

# 令和8年度長崎労働局行政運営方針



## 目次

第1	長崎の労働行政を取り巻く情勢	
1	雇用をめぐる動向	1
2	労働条件等をめぐる動向	3
第2	現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	3
第3	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企業・小規模事業者等への支援、 非正規雇用労働者への支援	4
第4	リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化	
1	リ・スキリングによる能力向上支援	5
2	個々の企業の実態に応じたジョブ型人事(職能給)の導入	6
3	成長分野等への労働移動の円滑化	7
第5	人手不足対策	
1	医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等	8
2	その他の分野における人手不足対策等	9
第6	多様な人材の活用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	9
2	女性活躍促進に向けた取組促進等	13
3	総合的なハラスメントの防止対策の推進	13
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	14
5	安全で健康に働くことができる環境づくり	16
6	フリーランス等の就業環境の整備	20
その他		
	令和8年度以降の労働関係法令の主な施行予定	21
	労働局の組織(監督署・ハローワーク含む。)	22
	県内各ハローワークの公式LINEのご案内	25

<b>長崎労働局</b> ホームページ	
------------------------	--

長崎労働局公式 SNS のご案内	
<b>YouTube</b> 労働行政の新たな制度や役立つ情報を動画で発信。	
<b>LINE (事業主向け)</b> 労働行政に関する関連する最新の情報や各種施策等について随時発信。	
<b>LINE (職業訓練)</b> 求職者支援訓練、公共職業訓練の募集情報等を随時発信。	
<b>Instagram</b> ハローワークのイベントや職業訓練の情報など、役立つ情報を随時発信。	



厚生労働省 長崎労働局

労働基準監督署・公共職業安定所(ハローワーク)

## 第1 長崎の労働行政を取り巻く情勢

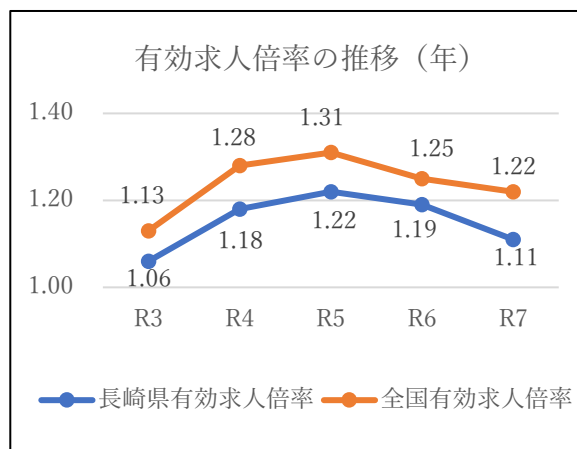
### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

令和7年の有効求人倍率は1.11倍と前年比0.08ポイント低下し、令和6年に引き続き2年連続で求人数は減少しました。

コロナ5類移行により社会経済活動が活性化し、抑えられていた求人需要が高まりを見せた令和5年からすると、やや求人の動きに落ち着きが見られます。

一方で、求人が求職を上回る状況は続いており、幅広い業種や職種で人手不足の状況が続いています。



#### (2) 若年者の雇用状況 (各年1月末現在)

令和8年1月新規高等学校卒業予定者の就職内定率は90.0%となり、対前年同月比2.0ポイント低下しました。

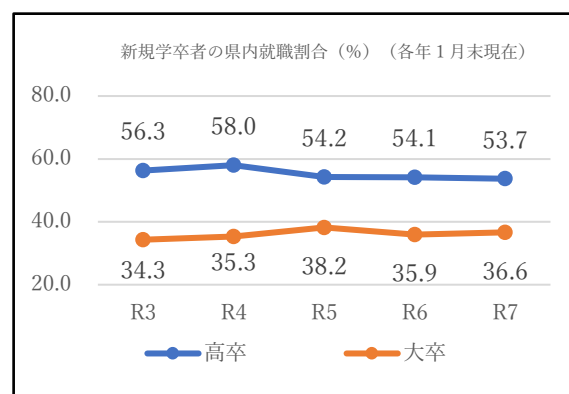
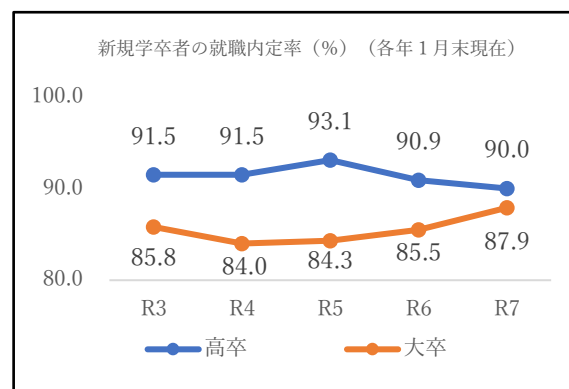
また、就職希望者2,522人（前年2,450人）に対し、求人数は5,244人（前年5,475人）となり、求人数は対前年度比で4.2%低下しました。

同じく新規大学卒業予定者の就職内定率87.9%となり、対前年同月比1.3ポイント上昇し、就職希望者は2,802人（前年2,827人）となっています。

県内就職割合は高校生が53.7%（前年54.2%）となり、前年同月比0.5ポイント低下しました。

大学生は36.6%（前年35.8%）となり、前年同月比0.8ポイント増加しました。

なお、県内出身大学生が県内に就職する割合は60.0%（前年58.6%）となり、対前年同月比1.4ポイント増加しました。



#### (3) 高齢者の雇用状況 (令和7年6月1日現在)

65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業（常時雇用する労働者が21人以上の企業）は、99.4%と前年比0.4ポイント減少し、70歳までの高齢者就業確保措置を実施している企業は32.6%と前年比4.3ポイント増加しました。（全国平均34.8%）

#### (4) 女性の雇用状況

本県の女性の労働力率（人口に占める15歳以上の労働力人口の割合）は51.3%で、全国（54.2%）と比較すると、2.9ポイント下回りました。

また、女性の雇用者数は243千人（全国22,361千人）となり、前回の調査（平成27年）と比べると、横ばいとなりました（全国918千人増加）（「令和2年国勢調査」）。

#### (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

本県の非正規雇用労働者数（勤務先での呼称が「パート・アルバイト・その他」及び「労働者派遣事業の派遣社員」）は、役員を除く雇用者数の33.0%（160.1千人）を占めており、全国（34.4%）と比較すると、1.4ポイント下回りました。

また、男女別は、男性が17.2%（全国18.4%）、女性は49.1%（全国52.0%）となりました（「令和2年国勢調査」）。

#### (6) 障害者の雇用状況（令和7年6月1日現在）

常時雇用する労働者が40.0人以上規模の民間企業での雇用障害者数が3,961.0人（前年同日比125.0人増）と過去最高を更新するなど、一層の進展が見られます。

実雇用率については、2.84%と法定雇用率（2.5%）を大きく上回り、法定雇用率を達成している民間企業の割合についても、58.2%と全国平均の46.0%を大きく上回りました。

また、ハローワークにおける障害者の就職件数についても、令和6年度は1,745件と過去最高を更新しました。

#### (7) 公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施状況（令和8年1月末現在（速報値））

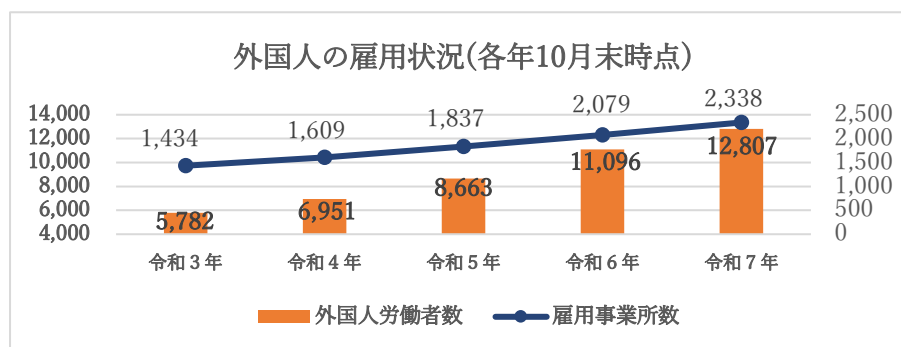
公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,233人で前年同月の1,317人より84人減少となりました。

また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は、322人で前年同月の288人より34人増加となりました。

#### (8) 外国人の雇用状況

令和7年10月末日時点の外国人労働者数は12,807人（前年比15.4%増）で4年連続増加し、過去最高となりました。

また、外国人労働者を雇用する事業所数は2,338事業所（前年比12.5%増）となり、こちらも過去最高となりました。



## 2 労働条件等をめぐる動向

### (1) 相談・申告等の状況

労働条件に関する相談の状況を見ると、年次有給休暇に関する相談が最も多く、次いで定期賃金の不払、解雇の予告に関する相談が多く寄せられています。

賃金不払などの労働基準関係法令違反の疑いについて、令和7年に労働基準監督署（以下「監督署」という。）に対して申告が寄せられた件数は216件であり、令和6年より2件減少しました。

また、長時間労働が疑われる416事業場（令和7年）に監督署が監督指導を実施したところ、このうち140事業場（33.7%）で違法な時間外労働が認められ、是正を指導しました。

### (2) 労働時間の状況

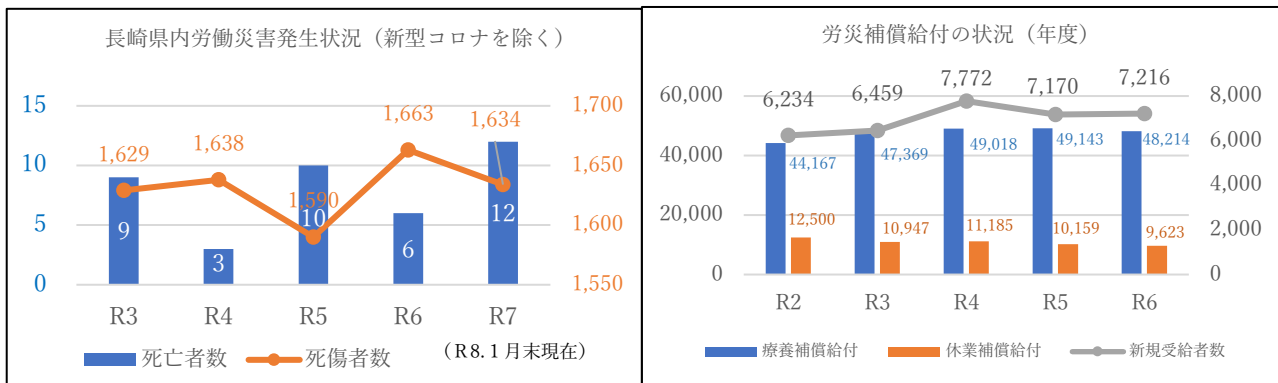
令和6年における年間総実労働時間は、事業所規模30人以上の一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた労働者）で1,992時間（所定内労働時間1,825時間、所定外労働時間167時間）となり、令和5年より11時間減少しましたが、全国平均の1,933時間（令和5年1,939時間）に比べて長い状況が続いています（「毎月勤労統計調査」）

### (3) 労働災害・労災補償の状況

令和7年の労働災害発生状況（令和8年1月末速報値）は、新型コロナウイルス感染症り患によるものを除き死亡災害が12件（前年比6件増、休業4日以上死傷災害が1,634件（前年同時期比16件増）となっています。

また、令和6年度中に新たに保険給付の支払いを受けた者の数は7,216人で、前年度に比べ46人（0.6%）増となりました。

療養（補償）給付の支払いを受けた者の数は48,214人で、前年度に比べ929人（1.9%）減、休業（補償）給付の支払いを受けた者の数は9,623人で前年度に比べ536人（5.3%）減となりました。



## 第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

県内の経済活動の活性化が進む中で、幅広い産業で続いている人手不足感の解消、物価上昇を上回る持続的な賃上げを推進するとともに、多様な働き方の実現に向けた取組を実施します。

また、これらの課題に対して地域の実情に応じた取組を進めるよう、労働局長のリーダーシップのもと、総合労働行政機関としての機能を発揮し、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に実施します。

### 第3 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企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援

##### (1) 賃金の引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

事業場内最低賃金及び賃金の引上げのため、生産性向上（設備・人への投資等）や公正な待遇の確保、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](#)」の周知を図り、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、きめ細かな情報提供を行います。

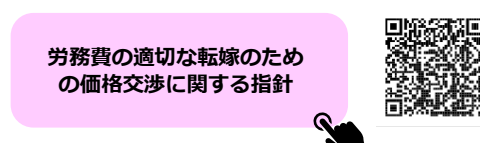
また、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、経済産業省等の関係省庁が行う支援や、令和7年度補正予算において措置された重点支援地方交付金を活用した地方公共団体による支援等、厚生労働省以外が実施するものも含め、幅広い周知を図ります。

加えて「長崎働き方改革推進支援センター」と連携し、事業者に対して、同センターが実施する個別相談、セミナー等の活用や、よろず支援拠点内に設置される「生産性向上支援センター」の利用促進等促すとともに、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンター内に設置されている「[生産性向上人材育成支援センター](#)」において行われる、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成支援の活用についても、あわせて周知を図ります。

価格転嫁の対策の徹底・取引適正化の推進は、中小企業・小規模事業者が物価上昇を上回る賃上げを継続するための原資の確保に資するものであり、「[パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ](#)」に基づき、労働局及び監督署においても、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図ります。

あわせて、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するとともに、企業の賃金引上げに向けた支援施策の紹介等行います。

さらに、県や関係行政機関及び労使団体の協力を得て長崎県地方版政労使会議を開催し、県内における物価上昇を上回る持続的な賃金引上げの重要性及び課題解消のための方策等についての意見交換を行うなど、機運の醸成に努めます。



##### (2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向や地域の実情を踏まえ、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。

また、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協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行います。

### (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、雇用環境・均等室又は職業安定部による報告徴収又は指導監督を効率的に行います。

また、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て、監督署からの点検要請や、監督署が実施する集団指導等の場における不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請を実施し、支援策を周知することにより、企業の自主的な取組を促します。

加えて、指針等の改正の円滑な施行・適用に向けて、労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組みます。

同一労働同一賃金  
特集ページ



### (4) 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

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化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、有期雇用労働者等を正社員化する「正社員化コース」及び賃金規定等を増額改定し昇給させる「賃金規定等改定コース」や、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に令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施します。

また、「[長崎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実施する個別相談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」に掲載されている好事例を事業主及び労働者に対して周知することにより、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。



## 第4 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

### 1 リ・スキリングによる能力向上支援

#### (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

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「教育訓練給付金」について、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、様々な機会を捉えて積極的な周知を図るとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図ります。

また、令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「[教育訓練休暇給付金](#)」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「[リ・スキリング等教育訓練支援融資](#)」について引き続き周知を図ります。

#### (2) 地域職業能力開発促進協議会の活用

地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うなど、必要な訓練機会の確保につなげるとともに、協議会の下に設置し

ているワーキンググループにおいて、訓練効果の検証及びカリキュラム改善の検討などを行い、効果的な人材育成を推進します。

### (3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の実施

労働者の主体的なキャリア形成及びリ・スキリングを促進するため、キャリア形成・リスキリング推進事業における、長崎キャリア形成・リスキリング支援センターのキャリアコンサルタントによるハローワークでの常駐・巡回による相談支援を行い、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進します。

### (4) 求職者支援制度の活用促進

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ため、求職者支援制度の活用促進を図るとともに、本人の希望だけではなく訓練受講による就職可能性等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう職員の知識向上に努め、効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に努めます。

### (5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや企業実習付きコース、「DX 推進スキル標準」に対応したコースの委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの設定促進に取り組みます。ハローワークにおいては、現在有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、当該職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要であると認められる者に対して公的職業訓練への積極的な誘導を図るとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、再就職の実現に取り組みます。

### (6) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の実施

正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練について、周知を図ります。

### (7) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成を新設するとともに、教育訓練休暇に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援します。

また、人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」については、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行います。

## **2 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入**

中小企業が職能給の導入及び配偶者手当の見直し等をできるように、見直しの支援ツールを含むリーフレット等による周知・広報を実施します。

### 3 成長分野等への労働移動の円滑化

#### (1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要です。

このため、「職業情報提供サイト (jobtag)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag の積極的な周知を図ります。

また、「[求職者等への職場情報提供に当たっての手引](#)」及びこれを踏まえた「職場情報総合サイト (しょくばらぼ)」の利活用等について、周知を図ります。

さらに、各種サイトに掲載されている労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォーム「みんなの労働ナビ」が、令和7年度末に新規構築され、当サイトでは、職業情報、職場情報、リ・スキリング、労働関係の基礎知識等の就職に資する情報へのリンクを通じて、求職者や在職者、企業等の利用者が自身のニーズ合わせて必要な情報を探することができることから、企業や労働者等に当サイトを活用してもらうため、積極的な周知・広報に取り組みます。



#### (2) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークではオンラインを活用した職業相談・紹介業務を進めるとともに、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定についても、行政サービスの向上の観点から県内のハローワークにおいて適切な運用を進めます。

併せて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS 等を活用し、周知・広報に取り組みます。

また、職業紹介業務において、就職活動に課題を抱える求職者に対して支援を行う課題解決支援サービスに重点を置いて取り組むとともに、職員の専門性向上のため、ハローワーク職員に対し、キャリアコンサルティング関連資格取得を促進します。



#### (3) 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

長崎県及び6市(長崎市、佐世保市、島原市、大村市、対馬市、壱岐市)と締結した「雇用対策協定」に基づき、地域の実情に応じた雇用対策を実施します。

また、UIJターンにより地方就職を希望する方に、ハローワークの就職支援策と各自治体の生活関連情報の提供等を一体的に行うなど、地方公共団体等と連携した支援を行います。

さらに、市町村が地域の特性を活かして実施する「[地域雇用活性化推進事業](#)」は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨を行います。

#### (4) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援

転出超過が続く長崎県において、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、早期再就職支援等助成金（[雇入れ支援コース](#)および[中途採用拡大コース](#)）について、制度の周知を積極的に行い、活用促進に取り組みます。

### 第5 人手不足対策

#### 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

##### (1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要があります。

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、県内全てのハローワークにおける最重点事項として、関係機関とも連携を強化し、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組みます。



##### (2) 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

需給調整事業室に設置した『「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、窓口の周知を図ります。

職業紹介事業者については、「[人材サービス総合サイト](#)」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組みます。



##### (3) 関係団体との連携

医療・介護・保育分野におけるハローワークの更なる利用勧奨や、職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例の把握を目的とし、これらの分野の関係団体への訪問を実施しており、人材確保に当たって、関係団体からの相談について適切に対応する等、関係の維持・構築に努め、適切な連携を図ります。

#### (4) その他の支援

事業主等への相談対応等に当たっては、雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や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活用を図り、介護労働安定センター等とも連携して、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着の支援に取り組めます。

## 2 その他の分野における人手不足対策等

### (1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野における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）の充実を図るとともに、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。



### (2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

事業主への相談対応等に当たっては、前述した人材確保等支援助成金や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活用を図り、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着の支援に取り組めます。

### (3) いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業について、相談窓口寄せられた情報を基に関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者が法違反が認められた場合には、適切に指導を行います（第6・5(2)⑤参照）。

## 第6 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

#### (1) 高齢者の活躍促進

##### ① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢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、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、65歳を超える定年引き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](#)」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を生かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に積極的に取り組めます。

##### ② 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

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク長崎、佐世保、諫早、大村に設置する「生涯現役支援窓口」において、高年齢求職者のこれまでの就労経験やスキル、高齢期の多様な就労ニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計に係る丁寧で寄り添ったキャリアコンサルティング支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を

実施します。

特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を生かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組みます。

また、「生涯現役支援窓口」での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のきめ細かなマッチングを推進します。

### ③ 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

高齢者の多様なニーズに対応するため、ハローワークにおいては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うとともに、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に係る求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明するなど、シルバー人材センターの活用を促します。

## (2) 障害者の就労支援

### ① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

障害求職者の就労に関する希望や障害特性、適性、強み等を的確に把握し適格なマッチングに努めるとともに、障害求職者のニーズに応じて障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関と連携する等、能動的な就職支援を行います。

また、令和8年7月には法定雇用率が2.7%へ引き上げられることから、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、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。

### ② 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対応した就労支援として、ハローワークに専門の担当者を配置し、就職準備から就職・職場定着までの一貫した個別支援を実施するとともに、難病患者である求職者については難病相談支援センター等と連携し、就労支援体制の強化を図ります。

さらに、障害者の職業訓練については、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、県等と連携の上、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施します。

### ③ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等には、企業向けのセミナーや相談支援を案内し、障害者の雇用を普及促進するためのテレワークの推進を図ります。

### ④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門においても令和8年7月に法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う他、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を推進するための研修等を行い障害に対する理解促進を図ります。

### (3) 外国人求職者への就職支援等

#### ① 外国人求職者等に対する就職支援

長崎新卒応援ハローワークに設置する留学生コーナーを中心に、県内各大学との連携を密にし、国内で就職を希望する留学生の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで、段階に応じたきめ細かな支援を実施します。

また、ハローワークにおいては、在留資格に基づく職業相談により、日本での安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

#### ② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

日本語がうまく話せない外国人求職者に対しては、電話通訳（多言語コンタクトセンター及びハローワークコールセンター多言語窓口）や各ハローワークに配備している多言語音声翻訳機器を活用した相談支援を実施します。

#### ③ 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、事業所訪問指導に加え、労働局（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積極的な開催等により、適正な雇用管理に関する助言・援助等を行うとともに、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、初めて外国人を雇用する事業所からの外国人労働者に対する適正な相談に対して、アドバイスや指導を行います。

#### ④ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

労働基準部監督課に設置している[外国人労働者相談コーナー（ベトナム語）](#)や、全国の労働局に設置されている外国人労働者相談コーナー等との連携により、技能実習生を始めとする外国人労働者からの労働条件等に関する相談に多言語で対応し、トラブルの解決に向けた支援を図ります。

### (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワーク長崎に就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向け専門窓口（[ミドル世代活躍支援コーナー](#)）設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、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、就職から職場定着まで一貫した支援を専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施します。

### (5) 若者への就労支援

#### ① 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施します。

#### ② 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と[新卒応援ハローワーク](#)等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携したチーム支援により、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施します。

また、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、新卒応援ハローワーク等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。

加えて、高等学校等に対し、ハローワークによる支援メニューを改めて丁寧に説明するなど、高等学校等との連携強化を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分でない高等学校等を重点的に支援します。

さらに、新規学卒者の就職状況は改善する一方、人口減少や新卒者の県外流出が続く中、企業における新規学卒者等の人材確保難や早期離職問題が顕在化しているため、ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、ハローワーク職員や就職支援ナビゲーターが企業訪問を積極的に行い、求人事業所の魅力や特徴、若者の雇用管理の状況、若者の採用や育成における優良な取組に関する情報を収集した上で、学生向け就職セミナーをはじめとする各般のチャンネルにより訴求力の高い求人情報の発信に努めることにより、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保に取り組みます。

### 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）を対象に、わかものコーナー等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな職業相談による個別支援計画に基づく就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、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て正社員就職の実現を図ります。

## (6) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行います。

特に、雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和7年1月から全所で実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について普及に向けた周知広報に取り組みます。

さらに、令和9年1月から、現状では電子での手続きが可能でない申請等についても、電子申請を可能とする手続きの改善等を図ることとしており、令和10年10月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の活用を進めていきます。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努めます。

また、事業主等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等にあたり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底します。

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### (1) 男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における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、適切な指導等を行うことで、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。

また、令和8年4月1日から義務付けられた「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の公表について、常時101人以上の労働者を雇用する事業主に周知を図り、あわせて「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用を勧奨します。

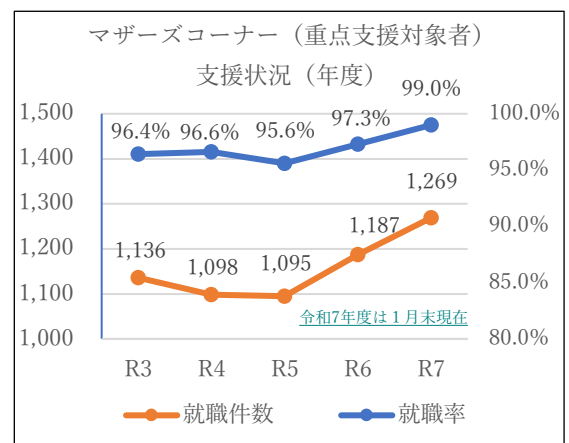
また、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨を行うとともに、一般事業主行動計画へ職場における女性の健康上の特性に係る取組を盛り込むことを推進していきます。



### (2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

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（[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するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化します。

また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保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 総合的なハラスメント対策の推進

### (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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ては、厳正な指導を実施し、引き続き法の履行確保を図ります。

また、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、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。

### (2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進

事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が、令和8年10月1日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正内容について労使に十分に理解されるよう周知を図ります。

また、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、着実な履行確保を図ります。

さらに、事業主に対して、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促します。



### (3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

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実施します。

また、改正労働施策総合推進法等の円滑な施行に向けて、改正内容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を図ります。

## 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

### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

#### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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、[育児・介護休業法](#)の改正について、各種説明会において説明や資料配付を行い周知に努めるとともに、報告徴収等を実施し、着実な履行確保を図ります。

併せて、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、事業主に対し積極的に報告聴取を実施し、是正指導等を行います。



#### ② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「[産後パパ育休](#)」、「[パパ・ママ育休](#)」、「[育児目的休暇](#)」等の男性の育児に資する制度及び3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、各種説明会において説明や資料配付を行い、周知を図ります。

また、併せて、事業主に対し「[両立支援等助成金](#)」の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図ります。

#### ③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

「[共働き・子育て](#)」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「[出生後休業支援給付](#)」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「[育児時短就業給付](#)」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努めます。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化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周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

また、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、「仕事と介護の両立支援プラン」に基づき労働者に介護休暇等を取得・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。



⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法について、有効期限を10年延長した上で、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に改正法について、労使に十分理解されるよう周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

次世代法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、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、令和7年4月から認定基準が引き上げられた「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

県内認定企業数  
(令和8年1月末現在)

くるみん	50社
プラチナくるみん	2社
トライくるみん	1社



⑥ 不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発を行います。

(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

① 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進に当たり、企業訪問の際に、「[働き方・休み方改善ポータルサイト](#)」に掲載されているリーフレットや動画、導入マニュアル等を活用し、事例に即した説明を行うなど丁寧な対応を行います。

また、「[働き方改革推進支援助成金](#)」を活用して、時間外労働の縮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。



- ② 年次有給休暇の取得促進及び多様な働き方の環境整備  
年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行います。



- ③ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について  
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などについて、労働施策総合推進法に基づく協議会（地方版政労使会議）において、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気運の醸成に努めます。

## 5 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

- ① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等  
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向け、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引き続き実施します。

また、過労死等の防止対策について、民間団体と連携したシンポジウムの開催などにより、周知・啓発を図ります。

- ② 中小企業・小規模事業者等に対する支援  
全ての監督署に編成している「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問を通じて、長時間労働の是正に向けた自主的な取組の促進や、適切な労務管理の導入に向けた支援を行います。

また、「[長崎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、きめ細やかな支援に連携して取り組むとともに、[働き方・休み方改善ポータルサイト](#)を通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導を行います。

- ③ 令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援

建設業については、[適切な工期の設定](#)などの建設工事を発注する際に配慮すべき事項について、関係省庁と連携しつつ、発注者への要請を行う等により、労働時間短縮に向けた取組を進めます。



トラック運転者についても、関係機関と連携しつつ、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こと等について監督署による要請を行うとともに、[適正な運賃（標準的な運賃）](#)の支払について周知を図ります。

医師については、他の職種との業務の移管や分担（タスクシフト／タスクシェア）など医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、[長崎県医療勤務環境改善支援センター](#)と連携し、きめ細かな相談対応、助言を引き続き行います。



⑦ 各種権限の公正かつ齊一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ齊一的な行使を確保します。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主はその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応します。

特に中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聞いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応します。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

令和7年5月に労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号。以下「安衛法等改正法」という。)が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されます。

個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の安衛法等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組みます。

また、改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針の内容についての周知啓発や、事業主等に対する指導・援助等に取り組みます。

② 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

ア 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生法により、令和8年4月1日から高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたところであり、措置の適切な実施のため「高年齢者の労働災害防止のための指針(令和8年2月10日公示)」の周知・指導を行います。

この際、「[エイジフレンドリー補助金](#)」の活用を図ります。

また、中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、増加傾向にある転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、小売業や介護施設を中心にリーフレット等を活用した周知・指導を徹底するとともに、プラス Safe 協議会を引き続き運営し、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により対策の促進を図ります。

イ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

外国人労働者の就労環境を踏まえ、必要な労働災害防止対策の指導を行います。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等を活用した効果的な安全衛生教育の実施や、視覚的に示す安全表示等を活用した労働災害防止対策を推進します。

ウ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等の安全衛生対策の推進のため、改正労働安全衛生法により、注文者が配慮すべき事項の明確化を図ったほか、令和8年4月からは建設業、造船業、製造業の元方事業者が行

う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されるとともに、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとなったところであり、これら措置の履行確保に取り組みます。

また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されること、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられることからその履行確保に向けた周知に取り組みます。

あわせて、「[個人事業者等の健康管理に関するガイドライン](#)」についても、周知・啓発を図ります。

## エ 業種別の労働災害防止対策の推進

製造業については、機械災害の防止のため、関係指針に基づくリスクアセスメントの実施を促進します。

また、令和9年4月施行の労働安全衛生規則等の改正を踏まえ、限定免許の対象となるクレーンや使用の要件等について周知を図ります。

陸上貨物運送事業については、荷役作業での労働災害を防止するため、荷主等も含め、「[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](#)」の周知を行い取組の促進を図ります。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインについて周知、指導を行います。

林業については、「[チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン](#)」の周知・指導を行うことにより、同ガイドラインに基づく作業等の徹底を図ります。

また、プラス Safe 協議会等を通じて、事業者が安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を図るとともに、事業場参加型の「[アクション ZERO～長崎ゼロ災運動～](#)」の参加勧奨を行い、労使による自主的な労働災害防止活動の推進を図ります。

## オ 労働者の健康確保対策の推進

### (ア) メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、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メンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行います。

また、改正労働安全衛生法に基づく50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、高ストレス者の医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制拡充を念頭に、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」とあわせて、管内の小規模事業場への周知を行います。

### (イ) 産業保健活動の推進等

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と就業の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行い、産業保健活動の推進を図ります。

### (ウ) 治療と就業の両立支援の推進

改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、「地域両立

支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図ります。

カ 化学物資等による健康障害防止対策

安衛法等改正法により、令和8年4月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたことから、事業者に対し、緊急時の対応等を含めた当該制度の適切な運用について周知指導します。

あわせて令和8年10月から、安衛法等改正法により、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組みます。

#### (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、認定基準に基づく適正な認定に努めます。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、認定基準に定める要件を含め相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。

#### 【労災保険請求・支給決定状況】

	3年度		4年度		5年度		6年度		7年度	
	請求	決定	請求	決定	請求	決定	請求	決定	請求	決定
脳血管疾患	3	1	9	0	3	2	14	2	10	3
虚血性心疾患	3	1	4	0	1	1	10	0	4	2
精神障害	24	3	21	5	26	4	32	2	40	8

※ 支給決定件数は当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含みます。  
令和7年度は令和8年1月末現在の件数です。

## 6 フリーランス等の就業環境の整備

[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、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、法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから発注者との間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。

さらに、各監督署に設置した「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。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、労働保険徴収室及び日本年金機構年金事務所への情報提供を徹底します。



## 令和8年度以降の労働関係法令の主な施行予定

施行日	主な改正内容	関係法令
令和8年4月1日	○ 女性活躍に関する情報公表の必須項目の拡大 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を労働者数101人以上の企業に義務付け	女性活躍推進法
令和8年4月1日	○ 個人事業者等の安全衛生対策の推進 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大	労働安全衛生法
令和8年4月1日	○ 化学物質による健康障害防止対策等の推進 営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知	労働安全衛生法
令和8年4月1日	○ 機械等による労働災害防止の促進等 特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し	労働安全衛生法
令和8年4月1日	○ 高齢労働者の労働災害防止の推進	労働安全衛生法
令和8年4月1日	○ 治療と仕事の両立支援の推進	労働施策総合推進法
令和8年4月1日	○ 高次脳機能障害者の定義が規定、公共職業安定所ほか諸機関と連携した就労機会の確保、就労定着支援の規定等	高次脳機能障害者支援法（新設）
令和8年7月1日	○ 障害者の法定雇用率引き上げ（民間企業：2.5%→2.7%）	障害者雇用促進法
令和8年10月1日	○ ハラスメント対策の強化 カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策を事業主に義務付け	労働施策総合推進法 男女雇用機会均等法
令和8年10月1日	○ 化学物質による健康障害防止対策等の推進 個人ばく露測定の精度担保	作業環境測定法
令和8年10月1日 （予定）	○ 同一労働同一賃金ガイドラインの改正 パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の不合理な待遇差について、原則となる考え方の更なる明確化	パートタイム・有期雇用労働法
令和9年1月1日	○ 個人事業者等の安全衛生対策の推進 業務上災害報告制度の創設	労働安全衛生法
令和9年4月1日	○ 育成就労制度の創設	出入国管理法及び外国人技能実習法
令和9年4月1日	○ 個人事業者等の安全衛生対策の推進 個人事業者等自身が講ずべき措置、作業場所管理事業者への連絡調整措置	労働安全衛生法
令和10年10月1日	○ 雇用保険の適用拡大 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大	雇用保険法

その他、ストレスチェックの実施事業場を50人未満にも拡大（公布日（※）から3年を超えない範囲において、政令で定める日施行）、  
SDS（化学物質等の安全データシート）強化（公布日（※）から5年を超えない範囲において政令で定める日施行）

（※）令和7年5月14日

# 長崎労働局の組織

## 総務部

総務課	総務・人事・会計、情報公開等
労働保険徴収室	労働保険の適用徴収 (加入指導、納付督促、事務組合監査等)

## 雇用環境・均等室

働き方改革、男女雇用機会均等、女性活躍の推進、パートタイム・有期雇用労働対策、ハラスメント防止対策、育児や介護との両立支援、総合労働相談、フリーランス・事業間取引適正化に係る相談等

## 労働基準部

監督課	労働条件の確保、事業場の監督指導
健康安全課	産業安全（労働災害の防止等） 労働衛生（健康保持増進）
賃金室	最低賃金及び最低工賃等、賃金等の統計・調査
労災補償課	労災補償（業務災害、通勤災害） 社会復帰促進等事業（アフターケア、義肢・装具等）

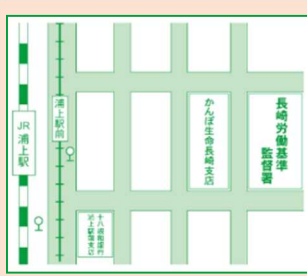
## 職業安定部

職業安定課	職業紹介、雇用保険業務、人材確保対策、若年者対策、生活保護受給者等就労自立促進事業等
職業対策課	高年齢者・障害者・外国人労働者等の雇用対策、雇用関係助成金業務等
訓練課	職業訓練、就職氷河期世代を含む中高年層支援等
需給調整事業室	労働者派遣事業、有料職業紹介事業等

労働基準監督署  
(6 監督署、2 駐在事務所)

公共職業安定所（ハローワーク）  
(8 安定所、2 出張所)

労働基準監督署、総合労働相談コーナー所在地



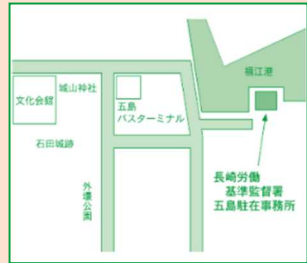
**長崎  
労働基準監督署**

〒852-8542  
長崎市岩川町16-16  
長崎合同庁舎2階  
TEL 095-846-6353



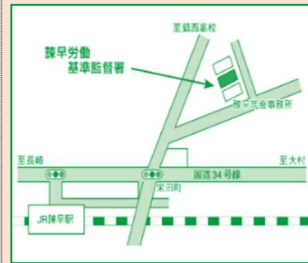
**島原  
労働基準監督署**

〒855-0033  
島原市新馬場町905-1  
TEL 0957-62-5145



**長崎労働基準監督署  
五島駐在事務所**

〒853-0015  
五島市東浜町2-1-1  
福江地方合同庁舎内  
TEL 0959-72-2951



**諫早  
労働基準監督署**

〒854-0081  
諫早市栄田町47-37  
TEL 0957-26-3310



**佐世保  
労働基準監督署**

〒857-0041  
佐世保市木場田町2-19  
佐世保合同庁舎3階  
TEL 0956-24-4161



**対馬  
労働基準監督署**

〒817-0016  
対馬市厳原町東里  
341-42  
厳原地方合同庁舎内  
TEL 0920-52-0234



**江迎  
労働基準監督署**

〒859-6101  
佐世保市江迎町長坂  
123-19  
TEL 0956-65-2141

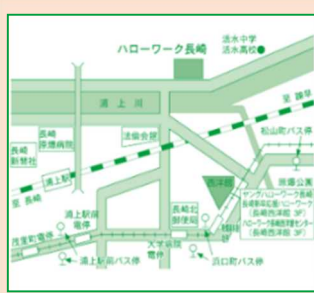


**対馬労働基準監督署  
壱岐駐在事務所**

〒811-5133  
壱岐市郷ノ浦町本村  
触620-4  
壱岐地方合同庁舎内  
TEL 0920-47-0467

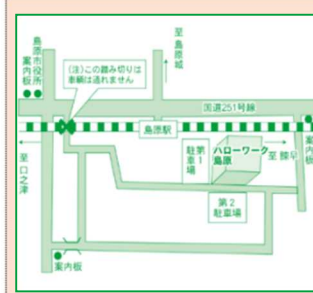
長崎労働局総合労働相談コーナー	長崎市万才町 7-1 TBM長崎ビル 3階	095-801-0023
長崎総合労働相談コーナー	長崎市岩川町 16-16 長崎合同庁舎 2階 長崎労働基準監督署内	095-846-6390
佐世保総合労働相談コーナー	佐世保市木場田町 2-19 佐世保合同庁舎 3階 佐世保労働基準監督署内	0956-24-4161
江迎総合労働相談コーナー	佐世保市江迎町長坂 123-19 江迎労働基準監督署内	0956-65-2141
島原総合労働相談コーナー	島原市新馬場町 905-1 島原労働基準監督署内	0957-62-5145
諫早総合労働相談コーナー	諫早市栄田町 47-37 諫早労働基準監督署内	0957-26-3310
壱岐総合労働相談コーナー	壱岐市郷ノ浦町本村触 620-4 壱岐地方合同庁舎 対馬労働基準監督署 壱岐駐在事務所内	0920-47-0501

公共職業安定所（ハローワーク）所在地



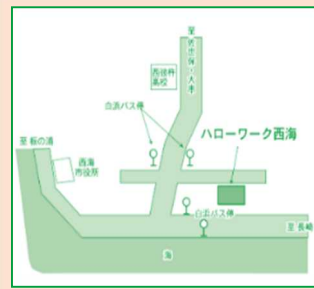
長崎  
公共職業安定所

〒852-8522  
長崎市宝栄町4-25  
TEL 095-862-8609



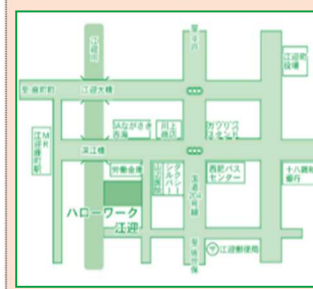
島原  
公共職業安定所

〒855-0042  
島原市片町633  
TEL 0957-63-8609



長崎公共職業安定所  
西海出張所

〒857-2303  
西海市大瀬戸町瀬戸  
西浜郷412  
TEL 0959-22-0033



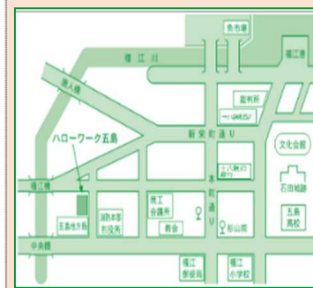
江迎  
公共職業安定所

〒859-6101  
佐世保市江迎町長坂  
182-4  
TEL 0956-66-3131



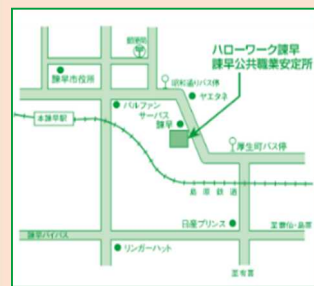
佐世保  
公共職業安定所

〒857-0851  
佐世保市稲荷町2-30  
TEL 0956-34-8609



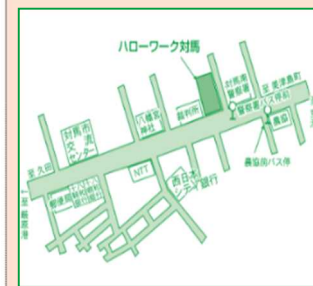
五島  
公共職業安定所

〒853-0007  
五島市福江町7-3  
TEL 0959-72-3105



諫早  
公共職業安定所

〒854-0022  
諫早市幸町4-8  
TEL 0957-21-8609



対馬  
公共職業安定所

〒817-0013  
対馬市巖原町中村  
642-2  
TEL 0920-52-8609



大村  
公共職業安定所

〒856-8609  
大村市松並1-213-9  
TEL 0957-52-8609



対馬公共職業安定所  
杵岐出張所

〒811-5133  
杵岐市郷ノ浦町本村  
触620-4  
杵岐地方合同庁舎内  
TEL 0920-47-0054

ハローワークプラザ長崎	長崎市築町 3-18	メルカつきまち 3階	095-823-0810
ヤングハローワーク長崎	長崎市築町 3-18	メルカつきまち 4階	095-808-2020
ハローワークプラザ佐世保	佐世保市松浦町 2-28	J Aながさき西海会館 3階	0956-24-0810
松浦市地域職業相談室	松浦市志佐町里免 365	松浦市役所別館	0956-73-0530

## 【県内各ハローワークの公式 LINE のご案内】

就職・転職を希望する方や従業員を募集される事業主の方に対して、  
ハローワークの最新の情報を LINE でお届けします。

<p>ハローワーク長崎</p> 	<p>ハローワーク西海</p> 	<p>ハローワーク佐世保</p> 	<p>ハローワーク諫早</p> 	<p>ハローワーク大村</p> 
---	---	--	--	---

<p>ハローワーク島原</p> 	<p>ハローワーク江迎</p> 	<p>ハローワーク五島</p> 	<p>ハローワーク対馬</p> 	<p>ハローワーク壱岐</p> 
---	---	---	--	---

<p>ヤングハローワーク長崎</p> 
---



## 厚生労働省 長崎労働局

〒850-0033 長崎市万才町7番1号 TBM長崎ビル



■ 総務部		
総務課	TEL	095-801-0020
労働保険徴収室	TEL	095-801-0025
■ 雇用環境・均等室	TEL	095-801-0050
長崎労働局総合労働相談コーナー		
	TEL	095-801-0023
■ 労働基準部		
監督課	TEL	095-801-0030
健康安全課	TEL	095-801-0032
賃金室	TEL	095-801-0033
労災補償課	TEL	095-801-0034
(レセプト審査)	TEL	095-801-0019
■ 職業安定部		
職業安定課	TEL	095-801-0040
職業対策課	TEL	095-801-0042
訓練課	TEL	095-801-0044
需給調整事業室	TEL	095-801-0045