



しあわせ信州

事業主の皆さんへ

従業員の 仕事と家庭の両立を 応援しましょう



少子高齢化や価値観の多様化の進む現代社会においては、すべての人が、
年齢・性別等にかかわらず、その能力を十分に発揮できるよう、
多様な働き方が実現できる働きやすい職場環境が求められています。

事業主の皆さんも、ワーク・ライフ・バランス推進の必要性をご理解いただき、
就業規則の見直しなど、従業員の皆さんが働きやすい職場環境
づくりに取り組まれるよう、ご協力をお願いいたします。




©長野県アルクマ

長野県 PR キャラクター 『アルクマ』



妊娠・子育て中の従業員のための両立支援制度

女性が受けた保健指導などの指導事項を守ることができるよう勤務時間の変更、勤務の軽減などの必要な措置を講じなければなりません。

時期	制度内容	根拠法令	経済的支援措置等
妊娠中の勤務	★妊婦健診の受診 女性が保健指導または健康診査を受けるために、必要な時間を確保しなければなりません。 妊娠23週まで ⇒ 4週に1回 妊娠24週から35週まで ⇒ 2週に1回 妊娠36週から出産まで ⇒ 1週に1回 <small>医師等が左記と異なる指示をしたときは、その指示による必要な時間</small>	男女雇用機会均等法第12条	産前・産後休業中の賃金 産前・産後休業中の賃金については、法律上の定めがないため事業主に賃金を支払う義務はありませんが、就業規則等で明文化してください。
	★妊婦健診の指導事項遵守の措置 つわりや切迫流産などの症状が出た場合などに女性が受けた保健指導などの指導事項を守ることができるよう、勤務時間の変更勤務の軽減などの必要な措置を講じなければなりません。	男女雇用機会均等法第13条	
	★就業制限 ●危険有害業務の就業制限 妊娠中の女性を、重量物を扱う業務や有害ガスを発散させる場所での業務など、有害な業務に就かせてはいけません。 ●軽易な業務への転換 妊娠中の女性から請求があった場合、他の軽易な業務に転換させなければいけません。 ●変形労働時間制、時間外労働等の制限 妊娠中の女性から請求があった場合、変形労働時間制を適用した1日及び1週間の法定時間を超える労働や時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはいけません。	労働基準法第64条の3 労働基準法第65条 労働基準法第66条	出産手当金・出産育児一時金 労働者の方には出産手当金、出産育児一時金が支給される場合があります。 ※詳しくは保険証に記載のある保険者へ
出産	★産前休業 産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)で女性が請求した場合	★出産日は産前休業に含まれます 労働基準法第65条	産前・産後休業期間中の社会保険料は免除されます。 (産前6週間(多胎妊娠14週間)・産後8週間) ※詳しくは年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金等へ
	★産後休業 産後8週間(うち6週間は強制休業)は就業させることができません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができます。		
妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児・介護休業の申し出をしたこと又は取得したこと、妊娠に伴う能率低下などを理由とした不利益取扱いは法律により禁止されています。			
●不利益な取扱いの例: ①解雇②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと③退職の強要④正社員を非正規社員とするような労働契約内容の強要⑤不利益な自宅待機⑥降格⑦減給をし、または賞与等における不利益な算定⑧不利益な配置の変更など(男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条等)			
また、上司・同僚が妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないよう、事業主として防止措置を講じることが義務付けられています。 (男女雇用機会均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条)			
育児休業	★育児休業 1歳未満の子を養育する労働者は、申出により、子が出生した日から1歳に達する日(1歳の誕生日の前日)までの間で、休業を取得できます。	育児・介護休業法第5～9条	育児休業中の賃金 育児休業中の賃金については、法律上の定めがないため事業主に賃金を支払う義務はありませんが、就業規則等で明文化して下さい。
	○労働者から育児休業の申出があった場合、拒むことができません。 ○原則として1人の子につき2回まで分割できます。 ○子が1歳に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしており、かつ右の①、②いずれかに該当する場合、子が1歳6ヶ月に達する日まで休業することができるほか、子が1歳6ヶ月以降も保育所等に入れないなどの場合には、事業主へ申し出ることにより、最長2歳まで休業することができます。		
●有期雇用労働者は、子が1歳6ヶ月(2歳までの休業の場合は2歳)に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない労働者が対象となります。		①保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合 ②子を養育している配偶者で1歳又は1歳6ヶ月以降、子を養育する予定であったものが病気などの理由で養育できなくなった場合	
●対象とならない労働者は…		社会保険料の免除 育児休業期間中(最長で子の3歳の誕生日の前月まで)の社会保険料(健康保険料、厚生年金保険料等)は労働者本人、事業主負担ともに事業主の申し出により免除されます。※詳しくは年金事務所へ 育児休業給付金 労働者の方には育児休業給付金が支給される場合があります。※詳しくは公共職業安定所(ハローワーク)へ	
①日々雇用される労働者 ②労使協定で定めることにより、次のいずれかに該当する労働者を対象外とすることができます。 ア.雇用された期間が1年未満の労働者 イ.育児休業申し出の日から1年(1歳又は1歳6ヶ月以降の休業の場合は、6ヶ月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ウ.週の所定労働日数が2日以下の労働者			



妊娠・子育て中の従業員のための両立支援制度

時期	制度内容
育児休業	<p>★産後パパ育休</p> <p>原則として出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない労働者は申出により、通算4週間(28日)までの休業を取得できます。 ○1人の子につき2回まで分割できます。(2回に分割する場合はまとめて申出) ○労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。</p> <div style="border: 2px solid #00AEEF; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ●有期雇用労働者は、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない労働者が対象となります。 ●対象とならない労働者は… <ul style="list-style-type: none"> ①日々雇用される労働者 ②労使協定で定めることにより、次のいずれかに該当する労働者を対象外とすることができます。 <ul style="list-style-type: none"> ア.雇用された期間が1年未満の労働者 イ.申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ウ.週の所定労働日数が2日以下の労働者 </div>
	<p>～子育てをしながら働く労働者に配慮しましょう～</p> <div style="border: 2px solid #00AEEF; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>復職～1歳前日まで</p> <p>母性健康管理に関する措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ●健康診査等のための時間の確保〈男女雇用機会均等法第12条〉 事業主は、女性が産後1年以内である場合は、医師等の指示に基づく健康診査等を受けるために必要な時間を確保することができるようにしてはなりません。 ●指導事項遵守のための措置〈男女雇用機会均等法第13条〉 事業主は、女性が受けた保健指導などの指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減などの必要な措置を講じなければなりません。 <p>就業制限</p> <ul style="list-style-type: none"> ●危険有害業務の就業制限〈労働基準法第64条の3〉 事業主は、産後1年を経過しない女性を、重量物を扱う業務や有害ガスを発散させる場所での業務など、有害な業務に就かせてはいけません。 ●変形労働時間制、時間外労働等の制限〈労働基準法第66条〉 妊娠中の女性から請求があった場合、変形労働時間制を適用した1日及び1週間の法定時間を超える労働や時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはいけません。 ●育児時間〈労働基準法第67条〉 事業主は、生後満1歳に達しない生児を育てる女性から請求があった場合、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間中は、その女性を使用してはいけません。 </div> <div style="border: 2px solid #00AEEF; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>復職～3歳前日まで</p> <ul style="list-style-type: none"> ●所定外労働の制限〈育児・介護休業法第16条の8〉 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。 ●所定労働時間の短縮措置〈育児・介護休業法第23条〉 3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置(短時間勤務制度：原則1日6時間)を講じなければなりません。 </div> <div style="border: 2px solid #00AEEF; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>復職～小学校就学前まで</p> <ul style="list-style-type: none"> ●子の看護休暇〈育児・介護休業法第16条の2・3〉 事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者から請求があった場合、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、病気やケガの子の看護のため、また子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇を、年次有給休暇とは別に1日又は時間単位で与えなければなりません。 ●時間外労働の制限〈育児・介護休業法第17条〉 事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者から請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはいけません。 ●深夜業の制限〈育児・介護休業法第19条〉 事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者から請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜(午後10時～午前5時)において労働させてはいけません。 </div>
職場復帰後の勤務	



その他の育児関係制度

●育児休業を取得しやすい雇用環境の整備〈育児・介護休業法第22条〉

育児休業と産後/産前(産後)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は①研修の実施②相談窓口設置③自社の労働者の取得事例の収集・提供④制度と育児休業取得促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じなければなりません。
※複数の措置を講じることが望ましいです。

●妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置〈育児・介護休業法第21条〉

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

●小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置を講じる努力義務〈育児・介護休業法第24条〉

事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度(いわゆる配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇など)を設けるように努めなければなりません。また、労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講じるよう努めなければなりません。

●労働者の配置に関する配慮義務〈育児・介護休業法第26条〉

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児の状況に配慮しなければなりません。(配慮する内容の例 ①子の養育状況を把握すること ②労働者本人の意向を斟酌すること ③就業場所の変更を行う場合は、子の養育の代替手段の有無の確認を行うこと) ★転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます。



「社員の子育て応援宣言」「職場いきいきアドバンスカンパニー」を御存じですか?

「社員の子育て応援宣言」「職場いきいきアドバンスカンパニー」について

○「社員の子育て応援宣言」

企業・事業所のトップの方から、従業員が仕事と家庭の両立ができるような「働きやすい職場環境づくり」の取組を宣言してもらおう制度です。

仕事と家庭の両立についての理解を深め、働きやすい職場環境づくりを進めるきっかけにしてください。

【取組宣言例】

- ・「毎週〇曜日をノー残業デーに設定する」
- ・「配偶者の出産休暇制度を設ける」
- ・「学校行事に参加できるよう有給休暇の取得を促進する」 など

従業員の方が仕事と家庭を両立しやすくするために、企業として取り組むことのできる、今より少しでも前進する内容を宣言してください。なお、宣言は仕事と家庭の両立に限らず、職場環境改善全般についての取組を内容としたものでも構いません。



登録証

○「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度

誰もがその能力を十分発揮しながら、活き活きと働くことができる職場環境づくりを推進し、実践している先進的な企業を認証する制度です。

3コースごとに認証します

●ワークライフバランスコース

様々なライフスタイルやニーズに合わせた働き方ができる企業

●ダイバーシティコース

女性、高齢者、障がい者等の多様な人材を活かすための取組を実践している企業

●ネクストジェネレーションコース

若者等の育成に積極的に取り組む企業

3コースすべて認証された企業を「アドバンスプラス」として認証(上位認証)



認証マーク



認証書

「社員の子育て応援宣言」登録企業、「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証企業は、長野県専用のサイトでご紹介させていただきます。

ながのけん
社員応援企業のサイト

nagano-advance.jp

就職活動中の学生や転職を考えている方も数多く訪問している専用サイトで自社のPRや実績を発信してみませんか。社員の子育て応援宣言の新規登録、更新も本サイトで申請することができます。



ワークライフバランスの実現

時間単位の有給休暇制度や勤務間インターバル制度等の導入のほか、子育て・介護、病気の治療、地域・学校活動への参加等、一人一人の希望や状況に応じた多様で柔軟な働き方ができるような環境づくりの促進にご協力をお願いします。



家族を介護している従業員のための両立支援制度

時期	制度内容	根拠法令	経済的支援措置等
介護休業	<p>★介護休業</p> <p>要介護状態にある対象家族を介護する労働者は申し出により、対象家族1人につき3回を上限として、通算93日まで介護休業を分割取得できます。</p> <p>※要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>対象家族とは</p> <p style="text-align: center;">配偶者(事実婚を含む)、父母、子 配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> </div> <p>※期間を定めて雇用される労働者(有期雇用労働者)は、申し出時点で休業開始予定日から起算して93日経過日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者は対象となります。</p> <p>●対象とならない労働者は…</p> <p>①日々雇用される労働者 ②労使協定が締結されていれば、次のいずれかに該当する労働者は対象外となります。 ア. 雇用された期間が1年未満の労働者 イ. 介護休業申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ウ. 週の所定労働日数が2日以下の労働者</p>	育児・介護休業法第2、11、12条	<p>介護休業中の賃金</p> <p>介護休業中の賃金については、法律上の定めがないため事業主に賃金を支払う義務はありませんが、就業規則等で明文化して下さい。</p> <p>介護休業給付金</p> <p>労働者の方には介護休業給付金が支給される場合があります。※詳しくは公共職業安定所(ハローワーク)へ</p>
	その他の両立支援措置	<p>～介護をしながら働く労働者に配慮しましょう～</p> <p>★要介護状態の対象家族を介護する労働者に対して</p> <p>●介護休暇(育児・介護休業法第16条の5～6)</p> <p>事業主は、要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者が申し出た場合、対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで休暇を与えなければなりません。なお、介護休暇は1日又は時間単位で取得させなければなりません。</p> <p>●所定外労働の制限(育児・介護休業法第16条の9)</p> <p>要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。</p> <p>●時間外労働の制限(育児・介護休業法第18条)</p> <p>事業主は、家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはいけません。</p> <p>●深夜業の制限(育児・介護休業法第20条)</p> <p>事業主は、家族を介護する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜(午後10時～午前5時)において労働させてはいけません。</p> <p>●勤務時間短縮等の措置(育児・介護休業法第23条)</p> <p>要介護状態にある、対象家族を介護する労働者から請求があった場合には、対象家族1人につき利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を講じなければなりません。</p> <p style="text-align: center;">○短時間勤務制度 ○始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ○フレックスタイム制度 ○介護サービス費用の助成等</p> <p>★家族を介護する労働者に対して ※家族が要介護状態にあるか、対象家族かどうかは問いません。</p> <p>●労働者の配置に関する配慮義務(育児・介護休業法第26条)</p> <p>事業主は、家族を介護する労働者を転勤させようとする場合には、その介護の状況に配慮しなければなりません。(配慮する内容の例 ①家族の介護の状況を把握すること ②労働者本人の意向を斟酌すること ③就業場所の変更を行う場合は、家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと)</p>	





一般事業主行動計画の届出の手続きはお済みですか？

次世代育成支援対策推進法

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方自治体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。この法律は平成26年度末までの時限立法でありましたが、法改正により法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

●行動計画に書くべきこと

企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

- ①計画期間
- ②目標
- ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

●行動計画を策定したら

常時雇用する労働者*が101人以上の企業には、行動計画を策定・届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています。(100人以下の企業は努力義務)

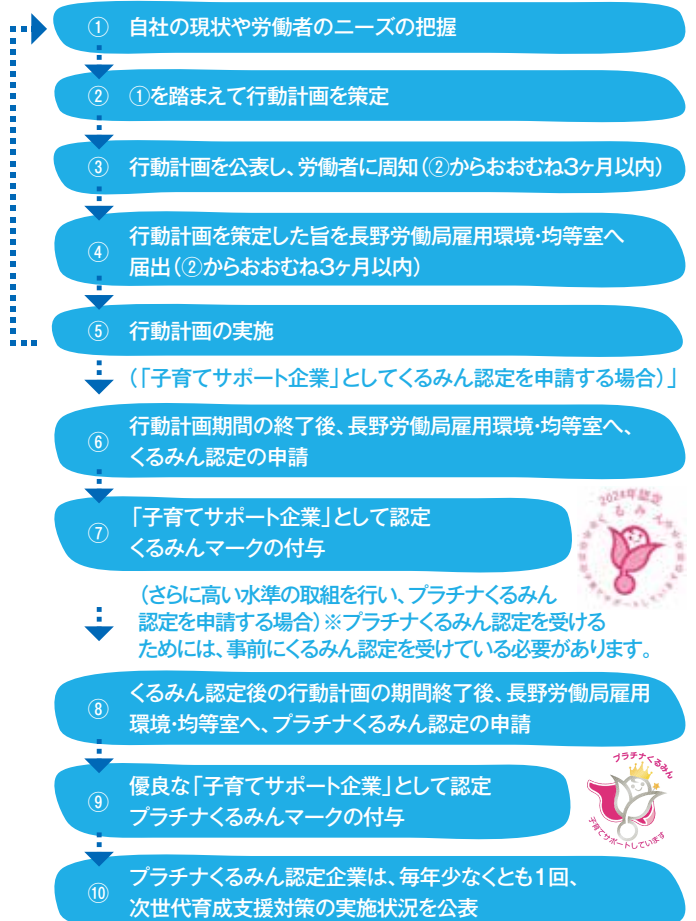
※常時雇用する労働者とは

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①または②のいずれかに該当する労働者を指します。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

●行動計画策定→実施→くるみん認定→プラチナくるみん認定の流れ

行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れは、以下の①～⑩のとおりです。



不妊治療と仕事の両立に関する「プラス認定制度」もあります。

企業のイメージアップに向けて



くるみん・プラチナくるみん認定企業

従業員の仕事と子育ての両立を支援する企業



えろぼし・プラチナえろぼし認定企業

女性の活躍推進に関する取組の状況等が優良な企業



トモニン登録企業

従業員の仕事と介護の両立を支援する企業



ユースエール認定企業

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業

上記につきましては、
長野労働局雇用環境・均等室へご相談ください

長野労働局雇用環境・均等室 住所：長野市中御所1-22-1
電話：026-227-0125



「両立支援」を進める企業への支援について

男性の育児休業取得等奨励金（仮称）

男性の育休取得促進に取り組む企業等を支援します。

コース	支給対象の取組	支給額
育児休業取得に関する奨励金	男性従業員が育児休業を取得しやすい職場環境整備等を行い、実際に取得させた場合	最大32万円
育休取得状況の公表に関する奨励金	両立支援等助成金の育児休業等に関する情報公開加算を受け、かつ県専用サイトに育児休業取得率等を公表した場合	3万円

詳しいお問い合わせは
長野県産業労働部労働雇用課まで

住 所：長野市大字南長野字幅下692-2
電話番号：026-235-7118

両立支援等助成金

仕事と家庭の両立支援や女性活躍推進に向けた事業主の取組を支援します。

コース	支給対象の取組	支給額
出生時両立支援コース	男性が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い男性が育児休業を取得した場合	最大 127 万円
介護離職防止支援コース	介護支援プランを作成し、労働者に介護休業や介護両立支援制度を利用させた場合	最大 125 万円
育児休業等支援コース	育休復帰支援プランを作成し、労働者に育児休業取得・職場復帰させた場合、育児休業取得者の業務を他の労働者が代替した場合、子の看護休暇制度等の制度を導入し、利用させた場合	最大 112 万円
不妊治療両立支援コース	不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい雇用環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた場合	最大 60 万円
育休中等業務代替支援コース	育児休業取得者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行い、代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定し、周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合（1手当支給等）、代替する労働者を 新規雇用（または新規の派遣受入れ）した場合（2新規雇用）	79.5 万円

詳しいお問い合わせは
長野労働局雇用環境・均等室まで

住 所：長野市中御所1-22-1
電話番号：026-223-0560

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者のキャリアアップ等に取り組む事業主を支援します。

コース	支給対象の取組	支給額
正社員化コース	正規雇用労働者に転換または直接雇用	有期→正規の場合:1人あたり80万円
賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定	対象労働者数に応じて支給
社会保険適用時処遇改善コース	有期雇用労働者等を新たに社会保険を適用させるとともに、労働者の収入を増加させる取組を行った場合	最大50万円

※このほか、賃金規定等共通化コースなどがあります。

詳しいお問い合わせは
長野労働局職業安定部職業対策課まで

住 所：長野市中御所1-22-1
電話番号：026-226-0866



お問い合わせ・相談窓口

労働問題全般についてのご相談は

県 の 機 関	東信労政事務所	〒386-8555	上田市材木町1-2-6	上田合同庁舎内	☎0268-25-7144
	南信労政事務所	〒396-8666	伊那市荒井3497	伊那合同庁舎内	☎0265-76-6833
	中信労政事務所	〒390-0852	松本市大字島立1020	松本合同庁舎内	☎0263-40-1936
	北信労政事務所	〒380-0836	長野市大字南長野南県町686-1	長野合同庁舎内	☎026-234-9532

国 の 機 関	長野労働局総合労働相談コーナー	〒380-8572	長野市中御所1-22-1	労働局雇用環境・均等室内	☎026-223-0551
	長野総合労働相談コーナー	〒380-8573	長野市中御所1-22-1	長野労働基準監督署内	☎026-480-0631
	松本総合労働相談コーナー	〒390-0852	松本市大字島立1696	松本労働基準監督署内	☎0263-48-5707
	岡谷総合労働相談コーナー	〒394-0027	岡谷市中央町1-8-4	岡谷労働基準監督署内	☎0266-22-3454
	上田総合労働相談コーナー	〒386-0025	上田市天神2-4-70	上田労働基準監督署内	☎0268-22-0338
	飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051	飯田市高羽町6-1-5	飯田労働基準監督署内	☎0265-22-2635
	中野総合労働相談コーナー	〒383-0022	中野市中央1-2-21	中野労働基準監督署内	☎0269-22-2105
	小諸総合労働相談コーナー	〒384-0017	小諸市三和1-6-22	小諸労働基準監督署内	☎0267-22-1760
	伊那総合労働相談コーナー	〒396-0015	伊那市中央5033-2	伊那労働基準監督署内	☎0265-72-6181
	大町総合労働相談コーナー	〒398-0002	大町市大町2943-5	大町労働基準監督署内	☎0261-22-2001

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法及び女性活躍推進法等に関する相談は

長野労働局雇用環境・均等室	〒380-8572	長野市中御所1-22-1	☎026-227-0125
---------------	-----------	--------------	---------------

次世代育成支援対策推進センター

(一社)長野県経営者協会	〒380-0838	長野市県町584	☎026-235-3522
長野県中小企業団体中央会	〒380-0936	長野市中御所岡田町131-10	☎026-228-1171

育児・介護休業給付金については(お近くのハローワークへ)

長野公共職業安定所	〒380-0935	長野市中御所3-2-3	☎026-228-1300
松本公共職業安定所	〒390-0828	松本市庄内3-6-21	☎0263-27-0111
上田公共職業安定所	〒386-8609	上田市天神2-4-70	☎0268-23-8609
飯田公共職業安定所	〒395-8609	飯田市大久保町2637-3	☎0265-24-8609
伊那公共職業安定所	〒396-8609	伊那市狐島4098-3	☎0265-73-8609
篠ノ井公共職業安定所	〒388-8007	長野市篠ノ井布施高田826-1	☎026-293-8609
飯山公共職業安定所	〒389-2253	飯山市大字飯山186-4	☎0269-62-8609
木曾福島公共職業安定所	〒397-8609	木曾郡木曾町福島5056-1	☎0264-22-2233
佐久公共職業安定所	〒385-8609	佐久市大字原565-1	☎0267-62-8609
〃〔小諸出張所〕	〒384-8609	小諸市大字御幸町2-3-18	☎0267-23-8609
大町公共職業安定所	〒398-0002	大町市大町2715-4	☎0261-22-0340
須坂公共職業安定所	〒382-0099	須坂市墨坂2-2-17	☎026-248-8609
諏訪公共職業安定所	〒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

育児休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金)の免除については

長野南年金事務所	〒380-8677	長野市岡田町126-10	☎026-227-1284
長野北年金事務所	〒381-8558	長野市吉田3-6-15	☎026-244-4100
岡谷年金事務所	〒394-8665	岡谷市中央町1-8-7	☎0266-23-3661
伊那年金事務所	〒396-8601	伊那市山寺1499-3	☎0265-76-2301
飯田年金事務所	〒395-8655	飯田市宮の前4381-3	☎0265-22-3641
松本年金事務所	〒390-8702	松本市鎌田2-8-37	☎0263-31-5150
小諸年金事務所	〒384-8605	小諸市田町2-3-5	☎0267-22-1080

出産手当金、出産育児一時金については

保険証に記載のある保険者へ

長野県産業労働部労働雇用課

〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2
TEL:026-235-7118 FAX:026-235-7327 E-mail:rodokoyo@pref.nagano.lg.jp
<http://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/kensei/soshiki/soshiki/kencho/koyo/index.html>

発行/令和6年(2024)