



令和5年度

埼玉労働局

労働行政のあらまし

◆ 目 次 ◆

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等
- 2 個人の主体的なキャリア形成の促進
- 3 安心して挑戦できる労働市場の創造
- 4 多様な人材の活躍促進
- 5 多様な選択を力強く支える環境整備

労働行政を取り巻く状況

少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠であり、そのためには、人への投資を強化する必要があります。このため、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な働き方の選択を支える環境整備等に取り組むことが重要です。

成長と分配の好循環による「新しい資本主義」の実現のためにも、労働行政が果たすべき役割は大きく、このことをしっかりと自覚して、埼玉労働局では、各施策を適正かつ迅速に推進していきます。



ハローワーク



埼玉労働局



労働基準監督署

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

< 課題 >

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

1. 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

(1) 生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」において、できる限り早期に全国加重平均が 1,000 円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援や取引適正化等、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となっています。

ア 業務改善助成金の活用促進等により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。

イ 「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いて、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行います。

業務改善助成金とは

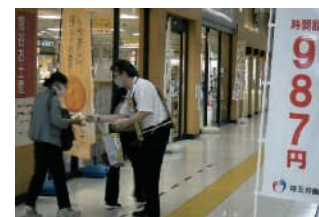
中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内最低賃金の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資等にかかった費用の一部を助成します。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

埼玉県内の事業場で働く全ての労働者に適用される「埼玉県最低賃金」及び特定の産業の基幹的労働者に適用される「特定（産業別）最低賃金」について、あらゆる機会を通じて周知に努め、履行が図られるよう取り組みます。

また、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を行います。

埼玉県の最低賃金		時間額	改正発効日
地域別最低賃金	埼玉県最低賃金	987 円	R4.10.1
特定(産業別)最低賃金	非鉄金属製造業	1,006 円	R4.12.1
	電子部品等製造業	1,013 円	
	輸送用機械器具製造業	1,013 円	
	光学機械器具等製造業	1,022 円	
	自動車小売業	1,018 円	



最低賃金街頭周知活動



埼玉地方最低賃金審議会

(3) 賃金引上げに向けての支援

労働基準監督署において、各種機会を捉えて、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる事業場の業種・職種等に合わせた賃金額がわかる資料や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、賃金引上げへの支援等を行います。

2 個人の主体的なキャリア形成の促進

<課題>

- 個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備

1. 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

埼玉県地域職業能力開発促進協議会において、地域の人材ニーズの把握、訓練効果の検証を行います。これらにより地域職業訓練実施計画を策定し、地域のニーズをより適切に踏まえた訓練コースを設定します。



ポリテクセンター埼玉における AR 溶接体験
公的職業訓練（ハロートレーニング）の
ロゴマーク「ハロトレくん」



2. デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの拡充を図ります。

また、デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練

期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

3. 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組めます。

また、在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金の雇用維持支援コースや、スキルアップ支援コースを活用する事業主への支援を実施するとともに、活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター等関係機関と連携して実施します。

産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）とは

在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主への支援を目的としています。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

とは

賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を目的としています。

3 安心して挑戦できる労働市場の創造

<課題>

- 労働市場をめぐる情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめ、民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境を整備すること

1. 労働市場の強化・見える化

(1) 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和4年10月に改正職業安定法が施行され、求人情報等の的確表示や個人情報保護、苦情処理体制の整備が義務付けられ、求職者情報を収集する募集情報等提供事業者を届出制とするなど安心してサービスを利用できる環境を整備することとされました。

それらを周知するとともに、指導監督の実施により適正な運営の確保を図ります。

(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備

円滑な労働移動を実現するため、職業相談等の場面においては、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））や職場情報総合サイト（しょくばらば）を活用し、求職者のニーズや状況に応じた再就職支援を推進します。

また、ジョブ・カードについては、オンライン上で作成・管理できるようになったほか、ハローワークインターネットサービスやjob tagと連携した情報取得等ができるようになっており、この積極的な周知、普及促進を図ります。

職業情報提供サイト「日本版O-NET」とは

職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるウェブサイトです。<https://shigoto.mhlw.go.jp>

職場情報総合サイト「しょくばらば」とは

若者・女性・高齢者・障害者など様々なニーズを有する働き手が、様々な観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるウェブサイトです。

<https://shokuba.mhlw.go.jp/index.html>

2. 賃金上昇を伴う労働移動の推進

(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）により、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）を雇い入れ、人材育成計画を作成し、人材育成を行った上で、雇入れの日等から起算して5%以上賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行います。

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に上乗せ助成を行います。中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行います。

(2) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方公共団体の取組等の支援

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。

(3) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）により、デジタルなどの成長分野への労働移動を進めるため、就職困難者を、デジタルなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して高額助成を行います。

3. 継続的なキャリアサポート・就職支援

(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

県内全ハローワーク及びマザーズハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、SNSを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じた柔軟な求職活動を支援します。同時に、再就職に当たり課題を抱える者等に対しては、ハローワークへの来所を促し、担当者制による職業相談など課題解決に向けたきめ細かな支援を実施します。

(2) 人材確保・就職支援コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

医療・介護・保育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、ハローワーク川口、熊谷、大宮及び川越に設置する「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、関係業界団体等との連携を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の掘り起こし、面接会等のイベントの開催、事業主等に対する雇用管理改善指導等、人材確保に向けた重点的な支援を展開します。



保育士合同企業就職面接会の様子

(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

県内ハローワークでは、埼玉県福祉人材センターと連携して職場見学・職場体験の機会を提供します。また、公的職業訓練（ハロートレーニング）により、介護の知識・技術・資格の取得、就職までを継続して支援し、雇用保険や職業訓練受講給付金によって訓練期間中の生活支援も行います。さらに、埼玉県社会福祉協議会で実施している介護・障害福祉分野への就職者に対する貸付制度をご案内します。

(4) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

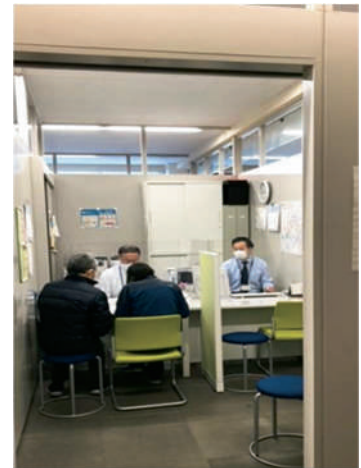
求職者の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制により求職者の希望や能力に応じた目標設定をはじめ、課題に応じた支援策の提供など、求職者個々の状況やニーズに応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進します。

(5) 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険の受給資格を有しない方が、一定の給付を受けて就職に必要な知識等を習得するための求職者支援制度の周知、誘導を積極的に行います。

(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者等の就労自立促進のため国と地方公共団体が一体となって支援を実施するハローワークの常設窓口や、定期的な巡回相談によるワンストップ型の就労支援を実施します。



ジョブスポット川越

4 多様な人材の活躍促進

< 課題 >

- 女性、非正規労働者、高齢者、障害者など多様な人材が社会でより活躍できるようにするための個々の事情に応じた支援の充実
- これらの方々が安心して働き、活躍できる環境を確保するための支援体制の整備

1. 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

マザーズハローワーク大宮及び県内6か所（川口・熊谷・川越・埼玉しごとセンター・所沢・越谷）のマザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、個々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連携したアウトリーチ型の支援を実施します。また、マザーズハローワークにおける就職支援サービスのオンライン化など、利用者の利便性の向上を図ります。

(2) 女性が活躍できる社会の実現

令和4年7月8日の制度改正により常用労働者数301人以上の企業に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等により履行確保を図ります。

(3) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

男性の育児休業の取得を促進する「産後パパ育休」制度の創設等を含む改正育児・介護休業法が、令和4年より段階的に施行されています。

令和5年4月1日からは1,000人超企業を対象として、男性の育児休業等の取得状況の公表が義務化されることから、改正内容が労使に十分に理解されるよう、周知に取り組みます。

育児・介護休業法の改正内容

（令和4年4月1日より3段階で施行）

- ・産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）～子の出生直後の時期に柔軟に育児休業の取得ができる枠組の創設
- ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産等を申し出た労働者への個別の周知、意向確認の措置の義務付け等
- ・育児休業等の取得状況の公表（大企業対象）

育児休業等の取得等に関して、労働者の権利侵害や不利益取扱いが疑われる事案について、報告徴収・是正指導等を行います。

常用労働者数101人以上の企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画）の策定等が義務とされているため、企業の届出等法の着実な履行確保が図られるよう支援します。

「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「くるみんプラス」認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

「くるみん」「プラチナくるみん」認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、行動計画に定めた目標を達成するなどの要件を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。（「トライくるみん」、「くるみん」）

また、不妊治療と仕事との両立に関する「プラス認定」も創設されています。

認定を受けた企業が、より高い基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん）を受けることができます。



トライくるみん



くるみん



プラチナくるみん



くるみん認定証の交付

2. 同一労働同一賃金など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等

(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者）との間の不合理な待遇差を解消する

ため、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、助言・指導を行います。また、同一労働同一賃金の導入について周知・啓発するとともに、先行企業の事例の収集・紹介等を行います。

また、労働者派遣法に基づく指導監督により、派遣労働者の公正な待遇の確保を図ります。

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いて、労務管理等の専門家による個別訪問支援や業種別団体等に対する支援等のきめ細かな支援を実施します。

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次のようなご相談に、労務管理等の専門家が、電話・メール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

所在地：〒330-0843

さいたま市大宮区吉敷町1丁目103
大宮大鷹ビル404号

電話番号：0120-729-055（フリーダイヤル）

(2) 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換申込権が発生する契約更新時において、労働基準法に基づく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を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることから、周知・啓発を図ります。

3. 新規学卒者等への就職支援

(1) 新規学卒者等への就職支援

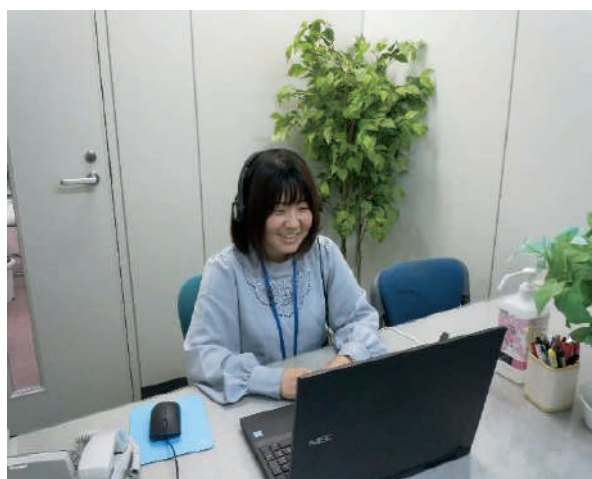
新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担

当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、就職活動に困難な課題を抱える学生等に対しては、関係機関と連携した支援を実施します。

また、就職後における職場定着支援にも継続して取り組みます。

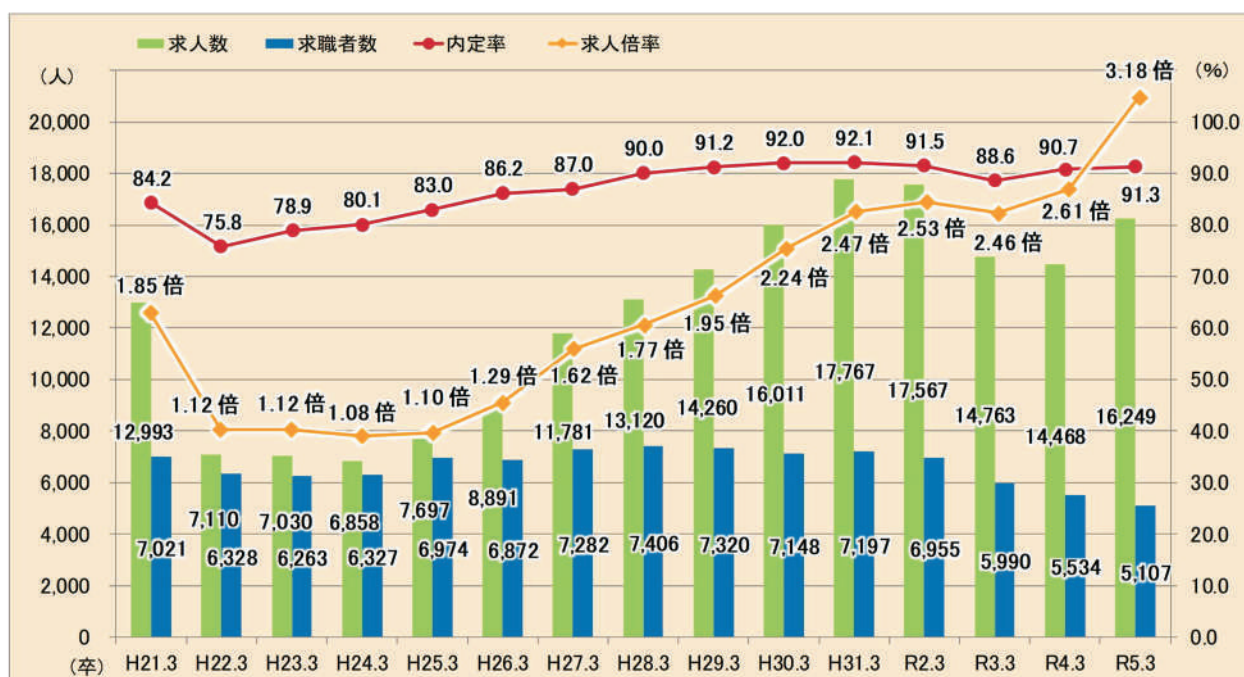
(2) フリーター等への就職支援

フリーター等に対しては、就職支援ナビゲーターによる個別支援のほか、就職活動に必要な各種セミナーの開催やニーズや能力に応じた個別求人開拓など、正社員就職に向けたきめ細かな支援を実施します。



就職支援ナビゲーターによる支援

令和5年3月新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職内定率の推移 (12月末)



4. 就職氷河期世代の活躍支援

(1) ハローワークの専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

ハローワークの「35歳からの就活サポートコーナー」において、個別の支援計画に基づき、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。



「35歳からの就活サポートコーナー」
(ハローワークプラザ大宮)

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

就職氷河期世代の失業者等を正社員として採用する企業に対し、特定求職者雇用開発助成金による賃金助成等を通じ、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進します。

また、トライアル雇用助成金の活用により、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試用雇用し、適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施します。

特定求職者雇用開発助成金

(就職氷河期世代安定雇用実現コース)とは

就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な者をハローワーク等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対する助成金です。

(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

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。

地域若者サポートステーション(サポステ)

とは

働くことに踏み出したい若者たちとじっくりと向き合い、本人やご家族だけでは解決が難しい「働き出す力」を引き出し、全面的にバックアップする就労支援機関です。

県内には川口市、深谷市、さいたま市、春日部市に施設があり、各ハローワークとも連携した就職支援を行っています。

(4) 地域の関係者による協議を通じた総合的支援の実施

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「埼玉就職氷河期世代支援プラットフォーム」において、就職面接会の開催等の支援策や周知広報等の協議を行い、労働局をはじめ参加機関が連携して、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に向けた具体策の推進に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施します。



「埼玉就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」会議

5. 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、高齢労働者処遇改善促進助成金により、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への助成を行います。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナーによる支援との効果的な連携を行います。

【70歳以上働ける制度のある企業の状況】

年	従業員31人以上の企業数		
		うち70歳以上働ける制度のある企業数	割合
H30	5,262	1,509	28.7%
R1	5,455	1,772	32.5%
R2	5,622	2,007	35.7%
R3	6,190	2,451	39.6%
R4	6,374	2,692	42.2%

出典：「高齢者の雇用状況」集計結果（埼玉労働局）

高齢者就業確保措置とは

定年年齢を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、高齢者雇用安定法に基づき、次の①～⑤のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。（令和3年4月1日施行）

- ① 70歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
 - ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業
- ※ ④⑤の創業支援等措置（雇用以外の措置）については、過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内13か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、高齢者のニーズ等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支援を行うとともに、産業雇用安定センターにおいて高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を図る等、効果的な連携を行います。

産業雇用安定センターとは

失業なき労働移動を目指し、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、再就職・出向の成立に結び付ける人材橋渡しの業務を無料で実施している組織です。全国47都道府県に、地方事務所を設置しています。

< 埼玉事務所 >

〒330-0845 さいたま市大宮区仲町 3-13-1

住友生命大宮第二ビル 2階

TEL 048-642-1121

(3) 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

高齢求職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臨時的・短期的で地域の日常生活に密着した就業機会に関する情報を定期的に把握・提供しています。

6. 障害者の就労促進

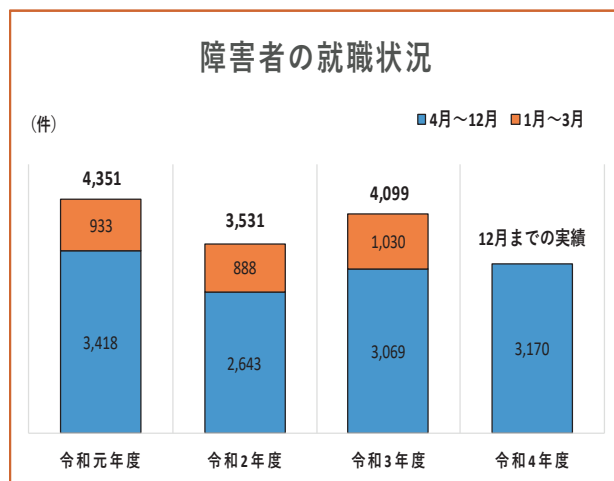
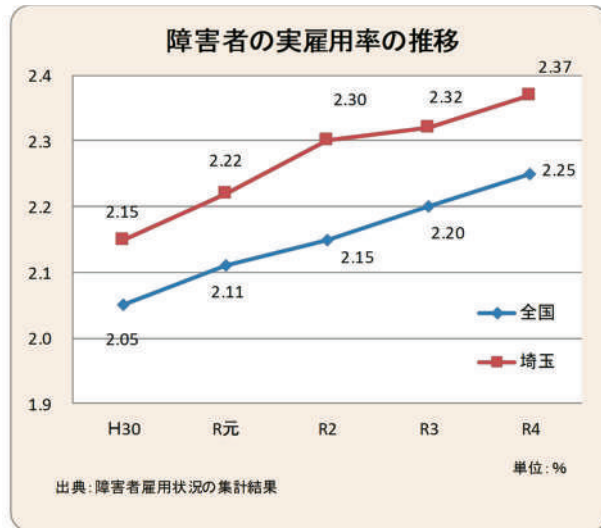
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

県内の民間企業（従業員43.5人以上企業）の障害者実雇用率は2.37%（全国2.25%）、法定雇用率達成企業の割合は48.8%となり、障害者を雇用している企業は増加しています。

令和5年4月からの新たな雇用率が2.7%とされ、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定であり、今後、雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、これらの企業に対して、障害者の雇入れ支援を積極的に行います。

また、障害者を一人も雇用していないいわゆる「障害者雇用ゼロ企業」が未達成企業の61.5%を占めている（令和4年6月1日現在）

ため、ハローワークと地域関係機関が連携し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用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、中小企業をはじめとした障害者雇入れ支援等の強化を図ります。



埼玉労働局調べ

(2) 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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した就職支援を推進します。



精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者をテレワークにより雇用したいと考えている企業に対して、事例紹介や導入に向けた手順等に関する企業向けガイダンス等の活用を促し、障害者の雇用を推進するためのテレワークの普及促進を図ります。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和5年4月からの新たな雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定であり、今後、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう労働局及びハローワークから啓発・助言等を実施します。また、障害者の雇用促進・職場定着支援を推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を実施します。

7. 外国人に対する支援

(1) 外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

新卒応援ハローワークの留学生コーナーにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施します。また、大学と就職支援協定を締結

したハローワークにおいては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職促進に向け一貫した支援を実施します。

② 定住外国人等に対する相談支援、就労・定着支援事業の実施

定住外国人等に対しては、ハローワークの「外国人雇用サービスコーナー」において、通訳の配置や、求人開拓、職業相談のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

また、「外国人就労・定着支援研修」を実施し、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通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、参加者に対する就職支援等を実施します。

③ ウクライナ避難民への就労支援の実施

県内ハローワークの相談窓口の日本語・英語・ウクライナ語での周知、相談対応を実施しています。また、労働局・ハローワークと関係機関が連携した就労支援セミナーや企業向けの説明会の実施など、今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細かな支援を実施します。



ハローワーク大宮外国人雇用サービスコーナー
(英語、中国語、ポルトガル語に対応)

(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

県内 10 か所のハローワークに通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳及び翻訳が可能な「多言語コンタクトセンター」を活用した職業相談、また、すべてのハローワークで多言語音声翻訳機器を活用し、多言語による情報発信等により、相談支援体制の整備を図ります。

(3) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

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、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施します。

また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成（人材確保等支援助成金）を行います。

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）とは

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成する制度です。

(4) 外国人雇用実態調査の実施

外国人雇用労働者の雇用管理の実態、国内・国外からの労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象に令和 5 年度から新設する外国人雇用実態調査について、秋頃の調査実施を予定しているため、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の場等を活用し、広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行います。



外国人留学生雇用セミナー

5 多様な選択を力強く支える環境整備

< 課題 >

- 埼玉第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）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
- 生産性を高めつつ、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業場等に寄り添った相談・支援の推進
- 労働者が労働災害に被災した際の迅速かつ公正な労災保険の給付

1. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できるテレワークセンターの紹介や同センターで開催するセミナーの参加等の働きかけを行うなど、同センターとの間で緊密な連携を図ります。また、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」や「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の周知を図ります。

(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援

フリーランスと発注者との契約のトラブルについての相談があった際には「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなどの支援を行います。

(3) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員制度について、事例の提供等による周知を行います。

2. 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

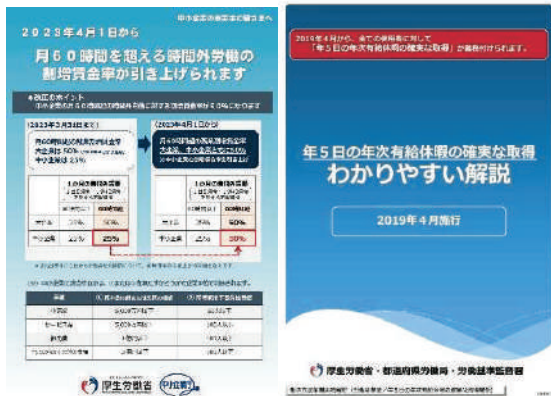
① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業・小規模事業場等が抱える様々な課題に対応するため、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、業種別団体等に対する支援を実施します。

また、全ての労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、改正労働基準法等の周知や適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行います。



埼玉働き方改革推進支援センターにおける
窓口相談（所在地、相談内容等についてはP.7
の囲みをご参照ください）



② 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図ります。

③ 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、令和6年4月から上限規制が適用されることに備え、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対して懇切丁寧に対応するほか、自動車運転者の改善基準告示の改正等について丁寧に周知するなど、関係機関・団体と連携して、労働時間短縮等に向けた支援を行います。

医師については、埼玉県医療勤務環境改善センターと連携し、医療機関への支援を行います。

④ 長時間労働の抑制

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等の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。

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、長時間労働の削減等に積極的に取組む県内企業の紹介を行う等により、過重労働解消に向けた気運の醸成を図ります。

【令和3年度に実施した「長時間労働が疑われる事業場」に対する重点監督結果】

監督実施事業場数	821事業場
①違法な時間外労働があったもの	295事業場 (35.9%)
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	130事業場 (44.1%)
②過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	144事業場 (17.5%)

⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や働き方改革推進期間（7～11月）等に合わせて年次有給休暇を取得しやすい時期に集中的な広報を実施します。

⑥ 埼玉県公労使会議における取組

埼玉労働局、埼玉県及び労使団体が構成員となる「埼玉県公労使会議（労働施策総合推進法に基づく協議会）」において採択された「埼玉働き方改革の推進に関する共同宣言」に沿って、構成員が連携し、県を挙げて様々な取組を推進します。



埼玉県公労使会議

埼玉働き方改革の推進に関する共同宣言（抄）

埼玉県公労使会議
令和4年2月14日署名

日本労働組合総連合会埼玉県連合会、一般社団法人埼玉県商工会議所連合会、埼玉県商工会連合会、埼玉県中小企業団体中央会、一般社団法人埼玉県経営者協会、埼玉中小企業家同友会、埼玉県、埼玉労働局の8者は、働き方改革の推進及びウィズ・ポストコロナ時代に対応した以下の事項について連携して進めていくことを宣言する。

記

1. 労働者の多様な事情に応じて雇用の安定を図るため、各種支援策等が十分に活用されるよう積極的に周知を行います。
2. 生産性向上の取組に対する支援を行うとともに、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を図るなど、働きやすい職場づくりを推進します。
3. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、誰もが納得して働き続けられる環境整備に取り組めます。
4. 「新しい生活様式」に対応したテレワークや在宅勤務等の働き方や労働者個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備に取り組めます。
5. 埼玉県内の働き方改革について、取組状況や各種支援策等について情報共有し、取組を推進します。

(2) 労働条件の確保・改善対策

事業場における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。

特に「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、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。

○ 労働条件相談ほっとライン

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」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、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

フリーダイヤル

☎ 0120-811-610

開設時間

月～金：17:00～22:00

土・日・祝日：9:00～21:00

※12月29日～1月3日を除く

○ 確かめよう労働条件

労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進します。

確かめよう労働条件

労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先の紹介を行うなど、労働条件の悩みの解消や、労務管理の改善に役立つポータルサイトです。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

(3) 申告・相談等への迅速・適切な対応

労働者からの賃金不払、解雇等の申告・相談等や、企業倒産による未払賃金の立替払に迅速・適切に対応します。

県内で増加している外国人労働者に対応するため、埼玉労働局労働基準部監督課に、英語、

中国語及びベトナム語で対応できる相談員を配置しています。

外国人労働者相談コーナー

開設時間

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

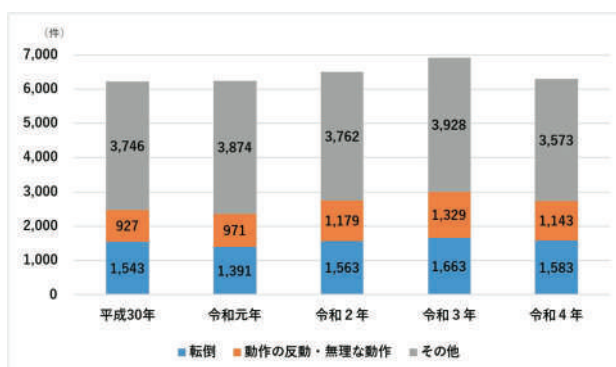
(4) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

(ア) 14 次防

14 次防は、誰もが安全で健康に働くことができる社会を実現するため、国、事業者、労働者等が一体となって重点的に取り組む事項を定めたものです。

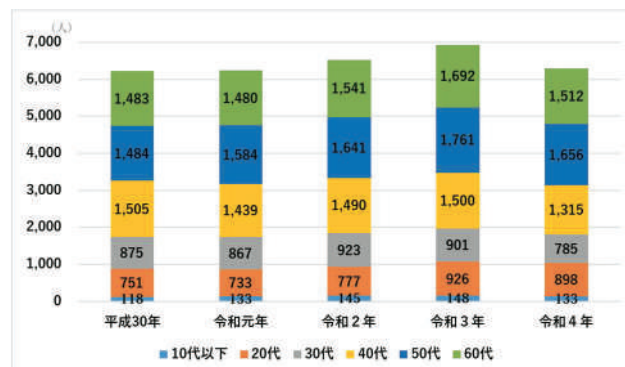
(イ) 安全衛生をめぐる現状

埼玉労働局管内の労働災害発生状況は、休業 4 日以上死傷者数が年々増加しており、近年、「転倒」や腰痛などの「動作の反動・無理な動作」の労働災害が増加しています（グラフ 1）。



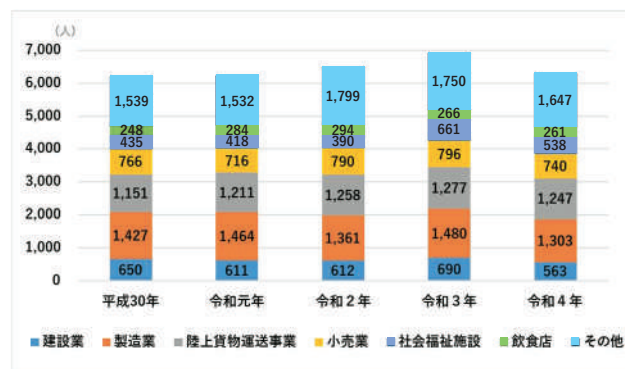
グラフ 1: 事故の型別の休業 4 日以上労働災害 (令和 4 年は 12 月末速報値。以下同じ)

また、高齢労働者の増加に伴い、高齢労働者の労働災害が増加し 50 歳以上の労働災害が全体の半数以上を占めています（グラフ 2）。



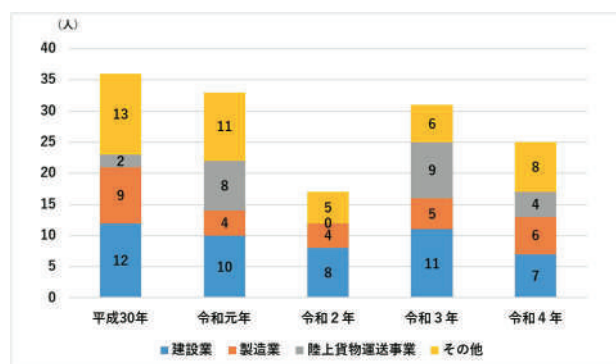
グラフ 2: 年代別の休業 4 日以上労働災害

業種別では、特に小売業及び社会福祉施設における労働災害が増加しています（グラフ 3）。



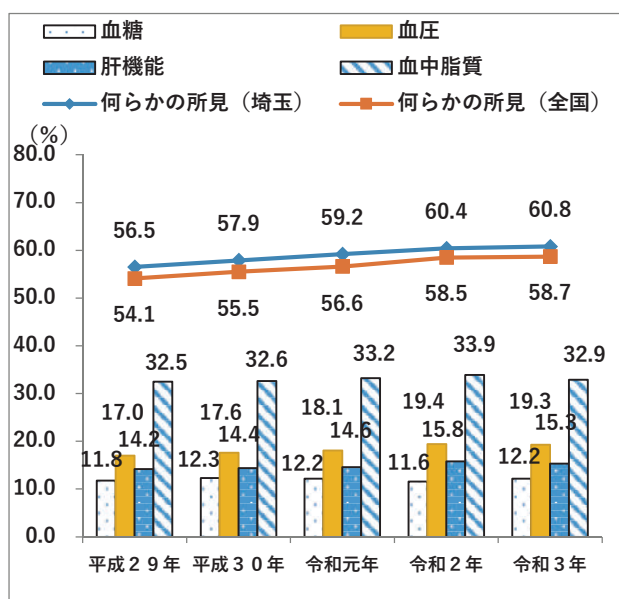
グラフ 3: 業種別の休業 4 日以上労働災害

労働災害による死亡者数は依然として、建設業が最多を占め、次いで製造業が続いています（グラフ 4）。



グラフ 4: 業種別の労働災害による死亡者数

労働者の健康状況については、高年齢労働者の増加に伴い、職場における定期健康診断で有所見となる者の割合が増加しています（グラフ5）。



グラフ5：定期健康診断の有所見率

精神障害の労災請求件数が年々増加するなど、メンタルヘルス不調者が増加しています。また、熱中症による労働災害が年々増加し、令和4年は過去最多の3名が熱中症で死亡しています。化学物質による労働災害では、個別規制の対象外の物質による労働災害が、化学物質による労働災害全体の約8割を占めており、自律的な化学物質管理が求められています。また、石綿使用建築物の解体が令和12年頃にピークを迎えるとされている中、建築物等の解体改修工事において、石綿ばく露防止対策の徹底が求められています。

(ウ) 計画の重点事項と具体的取組

ア. 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

厚生労働省が実施するSAFEコンソーシアム、埼玉県、医療保険者等を構成員とする「埼玉県健康経営推進協議会」での取組を通じて、

安全衛生対策に取り組む必要性や意義等についての意識啓発を図ります。

○14次防（計画期間：令和5年度から令和9年度まで）の概要

【計画の目標】※アウトプット指標、アウトカム指標の詳細は埼玉労働局HPに掲載しています。

計画の重点事項における取組の成果として、労働者の協力のもと事業者が実施する事項を**アウトプット指標**と定め、本計画の進捗状況の把握のための指標とし、結果として期待される事項を**アウトカム指標**として定め、計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標とする。

このアウトカム指標の達成を目指した場合、労働災害全体としては、少なくとも以下の結果が期待される。

- 死亡災害については、令和4年と比較して、令和9年においては**20%以上減少**する。
- 死傷災害については、令和9年までに増加傾向に歯止めをかけ、減少に転ずる。

健康経営埼玉推進協議会とは

埼玉県、さいたま市、全国健康保険協会埼玉支部、健康保険組合連合会埼玉連合会を構成員とする協議会で令和4年度より埼玉労働局も参画しました。本協議会では構成員が連携し「オール埼玉」で健康経営の普及を推進しています。

イ. 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策

小売業や介護施設を中心に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（以下「行動災害」という。）

を防止するため、埼玉県 SAFE 協議会を運営し、先進的な対策事例を収集するとともに、管内事業場の対策の実施促進を図ります。

埼玉県 SAFE 協議会とは

労働災害が増加している小売業及び介護施設において、安全衛生に対する意識啓発、事業者の自発的な安全衛生活動の定着を図ること等を目的として開催する協議会です。本協議会に多くの事業者を参集し、安全衛生活動の事例の共有・発信しており、令和5年度より、構成員の安全衛生方針の策定、安全衛生計画の共有、改善のフォローアップ等を行うなど、本協議会の取組を通じて、同業種の安全衛生水準の向上を図ることとしています。

ウ. 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策

高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齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を行います。また、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視聴覚教材等の周知等を行い、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

エ. 業種別の労働災害防止対策

陸上貨物運送事業については、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るとともに、フォークリフトによる事故を防止するための対策の普及を図ります。



フォークリフト安全ポスターデザインコンテスト 埼玉労働局長賞受賞作品

建設業については、死亡災害の多くを占める墜落・転落による労働災害防止対策の徹底を指導します。製造業については、機械災害対策としてリスクアセスメントの確実な実施の徹底を指導します。

オ. 労働者の健康確保対策

「健康経営埼玉推進協議会」での取組を通じ、健康確保措置に取り組む意義やメリットを周知し、経営層の意識啓発を図ります。

また、長時間労働者に対する医師による面接指導や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の取組を促進するため、同取組の適切な実施の指導等を行うとともに、埼玉産業保健総合支援センターと連携し、小規模事業場のメンタルヘルス対策等の支援を図ります。

事業者と医療保険者とが連携して実施するコラボヘルスの取組を推進するため、医療保険者と連携し、事業者から医療保険者に対する定期健康診断データの提供を周知します。加えて、治療と仕事の両立支援について、関係者を構成員とする「埼玉県地域両立支援

推進チーム」で策定した取組計画に基づく取組を実施します。

カ. 熱中症予防対策

熱中症を予防するため5月から9月までの「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施し、あらゆる機会を通じ、適切な対策の実施を周知します。

キ. 化学物質による健康障害防止対策

令和4年に公布された新たな化学物質規制にかかる労働安全衛生関係法令について、その円滑な施行のため、改正内容の周知を図るとともに、SDS（安全データシート）に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。

ク. 石綿ばく露防止対策

令和2年7月の改正石綿障害予防規則に基づく措置の履行確保を図り、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、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、当該講習の修了者による調査の徹底、石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底等、リフォーム等も含む工事施工業者及び発注者への制度の周知等を行います。

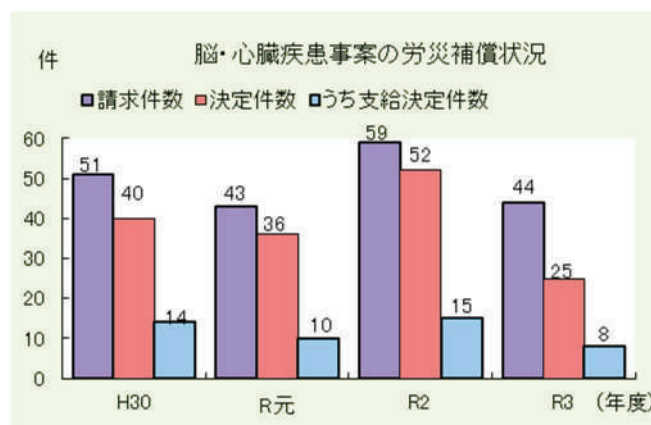
(5) 労働災害の被災者に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

労災保険給付請求については、認定基準等に基づいた迅速かつ公正な事務処理を徹底します。

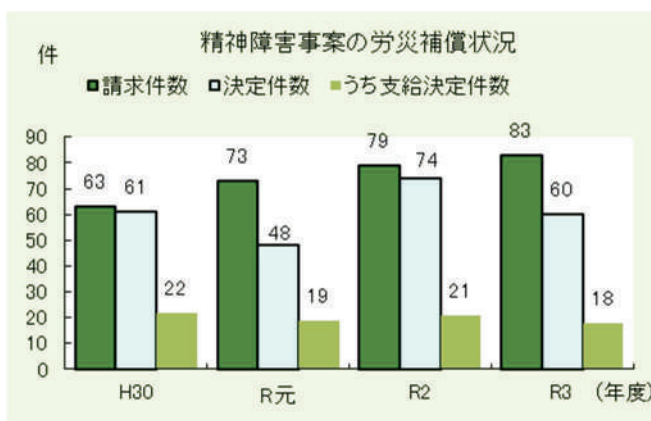
特に、受付から6か月を経過する長期未決事案の発生防止を図るとともに、既に発生した長期未決事案については、個別管理を徹底し、早期処理に努めます。

また、不正受給が生じることのないよう、労災保険給付請求時の災害発生の実事確認等を厳正に行います。

過労死等事案（脳・心臓疾患事案及び精神障害事案）については、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で密接に連携しながら、厚生労働本省が定めた認定基準に則り、的確な労災認定を行います。



埼玉労働局調べ



埼玉労働局調べ

石綿関連疾患に係る労災保険給付請求及び特別遺族給付金の請求の認定に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行います。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

令和4年4月1日から、パワーハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されたところですが、埼玉労働局管内では相談件数も増えています。防止措置を講じていない事業主には、指導を実施すること等により法の履行確保を図ります。

職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「職場のハラスメント対策強化月間」を中心に、埼玉県と連携して事業主、労働者向けセミナーの開催、個別相談会の実施等による集中的な周知啓発を実施します。



ハラスメント防止啓発ポスター

(7) 職場における感染防止対策等の推進

労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染拡大防止対策について、取組を推進します。

パワーハラスメント防止措置とは

事業主は、労働施策総合推進法に基づき、以下の措置を講じなければなりません。

1. 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
2. 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
3. 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
4. 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
5. 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
6. 事実関係の確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
7. 事実関係の確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと
8. 再発防止に向けた措置を講ずること
9. 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
10. 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

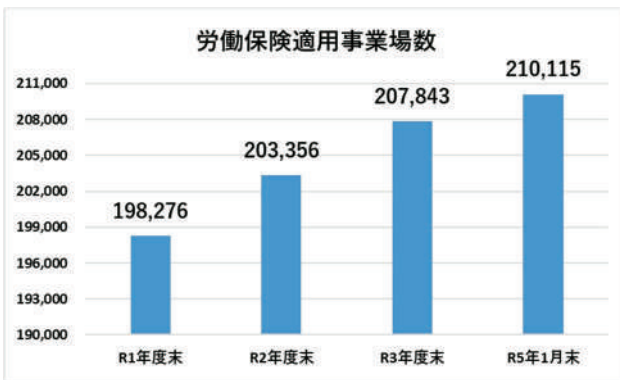
3. 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の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の推進を図ります。度重なる指導に関わらず、自主的に加入手続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ます。

労働保険適用事業場数は、令和5年1月末において、210,115事業場となり、年々着実に増加しています。



埼玉労働局調べ

(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。



広報活動

また、労働保険料等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、実効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
H30年度末	832億円	821億円	98.68%
R1年度末	848億円	837億円	98.74%
R2年度末	869億円	855億円	98.33%
R3年度末	888億円	878億円	98.80%

埼玉労働局調べ

埼玉労働局関係機関

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（浦和医師会）	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	0495-22-5038
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

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)	P24,25 参照
---	-----------

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（コーナー、窓口）

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
ハローワーク川越わかもの支援コーナー	049-242-0197
ハローワーク所沢わかもの支援コーナー	04-2992-8609
ハローワーク熊谷わかもの支援窓口	048-522-5656
ハローワーク春日部わかもの支援窓口	048-736-7611
ハローワーク越谷わかもの支援窓口	048-969-8609

マザーズハローワーク（コーナー）

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
ハローワーク川口マザーズコーナー	048-251-2901
ハローワーク熊谷マザーズコーナー	048-522-5656
ハローワーク川越マザーズコーナー	049-242-0197
ハローワーク所沢マザーズコーナー	04-2993-5334
ハローワーク越谷マザーズコーナー	048-969-8609
埼玉しごとセンターマザーズコーナー	048-826-5049

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
--------------	--------------

35歳からの就活サポートコーナー（就職氷河期世代専門窓口）

就職氷河期世代の方を支援する専門窓口です

ハローワーク川口	
35歳からの就活サポートコーナー	048-251-2901
ハローワークプラザ大宮	
35歳からの就活サポートコーナー	048-658-1145
ハローワーク川越	
35歳からの就活サポートコーナー	049-242-0197

埼玉しごとセンター 35歳からの就活サポートコーナー	048-762-6522
-------------------------------	--------------

一体的実施施設

埼玉しごとセンター

国と埼玉県が一体となって運営している施設です

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

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
よりのジョブセンター	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

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

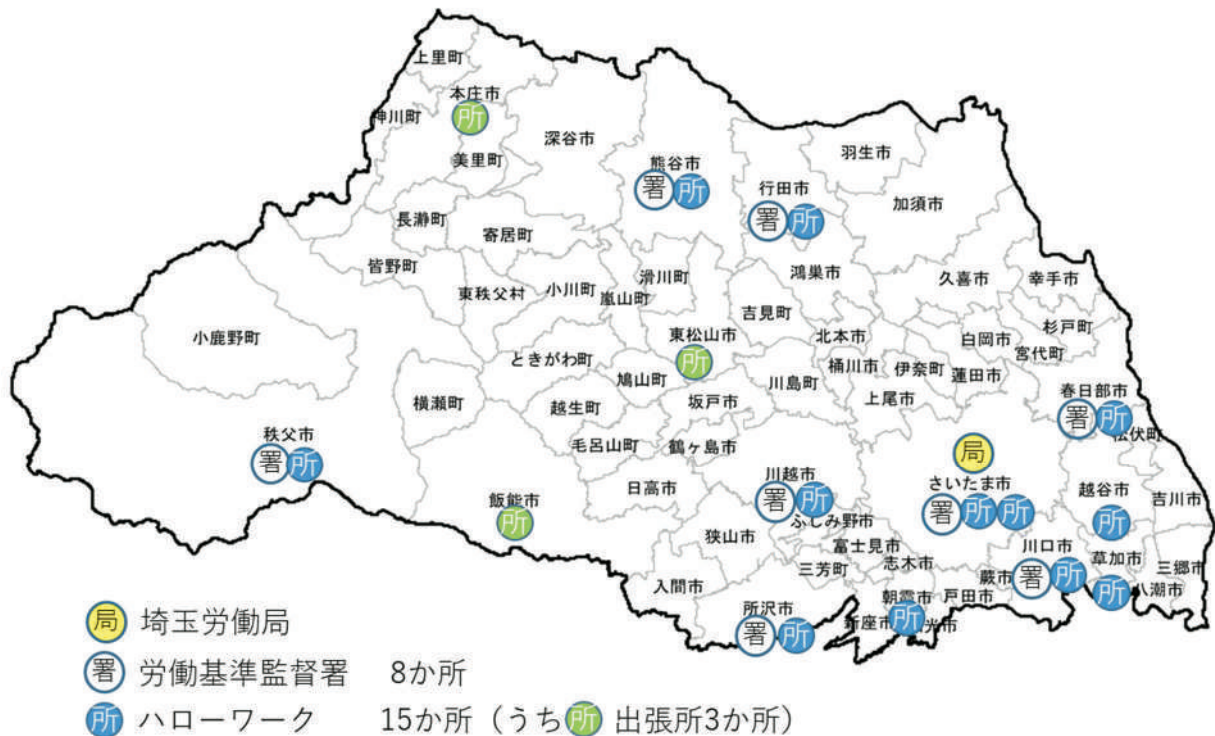
部署名		電話番号	所掌事務	
総務部	総務課（16階）	048-600-6200	総務、人事、会計、情報公開、個人情報の保護	
	労働保険徴収課（15階）	048-600-6203	労働保険の適用、労働保険料の徴収・収納	
雇用環境・均等部	企画課（16階）	048-600-6210	総合的な施策の企画・立案、広報 働き方改革の推進、各種助成金制度の運用	
	指導課（16階）	048-600-6269	男女雇用機会均等の確保、女性の活躍促進 育児・介護休業制度の定着、仕事と家庭の両立支援 非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組	
	総合労働相談コーナー	048-600-6262	総合労働相談・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	048-816-3596	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
		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	
	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	
	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	

■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・アクセス・タワー 1 4 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）			

埼玉労働局、労働基準監督署及びハローワーク



■ハローワーク（従業員の募集・採用に関する相談、求人の受理、職業紹介）

所名	所在地	電話番号
川 口	〒332-0031 川口市青木 3-2-7 ※求人部門については、ハローワークプラザ川口	048-251-2901
	〒332-0015 ※求人部門については、ハローワーク川口駅前庁舎 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、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、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、旧川里町)	
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	