

令和7年度

埼玉労働局行政運営方針



鉄道博物館(さいたま市)



秩父雲海(秩父市/ミューズパーク展望台)

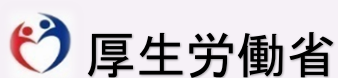


古代蓮と行田タワー(行田市)



川越時の鐘(川越市)

写真提供：(一社) 埼玉県物産観光協会



埼 玉 労 働 局

労働基準監督署
ハローワーク



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

目次

第1 埼玉の労働行政を取り巻く情勢等

1 労働行政を取り巻く情勢	1
2 雇用失業情勢	1

第2 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等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等の支援	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
(2) 最低賃金制度の適切な運営	3
2 非正規雇用労働者の処遇改善等	4
(1) 同一労働同一賃金の遵守の徹底	4
(2) 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	4

第3 人材確保の支援の推進

1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実	5
2 人材確保対策コーナー等における重点的マッチング支援	5

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援	6
(1) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	6
(2) 労働者の主体的なリ・スキリングを推進する企業への支援	6
2 地域における円滑な労働移動の推進	7
(1) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	7
(2) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	7

第5 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進	8
(1) 高齢者の就労による社会参加の促進	8
(2) 障害者の就労支援	8
(3) 外国人求職者等への就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理の推進	9
(4) 中高年層へ向けた支援	10
(5) 若年者・新規学卒者の就職支援	10
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	11
3 仕事と育児・介護の両立支援	11
(1) 育児・介護休業法の周知及び履行確保	11
(2) 次世代育成支援対策の推進	12
(3) 子育て中の方等に対する就職支援	13
4 総合的なハラスメントの防止対策の推進	14
5 フリーランスの就業環境の整備	15
6 埼玉県公労使会議の運営	16
7 安全で健康に働くことができる環境づくり	17
(1) 長時間労働の抑制	17
(2) 労働条件の確保・改善対策	18
(3) 埼玉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	19
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	21
8 労働保険適用徴収業務の適正な運営	22
(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進	22
(2) 労働保険料及び一般拠出金の適正徴収	22

第1 埼玉の労働行政を取り巻く情勢等

1 労働行政を取り巻く情勢

埼玉県は労働力人口は415万人（令和5年平均）と、東京都、神奈川県、大阪府、愛知県に次いで全国5位となっています。

一方、埼玉県では、少子化による人口減少や高齢化、さらには東京への人材流出等といった背景から、企業における人手不足への対応が急務となっており、特に人手不足感が深刻化している中小企業における人材確保が課題となっています。

こうした中、企業には、持続的、構造的な賃上げの実現に向けた積極的な対応とともに、多様な人材が安心して働くことのできる環境の整備を図っていくことが求められています。

埼玉労働局では次の項目を柱として、国内外の動きにも注視しつつ、令和7年度の実施計画を進めます。

- 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等
- 人材確保の支援の推進
- リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進
- 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

【労働関係指標】①労働力人口（出典「令和5年労働力調査結果」（総務省統計局））埼玉県415万人（全国5位）全国6,925万人②労働力人口比率（出典「令和5年労働力調査結果」（総務省統計局））埼玉県63.9%（全国7位）全国62.9%③潜在的労働力（出典「令和4年就業構造基本調査結果」（総務省統計局））埼玉県無業者のうち就業希望者501,200人（無業者に占める割合20.0%）うち女性就業希望者304,300人（同19.8%）、男性就業希望者196,900人（同20.3%）65歳以上無業者のうち就業希望者118,200人（同7.8%）

2 雇用失業情勢

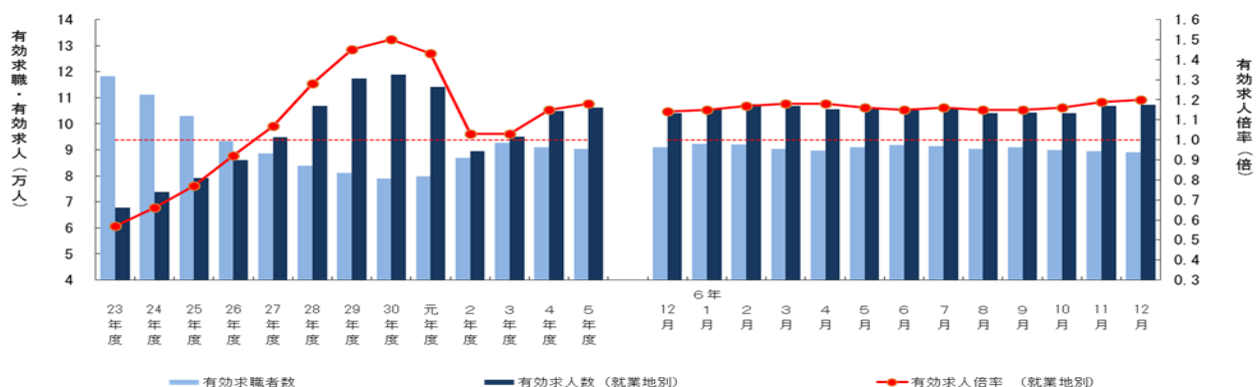
埼玉の有効求人倍率（就業地・季節調整値）は、令和3年1月以降、令和6年度においても引き続き1倍台で推移しており、求人が求職を上回る状況が続いています。

県内産業に目を向けると、2024問題で注目された、建設業、運輸業における人手不足の声が他の産業への広がりを見せる中、企業からは、資材価格、燃料費、人件費等の上昇が収益を圧迫しているといった声も一部では聞かれましたが、雇用失業情勢は概ね底堅く推移しています。

依然として、幅広い産業において人手が不足しているといった声があがっていることから、求人は堅調に推移するとみられるところ、一進一退を繰り返しながら、緩やかな回復が続くものとみています。

なお、燃料費、原材料価格の高騰などが雇用に与える影響に関しては、引き続き注視していく必要があります。

求人・求職及び求人倍率の推移



第2 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等

最低賃金の引上げに向けては、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す。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていくとともに、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要があります。

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等の支援

(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

最低賃金の引上げとあわせた取組として、生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保等を通じ、賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージを周知します。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含め、当該パッケージを通じて、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情報提供を行います。

埼玉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ける、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援を行います。

中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「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」に基づく「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知等、賃金引上げに向けた環境整備の取組を行います。

地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供するほか、中小企業庁と連携し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金等の情報を案内する等により中小企業等の賃金引上げへの支援を行います。

厚生労働省 埼玉労働局 委託事業)

埼玉働き方改革推進支援センター

事業者 向け

事業主の皆様、人材確保で苦労していませんか？
そのような中、毎年10月は最低賃金の改定があります。
さらに、今年は従業員数51人以上100人以下の事業主はパート・アルバイトの社会保険(厚生年金保険)が10月に適用拡大されます。

U? SYACHOU? NIKIMASU? SYACHOU? NIKIMASU? SYACHOU?

最低賃金引上げ
1028→1078円

支援策

社会保険適用拡大
週の所定労働時間が20時間以上など

支援策

業務改善助成金など

キャリアアップ助成金
(社会保険適用円滑化促進コース) など

埼玉働き方改革推進支援センター
無料で専門家と相談を!!!
(社会保険労務士ほか)

処遇改善で人材確保!

そのほかの個別相談も対応します。

NEXT WORK STYLE

※令和6年度周知用リーフレットイメージ

令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限: 令和7年1月31日
(事業完了期限: 令和7年2月28日)

業務改善助成金とは?

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画

+

設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティ
ング、人材育成・教育訓練など

→

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

別々に申請

以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる)事業場ごとに申請いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面(生産性向上のヒント集)をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

- 事業場内最低賃金が898円
→ 助成率9/10
- 8人の労働者を988円まで引上げ(90円コース)
→ 助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

540万円
(= 600万円 × 9/10)

450万円
(= 助成上限額)

>

(設備投資費用 × 助成率) (90円コースの助成上限額)

450万円が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック!

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック!

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向や、地域の実情、これまでの最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう埼玉地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、最低賃金の改正等については、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、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行います。

埼玉県最低賃金周知ポスター



最低賃金・
家内労働関係

埼玉県の最低賃金

		時間額	引上げ額	引上げ率	改正発効日
地域別最低賃金	埼玉県最低賃金	1,078円	50円	4.86%	令和6年10月1日
	特定(産業別)最低賃金				
	非鉄金属	1,098円	50円	4.77%	令和6年12月1日
	光学機械	1,114円	50円	4.70%	
	電子部品	1,105円	50円	4.74%	
	輸送機械	1,102円	47円	4.45%	
	自動車小売	1,089円	29円	2.74%	

街頭啓発活動



JR大宮駅



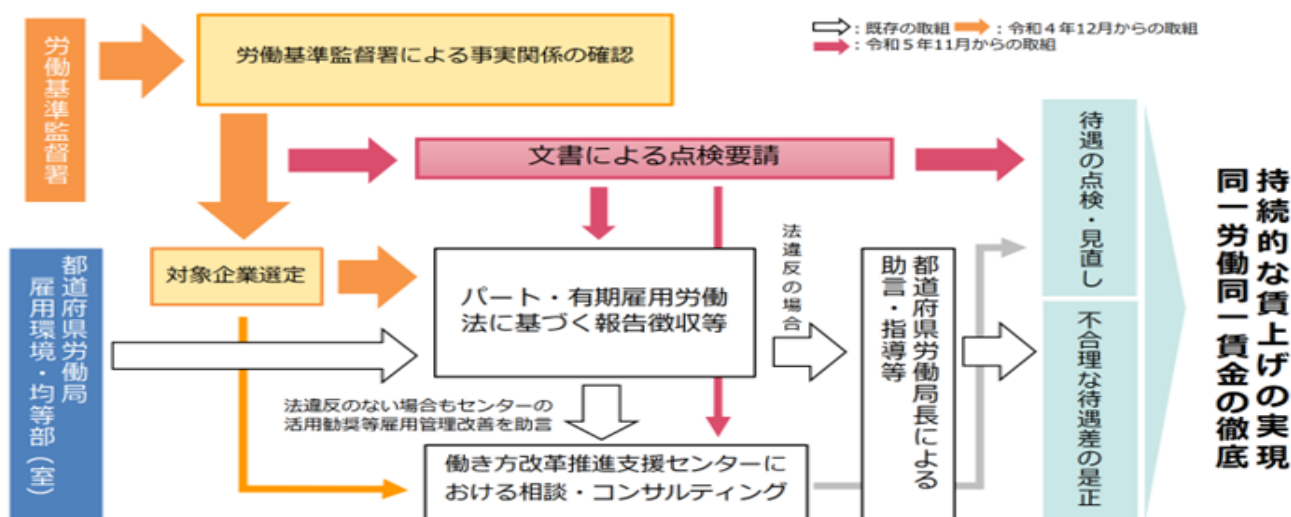
JR熊谷駅

2 非正規雇用労働者の処遇改善等

(1) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を推進します。

労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、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企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等部又は職業安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、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、労働基準監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。



(2) 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

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）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、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、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、活用奨励等を実施します。

「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図ります。



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報を提供しているサイト



多様な働き方の実現
応援サイト

第3 人材確保の支援の推進

少子高齢化の進展による労働力人口の減少、東京への人材流出、人手不足への対応が急務である中、多くの職種において人材確保が困難な状況が続いています。とりわけ中小企業において深刻なため、ハローワークにおける人材確保に向けたマッチング支援をしていく必要があります。

また、雇用管理の改善等、企業の魅力向上による「求人充足力の向上」や、多様な人材の活躍促進、労働者の能力向上による「労働参加率の向上」など、労働局一体となり総合的な取組を行うことが重要です。

1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実

求人者マイページを活用した迅速な求人受理を進めるとともに、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成に向けた助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うほか、オンラインで各種イベント情報を積極的に発信するなど、利便性の向上と求人充足に向けた支援の強化をあわせて推進し、求人者サービスの充実を図ります。



保育・介護 work fes 埼玉 2024

2 人材確保対策コーナー等における重点的マッチング支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、「埼玉人材確保対策推進協議会」を設置し、地方公共団体、業界団体等と情報交換を行うとともに、業界セミナー、就職面接会、企業説明会等を連携して実施し、人材確保支援の充実を図っています。

また、県内4つのハローワーク（川口・熊谷・大宮・川越）に設置している「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施します。



人材確保・就職支援コーナー

労働局・ハローワークにおける人手不足対策の主な取組

① 求人充足サービスの充実

- 求人企業の魅力の発信
 - ・求人票の記載内容の充実
 - ・企業説明会、企業見学会の開催
 - ・求人企業のPR機会の提供
- 求職者の情報に基づいた求人条件緩和と指導
- 求人担当者制や企業担当者制による支援
- 特定分野に対する支援
 - ・専門コーナーの設置
 - ・業種団体などとの連携による支援

マッチングの強化

② 求人状況等を踏まえた求職者支援

- 求職者に対する求人企業のPR、企業の理解の促進
- 求人票、企業情報の積極的な提供
- 企業説明会・面接会への積極的な参加を案内
- 求人状況等を踏まえた職業相談・職業紹介
 - ・担当者制によるきめ細かな支援
- 求人状況等を踏まえた訓練の受講あっせん
- 求人状況等を踏まえた職業訓練コースの設定（労使団体、訓練実施機関などによる協議）

求人充足力の向上

労働参加率の向上

③ 雇用管理の改善等による企業の魅力向上

- 雇用管理の改善
 - ・人材確保等支援助成金（職場環境の向上等の取組に対して助成）
- 賃金の引上げ
 - ・業務改善助成金（事業所内最低賃金引上げ支援）
 - ・価格転嫁の実現による労務費の改善
 - ・最低賃金（周辺地域との水準の違い等）
- 働き方改革の推進
 - ・働き方改革支援助成金（労働時間改善等）
 - ・働き方改革推進支援センター（専門家によるコンサルティング等）

④ 多様な人材の活躍促進、労働者の能力向上

- 女性の活躍促進
- 高齢者の就労・社会参加の促進
- 障害者の就労促進
- 非正規雇用労働者の処遇改善
- リ・スキリングによる能力向上支援
- デジタル人材の育成
- 求職者の職業訓練、企業内労働者の職業能力開発支援等

関係機関・団体による経営改善・生産性向上支援

企業内の人材の活躍促進、生産性向上等による人手不足の改善

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など、企業経営が複雑化するなか、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を進めることは重要です。

その際、企業向け・個人向け支援策情報の周知・活用を図るとともに、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進める必要があります。

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、WEBデザイン等の資格取得を目指すコース、企業実習付きコース及び「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コース（IT分野、プログラマー、デザイン分野）の訓練委託費等の上乗せ措置により、全訓練コースの3割程度まで拡充することを目指します。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、就職支援ナビゲーターによるきめ細やかな個別・伴走型支援を実施することで、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

※「デジタル田園都市国家構想総合戦略(令和4年12月に閣議決定)」において、令和8年度までにデジタル人材を230万人確保するとされている。

(2) 労働者の主体的なり・スキリングを推進する企業への支援

デジタル人材等の育成や労働者の自律的・主体的な学び、学び直し（リ・スキリング）による職業能力向上に取り組む企業を支援します。具体的には、職務に関連した専門的な知識と技能を習得させるための職業訓練を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合などに、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部に対して、人材開発支援助成金を助成します。

本助成金の利用を通じて、特にデジタル分野の訓練や、新事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる専門的な知識及び技能を習得させるための訓練を行う企業を支援します。



人材開発支援助成金

2 地域における円滑な労働移動の推進

(1) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

埼玉県及び県内5市（さいたま市、志木市、戸田市、加須市、川越市）との間で締結している「雇用対策協定」に基づき、各地方公共団体が実施する施策と連携し、地域の実情に応じた雇用対策の積極的な推進を図ります。

また、国が行う無料職業紹介と地方公共団体が実施する生活・福祉対策などの業務をワンストップで行う「一体的実施事業」及びハローワークが設置されていない市町村において地方公共団体と共同で運営する「ふるさとハローワーク」を一層推進し、地域における良質な雇用の実現を図ります。



雇用対策協定



一体的実施事業



ふるさとハローワーク



看護・介護・保育ワークフェス
(さいたま市就労サポート事業)



坂戸市ふるさとハローワーク



加須市ふるさとハローワーク

(2) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法及び労働者派遣法の違反を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、第2の2(1)に記載する同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保について徹底を図ります。

また、職業紹介事業については、お祝い金・転職勧奨禁止について許可条件への追加と、手数料実績の公開義務化に伴い、その周知と履行について徹底を図ります。



有料・無料職業紹介事業制度

職業紹介事業者の皆さまへ

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります
令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

(1)令和6年度に徴収した紹介手数料の実績(※)を、「人材サービス総合サイト」に掲載してください ※ 職種別の常用就職1件当たりの平均手数料率を算出。

公開の対象となる職種は、常用就職(※)の実績が多い上位5職種となります。ただし、常用就職の実績が10件以下の場合は、掲載は不要です。
(※)常用就職とは、4ヶ月以上の有期又は無期で雇用されることを指します。

平均手数料率の計算は、取扱職種ごとに、

求人者から徴収した手数料の総額(常用就職全件分)
求職者の予定年収の総額(常用就職全件分)

で算出し、小数点第2位で四捨五入してください。

定額制により紹介手数料を徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて当該額を実績として掲載することができます。なお、定額以外でも手数料を徴収している場合(定額による徴収と手数料率による徴収とを併用している場合)は、平均手数料率を算出願います。

「令和6年度職業紹介事業報告」の提出後、速やかに「人材サービス総合サイト」に掲載してください(「令和7年度職業紹介事業報告」以降も同様に掲載してください)。

(2)違約金規約を設けている場合、令和7年4月1日以降に求人者から求人の申込みがあった際には、明示をお願いします。

これまでは

取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、求人者の情報や求職者の個人情報の取扱に関する事項、返戻金制度に関する事項の明示が義務となっています。

↓ 今後は加えて

求人者に対する違約金規約を設けている場合には、規約の明示をお願いします。その際には、違約金の額、違約金が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容(※)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ求人者に対し説明が生じないよう明示してください。

(※)本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や、利用契約の更新に関するルールも含まれます。

第5 多様な人材の活躍促進と 職場環境改善に向けた取組

少子高齢化の進行や生産年齢人口が減少する中で、経済社会の活力を維持・向上させるため、働く意欲のある多様な人材が、その能力を十分に発揮することができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備していく必要があります。

また、誰もが安心して働くことができる良好な職場環境の実現に取り組む必要があります。

1 多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進

高齢者の活用・活躍に向け、70歳までの就業機会確保の環境整備の周知・徹底、並びに、県内13カ所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において高齢者のニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る助言や支援チームによる効果的なマッチングの強化を行います。また、高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行います。

70歳までの就業確保措置の実施状況

年	従業員21人以上の企業数	70歳までの就業確保措置実施済みの企業数					
		定年制の廃止	定年の引き上げ	継続雇用制度の導入	創業支援措置の導入	合計	実施割合
令和3年	8,315	385	218	1,903	7	2,513	30.2%
令和4年	8,621	377	261	2,189	6	2,833	32.9%
令和5年	8,698	364	295	2,243	4	2,906	33.4%
令和6年	8,523	362	296	2,461	5	3,124	36.7%



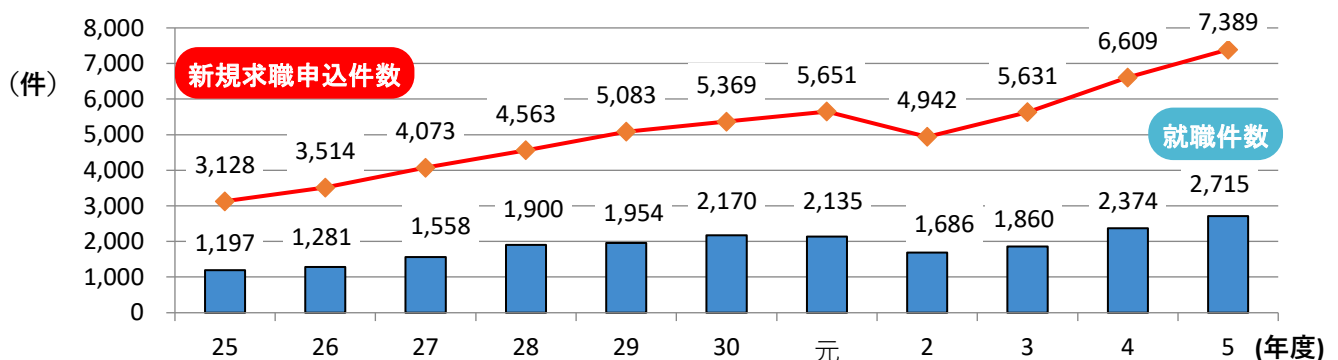
高年齢者雇用安定法の改正
～70歳までの就業機会確保～

資料出所：埼玉労働局「『高年齢者雇用状況等報告』集計結果」

(2) 障害者の就労支援

令和7年4月に除外率が引き下げられ、令和8年7月には雇用率の更なる引き上げを控え、雇用率未達成企業的大幅な増加やミスマッチによる早期離職も想定されます。今後、新たに雇用義務が生じる企業に対して早期の周知・啓発を行い障害者の計画的な雇入れを支援するとともに、ハローワークでは、専門援助窓口等での丁寧な職業相談と企業に対する雇用指導を両輪に、就労に向けた準備支援から採用後の職場定着まで一貫した障害者の就労支援を促進します。

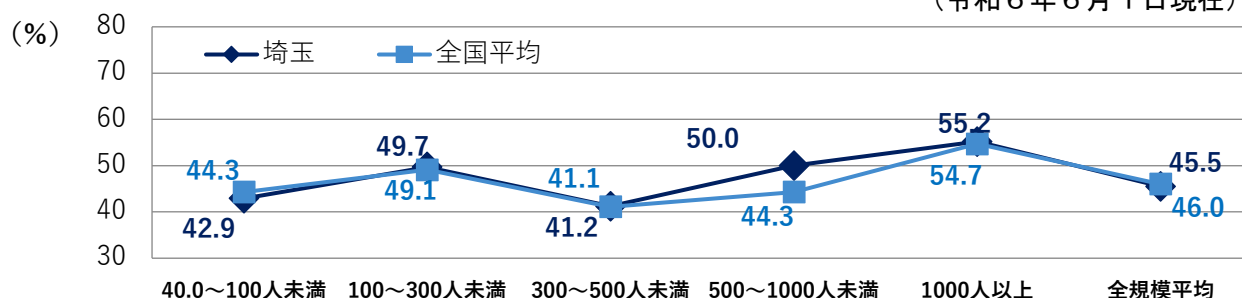
埼玉県内ハローワークにおける精神障害者の職業紹介状況



県内ハローワークでは精神障害者、発達障害者、難病患者等の利用が増加しており、専門の担当者の配置や関係機関との連携により、多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。

企業規模別法定雇用率達成割合

(令和6年6月1日現在)



県内の民間企業に雇用されている障害者の数は22年連続で増加しており、実雇用率も13年連続で過去最高を更新しているものの、中小企業に取組の遅れがみられます。ハローワークでは、関係機関と連携し採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施し、障害者の雇い入れ及び雇用維持を促進します。また、委託事業である障害者就業・生活支援センターを活用し、福祉分野との連携も強化します。

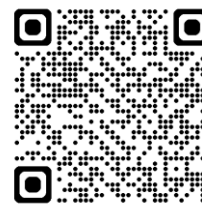
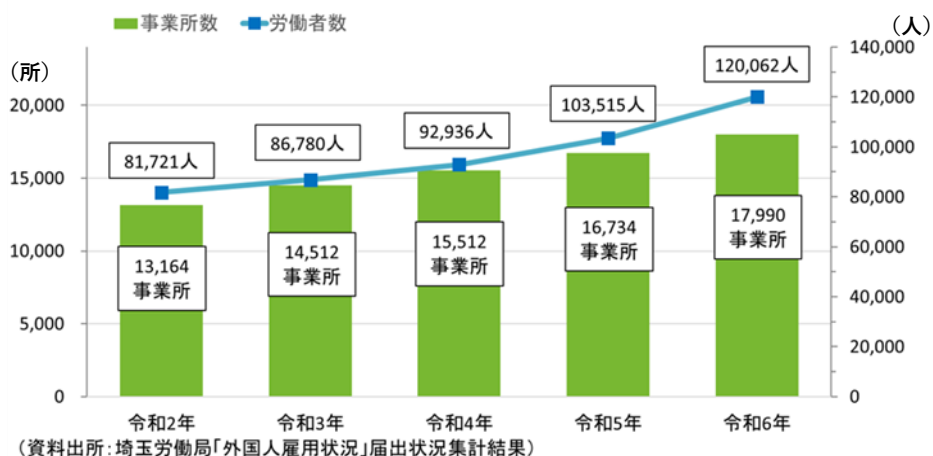


障害者雇用対策

(3) 外国人求職者等への就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理の推進

外国人求職者・外国人留学生等の早期再就職や安定的な就労を確保するため、ハローワーク（外国人雇用サービスコーナー、新卒応援ハローワーク）では、在留資格等に応じた職業相談や求人開拓の支援を実施します。また、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、受託事業者と連携した就労・定着支援を実施します。さらに、雇用の維持と適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認や外国人雇用管理アドバイザーを活用した助言・援助等を実施します。

外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移



外国人就労・定着支援研修

(4) 中高年層へ向けた支援

ハローワークに設置する「ミドル世代支援コーナー」では、就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者の方に対して、求職者個々の状況に応じた支援計画に基づき、専門担当者によるキャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練への誘導、求職者の希望や適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施します。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施します。

基本的な生活習慣や社会人マナーの習得など就労に当たって課題を有する無業者等に対し、地域若者サポートステーション（サポステ）において、地方公共団体の労働関係部局等の担当者とも連携しながら、職業に就いて自立した生活が送れるよう継続的な支援を推進します。



35歳からの正社員就職フェア
(令和7年1月22日開催)

(5) 若年者・新規学卒者の就職支援

大学・大学院・短大・高専・専修学校などの学生や卒業後おおむね3年以内の方を支援するため、埼玉新卒応援ハローワークや各ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置しています。

特に就職活動に不安や課題を抱える新規学卒者に対しては、学校や関係機関との連携を図りながら、就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施します。

また、安定した就労経験の少ない35歳未満の若者等に対しては、わかものハローワーク等において、個別支援計画に基づくきめ細かな職業相談や職業紹介、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援まで、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。



埼玉新卒応援
ハローワーク



埼玉わかもの
ハローワーク



2 女性活躍推進に向けた取組促進等

企業における人手不足への対応が急務となっている埼玉県では、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組を一層進める必要があります。

そのため、報告徴収等の実施により、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、女性活躍推進法の履行確保を図ります。

また、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業の「えるぼし認定」の取得促進、「女性活躍推進データベース」の積極的な活用勧奨を行います。

さらに、女性活躍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、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組みます。

女性の活躍推進企業データベース

女性の活躍推進企業データベースは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

会社の状況を積極的に公表することで、女性が活躍できる会社であることを多くの方に知ってもらえます。

採用活動のPRにも利用できます。

登録企業数（令和6年12月末現在）

データ公表企業 35,139社
行動計画公表企業 48,192社



埼玉県内えるぼし認定企業 73社



2段階目（2つ星）
15社

（令和6年12月末現在）



3段階目（3つ星）
58社

埼玉県内のえるぼし
認定企業のご紹介



3 仕事と育児・介護の両立支援

（1）育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくことなどから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要があります。

そうした中、令和6年5月に改正法案が成立・公布され、令和7年4月から段階的に施行される育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の周知及び履行確保等とともに、両立支援助成金の支給等により、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業を支援します。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

改正育児・介護休業法

令和7年4月1日施行

1. 子の看護休暇の見直し
2. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
3. 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加
4. 育児のためのテレワーク導入の努力義務化
5. 育児休業取得状況の公表義務適用拡大
6. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
7. 介護離職防止のための雇用環境整備
8. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
9. 介護のためのテレワーク導入の努力義務化

令和7年10月1日施行

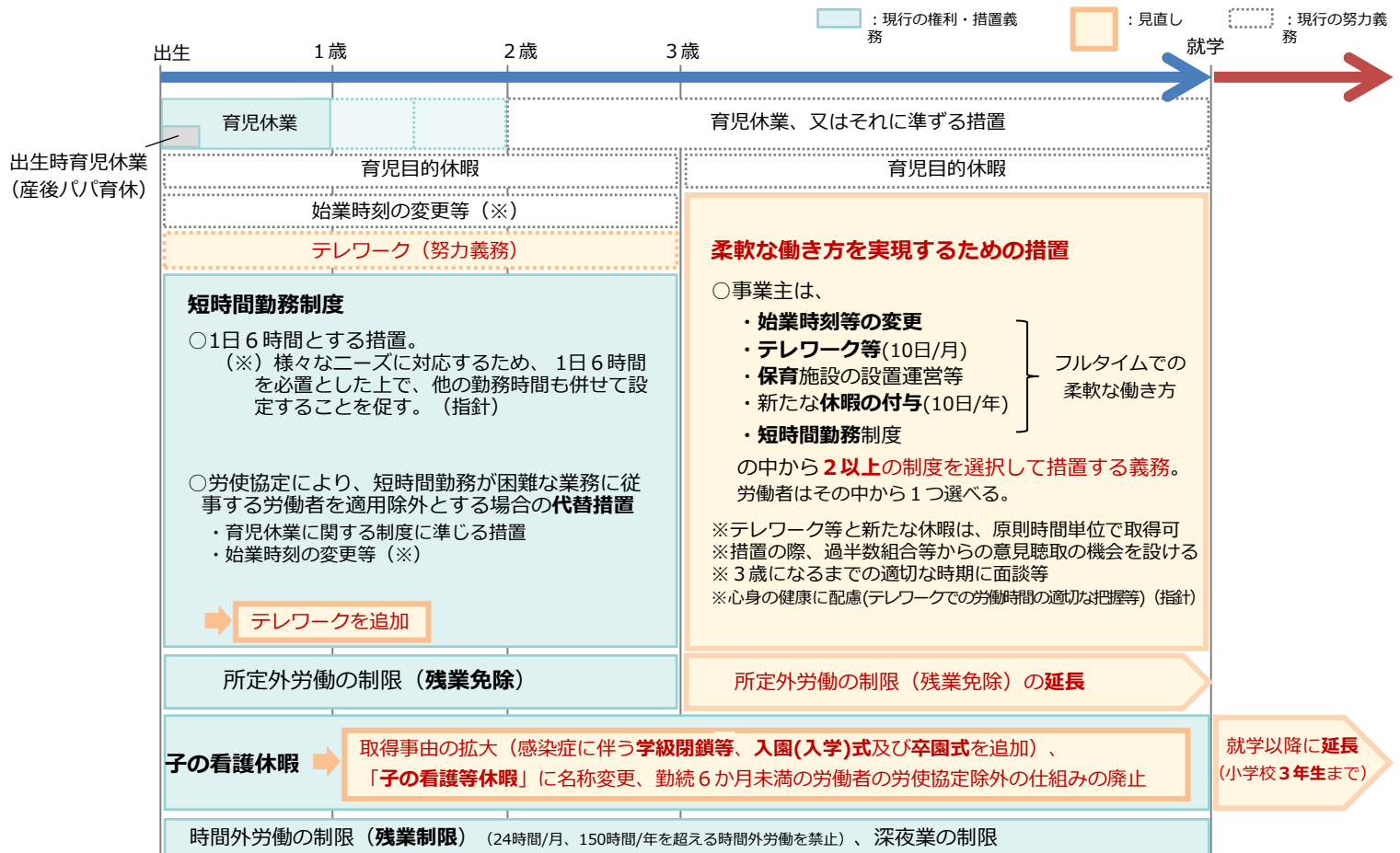
1. 柔軟な働き方を実現するための措置等
2. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

埼玉労働局 改正育児・介護休業法特集ページ

- ・改正法に関する各種資料
 - ・法律の条文
 - ・解釈通達
- などをご覧ください。



○育児関係改正内容の全体像



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(2) 次世代育成支援対策の推進

法律の有効期限が令和17年3月まで10年延長された次世代法について、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。

また、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

さらに、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

改正次世代育成支援対策推進法 (令和7年4月1日施行)

○ 従業員数100人超の企業について、以下の内容を義務付け

1. 一般事業主行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等 (PDCAサイクルの実施)
2. 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

○ 認定基準の見直し

- ・男性労働者の育児休業等取得率の引き上げ
- ・設定すべき目標の選択肢の1つを、男性育児休業等の取得期間の延伸に変更など



改正次世代育成支援対策推進法

くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークは、
「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です



「くるみん」



「プラチナくるみん」



「トライくるみん」



「くるみんプラス」

次世代法に基づき一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業

くるみん認定企業のうち、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業

くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、創設。（令和4年4月～）

不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場づくりに取り組む企業

埼玉県内くるみん認定企業

くるみん認定企業	100社
くるみんプラス認定企業	3社
プラチナくるみん認定企業	15社
プラチナくるみんプラス認定企業	2社

（令和6年12月末現在）

埼玉県内のくるみん認定企業のご紹介



（3）子育て中の方等に対する就職支援

子育て中の方等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、マザーコーナー）において、仕事と育児等との両立がしやすい求人の確保、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、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支援の強化を図ります。



埼玉マザーズ
ハローワーク・コーナー
LINE:ID @390kjfyu



マザーズハローワーク大宮
マスコットキャラクター
ぼんちゃん



**家庭と仕事の両立を
応援します！**

こんなニーズにお応えします！

- 家庭と仕事を両立できる求人を探したい
- 子ども連れでも仕事探しができる場所はないかな？
- 子育てをしながら働くためには何を準備すればいいかな？
- 働きたいけど出産・子育て、介護でプランクがある



子育てなどで就職活動にプランクのある方などへのきめ細かな就職支援

4 総合的なハラスメントの防止対策の推進

ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めています。このような状況を踏まえ、労働施策総合推進法等に基づき、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要があります。

職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図ります。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、厚生労働省委託事業であるウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進等を図ります。

カスタマーハラスメント対策を推進するため、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、企業の取組を促します。

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、埼玉県公労使会議の取組として例年12月に実施している「ハラスメント対策強化月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容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みます。

パワーハラスメント関係相談件数

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 上半期
747件	1,965件	1,839件	1,104件

※労働施策総合推進法に関する相談件数

あかるい職場応援団

(職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)の予防・解決に向けたポータルサイト)
＜コンテンツ＞

- ・ハラスメント基本情報（定義、裁判例など）
- ・動画で学ぶハラスメント
- ・企業事例
- ・相談窓口のご案内

ハラスメント被害事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団 公式Facebook

あかるい職場応援団 (X/Twitter)

検索ワード

厚生労働省

文字サイズ 小 大

Q&A

トップページ

ハラスメント基本情報

ハラスメントで悩んでいる方

管理職の方

人事担当の方

その他

相談窓口のご案内

Q&A

あなただがつくるハラスメントのないあかるい社会

ハラスメント対策強化月間「ハラスメント対策セミナー」



ハラスメント防止対策チェックシート

防止対策としてあらかじめ講じなければならない措置

職場におけるハラスメントの内容・行ってはならない旨の方針を定めていますか	はい	いいえ
ハラスメント行為者について、厳正に対処する方針・対処の内容を規定化していますか	はい	いいえ
妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動が、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生原因や背景となり得ること、制度等の利用ができることを明確化していますか	はい	いいえ
ハラスメントの相談窓口を設置していますか	はい	いいえ
相談窓口担当者が、ハラスメントに該当する否か微妙な場合であっても広く相談に対応する等体制を整備していますか	はい	いいえ
相談対応にあたって、相談者・行為者・事実関係の確認に協力した第三者等のプライバシーを保護するための措置を講じていますか	はい	いいえ
相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、解雇等不利益な取扱いをされない旨定めていますか	はい	いいえ
上の項目すべてについて、管理監督者、正社員、パート・アルバイト、派遣労働者等全ての労働者に周知していますか	はい	いいえ

相談があった場合に講じなければならない措置

事案が生じた場合、事実関係の迅速かつ正確な確認を行っていますか	はい	いいえ
セクハラ行為者が他社の者の場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認に協力を求めていますか	はい	いいえ
事実関係が確認できた場合、速やかに被害者への配慮の措置を行いましたか	はい	いいえ
事実関係が確認できた場合、行為者に対する適正な措置を行いましたか	はい	いいえ
相談者・行為者・事実関係の確認に協力した第三者等のプライバシーに配慮した対応をしましたか	はい	いいえ
相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由とした解雇等不利益な取扱いをしていませんか	はい	いいえ
ハラスメントがあったことが確認できた場合、再発防止措置を行いましたか	はい	いいえ
ハラスメントがあったことが確認できなかった場合も再発防止措置を行いましたか	はい	いいえ
妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの場合、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者の実情に応じ、必要な措置を講じましたか	はい	いいえ

ひとつでも「いいえ」がある場合…措置義務への対応に不足があります。



職場におけるハラスメント防止対策

5 フリーランスの就業環境の整備

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図る必要があります。

<フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等>

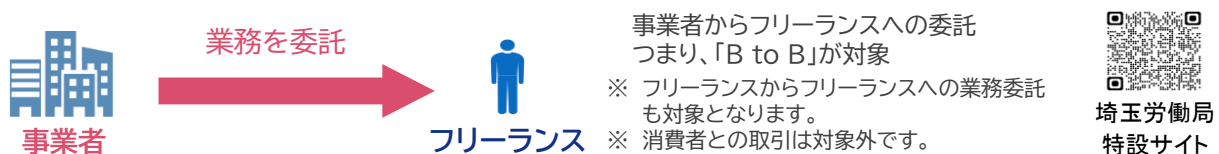
フリーランスから本法の「就業環境の整備」違反に関する申出があった場合に、発注事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図ります。

さらに、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、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とともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。

対象となる事業者

フリーランス	【特定受託事業者】※1 業務委託の相手方である事業者であって、次の①、②のいずれかに該当するもの ① 個人であって、従業員を使用※2しないもの ② 法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないもの ただし、第14条では、「特定受託業務従事者」(特定受託事業者である①の個人／特定受託事業者である②の法人の代表者)と定義
発注事業者	【特定業務委託事業者】 フリーランスに業務委託をする事業者であって、次の①、②のいずれかに該当するもの ① 個人であって、従業員を使用するもの ② 法人であって、役員がいる、または従業員を使用するもの 【業務委託事業者】 フリーランスに業務委託をする事業者

対象となる取引



「就業環境の整備」部分の義務項目

義務項目	具体的な内容
募集情報の的確表示 (第12条)	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならない ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならない
育児介護等と業務の 両立に対する配慮 (第13条)	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならない (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更する。 ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
ハラスメント対策に係る体制整備 (第14条)	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じる ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
中途解除等の 事前予告・理由開示 (第16条)	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならない ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならない

6 埼玉県公労使会議の運営

行政、労働団体、経済団体の代表者が雇用・労働の課題に対する認識を共有しながら、効果的な解決策を検討するため、「埼玉県公労使会議」を設置しています。

埼玉県公労使会議は、労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会（働き方改革推進協議会）としても位置付けられています。

令和7年度は、中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、「賃金引上げ、多様な人材の参画推進、リ・スキリングによる人材確保の実現」をテーマに構成団体が連携して取組を進めます。

また、年次有給休暇の取得促進に向けて、県民の機運醸成を図るため、令和7年度も引き続き、11月に「働き方改革推進キャンペーン」を展開します。「埼玉県民の日」（11月14日）に合わせて年休取得を促進し、県民の機運醸成を図ります。



「働き方改革推進キャンペーン」ポスター



県民の日に開催された県庁オープンデーの様子

令和7年度 埼玉県公労使会議取組及び年間スケジュール

テーマ：賃金引上げ、多様な人材の参画推進、リ・スキリングによる人材確保の実現

取組

- I 中堅・中小企業における賃上げ環境の整備**
 - (1) 適切な価格転嫁の定着にかかる取組の促進
 - (2) 最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金の活用促進
- II 多様な人材が安心して働ける環境の整備**
 - (1) 女性、高齢者、障害者、外国人などの多様な人材の活躍・参画の推進
 - (2) 多様で柔軟な働き方の実現
 - (3) 働きやすい職場環境の整備
- III リ・スキリングによる能力向上支援**
 - (1) デジタル分野に係る公的職業訓練への受講促進
 - (2) 人材開発支援助成金の活用による企業内人材の育成促進

年間スケジュール

時期	取組
5月	● 幹事会
6～7月	● 第1回公労使会議セミナー
9月、10月	● 生産性向上と賃金引上げのための支援策の周知強化期間（最低賃金改定の周知と業務改善助成金等の活用促進）
11月	● 働き方改革推進キャンペーン ● 職場のメンタルヘルス対策強化月間
12月	● 職場のハラスメント対策強化月間
1月	● 幹事会
2月	● 本会議
通年	● 各構成団体における取組及び支援策を連携して周知
下期開催	● 第2回公労使会議セミナー

7 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

①長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

各種情報から時間外・休日労働時間数が1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に対する監督指導を徹底するとともに、法違反の解消に向けた自主的な取組を支援します。

また、11月の「過労死等防止啓発月間」に「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催等により、過重労働解消に向けた機運の醸成を図ります。

令和5年度に実施した「長時間労働が疑われる事業場」に対する重点監督対象

監督実施事業場数	584事業場
①違法な時間外労働があったもの	308事業場 (52.7%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が80時間を超えるもの	161事業場 (52.3%)
②過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	149事業場 (25.5%)

②中小企業・小規模事業者等に対する支援

埼玉働き方改革推進支援センターによるワンストップ窓口相談において、関係機関と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーを実施する等きめ細かな支援を行います。

指導課において、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。

また、労働基準監督署の労働時間相談・支援班において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施します。

荷主・元請運送事業者の皆さまへ

③令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行います。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した荷主特別対策チームにおいて、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないように努めること等について要請するなどの取組を実施します。

さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行います。



令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト
「はたらきかたススめ」



これらの取組とともに、こうした業種において、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主に対し、埼玉働き方改革推進支援センターにおいて、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とともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し支援を行います。

(2) 労働条件の確保・改善対策

管内の事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立・定着が重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

さらに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導します。

加えて、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報等に基づき、必要に応じて監督指導を実施します。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応します。

労働条件相談ほっとライン

開設時間

〔月～金〕 17:00～22:00

〔土・日・祝日〕 9:00～21:00

フリーダイヤル ☎ 0120-811-610

埼玉労働局 外国人労働者相談コーナー

開設時間〔月～金〕 土・日・祝日を除く

9:00～12:00、13:00～16:30

- ・ 英語 ☎ 048-816-3596
- ・ 中国語 ☎ 048-816-3597
- ・ ベトナム語 ☎ 048-816-3598

無料相談窓口

働き方改革推進支援センター



埼玉県



相談
無料

医療勤務環境 改善支援センター

まずは専門家に相談!!

埼玉県医療勤務環境改善支援センター

埼玉働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者の皆様からの次のようなご相談に、労務管理等の専門家が、電話・メール・訪問等により無料で対応しています。

- ・ 生産性を高めながら、賃金引上げにつなげたい
- ・ 正社員とパート・契約社員との職務内容の比較、均衡取扱いの仕方がわからない
- ・ 助成金を活用して労務管理の改善につなげたい

電話番号：0120-729-055（フリーダイヤル）

令和6年4月1日から、医業に従事する医師に対する時間外労働の上限規制が開始されました。

医療労務管理相談コーナーでは、埼玉県医療勤務環境改善支援センターと連携し、医療機関の勤務環境改善に向けた取組をサポートします。

【医療労務管理相談コーナー】

電話番号：048-767-7846

メール：saitama@task-iryo.com

(3) 埼玉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

「安全で健康に働くことのできる埼玉」に向けて、国が策定する第14次労働災害防止計画を推進する計画として定める「埼玉第14次労働災害防止計画」に基づき、以下①～⑧の重点事項ごとの各種取組を行います。

①自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

優良事業場・功労者等を積極的に表彰

- 安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される各種表彰制度を積極的に活用します。
- 「SAFE出前講座」など様々な機会を通じ、団体、事業者及び発注者等に安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について、周知・啓発を行います。
- 発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図ります。
- 労働者死傷病報告等の電子申請が義務化されたことに関し、事業者が電子申請に円滑に移行できるよう、厚生労働省特設ホームページの資料や動画を活用し、懇切丁寧な説明を行います。



②作業行動に起因する労働災害防止対策

- 行動災害は、労働者の健康状態（身体機能の低下等）が要因の一つとされていることから、労働者の健康保持増進による労働災害防止の観点等から実施する「健康経営埼玉推進協議会」の取組や、安全衛生活動に積極的に取り組む企業等を構成員とする「SAFE協議会」の運営を通じて、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

SAFE出前講座
(職員派遣)



発注者・工事施工者との協議会
労働局・労働基準監督署で開催



③高年齢労働者の労働災害防止対策

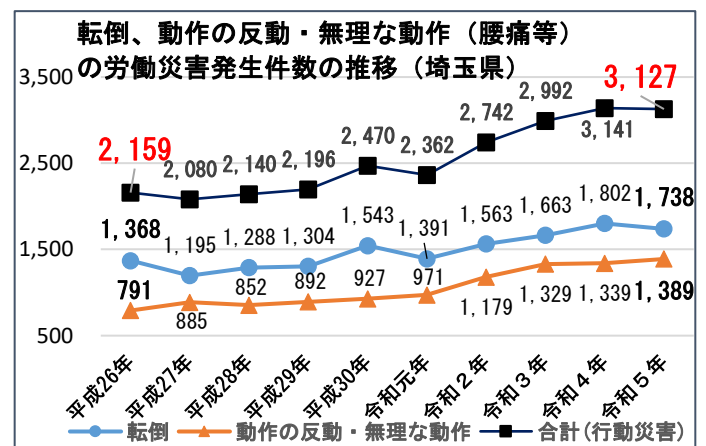
- 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図ります。

④多様な働き方への対応等

- 外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する教材の周知等を図り、効果的な安全衛生教育の実施等により、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

⑤個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

- 令和7年4月からは労働安全衛生法第20条、第21条及び第25条に基づく立入禁止や退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大されるため、事業場に対する周知徹底を図ります。あわせて、令和6年5月28日に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」について、周知・啓発を図ります。
- 請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者が義務付ける改正省令（令和5年4月1日施行）の措置の徹底を図ります。



外国人労働者の安全衛生教育教材（厚生労働省HP）



「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」のリーフレット（抜粋）

個人事業者等の皆さま、個人事業者等に仕事を注文する皆さまへ

「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を策定しました

⑥

業種別労働災害防止対策

陸上貨物運送事業

建設業

製造業

林業

ビルメンテナンス業
廃棄物処理業小売業
社会福祉施設

- 最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置等、改正省令の措置を指導します。
- 一側足場の使用範囲の明確化等、改正省令の措置を指導します。
- 機械災害に関するリスクアセスメント、フォークリフト運転時の安全対策の周知・指導を行います。
- 「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」、作業計画の策定や作業指揮者の配置など車両系木材伐出機械等作業の安全対策の周知徹底を図ります。
- 関係者と連携し自主的な安全衛生活動を推進し、墜落・転落災害防止措置等の徹底を図ります。
- S A F E協議会の活動を通じ、自主的な安全衛生活動の定着を支援するとともに、ノーリフトケアの普及を図ります。

死亡労働災害多発の緊急警報
改正省令の措置順守等を要請労働局長と災害防止団体の
合同パトロール小売業S A F E協議会
社会福祉施設S A F E協議会埼玉県地域両立支援
推進チーム会議

⑦

健康確保対策

メンタルヘルス

産業保健活動の推進

- ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行います。
- 働く世代の健康づくり推進に向けた包括連携に関する協定事業場や健康経営埼玉推進協議会構成員と連携し、健康保持増進対策の意義等の意識啓発を図ります。
- 治療と仕事の両立支援に係る取組に関し、両立支援カードを含め、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知・啓発を行うとともに、埼玉労働局に設置する「埼玉県地域両立支援推進チーム」の取組を推進します。
- 産業保健総合支援センターの個別訪問支援等の利用勧奨を行います。

⑧

健康障害防止対策

化学物質

熱中症

石綿

- 令和6年4月に全面施行された化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生法令を「化学物質管理強調月間」ほか様々な機会を活用し広く周知します。
- S D S等による危険性・有害性情報の的確な通知、S D S等に基づくリスクアセスメントの実施とその結果に基づく措置等が適切に実施されるよう指導を行います。
- リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。

熱中症予防の啓発動画を
デジタルサイネージで周知

- 暑さ指数に応じた熱中症予防措置の周知を図るとともに、暑さ指数計等の普及を促進します。
- 「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導を行います。
- 建築物等の解体・改修作業について、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図ります（建築物、船舶（鋼製のものに限る）は令和5年10月施行、工作物は令和8年1月施行）。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

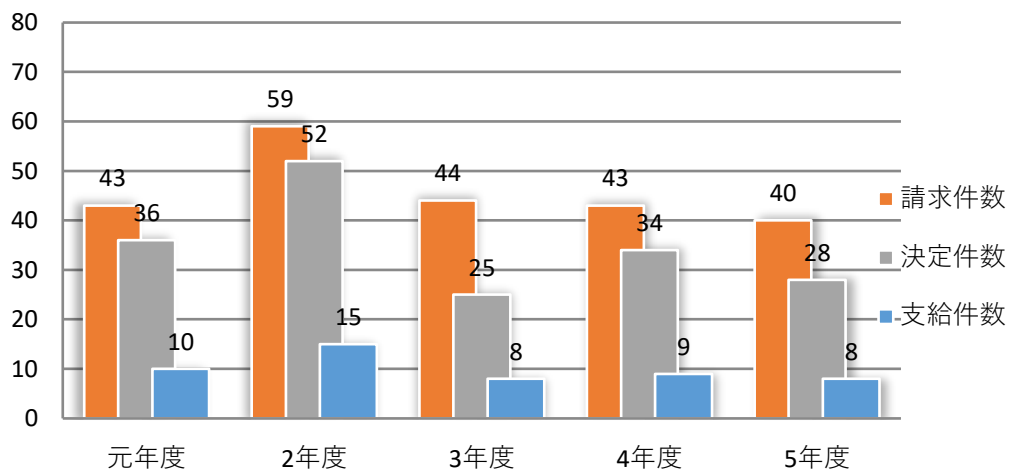
労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期します。

特に社会的関心の高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

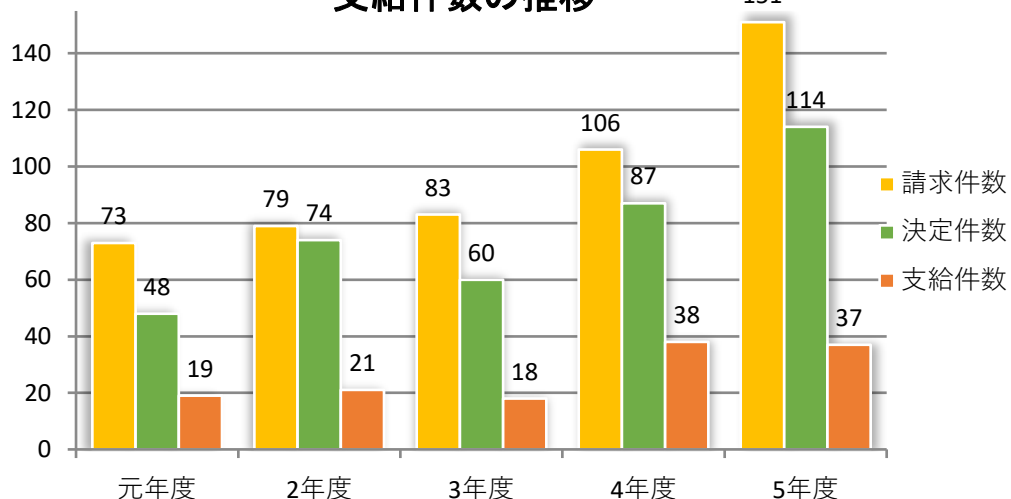
また、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行います。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。

埼玉労働局「脳・心臓疾患」請求件数、決定件数、
支給件数の推移



埼玉労働局「精神障害」請求件数、決定件数、
支給件数の推移



8 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進

労働保険は、原則として労働者を一人でも雇っていれば、事業主は加入の義務があります。このため、労働保険の加入について、積極的な広報活動を実施します。

また、未手続事業場の的確な把握に努め、訪問指導の実施など、計画的な未手続一掃対策推進を図ります。度重なる指導にも関わらず、自主的に加入手続きをとらない事業主に対しては、職権による成立手続を実施し、労働局・監督署・ハローワークが一体となって、労働保険未手続事業の一掃に取り組みます。

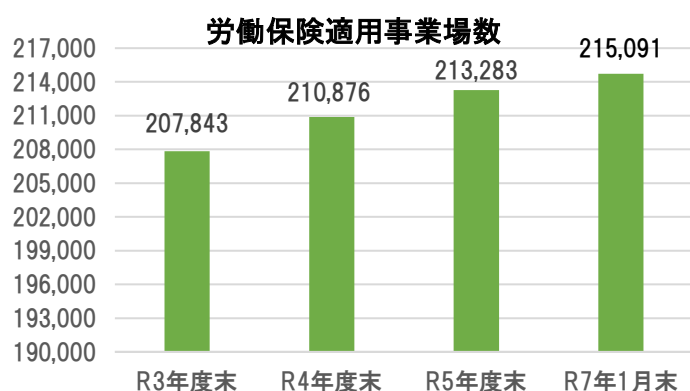
労働保険適用事業場数は、令和7年1月末において、215,091事業場となり、年々着実に増加しています。

(2) 労働保険料及び一般拠出金の適正徴収

労働局ホームページや市町村広報誌等により、適正な申告納付をはじめ、口座振替制度の利用勧奨及び各納期限内の完全納付に向けた周知・広報等を実施します。

また、労働保険料を滞納している事業主に対し、電話・文書・臨場等による納付の督促を行うなど、計画的な自主納付の指導を実施します。

度重なる指導にも関わらず、なお滞納を継続する場合は、国税徴収法に基づく滞納処分等により確実に強制徴収するなど、実行ある滞納整理を実施し、労働保険料等の更なる収納率の向上を図ります。



徴収決定額、収納額、収納率

	徴収決定額	収納額	収納率
R2年度末	869億円	855億円	98.33%
R3年度末	888億円	878億円	98.80%
R4年度末	1050億円	1038億円	98.83%
R5年度末	1349億円	1333億円	98.79%



労働保険未手続事業一掃周知ポスター

■埼玉労働局 〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー

部署名		電話番号	所掌事務
総務部	総務課（16階）	048-600-6200	総務、人事、会計、情報公開、個人情報の保護
	労働保険徴収課（15階）	048-600-6203	労働保険の適用、労働保険料の徴収・収納
雇用環境・均等部	企画課（16階）	048-600-6210	総合的な施策の企画・立案、広報 働き方改革の推進、各種助成金制度の運用
	指導課（16階）	048-600-6269	男女雇用機会均等の確保、女性の活躍促進 育児・介護休業制度の定着、仕事と家庭の両立支援 パートタイム・有期雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組、フリーランス法の相談に関すること
	総合労働相談コーナー	048-600-6262	総合労働相談・個別労働関係紛争の解決援助
労働基準部	監督課（15階）	048-600-6204	事業場に対する監督指導、司法事件の捜査
	外国人労働者相談コーナー		英語・中国語・ベトナム語を話す方からの労働条件に関する相談
	英語	048-816-3596	
	中国語	048-816-3597	
	ベトナム語	048-816-3598	
	健康安全課（15階）	048-600-6206	労働災害防止、職業性疾病的の予防、健康の保持増進
	賃金室（15階）	048-600-6205	最低賃金、最低工賃の決定、賃金統計調査
職業安定部	職業安定課（15階）	048-600-6208	一般・学卒者の雇用対策、雇用保険の適用・給付
	職業対策課（15階）	048-600-6209	高齢者・障害者の雇用対策 職業指導及び各種助成金制度の運用
	需給調整事業課（14階）	048-600-6211	労働者派遣、有料・無料職業紹介事業等の許可・指導
	訓練課（14階）	048-600-6288	公的職業訓練に関する業務、生活困窮者等の雇用対策

■労働基準監督署（労働基準関係法令に関する相談・指導、労災保険給付）

署 名	所 在 地			電 話 番 号
さいたま	〒330-6014 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 14階			
	労働条件	048-600-4801	労災保険	048-600-4802
	安全衛生	048-600-4820	総合労働相談コーナー	048-614-9977
	管轄	さいたま市（岩槻区を除く）、鴻巣市（旧川里町 赤城、赤城台、新井、上会下、北根、屈巢、境、関新田、広田を除く）、上尾市、朝霞市、志木市、和光市、新座市、桶川市、北本市、北足立郡伊奈町		
川 口	〒332-0015 川口市川口2-10-2			
	労働条件	048-252-3773	労災保険	048-252-3804
	安全衛生	048-498-6640	総合労働相談コーナー	048-498-6648
	管轄	川口市、蕨市、戸田市		
熊 谷	〒360-0856 熊谷市別府5-95			
	労働条件	048-533-3611	労災保険	048-511-7002
	安全衛生	048-511-7001	総合労働相談コーナー	048-511-7010
	管轄	熊谷市、本庄市、深谷市、大里郡寄居町、児玉郡（美里町、神川町、上里町）		

川越	〒350-1118 川越市豊田本1-19-8 川越合同庁舎2階			
	労働条件	049-242-0891	労災保険	049-242-0893
	安全衛生	049-242-0892	総合労働相談コーナー	049-210-9334
管轄	川越市、東松山市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市、ふじみ野市、比企郡（滑川町、嵐山町、小川町、ときがわ町、川島町、吉見町、鳩山町）、入間郡（毛呂山町、越生町）、秩父郡東秩父村			
※ 春日部	〒344-8506 春日部市南3-10-13			
	労働条件	048-735-5226	労災保険	048-735-5228
	安全衛生	048-735-5227	総合労働相談コーナー	048-614-9968
管轄	春日部市、さいたま市（のうち岩槻区）、草加市、八潮市、三郷市、久喜市、越谷市、蓮田市、幸手市、吉川市、白岡市、南埼玉郡宮代町、北葛飾郡（杉戸町、松伏町）			
所沢	〒359-0042 所沢市並木6-1-3所沢合同庁舎3階			
	労働条件	04-2995-2555	労災保険	04-2995-2586
	安全衛生	04-2995-2582	総合労働相談コーナー	04-2003-6967
管轄	所沢市、飯能市、狭山市、入間市、日高市、入間郡三芳町			
行田	〒361-8504 行田市桜町2-6-14			048-556-4195
管轄	行田市、加須市、羽生市、鴻巣市（のうち旧川里町 赤城、赤城台、新井、上会下、北根、屈巢、境、関新田、広田）			
秩父	〒368-0024 秩父市上宮地町23-24			0494-22-3725
管轄	秩父市、秩父郡（横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町）			

■総合労働相談コーナー

労働問題全般の相談や情報提供をしています

埼玉労働局総合労働相談コーナー	労働局・監督署 一覧参照
（埼玉労働局雇用環境・均等室と監督署に併設）	

埼玉労働局、労働基準監督署及びハローワーク



■公共職業安定所（主に従業員の募集・採用に関する相談や求人の受理など、事業所の方の窓口を記載しています。）

所 名	所 在 地	電 話 番 号
川 口	〒332-0031 川口市青木3-2-7	048-251-2901
	〒332-0015 ※ 求人部門については、ハローワークプラザ川口 川口市川口3-2-2リブレ川口ー番街2号棟1階	048-229-8609
管轄	川口市、蕨市、戸田市	
熊 谷	〒360-0014 熊谷市箱田5-6-2	048-522-5656
管轄	熊谷市、深谷市、大里郡寄居町	
本庄出張所	〒367-0053 本庄市中央2-5-1	0495-22-2448
管轄	本庄市、児玉郡（上里町、美里町、神川町）	
大 宮	〒330-0852 さいたま市大宮区大成町1-525	048-667-8609
	〒330-0854 ※新規学卒求人については、埼玉新卒応援ハローワーク さいたま市大宮区桜木町1-9-4エクセレント大宮ビル6階	048-650-2234
管轄	さいたま市のうち西区、北区、大宮区、見沼区、岩槻区、鴻巣市（旧吹上町、旧川里町を除く）、上尾市、桶川市、北本市、蓮田市、北足立郡伊奈町	
川 越	〒350-1118 川越市豊田本1-19-8 川越合同庁舎1階	049-242-0197
管轄	川越市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市、ふじみ野市	
東松山出張所	〒355-0073 東松山市上野本1088-4	0493-22-0240
管轄	東松山市、比企郡（小川町、嵐山町、川島町、吉見町、滑川町、ときがわ町、鳩山町）、秩父郡東秩父村	
浦 和	〒330-0061 さいたま市浦和区常盤5-8-40	048-832-2461
管轄	さいたま市のうち中央区、桜区、浦和区、南区、緑区	
所 沢	〒359-0042 所沢市並木6-1-3 所沢合同庁舎1・2階	04-2992-8609
管轄	所沢市、狭山市、入間郡三芳町、入間市（仏子、野田、新光を除く）	
飯能出張所	〒357-0021 飯能市双柳94-15 飯能合同庁舎	042-974-2345
管轄	飯能市、日高市、入間郡（毛呂山町、越生町）、入間市（のうち仏子、野田、新光）	
秩 父	〒369-1871 秩父市下影森1002-1	0494-22-3215
管轄	秩父市、秩父郡（皆野町、長瀬町、小鹿野町、横瀬町）	
※ 春 日 部	〒344-0036 春日部市下大増新田61-3	048-736-7611
管轄	春日部市、久喜市、幸手市、白岡市、北葛飾郡杉戸町、南埼玉郡宮代町	
行 田	〒361-0023 行田市長野943	048-556-3151
管轄	行田市、加須市、羽生市、鴻巣市（のうち旧吹上町、川里町）	
草 加	〒340-8509 草加市弁天4-10-7	048-931-6111
管轄	草加市、三郷市、八潮市	
朝 霞	〒351-0011 朝霞市本町1-1-3 7	048-463-2233
管轄	朝霞市、志木市、和光市、新座市	
越 谷	〒343-0023 越谷市東越谷1-5-6	048-969-8609
管轄	越谷市、吉川市、北葛飾郡松伏町	

職業紹介・職業相談専門機関

ハローワークプラザ

駅の近くで利便性を図っています

ハローワークプラザ大宮	048-658-1145
ハローワークプラザ川口	048-255-8070
ハローワークプラザ所沢	04-2993-5334

わかものハローワーク

正規雇用を目指す若者を支援しています

埼玉わかものハローワーク	048-658-8609
--------------	--------------

マザーズハローワーク

子育て中の方等を対象としています

マザーズハローワーク大宮	048-856-9500
--------------	--------------

新卒応援ハローワーク

新規学卒者（既卒3年以内含む）を支援しています

埼玉新卒応援ハローワーク	048-650-2234
--------------	--------------

一体的実施施設

国と埼玉県が一体となって運営している施設です

埼玉しごとセンター	
ハローワークコーナー	048-826-5048
わかもの支援コーナー	048-762-6522
新卒コーナー	048-762-6522
マザーズコーナー	048-826-5049
ミドル世代支援コーナー	048-762-6522

国と地方公共団体が一体的事業を行っています

ジョブスポットしき	048-473-1069
ジョブプラザちちぶ	0494-24-5222
所沢市福祉・就労連携支援コーナー	04-2998-9201
川口市就労支援コーナー	048-259-9009
さいたま市ジョブスポット一覧	
ジョブスポット西	048-620-2721
ジョブスポット北	048-669-6005
ジョブスポット大宮	048-646-3286
ジョブスポット見沼	048-681-6056
ジョブスポット中央	048-840-6090
ジョブスポット桜	048-856-6260
ジョブスポット浦和	048-829-6126
ジョブスポット南	048-844-7227
ジョブスポット緑	048-712-1168
ジョブスポット岩槻	048-790-0205
ワークステーションさいたま	048-755-9211
よりいジョブセンター	048-586-1331
川越しごと支援センター	049-238-6700
ジョブスポット川越	049-224-6145
ジョブサポートこうのす	048-577-3517
ジョブスポット草加	048-922-0186
ジョブスポットふじみ野	049-257-8388

ふるさとハローワーク

国と市町村が共同で運営しています

戸田市ふるさとハローワーク	048-434-6817
深谷市ふるさとハローワーク	048-551-2501
上尾市ふるさとハローワーク	048-773-3500
鶴ヶ島市ふるさとハローワーク	049-272-4001
坂戸市ふるさとハローワーク	049-284-0038
狭山市ふるさとハローワーク	04-2952-0901
久喜市ふるさとハローワーク	0480-29-2768
羽生市ふるさとハローワーク	048-560-3001
三郷市ふるさとハローワーク	048-959-4102
新座市ふるさとハローワーク	048-477-1859
加須市ふるさとハローワーク	0480-62-8282
富士見市ふるさとハローワーク	049-253-8581
八潮市ふるさとハローワーク	048-998-8609
和光市ふるさとハローワーク	048-464-8609
入間市ふるさとハローワーク	04-2962-8609
ふじみ野市ふるさとハローワーク	049-266-0200
幸手市ふるさとハローワーク	0480-43-8609

産業保健サービスの提供機関

産業保健総合支援センター

産業保健スタッフの活動の支援をしています

埼玉産業保健総合支援センター	048-829-2661
----------------	--------------

地域産業保健センター

健康相談や事業場訪問を行っています

浦和地域産業保健センター	048-824-6842
与野地域産業保健センター	048-852-6149
朝霞地域産業保健センター	048-464-4666
川口地域産業保健センター	048-225-0933
大宮地域産業保健センター	048-651-5050
熊谷地域産業保健センター	080-1242-7696
川越地域産業保健センター	080-7624-6395
春日部地域産業保健センター	080-4380-3880
所沢地域産業保健センター	04-2992-8026
行田地域産業保健センター	048-556-8040
秩父地域産業保健センター	0494-23-2149

※春日部労働基準監督署と春日部公共職業安定所は下記に移転予定です。

〒344-0062

春日部市粕壁東1-20-30 春日部労働総合庁舎 2・3F

移転先での業務開始日 監督署：令和7年6月2日
安定所：令和7年6月9日



春日部労働総合庁舎(コープかすかベテラス内)完成予想図