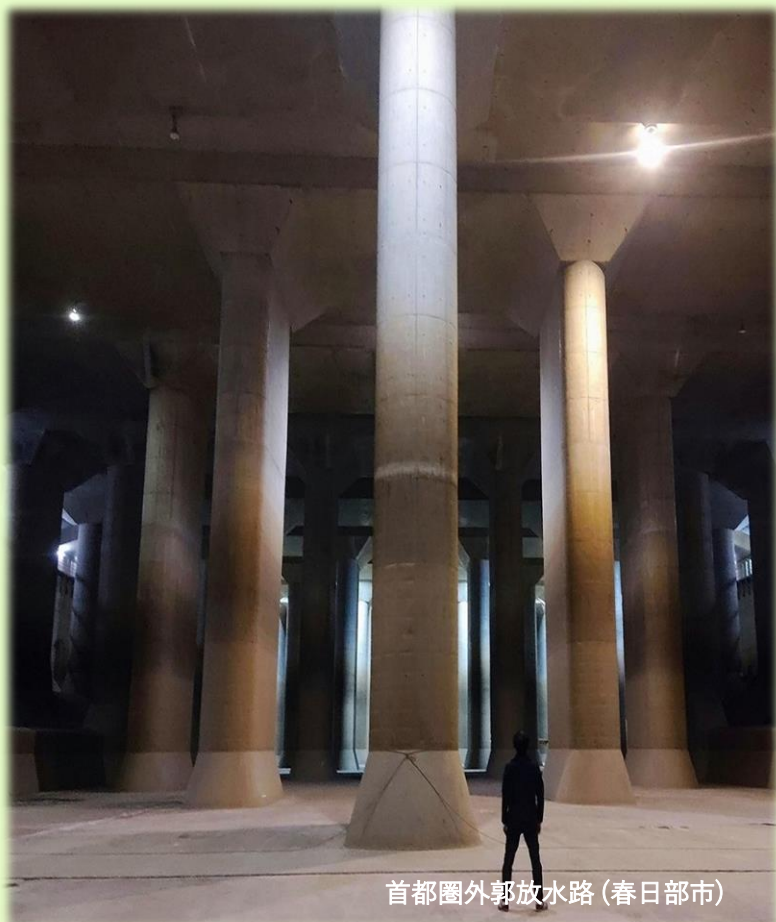


令和8年度

# 埼玉労働局行政運営方針



首都圏外郭放水路(春日部市)

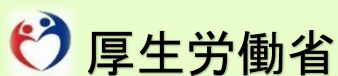


大宮盆栽美術館(さいたま市)



三十槌の氷柱(秩父市)

写真提供：(一社)埼玉県物産観光協会



厚生労働省

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、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援	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
(2) 最低賃金制度の適切な運営	2
(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底	3
(4) 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
(5) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	4

## 第3 人材確保の支援の推進

1 人材不足分野における人材確保への支援	5
2 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	6

## 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等の育成支援	6
(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	7
2 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

## 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) 高齢者の活躍促進	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	9
(4) 中高年層へ向けた支援	10
(5) 新規学卒者・若者の就職支援	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	12
(1) 仕事と育児・介護の両立支援	12
(2) 次世代育成支援対策の推進	13
(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 フリーランス等の就業環境の整備	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) 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等	18
(4) 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
(5) 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

埼玉県の労働力人口は418万人（令和6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8年度の取組を進めます。

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援
- 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6年労働力調査結果」（総務省統計局））埼玉県418万人（全国5位）全国6,957万人②労働力人口比率（出典「令和6年労働力調査結果」（総務省統計局））埼玉県64.2%（全国6位）全国63.3%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%）

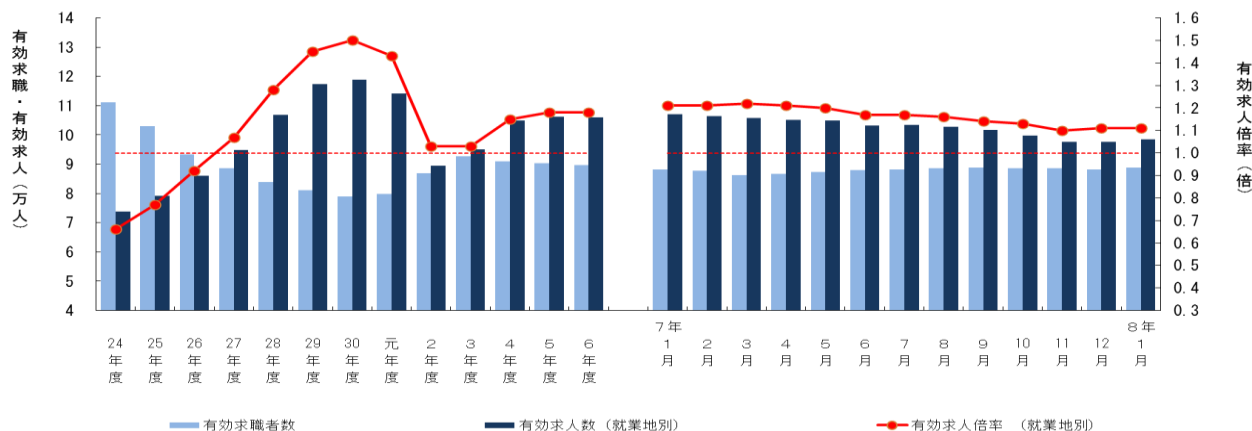
## 2 雇用失業情勢

埼玉県の有効求人倍率（就業地・季節調整値）は、令和3年1月以降、令和7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、幅広い産業において人手不足感が強く、特に若年者の人材確保に苦慮する中、就業意欲の高い高齢者を積極的に活用しているといった声や、省人化・省力化を図ることで対応しているといった声が聞かれます。また、原材料費や人件費等の上昇が収益を圧迫しているといった声もありますが、雇用失業情勢は概ね底堅く推移しています。

なお、日中、米中関係をはじめとする国内外の動向や物価上昇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、非正規雇用労働者への支援

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・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

#### (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。

**「賃上げ」支援助成金パッケージ**

**業務改善助成金**  
事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業等に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

**キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）**  
非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

**働き方改革推進支援助成金**  
労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

**人材開発支援助成金**  
職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

**人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）**  
人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

より高い処遇への労働移動等への支援

- 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）
- 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）



中小企業・小規模事業者のための無料相談窓口

**埼玉働き方改革推進支援センター**

私たち社会保険労務士が  
**貴社の働き方改革を**  
**サポートします!**


なかなか人が採れなくて困っている! // ウチの会社はどうしようか... //  
**専門家に相談すればいいんだ!**

うちの会社でも活用できる助成金ってないの?

外国人労働者を雇おうかと考えている

パパママ育休制度がよく分からない (育児・介護休業について)

**相談無料**



#### (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



## 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	1,141円	63円	5.84%	令和7年11月1日
特定(産業別)最低賃金	非鉄金属	1,161円	63円	5.74%	令和7年12月1日
	光学機械	1,177円	63円	5.66%	
	電子部品	1,168円	63円	5.70%	
	輸送機械	1,165円	63円	5.72%	
	自動車小売	1,152円	63円	5.79%	



賃金・家内労働関係

## 街頭啓発活動



JR大宮駅



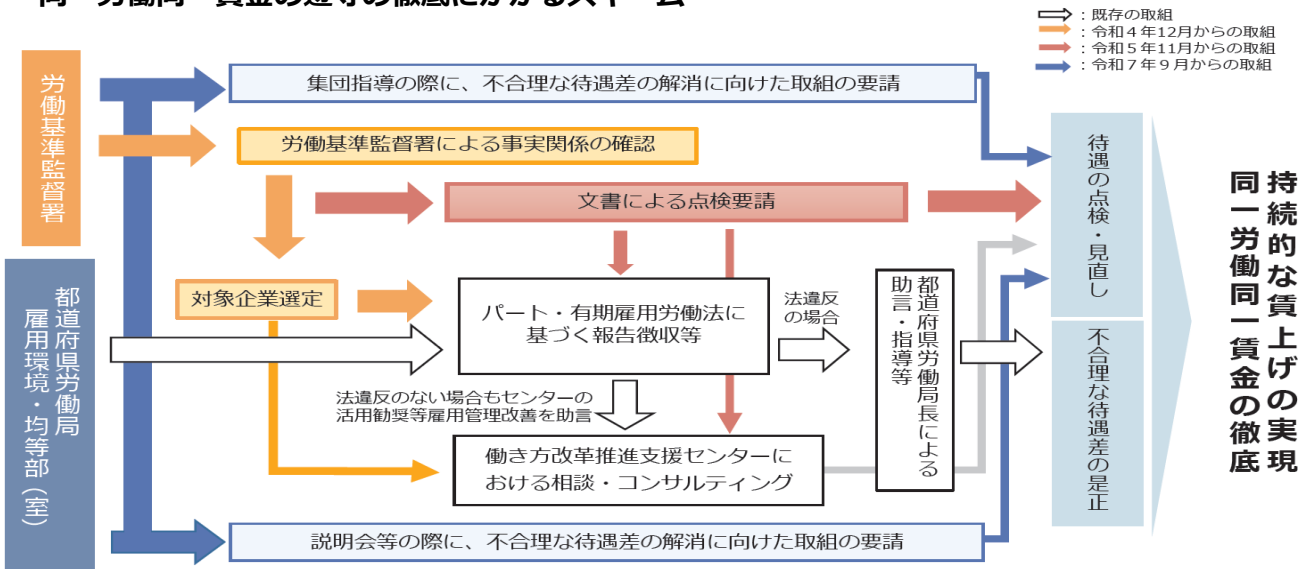
JR熊谷駅

### (3) 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。

## 同一労働同一賃金の遵守の徹底にかかるスキーム



### (4) 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）への転換を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」、「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「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、活用奨励等を実施します。

また、「埼玉働き方改革推進支援センター」の専門家による事業主への支援を行うとともに、「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。

事業主の皆さまへ 厚生労働省

**拡充** 年収の壁対策  
労働者1人につき最大**75万円**助成します！

キャリアアップ助成金

年収の壁対策の取り組みを行うことで、労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**  
事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**

多様な働き方の  
実現応援サイト

詳しくはこちら

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



キャリアアップ助成金のご案内



多様な働き方の実現応援サイト

### (5) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

労働条件の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法第18条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、パンフレットやポータルサイト等を通じて引き続き周知・啓発を図ります。

# 第3 人材確保の支援の推進

生産年齢人口が減少する中、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要です。

また、医療・福祉分野については、高齢化が進む社会において人材需要が高く、人手不足感が非常に高くなっています。多くの事業者が民間職業紹介事業者を利用していますが、公定価格で運営されていることもあり、特に手数料に負担を感じているとの声もあります。

こうしたことを背景に、業界団体等からハローワークの機能強化及び雇用仲介事業者への指導の徹底を強く求められており、早急な対応が必要となっています。

## 1 人材不足分野における人材確保への支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備の分野における人材確保に資するため、県内5つのハローワーク（川口、熊谷、大宮、川越、浦和（令和8年2月新設））の「人材確保・就職支援コーナー」を中心に全てのハローワークにおいて、地方公共団体、業界団体等と連携し重点的なマッチング支援を実施します。特に「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組みます。

その他の分野においても、求人者に対する能動的・積極的マッチングの推進、求職者が応募しやすい求人条件に関する助言・支援等による求人充足サービスの充実を図ります。

また、職場定着等を促進し人材の確保を図るため、社会保険労務士等による雇用管理改善のコンサルティング等の活用促進に取り組みます。



人材確保・就職支援コーナー



保育・介護  
WORK FES  
埼玉2025

## 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人材確保等の課題解決支援

- 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、課題解決チームの設置
  - ・ 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

- 魅力向上関連制度の周知や相談の強化
- 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（労働時間改善策）
  - ・ 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
- 外国人求職者への就職支援
- デジタル人材の育成・リスキリングによる能力向上支援
- 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

## 2 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

有料職業紹介事業者については、手数料実績の公開義務化の周知と指導監督を行います。また、有料職業紹介事業者の利用時のトラブルに対応するため、労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知に努めます。

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の雇用仲介事業者についても、適正な事業運営が図られるよう周知徹底を図ります。

労働者派遣事業者については、第2の1の(3)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、適正な運営の確保について指導監督を行います。



### 法制度を正しく理解いただくための説明会

#### 派遣元事業主向け

- ・派遣元事業主が講ずべき措置 など

#### 派遣先事業所向け

- ・派遣労働者の受け入れのながれ
- ・同一労働同一賃金にかかる派遣先事業主の義務 など



「医療・介護・保育」求人者向け  
特別相談窓口



埼玉労働局  
派遣元事業主説明会

## 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等の育成支援

デジタル分野（IT分野、デザイン分野等）及び人材不足分野に係る公的職業訓練（ハロートレーニング）について、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進します。

ハローワークでは、体験型の職業訓練説明会等を通じて職業訓練の魅力を発信するとともに、本人の希望や能力、地域の人材ニーズを踏まえた適切な受講勧奨を行います。また、早期再就職の実現のため、訓練期間中から就職まできめ細かな伴走型支援を実施します。

非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができるオンラインを活用した職業訓練について、関係機関と連携して周知、活用促進に取り組みます。



ハートレーニングのご案内



## (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。

## 2 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、各地方公共団体を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を実施する生活・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」（21か所）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」（17か所）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



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）



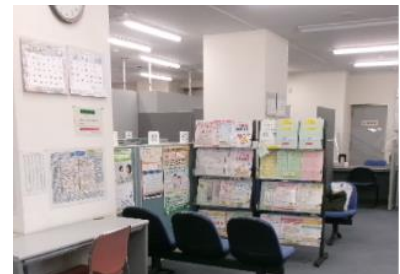
一体的実施事業



埼玉しごとセンター  
（一体的実施事業）



ふるさとハローワーク



上尾市ふるさとハローワーク

# 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ことが重要です。

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) 高齢者の活躍促進

高齢者の活用・活躍に向け、70歳までの就業機会確保のための環境整備について周知・啓発に取り組めます。

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キャリアコンサルティング、高齢者向け求人の開拓やマッチングを行います。

また、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						実施割合
	定年制の廃止	定年の引き上げ	継続雇用制度の導入	創業支援等措置の導入	合計		
令和7年	8,626	392	311	2,650	4	3,357	38.9%
令和6年	8,523	362	296	2,461	5	3,124	36.7%
令和5年	8,698	364	295	2,243	4	2,906	33.4%
令和4年	8,621	377	261	2,189	6	2,833	32.9%



高年齢者活躍企業事例サイト  
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

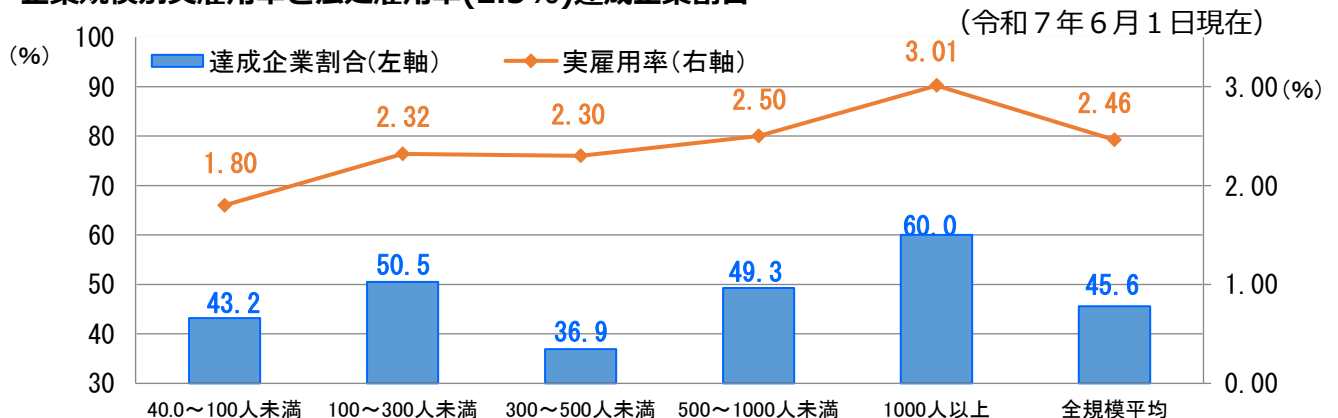
資料出所：埼玉労働局「『高年齢者雇用状況等報告』集計結果」

### (2) 障害者の就労支援

令和8年7月の法定雇用率の更なる引上げ（2.5%から2.7%へ引上げ）に向け、新たに雇用義務が生じる企業（基礎労働者数37.5人以上40.0人未満）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促進します。

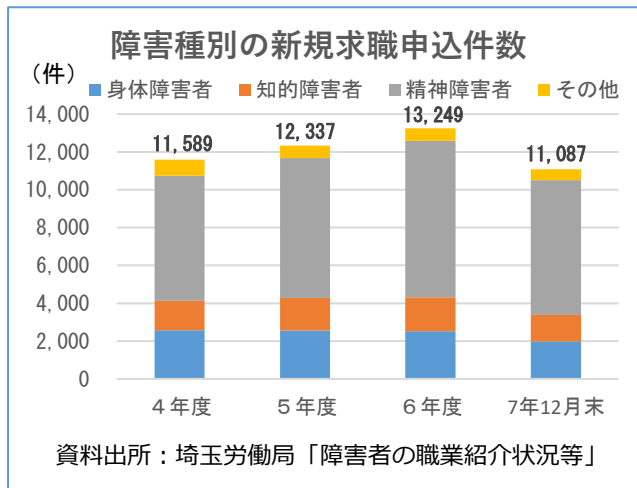
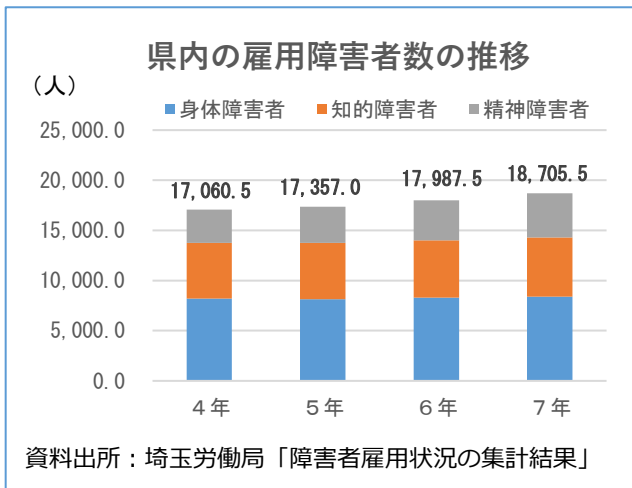
ハローワークでは、障害特性に応じた採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施します。

#### 企業規模別実雇用率と法定雇用率(2.5%)達成企業割合



資料出所：埼玉労働局「障害者雇用状況の集計結果」

県内ハローワークでは精神障害者、その他（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。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。



**もにす認定事業主 19社**  
 (令和7年12月末現在)  
 ※前年同月に比べ6社増加



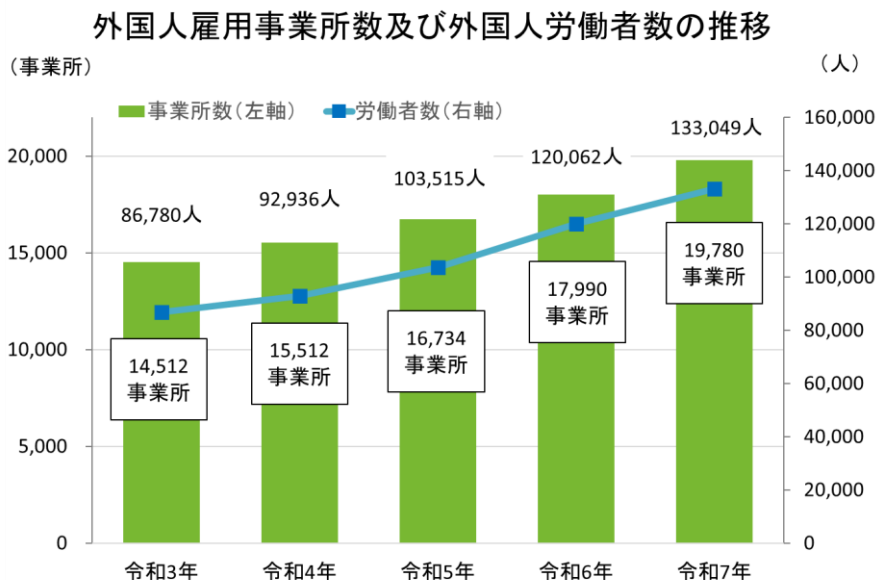
もにす認定制度（障害者雇用優良中小事業主認定制度）のご案内

### (3) 外国人求職者等への就職支援

外国人求職者・外国人留学生等の早期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、研修実施機関と連携した就労・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。



外国人就労・定着支援研修のご案内



外国人雇用管理アドバイザーのご案内

資料出所：埼玉労働局「外国人雇用状況」届出状況集計結果

※各年10月末時点の届出数

#### (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。

サービス内容	ミドル世代支援コーナー
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 担当制による個別相談</li> <li>✓ 職業相談、職業紹介</li> <li>✓ 応募書類（履歴書・職務経歴書）の作成支援</li> <li>✓ 面接トレーニング</li> <li>✓ ハロートレーニング（公的職業訓練）へのあっせん</li> <li>✓ 各種セミナー等の実施 ほか</li> </ul> <p>埼玉県内のハローワークでもサポートします</p> <p>ハローワーク川口／ハローワーク熊谷／ハローワーク本庄 ハローワーク大宮／ハローワーク川越／ハローワーク東松山 ハローワーク浦和／ハローワーク所沢／ハローワーク飯能 ハローワーク秩父／ハローワーク春日部／ハローワーク行田 ハローワーク草加／ハローワーク朝霞／ハローワーク越谷</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ハローワーク川口 川口市青木3-2-7 ☎ 048-251-2901（41#）</li> <li>● ハローワーク大宮（ハローワークプラザ大宮内） さいたま市大宮区桜木町1-9-4エクセレント大宮ビル4階 ☎ 048-658-1145</li> <li>● ハローワーク川越 川越市豊田本1-19-8川越合同庁舎1階 ☎ 049-242-0197（49#）</li> <li>● ハローワーク浦和（埼玉しごとセンター内） さいたま市南区沼影1-10-1ラムザタワー3階 ☎ 048-782-6522</li> </ul> <p style="text-align: center;">埼玉労働局 ミドル世代支援コーナー イベント情報等掲載</p>



35歳からの正社員就職フェア  
（令和8年1月16日開催）

#### (5) 新規学卒者・若者の就職支援

高校・大学・大学院・短大・高専・専修学校の学生や、卒業後おおむね3年以内の方を対象に、埼玉新卒応援ハローワークや各ハローワークでは「就職支援ナビゲーター」を配置し、就職活動をサポートします。特に、就職活動に不安や課題を抱える新規学卒者や高校生には、学校や関係機関と連携しながら、「就職支援ナビゲーター」の担当者制による求人票の見方や応募書類の作成指導、面接練習など、初めての就職活動に必要なサポートを提供します。

安定した就労経験が少ない35歳未満の若者には、わかものハローワーク等で、個別支援計画に基づく職業相談や紹介、職業訓練との連携によるスキルアップ支援、さらに就職後の定着支援まで、一貫したサポートを通じて正社員就職の実現を目指します。

また、基本的な生活習慣や社会人マナーの習慣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。



埼玉新卒応援ハローワーク



埼玉わかものハローワーク



埼玉わかものハローワーク  
就職支援セミナー

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。

また、改正女性活躍推進法により、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられたことから、その改正内容等が労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、あわせて「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用を勧奨します。さらに、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図ります。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨等を通じて女性の健康課題への取組を推進します。

### 改正女性活躍推進法（令和8年4月1日施行）

#### ● 情報公表の必須項目の拡大

これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付け。（従業員数100人以下の企業は努力義務。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

#### ● えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

えるぼし認定基準（1段階目）に、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢が追加。

#### ● 職場における女性の健康支援

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化。あわせて、企業が、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針が改正。

（女性の健康上の特性に係る取組の例）

- ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催等職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
- ・生理休暇を取得しやすい環境の整備等休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

#### ● えるぼしプラス認定の創設

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設。

厚生労働省女性活躍推進法特集ページ



えるぼしプラス  
（3段階目）



### 女性の活躍推進企業データベース

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。

男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表は、厚生労働省が運営する女性の活躍推進データベースが最も適切です。

URL : <http://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



### 埼玉県内えるぼし認定企業 94社

（令和7年12月末現在）



1段階目 1社



2段階目 23社



3段階目 70社



埼玉県内のえるぼし認定企業のご紹介

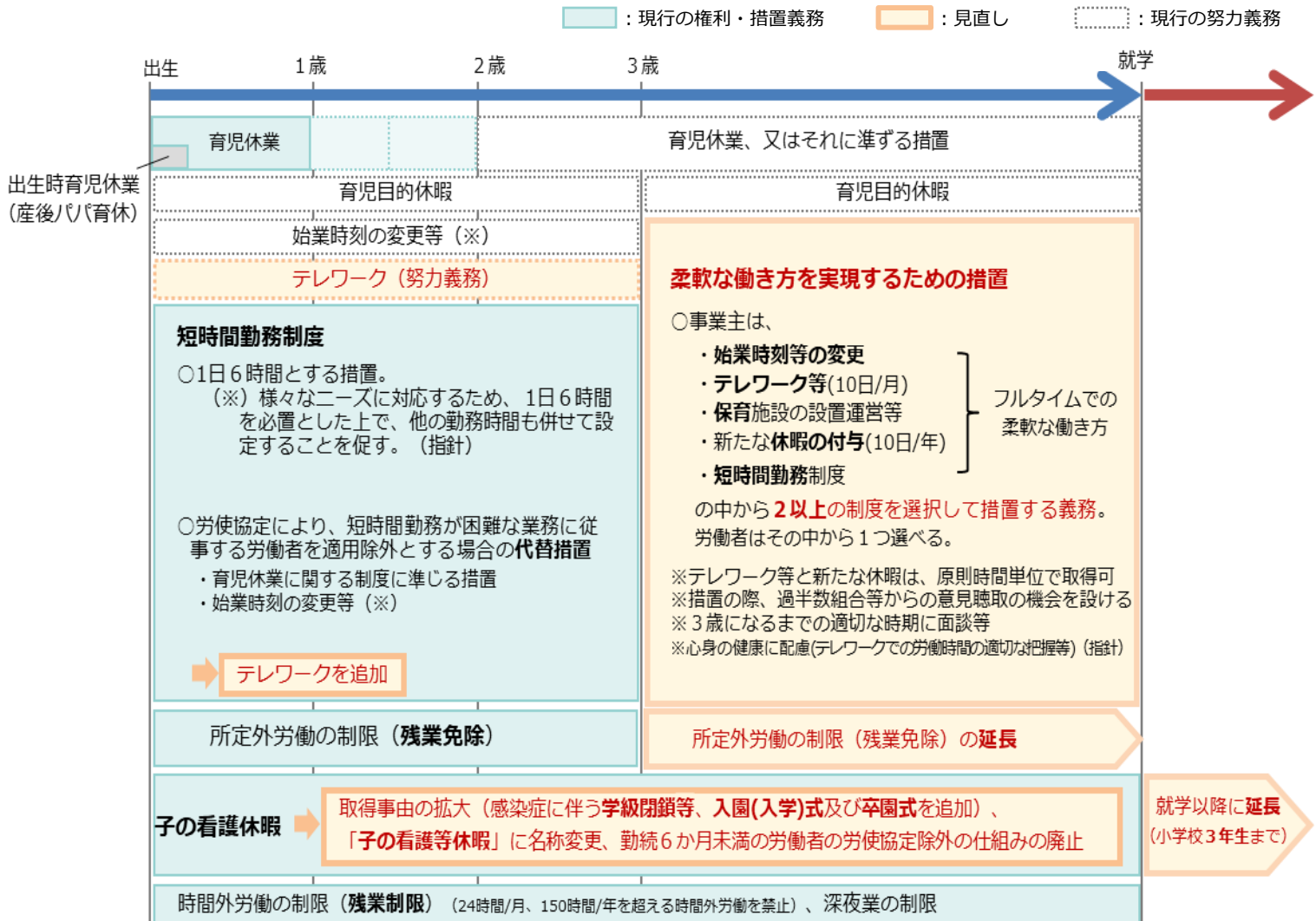
### 3 仕事と育児・介護の両立支援

#### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

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、男性の育児休業等取得状況の公表義務適用拡大、仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正内容（令和7年10月全面施行）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、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

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

#### ○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



トモイクプロジェクトとは  
 男性の育児休業の取得促進を図りながら、育児休業の取得を男女の家事・育児分担見直しの具体的な「きっかけ」とすること、男性の家事・育児参画を阻害している「長時間労働の是正」等に取り組んでいくプロジェクトです。

## (2) 次世代育成支援対策の推進

常時雇用する労働者数101人以上の企業に対して、令和7年4月から施行されている改正次世代法に基づき、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・数値目標の設定等が義務付けられたことから、引き続き、労使に改正内容が十分理解されるよう周知に取り組み、着実な履行確保を図るとともに、企業の実態に即した一般事業主計画の策定を支援し、届出等の徹底を図ります。

あわせて、「くるみん」等認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

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」

### 埼玉県内くるみん認定企業

(令和7年12月末現在)

くるみん認定企業	114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	16社	プラチナくるみんプラス認定企業	2社

## (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、マザーズコーナー）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。



**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ところはないかな?
- 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、介護でブランクがある



子育てなどで就職活動にブランクのある方などへのきめ細かな就職支援



埼玉マザーズハローワーク  
マザーズコーナー  
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



マザーズハローワーク  
マザーズコーナー  
Instagram

## 4 総合的なハラスメントの防止対策の推進

相談件数が高止まり傾向にあるパワーハラスメント等、職場のハラスメントについては、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、令和8年10月1日から事業主に義務付けられるカスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置については、その内容が労使に十分に理解されるよう、周知に取り組み、施行後は、その着実な履行を図ります。

周知にあたっては、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。

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。

### パワーハラスメント関係相談件数

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度 上半期
1,965件	1,839件	2,142件	1,245件

※労働施策総合推進法に関する相談件数



職場におけるハラスメント防止対策



### 改正労働施策総合推進法等によるハラスメント対策強化の主な内容

【現行のハラスメント対策法令】

以下のハラスメントについては事業主に防止措置を義務付け

- ・パワーハラスメント
- ・セクシュアルハラスメント
- ・妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント



令和8年10月1日施行

#### カスタマーハラスメント対策の義務化 (労働施策総合推進法)

<職場におけるカスタマーハラスメント>

職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすもの。

- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容（指針）
  - ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
  - ・相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
  - ・プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止 等

#### 求職者等に対するセクハラ対策の義務化 (男女雇用機会均等法)

<求職活動等におけるセクシュアルハラスメント>

**事業主が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるもの。**

- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容（指針）
  - ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
  - ・相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ・発生後の迅速かつ適切な対応
  - ・プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止 等

## 5 フリーランス等の就業環境の整備

フリーランスからフリーランス・事業者間取引適正化等法の「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、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。

### 対象となる取引



業務を委託



フリーランス

事業者からフリーランスへの委託  
つまり、「B to B」が対象  
※ フリーランスからフリーランスへの業務委託も対象となります。  
※ 消費者との取引は対象外です。



埼玉労働局特設サイト

### フリーランスとは

#### 【特定受託事業者】

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

※「フリーランス」の具体的な業種

(例) 営業、販売、講師・インストラクター、建設・現場作業員(一人親方)、デザイン・コンテンツ制作、カメラマン、配送・配達、システム設計・保守、コンサルタント、清掃・メンテナンス、俳優、士業(税理士・社会保険労務士等)等

### 目 的

- 1. 取引の適正化 (所管:公正取引委員会・中小企業庁)
- 2. 就業環境の整備 (所管:厚生労働省・労働局)

- ① 取引条件の明示義務 (第3条)
- ② 期日における報酬支払義務 (第4条)
- ③ 発注事業者の禁止行為 (第5条)

- ④ 募集情報の的確表示義務 (第12条)
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務 (第13条)
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備義務 (第14条)
- ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示義務 (第16条)

### 「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、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならない</li> <li>・内容を正確かつ最新のものに保たなければならない</li> </ul> ※募集情報を掲載する際には、氏名(名称)・住所・連絡先・業務の内容・業務に従事する場所・報酬(6情報)の記載が必要。
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 <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> </ul> ※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 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
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、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則として30日前までに予告しなければならない</li> <li>・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</li> </ul>

## 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」（地方版政労使会議）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8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。具体的には、年次有給休暇の取得率の政府目標（令和10年までに70%）を達成するため、「働き方改革推進期間」を設定して、団体、企業ごとに年次有給休暇の取得促進のための取組を実施するなど、年間スケジュールに沿って様々な取組を推進します。



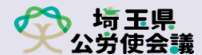
埼玉県知事出席のもと開催された  
令和7年度埼玉県公労使会議の様子



「働き方改革推進期間」ポスター

### 令和8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・中小企業及び小規模事業者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) 賃金の引上げの環境整備に向けた「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用促進

##### 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「賃上げ」支援助成金パッケージの活用促進）
10～12月	● 働き方改革推進期間（年次有給休暇の取得促進）
11月	● 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6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	710事業場
①違法な時間外労働があったもの	322事業場 (45.4%)
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	195事業場 (60.6%)
②過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	135事業場 (19.0%)

### 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、個別相談やコンサルティング、セミナーを実施する等、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対して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。

### 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。

建設業については、令和7年12月に改正建設業法が施行されたところ、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携しながら、適正な工期設定に向けた取組を推進します。

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。

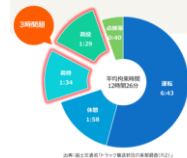
令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



物流は重要な社会インフラであり、国民生活や経済活動には欠かせないものです。

トラックドライバーの拘束時間の内訳



トラックドライバーの長時間労働を改善していくため、また、今後の物流を支えていくためにも、荷待ち時間、荷役時間の削減に向けた取組に、ご理解とご協力をお願いいたします。

厚生労働省 国土交通省 国土交通省 国土交通省 国土交通省 国土交通省 国土交通省 国土交通省 国土交通省 国土交通省



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、個別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。

### 労働条件相談ほっとライン

開設時間 (12月29日～1月3日を除く)

[月～金] 17:00～22:00 [土日・祝日] 9:00～21:00

フリーダイヤル ☎ 0120-811-610

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。

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。



☎ 0120-729-055 (フリーダイヤル)

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。



## (3) 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」(令和7年法律第33号)が令和7年5月14日に公布され、令和8年4月1日を中心として段階的に施行されるため、円滑な施行に向け、周知徹底に取り組みます。

### ① 個人事業者等の安全衛生対策の推進

- 令和8年4月から、建設業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に作業従事者が追加されたこと及び注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとなったことの周知徹底に取り組みます。
- 令和9年1月から、個人事業者等の災害報告制度が創設されることについて、履行確保のための周知に取り組みます。
- 令和9年4月から、個人事業者等自身に義務付けられる措置、作業場所管理事業者に業種を問わない混在作業で新たに義務付けられる措置の周知に取り組みます。

### ② 職場のメンタルヘルス対策の推進

- 令和7年5月14日から3年以内に施行予定となっている労働者50人未満の事業場におけるストレスチェック実施の義務化を見据え、「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」と併せて、小規模事業場への周知を行います。

### ③ 化学物質による健康障害防止対策等の推進

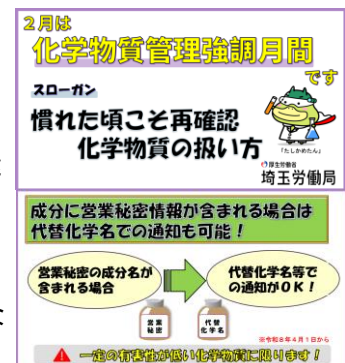
- 令和8年4月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとなったこと等について、事業者等に周知徹底します。
- 令和8年10月から、個人ばく露測定が作業環境測定となり、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施が義務付けられるため、その周知徹底に取り組みます。

### ④ 機械等による労働災害防止の促進等

- 令和8年1月から、特定自主検査は、厚生労働大臣の定める基準に従って行わなければならないものとされたため、特定自主検査業者に立入検査を行い、必要な指導を行います。

### ⑤ 高齢労働者の労働災害防止の推進

- 令和8年4月1日から、高齢労働者の労働災害の防止を図るため、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務となり「高齢者の労働災害防止のための指針(令和8年2月10日公示)」が策定されたことについて、周知・指導を行います。



法改正の周知動画

#### (4) 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。現状のままでは達成困難な指標については、必要な取組を進めます。

#### ① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

- 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。

安全衛生優良事業場・功労者等を表彰・伝達



安全衛生に係る労働局長表彰

厚生労働大臣表彰伝達



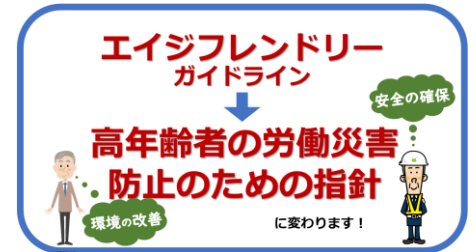
全工期無災害表彰伝達



厚生労働大臣感謝状伝達

#### ② 高年齢労働者の労働災害防止対策・労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策

- 「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知・指導を徹底します。
- 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、活用を推進します。
- 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「埼玉県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。
- 中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、増加傾向にある転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、小売業や介護施設を中心にリーフレット等を活用した周知・指導を徹底します。
- 企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援するため、中央労働災害防止協会が実施する「中小規模事業場安全衛生サポート事業」の利用勧奨を図ります。



**転びま宣言！埼玉**  
～事業場ごとに取組宣言をして転倒労働災害を減少させよう～  
宣言開始期間 令和7年8月1日(金)～

■ 趣旨  
埼玉県内の企業4人以上の労働災害は、近年増加傾向にあり、中でも転倒労働災害がその約4分の1を占めています。転倒労働災害は被害が多岐に発生しており、減少に転じることが喫緊の課題となっています。この光臨館労働災害防止に向けた取組について、県内各事業場ごとの取組について行っていることに基づき、自主的に「転びま宣言！埼玉」を実施します。

■ 実施内容

1. 参加表明し宣言をする	2. 取組を行う
WEBサイトに参加表明する。 労働者ホームページで参加事業場の名称及び所在地(市町村名まで)を掲載します。	宣言事業場は、転倒労働災害の減少を目指して取組を行います。 例：転倒予防係 例：高年齢者対策係
宣言書をダウンロードし、社内労務ホームページで宣言内容を掲載する。	4. 好事例の発信
宣言事業場は、取組結果を、宣言から6か月経過後に取組状況のWEBアンケートに回答する。	取組状況のWEBアンケートから好事例を収集し、事例集等を労働者ホームページに掲載する。

転びま宣言！埼玉  
実施要領や参加表明は右記二次元コードから確認ください。

厚生労働省 埼玉労働局 S&K

周知動画



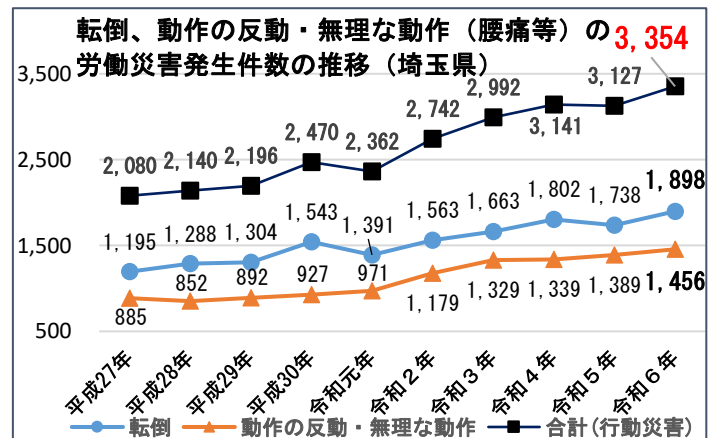
埼玉労働局転倒労働災害防止キャラクター「転倒防じい」

#### ③ 外国人労働者等の労働災害防止対策

- 技能実習生をはじめとした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や、外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等を活用した労働災害防止対策を推進します。

#### ④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

- 令和7年5月14日から、注文者が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ように配慮すべき事項について、従来の施工方法と工期に加え、作業方法と納期が追加されたことについて、周知・徹底を図ります。
- 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」の周知・啓発を図ります。



⑥

業種別労働災害防止対策

製造業

陸上貨物運送事業

建設業

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

- 機械製造時及び機械使用時のリスクアセスメントの確実な実施を促進します。
- 令和9年4月から、床上無線運転式天井クレーンに係る新たな限定免許が創設されること等について周知を図ります。
- 荷主等も含め「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図ります。
- 墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインの周知・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」の周知・指導を図ります。
- 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。



労働局長と陸災防埼玉県支部等の物流施設合同パトロール



労働局長と建災防埼玉県支部長の合同パトロール



埼玉県 S A F E 協議会

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。
- 中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援等について利用勧奨を行います。
- 働く世代の健康づくり推進に向けた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。
- 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。



埼玉県地域両立支援推進チーム会議

⑧

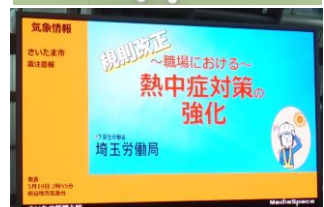
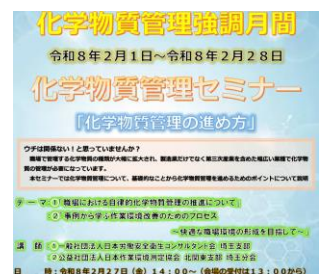
健康障害防止対策

化学物質

熱中症

石綿

- 令和8年4月に化学物質の自律的管理に係る対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（約2,900物質）まで拡大されるため、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組めます。
- ノウハウが不足している第三次産業等に業種別マニュアルの周知・活用を促します。
- 令和7年6月施行の熱中症に係る改正省令について、履行確保を図ります。
- 熱中症予防のキャンペーン期間（5月～9月）に暑さ指数等の周知を図ります。
- 「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を図ります。
- 建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、解体等対象建築物等に対応した講習の修了者による石綿等の使用の有無に係る事前調査の実施の徹底を図ります。



熱中症予防の啓発動画を県内デジタルサイネージで周知

(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

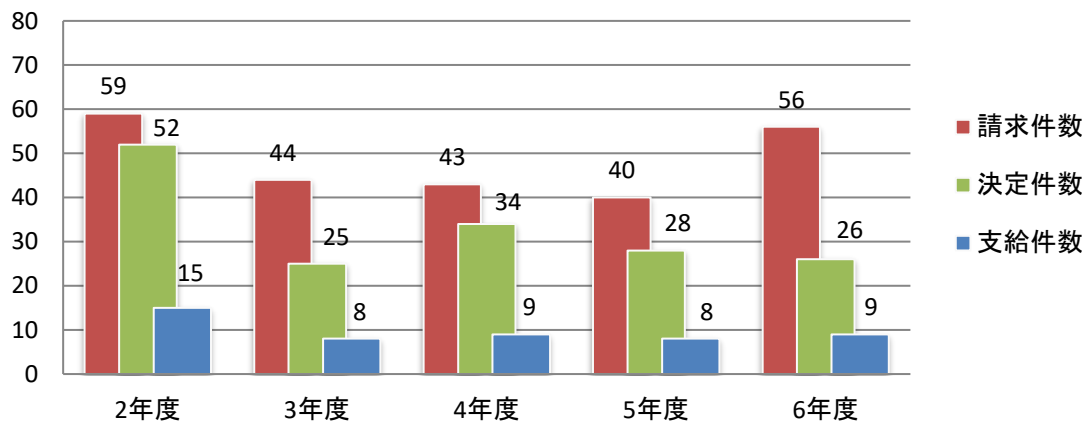
労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期します。

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。

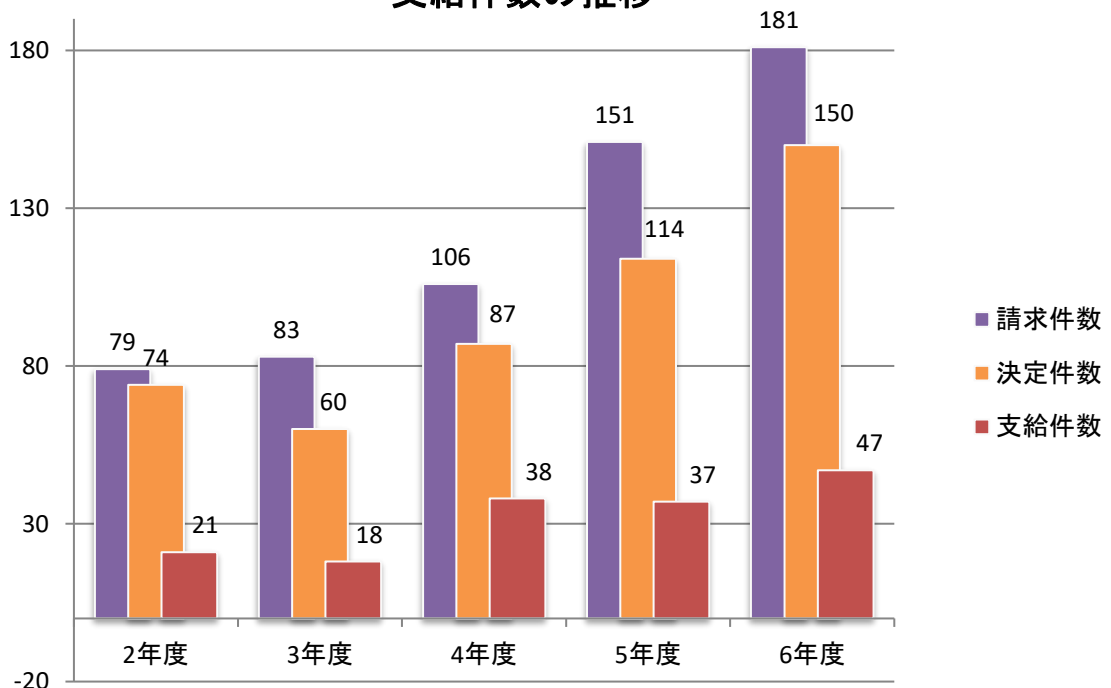
また、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行います。

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。さらに、建設業において、工事現場における業務に従事する労働者が「特定の工事現場に付随しない業務」にも従事している場合は、別途、労災を成立させる必要があるにもかかわらず、適切な取扱いを行っていない事業主がみられるため、労働局・監督署では当該事業主に対し、適切に手続を行うよう指導を強化します。

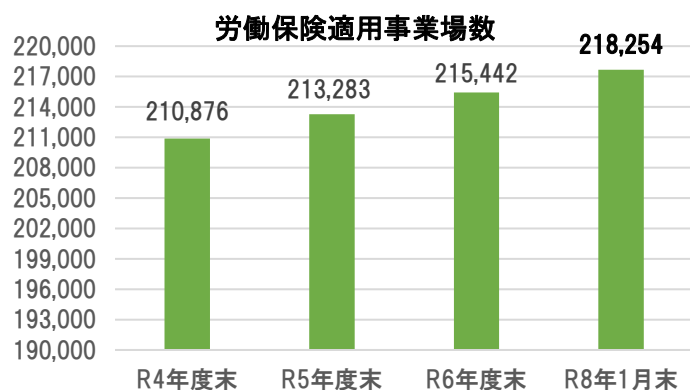
労働保険適用事業場数は、令和8年1月末において、218,254事業場となり、年々着実に増加しています。

### (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
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%
R6年度末	1378億円	1360億円	98.67%



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事
	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	
労災補償課（15階）	048-600-6207	労災保険の給付、社会復帰促進事業の運用	
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	春日部市粕壁東1-20-30 春日部労働総合庁舎2階		
	労働条件	048-615-9171	労災保険	048-615-9177
	安全衛生	048-615-9175	総合労働相談コーナー	048-615-9158
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

（埼玉労働局雇用環境・均等部と監督署に併設）

労働局・監督署  
一覧参照

## 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への受理など、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リブレ川口一番街2号棟1階	048-229-8609
管轄	川口市、戸田市、蕨市		
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	〒344-0062	春日部市粕壁東1-20-30 春日部労働総合庁舎3階	048-615-9225
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1-1-37	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

<b>埼玉しごとセンター</b>	
ハローワークコーナー	048-826-5048
わかもの支援窓口	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な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

## 「埼玉労働局」LINE公式アカウント 友達募集中!!

埼玉労働局における事業所向け最新情報をお届けいたします!

各種助成金、賃金引上げ支援、人材確保支援、職場環境改善支援などをご案内します。



LINEの「各種検索機能」から「ID、アカウント名検索」または「QRコード」にて登録をお願いいたします!  
※QRコードは(株)デンソーウェーブの登録商標です