



令和4年度

埼玉労働局

労働行政のあらまし



◆ 目 次 ◆

- 1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応
- 2 多様な人材の活躍促進
- 3 誰もが健康で生き生きと働ける職場づくり

労働行政を取り巻く状況

現下の労働行政の最大の課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応ですが、また同時に、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す。

そのためには、労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要であり、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野への労働移動の円滑化支援といった「人への投資」や、賃上げしやすい環境整備など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なっています。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していきます。



1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

<課題>

- 新型コロナウイルス感染症の影響等により、休業を余儀なくされた労働者の雇用維持・継続
- 依然として存在する人手不足分野に対する人材確保対策

1.雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

(1) 助成金制度の活用促進

雇用調整助成金(対象：雇用保険被保険者)・緊急雇用安定助成金(対象：雇用保険被保険者以外)により、休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援します。

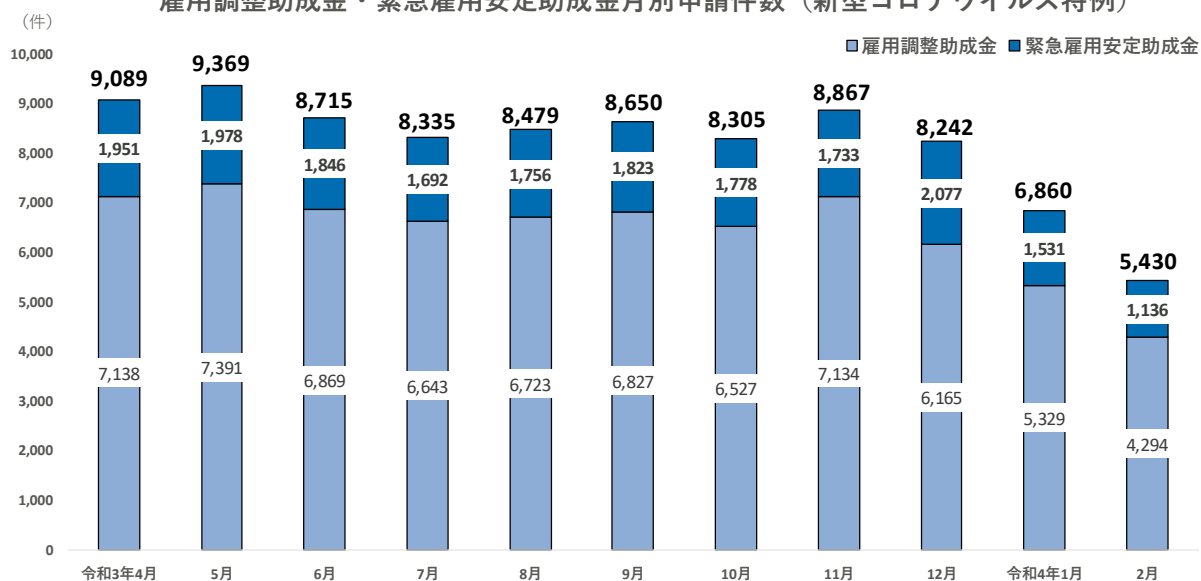
令和3年度では、埼玉県内の企業から、この2つの助成金の支給申請が1か月当たり8,000～10,000件程あり、雇用情勢の急激な悪化が回避されています。

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金とは

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する制度です。

令和2年1月24日から新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主に、受給要件の緩和、助成率や助成額の引き上げなどの措置を実施しています。

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金月別申請件数（新型コロナウイルス特例）



埼玉労働局調べ

また、休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対しては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給します。

さらに、小学校休業等対応助成金により、新型コロナウイルス感染症による小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事

を休まざるを得ない保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境整備を促進します。

小学校休業等対応助成金とは

小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者に対して有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対して、休暇中に支払った賃金相当額を支給する制度です。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金とは

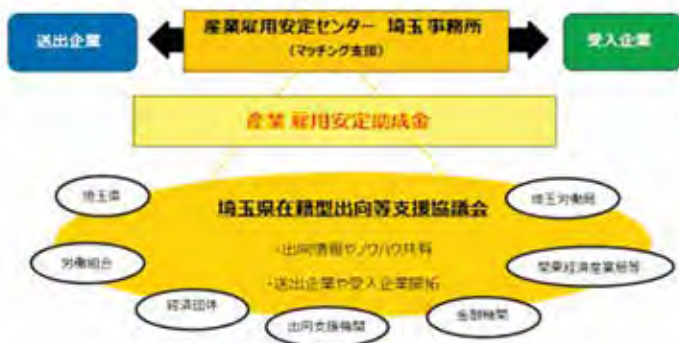
新型コロナウイルス感染症及びまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかつた方に対し、支給される制度です。申請方法は、オンライン申請と郵送申請があり、労働者の方から直接申請いただけます。

(2) 在籍型出向による雇用維持の支援

経済団体、労働団体、金融機関、出向支援機関、関係行政機関と連携し、埼玉県在籍型出向等支援協議会での協議などを通じて、出向情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓等を推進し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進します。その際、産業雇用安定助成金も活用できます。

実際にこの制度を活用して、社員を他の企業に出向させた企業からは、「雇用を守りながら、出向社員のスキルを向上させることができた。」という声が寄せられ、また、異業種の企業から出向者を受け入れた企業からは、「これまでになかった発想やアイデアにより業務改善や職場の活性化につながった。」といった声も寄せられています。

在籍型出向の活用による雇用維持への支援



埼玉県在籍型出向等支援協議会

産業雇用安定助成金とは

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、賃金等の出向中の経費や出向契約書の整備費用等の初期経費の一部を助成する制度です。

(産業雇用安定センター(埼玉事務所)については p.10 の 5(2)参照)

2.人手不足分野への円滑な労働移動の推進

(1) 人材確保・就職支援コーナーでの支援の推進

医療・介護・保育、建設、警備、運輸分野など雇用吸収力が高く人手不足が続いている分野について、ハローワーク川口、熊谷、大宮及び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、人材のマッチング支援を強化します。また、潜在求職者の積極的な掘り起こしや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を実施します。

(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定

主に求職者の方を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得する公的職業訓練の実施に当たり、地域の関係者が参画する協議会等において、これまでの訓練コースの実績等を踏まえた検証や見直し等を行い、地域のニーズをより適切に反映させた訓練コースを設定します。

【令和4年度に予定されている主な訓練コースの例】

事務系	ビジネスパソコン科
	簿記会計科
介護系	介護初任者科
	介護実務者科
IT系	IT 専門 (Web クリエーター)
	プログラマー養成科
その他	ネイリスト養成科
	建築 CAD 科

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」

(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

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、

- ◇ 介護・障害福祉分野への就職・転職を考えている方に対するハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- ◇ 介護・障害福祉分野の職業訓練について、職場見学・職場体験を組み込むとともに対象人員も拡大するなど内容及び規模の充実等を実施します。

(4) 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

地方公共団体との連携に基づく取組等については、埼玉県をはじめ現在5市との間で締結している「雇用対策協定」により、地域の課題に対する共通認識のもと雇用対策に係る相互連携を一層促進し、良質な雇用の実現を図ります。

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一体的に行う「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」の積極的推進により、地域の実情に応じた人材確保支援や多様な人材の活躍推進に向けた取組を展開します。



川越市雇用対策協定締結式

(5) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

求職者の方に対して、登録企業の基本情報や採用等に係る職場情報を検索できる職場情報総合サイト（「しょくばらぼ」）や、様々な職業の概要や必要とされる知識、技能などを検索できる職業情報提供サイト（「日本版O-NET」）（いずれも厚生労働省サイト内）の活用を推奨し、就職を目指す産業や職業、個々の企業での職場イメージを持っていただき、適職選択に役立てられるよう支援します。

特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において「日本版O-NET」などを活用し、職業理解を深める支援を行います。また、自らの職業能力やキャリアの「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図ります。

職場情報総合サイト「しょくばらぼ」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>

しょくばらぼ もしくは 職場情報総合サイト 

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>

ジョブタグ もしくは 日本版オーネット 

また、転職者や再就職希望者などの採用機会の拡大を図るため、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）により、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成します。

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）とは

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図った事業主に対して支援するものであり、中途採用の拡大を通じた生産性の向上に取り組む事業主への支援を目的としています。

3. デジタル化の推進に対応した支援

(1) 再就職に向けたデジタル分野における新たなスキルの習得支援

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、ハローワークにおいて、IT技術者等のデジタル分野などにおいて生産性向上に資する人材育成に向けた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、習得した知識・スキルを生かした再就職を支援します。

(2) 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

オンラインによる職業相談を実施するハローワークの拡充、ハローワークインターネットサービスによるオンラインサービスの拡充、マザーズハローワークのSNS（p.24 参照）を活用した情報発信等により、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図ります。

2 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) 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4月より段階的に施行されることから、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。

育児・介護休業法の改正内容

(令和4年4月1日より段階的に施行)

- ・ 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職場環境の整備
- ・ 妊娠・出産の申出をした労働者に対する育児休業制度についての個別の周知、意向確認の措置の義務付け等

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）の策定等については、各企業の実態に即したものとなるよう支援します。

労働者数101人以上の企業は、行動計画を策定し、その旨を労働局に届け出ることが義務と

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」の認定基準の改正（令和4年4月1日施行）と、新たに創設される「トライくるみん」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。

「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」）

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。



埼玉県内くるみん認定企業数 86社

埼玉県内プラチナくるみん認定企業数 11社

(いずれも令和4年2月末現在)



くるみん認定証の交付（株式会社エフテック）

(2) 不妊治療と仕事の両立支援

令和3年2月、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」に、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました。この指針の周知を図ること等により、事業主による職場環境整備を推進します。

また、令和4年度より「くるみん」認定等の新たな類型として創設される、不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度（「くるみんプラス」、「トライくるみんプラス」及び「プラチナくるみんプラス」）についても活用を促します。

さらに、中小企業事業主を対象とした助成制度（「働き方改革推進支援助成金」、「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」）の活用も促します。

(3) 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

子育てをしながら就職を希望する女性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、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施します。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保を推進します。

(4) 女性活躍の推進

改正女性活躍推進法に基づき、令和4年4月1日より、一般事業主行動計画の策定や情報公

表等の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大（令和4年3月末日までは同301人以上の事業主が対象）されたため、報告徴収等により、行動計画の策定・届出・情報公表等が確実に行われるよう取り組みます。

また、「えるぼし」認定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。

「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定とは

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の事業主は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良等な事業主は「プラチナえるぼし」認定を受けることができます。



えるぼし



プラチナえるぼし

埼玉県内えるぼし認定企業数 37社

(令和4年2月末現在)

2.新規学卒者等への就職支援

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、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します。

特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化します。また、就職後も職場定着支援等を継続して実施します。

令和4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）



埼玉労働局調べ

3.非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

(1) 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

新型コロナウイルス感染症の影響により離職した非正規雇用労働者や女性の方々の早期再就職のため、ハローワークの就職支援ナビゲーターが担当制による個別支援を実施します。

(2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

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、派遣労働者）との間の不合理な待遇差を解消するため、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、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。

派遣労働者に関しては、派遣元事業主と派遣先事業主の双方に対して助言・指導を行います。

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 1-103

大宮大鷹ビル 306号

電話番号：0120-729-055

有期労働契約が5年を超えて更新された場合は有期雇用労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換されるという「無期転換ルール」の円滑な運用のための周知徹底を行います。

(3) 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ことを支援する「求職者支援制度」の周知及びこの制度による職業訓練の受講に向けた誘導を積極的に行います。

求職者支援制度とは

再就職、転職、スキルアップを目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講する制度です。

訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後までハローワークが求職活動をサポートします。

(4) フリーターへの就職支援

フリーター（15歳～34歳で正社員就職を希望する求職者）を対象に、ハローワークの就職支援ナビゲーターが、担当者制により、求職者一人ひとりのニーズに応じた就職プランの作成や求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援します。

(5) 離職者を試行的に雇用する事業主への支援

これまで就労経験があまりない求職者が早期に安定した職業に就くことができるよう、就業・就職機会の拡大に向け、トライアル雇用助成金により、こうした求職者を一定期間試行雇用する事業主に対して賃金の一部を助成します。

(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。(P.3の2.(4)参照)

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チームによる就職相談、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、必要な職業訓練への誘導、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。



職場実習・体験の実施例（金属素材の分別作業）

(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支援

就職氷河期世代の方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その安定した就職機会の拡大を図ります。

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、正規雇用就くことが困難な方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の方々に対し、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関係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、本人やご家族の方々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) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

安定就労につながる資格等を比較的短期間で取得でき最終的に正社員就職につながる職場体験型の訓練を実施します。また、訓練期間中は、職業訓練受講給付金を給付し、生活面を含めて安心して受講できるよう支援します。

(5) 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「埼玉県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。

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65歳超雇用推進プランナー等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
H28	4,893	1,112	22.7%
H29	5,201	1,286	24.7%
H30	5,262	1,509	28.7%
R1	5,455	1,772	32.5%
R2	5,622	2,007	35.7%

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による地域における多様な就業機会の確保・提供

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。高齢者で必ずしも雇用労働にとらわれずこうした就業を希望する方には、シルバー人材センターへの誘導を行います。

併せて、ハローワークに求人を提出している事業主に対しても、必要に応じ、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用も助言します。



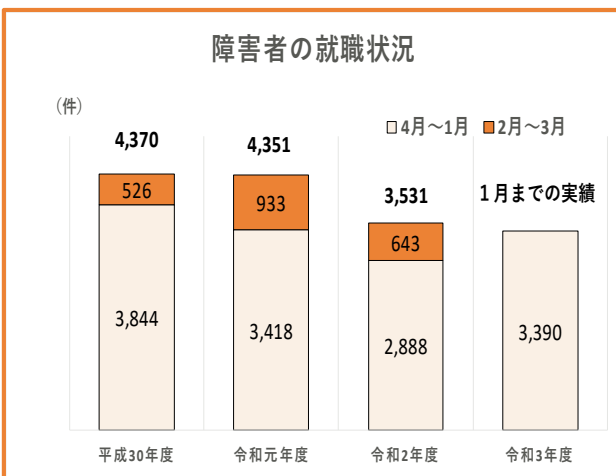
ハローワーク川越生涯現役支援窓口

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）のうち障害者の法定雇用率（2.3%）を達成していない企業の割合は 52.2%です。このうち、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 61.6%を占めています。また、企業規模が小さいほど雇用率が低くなる傾向があります。（令和 3 年 6 月 1 日現在）

このため、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

一方、積極的に障害者雇用を進めている中小事業主に対しては、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（「もにす認定制度」）を周知し、その活用促進を図ります。

「もにす」認定制度とは

「もにす」認定制度とは、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。（令和 2 年 4 月 1 日施行）

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。



埼玉県内もにす認定企業数 3社
（令和 4 年 2 月末現在）

もにす



もにす認定証交付式（株式会社長谷川製作所）

(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。

(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

公務部門における障害者雇用促進・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

留学生等に対し、ハローワークの「外国人雇用サービスコーナー」等において、留学中の早い時期からの意識啓発やマッチング、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。特に、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推進に向け一貫した支援を実施します。

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。



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、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、事業主向けセミナーの開催、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）による雇用管理改善の取組に対する助成を行います。

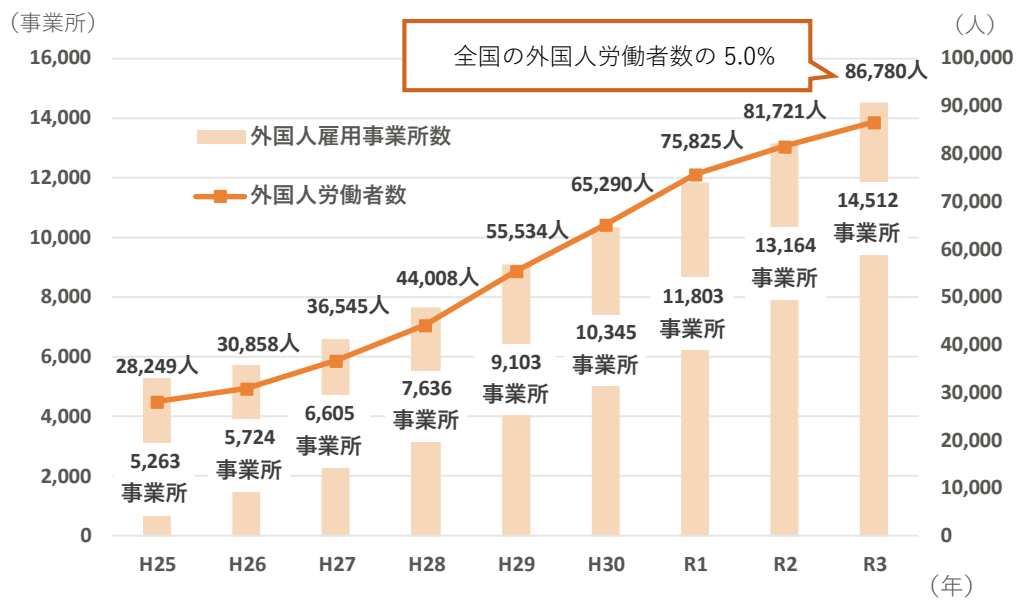
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）とは

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。



外国人留学生雇用セミナー

埼玉県内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移



資料出所：「外国人雇用状況」の届出状況（埼玉労働局）

3 誰もが健康で生き生きと働ける職場づくり

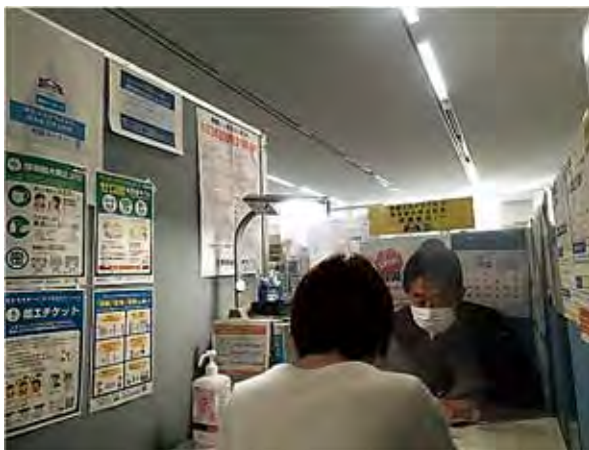
<課題>

- 職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策をはじめ、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- 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
- 働く人の意欲・能力が十分に発揮できる職場づくりに向けた「働き方改革」やハラスメント防止対策の推進

1.安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) ウィズ・コロナ時代における職場での安全、安心の確保

「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」、職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のための「取組の5つのポイント」及び「新型コロナウイルス感染症に関する Q&A」等の普及を図り、その活用を通じた職場における感染症防止対策について、取組を推進します。



新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー

労働者が職場において新型コロナウイルス感染症に感染した場合の労災補償については、迅速かつ的確な処理を行い、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応します。

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 埼玉第13次労働災害防止計画と現状

埼玉第13次労働災害防止計画は、誰もが安心して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。

埼玉第13次労働災害防止計画

【計画期間】平成30年度から令和4年度まで

【計画の目標】

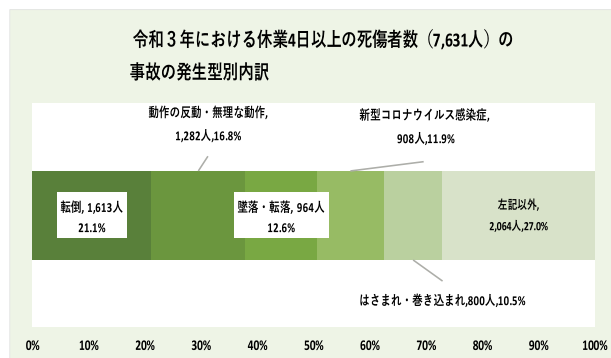
- 1.労働災害による死亡者数の減少
 - 年間死亡者数を平成29年と比較して20%以上減少（平成29年32人→25人以下）
 - 計画期間中の累計死亡者数を前期（平成24年度から平成29年度まで）と比較して、20%以上減少（前期178人→142人以下）
- 2.労働災害による死傷者数の減少
 - 年間死傷者数を平成29年と比較して7%以上減少（平成29年5,824人→5,416人以下）

令和3年の死亡者数は29人であり、平成29年の32人に対し3人（10.3%）減少しています。

【業種別死亡災害発生状況】

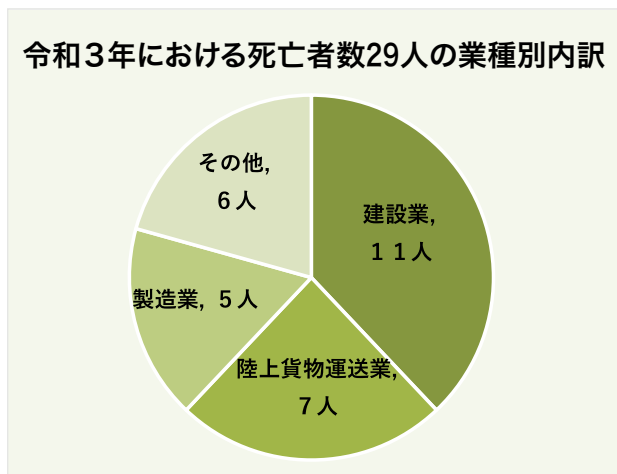
	(人)				
	H29	H30	R1	R2	R3
製造業	3	9	4	4	5
建設業	13	12	10	8	11
陸上貨物運送事業	6	2	8	1	7
林業	1	1	0	1	0
廃棄物処理業	1	1	4	1	0
全産業	32	36	33	18	29

埼玉労働局調べ（令和3年は速報値）



埼玉労働局調べ（速報値）

令和3年における死亡者数29人の業種別内訳



埼玉労働局調べ（速報値）

一方、令和3年（速報値。以下同じ。）の死傷者数は7,631人であり、平成29年の5,824人に比べ1,807人（31.0%）増加しています。

このうち、新型コロナウイルス感染症による令和3年の死傷者数は908人となっています。

【業種別休業4日以上死傷者数】

	(人)				
	H29	H30	R1	R2	R3
製造業	1,396	1,427	1,464	1,366	1,577
建設業	657	650	611	618	691
陸上貨物運送事業	1,062	1,151	1,211	1,263	1,267
小売業	673	766	716	790	784
社会福祉施設	376	435	418	663	902
飲食店	228	248	284	299	266
全産業	5,824	6,216	6,237	6,769	7,631

埼玉労働局調べ（令和3年は速報値）

このため、令和4年度においては、次項以下による労働災害防止対策を重点的に進めていきます。

② 重点業種の労働災害防止対策

リスクアセスメントの実施の徹底を図り、以下の対策の一層の推進を図ります。

- 労働災害が増加傾向にある**社会福祉施設**での「転倒」及び「動作の反動・無理な動作（腰痛など）」の防止対策
- **小売業及び飲食店**での「転倒」の防止対策
- 死亡災害が多発している**建設業**での「墜落・転落」の防止対策
- **陸上貨物運送事業**での荷役作業中災害の防止対策
- **製造業**での「はさまれ・巻き込まれ」の防止対策
- **廃棄物処理業**での収集車の荷台等からの「墜落・転落」、コンベアー作業等での「はさまれ・巻き込まれ」の防止対策

③ 高年齢労働者に配慮した安全衛生対策

特に第三次産業で労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」の周知を図ります。併せて、中小企業による取組を支援するためのエイジフレンドリー補助金の周知を図ります。

エイジフレンドリー補助金とは

60歳以上の高齢労働者を雇用する事業者に対し、高齢労働者に特有のリスクを低減するための設備等の改善などに要する経費の一部を補助する制度です。高齢労働者が安全で安心して働くことのできる職場環境の整備を促進し、労働災害の防止に資することを目的としています。

④ 転倒災害防止対策

転倒災害は、全産業の休業4日以上死傷者数の約20%を占めることから、業種横断的対策として、「STOP！転倒災害プロジェクト」を推進します。



STOP！転倒災害プロジェクト

⑤ メンタルヘルス対策

労働者50名以上の事業場に対し義務付けられたストレスチェックについて、実施率の向上を図ります。また、集団分析などストレスチェック制度を活用したメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導等を適切に行います。

⑥ 化学物質・石綿・粉じん等による健康障害防止対策

化学物質の取扱事業場に対しては、「ラベルでアクション」を合い言葉に、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底、リスクアセスメントの実施の徹底を指導します。

建築物の解体等の工事を行う事業者に対しては、改正石綿障害予防規則により、令和4年4月1日から事前調査の充実・強化、事前調査結果等の届出の新設、石綿等の除去作業におけるばく露防止措置の強化、作業計画に基づく作業の実施状況の記録の義務化など石綿ばく露防止対策等が強化されています。こうした制度の周知及び同規則に基づく措置の徹底を図ります。

粉じん障害防止については、平成30年度を初年度とする総合対策に基づきじん肺の予防対策を推進します。

⑦ 熱中症防止対策

熱中症を予防するため、5月から9月までの期間、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施し、講習会の開催、テレビ放送等、あらゆる機会を通じて、JIS規格に適合した測定器によるWBGT値（暑さ指数）の測定の実施と、その結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知・指導等を行います。

⑧ 腰痛防止対策

職業性疾病の約2割を占める腰痛を予防するため、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく安全衛生教育の確実な実施、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図ります。

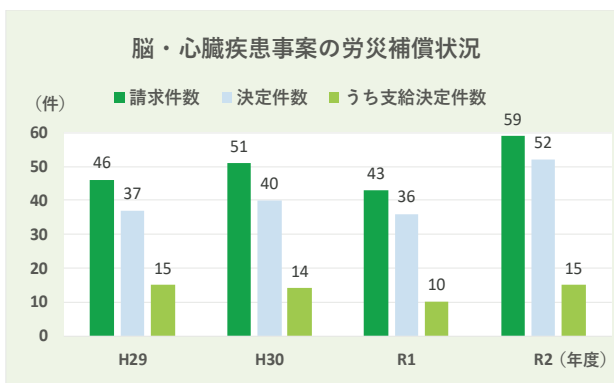
(3) 労働災害の被災者に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

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。

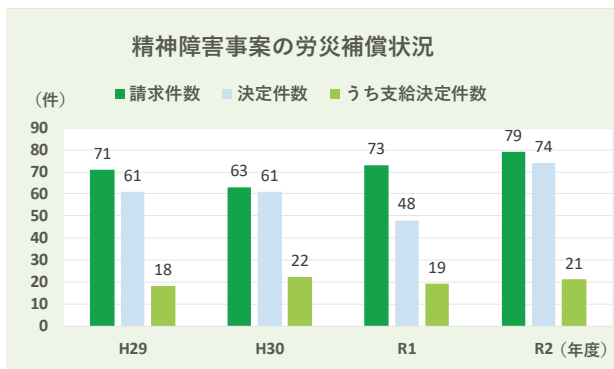
特に、受付から6か月を経過する長期未決事案の発生防止を図るとともに、既に発生した長期未決事案については、個別管理を徹底し、早期処理に努めます。

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事実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。

(4) 働き方改革の推進

我が国が直面する少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や働く方々のニーズの多様化などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、働き方改革により就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境づくりが求められています。

① 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）」においては、令和3年度の取組として、令和4年2月14日、現下のコロナ禍にあっても働き方改革を着実に推進していくこと等を盛り込んだ「埼玉働き方改革の推進に関する共同宣言」を採択し、構成員が連携し、県を挙げて様々な取組を推進していくこととしています。

② 埼玉働き方改革推進支援センターによる取組

働き方改革に関する各種施策や支援制度について窓口相談や個別訪問支援、セミナー、オンラインセミナーの実施、業種別団体等に対する支援を実施します。（p.7の3(2)参照）

③ 労働基準法関連の働き方改革の主な制度

ア 長時間労働の是正

長時間労働が行われていると考えられる企業への監督指導を11月の過労死等防止対策啓発月間をはじめ、年間を通じて行い、過重労働解消に取り組みます。

長時間労働につながる取引環境の見直しについて、11月のしわ寄せ防止キャンペーン月間に集中的な周知啓発を行います。

イ 勤務間インターバル制度

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。

ウ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、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。

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みます。
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みます。
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。

④ 助成制度

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対して、働き方改革推進支援助成金による助成を行います。

働き方改革推進支援助成金とは

働き方改革に取り組む中小企業事業主を対象に、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入などの環境整備に必要な費用の一部を助成する制度です。

「労働時間短縮・年休促進支援コース」、「勤務間インターバル導入コース」、「労働時間適正管理推進コース」及び「団体推進コース」があります。



働き方改革説明会

(5) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処します。

「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」の周知を行うとともに、監督指導時に同ガイドラインに基づく労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合はその是正を指導します。

② 若者の「使い捨て」が疑われる企業への取組

長時間残業や休みなしの勤務を余儀なくされるなど職場の勤務条件について悩みや疑問をお持ちの若年労働者に対して、平日夜間・土日に無料で相談を受ける「労働条件相談ほっとライン」、労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて周知を図り、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど必要な対応を行います。

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

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

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。



高校生を対象とした労働条件セミナー

③ 申告・相談等への迅速・適切な対応

新型コロナウイルス感染症の影響によるものも含め、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外国人労働者相談コーナーを設置しています。

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



外国語による相談対応

④ 「労災かくし」排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処します。



「労災かくし」は犯罪です

(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ことを踏まえ、防止措置を講じていない事業主に対し指導を実施すること等により法の履行確保を図ります。

職場におけるパワーハラスメントとは

職場で行われる、①～③の要素をすべて満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

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。



ハラスメント対策セミナー

カスタマーハラスメント（顧客等からの著しい迷惑行為）の防止対策を推進するため、令和4年2月に策定された「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を活用して企業の取組を促します。

カスタマーハラスメント対策企業マニュアルとは

カスタマーハラスメントを想定した事前の準備、実際に起こった際の対応など、カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組みが記載されています。

企業等の皆様にカスタマーハラスメント対策の必要性をご理解いただき、自主的な取組を行っていただくことを目的に作成されました。

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

2.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

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、様々な機会を捉え、「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）」の周知を図るとともに、令和4年度から設置されるテレワーク相談センター（全国センター・地域センター（仮称））で行われ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。

(2) フリーランスに係る支援

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.最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

(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 2021」においても早期に加重平均1,000円とすることを目指すとされており、生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に取り組むことが不可欠となっています。

そのため、新型コロナウイルス感染症の影響で、特に業況が厳しい中小企業事業主を支援する業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。

また、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に対して、労務管理等の専

門家による電話・メール等による相談支援（無料）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、事業場内で最も低い賃金（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（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資など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」といった二つの最低賃金制度について、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。なお、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。

【埼玉県最低賃金】

最低賃金件名		時間額	改正発効日
埼玉県最低賃金		956円	R3.10.1
特定（産業別）最低賃金	非鉄金属製造業最低賃金	974円	R3.12.1
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	981円	
	輸送用機械器具製造業	990円	
	光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	990円	
	自動車小売業	988円	

4.治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立を図るための取組は、労働者の健康確保、事業場の組織や事業の活性化を図る上で重要な意義があります。このため、「埼玉産業保健総合支援センター」と連携して、「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」及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行うとともに、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行います。

また、埼玉労働局に設置の「埼玉県両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（埼玉県、医療機関、労使団体等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図ります。

5.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いれば、事業主は加入の義務があります。労働保険の加入義務が履行されるよう、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行います。

労働保険適用事業場数は、令和4年1月末において、207,071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（億円）	収納額（億円）	収納率（％）
H29年度末	820	807	98.44
H30年度末	832	821	98.68
R1年度末	848	837	98.74
R2年度末	869	855	98.33

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 （埼玉労働局雇用対策課・均等室と監督署に併設）	次頁、裏表紙参照
--	----------

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	048-251-2901
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	048-658-1145
35歳からの就活サポートコーナー	

ハローワーク川越	049-242-0197
35歳からの就活サポートコーナー	
埼玉しごとセンター	048-762-6522
35歳からの就活サポートコーナー	

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・均等室（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、女性の活躍促進 男女雇用機会均等の確保、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
		中国語	048-816-3597
		ベトナム語	048-816-3598
	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
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	
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
	訓練室（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

埼玉労働局ホームページ



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

埼玉労働局ツイッター



https://twitter.com/MHLW_saitama

マザーズハローワーク・
マザーズコーナー
LINE公式アカウント はじめました！



ID:@390kjfyu

友だち募集中

友だち追加方法

LINEの「友だち追加」から「QRコード」または「ID検索」で追加してください。

※埼玉県内のマザーズハローワーク・マザーズコーナーで開催する
キャリア相談のみの受け付けとなります。

■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
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
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
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
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
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
行 田	〒361-8504 行田市桜町 2-6-14			048-556-4195
秩 父	〒368-0024 秩父市上宮地町 23-24			0494-22-3725

■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
熊 谷	〒360-0014	熊谷市箱田 5-6-2		048-522-5656
本庄出張所	〒367-0053	本庄市中央 2-5-1		0495-22-2448
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
川 越	〒350-1118	川越市豊田本 1-19-8	川越合同庁舎 1階	049-242-0197
東松山出張所	〒355-0073	東松山市上野本 1088-4		0493-22-0240
浦 和	〒330-0061	さいたま市浦和区常盤 5-8-40		048-832-2461
所 沢	〒359-0042	所沢市並木 6-1-3	所沢合同庁舎 1・2階	04-2992-8609
飯能出張所	〒357-0021	飯能市双柳 94-15	飯能合同庁舎	042-974-2345
秩 父	〒369-1871	秩父市下影森 1002-1		0494-22-3215
春 日 部	〒344-0036	春日部市下大増新田 61-3		048-736-7611
行 田	〒361-0023	行田市長野 943		048-556-3151
草 加	〒340-8509	草加市弁天 4-10-7		048-931-6111
朝 霞	〒351-0011	朝霞市本町 1-1-37		048-463-2233
越 谷	〒343-0023	越谷市東越谷 1-5-6		048-969-8609