

令和 7 (2025) 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

愛知の労働行政を取り巻く情勢	1
----------------	---

## 愛知労働局の各種施策

I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・非正規雇用労働者への支援	2
----------------------------------	---

- ①事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援
- ②最低賃金制度の適切な運営
- ③同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

II 人材確保支援の推進	5
--------------	---

- ①ハローワークのマッチング機能の強化
- ②人材不足分野のマッチング支援
- ③民間人材サービス事業者（派遣事業者等）への指導監督の徹底

III リ・スキリング	8
-------------	---

- ①リ・スキリングによる能力向上支援

IV 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	9
----------------------------	---

- ①女性活躍推進に向けた取組促進等
- ②高齢者、障害者、外国人に対する就職支援等
- ③若年者等への就職支援
- ④マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援
- ⑤仕事と育児・介護の両立支援
- ⑥多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
- ⑦総合的なハラスメントの防止
- ⑧フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等
- ⑨長時間労働の抑制
- ⑩労働条件の確保・改善対策
- ⑪14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- ⑫労災保険給付の迅速・適正な処理
- ⑬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	23
---------------	----

労働基準監督署・総合労働相談コーナー一覧	24
----------------------	----

公共職業安定所一覧	25
-----------	----

# 愛知の労働行政を取り巻く情勢

- 物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついていない状況が続いており、最低賃金・賃金の引上げを起点として、賃金上昇を消費の活性化に繋げ、それにより企業収益が伸びて更に賃金が上がるという好循環の実現を目指すことが必要
- 多くの企業で人材確保が困難な状況が継続し、特に、中小企業の人手不足感が深刻化していることから、マッチング機能の強化を中心とした人材確保の支援とともに、労働者個々人の学び直しに対応するためのリ・スキリングによる能力向上支援が必要不可欠
- 少子高齢化を背景とした生産年齢人口の減少が急速に進行する中、年齢や性別、個別の事情等にかかわらず、多様な人材が活躍できる社会を実現することが重要であり、多様な人材の誰もが安心して、かつ安全に働き続け、その能力・経験を十分に発揮することができる職場環境の実現に取り組むことが必要

## 令和7年度愛知労働局行政運営方針の概要

### 行政運営方針の3つの柱

#### 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・ 非正規雇用労働者への支援

- 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援
- 最低賃金制度の適切な運営
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

#### 人材確保支援、リ・スキリングの推進

- ハローワークのマッチング機能の強化
- 人材確保支援の推進
- リ・スキリングによる能力向上支援

#### 多様な人材の活躍促進と 職場環境改善に向けた取組

- 女性活躍推進に向けた取組促進等
- 多様な人材の活躍の促進
- 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
- 総合的なハラスメントの防止
- フリーランスの就業環境の整備
- 安全で健康に働くことができる環境づくり
- 労働保険制度の円滑な運営

# I ① 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

## 課題

### ● 中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に向けた取組

物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついておらず、かつ、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいない。一方、最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされており、賃上げのスピードの加速が求められる中で、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。



## 取組

### ■ 賃金引上げを支援するための各種支援策等の積極的な周知及び利用動奨

- 個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金等をまとめて紹介する「賃上げ」支援助成金パッケージを周知する。
- 業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。
- 「愛知働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口において、社会保険労務士等の労務管理の専門家が無料で相談支援を行う。
- 中部経済産業局との連携を強化し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介を行う。

### ■ 取引適正化・適切な価格転嫁等への機運の醸成等

- 労働局及び労働基準監督署において、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を行う。
- 「しわ寄せ」に関する情報を把握した場合には、中部経済産業局に情報提供を行う。
- 「適正な取引・価格転嫁を促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」に基づき、「取引適正化・価格転嫁促進シンポジウム」を開催するなど、県内の行政機関、経済団体、労働団体及び金融機関が連携して取引適正化、適切な価格転嫁等への機運の醸成を図る。
- 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、監督指導等により、最低賃金・賃金支払の徹底を行うとともに、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の取組の好事例を提供する等、企業の賃金引上げに向けた環境整備を行う。

【参考】令和7年度予算における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差縮小、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を実現。【※工団等・スタッフ系企業における拡充部分】

生産性向上（設備・人への投資等）への支援	正規・非正規の格差縮小への支援
<b>業務改善助成金</b> 【150万円】 中小企業・小規模事業者が業務改善のために必要な経費の一部を助成。業務改善の促進、生産性の向上に効果的。	<b>キャリアアップ助成金</b> 【300万円】 正規・非正規の格差縮小を促進し、より高い処遇への労働移動を支援。キャリアアップの促進、生産性の向上に効果的。
<b>働き方改革推進支援助成金</b> 【200万円】 働き方改革の推進に効果的。業務改善の促進、生産性の向上に効果的。	<b>より高い処遇への労働移動等への支援</b> 正規・非正規の格差縮小を促進し、より高い処遇への労働移動を支援。
<b>人材開発助成金</b> 【300万円】 人材開発の促進に効果的。業務改善の促進、生産性の向上に効果的。	<b>特定産業振興支援助成金</b> 【300万円】 特定産業の振興に効果的。業務改善の促進、生産性の向上に効果的。
<b>人材開発助成金</b> 【300万円】 人材開発の促進に効果的。業務改善の促進、生産性の向上に効果的。	<b>業務改善助成金</b> 【150万円】 業務改善の促進に効果的。業務改善の促進、生産性の向上に効果的。

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針【概要】

本指針の性格

- 労働費の適正な転嫁に関する指針。価格交渉の円滑化を目的とする。
- 労働費の適正な転嫁を促進し、地域経済の活性化に取り組む共同宣言に基づき、適正な取引・価格転嫁を促すための指針。
- 指針の性格
- 指針の性格

発注者として採るべき行動・求められる行動

- 発注者として採るべき行動
- 求められる行動
- 発注者として採るべき行動
- 求められる行動



# I ② 最低賃金制度の適切な運営

## 課題

### ■ 愛知地方最低賃金審議会における議論を尽くした審議

最低賃金について、今後も大幅な引き上げが想定されるところであり、公労使三者の愛知地方最低賃金審議会において、最低賃金額についてしっかりと議論を行う必要がある。

### ■ 最低賃金額の周知及び履行確保

愛知県の最低賃金額は年々引上げ幅が増加していることから、県内に広く周知し、履行確保を図る必要がある。

### ▶ 地域別最低賃金の改正

○ 8月5日に開催された最低賃金審議会において**時間額 1,077円**（引上げ額 50円）への改正答申（10月1日発効）



第516回愛知地方最低賃金審議会  
(写真左側 中山会長、写真右側 小林局長)

地域別最低賃金の推移	令和4年度	令和5年度	令和6年度
時間額	986円	1027円	1077円
引上げ幅	31円	41円	50円
引上げ率	3.25%	4.16%	4.87%
業種別	44.10.1	45.10.1	46.10.1

### ▶ 特定最低賃金の改正

○ 10月16日に開催された最低賃金審議会において**2業種**の改正金額答申（12月16日発効）

- ・ 製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業  
時間額 **1,111円**  
(引上げ額 R6:52円 ← R5:41円)
- ・ 輸送用機械器具製造業  
時間額 **1,081円**  
(引上げ額 R6:53円 ← R5:31円)

## 取組

### ● 愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営

事務局として、県内の経済動向、地域の実情及びこれまでの審議状況などを踏まえつつ、適切な資料の収集、作成、提示に努め、厚生労働省労働基準局賃金課と連携を図りながら、審議を尽くして金額が決定されるよう愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

### ● 最低賃金額の周知及び遵守の徹底

- 最低賃金額の改正については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、県民に幅広く周知し、使用者及び労働者等に周知徹底を図る。
- これまでの監督指導の結果や労働相談等の各種情報を踏まえ、最低賃金の遵守を図るため、履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

# I ③ 同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

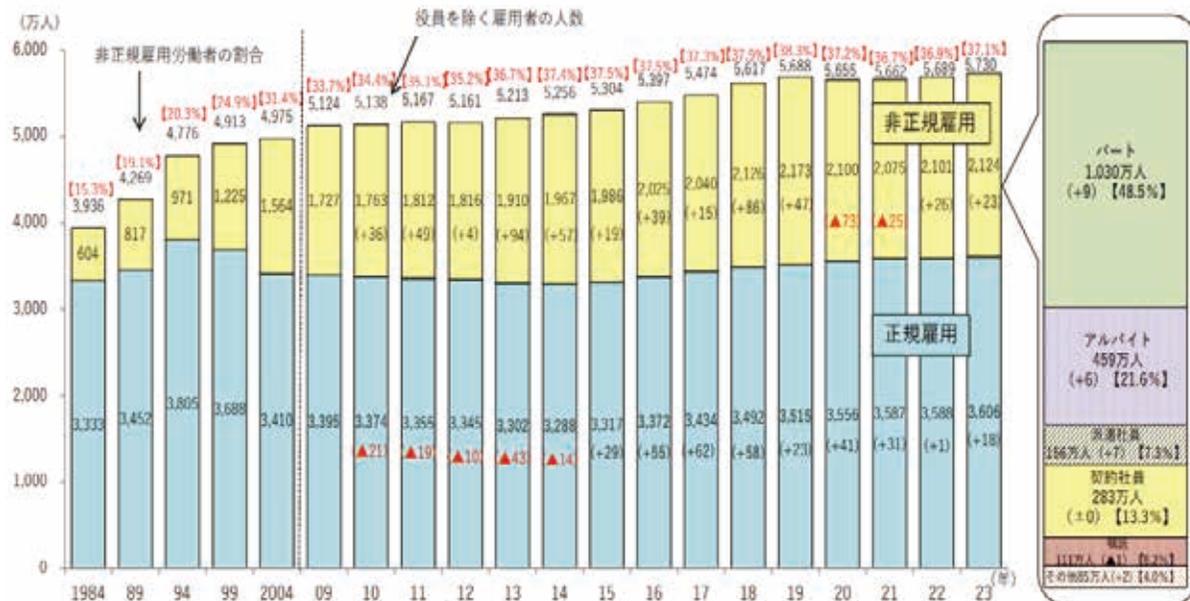
## 課題

- パートタイム労働者や派遣労働者等、正規雇用以外の雇用形態で働く労働者の公正な待遇の確保を進めていく必要がある。
- パートタイム労働者や派遣労働者のうち、就業調整をしている労働者、育児や介護などの様々な事情により働く時間に制約がある者、正社員として働く機会を得られず、やむを得ずパートタイム労働者等として働く労働者が一定程度おり、非正規雇用労働者の一層の処遇改善、正社員転換を行う企業への支援を行う必要がある。



全国の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

2023年の全国の非正規雇用労働者の内訳



## 取組

- 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、労働者派遣法に基づく同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。その際、監督署からの情報提供を受け、雇用環境・均等部及び需給調整事業部による効率的な事業主への報告徴収、指導を実施し、是正指導の実効性を高める。
- 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換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、「年取の壁・支援強化パッケージ」として、年取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令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。
- また、「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やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。



## Ⅱ① ハローワークのマッチング機能の強化

### 課題

ハローワークは就職困難者を始めとした求職者に対するセーフティネットであるのみならず、中小企業を始めとする地域の求人企業に対する人材確保のセーフティネットでもあるが、人手不足が年々深刻化する中で、この機能が著しく低下している。また、ハローワークを主に利用する求職者についても、高齢者、障害者、外国人等が増える一方、自らインターネットで就職活動を行う若年者を中心に減少傾向にある。

ハローワークは県内の各地域に拠点を有していることが強みであり、これらを最大限に生かして、管内企業のことを最もよく理解している地域密着型の公的機関を目指してマッチングを推進する。

#### 愛知県内のハローワーク等の拠点数

ハローワーク	18所 (2出張所含む)
出先窓口	42拠点

#### 令和5年度実績

有効求人者数	131,775人
有効求職者数	98,921人
就職件数	49,357件

マッチング機能を高めるため、広く求職者・求人者を取り込むことが必要

### 取組

#### 求職者向けサービスの向上

##### ● 担当者制による伴走型支援と情報提供

求職者のニーズに応じて、担当者が一緒に伴走支援を実施。また、求人企業のあっせんや情報提供を行い、インターネット上では得られない地域の業界や企業に関する情報を提供。

##### ● キャリアコンサルティングと就職支援

やりたい仕事が決まらない場合でも、キャリアコンサルティングを通じて就職に向けた支援を実施。求職者のキャリアに関する相談に応じ、適切なアドバイスを提供。

##### ● 職業訓練とスキルアップ支援

スキルアップのための職業訓練をあっせんし、訓練後にはより良い処遇での就職を支援。これにより、求職者が自身のスキルを向上させ、より良い職場環境で働けるようサポート。

##### ● 個別のニーズに応じた求人条件の調整とサポート

応募したい求人の条件に合わない部分があれば、求人企業に対して求人条件の緩和や助言を実施。また、育児・介護、障害や病気など、就職に際して不安なことがあっても、条件に合った求人と一緒に探すサポートを提供。

#### 求人企業向けサービスの向上

##### ■ 求人企業のサポート

求人企業のニーズに応じて、専任の担当者とともに応募から採用まで一貫したサポートを実施。また、求人企業を訪問し、採用したい人材像を的確に把握した上で、企業や職場の魅力と一緒に発見・発信。

##### ■ ハローワークの利用促進

雇用保険受給者等に対してハローワークの利用を積極的に働きかけ、ハローワーク経由での就職を推進。

##### ■ キャリアコンサルティングとミスマッチの減少

キャリアコンサルティングを通じて把握した求職者の意向を踏まえ、丁寧なあっせんにより採用後のミスマッチを低減。

##### ■ 求職者ニーズと労働市場の情報提供・助言

求職者ニーズや労働市場の情勢について情報提供や助言を行い、必要に応じて人材確保に関する悩みを一緒に解決。また、賃上げや働き方改革を進める企業を積極的に応援。

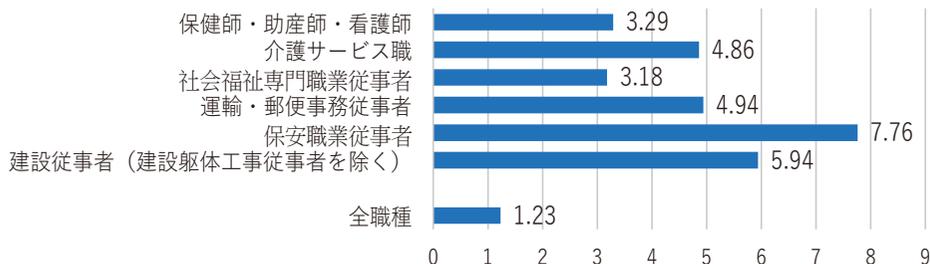
## II② 人材不足分野のマッチング支援

### 課題

#### 人材不足分野の需給状況

看護、介護、保育、運輸、警備、建設分野での人材確保が依然として深刻である。

職業別求人倍率（R7.1）



#### 人材不足分野の就職件数

医療、介護分野は、職業紹介事業者の手数料の負担が重く、ハローワークの機能強化が求められており、ハローワークは人材不足分野の支援を重点的に取り組む必要がある。

	看護	介護	保育	運輸	建設	警備	計
R4年度	1,367	3,776	731	2,369	1,065	1,016	10,333
R5年度	1,380	3,627	502	2,552	1,056	1,120	10,237
R6年度	1,042	2,890	473	2,758	821	944	8,928

令和6年度は1月末時点の件数

### 取組

#### ● 人材確保対策コーナーの取組

看護、介護、保育、運輸、警備、建設分野の人材不足解消のため、ハローワークに設置している「人材確保対策コーナー（名古屋中・名古屋東・名古屋南・一宮・豊橋）」を中心に、面接会やセミナーを実施。有資格者の掘り起こしや求人票の書き方アドバイス、企業PRも行う等マッチング支援を実施。

#### ■ 業界団体との連携

下記の業界団体と連携して、業界PRイベント等を実施。

看護分野	愛知県ナースセンター
介護分野	愛知県福祉人材センター
保育分野	愛知県保育士・保育所支援センター
運輸分野	愛知県トラック協会・日本海事協会
警備分野	愛知県警備業協会
建設分野	愛知県建設業協会

## Ⅱ③ 民間人材サービス事業者（派遣事業者等）への指導監督の徹底

### 課題

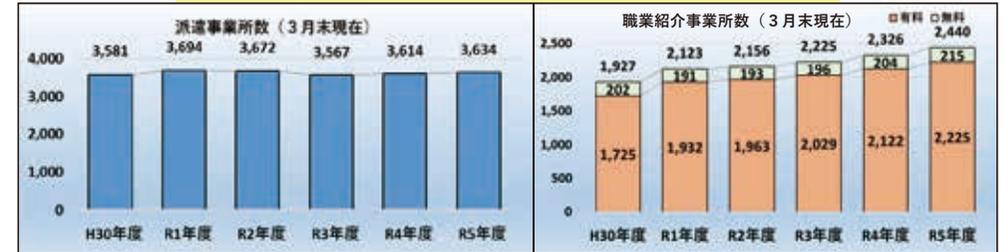
#### ■ 民間人材サービス事業者（労働者派遣事業者等）の状況

- ・愛知県管内の労働者派遣事業所数は、全国的には東京都、大阪府に次いで多く中でも製造派遣を行う事業所の割合が他県に比べ高い割合となっている。
- ・近年の法違反の傾向として、派遣元事業所は同一労働同一賃金に係る違反や法定書類の記載内容の不備による違反の割合が高く、派遣先事業所は同様の違反のほか、法に定められた行為の不履行による違反の割合が高くなっている。
- ・また、派遣労働者等からの相談も多く、労働者派遣事業の適正な運営の確保のため、派遣元、派遣先は更に労働者派遣法への理解を深め、法令の遵守を図る必要がある。

#### ■ 雇用仲介事業者（職業紹介事業者・募集情報等提供事業者）の状況

- ・愛知県管内の職業紹介事業者は年々増加傾向にある。
- ・労働者の入職経路において募集情報等提供事業者等による求人メディア・広告が就職・転職の主要なツールとなっており、その中で求職者に関する情報を収集して事業を行う届出制の特定募集情報等提供事業者は令和6年8月現在で全国1,179事業所あり東京都、大阪府、愛知県に集中している。
- ・雇用仲介事業におけるお祝い金、転職勧奨、利用料金等に係るトラブルが以前より全国的に発生しており、労働力需給調整機能強化のため令和6年度に雇用仲介事業者への更なる法規制を追加している。

労働者派遣事業・職業紹介事業所数の推移(需給調整システム)



指導監督実施状況 (1月末現在)

		指導監督実施件数			文書指導件数		
		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
労働者派遣	派遣元	1,211 (1,102)	1,197 (1,058)	967 (967)	883 (808)	871 (761)	670 (670)
	派遣先	195 (145)	267 (201)	354 (354)	160 (123)	179 (123)	207 (207)
職業紹介		425 (368)	373 (338)	358 (358)	169 (138)	130 (109)	94 (94)

( ) はうち1月末までの数

### 取組

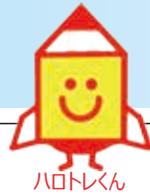
#### ● 民間人材サービス事業者（労働者派遣事業者等）に対する指導監督の徹底

- ・制度の周知のための新規許可及び許可更新事業所向け説明会等の計画的な実施
- ・派遣元、派遣先を対象とした「事業の適正化に向けたオンライン研修会」の開催
- ・制度の理解を広めるためのハローワーク求職者対象「求職者支援セミナー」の開催
- ・派遣元及び特に派遣法への理解が不十分と思われる派遣先に対する重点的な指導監督の実施
- ・労働基準監督署が回収した派遣先のチェックリストに基づく同一労働同一賃金にかかる指導監督の実施
- ・請負と称して実態が派遣状態のいわゆる「偽装請負」事案の情報の把握及び指導監督の実施
- ・派遣労働者等からの申告、苦情相談等への迅速かつ適切な対応及び重大な法違反への行政処分を含めた厳正な指導監督の実施

#### ● 雇用仲介事業者（職業紹介事業者・募集情報等提供事業者）への対応

- ・法規制の周知、法違反事案への指導監督の実施及び重大な法違反への行政処分を含めた厳正な対応
- ・\* 有料職業紹介事業者によるお祝い金提供の禁止、転職勧奨禁止の許可要件への追加
- ・\* 募集情報等提供事業者でのお祝い金等の提供の原則禁止
- ・\* 職業紹介事業者の手数料実績の公開義務化、利用料金や違約金規約の明示義務化

# Ⅲ① リ・スキリングによる能力向上支援



愛知労働局・ハローワークは、「企業の人材育成」「労働者の学び・学び直し」（リスキリング）を応援します！

## 課題

### ① 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

■ 持続的な賃上げの実現のためには、企業の生産性の向上が不可欠であり、公的職業訓練のデジタル分野を拡充し、デジタル推進人材の育成支援に取り組む必要がある。

■ デジタル分野の訓練受講者の就職率は低く、企業とのマッチング、就職率の向上が課題となっている。

#### デジタル分野の応募倍率・就職率

	公共職業訓練(委託)			求職者支援訓練		
	コース	応募倍率	就職率	コース	応募倍率	就職率
4年度	44	130.8%	75.5%	19	221.8%	67.2%
5年度	92	100.8%	76.8%	28	163.6%	59.8%
6年度(1月末)	73	98.2%	-	24	155.1%	-

### ② 人材開発支援助成金による人材育成の推進

■ 中小企業においては、「人への投資」、「デジタル人材の育成」等の必要性を認識するものの、訓練・研修の設定等に課題を抱える企業が多く、これらの解消を図りつつ助成金の活用を促し、人材育成を推進することが課題となっている。

#### 人材開発支援助成金「計画届」受案件数(対象労働者数)

	4年度	5年度	6年度(1月末現在)
人への投資促進コース	96件 (1,957人)	282件 (7,442人)	342件 (6,201人)
事業展開等リスキリング支援コース	121件 (1,636人)	686件 (5,390人)	1,144件 (8,303人)

※事業展開等リスキリング支援コースは、令和4年12月創設

## 取組

- デジタル分野の訓練の拡充、地域の実情に応じた人材の育成について、愛知県地域職業訓練実施計画に基づき取り組む。
- 企業が求めるデジタル人材のニーズ、スキル水準等の情報を把握し、訓練実施機関、訓練受講者、ハローワークと共有し、訓練カリキュラムの改善や訓練受講者の意識喚起、ハローワークにおける就職支援等に活用する。
- デジタルの知見を活用できる求人を「DX推進求人」として把握・確保に努め、これらを適確に訓練受講者に提供し、企業とのマッチングを促進する。

#### 愛知県地域職業訓練実施計画(定員)

分野		6年度	7年度
+ 公共職業訓練(求職者支援訓練(離職者向け)(実践コース))	IT	1,362	1,249
	営業・販売・事務	2,252	1,876
	医療事務	72	352
	介護・医療・福祉	1,296	1,319
	農業	90	90
	デザイン	747	954
	製造	622	614
	建設関連	373	343
美容・美容関連	144	144	
その他	482	495	
求職者支援訓練(基礎コース)		479	383
合計		7,919	7,819
うちデジタル分野		2,257	2,351
割合		28.5%	30.1%

- (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部が実施する在職者向けの『生産性向上支援訓練』は、企業の生産性を向上するために必要な知識を習得できるものであり、DX対応などオーダーメイド型で設定できるため、訓練・研修設定等に課題を抱える企業にとって有益なもの。
- 「人材開発支援助成金」と「生産性向上支援訓練」の説明をパッケージにした制度説明会を開催し、当該助成金の効果的な活用促進を図る。

#### 「生産性向上支援訓練」実施コース数(受講者数)

	4年度	5年度	6年度(1月末現在)
オープンコース	19件 (241人)	26件 (333人)	30件 (403人)
オーダーコース	152件 (1,768人)	189件 (2,101人)	200件 (2,403人)



「ハロトレのカ 宿りし 紙々」『リスキリン』は、愛知労働局リスキリング応援キャラクターです。

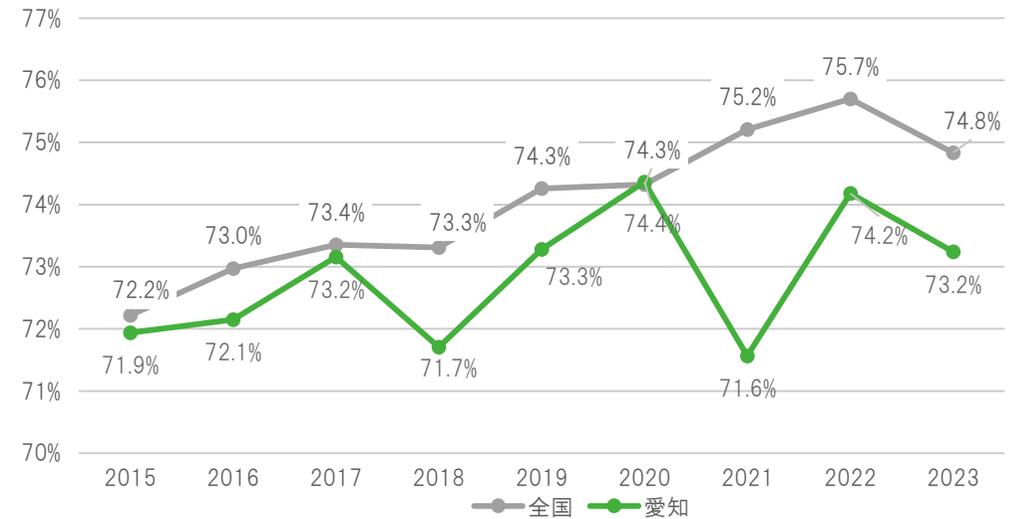
## IV① 女性活躍推進に向けた取組促進等

### 課題

- 愛知県の女性の就業率は高い水準にあるが正規雇用率は全国と比べて低い。また、平均勤続年数の男女差が5.3年と大きく、結果、管理職の女性比率が6.4%と全国で最も低く、男女の賃金の差異も73.2%と大きい。
- 女性活躍推進の取組促進を一層進めるとともに、アンコンシャス・バイアスの解消も図っていく必要がある。
- 女性はライフステージごとに様々な健康課題に直面する可能性があるが、女性が健康で能力を発揮しつつ長く働き続けるためには、女性のみだけでなく、職場全体で環境整備に取り組んでいく必要がある。



男女労働者間における賃金格差  
(男性=100としたときの女性の割合)



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「性、都道府県別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（男女別）※一般労働者のデータを使用

※男女労働者間における賃金格差は、「男性の所定内給与額（一般労働者）」に対する「女性の所定内給与額（一般労働者）」の割合

### 取組

- 男女の賃金差異に係る情報公表について、事業主への報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。その際、賃金差異の要因分析に基づく雇用管理改善や、より一層の女性活躍推進に向けた取組の促進を図るとともに、「女性の活躍推進データベース」の積極的な活用勧奨を図る。
- 募集・採用、配置・昇進、教育訓練等雇用管理の各ステージにおける性別を理由とした差別がないかを確認し、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、アンコンシャス・バイアスに基づく対応をしていないか確認し、意識啓発に取り組む。

- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について、事業主に対し周知・啓発を図るとともに、性別を理由とした差別や妊娠等不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し男女雇用機会均等法に基づく報告徴収・是正指導等を積極的に行う。
- 「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用し、企業の自主的取組を促す。併せて、女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度等に関する助成金を活用し、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立しやすい職場環境の推進を支援する。
- 男女間の賃金差異の公表義務対象拡大等を内容とする女性活躍推進法の改正法案が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容が労使に十分に理解できるように周知に取り組む。

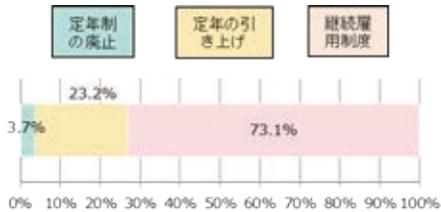
## IV② 高齢者、障害者、外国人に対する就職支援等

### 課題

#### 高齢者

##### ◆65歳までの雇用確保措置の実施状況 (R6)

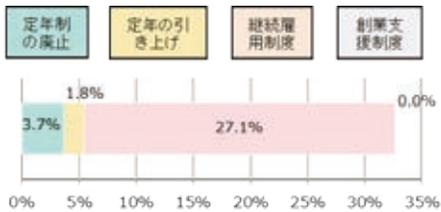
雇用確保措置の内訳 (14,164 社 / 14,164 社、100%)



● 継続雇用の基準を設ける経過措置の終了に伴い、確実な雇用確保措置の実施

##### ◆70歳までの就業確保措置の実施状況 (R6)

就業確保措置の内訳 (4,624 社 / 14,164 社、32.6%)



● 就業確保措置実施済みの企業は対前年比で2.1ポイント増加したものの、更なる推進が必要

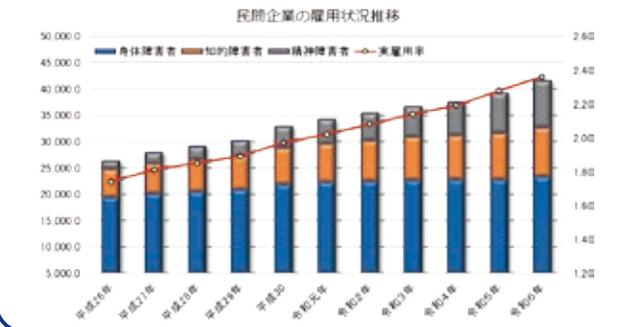
#### 障害者

##### ■ 愛知県内企業の障害者の雇用状況 (R6.6.1 現在障害者雇用状況報告)

- ・実雇用率：2.36% (対前年比 0.08 ポイント上昇)
- ・雇用障害者数：41,529.5 人 (対前年比 6.3 ポイント増加)
- ・法定雇用率達成企業の割合：46.5% (対前年比 5.0 ポイント低下)

##### ■ 障害者の就労の促進

- ・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も、法定雇用率 (2.5%) 及び全国の実雇用率 (2.41%) を下回る状況
- ・今後の除外率の引下げ及び法定雇用率の引上げを控え、雇用率達成に向けた更なる支援や指導等の取組が必要

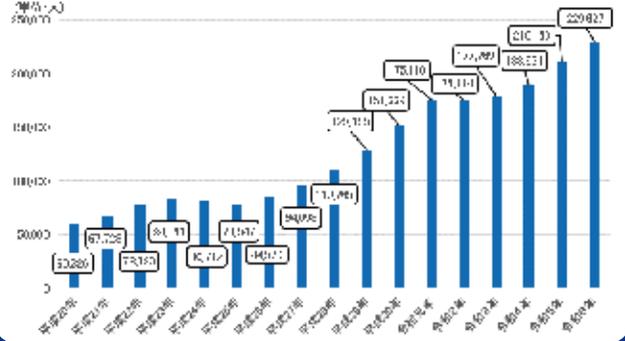


#### 外国人

##### ■ 「外国人雇用事業所数」、「外国人労働者数」は過去最高を更新

- ・外国人が安心して働くことができる就業環境の確保が必要
- ・外国人求職者に対する適切な就職支援が必要
- ・在留資格「特定技能」の外国人労働者に対する就職支援の質的及び量的な強化が必要

愛知県における外国人労働者数の推移



### 取組

##### ● 65歳までの雇用確保措置の確実な実行

- ・法令違反の企業を把握した場合は、当該企業に対して法令遵守を指導し、適正な高齢者雇用確保措置の実施を進めていく。

##### ● 70歳までの就業機会確保に向けた企業への周知啓発・指導及び支援

- ・事業主と接触する機会を捉えて、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に周知する。

##### ● ハローワークの生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

##### ● シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

- ・公益社団法人愛知県シルバー人材センターと連携し、高齢者や企業の多様なニーズに対応する。

##### ● 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

- ・ハローワークの訪問指導やあいさつ障害者雇用総合サポートデスクにおける支援等の強化
- ・関係機関と連携したチーム支援を実施

##### ● 雇用の質の向上のための周知・啓発

- ・もにす認定企業の拡大を図り、認定企業が地域における障害者雇用の身近なロールモデルとなるよう、もにす認定企業の取組を周知

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

##### ● 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

##### ● 事業所に対する支援

- ・「外国人雇用状況の届出制度」に基づく適切な届出の周知徹底
- ・外国人雇用管理アドバイザーによる適切な雇用管理等への助言
- ・「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」の周知

##### ● 外国人求職者等に対する支援

- ・多言語による相談支援体制の整備
- ・「外国人就労・定着支援研修事業」の積極的な周知
- ・外国人留学生に対する就職面接会の開催等マッチング機会の確保
- ・在留資格「特定技能」の外国人労働者の離転職に係るきめ細やかな就職支援

## IV③ 若年者等への就職支援

### 課題

#### 学生等

学生等の就職率は好調である一方で、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、就職活動やその後の就労・定着に際して特別な配慮や支援を必要とする学生等の割合が増加している。

#### ◆ 新規卒業予定者の就職状況（令和4年4月～令和7年1月末現在）

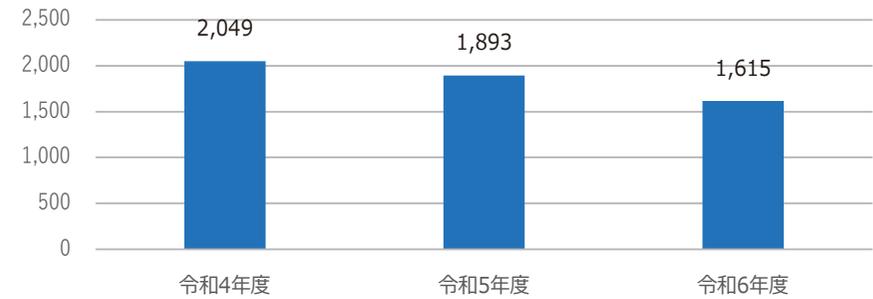
	R4年度	R5年度	R6年度
新規高等学校卒業予定者の求人数	34,719 (34,630)	38,913 (38,816)	40,034 (40,034)
新規高等学校卒業予定者の就職内定率	99.8 (97.1)	99.8 (97.3)	97.3 (97.3)
大学・短期大学の就職内定率	96.7 (89.2)	96.8 (89.3)	90.0 (90.0)

令和6年度は1月末時点の件数

#### 若年者

愛知わかものハローワーク等の現場では、近年、利用者が減少する一方で、コミュニケーション等に課題を抱える者等、就職や職場定着が難しく手厚い支援が必要な者が増えている。

#### 就職件数



令和6年度は1月末時点の件数

### 取組

#### ● 学生支援の強化

就職に課題を抱える学生等については、学校等とハローワークとの情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、新卒応援ハローワーク内に配置された臨床心理士による心理的サポートを含む一体的・総合的な支援を進める。また、関係機関と連携した支援チームを形成し、就職後の職場定着も含めた総合的な支援を行う。

#### ● 若者の就職支援強化

若者等に対しては、愛知県が設置するあいち若者職業支援センターが就職準備支援を行い、愛知わかものハローワークにおいて、担当者制による就労支援や職業相談を行うことで正社員就職を支援する。

## IV④ マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援

### 課題

- 子育てをしながら就職を希望する女性等に対しては、個々の求職者のニーズに応じた就職支援が求められ、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。
- 愛知県全体の女性等の子育て世代の有業率は67.3%（全国73.4%）となっており、求職者の掘り起こしの余地があるため、支援対象者の拡大を図る必要がある。

### マザーズハローワーク事業における重点支援対象者の実績

	R4年度	R5年度	R6年度
新規対象者数	1,639	1,806	1558
就職者数	1,596	1,730	1527
就職率	97.4%	95.8%	98.0%

令和6年度は1月末時点の件数

### マザーズハローワーク・コーナーにおける重点支援対象者の就職件数

あいちマザーズ	名古屋東	豊橋	一宮	刈谷	春日井
592	128	248	242	158	151

令和6年度1月末時点の件数

### 取組

#### ● 専門窓口での支援

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さ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。

#### ● SNS等を活用した周知

あいちマザーズハローワークやマザーズコーナーの個別支援の有効性は高いため、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保、就職に役立つ各種セミナー、オンライン職業相談等、マザーズハローワーク等が行う就職支援サービスが広く認知されるよう、潜在求職者に向けて積極的に周知を行う。



担当者制による個別支援

見やすいHPから求人検索も相談予約も

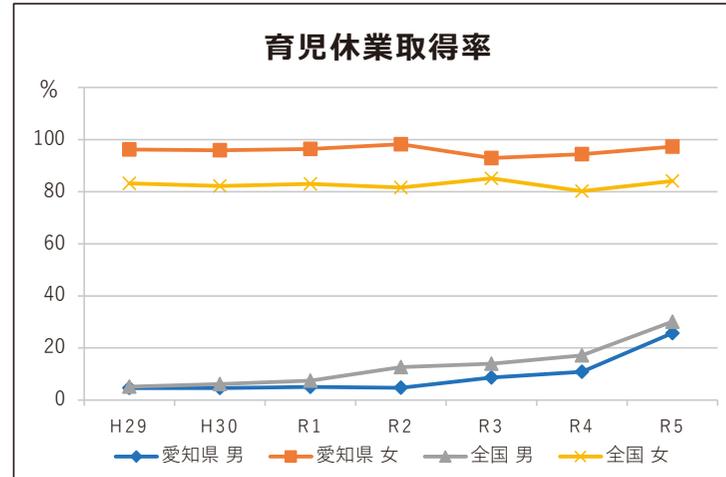


役立つ情報発信をSNSでも

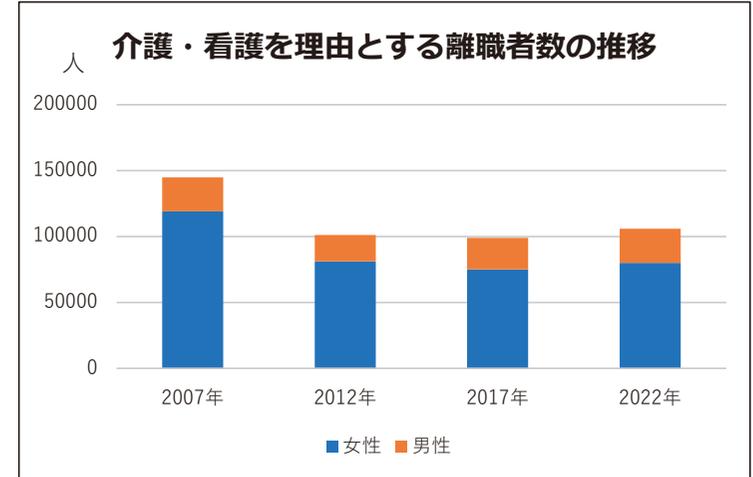
## IV⑤ 仕事と育児・介護の両立支援

### 課題

- 男女共に仕事と育児や介護の両立ができるようにしていくことが重要である。
- 愛知県の男性の育児休業取得率は25.7%と前年の10.8%より増加しているものの、女性の取得率に比べると低い状況にあるため、一層の取組強化が必要である。
- 引き続き介護離職を防止する必要がある、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保が重要である。



愛知県労働条件・労働福祉実態調査結果（愛知県）  
雇用均等基本調査（国）を基に作成



令和4年就業構造基本調査を基に作成

### 取組

- 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、愛知労働局作成の動画を活用しながら、周知・啓発を図る。また、施行後は着実な履行確保を図る。あわせて、両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。
- 「出生後休業支援給付金」(※1) 及び「育児時短就業給付金」(※2) について、改正育児・介護休業法と併せて周知を図る。
- 改正次世代育成支援対策推進法の着実な履行確保を図る。
- 「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準の見直しについて、広く周知し、併せて取得促進に取り組む。



(※1) 出生後休業支援給付金：子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付され、育児休業給付金等と合わせて給付率80%（手取り10割相当）

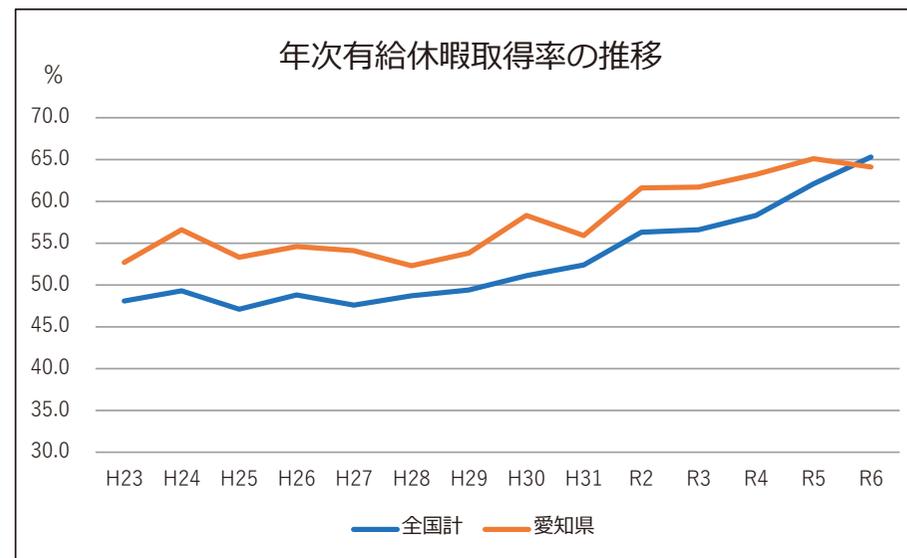
(※2) 育児時短就業給付金：2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに給付

## IV⑥ 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

### 課題

企業では、優秀な人材を確保し、労働者の定着を図るため、多様な働き方制度の導入やテレワーク等の職場環境整備、勤務間インターバル制度の導入、年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。

年次有給休暇の取得率の政府目標は70%であるが、令和6年の就労条件総合調査における愛知県の取得率は64.1%であり、全国平均の65.3%を下回った。



(厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」の特別集計を基に作成)

### 取組

#### ● 「多様な正社員」制度の普及促進

勤務地の限定、職種・職務の限定、短時間勤務の正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等により周知を行う。

#### ● 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進のため、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した周知を行う。また、「働き方改革推進支援助成金」の活用について周知を行い、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

#### ● 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与及び時間単位の導入促進を図り、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（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、愛知県と連携し、11月27日の「あいち県民の日」に合わせた「あいちウィーク」（11月21日～11月27日）期間における年次有給休暇の取得促進について広報を行う。

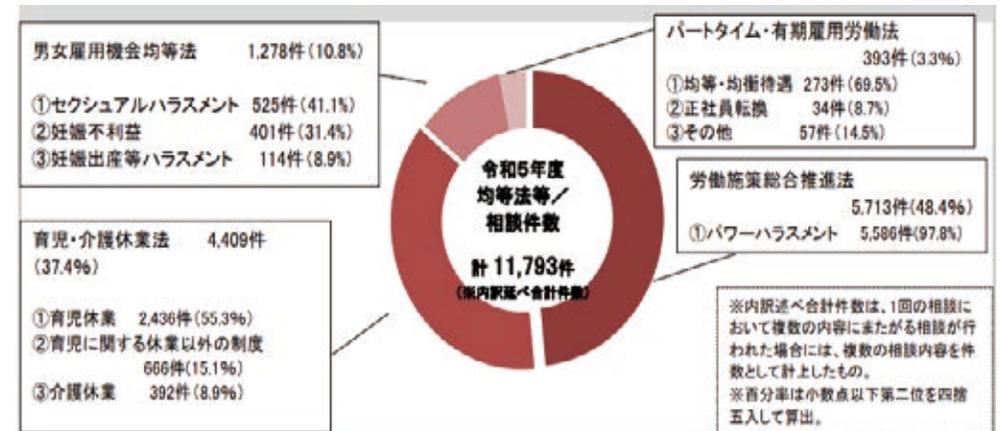


## IV⑦ 総合的なハラスメントの防止

### 課題

- パワーハラスメントの相談件数は前年度比 17.1%の増加となっている。また、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント、育児休業等ハラスメントにかかる相談件数も依然として高い割合を占めている。
- 顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）及び就職活動中の学生等に対するハラスメント等も社会的関心を集めており、適切かつ総合的なハラスメント防止対策を一層進める必要がある。

令和5年度 愛知労働局雇用環境・均等部指導課における均等法等相談件数内訳



### 取組

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施し、法の履行確保を図る。
- 労働者からの相談に、迅速かつ丁寧に対応するとともに、個別の労働紛争に対しては、局長による紛争の解決援助制度や調停制度による迅速な解決を図る。
- カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取り組みを促す。総合的なハラスメント防止対策が講じられるよう、「あかるい職場応援団」の活用促進を図り、企業の取り組みを促す。
- 就職活動中の学生に対するハラスメントを防止するため、職業安定部とも連携し、周知徹底を図る。
- 労働施策総合推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

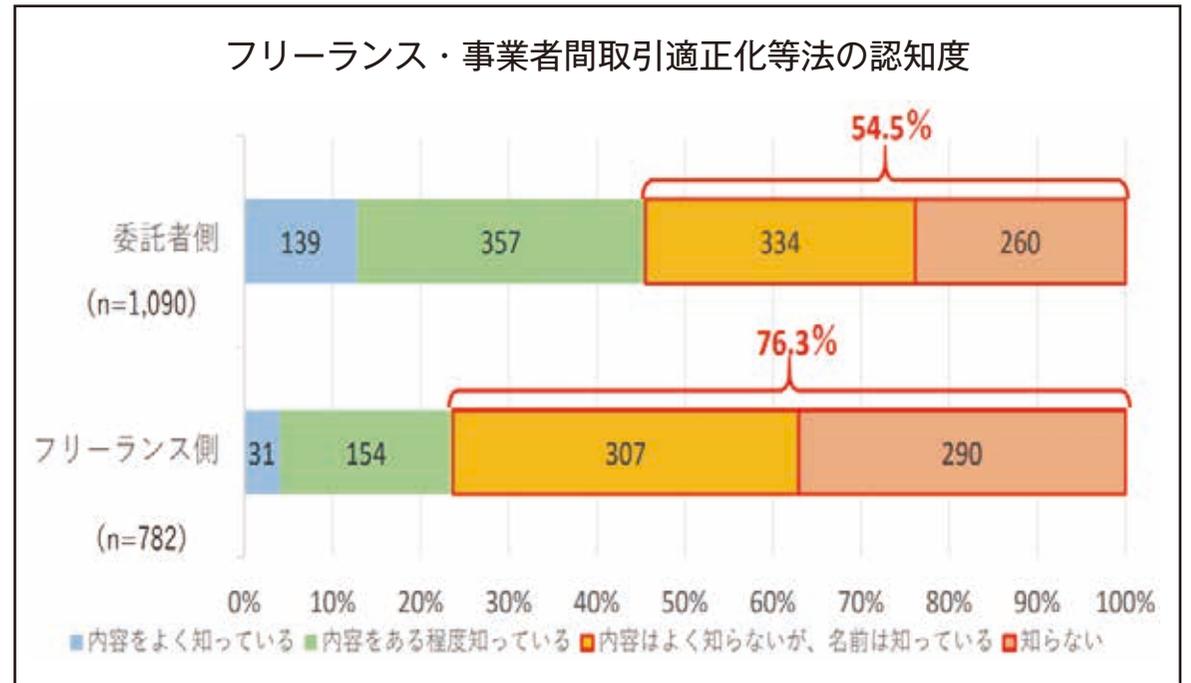
## IV⑧ フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

### 課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するために、令和6年11月に、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行された。

法施行前における実態調査では、本法の内容を知らないという者が、委託者で54.5%、フリーランスで76.3%であった。

法を所管する公正取引委員会中部事務所、中部経済産業局と連携して、幅広く法を周知するとともに、法の履行確保を図る必要がある。



(公正取引委員会、厚生労働省「令和6年フリーランス取引の状況についての実態調査」結果)

### 取組

- 局ホームページやSNSを活用した広報を継続的に行い、周知に取り組む。
- フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、着実な履行確保を図る。
- 取引の適正化に関する相談や取引上のトラブルについての相談があった際には、公正取引委員会中部事務所及び中部経済産業局、または「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。



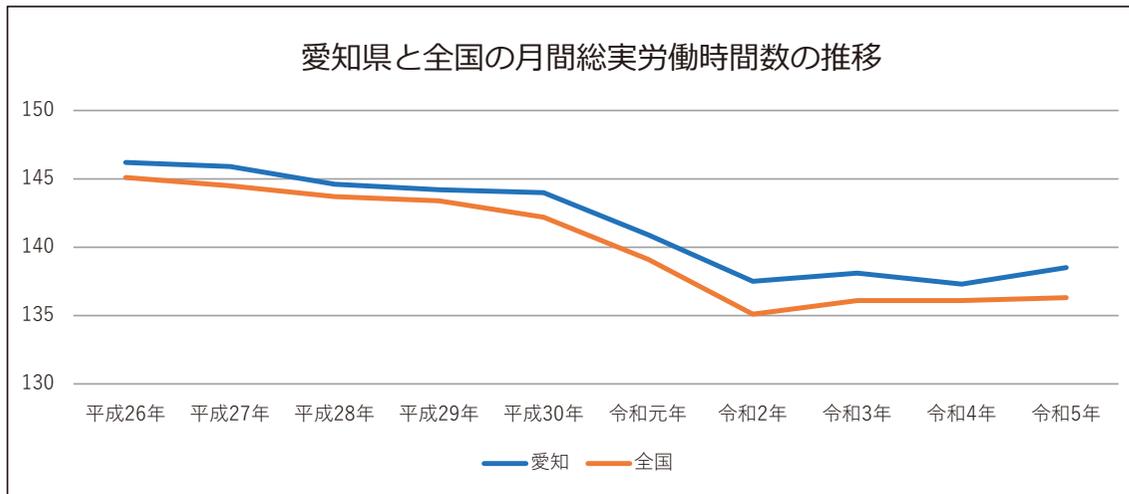
申出受付フォーム掲載先URL:  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance\\_moushide.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_moushide.html)



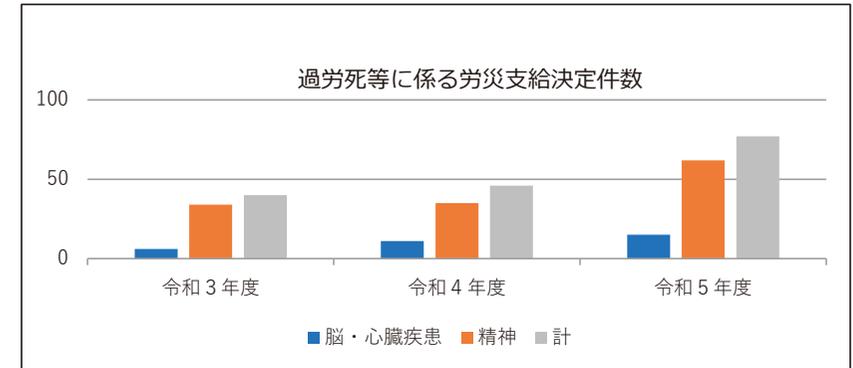
## IV⑨ 長時間労働の抑制

### 課題

- 愛知県の月間総実労働時間数は、長期的には減少傾向。
- 令和5年は全国平均を上回っている。
- 過労死等に係る労災支給決定件数は増加傾向。



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



	令和3年度	令和4年度	令和5年度
監督指導実施事業場数	1,744	1,657	1,384
違法な時間外労働があったもの	489	603	607
うち月80時間超を超えるもの	168	276	368

### 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。また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策を指導する。
- 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。
- 令和6年度に時間外・休日労働の上限規制が適用された建設業、自動車運転者、医師について、労働時間短縮に向けた支援を行う。

## IV⑩ 労働条件の確保・改善対策

### 課題

- 県内の労働基準監督署が実施する監督指導では、例年、6割前後の事業場で労働基準関係法令違反が認められている。
- 違反内容は、労働時間・休日、割増賃金、年次有給休暇など、基本的な労働条件に係るものが多くを占めている。
- 引き続き、監督指導などを通じて法定労働条件の確保を図る必要がある。

【愛知労働局における監督指導結果】

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
監督実施事業場数	6,700事業場	6,288事業場	6,941事業場	7,255事業場
うち法令違反が認められたもの	4,004事業場	3,974事業場	4,425事業場	4,534事業場
(主な違反項目)				
労働時間・休日	1,178件	1,281件	1,522件	1,412件
割増賃金	726件	823件	880件	944件
年次有給休暇	629件	583件	539件	637件
労働条件の明示	411件	509件	538件	765件

※令和6年は速報値

【愛知労働局における送検結果】

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
労働基準法違反	31件	25件	31件	44件
労働安全衛生法違反	34件	25件	20件	22件
計	65件	50件	51件	66件

※令和6年は速報値

【関係機関との相互通報実績】

		令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
外国人労働者	労働局から通報	72	70	110	104
	出入国管理機関等から通報	198	134	125	118
自動車運転者	労働局から通報	14	23	26	23
	運輸支局から通報	21	40	53	25



労働基準局広報キャラクター  
「たしかめたん」

### 取組

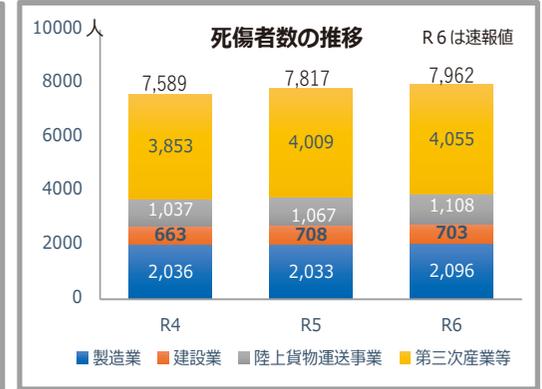
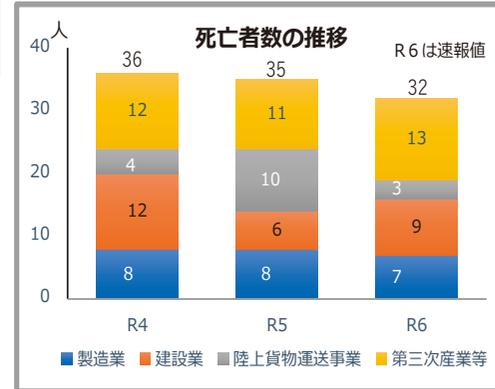
- 監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立を図り、労働基準関係法令の遵守を図る。
- 重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。
- 技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場や名古屋出入国在留管理局・外国人技能実習機構との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。
- 自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場や愛知運輸支局との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。また、愛知運輸支局との合同監督・監査を実施する。
- 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。

## IV⑪-1 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

### 課題

#### 労働災害発生状況を踏まえた現状の課題等

- ◆ 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、第三次産業の増加傾向が続いている。特に全産業の60歳以上の高齢労働者の占める割合は、28.0%を占め、外国人労働者の死傷者数は、10年前と比べ、164%増加している。
- ◆ 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。
- ◆ 働く人々が、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを持てる社会への転換。
- ◆ 経営トップ等の安全衛生へのコスト意識からの転換。



### 取組

- ◆ 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、これを通じて経営上必要な視点である「PQCDSME」を一体的に捉え、それらを同時に高める戦略的手法を「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。
- ◆ 高齢労働者が安全に働ける職場環境の実現にむけ、エイジフレンドリーガイドライン・補助金の周知、外国人労働者等に、安全衛生に関する視聴覚教材等を周知。



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。



#### 総合的な健康確保対策

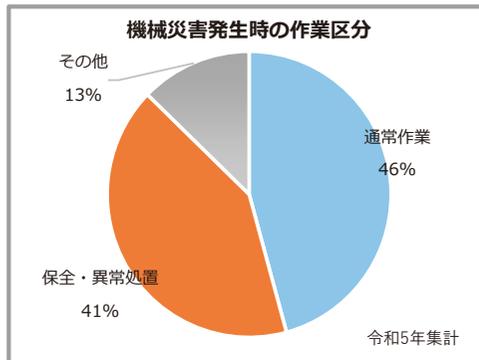
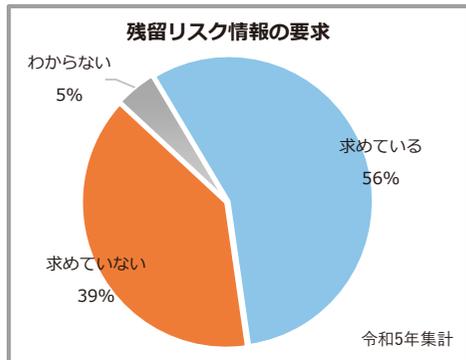
- ◆ 個別の情報として取り扱われがちな、健康診断、面接指導、ストレスチェック等の結果を総合的に取扱う手法の指導を通じて、事後措置の実施と健康保持増進を一体的に推進する。
- ◆ 危険性・有害性が認められた化学物質について、リスクアセスメントを中核とした、労働者のばく露の程度の低減措置の実施等について、丁寧な指導援助を行う。

# IV⑪ -2 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

## 課題

### 労働災害発生状況を踏まえた現状の課題等

- ◆ 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。



### 製造業

- ◆ 「機械の包括的な安全基準」に基づく残留リスク情報を機械メーカーから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態様は、通常作業が46%、保全・異常処置が41%である。

### 建設業

- ◆ 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

### 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、必要な保護方策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。**  
～機械を安全化し、安全に使用するために～

労働者による機械災害が多発していますが、機械の安全対策が十分でなかったため、機械にはさまれ、巻き込まれ、墜落・転落などが発生している現状が深刻です。この現状の改善を図るため、すべての機械に適用できる包括的な安全対策に関する指針として、平成30年9月に「機械の包括的な安全基準に関する指針」（機械指針安全指針）を公表しました。その後、3年間の実施状況が明らかになり、指針又は指針等（リスクアセスメント）及びその結果に基づく保護の実態が事業者の間で明らかとなり、さらなる指針等（指針）の改訂が必要と判断され、令和5年7月に改訂版を公表しました。指針の改訂により、機械による労働災害の減少を図るため、機械のメーカー、ユーザーがそれぞれ、この指針を適切に活用して機械の安全化を図ります。

### 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。

**足場からの墜落防止措置が強化されます**  
※改正労働安全衛生規則 令和5年10月1日から順次施行※

建設現場では足場による墜落の危険性が非常に高く、労働者の安全確保が喫緊の課題です。足場からの墜落防止措置を強化しました。令和5年10月1日（一部は令和5年4月1日）から順次施行します。

**改正のあらまし**

- 1 足場からの墜落防止措置が強化されます。足場からの墜落防止措置として、足場の構造や設置方法、作業時の安全確保に関する規定が強化されます。
- 2 足場の構造や設置方法が厳格化されます。足場の構造や設置方法に関する規定が厳格化され、安全確保が図られます。
- 3 足場からの墜落防止措置が強化されます。足場からの墜落防止措置に関する規定が強化され、安全確保が図られます。

また、機械による労働災害を減少させるため、安全対策の推進について指針が改訂されました。

## IV⑫ 労災保険給付の迅速・適正な処理

### 課題

- 労災補償制度の根幹は、被災労働者等に対して迅速かつ公正に必要な保険給付を行うことをもって、被災労働者等を保護することであり、組織的な管理による労災保険請求の早期処理等が重要である。
- 石綿による中皮腫や肺がん等の石綿関連疾患について、労災請求等が円滑になされるよう、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。

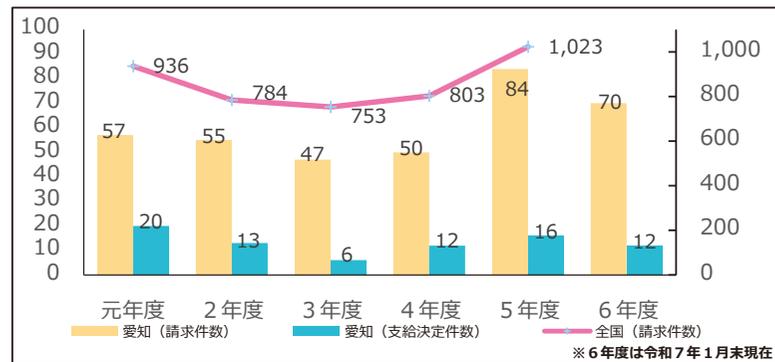
### 取組

- 労災保険給付の請求に対しては、請求受付後、速やかに必要な調査を実施し、管理者による組織的な進行管理を徹底する等、迅速な事務処理を推進するとともに、法令、認定基準等に基づいた適切な認定を行う。

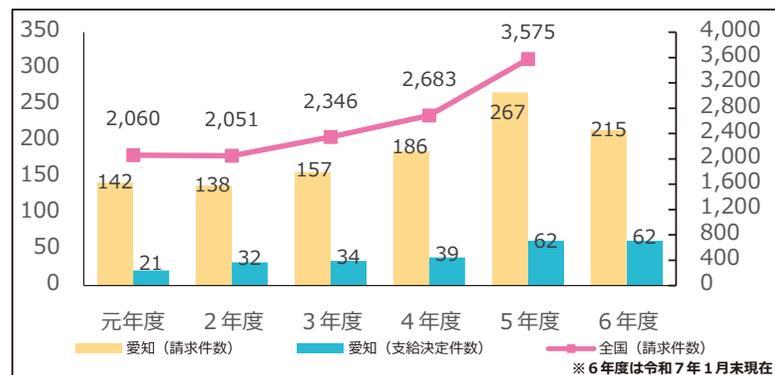
特に、認定までに時間を要する脳心事案や精神事案などの複雑困難事案の請求が増加傾向にあるが、労災担当部署（愛知労災保険業務センター）と監督・安全衛生担当部署が連携し、認定基準等に基づいた適切な認定及びより一層の迅速な処理に努めるとともに、請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

- 労災診療費算定実務研修会及び新規労災指定医療機関説明会等の機会を活用するとともに、石綿認定等事業場の公表時期に合わせて、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。

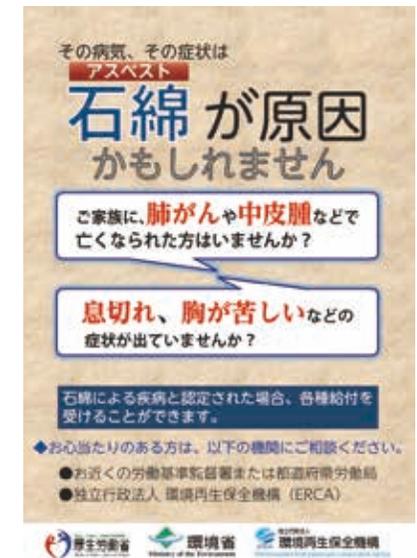
（上図）脳・心臓疾患の請求状況



（下図）精神障害等の請求状況



### 石綿 周知用リーフレット



## IV⑬ 労働保険制度の円滑な運営

### 課題

#### ・労働保険制度

労働者に対するセーフティネットを確実に確保するための各種施策や、雇用の維持、賃金引き上げや環境整備に取り組む企業等への支援を推進する財政基盤となるものであり、労働者を雇用するすべての事業主に労働保険加入、労働保険料の確実な納付が強く求められています。

#### ・労働保険未手続事業一掃対策

労働保険の適用対象であるにもかかわらず保険関係の成立の手続きを行っていない未手続事業については、労働保険制度の健全な運用、費用負担の公平等の観点から、その解消を図ることが重要である。

#### ・労働保険料収納未済歳入額の縮減

労働保険料は労災保険・雇用保険の各種給付及び助成金等の原資であり、費用負担の公平性が担保されなければならないことから、未納保険料（収納未済歳入額）について縮減に努める必要がある。

#### ・電子申請制度

令和3年に策定された「オンライン利用率引上げに係る基本計画」において、労働保険関連手続では令和8年度末までにオンライン利用率を30%に引き上げる取り組みを政府全体で進めており、愛知労働局においても順調に増加しているところである。労働保険料の申告書については、令和6年9月現在31.3%であるが、引き続き、電子申請・電子納付の利用促進を図る必要がある。



### 取組

#### ・労働保険未手続事業一掃対策の推進

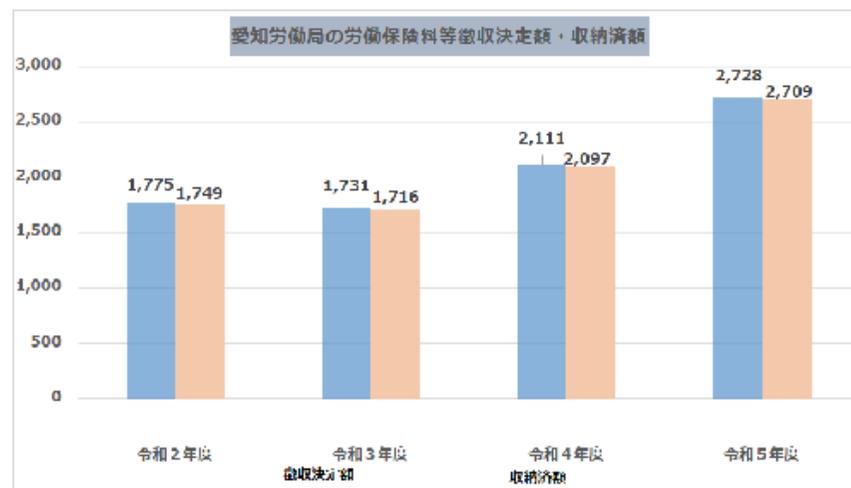
未手続事業場の的確な把握のため、地方行政機関や各種業界団体との連携に積極的に取り組むことに努め、また、監督署・ハローワークとの連携も密にするとともに通報制度等を活用して情報収集に努める。また、労働保険の加入促進に関する事業の受託団体と連携し、加入勧奨に努め、度重なる加入勧奨によっても自主的に成立手続を行わない事業主については、訪問による手続き指導や職権成立手続を行う。

#### ・収納未済歳入額の縮減に向けた取組

滞納事業場について組織的に管理し、高額滞納及び複数年度にわたり滞納している事業場を重点対象として、年間を通じて実効ある滞納整理を実施するとともに、時効中断措置等の適切な債権管理に努め、必要な場合は法令等に沿った強制執行を含む積極的滞納処分に取り組む。また、利便性の向上と期日までの完納を目指す観点から口座振替納付の利用促進を図る。

#### ・電子申請の利用促進

分かりやすい電子申請手続き方法動画を活用した周知広報、電子申請体験コーナーの利用勧奨、社会保険労務士等に対する利用勧奨、郵便物にリーフレットを封入するなど、行政サービスの向上の観点からさらなる周知に取り組む。



# 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（兩立支援等、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、仕事と家庭との兩立支援対策、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	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
	賃金課	052(972)0257	化学物質・石綿じん肺等職業性疾病予防対策、メンタルヘルス等健康確保対策、受動喫煙防止対策、治療と仕事の兩立支援に関すること
		052(972)0258	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ことを除く） 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 労災保険の審査請求に関すること 訴訟・社会復帰及び課内の庶務に関すること 労災指定医療機関などに関すること
		052(855)2146	
052(855)2145			
052(855)2148			

部	課	電話番号 / 庁舎	業務内容
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 職業紹介・指導、新規学卒等の就職対策に関すること 雇用保険事業等に関すること 雇用保険審査請求に関すること 雇用統計に関すること 電子申請事務（雇用保険）に関すること 高齢者・障害者の雇用対策等に関すること 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 雇用関係各種助成金の支給、相談に関すること 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テグ支援コース」活用助奨に関すること
		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	
	職業対策課	052(219)5507	
		052(219)5508	
	あいち雇用助成室	052(219)5518	
	訓練課	052(688)5755	
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、愛知郡	〒468-8551 名古屋市中区中平 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 豊橋市大岡町 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 名古屋市中村区ニツ橋町 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)

監督署名 (支署名)	管轄区域	所在地	電話番号
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	

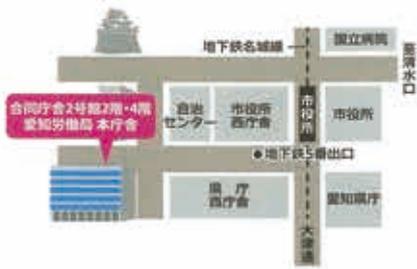
## 公共職業安定所

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 豊橋市大岡町 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

安定所名	管轄区域	所在地	電話番号
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

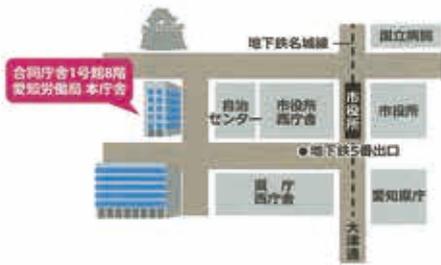
## 三の丸庁舎



- 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、資金課)



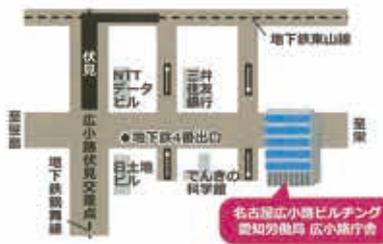
## 三の丸庁舎分室



- 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・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

