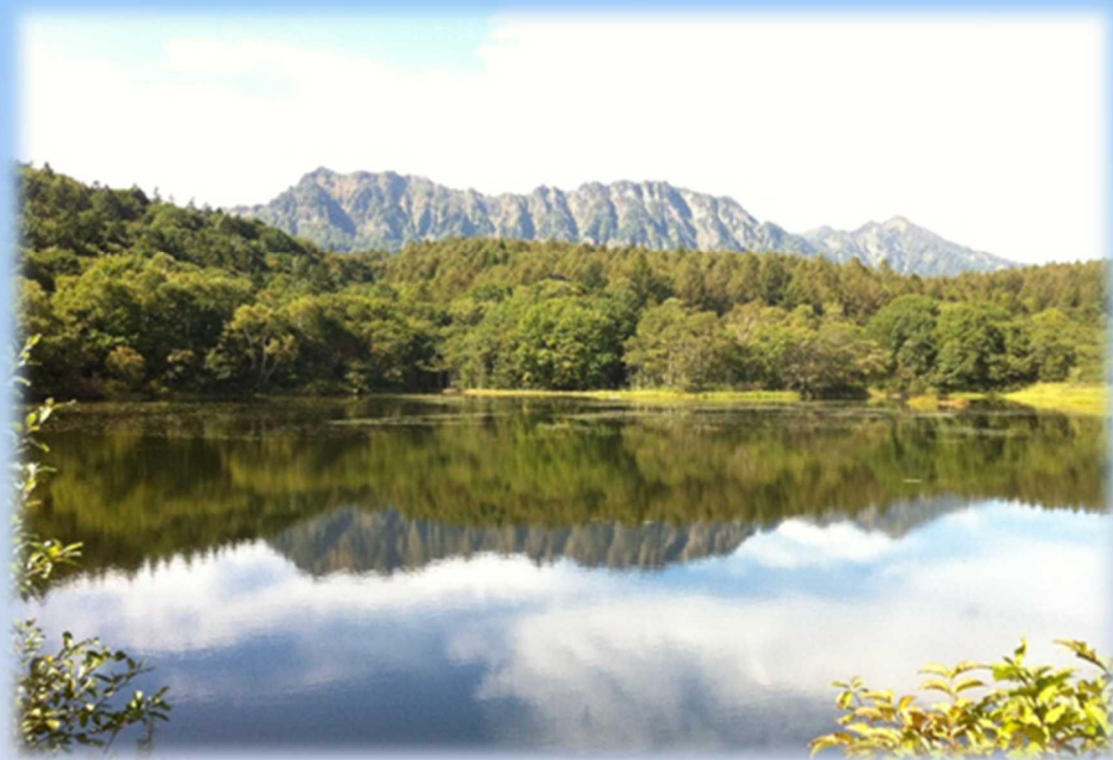


2020 年度

労働行政のあらまし

～誰もが安心して働ける信州のために～



(戸隠連峰と小鳥ヶ池)

目次

I 長野労働局の組織と所掌事務	P 1
II はじめに	P 2
III 総合労働行政機関としての施策の推進	P 3
IV 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	P 4
V 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	P 9
○相談窓口のご案内	P14
○監督署・ハローワーク 一覧	P15



ひと、くらし、
みらいのために

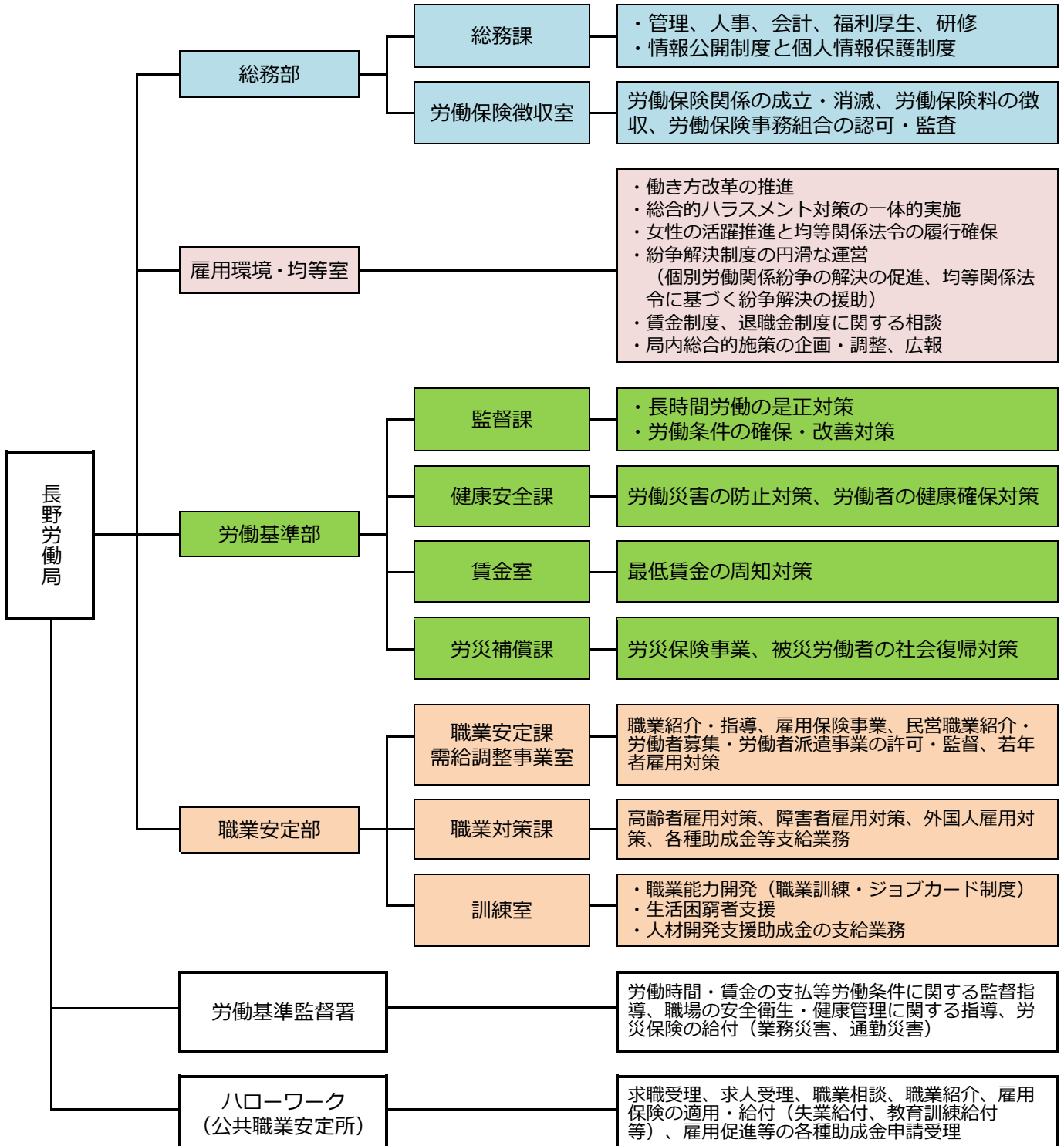
厚生労働省 **長野労働局**
労働基準監督署・ハローワーク

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



I 長野労働局の組織と所掌事務

長野労働局は、長野県における労働関係行政を総括する国の行政機関（厚生労働省の出先機関）です。長野労働局は、地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、働く意欲を有するすべての人たちが、その意欲や能力を十分に発揮できる就業を実現するとともに、仕事と生活の調和を図り、安全と健康、良質な労働環境など安心して働くことのできる環境整備に努めてまいります。



(令和2年4月1日現在)

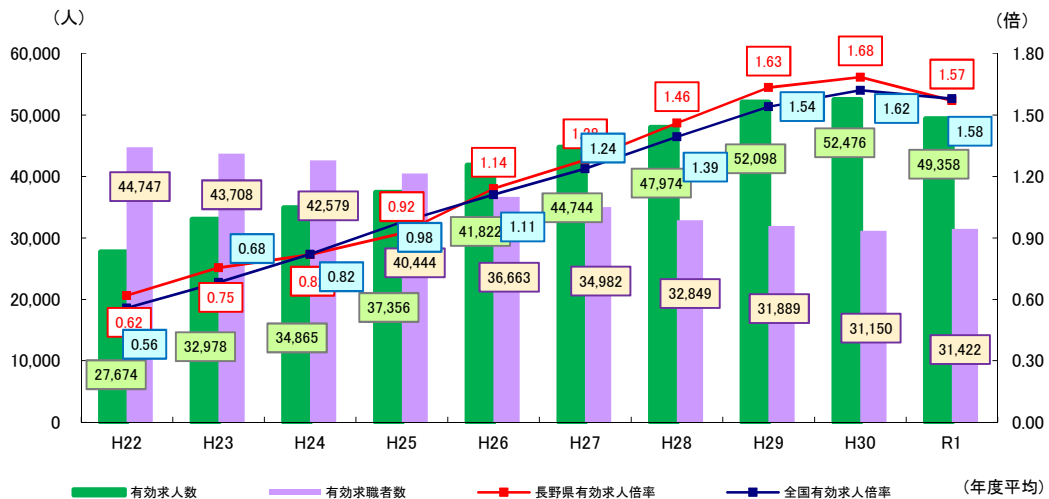
II はじめに

長野県内においては、近年、雇用情勢が「堅調に推移している」一方で、全国を上回るスピードで少子高齢化が進行し、若者の県外流出もあって、人口が減少し、働く人たちも減っています。

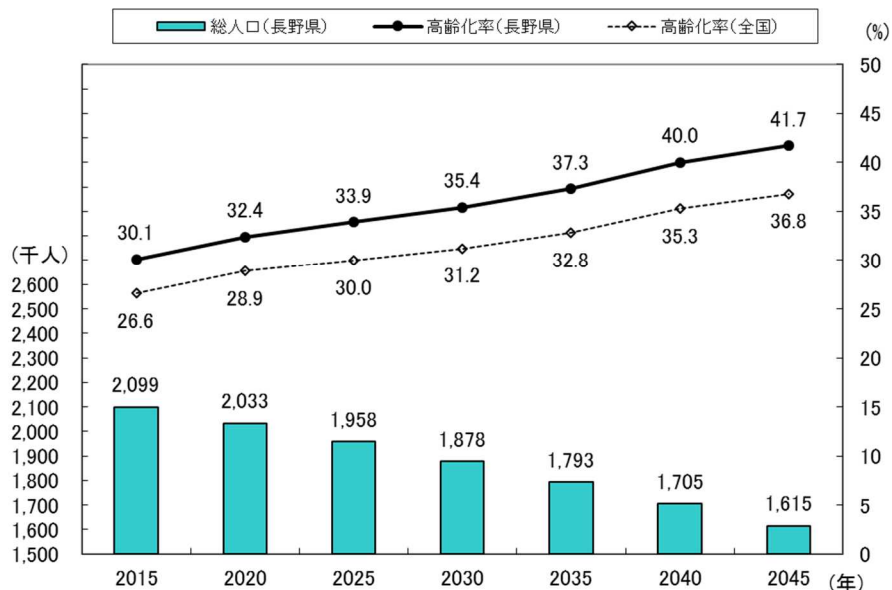
このような中で、地域がその活力を維持し、県内の産業・企業が持続的に成長していくためには、将来を担う若者を惹きつけ、女性、高齢者など多様な人材の活躍が一層促進されるような、仕事と生活の調和がとれた魅力ある雇用・職場環境を実現することが喫緊の課題となっています。

長野労働局(以下「局」という。)では、企業において、多様な人材が、その希望と能力に応じて、健康で安心して活き活きと働くことができる職場環境の実現や、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「働き方改革」の取組を推進するため、局、労働基準監督署及び公共職業安定所(以下「局署所」という。)が一体となって各種施策を進めてまいります。

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)



長野県における将来の人口推計



「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

III 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

局が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、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の各行政が施策を総合的、一体的に運営していく必要があります。

このため、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・所が一体となって施策を進めていくことが重要です。

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・所へ取り次ぐことや、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、講じてまいります。

また、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めます。

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

▶ 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ります。

- 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

▶ 雇用保険制度の安定的かつ適正な運営

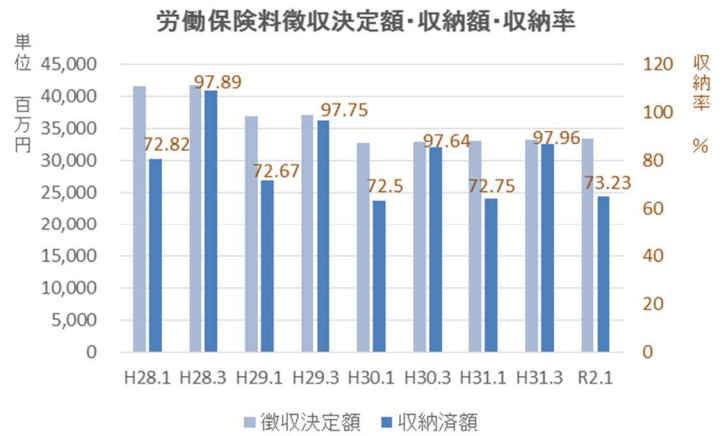
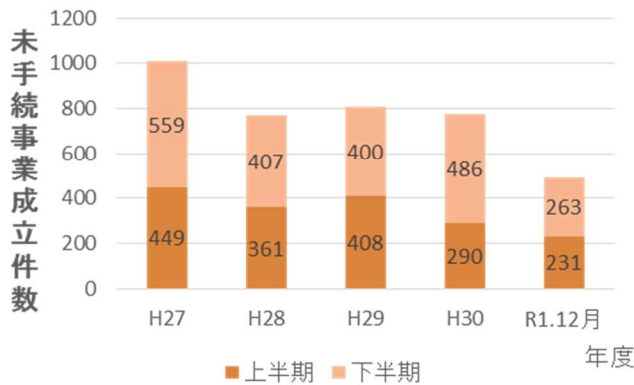
雇用保険事業について、次の各項目を重点として、制度の安定的かつ適正な運営を確保しつつ、失業等給付の支給により、求職活動中の生活の保障及び再就職の促進等を図ります。

- 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

▶ 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します。



IV 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

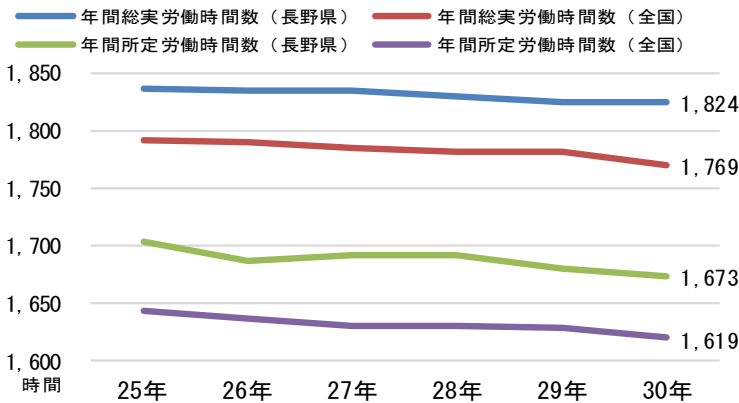
▶ 働き方改革関連法の概要

<p>時間外労働の上限規制 (労働基準法 2019年4月施行 ※中小企業事業主は2020年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 36協定の上限時間は、1か月45時間、年360時間を原則 臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間以内、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)以内 【時間外労働の上限規制にかかる適用猶予の事業・業務】 ※自動車運転業務、建設事業、医師の業務等について、施行5年後に上記上限規制を適用
<p>年次有給休暇の取得 (労働基準法 2019年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 使用者は、10日以上有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定の上取得させる
<p>フレックスタイム制の清算期間 (労働基準法 2019年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制の「清算期間」を1か月から3か月に延長
<p>中小企業の割増賃金率引き上げ (労働基準法 2023年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%に引き上げ
<p>高度プロフェッショナル制度 (労働基準法 2019年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自律的な働き方を希望する方々が高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるように、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を提供 健康確保措置を講じるとともに、対象者を限定
<p>労働時間の把握義務 (労働安全衛生法 2019年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> すべての人の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法により把握
<p>産業医への情報提供の充実 (※50人未満の事業場は努力義務) (労働安全衛生法 2019年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業者から産業医への情報提供を充実・強化 産業医の活動と衛生委員会との関係を強化
<p>勤務間インターバル(※努力義務) (労働時間等設定改善法 2019年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保
<p>正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差の禁止 (パートタイム・有期雇用労働法 2020年4月施行 ※中小企業事業主は2021年4月施行) (労働者派遣法 2020年4月施行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 同一企業内の正規と非正規(パート、有期、派遣)との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を禁止 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 上記にかかるものを含め、裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定をパート・有期・派遣各労働者について整備

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、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・支援を進めます。また、労使を通じた働き方・休み方の見直しや、長時間労働につながる取引環境の見直しなどを進めます。

年間総労働時間の推移



【資料】

「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）

▶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、出張相談、セミナー等を行います。

▶長野県就業促進・働き方改革戦略会議を通じた全県的取組

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」（以下「戦略会議」という。）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、長野県をはじめ構成団体の協力を得て、会議を開催します。また、戦略会議において策定した、基本方針及びアクションプランに基づき取り組みを進めます。

信州『働き方改革』共同宣言

「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」において、働き方改革が長野県の産業や企業の持続的な発展のために不可欠であるとの認識の下に、「長野県就業促進・働き方改革戦略会議 当面の取組方針」を平成 31 年 3 月に策定し、この取組をオール信州で推進するとともに、行政、労使、関係団体が連携して、信州をより魅力的で活力のあるものとしていくために、同会議の構成団体が、令和元年 5 月に 5 項目から成る「信州『働き方改革』共同宣言」を行いました。

【宣言文における実施項目】

- ①新たな法制度に基づいて時間外・休日労働の縮減を図るとともに、36 協定が必要となる場合には適正な内容での締結を徹底する。
- ②年次有給休暇について年 5 日の確実な取得を図るなど、計画的かつ積極的な取得を進める。
- ③ライフステージに応じた働きやすい職場環境づくりを進め、積極的に女性のキャリアアップを促進する。
- ④非正規労働者の一層の活躍促進のため、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、不合理な待遇差の解消に取り組む。
- ⑤短時間正社員制度などの多様な働き方を導入する。



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

▶ 長時間労働の是正

・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

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む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、働き方・休み方改善ポータルサイトによる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・指導等を行います。

・勤務間インターバル制度の導入促進

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っていきます。

・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」防止に向けた改善を図っていきます。

・年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

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ます。

・労働時間制度等に関する相談対応

時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般について、全監督署に設置している「労働時間相談・支援コーナー」での、特に中小企業に対する、きめ細やかな助言・指導を行います。

・同コーナー利用者数

令和元年度 2,402人（1月末時点）
平成30年度 2,352人

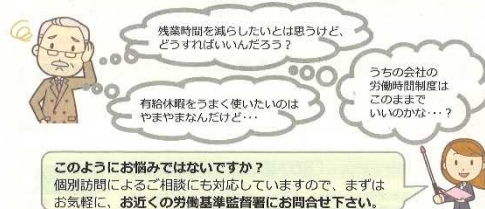
中小企業事業主のみならずへ

「働き方改革」への取り組みを支えるため

労働時間相談・支援コーナー を設置しました。

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。労働時間相談コーナー 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

・長時間労働の是正に向けた監督指導の実施状況

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します。

○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係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%)

▶労働条件の確保・改善対策

・改定最低賃金額の周知等

改定最低賃金額の積極的な周知を行うとともに、監督指導等を通じ、履行確保を図ります。

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

▶安全で健康に働くことができる職場づくり

・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

令和元年の県内の労働災害による死亡者数は14人（前年比5人減少）、また、休業4日以上之死傷者数（以下「死傷者数」という。）は2,107人（前年比13人減少）で、死亡者数は大きく減少したものの、死傷者数は2,000人を超え、前年に引き続き高水準となっています。

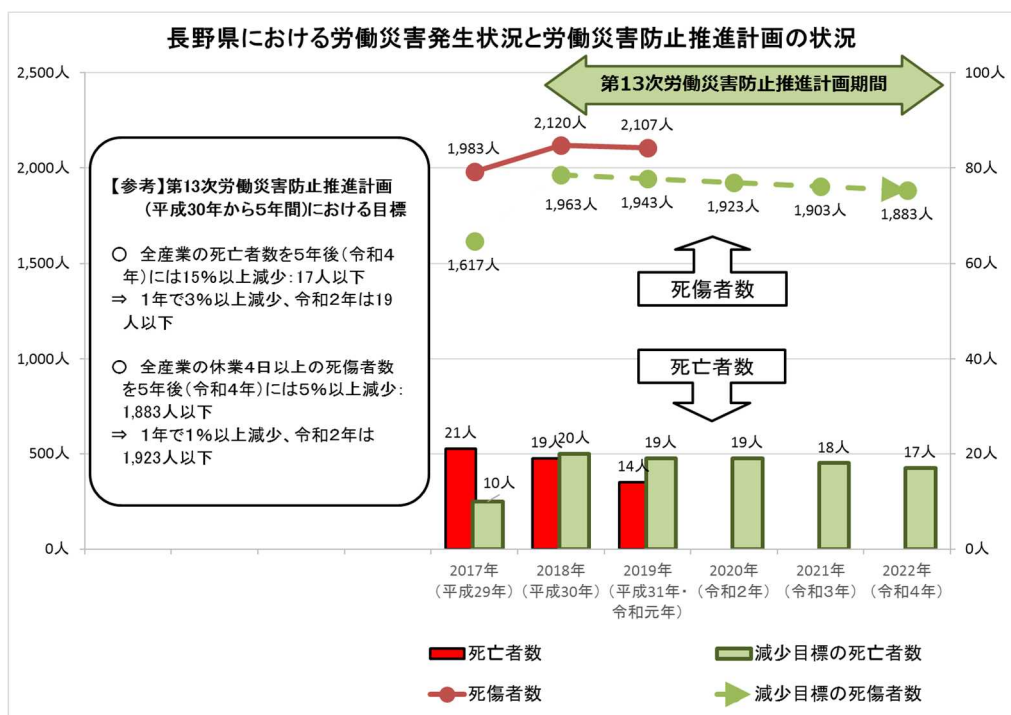
このため、第13次労働災害防止推進計画（13次防）の目標を達成するために、関係団体等とも連携・協働し、同計画における重点業種等[※]の労働災害防止対策を推進します。

併せて、令和元年東日本台風の被害に係る復旧工事における労働災害の防止の徹底を図るとともに、増加傾向にある高齢労働者や外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

※ 製造業、建設業及び陸上貨物運送事業等の業種のほか、転倒災害及び熱中症等の災害の型。

・メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援の健康確保対策

長野産業保健総合支援センター、がん診療連携拠点病院等の関係機関と緊密に連携し、過重労働・メンタルヘルス対策の徹底、治療と仕事の両立支援の推進を図ります。また、がん診療連携拠点病院における出張相談や職業紹介などの就職支援と事業主向けセミナーなどを積極的に実施します。



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、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、非正規雇用労働者の均等・均衡待遇を進めます。

▶雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ・パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

改正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り、労働者が安心して相談できる相談窓口を設置します。また、令和3年4月に適用される中小企業・小規模事業主については、「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、セミナー実施等により、きめ細やかな相談支援を行います。

▶非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

- ・「キャリアアップ助成金」の活用

「キャリアアップ助成金」の活用により、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します。

- ・労使への周知啓発

無期転換ルールを円滑に運用するため、労使への周知啓発を徹底します。



▶柔軟な働き方がしやすい環境整備等

テレワークの普及促進に向けて、雇用型テレワーク、自営型テレワークの就業環境の整備を進めるとともに、副業・兼業の環境の整備について、様々な機会を通じて周知を図っていきます。

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等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進します。

▶職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

パワーハラスメントを防止するため改正された労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、あらゆる機会を通じて、改正法や指針等の周知徹底を図ります。

【職場におけるパワーハラスメントの構成要素】

職場において行われる以下の①から③までの3つの要素を全て満たすもの。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

【6つの行為類型】

- 身体的な攻撃 ○精神的な攻撃 ○人間関係からの切り離し
- 過大な要求 ○過小な要求 ○個の侵害

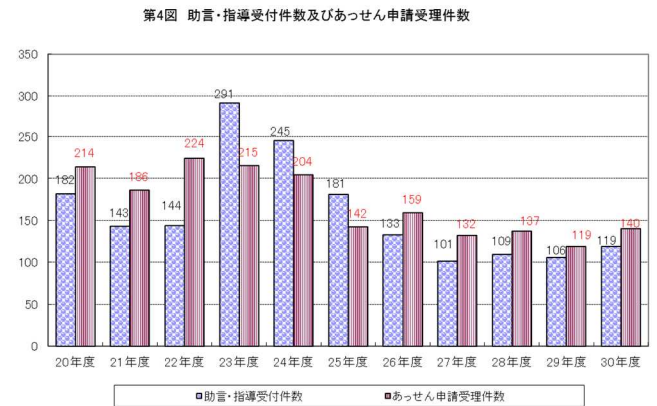
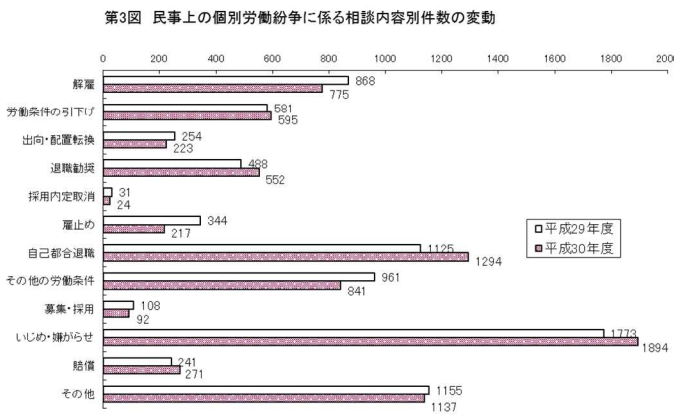
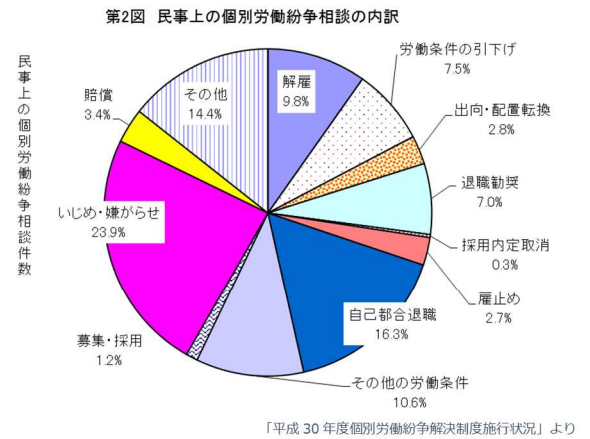
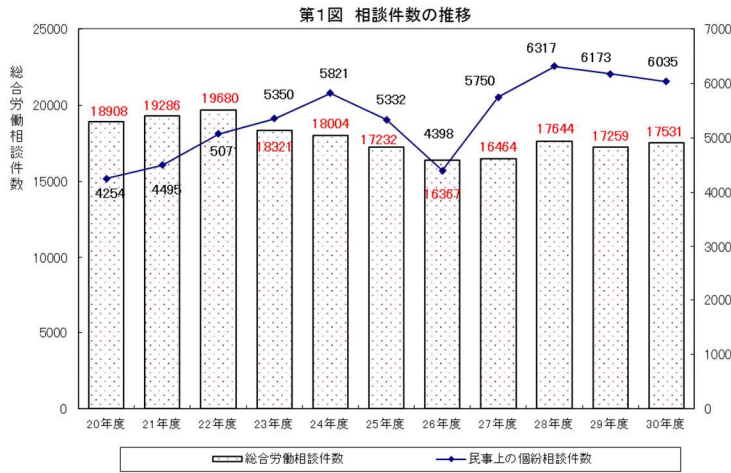
パワーハラスメント防止対策義務の施行

大企業	令和2年6月1日
中小企業	令和4年4月1日

▶労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせについては、総合労働相談コーナーにおける個別相談をはじめ、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図ります。

また、ハラスメントの相談にあたっては、各ハラスメントに係る法の紛争解決援助制度の活用を含めた対応を行うとともに、法令違反が疑われる事案に対しては、積極的な報告徴収等を実施します。



V 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

1 高齢者の就労・社会参加の促進

▶65歳以上への定年引上げの推進

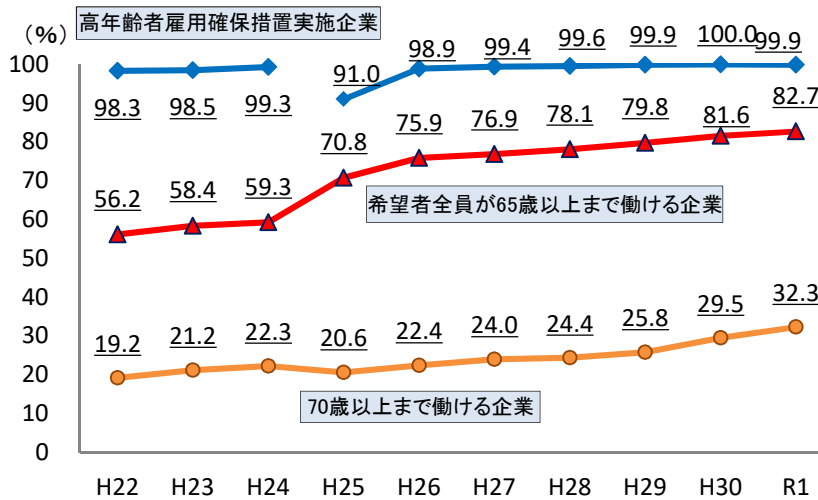
- 65歳以上への定年引上げ、66歳以降の継続雇用に向け、65歳超雇用推進助成金等の活用を図り、企業への働きがけを進めます。

▶生涯現役支援窓口における再就職支援

- 生涯現役支援窓口（長野・松本・上田・飯田・伊那・篠ノ井・佐久・諏訪所）において、高年齢者と企業双方のニーズに応じた、65歳以上の高年齢求職者の再就職支援に取り組みます。
- 60歳以上専用求人確保にあたり、求人者の課題やニーズを踏まえた求人票作成支援を実施します。

- ・生涯現役促進地域連携事業の普及を図り、市町村における高齢者の活躍を支援するとともに、シルバー人材センターによる高齢者の就業促進を図ります。

長野県内の高齢者雇用状況(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

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

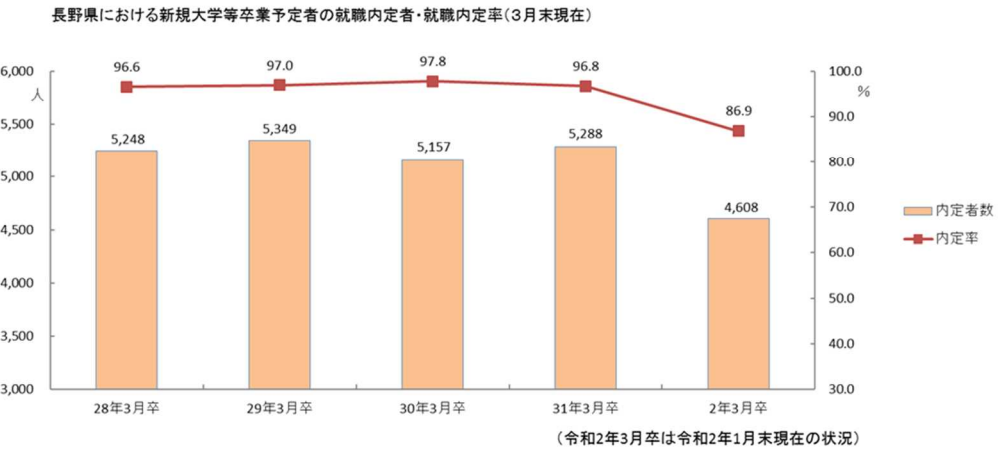
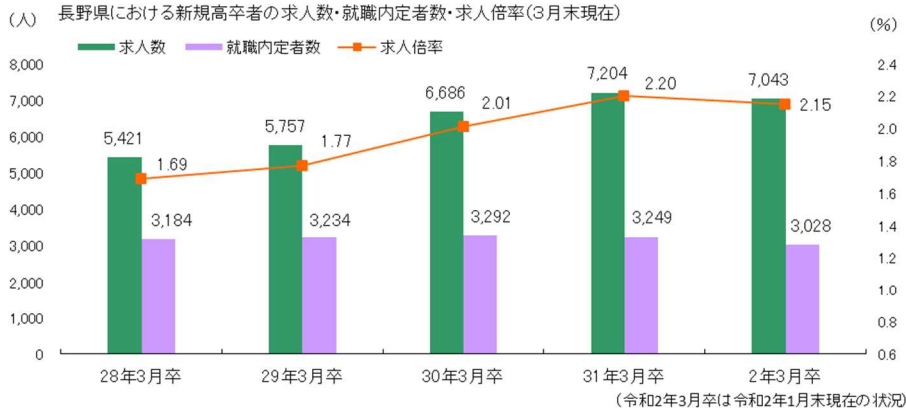
▶就職氷河期世代専門窓口等における支援

- ・ハローワーク長野及び松本の就職氷河期世代専門窓口において、就職氷河期世代に対する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、求人開拓などにより、総合的な支援を実施します。
- ・「短期資格等習得コース事業」に基づく、訓練と職場体験等の一体型訓練を行い、職業訓練受講給付金を活用した支援に取り組みます。
- ・特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)を活用し、事業主・対象労働者に対し、適切な制度運用を図ります。
- ・長野県内に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、官民協働関係者で構成するプラットフォームを形成・活用します。
- ・地域若者サポートステーションについて、就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大し、ハローワークの専門窓口との連携体制を構築します。

3 若者に対する就職支援

▶ユースエール認定制度の情報発信及びわかもの支援コーナー等における支援

- ・ユースエール認定制度について、新卒者を始めとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組めます。
- ・わかもの支援コーナー等において、個別相談や各種セミナー、定着支援等の実施など、正社員就職促進に向けた支援に取り組めます。



4 女性活躍の推進

女性の活躍推進を更に進めるため、改正女性活躍推進法の周知徹底を図り、男女を問わず仕事と生活を両立しながらキャリア形成できる支援の取組を促進していきます。

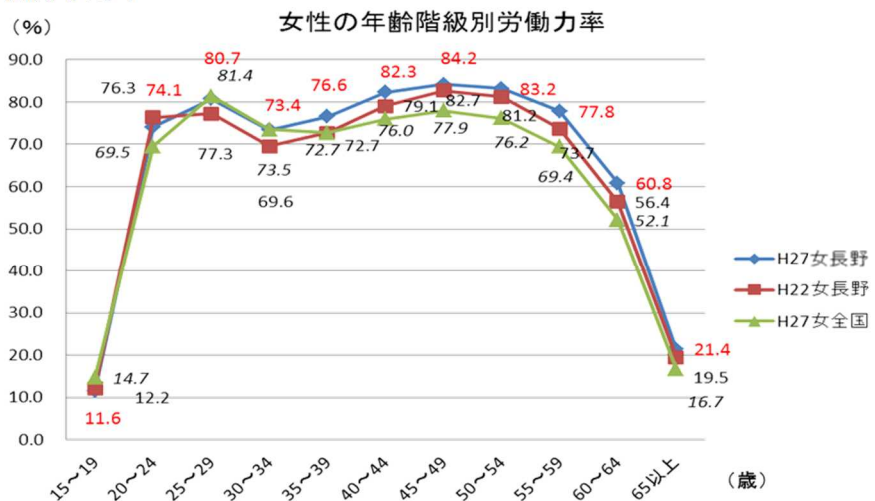
▶ 女性の活躍推進等

・ 女性の活躍推進

女性活躍推進法等の改正により義務づけられる301人以上企業の行動計画の目標数、情報公表数について履行確保を図るとともに、周知徹底を図ります。

・ 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

男女の均等な機会、妊娠・出産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なされるよう、取り組みます。



▶ マザーズハローワーク等における支援

マザーズハローワーク等（長野・松本・上田・飯田）において、子育て中の女性等を対象とした職業相談・職業紹介を実施します。

▶ 仕事と家庭の両立支援の推進

・育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、履行確保及び周知徹底を図ります。

・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」など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行うなど、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

・仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護休業制度等の周知を行うとともに、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ります。

・次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画について、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図り、併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の取得促進を図ります。



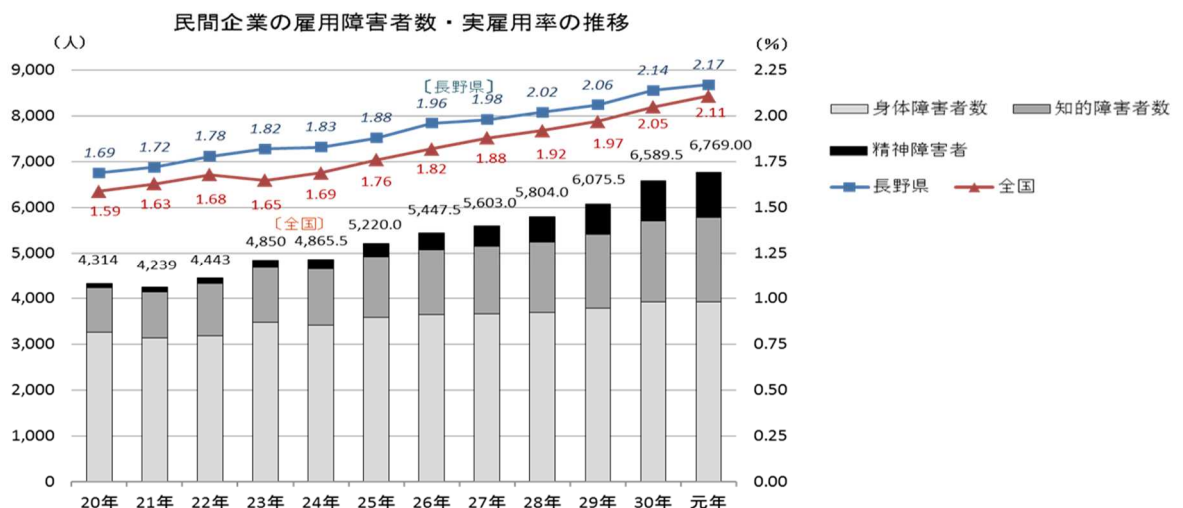
5 障害者の就労促進

▶ 公務部門及び民間企業における障害者雇用の推進

- ・公務部門における障害者雇用の推進するための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推進するために職場適応支援者を活用し、支援体制の強化を図ります。
- ・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ります。

▶ 精神障害者・発達障害者の就労支援の強化

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。また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座により、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します。



6 外国人材受入れの環境整備

▶外国人材の雇用管理改善に向けた相談・指導

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・指導等の充実を図ります。

▶外国人求職者に対する相談業務の充実

外国人雇用サービスコーナー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、外国人求職者に対する相談業務の充実と円滑化を図ります。

7 生活保護受給者等の就労支援

▶ハローワークと地方自治体との連携等

- ・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等の就職支援を実施します。

8 刑務所出所者等の就労支援

▶ハローワークと矯正施設等との連携等

- ・ハローワークが矯正施設や保護観察所への駐在・巡回相談等を行い、刑務所出所者等の就労支援を実施します。

9 人材確保対策の総合的な推進等

▶人材確保支援の充実

福祉、建設、警備、運輸分野等雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク長野、松本に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に地方公共団体や関係機関とも連携し、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援します。

▶関係機関と連携した施策の推進

介護分野については、福祉人材センターと、医療分野については、長野県ナースセンターとそれぞれ連携し、保育分野については、「保育士マッチング強化プロジェクト」を推進し、求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等に取り組めます。

総合労働相談窓口

- 労働基準関係法令に直接係わらない解雇、労働条件の変更等をめぐる労働者と使用者との紛争に関する相談
- 複数の分野にまたがる問題に関する相談
- 事業主からのいじめ、嫌がらせ、パワハラ等に関する相談

【総合労働相談コーナー】

各労働基準監督署及び労働局雇用環境・均等室の施設内に設置

男女の均等取扱い、育児・介護休業、及びパートタイム労働に関する相談をしたいとき

- 職場における男女の均等な取扱いに関する相談
- 職場におけるセクシュアハラメント及び妊娠・出産・育児休業等による不利益取扱いに関する相談
- 母性健康管理に関する相談
- 育児・介護休業法に関する相談及び労使との紛争に関する相談
- パートタイム・有期雇用労働に関する相談
- 男女均等取扱い、パートタイム労働について労使との紛争に関する相談
- 有給休暇、労働時間、賃金制度等の改善に関する相談

労働局雇用環境・均等室

女性の活躍推進、次世代法等に関する相談をしたいとき

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出及び認定申請に関する相談
- 両立支援等助成金に関する相談
- 次世代法に基づく行動計画の策定・届出及び認定申請に関する相談
- 育児休業給付・介護休業給付に関する相談

労働局雇用環境・均等室

所轄のハローワーク又は労働局職業安定課

労働条件に関する相談をしたいとき

- 解雇に関する相談
- 賃金不払い等に関する相談
- 有給休暇、労働時間等に関する相談
- 最低賃金に関する相談

所轄の労働基準監督署又は労働局監督課

所轄の労働基準監督署又は労働局賃金室

職場の安全・健康管理等に関する相談をしたいとき

- 職場における危険な作業等に関する相談
- 職場における健康管理等に関する相談

所轄の労働基準監督署又は労働局健康安全課

労災保険に関する相談をしたいとき

- 労災保険の申請や給付に関する相談
- 労災年金受給者の年金・介護問題等に関する相談
- 労災保険の加入に関する相談

所轄の労働基準監督署又は労働局労災補償課

所轄の労働基準監督署又は労働局労働保険徴収室

雇用保険に関する相談をしたいとき

- 雇用保険の申請や給付に関する相談
- 雇用保険の加入に関する相談

所轄のハローワーク又は労働局職業安定課

所轄のハローワーク又は労働局労働保険徴収室

就職活動等に関する相談をしたいとき

- 求職・求人に関する相談
- 障害者の雇用に関する相談
- 高齢者の雇用に関する相談

所轄のハローワーク又は労働局職業安定課

所轄のハローワーク又は労働局職業対策課

所轄のハローワーク又は労働局職業対策課

労働者派遣に関する相談をしたいとき

- 労働者派遣に関する相談

労働局需給調整事業室

外国人の就労に関する相談をしたいとき

- 外国人労働者の職業相談
- 外国人の雇用管理に関する相談
- 外国人労働者の労働条件に関する相談

所轄のハローワーク又は労働局職業安定課・職業対策課

所轄の労働基準監督署又は労働局監督課

スキルアップに関する相談

- 公共職業訓練や求職者支援訓練等に関する相談

所轄のハローワーク又は労働局訓練室

どこに相談してよいかわからないとき

上記 総合労働相談窓口

長野労働局のご案内

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



労働基準監督署（各署に総合労働相談コーナー設置）

署名	郵便番号	所在地	電話番号
長野署	380-8573	長野市中御所 1-22-1	026-223-6310
松本署	390-0852	松本市大字島立 1 6 9 6	0263-48-5693
岡谷署	394-0027	岡谷市中央町 1-8-4	0266-22-3454
上田署	386-0025	上田市天神 2-4-70	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 5 0 3 3-2	0265-72-6181
大町署	398-0002	大町市大町 2 9 4 3-5	0261-22-2001

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 もんぜんぷら座 4F	026-228-0333 026-228-0989
松本所	390-0828	松本市市内 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 2 6 3 7-3	0265-24-8609
伊那所	396-8609	伊那市狐島 4 0 9 8-3	0265-73-8609
篠ノ井所	388-8007	長野市篠ノ井布施高田 8 2 6-1	026-293-8609
飯山所	389-2253	飯山市飯山 1 8 6-4	0269-62-8609
木曾福島所	397-8609	木曾郡木曾町福島 5 0 5 6-1	0264-22-2233
佐久所	385-8609	佐久市原 5 6 5-1	0267-62-8609
小諸出張所	384-8609	小諸市御幸町 2-3-18	0267-23-8609
大町所	398-0002	大町市大町 2 7 1 5-4	0261-22-0340
須坂所	382-0099	須坂市墨坂 2-2-17	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

