

2023年度（令和5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～



「槍ヶ岳と大キレット」

ひと、くらし、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

コロナ禍からの経済社会活動の回復と新しい資本主義の実現に向け、国民一人ひとりが豊かさを実感できる社会を目指すため、成長と分配の好循環に向けた「人への投資」の抜本強化が必要です。

長野労働局は、「安心して安全で健康に働くことができる職場が全ての基本」であることを、常に課された使命として大切に守り、①労働者の賃上げ支援、②人材の育成・活性化、③安心して挑戦できる労働市場の創造、④多様な人材の活躍促進、⑤労働条件の確保・改善等を積極的に進めます。

このために、労働局の四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）が一体となって、総合労働行政機関としての機能を遺憾なく発揮し、地域や国民からの期待に応えます。

目次

I 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ」の積極的な活用を促すための取組（P2～8）

- 1 賃金の引上げに向けた支援の推進等
- 2 個人の主体的なキャリア形成の促進
- 3 安心して挑戦できる労働市場の創造

II 多様な人材の活躍促進（P9～15）

- 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進
- 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
- 3 新規卒卒者等への就職支援
- 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

III 労働者が安心して安全で健康に働くことができる環境の整備（P16～21）

- 1 安全で健康な職場環境の確保
- 2 長時間労働の抑制
- 3 労働条件の確保・改善対策
- 4 総合的なハラスメント対策の推進
- 5 労災保険給付の迅速・適正な処理
- 6 労働保険適用徴収業務の適正な運営

【巻末】（P22～）

- 行政施策PRキャラクター、認定企業制度の紹介
- 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 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ」の積極的な活用を促すための取組

1 賃金の引上げに向けた支援の推進等

課題

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組む必要があります。

取組

（1）賃金の引上げに向けた支援

- 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。
- 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「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、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、長野労働局及び県内労働基準監督署（以下、「監督署」といいます。）においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等に取り組んでいます。
- 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賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供するなど、企業の賃金引上げへの支援等に取り組みます。



<https://pc.saiteichingin.info/chingin/>

- 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」（以下、「長野働き方改革推進支援センター」といいます。）によるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行います。

中小企業・小規模事業者の皆さま

厚生労働省都道府県労働局委託事業

働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革推進支援センターは全国47都道府県にあります。各センターでは、社労士等の専門家が働き方改革についての相談に応じています。相談無料、秘密厳守です。



NEXT WORK STYLE
働き方改革広がる

確かめよう
労働条件！



(2) 最低賃金制度の適切な運営

- 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つつ、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。
- 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。
- 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。

改定最低賃金の周知

改定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。長野駅前街頭啓発での周知用資材（ウェットティッシュ）の配布や、最低賃金ポスターデザイン公募など、効果的な周知を図ります。



令和4年度駅前街頭啓発



令和4年度入賞作品の数々

(3) 同一労働同一賃金の徹底

- パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を各監督署と連携して実施することにより、法の着実な履行確保を図ります。

雇用環境・均等室は、各監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等について助言します。

職業安定部需給調整事業室は、各監督署から提供された情報に基づき、指導監督を実施し、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行います。

- 長野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、社会保険労務士等の専門家による窓口相談や個別企業コンサルティング、商工団体等と連携したセミナーを実施するなど、同一労働同一賃金などの相談に応じ、きめ細かな事業主支援を行います。

また、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に向けたキャリアアップ助成金などを周知し、事業主支援を行います。



長野働き方改革
推進支援センター
サイト



パート・有期雇用労働法
キャラクター「バゆうちゃん」
NAGANO Ver.

2 個人の主体的なキャリア形成の促進

課題

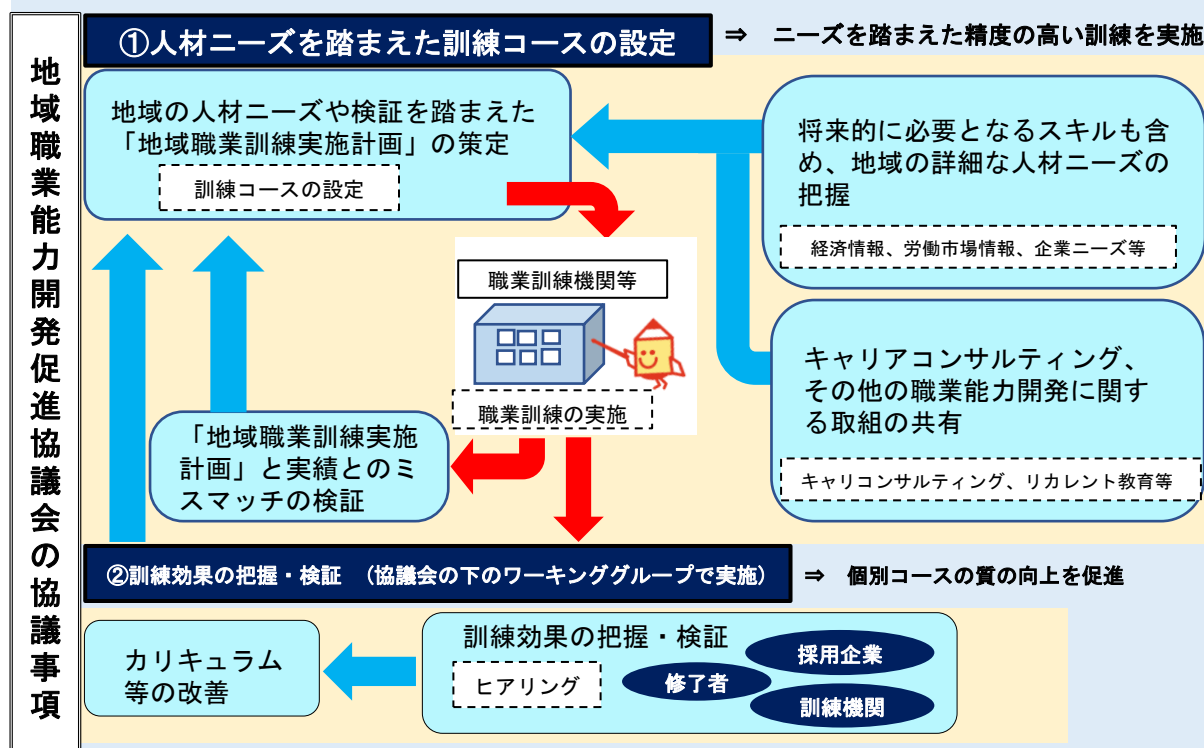
産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められています。

その際、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが重要です。

取組

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

長野県地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を行います。また、訓練効果の把握・検証により、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進します。



(2) キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援

令和5年度に創設される「キャリア形成・学び直し支援センター」では、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会の提供や訓練情報の提供等を行います。

(3) 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

IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せを引き続き実施するとともに、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習向けコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等を実施します。

ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに訓練開始前から訓練終了までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

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！

女性就職率 75.8%

男女別受講割合
女性 67.1%
男性 32.9%

年齢別受講割合
女性 10～20歳代 33.5%
30～40歳代 50.0%
50～60歳代 16.6%

※数字は、事務、WEBデザイン、IT分野のコースの令和2年度実績

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に触ったことがありませんでしたが、訓練で学んだ書類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）

※訓練コース内は要領をご覧ください

▶ 受講の申し込みはハローワークへ！ [所在地・連絡先] [制度の詳細]

- 要件を満たす場合、求職者支援訓練の生活支援給付金（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、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。
- 令和5年3月末までの期間として、働きながら訓練を受けて社内での正社員転換などを目指す方や、今の仕事に定着しつづける力を身につけようとする方などにも受講対象となります。
- 受講料はテキスト代などの実費を除き無料です。
- 受講者の方、お一人につき一台、パソコンをご用意しています。
- デジタル分野等の技能習得等の取組を支援するひとり親の方には、要件を満たす場合、高等職業訓練促進給付金を支給します。詳しくは、お住まいの県庁・市町村役場にご相談ください。

LL040314 豊後県労働局

デジタル分野 訓練コース例

- デジタル分野以外にも、理容・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・短時間制訓練コースもあります。
- 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、ビジネス文書や帳票の作成や、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	観光業の事務、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デザイナー養成科 ・WEBクリエイター養成科 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養成科 ・スマートフォンアプリケーションプログラマー養成（Java言語）科 ・ソフトウェアプログラマー養成（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、プログラミング言語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

(4) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

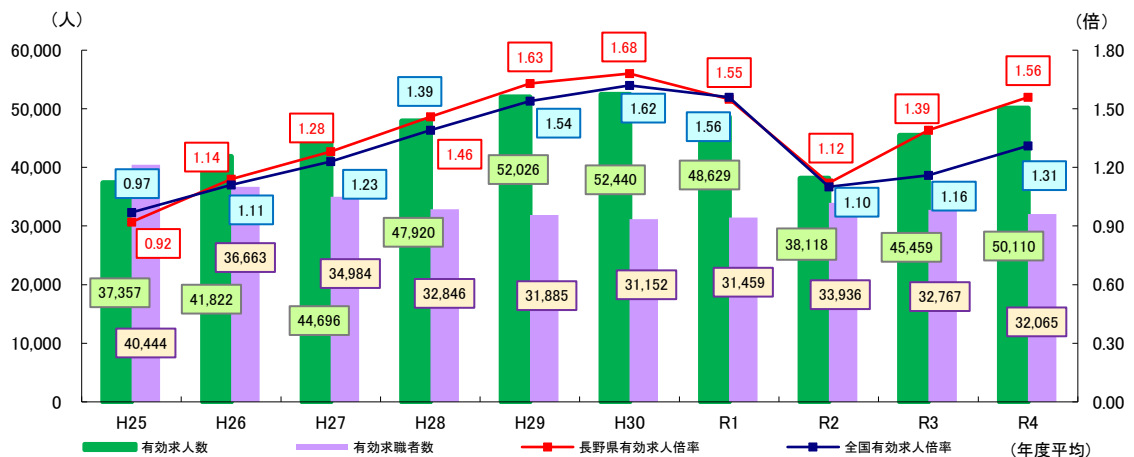
○雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組みます。

○産業雇用安定助成金により、雇用維持や賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを図るための在籍型出向を行う事業主を支援します。

3 安心して挑戦できる労働市場の創造

(1) 労働市場の強化・見える化

【参考】〈有効求人数・有効求職者数・有効求人倍率の推移（季節調整値）〉



(R4年度は1月末までの平均値)

課題

個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点から、円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要です。

取組

○ 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和4年10月に施行された改正職業安定法による求職者に関する情報を収集している事業者に対する届出制の導入等について、周知啓発を実施します。また、民間人材サービス事業者等に対して、適正な運営の確保を図るための指導監督等を実施します。

○ 円滑な労働移動に資する情報等の整備

職業情報、職業能力、職場情報などについて、「job tag（職業情報提供サイト）」「マイ・ジョブカード」「しょくばらば（職業情報総合サイト）」の活用促進を図ります。



3つのサイトを活用して調べられること



(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

課題

労働移動の円滑化を進めるに当たっては、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが重要であり、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めることが重要です。

取組

○ 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

- 就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）を雇い入れ、人材育成を行った上で、計画期間内に5%以上の賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行います（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））。
- 離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に上乗せ助成を行うとともに、再就職援助計画対象者へのきめ細やかな再就職支援を実施します。

○ 都市部から地方へ移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京圏で移住を伴う長野県での就職を希望する求職者を支援するため、「銀座NAGANO」内の長野県移住・交流センターを運営し、長野県が行う移住相談と一体で、UIターン就職希望者に対して就職支援を行います。

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



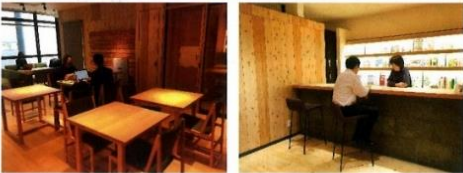
- ▶ 移住等に関するセミナーを開催し、大型ディスプレイにより参加者に対して映像訴求をします。
- ▶ ゆったりとくつろげる空間で、先輩移住者とオンラインで交流するイベントなどが開催できます。

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。

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商談会を開催し、販路開拓支援の場としても活用します。

<長野県作成リーフレットより転載>

- 7 -

(3) 継続的なキャリアサポート・就職支援

課題

個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要です。

取組

○ ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

- ハローワークに来所しなくてもハローワークのサービスを受けられる求人者マイページ、求職者マイページの利用促進を図るため、利用方法などをわかりやすくまとめた動画等により、周知を強化します。
- 再就職に当たり課題を抱えている方へは、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図ります。



マイページに
お気に入りの求人、
検索条件を保存！

長野労働局マイページ
活用促進キャラクター

マイペさん



マイページを開設して
効率よく人材さがし

○ 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

- 医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。
- 潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人条件緩和指導等ための「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進します。

○ 求職者支援制度による再就職支援

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積極的な周知・広報により制度の活用を推進します。

○ 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支援

求職者担当者制により、①就職活動方法等の方向付け、②求職者に合った求人の選定、求人開拓、③応募書類の作成支援、模擬面接及びハローワーク開催セミナーの受講等、計画的な一貫した就職支援を行います。

○ 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

ハローワークにおいて、地方公共団体との協定に基づき、福祉事務所や自立支援機関等への巡回相談や市役所庁舎への常設窓口の設置により、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、生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進します。

Ⅱ 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

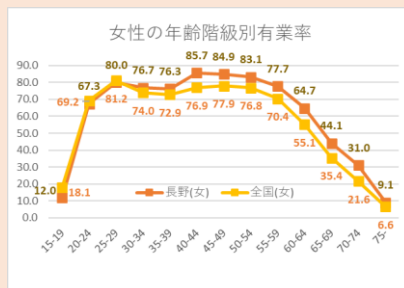
課題

女性活躍をより一層推進するためには、誰もが働きやすい就業環境を整備する必要があり、また、男女ともに仕事と家庭を両立しながらキャリア形成が進められるよう、男性の育児休業取得等の促進を図る必要があります。

取組

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

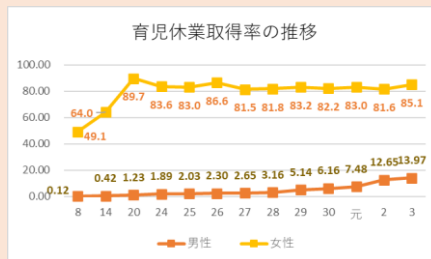
令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により着実な履行を図ります。あわせて、募集、採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについても、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。



(2) 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

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年より施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。



② 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

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。

(3) 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

○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。

○仕事と家庭の両立ができる求人の確保を推進します。



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

パートタイム・有期雇用労働法が、令和3年4月1日より中小企業含め全面適用されており、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を強力に推し進めていく必要があります。また、労働者派遣法の一部改正部分についても令和2年4月1日に施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要があります。無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要となります。

取組

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

- パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を各監督署と連携して実施することにより、法の着実な履行確保を図ります。
- 長野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、社会保険労務士等の専門家による窓口相談や個別企業コンサルティング、商工団体等と連携したセミナーを実施するなど、同一労働同一賃金などの相談に応じ、きめ細かな事業主支援を行います。
- 非正規労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化を含む）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などによる支援を行います。



同一労働同一賃金
特集ページ

同一労働同一賃金を整備するために必要な取組の手順についてまとめた事業主向けのパンフレットや解説動画などを掲載しています。



3 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

(1) 新規学卒者等への就職支援

○新規学卒者及び既卒3年以内の者を対象に、長野・松本の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。

○就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化します。

(2) フリーター等への就職支援

フリーター等（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、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通じて正社員就職を支援します。

長野新卒応援ハローワーク 学生就職支援室

学生の就職相談を専門に行うスタッフが
皆さんの就職活動を応援します！

ご利用対象者

- ・大学・短大・高専・専修学校等の在学生
- ・高校生、中学生
- ・既卒者（卒業後概ね3年以内の者）
- ・保護者
- ・学卒求人事業者等

登録は窓口またはインターネットで

【窓口での登録方法】
① 所内の専用パソコンに求職情報を入力
② 窓口で確認を受けて登録完了

【インターネットでの登録方法】
① ハローワークインターネットサービスにアクセス
② 「求職申込み」からメールアドレスをアカウント登録
③ 求職情報を登録し、求職者マイページを開発する
④ オンライン上の求職登録完了
⑤ 相談窓口で就職相談や紹介を受けることができます

まずはハローワークに登録！
充実した支援メニューを受けられるよ！
※県民のハローワークでも登録可

登録は窓口またはインターネットで

【インターネットでの登録方法】
① ハローワークインターネットサービスにアクセス
② 「求職申込み」からメールアドレスをアカウント登録
③ 求職情報を登録し、求職者マイページを開発する
④ オンライン上の求職登録完了
⑤ 相談窓口で就職相談や紹介を受けることができます

長野に密着した就活情報サイト

長野新卒応援ハローワーク
イベント情報や就活に役立つ情報等を随時提供しています。
※掲載には Facebook への登録が必要です。

おしごとがのめさ
長野県地域9市町村の企業情報が満載！求人情報やイベント情報も掲載しています。

ジョブズNAGANO
長野県公式の就職支援ポータルサイトで、企業情報はもちろん、様々なイベントを実施しています。

長野新卒応援ハローワーク
〒380-0835
長野県長野市新田町1485-1 もんぜん354F
TEL 026(226)0989 FAX 026(480)0120
利用時間/9:00～17:30
休日/土・日・祝日、年末年始
※若者層はイメージトレーニングや模擬面接等も活用でき、3時間まで無料となります。就活準備を応援いたします。

松本 新卒応援ハローワーク

(ヤングハローワーク松本)

新規学校卒業予定の学生や学校卒業後も就職活動を行っている方への就職支援を行うための国の機関です。利用はすべて無料です。

＜ご利用対象者＞

大学・短期大学・専修学校等の在学生、既卒者（卒業後3年以内の方）

相談・支援を受けるためには、ハローワークへの登録が必要です。
※併せてジョブカフェ信州の利用登録もしていただきます。

登録する

ハローワーク内のパソコンで登録

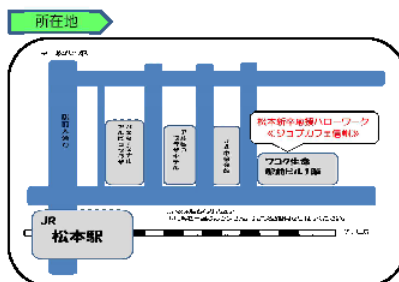
ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）で、求職申込情報を仮登録いただいた後、窓口で本登録します。
登録後は「ハローワーク受付票」をお返しします。
※全国すべてのハローワークで使える受付票です。

お手持ちのパソコン、タブレット、スマートフォンで登録

ハローワークインターネットサービス（下記参照）にアクセスし、オンラインで求職登録を行うことができます。
窓口をご利用の際は、求職登録が済んでいる旨を受付にてお申し出ください。

※ ハローワーク松本を含む全国のハローワークで、既に求職登録をされている場合は、新たな求職登録は不要です。
受付にその旨をお申し出ください。ただし登録後約2年以内（令和2年1月以降登録は5年）に限りです。

ハローワークインターネットサービスにアクセス
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp>



〒390-0815 松本市深志1-4-25
松本フコク生命駅前ビル1階
TEL (0263) 31-8600 FAX (0263) 39-2260
★利用時間 8:30～17:15
★休日/土・日・祝日、年末年始
※お昼もカレンダーどおりに開庁しています。

※松本新卒応援ハローワークは、ジョブカフェ信州の施設内に併設されています。

おしごとがのめさ ジョブカフェ信州！

若者の仕事探しをまるごとサポート
長野県が設置した若者の就業を支援する施設です。

キャリア・コンサルティング

個別に専門のアドバイザーが仕事探しのお手伝いをするほか、就職活動の方法や悩み事にもきめ細かなアドバイスを行います。

セミナーの開催

コミュニケーション能力や自己分析の方法を身につけたり、履歴書の書き方、面接の受け方など、就職活動に役立つ実践的セミナーを随時開催します。

更に詳しくはこちらにアクセス
<https://www.jobcafe-shinshu.pref.nagano.lg.jp/>



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、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た、これまでの3年間（令和2年度～4年度）の集中取組期間に続き、令和5年度からの2年間で「第2ステージ」と位置づけ、更なる支援に取り組む必要があります。

取組

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

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

○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。

○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。

あなたの就職・社会参加への
道筋を一緒に見出します。

就職氷河期世代
活躍支援

まずはご相談ください



相談できるって、
心強い。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

課題

令和4年4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

○ 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。

○ 地方公共団体が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。

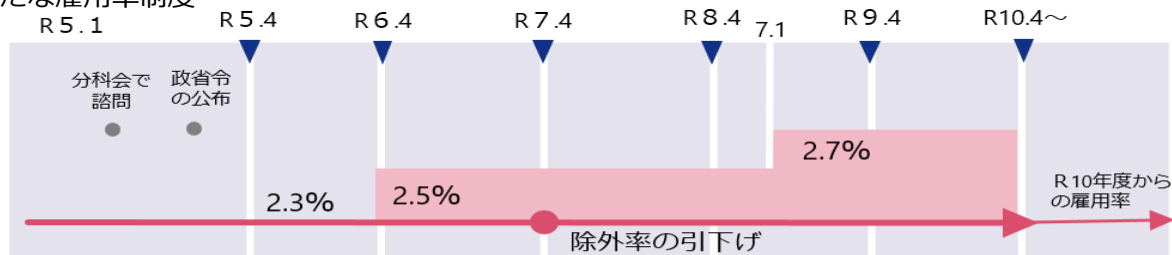
6 障害者の就労促進

課題

令和4年12月に成立した改正障害者雇用促進法について、令和5年4月以降、施行を着実に図ることが必要です。

また、今後、新たな法定雇用率（民間企業2.7%、公務部門3.0%）の段階的な引き上げや、除外率の10ポイント引き下げが予定される中、障害者の雇入れ支援等の強化が必要です。

新たな雇用率制度



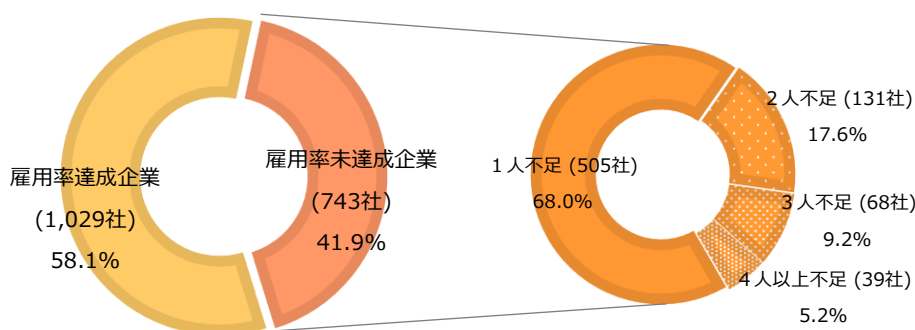
※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化される(ほか、特に短い時間(週所定労働時間10時間以上20時間未満)で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる)。

取組

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

- 法定雇用率の引き上げや除外率の引き下げにより雇用率未達成企業の増加が見込まれることを踏まえ、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行い早期対応を促進します。
- 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。
- 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。

法定雇用率達成企業・未達成企業の割合（令和4年6月1日現在）



(2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行います。

(3) 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。

(4) 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、法定雇用率未達成の地方自治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。

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

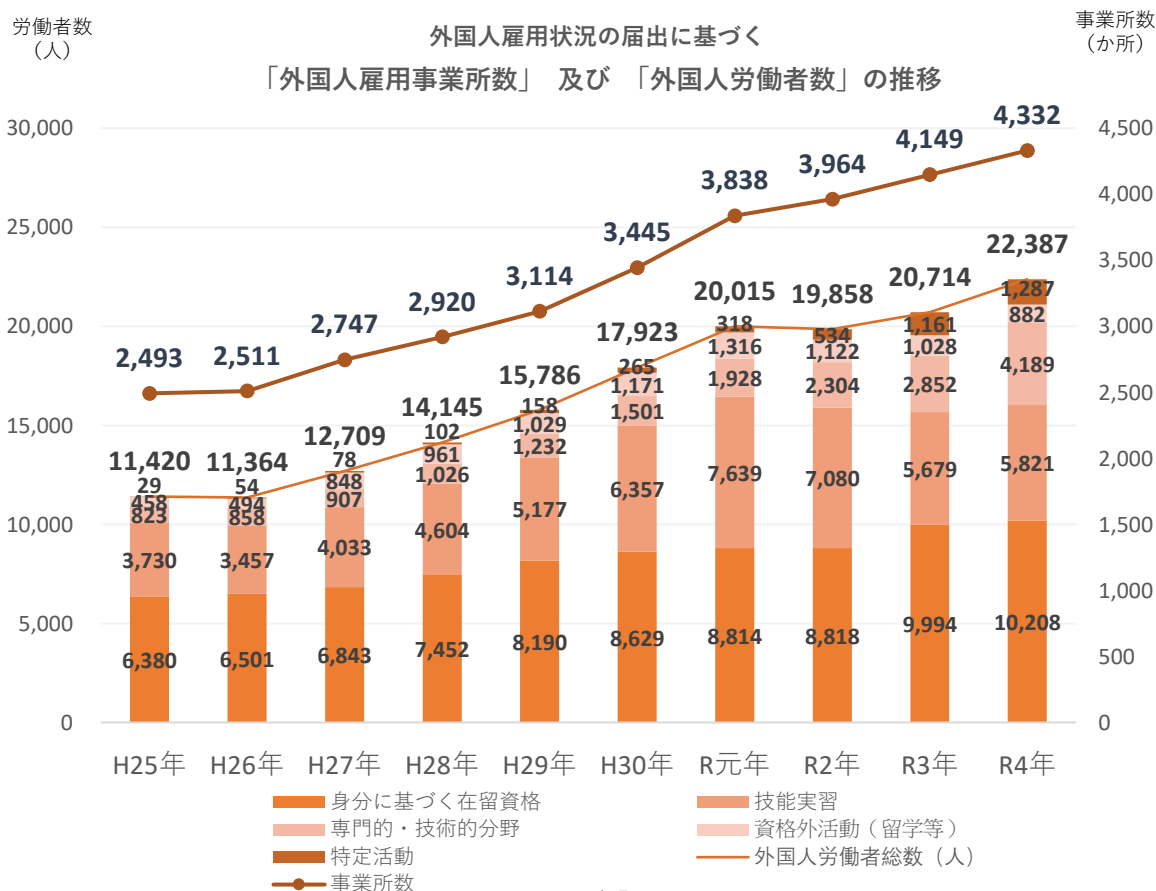
(1) 外国人求職者等に対する就職支援

○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。

○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。



Ⅲ 労働者が安心して安全で健康に働くことができる環境の整備

1 安全で健康な職場環境の確保

課題

令和4年の県内の労働災害による死亡者数は21人と、今なお毎年多くの尊い命が失われており、休業4日以上之死傷者数は中期的に増加傾向であり、2,294人（前年比+7.6人）で直近21年間で最多となりました。また、石綿等による遅発性の重度の健康障害や過労死なども発生しています。

事業者が安全衛生対策に自発的に取り組むよう新しい切り口にも取り組み、「**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

みんなの安全を、
みんなで守り合う。



① 横断的対策

ア) 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、死亡災害防止のため法令事項を含む基本的な安全措置を徹底します。**

イ) **労働者の命と安全・健康を守ることの重要性**はもとより、**SAFEコンソーシアム**や安全衛生優良企業制度のほか、健康経営認定制度、職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業について周知する等、安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備に努めます。

AIなど高度なものに限らず、各種IT技術活用による**安全衛生に係るDX**の推進を促します。

ウ) 高年齢者を中心に若者まで幅広く発生し、増加が続く**転倒災害や腰痛等**を防止するため、**エイジフレンドリーガイドライン**と補助金について指導・周知を行い、介護作業の**ノーリフトケア**の導入を促す等、小売業や介護施設を中心に様々な対策を推進します。

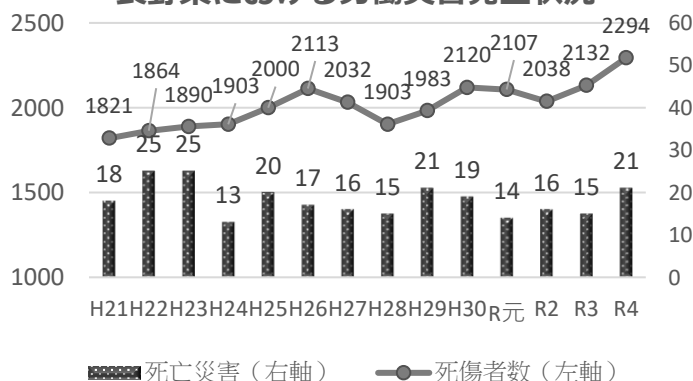
雇入れ時や作業内容変更時の**安全衛生教育**に関して、**令和6年4月から、全業種**において、作業手順や器具・設備の取扱方法等の教育が**義務化**されることを周知徹底します。

② 死亡災害の撲滅及び大幅に増加する労働災害の防止

ア) 死亡災害の多発が続く**建設業**について、**墜落や重機等による重篤災害**を防止するため、**基本的な安全措置の実施を徹底し、工事の設計・計画段階を含めリスクアセスメントによる取組を推進**します。一側足場や足場点検に関する規則改正を周知・徹底します。

イ) 製造業について、**動力機械の災害防止3原則**（①本質安全化、②危険個所の覆い等、③非定常作業時等の停止）を推進・徹底し、生産設備の製造時も含め**リスクアセスメントによる取組**を推進します。クレーンやフォークリフト、自動車整備・機械修理に係る災害など、繰り返し発生している死亡災害の防止を図ります。

長野県における労働災害発生状況



長野県における第14次労働災害防止推進計画

誰も安全で健康に働くことができる職場の実現のために

2023年度～2027年度の5か年を
計画期間とする中期計画を定めました⇒

第14次計画の指標

○全産業の死亡者数
死亡災害の撲滅を目指し
第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



職場のあんぜん
サイト↓



ウ) 災害多発の続く**運送業**で多発する**荷役災害（特に5大災害）**を防止するため、運送事業者だけでなく、製造業や小売業をはじめとする**荷主や配送先等**に対しても、**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。2t以上トラックの荷台での保護帽や昇降設備使用、テールゲートリフターの特別教育等の規則改正を周知・徹底します。

エ) **冬季特有の労働災害**の防止のため**滑りにくい靴**の着用等を推進します。増加する外国人の労働災害を防止するため、**外国語安全衛生教育教材**の活用を指導・周知します。

オ) フォークリフト災害など様々な業種で発生している災害の防止を推進します。

③ **健康障害の防止**

ア)建築物や工作物など幅広い箇所に石綿が使用されており、**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ついて、事前調査結果等報告の提出実績がなかったり、石綿なしとの報告ばかりのような事業者に対して**事前調査に関する指導を強化**し、令和5年10月施行の**事前調査者と石綿含有分析者の資格要件化**の改正石綿障害予防規則の徹底を図ります。

イ) **化学物質対策**の大幅改正について周知徹底し、事業者による**自律的管理が実効ある形**で行われるよう、専門家の相談窓口を周知しつつ指導を行います。規則改正された酸等取扱い業務の歯科健診、放射線業務、金属アーク溶接作業について周知徹底・指導を行います。

ウ) **職場のメンタルヘルス対策**について、未実施事業場をはじめ、その一層の実施を指導・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。

エ) **健康診断**の結果を踏まえた就業上の措置が適切に講じられるよう、未実施が散見される**有所見者の医師からの意見聴取**の実施について徹底を図ります。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳



【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（様々な箇所に石綿含有材料があります）＞



事業者のための化学物質管理 無料相談窓口

（厚生労働省委託事業）

（相談内容 例）制度の内容に関する相談、職場で使用する化学物質のラベルやSDSに関すること、リスクアセスメントの実施方法 等



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



④ **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。

		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）
地域産業保健総合支援センター	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行っています。 ・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	

2 長時間労働の抑制

課題

ワーク・ライフ・バランスを進め、益々、多様な働き方を広げていくためには、最低基準である労働基準法の遵守とともに、長時間労働の一層の抑制が必要です。また、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必要があります。

取組

長時間労働抑制のための監督指導、相談・支援等

- 各種情報から、長時間労働の疑われる事業場に対しては、臨検監督などの必要な指導を行う一方、特に中小企業・小規模事業者等に対しては、労働時間削減などの問題に寄り添った相談・支援を行う等、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 または 訪問において、労働時間の削減、時間外・休日労働等の丁寧な説明を行います。特に、時間外労働の上限規制が令和6年4月から適用となる「建設業」、「自動車運転者」、「医業に従事する医師」（下図参照）の事業・業務に係る事業場や関係団体に対し、関係法令の説明会を実施するなど積極的な周知を図ります。
- 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。

時間外・休日労働の上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (令和6年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (令和6年4月1日以降)
建設事業(※1)	上限規制は適用されません。	● 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ● 災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務(※1)		● 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ● 時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ● 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		● 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります(※2)。 ● 時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ● 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ● 医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※2 医業に従事する医師の一般的な上限規制(休日労働を含む)は年960時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。 地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働を含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。

※1 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項)。

3 労働条件の確保・改善対策

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、事業場における労働基準関係法令の遵守の徹底を図り、法定労働条件を確保し、かつ、より一層の改善を進める必要があります。

取組

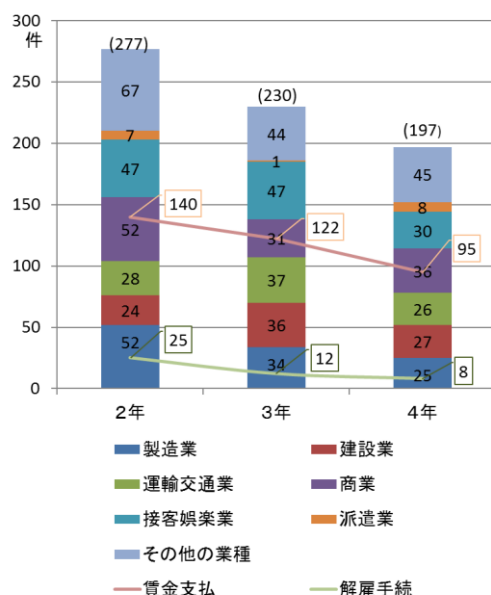
法定労働条件の確保等のための取り組み

- 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、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一般労働条件の確保・改善対策を推進し、次の取り組みを重点的に行います。
- ① 各種情報から問題があると考えられる事業場や業種などを的確に捉え、監督指導・法定労働条件履行確保のための説明会などを実施します。
- ② 窓口において、適正な労働条件の確保等に関し丁寧な説明を行います。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の影響ほかで、大量整理解雇の情報を把握した場合には、適切な労務管理が行われるよう啓発指導を行います。
- 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。

監督指導の実施結果 ※（ ）違反率

		令和2年	令和3年	令和4年
監督実施事業場数		2,812	3,542	3,326
違反事業場数		1,935(68.8%)	2,481(70.0%)	2,288(68.8%)
労働基準法	労働条件の明示 (15条)	188(6.7%)	264(7.5%)	266(8.0%)
	労働時間・休日等 (32・34・35条等)	499(17.7%)	674(19.0%)	221(6.6%)
	割増賃金 (37条)	366(13.0%)	456(12.9%)	461(13.9%)
	就業規則 (89条)	192(6.8%)	260(7.3%)	205(6.2%)
衛生安全	安全基準 (20～25条)	644(22.9%)	745(21.0%)	701(21.1%)
	健康診断 (66条)	500(17.8%)	618(17.4%)	683(20.5%)

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4年の1年間で**3,326事業場**に対して行い、**2,288事業場(約69%)**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。

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4年の1年間で197事業場(違反率約69%)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。

4 総合的なハラスメント対策の推進

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防止の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

○職場におけるハラスメント防止対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する指導により、法の履行確保を図るとともに、調停制度等により、ハラスメントに関する紛争の早期の解決を促進します。

○就職活動の学生等に対するハラスメント防止対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主にハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知を図るとともに、大学等への出前講座の機会を利用し、学生等に相談先等の周知を図ります。

○職場におけるハラスメント等への周知啓発

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主への周知啓発を図ります。

NO ハラスメント

みんなであかるい職場応援団

「ハラスメントで困った」悩んでいる方

「ハラスメントで言われた!」管理職の方

「社内でハラスメント発生!」人事担当の方

ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ

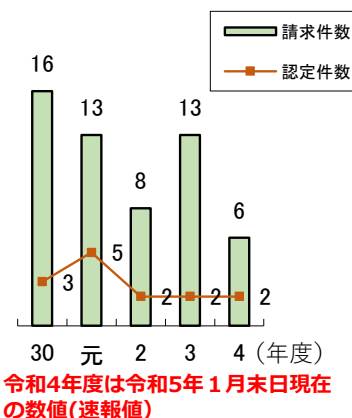
「あかるい職場応援団」サイト
※厚生労働省による委託事業ホームページ

5 労災保険給付の迅速・適正な処理

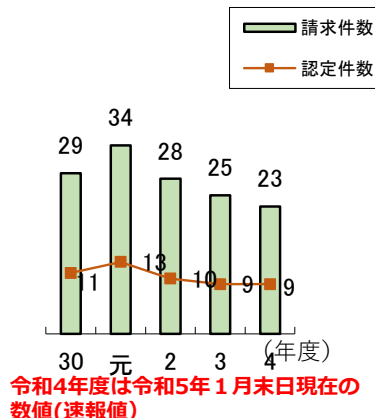
業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して、迅速・適正な労災保険給付を行います。

また、過労死等労災請求事案や石綿関連疾病の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・適正な労災認定を行います。

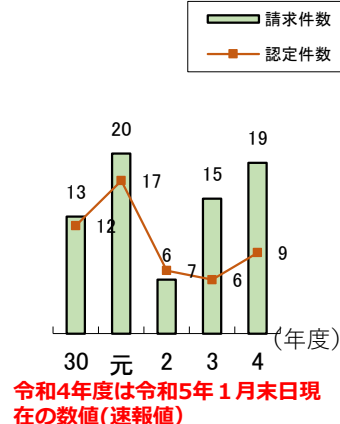
脳・心臓疾患事案の推移



精神障害事案の推移

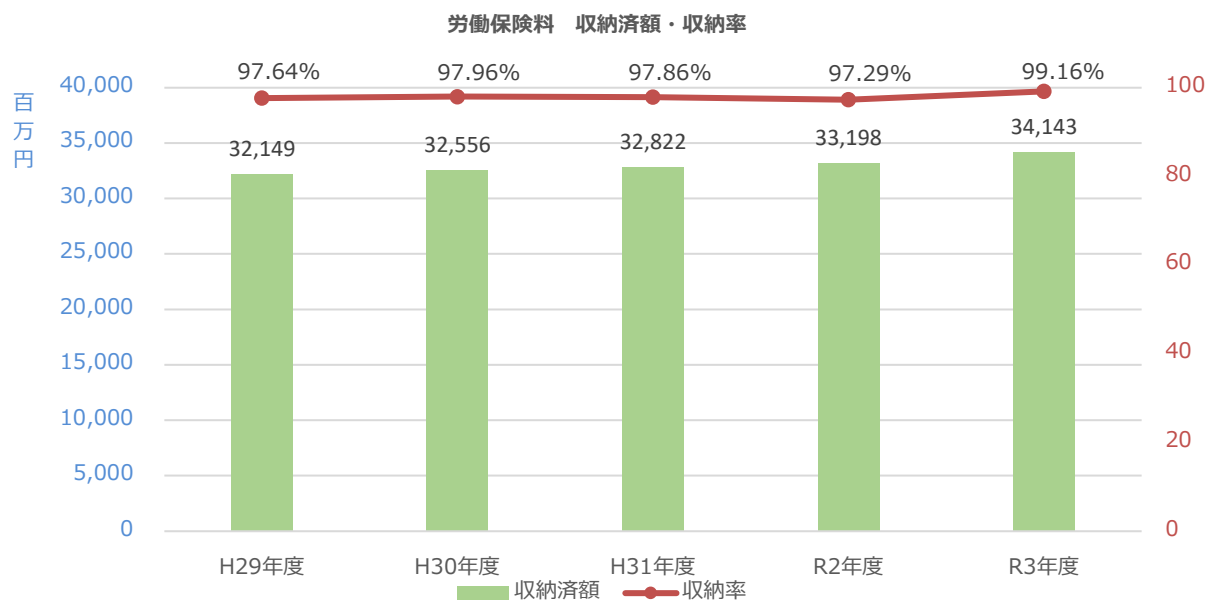


石綿（労災法）事案の推移



6 労働保険適用徴収業務の適正な運営

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（収納率を過去5か年の平均値97.98%以上とする。）を図るべく、適正かつ実効ある滞納整理に取り組みます。



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。



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。



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。



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。



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「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」

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5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

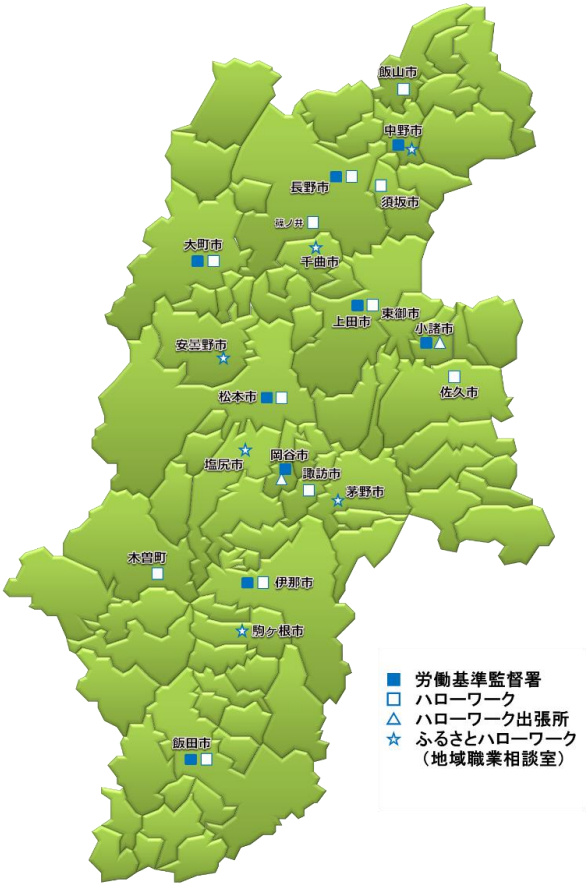
雇用保険給付等の相談

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
	訓練課	026-226-0862	026-226-0157
	需給調整事業室	026-226-0864	026-226-0157

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 - 2 2 - 1	026-223-6310
松本署	390-0852	松本市大字島立 1 6 9 6	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 - 7 0	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 - 2 1	0269-22-2105
小諸署	384-0017	小諸市三和 1 - 6 - 2 2	0267-22-1760
伊那署	396-0015	伊那市中央 5 0 3 3 - 2	0265-72-6181
大町署	398-0002	大町市大町 2 9 4 3 - 5	0261-22-2001



- 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)

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 4 F	026-228-0333 026-228-0989
松本所	390-0828	松本市庄内 3 - 6 - 2 1	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 - 2 5 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 - 7 0	0268-23-8609
飯田所	395-8609	飯田市大久保町 2 6 3 7 - 3	0265-24-8609
伊那所	396-8609	伊那市狐島 4 0 9 8 - 3	0265-73-8609
篠ノ井所	388-8007	長野市篠ノ井布施高田 8 2 6 - 1	026-293-8609
飯山所	389-2253	飯山市飯山 1 8 6 - 4	0269-62-8609
木曽福島所	397-8609	木曽郡木曽町福島 5 0 5 6 - 1	0264-22-2233
佐久所	385-8609	佐久市原 5 6 5 - 1	0267-62-8609
小諸出張所	384-8609	小諸市御幸町 2 - 3 - 1 8	0267-23-8609
大町所	398-0002	大町市大町 2 7 1 5 - 4	0261-22-0340
須坂所	382-0099	須坂市墨坂 2 - 2 - 1 7	026-248-8609
諏訪所	392-0021	諏訪市上川 3 - 2 5 0 3 - 1	0266-58-8609
岡谷出張所	394-0027	岡谷市中央町 1 - 8 - 4	0266-23-8609

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 駒ヶ根市駅前ビルアルパ 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	〒383-0031 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