

2025年度(令和7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

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にあります。

成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向け、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、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昇、三位一体の労働市場改革、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

<b>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</b>	
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
<b>II リ・スキリング、労働移動の円滑化</b>	
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
<b>III 人材確保の支援の推進</b>	6
<b>IV 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組</b>	
1 多様な人材の活躍促進	7
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	10
3 総合的なハラスメントの防止	11
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	12
5 フリーランスの就業環境の整備	13
6 安全で健康に働くことができる環境づくり	14
<b>【巻末】</b>	
● 認定企業制度の紹介	18
● 長野労働局（厚生労働省）関連キャラクター図鑑	19
● 長野労働局の組織と所掌事務・相談先	20
● 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、非正規雇用労働者への支援

### 課題

最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)において、『2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆめぬ努力を継続する』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。

### (1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

#### 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利用することができるよう情報提供を行います。
- 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における生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援と連携するほか、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併せて活用するよう、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。
- 各市首長連名による賃金引き上げの要請を事業主に行います。

### 【参考】令和7年度予算案における「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、正規・非正規の格差是正、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。(※下線部=R7予算案における拡充部分)

#### 生産性向上(設備・人への投資等)への支援

業務改善助成金 [15億円]

※令和6年度補正予算額297億円

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、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

➢ 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 [92億円]

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

➢ 対象労働者の現行の賃金額を3%、5%増加させた場合の加算に加え、7%の場合の助成強化、恒常的な長時間労働が認められる企業における設備投資について、一部助成対象の要件を緩和

人材開発支援助成金 [542億円]

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を助成

➢ 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ(賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

【制度要求】

雇用管理改善につながる制度等(賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等)を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース(※)を統合の上、作業負担を軽減する機器導入への支援や対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算を導入

(※)人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

#### 正規・非正規の格差是正への支援

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)

[633億円]

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、その規定を適用した場合(賃金規定等改定コース)に助成

➢ 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定(2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合にはさらに引き上げ)、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

#### より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

[35億円]

◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上増加させた事業主に対して助成

◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上増加させた場合のいずれかを満たした場合に助成

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) [137億円]

◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金を雇入れ日から3年以内に5%以上増加させた事業主に対して助成

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース) [5億円]

◆ 労働者のスキルアップを在籍型志向により行うとともに、当該志向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上増加させた事業主(出向元)に対し、出向中の賃金の一部を助成



「働き方・休み方改善ポータル」  
サイト

## (2) 最低賃金制度の適切な運営

### 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。JR長野駅前街頭啓発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。



令和6年度駅前街頭啓発

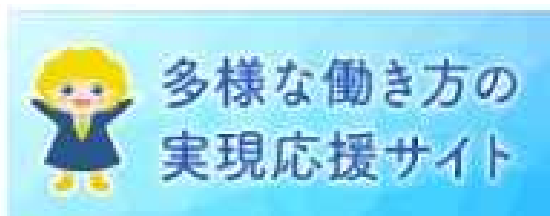


ポスターデザイン最優秀賞

## (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、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、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため「社会保険適用時処遇改善コース」や「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施します。
- 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



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



## 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

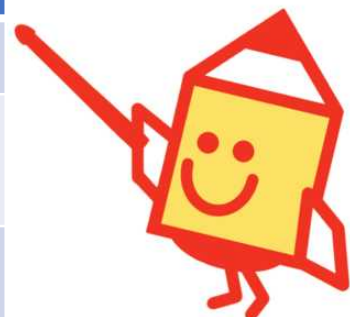
「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くことが重要です。

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する中、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あり、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

- 公的職業訓練修了者に対するきめ細かな再就職支援  
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かな再就職支援に取り組めます。
- 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、デジタル人材の確保を図るため、「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に取り組むとともに、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。
- 教育訓練休暇給付金制度の周知  
雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、生活費等への不安なく教育訓練に専念できるよう、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が、令和7年10月に創設されることから、円滑な施行及び活用に向けて周知を図ります。

教育訓練休暇給付金	
対象者	・雇用保険被保険者
支給要件	・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・給付日数は、被保険者期間に応じて、90日、120日、150日のいずれか。



職業訓練イメージキャラクター  
「ハロトレくん」

## 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。

### (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  
地方自治体との雇用対策協定の締結を推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行います。
- 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・臨時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、きめ細や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。

### (2) 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。

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。  
●新設大学・短大・専門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

**投入感が高まるディスプレイと  
優雅なソファエリア**  
▶移住等に際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発表を行います。  
▶ゆったりとくつろげる空間で、転職希望者とオンラインで交際するイベントなどが開催できます。

**ガラス風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、個別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相談会を開催し、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>

## Ⅲ 人材確保の支援の推進

### 1 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。

#### (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

##### 取組

- ハローワークにおいて、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、求人者支援の充実に図ります。

#### (2) 人手不足対策

##### 取組

- 医療・介護・保育・建設・運輸・警備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、見学会等）の充実に図ります。
- 魅力ある職場づくりを支援するため、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。

#### (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

- 令和5年2月に各労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に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、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加し、また募集情報等提供事業に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。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化とした（違約金規約については、職業紹介事業者にも同様に求めることとした）。職業紹介事業の許可条件化は令和7年1月1日から、それ以外は令和7年4月1日からの施行となっており、適切に履行されるよう、取り組みます。

## 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

- (1) 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歳までの高齢者就業確保措置導入の促進や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要です。
- (2) 令和6年4月より法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げが開始され、令和7年4月より除外率の10ポイント引下げが実施予定されていることから、障害者の雇入れ支援等の強化が必要です。
- (3) 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。  
また、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者への指導、相談支援等がより一層重要となります。
- (4) 新規卒者等においては、令和6年3月県内新規大学卒業者の就職内定率が98.8%と過去最高になる一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動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) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

#### 取組

- 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高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・啓発に取り組めます。
- 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高齢求職者の希望する職種と求人とのニーズも踏まえながら、求人開拓やマッチングの強化等、総合的な就労支援を実施します。
- 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。
- 高齢労働者の労働災害防止のための環境整備の推進  
「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）及び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）の周知を図ります。



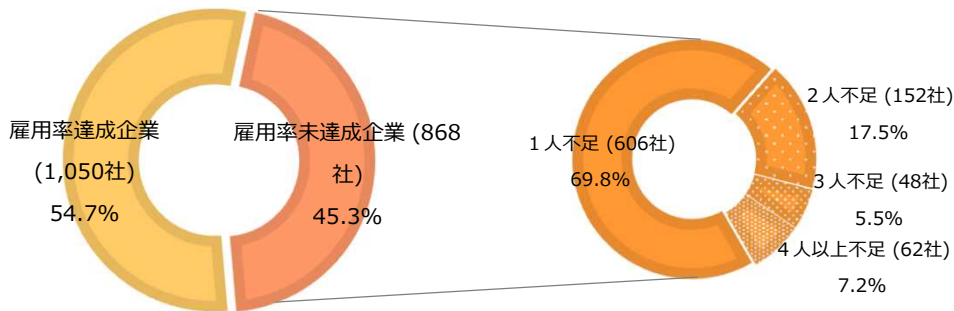
## (2) 障害者の就労支援

### 取組

#### ○ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

- 令和6年4月から2.5%へ引き上げられたことに続き、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられています。また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる上げが行われる予定もあり、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性があります。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、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、採用の準備段階から採用後の職場定着までの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6年6月1日現在）

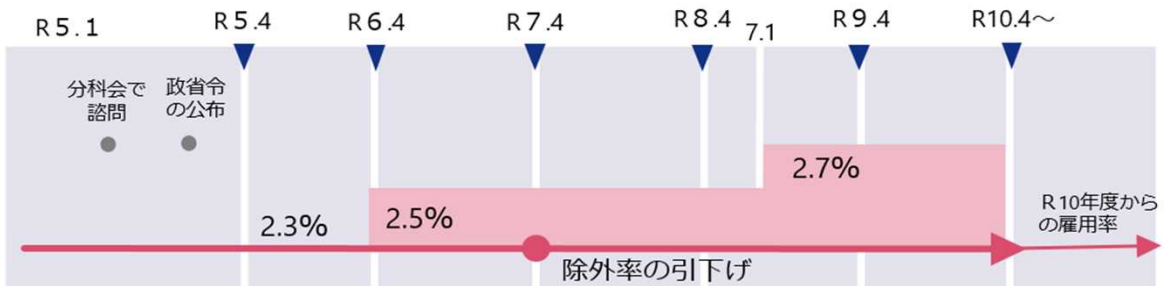


#### ○ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

- 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。



※ 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

##### ○ 外国人求職者等に対する就職支援

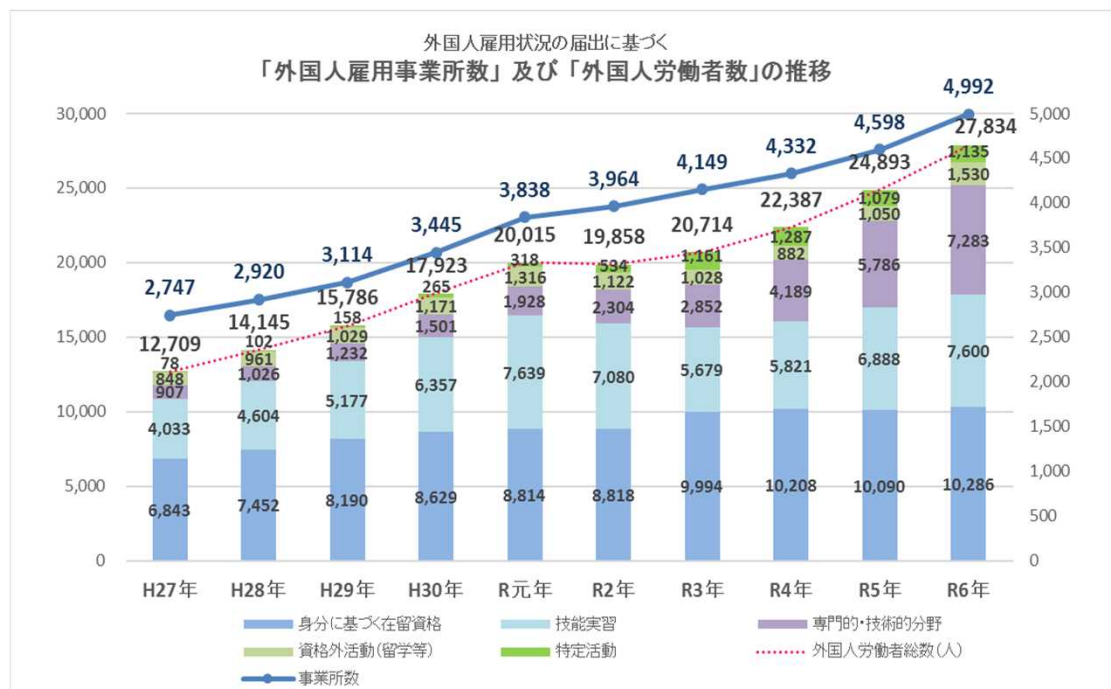
ア 外国人雇用サービスコーナーを設置するハローワーク（長野、松本、上田、飯田、伊那、諏訪）において、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓等により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

イ 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・援助等の実施

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。

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

○ 新規学卒者に対しては、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、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年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施します。

また、正社員就職を希望する若者に対しては、ハローワークに配置され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

女性の就業率は高くなっているものの、正規雇用労働者としての就業継続や男女の賃金の差異、女性管理職の割合などに課題があります。そのため、男女雇用機会均等法の着実な履行確保とともに、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て女性の活躍推進の取組をより一層進めていく必要があります。

### 取組

- 男女の賃金の差異は、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ことから、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るとともに、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ている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。また、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や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。併せて、「えるぼし」等の認定について広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。
- 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の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。
- 女性が健康で、能力を発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、女性の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促すとともに、中小企業に対しては助成金を活用して職場環境整備の推進のための支援を行います。



「女性の活躍推進企業」  
サイト



「働く女性のこころとからだの応援」サイト



### 3 総合的なハラスメントの防止

#### 課題

職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況を踏まえ、労働施策総合推進法等の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要があります。

#### 取組

- 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し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図るとともに、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、厚生労働省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ります。
- カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、企業向けのマニュアル等を活用して、企業の取組を促します。
- 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、事業主等への周知啓発を行います。

あかるい職場応援団  
公式Facebook

あかるい職場応援団  
X (旧Twitter)

厚生労働省  
ひとくらし、あらしいのために

文字サイズ 小 中 大

トップページ ハラスメント基本情報 ハラスメントで悩んでいる方 管理職の方 人事担当の方 その他 相談窓口のご案内 Q&A

あなたがつくる  
ハラスメントのない  
あかるい社会

職場のハラスメント防止のためのポスターを先着1800社様に無料でお送りします。

「あかるい職場応援団」  
サイト





## 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

### 課題

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要です。



### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

### 取組

- 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。
- 有効期限が10年延長された次世代育成支援対策推進法については、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け等の改正内容が労使に十分に理解されるよう周知するとともに、着実な履行確保を図ります。また、見直された「くるみん」等の認定基準について広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。
- 男女ともに仕事と育児・介護が両立しやすい環境整備整備のため、男性の育児に資する制度や出生時休業支援給付等の周知、両立支援等助成金の活用の推進を図ります。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
**両立支援のひろば**

厚生労働省

トップ 一般事業主行動計画 公表サイト Q&A集 両立助成サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく  
一般事業主行動計画を公表しましょう!

「両立支援のひろば」  
サイト

「仕事と介護を両立  
できる職場環境」の  
整備促進のためのシ  
ンボルマーク（愛  
称：トモニン）

育メン  
イクメンプロジェクト

Google 検索

企業・管理職の方 従業員の方 イクメンプロジェクトについて 資料ダウンロード

企業のご担当者の方 企業の管理職の方 セミナー・イベント情報

育児休業制度について知って見えてみませんか?  
**企業向けシンポジウム**  
「育児しやすい職場の作り方」  
～先進事例に学ぶ、両立環境づくりのためのヒント～

2025.2.10  
14:00開始 オンライン開催

参加無料

**育児・介護休業法が改正されました**

柔軟な働き方を実現するための措置等が  
事業主の義務になります  
(令和7年4月1日から順次施行)

詳しくはこちら

**コラボレーションが実現!**

イクメンプロジェクト × 放課後アオハル学園

君の声を代弁して学生から大人気を得る放課後アオハル学園メンバーが君の様々な育児取組や育児に対する感謝の気持ちを発信!

動画公開中!

「イクメンプロジェクト」サイト

## (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

- 改正育児・介護休業法により、導入が努力義務化されたテレワークについては、適正な労務管理の下で安心して働くことができる制度の導入・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。



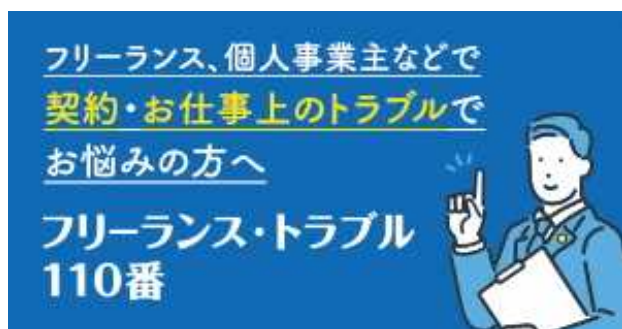
## 5 フリーランスの就業環境の整備

### 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、令和6年11月に施行されたフリーランス・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られるフリーランスからの相談にも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」サイト

## 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

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あり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要があります。

そして、法令の履行確保に加え、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必要です。

また、令和6年度から、医師、建設事業、自動者運転の業務等に対しても上限規制が、さらに、自動者運転の業務には改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」が適用開始となっています。

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止については、上限規制等の履行確保を図りつつも、取引慣行等、個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られることから、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。

#### <令和5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> (R6.10.21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）

	568事業場（473事業場、83.2%）
このうち、違法な時間外労働があったもの	283事業場（49.8%）
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	85事業場（15.0%）

#### 取組

- 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場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」や委託事業である「働き方改革推進支援センター」において、相談対応、セミナー開催、働き方改革推進支援助成金の活用促進等きめ細かな支援に取り組みます。
- 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、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、司法処分も含め厳正に対処します。





## (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。

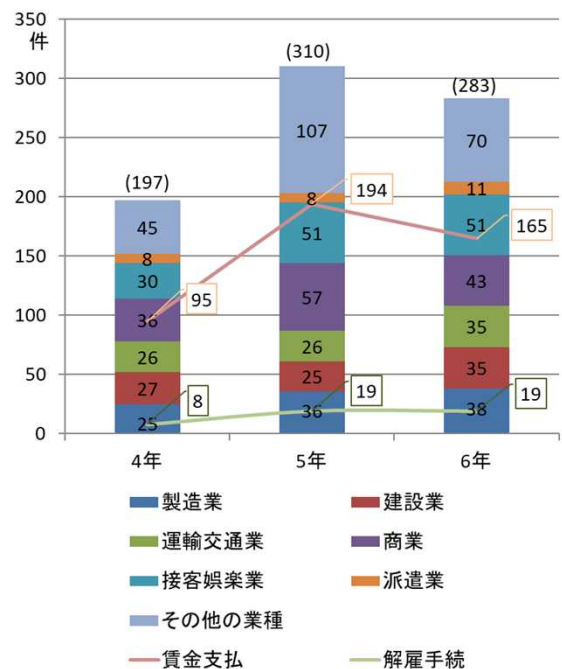
### 取組

- 監督・集団指導等の各種行政手法を用い、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。
- 令和6年4月改正施行の裁量労働制や労働条件明示事項の追加による労働契約関係の適正化を図るとともに、外国人労働者、自動車運転者等の特定の労働分野における労働条件確保改善対策を推進していきます。
- 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」などを活用し、労働基準関係法令に関する周知啓発を図っていきます。
- 「労災かくし」の排除に向け、周知・啓発を図るとともに、事案が明らかとなった場合には、司法処分も含め厳正に対処します。

### 監督指導の実施結果 ※（ ）違反率

		令和4年	令和5年	令和6年
監督実施事業場数		3,326	3,308	2,890
違反事業場数		2,288(68.8%)	2,392(72.3%)	2,144(74.2%)
労働基準法	労働条件の明示 (15条)	266( 8.0%)	280(8.5%)	317(11.0%)
	労働時間・休日等 (32・34・35条等)	750(22.5%)	709(21.4%)	630(21.8%)
	割増賃金 (37条)	461(13.9%)	452(13.7%)	395(13.7%)
	就業規則 (89条)	205( 6.2%)	273(8.3%)	247(8.5%)
労働安全衛生法	安全基準 (20~25条)	701(21.1%)	729(22.0%)	642(22.2%)
	健康診断 (66条)	683(20.5%)	728(22.0%)	536(18.5%)

### 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6年の1年間で2,890事業場に対して実施し、2,144事業場(約74%)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6年の1年間で283事業場に対して行い、202事業場(約71%)において違反が認められ、是正指導を行いました。なお、前年と比べて減少はしましたが賃金支払いに関する違反が高止まりの状況となっています。





### (3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

#### 取組

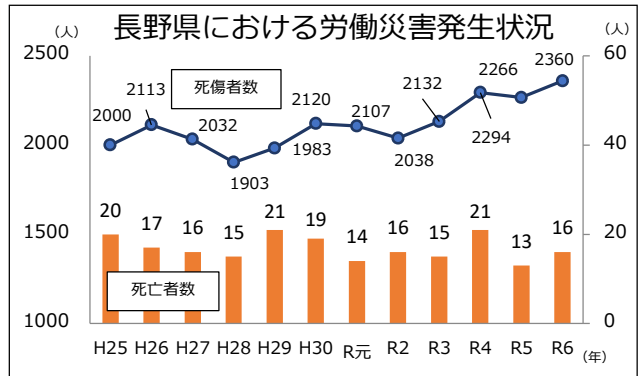


長野県  
第14次防

#### 長野県における 第14次労働災害防止推進計画

##### 【第14次防の指標】

- 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日以上之死傷者数を2022年より5%以上減少



#### ① 横断的対策

ア) 転倒等の「行動災害」が増加しているため、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。

なお、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。

イ) 高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業管理等の必要な措置に関する周知を図ります。

また、高年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「エイジフレンドリーガイドライン」の周知等を図ります。

#### ② 業種別労働災害防止対策の推進

ア) 死亡災害が最も多い建設業について、基本的な安全措置の徹底を指導します。

イ) 製造業について、動力機械の災害防止3原則※を指導・徹底します。また、生産設備の導入時も含めリスクアセスメントによる取組を推進します。

※①本質安全化、②危険箇所の覆い等、  
③非常作業時等の停止

機械設備による  
災害防止対策  
(長野労働局)



#### ③ 労働者の健康確保対策

ア) 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が実効ある形で行われるように必要な支援、指導を行います。

イ) 「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。

ウ) 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。

#### 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。

- ウ) 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。
- エ) 個人事業者等に対する安全衛生対策に係る改正労働安全衛生法の周知を積極的に行います。
- オ) 冬季特有の労働災害の防止対策を推進します。

災害事例ほか、安全衛生関係の情報掲載



職場のあんぜんサイト



ウ) 陸上貨物運送業について、荷役作業の労働災害防止のため、運送事業者だけでなく、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。

エ) 林業について、「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。



(職場のあんぜんサイトより)

エ) 「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」により、職場の熱中症予防対策を推進します。

職場の化学物質管理総合サイト「ケミサポ」



長野産業保健総合支援センター



治療と仕事の両立支援ポスター

#### (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

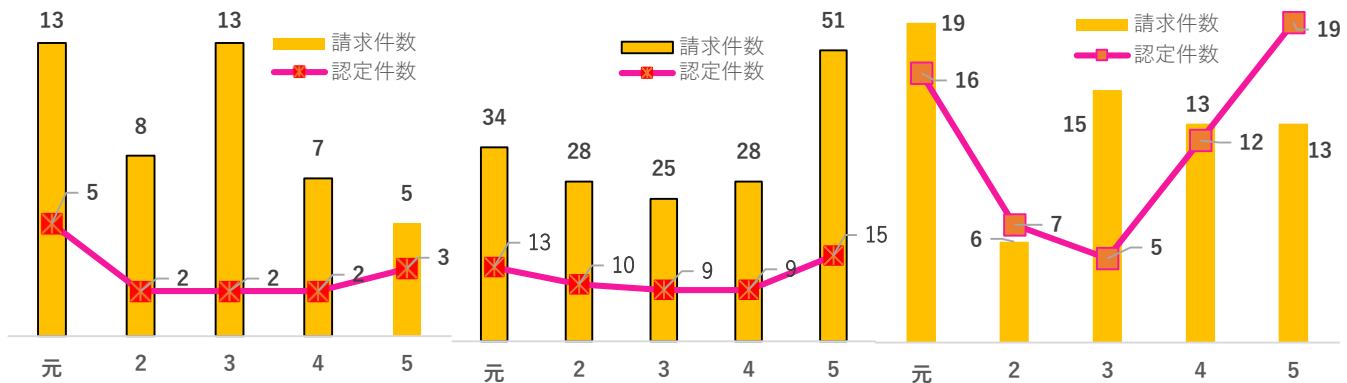
##### 取組

- 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

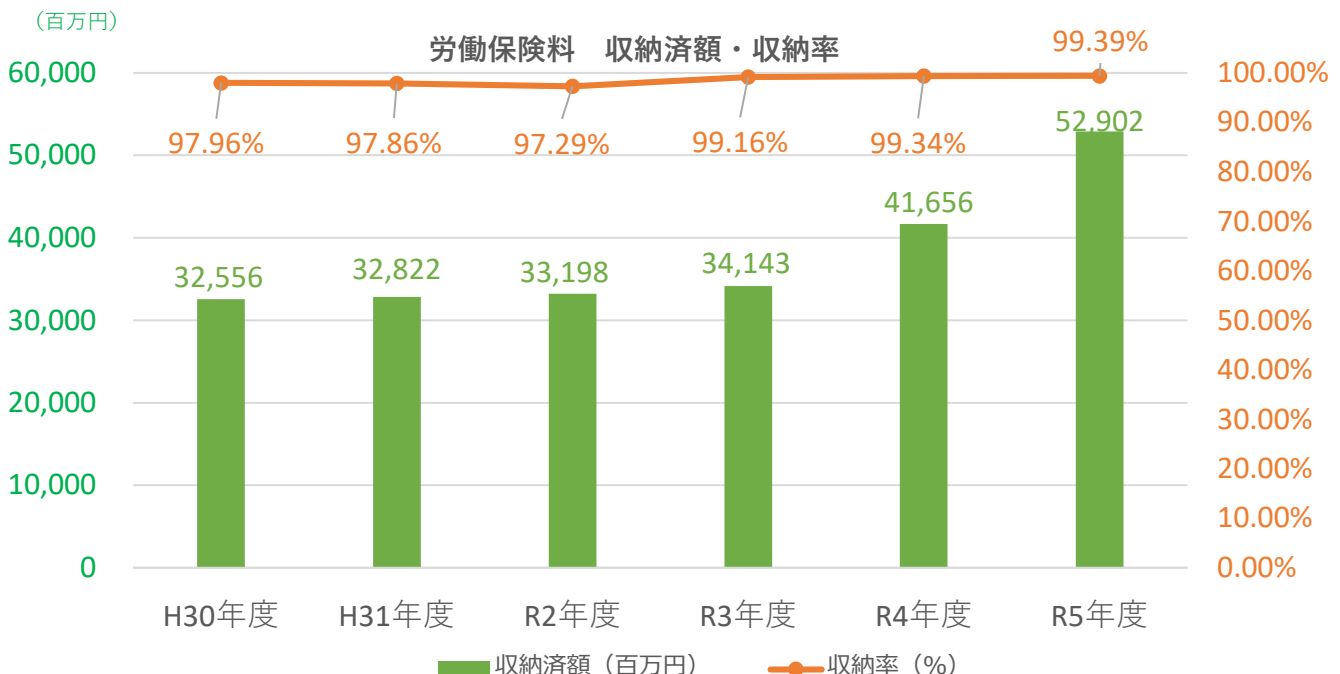
##### 石綿（労災法）事案の推移



#### (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（収納率を過去5か年の平均値98.60%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

### 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（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。



## 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



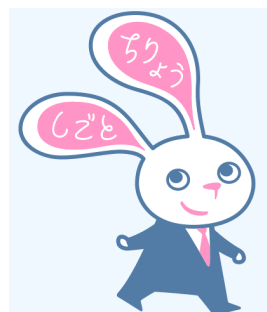
## ハロトレくん

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で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。






# 長野労働局の組織と所掌事務・相談先

◆令和7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

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

## 長野労働局

所在地 〒380-8572 長野市中御所1-22-1

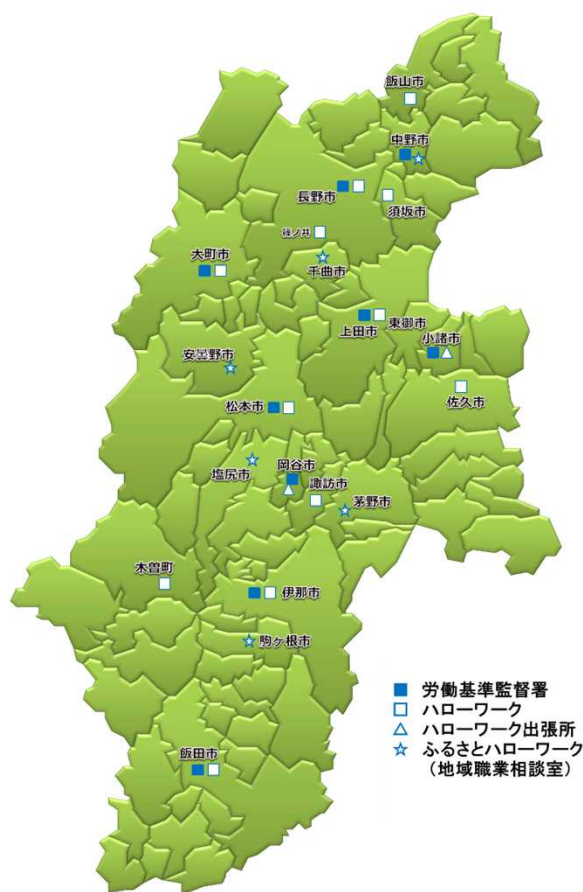
名称		電話番号
総務部	総務課	026-223-0550
	労働保険徴収室	026-223-0552
雇用環境・均等室		026-227-0125(代表)
労働基準部	監督課	026-223-0553
	健康安全課	026-223-0554
	賃金室	026-223-0555
	労災補償課	026-223-0556
職業安定部	職業安定課	026-226-0865
	職業対策課	026-226-0866
	訓練課	026-226-0862
	需給調整事業室	026-226-0864

## 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 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



- 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