

令和 8 (2026) 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最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等支援
- 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）への対応等

III リ・スキリング・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

- ①デジタル推進人材の育成支援
- ②リ・スキリング、技能振興機運の醸成

IV 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組・・・・・・・・ 10

- ①女性活躍推進法等の確実な履行確保
- ②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
- ③高齢者、障害者、外国人に対する就職支援等
- ④若年等への就職支援等
- ⑤総合的なハラスメント対策の推進
- ⑥仕事と育児・介護の両立支援
- ⑦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
- 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
- ⑪ 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
- 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

労働基準監督署・総合労働相談コーナー一覧・・・・・・・・・・ 26

公共職業安定所一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

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、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、生産性向上や適切な価格転嫁を後押しすることなどにより、中小企業・小規模事業者等が賃上げしやすい環境整備を図ることが不可欠
- 多くの職種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が不可欠。また、賃上げと人手不足緩和の好循環に向けて、労働者の生産性を高める観点から、DX・生成系 AI の普及等の技術トレンドなども踏まえ、企業の人材育成及び幅広い労働者に対する効果的なり・スキリング支援の取組を進めていくことが必要
- 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8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

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等支援
- 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
- 人手不足分野のマッチング支援
- デジタル推進人材の育成支援
- リ・スキリング、技能振興機運の醸成

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
- 総合的なハラスメント対策の推進
- 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
- 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 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等支援

課題

●中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた取組

愛知県最低賃金は、令和7年10月18日より、過去最大63円引上げの時間額1,140円となった。そうした中、中小企業・小規模事業者等からは、人件費の負担が増えて利益が減少した、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいない等の声が多く聞かれる。一方、愛知県の実質賃金指数は、きまって支給する給与が前年同月比47か月連続の減少、現金給与総額が同比2か月ぶりの増加となっており（愛知県毎月勤労統計調査地方調査結果（令和7年12月分））、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いる。最低賃金・賃金の引上げについては、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」としており、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要である。

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勧奨

- 個々の企業が自らのニーズに沿った支援策を活用できるよう、厚生労働省だけでなく中小企業庁や自治体の各種助成金などをまとめた「賃上げ支援助成金パッケージ」を局、監督署、安定所が一体となり、あらゆる機会を捉えて周知・利用勧奨を行う。
- 愛知働き方改革推進支援センターに賃上げ支援策の相談窓口を設置し、厚生労働省の助成金だけでなく中小企業庁の補助金についても個別相談に対応し、バックアップ体制を強化する。

■取引適正化・適切な価格転嫁等への機運の醸成等

- 局及び監督署において、令和8年1月に改正された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（以下「労務費価格転嫁指針」という）及び中小受託取引適正化法の周知を行う。
- 労務費価格転嫁指針に沿わない行為に関する情報を把握した場合には、公正取引委員会に情報提供等を行う。
- 「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。
- 「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。
- 「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、愛知県が開催する「取引適正化・価格転嫁促進シンポジウム」に参加するなど、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。



令和7年度 愛知県地方版労政使会議



愛知働き方改革推進支援センター

【参考】令和8年度当初予算案における「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）への支援 ● 生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い格差への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※1年度限、R8当初予算案における拡充部分）	非正規雇用労働者の処遇改善 ● 非正規雇用労働者の賃上げ支援（R8当初予算案）
雇用調整助成金（24億円） ● 雇用調整助成金の活用を促進し、雇用維持・創出を支援する。また、賃上げ準備期間中の賃金引き上げを支援する。	キャリアアップ助成金（雇員育成コース・賃金昇進等助成コース） ● キャリアアップ助成金の活用を促進し、雇員育成・賃金昇進等を支援する。また、賃上げ準備期間中の賃金引き上げを支援する。
働き方改革推進支援助成金（101億円） ● 働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、働き方改革の推進を支援する。また、賃上げ準備期間中の賃金引き上げを支援する。	より高い格差への労働移動への支援 ● 非正規雇用労働者の賃上げ支援（R8当初予算案）
人材開発支援助成金（人材育成コース・人への投資育成コース） ● 人材開発支援助成金の活用を促進し、人材育成・人への投資等を支援する。また、賃上げ準備期間中の賃金引き上げを支援する。	雇用調整助成金（中規模雇用コース） ● 雇用調整助成金の活用を促進し、雇用維持・創出を支援する。また、賃上げ準備期間中の賃金引き上げを支援する。
人材開発支援助成金（雇用管理課程・雇用調整助成金コース） ● 人材開発支援助成金の活用を促進し、雇用管理課程・雇用調整助成金の活用を支援する。また、賃上げ準備期間中の賃金引き上げを支援する。	雇用調整助成金（スタートアップ支援コース） ● 雇用調整助成金の活用を促進し、スタートアップ支援を支援する。また、賃上げ準備期間中の賃金引き上げを支援する。

令和8年度当初予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

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こととあり、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き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。

地域別最低賃金の推移	令和5年度	令和6年度	令和7年度
時間額	1027円	1077円	1140円
引上額	41円	50円	63円
引上率	4.16%	4.87%	5.85%
発効日	R5.10.1	R6.10.1	R7.10.18

▶ 地域別最低賃金の改正

○令和7年8月21日に開催された最低賃金審議会において **時間額 1,140円** (引上げ額 63円) への改正答申 (10月18日発効)



第522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)

▶ 特定最低賃金の改正

○令和7年10月15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 **1,175円**
(引上額 R7:64円 ← R6:52円)
- ・輸送用機械器具製造業
時間額 **1,146円**
(引上額 R7:65円 ← R6:53円)

<愛知県最低賃金ポスターデザインコンテスト>



最優秀賞受賞作品

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。



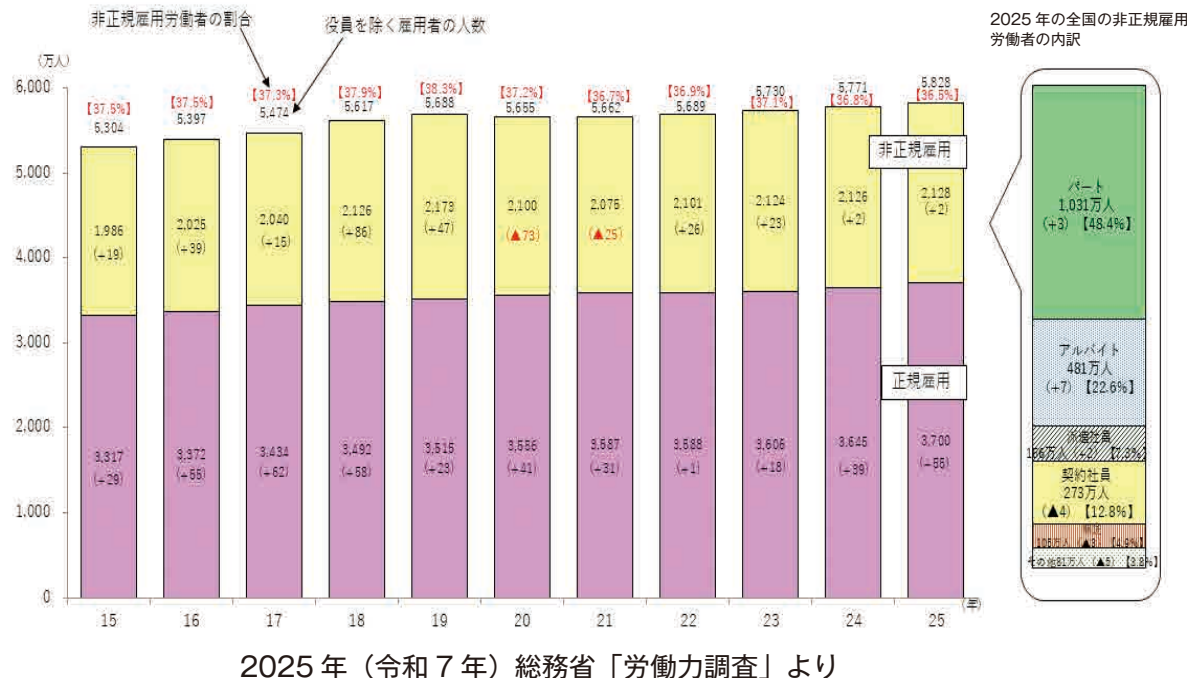
I ③ 同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

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



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。また、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署が実施する集団指導等の場において、不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請を実施する。
- 「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」等が改正された場合には、その円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。
- 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、「正社員化コース」、「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、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して無償で人材確保支援を行う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、この機能の向上が課題となっている。また、ハローワークを主に利用する求職者については、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6年度実績

有効求人者数	128,759人
有効求職者数	100,949人
就職件数	46,953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

求人企業向けサービスの向上

■ 職種別担当者等による人材確保サポート

ハローワークが積極的な事業所訪問を行って収集した企業情報や企業・業界の魅力など、ハローワーク独自の情報を活用して職種別担当者がマッチングを行う。また、職種別担当者が、求職者に対する企業・業界の魅力発信、求人充足に向けたコンサルティング支援、充足状況のフォローアップ等を実施。

■ ハローワーク紹介による求人充足の促進

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する。また、ハローワークの利用に積極的でない利用者に対しても、ハローワークにしかない情報を活用した付加価値の高いマッチングを提供することで求職者として取り込み、ハローワーク紹介による求人充足を促進する。

■ 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。

求職者向けサービスの向上

● 職種別担当者による付加価値の高いマッチング

地域の企業を熟知した職種別担当者が事業所訪問により収集した企業の情報・魅力など「ハローワークにしかない情報」を活用した付加価値の高いマッチングを実施。

● オンライン来所予約システム導入による「待たせない」職業相談

オンライン来所予約システムを全ハローワークに導入し、求職者を待たせず、希望する職種を熟知した担当者がスムーズに相談できる仕組みを構築し、ハローワークの利用を積極的に考えていない求職者をも含めハローワークの職業紹介に取り込む。

● 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。

● 求職者ニーズに応じた支援と求人条件の調整とサポート

求職者のニーズに応じた支援や、キャリアコンサルティングを通じて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。

応募に際して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など伴走型サポートを提供。

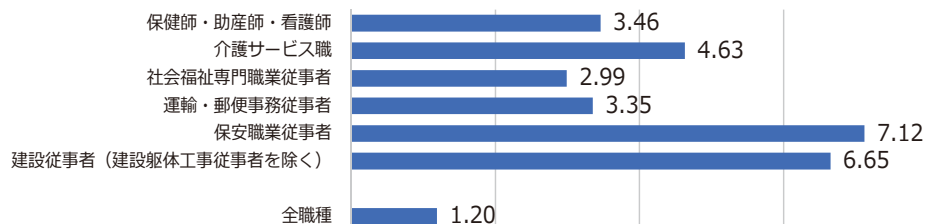
II② 人材不足分野のマッチング支援

課題

愛知県内における季節調整後の有効求人倍率は1.20倍(令和7年12月)であり、雇用情勢は全体として回復傾向にある。一方で、依然として人材不足が深刻である介護、看護、保育、建設、警備、運輸分野の有効求人倍率(原数値)は、全職業と比較して高い水準にある。特に、公定価格で運営する医療・介護及び保育分野については、人手不足が深刻化する中、人材確保コストの負担感が強く、ハローワークによる能動的かつ迅速な機能強化を求める声が高まっていることから、当該分野の事業所に対する求人充足支援を最重点事項として取り組む必要がある。

人材不足分野の需給状況

◆職業別求人倍率 (R7.12)



人材不足分野の就職件数

	看護	介護	保育	運輸	建設	警備	計
R5年度	1,380	3,627	502	2,552	1,056	1,120	10,237
R6年度	1,247	3,531	584	3,268	1,029	1,158	10,817
R7年度	971	2,913	426	2,686	784	956	8,736

※R7年度は、R8年1月末時点の実績

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を行う等マッチング支援を実施。

●医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトの推進

医療・介護・保育分野の事業所については、人材確保対策コーナー設置ハローワークに留まらず全ハローワークにおいて求人事業所に対するアウトリーチによる求人充足支援を重点的に実施する。

求職者に対しては、当該3分野の職種別担当者が、企業・業界の情報・魅力などを伝えて付加価値の高いマッチングを行い人手不足分野の充足につなげていく。

■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 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応等

課題

◆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

- ・愛知局管内の職業紹介事業者は年々増加傾向にある。
- ・雇用仲介事業者における事象として、医療・介護・保育分野に従事する労働者を採用する際の職業紹介事業者に支払う手数料が高い、転職勧奨により早期離職してしまうといった指摘等がある。
- ・求人メディア・広告が労働者の入職経路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8年3月現在で全国1,457事業所あり東京都、大阪府、愛知県に集中している。

◆民間人材サービス事業者（労働者派遣事業者等）の状況

- ・愛知局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、派遣先は同様の違反のほか、法令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。
- ・派遣労働者等からの苦情相談等も多く寄せられており、派遣元、派遣先は更に労働者派遣法への理解と、適切な事業運営を図る必要がある。

職業紹介事業・労働者派遣事業所数の推移(需給調整システム)



指導監督実施状況 (令和7年度は1月末現在) ()は上半期

		指導監督実施件数			文書指導件数		
		令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働者派遣	派遣元	1,197 (534)	1,100 (633)	813 (509)	871 (376)	786 (430)	630 (396)
	派遣先	267 (69)	403 (180)	288 (173)	179 (40)	240 (104)	145 (87)
職業紹介		373 (193)	401 (241)	493 (314)	130 (73)	145 (63)	171 (89)

取組

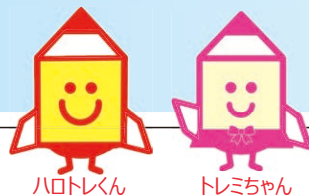
◆雇用仲介事業者（職業紹介事業者・募集情報等提供事業者）への対応

- ・重点対策として、医療等3分野（医療・介護・保育）の県内の関係団体と緊密に連携し、手数料及び早期離職等のトラブル事案の収集、団体の実施するセミナー等における法制度周知の説明の実施
- ・職業安定法令規制の周知、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・・・お祝い金提供の禁止・就職後2年間の転職勧奨禁止（許可要件）、手数料実績の公開義務化等
 - * 募集情報等提供事業者・・・お祝い金等の提供の原則禁止

◆民間人材サービス事業者（労働者派遣事業指導監督の徹底）

- ・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「労働者派遣事業の適正化に向けたオンライン研修会」の開催
- ・労働基準監督署との連携による派遣先事業所への同一労働同一賃金にかかる重点的な指導監督の実施
- ・派遣労働者等からの申告や苦情相談等（「偽装請負」事案を含む）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

Ⅲ① デジタル推進人材の育成支援



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

課題

① デジタル推進人材の育成支援

企業における生産性向上を図るためには、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進が不可欠であり、その担い手となるデジタル推進人材の確保・育成が重要。

② 訓練修了者の就職率の向上

公的職業訓練においてはデジタル分野の訓練拡充を進めているものの、当該分野の訓練修了者の就職率はやや低調であり、就職率の向上や企業とのマッチングの促進が課題。

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		
	コース数	応募倍率	就職率	コース数	応募倍率	就職率
5年度	94	100.8%	76.8%	28	163.6%	59.8%
6年度	102	95.6%	76.1%	27	156.7%	68.9%
7年度 (12月末)	76	96.6%	-	30	120.8%	-

③ 人材育成支援の推進

中小企業においては、「人への投資」や「デジタル人材育成」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、取組が十分に進んでいない状況がみられる。このため、こうした課題を解消しつつ、助成金の活用を促し、人材育成を推進していく必要がある。

人材開発支援助成金「計画届」受案件数（対象労働者数）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度 (1月末)
人への投資促進コース	282件 (7,442人)	484件 (12,315人)	276件 (7,504人)
事業展開等 リスクリング支援コース	686件 (5,390人)	1,684件 (14,272人)	2,318件 (19,249人)

取組

■ 愛知県地域職業訓練実施計画に基づく取組

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。

■ デジタルスキルの明示による訓練受講促進

毎月発行している職業訓練情報「ハロトレNews」に掲載する訓練コースについて、当該訓練を受講することで企業が求めるデジタルスキルをどの程度習得できるかを明示し、これにより、受講希望者が企業ニーズに合致した訓練を選択しやすくするとともに、適切な受講あっせんにつなげる。

■ DX推進求人への把握・確保によるマッチングの促進

デジタルの知見を活かすことができる求人を「DX推進求人」と位置付け、デジタル分野以外の職種も含めて幅広くDX推進求人への把握・確保に努め、求職者と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）

○離職者向け			
分野	7年度	8年度	
IT	1,249	1,049	+ 求職者支援訓練（基礎コース）
営業・販売・事務	1,876	2,006	
医療事務	352	292	
介護・医療・福祉	1,319	805	
農業	90	90	
デザイン	954	1,154	
製造	614	614	
建設関連	343	343	
理容・美容関連	144	144	
その他	495	373	
求職者支援訓練（基礎コース）	383	383	
合計	7,819	7,253	
うちデジタル分野	2,351	2,367	
割合	30.1%	32.6%	

■ 生産性向上支援訓練・在職者訓練の周知・広報

ポリテクセンター中部が実施する企業の生産性の向上を目的としたDX対応コースが設けられている「生産性向上支援訓練」、愛知県が実施する企業の人材育成のための在職者訓練「スキルアップ講座」の周知広報に取り組む。

*いずれもオーダーメイド型でカリキュラムを設定できるなど、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です。

■ デジタル人材育成支援制度説明会の開催

「人材開発支援助成金」、「生産性向上支援訓練」及び「在職者訓練」等の制度説明を一体的に行う説明会を県内のハローワーク等で開催し、制度の活用促進を図り、人材育成を推進する。

「生産性向上支援訓練」実施コース数（受講者数）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度 (1月末現在)
オープンコース	26件 (333人)	30件 (403人)	38件 (507人)
オーダーコース	189件 (2,101人)	205件 (2,467人)	198件 (2,233人)

在職者訓練「スキルアップ講座」実施コース数（受講者数）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度 (1月末現在)
オーダーメイド型	34件 (349人)	47件 (539人)	85件 (673人)
レディメイド型	134件 (1,339人)	120件 (1,290人)	129件 (1,399人)

Ⅲ② リ・スキリング、技能振興機運の醸成

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個々の労働者のリ・スキリングへの理解促進

デジタル分野のみならず幅広い職業能力開発を推進するためには、個々の労働者のリ・スキリングへの理解促進が重要であり、周知・広報活動を通じた機運の醸成が必要。



②ものづくり人材の育成・確保、技能振興機運の醸成

愛知県の基幹産業である製造業を支える人材が不足している中、若者のものづくりへの関心を高め、ものづくり人材の育成・確保を図っていく必要があり、そのためには、技能を尊重する社会の実現、技能振興機運の醸成が必要。

	公的職業訓練 (離職者向け) 受講者数(人)	在職者訓練 受講者数(人)	教育訓練給付 受給者数(人)	ものづくり分野(製造・建設関連分野) 公共職業訓練(施設内訓練)受講者数等				
5年度 (12月末)	5,337 (4,309)	5年度 7,005	5年度 9,909 (8,378)	定員	受講者数	定員充足率	就職率	
6年度 (12月末)	5,258 (4,210)	6年度 7,936	6年度 10,173 (8,577)	5年度 (12月末)	962 (802)	728 (609)	75.7% (75.9%)	86.9% -
7年度 (12月末)	- (4,096)	7年度 *7,481	7年度 - (8,655)	6年度 (12月末)	932 (796)	675 (571)	72.4% (71.7%)	87.6% -
				7年度 (12月末)	- (766)	- (589)	- (76.9%)	- -

*在職者訓練の7年度受講者数は、愛知県(1月末)と機構愛知支部(12月末)の年度途中の数を合算したものです。

取組

■「訓練フェスタ」(仮称)等による職業能力開発機運の醸成

公的職業訓練の実施機関と連携して、新たに大規模訓練説明会「訓練フェスタ」(仮称)を開催し、訓練コース等の情報提供、労働者向けのキャリア形成支援制度や企業向けの人材育成支援制度に係る各種セミナー等を開催し、リ・スキリング、職業能力開発の機運の醸成に取り組む。



■関係機関との連携によるリ・スキリング支援策の周知

リ・スキリング支援策について、若年層には、わかものハローワーク、地域若者サポートステーション、学習支援事業を実施する自治体等を通じて、中高年齢層には愛知県の「あいちミドルシニア活躍サポートサイト」と連携して、周知に取り組む。

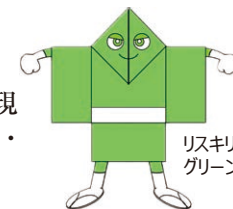


■公共職業訓練の製造・建設関連分野の訓練受講者確保

訓練修了者の就職率が高いものの、定員充足率が低調な状況が続いている製造・建設関連分野の公共職業訓練について、愛知県・機構愛知支部と連携し、ホームページ等を活用した周知広報の強化、女性受講者の確保等の取組を進め、訓練受講者の確保を図る。

■2028年技能五輪国際大会の周知広報

若者のものづくりへの関心喚起及び技能を尊重する社会の実現を図るため、愛知県と連携して2028年技能五輪国際大会の周知・広報に取り組む。



2028年*
技能五輪
国際大会
WorldSkills Aichi 2028

青年技能者の技能
世界一を決める祭典
日本・愛知で開催決定!!

会期 / 2028年11月15日(水)~20日(月)〈予定〉
競技会場 / Aichi Sky Expo【愛知県国際展示場】
開閉式会場 / IGアリーナ【愛知県新体育館】

詳しくはこちらから！
厚生労働省 技能五輪

トランスフォーメーション
しましょう！

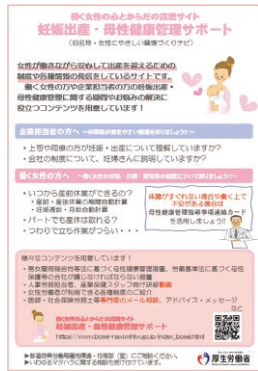
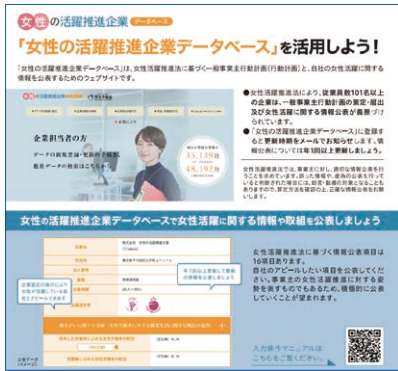
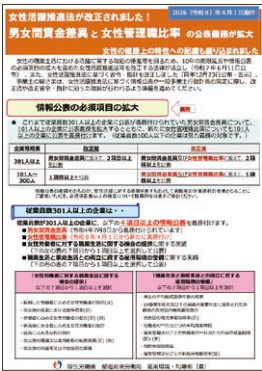
“ハロトレの力 宿りし 紙々”
『リスキリン』は、愛知労働局リ・スキリング応援キャラクターです。



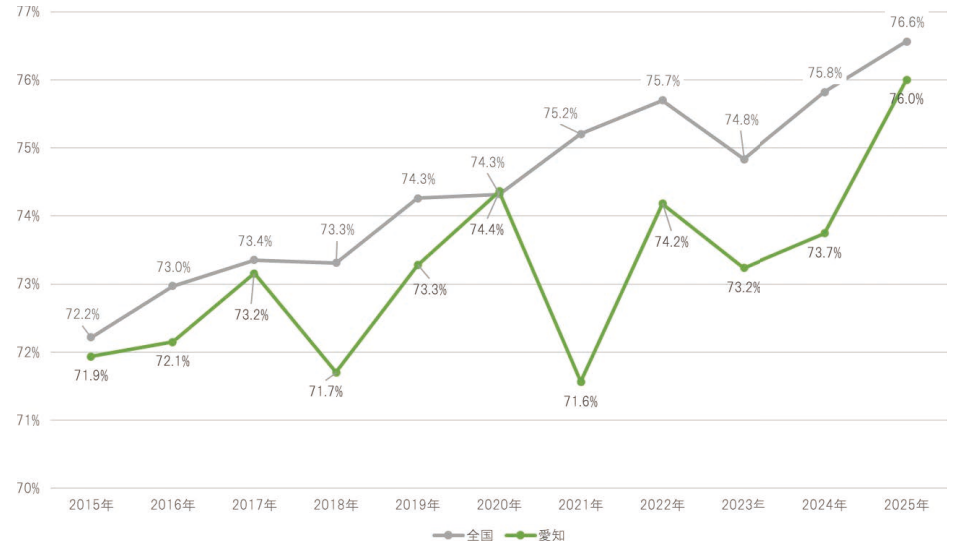
IV① 女性活躍推進法等の確実な履行確保

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（令和4年度就業構造基本調査）。また、平均勤続年数の男女差が5.1年と大きく、結果、管理職の女性比率が7.9%と全国でも低く、男女の賃金の差異も76.0%と大きい（いずれも令和7年賃金構造基本統計調査）。
- 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・バイアスへの気づきと解消を図っていく必要がある。



男女労働者間における賃金格差（全国、愛知）
（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の特別給与額（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（一般労働者）」の割合

取組

- 令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容について労使に十分に理解されるよう周知し、履行確保に取り組む。
- 女性活躍推進法に基づく情報公表に当たっては、令和7年12月の省令・指針の改正により「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であると明記されたことから、積極的な活用を促すとともに、数字の差異についての要因や課題の分析、改善に向けた取組等について、「説明欄」を活用して追加的・補足的な情報公表を行うよう推奨する。
- 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する差別的取扱いの確認と合わせ、報告徴収により男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法の確実な履行確保を図るとともに、企業における女性活躍の状況把握、課題分析に資するよう、アンコンシャス・バイアスへの気づきと解消を図る取組を促すための意識啓発を行う。
- 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。

IV② 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。

* 出典：令和4年就業構造基本調査（愛知県）
令和4年就業構造基本調査（総務省統計局）

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

	R5年度	R6年度	R7年度
新規対象者数	1,806	1,917	1,450
就職者数	1,730	1,889	1,431
就職率	95.8%	98.5%	98.7%

令和7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
525	133	252	223	154	145

令和7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。



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

IV③ 高齢者、障害者、外国人に対する就職支援等

課題

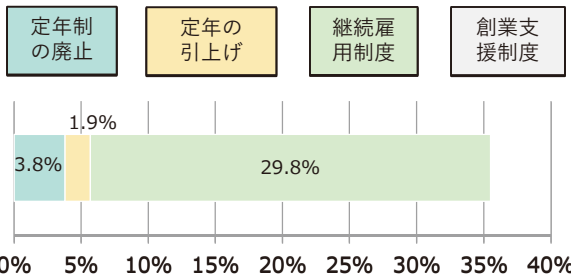
高齢者

● 就業確保措置実施済みの企業は対前年比で 2.9 ポイント増加したものの、更なる推進が必要

- ・ 定年制の廃止：3.8%（対前年比 0.1 ポイント増加）
- ・ 定年の引上げ：1.9%（対前年比 0.1 ポイント増加）
- ・ 継続雇用制度導入：29.8%（対前年比 2.7 ポイント増加）
- ・ 創業支援制度導入：0.0%（対前年比変動なし）

◆ 70歳までの就業確保措置の実施状況 (R7)

就業確保措置の内訳 (5,086 社 / 14,324 社、35.5%)



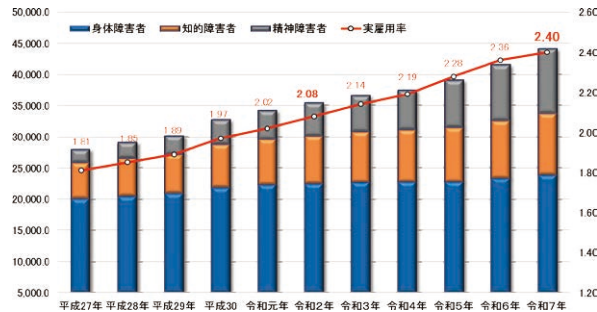
障害者

● 愛知県内企業の障害者の雇用状況 (R7.6.1 現在障害者雇用状況報告)

- ・ 実雇用率：2.40%（対前年比 0.04 ポイント上昇）
- ・ 雇用障害者数：44,084.0 人（対前年比 6.2% 増加）
- ・ 法定雇用率達成企業の割合：46.9%（対前年比 0.4 ポイント増加）

● 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
- ・ 令和 8 年 7 月の 2.7% への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

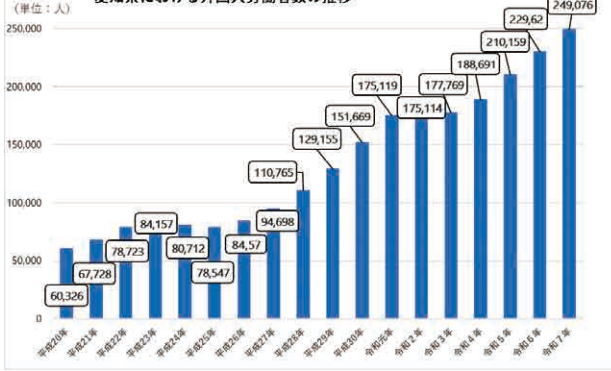


外国人

● 「外国人雇用事業所数」、「外国人労働者数」は過去最多

- ・ 中小企業を中心に外国人の雇用の裾野が広がる中で、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
- ・ 労働者の国籍が多様化する中で、多言語に対応した適切な就職支援が必要

愛知県における外国人労働者数の推移



取組

● 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

- ・ 新たに策定される令和 8 年度からの「高齢者等職業安定対策基本方針」に従い、70歳までの就業機会確保措置の更なる拡大を図るため、制度の趣旨及び内容に加え、高齢者の有する経験・知見を活かすことが企業経営の発展にも資することを周知啓発

● ハローワークの生涯現役支援窓口において、年金等の社会保障を含めた職業生活の設計からマッチング支援まで、個別支援による就職支援の強化

● 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

● 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ち障害者雇用総合サポートデスクにおける支援等の強化。特に新たに雇用率算定の対象となる企業に対しては、丁寧に法の趣旨や支援策を周知
- ・ 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、もにす認定企業の周知を強化

● 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

- ・ 「仕事サポーター養成講座」の企業への出前講座の拡充

● 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

- ・ 通訳員の配置や多言語音声機器の増設等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

IV④ 若者等への就職支援等

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。また、学生等のアルバイトをめぐるトラブルが問題となっており、若者や学生・高校生等に対する労働関係法令の周知が十分に進んでいない等の声が聞かれる。

◆ 新規卒業予定者の就職状況 (令和5年4月～令和7年12月末現在)

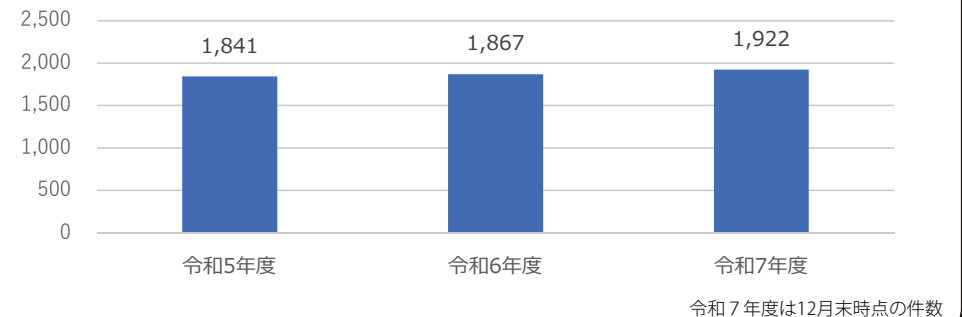
	R5年度	R6年度	R7年度
新規高等学校卒業予定者の求人数	38,914	40,097	41,234
新規高等学校卒業予定者の就職内定率	99.8	99.8	97.3
大学・短期大学の就職内定率	96.7	96.8	87.2

令和7年度は12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



取組

● 学生等に対する就職支援の強化

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。

● 労働関係法令の周知

若者や学生等がアルバイトをする際に知っておいてほしい労働条件の平易なチェックリストと困った際の相談機関等を掲載したリーフレットを作成し、ハローワークを訪れる求職者等に広く配布する。

さらに、中学校・高等学校等及び大学等への講師派遣やハローワークで開催されるセミナー等の機会を活用して当該リーフレットを配布し、積極的な周知に取り組む。

● 若者に対する就職支援強化

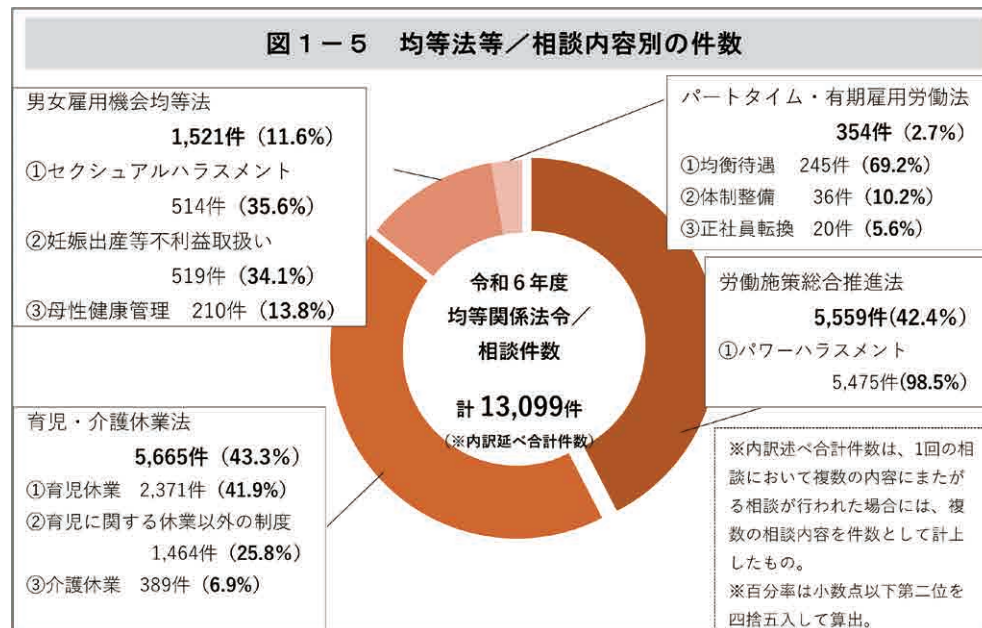
若者等に対しては、愛知県が設置するあいち若者職業支援センターが就職準備支援を行い、愛知わかものハローワークにおいて、担当者制による就労支援や職業相談を行うことで正社員就職を支援する。

IV⑤ 総合的なハラスメント対策の推進

課題

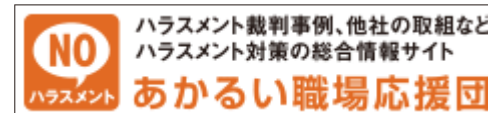
- 令和6年度に愛知労働局へ寄せられたパワーハラスメントの相談件数は5,475件（前年度比2.0%減）となったものの、パワハラ防止措置が全ての事業主に義務付けられて以降高水準で推移している。また、セクシュアルハラスメントの相談件数も依然として高止まり傾向にある。
- 顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことがある労働者の割合は全国で10.8%（令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」）となっており、労働者の職場環境を悪化させるだけでなく、企業の経営にも大きな損失を与えるものである。
- 就職活動中にセクシュアルハラスメントを受けた経験がある者は全国で31.9%（令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査」）と約25%であった令和2年度同調査より増加しており、社会的な関心を集めている状況である。

令和6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

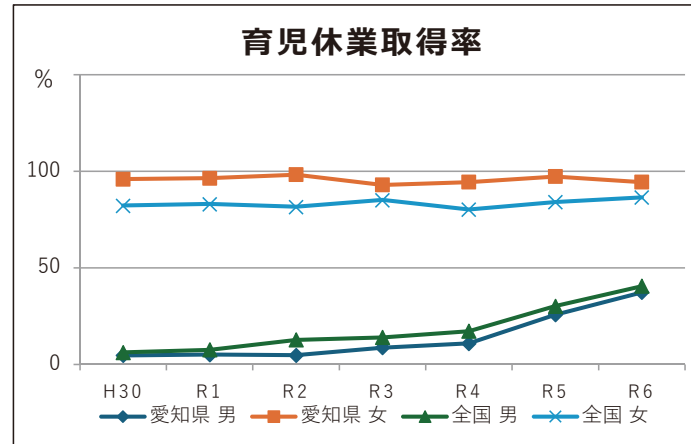
- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施し、法の履行確保を図る。
- 労働者からの相談に、迅速かつ丁寧に対応するとともに、個別の労働紛争に対しては、局長による紛争の解決援助制度や調停制度による迅速な解決を図る。
- 令和8年10月1日に施行される改正労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法については、円滑な施行に向けて、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針等に基づき着実な履行確保を図る。
- カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、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。



IV⑥ 仕事と育児・介護の両立支援

課題

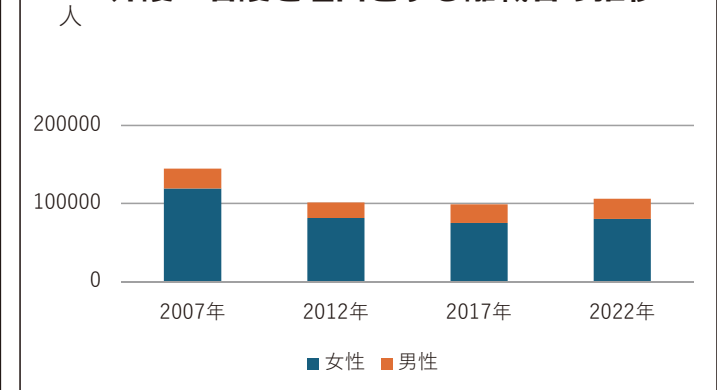
- 男女共に仕事と育児や介護の両立ができるようにしていくことが重要である。
- 愛知県の男性の育児休業取得率は37.3%と前年の25.7%より増加しているものの、女性の取得率に比べると低い状況にあるため、一層の取組強化が必要である。
- 引き続き介護離職を防止する必要がある、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保が重要である。



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

介護・看護を理由とする離職者の推移



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、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、報告徴収の実施により着実な履行確保を図る。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及び是正指導等を行う。
- 男女とも仕事と育児、介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援として、事業主等に対し、「共働き・子育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」や両立支援助成金等の支援策、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」等を周知し、活用を促進する。
- 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とともに、「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、取得促進に取り組む。



企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール

令和6年の法改正で、事業主に**介護離職防止のための措置が義務付け**（令和7年4月～）

STEP 1	STEP 2	STEP 3
介護離職防止のための雇用環境整備（研修等4つの措置から1つ）	両立支援制度等の早期（40歳）の情報提供	介護に直面した労働者への個別の制度周知・意向確認

STEP 1～3への対応に当たり、企業の「**役割**」と「**対応すべきこと**」を明確化

企業は「**働き方・休み方**」の相談に対応し、介護の相談は地域包括支援センターやケアマネジャーにつなぐ

心構え
やるべきこと

企業がSTEP 1～3を効果的に実施するための**ポイント** & **様式・資料集**を作成！

便利な
記入例つき

各種様式・資料集も充実！

企業が両立支援に取り組む際のポイント	各種様式・資料集も充実！
①ゴールは社員の就業（キャリア）継続	✓ 研修用セミナー資料（※E付）
②介護に専念すると退職につながる可能性が高くなる	✓ 相談窓口の対応時チェックリスト
③介護は相談しにくい、いつ・何を相談すべきかわからない	✓ 「両立支援ガイド」リーフレット
④介護サービスと両立支援制度を活用して就業を継続	✓ 介護保険制度リーフレット
⑤両立支援制度の趣旨（※）を踏まえた利用を促すとともに、状況にあわせて柔軟に両立体制を調整	など

※介護休暇：日常的な介護のニーズにスポット的に対応
※介護休業：両立体制構築のため、一定期間休業 等

働き方見直しにより支え合える社内体制づくり

家族介護に直面しても、社員がいきいきと働き続けられる職場を目指しましょう！

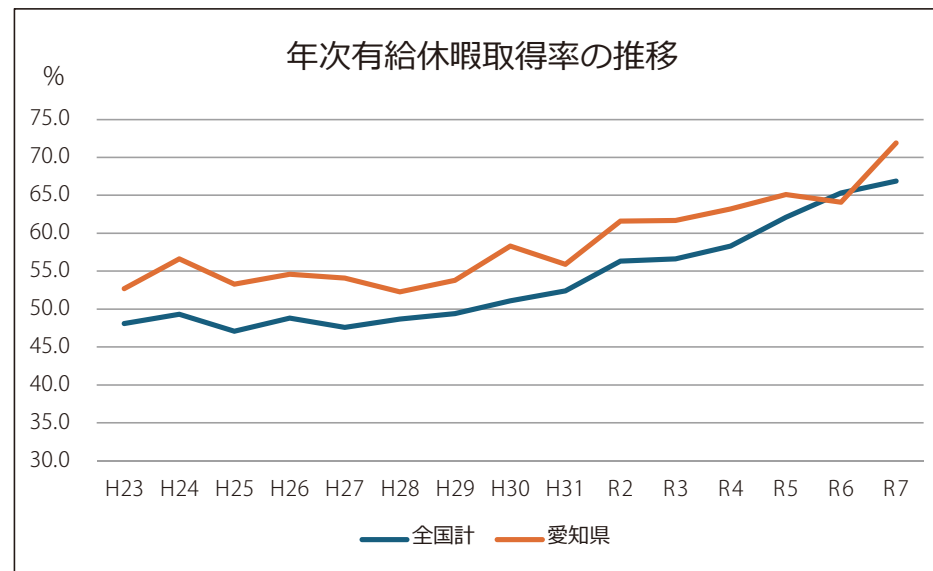
支援ツールの詳細は厚生労働省HPをチェック！ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

IV⑦ 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

多くの企業では、人手不足の問題を抱えており、人材の流出を防ぎ、労働者の定着を図るため、労働者のライフステージに合わせた柔軟な働き方が可能となるような多様な働き方の実現に向けた環境整備に取り組み、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7年の就労条件総合調査における愛知県の取得率は71.9%であり、全国平均の66.9%を上回った。



(厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」の特別集計を基に作成)

取組

● 多様な働き方の普及

「多様な正社員」制度、フレックスタイム、選択的週休3日制の導入などの多様な働き方について、事例の提供等による周知を行う。「愛知働き方改革推進支援センター」を活用し、コンサルティング等による支援を行う。

● テレワークの導入・定着の促進

「テレワーク相談センター」等にて実施するセミナー等の周知を行う。中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用について周知する。

● 勤務間インターバル制度の導入促進

働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問を通じて、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている導入マニュアルを活用した勤務間インターバル制度の導入促進を支援する。「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）」の活用について周知する。

● 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、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」、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。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）においても同様に広報を行う。

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

令和6年度（令和6年11月1日から令和7年3月31日まで）の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における相談内容別の件数1,808件のうち、就業環境整備に係る相談が最も多く、内訳としては「ハラスメント対策に係る体制整備義務（法第14条関係）」304件（16.8%）、次いで「中途契約等の事前予告・理由開示義務（法第16条関係）」228件（12.6%）、「募集情報の的確表示（法第12条関係）」112件（6.2%）、「育児介護等配慮（法第13条関係）」91件（5.0%）であった。また、取引適正化に係る相談が387件（21.4%）であるなど、他機関が所管する相談や問い合わせも一定数あった。

一方、同期間中に指導等を行った違反類型別の件数では、「ハラスメント対策に係る体制整備義務（法第14条関係）」が最も多くなっている。



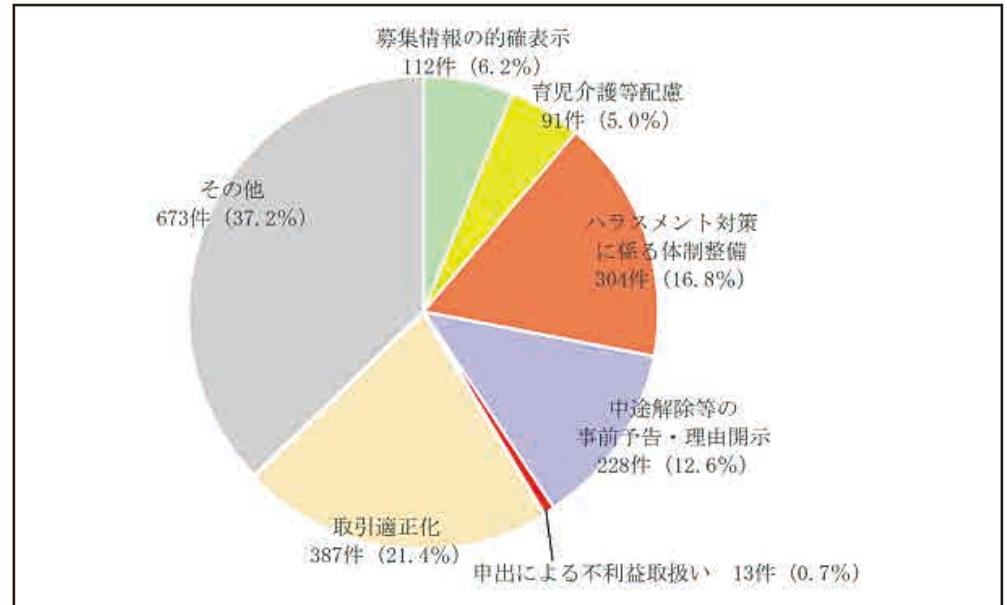
フリーランスとして働く皆さまへ

あなたの働き方をチェックしてみましょう
～その働き方、「労働者」ではないですか？～

※「フリーランス」とは、業務委託（請負契約または委任契約・準委任契約）により、仕事の依頼を受けた個人（法人化した者も含む）のことをいいます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

「令和6年度（令和6年11月1日～令和7年3月31日）の都道府県雇用環境・均等部（室）におけるフリーランス・事業者間取引適正化等法の法施行状況」より抜粋（相談内容別の件数）



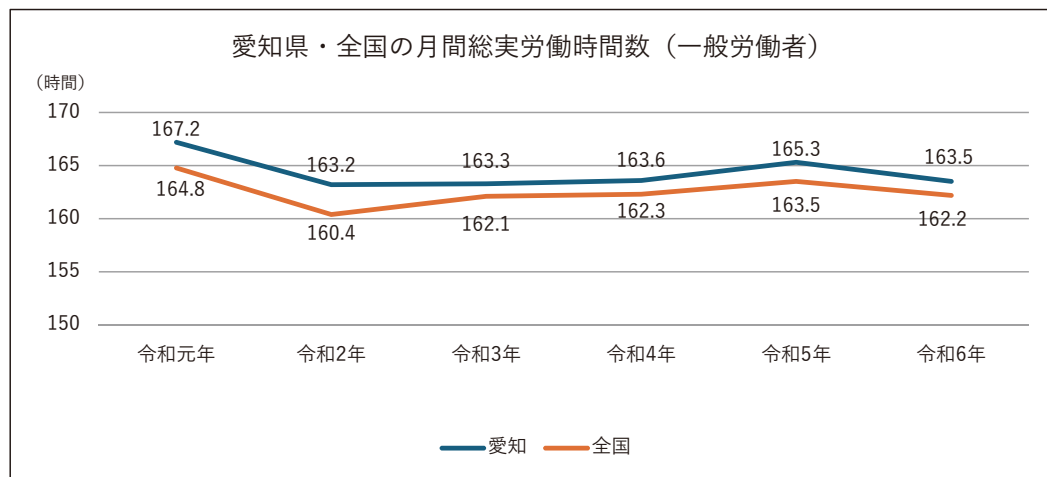
取組

- フリーランスから相談があった場合に、就業環境整備に関する相談に丁寧に対応するとともに、就業環境整備の法違反に関する申出があった場合には、委託事業者に対して調査、是正指導等を行う。
- 取引適正化や取引上のトラブルに関する相談については、公正取引委員会及び中部経済産業局、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど相談内容に応じた案内を行う。労働者に該当する可能性があると考えられるフリーランスから相談があった場合には、各監督署に設置された「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」にて、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応する。
- 「ハラスメント対策に係る体制整備義務」については、発注事業者に対して、厚生労働省ホームページに掲載された「フリーランスに対するハラスメント対策」の研修動画を社内で活用いただくようあらゆる機会を通じて周知を行うとともに、調査の実施により着実な履行確保を図る。
- また、製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律が令和8年1月1日から施行され、発注者の規模と契約内容が対象取引である場合、フリーランスにも適用となることをふまえ、フリーランスと関係法令との適用関係を明らかにした「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（令和8年1月改定）の周知を図る。

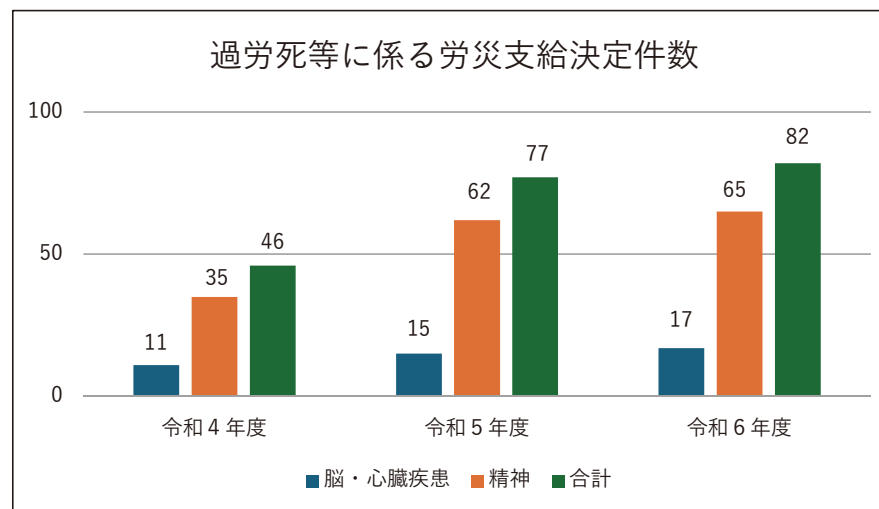
IV⑨ 長時間労働の抑制

課題

- 愛知県の月間総実労働時間数は、減少傾向。
- 令和6年も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4年度	令和5年度	令和6年度
監督指導実施事業場数	1,657	1,384	1,379
違法な時間外労働があったもの	603	607	626
うち月80時間超を超えるもの	276	368	333

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のためのセミナーの実施等に取り組む。
- 「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4年	令和5年	令和6年	令和7年
監督実施事業場数	6,288事業場	6,941事業場	6,817事業場	5,752事業場
うち法令違反が認められたもの	3,974事業場	4,425事業場	4,534事業場	3,633事業場
(主な違反項目)				
労働時間・休日	1,281件	1,522件	1,355件	1,096件
割増賃金	823件	880件	944件	769件
年次有給休暇	583件	539件	637件	457件
労働条件の明示	509件	538件	765件	720件

※令和7年は速報値

【愛知労働局における送検結果】

	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
労働基準法違反	25件	31件	44件	45件
労働安全衛生法違反	25件	20件	22件	17件
計	50件	51件	66件	62件

【関係機関との相互通報実績】

		令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
外国人労働者	労働局から通報	70	110	104	101
	出入国管理機関等から通報	134	125	118	119
自動車運転者	労働局から通報	23	26	23	16
	運輸支局から通報	40	53	25	27



労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

取組

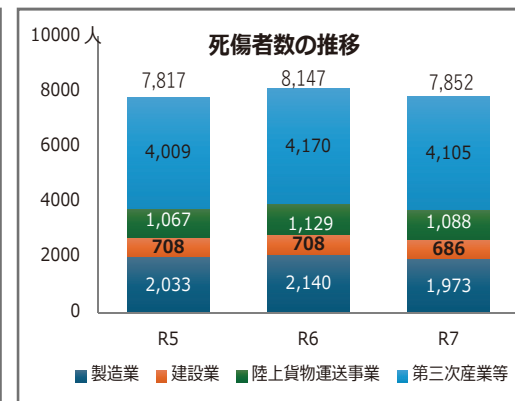
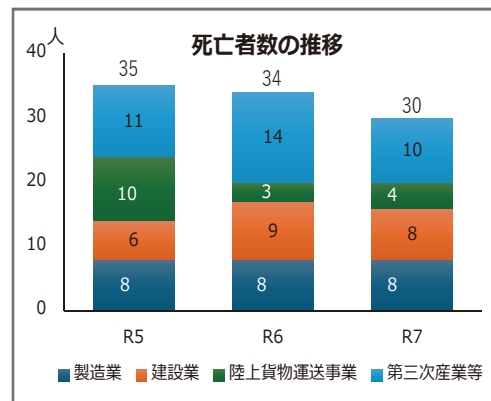
- 監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立を図り、労働基準関係法令の遵守を図る。
- 重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。
- 技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場や名古屋出入国在留管理局・外国人技能実習機構との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。
- 自動車運転者を使用する事業場について、違法な長時間労働等が疑われる事業場や愛知運輸支局との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。また、愛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 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、減少に転じた。製造業、建設業、陸上貨物運送事業等において、増加または横ばいで推移してきたが、令和7年は増加に歯止めがかかった。また、令和7年の死傷者のうち、60歳以上の高齢労働者は29.2%を占め、外国人労働者は9.0%を占めている。
- ◆ 業務上疾病（腰痛、熱中症等）は、増加傾向にある。
- ◆ 定期健康診断有所見率は、平成29年より増加傾向にあり、令和3年以降は、55%前後を推移している。
- ◆ 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。また、「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、高齢労働者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）・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。
- ◆ 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防対策の推進を図る。
- ◆ 熱中症重篤化防止のため、令和7年6月に施行された改正安衛則の周知を図るとともに、熱中症予防のため「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を図る。



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。



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

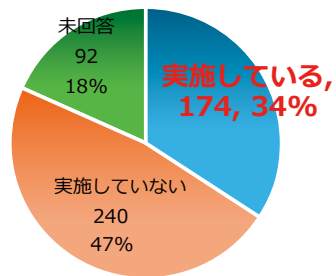
課題

労働災害発生状況を踏まえた現状の課題等

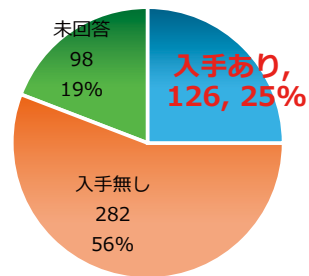
- ◆ 従前からの類型的災害である、「はさまれ・巻き込まれ」、「墜落・転落」、「切れ・こすれ」が、いまだ継続して発生している。
- ◆ 製造業における「はさまれ・巻き込まれ」等の災害の約8割で、動力機械が起因し、建設業では、約3割が墜落・転落の災害であり、高さの危険源に起因している。

はさまれ災害発生事業場におけるリスクアセスメントの実態

リスクアセスメント実施



残留リスク情報の入手



製造業

機械災害を発生させた事業場においては残留リスク情報の入手状況は低調であること。残留リスク情報の積極的な入手が低調になる理由として、情報の活用方法やリスクアセスメントの運用方法について、「安全対策の有無だけに焦点が当てられ残留リスクを管理する視点がない（リスク概念の欠如）」、「リスクアセスメントがトップダウンで進められておらず、現場活動の域を脱していない」等の課題がある。

建設業

フロントローディング実施時に、正しいリスクアセスメントを実施することによって、安全衛生と品質、工期等を一体的に向上させることへの理解が乏しい。施工者・発注者共に、フロントローディングの実施と「BIM/CIM等」のDXの導入を混同している可能性が認められ、そのため専門技術を要する人材確保が困難との理由から、フロントローディングの実施ができていないとの誤解がある。

取組

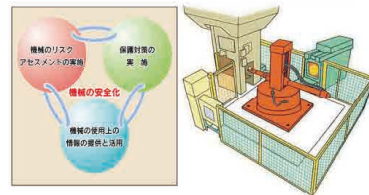
製造業対策

- ◆ 「機械の包括的な安全基準」に基づいて、①メーカーによる残留リスク情報の提供、②ユーザーによる残留リスク等を踏まえたリスクアセスメント等の実施、③ユーザーからメーカーへの災害等の情報の提供、これら3つの事項の実施・徹底を図る。
- ◆ 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～

今なお機械による労働災害が多数発生していますが、機械の安全対策が十分でなかったため、機械にはさまれたり、巻き込まれたりして重傷しているものが少なくありません。
この機械の安全対策を強化するため、すべての機械に適用できる包括的安全対策に関する基準として、令和5年8月に「機械の包括的な安全基準に関する指針（『機械的安全指針』）」を改正しました。その後、「労働安全衛生法」が改正され、危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）及びその結果に基づく措置の実施が事業者の努力義務とされたこと、②国際的な機械安全規格の動向などを踏まえて、平成19年7月にこの指針を全面的に改正しました。
機械の安全化を促し、機械による労働災害の一層の減少を図るため、機械のメーカー、ユーザーのそれぞれが、この機械包括安全指針に沿った取組を進めましょう。

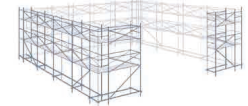


建設業対策

- ◆ 設計時に安全面を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 ◆



厚生労働省では足場に関する法定の墜落防止措置を定める労働安全衛生規則を改正し、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（一部規定は令和6年4月1日）から順次施行します。

改正のあらまし

- ① 一定距離の使用直前が明確化されます
足場（作業高さ以上の箇所）において足場を使用するときは、原則として本足場を使用することが必要になります。
- ② 足場の点検時には点検者の署名が必要になります
事業者及び発注者が足場の点検（かつ足場をきむ）を行う時は、あらかじめ点検者の署名が必要になります。
- ③ 足場の組立て等の後の点検者の氏名の記録・保存が必要になります
足場の組立て、一部解体、取壊等の点検後に、点検者の氏名を記録・保存することが必要になります。

また、労働者墜落防止対策を確実に実施するため、安全衛生講習については適切に履修してください。

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。
- 特に、過労死等に係る労災請求件数については、令和4年度は221件、5年度は336件、6年度は329件と増加傾向にあり、迅速かつ適正な事務処理に努める必要がある。
- 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。

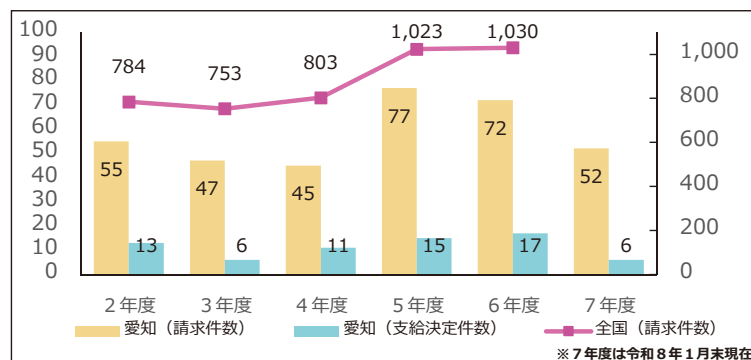
取組

- 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正な認定を行う。

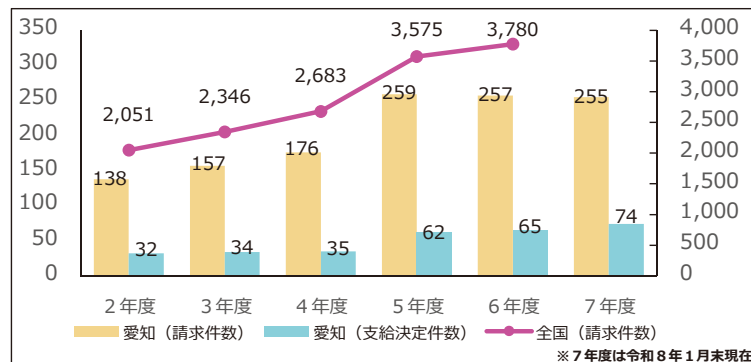
特に、認定までに時間を要する脳心事案や精神事案などの複雑困難事案の請求が増加傾向にあるが、労災担当部署（愛知労災保険業務センター）と監督・安全衛生担当部署が連携し、認定基準等に基づいた適正な認定及びより一層の迅速な処理に努めるとともに、請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

- 石綿による中皮腫や肺がん等の石綿関連疾患について、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とともに、労災請求の勧奨の依頼を行うことで、石綿ばく露作業により石綿関連疾患に罹患した被災労働者等の保護を推進する。

（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

その病気、その症状は
アスベスト

石綿が原因 かもしれません

ご家族に、**肺がん**や**中皮腫**などで亡くなられた方はいませんか？

息切れ、胸が苦しいなどの症状が出ていませんか？

石綿による疾病と認定された場合、各種給付を受けることができます。

◆お心当たりのある方は、以下の機関にご相談ください。

- お近くの労働基準監督署または都道府県労働局
- 独立行政法人 環境再生保全機構（ERCA）

厚生労働省 環境省 環境再生保全機構

IV⑬ 労働保険制度の円滑な運営

労働保険制度は、労災保険給付や失業保険給付等を通じ労働者の福祉の増進に寄与するセーフティネットの根幹であるとともに、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、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。

課題

●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。

●電子申請の利用促進

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

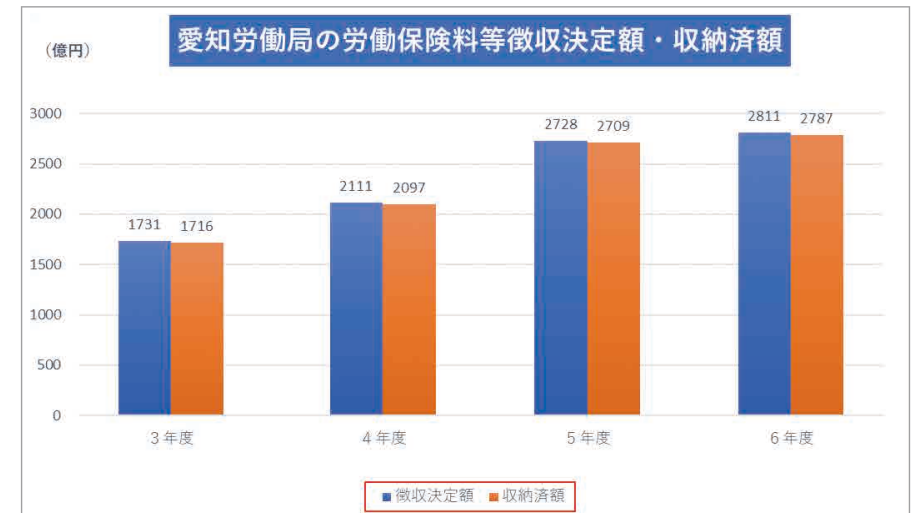
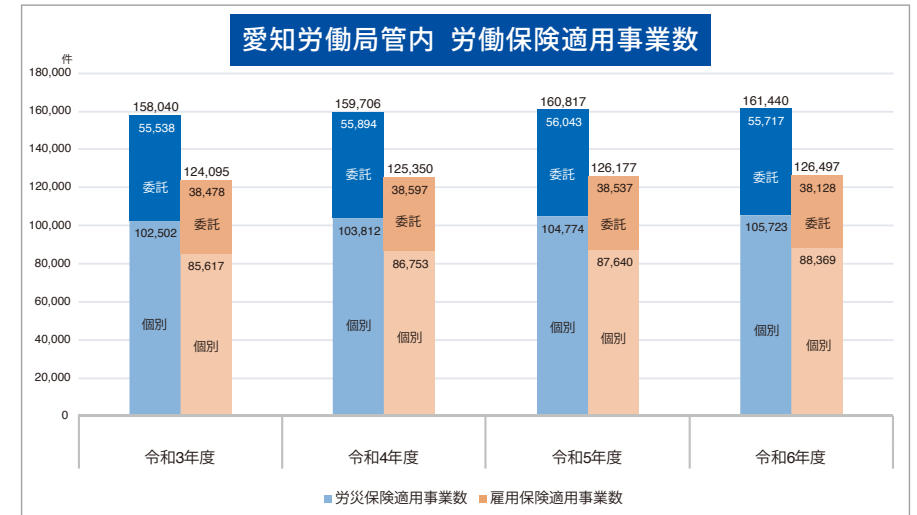
未手続事業の的確な把握のため、監督署・ハローワークとの連携を密にするとともに通報制度等を活用した地方行政機関や各種業界団体からの情報収集に努める。また、労働保険の加入促進に関する事業の受託団体と連携し加入勧奨に努めるほか、度重なる加入勧奨によっても自主的に成立手続を行わない事業主については、訪問による手続指導や職権成立手続を行う。

◆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、時効更新措置等の適切な債権管理に努め、必要に応じて強制執行を含む積極的な滞納処分に取り組む。また、利便性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

電子申請の利用促進を図る動画の配信や社会保険労務士会、労働保険事務組合等に対する利用勧奨を積極的に行う。また、電子申請体験コーナーを設置し、操作体験を通じた利用促進を図る。



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	三の丸庁舎	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		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		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、治療と仕事の両立支援に関すること
	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		

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
職業安定部	職業安定課	052(219)5504	部内の庶務等に関する事
		052(219)5505	職業紹介・指導、新規学卒等の就職対策に関する事
		052(219)5506	雇用保険事業等に関する事
		052(219)5568	雇用保険審査請求に関する事
		052(219)5578	雇用統計に関する事
	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）に関する事
	職業対策課	052(219)5507	高齢者・障害者の雇用対策等に関する事
		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事
	あいち雇用助成室	052(219)5518	雇用関係各種助成金の支給、相談に関する事
	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事 求職者支援制度の訓練実施奨励金業務等に関する事 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」活用勧奨に関する事
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・届出に関する事
	需給調整事業第二課	052(685)2555	

◆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	

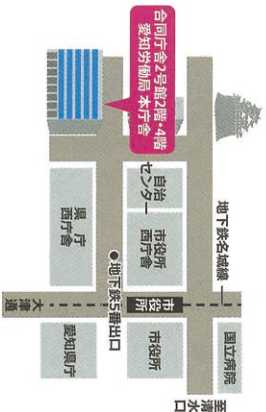
公共職業安定所

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

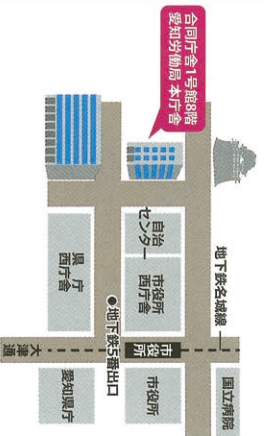
三の丸庁舎



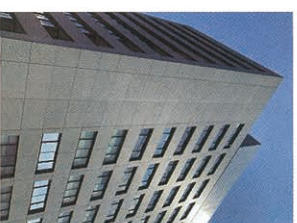
- 所在地 名古屋市中区三の丸二丁目
〒460-8507 名古屋合同庁舎第2号館)
5番1号(名古屋合同庁舎第1号館8階)
地下鉄「名古屋城」駅5番出口
- 配置部門
総務部(総務課)
雇用環境・均等部
(企画課)
労働基準部
(監督課、安全課、健康課、賃金課)



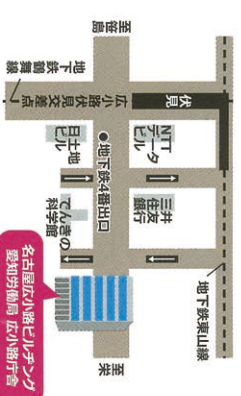
三の丸庁舎分室



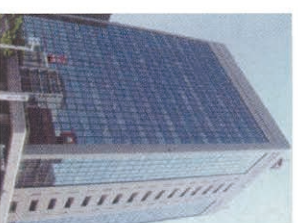
- 所在地 名古屋市中区三の丸二丁目
〒460-0001 名古屋合同庁舎第1号館8階)
地下鉄「名古屋城」駅5番出口
- 配置部門
雇用環境・均等部
(指導課、総合労働相談コーナー)



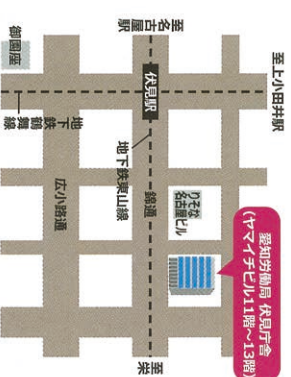
広小路庁舎



- 所在地 名古屋市中区栄二丁目
〒460-0008 名古屋広小路ビルディング)
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)、需給調整事業部



伏見庁舎



- 所在地 名古屋市中区錦2-14-25
〒460-0003 (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



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

