資料１－１－２

長野労働局資料

日本成長戦略概要　～「強い経済」の構築による、強く豊かな日本列島の実現～

※内閣府資料抜粋

１．17の戦略分野を中心とした官民連携の危機管理投資・成長投資の徹底

リスクを最小化する危機管理投資・先端技術を花開かせる成長投資に徹底的にてこ入れ

（１）-① 自律性・不可欠性を起点とした成長（危機管理投資）

世界共通のリスクの解決に資する製品等を国内外に提供

（１）-② イノベーションを通じた成長（成長投資）

優れた科学技術やイノベーション創出により不可欠性を確保

（２） 成長の加速装置となるAIトランスフォーメーション(AX)による高付加価値化

強みをいかすフィジカルAIの競争優位の確立を軸に、全産業の高度化を進め、人口減少下でも高付加価値を創出

（３） 持続的な成長のための時間軸を意識した複線的投資

戦略分野全体をポートフォリオとして捉え、足下の収益源、次の稼ぎ頭、将来の成長の芽など時間軸の違いを意識して支援

（４） 「地域未来戦略」との連携

17の戦略分野に関連する産業クラスター形成を始め、地域における大胆な投資が更なる投資を呼ぶ環境を整備

➡ **17の戦略分野における62の「主要な製品・技術等」で想定される官民の国内投資は、2040年度までに累計370兆円超**

２．国内投資を全国に拡げていくための８つの分野横断的な課題への対応

17の戦略分野等における国内投資を支え、日本全国に拡げる。「地域未来戦略」の推進を後押し

①新技術立国・競争力強化、②スタートアップ、③金融を通じた潜在力の解放、④人材育成
⑤労働市場改革、⑥家事等の負担軽減、⑦賃上げ環境整備、⑧サイバーセキュリティ

３．未来への投資拡大の実現

緊縮志向と未来への投資不足を断ち切り、供給力を強化し、税収が自然増に向かう、GDP拡大の好循環を実現

（１）『「強く豊かな日本」投資枠』の創設

①いわゆる「シーリング」を設けず、必要額を適切に要求できる仕組み
②国内民間設備投資や潜在成長率を大きく引き上げる効果の高い措置が対象
③複数年度の計画に基づく予算措置を基本とし、投資誘発効果の薄いものは柔軟に見直し

（２）官民連携の徹底的な強化（「投資牽引型経済」へのマインドセット転換）

（３） PDCAメカニズムの構築

（４） 戦略的広報の抜本的強化

➡ **2040年度：国内民間設備投資額250兆円（官民目標）、日本成長戦略等の経済効果試算で名目GDPは1,100兆円に迫る**

8つの分野横断的課題の解決

	主な目標（KPI）	主要な施策（例）
①新技術立国・競争力強化	・2040年度に、**250兆円**の国内投資を実現 ・2026-2030年度の合計で、**180兆円**の官民研究開発投資を実現	**・「危機管理投資」・「成長投資」の推進** 「危機管理投資」・「成長投資」の推進に向けて、**『「強く豊かな日本」投資枠』を創設**。 経済安全保障上、特に重要な分野などについては、 ①特別会計で別枠管理し、複数年度で十分な財源を確保した上で、 ②償還財源の裏付けのあるつなぎ国債の発行により、十分な規模を確保。 **・産業競争力強化に貢献する高い研究力を有する中核大学群への支援** **特定分野で特に高い研究力を有し高度な経営を行う大学を認定**し、その研究開発と社会実装を**中長期的に支援する新たな制度**を創設。 **・スタートアップのシーズ段階から出口まで伴走可能なリードインベスターの育成・呼び込み、スタートアップからの調達加速**
②スタートアップ	スタートアップ数 2025年2.5万社 →将来に**10万社**	**・「スタートアップ総力創出パッケージ」の実行** スタートアップを研究開発段階から一貫して支援。**売上計上が可能な委託契約の形で実環境における試験導入・運用まで行う枠組みを創設**（SBIR制度の抜本強化）。 防衛省版SBIR制度の活用。技術開発から調達までを一貫支援。
③金融を通じた潜在力の解放	2040年度に、**250兆円**の国内投資を実現	**・「成長投資を促進するための金融戦略」の実行** 金融機関の資金供給・成長支援機能の強化（**「官民戦略投資連携フォーラム（仮称）」の設置**、大口信用供与等規制の特例の明確化等）。 厚みのある金融市場の実現（小口・低格付社債の発行を促すための規制の見直し等）。 地域金融力の強化（中小企業支援の課題等を可視化した**「地域未来金融アクションプラン（仮称）」の策定・運用**等）。 **・成長志向型コーポレートガバナンスへの転換** **改訂「コーポレートガバナンス・コード」**と**「成長投資ガイダンス」**の普及。
④人材育成	理工農・デジタル・保健系の定員 2024年35% →2040年**5割**	**・基盤的経費と多様な競争的研究費の充実・強化** **国立大学法人運営費交付金や科研費の大幅拡充。** **・大学等における理系人材育成強化** **大学の理系分野への学部再編を支援。**
⑤労働市場改革	５年間で、労働生産性 （労働者1人当たり付加価値額）を **15%上昇**	**・柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等の見直し** 心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、**労働時間法制等に係る政策対応**について、夏以降の労働政策審議会において議論。 時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、中小企業等に対する相談支援を充実。 **・リ・スキリング支援の強化** 戦略17分野やそれを支える社会インフラ分野において、スキルの標準化・可視化から、教育訓練プログラムの開発・提供まで、**一気通貫でリ・スキリング支援**。
⑥家事等の負担軽減	第一子出産前後の女性の継続就業率 2021年69.5% →2030年**80%**	**・子育てや介護等と仕事の両立支援** 家事支援サービスに係る**国家資格（技能検定）の創設。** 家事支援・ベビーシッター等の利用に対する**税制措置を含む支援策の検討。**
⑦賃上げ環境整備	2029年度までの間で、 日本経済全体で、 実質賃金で**年1%程度上昇**	**・「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」**の実行 補助金について、**足下の賃上げ状況も審査・評価する仕組みへ見直す**ことで、早期の賃上げを促す。 **積極的に賃上げを行う中小企業を重点支援するため、税制も含めた効果的な措置を検討。** **官公需（特に地方・独法等）での価格転嫁を強力に推進**する「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」を策定・実行。 12業種「省力化投資促進プラン」の充実・拡充。 100億企業創出メカニズムの強化と成長志向の中小企業の裾野を広げる新たなメカニズム（売上1～10億円、小規模事業者）の構築。 中小企業のM&A・事業承継を促進するため、**中小M&A支援を行う者（個人）の資格制度の創設（法制化）**等を検討。
⑧サイバーセキュリティ	2031年度末までに、必要な防護策を実施できている重要インフラ事業者等の割合を**100%**	**・「サイバーセキュリティ戦略」（2025年12月）に基づく具体的な取組を実行** 能動的なサイバー防御を実施するための体制整備（インシデント報告や官民の情報共有のためのシステム整備・拡充等）。 **重要インフラ**（情報通信、金融、電力、ガス等）における基本的対策を徹底するための**統一基準の策定・実施**。

2

骨太の方針2026 「強い経済」の構築と「財政の持続可能性」をバランスよく同時に実現します！

骨太の方針とは？

正式名称は「経済財政運営と改革の基本方針」。政府の重要課題や来年度の予算編成の方向性を示すもので、毎年夏に閣議決定します。骨太の方針を見れば、政策の重点ポイントがわかります！

01 「強い経済」の実現

日本成長戦略の推進

- 「責任ある積極財政」の考え方の下、危機管理投資・成長投資を大胆かつ戦略的に進め、中長期的な成長力を強化
- 『「強く豊かな日本」投資枠』を創設するなど投資環境整備の具体化を推進

2040年度までに累計370兆円を超える官民投資を想定

成長基盤の強化

- 「技術で勝ってビジネスでも勝つ」**新技術立国の実現**を目指す
- 「スタートアップ総力創出パッケージ」に基づき、スタートアップ政策を抜本強化
- 「信頼できるAI」で社会全体を駆動するAXへの国を挙げた取組
- 「**パワー・アジア**」により、アジア各国との協力等を通じ、経済・エネルギー強靱化を進化

「日本列島を、強く豊かに」強い地域経済の構築

- 「地域未来戦略」を強力に推進し、地方が持つ伸び代を活かし、各地に産業クラスターを戦略的に整備
- 中堅・中小企業の「稼ぐ力」の強化と賃上げの好循環を実現
- 持続可能で活力ある国土の形成と「交通空白」の解消
- 農林水産業の構造転換による成長産業化及び食料安全保障の強化

により、強い地域経済を構築します。

人材力の強化・人材総活躍

- 教育・産業・雇用政策等の連携により人材育成を一気通貫で推進
- 若者・女性の活躍、孤独・孤立対策など誰一人取り残されない社会の実現

02 強い外交・安全保障の確立

外交力・安全保障・情報力の強化

- 「平和と繁栄を創る『**責任ある日本外交**』」を展開
- 安全保障上の持続的な対応能力の確保に向けた取組を強化
- インテリジェンス機能の抜本的強化

経済安全保障の強化

- 我が国経済社会の自律性の向上、優位性・不可欠性の確保、国際秩序の維持・強化

03 国民の安全・安心の確保

令和の国土強靱化対策の断行

- **防災庁設置**を含めた国家の危機管理体制を強化
- 副首都等の整備のための取組推進

治安・安全の確保

- 犯罪対策や被害者支援、クマ被害等のリスクへの対応
- 外国人政策の推進

東日本大震災・能登半島地震への対応

04 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

「強い経済」の構築と「財政の持続可能性」の実現

目指す姿

GDP	債務残高対GDP比	成長率
2040年度 1,100兆円に近づく	安定的に低下↓	できるだけ早期に 実質で1%超 名目で3%超 更に引上げていく

- 財政運営目標の設定
- 経済の成長力強化と名目の経済規模の拡大にふさわしい予算編成への転換
- 『「強く豊かな日本」投資枠』の創設
- 補正予算依存からの脱却、基金や複数年度にわたる予算措置の見直し
- 市場の信認確保に向けた分析・検証の強化

成長型経済に合わせた持続可能な社会保障制度

- 経済・物価動向等に適切に対応し、**安心して医療・介護・福祉サービスを受けられる体制**を整備
- 社会保障制度改革の着実な実行により、**現役世代の保険料率の上昇を止め、引き下げていく**ことを目指す

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

長野労働局　Press Release

～安心して働ける信州のために～

長野労働局発表（08-24）
令和８年８月６日
【照会先】
長野労働局労働基準部賃金室
賃金室長　藤川　康廣
賃金指導官　小野山　隆紀
（代表電話）026(223)0555

報道関係者　各位

長野県最低賃金「時間額1117円」を答申

～56円の引き上げ幅、初の1100円台～

１　長野地方最低賃金審議会（会長 山本恭子）は、本日、長野労働局長（木村聡）に対し、現在の長野県最低賃金（時間額1061円）を1117円とすることが適当である旨の答申を行いました。

２　長野労働局では、この答申を踏まえ、異議申立の公示など、最低賃金の改正に必要な手続きを進めます。

３　改正後の長野県最低賃金は、本年10月２日に発効する予定です。

４　長野労働局では、改正後の最低賃金を広く周知するとともに、賃金の引上げ等に取り組む中小企業・小規模事業者等の皆様が、業務改善助成金をはじめとする各種支援策を活用できるよう、制度の周知ときめ細やかな支援を積極的に進めてまいります。

【答申までの経緯】

1.令和8年7月3日
長野労働局長は、長野地方最低賃金審議会に対し、**長野県最低賃金の改正について諮問**しました。

2.令和8年7月28日
中央最低賃金審議会は、長野県が属する**Bランクの地域別最低賃金について、56円の引上げを目安とする答申**を行いました。

3.令和8年7月29日から8月6日まで
長野地方最低賃金審議会の**最低賃金専門部会**は、7月29日、31日、8月3日、5日、6日の計6回にわたり集中的に金額審議を実施し、報告書を取りまとめました。

4.令和8年8月6日
上記3の報告書が長野地方最低賃金審議会において承認され、8月6日に長野県最低賃金額について答申を行いました。

（参考）長野県最低賃金額、引上げ額及び対前年度引上げ率の推移（過去５年）

年　度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
最低賃金額	908円	948円	998円	1061円	1117円
対前年度引上げ額	31円	40円	50円	63円	56円
対前年度引上げ率	3.53%	4.41%	5.27%	6.31%	5.28%

4

従業員の職場定着など、
雇用管理面でお困りの事業主の皆さまへ

取り組みませんか？

「魅力ある職場づくり」で
生産性向上と人材確保
（令和8年度版）



取り組みを応援する制度やツールをご紹介します！

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

5
PL080401確02

？「魅力ある職場づくり」ってどういうこと？

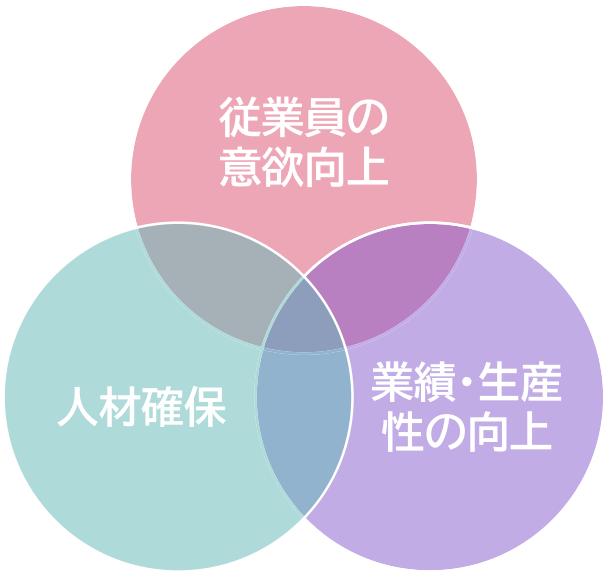
✓思うように従業員の採用ができない、経験を積ませたいが従業員がなかなか職場に定着しないなど、従業員の雇用管理でお悩みではありませんか？

✓従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査で明らかになっています。

✓「魅力ある職場づくり」を進めるためには、評価や処遇、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備など、従業員の視点に立った雇用管理を実施することが効果的です。

従業員の意欲・業績アップ・人材確保にお悩みの事業主の皆さま、従業員の視点に立った継続した「魅力ある職場づくり」が有効です！

「魅力ある職場」には、次の効果があります



「魅力ある職場づくり」のために、どのような取り組み例があるか見てみましょう！

6

？「魅力ある職場づくり」のための取り組みは？

従業員の視点・関心	「魅力ある職場づくり」の取り組み例
賃金等処遇 ・働き続けても収入が増えない ・成果を上げても賃金が上がらない	■ 能力評価制度の導入 ■ スキルや成果に応じた報酬制度の制定 ■ 人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度 ■ 賃金表の整備 ※条件毎（職能、職務、勤続年数等）の賃金支給額を定義した一覧表 ■ 諸手当制度の導入 ■ 退職金制度の導入 **Ⅰ**
	■ 事業場内で最も低い労働者の賃金の引き上げ **Ⅱ**
	■ 建設業における能力・経験に応じた適切な処遇の実施 **Ⅲ**
労働時間・休暇 ・長時間勤務が解消できない ・業務が忙しくて年休が取れない	■ 生産性の向上による労働時間の短縮の実施 ■ 生産性の向上による年次有給休暇の取得促進 **Ⅳ**
多様な働き方（制度） ・家庭の事情で、フルタイムや出勤して働くことが難しい	■ テレワークの導入 **Ⅴ**
	■ 仕事と家庭の両立支援の制度の導入 **Ⅵ**
キャリアパス ・ずっと同じ業務・職責で、ステップアップが見込めない ・自分の成長が感じられない ・仕事についての色々な悩みを相談したい	■メンター制度の導入 ※直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩（メンター）が後輩（メンティ）をサポートする制度 ■1on1ミーティングの導入 **Ⅰ**
	■非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善 **Ⅶ**
	■ 計画に沿った職業訓練の実施 ■ 教育訓練休暇制度の導入 **Ⅷ**
福利厚生 ・福利厚生制度がない	■ 人間ドックの導入 **Ⅰ**
労働環境 ・仕事の内容や従業員の事情に配慮した労働環境になっていない	■ 労働環境改善のための機器の導入 **Ⅰ**
	■ 外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備 **Ⅸ**
	■ 建設工事現場での女性専用作業員施設の整備 **Ⅹ**

？ どこに相談したらいいの？

「魅力ある職場づくり」を進めるために、以下に関する事業主の相談に対して、専門的な相談・援助を行う**「雇用管理改善等コンサルタント」**を各都道府県労働局に設置しています。

①人事管理制度	**④福利厚生**
②賃金体系	**⑤職場のコミュニケーション管理**
③教育訓練	**⑥業務管理などの雇用管理**

また、長時間労働の削減や同一労働同一賃金の実現等の働き方改革全般に関しては、**「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等を無料で実施しています。

働き方改革推進支援センター
https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/

なお、介護事業所における雇用管理に関しては、**「公益財団法人介護労働安定センター」**において、相談・援助・情報提供を無料で実施しています。

公益財団法人介護労働安定センター
https://www.kaigo-center.or.jp/jigyo/soudan/

人材確保（採用・定着）に向けて、何から取り組んで良いか分からない事業主の方、雇用管理の悩みを抱えていて支援が必要な事業主の方は、**お近くのハローワークにご相談ください。**

「魅力ある職場づくり」に取り組む企業を応援する助成金制度もあります

8

？「魅力ある職場づくり」を応援する助成金とは？

助成金名	助成対象
Ⅰ 人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備 助成コース	雇用管理制度（賃金規定制度・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）や従業員の作業負担を軽減する機器・設備等の導入により、**離職率低下**等に取り組む事業主
Ⅱ 業務改善助成金	事業場内で最も低い労働者の**賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ**、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主
Ⅲ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース（雇用管理改善促進事業）	建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用し技能者の雇用管理改善に取り組む中小建設事業主
Ⅳ 働き方改革推進支援助成金 ①労働時間短縮・年休促進支援コース ②勤務間インターバル導入コース　他	**労働時間削減や年次有給休暇等の取得促進、勤務間インターバルの導入**に向けた環境整備または**勤務間インターバルを導入**し、その定着促進を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主
Ⅴ 人材確保等支援助成金 テレワークコース	適切な労務管理下における**テレワーク**を制度として導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた事業主
Ⅵ 両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等 支援コース他	育児中の労働者が利用できる**柔軟な働き方に関する制度を３つ以上導入**したうえで、**制度利用者を支援**する取組等を行った中小企業事業主
Ⅶ キャリアアップ助成金	有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員転換、処遇改善の取組を実施**した事業主
Ⅷ 人材開発支援助成金 ①人材育成支援コース ②教育訓練休暇等付与コース	①雇用する労働者に**OFF-JT訓練等を実施**する事業主 ②**有給の教育訓練休暇制度を導入**した事業主
Ⅸ 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	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、**外国人労働者の職場定着**に取り組む事業主
Ⅹ 人材確保等支援助成金 作業員宿舎等設置 助成コース（建設分野）	自ら施工管理する建設工事現場に**女性専用作業員施設を賃借**した中小元方建設事業主

9

？ 人材確保等支援助成金の活用例は？

雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

支給要件・支給内容

例1　雇用管理制度

従業員の離職率の低下に取り組むため、以下の制度を導入・実施。

①賃金規定制度
②諸手当等制度
③人事評価制度
④職場活性化制度（メンター制度等）
⑤健康づくり制度（人間ドック）

離職率低下に係る目標を達成した場合、導入・実施した制度に応じて、①、②、③は40万円（3%以上又は5%以上賃上げした場合50万円）、④、⑤は20万円（3%以上又は5%以上賃上げした場合25万円）の助成を受けることができる。（複数の制度の場合はそれぞれの合計（上限80万円（3%以上又は5%以上賃上げした場合100万円）））

例2　雇用環境整備

従業員の離職率の低下に取り組むため、従業員の作業負担を軽減するための機器を導入・運用。

離職率低下に係る目標を達成した場合、機器の購入費用の1／2（上限150万円）（3%以上又は5%以上賃上げした場合62.5/100（上限187.5万円）、7%以上賃上げした場合75/100（上限225万円））の助成を受けることができる。

※3%以上賃上げした場合については、別途一定の要件を満たす必要がある。

※7%以上賃上げした場合については、従業員の作業負担を軽減するための機器を導入・運用した場合のみ対象となる。

上記は一例です。助成金の対象となるには各種要件があります。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html

お問い合わせは都道府県労働局・ハローワークで受け付けています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

助成金を活用した事業主の声※

人事評価制度の導入効果

・評価項目の達成によって基本給のアップにつながることで、モチベーションが上がった。
・社員へ評価（特に長所）を伝えることにより、業務に意欲的に取り組んでもらえ定着につながった。
・自己申告により、社員自身が自覚している能力や適性、意向等を知ることができ、社員への研修や指導面での要点が明確になった。

健康づくり制度の導入効果

・従業員の健康意識を高めることで欠勤率を低く抑えるとともに定着率の向上にもつながっている。
・検診受診による早期発見・早期治療、並びに健康に対する意識が高まり、仕事への意欲がアップした。
・スタッフの健康を第一に考えることにより、働きやすい職場となり、求人募集時のアピールにもなり、優秀な人材が集まるという効果に期待している。

メンター制度の導入効果

・メンターとの面談で、悩みや不安の早期問題解決につながった。その結果、職場定着が実現するようになった。
・従業員から「社内では相談しづらい内容も相談できる環境があるのはありがたい」といった反応があった。

※過去の人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース及び人事評価改善等助成コース）を活用した事業主からの声です。

？ その他の助成金や支援策は？

中小企業団体向け等の人材確保等支援助成金

コース名	助成対象
中小企業団体助成コース	都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体で、その構成員の**中小企業の人材確保や従業員の職場定着**を支援する事業を行う事業主団体
若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）	①若年者および女性の**入職や定着**を図ることを目的とした事業を行った建設事業主・建設事業主団体 ②建設工事における作業についての**訓練を推進**する活動を行った　広域的職業訓練を実施する職業訓練法人
建設キャリアアップシステム等活用促進コース（普及促進事業）	構成員の中小建設事業主等に対し、建設キャリアアップシステム（CCUS）の技能者登録料等の補助を行う建設事業主団体

その他の雇用・労働分野の助成金

○新たに従業員を雇い入れる場合や、高齢者や障害者の雇用環境の整備を図る場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

○中小企業退職金共済制度に新たに加入する場合や、高齢者の安全衛生確保の取り組みを実施する場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/index_00051.html

人材開発

○従業員のスキル向上を図るための職業訓練やキャリア形成の支援など、さまざまな支援策を用意しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/index.html

賃上げ

○生産性向上、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、賃上げを支援する各種助成金を用意しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

中小企業者等を対象とした経営相談などの窓口もあります

よろず支援拠点（ワンストップ相談窓口・生産性向上支援センター）

○ワンストップ相談窓口では、様々な分野の専門家が地域の支援機関と連携しながら、経営課題の相談に何度でも無料で対応します。

○生産性向上支援センターでは、生産性向上に関する専門家が人手不足等の課題の相談に無料で対応し、複数回・現場訪問型の徹底した伴走支援を提供します。

https://yorozu.smrj.go.jp/

11

「魅力ある職場づくり」に活用できるサイト

厚生労働省では、雇用管理の改善に役に立つ様々なサイトを開設しています。
「魅力ある職場づくり」に取り組むにあたり、ぜひご活用ください。

人材確保対策（雇用管理改善のための支援ツール）

「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の事例集や「人材確保に『効く』事例集」、「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」、各種助成金等、雇用管理改善の取り組みを支援する情報を掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html

「働き方・休み方改善ポータルサイト」

企業の皆さまが、自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善を図る際に役立つ情報を提供しています。
https://work-holiday.mhlw.go.jp/



「賃金引き上げ特設ページ」

賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/



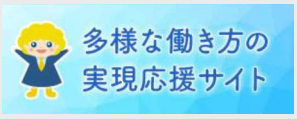
「スタートアップ労働条件」

労務管理等に係るWEB診断や労働基準監督署に届出を行う書面（就業規則・36協定届・1年単位の変形労働時間制に関する書面）の作成・電子申請ができるWEBサイトです。
https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/



「多様な働き方の実現応援サイト」

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報を掲載しています。
https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/



「女性の活躍・両立支援総合サイト」

企業における女性活躍の情報や、仕事と家庭（育児・介護などを含む）の両立に役立つ情報を掲載しています。
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/



「働く女性の心とからだの応援サイト」

女性の健康課題に関して、企業の取組事例、メールでの相談窓口など、働く女性の健康に役立つ情報を掲載しています。
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/



「若者雇用促進総合サイト」

若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（ユースエール認定企業）の雇用管理の取組など若者の雇用管理に役立つ情報を掲載しています。
https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action



職場情報総合サイト「しょくばらぼ」

企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するサイトです。
職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示す「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」も掲載しています。
https://shokuba.mhlw.go.jp/



12

持続可能な長野県経済と、働く人の未来のために

長野県の政労使（行政・労働者団体・経済団体）は、県内の経済・雇用を取り巻く環境が大きく変化する中で、令和8年2月9日、構成団体トップが一堂に会し、今後の取組の方向性を確認し、『長野県政労使共同メッセージ』を採択しました。

長野県政労使共同メッセージ
～持続可能な地域経済と働く人の未来をつくる～

私たち政労使は、県内経済の持続的な発展と、すべての働く人が安心してやりがいをもって力を発揮し続けることのできる社会の実現に向けて、以下の事項に、それぞれが役割を果たし、協力して取り組みます。

１．持続的な賃上げと適正な取引環境を実現します

２．企業の生産性向上と付加価値創出を図ります

３．誰もが働きやすい職場環境づくりを推進します

令和8年2月9日

令和7年度　長野県政労使会議

一般社団法人長野県経営者協会　　長野県中小企業団体中央会
一般社団法人長野県商工会議所連合会　　長野県商工会連合会
日本労働組合総連合会長野県連合会　　長野県
長野労働局
関東経済産業局　　公正取引委員会





動こう、長野の未来のために。

本メッセージは、長野県の明日を創るための大切な「行動指針」です。
企業と地域が共に輝き続けるためには、現場で励むみなさまの積極的なアクションが欠かせません。
まずはできることから取り組んでみてください。私たち長野県政労使会議は、挑戦するみなさまを全力でサポートします。

長野県政労使会議
Nagano Government-Labor-Management Conference

長野県政労使会議（令和8年2月9日開催）の詳細は　☞

知るための窓口等のご案内

相談窓口

経営に関する様々な悩みごと（税務関係を除く）について相談したい

長野県よろず支援拠点

https://nagano-yorozu.go.jp/

中小企業・小規模事業者向け補助金・助成金などを探したい

中小企業向け補助金・総合支援サイト

経済産業省　中小企業庁

ミラサポplus

https://mirasapo-plus.go.jp/

取引上の悩み（代金不払・減額、しわ寄せ等）について相談したい

取引かけこみ寺

（旧「下請かけこみ寺」）

https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm

36協定、同一労働同一賃金、助成金などについて相談したい

長野働き方改革推進支援センター

NEXT WORK STYLE 働き方改革 広がる

https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/nagano/

情報収集のためのポータルサイト

賃金引き上げ事例や、地域別・業種別の賃金相場などが知りたい

賃金引き上げ特設ページ

https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/

賃上げ必要額、何を伸ばし、どう原資を確保するかなどを調べたい

中小企業庁 賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト

ミラサポplus

https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/

デジタル化・DX推進に何が必要かについて知りたい

長野県デジタル化一貫支援サイト

https://nagano-digital-portal.jp/

知っておきたい指針・制度

適正な取引関係構築のためのガイドラインを知りたい

受託適正取引等のためのガイドライン
（取引適正化ガイドライン）

委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の受託適正取引等の推進のためのガイドラインを策定しています。

https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html

労務費の価格転嫁をどう進めればよいのか知りたい

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

労務費の転嫁に係る価格交渉について、発注者及び受注者それぞれが採るべき行動／求められる12の行動指針をまとめたものです。

https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html

委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引関係を築きたい

パートナーシップ構築宣言

「発注者」側の立場から、
①サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携
②中小受託事業者との望ましい取引慣行（「振興基準」）の遵守
を宣言するものです。企業のイメージアップ、その他のメリットがあります。

https://www.biz-partnership.jp/index.html

各種支援策のご案内

賃金引上げに関する主な支援策

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業・小規模事業者に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。

問い合わせ先
・業務改善助成金コールセンター
0120-366-440（平日 9:00～17:00）
・長野労働局雇用環境・均等室
026-223-0560

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html

賃上げ環境整備支援事業

事業場内最低賃金が1,500円未満の中小企業事業者が事業場内最低賃金を一定額（30円）以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資や人材育成等を行った場合に、補助金を支給する制度です。

問い合わせ先
・長野県賃上げ・業務改善支援センター（長野県Bizサポ）
050-3666-0729（平日9:30～17:30）

https://bizsapo-nagano.jp/

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を促進するため、正社員転換、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。同一労働同一賃金や「年収の壁」対応に取り組む際にも活用できます。

問い合わせ先
・長野労働局職業安定部職業対策課
026-226-0866

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

中小企業向け賃上げ促進税制

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を税額から控除できる制度です。

問い合わせ先
・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821
(平日9:30～12:00、13:00～17:00)

https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai.html

企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。

問い合わせ先
・日本政策金融公庫
0120-154-505

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html

賃上げ貸付利率特例制度

公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2 年間、利率を0.5％控除します。

問い合わせ先
・日本政策金融公庫
0120-154-505

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/wage_increase_m.html

生産性向上に関する主な支援策

中小企業成長加速化補助金

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高100 億円超を目指して行う大胆な投資を支援します。

問い合わせ先
・中小企業成長加速化補助金事務局
0570-07-4153
03-4446-4307（IP 電話等から）

https://growth-100-oku.smrj.go.jp/

中小企業省力化投資補助金

人手不足に悩む中小企業等に対して、カタログから選ぶように簡易で即効性ある省力化投資を支援する「カタログ注文型」と、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しします。

問い合わせ先
・中小企業省力化投資補助事業コールセンター
0570-099-660（平日9:30～17:30）

https://shoryokuka.smrj.go.jp/

ものづくり･商業･サービス生産性向上促進補助金

中小企業・小規模事業者等の生産性向上に資する革新的な新製品・新サービスの開発や、海外需要開拓等を行う事業のために必要な設備投資・システム構築等を支援します。

問い合わせ先
・ものづくり補助金事務局サポートセンター
050-3821-7013（平日10:00～17:00）

https://portal.monodukuri-hojo.jp/

デジタル化･AI導入補助金

中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDX 等に向けたIT ツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援します。

問い合わせ先
・サービス等生産性向上IT 導入支援事業事務局
0570－666－376

https://it-shien.smrj.go.jp/

中小企業新事業進出補助金

既存の事業とは異なる、新市場・高付加価値事業への進出にかかる設備投資等を支援します。

問い合わせ先
・新事業進出補助金事務局（コールバック予約システム）
https://shinjigyou.resv.jp/

https://shinjigyou-shinshutsu.smrj.go.jp/

小規模事業者持続化補助金

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。

問い合わせ先
＜商工会の管轄地域で事業を営む方＞
・商工会地区事務局 問合せ先はURL 参照
https://www.jizokukanb.com/jizokuka_r6h/
＜商工会議所の管轄地域で事業を営む方＞
・商工会議所地区事務局 03－6634－9307
https://r6.jizokukahojokin.info/

商工会地区

商工会議所地区

長野県中小企業融資制度

内容：信州創生推進資金（省力化投資向け）
生産性向上を目的とした省力化設備等導入の前向きな取組を支援します。
限度額：設備5,000万円、運転3,000万円
金利:1.3％（据置1年）

問い合わせ先
・長野県産業労働部経営・創業支援課
026-235-7195

https://www.pref.nagano.lg.jp/keieishien/sangyo/shokogyo/kinyu/chusyo-yushi/ichiran/shinjigyo.html

事業承継･M&A 補助金

事業承継前の設備投資等にかかる取組、M&A 時の仲介・専門家の活用、M&A 後のPMI にかかる専門家の活用や設備投資の取組、再チャレンジを伴う廃業に係る取組等を支援します。

問い合わせ先
・専門家活用枠/廃業・再チャレンジ枠
050-3145-3812
・事業承継促進枠 050-3192-6274
・PMI 推進枠 050-3192-6228

https://shoukei-mahojokin.go.jp/

職場環境改善に関する主な支援策

働き方改革推進支援助成金

労働時間削減や年休取得促進、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備を目的として、専門家のコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施した場合にコースに応じた額を助成します。

問い合わせ先
・長野労働局雇用環境・均等室
026-223-0560

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html

人材確保等支援助成金

魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取組により従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。

問い合わせ先
・長野労働局職業安定部職業対策課
026-226-0866

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html

本パンフレットについてのお問合せは
長野労働局　雇用環境･均等室（長野県政労使会議事務局）
TEL　026-223-0560

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

長野労働局は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金　【雇用環境・均等室 TEL026-223-0560】

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象（※）です。
※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例　事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

※申請期間、令和8年9月1日から、長野県の地域別最低賃金発効日の前日又は同年11月30日のいずれか早い日

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント　賃上げ＋設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）　【職業対策課 TEL026-226-0866】

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例　中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人当たり）
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント　非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

（※）括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金　【雇用環境・均等室 TEL026-223-0560】

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例　建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース（※1）	25～550万円	6～360万円(※2)	25～100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		

活用のポイント　労働時間削減等の取組（賃上げ・割増賃金率）＋設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

（※1）建設業の場合
（※2）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。
（※3）別途団体向けのコースあり。

人材開発支援助成金　【訓練課 TEL026-226-0862】

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例　中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練（※1）（訓練経費10万円）を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ（※2）を行った場合、7万円が支給されます。

（※1）人材育成支援コース（人材育成訓練）の場合
（※2）5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分（※）	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント　職業訓練＋経費助成等（訓練終了後の賃上げ等加算）

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

（※3）訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります（①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。）。

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）　【職業対策課 TEL026-226- 0866】

人材確保のために**雇用管理制度**（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や**雇用環境の整備**（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例　複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率（※1・2）
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円（40万円）
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円（20万円）
⑥作業負担を 軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% （50%）

活用のポイント　雇用管理改善の取り組み（賃上げ加算）

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能（※）
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げで、助成額を加算

（※）賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

（※1）括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
（※2）①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円（80万円）。⑥を導入した場合の上限額は225万円（150万円）。

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）【職業対策課 TEL026-226- 0866】

- 雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）　【職業対策課 TEL026-226- 0866】

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成（上限額8,870円／1人1日あたり（1事業主あたり1,000万円））します。

☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP「賃上げ」支援助成金パッケージ　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku nitsuite/bunya/package_00007.html

（R8.4）

厚生労働省 長野労働局

令和8年10月１日から、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます！

事業主の皆さまは、改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください。

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、

職場において行われる**①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される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**であり、**①から③までの要素を全て満たすもの。**

※電話やＳＮＳ等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※顧客等からの苦情の全てがカスハラに該当するわけではありません。また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスハラには当たりません。

【①顧客等とは】

顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含む）

（例）事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者、事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者、取引先の担当者、企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者、施設・サービスの利用者及びその家族、施設の近隣住民

【②社会通念上許容される範囲を超えた言動とは】

社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指し、典型的な例としては以下のものがあります。

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- 不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- 威圧的な言動
- 継続的、執拗な言動
- 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でもこれに該当し得ることに留意が必要です。

【③労働者の就業環境が害されるとは】

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

カスハラの防止のために講ずべき措置（義務）

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**
（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①カスハラには**毅然とした態度で対応し、労働者を保護する**旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
②カスハラの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ　等

◆相談体制の整備

③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
⑥被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要なカスハラの抑止のための措置

⑧**特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

◆そのほか併せて講ずべき措置

⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です

【事業主の責務】

- カスハラを行ってはならないことその他カスハラに起因する問題（以下「カスハラ問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- 労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身がカスハラ問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- カスハラ問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

20

他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

事業主は、カスハラに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、**これに応ずるよう努めなければなりません**。

- ◆　協力を求められたことを理由として、他の事業主に対し、契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくありません。
- ◆　事実関係の確認等に協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましいです。
- ◆　事実が確認できた場合は、事業主は、就業規則等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることが望ましいです。

カスハラを防止するための望ましい取組

事業主は、カスハラを防止するため、次の取組を行うことが**望ましい**です。

- ◆　カスハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
  - ・労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図るための研修等
  - ・労働者が顧客等への理解を深めるための必要な取組
- ◆　労働者や労働組合等の参画を得つつ、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること
- ◆　業種・業態等の状況に応じた必要な取組を進めること
- ◆　他の事業主が雇用する労働者に対してカスハラを行ってはならない旨の方針を示すこと

自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組

- ◆　カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、職場における当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、個人事業主等）に対する顧客等の言動についても、同様の方針を併せて示すこと
- ◆　これらの者からカスハラに類すると考えられる相談があった場合には、雇用管理上の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

※例えば、小売店において、商品のメーカーに雇用されている労働者（当該小売店に雇用されている労働者ではない）が商品販売のために勤務している場合などが該当します。

21

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、
事業主が雇用する労働者による**「性的な言動」**により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- ■ 求職者（企業の求人に応募する者）
- ■ 求職者以外の者であって、
  - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**ＳＮＳ等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

性的な言動とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、それぞれ以下が含まれます。

「性的な内容の発言」
- ・ 性的な事実関係を尋ねること
- ・ 性的な内容の情報を意図的に流布すること　等

「性的な行動」
- ・ 性的な関係を強要すること
- ・ 必要なく身体に触ること
- ・ わいせつな図画を配布すること　等

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること
- ・ インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

○ 求職者等セクハラは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

○ また、求職者等セクハラは、相手の性的指向（※１）又はジェンダーアイデンティティ（※２）にかかわらず、該当することがあり得ます。

（※１）恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか／（※２）自己の性別についての認識

22

求職者等セクハラの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**
（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する

②求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する

③**求職活動等に関するルール**（※）**をあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※　例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるＳＮＳの種類の指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する

⑤相談窓口担当者（※）が、適切に対応できるようにする

※　人事担当者以外を相談窓口担当者とすることも考えられる。

◆事後の迅速かつ適切な対応

⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する

⑦被害者に対する配慮のための措置を行う

⑧行為者に対する措置を適正に行う

⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する

⑪労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です

【事業主の責務】

- 求職者等セクハラを行ってはならないことその他求職者等セクハラに起因する問題（以下「求職者等セクハラ問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身が求職者等セクハラ問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- 求職者等セクハラ問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

23

求職者等セクハラを防止するための望ましい取組

事業主は、求職者等セクハラを防止するため、次の取組を行うことが**望ましい**です。

◆　大学等のキャリアセンター等の求職者等の関係者から求職者等セクハラに係る相談に関する情報提供があった場合に、連携し、適切な対応を行うこと

◆　求職者等から、インターンシップの際など、顧客等による求職者等セクハラに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等セクハラの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

求職者等パワハラに類する行為等に関し行うことが望ましい取組

求職者等パワハラに類する行為等に関する望ましい取組

◆　事業主及び労働者の責務の趣旨に関連し、求職活動等パワハラに類する行為等（※）について、労働者による求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めること

（※）求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為、求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為

◆　求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、求職者等パワハラに類する行為等についても、同様の方針を併せて示すこと

◆　求職者等から、求職者等パワハラに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等セクハラの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

求職者等カスハラに類する行為に関する望ましい取組

◆　求職者等から、顧客等による求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等セクハラの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

改正労働施策総合推進法及び改正男女雇用機会均等法に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
受付時間８時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-3212	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7218
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-225-2017	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼　玉	048-600-6269	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

24

労働者・事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります
（令和8年10月1日施行）



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

❶ 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】

❷「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】

❸ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示（雇用管理指針）】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに**「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」**旨の明示が必要となります（違反した者は10万円以下の過料に処されます）。

- □昇給の有無
- □退職手当の有無
- □賞与の有無
- □相談窓口

（現行の明示事項）

- □待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

（新たな明示事項）

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら

https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（**いわゆる「同一労働同一賃金」**）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

〈新たに追加された内容〉

- **賞与**（記載の充実）
- **退職手当**（新規追加）
- **無事故手当**（新規追加）
- **家族手当**（新規追加）
- **住宅手当**（新規追加）
- **福利厚生施設**（記載の充実）
- **病気休職**（記載の充実）
- **夏季冬季休暇**（新規追加）
- **褒賞**（新規追加）



PICK UP！

自社の状況がガイドライン等の内容に沿ったものになっているか確認してみましょう。

〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

〈住宅手当〉

- 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

〈夏季冬季休暇〉

- パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示（雇用管理指針）】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については**同一労働同一賃金特集ページ**へ

就業規則の整備等の労務管理に関するお問い合わせは
働き方改革推進支援センターへ

同一労働同一賃金に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
受付時間　8:30-17:15（土日・祝日・年末年始を除く）