

長野県就業促進・働き方改革戦略会議 「当面の取組方針」について【概要版】

産業労働部労働雇用課

1 会議の目的

長野県内のあらゆる分野で人手不足が喫緊の課題となっており、就業促進、人材育成、働きやすい就業環境の整備を産学官労が連携して、具体的な取組を実施する

2 会議の構成団体

経済団体、労働団体、長野労働局、県、他

3 取組方針の考え方

＜会議が実施する取組の3本の柱＞

就業促進	学生、UIJ ターン移住者、女性、障がい者、高齢者等雇用対策を促進
------	-----------------------------------

人材育成	AI・IoT 人材の育成、未就業者のリカレント教育の拡大
------	------------------------------

働き方改革	労働時間の縮減、有給休暇取得など働きやすい労働環境を推進
-------	------------------------------

それぞれの取組を並行して行うことが重要であり、行政だけではなく、会議の各構成団体が主体となり、協働しながら速やかに取組みを開始する。

なお、人材確保は中長期的な観点での取組も必要であるため、来年度、教育・人づくりや若者が定着したくなるまちづくり等を含む課題についても、検討する。

4 当面の取組方針の概要

(1) 就業促進

若者（新規学卒者等）

課題

大学進学者のうち約8割(約8,000人)が県外に進学する一方で、県内企業へのUターン就職率は4割弱と進学を契機に人口が県外に多く流出している。

めざす姿(目標)

Uターン就職率を向上させる【39.5%(2018.3卒) ⇒ 45.0%(2021.3卒)】

※長野県労働雇用課調査

当面の取組

- Uターン就職を検討する学生に“魅力ある企業情報”を発信
- インターンシップを推進する産学官連携の新組織を設立
- インターンシップ実施企業の倍増
- 給与水準引き上げと働き方改革の必要性を経営者へ発信

UJターン移住者（プロ・高度人材含む）

課題

少子化の進展に加え、東京圏への人口一極集中により、長野県を含む地方の生産年齢人口の減少が加速度的に進行しており、県内企業で働く人材が不足している。

また、移住先として高く評価される一方で、長野県での暮らしや仕事の魅力・情報が十分に伝わっているか懸念される。

めざす姿(目標)

単年度の移住者数※2,800名(2021年度末)

※単年度で、市町村窓口等で把握した県外から県内に移住した人の数(長野県調査)

当面の取組

- 移住希望者が“地域と企業を同時に知る機会”を官民連携で創出
- 県外在住の若い世代に長野県での「暮らし・仕事」の魅力を発信
- マッチングサイトを新設し、移住希望者に県内企業の求人情報や強みを発信
- 地域と移住者をつなぎ、地域への定着、地域内の交流を支援

女性

課題

出産・子育て・介護などの制約により、女性が働き続けることが困難となっている。

子どもの預け先確保の困難など、家庭と仕事の両立への支障や就業ブランクによる不安など、再就職のハードルが高く、なかなか就業につながっていない。

また、女性がキャリアアップしながら働き続けるための企業による人材育成や管理職登用が進んでいない。

めざす姿(目標)

女性の就業率(生産年齢人口)の上昇【全国7位(2015年:68.5%)⇒全国5位(2020年)】

※国勢調査

短時間正社員制度の導入企業割合を引き上げる【21.4%(2018年)⇒29.0%(2020年(政府目標と同値))】

※長野県労働環境等実態調査

女性の管理職割合を引き上げる【12.2%(2014年)⇒16.0%(2022年)】

※長野県調査

当面の取組

- 企業に女性が活躍できる多様な働き方制度の導入を支援
- 仕事と育児の両立をかなえるこどもの預け先（特に3歳未満児）を確保
- 保育所等の設置状況などの情報をホームページで一元的に提供
- プロジェクト型ワークの取組団体をネットワーク化し、マネジメントする人材を育成
- 女性の就業を促進する就業相談、短期インターンシップなどの支援を実施
- 女性がキャリアアップできる体制の構築、女性の管理職登用を促進させる
- 子育てで離職した女性を対象にキャリアチェンジのきっかけづくりの場を設定

障がい者

課題

法定雇用率達成企業は、60.9%(2017年)に留まり、未達成企業の半数以上は、1人も障がい者を雇用していない。また、2018年4月から障がい者雇用状況報告の義務がある企業が拡大(従業員50人以上→45.5人以上)したため、達成率の低下が見込まれる。

めざす姿(目標)

障害者雇用率達成企業割合の上昇【55%(2018年(見込))⇒60%(2020年)】

※厚生労働省「障害者雇用状況」

当面の取組

- 企業向けに障がい者雇用を知り、不安を払拭するセミナーを開催
- 新たに障がい者の就業現場を知る企業向け職場見学会を開催
- 労働局と就労支援機関などのチーム支援により企業ニーズや障がい特性にマッチした雇用を促進
- 新たに職場実習(障がい者の就業体験)への参加に繋げるワークフェアを開催
- 障がい者の農業分野への就労を支援
- 法人事業税の軽減税率の拡充と企業への周知

高齢者

課題

就業を希望する高齢者の約8割が求職活動をしておらず、また、求職活動をしていても就職率が必ずしも高くない状況にあることから、意欲があるのに就業していない高齢者の就業促進による自己実現と人手不足の解消が求められる。

めざす姿(目標)

高齢者の就業率を上げるとともに全国1位を維持(2015年28.7%) ※国勢調査

当面の取組

- 定年後のキャリア設計研修機会の増加を推進
- 従業員のキャリア形成促進ため企業にセルフ・キャリアドックを周知
- 公開講座の開講と高齢者の就業ニーズをくみ取った求人募集の掘り起こしを実施
- 高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入事例を収集し企業に提案
- 求職者と企業が事前に相互理解を深めるための職場体験の場を提供

外国人

今後、外国人労働者の増加が見込まれることから、適正な労働条件の確保や企業の受入体制の整備等とともに、医療、教育などの生活支援を含め、地域社会が温かく受け入れ、共生社会を実現するという課題に対処しつつ、外国人材の活躍により、本県産業の発展につなげることが重要。

県では来年度、外国人材の受入れに関する対応の方針を策定する予定であり、この検討も踏まえた上、戦略会議としての取組方針を策定することとする。

(2) 人材育成

課題

深刻な人手不足の下、企業の多くが人材育成の課題を抱えており(特に中小企業)、現状のまま推移すれば、将来、本県産業の持続・発展が困難となる。

※企業アンケート結果(2017 厚生労働省調べ)・・・指導者不足 54.2%、時間不足 49.5%

めざす姿(目標)

県民のライフステージに応じた人材育成の機会が提供されている

当面の取組

- AI・IoT など、時代の要請や企業ニーズに応じた Off-JT (外部研修) を実施
- 未就業者等に対するリカレント教育(特に人手不足分野や成長期待分野)の提供を増やし、広く周知

(3) 働き方改革

課題

総実労働時間が全国平均より長く、年次有給休暇の取得率は5割程度に留まるなど、県内企業の働き方改革の推進が必要であり、様々な人材の就業を促進する観点からも一層の取組が求められる。

めざす姿(目標)

一般労働者(パートタイム労働者を除く常用労働者)の総実労働時間を減らす

※毎月勤労統計調査 (2,014.8 時間(2018 年))

常用労働者(パートタイム労働者含む)の年次有給休暇の平均取得率を引き上げる

【53.0%(2017 年)⇒70%以上(2020 年(政府目標と同値))] ※長野県労働環境等実態調査

短時間正社員制度の導入企業割合を引き上げる【21.4%(2018 年)⇒29.0%(2020 年(政府目標と同値))] ※長野県労働環境等実態調査

当面の取組

- 労働基準法など働き方改革関連法等の法令遵守の推進
 - 企業に働き方改革を支援する機関の利用を促進
 - 時間外・休日労働の減少に向けた取組を個別企業へ継続的に働きかけ
 - 年次有給休暇の取得促進に向けた制度導入や取得目標の設定を働きかけ
 - 正規・非正規労働者間の均衡な待遇となる取組を推進
 - 多様な働き方制度の導入を関係機関が一体的となって促進
- ※ 働き方改革を一層推進するため、構成団体による「共同宣言」を行う

【別編】産業・業種別 施策

戦略会議では、就業促進や働き方改革の全般を推進する会議のほか、6つの産業分野別会議(福祉・介護、ものづくり・サービス、観光、農業、林業、建設)を設置し、各分野の業界団体など関係者を構成メンバーにお願いし、分野に特有な課題等を踏まえた具体的な施策についてご議論をいただきました。

各産業分野および人材不足が深刻な保育士について、重要な施策をとりまとめました。今後、会議の構成団体や関係機関が連携しながら取り組んでまいります。

※内容は「詳細版」をご覧ください