

令和7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

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・小規模企業等支援、
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の導入 | 6 |
| 3 成長分野等への労働移動の円滑化 | 6 |

第5 人材不足対策

- | | |
|----------|---|
| 1 人手不足対策 | 7 |
|----------|---|

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 | 8 |
| 2 女性活躍促進に向けた取組促進等 | 11 |
| 3 総合的なハラスメントの防止 | 12 |
| 4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた
環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進 | 12 |
| 5 安全で健康に働くことができる環境づくり | 14 |
| 6 フリーランス等の就業環境の整備 | 19 |

長崎労働局
ホームページ



長崎労働局公式 SNS のご案内

YouTube

労働行政の新たな制度や役立つ情報を動画で発信。



LINE（事業主向け）

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。



LINE（職業訓練）

求職者支援訓練、公共職業訓練の募集情報等を随時発信。



Instagram

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

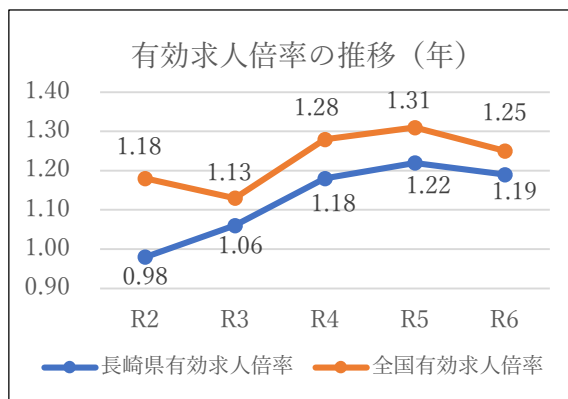
1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和6年の有効求人倍率は1.19倍と前年比0.03ポイント低下し、コロナ禍後の反動による回復から一定落ち着いている状況となっています。

コロナ5類移行で社会経済活動が活性化した令和5年と比べ、年間有効求人数は前年比3.4%減少、年間有効求職者数も前年比0.8%減少しました。

一方で、幅広い業種や職種で人手不足の状況が続いています。

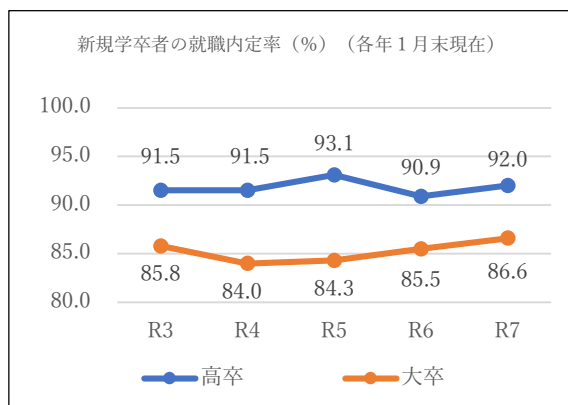


(2) 若年者の雇用状況（各年1月末現在）

令和7年1月新規高等学校卒業予定者の就職内定率は92.0%となり、対前年同月比1.1ポイント増加しました。

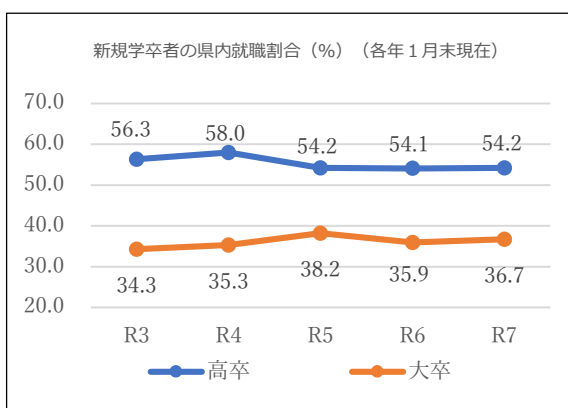
また、就職希望者2,450人（前年2,474人）に対し、求人数は5,475人（前年5,432人）となり、求人数は対前年度比で0.8%増加しました。

同じく新規大学卒業予定者の就職内定率は86.6%となり、対前年同月比1.1ポイント上昇し、就職希望者は2,447人（前年2,602人）となっています。



県内就職割合は高校生が54.2%（前年54.1%）となり、前年同月比0.1ポイント増加しました。大学生は36.7%（前年35.9%）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58.6%（前年58.8%）となり、対前年同月比0.2ポイント低下しました。



(3) 高齢者の雇用状況（令和6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、99.8%と前年比0.1ポイント増加し、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は28.3%と前年比0.9ポイント増加しました（全国平均31.9%）。

(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、役員を除く雇用者総数の33.0%（16.1万人）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6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3,836.0人（前年同日比157.5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、2.88%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、57.4%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5年度は1,663件と過去最高を更新しました。

(7) 公共職業訓練の実施状況（令和7年1月末現在）

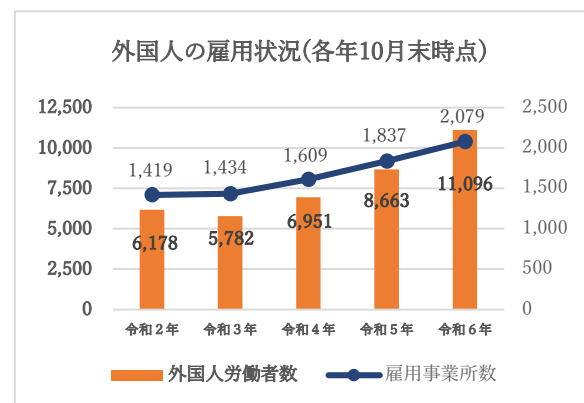
公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,317人で前年同月の1,399人より82人減少となりました。

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、288人で前年同月の342人より54人減少となりました。

(8) 外国人の雇用状況

令和6年10月末日時点の外国人労働者数は11,096人（前年比28.1%増）で3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2,079事業所（前年比13.2%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

賃金不払いなど労働基準関係法令上の問題が認められる申告事案が 218 件（令和 6 年）寄せられています。労働基準関係法令に関わる労働相談をみると、年次有給休暇が最も多く、次いで定期賃金不払い、時間外労働に関するものが多い状況です。

また、長時間労働が疑われる 303 事業場（令和 6 年）に監督を実施したところ、違法な時間外労働が 113 事業場（37.3%）認められました。

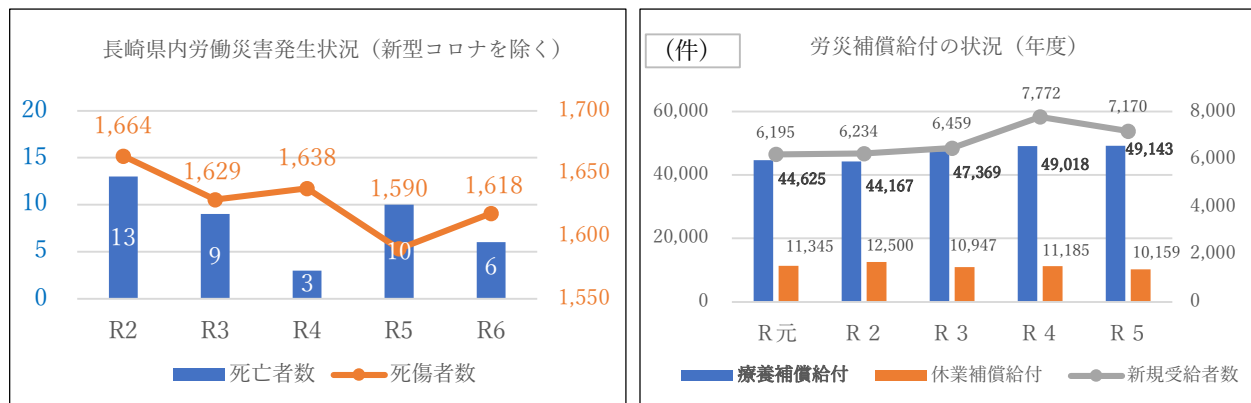
(2) 労働時間の状況

令和 5 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 2,003 時間（所定内労働時間 1,828 時間、所定外労働時間 175 時間）となり、令和 4 年より 15 時間増加し、全国平均の 1,949 時間（令和 4 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 6 年の労働災害発生状況（令和 7 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 6 件（前年比 4 件減）、休業 4 日以上死傷災害が 1,618 件（前年同時期比 78 件増）となっています。

また、令和 5 年度中に新たに保険給付の支払いを受けた者の数は 7,170 人で、前年度に比べ 602 人（7.7%）減となりました。療養（補償）給付の支払いを受けた者の数は 49,143 人で、前年度に比べ 125 人（0.3%）増、休業（補償）給付の支払いを受けた者の数は 10,159 人で前年度に比べ 1,026 人（9.2%）減となりました。



第2 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、中小企業等における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下、総合労働行政機関としての機能を発揮し、4 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、一体的に推進します。

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・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

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

業務改善や生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対し、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好取組事例のほか、「[業務改善助成金](#)」、「[キャリアアップ助成金](#)」、「[IT導入補助金](#)」、「[中小企業省力化投資補助金](#)」、「[賃上げ促進税制](#)」などの各種支援施策をパッケージ（「賃上げ」支援助成金パッケージ）で周知します。

その際、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、「[賃金引き上げ特設ページ](#)」等のツールとともに情報提供するほか、[長崎働き方改革推進支援センター](#)において企業からの各種相談に対応するなど、企業の賃金引上げへの支援を行います。

また、「[労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針](#)」の周知、最低賃金・賃金支払いの徹底など賃上げに向けた環境整備に取り組みます。



労務費の適切な転嫁のための
価格交渉に関する指針



(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向や、地域の実情、これまでの[長崎地方最低賃金審議会](#)の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう長崎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ることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対して、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

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、「[年収の壁・支援強化パッケージ](#)」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けられた「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、有期雇用労働者等を正社員化する「正社員化コース」や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」をはじめ、各コースを周知し活用を勧奨します。



また、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ついては、[長崎働き方改革推進支援センター](#)と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、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「[教育訓練給付制度](#)」について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、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します。

さらに、令和7年10月から、雇用保険被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する新たな給付金（教育訓練休暇給付金）を創設すること等により、労働者個々人の学び・学び直しを支援します。

(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繋げるとともに、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

キャリア形成・リスキリング推進事業における、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、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への訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX 推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進に取り組みます。

(6) 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、令和7年4月から、全コースの賃金助成額の引き上げや人材育成支援コースの非正規雇用労働者に対する経費助成率の引き上げが行われることから、適宜周知を行い、企業内での人材育成を支援します。

また、「[事業展開等リスクリリング支援コース](#)」等の活用勧奨を継続するとともに、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の導入

(1) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの作成・周知

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、企業への働きかけを行うため、リーフレット等による周知を図ります。

(2) 「ジョブ型人事指針」の周知

企業におけるジョブ型人事の導入に資するよう、令和6年に公表された「ジョブ型人事指針」の周知を図ります。

3 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 「jobtag」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、職業情報及び職場情報などの「情報の見える化」を進めることが重要であるため、「[職業情報提供サイト \(jobtag\)](#)」や「[職場情報総合サイト \(しょくばらぼ\)](#)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を実施し、マッチング機能を強化します。

また、「[求職者等への職場情報提供に当たっての手引](#)」についても、求職者等と企業等のよりよいマッチングの促進に向けて、幅広く周知を図ります。



(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野等への労働移動の円滑化

就職困難者のうち、未経験者等を雇い入れて人材育成や処遇改善などに取り組む事業主に対して助成を行う「[特定求職者雇用開発助成金 \(成長分野等人材確保・育成コース\)](#)」について、就労経

験の要件を緩和して対象範囲を拡大するなど、より利用しやすくなったことから、事業主への制度のさらなる周知を図るなど活用を進め、就職困難者の成長分野等への労働移動や能力開発、賃上げを促進します。

(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング関連資格取得の促進等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web 会議サービスを活用したオンラインによる業務も県内のハローワーク等で実施することとし、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は、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。

加えて、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、キャリアコンサルティングは、求職者との効果的な相談を進めるうえで必要な技能であり、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。

(4) 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、長崎市、佐世保市、島原市、大村市に加え、令和 6 年度に対馬市、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、市町等が地域の特性を生かして実施する「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。

第 5 人材不足対策

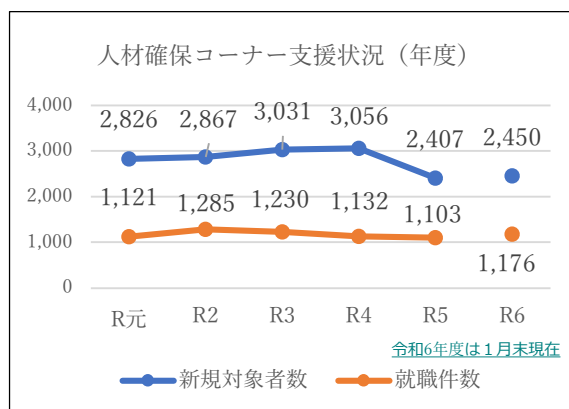
1 人材不足対策

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ります。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など人材不足分野のマッチング支援を強化するために、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援を実施するとともに、求人充足に向けた重点的なマッチング支援を実施します。



さらに、介護分野及び建設分野の理解促進、魅力等を発信し、ミスマッチの解消を図ることを目的に、「[介護事業主の皆様へ～魅力ある職場づくりを目指して～](#)」・「[今こそ！建設業](#)」を作成・配付・情報発信を行い、人材確保支援に取り組みます。



(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による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等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図ります。

(4) 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

職業紹介事業者については、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に令和7年1月から追加されました。

さらに、令和7年4月からは、職業紹介事業の紹介手数料実績の公開と、違約金の明示が義務化され、募集情報等提供事業者については、労働者にギフト券等の提供の原則禁止、利用料金・違約金の明示が義務化されたため、事業所訪問等により、法令遵守の徹底、適正な事業運営となるよう、事業所指導を実施します。

また、既に設置している『[「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口](#)』において相談が寄せられた場合や、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」仲介業の相談が寄せられた場合は、事業所調査のうえ、事業所指導を行うなど必要な対応を実施します。

加えて、SNS等での犯罪実行者（いわゆる「闇バイト」）の募集が行われている事案が見られ、長崎労働局 HP や長崎労働局 LINE 公式アカウントでも注意喚起を行っています。

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

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、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

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、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。

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、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行います。

(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、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就労支援機関が連携し、採用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 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

民間企業における障害者の法定雇用率 2.5%への引き上げに続き、令和 7 年 4 月に除外率が引き下げられ、さらには令和 8 年 7 月に法定雇用率が 2.7%に引き上げられることから、特に新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進します。

また、特定短時間労働者の勤務時間については、引き続き企業に対して能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等の周知を行います。

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

精神障害者、発達障害者、難病患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・職場定着までの個別支援を実施します。

また、難病患者については難病相談支援センター等との連携し、就労支援体制の強化を図ります。

さらに、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、県等と連携のうえ、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。

④ 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。

⑤ 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・助言等を行うほか、雇用される障害者の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

労働基準部監督課の[外国人労働者相談コーナー（ベトナム語）](#)に配置している外国人労働者労働条件相談員を活用することにより、技能実習生を含む外国人労働者からの労働条件等の相談対応や支援を図ります。

(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の専門窓口](#)を設置して、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) 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。

(6) 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

就職活動に多様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、学校や関係機関とも連携しつつ、[新卒応援ハローワーク](#)等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施します。

(7) 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職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、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。

(8) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、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所・労働者の把握・解消に向けた取組を計画的に実施します。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異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促進等

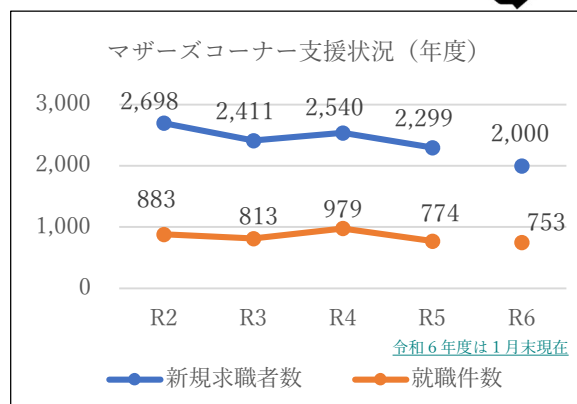
常時 301 人以上の労働者を雇用する事業主に義務付けられた「男女の賃金の差異に係る情報公表」について、報告徴収等の実施により、[女性活躍推進法](#)の履行確保を図るとともに、「[女性の活躍推進企業データベース](#)」の積極的な活用勧奨を図ります。



(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) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

女性が健康で、能力が発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対する支援を行います。

また、母性健康管理措置等について、パンフレットなどを活用し、事業主及び妊産婦へ周知するとともに、母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進を図ります。



3 総合的なハラスメントの防止

(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職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施し、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就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント対策を推進するため、「[カスタマーハラスメント対策企業マニュアル](#)」等を活用し、企業の取組を促します。

また、就職活動中の学生等のハラスメント対策については、ウェブサイト「[あかるい職場応援団](#)」の企業向けの研修動画及び各種ツールの活用促進を企業に対して図るとともに、学生等に対しては、一人で悩むことがないように、相談先等を記載したリーフレットを活用した周知を図ります。



(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、「ハラスメント撲滅月間(12月)」を中心に事業主への周知啓発を実施します。

また、労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、労使団体等と連携した周知を図ります。

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が常時雇用する労働者数 300 人超の事業主に拡大すること等を内容とする[育児・介護休業法](#)の改正について周知を図ります。

あわせて、育児休業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は、事業主に対する報告徴収等を行います。



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・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や 3 歳以上小学校就学前の子を養育する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、あらゆる機会を捉えて周知を図り、制度の活用につなげます。

また、事業主に対し、「共働き・子育て推進事業(イクメンプロジェクト)」において作成する

企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、[両立支援等助成金](#)の活用促進を通じて、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

令和7年4月から、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賃金が低下した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行されることから、あらゆる機会を捉え育児休業取得予定の被保険者及び事業主等へ周知を図ります。

[出生後休業支援給付金](#)
及び
[育児時短就業給付金](#)



④ 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図るとともに、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](#)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](#)に基づく一般事業主行動計画の策定については、育児休業等の取得状況及び労働時間状況等かかる状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等の法改正を踏まえ、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101人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。

あわせて、「[くるみん](#)」等各種認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



県内認定企業数

(令和6年12月末現在)

くるみん	43社
プラチナくるみん	1社
トライくるみん	0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](#)」の周知及び認定の取得を促します。

また、「[不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル](#)」や「[不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック](#)」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金の活用を促進し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の促進を図ります。



(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 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

多様な正社員制度について、事例の提供等による周知を図ります。



② 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図ります。

加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、「[テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン](#)」に沿った助言を行い、企業の環境整備に対する支援を行います。



③ 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、企業訪問等の際に、「[働き方・休み方改善ポータルサイト](#)」に掲載されている動画等を活用し説明を行います。

勤務間インターバル制度の導入促進を図るために、「[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。



④ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた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を促進するとともに「年次有給休暇取得促進期間(10月)」や年次有給休暇を取得しやすい時期(夏季、年末年始、ゴールデンウィーク)に集中的に広報を行います。



また、選択的週休3日制度については、事例の提供等による周知を図ります。

⑤ 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や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、機運の醸成に努めます。

特に、賃金引き上げを議題とする会議については、地域における賃金引上げに向けた取組に係る意義や重要性及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を実施します。

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。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

[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みます。

監督署の「[労働時間相談・支援班](#)」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施します。

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、令和 6 年度に県内主要事業者団体に建設及び物流業者の長時間労働防止等に関する発注時の配慮協力を官民連携して要請したことから、当該要請事項について、説明会等あらゆる機会を通じて周知を行うとともに、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行います。



「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』防止のための総合対策」に基づき、「しわ寄せ防止キャンペーン期間(11 月)」に集中的に周知啓発を行い、しわ寄せ防止に努めます。



また、基本的労働条件の枠組みについてわかりやすく解説



する「[労働法の基礎講座](#)」を長崎労働局 HP や長崎労働局 LINE 公式アカウントで定期的に配信し、中小・零細企業の事業者等に対する労働法令の周知を図ります。

② 労働契約関係の明確化

労働契約の明確化のため、令和 6 年 4 月から、労働基準法に基づく[労働条件明示事項](#)に、就業場所・業務の変更の範囲・有期契約労働者の更新上限の有無と内容・無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されており、引き続き、改正内容等について、周知・啓発を図ります。

また、上記改正も踏まえ、労働契約法第 18 条の規定に基づく「[無期転換ルール](#)」について、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、パンフレットやポータルサイト、説明会を通じて引き続き周知・啓発を図ります。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生等の外国人労働者については、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処します。

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携し、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図ります。

④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「[労災かくし](#)」の排除を期するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、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を図りつつ、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、司法処分を含め厳正に対処します。



(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 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、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行うとともに、労働局に設置した「プラス Safe 協議会」等を通じて、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも積極的に周知啓発を図ります。



また、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。

② 労働者（中高年齢を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動に起因する労働災害（行動災害）防止のため、[プラス Safe 協議会（小売業）](#)と[プラス Safe 協議会（介護施設）](#)を引き続き運営するとともに、企業の自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、安全

衛生に対する機運醸成を図ります。

③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「[高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）](#)」及び[エイジフレンドリー補助金](#)の周知を図ります。

また、外国人労働者や障害のある労働者の安全衛生対策について、容易に理解できる視聴覚教材や事例等の周知を図ります。

④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

[労働安全衛生法第 22 条の規定に基づく健康障害防止](#)に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じられるよう、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図ります。

また、令和 7 年 4 月からは労働安全衛生法第 20 条、第 21 条及び第 25 条に基づき、[危険箇所等における立入禁止や退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大](#)されることから、併せて、事業場に対する指導、周知・啓発を図ります。

⑤ 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について促進を図ります。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、足場の適正な設置、墜落制止用器具の使用について周知徹底を図り、引き続き、建設工事における労働災害防止対策の促進を図ります。

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、貨物自動車（最大積載量 2 トン以上）に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について周知徹底を図ります。また、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」の周知を行い取り組みの促進を図ります。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

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り組みが適切に実施されるよう指導等を行うとともに、働く人の[メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」](#)について周知を図ります。

また、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仕事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。

⑦ 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

[化学物質の自律的管理](#)について、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS（安全データシート）等による危険有害性情報の的確な通知、SDS 等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質の取り扱い時に保護具が適切に使用されるよう丁寧な指導を行い、その円滑な実施のため化学物質管理強調月間などの機会を活用して

広く周知を図ります。

また、呼吸用保護具の適正な使用について、[個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度](#)の活用を含めた周知を行います。

イ 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則等に基づき、有資格者による事前調査の徹底、事前調査結果等の報告、石綿除去等作業時のばく露防止措置の徹底について周知を図ります。

ウ 熱中症対策の推進

近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による労働災害が多発しているところであり、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和7年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開といった取組に加えて、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付ける内容で労働安全衛生法施行規則が改正される予定であることから、改正内容の周知及び指導の徹底を図ります。

⑧ 安衛法改正について

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、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、高齢者の労働災害防止の推進、治療と仕事の両立支援対策の推進等に係る労働安全衛生法等の改正法案等が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容について周知を図ります。

(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迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等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。

労災保険請求・支給決定状況

	2年度		3年度		4年度		5年度		6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	8	3	3	1	9	0	3	2	12	1
虚血性心疾患	1	0	3	1	4	0	1	1	6	0
精神障害	8	8	24	3	21	5	26	4	27	2

※ 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6年度は令和7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

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

[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、本法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「[フリーランス・トラブル 110 番](#)」や公正取引委員会を紹介するなど適切に対応します。

さらに、全国の監督署に設置した「[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。



(2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業（それまで対象となっていた特定フリーランス事業を除く。以下同じ。）を追加する改正省令等が令和6年11月に施行されました。

今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行います。

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）

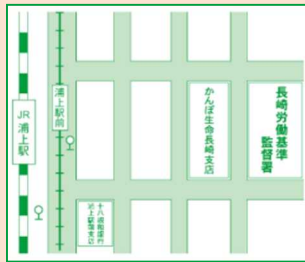
職業安定部

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



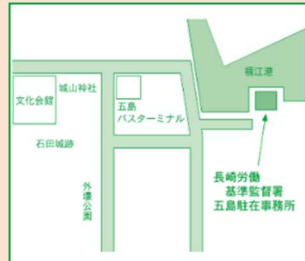
**長崎
労働基準監督署**

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



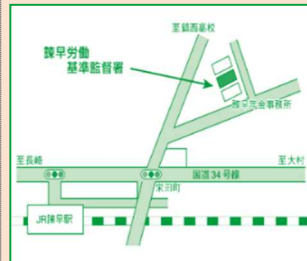
**島原
労働基準監督署**

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



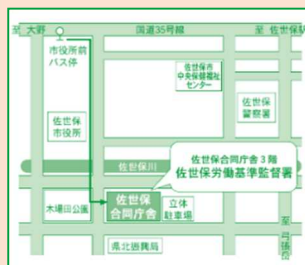
**長崎労働基準監督署
五島駐在事務所**

〒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

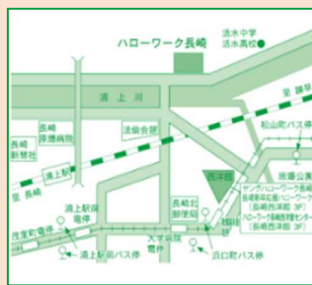


**対馬労働基準監督署
壱岐駐在事務所**

〒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

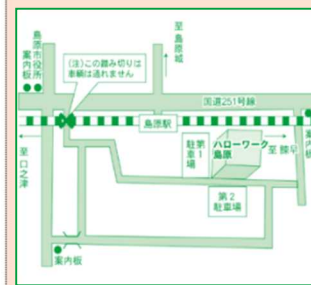
公共職業安定所（ハローワーク）所在地



長崎 公共職業安定所

〒852-8522
長崎市宝栄町4-25

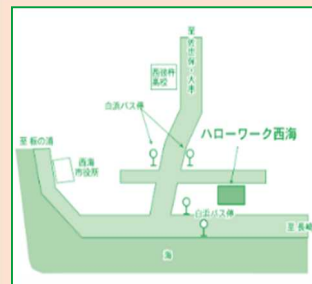
TEL 095-862-8609



島原 公共職業安定所

〒855-0042
島原市片町633

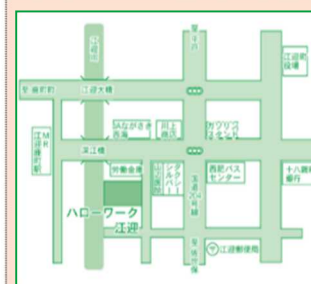
TEL 0957-63-8609



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

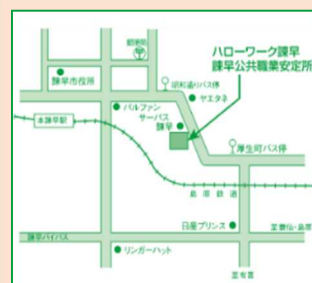
TEL 0956-34-8609



五島 公共職業安定所

〒853-0007
五島市福江町7-3

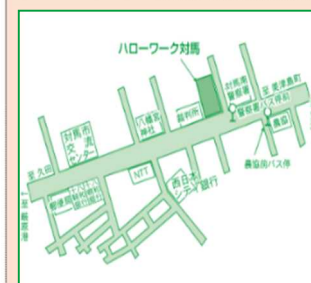
TEL 0959-72-3105



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
対馬市厳原町中村
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 壱岐出張所

〒811-5133
壱岐市郷ノ浦町本村
触620-4

壱岐地方合同庁舎内
TEL 0920-47-0054

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。



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