

報道関係者 各位

令和7年3月31日（月）

【照会先】

雇用環境・均等部企画課

企画課長 篠田 英子

課長補佐 安藤 慎悟

（代表電話） 052(972)0252

## 愛知労働局は「令和7年度行政運営方針」を策定しました ～ 3つの柱に基づき、労働局一丸となり施策に取り組めます ～

この度、愛知労働局（局長 小林 洋子）は、「令和7年度行政運営方針」を策定しました。

令和7年度の行政運営方針においては、以下の3つの柱に基づき、自治体、労使団体、関係機関とも連携を図り、効果的・効率的な行政運営に取り組んでまいります。

### 行政運営方針の3つの柱

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援
- 人材確保支援、リ・スキリングの推進
- 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

#### <参考資料>

- ・別添1 令和7年度愛知労働局行政運営方針（概要）

# 令和 7 年度 愛知労働局行政運営方針 (概要)

令和 7 年 3 月

# 目次

|                |   |
|----------------|---|
| 愛知の労働行政を取り巻く情勢 | 1 |
|----------------|---|

## 愛知労働局の各種施策

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・非正規雇用労働者への支援 | 2 |
|----------------------------------|---|

- ①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最低賃金制度の適切な運営
- ③同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

|              |   |
|--------------|---|
| II 人材確保支援の推進 | 5 |
|--------------|---|

- ①ハローワークのマッチング機能の強化
- ②人材不足分野のマッチング支援
- ③民間人材サービス事業者（派遣事業者等）への指導監督の徹底

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

- ①リ・スキリングによる能力向上支援

|                            |   |
|----------------------------|---|
| IV 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組 | 9 |
|----------------------------|---|

- ①女性活躍推進に向けた取組促進等
- ②高齢者、障害者、外国人に対する就職支援等
- ③若年者等への就職支援
- ④マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援
- ⑤仕事と育児・介護の両立支援
- ⑥多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
- ⑦総合的なハラスメントの防止
- ⑧フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等
- ⑨長時間労働の抑制
- ⑩労働条件の確保・改善対策
- ⑪14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- ⑫労災保険給付の迅速・適正な処理
- ⑬労働保険制度の円滑な運営

# 愛知の労働行政を取り巻く情勢

- 物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついていない状況が続いており、最低賃金・賃金の引上げを起点として、賃金上昇を消費の活性化に繋げ、それにより企業収益が伸びて更に賃金が上がるという好循環の実現を目指すことが必要
- 多くの企業で人材確保が困難な状況が継続し、特に、中小企業の人手不足感が深刻化していることから、マッチング機能の強化を中心とした人材確保の支援とともに、労働者個々人の学び直しに対応するためのリ・スキリングによる能力向上支援が必要不可欠
- 少子高齢化を背景とした生産年齢人口の減少が急速に進行する中、年齢や性別、個別の事情等にかかわらず、多様な人材が活躍できる社会を実現することが重要であり、多様な人材の誰もが安心して、かつ安全に働き続け、その能力・経験を十分に発揮することができる職場環境の実現に取り組むことが必要

## 令和7年度愛知労働局行政運営方針の概要

### 行政運営方針の3つの柱

#### 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・ 非正規雇用労働者への支援

- 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
- 最低賃金制度の適切な運営
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

#### 人材確保支援、リ・スキリングの推進

- ハローワークのマッチング機能の強化
- 人材確保支援の推進
- リ・スキリングによる能力向上支援

#### 多様な人材の活躍促進と 職場環境改善に向けた取組

- 女性活躍推進に向けた取組促進等
- 多様な人材の活躍の促進
- 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
- 総合的なハラスメントの防止
- フリーランスの就業環境の整備
- 安全で健康に働くことができる環境づくり
- 労働保険制度の円滑な運営

# I ① 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

## 課題

### ●中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に向けた取組

物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついておらず、かつ、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいない。一方、最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされており、賃上げのスピードの加速が求められる中で、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ある。

## 取組

### ■賃金引上げを支援するための各種支援策等の積極的な周知及び利用勧奨

○個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金等をまとめて紹介する「賃上げ」支援助成金パッケージを周知する。

○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、賃金引上げを支援する。

○「愛知働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口において、社会保険労務士等の労務管理の専門家が無料で相談支援を行う。

○中部経済産業局との連携を強化し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介を行う。

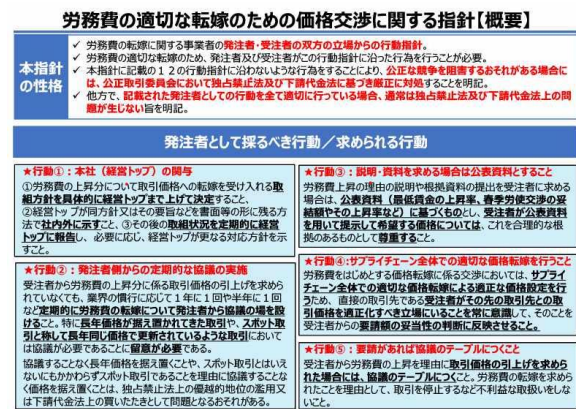
### ■取引適正化・適切な価格転嫁等への機運の醸成等

○労働局及び労働基準監督署において、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を行う。

○「しわ寄せ」に関する情報を把握した場合には、中部経済産業局に情報提供を行う。

○「適正な取引・価格転嫁を促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」に基づき、「取引適正化・価格転嫁促進シンポジウム」を開催するなど、県内の行政機関、経済団体、労働団体及び金融機関が連携して取引適正化、適切な価格転嫁等への機運の醸成を図る。

○「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、監督指導等により、最低賃金・賃金支払の徹底を行うとともに、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の取組の好事例を提供する等、企業の賃金引上げに向けた環境整備を行う。





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

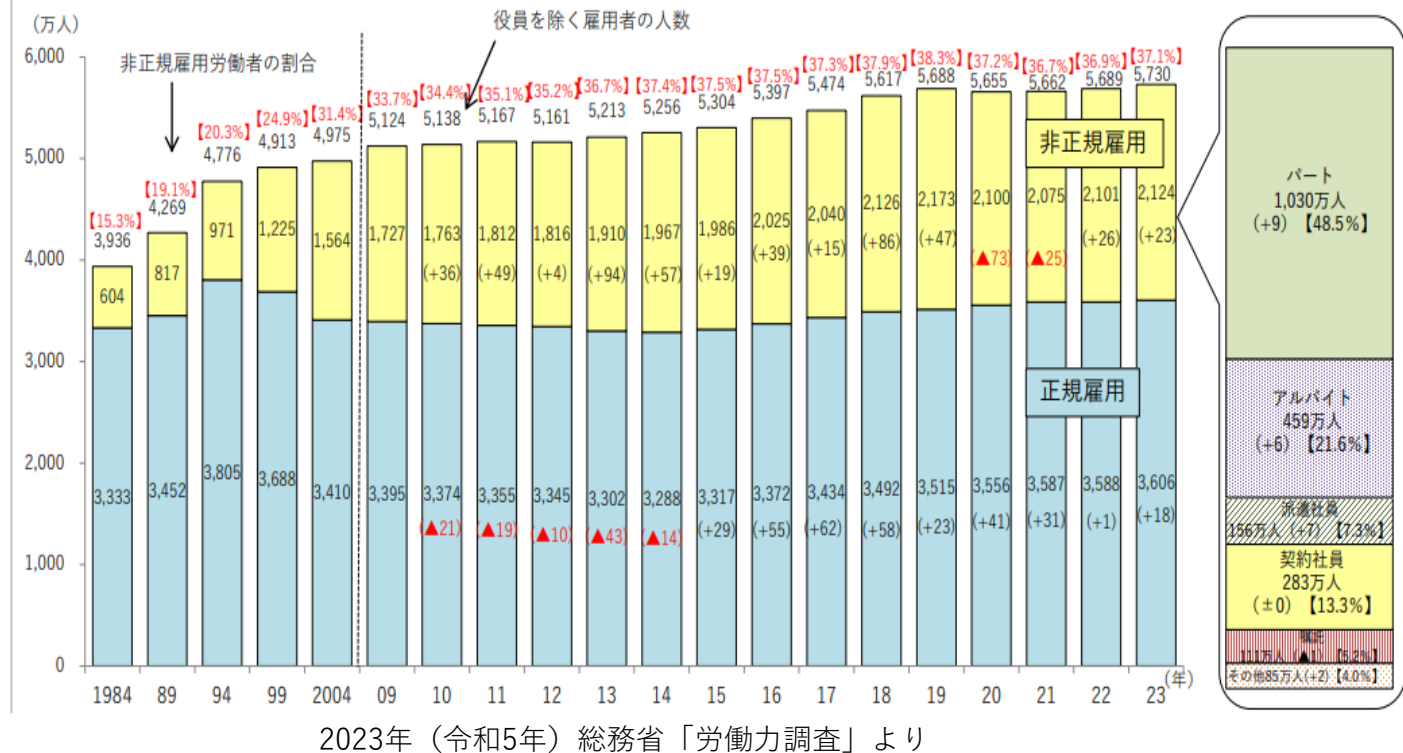
## 課題

- パートタイム労働者や派遣労働者等、正規雇用以外の雇用形態で働く労働者の公正な待遇の確保を進めていく必要がある。
- パートタイム労働者や派遣労働者のうち、就業調整をしている労働者、育児や介護などの様々な事情により働く時間に制約がある者、正社員として働く機会を得られず、やむを得ずパートタイム労働者等として働く労働者が一定程度おり、非正規雇用労働者の一層の処遇改善、正社員転換を行う企業への支援を行う必要がある。



全国の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

2023年の全国の非正規雇用労働者の内訳



## 取組

- 雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に基づく同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。その際、監督署からの情報提供を受け、雇用環境・均等部及び需給調整事業部による効率的な事業主への報告徴収、指導を実施し、是正指導の実効性を高める。
- 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。
- また、「愛知働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

キャリアアップ助成金
社会保険適用時処遇改善コース

106万円の壁

を意欲せずに働ける
環境づくり
を後押しします！

詳しくはこちら

厚生労働省

## Ⅱ① ハローワークのマッチング機能の強化

### 課題

ハローワークは就職困難者を始めとした求職者に対するセーフティネットであるのみならず、中小企業を始めとする地域の求人企業に対する人材確保のセーフティネットでもあるが、人手不足が年々深刻化する中で、この機能が著しく低下している。また、ハローワークを主に利用する求職者についても、高齢者、障害者、外国人等が増える一方、自らインターネットで就職活動を行う若年者を中心に減少傾向にある。

ハローワークは県内の各地域に拠点を有していることが強みであり、これらを最大限に生かして、管内企業のことを最もよく理解している地域密着型の公的機関を目指してマッチングを推進する。

### 愛知県内のハローワーク等の拠点数

|        |                 |
|--------|-----------------|
| ハローワーク | 18所<br>(2出張所含む) |
| 出先窓口   | 42拠点            |

### 令和5年度実績

|        |          |
|--------|----------|
| 有効求人者数 | 131,775人 |
| 有効求職者数 | 98,921人  |
| 就職件数   | 49,357件  |

マッチング機能を高めるため、広く求職者・求人者を取り込むことが必要

### 取組

#### 求職者向けサービスの向上

##### ●担当者制による伴走型支援と情報提供

求職者のニーズに応じて、担当者が一緒に伴走支援を実施。また、求人企業のあっせんや情報提供を行い、インターネット上では得られない地域の業界や企業に関する情報を提供。

##### ●キャリアコンサルティングと就職支援

やりたい仕事が決まらない場合でも、キャリアコンサルティングを通じて就職に向けた支援を実施。求職者のキャリアに関する相談に応じ、適切なアドバイスを提供。

##### ●職業訓練とスキルアップ支援

スキルアップのための職業訓練をあっせんを行い、訓練後にはより良い処遇での就職を支援。これにより、求職者が自身のスキルを向上させ、より良い職場環境で働けるようサポート。

##### ●個別のニーズに応じた求人条件の調整とサポート

応募したい求人の条件に合わない部分があれば、求人企業に対して求人条件の緩和や助言を実施。また、育児・介護、障害や病気など、就職に際して不安なことがあっても、条件に合った求人を一緒に探すサポートを提供。

#### 求人企業向けサービスの向上

##### ■求人企業のサポート

求人企業のニーズに応じて、専任の担当者とともに応募から採用まで一貫したサポートを実施。また、求人企業を訪問し、採用したい人材像を的確に把握した上で、企業や職場の魅力を一緒に発見・発信。

##### ■ハローワークの利用促進

雇用保険受給者等に対してハローワークの利用を積極的に働きかけ、ハローワーク経由での就職を推進。

##### ■キャリアコンサルティングとミスマッチの減少

キャリアコンサルティングを通じて把握した求職者の意向を踏まえ、丁寧なあっせんにより採用後のミスマッチを低減。

##### ■求職者ニーズと労働市場の情報提供・助言

求職者ニーズや労働市場の情勢について情報提供や助言を行い、必要に応じて人材確保に関する悩みを一緒に解決。また、賃上げや働き方改革を進める企業を積極的に応援。

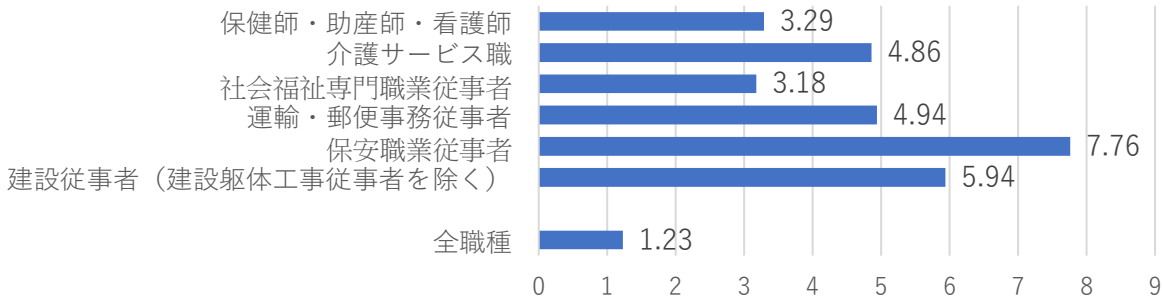
## Ⅱ② 人材不足分野のマッチング支援

### 課題

#### 人材不足分野の需給状況

看護、介護、保育、運輸、警備、建設分野での人材確保が依然として深刻である。

職業別求人倍率（R7.1）



#### 人材不足分野の就職件数

医療、介護分野は、職業紹介事業者の手数料の負担が重く、ハローワークの機能強化が求められており、ハローワークは人材不足分野の支援を重点的に取り組む必要がある。

|      | 看護    | 介護    | 保育  | 運輸    | 建設    | 警備    | 計      |
|------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|--------|
| R4年度 | 1,367 | 3,776 | 731 | 2,369 | 1,065 | 1,016 | 10,333 |
| R5年度 | 1,380 | 3,627 | 502 | 2,552 | 1,056 | 1,120 | 10,237 |
| R6年度 | 1,042 | 2,890 | 473 | 2,758 | 821   | 944   | 8,928  |

令和6年度は1月末時点の件数

### 取組

#### ●人材確保対策コーナーの取組

看護、介護、保育、運輸、警備、建設分野の人材不足解消のため、ハローワークに設置している「人材確保対策コーナー（名古屋中・名古屋東・名古屋南・一宮・豊橋）」を中心に、面接会やセミナーを実施。有資格者の掘り起こしや求人票の書き方アドバイス、企業PRも行う等マッチング支援を実施。

#### ■業界団体との連携

下記の業界団体と連携して、業界PRイベント等を実施。

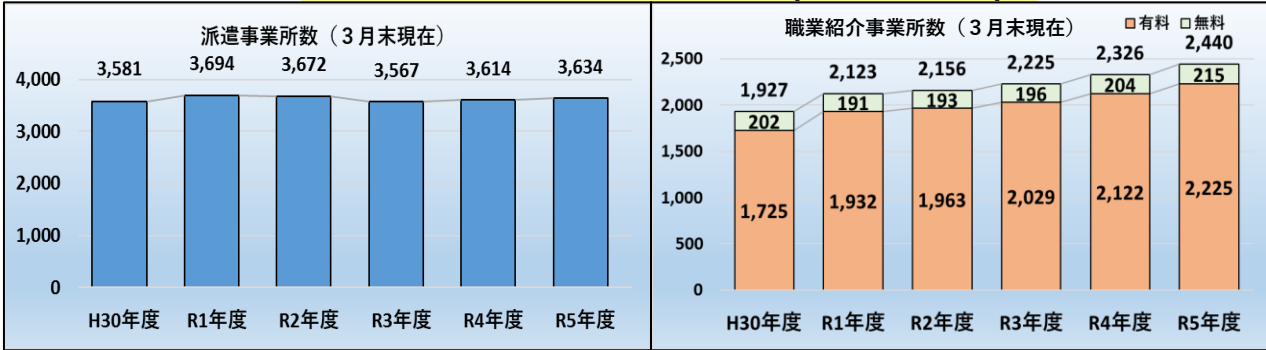
|      |                  |
|------|------------------|
| 看護分野 | 愛知県ナースセンター       |
| 介護分野 | 愛知県福祉人材センター      |
| 保育分野 | 愛知県保育士・保育所支援センター |
| 運輸分野 | 愛知県トラック協会・日本海事協会 |
| 警備分野 | 愛知県警備業協会         |
| 建設分野 | 愛知県建設業協会         |

## Ⅱ③ 民間人材サービス事業者（派遣事業者等）への指導監督の徹底

### 課題

- 民間人材サービス事業者（労働者派遣事業者等）の状況
  - ・ 愛知局管内の労働者派遣事業所数は、全国的には東京都、大阪府に次いで多く中でも製造派遣を行う事業所の割合が他県に比べ高い割合となっている。
  - ・ 近年の法違反の傾向として、派遣元事業所は同一労働同一賃金に係る違反や法定書類の記載内容の不備による違反の割合が高く、派遣先事業所は同様の違反のほか、法に定められた行為の不履行による違反の割合が高くなっている。
  - ・ また、派遣労働者等からの相談も多く、労働者派遣事業の適正な運営の確保のため、派遣元、派遣先は更に労働者派遣法への理解を深め、法令の遵守を図る必要がある。
- 雇用仲介事業者（職業紹介事業者・募集情報等提供事業者）の状況
  - ・ 愛知局管内の職業紹介事業者は年々増加傾向にある。
  - ・ 労働者の入職経路において募集情報等提供事業者等による求人メディア・広告が就職・転職の主要なツールとなっており、その中で求職者に関する情報を収集して事業を行う届出制の特定募集情報等提供事業者は令和6年8月現在で全国1,179事業所あり東京都、大阪府、愛知県に集中している。
  - ・ 雇用仲介事業におけるお祝い金、転職勧奨、利用料金等に係るトラブルが以前より全国的に発生しており、労働力需給調整機能強化のため令和6年度に雇用仲介事業者への更なる法規制を追加している。

労働者派遣事業・職業紹介事業所数の推移（需給調整システム）



指導監督実施状況（1月末現在）

|       |     | 指導監督実施件数         |                  |              | 文書指導件数       |              |              |
|-------|-----|------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|       |     | 令和4年度            | 令和5年度            | 令和6年度        | 令和4年度        | 令和5年度        | 令和6年度        |
| 労働者派遣 | 派遣元 | 1,211<br>(1,102) | 1,197<br>(1,058) | 967<br>(967) | 883<br>(808) | 871<br>(761) | 670<br>(670) |
|       | 派遣先 | 195<br>(145)     | 267<br>(201)     | 354<br>(354) | 160<br>(123) | 179<br>(123) | 207<br>(207) |
| 職業紹介  |     | 425<br>(368)     | 373<br>(338)     | 358<br>(358) | 169<br>(138) | 130<br>(109) | 94<br>(94)   |

（ ）はうち1月末までの数

### 取組

#### ● 民間人材サービス事業者（労働者派遣事業者等）に対する指導監督の徹底

- ・ 制度の周知のための新規許可及び許可更新事業所向け説明会等の計画的な実施
- ・ 派遣元、派遣先を対象とした「事業の適正化に向けたオンライン研修会」の開催
- ・ 制度の理解を広めるためのハローワーク求職者対象「求職者支援セミナー」の開催
- ・ 派遣元及び特に派遣法への理解が不十分と思われる派遣先に対する重点的な指導監督の実施
- ・ 労働基準監督署が回収した派遣先のチェックリストに基づく同一労働同一賃金にかかる指導監督の実施
- ・ 請負と称して実態が派遣状態のいわゆる「偽装請負」事案の情報の把握及び指導監督の実施
- ・ 派遣労働者等からの申告、苦情相談等への迅速かつ適切な対応及び重大な法違反への行政処分を含めた厳正な指導監督の実施

#### ● 雇用仲介事業者（職業紹介事業者・募集情報等提供事業者）への対応

- ・ 法規制の周知、法違反事案への指導監督の実施及び重大な法違反への行政処分を含めた厳正な対応
  - ＊ 有料職業紹介事業者によるお祝い金提供の禁止、転職勧奨禁止の許可要件への追加
  - ＊ 募集情報等提供事業でのお祝い金等の提供の原則禁止
  - ＊ 職業紹介事業者の手数料実績の公開義務化、利用料金や違約金規約の明示義務化



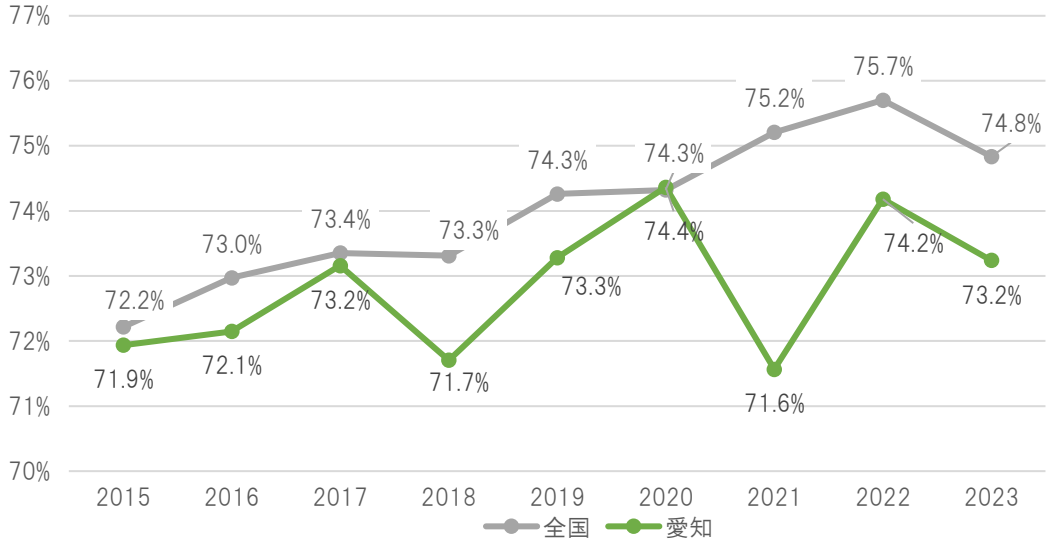
# IV① 女性活躍推進に向けた取組促進等

## 課題

- 愛知県の女性の就業率は高い水準にあるが正規雇用率は全国と比べて低い。また、平均勤続年数の男女差が5.3年と大きく、結果、管理職の女性比率が6.4%と全国で最も低く、男女の賃金の差異も73.2%と大きい。
- 女性活躍推進の取組促進を一層進めるとともに、アンコンシャス・バイアスの解消も図っていく必要がある。
- 女性はライフステージごとに様々な健康課題に直面する可能性があるが、女性が健康で能力を発揮しつつ長く働き続けるためには、女性のみだけでなく、職場全体で環境整備に取り組んでいく必要がある。



男女労働者間における賃金格差（男性＝１００としたときの女性の割合）



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「性、都道府県別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（男女別）※一般労働者のデータを使用  
※男女労働者間における賃金格差は、「男性の所定内給与額（一般労働者）」に対する「女性の所定内給与（一般労働者）」の割合

## 取組

- 男女の賃金差異に係る情報公表について、事業主への報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。その際、賃金差異の要因分析に基づく雇用管理改善や、より一層の女性活躍推進に向けた取組の促進を図るとともに、「女性の活躍推進データベース」の積極的な活用勧奨を図る。
- 募集・採用、配置・昇進、教育訓練等雇用管理の各ステージにおける性別を理由とした差別がないかを確認し、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、アンコンシャス・バイアスに基づく対応をしていないか確認し、意識啓発に取り組む。

- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について、事業主に対し周知・啓発を図るとともに、性別を理由とした差別や妊娠等不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し男女雇用機会均等法に基づく報告徴収・是正指導等を積極的に行う。
- 「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用し、企業の自主的取組を促す。併せて、女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度等に関する助成金を活用し、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立しやすい職場環境の推進を支援する。
- 男女間の賃金差異の公表義務対象拡大等を内容とする女性活躍推進法の改正法案が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容が労使に十分に理解できるように周知に取り組む

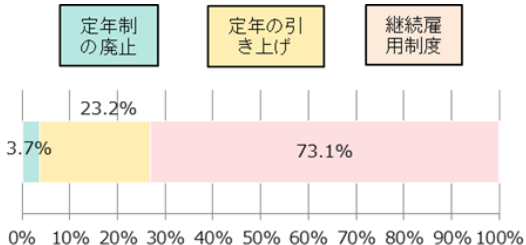
# IV② 高齢者、障害者、外国人に対する就職支援等

## 課題

### 高齢者

#### ◆65歳までの雇用確保措置の実施状況（R6）

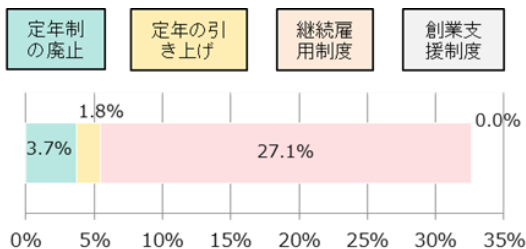
雇用確保措置の内訳（14,164社/14,164社、100%）



●継続雇用の基準を設ける経過措置の終了に伴い、確実な雇用確保措置の実施

#### ◆70歳までの就業確保措置の実施状況（R6）

就業確保措置の内訳（4,624社/14,164社、32.6%）



●就業確保措置実施済みの企業は対前年比で2.1%増加したものの、更なる推進が必要

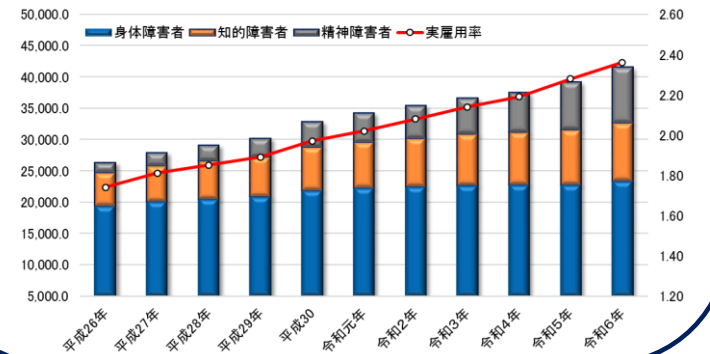
### 障害者

- 愛知県内企業の障害者の雇用状況（R6.6.1現在障害者雇用状況報告）
  - ・実雇用率：2.36%（対前年比0.08%ポイント上昇）
  - ・雇用障害者数：41,529.5人（対前年比6.3%ポイント増加）
  - ・法定雇用率達成企業の割合：46.5%（対前年比5.0%ポイント低下）

#### ■障害者の就労の促進

- ・実雇用率及び雇用障害者数ともに過去最高を更新するなど、一定の進展が見られるも、法定雇用率（2.5%）及び全国の実雇用率（2.41%）を下回る状況
- ・今後の除外率の引下げ及び法定雇用率の引き上げを控え、雇用率達成に向けた更なる支援や指導等の取組が必要

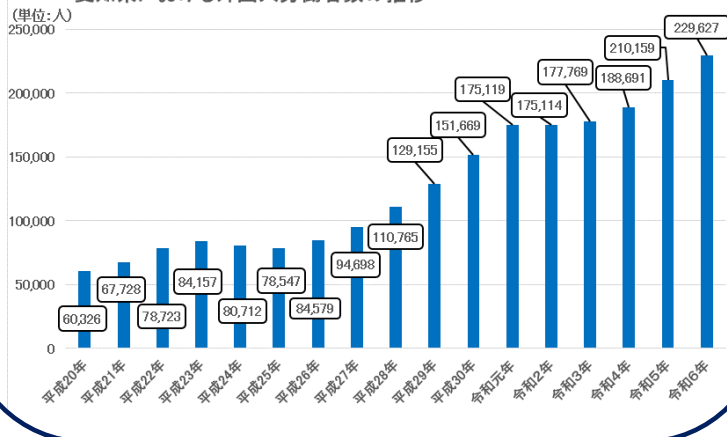
民間企業の雇用状況推移



### 外国人

- 「外国人雇用事業所数」、「外国人労働者数」は過去最高を更新
- ・外国人が安心して働くことができる就業環境の確保が必要
- ・外国人求職者に対する適切な就職支援が必要
- ・在留資格「特定技能」の外国人労働者に対する就職支援の質的及び量的な強化が必要

愛知県における外国人労働者数の推移



## 取組

#### ●65歳までの雇用確保措置の確実な実行

- ・法令違反の企業を把握した場合は、当該企業に対して法令遵守を指導し、適正な高齢者雇用確保措置の実施を進めていく。

#### ●70歳までの就業機会確保に向けた企業への周知啓発・指導及び支援

- ・事業主と接触する機会を捉えて、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に周知する。

#### ●ハローワークの生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

#### ●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

- ・公益社団法人愛知県シルバー人材センターと連携し、高齢者や企業の多様なニーズに対応する。

#### ●中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

- ・ハローワークの訪問指導やあいち障害者雇用総合サポートデスクにおける支援等の強化

#### ●関係機関と連携したチーム支援を実施

#### ●雇用の質の向上のための周知・啓発

- ・もにす認定企業の拡大を図り、認定企業が地域における障害者雇用の身近なロールモデルとなるよう、もにす認定企業の取組を周知

#### ●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

#### ●公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

#### ●事業所に対する支援

- ・「外国人雇用状況の届出制度」に基づく適切な届出の周知徹底
- ・外国人雇用管理アドバイザーによる適切な雇用管理等への助言
- ・「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知

#### ●外国人求職者等に対する支援

- ・多言語による相談支援体制の整備
- ・「外国人就労・定着支援研修事業」の積極的な周知
- ・「外国人留学生に対する就職面接会の開催等マッチング機会の確保
- ・在留資格「特定技能」の外国人労働者の離転職に係るきめ細やかな就職支援

# IV③ 若年者等への就職支援

## 課題

### 学生等

学生等の就職率は好調である一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動やその後の就労・定着に際して特別な配慮や支援を必要とする学生等の割合が増加している。

#### ◆ 新規卒業予定者の就職状況（令和4年4月～令和7年1月末現在）

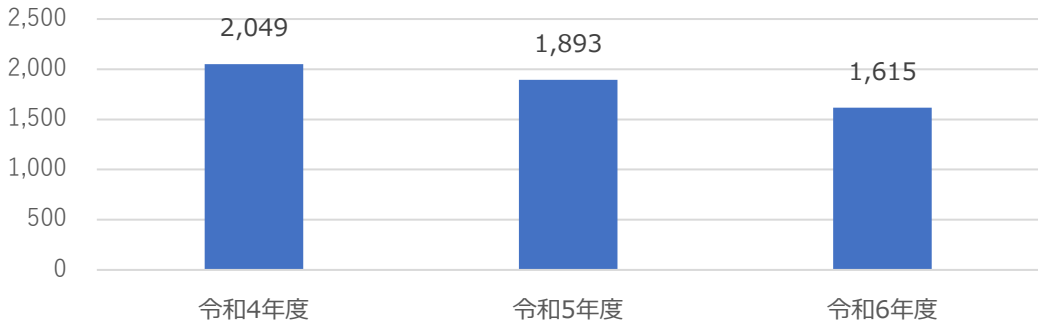
|                   | R4年度               | R5年度               | R6年度               |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 新規高等学校卒業予定者の求人数   | 34,719<br>(34,630) | 38,913<br>(38,816) | 40,034<br>(40,034) |
| 新規高等学校卒業予定者の就職内定率 | 99.8<br>(97.1)     | 99.8<br>(97.3)     | 97.3<br>(97.3)     |
| 大学・短期大学の就職内定率     | 96.7<br>(89.2)     | 96.8<br>(89.3)     | 90.0<br>(90.0)     |

令和6年度は1月末時点の件数

### 若年者

愛知わかものハローワーク等の現場では、近年、利用者が減少する一方で、コミュニケーション等に課題を抱える者等、就職や職場定着が難しく手厚い支援が必要な者が増えている。

#### 就職件数



令和6年度は1月末時点の件数

## 取組

### ● 学生支援の強化

就職に課題を抱える学生等については、学校等とハローワークとの情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、新卒応援ハローワーク内に配置された臨床心理士による心理的サポートを含む一体的・総合的な支援を進める。また、関係機関と連携した支援チームを形成し、就職後の職場定着も含めた総合的な支援を行う。

### ● 若者の就職支援強化

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

# IV④ マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援

## 課題

- 子育てをしながら就職を希望する女性等に対しては、個々の求職者のニーズに応じた就職支援が求められ、特に課題を抱えた者に対しては重点的な支援が必要である。
- 愛知県全体の女性等の子育て世代の有業率は67.3%（全国73.4%）となっており、求職者の掘り起こしの余地があるため、支援対象者の拡大を図る必要がある。

### マザーズハローワーク事業における重点支援対象者の実績

|            | R 4 年度 | R 5 年度 | R 6 年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| 新規<br>対象者数 | 1,639  | 1,806  | 1558   |
| 就職者数       | 1,596  | 1,730  | 1527   |
| 就職率        | 97.4%  | 95.8%  | 98.0%  |

令和6年度は1月末時点の件数

### マザーズハローワーク・コーナーにおける重点支援対象者の就職件数

| あいち<br>マザーズ | 名古屋東 | 豊 橋 | 一 宮 | 刈 谷 | 春日井 |
|-------------|------|-----|-----|-----|-----|
| 592         | 128  | 248 | 242 | 158 | 151 |

令和6年度1月末時点の件数

## 取組

- 専門窓口での支援  
専門窓口（あいちマザーズハローワーク、マザーズコーナー（名古屋東・豊橋・一宮・刈谷・春日井））において求職者のニーズに応じた就職支援を実施する。  
特に重点的な支援が必要とされる求職者に対しては担当者制による個別支援を実施する。
- SNS等を活用した周知  
あいちマザーズハローワークやマザーズコーナーの個別支援の有効性は高いため、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保、就職に役立つ各種セミナー、オンライン職業相談等、マザーズハローワーク等が行う就職支援サービスが広く認知されるよう、潜在求職者に向けて積極的に周知を行う。



担当者制による個別支援

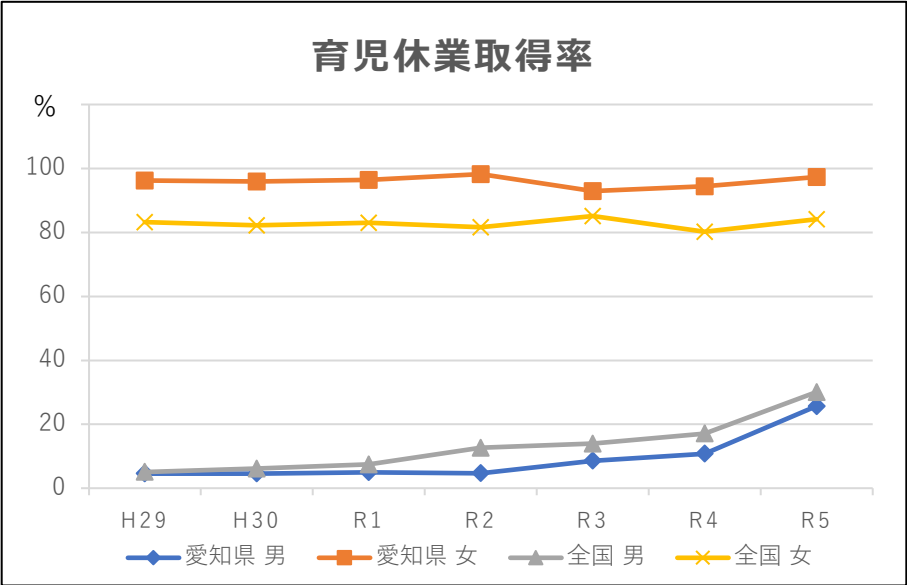


役立つ情報発信をSNSでも

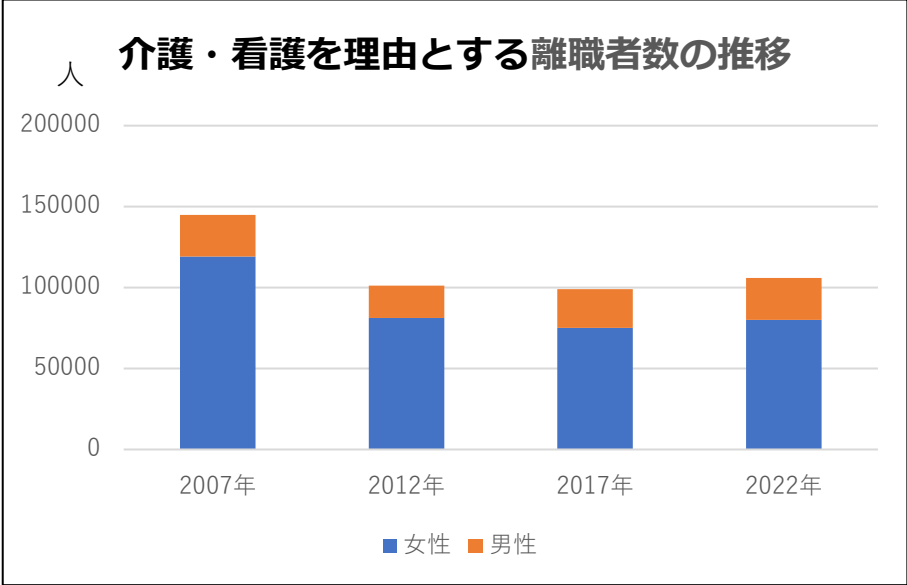
# IV⑤ 仕事と育児・介護の両立支援

## 課題

- 男女共に仕事と育児や介護の両立ができるようにしていくことが重要である。
- 愛知県の男性の育児休業取得率は25.7%と前年の10.8%より増加しているものの、女性の取得率に比べると低い状況にあるため、一層の取組強化が必要である。
- 引き続き介護離職を防止する必要がある、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保が重要である。



愛知県労働条件・労働福祉実態調査結果（愛知県）  
雇用均等基本調査（国）を基に作成



令和4年就業構造基本調査を基に作成

## 取組

- 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、愛知労働局作成の動画を活用しながら、周知・啓発を図る。また、施行後は着実な履行確保を図る。あわせて、両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。
- 「出生後休業支援給付金」（※1）及び「育児時短就業給付金」（※2）について、改正育児・介護休業法と併せて周知を図る。
- 改正次世代育成支援対策推進法の着実な履行確保を図る。
- 「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準の見直しについて、広く周知し、併せて取得促進に取り組む。



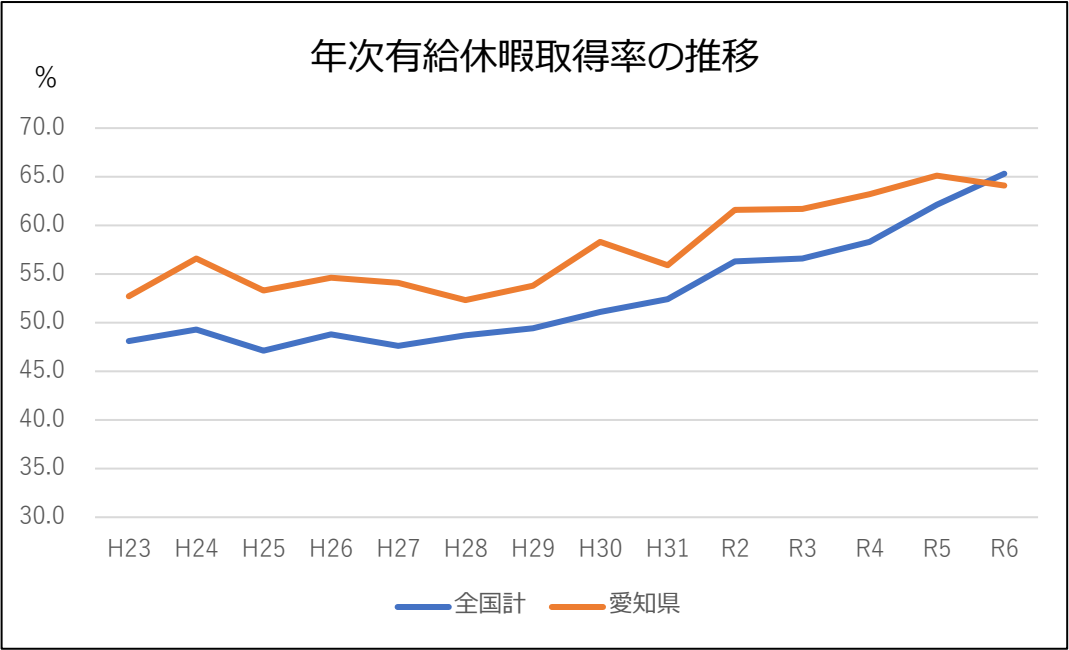
（※1）出生後休業支援給付金：子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付され、育児休業給付金等と合わせて給付率80%（手取り10割相当）  
（※2）育児時短就業給付金：2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに給付

# IV⑥ 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

## 課題

企業では、優秀な人材を確保し、労働者の定着を図るため、多様な働き方制度の導入やテレワーク等の職場環境整備、勤務間インターバル制度の導入、年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。

年次有給休暇の取得率の政府目標は70%であるが、令和6年の就労条件総合調査における愛知県の取得率は64.1%であり、全国平均の65.3%を下回った。



(厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」の特別集計を基に作成)

## 取組

- 「多様な正社員」制度の普及促進  
勤務地の限定、職種・職務の限定、短時間勤務の正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等により周知を行う。
- 勤務間インターバル制度導入促進のための支援  
勤務間インターバル制度の導入促進のため、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した周知を行う。また、「働き方改革推進支援助成金」の活用について周知を行い、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

- 年次有給休暇の取得促進  
年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与及び時間単位の導入促進を図り、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、愛知県と連携し、11月27日の「あいち県民の日」に合わせた「あいちウィーク」（11月21日～11月27日）期間における年次有給休暇の取得促進について広報を行う。



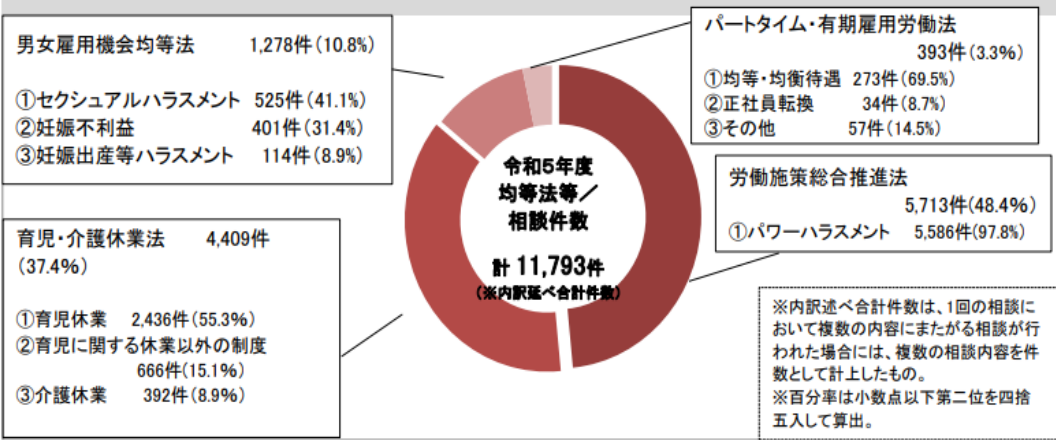
# IV⑦ 総合的なハラスメントの防止

## 課題

- パワーハラスメントの相談件数は前年度比17.1%の増加となっている。また、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント、育児休業等ハラスメントにかかる相談件数も依然として高い割合を占めている。
- 顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント) 及び就職活動中の学生等に対するハラスメント等も社会的関心を集めており、適切かつ総合的なハラスメント防止対策を一層進める必要がある。



令和5年度 愛知労働局雇用環境・均等部指導課における均等法等相談件数内訳



ハラスメント悩み相談室のURL用二次元コード



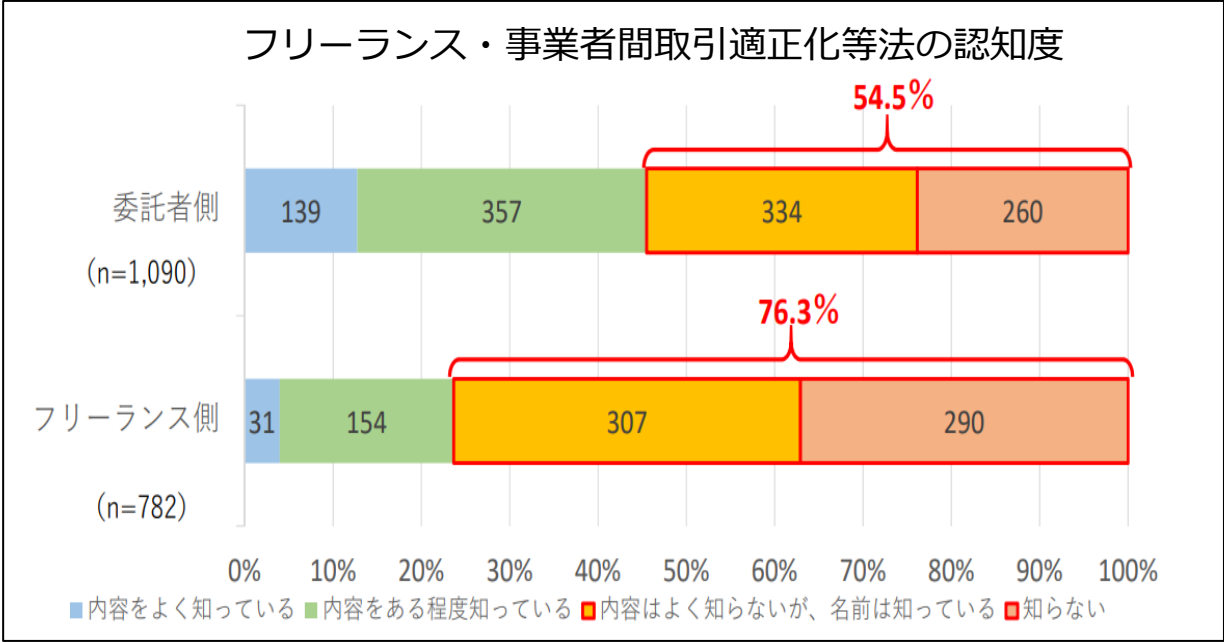
## 取組

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施し、法の履行確保を図る。
- 労働者からの相談に、迅速かつ丁寧に対応するとともに、個別の労働紛争に対しては、局長による紛争の解決援助制度や調停制度による迅速な解決を図る。
- カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取り組みを促す。総合的なハラスメント防止対策が講じられるよう、「あかるい職場応援団」の活用促進を図り、企業の取り組みを促す。
- 就職活動中の学生に対するハラスメントを防止するため、職業安定部とも連携し、周知徹底を図る。
- 労働施策総合推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

# IV⑧ フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

## 課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するために、令和6年11月に、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行された。  
法施行前における実態調査では、本法の内容を知らないという者が、委託者で54.5%、フリーランスで76.3%であった。  
法を所管する公正取引委員会中部事務所、中部経済産業局と連携して、幅広く法を周知するとともに、法の履行確保を図る必要がある。



(公正取引委員会、厚生労働省「令和6年フリーランス取引の状況についての実態調査」結果)

## 取組

- 局ホームページやSNSを活用した広報を継続的に行い、周知に取り組む。
- フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、着実な履行確保を図る。
- 取引の適正化に関する相談や取引上のトラブルについての相談があった際には、公正取引委員会中部事務所及び中部経済産業局、または「フリーランス・トラブル110 番」を紹介するなど適切に対応する。

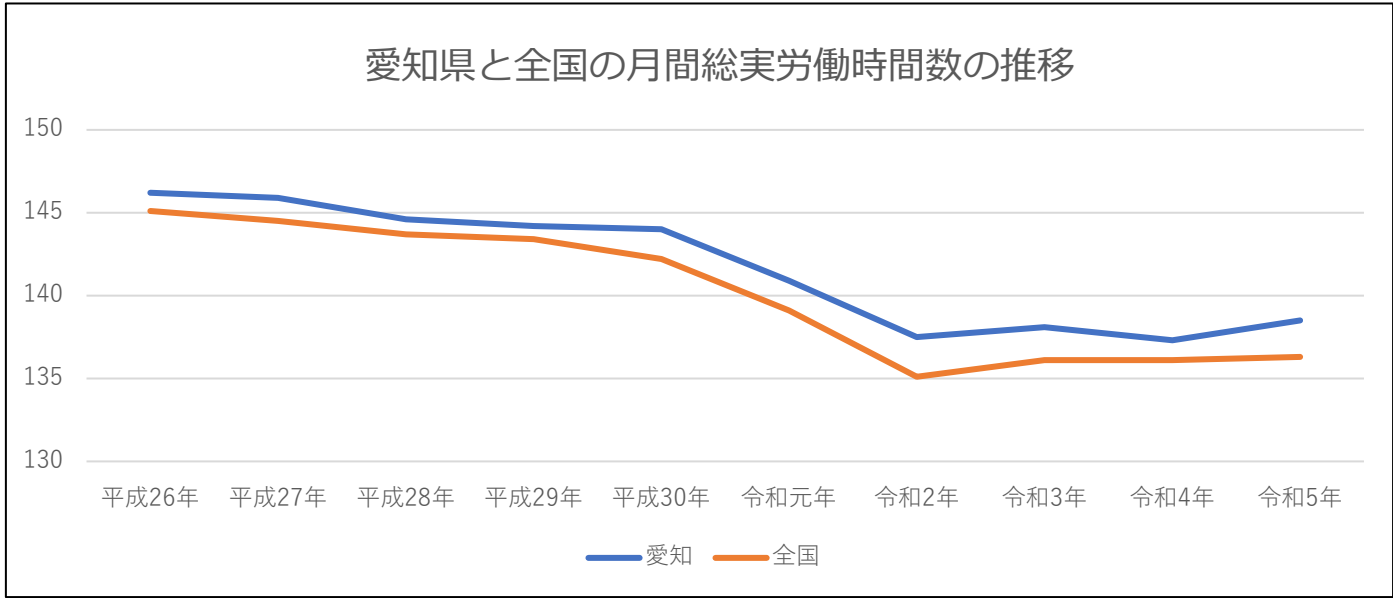
申出受付フォーム

申出受付フォーム掲載先URL:  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance\\_moushide.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_moushide.html)

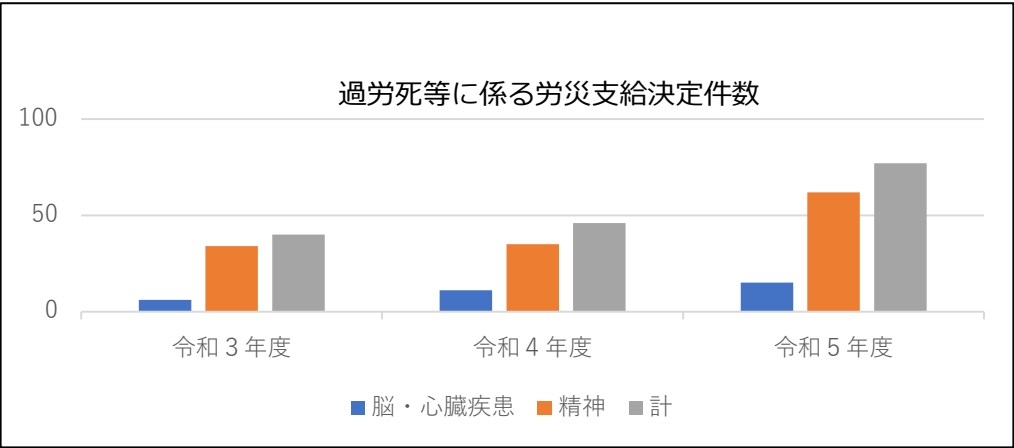
# IV⑨ 長時間労働の抑制

## 課題

- 愛知県の月間総実労働時間数は、長期的には減少傾向。
- 令和5年は全国平均を上回っている。
- 過労死等に係る労災支給決定件数は増加傾向。



厚生労働省「毎月勤労統計調査全国調査／地方調査」より作成



|                | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|----------------|-------|-------|-------|
| 監督指導実施事業場数     | 1,744 | 1,657 | 1,384 |
| 違法な時間外労働があったもの | 489   | 603   | 607   |
| うち月80時間超を超えるもの | 168   | 276   | 368   |

## 取組

- 各種情報から、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を中心に、監督指導を実施する。また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策を指導する。
- 11月の「過労死等防止啓発月間」において、過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンに取り組む。
- 「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や個別訪問等を通じて、中小企業・小規模事業者等に対する支援を行う。
- 令和6年度に時間外・休日労働の上限規制が適用された建設業、自動車運転者、医師について、労働時間短縮に向けた支援を行う。

IV⑩ 労働条件の確保・改善対策

課題

- 県内の労働基準監督署が実施する監督指導では、例年、6割前後の事業場で労働基準関係法令違反が認められている。
- 違反内容は、労働時間・休日、割増賃金、年次有給休暇など、基本的な労働条件に係るものが多くを占めている。
- 引き続き、監督指導などを通じて法定労働条件の確保を図る必要がある。

【愛知労働局における監督指導結果】

|                | 令和3年     | 令和4年     | 令和5年     | 令和6年     |
|----------------|----------|----------|----------|----------|
| 監督実施事業場数       | 6,700事業場 | 6,288事業場 | 6,941事業場 | 7,255事業場 |
| うち法令違反が認められたもの | 4,004事業場 | 3,974事業場 | 4,425事業場 | 4,534事業場 |
| (主な違反項目)       |          |          |          |          |
| 労働時間・休日        | 1,178件   | 1,281件   | 1,522件   | 1,412件   |
| 割増賃金           | 726件     | 823件     | 880件     | 944件     |
| 年次有給休暇         | 629件     | 583件     | 539件     | 637件     |
| 労働条件の明示        | 411件     | 509件     | 538件     | 765件     |

※令和6年は速報値

【愛知労働局における送検結果】

|           | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
|-----------|------|------|------|------|
| 労働基準法違反   | 31件  | 25件  | 31件  | 44件  |
| 労働安全衛生法違反 | 34件  | 25件  | 20件  | 22件  |
| 計         | 65件  | 50件  | 51件  | 66件  |

※令和6年は速報値

【関係機関との相互通報実績】

|        |              | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 |
|--------|--------------|------|------|------|------|
| 外国人労働者 | 労働局から通報      | 72   | 70   | 110  | 104  |
|        | 出入国管理機関等から通報 | 198  | 134  | 125  | 118  |
| 自動車運転者 | 労働局から通報      | 14   | 23   | 26   | 23   |
|        | 運輸支局から通報     | 21   | 40   | 53   | 25   |



労働基準局広報キャラクター  
「たしかめたん」

取組

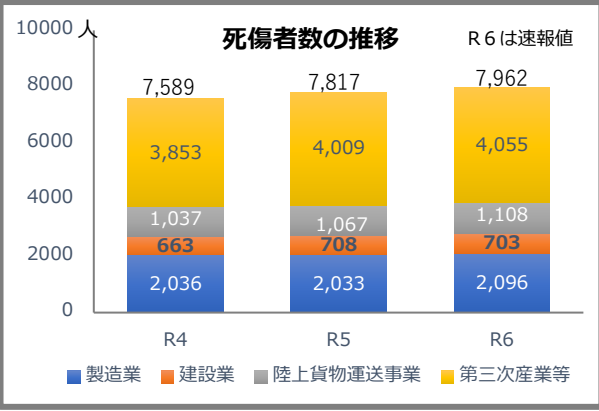
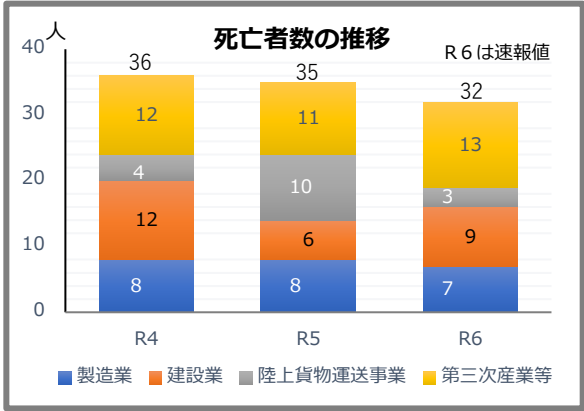
- 監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立を図り、労働基準関係法令の遵守を図る。
- 重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。
- 技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場や名古屋出入国在留管理局・外国人技能実習機構との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。
- 自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場や愛知運輸支局との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。また、愛知運輸支局との合同監督・監査を実施する。
- 障害者である労働者については、自治体等の関係機関と情報共有を図り、労働基準関係法令違反の疑いのある事業場に対して速やかに監督指導を実施する。

# IV⑪-1 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

## 課題

### 労働災害発生状況を踏まえた現状の課題等

- ◆ 死亡者数は、中長期的に減少傾向にあるものの、なお30人近い尊い命が失われている。
- ◆ 死傷者数は、製造業、建設業、陸上貨物運送事業等が横ばいで推移し、第三次産業の増加傾向が続いている。特に全産業の60歳以上の高年齢労働者の占める割合は、28.0%を占め、外国人労働者の死傷者数は、10年前と比べ、164%増加している。
- ◆ 業務上疾病は、増加傾向にある。
- ◆ 定期健康診断有所見率は、高止まり傾向にある。
- ◆ 働く人々が、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを持てる社会への転換。
- ◆ 経営トップ等の安全衛生へのコスト意識からの転換。



## 取組

- ◆ リスクアセスメントのプロセスには、現場の実態把握を含めていることから、これを通じて経営上必要な視点である「PQCDSE」を一体的に捉え、それらを同時に高める戦略的手法を「安全経営あいち®」として提唱し、推進する。
- ◆ 「安全経営あいち®」の推進を通じ、重篤災害の撲滅を目指すだけでなく、生産性向上等により労働分配を高め、働き方改革の推進等、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進する。
- ◆ 登録により、当局の登録商標であるロゴ及び名称が使用可能となる、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じ、「安全経営」とリスクアセスメントに積極的に取組む事業場の姿勢を内外に示すことで、企業価値向上を支援する。
- ◆ 高年齢労働者が安全に働ける職場環境の実現にむけ、エイジフレンドリーガイドライン・補助金の周知、外国人労働者等に、安全衛生に関する視聴覚教材等を周知。

### 第三次産業対策（+Safeの運用）

- ◆ 顧客等へのサービス提供と安全衛生管理の一体的運用を促すため、寄り添い型支援「+Safe」の運用を通じ、自主的取組を促す。

### リスクアセスメント出前講座の利用促進

- ◆ 「安全経営あいち®」の中核であるとともに、機械の包括的な安全基準に関する指針、化学物質の自律的管理でも必須となる、リスクアセスメントの理解促進のため、出前講座を積極的に広報し、利用を促す。

リスクアセスメント出前講座について、詳しくはホームページをご覧ください。



### 総合的な健康確保対策

- ◆ 個別の情報として取り扱われがちな、健康診断、面接指導、ストレスチェック等の結果を総合的に取扱う手法の指導を通じて、事後措置の実施と健康保持増進を一体的に推進する。
- ◆ 危険性・有害性が認められた化学物質について、リスクアセスメントを中核とした、労働者のばく露の程度の低減措置の実施等について、丁寧な指導援助を行う。



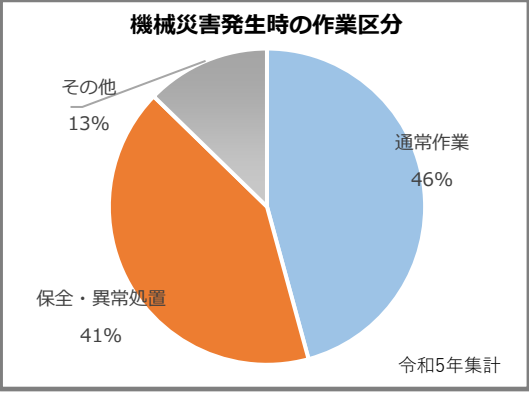
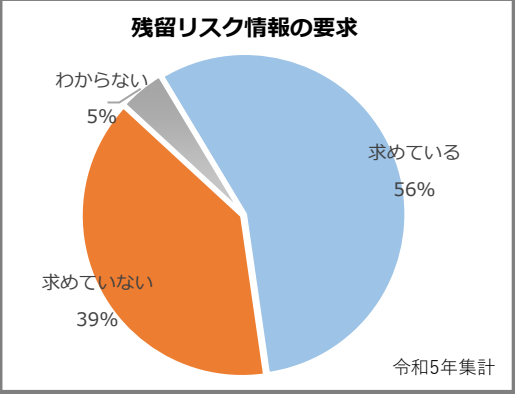
安全経営あいちについて詳しくはホームページをご覧ください。

# IV⑪ -2 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働ける環境の整備

## 課題

### 労働災害発生状況を踏まえた現状の課題等

- ◆ 従前からの類型的災害である、「はさまれ・巻き込まれ」、「墜落・転落」、「切れ・こすれ」が、いまだ継続して発生している。
- ◆ 製造業における「はさまれ・巻き込まれ」等の災害の約6割で、動力機械が起因し、建設業における、墜落・転落の約3割が、高さの危険源に起因している。



#### 製造業

- ◆ 「機械の包括的な安全基準」に基づく残留リスク情報を機械メーカーから積極的に求めている事業場は、製造業で56%にとどまっている。
- ◆ 機械災害発生時の作業態様は、通常作業が46%、保全・異常処置が41%である。

#### 建設業

- ◆ 建設業において、安全面も含めた施工のシミュレーション（フロントローディング）を実施する事業場は、71%にとどまっている。

## 取組

### 製造業対策

- ◆ 「機械の包括的な安全基準」に基づいて、機械メーカーからユーザーに対する使用上の情報提供の確実な実施及び当該情報を踏まえたリスクアセスメント等の実施について、丁寧な指導援助を行う。
- ◆ 既存の動力機械について、労働者の注意力によってのみ、安全を担保する措置から、必要な保護方策を追加する等の指導を徹底する。

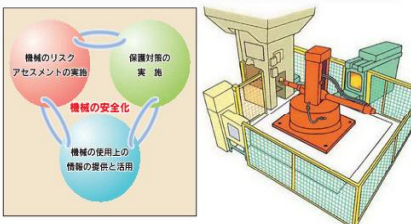
「機械の包括的な安全基準に関する指針」が改正されました。

～機械を安全化し、安全に使用するために～

今なお機械による労働災害が多数発生していますが、機械の安全対策が十分でなかったため、機械にはさまれたり、巻き込まれたりして被災しているものが少なくありません。

この機械の安全対策を進めるため、すべての機械に適用できる包括的な安全対策に関する基準として、平成13年6月に「機械の包括的な安全基準に関する指針」（「機械包括安全指針」）を公表しました。その後、①労働安全衛生法が改正され、危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）及びその結果に基づく措置の実施が事業者の努力義務とされたこと、②国際的な機械安全規格の動向などを踏まえて、平成19年7月にこの指針を全面的に改正しました。

機械の安全化を進め、機械による労働災害の一層の減少を図るため、機械のメーカー、ユーザーのそれぞれが、この機械包括安全指針に沿った取組みを進めましょう。



### 建設業対策

- ◆ 設計時に安全面も含めた施工の事前シミュレーション（フロントローディング）の実施について、丁寧な指導援助を行う。
- ◆ デジタル技術やA I、ウェアラブル端末等、D Xの推進により、効率的・効果的な安全衛生管理及び危険有害作業の遠隔管理・遠隔操作・無人化等による作業の安全化を推進する。
- ◆ 足場等の墜落防止措置等、必要な保護方策等の指導を徹底する。

### 足場からの墜落防止措置が強化されます

◆ 改正労働安全衛生規則 令和5年10月1日から順次施行 ◆



改正のあらまし

- ① 一定範囲の使用範囲が明確化されます  
幅が1メートル以上の箇所において足場を使用するときは、原則として本足場を使用することが必要になります。
- ② 足場の点検時には点検者の氏名が必要になります  
作業及び主支脚が定幅の間（「一定範囲を指す」）を行う際は、あらかじめ点検者を指名することが必要になります。
- ③ 足場の組立て等の後の点検者の氏名の記録・保存が必要になります  
足場の組立て、一部解体、変更等の後の点検時に、点検者の氏名を記録・保存することが必要になります。

また、労働災害防止対策を確実に実施するため、安全衛生経費については適切に確保してください。

# IV⑫ 労災保険給付の迅速・適正な処理

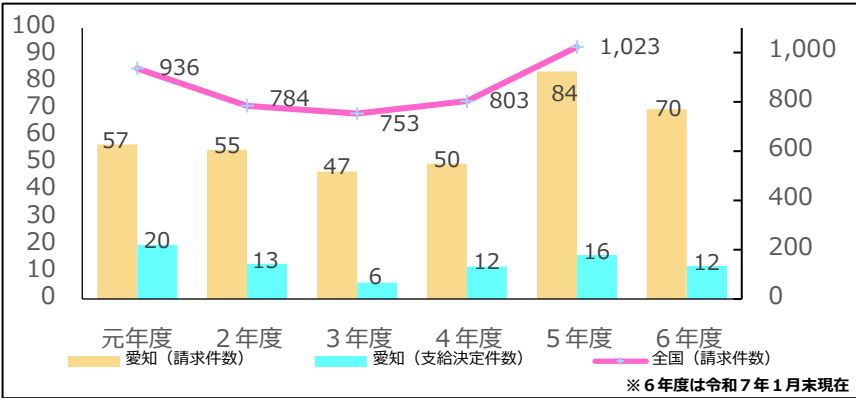
## 課題

- 労災補償制度の根幹は、被災労働者等に対して迅速かつ公正に必要な保険給付を行うことをもって、被災労働者等を保護することであり、組織的な管理による労災保険請求の早期処理等が重要である。
- 石綿による中皮腫や肺がん等の石綿関連疾患について、労災請求等が円滑になされるよう、引き続き、がん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関に対し、認定基準等の周知広報を行うとともに、労災請求の勧奨の依頼を行う必要がある。

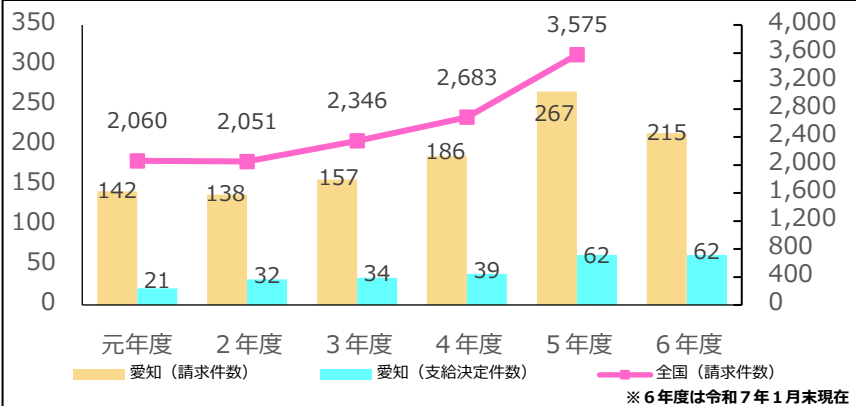
## 取組

- 労災保険給付の請求に対しては、請求受付後、速やかに必要な調査を実施し、管理者による組織的な進行管理を徹底する等、迅速な事務処理を推進するとともに、法令、認定基準等に基づいた適切な認定を行う。  
特に、認定までに時間を要する脳心事案や精神事案などの複雑困難事案の請求が増加傾向にあるが、労災担当部署（愛知労災保険業務センター）と監督・安全衛生担当部署が連携し、認定基準等に基づいた適切な認定及びより一層の迅速な処理に努めるとともに、請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。
- 労災診療費算定実務研修会及び新規労災指定医療機関説明会等の機会を活用するとともに、石綿認定等事業場の公表時期に合わせて、がん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関に対し、認定基準等の周知広報を行う。

（上図）脳・心臓疾患の請求状況



（下図）精神障害等の請求状況



石綿 周知用リーフレット

その病気、その症状は  
アスベスト

# 石綿が原因 かもしれません

ご家族に、**肺がん**や**中皮腫**などで  
亡くなられた方はいませんか？

**息切れ、胸が苦しい**などの  
症状が出ていませんか？

石綿による疾病と認定された場合、各種給付を  
受けることができます。

◆お心当たりのある方は、以下の機関にご相談ください。

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

厚生労働省 環境省 独立行政法人 環境再生保全機構

# IV⑬ 労働保険制度の円滑な運営

## 課題

### 労働保険制度

労働者に対するセーフティネットを確実に確保するための各種施策や、雇用の維持、賃金引き上げや環境整備に取り組む企業等への支援を推進する財政基盤となるものであり、労働者を雇用するすべての事業主に労働保険加入、労働保険料の確実な納付が強く求められています。

- 労働保険未手続事業一掃対策

労働保険の適用対象であるにもかかわらず保険関係の成立の手続きを行っていない未手続事業については、労働保険制度の健全な運用、費用負担の公平等の観点から、その解消を図ることが重要である。

- 労働保険料収納未済歳入額の縮減

労働保険料は労災保険・雇用保険の各種給付及び助成金等の原資であり、費用負担の公平性が担保されなければならないことから、未納保険料（収納未済歳入額）について縮減に努める必要がある。

- 電子申請制度

令和3年に策定された「オンライン利用率引上げに係る基本計画」において、労働保険関連手続では令和8年度末までにオンライン利用率を30%に引き上げる取り組みを政府全体で進めており、愛知労働局においても順調に増加しているところである。労働保険料の申告書については、令和6年9月現在31.3%であるが、引き続き、電子申請・電子納付の利用促進を図る必要がある。

## 取組

- 労働保険未手続事業一掃対策の推進

未手続事業場の的確な把握のため、地方行政機関や各種業界団体との連携に積極的に取り組むことに努め、また、監督署・ハローワークとの連携も密にするとともに通報制度等を活用して情報収集に努める。また、労働保険の加入促進に関する事業の受託団体と連携し、加入勧奨に努め、度重なる加入勧奨によっても自主的に成立手続を行わない事業主に ついては、訪問による手続き指導や職権成立手続を行う。

- 収納未済歳入額の縮減に向けた取組

滞納事業場について組織的に管理し、高額滞納及び複数年度にわたり滞納している事業場を重点対象として、年間を通じて実効ある滞納整理を実施するとともに、時効中断措置等の適切な債権管理に努め、必要な場合は法令等に沿った強制執行を含む積極的滞納処分に取り組む。  
また、利便性の向上と期日までの完納を目指す観点から口座振替納付の利用促進を図る。

- 電子申請の利用促進

分りやすい電子申請手続き方法動画を活用した周知広報、電子申請体験コーナーの利用勧奨、社会保険労務士等に対する利用勧奨、郵便物にリーフレットを封入するなど、行政サービスの向上の観点からさらなる周知に取り組む。

