

# 令和2年度 長野労働局行政運営方針

～「誰もが安心して働ける信州」を目指した施策の総合的、一体的な運営～



(戸隠連峰と小鳥ヶ池)



ひと、くらし、  
みらいのために

厚生労働省 **長野労働局**

労働基準監督署・公共職業安定所(ハローワーク)

長野労働局は令和2年4月1日、厚生労働省は令和3年1月1日に  
20周年を迎えます

長野労働局ホームページ <https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku>





# 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢	2
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	2
1 長野労働局・労働基準監督署・ハローワークを通じた「働き方改革」を始めとする 施策の総合的、一体的な運営確保	3
2 セーフティネットとしての労働保険制度の的確な運営	3
（1）迅速かつ公正な労災保険の給付	3
（2）雇用保険制度の安定的かつ適正な運営	3
（3）労働保険適用徴収業務の適正な運営	4
（4）その他	4
3 令和元年東日本台風災害への対応	4
第3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応	4
第4 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	5
1 中小企業・小規模事業者等に対する支援	5
（1）働き方改革推進支援センターによる事業者等の支援	6
（2）賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	6
（3）労働施策総合推進法に基づく協議会等について	6
2 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	6
（1）長時間労働の是正	7
（2）労働条件の確保・改善対策	9
（3）安全で健康に働くことができる職場づくり	9
3 多様な働き方を実現するための公正な待遇の確保及び環境整備の推進	11
（1）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	11
（2）非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	12
（3）柔軟な働き方がしやすい環境整備等	12
4 総合的なハラスメント対策の推進	13
（1）職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	13
（2）労働関係紛争の早期解決の促進	13
第5 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	14
1 高齢者の就労・社会参加の促進	14
（1）ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	14
（2）65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	14
（3）シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	15
2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	15

(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、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.....	15
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....	15
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等.....	16
(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウト リーチ等の強化.....	16
(5) 一人ひとりにつながる積極的な広報.....	16
(6) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について.....	17
3 若者に対する就職支援.....	17
(1) 新卒者等への正社員就職の支援.....	17
(2) フリーター等への正社員就職の支援.....	17
(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進.....	17
4 女性活躍の推進.....	18
(1) 女性の活躍推進等.....	18
(2) 仕事と家庭の両立支援の推進.....	19
5 障害者の就労促進.....	20
(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化.....	20
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化.....	20
(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 の強化.....	21
6 外国人材受入れの環境整備.....	21
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保.....	21
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化.....	22
(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援.....	22
(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施.....	22
7 生活保護受給者等の就労支援.....	22
8 刑務所出所者等の就労支援.....	23
9 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成.....	23
(1) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進.....	23
10 人材確保対策の総合的な推進等.....	24
(1) 人材確保支援の充実.....	24
(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等.....	24
(3) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進.....	25
(4) 成長企業等への転職支援.....	25
(5) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進.....	25
(6) ハローワークにおけるマッチング機能の充実.....	25

<b>第6 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項</b> .....	26
1 計画的・効率的な行政運営 .....	26
(1) 計画的な行政運営 .....	26
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化 .....	26
2 地域に密着した行政の展開（雇均、安定） .....	26
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握 .....	26
(2) 地方公共団体との連携 .....	27
(3) 労使団体等関係団体との連携 .....	27
(4) 積極的な広報の実施 .....	27
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度 への適切な対応 .....	27
(1) 行政文書の適正な管理 .....	27
(2) 保有個人情報の厳正な管理 .....	28
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応 .....	28
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等 .....	28
(1) 綱紀の保持 .....	28
(2) 災害対応の実施強化 .....	28
<b>* 参考図表</b> .....	29
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） .....	29
長野県の将来人口と高齢化率 .....	29
長野県の年齢3区分別人口 .....	30
長野県の人口ピラミッド（平成31年4月1日現在） .....	30
長野県の産業別事業所及び従業者数、従業者規模別概況 .....	31
年間総労働時間の推移 .....	32
時間外労働時間が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場への監督 指導実施状況 .....	32
長野県最低賃金 .....	33
労働時間相談・支援コーナー周知リーフレット .....	33
長野県における労働災害発生状況と労働災害防止推進計画の状況 .....	34
パートタイム・有期雇用労働法周知リーフレット .....	34
労働相談件数の推移 .....	35
長野県内の高齢者雇用状況（31人以上規模企業） .....	36
長野県内における新規高卒者の求人数・就職内定者数・求人倍率の推移 .....	36
長野県における新規大学等卒業予定者の就職内定者・就職内定率の推移 .....	37
女性の年齢階層別労働力率 .....	37

長野県における民間企業の雇用障害者数・雇用率の推移.....	38
長野県における障害者種別の新規求職者数と就職件数の推移.....	38
労働保険料徴収決定額・収納額・率.....	39
未手続事業成立件数 .....	39
<b>* 令和2年度主要行事計画 .....</b>	<b>40</b>
<b>* 令和2年度広報計画 .....</b>	<b>44</b>

以下の法令については、本文中「 」内の通り記載することとする。

- ・「働き方改革関連法案」  
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（平成 30 年法律第 71 号）
- ・「労働施策総合推進法」  
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和 41 年法律第 132 号）
- ・「安衛則」  
労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）
- ・「男女雇用機会均等法」  
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
- ・「育児・介護休業法」  
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）
- ・「女性活躍推進法」  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）
- ・「パートタイム・有期雇用労働法」  
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）

## **第1 労働行政を取り巻く情勢**

令和元年の長野県経済は、一部に弱さが見られたが、緩やかな回復が続いた。個人消費は大型小売店売上高が食料品を中心に堅調に推移し、9月後半には、消費税増税に伴う駆け込み需要もみられ、前年を上回った。設備投資は、外需の減少を主因に製造業で減速した。公共投資は、教育施設への空調設備設置工事などにより、前年を上回り、住宅投資は、消費税増税前の駆け込み需要もあり、持ち家のほか市街地での大型マンションの着工が好調となり、新設住宅着工戸数は過去10年で最も高い水準となった。

生産面においては、米中貿易摩擦による海外需要の減少を背景に機械関連、半導体関連で前年水準を下回って推移するなど、弱い動きが続いており、製造業では、各種機械部品、半導体関連を中心として、機械器具製造関係で求人が前年水準を下回った。

雇用情勢は、有効求人倍率が1.60倍（年平均）と高水準で、求人が求職を大幅に上回って推移しており、「雇用情勢は、堅調に推移している。一方で、国際経済の影響等については注視していく必要がある。」と情勢判断している。

しかしながら、長野県においては、特に少子高齢化・人口減少という構造的課題が全国に先がけて進んでおり、現役世代の減少が課題となっている。

そのような中、長野県の活力を維持・発展させていくためには、高齢者・女性労働者等の活用を促進し、一人一人の労働生産性を高め、継続的な賃上げの流れを後押しすることにより、成長と分配の好循環を推し進めることが不可欠である。

その実現に向けた最大のチャレンジが、働き方改革である。働き方改革は、働く方のワーク・ライフ・バランスを改善し、子育て、介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人一人がより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものである。長時間労働を是としてきた日本の企業文化や風土など、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。

このチャレンジを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

なお、令和元年東日本台風災害からの復旧・復興支援や新型コロナウイルス感染症の影響等に係る対応については、地域の労働者や企業に寄り添い、全力を挙げて取り組む。

## **第2 総合労働行政機関としての施策の推進**

## 1 長野労働局・労働基準監督署・ハローワークを通じた「働き方改革」を始めとする施策の総合的、一体的な運営確保

長野労働局（以下「局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、局が、各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こたえていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（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る。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長（以下「局長」という。）のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を局内に共有し、局内外の調整を図り、署及び所（以下「署所」という。）と一体となって施策を進めていく。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局内各課室、署所へ滞りなく取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を局、署所（以下「局署所」という。）間で共有し、調整の上、合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

さらに、局内の会議についても、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政分野間の総合的、一体的運営方策等を検討する場としても活用する。

## 2 セーフティネットとしての労働保険制度の的確な運営

### （1）迅速かつ公正な労災保険の給付

労災保険事業について、次の各項目を重点として、被災労働者等からの労災請求に対する迅速かつ公正な労災保険給付を図る。

- ① 過労死等事案に係る的確な労災認定
- ② 石綿関連疾患に係る的確な労災認定
- ③ 迅速かつ公正な保険給付を行うための事務処理の徹底
- ④ 請求人等への懇切・丁寧な対応

### （2）雇用保険制度の安定的かつ適正な運営

雇用保険事業について、次の各項目を重点として、制度の安定的かつ適正な運営を確保しつつ、失業等給付の支給により、求職活動中の生活の保障及び再就職の促進等を図る。

- ① 適正な雇用保険適用業務の運営

- ② 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進
- ③ 教育訓練給付制度の周知
- ④ 不正受給の防止

(3) 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を行うとともに、収納未済歳入額の縮減を図るべく、適正かつ実効ある滞納整理等を実施する。

(4) その他

ア 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付の着実な実施  
毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる各種保険給付、助成金等に係る必要な追加給付について着実に実施する。

イ 電子申請の利用促進等

労働保険制度に係る各種手続きについて、電子申請の利用促進と電子申請処理の迅速化を図る。また、マイナンバー（個人番号）の適切な取扱いを含め、個人情報 の 厳 正 な 管 理 を 徹 底 す る 。

3 令和元年東日本台風災害への対応

令和元年東日本台風災害への対応に当っては、被災企業等に関連する雇用や労働条件等をめぐるトラブルの防止に向け、特別相談窓口において、被災企業・労働者に寄り添った相談対応を行うとともに、被災企業等で働く方々の雇用の維持・確保に向け、雇用調整助成金の活用を図る。また、復旧工事等における労働災害防止の徹底を図る。

**第3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応**

昨年度から新型コロナウイルス感染症が発生しており、それに対応するため、継続的に取組を推進する必要がある。

局署所に設置されている特別労働相談窓口において、引き続き、労働者及び事業主からの休業や助成金等に関する相談に迅速かつ円滑に対応する。

また、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じているため、雇用が維持され、国民生活の安定が保たれるよう、特例措置を大幅に拡大したところであり、周知及び迅速な支給に努める。

さらに、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法に基づく年次有給休暇を除く。）を取得した労働者が生じた企業に対する助成金（小学校休業等対応助成金）や、子どもの世話をを行うため、契約した仕事ができなくなった委託を受けて個人で仕事をする保護者に対する支援金（小学校休業等対応支援金）について、機動的かつ的確に対応する。

感染拡大防止のため、新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、新設した時間外労働等改善助成金（テレワークコース及び職場意識改善コース）の特例コースについて、引き続き利用促進に努める（令和2年度より、働き方改革推進支援助成金に改称）。

これらに加え、局及び署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業・小規模事業者に与える影響に配慮し、労働基準関係法令の周知徹底等、きめ細やかな対応に努める。

ハローワークにおいては、求職者の置かれた状況に応じて、きめ細かな就職支援を行うとともに、雇用保険の基本手当の支給や、求職者支援制度による再就職支援に取り組むほか、採用内定の取消しを受けた新卒者等に対して、学校とも連携しながら、新たな就職先の確保に取り組むなど、丁寧な就職支援に努める。

#### **第4 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進**

誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に推進するため、中小企業・小規模事業者等に対する支援を拡充するとともに、長時間労働の是正、安全で健康に働くことができる職場づくり、賃金引上げ、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、柔軟な働き方がしやすい環境整備などにより、労働環境の整備を実施する。

##### **1 中小企業・小規模事業者等に対する支援**

中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮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ある。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進することが重要である。

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、長時間

労働につながる取引環境の見直しなどを進める必要がある。

(1) 働き方改革推進支援センターによる事業者等の支援

中小企業・小規模事業者等の抱える様々な課題に対応するため、「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、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

(2) 賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

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、業務改善助成金コースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げ支援を強化する。

(3) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会である「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・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、地域における若者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、長野県をはじめ構成団体の協力を得て、会議を開催する。

なお、同会議については、本会議のほか、各署所長が参画する地域会議や、長野県の関係部局が業界団体等を参集して開催する産業分野別会議においても議論の共有化を図るため、引き続き開催する。また、令和元年5月に同会議において策定した、「令和元年信州『働き方改革』共同宣言」を広く県内企業や県民に周知するとともに、本年3月に策定した、長野県就業促進・働き方改革基本方針及びアクションプランに基づき、長野県をはじめ構成団体との連携により具体的な取り組みを確実に実施する。

2 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

2020年4月から、中小企業に対しても、罰則付き時間外労働の上限規制が適用され、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する監督指導等を徹底する必要がある。

また、建設業、自動車運転者、医師等については、2024年4月から、罰則付き時間外労働の上限規制が適用されることから、あらゆる機会を利用して改正内容の周知を図る必要がある。

労働災害防止については、第13次労働災害防止推進計画の目標（2017年と

比較して、2022年までに、死亡者数を15%以上減少（21人→17人）、休業4日以上の死傷者数（以下「死傷者数」という。）を5%以上減少（1,983人→1,883人）達成に向けて、令和元年が前年に続いて死傷者数が高水準であることも踏まえて、重点業種である製造業、建設業及び陸上貨物運送事業等を中心とした取組や、その他の重点取組対象である転倒災害や熱中症等の対策に取り組む必要がある。

また、令和元年東日本台風の被害に係る復旧工事等における労働災害の防止に取り組む必要がある。さらに、令和元年には死亡災害の7割を占めた高年齢労働者の労働災害や、近年増加傾向にある外国人労働者の労働災害など、就業構造の変化を踏まえた対策を講じる必要がある。

労働者の健康確保対策としては、過重労働・メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援、石綿による健康障害防止対策等について、取り組む必要がある。

#### （1）長時間労働の是正

##### ① 長時間労働の是正に向けた的確な監督指導等の実施

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、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的確な監督指導を実施する。

なお、その監督指導に際しては、2019年4月に労働安全衛生法が改正され、労働時間の状況の把握が義務化されたことから、その具体的措置として「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づいて労働時間の管理を行うよう指導を徹底する。

また、時間外・休日労働協定（以下「36協定」という。）の適正な締結・届出に当たっては、平成30年4月に全署に設けた「労働時間相談・支援コーナー」において、特に、中小企業に対し、きめ細やかな助言指導を行う。加えて、36協定が未届の事業場に対し、引き続き、民間委託事業を活用し、同協定の届出の促進のほか、労働基準法の基礎的な知識の付与のための助言・指導等を行う。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、重点的な監督指導を実施するほか、地方公共団体等と積極的に協力・連携し「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催するなど、過重労働解消に向けた集中的な取組を行う。

##### 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

中小企業・小規模事業者等が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に

取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた診断基指標に基づく取組提案及び企業の好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、時間外労働等改善助成金の支給を受けてなお、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者等が新たに労働者を雇い入れ、人員配置の変更・労働者の負担軽減その他の雇用管理改善に取り組み、一定の雇用管理改善を達成した場合に助成を行う。

#### ③ 建設業、自動車運送業における勤務環境の改善

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。

また、トラック運送事業については、荷主と運送事業者の協力による「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

#### ④ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

#### ⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、報道発表や中小企業庁等との連携を通じて、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の機運の醸成を図る。

なお、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に通報し、その改善を図る。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

事業場における労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、書類送検も含め厳正に対処する。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者等の労働環境を適正なものとするため、関係機関等と連携し、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

③ 最低賃金制度の適切な運営等

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、長野地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

なお、改定最低賃金額については、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、積極的な周知を行うとともに、最低賃金額の支払が懸念される事業場については、監督指導等を通じ履行確保を図る。

また、最低工賃については、委託者等に対して周知を行うとともに、家内労働安全衛生指導員による家内労働者の安全衛生等に関する周知啓発を行う。

④ 「労災かくし」の排除に係る対策

「労災かくし」の排除に向けた周知・啓発を行うとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携し、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、書類送検を含め厳正に対処する。

(3) 安全で健康に働くことができる職場づくり

① 第13次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

製造業については、死傷災害の4割を占める、はさまれ・巻き込まれ災害等の労働災害を防止するため、安全衛生管理体制の構築や安全衛生教育

の実施、労働災害を発生させた原因に対応した再発防止対策の指導の徹底を図る。

建設業については、死傷災害の3割を占める墜落・転落災害を防止するため、安衛則に基づく措置の遵守徹底を図るとともに、フルハーネス型墜落制止用器具の原則化について、令和4年の全面施行に向けて周知を行う。

陸上貨物運送事業については、死傷災害の約7割を占める荷役作業中の労働災害を防止するため、関係団体とも協働し、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置等の遵守徹底を図る。

全死傷災害の約4分の1を占め、特に冬季に多発する転倒災害を防止するため、冬季を重点的に、「STOP! 転倒災害プロジェクト」の周知を含む関係団体への要請や、講習会の開催などを通じて、取組の周知啓発を行う。

近年死傷者が増加し、2年連続で死亡者が出ている熱中症による労働災害を防止するため、「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン（5月～9月）」の周知を含む関係団体への要請等を通じて、取組の周知啓発を行う。

#### ② 令和元年東日本台風の被害に係る労働災害の防止の徹底

令和元年東日本台風に係る復旧工事が本格化することに伴う労働災害の発生が懸念されるため、局署における現場パトロールを行うとともに、関係機関とも連携し、労働災害防止の徹底を図る。

#### ③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者の労働災害が増加傾向にあることから、高年齢労働者の安全及び健康の確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」（仮称）の周知等を図る。

#### ④ 外国人労働者の労働災害防止対策の推進

外国人労働者の労働災害が増加傾向にあることから、外国人労働者の安全及び健康の確保のため、外国人労働者が容易に理解できる安全衛生教育用のテキストやマニュアルの周知等を図る。

#### ⑤ 過重労働・メンタルヘルス対策の徹底

長時間労働やメンタルヘルス不調等により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、医師による面接指導やストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組の徹底を図る。

#### ⑥ 治療と仕事の両立支援の推進

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することが出来るように、「事業場における治療と仕事の両立支援ガイドライン」の周知啓発、地域両立支援推進チームの運営等により、治療と仕事の両立支援に係る取組の推進を図る。

また、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク長野及び松本に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院（県下7拠点病院）との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

#### ⑦ 石綿ばく露防止対策の徹底

石綿による健康障害を防止するため、建築物の解体・改修における事前調査結果の届出等の対象拡大等の見直しを検討されている石綿障害予防規則等の改正について、改正され次第、円滑な施行に向けて周知徹底を図る。

#### ⑧ その他の健康障害防止対策の徹底

化学物質による健康障害防止対策、粉じん障害防止対策、振動障害防止対策等について、それぞれに定める計画等に基づき必要な措置について周知指導を行い、健康障害防止対策の徹底を図る。

### 3 多様な働き方を実現するための公正な待遇の確保及び環境整備の推進

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に押し進めていく必要がある。

また、テレワークなどの多様で柔軟な働き方を推進するためには、適正な労働管理、就業環境整備を図る必要がある。

#### (1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

##### ① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。また、労働者が安心して相談できる窓口を

設置する。

② 中小企業・小規模事業主に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業については、「働き方改革推進支援センター」において、アウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細やかな相談支援を行う。

(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 無期転換ルールの円滑な運用

平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

② 人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

③ 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

① 雇用型テレワークの普及促進

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、局幹部による働き方改革に関する企業訪問等の機会を活用し、テレワークのメリットを周知する。併せて、「テレワーク相談センター」における相談対応や「働き方改革推進支援助成金（P）（テレワークコース）」等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

② 自営型テレワークの就業環境の整備

契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を示した「自営型テ

レワークの適正な実施のためのガイドライン」について、企業、自営型テレワーカー及び仲介事業者に対し、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

### ③ 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、平成30年1月に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版モデル就業規則の周知等を行う。

## 4 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント（令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和4年4月1日までは努力義務。）セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

### （1）職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

### （2）労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等の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、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改

正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収等・是正指導を行う。

さらに、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、連携強化を図る。

## **第5 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化**

すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、高齢者の就労・社会参加の促進、就職氷河期世代活躍支援プランの実施、女性活躍の推進等を図る。また、高齢期も見据えたキャリア形成支援を推進するとともに、人手不足解消に向けて人材確保対策を推進する。

### 1 高齢者の就労・社会参加の促進

高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

高年齢者雇用安定法（昭和46年法律第68号）に基づく65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

#### (1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

高年齢者と企業双方のニーズに応じた再就職を促進するため、ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」を既存の5所（長野、松本、上田、飯田、篠ノ井所）に加え伊那、佐久、諏訪所に増設し、特に65歳以上の高年齢者が活躍できる求人を開拓しマッチング機能を強化する。

#### (2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

長野県の高年齢者雇用確保措置の状況は99.9%（31人以上企業）の企業で導入されているが、確保措置の内訳として定年の廃止や定年の引上げとしている企業は20.6%に留まっており、65歳までの処遇等の改善が必要とされることから、関係機関と連携し職場環境の改善に向けた企業への啓発を引き続き推進する。併せて、65歳を超える継続雇用へ取り組む企業に対し、65歳超雇用推進助成金の活用を含めた支援を行う。

(3) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会を確保するため、地方公共団体を中心とした協議会による取組（生涯現役促進地域連携事業）を引き続き推進する。

シルバー人材センターにおいて高年齢者の活躍の場を広げ、地域での担い手・支え手として人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化する。併せて、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図る。

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同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、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。

(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、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

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワーク長野及び松本に就職氷河期世代専門窓口を設置する。その上で、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、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、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース事業」を創設し短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練を行う。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心

して受講できるよう支援する。

局所においては、本事業の周知・広報、訓練生の募集、職場体験等の実施及び就職支援などの各場面において、可能な限り受託者への協力を努める。また、本事業の活用により安定雇用が期待できる者への情報提供及び応募奨励とともに職業訓練受講給付金の案内を行う等、的確な対応に努める。

主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の方等を対象とした訓練コースについて、コース設定の要件緩和等を行う。局においては、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

### (3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」（仮称）とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充を実施することから、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

### (4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築する。

### (5) 一人ひとりにつながる積極的な広報

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、関係機関、自治体等と連携を図り、就職氷河期世代本人やその保護者等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

(6) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用する。

3 若者に対する就職支援

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

また、若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は50万人台半ばで高止まりしており、これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）」に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。その際、特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行う。

(2) フリーター等への正社員就職の支援

引き続き、わかもの支援コーナー等において、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

サポステについて、局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよ

う配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

さらに、局及び所においては、学校、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

#### 4 女性活躍の推進

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、改正された女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

##### (1) 女性の活躍推進等

###### ① 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法について、関係機関と連携し、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。令和2年4月1日以降に行動計画を新たに策定する常用労働者数301人以上の企業については、原則として、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の2つの区分ごとの数値目標の設定を確保し、令和2年6月1日より情報公表についても同様に2つの区分ごとの公表を確実に行わせるため、早期の周知徹底を図る。さらに、令和4年4月1日からの常用労働者数101人以上300人以下の企業への行動計画の策定や情報公表等の新たな義務付けについて、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。

また、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表をそのメリット等を伝えることにより積極的に促すとともに、学生・求職者等の利用促進を図る。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

併せて、行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業につい

て、策定・届出等の履行確保を図るとともに、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取り組みの実効性確保を図る。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

① きめ細かな職業相談・職業紹介

ハローワーク長野・松本・上田・飯田のマザーズハローワーク等において、子育て中の女性等対象に担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図る。また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、男性の育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

#### ④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

県及び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等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

#### ⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 条）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

### 5 障害者の就労促進

平成 30 年に国及び地方公共団体の多くで、法定雇用率算定の際の対象障害者の確認、計上に誤りがあったことが判明したことを受け、公的部門における再犯防止策の徹底、民間に率先する姿勢での障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため、官民間問わず障害者の雇用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る。

#### （１）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、障害者雇用に向けたセミナー・職場見学会等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、長野労働局に配置する職場適応支援者を活用し、支援体制の強化を図る。

#### （２）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用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、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターについては、引き続き、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウを提供するなど、地域の就労支援拠点の質的向上

を図る。

(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の強化

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する。特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援等を行う。

精神・発達障害者しごとサポーターにより、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

障害者の職業訓練については、長野県と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。また、法定雇用率の達成指導等の機会を捉えて、職業訓練ニーズを把握し、長野県への情報提供を行う等、長野県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び職業訓練の委託先機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合には、長野県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

6 外国人材受入れの環境整備

改正出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年法律第 319 号）が平成 31 年 4 月から施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの開催、外国人雇用管理アドバイザーによる相談支援等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）（仮称）」の活用促進を図る。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図る。

具体的には、外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、雇均室及び総合労働相談コーナーにおいて、新たに「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」等を活用するとともに、厚生労働省で導入する外国人労働者に対する簡易な案内、制度の一般的な説明等に活用できる「多言語音声翻訳システム（アプリ）」を搭載した端末を雇均室に設置し、多言語対応力を強化する。

(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークの外国人職業相談部門と学卒担当部門が連携し、日本で就職を希望する外国人留学生に対して、留学生の採用を検討している企業の求人情報提供やマッチングを実施する等、きめ細かな相談支援を実施する。

② 定住外国人等に対する職業相談の実施

定住外国人等が多く所在する地域のハローワーク（外国人雇用サービスコーナー設置の長野、松本、上田、飯田、伊那、諏訪所）において、専門相談員による職業相談や、定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。

③ 外国人就労・定着支援研修の実施

外国人就労・定着支援研修の実施にあたり、求職者に対する研修受講の働きかけや、研修修了者への公共職業訓練へのあっせん、日本語能力等を踏まえた職業紹介など、安定的な就職の促進を図る。

(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施

外国人雇用サービスコーナー等（長野、松本、上田、飯田、伊那所、諏訪所、小諸出張所、岡谷出張所）に配置している通訳員や、「多言語コンタクトセンター（10ヶ国語対応の電話通訳）」を活用することにより、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

7 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者等の就労支援に当っては、地方自治体への常設窓口の設置や福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方自治体と連携して、生活

保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を強化する。

## 8 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月閣議決定）及び「再犯防止推進計画加速化プラン」（令和元年 12 月犯罪対策閣僚会議決定）を踏まえ、ハローワークが矯正施設・保護観察所等と連携を強化し、矯正施設への巡回・駐在による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

## 9 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めるためには、キャリアコンサルティング等を通じて高齢期を視野においたキャリアプランを設計することは重要である。

また、企業等の人的投資が先進国の中でも少ない状況に鑑み、技能を尊重する機運の醸成が必要である。

### （1）高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

#### ① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携等

新たに新設される労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するキャリア形成サポートセンター（仮称、旧ジョブ・カードセンター）を整備し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を行うこととしている。

#### ② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65 歳超の高齢者の継続雇用支援のため、生産性向上人材育成支援センターによる、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練を推進する。局及び所においては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

また、中高年労働者のキャリアプランの再設計、キャリアチェンジに資するキャリアコンサルティング体制を整備する。

#### ③ 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

ハロートレーニング（公共職業訓練）において、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する長期の訓練を推進する。局においては、関

係機関と蜜に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

また、「人づくり革命基本構想」（平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ）等を踏まえて新しく創られた特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。

さらに、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して人材開発支援助成金による支援を実施する。局及び所においては、本助成金の周知・広報に努める。

おって、中小企業や製造現場等で働く人向けのIT理解・活用力習得のための職業訓練コースについて、全国の生産性向上人材育成支援センターで実施する。局及び所においては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

## 10 人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

また、各地域での魅力あるしごとづくりや、既存の枠組みにとらわれない人材育成など、地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、UIJターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

さらに、労働市場を取り巻く状況が大きく変化し、人手不足が進む中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備を通じて、企業と労働者のマッチングが円滑に行われることが重要である。

### （1）人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク長野・松本の「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を図る。

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の活用により、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図る。

### （2）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、

人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善、生産性向上に取り組む事業主を支援する人材確保等支援助成金の活用により、建設、介護分野等の雇用管理改善を推進する。また、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

特に介護分野においては、「介護雇用管理改善等計画」に基づく雇用管理改善を推進するため、(公財)介護労働安定センターと日常的な情報共有や業務の連携により、介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入の促進により労働環境の改善を図る。また、同センターが設置する「介護労働懇談会」を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と、人材確保、雇用管理改善の取組を実施する。

### (3) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する地域雇用活性化推進事業等の実施を希望する協議会への支援を行い、地域の活性化を図る。

UIJターン者を採用しようとする事業主への支援として、就職面接会を開催する等により、地域の中小企業等の人材確保を図る。

### (4) 成長企業等への転職支援

中途採用等助成金(中途採用拡大コース)及び労働移動支援助成金(早期雇い入れ支援コース)における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

### (5) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

職場情報総合サイト及び職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

### (6) ハローワークにおけるマッチング機能の充実

ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体に提供する取組を推進する。

「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、協定を締結済みの場合は、地域の新たな課題にも対応できるよう、各地方自治体と調整を進めて可能な範囲で見直しを行い、協定及び協定を実施するための計画の内容の充実を図る。

また、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携の強化を図る。

## **第6 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項**

### **1 計画的・効率的な行政運営**

#### **(1) 計画的な行政運営**

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、県内の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、局署所の行政運営に当たる。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や県内の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行うとともに、現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

#### **(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化**

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

### **2 地域に密着した行政の展開**

#### **(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握**

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、局においては、幹部を中心に以下(2)及び(3)の関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、県内の経済情勢や主要産業・企業等の動向等を評価・分析し、行政課題に対して、局全体として共通認識を持った対応を行う。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、局内各課室、署所

で得られた情報について共有し、活用に努める。

## (2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。

特に、雇用対策協定及び実施計画が、地域の新たな課題にも対応できるよう、局と各地方公共団体で調整を進めることにより、可能な範囲内で見直しを行い、雇用対策協定及び実施計画の内容の充実を図る。

このほか、一体的実施施設など地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

## (3) 労使団体等関係団体との連携

長野県における行政ニーズに即応し、各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体等とも緊密な連携を図る。

さらに、労使団体に対し、長野県就業促進・働き方改革戦略会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

## (4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため、局における広報体制の強化、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的広報の推進及び地域関係者との関係強化を積極的に推進する。

## 3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

### (1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められ

ているところであり、局、署所においても一層の徹底が求められている。

また、当局には該当事案はないが、近年公文書管理の認識不足に起因した行政機関による公文書誤廃棄事案が多発していることから、文書管理者のみならず、一般職員も対象とした公文書管理に係る研修の充実を推進する。

#### (2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

#### (3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する情報に対する情報公開制度及び個人情報保護制度に基づく開示請求等に対し、適切な事務処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

### 4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

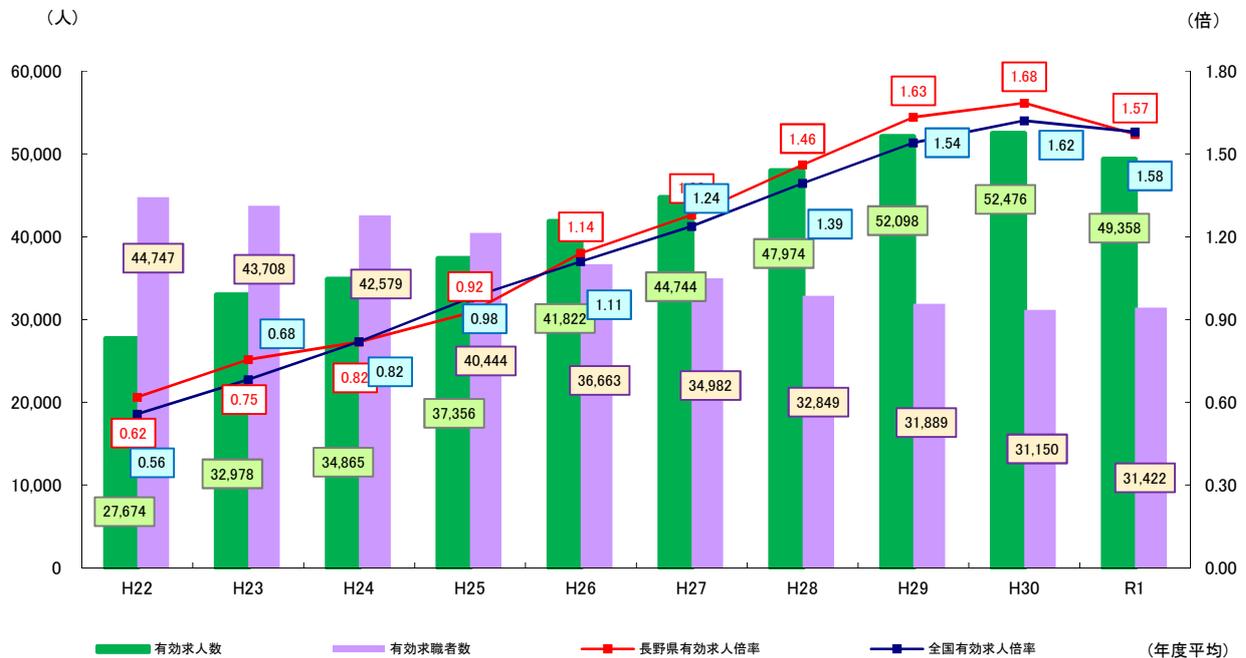
#### (1) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないように万全を期する。

#### (2) 災害対応の実施強化

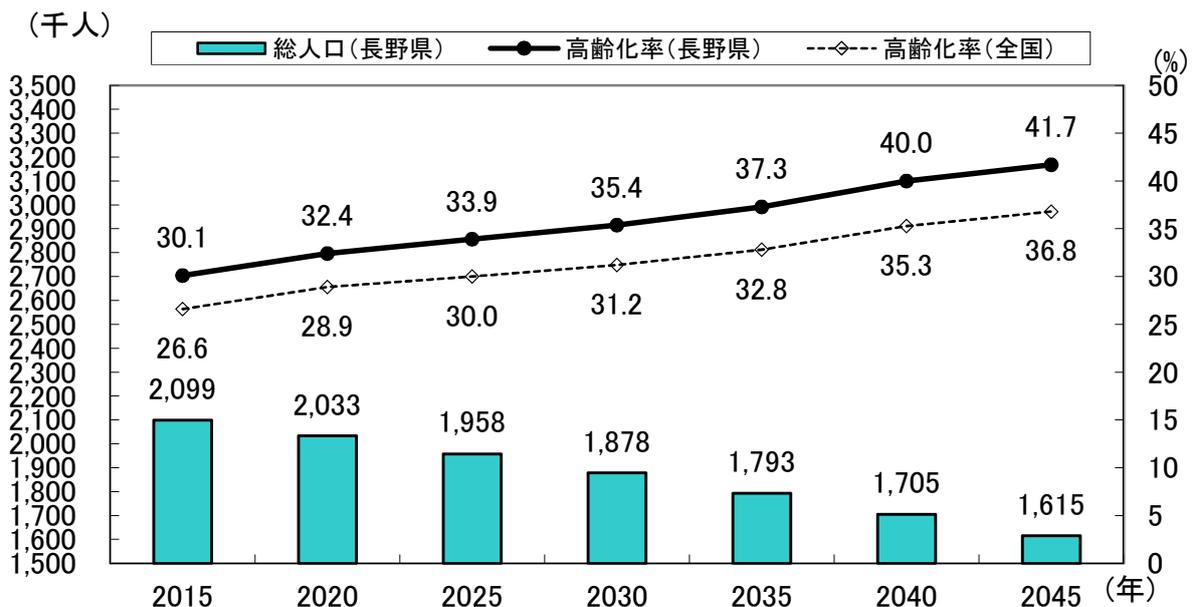
災害発生時において、都道府県労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、改定された「厚生労働省防災業務計画」（平成13年2月14日厚生労働省発総第11号制定 令和元年9月30日一部改正）に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

## \*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)



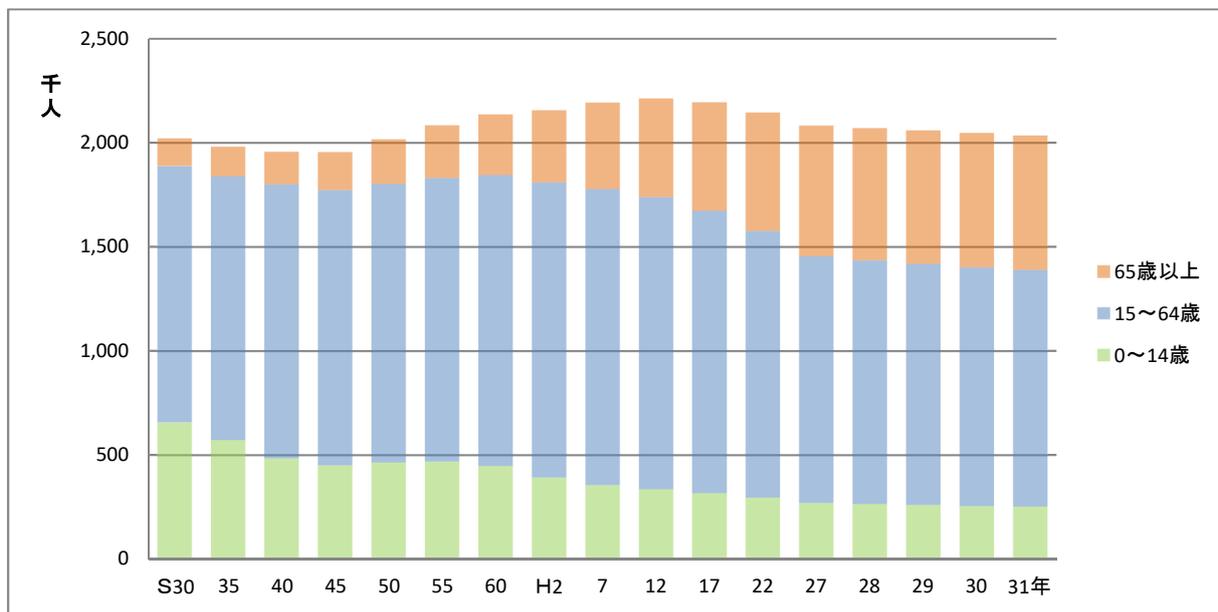
R1 年は1月までの平均値

## \*長野県の将来人口と高齢化率



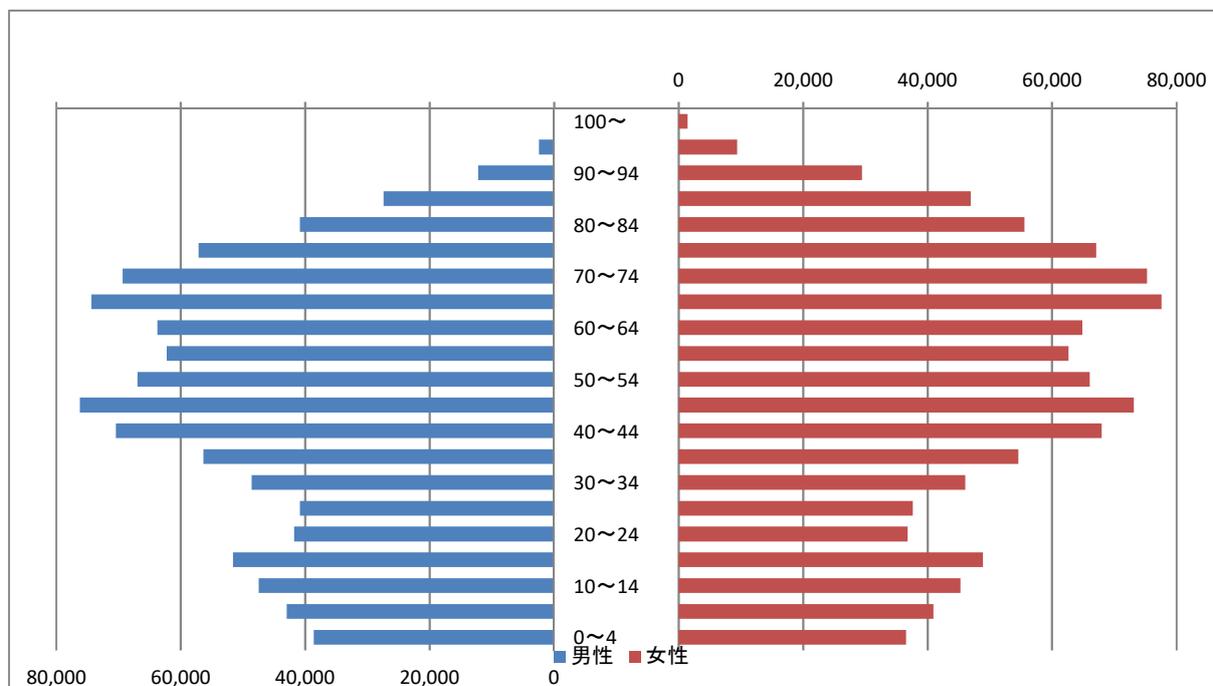
【資料 出典】「日本の地域別将来推計人口」(国立社会保障・人口問題研究所) 平成 30 年 3 月

## \*長野県の年齢3区分別人口



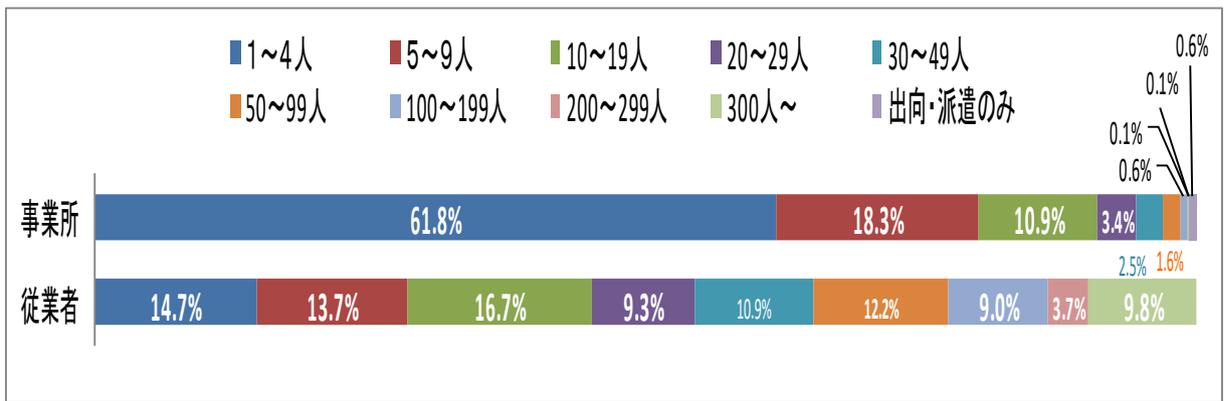
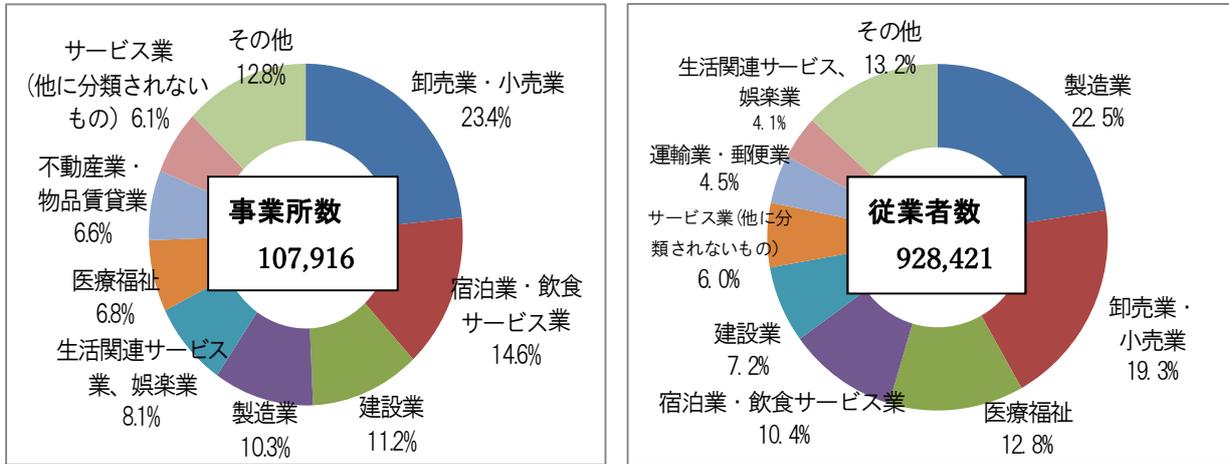
【資料・出典】 総務省統計局「昭和30年～平成27年国勢調査結果」「平成28年～平成30年10月1日長野県毎月人口異動調査結果」「平成31年4月1日長野県毎月人口異動調査結果」

## \*長野県の人口ピラミッド (平成31年4月1日現在)

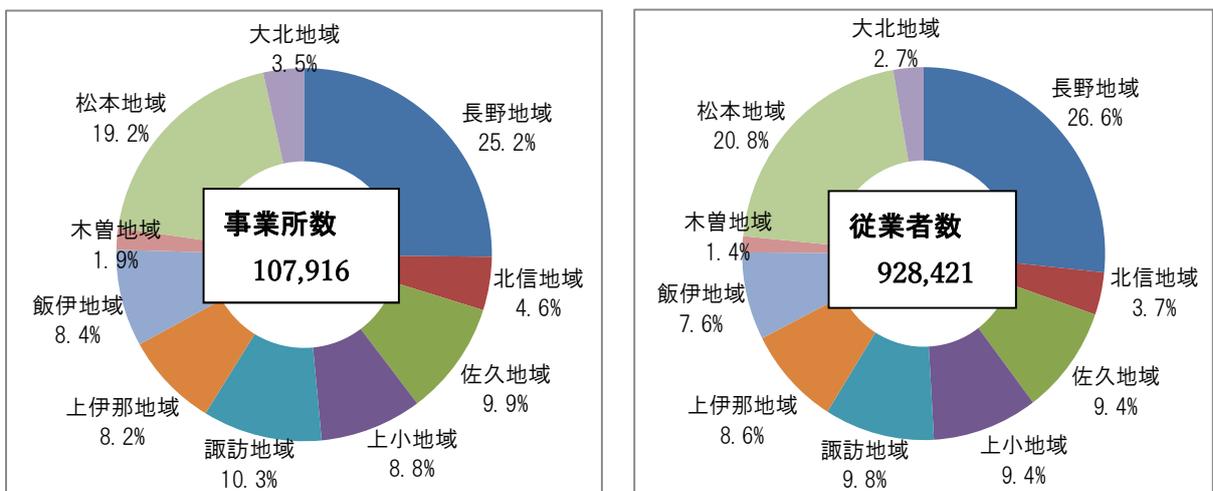


【資料・出典】「平成31年4月1日長野県毎月人口異動調査結果」

## \* 長野県の産業別事業所及び従業者数、従業者規模別概況

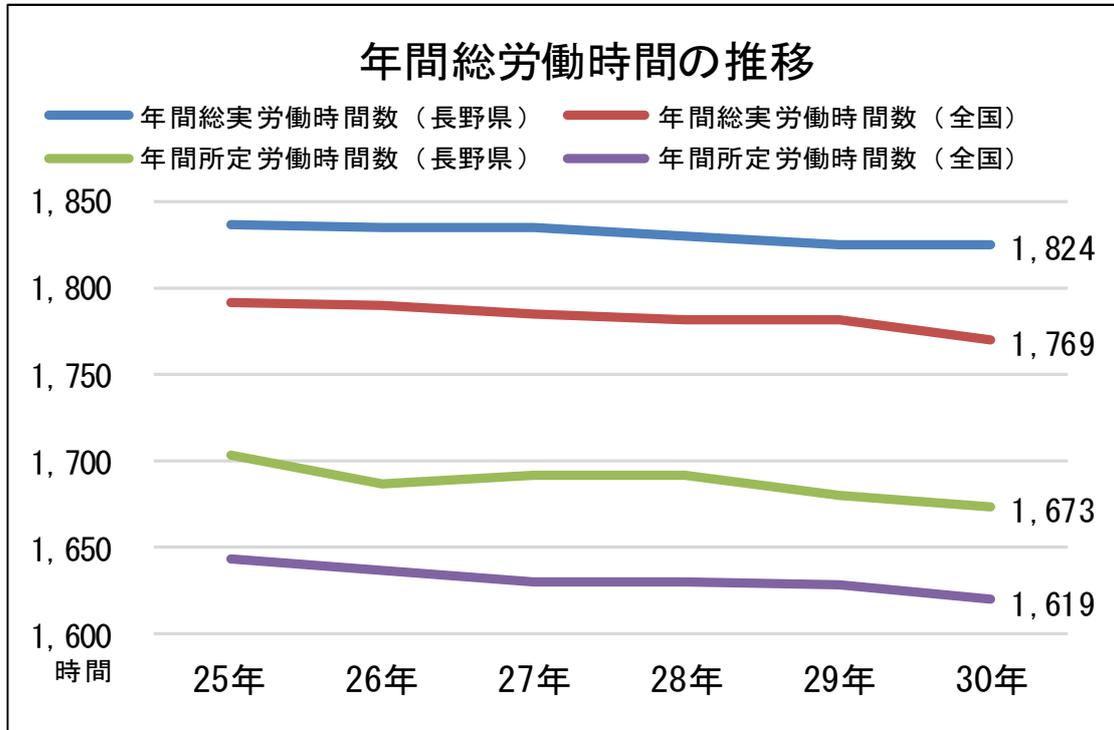


## \* 地域別



【資料・出典】長野県「平成28年経済センサス 活動調査（確報）」

## \*年間総労働時間の推移



【資料・出典】「毎月勤労統計調査（再集計）」（規模 30 人以上）（大臣官房統計情報部雇用統計課）  
長野県分の数値は同結果（長野県企画振興部統計室）

## \*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業場への監督指導の実施状況

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度(1 月速報)
監督指導実施事業場数	596	592	274
うち、何らかの労働基準関 法令違反があった事業場数	488 (違反率 81.9%)	453 (違反率 76.5%)	174 (違反率 63.5%)
うち、違法な時間外労働を 行っていた事業場数	330 (違反率 55.4%)	285 (違反率 48.1%)	87 (違反率 31.8%)

## \*長野県最低賃金

最低賃金（種類）		時間額	効力発生日
長野県最低賃金		848 円	令和元年 10 月 4 日
特定（産業別） 最低賃金	計量器等製造業	892 円	令和元年 11 月 27 日
	はん用機械器具等製造業	903 円	令和元年 11 月 27 日
	各種商品小売業	855 円	令和元年 12 月 31 日
	印刷、製版業	850 円	令和元年 12 月 31 日

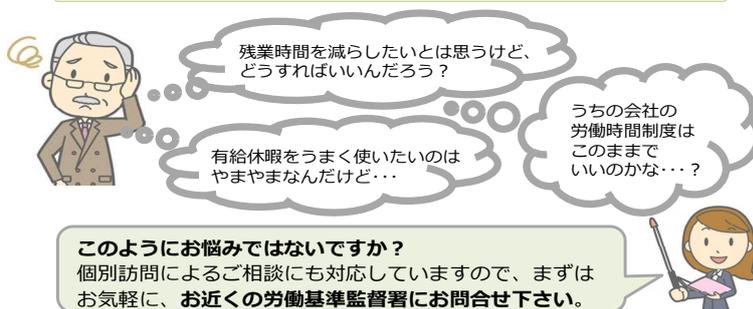
## \*労働時間相談・支援コーナー周知リーフレット

中小企業事業主のみなさまへ

### 「働き方改革」への取り組みを支えるための 労働時間相談・支援コーナー

専門の労働基準監督署の職員が、以下のようなご相談について、  
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ⌚ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ⌚ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ⌚ 長時間労働の削減に向けた取り組み
- ⌚ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



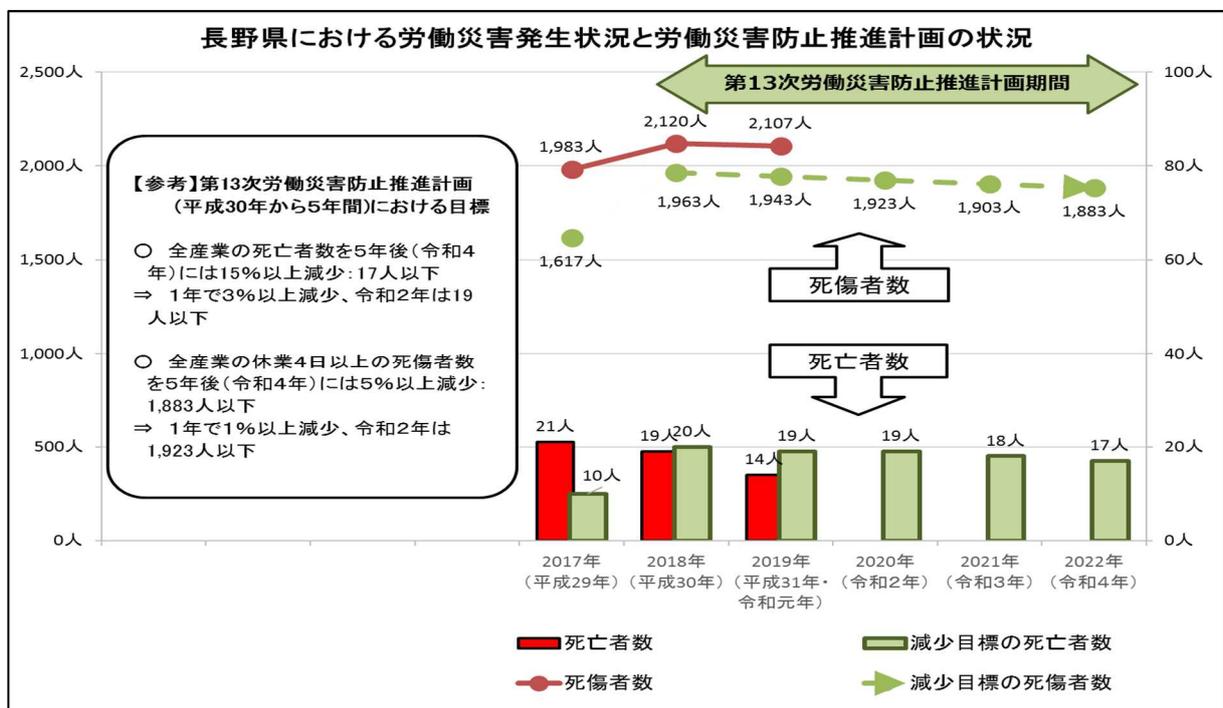
- ◆「労働時間相談・支援コーナー」は、県内の各労働基準監督署に設置しています。
- ◆窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。  
受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

※労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。 [労働基準監督署 一覧](#) [検索](#)

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。

 長野労働局・労働基準監督署

## \*長野県における労働災害発生状況と労働災害防止推進計画の状況



## \*パートタイム・有期雇用労働法周知リーフレット

パートだから... 契約社員だから... 同一労働同一賃金への対応に向けて

**「仕方がない」と思っていませんか?**

正社員と比べて、こんな差ありませんか?

基本給 **少** 賞与 **無** 手当 **無**

「仕方がない…」と諦める前に

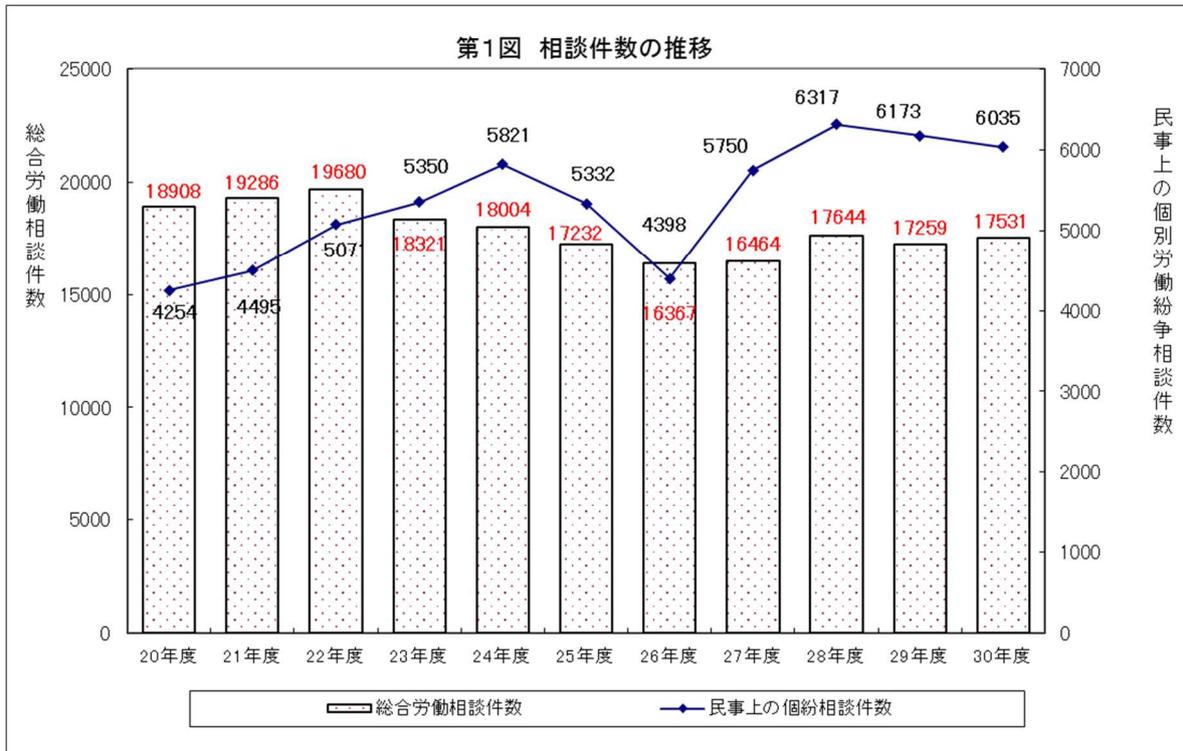
パートタイム労働者・有期雇用労働者は正社員との間の待遇差について事業主に説明を求めることができます。

パートタイム・有期雇用労働法  
2020年4月1日施行  
中小企業は2021年4月1日適用

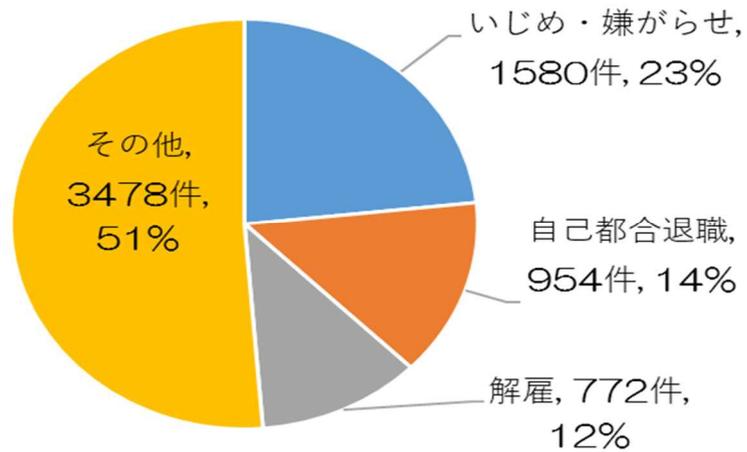
詳しくは裏面へ▶

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp>

## \*労働相談件数の推移

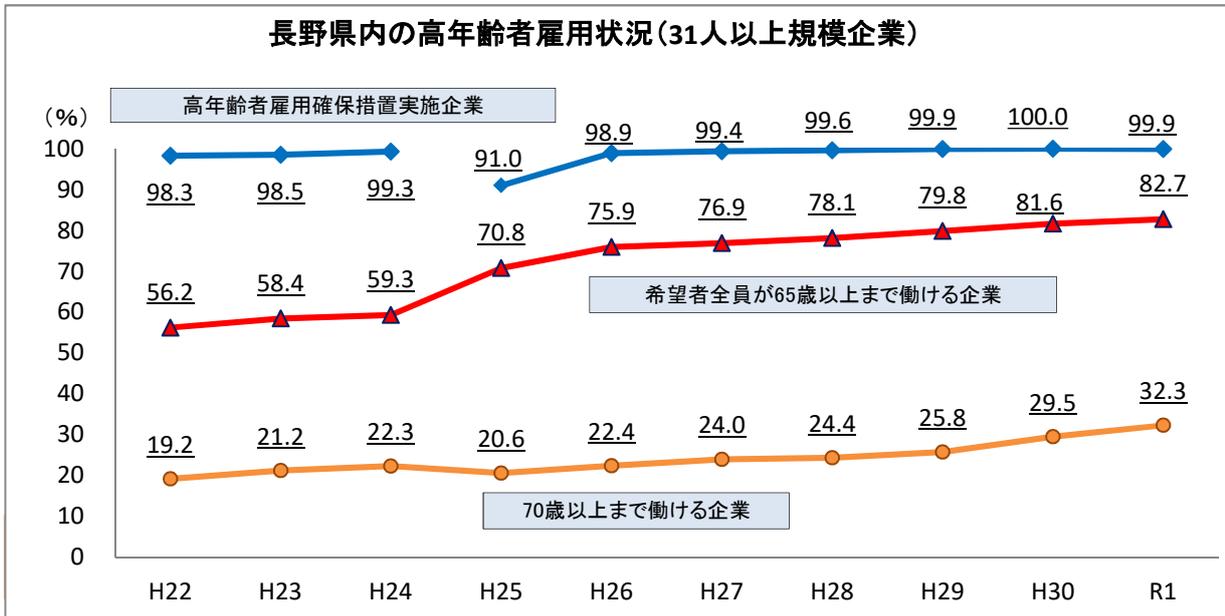


**[令和元年度の状況]** ※件数は左から、今年度1月末（前年同期）【前年度】  
 個別労働関係紛争解決促進法関係相談 5,133件（5,025件）【6,035件】



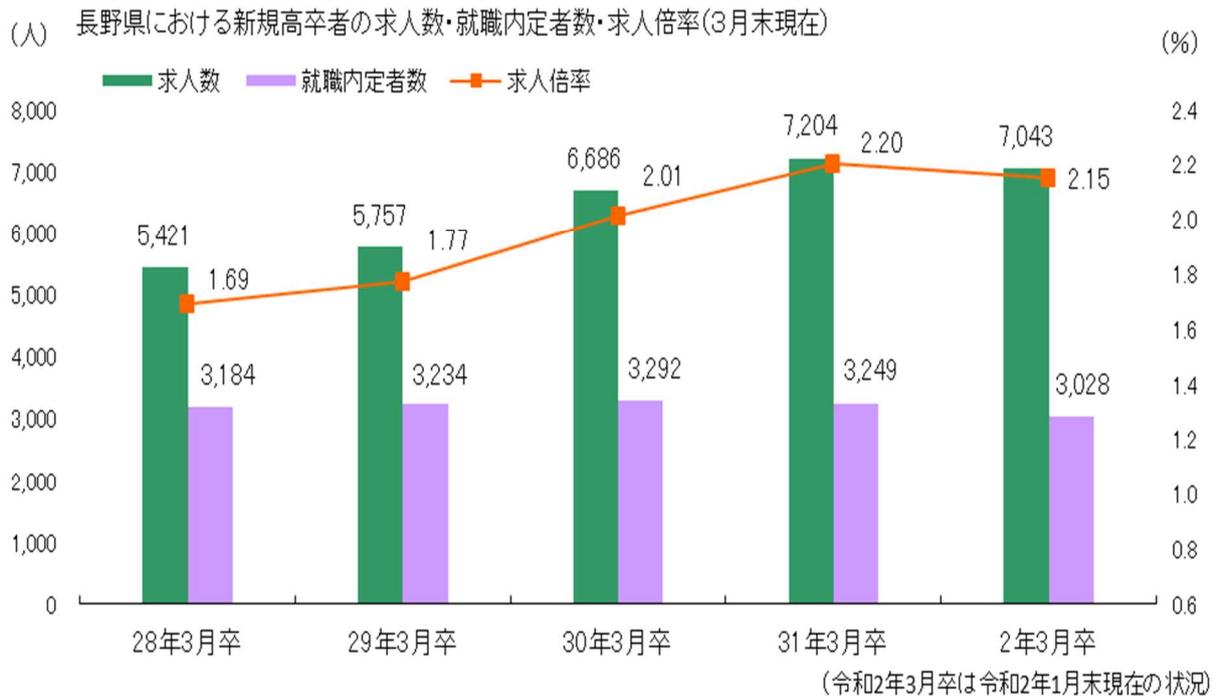
	(前年同期)	【前年度計】
いじめ・嫌がらせ	1631件	1894件
自己都合退職	1074件	1294件
解雇	621件	775件

## \*長野県内の高年齢者雇用状況（31人以上規模企業）



※雇用確保措置実施企業割合は平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、平成25年以降と平成24年以前は単純に比較できない

## \*長野県における新規高卒者の求人数・就職内定者数・求人倍率の推移

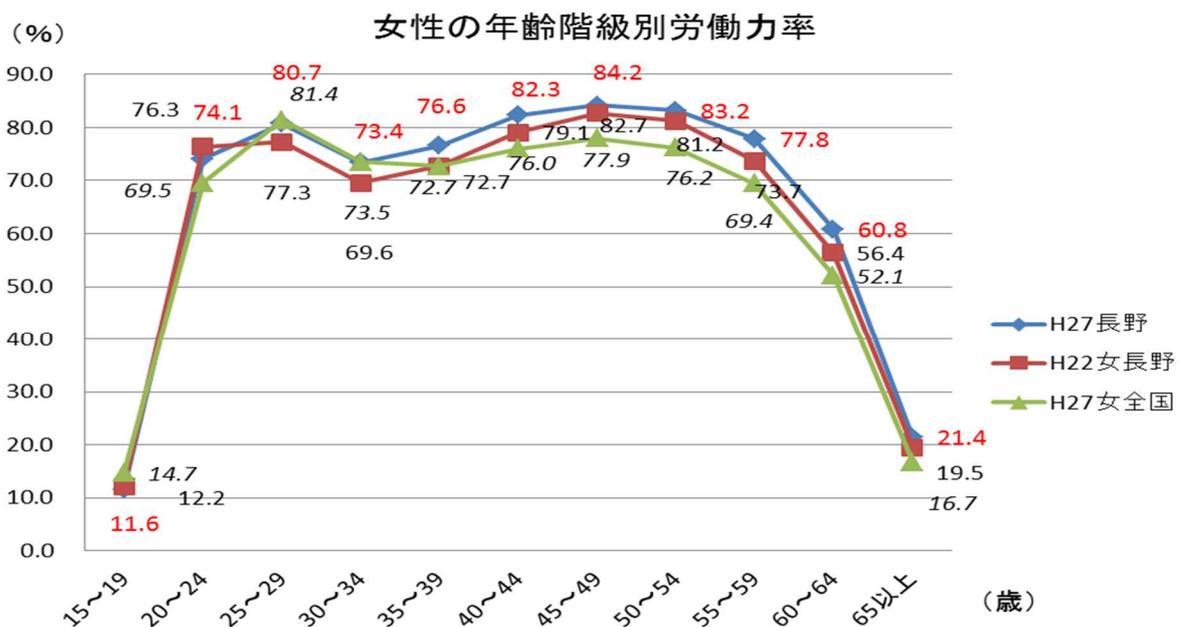


## \*長野県における新規大学等卒業予定者の就職内定者・就職内定率の推移

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)

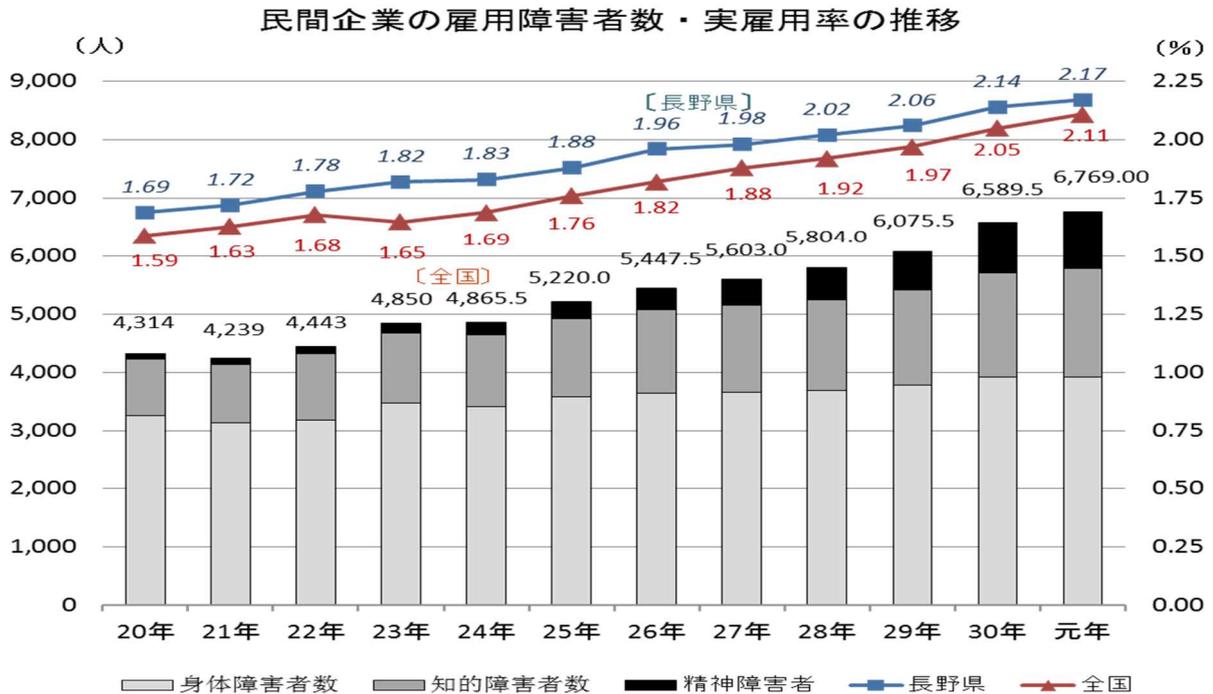


## \*女性の年齢階級別労働力率

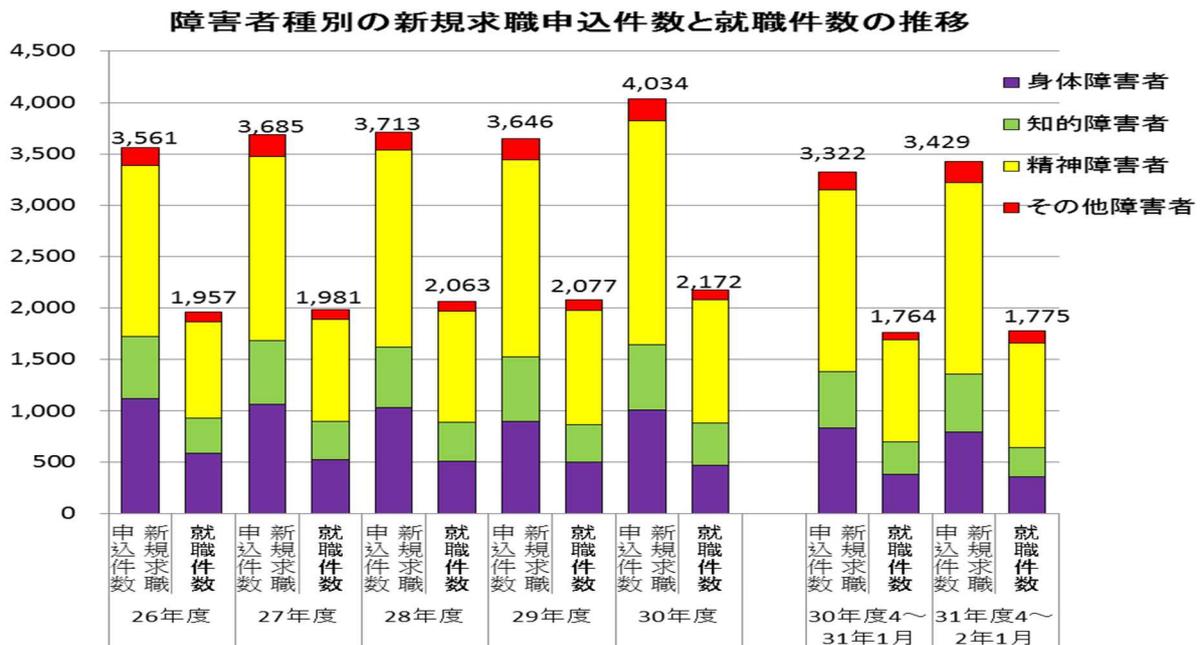


【資料・出典】「国勢調査(平成27年)」(総務省)

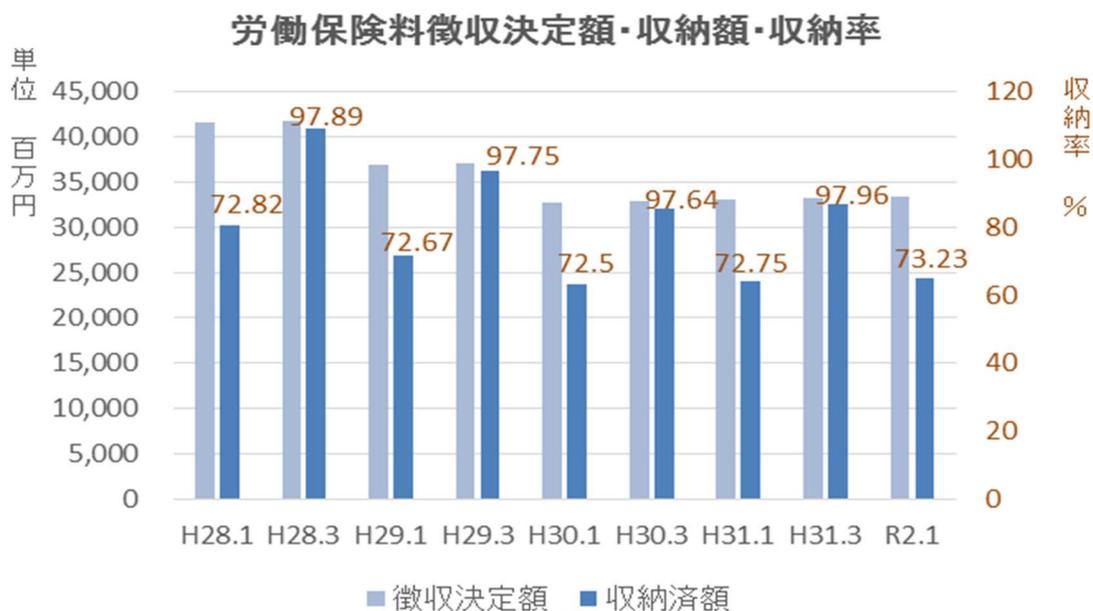
## \*長野県における民間企業の雇用障害者数・雇用率の推移



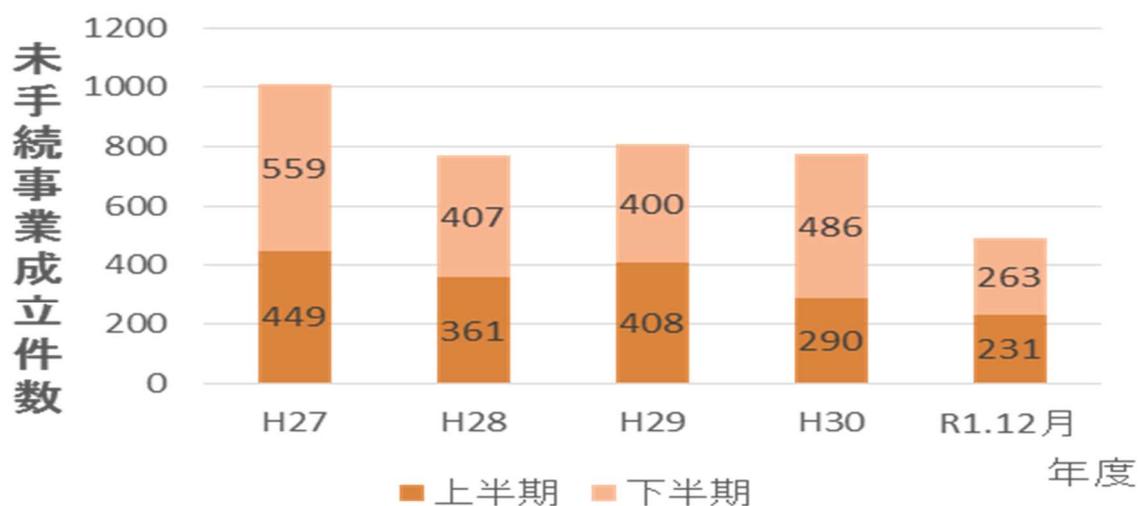
## \*長野県における障害者種別の新規求職申込件数と就職件数の推移



## \* 労働保険料徴収決定額・収納額・率



## \* 未手続事業成立件数



## 令和 2 年度 主要行事計画

区分	総務部		雇用環境・均等室	
		実施課室		実施課室
毎月 (年間随時) 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>○局議 (第2火曜日・26日・随時)</li> <li>○補佐会議 (原則第3火曜日・随時)</li> <li>○労働保険事務組合監査・指導</li> </ul>	総務課 総務課 徴収室	<ul style="list-style-type: none"> <li>○室会議 (月1回)</li> <li>○定例記者会見 (毎月)</li> <li>○パートタイム・有期雇用労働法及びパートタイム労働法第18条に基づく報告の徴収、パートタイム・有期雇用労働法ヒアリング</li> <li>○均等法第29条に基づく報告の徴収</li> <li>○育・介法第56条に基づく報告の徴収</li> <li>○女活法第26条に基づく報告徴収</li> <li>○ポジティブ・アクションの推進</li> <li>○女性活躍推進法に基づく認定促進</li> <li>○次世代法に基づく認定促進</li> <li>○パートタイム・有期雇用労働法にかかる特別相談窓口</li> <li>○金融機関との包括連携協定に基づく関連事業の実施</li> <li>○長野県就業促進・働き方改革戦略会議</li> </ul>	
4 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事異動発令(辞令交付)</li> <li>○会計交替検査</li> <li>○第1回 監督署長・安定所長合同会議</li> <li>○滞納整理強化期間 (~6月)</li> </ul>	総務課 総務課 徴収室		
5 月			<ul style="list-style-type: none"> <li>○長野労働局広報委員会</li> <li>○総合労働相談員研修</li> <li>○紛争調整委員会議</li> </ul>	
6 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○長野労働局業務簡素化・行政サービス向上委員会</li> <li>○労働保険年度更新 (~9月)</li> <li>○労働保険未手続事業一掃対策協議会 (第1回)</li> </ul>	総務課 徴収室 徴収室	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第1回長野労働関係連絡会議</li> <li>○「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン (~7月)</li> </ul>	
7 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○長野労働局定員(組織)検討委員会 (第1回)</li> </ul>	総務課	<ul style="list-style-type: none"> <li>○総合労働相談員巡回指導</li> </ul>	

区分	労働基準部		職業安定部	
		実施課室		実施課室
毎月 (年間 随時) 実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>○部議(月1回)</li> <li>○登録検査業者監査指導</li> <li>○登録教習機関監査指導</li> <li>○作業環境測定機関監査指導</li> <li>○長野地方最低賃金審議会・各専門部会(随時)</li> <li>○労災医員指導会(毎月)</li> <li>○労災医員協議会(随時)</li> <li>○診療費指導委員会(毎月)</li> <li>○柔道整復師施術費審査委員会(毎月)</li> <li>○審査参与会(随時)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>監督課</li> <li>健康安全課</li> <li>健康安全課</li> <li>健康安全課</li> <li>賃金室</li> <li>労災補償課</li> <li>労災補償課</li> <li>労災補償課</li> <li>労災補償課</li> <li>労災補償課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○部議(月1回)</li> <li>○最近の雇用情勢発表(毎月)</li> <li>○地方安定・雇保監察(年1~2回、全所)</li> <li>○マッチング機能の総合評価(主要指標)の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> </ul>
4 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働基準監督署長会議(第1回)</li> <li>○転入監督官会議</li> <li>○方面主任・監督主務課長会議</li> <li>○家内労働安全衛生指導員会議</li> <li>○クールワークキャンペーン(~9月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>監督課</li> <li>監督課</li> <li>監督課</li> <li>賃金室</li> <li>健康安全課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○公共職業安定所長会議</li> <li>○新任相談員研修</li> <li>○雇用指導業務連絡調整会議</li> <li>○長野県生活保護受給者等就労自立促進事業協議会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業対策課</li> <li>訓練室</li> </ul>
5 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働基準監督官会議</li> <li>○労働時間管理等指導員会議</li> <li>○安全衛生関係団体連絡会議及び信州・危険の「見える化」推進運動普及促進会議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>監督課</li> <li>監督課</li> <li>健康安全課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全国地方雇用保険監察官会議</li> <li>○雇用指導官等会議</li> <li>○公共職業安定所長会議</li> <li>○学卒業務担当者会議</li> <li>○人材確保対策推進協議会</li> <li>○生涯現役支援窓口事業打合せ及び研究会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定課</li> <li>職業対策課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業対策課</li> </ul>
6 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○東海・甲信ブロック監督課長会議</li> <li>○全国安全週間準備期間</li> <li>○建設工事関係者連絡会議</li> <li>○北陸信越ブロック労働基準部長・賃金室長会議</li> <li>○最低賃金に関する実態調査(賃金改定状況調査・基礎調査)(~7月)</li> <li>○全国賃金課室長会議</li> <li>○労災保険相談員等研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>監督課</li> <li>健康安全課</li> <li>健康安全課</li> <li>賃金室</li> <li>賃金室</li> <li>賃金室</li> <li>賃金室</li> <li>労災補償課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○東部地区雇用保険審査官会議</li> <li>○統括職業指導官会議</li> <li>○障害者雇用移行推進連絡会議</li> <li>○労働者派遣適正運営協力員会議</li> <li>○新卒者等人材確保推進本部(若年者雇用問題検討会議合同開催)</li> <li>○シルバー人材センター事業推進連絡会議</li> <li>○就職支援ナビゲーター(学卒・若者支援)会議</li> <li>○就職支援ナビゲーター等会議</li> <li>○職業訓練業務担当者会議</li> <li>○関東甲信越ブロック地方労働市場情報官連携会議</li> <li>○全国障害者雇用担当官会議</li> <li>○障害者職業紹介担当者会議</li> <li>○長野県農林漁業就業支援連絡会議</li> <li>○林業雇用改善等推進会議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業対策課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業対策課</li> <li>職業安定課</li> <li>訓練室</li> <li>訓練室</li> <li>職業安定課</li> <li>職業対策課</li> <li>職業対策課</li> <li>職業対策課</li> <li>職業対策課</li> </ul>
7 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○長野県産業安全衛生大会(安全衛生表彰式)</li> <li>○全国安全週間</li> <li>○賃金構造基本統計調査(~8月)</li> <li>○労災補償業務机上監察</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康安全課</li> <li>健康安全課</li> <li>賃金室</li> <li>労災補償課</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○公共職業安定所長会議</li> <li>○マザーズコーナー担当者会議</li> <li>○労働者派遣派遣元セミナー</li> <li>○求人者支援員会議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> <li>職業安定課</li> </ul>

区分	総務部	実施課室	雇用環境・均等室	実施課室
8月	○宿舎現状点検（～9月）	総務課	○司法修習生研修 ○信州大学労働法務実習	
9月	○公共調達審査会	総務課	○信州大学労働法務実習 ○個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会	
10月	○全国労働局長会議 ○第2回 監督署長・安定所長合同会議 ○公共調達監視委員会 ○訟務担当者会議 ○共済組合支部運営協議会 ○健康安全委員会	総務課 総務課 総務課 総務課 総務課	○総合労働相談員研修 ○長野地域産業労働懇談会	
11月	○第36回長野地方労働審議会 ○労働保険適用促進強化期間	総務課 徴収室	○雇用環境・均等行政功労者表彰 ○「しわ寄せ」防止キャンペーン月間	
12月	○国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間 ○国家公務員倫理週間 ○長野労働局定員（組織）検討委員会（第2回） ○滞納整理強化期間（～2月）	総務課 総務課 徴収室	○ハラスメント撲滅月間	
1月	○職員永年勤続表彰	総務課	○第2回長野労働関係連絡会議	
2月	○全国労働局長会議 ○全国総務課長会議 ○第3回 監督署長・安定所長合同会議 ○経理事務担当者会議 ○公共調達審査会 ○労働保険未手続事業一掃対策協議会（第2回）	総務課 総務課 総務課 徴収室	○長野労働局広報委員会 ○全国雇用環境・均等部（室）長会議 ○総合労働相談員巡回指導	
3月	○会計定時検査 ○退職辞令交付 ○公共調達監視委員会 ○第37回長野地方労働審議会	総務課 総務課 総務課		

区分	労働基準部		職業安定部	
		実施課室		実施課室
8月	○労災補償業務通信監察 ○労災診療費算定実務研修会	労災補償課 労災補償課	○第1回福祉の職場説明会 ○高齢者就労促進連絡会議  ○訓練カリキュラム等検証・改善会議	職業安定課 職業対策課  訓練室
9月	○全国労働衛生週間準備期間 ○労災補償業務研修	健康安全課 労災補償課	○関東甲信ブロック地方労働市場情報官連携会議  ○全国高齢者対策担当官会議	職業安定課  職業対策課
10月	○地方業務監察（～11月） ○安全衛生業務指導（～11月） ○全国労働衛生週間 ○労災補償・適用徴収業務実地監察 ○労災医療機関個別指導（～2月）	監督課 健康安全課 健康安全課 労災補償課 労災補償課	○職業安定課長ブロック会議 ○労働者派遣 派遣先セミナー ○キャリア・コンサルティング研修（基礎） ○関東・中部ブロック学卒ジョブサポーター経験交流会 ○長野県地域訓練協議会 ○ジョブカード運営本部会議  ○職業紹介及び求人担当者会議 ○訓練課室長ブロック会議	職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業安定課 訓練室 訓練室  職業安定課 訓練室
11月	○過労死等防止啓発月間 ○過重労働解消キャンペーン ○過労死等防止対策シンポジウム	監督課 監督課 監督課	○返納金等滞納整理強化期間 ○キャリア・コンサルティング研修（応用） ○介護就職デイ（第2回福祉の職場説明会） ○関東甲信ブロック地方労働市場情報官連携会議 ○全国障害者雇用担当官会議 ○全国雇用関係助成金不正受給防止会議 ○東部地区雇用保険審査官会議 ○職業訓練業務担当者会議 ○需給調整事業関係業務北陸・東海ブロック会議	職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業対策課 職業対策課 職業安定課 訓練室 職業安定課
12月			○地域雇用活性化推進事業等経験交流会	職業対策課
1月	○安全衛生技術研修	健康安全課	○シルバー人材センター事業推進連絡会議 ○第2回高齢者就労促進連絡会議	職業対策課 職業対策課
2月	○全国労働基準部長会議 ○全国監督課長会議 ○監督安衛課長会議（計画策定会議） ○労働基準監督署長会議（第2回） ○全国安全衛生主務課長会議 ○労災診療協議会 ○全国労災補償課長会議 ○労災主務課長会議	監督課 監督課 監督課 監督課 健康安全課 労災補償課 労災補償課 労災補償課	○全国職業安定部長等会議 ○公共職業安定所長会議 ○関東甲信ブロック地方労働市場情報官連携会議 ○障害者雇用問題協議会、雇用移行推進連絡会議  ○統括職業指導官会議（第2回） ○訓練カリキュラム等検証・改善会議	職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業対策課  職業安定課 訓練室
3月	○安全衛生労使専門家会議	健康安全課	○シルバー人材センター事業推進連絡会議 ○長野県高校就職問題検討会議 ○長野県地域訓練協議会	職業対策課 職業安定課 訓練室

## 令和2年度 広報計画

広報実施月	広 報 事 項		記者発表	市町村広報誌	協会等会報誌	ポスター	ホームページ	電光掲示板
4月	1 局幹部人事異動	総務課	○				○	
	2 令和2年3月新規高卒者の求人・求職・内定状況(3月末)	安定課	○				○	
	3 令和2年3月新規大学等卒業者内定状況(3月末)	安定課	○				○	
	4 令和2年度長野県職業訓練実施計画	訓練室					○	
5月	1 令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況	雇均室	○		○		○	
	2 令和元年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況	雇均室	○		○		○	
	3 ハラスメント防止対策の法的整備について	雇均室	○		○		○	
	4 ハローワークを通じた障害者の就職件数	職対課					○	
	5 公正採用選考の実施	職対課						○
	6 長野県の職業訓練コース（令和2年度第2・四半期）	訓練室					○	
6月	1 労働保険年度更新	徴収室		○	○	○	○	
	2 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン	雇均室	○		○	○	○	
	3 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督実施結果	監督課			○		○	
	4 全国安全週間準備期間・本週間	健安課	○		○	○	○	○
	5 S T O P ! 熱中症 クールワークキャンペーン	健安課	○		○		○	○
	6 長野県最低賃金改正の諮問	賃金室	○		○		○	
	7 外国人労働者問題啓発月間	職対課		○	○	○	○	○
7月	1 新規採用職員関係の周知（国家一般試験（大卒程度））	総務課					○	○
	2 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル改革（ゆう活）」に関する要請	雇均室					○	
	3 令和2年度第1回福祉の職場説明会	安定課					○	○
	4 令和元年度（令和元年度）のマッチング機能の総合評価	安定課	○				○	
8月	1 労働基準監督官採用面接について	総務課					○	○
	2 長野県最低賃金改正の答申	賃金室	○		○		○	
	3 特定最低賃金改正の諮問	賃金室	○		○			
	4 2020年7月新規高卒者の求人・求職状況	安定課	○				○	
	5 長野県の職業訓練コース（令和2年度第3・四半期）	訓練室					○	
9月	1 長時間労働監督指導実施状況	監督課	○				○	
	2 全国労働衛生週間準備期間・本週間	健安課	○		○	○	○	
	3 長野県最低賃金改正公示	賃金室	○				○	
	4 長野県最低賃金の周知	賃金室	○	○	○	○	○	○
	5 特定最低賃金の答申	賃金室	○				○	
	6 公正採用選考の実施	職対課						○
	7 障害者関係	職対課			○			
10月	1 第36回長野地方労働審議会の開催について	総務課	○				○	
	2 新規採用職員関係の周知（国家一般試験（高卒程度））	総務課					○	○
	3 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の実施について	雇均室	○		○		○	○
	4 過労死等防止対策シンポジウムの開催について	監督課	○		○	○	○	
	5 過重労働解消キャンペーンの実施について	監督課	○		○	○	○	○
	6 特定最低賃金改正の答申	賃金室	○				○	
	7 特定最低賃金改正公示	賃金室	○				○	
	8 長野県内の高齢者雇用状況	職対課	○				○	
	9 令和2年度第2回福祉の職場説明会	安定課					○	○

## 令和2年度 広報計画

広報実施月	広 報 事 項		記者発表	市町村広報誌	協会等会報誌	ポスター	ホームページ	電光掲示板
11月	1 労働保険適用促進期間	徴収室		○	○	○	○	○
	2 特定最低賃金改正公示	賃金室	○				○	
	3 最低賃金（全業種）の周知	賃金室		○	○		○	○
	4 福祉人材確保重点実施期間（4日～17日）	安定課					○	
	5 介護就職デイ	安定課					○	
	6 障害者の雇用状況	職対課	○				○	
	7 人材開発促進月間	訓練室					○	○
	8 長野県の職業訓練コース（令和2年度第4・四半期）	訓練室					○	
12月	1 ハラスメント撲滅月間	雇均室	○		○	○	○	
	2 冬季労働災害防止対策	健安課	○		○		○	○
1月	1 長野県における外国人雇用状況の届出状況	職対課	○				○	
2月	1 労働基準監督官採用試験案内	総務課				○	○	○
	2 第37回長野地方労働審議会の開催について	総務課	○				○	
3月	1 2021年度安全衛生関係講習会等予定	健安課					○	
	2 2021年度安全衛生管理計画の作成勧奨	健安課			○		○	
	3 長野県高校就職問題検討会議	安定課	○				○	
	4 長野県の職業訓練コース（2021年度第1・四半期）	訓練室					○	
随時	1 働き方改革と女性の活躍推進	雇均室	○		○		○	
	2 各種助成金等制度の利用促進	雇均室			○		○	
	3 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業	雇均室			○	○	○	
	4 認定制度の周知	雇均室			○		○	
	5 ハラスメント防止対策の周知	雇均室			○		○	
	6 長野県就業促進・働き方改革戦略会議	雇均室	○				○	
	7 リーディングカンパニー訪問	雇均室					○	
	8 労働基準関係法令違反に係る公表事案	監督課	○				○	
	9 労働災害の発生状況	健安課					○	
	10 最低工賃改正の周知	賃金室	○				○	
	11 雇用保険制度	安定課					○	
	12 雇用促進税制周知	安定課					○	
	13 労働者派遣事業、職業紹介事業の周知	安定課					○	
	14 最近の雇用情勢	安定課	○				○	
	15 労働者派遣と請負の適正区分	安定課					○	
	16 令和3年3月新規高卒者求人・求職・内定状況（8月から毎月）	安定課	○				○	
	17 令和3年3月新規大学等卒業予定者の就職内定状況（11月から毎月）	安定課	○				○	
	18 大学等就職面接会・企業説明会開催予定	安定課					○	
	19 一般就職面接会開催予定	安定課					○	
	20 マッチング機能の総合評価（主要指標）の実績	安定課	○				○	
	21 各種助成金等制度の利用促進	職対課					○	
	22 公正採用選考の実施	職対課					○	
	23 障害者雇用促進法の周知・啓発	職対課					○	
	24 障害者就職面接会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座開催計画	職対課					○	
	25 ハロートレーニング（公的職業訓練）の周知	訓練室					○	○