

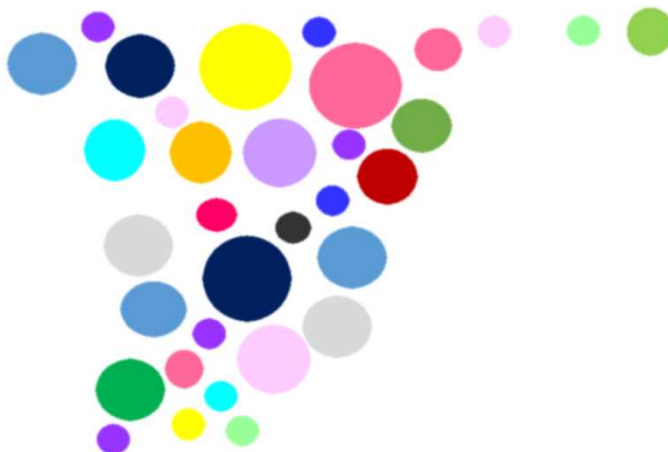
2026年度(令和8年度)

# 長野労働局のとりくみ

(行政運営の重点事項)



～ 安心して働ける信州のために ～



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

長野労働局



労働基準監督署・ハローワーク

# はじめに

国民が能力を発揮し活躍できる社会を実現するには、安心して働き続けられる環境が不可欠です。特に、物価上昇が続く中で生活の安定を確保するためには、物価を上回る賃上げを継続することが重要であり、そのための環境整備を進めることが必要です。また、同時に労働生産性の向上や、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現や男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要です。

労働局が地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に応じた四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要があります。このため、物価上昇を上回る賃金上げ、中小企業等における人材確保など、その実現に向け、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって施策を進めていきます。

## 目次

### 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

- 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

### II リ・スキリング、労働移動の円滑化

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 2 労働移動の円滑化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

### III 人手不足対策

- 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等・・・・・・・・ 6

### IV 多様な人材の活躍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
- 2 女性活躍推進に向けた取組促進等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 3 総合的なハラスメントの防止対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 4 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 5 フリーランスの就業環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
- 6 安全で健康に働くことができる環境づくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

#### 【巻末】

- 長野労働局（厚生労働省関係）キャラクター図鑑・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
- 認定企業制度の紹介・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- 長野労働局の組織と所掌事務・相談先・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
- 労働基準監督署・公共職業安定所の管轄・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
- 長野労働局組織の所在・連絡先

# 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

## 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、非正規労働者への支援

### 課題

最低賃金の引き上げ及び賃金の引き上げについては、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引き上げを可能とする環境整備を進めていく」等とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援など、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必要があります。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者並びに派遣労働者の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引き続き推し進めていく必要があります。

### (1) 事業場内最低賃金の引き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

### 取組

- 最低賃金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、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行います。その際、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、この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選択することができるよう情報提供を行います。

また、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、経済産業局等の関係機関が行う支援や、令和7年度補正予算において措置された重点支援地方交付金を活用した長野県による支援策等、幅広い支援策の周知を図ります。またその際、支援策の実施主体である経済産業局等及び長野県との密接な連携を図ります。

- 「働き方改革推進支援センター」やその他の相談窓口及び支援機関とも連携して事業者が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組むほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても活用するよう、引き続き周知を図ります。

- 監督署において、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好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行います。

- 長野県政労使会議で採択された共同メッセージ及び各種支援策の周知を行います。

【参考】令和8年度 当初予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ	
生産性向上（設備・人への投資等）や非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。	
生産性向上（設備・人への投資等）への支援	非正規雇用労働者の処遇改善
業務改善助成金【21億円】 ※令和7年度補正予算額352億円 最低賃金の引き上げに対応するため、事業場内最低賃金を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成	キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）【54億円】 ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を採用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
働き方改革推進支援助成金【104億円】 労働時間削減等に向けた環境整備のため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、改善の成果を上げた場合に助成	より高い処遇への労働移動等への支援
人材開発支援助成金（人材育成コース・人への投資促進コース・事業展開等リスクリング支援コース）【533億円】 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助成	早期再就職支援助成金（雇入れ支援コース）【9.5億円】 事業規模の縮小等により経職を余儀なくされた者を早期に雇入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成）-1【18億円】 雇用管理改善につながる制度等（賃金制度・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率の低下を実現した事業主に対して助成	早期再就職支援助成金（中途採用拡大コース）【10億円】 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成
	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【1億円】 在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

## (2) 最低賃金の適切な運営

### 取組

- 長野県の経済、雇用等の情勢を踏まえつつ、地域の実情に応じた審議が十分尽くせるよう、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- 最低賃金額の改正については、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等の広報誌、ホームページに掲載を依頼するほか、各種広報媒体等を活用して、使用者・労働者等への周知徹底を図ります。
- 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うなど、最低賃金の履行確保を図ります。

#### ・改正最低賃金の周知

改正される長野県最低賃金については、広く県民に知ってもらうことが重要です。県内全域（長野、松本、上田、飯田）のJR各駅における周知用ポケットティッシュ等の配布や、最低賃金ポスターデザインコンテストの実施など、効果的な周知を図ります。



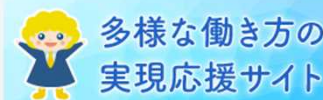
## (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

### 取組

- 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・均等室又は職業安定部需給調整事業室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ほか、監督署が行う集団指導や雇用環境・均等室及び職業安定部需給調整事業室が開催する説明会等において、不合理な待遇差の解消に向けた取組を要請するとともに、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て点検要請を行い、あわせて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。
- 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、「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、活用勧奨等を実施します。
- 厚生労働省委託事業の「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、セミナーの実施など、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とともに、「多様な働き方の実現応援サイト」の周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組の機運醸成を図ります。



多様な働き方の実現応援サイト



## Ⅱ リ・スキリング、労働移動の円滑化

### 1 リ・スキリングによる能力向上支援

#### 課題

我が国の生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中で、賃上げと人手不足緩和の好循環の実現に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要です。

グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化していることを踏まえ、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を全国に広め、人材確保に繋げていくことが重要であり、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要があります。

#### 取組

- 公的職業訓練への適切な受講勧奨と訓練受講者に対するきめ細やかな再就職支援

社会全体のデジタル化の加速に対応したデジタル人材の育成・確保のため、長野県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部と連携し、デジタル分野に係る公的職業訓練の増加を図ります。

また、ハローワークにおいて、デジタル分野を含めた公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細やかな再就職支援に取り組みます。

特に、デザイン分野の就職率が低いことを踏まえ、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえて、適切な職業相談・受講勧奨を行います。

- 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を支援するため、訓練受講による就職可能性等を踏まえた適切な受講あっせんによる、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率向上を図ります。

- 企業における人材育成の推進の支援

企業が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金の活用促進を図ります。

また、中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成が新設されるとともに、教育訓練休暇に対する助成メニューが見直され、助成金による企業内での人材育成を支援します。

加えて、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行います。

- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の実施

正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある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環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練について、長野県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部と連携して令和8年度より本格実施を図るとともに、関係機関と連携して周知に取り組むこととします。

- 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直し支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付金」、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図ります。



## 2 労働移動の円滑化

### 課題

地方においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地方の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要です。

### (1) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

#### 取組

##### ○ 雇用対策協定

国（労働局とハローワーク）と地方自治体がそれぞれの役割を生かしつつ連携し、地域の課題に応じた雇用対策を一体的に進めるために「雇用対策協定」の締結を他自治体に対して更に推進することにより、一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行います。

### (2) 労働市場の見える化の促進

#### 取組

- 成長分野への円滑な労働移動を支えるため、「job tag」「しょくばらぼ」の活用と周知を通じて労働市場情報の見える化とマッチング機能の強化を進めます。



「job tag」 job tagの公式キャラクター「タグしっじ」

### (3) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

#### 取組

- 東京圏から長野県に移住し、就職を希望する求職者に対して、「銀座NAGANO」内の長野県移住・交流センターにおいて、長野県が行う移住相談と一体的に、ハローワークの専門相談員による就職支援を行います。
- 県内のハローワークにおいても地方就職を希望する求職者の個々のニーズに応じた就職支援を行います。
- 各市町村で行われる移住希望者向けイベントにハローワーク相談ブースを設置し、長野県への移住を検討する利用者に対して、職業紹介、求人情報提供など職業相談を行っています。こうした取組を通じて、移住希望者が県内で安定した就労を確保できるよう支援し、地域の雇用確保および移住・定住の促進を図っています。

信州・まつもと地域  
まるごと移住相談会  
2025.10.25(土)  
12:30～17:00  
東京交通会館3階  
グリーンルーム  
JR/地下鉄の有楽町駅から徒歩1分

事前登録 不要 参加費 無料

個別相談会  
3市5村の移住担当者が勢ぞろい！  
就職や住まいに関する専門家にも、  
直接個別相談ができます。

移住の不安解消セミナーも同時開催！！

12:40 移住先での仕事探しのポイント 移住と仕事アドバイザー 瀬田 一茂氏  
13:00 上手な中古住宅の探し方と安全な不動産取引 宅建協会中部支部 小澤 孝司氏  
13:20 二拠点居住のリアル体験談～安曇野市と横浜市～ フリーライター（くりとも）× 月刊講師 東原ともこ氏

主催：長野県松本地域振興局 共催：公益社団法人ふるさと回帰支援センター、移住交流促進機構（ふるさと回帰支援センター・東京）  
協力：長野県在宅勤務普及推進協会中部支部、長野労働局（ハローワーク長野）

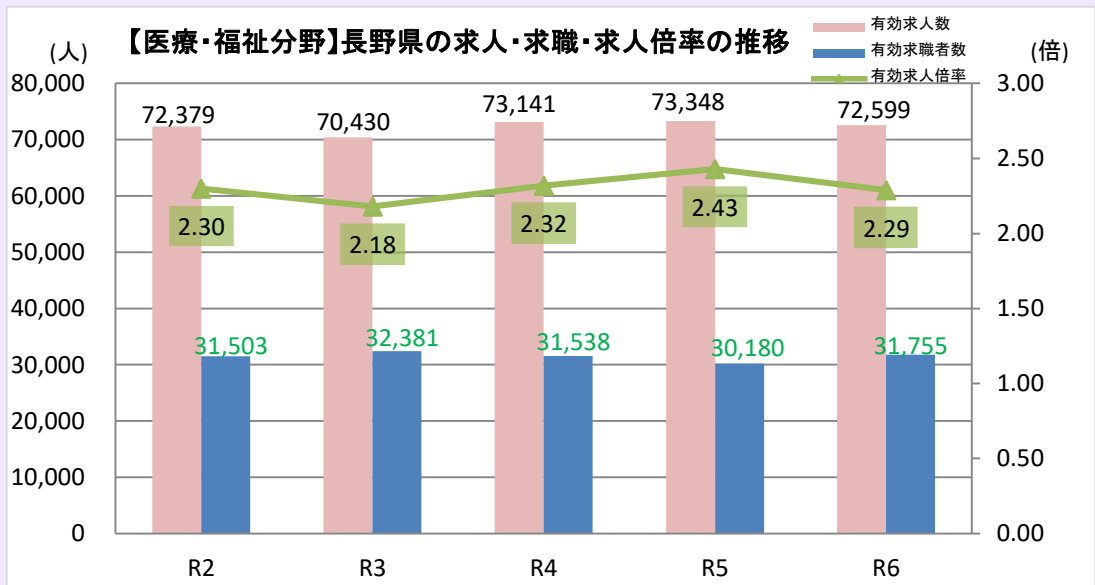
(参考)

# Ⅲ 人手不足対策

## 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

### 課題

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要があります。人員配置基準が設けられているこれらの分野では、急な離職等により欠員が生じ、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業も利用する場合があるものの、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声が聞かれます。ハローワークの機能強化や、関係団体との連携強化などの取組が強く求められており、ハローワークの取組を抜本的に強化する必要があります。



### (1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化【新規】

#### 取組

- 令和8年度については、医療・介護・保育に特化して「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所を訪問し、把握した事業所の情報、魅力、課題を踏まえ、求人充足コンサルティングの提案も含めた積極的な求人充足支援に取り組みます。
- 既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援するため、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングの周知に取り組みます。



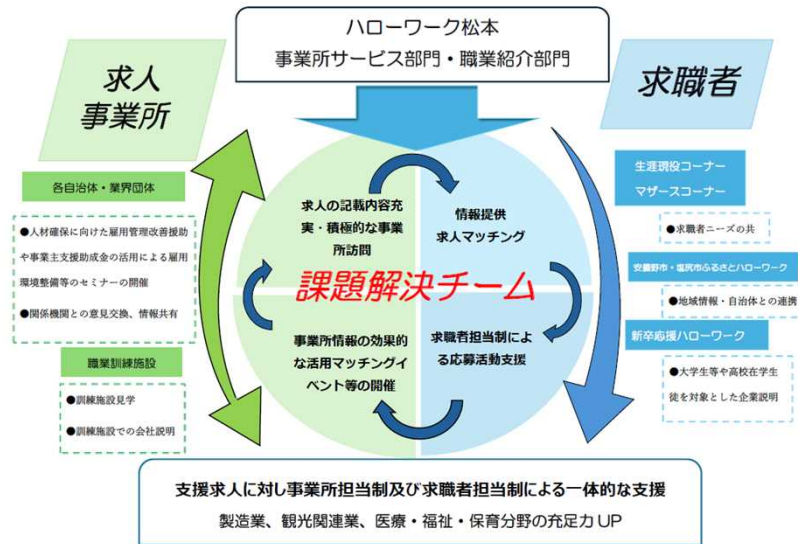
介護職場の生産性向上の取組・普及支援ナビ

## (2) 課題解決支援事業【新規】

### 取組

#### ○ 課題解決チームによる人材確保コンサルティング支援

令和8年4月1日から、ハローワーク松本において、課題解決の支援サービスを実施する専門の窓口を新設し、地域の雇用情勢や関連分野に精通した常勤職員による人手不足が深刻な求人企業に対する求人充足コンサルティングに取り組みます。



## (3) 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

### 取組

- 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』において、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。
- 雇用仲介事業については、お祝い金・転職勧奨禁止について令和7年1月から職業事業事業の許可条件に追加し、令和7年4月から募集情報等提供事業について労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止としたため、法令遵守の徹底及び施行の強化に努めます。
- 職業紹介事業者については、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」において、就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公表するよう義務化されたため、適切に履行されるよう取り組みます。

## (4) 関係団体との連携

### 取組

- 令和8年1月から3月にかけて、医療・介護・保育におけるハローワークの更なる利用勧奨や職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例の把握を目的とし、関係団体の県組織への訪問を実施しています。これらの人材確保に当たって、労働局と県組織との継続した関係構築は重要であるため、県組織からの相談について適切に適応する等、関係の維持・構築に努め、適切に連携してまいります。

# Ⅳ 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

### 課題

- 少子高齢化の中、働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなく、その能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要です。70歳までの高年齢者就業確保措を講じている企業の割合が3割台となっていることから、令和11年までにこれを40%以上とするため導入の促進や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要があります。
- 令和7年4月から除外率の10ポイント引下げが実施され、令和8年7月からは法定雇用率を2.7%へ引き上げることが予定されていることから、法定雇用率未達成企業や新たに障害者の雇用が必要となる企業に対し、更なる障害者の雇入れ支援等の強化が必要があります。
- 外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれます。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となります。
- 新規卒者等においては、令和7年3月県内新規大学卒業者の就職内定率が98.6%と過去2番目に高くなった一方で、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、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要があります。

### (1) 高齢者の活躍推進

#### 取組

- 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年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等に向けた環境整備を図るため、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、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図る等、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組みます。  
また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法Q&Aの周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組みます。
- 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  
65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」（長野、松本、上田、飯田、伊那、篠ノ井、佐久、諏訪）において、高齢者に寄り添った丁寧なキャリアコンサルティングを心掛けるとともに、高齢期の多様なニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓、マッチングの強化など総合的な就労支援を実施します。さらに令和8年度から実施する、セカンドキャリア研修の実施など在职中からの高年齢者支援に取り組みます。
- 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  
高年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就業情報を把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行います。

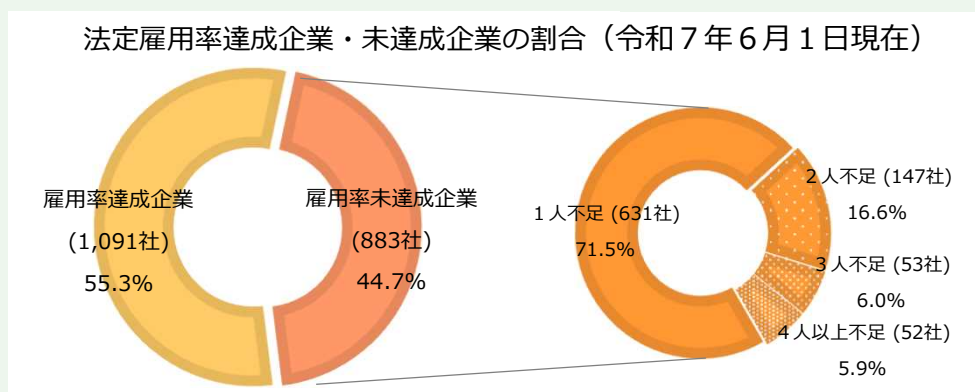


## (2) 障害者の就労支援

### 取組

#### ○ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

- ・ 令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられました。さらに、令和8年7月には法定雇用率が2.7%へと引き上げられる予定であり、今後も雇用率未達成企業が増加する可能性があります。こうした状況を踏まえ、除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業に対して、早期の周知・啓発を一層強化し、障害者の計画的な雇入れを促進します。あわせて、障害者雇用の経験やノウハウが不足しているゼロ企業等に対しては、採用準備段階から採用後の職場定着までを見据えた、一貫したチーム支援等を引き続き実施し、障害者雇用の着実な拡大を図ります。



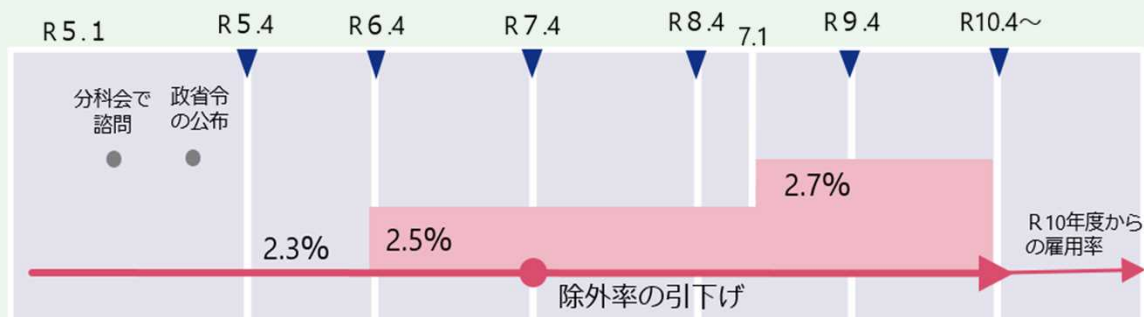
#### ○ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

- ・ 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するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。
- ・ 障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施します。

#### ○ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

- ・ 障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、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行います。

#### ・ 新たな雇用率制度

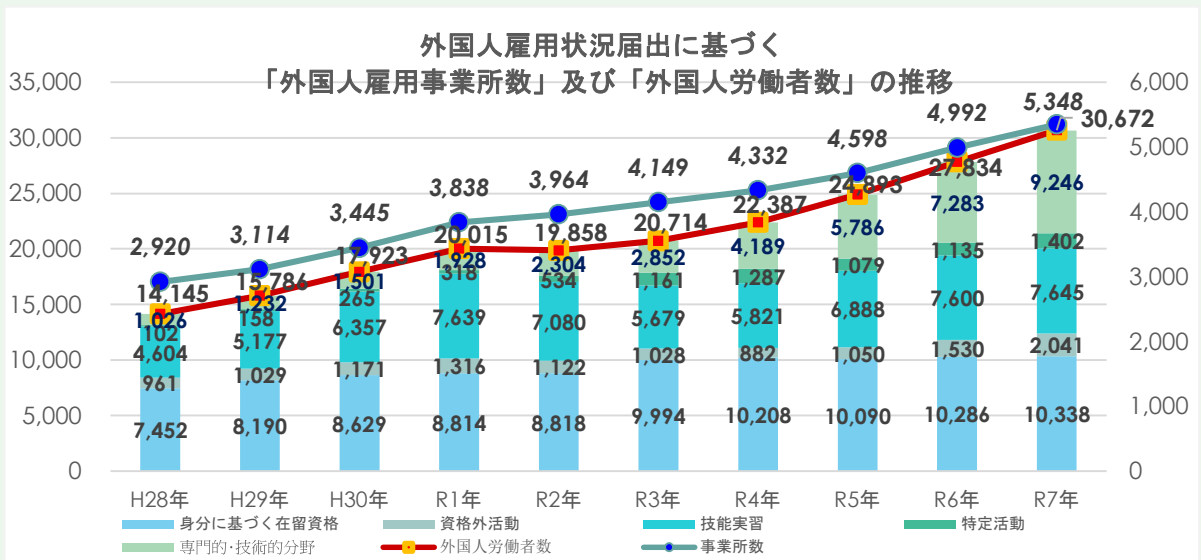


### (3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

#### 取組

- 外国人求職者への就職支援
  - ・外国人雇用サービスコーナーを設置するハローワーク（長野、松本、上田、飯田、伊那、諏訪）において、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓等により、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。
  - ・職業相談窓口への通訳員の配置、多言語音声翻訳機器、電話を用いた通訳等の活用により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備します。
- 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助の実施
  - ・外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「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」に基づき、事業所訪問及び労働局やハローワークにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施します。

また、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行います。



### (4) 新規学卒者をはじめとした若者への就職支援

#### 取組



E-エア認定制度



E-エア イメージキャラクター「エアルベア」

- 課題を抱える者を重点的に支援することとし、学校とハローワークの情報共有により支援対象者の早期把握を図り、関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートから職場定着まで総合的な就職支援を実施します。就職活動前からハローワークの支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や内定を得られない学生に継続的な支援を実施します。
- 新卒者の就職状況が改善する一方、中長期的に若年労働力が減少する中、企業における人材確保難や早期離職問題が顕在化していることを踏まえ、求人事業所の魅力や特徴、若者の雇用管理の状況や採用や育成における優良な取組に関する情報を収集した魅力的な求人情報の発信に努め、地域の中小企業における新卒者等の人材確保等を一層支援します。
- 正社員就職を希望する若者を対象に、ハローワークに配置した就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じた正社員就職の実現を図ります。

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### 課題

近年、女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率は年齢が上がるにつれ割合が低下しているほか、男女間賃金差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見ると水準が低い状況であります。そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異の情報公表等を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要があります。

### 取組



- 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ため、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、令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、併せて「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図ります。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、改正法を踏まえて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」認定制度の周知及び取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進します。

- マザーズコーナーでは、子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（長野・松本・上田・飯田マザーズコーナー）において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します。

また、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保や子育て中の方を対象とした面接会の開催及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。



女性の活躍推進企業データベース



ハローワーク上田マザーズコーナー

### 3 総合的なハラスメントの防止対策の推進

#### 課題

令和7年6月に成立した改正法により、令和8年10月1日からカスタマーハラスメントや求職者等へのセクシュアルハラスメント防止措置が事業主に義務付けられることから、円滑な施行に向け、改正内容の周知を十分に行う必要があります。

さらに、パワーハラスメントの相談件数は顕著に増加しているほか、セクシュアルハラスメントなど職場におけるハラスメントの相談件数も高止まりしています。このため、労働施策総合推進法等の履行確保を通じ、総合的なハラスメント防止対策を一層推進する必要があります。

#### 取組

- 令和7年6月に成立した改正労働施策総合推進法等を踏まえ、令和8年10月1日から義務化されるカスタマーハラスメント及び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、労使に十分理解されるよう周知に取り組みます。また、施行後はカスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、着実な履行確保を図ります。さらに、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の研修動画や各種ツールの活用を促進し、事業主の取組を支援します。
- パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどの防止措置を講じていない事業主に対しては、厳正な指導を行い、法の履行確保を図ります。また、適切な防止措置が講じられるよう、厚生労働省が委託する研修や「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促進し、事業主の取組を支援します。
- 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、毎年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を行います。



あかるい職場応援団



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**



## (2) 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

### 取組

- 育児・介護休業法の改正により、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことも踏まえ、適切な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図ります。
- 勤務間インターバル制度の導入促進に向け、「働き方・休み方改善ポータルサイト」や「働き方改革推進支援助成金」等の活用を促します。また、年次有給休暇の時季指定義務の周知や計画的付与制度等の導入促進を行うとともに、年次有給休暇の取得促進に向け集中的な広報等を行います。
- 労働施策総合推進法に基づく協議会等については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備、労働環境の改善に向けて、地域の労使の代表や地方公共団体の協力を得て、適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等行うなど、機運の醸成に努めます。



## 5 フリーランス等の就業環境の整備

### 課題

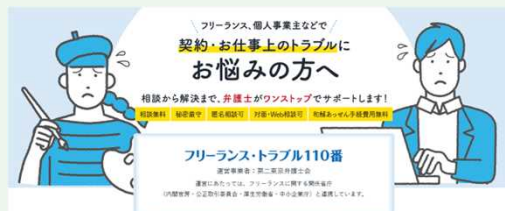
フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図るとともに、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも適切に丁寧に対応する必要があります。

### 取組

- フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、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、本法の着実な履行確保を図るとともに、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。また、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等違反相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。
- 労災保険特別加入制度の対象が拡大されたことを踏まえ、労災保険の特別加入を希望するフリーランス等に対し、引き続き丁寧な対応を行います。



フリーランス・  
トラブル110番



## 6 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

#### 課題

長時間労働抑制、過重労働による健康障害の防止について、令和6年度から、建設事業、自動車運転の業務、医師等に対しても時間外労働の上限規制が適用されていますが、取引慣行等、個々の事業場のみでは労働時間の短縮が困難な課題もみられることから、引き続き、事業者、労働者、国民等に対する上限規制や改善基準告示等の周知・広報等を強力に推進し、丁寧な相談・支援を行っていくことが必要です。

#### 【参考】令和6年度長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（R7.10月公表）

監督指導の実施事業場（労働基準関係法令違反事業場数・率）

547事業場（446事業場、81.5%）

このうち、違法な時間外労働があったもの 246事業場（45.0%）

時間外・休日労働の実績が月80時間を超えるもの 160事業場（29.3%）

#### 取組

- 時間外・休日労働時間が1か月80時間を超えていると考えられる事業場及び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的確に実施します。また、法令違反の背景に中小受託取引適正化法違反が疑われる場合には、中小企業庁等に通報するとともに、重大・悪質な労働基準関係法令違反に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。
- 建設事業、自動車運転業務、医師に係る労働時間短縮に向けた支援として、以下の取組を行うとともに、特設サイト「はたらきかたスメ」を通じて情報提供や周知を図ります。

##### 【建設事業】

建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、関係省庁とも連携しながら、発注者の取組好事例の共有や発注者への要請など、適正な工期設定に向けた取組を推進します。

##### 【自動車運転業務】

特にトラック運転者について、「改正物流法」の施行も踏まえ関係省庁とも連携しながら、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こと等について監督署による要請を行います。

##### 【医師】

医師については、タスクシフト/タスクシェアなど、勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を行います。

- 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等に対し、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、個別相談やセミナーの実施などの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ます。
- 11月の「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、事業場に対する監督指導を重点的に行うほか、「過労死等防止対策推進シンポジウム」「ベストプラクティス企業訪問」などを通じ啓発活動を行います。

## (2) 労働条件の確保・改善対策

### 課題

誰もが安心して働くことができるよう、最低基準である労働基準関係法令の履行確保のための監督指導等に加え、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていくことが必要です。

### 取組

- 監督署に寄せられた相談や「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、法違反が疑われる事業場に対して監督指導を実施し、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、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。
- 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」の活用を促進するとともに、令和7年7月に公表した「スポットワーク」を利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者・使用者向けのリーフレットを用いて、留意事項等を広く周知し、相談等にも丁寧に対応します。
- 「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実施する個別相談やセミナー、監督署の「労働時間相談・支援班」による労務管理説明会の開催や個別訪問により、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援に取り組めます。



確かめよう  
労働条件



労働基準局広報  
キャラクター  
「たしかめたん」

### 監督指導（定期監督等）の実施結果（ ）違反率

		令和5年	令和6年	令和7年 (速報値)
監督実施事業場数		3,237	2,893	3,247
違反事業場数		2,392 (73.9%)	2,150 (74.3%)	2,404 (74.0%)
労働基準法	労働条件の明示	280 (8.6%)	318 (11.0%)	474 (14.6%)
	労働時間・休日等	709 (21.9%)	632 (21.8%)	733 (22.6%)
	割増賃金	450 (13.9%)	398 (13.8%)	450 (13.9%)
	年次有給休暇	296 (9.1%)	256 (8.8%)	285 (8.8%)
	就業規則	273 (8.4%)	249 (8.6%)	249 (8.6%)
労働安全衛生法	安全基準	731 (22.6%)	645 (22.3%)	667 (20.5%)
	健康診断	728 (22.5%)	538 (18.6%)	617 (19.0%)

### (3) 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

労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、第14次労働災害防止推進計画（以下「14次防」）の目標達成に向け、14次防期間中の労働災害発生状況や労働安全衛生法等の改正を踏まえ、取り組んでいく必要があります。

#### 取組

##### 指標

##### 長野県における第14次労働災害防止推進計画

- 全産業の死亡者数  
死亡災害の撲滅を目指し、13次計画期間中（85人）より5%以上減少
- 全産業の休業4日以上の死傷者数を2022年より5%以上減少

##### 業種横断的対策

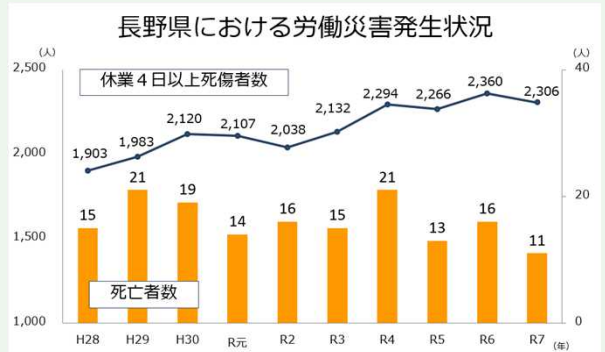
- 転倒等の「行動災害」に歯止めをかけるため、ハード面の対策に加え、スポーツの習慣化などソフト面の対策推進を図ります。
- 高齢労働者の労働災害防止に関する改正労働安全衛生法及び指針の周知を図り、安心・安全に働ける職場環境の確保を推進します。
- 個人事業者等に係る改正労働安全衛生法の周知を積極的に行います。
- 冬季特有の労働災害の防止対策を推進します。

##### 業種別労働災害防止対策

- 死亡災害が最も多い建設業について、基本的安全措置の徹底を指導します。
- 製造業について、動力機械に係る安全措置の徹底を指導します。
- 陸上貨物運送業について、荷役作業における安全措置の徹底を指導します。

##### 労働者の健康確保等対策

- 改正労働安全衛生法により労働者数50人未満の事業場に義務付けられるストレスチェック制度<sup>(\*)</sup>の周知をはじめとする職場のメンタルヘルス対策を推進します。  
(\*) 施行は、公布（令和7年5月14日）後、3年以内に政令で定める日
- 化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、事業者による自律的管理の履行確保のために必要な指導、支援を行います。
- 「長野県における第10次粉じん障害防止総合対策」に基づき、トンネル工事等の粉じん障害防止対策を推進します。
- 「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」により、熱中症予防対策を推進します。
- 治療と就業の両立支援の推進について、長野産業保健総合支援センターの支援事業等の活用を周知します。



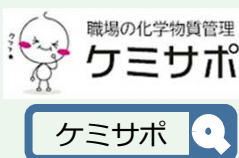
改正安衛法等に係る特設ページ



職場のあんぜんサイト



職場の化学物質管理総合サイト「ケミサポ」



STOP！熱中症クールワークキャンペーン（職場における熱中症予防対策）



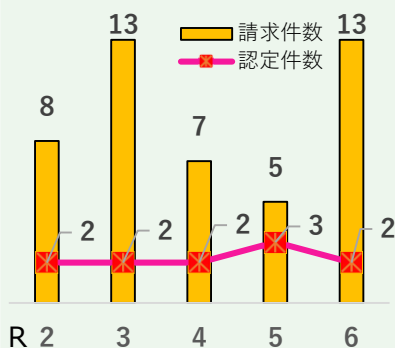
長野産業保健総合支援センター

#### (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

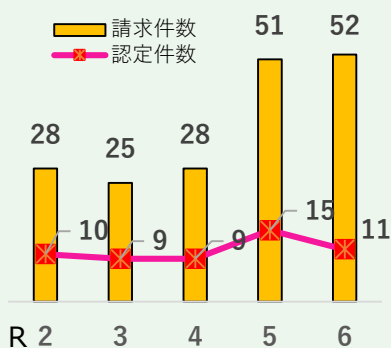
##### 取組

- 業務災害または通勤災害による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な労災保険給付を行います。
- 過労死等労災請求事案や石綿関連疾患労災請求事案については、調査が多岐にわたることから、計画的な調査を行うとともに、労災認定基準等に基づいた迅速かつ公正な労災認定を行います。

##### 脳・心臓疾患事案の推移



##### 精神障害事案の推移



##### 石綿（労災法）事案の推移

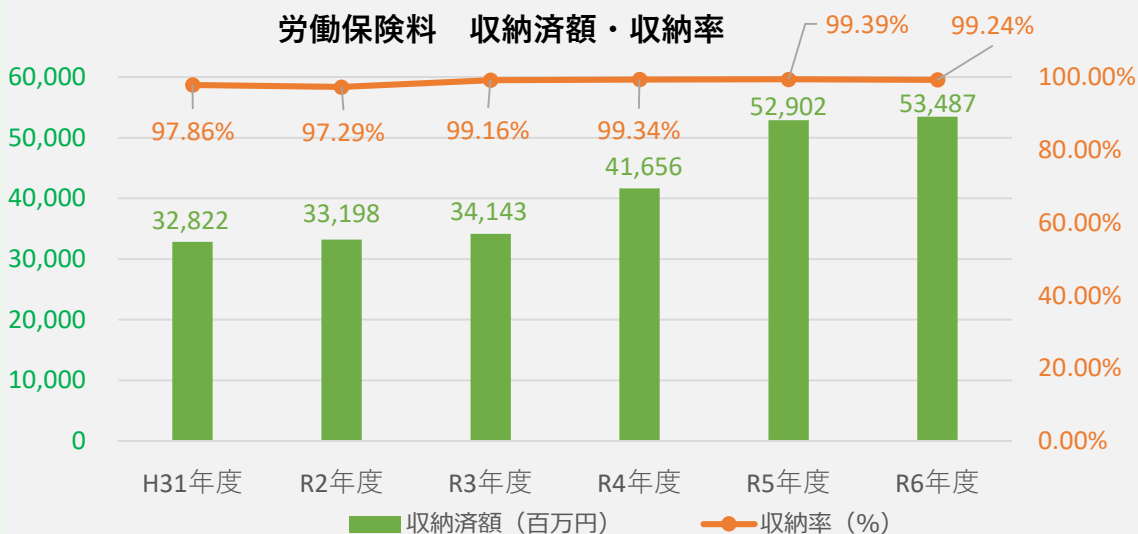


#### (5) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

##### 取組

- 労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業の積極的かつ的確な把握及び成立手続指導（計画1,600件）を行うとともに、収納未済歳入金の縮減を図るべく、適正かつ実効ある滞納整理に取り組みます。
- 労働保険関係手続の電子申請利用のメリットを情報発信し、更なる利用促進を図ります。

##### 労働保険料 収納済額・収納率



# 長野労働局（厚生労働省）関連 キャラクター図鑑

長野労働局（厚生労働省）では、「働く」ことにまつわる制度・施策をPRするため、さまざまなキャラクターたちが活躍しています。  
※制度等の詳細はQRコードのリンク先をご覧ください。



ヨシ!



## チューイカン吉

労働現場での熱中症予防  
など労働災害防止を注意  
喚起するキャラクター



## たしかめたん

大学生や専門学校生などの  
学生に、アルバイトをする  
前に労働条件の確認を促し  
ています。



## 両立するべえ

職業生活と家庭生活の両立支  
援キャラクター

## ハロトレくん

希望する仕事に就くための職業スキルや知識  
などを習得するハロートレーニング（公共職  
業訓練、求職者支援訓練）をPRしています。



## パゆうちゃん

同一労働同一賃金（正社員と非正規社員の間  
の不合理な待遇差の解消）など「パートタ  
イム・有期雇用労働法」を周知しています。

## ちりょうさ

がん等の病気になっても、治療をしながら  
働き続けられるよう、「治療と仕事の両立  
支援」を促進しています。



# 労働局の「認定制度」で企業の魅力度アップ を目指しませんか？

## 認定のメリット（例）

- ▶ 認定マークを商品、広告、求人広告などに付けPR
- ▶ 企業イメージアップ
- ▶ 優秀な従業員の採用・定着
- ▶ 公共調達で加点評価

※メリットは制度によって異なります

※認定要件等はQRコードのリンク先をご覧ください。

### 女性活躍推進企業「えるぼし、プラチナえるぼし認定」

女性活躍推進法に基づく女性の活躍推進に関する行動計画を策定・届出し、その結果が一定の要件を満たして、女性の活躍推進に関する取組が優良な企業であることを認定する制度です。

【お問合せ先】 雇用環境・均等室 026-227-0125



### 子育てサポート企業「くるみん、プラチナくるみん認定」

次世代育成支援対策推進法に基づく仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たして、子育てサポートの取組が優良な企業であることを認定する制度です。

【お問合せ先】 雇用環境・均等室 026-227-0125



### 若者応援企業「ユースエール認定」

若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良である中小企業であることを認定する制度です。

【お問合せ先】 職業安定部職業安定課 026-226-0865



### 障害者雇用中小事業主「もにす認定」

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者の雇用の促進や安定に関する取組が優良である中小企業であることを認定する制度です。企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「もにすすむ」という思いが込められています。

【お問合せ先】 職業安定部職業対策課 026-226-0866



### 「安全衛生優良企業認定」

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業であることを認定する制度です。

【お問合せ先】 労働基準部健康安全課 026-223-0554



# 長野労働局の組織と所掌事務・相談先

◆令和8年4月1日現在


長野労働局

総務部	総務課	管理、人事、会計、研修 情報公開制度と個人情報保護制度
	労働保険徴収室	労働保険関係の成立・消滅 労働保険料の徴収 労働保険事務組合の認可・監査

## よくある相談の窓口

※電話番号は裏表紙  
をご覧ください。

### 労働保険料の相談

雇用環境・均等室	総合労働相談窓口	働き方改革の推進（助成金含む） 総合的ハラスメント対策
		女性の活躍推進と均等関係法令の 履行確保（助成金含む） 紛争解決制度の円滑な運営 局内施策の企画・調整、広報

### フリーランスの相談

### ハラスメント防止の相談

### 女性の活躍推進法等の相談

### 育児・介護休業等の相談

### パート・有期雇用等の相談

### 民事的な労使紛争の相談

労働基準部	監督課	長時間労働の是正対策 労働条件の確保・改善対策
	健康安全課	労働災害の防止対策 労働者の健康確保対策
	賃金室	最低賃金の周知対策
	労災補償課	労災保険事業、被災労働者の社会 復帰対策

### 労働基準法令の相談

### 安全衛生関係免許の申請

職業安定部	職業安定課	職業紹介・指導、雇用保険事業 若年者雇用対策
	需給調整事業室	民営職業紹介・労働者募集・労働 者派遣事業等の許可・指導監督
	職業対策課	高齢者・障害者・外国人雇用対策 各種助成金等の支給
	訓練課	職業能力開発（職業訓練・ジョブ カード） 生活困窮者支援 人材開発支援助成金の支給

### 労働者派遣事業関連の相談

### 職業紹介事業関連の相談

### 外国人就労関連の相談

### 雇用関連助成金の相談

### スキルアップの相談

労働基準監督署	総合労働相談窓口	労働時間・賃金の支払等労働条件 に関する監督指導
		職場の安全衛生・健康管理に関する 指導 労災保険の給付（業務災害、通勤 災害）

### 賃金・解雇等の相談

### 労災保険の相談

ハローワーク （公共職業安定所）		求職受理、求人受理、職業相談、 職業紹介
		雇用保険の適用・給付（失業給 付、教育訓練給付等）
		雇用促進等の各種助成金申請受理

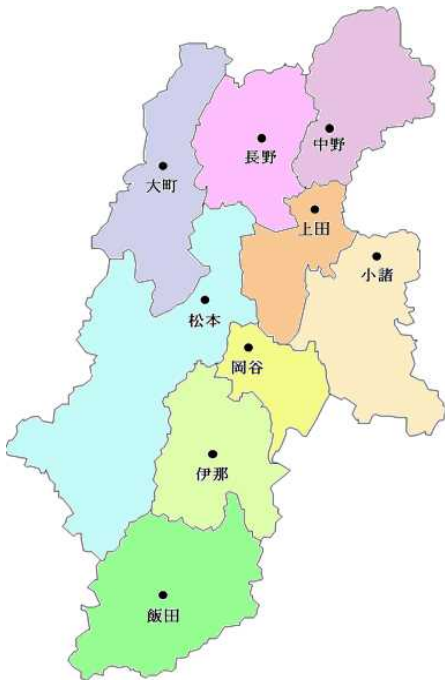
### 就職・求職活動の相談

### 外国人就労関連の相談

### 雇用保険給付等の相談

# 労働基準監督署・公共職業安定所の管轄

## 労働基準監督署



監督署	管轄区域
長野署	長野市（若穂地区を除く）、千曲市、上水内郡、埴科郡
松本署	松本市（旧梓川村の区域を除く）、安曇野市のうち旧明科町の区域、塩尻市、東筑摩郡、木曽郡
岡谷署	岡谷市、諏訪市、茅野市、諏訪郡
上田署	上田市、東御市、小県郡
飯田署	飯田市、下伊那郡
中野署	中野市、須坂市、飯山市、長野市のうち若穂地区、上高井郡、下高井郡、下水内郡
小諸署	小諸市、佐久市、南佐久郡、北佐久郡
伊那署	伊那市、駒ヶ根市、上伊那郡
大町署	大町市、安曇野市（旧明科町の区域を除く）、松本市のうち旧梓川村の区域、北安曇郡

## 公共職業安定所（ハローワーク）



安定所	管轄区域
長野所	長野市（篠ノ井所及び須坂所の管轄区域を除く）、上水内郡
松本所	松本市、塩尻市（木曽福島所の管轄区域を除く）、安曇野市、東筑摩郡
上田所	上田市、東御市、小県郡
飯田所	飯田市、下伊那郡
伊那所	伊那市、駒ヶ根市、上伊那郡
篠ノ井所	千曲市、埴科郡、長野市のうち篠ノ井、松代町、川中島町、信更町、稲里、青木島町、小島田町、真島町、大岡
飯山所	飯山市、中野市、下水内郡、下高井郡
木曽福島所	木曽郡、塩尻市のうち贅川、木曽平沢、奈良井
佐久所	佐久市、南佐久郡、北佐久郡のうち立科町
小諸出張所	小諸市、北佐久郡（佐久所の管轄区域を除く）
大町所	大町市、北安曇郡
須坂所	須坂市、上高井郡、長野市のうち若穂地区
諏訪所	諏訪市、茅野市、諏訪郡（岡谷出張所の管轄区域を除く）
岡谷出張所	岡谷市、諏訪郡のうち下諏訪町

# 長野労働局組織の所在・連絡先

## 長野労働局

所在地 〒380-8572 長野市中御所1-22-1

名 称		電話番号
総務部	総務課	026-223-0550
	労働保険徴収室	026-223-0552
雇用環境・均等室		026-227-0125(代表)
労働基準部	監督課	026-223-0553
	健康安全課	026-223-0554
	賃金室	026-223-0555
	労災補償課	026-223-0556
職業安定部	職業安定課	026-226-0865
	需給調整事業室	026-226-0864
	職業対策課	026-226-0866
	訓練課	026-226-0862

## 労働基準監督署

署名	郵便番号	所在地	電話番号
長野署	380-8573	長野市中御所1-22-1	026-223-6310
松本署	390-0852	松本市大字島立1696	0263-48-5693
岡谷署	394-0027	岡谷市中央町1-8-4	0266-22-3454
上田署	386-0025	上田市天神2-4-70	0268-22-0338
飯田署	395-0051	飯田市高羽町6-1-5	0265-22-2635
中野署	383-0022	中野市中央1-2-21	0269-22-2105
小諸署	384-0017	小諸市三和1-6-22	0267-22-1760
伊那署	396-0015	伊那市中央5033-2	0265-72-6181
大町署	398-0002	大町市大町2943-5	0261-22-2001

## 公共職業安定所（ハローワーク）

所名	郵便番号	所在地	電話番号
長野所	380-0935	長野市中御所3-2-3	026-228-1300
マザーズコーナー長野	380-0835	長野市新田町1485-1	026-228-0333
長野新卒応援ハローワーク		もんぜんぶら座4F	026-228-0989
松本所	390-0828	松本市庄内3-6-21	0263-27-0111
松本新卒応援ハローワーク (ヤングハローワーク松本)	390-0815	松本市深志1-4-25 松本フコク生命駅前ビル1F	0263-31-8600
上田所	386-8609	上田市天神2-4-70	0268-23-8609
飯田所	395-8609	飯田市大久保町2637-3	0265-24-8609
伊那所	396-8609	伊那市狐島4098-3	0265-73-8609
篠ノ井所	388-8007	長野市篠ノ井布施高田826-1	026-293-8609
飯山所	389-2253	飯山市飯山186-4	0269-62-8609
木曾福島所	397-8609	木曾郡木曾町福島5056-1	0264-22-2233
佐久所	385-8609	佐久市原565-1	0267-62-8609
小諸出張所	384-8609	小諸市御幸町2-3-18	0267-23-8609
大町所	398-0002	大町市大町2715-4	0261-22-0340
須坂所	382-0099	須坂市墨坂2-2-17	026-248-8609
諏訪所	392-0021	諏訪市上川3-2503-1	0266-58-8609
岡谷出張所	394-0027	岡谷市中央町1-8-4	0266-23-8609



■ 労働基準監督署  
□ ハローワーク  
▲ ハローワーク出張所  
★ ふるさとハローワーク  
 (地域職業相談室)

## ふるさとハローワーク (地域職業相談室)

名称	所在地	電話番号
塩尻市ふるさとハローワーク	〒399-0736 塩尻市大門一番町12-2 塩尻市市民交流センター(えんぱーく)4階	0263-52-5588
安曇野市ふるさとハローワーク	〒399-8205 安曇野市豊科4960-1 長野県安曇野庁舎1階	0263-71-1586
駒ヶ根市ふるさとハローワーク	〒399-4112 駒ヶ根市中央3-5 駒ヶ根駅前ビルアルパ3階	0265-81-7177
千曲市ふるさとハローワーク	〒387-0011 千曲市杭瀬下2-1 千曲市役所2階	026-261-3609
中野市ふるさとハローワーク	〒383-0025 中野市三好町1-4-27 中野市中央公民館1階	0269-23-4710
茅野市地域職業相談室	〒391-0001 茅野市ちの3502-1 茅野駅前ベルビア2階	0266-72-2029