

2022年度（令和4年度）

# 長野労働局のとりくみ

（行政運営の重点事項）

～誰もが安心して働ける信州のために～



上高地



鏡池



宝剣岳



白駒の池



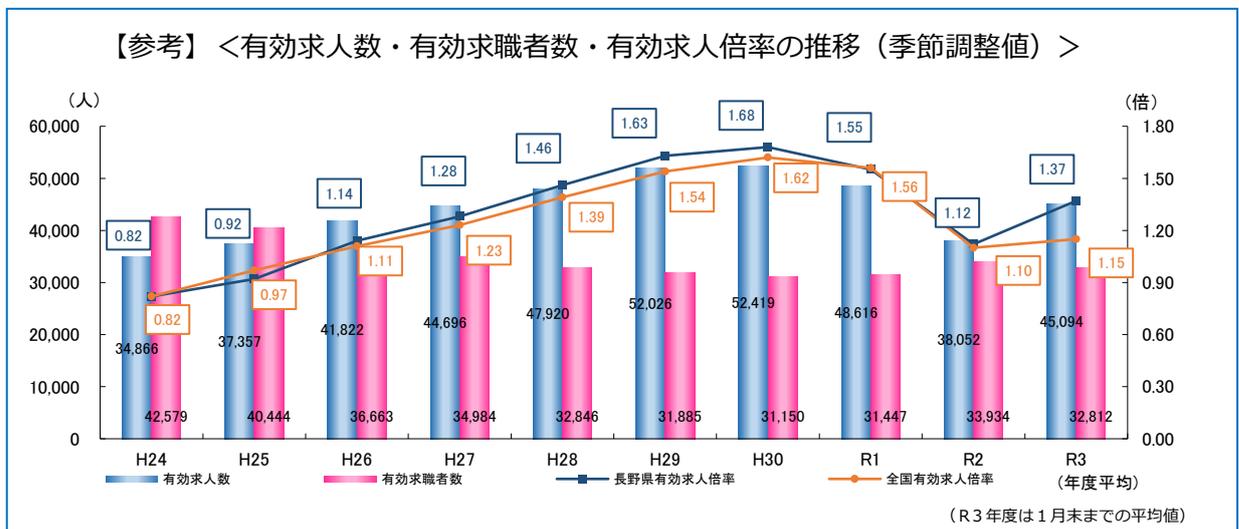
# 労働行政を取り巻く情勢に対応した課題と方針

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あるが、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ある。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ある。

さらには、令和3年における労働災害による死傷者(休業4日以上)は2,000名を超え、うち死亡者は15名にも及んでおり、すべての労働者が安全・安心で働ける職場環境の構築も急務である。

このような情勢のもと、令和4年度において、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、各施策を適正かつ迅速に推進していく。



## 目次

### I 誰もが働きやすい職場づくり (P2~10)

- 1 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- 2 法定労働条件の確保・改善及び長時間労働の是正
- 3 中小企業に対する適切な労務管理の助言等
- 4 感染症の影響を踏まえた労務管理に関する啓発指導
- 5 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進
- 6 迅速かつ公正な労災認定等
- 7 働きやすい職場環境の整備

### II 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 (P11~13)

- 1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援
- 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進
- 3 デジタル化の推進

### III 多様な人材の活躍促進 (P14~21)

- 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進
- 2 新規学卒者等への就職支援
- 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
- 4 就職氷河期世代の活躍支援
- 5 高齢者の就労・社会参加の促進
- 6 障害者の就労促進
- 7 外国人に対する支援

### 【巻末】 (P22~)

- 企業認定制度、行政施策 PR キャラクターの紹介
- 長野労働局の組織と所掌事務・相談先
- 長野労働局組織の所在・連絡先

# I 誰もが働きやすい職場づくり

## 1 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

令和3年の県内の労働災害による死亡者数は15人と、今なお毎年多くの尊い命が失われており、休業4日以上の死傷者数は2,132人（前年比+4.6%）で直近15年間で最多となりました。また、建築物や工作物には石綿が多く残されており、解体や改修工事等で命に関わる石綿関連疾患の防止が課題です。

「**労災による死亡者を、悲しみをゼロに**」を合言葉に、死亡災害を中心に労働災害の防止を図る必要があります。

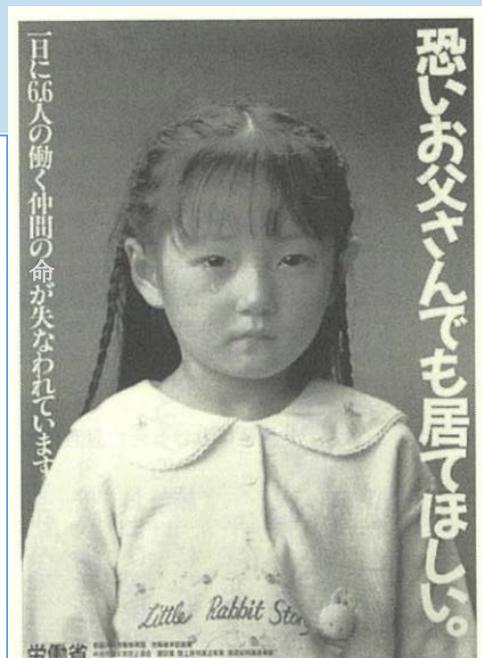
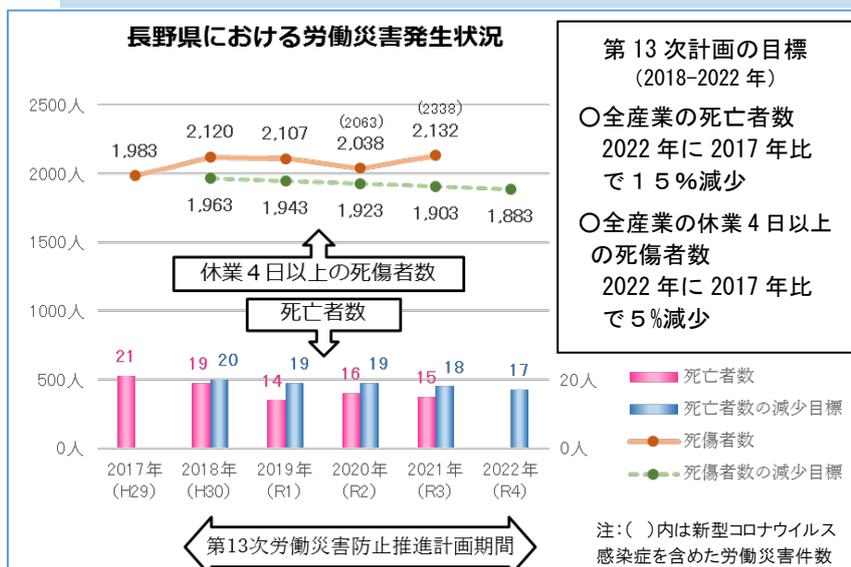
### 取組

#### （1）死亡災害の撲滅

- ア) 死亡災害の急増した建設業において墜落災害、重機災害、崩壊災害等の防止を推進します。
- イ) 製造業における動力機械へのはさまれ・巻き込まれ災害、クレーンなど物上げ装置・運搬機械に関する災害、自動車整備・機械修理事業における災害などの防止を推進します。
- ウ) 様々な業種で発生しているフォークリフト災害の防止を推進します。全業種で義務化されたチェーンソーによる伐木作業の安全基準と特別教育や防護ズボンの着用の徹底を図ります。
- エ) 関係団体等と連携・協働するとともに、死亡災害の概要や再発防止対策などを周知します。

#### （2）大幅に増加した労働災害の防止

- ア) 過去最大の災害件数の運送業で多発する荷役災害を防止するため、運送事業者と荷主事業場の双方に対し、荷役作業安全対策ガイドラインに基づき指導・周知を行います。
- イ) 増加が続く介護施設や小売業の労働災害、雪下ろし時の屋根からの墜落など冬季特有の労働災害の防止を推進します。
- ウ) 増加する高齢者や外国人の労働災害を防止するため、エイジフレンドリーガイドラインと補助金、外国人向け外国語安全衛生教育教材の活用を指導・周知します。



労働災害防止啓発ポスター(平成2年)

### (3) 健康障害の防止

ア) 石綿関連疾患を防止するため、解体業者からリフォーム業者まで幅広い対象に対し、本年4月に義務化される事前調査結果報告の提出を徹底し、事前調査実施者の資格要件化に伴う講習の早期受講を指導するなど、改正石綿障害予防規則の周知徹底と指導を行います。

イ) 化学物質対策が事業者による自律的管理方式へと抜本的に改正される予定であることから、施行に向けて幅広く周知徹底します。

ウ) 令和3年4月施行の放射線業務における眼の水晶体の健康障害防止のための規則改正を周知徹底します。令和5年4月までに段階的に施行される金属アーク溶接作業におけるヒュームのばく露防止強化の規則改正の周知徹底を図ります。

エ) ストレスチェック結果の集団分析の実施や、積極的なメンタルヘルス対策を実施するよう指導・啓発し、無料相談窓口などのコンテンツを有する働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」、各種無料サービスを提供する「長野産業保健総合支援センター」を周知します。

### (4) 職場における新型コロナウイルス感染症防止対策等の推進

「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チェックリスト」等を活用し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。

### (5) 治療と仕事の両立支援の推進

ア) 「長野産業保健総合支援センター」の事業者・労働者（患者）・医療機関向け相談窓口を周知します。

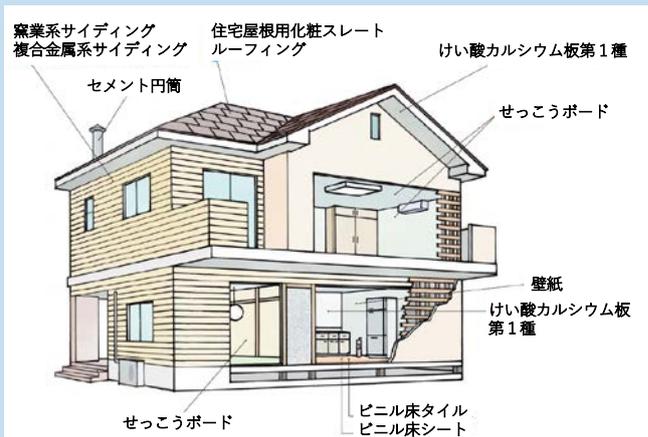
イ) 求職者（患者）に関して、ハローワークによるがん診療連携拠点病院における出張相談や職業紹介などの就職支援を行います。

なお、「労災かくし」をはじめ、重大・悪質な労働安全衛生法令違反が認められた場合には、刑事事件として送検するなど厳正な対応を行います。

#### 【石綿建材の使用部位例】

（国土交通省「目で見えるアスベスト建材」(第2版)を一部改変）

#### <戸建住宅の例>



		サービス内容
長野産業保健総合支援センター		労働者の健康保持・増進を図るため、産業医・保健師・看護師・事業主・衛生管理者・人事労務担当者などの産業保健関係者や産業保健機関に対する支援活動を行っています。（産業保健に関する窓口相談、研修、情報提供など）
地域産業保健支援センター	長野	産業医の選任義務のない従業員50人未満の職場の事業主や従業員を対象に、以下のサービスを無料で提供しています。 ・労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談（健康相談） ・健康診断の結果についての医師からの意見聴取 ・長時間労働者に対する面接指導 ・ストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導 ※事前に申込みが必要です。
	松本	
	諏訪広域	
	上小	
	飯伊	
	北信濃	
	小諸・佐久	
上伊那		
安曇野・大北		

長野産業保健総合支援センターとその各地域窓口では、各種産業保健サービスを原則無料で提供しています。詳しくは、同センターHPをご覧ください。



事業者の皆さま、労働者の皆さまへ

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  
～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

実施できて いれば☑	取組の5つのポイント
<input type="checkbox"/>	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
<input type="checkbox"/>	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
<input type="checkbox"/>	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
<input type="checkbox"/>	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。



都道府県労働局・労働基準監督署

R3.2

## 2 法定労働条件の確保・改善及び長時間労働の是正

### 課題

すべての労働者が適正な労働条件のもとで安心して働くことができるよう、事業場においては労働基準関係法令を遵守して、法定労働条件を確保し、一層改善していくとともに、労働者の心身の健康を害するような長時間にわたる過重労働をなくする必要があります。

### 取組

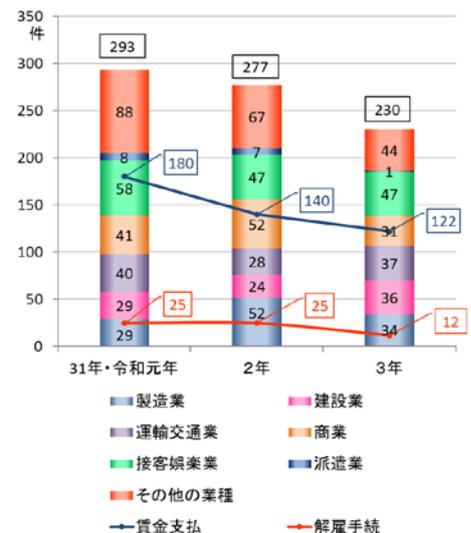
#### 法定労働条件の確保等のため個別事業場への監督指導等

- 労働者からの申告に基づく監督指導を迅速・的確に行うほか、長時間労働の是正をはじめ、賃金の適正な支払、36協定の適正な締結・届出、就業規則の整備などの労働条件の確保・改善対策を推進するとともに、次の取組を重点的に行います。
- ① 時間外労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事案については事業場等への監督指導を迅速に行います。
- ② 窓口において、適正な労働条件の確保等に関し丁寧に説明をし、また、必要な指導を行います。
- ③ 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」などの開催を通じ啓発活動を行います。
- ④ 重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた場合には、刑事事件として送検するなどの厳正な対応を行います。
- ⑤ 労働基準関係法令違反の背景に「下請代金支払遅延防止法」等違反が疑われる場合には、公正取引委員会等に対する通報等を行います。

#### 監督指導の実施結果 ※（ ）違反率

		平成31年・令和元年	令和2年	令和3年
監督実施事業場数		2,456	2,812	3,542
労働基準法	労働条件の明示 (15条)	209 (8.5%)	188 (6.7%)	264 (7.5%)
	労働時間・休日等 (32・34・35条等)	581 (23.7%)	499 (17.7%)	674 (19.0%)
	割増賃金 (37条)	423 (17.2%)	366 (13.0%)	456 (12.9%)
	就業規則 (89条)	208 (8.5%)	192 (6.8%)	260 (7.3%)
労働安全衛生法	安全基準 (20～25条)	517 (21.1%)	644 (22.9%)	745 (21.0%)
	健康診断 (66条)	470 (19.1%)	500 (17.8%)	618 (17.4%)

#### 申告に基づく監督指導の推移



法定労働条件に関する個別事業場への監督指導は、上表のとおり令和3年の1年間で**3,542事業場**に対して行い、**2,481事業場**（約70%）において労働基準関係法令違反の是正指導を行いました。

このうち、長時間労働が疑われる事業場（時間外・休日労働が月80時間を超えていると考えられる事業場）については、令和3年度（令和4年1月末時点）に**576事業場**に対して監督指導を行い、**206事業場**（約36%）において違法な時間外・休日労働を確認しました。

また、労働者からの申告に基づく監督指導は、上図のとおり令和3年の1年間で**230事業場**（違反率約67%）に行いました。なお、賃金未払に関する申告が多くみられました。

### 3 中小企業に対する適切な労務管理の助言等

#### 課題

中小企業事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた取組を行いながら、働き方改革を実現することができるよう、中小企業事業者等に寄り添ったきめ細やかな相談・支援等を行う必要があります。

#### 取組

- 働き方改革関連法が、平成 31 年 4 月から順次施行されており、なかでも中小企業に対する時間外労働の上限規制については、令和 2 年 4 月から施行されました。（建設業、自動車運転業務、医業に従事する医師の業務等については、令和 6 年 4 月から施行されます。）このため、「時間外労働に関する協定（36 協定）」の締結・届出のほか、36 協定の適正な運用が行われるよう、次のとおりきめ細やかな相談・支援等を行うとともに、各種助成金や時間外労働削減事例の紹介等を行います。
- ① 労働時間管理をはじめ労務管理の具体的な方法等について、各種説明会や各労働基準監督署に設けた「労働時間相談・支援コーナー」できめ細やかな相談・支援等を行います。
- ② 特に、中小規模事業場に対しては、引き続き、労働基準監督署の職員の個別訪問による具体的な労務管理の方法などについてきめ細やかな相談・支援等を行い、法定労働条件の履行確保を図ります。
- ③ 「長野働き方改革推進支援センター」や「働き方改革推進支援助成金」などの支援措置の活用が図られるよう、周知・利用勧奨を行います。

内容	概要	施行日			
		令和 2 年 (2020年)	令和 5 年 (2023年)	令和 6 年 (2024年)	
時間外労働 の上限規制	一般業種（中小企業） （大企業は平成31年4月から施行）	① 36協定の上限時間は、原則として月45時間、年360時間とする。 ② 臨時的な特別な事情がある場合でも、以下の上限規制が適用される（年6回まで） ・ 年720時間以内 ・ 複数月（2～6か月）平均80時間以内（休日労働含む） ・ 単月100時間未満（休日労働含む）	●	→	→
	建設業 （交通誘導警備業を含む）	令和 6 年 4 月以降に、一般業種と同様の上限時間が適用される。ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内と単月100時間未満の上限規制は、適用されない。			
	自動車運転業務 （事務職等は除く）	① 令和 6 年 4 月以降に、年960時間以内（休日労働は含まない）が適用される。 ② 複数月平均80時間以内と単月100時間未満の規制は、適用されない。 ③ 月45時間を超えることができるのは年6回までとする規制は、適用されない。			● →
	医業に従事する医師	具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされている。			
賃金請求権の消滅時効及び記録保存期間の延長 （次頁参照）	① 賃金請求権の消滅時効について、令和 2 年 4 月施行の改正民法と同様に 5 年に延長。 ② 賃金台帳等の記録の保存期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に 5 年に延長。 ③ 割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に 5 年に延長。 ④ 経過措置：①～③については、当分の間は 3 年。施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間を適用。	●	→	→	
中小企業の割増賃金の猶予措置	月60時間超の時間外労働の割増賃金率を 2.5% から 5.0% に引き上げ		●	→	

※「中小企業」の範囲は、次のいずれかの事業主となります。

「小売業（飲食店を含む）」で資本金の額・出資の総額が 5,000 万円以下又は常時雇用する労働者の数が 50 人以下。

「サービス業」で資本金の額・出資の総額が 5,000 万円以下又は常時雇用する労働者の数が 100 人以下。「卸売業」で資本金の額・出資の総額が 1 億円以下又は常時雇用する労働者の数が 100 人以下。「その他の業種」で資本金の額・出資の総額が 3 億円以下又は常時雇用する労働者の数が 300 人以下。

## 4 感染症の影響を踏まえた労務管理に関する啓発指導

### 課題

新型コロナウイルス感染症の影響で、休業や事業の縮小等を余儀なくされ、解雇、退職勧奨等が行われるおそれがある事業場に対しては、引き続き、適切な労務管理に関する啓発・指導等の必要があります。

### 取組

#### (1) 感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報の収集・把握

各労働基準監督署に設置した「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口」に寄せられた相談情報はもとより、労働局や公共職業安定所への各種届出や相談、各種報道等から大量整理解雇等に関する情報を収集し把握します。

#### (2) 啓発指導等の実施

把握した情報等から、感染症の影響による大量整理解雇等が行われるおそれがある事案に対しては、労働基準関係法令や「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の違反等の未然防止あるいは賃金不払等の早期解決を図るため、速やかに関係者に対し、適切な労務管理がなされるようパンフレット「適切な労務管理のポイント」を活用するなどにより、労働契約法や裁判例等の情報を提供することに加え、雇用調整助成金の制度等について周知し啓発・指導等を行います。

## お知らせ

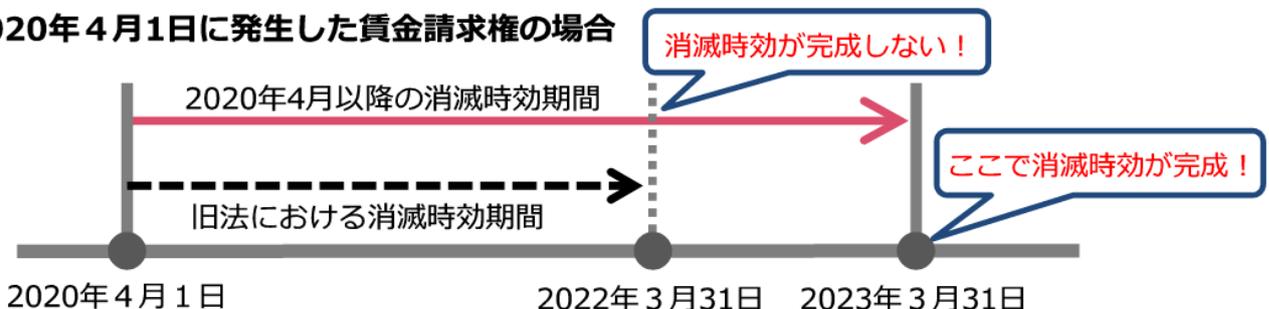
労働基準法の改正により賃金請求権などの時効の期間が延長されています。以下、その概要をお知らせします。

### 賃金請求権の消滅時効の延長（法115条）

令和2年4月1日以降に支払期日が到来する賃金請求権の消滅時効が2年から5年（**当分の間は3年**）に延長されました。※退職金は今までと同じ5年

### 2020年4月1日以降に支払われる賃金に適用されています

#### 2020年4月1日に発生した賃金請求権の場合



※対象となる主な賃金

・定期賃金（法24条）・休業手当（法26条）・割増賃金（法37条）・年休中の賃金（法39条）

※賃金台帳や労働者名簿、タイムカードなどの記録の保存期間も同様に5年に延長されていますが、こちらは、当分の間現行の3年のままです。

## 5 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

### 課題

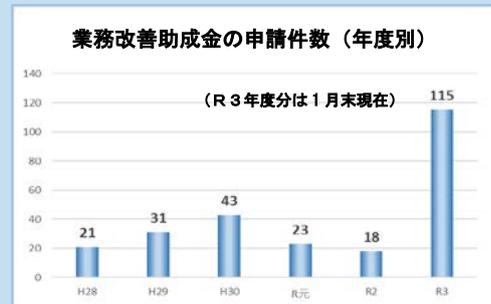
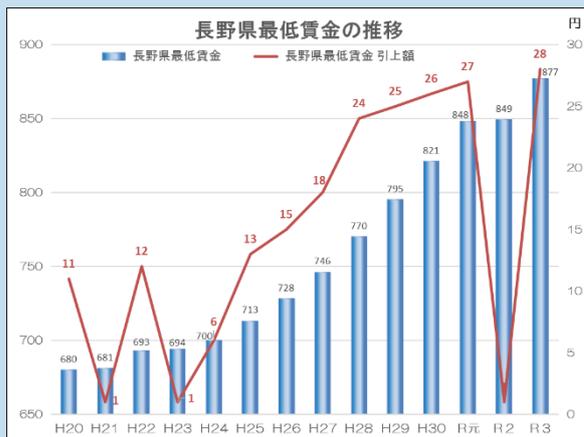
最低賃金については、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組む必要があります。

### 取組

#### (1) 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

ア) 最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げの支援を図ります。

イ) 長野労働局が委託して実施する「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する支援を行います。



#### (2) 最低賃金制度の適切な運営

ア) 経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む）及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえて、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図っていきます。

イ) 最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の広報誌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。

ウ) 最低賃金の履行確保上、問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行うなど、最低賃金の履行確保を図ります。

長野県で働くすべての方へ  
長野県の最低賃金  
時間額 (849円)  
**877**円  
令和3年10月1日 発効

長野県の特定(産業別)最低賃金

計量器・測定器・分析機器・試験機、医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ、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、時計・同部分品、製菓製造業 時間額 (916円)	人用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、自動車・同附属品、船舶製造・修理業、船用機器製造業 時間額 (927円)
各種商品小売業 時間額 (879円)	無給改修助成金 賃上げを支援する助成金を積極的に利用しましょう。

<最低賃金周知のためのポスター>

## 令和3年10月1日（金） 最低賃金周知の駅前街頭啓発を実施しました

「長野県最低賃金（令和3年10月1日から時間額877円）」の周知啓発のため、JR長野駅前において、長野県、連合長野と共同で街頭啓発を行いました。

街頭行動に先立ち、長野県PRキャラクター「アルクマ」と、連合長野マスコット「ユニオニオン」の長野県最低賃金広報大使任命式を行い、多くの注目を集めました。

また、10月の1か月間、駅前ビジョンにも広報映像が流れました。



## 6 迅速かつ公正な労災認定等

### 課題

過労死等（業務における過重負荷による脳・心臓疾患や精神障害）の労災請求件数は、下図のとおり令和3年度の1年間（速報値）で、脳・心臓疾患事案で9件、精神障害事案で23件と合計で32件となっています。また、石綿関連疾患の労災請求件数は増加傾向にあります（令和3年度（速報値）は16件）。

### 取組

#### 迅速かつ公正な労災認定

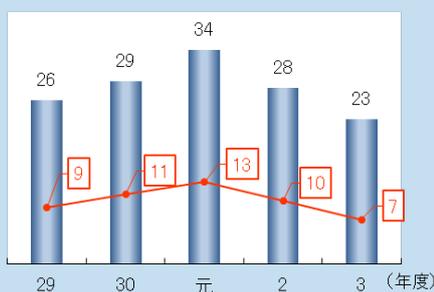
ア) 業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な労災保険給付を行います。

イ) 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。

#### 精神障害事案の推移



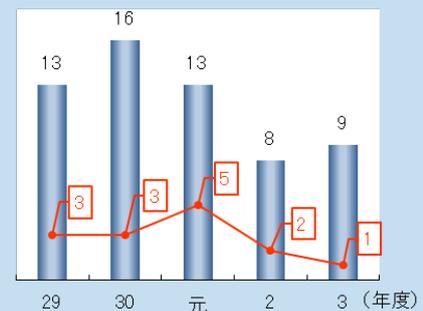
令和3年度は令和4年1月末日現在の数値(速報値)



#### 脳・心臓疾患事案の推移



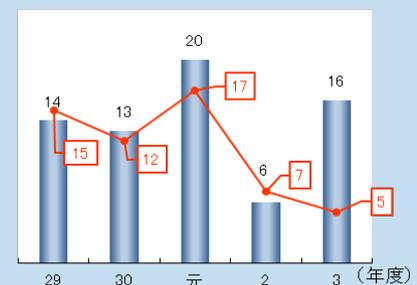
令和3年度は令和4年1月末日現在の数値(速報値)



#### 石綿（労災法）事案の推移



令和3年度は令和4年1月末日現在の数値(速報値)



## 7 働きやすい職場環境の整備

### (1) 総合労働相談、ハラスメント防止対策の推進

#### 課題

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げとなります。このため、職場におけるハラスメントの防止措置義務の履行確保等について、総合的に推進する必要があります。

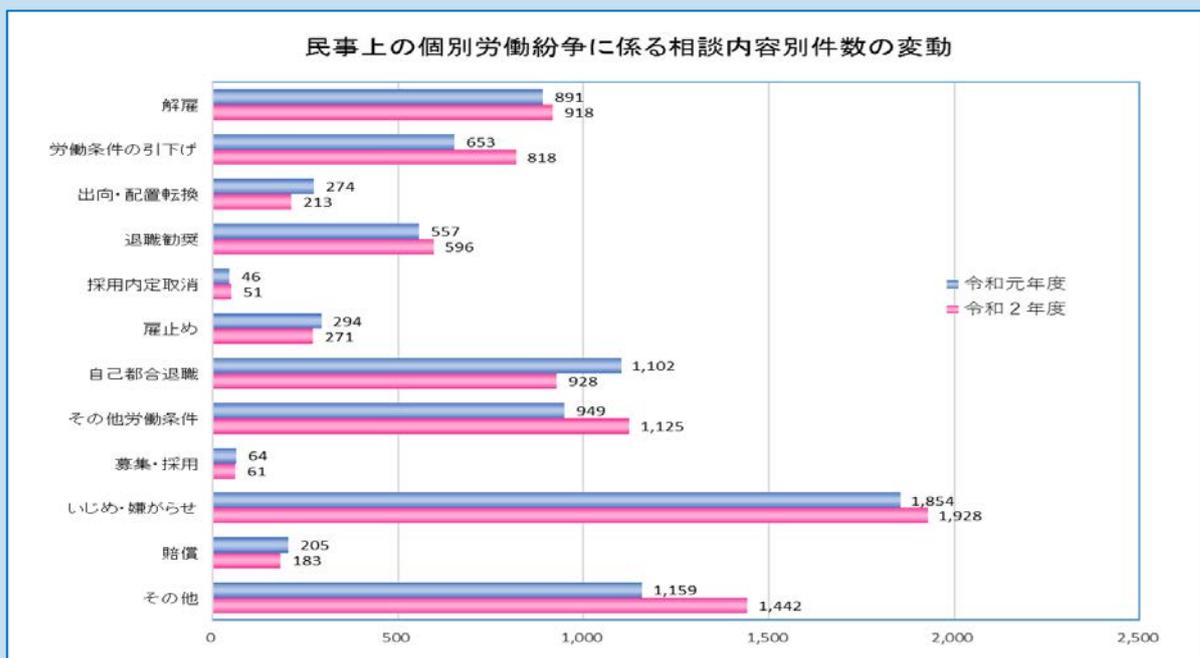
#### 取組

##### ア 早期の紛争解決に向けた体制整備

あらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、県内10か所の総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図るとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進します。

##### イ ハラスメント防止対策の推進

パワーハラスメント防止対策が法令で義務化されたことを踏まえ、職場におけるハラスメント防止対策を講ずるよう、事業主に対する指導を実施することにより法の履行確保を図ります。



<「あかるい職場応援団」のホームページサイト>

※厚生労働省による委託事業



## (2) 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

### 課題

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要です。

### 取組

#### ア 助成金による支援

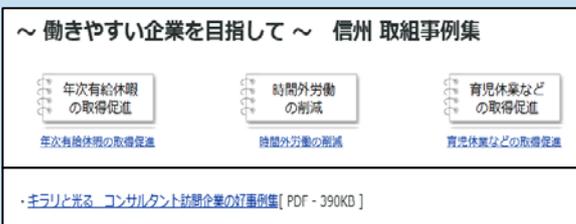
生産性を高めながら、労働時間の短縮等に取り組む、また賃金引上げを行う中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）（業務改善助成金）を行います。

#### イ 働き方改革推進支援センター事業による支援

「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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行います。

#### ウ 好事例紹介、助言等

働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。



<長野労働局ホームページ「働き方改革」コーナーの一例>

## (3) 柔軟な働き方がしやすい職場環境整備のための周知・啓発

### 課題

- ・副業・兼業に関し、労働時間管理・健康管理上のルールや、労災保険の取扱いについて、一層の周知が必要です。
- ・雇用型テレワークについて、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの導入・実施を進めていくことが必要です。

### 取組

#### ア 兼業・副業ガイドラインの周知

副業・兼業を希望する労働者の環境整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行います

#### イ テレワーク導入に向けた支援制度の周知

「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」及び関連助成金の活用、また、テレワーク導入の課題について、ワンストップでの総合的な相談支援拠点である「テレワーク相談センター」の紹介、セミナーについて、積極的な周知を行います。

## Ⅱ 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

### 1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

#### 課題

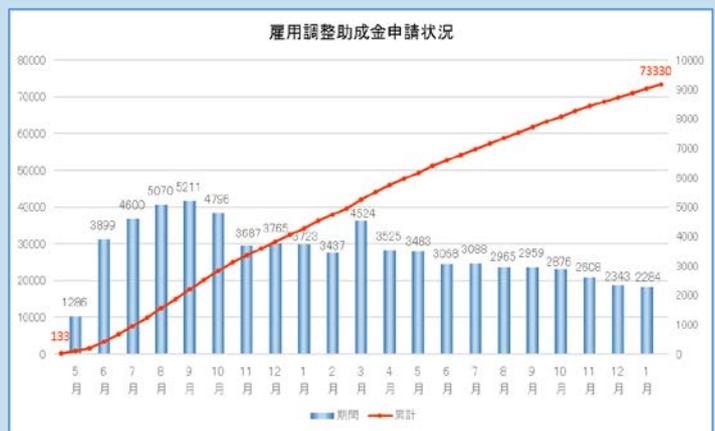
新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要があります。また、一時的な在籍型出向等により、休業とは異なる形で雇用の維持・継続のための対策を講じていく必要もあります。

#### 取組

##### 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

ア) 雇用調整助成金等により、引き続き休業により雇用の維持・継続に取り組む事業主を支援します。

イ) 産業雇用安定助成金により出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、長野県在籍型出向等支援協議会において産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用の維持・継続を促進します。



### 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

#### 課題

医療・福祉分野等の人手不足分野において人材確保が課題となっています。

人手不足分野への職種転換や、地域を越えた再就職支援等により、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要です。

#### 取組

##### (1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

ア) 医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野の求人と、コロナ禍で離職を余儀なくされた方を含む求職者とのマッチングを強化するため、人材確保対策コーナーをはじめとする各ハローワークでの支援、関係団体等と連携した取組を行います。

イ) 潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人条件緩和指導等の「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進します。

## (2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定

地域の関係者が参画する地域訓練協議会等において、これまで実施した訓練コースの検証や見直し等を行い、よりの確に地域のニーズを捉えた訓練コースの設定を促進します。

## (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

介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、下記の取組等を実施します。

- 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・障害福祉分野訓練枠の拡充のため、職場見学・職場体験の実施を要件に、訓練委託費等の上乗せ

## (4) 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

ア) 長野県との一体的実施事業として、「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で、長野県内で就労するための就職相談を行っています。

イ) 新規学校卒業者を含むU・I・Jターン就職希望者に対して、長野県での就労の状況や求人情報を提供するとともに、専門の就職支援ナビゲーターによる個別の就職支援等を行っています。

### 令和3年10月、「銀座NAGANO」の長野県移住・交流センターがリニューアルオープンしました

「銀座NAGANO」のレイアウト変更により、長野県移住・交流センターが4階から5階に移転し、令和3年10月にリニューアルオープンしました。

このリニューアルにより、地方自治体が移住セミナー等を行える「セミナーエリア」、利用者が個別に移住相談ができる「個別ブースエリア」、「フリー相談エリア」を設置し、様々なイベントや企業、個人との相談ができるようになりました。

長野県産の木材をふんだんに使ったゆとりのあるフロアの中で、県や各市町村と連携し、「ながの」の魅力を発信しながら、移住希望者の方への就職支援を行っています。

NEW

5F

**移住交流・就職相談コーナー**



**没入感が高まるディスプレイと優雅なソファエリア**



- ▶ 移住等に関するセミナーを開催し、大型ディスプレイにより参加者に対して映像訴求をします。
- ▶ ゆったりとくつろげる空間で、先輩移住者とオンラインで交流するイベントなどが開催できます。

**自然素材のデスク・チェアと大きなカウンターエリア**



- ▶ 77市町村による移住相談や、U・I・Jターン就職を希望する学生向け就職相談などの個別相談会を開催します。
- ▶ 県産品のディスプレイや高談会を開催し、販路開拓支援の場としても活用します。

**ガラス面の個別相談用ブースエリア**



- ▶ プライバシーに配慮した個別相談用ブースで、信州での暮らしをご案内します。
- ▶ ハローワークと連携し、暮らしと仕事に関するご相談にワンストップで対応します。

<長野県作成リーフレットより転載>

### 3 デジタル化の推進

#### 課題

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要があります。

また、利用者の利便性を向上するため、オンラインによるハローワークサービスの活用を推進する必要があります。

#### 取組

##### (1) 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

一定レベルのIT分野の資格取得を目指す訓練を実施する訓練実施機関に対し、訓練委託費等の上乗せを行い、訓練コースの拡充を図ります。

また、デジタル分野の訓練の受講を促進し、きめ細かな就職支援により、再就職の実現を図ります。

##### (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

ア) 令和3年9月に刷新されたハローワークシステムによりオンラインでの求人提出や応募ができるようになったことから、これらのツールを活用していただけるよう周知するとともに、全てのハローワークでオンラインによる職業相談を実施できる体制を整備し、サービス向上を図ります。

イ) UIJターンの就職希望者を含めた求職者を対象として、オンラインで面接ができる合同面接会の開催を検討します。

**ハローワーク**  
— 働き手へ —

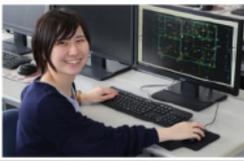
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

就職につながる  
**「デジタル分野の職業訓練（求職者支援訓練）」**  
を受講しませんか

事務、WEBデザイン、プログラミングなど  
就職活動に生かせる様々な訓練コースがあります

受講料無料    初心者OK    就職支援充実

受講後、活躍する女性が増えています！



**女性受講率 (※)** **72.9%**  
令和元年度

**女性就職率 (※)** **79.2%**  
令和元年度

※デジタル分野を含む全てのコースの実績

**未経験者**でも大丈夫  
自宅にパソコンがなく、訓練を受けるまでほとんどパソコンを触ったことがありませんでしたが、訓練で字打の書写の作成方法やデータの入力方法などを活かして、OA事務員として働いています。(IT系基礎系訓練修了生)

**他業種**からの転職も  
以前は飲食店で接客業をしていましたが、「パソコンのスキルを身につけてIT関係の仕事をしたい」と思ったため、求職者支援訓練を受講しました。訓練で業務に必要な知識を学び、通信会社へ就職することができました。今はホームページのデザインなどの業務を行っています。(WEBデザイン系訓練修了生)

**託児**サービス付きのコースも  
子供を安心して施設に預けられて、訓練に集中することができました。(託児サービス利用訓練修了生)

※訓練コース料は異なっております

▶ 受講の申し込みはハローワークへ！

- ・要件を満たす場合、求職者支援制度の生活支援給付金（月10万円）を受けながら、訓練を受講することができます。
- ・訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが就職活動をサポートします。
- ・受講料はテキスト代などの実費を除き無料です。
- ・受講後の方、お一人につき一台、パソコンをご用意しています。
- ・デジタル分野等の長期資格等の取得を目指すひとり親の方には、要件を満たす場合、高等学校等奨励給付金を支給します。詳しくは、お住まいの都道府県・市区町村にご確認ください。

【所在地・連絡先】



求職者支援訓練



【制度の詳細】



LL030414-開01

**デジタル分野 訓練コース例**

- デジタル分野以外にも、簿記・美容関連分野や介護・医療福祉分野など、希望職種に応じた様々な訓練コースがあります。
- 育児等と両立しやすい、訓練期間が1か月未満や、1日の訓練時間が3時間程度の短期・短時間特訓コースもあります。
- 託児サービスの利用が可能なコースもあります。
- オンラインによる受講が可能なコースもあります。

事務系コース	
コース	・ オフィスワーク基礎科 ・ ビジネスアプリケーション基礎科 ・ OA事務（表計算実務）科 など
内容	パソコンをあまり触ったことがない方向けのコースです。電源の入れ方やマウス、キーボード操作などの基本的なパソコン操作方法を習得します。一般的なオフィスソフト（マイクロソフト社のOfficeソフト等）の操作方法を習得し、ビジネス文書や構文の作成や、簡単なWEBページの更新ができることを目指します。
取得できる資格	日経PC検定 MOS コンピュータサービス技能評価試験 など
就職先	情報系の事務、情報処理企業の秘書、法律事務所や税理士事務所の受付 など
WEBデザイン系コース	
コース	・ WEBデザイナー基礎科 ・ WEBクリエイター基礎科 など
内容	HTMLコーディング、CSSコーディング、JavaScriptプログラミングなど、WEBページの制作に欠かせない知識を習得し、WEBの企画、制作、デザインの基本作業ができることを目指します。
取得できる資格	Illustratorクリエイター能力認定試験スタンダード WEBクリエイター能力認定試験エキスパート など
就職先	オンラインショップ運営会社、スマートフォンアプリ開発会社、WEB制作会社 など
プログラミング系コース	
コース	・ WEBアプリケーションプログラマー基礎科 ・ スマートフォンアプリケーションプログラマー基礎科（Java言語）科 ・ ソフトウェアプログラマー基礎科（Python言語）科 ・ ネットワークエンジニア科 など
内容	ハードウェア、ソフトウェア、プログラミング資格などの知識を学びます。ソフトウェアの構造設計や、基本設計書に基づいたソフトウェアの開発ができることを目指します。コースによっては機械学習やAIなどを学びます。
取得できる資格	Javaプログラミング能力検定 Oracle Certified Java Programmer 基本情報技術者試験 など
就職先	WEB開発会社、ソフトウェア開発会社、ソーシャルゲーム会社 など

# Ⅲ 多様な人材の活躍促進

## 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

### (1) 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

#### 課題

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、改正育児・介護休業法の改正内容の周知が必要であり、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、両立支援の取組を促進することが重要です。

#### 取組

##### ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

男性の育児休業取得促進のため、創設された産後パパ育休制度や妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別の周知・意欲確認の措置の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正についての周知を図るほか、施行された後の着実な履行を図ります。



##### イ 環境整備に向けた企業の取組支援

「イクメンプロジェクト」において作成する改正法に沿った企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

## お知らせ

### 【法改正】 育児・介護休業法 主な改正ポイント

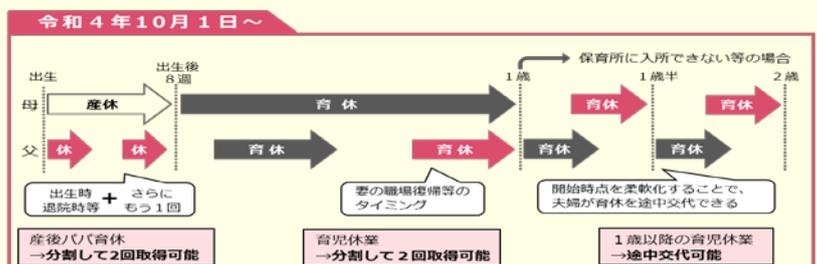
- ＜令和4年4月1日施行＞育児休業を取得しやすい雇用環境整備や、妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する育児休業取得等に関する意向確認等の措置が義務となります。
- ＜令和4年4月1日施行＞「事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である」有期雇用労働者であっても、育児・介護休業を取得することが出来ます(除外する場合は労使協定が必要)。
- ＜令和4年10月1日施行＞男性育休取得促進のため、産後パパ育休(出生時育児休業)が創設されます。



長野労働局ホームページに改正法の解説資料を掲載しています。

長野労働局 仕事と家庭の両立

検索



## (2) ハローワークマザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援

### 取組

ア) 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（長野・松本・上田・飯田マザーズコーナー）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するとともに、関係機関と密接に連携して各地域で開催されるイベント等での出張相談等を実施します。

イ) 仕事と家庭の両立ができる求人の確保を推進します。



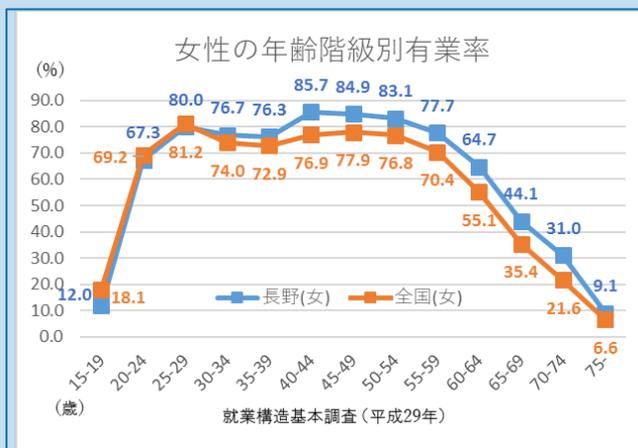
## (3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

### 課題

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正女性活躍推進法の周知徹底を図ることが重要です。

### 取組

令和4年4月1日より、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されるため、着実な履行確保及び優良企業認定制度の周知を図るほか、女性の活躍推進企業データベースへの登録を促します。



**女性の活躍推進企業 データベース**

厚生労働省

データの登録・修正 | 企業情報の検索 | 企業担当者の方 | 学生・求職中の方 | CSVデータダウンロード

English | お気に入り

**わたしが 見つける**

女性が活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数は  
**16,754社**  
 (データ公表企業)  
**22,005社**  
 (行動計画公表企業)

<「女性活躍推進企業」のデータベースサイト> ※厚生労働省による委託事業

## 2 新規学卒者等への就職支援

### 課題

新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細かな就労支援や定着支援等を促進していく必要があります。

### 取組

#### 新規学卒者の就労・定着のための支援

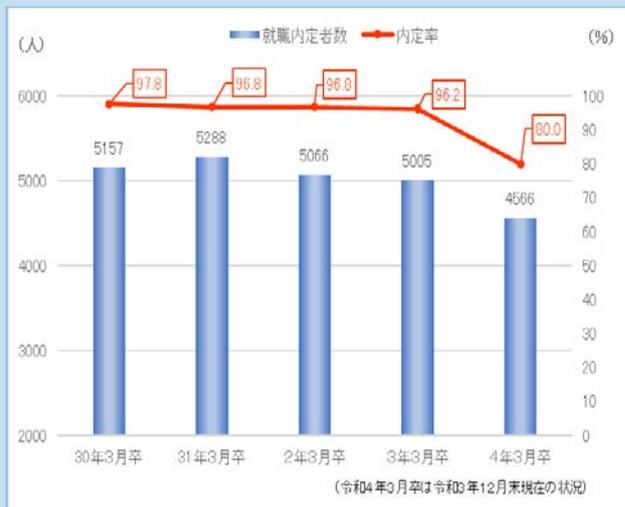
新規学卒者及び既卒3年以内の者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーター等による個別支援を実施します。

また、新規学校卒業者が就職した事業所を、就職支援ナビゲーター等が巡回し、事業主や就職した新規学校卒業者への面談による定着支援を実施します。

長野県における新規高卒者の求人数・就職内定者数・求人倍率(3月末現在)



長野県における新規大学等卒業予定者の就職内定者・就職内定率(3月末現在)



## 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) 非正規雇用労働者等の就職支援

### 課題

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の方々の雇用に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職のための就労支援を強化する必要があります。

### 取組

#### 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

担当者制による①セミナーの受講や今後の就職活動の方法等についての方向付け、②希望条件を丁寧に把握し、求職者に合った求人の選定、③応募書類の個別添削、模擬面接等を行います。また、求職者のニーズに合わせた求人開拓を個別に実施します。

## (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

### 課題

同一労働同一賃金をはじめとした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処遇改善や正社員転換制度の普及促進を図る必要があります。

### 取組

#### ア 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働者派遣法」の履行確保を図るため、企業に対する報告徴収による助言指導や指導監督等を実施します。



パートタイム・有期雇用労働法のイメージキャラクター「パゆうちゃん」

#### イ 専門家によるきめ細かな支援

「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支援、セミナー等を実施します。

#### ウ 正社員化・処遇改善を行う企業への支援

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行います。

<「パート・有期労働ポータルサイト」>  
※厚生労働省による委託事業

厚生労働省 パートタイム・有期雇用労働に関する様々な情報を提供しています。  
パート・有期労働ポータルサイト

キーワード検索

ホーム パートタイム・有期雇用労働法について 公正な待遇の確保に向けた企業向け助言指導 助言指導・助言指導サイト 労働法改正ポータル

2020年4月1日にパートタイム・有期雇用労働法が施行されました。  
2021年4月1日より、中小企業にパートタイム・有期雇用労働法が適用されました。詳しくはこちら。

※新設動画を配信しています。

職務分析・職務評価を活用したコンサルティングサービスを希望する企業を募集いたします。  
(令和3年度職務分析・職務評価コンサルタント育成事業)  
[詳しくはこちら](#)

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のためのセミナー」  
[お問い合わせ](#)

## (3) 求職者支援制度による再就職支援

### 取組

就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の活用を推進します

## (4) 地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就労支援

### 取組

ハローワークと地方公共団体が協定等に基づき、生活困難者を対象とした巡回相談や、市役所内の常設相談窓口の設置により、ハローワークと地方公共団体が一体となって早期かつきめ細かな就労支援を行い、生活困窮者等の就労による自立を促進します。

## 4 就職氷河期世代の活躍支援

### 課題

就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、ながの就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、3年間（令和2年度～4年度）で集中的に支援する必要があります。

### 取組

#### (1) ハローワークの専門窓口における就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

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、必要な訓練・職場実習等のあっせん、求職者の適性・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。

#### (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

ア) 特定求職者雇用開発助成金により、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。

イ) トライアル雇用助成金により、一定期間試用雇用し、求職者と求人者の相互理解を促進することで、継続的な雇用につながるよう支援を実施します。

#### (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

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、関係団体等とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進します。

#### (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

「短期資格等習得コース」において、訓練と職場体験等の一体型の訓練を実施し、職業訓練受講給付金の活用により、安心して受講できるよう支援します。



## 5 高齢者の就労・社会参加の促進

### 課題

令和3年10月時点において長野県の高齢化率は32.7%と徐々に上昇しているところであり、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮し安心して働けるよう、高齢者が活躍できる環境の整備が必要です。

### 取組

#### (1) 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

定年制の廃止や70歳までの定年引上げ・継続雇用制度・創業支援等措置の導入等を積極的に取り組むよう、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関と連携しながら、企業に働きかけ、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図ります。

#### (2) 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、ハローワークの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個別支援を中心に再就職支援を行います。

#### (3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

「高年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)に基づく対策について指導、啓発し、エイジフレンドリー補助金の周知を図ります。

#### (4) 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

ア) 高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、地域社会の活性化等を図るために、シルバー人材センターの活用を促進します。

イ) 地方公共団体を中心となって地域の関係機関が連携し、高齢者が地域で活躍できるような就業促進事業を推進します。

## 6 障害者の就労促進

### 課題

官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要があります。

## 取組

### (1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

ア) 障害者雇用の経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施します。

イ) 障害者の就労支援において雇用と福祉を繋ぐ機能を有する障害者就業・生活支援センターについては、より効果的に支援に係るコーディネートを実施するため、関係機関とのネットワーク機能の強化を図ります。

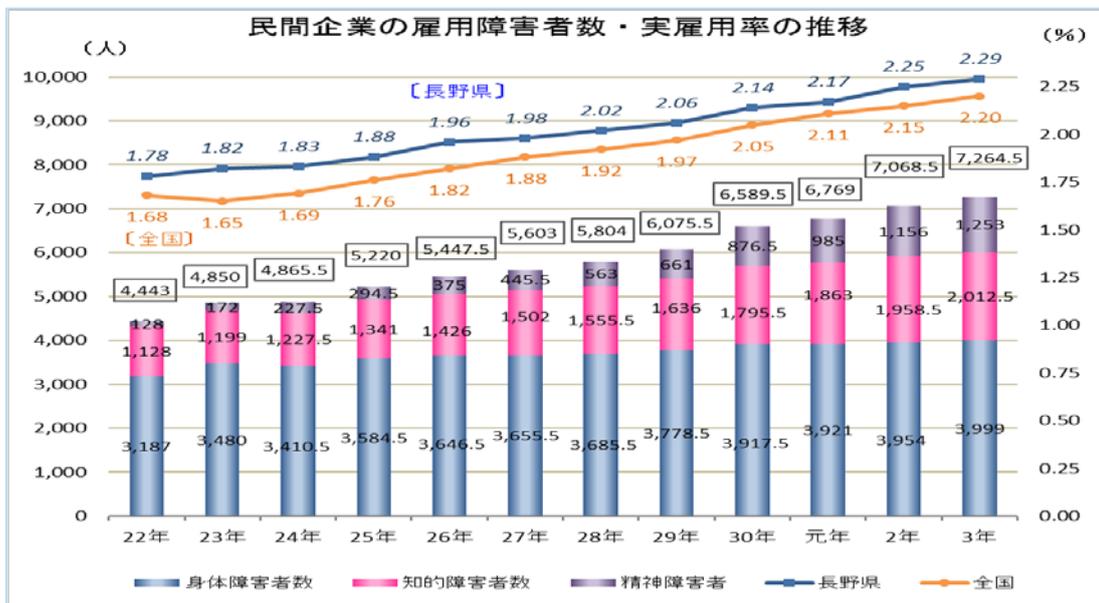
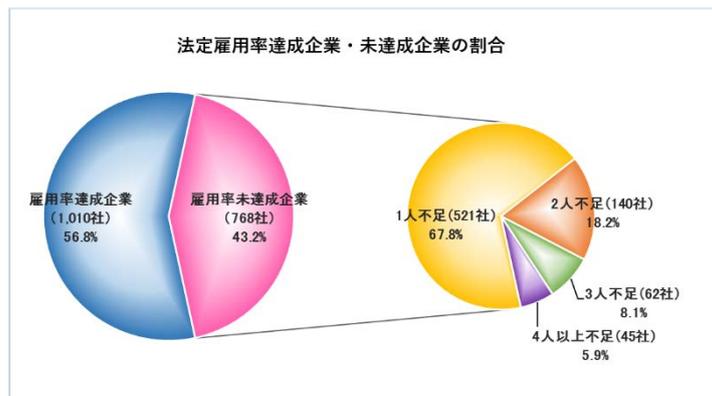
### (2) 多様な障害特性に対応した就労支援

ア) 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。

イ) 障害者の職業能力開発の推進が図られるよう、障害者に対して職業訓練の周知や受講勧奨等を実施します。

### (3) 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の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、法定雇用率未達成の地方公共団体を訪問指導するとともに、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。



## 令和3年12月、長野県内で初めて障害者雇用優良中小事業主認定制度（「もにす」認定制度）の認定をしました



「もにす」は、障害者と企業が明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすすむ」という思いをこめた愛称で、令和2年4月から始まった認定制度であり、この認定制度を通じて、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促進につながります。

また、障害者雇用を促進することで、女性、高齢者、外国人などの誰もが活躍できる多様性のある職場づくりにつながる事が期待できます。

もにす認定交付式(令和3年12月3日)



## 7 外国人に対する支援

### 課題

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要があります。

### 取組

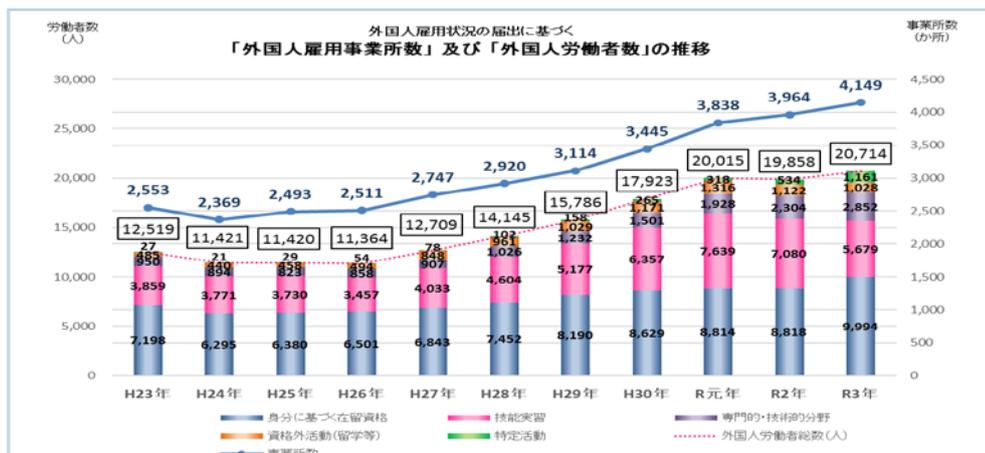
#### (1) 外国人求職者等に対する就職支援

ア) 外国人雇用サービスコーナー設置のハローワーク（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。

イ) 通訳員の配置、電話通訳、多言語音声翻訳機器等の活用により、外国人求職者への多言語による情報発信や相談支援体制の整備を図ります。

#### (2) 雇用管理に関する助言・援助等

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、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・支援等についても実施します。



# 労働局では、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる企業を認定しています。

認定を受けると以下の認定マークを表示することができ、企業のイメージアップや優秀な人材の採用・定着が期待できるほか、様々な優遇措置を受けることができます。

認定の基準や手続き、優遇措置については、各担当までお問合せいただくか、労働局HP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「と **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」

安全衛生法に基づき、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



## <参考> 労働局が行う主な施策・業務と PR キャラクター

### 主に雇用環境・均等室

多様な働き方に向けた環境づくり  
非正規労働者の公正待遇確保  
ハラスメント防止対策の促進

総合労働相談  
労使の紛争解決援助



#### パうちゃん

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。

仕事と育児の両立支援  
女性が活躍できる職場づくり  
各種助成金による支援

### 主に職業安定部

職業相談・紹介  
新規学卒者就職支援

職業訓練・再就職支援  
就職氷河期世代支援



#### ハロレくん

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。

求人受理・求人確保

外国人就職、就業支援  
障害者就職、就業支援

（失業等）雇用保険給付

外国人雇用管理改善  
障害者雇用促進  
高齢者就労等環境づくり

（休業手当等）  
雇用調整助成金等の支給  
（雇用維持のための出向）  
産業雇用安定助成金の支給



ハローワーク  
マゼースコーナー  
シンボルマーク

### 主に労働基準部

労災認定・保険給付

最低賃金引上げ・履行確保  
長時間労働是正  
安全・健康な職場づくり



#### たしかめたん

労働条件の明示・確認の実施を促進しています。



#### 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。



#### ちゅーい かん官

労働現場での災害予防を呼びかけています。

# 長野労働局の組織と所掌事務・相談先

◆令和4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
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
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
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・労働者派遣事業の許可・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
	訓練室	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）
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

## 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

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

労働基準法令の相談

安全衛生関係免許の申請

労働者派遣関連の相談

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

賃金・解雇等の相談

労災保険の相談

就職・求職活動の相談

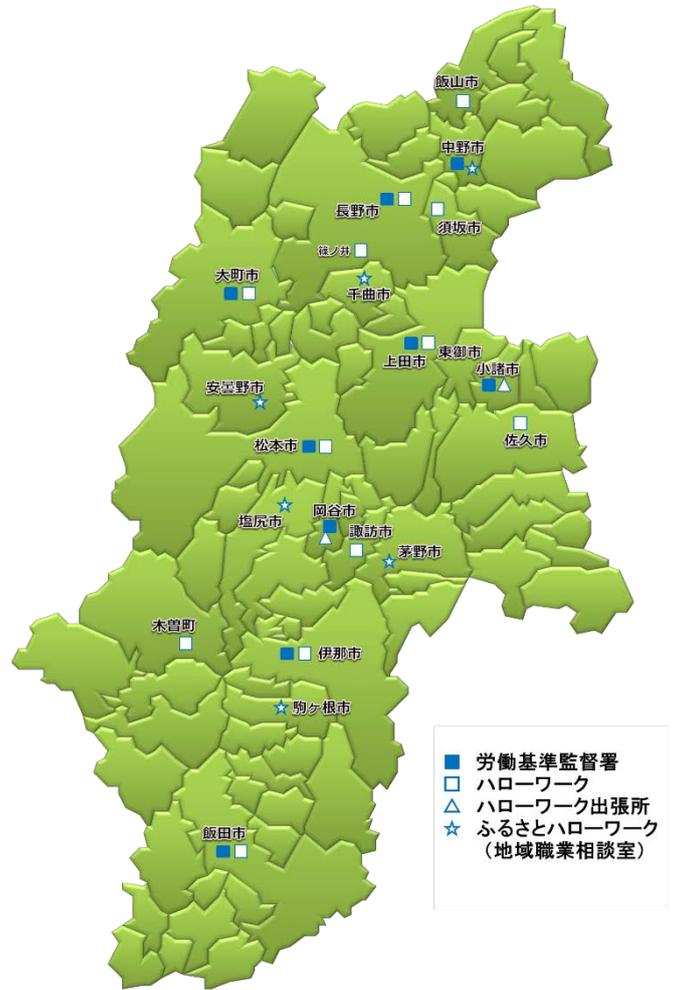
外国人就労関連の相談

雇用保険給付等の相談

# 長野労働局組織の所在・連絡先

所在地 〒380-8572 長野市中御所 1-22-1

名称		電話番号	FAX 番号
総務部	総務課	026-223-0550	026-223-0587
	労働保険徴収室	026-223-0552	026-223-6751
雇用環境・均等室		026-227-0125(代表)	026-227-0126
労働基準部	監督課	026-223-0553	026-223-0591
	健康安全課	026-223-0554	026-223-0591
	賃金室	026-223-0555	026-223-0591
	労災補償課	026-223-0556	026-223-0591
職業安定部	職業安定課	026-226-0865	026-226-0157
	職業対策課	026-226-0866	026-226-0157
	訓練室	026-226-0862	026-226-0157
	需給調整事業室	026-226-0864	026-226-0157



## 労働基準監督署（各署に総合労働相談コーナー設置）

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 長野新卒応援ハローワーク	380-0835	長野市新田町 1485-1 もんぜんぶら座 4F	026-228-0333 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

## 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(えんげーく) 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 駒ヶ根市駅前ビルアルバ 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
中野市地域職業相談室	〒383-0031 中野市南宮 1-11 中野市役所南宮庁舎内	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