

2024年度（令和6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、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

コロナ禍の3年間を乗り越え、経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要です。

これらの実現に向け、長野労働局は「安心して働ける信州のために」の理念のもと、次の「Ⅰ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」、「Ⅱ リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」及び「Ⅲ 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の諸施策を積極的に進めます。

このため、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 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、 非正規雇用労働者の処遇改善等 (P2~3)

- 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、非正規雇用労働者の正社員化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

### II リ・スキリング、労働移動の円滑化等の 推進 (P4~8)

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化
- 3 中小企業等に対する人材確保の支援

### III 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり (P9~22)

- 1 フリーランスの就業環境の整備
- 2 仕事と育児・介護の両立支援
- 3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援
- 4 安全で健康に働くことができる環境づくり
- 5 多様な働き方、働き方・休み方改革
- 6 多様な人材の就労・社会参加の促進
- 7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

### 【巻末】 (P23~)

- 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 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

## 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、非正規雇用労働者の正社員化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

### 課題

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)において、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すとされており、生産性向上に取り組む中小企業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必要があります。

### 取組

#### (1) 事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

- 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。
- 各市首長連名による賃金引上げの要請を事業主に行います。
- 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。
- 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。

#### (2) 最低賃金制度の適切な運営

- 経済動向、地域の実情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ります。
- 最低賃金額の改正等については、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等)の配布や、最低賃金ポスターデザインの公募など、効果的な周知を図ります。



令和5年度駅前街頭啓発



令和5年度入賞作品と入賞者

### (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- 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とともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけや支援策の周知を行い、企業の自主的な取組を促すことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。
- 長野働き方改革推進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。



長野働き方改革推進  
支援センターサイト



### (4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

- 「年収の壁・支援パッケージ」として年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするために、キャリアアップ助成金に新設された「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施するとともに、企業の人手不足対策の一環として人材開発支援助成金及び業務改善助成金の周知、活用勧奨等もあわせて実施します。
- 長野働き方改革推進センターと連携を図り、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行います。
- 「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図ります。

多様な働き方の実現  
応援サイト



### (5) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

- 雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、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。

## Ⅱ リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

### 1 リ・スキリングによる能力向上支援

#### 課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くこととされています。

DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要です。その際、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

##### (1) 労働者個々人の学び・学び直しの支援

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」制度の一層の周知を図ります。また、教育訓練給付制度にかかる訓練ニーズを把握するとともに、講座認定申請勧奨などを実施し指定講座の拡大により訓練機会の確保を図ります。

#### 教育訓練機関のみならず

対象講座として指定を受ければ、講座の魅力はさらにアップ！\*

## 教育訓練給付制度

受講希望者の増加が期待できます。  
ぜひ、厚生労働省への講座指定申請をご検討ください。

指定講座の修了者に、  
受講費用の最大70～20%が  
雇用保険から支給される制度です。

#### 指定講座は、訓練機関にも受講生にもメリットがたくさん！

- メリット①** 費用負担が軽減され受講しやすい講座に！  
大型自動車免許の教習修了後、支払った受講料の40%も支給されるの？この金額なら受講できそう♡
- メリット②** 指定講座は教育訓練給付指定講座検索サイトに掲載！全国の受講希望者に見つけてもらえます。  
検索サイトでは、全国のオンライン講座から希望に合ったプログラミング講座を探ることができました。
- メリット③** 厚生労働大臣の指定講座として広告にも掲載可能！  
資格取得率や就職率といった要件をクリアした講座が指定されているから、信頼できる講座ってことだね！

##### (2) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への就職支援

#### 「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、IT（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 就職に役立つ資格取得

受講後、活躍する女性が増えています！

女性就職率	76.4%
男女別受講割合	女性 67.8% 男性 32.2%
年齢別受講割合	10～20歳代 33.1% 30～40歳代 45.9% 50～60歳代 20.9%

※訓練はすべて無料で実施。WEBデザイン、IT分野のコースの受講

デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につながるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

デジタル分野の公的職業訓練以外についても、職業訓練修了生対象求人の開拓に積極的に取り組むなど、訓練受講生の就職支援に連携して取組みます。

### (3) 企業における人材育成推進の支援

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を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金の活用促進を図ります。

#### 人材開発支援助成金の制度概要

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



特に、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」について積極的な活用勧奨を図るとともに、すべ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。

#### 人への投資促進コース

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。



### (4) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施します。

### (5) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることがを丁寧に説明するとともに、事業主が休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう支援を行います。

## 2 成長分野等への労働移動の円滑化

### 課題

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、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も成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要です。

加えて、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、地域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。

### 取組

#### (1) 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う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）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進します。

#### (2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

- 「job tag（職業情報提供サイト）」「しよくばらぼ（職場情報総合サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めます。
- オンラインによる職業相談・職業紹介などを行い、ハローワークの利便性の向上を図ります。

職業情報提供サイト **jobtag**  
(日本版O-NET)



PC・スマホからサイトへGO！



#### 3つのサイトを活用して調べられること



job tagの公式キャラクター「タグしつじ」

### (3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

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を実施し、職業安定法及び労働者派遣法をはじめとした労働関係法令を遵守するよう徹底します。

### (4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超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。

長野県での移住・就職を希望される皆さまへ

## 長野県移住・交流センター 就職相談のご案内

自然豊かな長野県への移住と就職を一体的にサポートします。

**長野県移住・交流センターとは**

U・I・Jターン就職希望者の方に対して、長野県が行う移住相談とハローワーク長野が行う職業相談を一体的に受けることができる施設です。  
⇒詳しくは長野労働局HPをご覧ください。(右のQRコードからアクセス!)

**ハローワーク相談コーナーのサービス**

現地(長野県内) 担当者と連携しながら、こんなご質問にお答えします。

どんな仕事があるの?      どの辺りまで通勤可能?  
住宅確保はどうする?

求職登録された方に、こんな情報をご提供します。

- U・I・Jターン求人情報、受入企業に関する情報
- 長野県内で開催する就職面接会等のイベント情報

●オンライン相談、企業とのオンライン面接(※)も可能です。  
●新短大・短大・専修学校を卒業予定の方もご利用いただけます。

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・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。

<長野県作成リーフレットより転載>

### (5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた方の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金(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助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

また、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行い、労働移動を推進します。



### 3 中小企業等に対する人材確保の支援

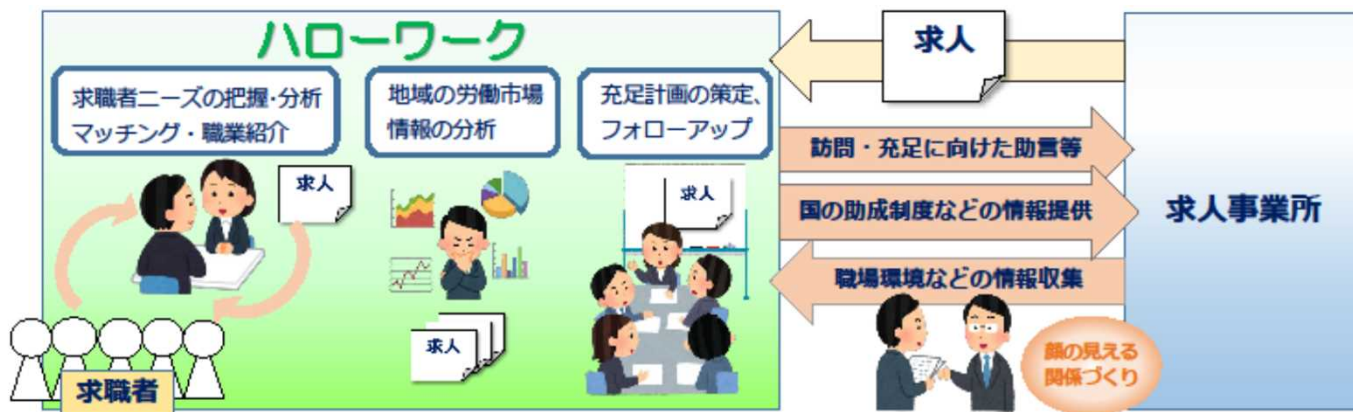
#### 課題

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要です。

#### 取組

##### (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

- オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ります。
- 求職者ニーズに即した求人説明会・就職面接会を定期的を開催し、求人充足の促進を図ります。



##### (2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

- 医療・介護・保育・建設・運輸・保安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、人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図ります。
- ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。

**人材確保・就職支援コーナー**  
対象分野の職種について求人者・求職者を総合支援します！

「建設」「警備」「運輸」「介護」「看護」「保育」

**求人者サービス**

- ★業界をアピールします！
- ・支援対象分野に特化したPRコーナーの設置
- ・求職者セミナー・ミニ就職相談会等の開催
- ・就職面接会の開催
- ・求人票作成に係るアドバイス
- ・分野別求人情報の作成（定期発行）

**求職者サービス**

- ★担当者制でじっくり相談
- ・早期就職各種セミナー案内
- ・ミニ就職相談会・就職面接会等の情報発信
- ・キャリアアップのための訓練情報
- ・気になる事業所の個別求人開拓
- ・希望求人情報の郵送サービス

問い合わせ・申込みは ハローワーク長野 人材確保・就職支援コーナー 電話 026-226-1300 (41号)

# Ⅲ 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

## 1 フリーランスの就業環境の整備

### 課題

フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和5年5月に公布され、令和6年秋頃に施行が予定されています。

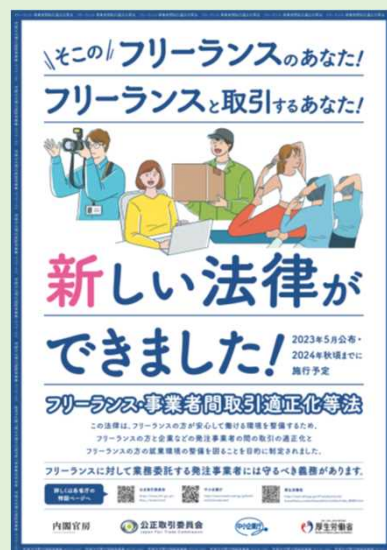
フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、引き続き、令和3年3月に策定された「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下、「フリーランスガイドライン」といいます。）の周知等を図るとともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要があります。

一方で、形式的には業務委託契約を締結していたとしても自らを労働基準法上の労働者と考える方からの相談等に対しては、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、法違反が認められる場合には、厳正な対応を行う必要があります。

### 取組

## フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発・同法の執行体制や相談体制の充実

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主等に対し、あらゆる機会を捉えて、法の周知啓発を行うとともに、就業環境整備に関する内容の問い合わせに適切に対応します。
- フリーランスから発注事業者等との契約等のトラブルについて、相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。
- 法施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、法の履行確保を図ります。
- 請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称に関わらず、労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構年事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底します。
- 総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、取次ぎを行います。



## 2 仕事と育児・介護の両立支援

### 課題

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要です。

そのため、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要があります。

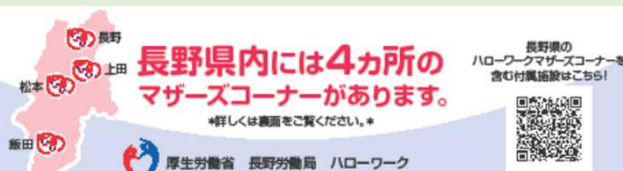
### 取組

#### (1) 業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

- 常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「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子育て世代が参加するイベント等において積極的な周知を図ります。
- 「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。
- 地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ります。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について、各企業の実態等に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。
- あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行い、認定通知書交付式を開催する等一層の周知を図ります。

#### (2) マザーズコーナーにおける就職支援の強化

- 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。
- 仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保、子育て中の女性等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。



## 3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

### 課題

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。

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等をより一層進める必要があります。

### 取組

#### (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

##### ○ 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、あらゆる機会を捉え、事業主への周知啓発を図ります。



「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

#### (2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

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301人以上の事業主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。募集・採用、配置・昇進・昇格、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。

さらに、男女の賃金差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「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。

#### (3) 女性労働者が働きやすい環境の整備

企業における「くるみん」や「えるぼし」の取得促進を図るとともに、県外に流出する女性が多い現状を踏まえ、取得企業を優先した新卒等の女性向け就職面接会等を開催し、県内での女性の就職機会の増加を図る。

## 4 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

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠です。これに加え、労使の自主的な取組を促すことや、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も求められています。

また、令和6年度より、医師、建設事業、自動車運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等についても上限規制が適用され、これらの業種等に対しては、時間外労働の上限規制等の更なる理解のため、事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を強力に推進するとともに、丁寧な相談・支援を行っていくことが必要となっています。

#### <令和4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> (R5.10.4長野労働局発表)

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）

	683事業場（578事業場、84.6%）
このうち、違法な時間外労働があったもの	320事業場（46.9%）
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月100時間を超えるもの	94事業場（13.8%）

#### 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の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に対する監督指導を迅速・的確に実施します。
- 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」などの開催を通じ啓発活動を行います。
- 全ての監督署に編成されている「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小企業の事業場への個別訪問等により、労働基準関係法令の周知や新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行います。
- 建設業、自動車運転者、医師に係る時間外労働の上限規制適用については、各事業場での勤務環境改善に向けた取組のほかに、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を図ります。加えて、トラック運転者については、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないための要請等を行います。
- 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。



長野労働局・各労働基準監督署

## (2) 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

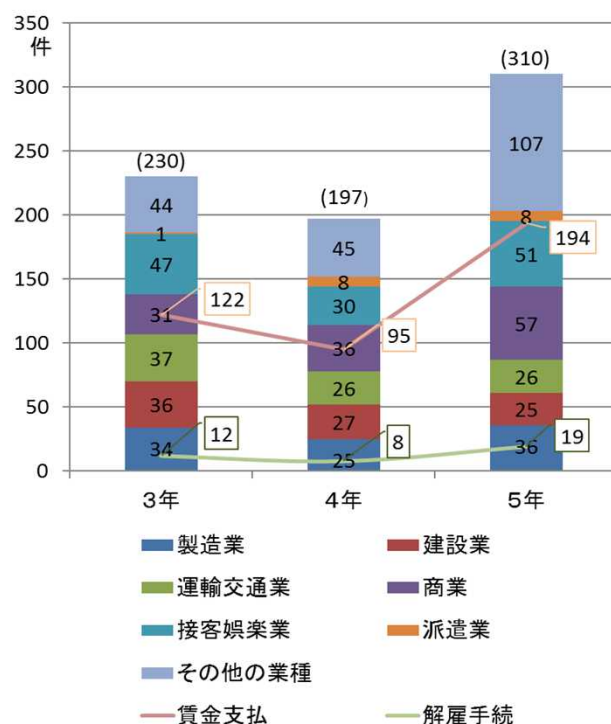
#### 法定労働条件の確保等のための取り組み

- 監督・集団指導等を通じて、次の事項を含む事業場における賃金の適正な支払、36協定の適正な締結・届出等の一般労働条件の確保・改善対策を推進するとともに、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処していきます。
- ① 令和6年4月に改正施行される裁量労働制の適正な運用、労働条件明示事項の追加による労働契約関係の明確化
- ② 外国人労働者、自動車運転者、障害者等の特定の労働分野における労働条件確保改善対策の推進
- ③ 「労災かくし」排除に係る対策の推進

#### 監督指導の実施結果 ※（ ）違反率

		令和3年	令和4年	令和5年
監督実施事業場数		3,542	3,326	3,308
違反事業場数		2,481(70.0%)	2,288(68.8%)	2,390(59.6%)
労働基準法	労働条件の明示 (15条)	264(7.5%)	266(8.0%)	280(7.0%)
	労働時間・休日等 (32・34・35条等)	674(19.0%)	750(22.5%)	709(21.0%)
	割増賃金 (37条)	456(12.9%)	461(13.9%)	452(14.0%)
	就業規則 (89条)	260(7.3%)	205(6.2%)	273(8.3%)
労働安全衛生法	安全基準 (20~25条)	745(21.0%)	701(21.1%)	729(22.0%)
	健康診断 (66条)	618(17.4%)	683(20.5%)	728(22.0%)

#### 申告に基づく監督指導の推移



個別事業場への監督指導は、上表のとおり令和5年の1年間で3,308事業場に対して実施し、2,390事業場（約60%）において労働基準関係法令違反が認められ、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5年の1年間で310事業場に対して行い、239事業場（約77%）において違反が認められ、是正指導を行いました。なお、前年までに比べて賃金支払いに関する違反が倍増（95事業場→194事業場）しました。



### (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

令和5年の県内の労働災害による死亡者数は13人と、過去最少と同数であったものの、今なお毎年10人を超える尊い命が失われています。休業4日以上死傷者数（新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く。）は2,266人と、過去21年間で最多を記録した前年に比べ28人（1.2%）減少したものの、依然として高止まりの状況にあります。事故の型別にみると、転倒や腰痛等の動作の反動・無理な動作といった労働者の作業行動に起因する労働災害（以下「行動災害」）が多発し、また、石綿を含む化学物質や粉じん等による健康障害、過重労働による健康障害も後を絶っていません。

このため、誰も安全で健康に働くことができる職場の実現を目指し、昨年度スタートした第14次労働災害防止推進計画に基づく各種対策の推進を図る必要があります。

#### 取組

##### ① 横断的対策

ア) 労働者の命と安全・健康を守ることの重要性はもとより、安全衛生対策に取り組むことが事業経営や人材確保・育成の観点からもプラスになることを周知し、安全衛生対策に積極的な事業者が社会的に評価される環境整備に努めます。そのため、安全衛生行政が直接扱うSAFEコンソーシアムや安全衛生優良企業制度等のみならず、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制度等についても周知を行います。また、SAFEアワードへの応募について積極的に勧奨します。

イ) 「行動災害」が増加していることから、ハード面の対策のみならず、筋力等を維持する運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化などソフト面の対策の推進に係る機運の醸成を図ります。また、高齢の女性労働者においては、転倒による労働災害により、休業期間が長期化する傾向にあることから、骨粗しょう症検診等の関係情報の提供に努めます。

なお、高齢者介護施設及び小売業における労働災害を防止するため設置した長野県介護施設SAFE協議会及び長野県小売業SAFE協議会を開催し、好事例等について、周知啓発を図ります。

ウ) 高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高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）の周知や中小企業による高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知等、高齢労働者の労働災害防止対策を推進します。

エ) 冬季特有の労働災害の防止対策を推進します。

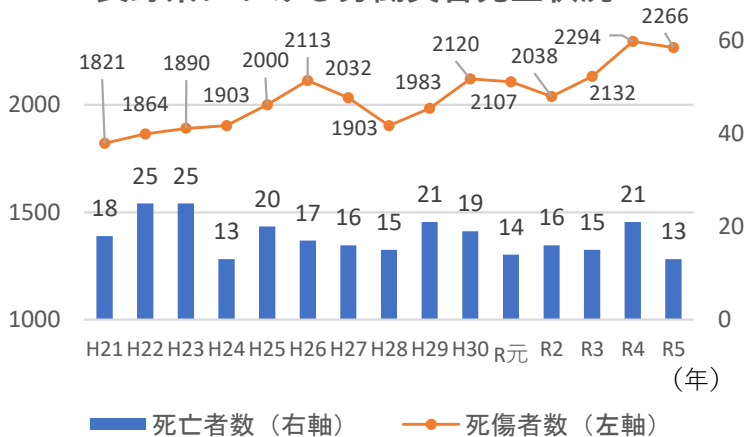


↑SAFEコンソーシアムポータルサイト



↑長野労働局 冬季労働災害防止特設J-ナ

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

##### 【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日以上死傷者数を2022年より5%以上減少



## ② 業種別労働災害防止対策の推進

ア) 死亡災害の発生が最も多い建設業について、墜落や重機等による重篤災害を防止するため、基本的安全措置の徹底を指導します。また、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検者の指名等に係る改正労働安全衛生規則の確実な履行を図るよう指導・周知を図ります。

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危険箇所の覆い等、③非定常作業時等の停止）を指導・徹底します。また、法令違反とならない事例も多く発生していることから、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。

ウ) 陸上貨物運送業について、多発する荷役作業における5大災害（特に墜落・転落災害）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。また、2t以上トラックの荷台での保護帽着用や昇降設備の設置、テールゲートリフターの特別教育等に係る改正労働安全衛生規則の確実な履行を図るよう指導・周知を図ります。

エ) 林業について、伐木作業における労働災害を防止するため、「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」等の周知徹底を図ります。

## ③ 労働者の健康確保対策

ア) 令和6年4月に全面施行される新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、事業者による自律的管理が実効ある形で行われるよう指導を行います。

イ) 粉じん障害防止対策について、「長野県における第10次粉じん障害防止防止総合対策」に基づき、トンネル工事など、粉じん職場に対して、効果的な指導を実施します。



ウ) 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度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。

メンタルヘルス対策が、未実施である事業場に対しては、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」などの相談窓口を周知します。

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



働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト  
**こころの耳**



		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		

## ④ 治療と仕事の両立支援の推進

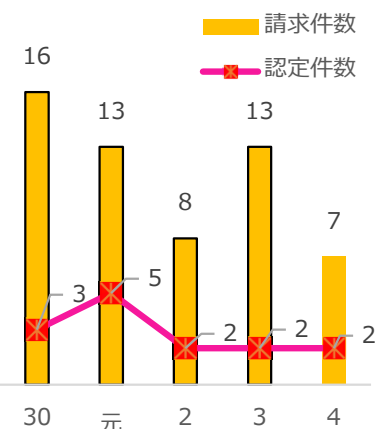
「長野産業保健総合支援センター」の事業者・労働者（患者）・医療機関向け相談窓口を周知します。



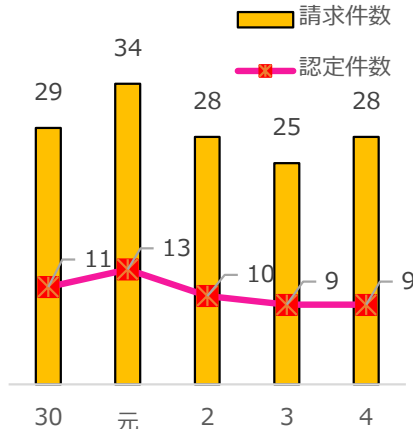
## (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

- 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。

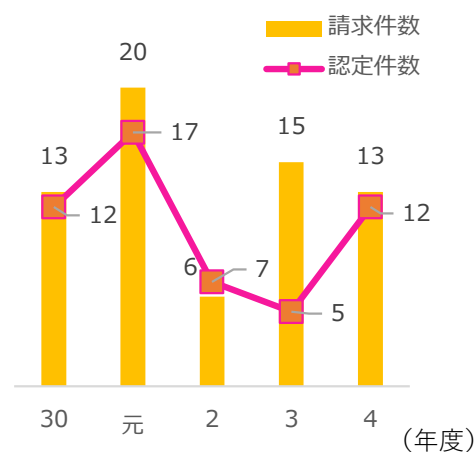
### 脳・心臓疾患事案の推移



### 精神障害事案の推移



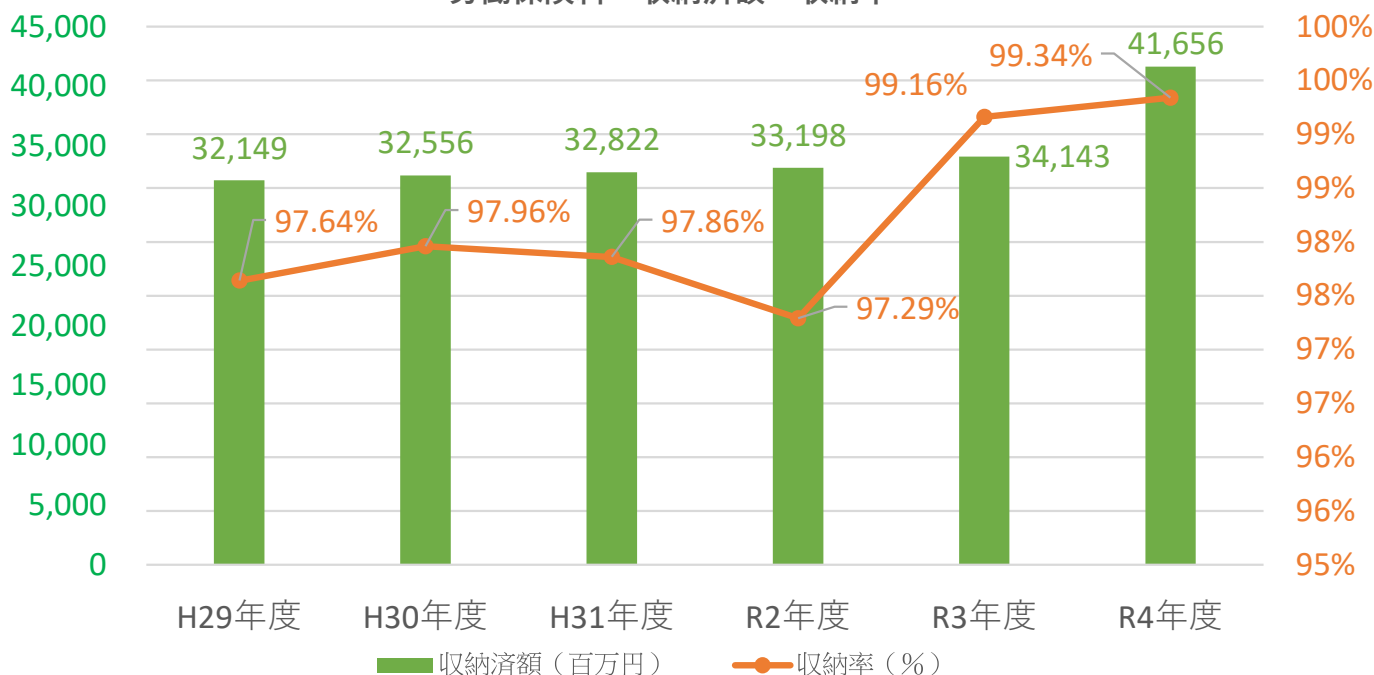
### 石綿（労災法）事案の推移



## (5) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

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（収納率を過去5か年の平均値98.32%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。

### 労働保険料 収納済額・収納率



## 5 多様な働き方、働き方・休み方改革

### 課題

各企業において、多様な正社員制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じること、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要があります。

### 取組

#### (1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

- 多様な正社員制度（勤務時間限定正社員制度、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度）について、事例提供等による更なる周知等を行います。

#### (2) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

- 勤務間インターバル制度の導入に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入のフローを分かりやすく説明することが重要です。  
このため、企業等への説明を行う際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行います。
- 働き方改革推進支援助成金を活用して、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ります。



「働き方・休み方改善ポータル」サイト  
※厚生労働省による委託事業ホームページ

働き方・休み方改善ポータルサイトでは、下記のように、ご関心にのりたページをそれぞれ用意しています。

働き方・休み方の改善には、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが見直しなどの判断をしていくことが重要です。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」は、企業の皆さまに向けて、社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するウェブサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を参照したりすることができます。また、「働き方・休み方」に関する様々な制度についても紹介しています。働き方・休み方改革の取組にぜひご利用ください。

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

#### (3) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

- 長野県就業促進・働き方改革戦略会議については、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及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努めます。

## 6 多様な人材の就労・社会参加の促進

### 課題

- (1) 少子高齢化の中、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。
- (2) 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。

### 取組

#### (1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して働くための職場環境の整備等

##### ○ 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、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高年齢労働者処遇改善促進助成金）を行います。

##### ○ 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、「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。

##### ○ 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

地域の高年齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高年齢者の多様な形での就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施します。

また、高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、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。

##### ○ 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（再掲）

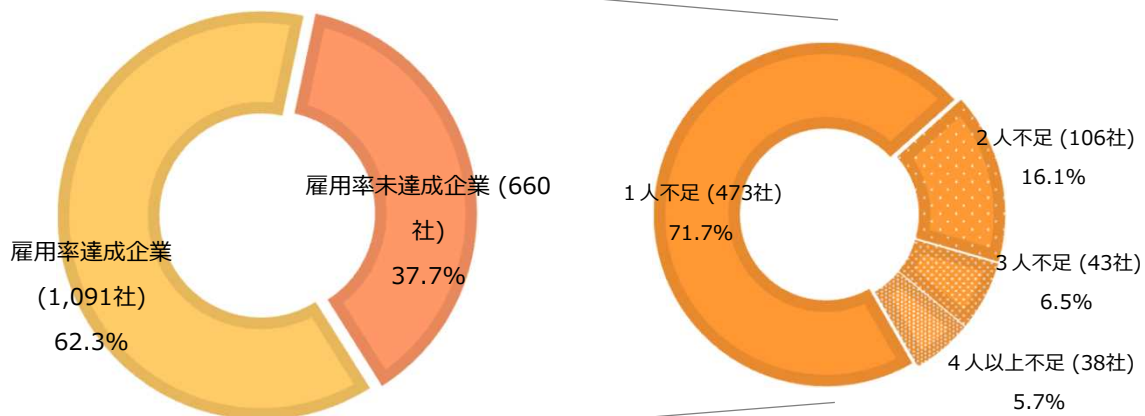
「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するためのエイジフリー補助金の周知を図ります。

## (2) 障害者の就労促進

### ○ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

- ・ 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。

法定雇用率達成企業・未達成企業の割合（令和5年6月1日現在）



### ○ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

- ・ 改正障害者雇用促進法により、納付金助成金の新設・拡充が令和6年4月に施行される予定のため、法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、必要に応じて納付金助成金の利用を勧奨します。

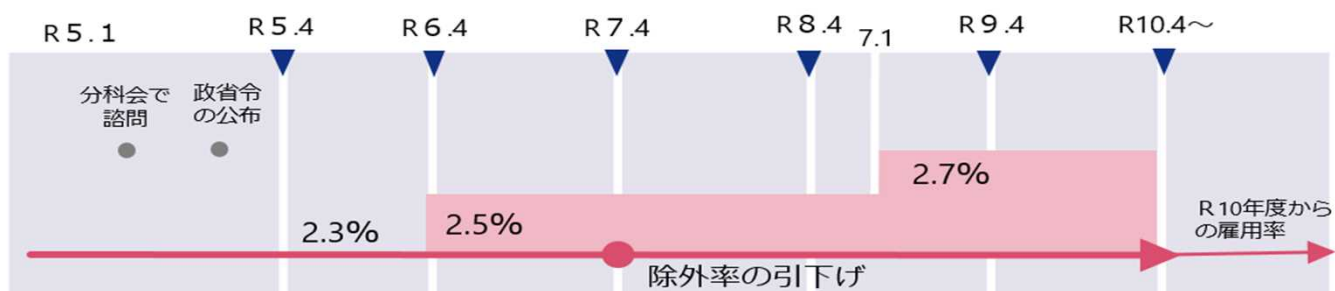
### ○ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

- ・ 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。

### ○ 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



※ 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。

### (3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

#### 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

##### ○ 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。

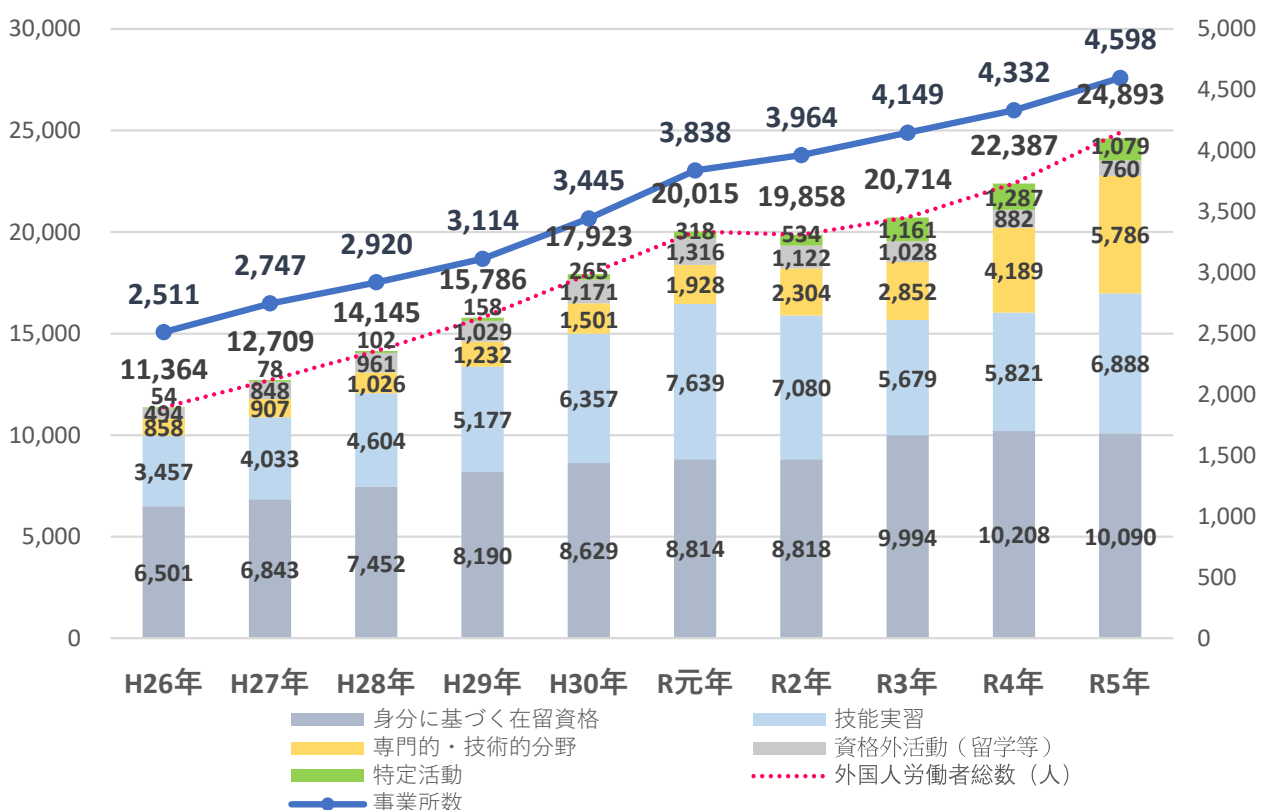
イ) 通訳員の配置、電話通訳、多言語音声翻訳機器等の活用により、外国人求職者への多言語による情報発信や相談支援体制の整備を図ります。

##### ○ 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、「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等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施します。

外国人雇用状況の届出に基づく

「外国人雇用事業所数」及び「外国人労働者数」の推移



## (4) 生活困窮者等に対する就労支援

地方公共団体との協定に基づき、福祉事務所や自立相談支援機関等への巡回相談や市役所庁舎へのハローワーク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、きめ細や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。

ジョブ  ながの

# ハローワークガイド

ハローワークは皆様のお仕事探しをお手伝いします。

- 来所者端末で求人票をご覧になりたい方
- 職業相談、職業紹介、紹介状の発行を希望される方 など

インターネットでも来所者端末と同様の機能が利用できます。

ハローワークのインターネットサービスもぜひご利用ください。



<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

### ハローワーク長野 福祉・就労支援コーナー

ジョブ  ながの

〒380-0813 長野市大字鶴賀緑町1613 長野市役所第二庁舎3階 生活支援課内  
Tel: 026-224-8467

**ご利用時間** 月～金 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除きます)  
(昼休み12:00～13:00)

ながのご縁を  信都・長野市

※本コーナーは、福祉と就労の支援を緊密に連携してサポートするため、長野労働局と長野市との間で一体的な実施のための協定を締結し、長野市役所内に開設したハローワーク長野の常設窓口です。

### 再就職までのステップと ジョブ ながの の支援メニュー

#### 再就職までのステップ

#### ジョブ ながの 支援内容

##### 1 自己分析をする

- これまでの職務経歴・技能等の棚おろし
- 興味・関心・やりたいこと・できることの検討など

##### ○職業相談

※再就職に活用できる資格・経験、やりたい仕事の検討のお手伝いをします。

##### 2 労働市場(求人状況)を調べる

- 就職希望地域の総合的な求人状況の分析
- 就職の可能性の検討

##### ○職業相談

※就職希望地域の状況を各種資料により、ご説明いたします。

##### 3 希望する仕事や条件を決める

- 業種・職種・雇用条件などの決定

##### ○職業相談

※希望条件の決定について、アドバイスをいたします。

##### 4 希望に合った求人を探す

- 来所者端末、ハローワークインターネットサービスなどの活用

##### ○職業相談

※応募求人が見つからない、探し方がわからない方のご相談をいたします。

##### 5 応募書類を作成する

- 応募書類(履歴書、職務経歴書等)の作成
- 応募事業所の情報収集(ホームページ等)

##### ○応募書類作成支援

※履歴書等の作成・面接・事前準備等応募時のアドバイスをいたします。

##### 6 応募をする

- 事業所へ連絡を取って面接日時等の調整
- 書類選考の場合は書類、応募方法の確認

##### ○職業相談

※求人条件、応募方法等を相談・確認し紹介状を発行いたします。

##### 7 採用 ※労働条件は事前に確認しましょう

※不採用の場合は、4に戻って次の求人を探しましょう。

※不採用の理由を考えてみて、次の応募に生かしましょう。

※希望する求人がない(少ない)場合は、1または3に戻って検討しなおしてみましょう。



マイページに  
お気に入りの求人、  
検索条件を保存!

マイペさん



マイページを開設して  
効率よく人材さがし

長野労働局マイページ  
活用促進キャラクター

## 7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

### 課題

就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、「第二ステージ」の2年目においても、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、個々人の状況に応じた更なる支援に取り組む必要があります。

また、新規学卒者等の中には、就職活動に多様な課題を抱え、特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化しており、加えて若年非正規労働者等においても同様の傾向がみられることから、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。

### 取組

#### (1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

- 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、必要な能力開発施策へのあっせん、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。
- 就職氷河期世代を対象とした求人開拓、面接会・セミナー等による就職支援を行います。

#### (2) 新規学卒者等への就職支援

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等に対して、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による個別支援を実施します。

#### (3) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象としたセミナーの開催や、就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、能力開発支援、就職後の定着支援など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。



# 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6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
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">総合労働相談窓口</div>		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	民間職業紹介・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
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">総合労働相談窓口</div>		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

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

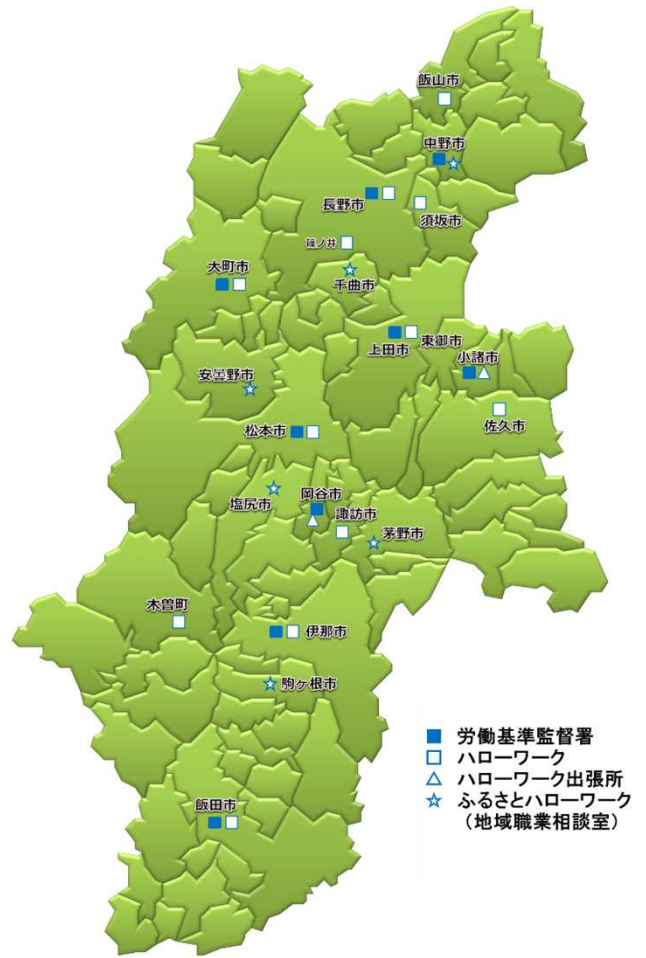
雇用保険給付等の相談

# 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1-22-1	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



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

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	〒383-0025 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