



技能奉仕活動を実施しました

7月22日・23日、松本市ものづくり人材育成連絡会の主催により、長野県松本技術専門校の訓練生たちによる令和8年度「技能奉仕活動」が行われました。

実施場所は、南部公園（松本市平田東）の木製藤棚がある区画です。この公園は、近くを走る電車を一望できる砂場や遊具があり、多くの親子連れで賑わう人気のスポットとなっています。藤棚の老朽化や腐食が進んでいたため、利用者の安全確保と景観維持を目的に、松本技術専門校の訓練生たちが修繕作業を実施しました。



老朽化が進んだ南部公園の藤棚（修繕前の状態）



上木と下木をはめ込む作業



指導員から技術的な指導を受ける訓練生



1日目は、藤が落ちてこないようにジャッキや刺股等を使って藤を支えながら、老朽化が進んだ藤棚を撤去しました。2日目は、事前に加工していた藤棚の木材を鉄枠にはめこみ、上木と下木を「相欠き」という方法で接合していきました。

作業した訓練生は、「暑い中での作業は大変だった。上下の木材を組み込む際に、木材の反りに合わせてはめ込むのが難しかった。」と感想を述べてくれました。

完成した藤棚を見た公園の管理者は、「これで安心して藤の剪定ができる。」と話していました。藤の花を咲かせるには剪定が重要なようで、今後藤の花の名所になればと期待しています。

今回の作業で南部公園の3面ある藤棚の修繕が完了しました。修繕に携わってくださった松本技術専門校の訓練生と指導員の方々には心より感謝申し上げます。



長野県最低賃金



長野県PRキャラクター「アルクマ」©長野県アルクマ

時間額

1,117円

(改正前 時間額1,061円)

業種・年齢・雇用形態（正社員、パート等）に関わらず、長野県内で働くすべての人に適用される1時間当たりの賃金の最低額です。

効力発生年月日 令和8年10月2日

長野労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/>

【賃金・最低賃金に関するお問い合わせ】

最寄りの労働基準監督署 又は、長野労働局労働基準部賃金室（☎026-223-0555）

【支援策（助成金）に関するお問い合わせ先】

業務改善助成金 長野労働局雇用環境・均等室（☎026-223-0560）

キャリアアップ助成金 長野労働局 職業対策課（☎026-226-0866）

長野県の賃上げ支援施策に関するご案内

長野県では、持続可能な賃上げに向けた環境づくりを促進するため、生産性向上に資する設備投資や人材育成等を行い、積極的に賃上げに取り組む中小企業事業者を支援する「賃上げ環境整備支援事業」を実施しています。詳しくは下記のホームページをご覧ください。

・賃上げ環境の整備を支援する補助金のご案内

<https://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/tinnage/tinnageshienjigyoku.html>

・長野県賃上げ・業務改善支援センター（Bizサポ）サイト

<https://bizsapo-nagano.jp/>**【お問い合わせ】 長野県産業労働部 労働雇用課 TEL：026-235-7118**

10月は「個別労働紛争あっせん制度」周知月間です

県労働委員会では、労働者と事業主との間に生じたトラブル（解雇、賃金、パワハラなど）について、労働問題の専門家が中立、公正な立場で両者から丁寧にお話を伺い、円満な解決をお手伝いする「あっせん」を行っています。手続きは、簡単・無料で、秘密は厳守されます。

**【お問い合わせ】** 中信労政事務所 TEL：0263-40-1936
県労働委員会事務局 TEL：026-235-7468

中小企業・小規模事業者 対象

長野県
Nagano Prefecture

長野県賃上げ・
業務改善支援センター

BIZ
支援

賃上げと設備投資を 長野県がサポート!



補助額最大

960万円

補助率最大

100%

長野県内中小企業の賃上げを後押しするため、「賃上げ環境整備促進補助金」および「中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金」を令和8年5月に令和8年度の受付を開始しました。

※令和7年10月2日までに業務改善助成金の交付申請を行った事業者の皆さまは「長野県中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金」(旧制度)の対象となります

具体例

※引き上げ前の事業場内最低賃金が
1,170円～1,500円未満の場合

賃上げ計画

補助率 **75%**
上限額 **120万円**

3名30円アップの場合

設備投資総額
120万円
の場合



自己負担額

30万円

90万円補助(120万円×75%)



使える補助金をチェック

賃上げとあわせて、生産性向上のための
設備投資等を実施したい

A

賃上げ環境整備促進補助金
(基本型)

国の「業務改善助成金」を申請予定もしくは
申請済で、賃上げ+生産性向上に取り組む

B

中小企業賃上げ・生産性向上
サポート補助金(上乗せ補助)

AまたはBの補助金を申請予定もしくは申請済で
従業員の研修・人材育成にも取り組む

C

賃上げ環境整備促進補助金
(人材育成追加型)

A

賃上げ環境整備促進補助金 (基本型)

引き上げ前の事業場内最低賃金が1,112円以上の事業者に対し、賃上げを条件に、生産性向上投資費用の一部を県が独自に補助する制度です。

引上げ前の 事業場内 最低賃金	設備投資等		
	補助率		補助対象経費 (上限額) ^{※1}
	宣言	認証	
1,170円以上 1,500円未満	75%	80%	80万円～ 800万円
1,112円以上 1,170円未満	90%	100%	80万円～ ^{※2} 800万円

※1 補助対象事業費は、申請コース区分、賃金引き上げ額、引き上げ労働者数によって決定
※2 引き上げ前の事業場内最低賃金を1,112円以上1,170円未満から1,170円以上に引き上げた場合、上限額が20%アップします

詳細・記入様式は
こちら



B

中小企業賃上げ・生産性向上 サポート補助金(上乘せ補助)

令和7年度に国の業務改善助成金の支給決定を受けた事業者に対して、業務改善助成金の支給決定額に応じて県が上乘せ補助

対象企業	設備投資等		
	補助率		補助対象経費 ^{※1} (上限額)
	宣言	認証	
令和7年度に 国の業務改善助成金の 支給決定を受けた事業者	10%	20%	3万円～120万円

令和7年（2025年）年度に長野労働局に業務改善助成金の交付申請を行い、令和9年（2027年）2月19日までに交付額確定及び支給決定通知を受けていること

AまたはBの補助金を申請している事業者が追加で行う生産性向上に資する人材育成の経費に対する補助

賃上げ環境整備促進補助金 (人材育成追加型)

引き上げ前の 事業場内 最低賃金	補助率	人材育成費用等	
		補助対象経費(上限額)	
		宣言	認証
1,170円以上 1,500円未満	100%	22万円	24万円
1,061円以上 1,170円未満	100%	27万円	30万円

C

いずれの補助金の申請にも、こちらの宣言が必要です

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う制度

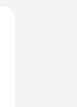


事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するもの

認証制度を1つ以上
取得していると
加算補助も！



「職場いきいきアドバンスカンパニー」
女性・若者など、誰もが活き活きと働くことができる職場環境づくりに先進的に取り組む企業に対する県の認証制度



「えるぼし」
厚生労働省が認定する「女性の活躍促進の取り組みが優良である企業」の認定制度

「ユースエール」
若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働省が認定する制度

「くるみん」
厚生労働省が認定する「子育てサポート企業」の認定制度

お問い合わせはこちらから

長野県賃上げ・業務改善支援センター(長野県Bizサポ事務局)では、県内企業の人材不足に対応するため、業務改善支援員を設置し、持続的な賃上げや生産性向上を促進しています。企業等の訪問による支援、賃上げ・生産性向上研修会開催のほか、県補助金申請まで伴走型支援を行います。どうぞお気軽にお問い合わせください。

長野県賃上げ・
業務改善支援センター

Biz
サポ!



050-5805-4878

長野県賃上げ・業務改善支援センター(長野県Bizサポ) (受付時間 平日 9:30～17:30)

長野市南千歳1-12-7新正和ビル6F、松本市深志2-5-2県信松本深志ビル4F ※当事業は長野県より委託を受け、アデコ株式会社が行っています

✉ ADE.JP.naganobizsapo@jp.adecco.com

🌐 <https://bizsapo-nagano.jp>



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。

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 | } | 現行の
明示事項 |
| ☐ 退職手当の有無 | | |
| ☐ 賞与の有無 | | |
| ☐ 相談窓口 | | |
| ☐ 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](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】

〈新たに追加された内容〉

- | | |
|---------------|-----------------|
| • 賞与（記載の充実） | • 家族手当（新規追加） |
| • 退職手当（新規追加） | • 住宅手当（新規追加） |
| • 無事故手当（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） |

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



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

厚生労働省

長野労働局 雇用環境・均等室

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「バゆう」ちゃん

☎026-227-0125

令和8年10月1日に派遣先指針が改正されます

- ・派遣先による派遣料金の配慮義務について留意すべき事項を追加
- ・派遣先において派遣労働者の利用について配慮が求められる施設の例に「駐車場」を追加 等

1 派遣先が行わなければならない対応

(1) 派遣元への比較対象労働者の待遇などに関する情報提供

情報提供※1をせずに、派遣元と労働者派遣契約を締結することはできません。

労働者派遣契約の締結(更新)前や、比較対象労働者の待遇等の変更の都度、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供しなければなりません。

※1 待遇決定方式※2 によって提供する情報が異なります。 ※2待遇決定方式については、下記2参照

(2) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

①教育訓練の実施

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施するなどの義務があります。

②福利厚生施設の利用機会の付与

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関して、以下の対応が必要です。

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設	派遣先に課される義務
食堂、休憩室、更衣室	利用の機会を与える義務
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場などの施設	利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務

③情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

2 待遇決定方式について

派遣元で、以下のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保します

I 派遣先均等・均衡方式	派遣先の通常の労働者※との均等・均衡待遇
II 労使協定方式	一定の条件を満たす労使協定による待遇

(1) 派遣先均等・均衡方式

※いわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者

均等待遇: ①職務内容※1、②職務内容・配置の変更範囲※2が同じ場合、差別的な取り扱いを禁止

均衡待遇: ①職務内容※1、②職務内容・配置の変更範囲※2、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1職務内容とは、「業務内容」+「責任の程度」、※2職務内容・配置の変更範囲は、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

(2) 労使協定方式

労使協定は派遣元で締結されますが、派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や、利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保される必要があります。

◆派遣先は、派遣元が「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」による待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮する義務があります。

◆派遣元からの派遣料金の額に係る交渉に一切応じない場合や、派遣元が「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」による待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金の額が当該必要な額を下回る場合は、法の趣旨を踏まえた対応とはいえません。

改正の詳細は、厚生労働省HP「派遣労働者の同一労働同一賃金について」をご確認ください



トモイク 共育プロジェクト

職場も家庭も、脱ワンオペ。

共育プロジェクトは、職場も家庭も、誰かひとりが負担を抱え込む「ワンオペ」から脱却し、みんなで「共に育てる」に取り組める社会を目指す、厚生労働省の広報事業です。公式サイトでは、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備や、各家庭における最適な家事・育児分担などを考える上でのヒントとしてご活用いただけるコンテンツを発信しています。

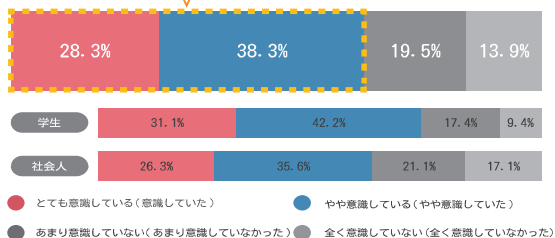
若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査

- ▶ 企業選びの際、若年層の約7割が「仕事とプライベートの両立」を意識
- ▶ 理想の働き方の実現が仕事のモチベーション向上に繋がると回答した若年社会人は7割超

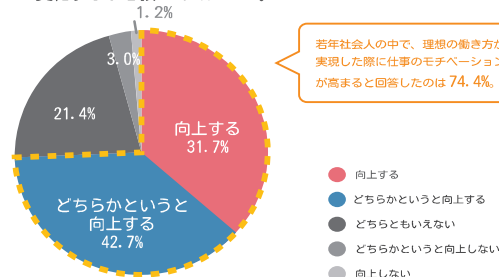
若年層にとって、ワークライフバランスの充実は、意欲的に働くための重要な要素となっている。

◆ あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識していますか（意識していましたか）。

若年層の約7割（66.6%）が、会社を選ぶときに、「仕事（キャリア）とプライベートの両立」を意識している。



◆ 理想の働き方が実現した際、仕事のモチベーションがどの程度変化するかを教えてください。



若年社会人の中で、理想の働き方が実現した際に仕事のモチベーションが高まると回答したのは74.4%。

令和7年度 若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）
https://tomoiku.mhlw.go.jp/report

詳細はこちら↓

公式HP



公式X



公式YouTube



メールマガジン



／ チェックしておきたい！／

企業にとって役立つコンテンツが豊富に掲載

企業版両親学級

トモイクに取り組む企業の好事例集

研修資料

トモイクシート

トモイク

共育の支援として両立支援等助成金があります！

仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む事業主を支援する制度です。優秀な人材を確保・定着させるために、ぜひ助成金をご活用ください。

男性の育児休業取得促進



1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

仕事と介護の両立支援



2 介護離職防止支援コース

円滑な育児休業取得支援



3 育児休業等支援コース

業務代替者への手当支給等



4 育休中等業務代替支援コース

育児期の柔軟な働き方整備



5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

仕事と不妊治療等の両立支援



6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

両立支援等助成金は全6コースになります。詳しい支給要件や手続きについては、厚生労働省のHPをご参照いただくか、下記連絡先までお問い合わせください。

詳細はこちら→

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



【問い合わせ】長野労働局 雇用環境・均等室

TEL：026-223-0560

外国人労働者と協働していくために

人手不足を背景に外国人労働者の数は年々増加しています。県内企業では、外国人材の受入れを考えている事業者も多いようですが、言葉や文化・宗教の違いなどを心配されて採用に踏み切れないこともあるのではないのでしょうか。

日本人労働者の確保がより難しい状況になる時代に備え約3年前から本格的に外国人労働者を採用している、ゴールドパック株式会社松本工場の担当者に、外国人労働者の採用に関してお話を伺うことができました。

おいしさに、ひたすら、ひたむき。



ゴールドパック株式会社

設立：1959年3月 従業員数：約820名

地元産の農産物を原料とした自社製品の製造、大手飲料メーカー製品の受託製造を行う総合飲料メーカー。長野県内に3か所（松本工場、あずみ野工場、信濃大町工場）と北海道（恵庭工場）、青森県（青森工場）に工場を展開する。

松本工場の従業員数：約280名、そのうち外国人労働者は9名（全員ベトナム出身）

採用するにあたって工夫したこと

住居は寮や近隣のアパートを借り上げ提供しています。家賃は低廉に抑えており、外国人労働者のみなさんは魅力に感じているようです。住まいには無料Wi-Fiを完備し、家具、家電、食器、自転車も会社で準備し、すぐに生活が始められるようになっています。

外国人労働者に配慮していること

私生活で何かあったときはすぐに上司に相談できる環境を整えています。具体的には外国人労働者は人事のメンバーとメッセージアプリでやりとりができ、何かあったらすぐに連絡するように伝えています。他には、定期面談は通訳の方にご協力いただき母国語で面談を実施しています。上司が面談すると遠慮して本音が言えない可能性があるからです。

雇用して感じているメリット

外国人労働者は家族を養うために遠く離れた場所でひとり働く覚悟を持ち、率先して仕事に取り組んでくれます。貪欲に仕事をする外国人労働者を見て、ある新入社員は「僕たちもその姿勢を見習わなければいけない」と言っていました。他には、外国人労働者に業務を教える際に、どうやって教えれば相手に伝わるかとよく考える意識が芽生えました。上司の指導も大きく変わったと思います。

外国人労働者を雇用するときのアドバイス

外国人労働者が孤独を感じないように、顔を見かけたら話しかけるなど積極的にコミュニケーションを取ることを意識しています。今後は従業員にも同じ気持ちになってもらうことが課題です。忘年会ではスクリーンに資料を投影してベトナムの国や文化を紹介しました。相手を知ること興味をもち会話のきっかけになればと思います。他にも、日本人とベトナム人対抗のサッカー交流会を定期的で開催して、親睦を深めています。



外国人労働者の働く様子

日本人と同じ仕事を任せています。フォークリフトの免許も積極的に取得し、一生懸命働いてくれます。



サッカー交流会

ベトナム人はサッカーが大好きで、いつも大いに盛り上がります。サッカーの後はBBQをして、楽しい時間を過ごしました。



招待された食事会の様子

ベトナム料理をふるまってもらいました。持ち帰り用の容器も用意してくれて、相手を思う優しい気持ちに触れ感動しました。

賢い消費者になりましょう

消費生活センターに寄せられる相談のうち最も多い相談は何だと思いませんか？

答えは、「**通信販売**」の**トラブル**で、全体の **約3割** を占めます。

通信販売は、**クーリング・オフの対象外**です。まずは販売会社の規約に沿った対応を求められるため注意が必要です。

CASE 1 定期購入

「初回〇円」、「お試し価格」で安く購入したつもりが、実際には複数回の継続が必須の契約になっており、結果的に高額な代金を請求された。

 被害に遭わないためには？

- (1) 注文確認画面や利用規約で、最終的な総額や継続回数を確認
- (2) 「1回のみ」の購入のつもりなら「定期購入」になっていないか注意
- (3) 解約時の連絡方法や条件を事前に調べる
- (4) 注文確認画面のスクリーンショットを撮影し、契約内容の証拠を残す

CASE 2 粗悪品が届く

SNSなどの広告を見て購入したが、届いた商品が写真や説明文とは異なり、著しく低品質な偽物や模倣品が届いた。

 被害に遭わないためには？

- (1) 極端な安売りや「在庫処分」は注意。「被災地支援」などを騙り同情を誘う場合も注意
- (2) 運営会社の所在地や連絡先（電話番号・メールアドレス）が明記されているか。

また、実在する会社か確認

- (3) サイト内の日本語に不自然な表現がないか。利用者のレビューや評判を事前に調べる
- (4) 支払時に聞き慣れない海外の決済代行業者や振込先が個人口座を指定されたら避ける



おかしいな、
困ったと思ったら

ひとりで悩まず相談してください。

消費者ホットライン (局番なし) 188
松本市消費生活センター 0263-36-8832
(松本市役所 市民相談課内)

笑顔で輝く、あなたのキャリアを応援！自分らしい未来へ、一步踏み出す3日間。

明日からの仕事をもっと楽しくなる、 働く女性のための

ステップアップセミナー

「わたしらしい」働き方、見つけてみませんか？

本講座では、あなた自身の価値観や「自分らしさ」を大切にしながら、日々の仕事や職場での「リーダーシップ」や「コミュニケーション」をより良くし、これからのキャリアを豊かにするためのヒントを学びます。松本市内の企業で働く女性同士で気軽に交流しながら、一緒に一步を踏み出してみませんか？

対 象

- ✓今の仕事でさらにステップアップしたいと考えている働く女性
- ✓自身のキャリアや働き方を見つめ直したい方
- ✓将来的に後輩の育成やチームのまとめ役に関心がある方
(※原則、全3回連続でのご受講をお願いいたします)

会 場

Mウイング3階ネットワーク室

(松本市中央1-18-1) ※お車でお越しの方は、近隣の有料駐車場をご利用ください。

講座プログラム内容

【第1回】令和8年10月16日(金) 13時30分～16時30分

- ・「私らしさ」を言葉にする：これまでの経験や自身の価値観を振り返り、自分らしい働き方のヒントを探る
- ・これからの「寄り添う」力を知る：私らしい「共感」を大切にしたい新しい関わり方とリーダーシップの基礎
- ・参加者同士の気軽な交流：ペアでのインタビューワークを通して、他の参加者と楽しく気づきを深め合う

【第2回】令和8年11月6日(金) 13時30分～16時30分

- ・安心できる職場づくりのコツ：相手の力を引き出し、話しやすい雰囲気を作る「聴き方」と「質問」のスキル
- ・自分も相手も大切に伝える伝え方：実践的なワークを通じて、しっかりと自分の思いを伝える対話術
- ・「話を聴いてもらう安心感」の体験：グループワークを通じて対話の効果を実感し、明日からの人間関係づくり

【第3回】令和8年11月18日(水) 13時30分～17時00分

- ・私の「これから」を描く：将来のビジョンを描き、無理のない「3年後の自分」に向けたロードマップ作成
- ・明日からの「第一歩」を決める：すぐに実践できる、具体的なアクションプラン(行動計画)
- ・仲間との決意表明&エール交換：参加者同士で目標を共有

定員
先着20名様
(※定員に達し次第終了)

参加費
無料



地域の人事部つなぐ

講師 菅野 智幸
(地域の人事部つなぐ 代表)

「大手タイヤメーカーでの法人営業・小売経験を経て、現在は経営戦略や組織開発、人的資本経営の伴走支援を行っています。」

国家資格キャリアコンサルタントとして「人の動機付けと組織づくり」を科学的に捉えた育成研修が得意分野です。

「地域の人事部つなぐ」の代表としても活動し、生涯現役を目指しています。



主催

松本市ジェンダー平等センター

後援

松本商工会議所

講座受託先 一般財団法人長野経済研究所 (担当：玉木、大沼田、土屋)

TEL：026-224-0504 (平日8:30～17:00) (緊急連絡先：070-8824-7186)

申し込みは
こちらから



受講料
無料

先着20名様
限定

経営戦略としての人が集まり

定着する職場づくり

誰もが働きやすく、人が集まる魅力的な会社へ。
ジェンダー平等を経営の力に変え、社員が定着しともに成長する職場をつくる！

- ✓本フォーラムでは、「ジェンダー平等」の視点を、企業価値を高め、人が集まり定着する職場を作るための「経営戦略」として捉え直します。
- ✓誰もが働きがいを感じられる職場づくりのために、男性の育児休業の推進や、女性の活躍を後押しする具体的な手法を学び、明日からの実務に活かせる手がかりを見つけてみませんか。

開催日 第1回 2026年 12月8日 火

第2回 2027年 1月26日 火

時間 各回 14:00~16:30
※原則2回連続受講

場所 Mウイング 4階
4-4 会議室(松本市中央1-18-1)
※お車で越しの方は、近隣の有料駐車場をご利用ください。

講師

福盛 二郎

ファザーリングジャパン信州
理事



国家資格キャリアコンサルティング技能士2級。
自身の育休取得などを機に仲間と
「ファザーリング・ジャパン信州」を立ち上げ、
長野県男女共同参画審議会委員を歴任（5期・6期）。
企業向けにDEI推進、働き方改革、女性活躍推進や男性の育休促進
など、ジェンダー平等や働きがいと働きやすさの両輪を大切にした
組織風土改革のコンサルティングなどを行う。

第1回 組織づくりと制度の活用(理論・制度編)

- ・社員を大切にし、持続的に成長する組織づくり
～育児・介護休業法やハラスメント防止措置など、法制度の適切な活用～
- ・「選ばれる企業」になるための人材を活かす経営戦略
～採用・定着・社員の成長といった視点から考える組織のあり方～
- ・多様な人材の活躍が企業にもたらす価値
～男性の育児休業推進や女性の活躍がもたらす効果～
- ・実践ワークショップ/自社の強みと「伸びしろ」を確認する組織診断
～無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づき、制度の活用度を振り返る～

第2回 実践事例の紹介

- ・多様な人材が活躍する組織づくりのリアルな道のり
～男性の育児休業や女性活躍推進など、「なぜ踏み切ったのか」
「導入時の課題とどう乗り越えたか」「生産性はどう変わったか」を深掘り～

参加者同士の意見交換・交流会

- ・人事担当者・経営者同士の異業種交流
～自社の強みと可能性を語り合い、明日から踏み出す具体的な一步を考える。
互いに高め合える地域のつながり（ネットワーク）づくり～

主催 松本市

後援 松本商工会議所

お問合せ

講座受託先 一般財団法人長野経済研究所(担当: 玉木、大沼田、土屋)

TEL: 026-224-0504 (平日8:30~17:00) (緊急連絡先: 070-8824-7186)

申し込みは
こちらから



企業の奨学金返還負担費用を 県が100%支給

※上限12万円までは10/10を補助
※企業とは、NPO、社会福祉法人、公益法人等を含みます

若者の未来を応援！奨学金返還支援制度導入で
「選ばれる」企業へ

従業員への奨学金返還支援の負担額を県が補助しています

★★★★★
**全国
トップクラスの
補助内容！**

Supporting Corporates

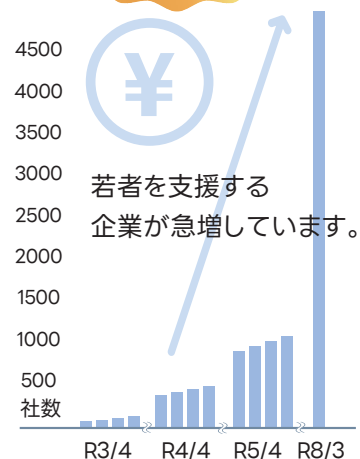
★★★★★

年間12万円の返還を支援している企業の例



進学率の上昇や学費の値上げにより、現在では新社会人の半数以上が、進学時に借りた奨学金の返還義務を抱えており、その返還負担は深刻な社会課題となっています。こうした中、奨学金返還を支援する企業の取組が全国的に広がりを見せています。

長野県は、奨学金返還費用のうち年間12万円を上限に全額を補助する制度を実施しています。企業がこの制度を活用することで、若年層の経済的不安を和らげるとともに、「奨学金返還を支援する企業」として魅力を高め、就活生や若年層から「選ばれる」企業づくりにつなげることができます。奨学金返還支援制度の導入と県補助制度のご活用をご検討ください。



■日本学生支援機構の返還利用企業の推移

詳細・申請書等はウェブサイトをご覧ください。 **シュウカツ/NAGANO**

<https://www.shukatsu-nagano.jp/scholarship>



長野県の補助 他の支援（補助金・助成金等）制度との併用が可能です。

補助対象企業

長野県に
本社等

資本金
10億円
未満

県内に本社等を置く資本金10億円未満の
中小企業、NPO、社会福祉法人、公益法人等

就業規則
社内規定等

奨学金返還支援制度を設けている

県「職場いきいきアドバンスカンパニー」に
1コース以上認証されている

国の認定制度「くるみん」「えるぼし」「ユース
エール」を取得の場合、実績報告の時点におい
て、「職場いきいきアドバンスカンパニー」を取
得することを前提に申込みが可能です。

- 同一の大企業又はその支配下にある企業が発行済株式の
総数又は出資価額の総額の2分の1以上を保有していない
- 大企業の役員又は職員を兼ねる者が役員の総数の2分の
1以上を占めていない
- 国又は地方公共団体が補助事業者の発行済株式の総数
又は出資価額の総額の2分の1以上を保有していない
- 国又は地方公共団体の職員を兼ねる者が役員の総数の2
分の1以上を占めていない
- 雇用保険の適用事業主である
- 県税の未納がない
- 事業分野が、日本標準産業分類の大分類「公務」に属さない
- 事業分野が、性風俗関連営業・接待を伴う飲食店等営業
若しくはこれらの一部を受託する営業を行っていない
- 事業分野が公序良俗に反さない
- 暴力団との関わりがない
- 申請日から過去3年間に労働関係法令その他の法令に係
る重大な違反をしていない

補助内容

- 対象経費 従業員の奨学金返還を代理して、企業が学生支援機構に対し直接返還す
るか、企業が奨学金返還費用を対象従業員に給付した額
- 補助割合 10分の10以内 ●上限額 12万円（支援対象従業員1人あたり・年額）
- 上限人数 3人（1社あたり・各年度）

【次に該当する場合は5人（1社あたり・各年度）】

いずれか1つ取得

各認証を2つ以上取得



もしくは

例1



例2



アドバンスプラス プラチナくるみん プラチナえるぼし

- 補助期間 入社した年度を含め5会計年度（支援対象従業員1人あたり）

例：一人に対して12万円／年の代理返還を行った場合



例：毎年3名が対象となり、交付申請を行った場合の補助金額

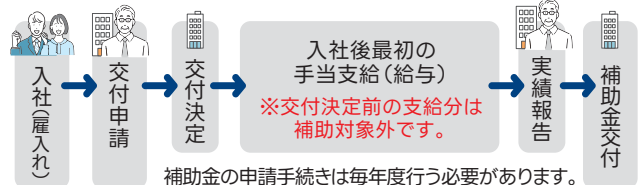
初年度	2年目	3年目	4年目	5年目
36万円	36万円	36万円	36万円	36万円
計36万円	36万円	36万円	36万円	36万円
	計72万円	36万円	36万円	36万円
		計108万円	36万円	36万円
			計144万円	36万円
				計180万円

対象従業員

- 対象企業が返還支援制度を創設後、入社した者（中途入社者を含む）
- 雇用期間の定めがないことまたは申請年度内に雇用期間の定めのない従業員への登用が
確定していること

お手続きの 流れ

入社（雇入れ）後に
申請手続きを
お願いいたします。



市町村の補助

支援対象が企業が個人であるか
など条件等詳細は各市町村の奨
学金返還支援担当課へお問い合
わせください。

奨学金返還支援を実施している長野県内市町村 令和8年4月1日現在

長野市／松本市／上田市／岡谷市／飯田市／諏訪市／須坂市／小諸市／伊那市／駒ヶ根市／大町市／飯山市
塩尻市／佐久市／千曲市／安曇野市／中野市／小海町／南相木村／北相木村／佐久穂町／立科町／下諏訪町
富士見町／辰野町／箕輪町／飯島町／南箕輪村／中川村／宮田村／松川町／阿南町／阿智村／下條村／売木村
天龍村／泰阜村／喬木村／豊丘村／大鹿村／上松町／南木曽町／王滝村／大桑村／木曽町／生坂村／白馬村
小谷村／山ノ内町／木島平村／信濃町／飯綱町／高山村／川上村／南牧村

他の支援（補助金・助成金等）制度の手続きの流れ



※詳細は各市町村へご確認ください。

制度導入を無料で サポートしています

奨学金返還支援制度の導入及び県補助金
申請に関するアドバイスをはじめ、「職場いき
いきアドバンスカンパニー」認証の申請支援、
各種制度の導入事例のご紹介など、専門のア
ドバイザーがサポートします。
お気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ先

0120-640-234
平日9時～17時

syokuba@ecure.co.jp

次の項目を記載しお送りください。
法人名／名前／連絡先／支援・相談の内容

E-CURE
Human Resources Consulting イーキュア

令和8年度 選ばれる職場づくり推進事業
令和8年度「奨学金返還支援制度導入企業サポート事業」に関するPR事業受託事業者

長野県公式LINE

県民の皆様の生
活に役立つ県から
のさまざまなお知
らせを受け取るこ
とができます！



働くみんなに、
大きな安心。

中退共は、1959年の設立以来、120万社以上の中小企業に
ご利用いただいている国の退職金制度です。

中退共

CHU 小企業 退 職金 TAI 共 済制度 KYO

安心
確実な退職金支払
安心の資産運用

有利
掛金は全額非課税
掛金の一部を国が助成

簡単
外部積立型で管理が簡単
退職金試算額もお知らせ

(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部
〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1
TEL.03-6907-1234



詳しくは
ホームページをご覧ください。

建設現場労働者のための退職金制度

建退共

K E N T A I K Y O

建設業退職金共済制度は、建設業界のために、国がつくった退職金制度です。

国の制度で
安全確実

退職金は
**企業間で
通算**

掛金が
一部免除

掛金は
損金扱い

経営事項審査で
加点点評価

オンラインで
**手続き
簡単**

(独)勤労者退職金共済機構
建設業退職金共済事業本部

TEL 03-6731-2866
詳しくはこちら▶ [建退共](#) 