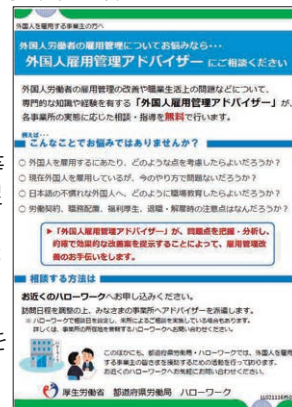
- 労働局及びハローワークによる啓発・助言等の実施する。
- 労働局及びハローワークにおいて、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を実施する。

外国人求職者と外国人労働者に対する支援

- 日本における安定的な就労及び職場定着の促進を図るため日本語や日本の職場習慣、雇用慣行を学ぶことができる「外国人就労・定着支援研修」事業を広く周知し案内をする。
- 国内就職を希望する外国人留学生などの就職を推進するため、大学等の教育関係機関と共同で、外国人留学生を留学早期からその後の就職・定着支援まで一貫してサポートする。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、外国人求職者への情報発信等により、相談支援体制の整備を図る。また、相談コーナーを愛知労働局労働基準部監督課と一部の労働基準監督署に設置し、労働条件相談員(英語、ポルトガル語、ベトナム語)による労働条件の相談対応を行うとともに、「相談ダイヤル」や「労働条件相談ホットライン」の紹介等も行うことで、相談体制の整備を図る。
- ウクライナ避難民を含む外国人求職者の希望条件などを把握して求人開拓を図ることにより、的確な就職支援を実施する。
- 大学等の春休み期間中の令和6年2月～3月において、「春季インターンシップ」を実施する。

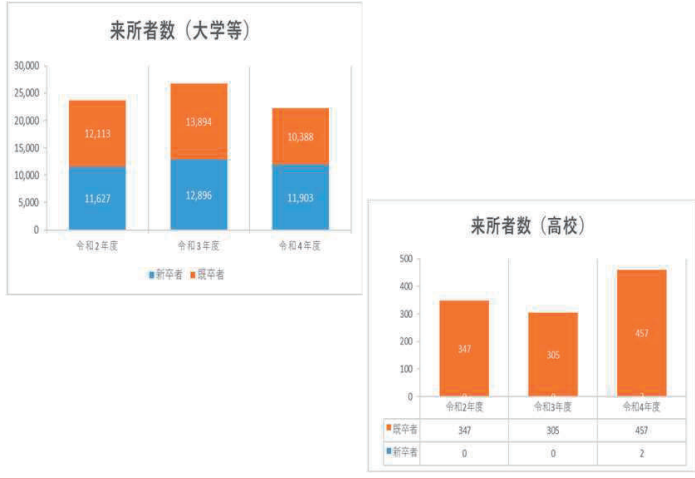
事業主に対する支援

- 主に外国人を雇用している事業所を訪問し、雇用管理のあり方が法令等の要請を満たすものとなるよう相談・助言等を行い雇用環境の整備を推進する。
- 外国人の雇用を検討している企業を対象に、アドバイザーを活用した雇用管理セミナーの開催や、雇用管理のあり方等の相談支援を実施することにより就職促進や雇用維持を図る。
- 外国人労働者の就業環境を整備し、職場定着のために就業規則の改正、翻訳機器導入及び社内標識看板の設置等に取り組む事業主に対して、経費の一部を助成する。



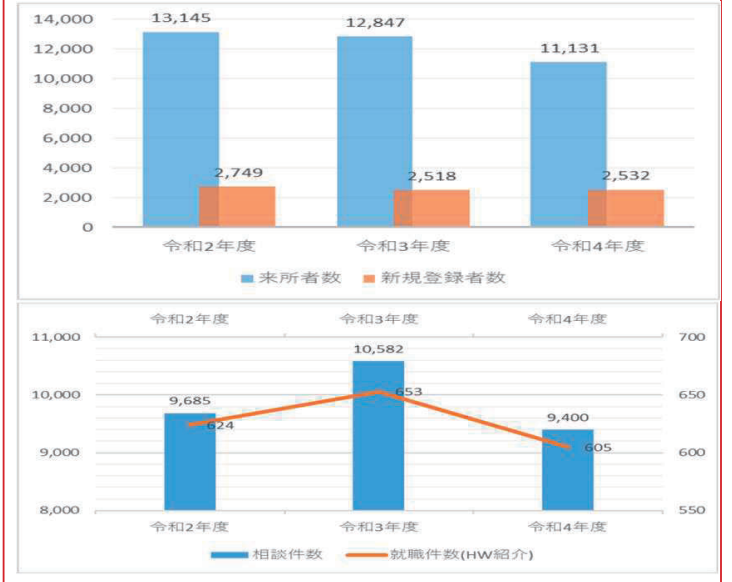
① 新卒者・既卒者に対する就職支援

■ 新規学卒者等について、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とするものが顕在化しており、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。特に発達障害の特性からコミュニケーション等に課題を抱える者や、ヤングケアラーなど家庭・経済的環境の問題により、就職活動に際して特別な支援ニーズを有する新規学卒者等に対しては、就職支援ナビゲーターを中心に在学中から効果的かつ集中的な支援に取り組む必要がある。



② 若者活躍促進

■ 近年、発達障害者の疑いがある者、コミュニケーション能力に課題のある者など、就職に困難を抱える者が増えていることから、きめ細かな個別支援に取り組む必要がある。



取組

● 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中心となり、業界研究や担当者制による個別支援等により就職支援を実施する。  
また、新卒応援ハローワーク内に臨床心理士を配置し、心理的サポートを含む一体的・総合的な支援を進めていく。

主な支援の流れ

▽初来所 ▶ 活動スタート

- ◆ 求職者登録、個別相談
- ◆ 自己分析、各種セミナーの受講
- ◆ 企業説明会を通じた業界研究
- ◆ 情報収集、求人検索

job tagを活用した労働市場等の情報提供をしながら、相談者に合った求人を担当者とともにサポート

▽企業への応募

- ◆ 企業へのアプローチ
- ◆ 応募書類や面接の準備、支援

これまでの学生生活を振り返りながら、魅力的な履歴書やエントリーシートの作成をサポート

- ◆ ミニ面接会や合同説明会の開催

▽採用

- ◆ 就職後の相談、定着支援

就職後も、職場環境や人間関係などの悩みについて相談を受ける

● 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業に対しては、「ユースエール認定」の取得の勧奨を行う。



● 就職支援ナビゲーターによる担当者制による支援を行うとともに、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、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

支援の特徴

▽担当者制

- ◆ 予約制で同じスタッフがサポート
- ◆ 仕事や就職に関する相談、職歴や就活に関する相談、面接対策や就職プランを作成

▽web相談(職業相談)

- ◆ 就活に不安がある方、どうしていいかわからない方への仕事場適性、書類作成・添削、面接対策に関する相談



その他の支援

▽自己理解、仕事理解(職業適性診断)

- ◆ キャリア・インサイト
- ◆ job tag(職業情報提供サイト、厚生労働省運営)

▽応募書類、面接対策

- ◆ 履歴書・職務経歴書の作成サポート
- ◆ 効果的な話し方など1対1でトレーニング

▽定着支援

- ◆ 採用後の不安や悩みについて相談

▽就活クラブ

- ◆ 就活に不安を感じている方に、就活中の仲間との交流を通じてコミュニケーション能力等を養い、座学とグループワークで就活を学ぶことができるセミナー



③ 就職氷河期世代に対する伴走型支援の推進

■ 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、現在も不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面しているものもいる。そのため、引き続き就職氷河期世代の抱える固有の課題、例えば希望する職業とのギャップや実社会での経験不足などに対して、今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。

④ 地域若者サポートステーションを通じた就労自立支援

■ 15歳～49歳の若年無業者等の数が高止まりで推移している。「地域若者サポートステーション事業」の支援メニューにおいて、この若年無業者等の抱える課題を解決し、職業的自立に向けた支援の実施が必要である。

【働く】に踏み出す勇気を応援したい！  
 サポステは、あなたを全力でサポートする場所です。今の思いを話しに来てください。すべての問題解決法、そこから始まります！  
 地域若者サポートステーション（通称：サポステ）は、働くことに踏み出しにくい若年世代にじっくりの時間をかけ、本人や家族のみなさんで相談がしやすい「拠出型」を得意としています。相談は、必ずまでの若年無業者等が就職を目指す人への支援です。  
 177名、1.7名、47.7名、68.8名  
 ① サポステの就労支援  
 ② 相談・面談  
 ③ 職業訓練  
 ④ 就職支援

取組

- 愛知労働局、愛知県及び関係機関から構成される「あい就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、就職氷河期世代の方の活躍の機会を広げるため、支援策の周知広報、取組状況や好事例の収集などを通じ、正社員化等の支援を推進する。
- 県内の6ハローワーク（名古屋中、名古屋南、名古屋東、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伴走型支援を実施。また、必要に応じて専門担当者によるチームを結成し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な職業能力施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の職場定着などを計画的に実施する。

就職氷河期世代支援コーナー  
 支援内容はコチラ！  
 ハローワーク名古屋中、豊橋、名古屋東、名古屋南、名古屋東、豊橋、一宮、豊田  
 窓口での相談は求職活動開始にカウントされます

就職氷河期世代支援特設ページ

〈愛知労働局ホームページ〉  
[https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/hyogaki.html#top\\_pf](https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hyogaki.html#top_pf)

- 地域若者サポートステーションを、愛知県内に9か所（名古屋、蒲郡、豊川、知立、豊橋、一宮、愛西、春日井、半田（うち豊川と愛西は、常設サテライト））に設置し、次のメニューにより継続的な支援を実施する。

支援メニュー

- ▶ 基盤的支援（就職活動準備支援）及び実践的支援（就職に向けた実践的支援）を実施
- ▶ 利用者の利便性等を考慮してオンラインによる相談にも対応
- ▶ キャリアコンサルタントによる相談を踏まえ、個別の支援計画を策定
- ▶ 利用者の個別ニーズを踏まえたプログラムの実施
- ▶ 学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援を実施
- ▶ OJTとOff-JTを組み合わせた職場体験プログラムの実施
- ▶ 職場への定着・フォローアップ相談により職業的自立を実現
- ▶ 地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し連携する





① 労働保険未手続事業 一掃対策の推進

■未手続事業場の一層に向けて、効果的な広報活動を展開するとともに、積極的な加入勧奨を行う必要がある。

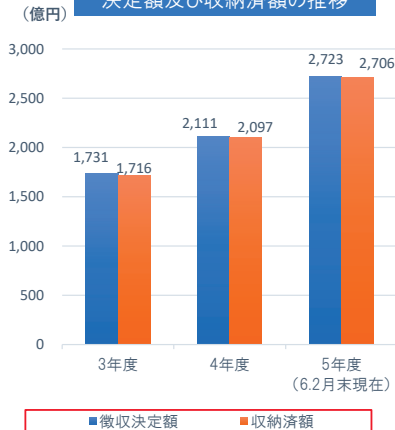
【愛知労働局管内労働保険適用事業場数】

- \* 令和3年度
  - 労災保険 158,040件
    - 個別 102,502件
    - 委託 55,538件
  - 雇用保険 124,095件
    - 個別 85,617件
    - 委託 38,478件
- \* 令和4年度
  - 労災保険 159,406件
    - 個別 103,562件
    - 委託 55,844件
  - 雇用保険 125,084件
    - 個別 86,494件
    - 委託 38,590件

② 労働保険料等の適正徴収

■労働保険制度の安定的な運営を確保するためには、労働保険料等の収納率を高い水準で維持する必要がある。

愛知労働局の労働保険料等徴収決定額及び収納済額の推移



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ける労働保険事務組合本来の機能が十分に発揮されるための指導育成を強化する必要がある。

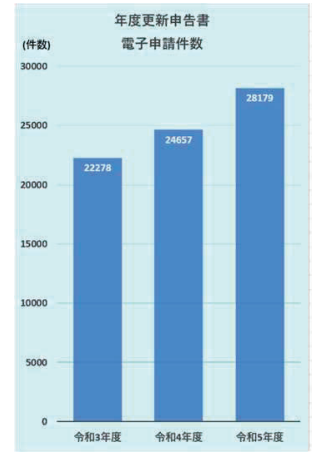
■不正・不適切事案の発生防止が重要である。

【愛知労働局管内の労働保険事務組合等の数】

- \* 労働保険事務組合
  - 令和3年度末 411組合
  - 令和4年度末 408組合
- \* 一人親方団体
  - 令和3年度 214件
  - 令和4年度 212件

④ 電子申請の利用促進

■行政手続きコスト削減(手続きの利便性を向上)のため、さらなる電子申請・電子納付の利用促進を図る。



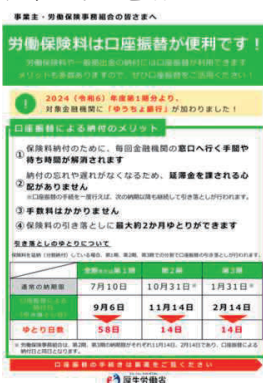
電子申請率	令和3年度	令和4年度
※雇用保険重点3手続 (資格取得届・資格喪失届・高齢者雇用継続給付)	68.1%	74.6%

取組

- 労働局、監督署、ハローワークの連携を強化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、効果的な情報収集を行う。
- 労働保険の加入促進に関する事業の受託団体と連携した積極的な加入勧奨と訪問による手続き指導を推進する。
- 「労働保険未手続事業一掃対策強化期間」(11月)をはじめとする様々な機会をとらえて積極的かつ効果的な広報活動を展開する。



- 効果的かつ組織的な滞納整理のため滞納事業を組織的に管理する。
  - ▶年間を通じて適正かつ実効ある滞納整理を実施
  - ▶時効中断措置等の適切な債権管理
  - ▶納付督促によっても納付されない場合は財産調査等を実施
- 納付資力がありながら納付を怠る事業に対し、負担の公平を確保する観点からも、法令等に沿った滞納処分へ積極的に移行する。
- 行政手続コストの削減及び法定期限内における確実な納付を図るため「口座振替制度」を推進
  - ▶新規成立事業へのリーフレット配布
  - ▶愛知労働局ホームページ、YouTubeチャンネルを活用しての周知



- 労働保険事務組合、一人親方団体等へ向けた充実した会議と研修を実施する。
- 定期的、実効的な監査及び実地指導を実施する。



- 電子申請に係る一連の手続き方法、電子申請体験コーナー活用等情報を愛知局ホームページへの掲載する。
- 郵便物へのリーフレット封入による広報を行う。
- 社会保険労務士会、事業主団体等との連携強化による効率的な電子申請利用勧奨の実施する。
- 雇用保険関係手続の電子申請の利用促進を図るため、ハローワーク窓口や各種会議や研修会等において利用勧奨を行うとともに、手続きに不安を抱える事業主等へは電子申請アドバイザーを派遣するなど、電子申請の利用率向上に向けた取組を行う。



# 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		
		052(219)5502		
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 フリーランス・事業者間取引適正化等法に関すること	
	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 法定労働基準の履行確保、事業場に対する監督指導、司法警察事務、外国人労働者相談コーナーに関すること	
	安全課	052(972)0255		
	健康課	052(972)0256		
	賃金課	052(972)0257		
		052(972)0258		
	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	
			052(855)2145	
			052(855)2148	
	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				
052(219)5506				
052(219)5568				
052(219)5578				
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	
訓練課	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 人材開発支援助成金「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリ ング支援コース」活用助奨に関すること		
需給調整事業部	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		



## 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
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)
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)
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、愛知県	〒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)
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)
豊 橋	豊橋市、豊川市、蒲郡市、新城市、田原市、北設楽郡	〒440-8506 豊橋市大國町 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)
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)
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)
西 尾	西尾市	〒445-0072 西尾市徳次町下十五夜 13	(0563) 57-7161
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)
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)
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)
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)
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
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
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

## 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
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
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	

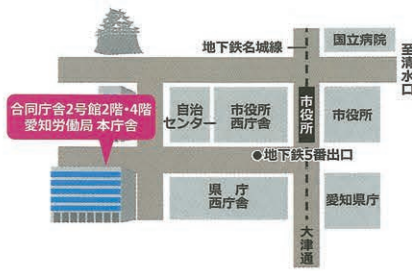
## 公共職業安定所

安定所名	管轄区域	所在地	電話番号
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
名古屋南	熱田区、港区、南区、瑞穂区、緑区、豊明市	〒456-8503 名古屋市熱田区旗屋2-22-21	(052)681-1211
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 名古屋市名東区平和が丘1-2	(052)774-1115
豊橋	豊橋市、田原市	〒440-8507 豊橋市大園町111 (豊橋地方合同庁舎 1階)	(0532)52-7191
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
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
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
瀬戸	瀬戸市、尾張旭市	〒489-0871 瀬戸市東長根町86	(0561)82-5123
豊田	豊田市、みよし市	〒471-8609 豊田市常盤町3-25-7	(0565)31-1400
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
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
碧南 (出張所)	碧南市	〒447-0865 碧南市浅間町1-41-4	(0566)41-0327
西尾	西尾市	〒445-0071 西尾市熊味町小松島41-1	(0563)56-3622
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
豊川	豊川市	〒442-0888 豊川市千歳通1-34	(0533)86-3178
蒲郡 (出張所)	蒲郡市	〒443-0034 蒲郡市港町16-9	(0533)67-8609
新城	新城市、北設楽郡	〒441-1384 新城市西入船24-1	(0536)22-1160
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



# 労働局庁舎の案内図

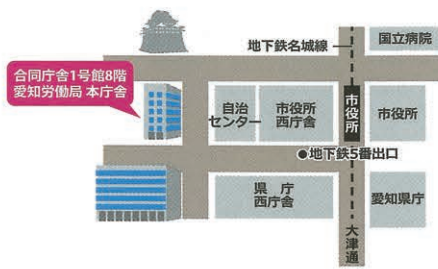
## 三の丸庁舎



- 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「名古屋城」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)



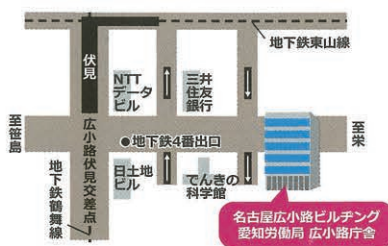
## 三の丸庁舎分室



- 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「名古屋城」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)



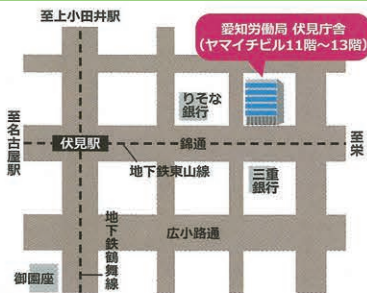
## 広小路庁舎



- 所在地  
〒460-0008 名古屋市中区栄二丁目  
3番1号(名古屋広小路ビルヂング)  
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・需給調整事業部



## 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

