

# 長野県就業促進・働き方改革 アクションプラン

令和2年（2020年）3月  
長野県就業促進・働き方改革戦略会議

## 目次

### 施策分野別のアクションプラン

1	就業促進		
(1)	若者	.....	1
(2)	障がい者	.....	3
(3)	高齢者	.....	5
2	女性活躍	.....	7
3	人材育成	.....	9
4	働き方改革	.....	11

### 産業分野別のアクションプラン

1	介護・福祉	.....	15
2	ものづくり	.....	16
3	サービス	.....	18
4	観光	.....	20
5	農業	.....	21
6	林業	.....	23
7	建設	.....	25

### 外国人材の円滑かつ適正な受入れに関するアクションプラン

1	人材の円滑かつ適正な受入れの推進	.....	27
2	外国人材の適切な雇用管理・労働条件等の確保	.....	27
3	外国人留学生の県内就職促進	.....	28
4	職場や地域における日本語教育の支援	.....	28
5	職場内共生の推進	.....	29
6	多文化意識の醸成	.....	29
7	外国人材が暮らしやすい地域づくり	.....	29

## 施策分野別のアクションプラン

### (1) 若者

#### 取組の方向性1 県内で働きたいと思う企業を若者が知るための取組み

##### Uターン就職を検討する学生に多くの“魅力ある企業情報”を発信

- 地域企業と密着した経済団体、ハローワーク、市町村等と県が連携し、企業へ就活支援ポータルサイト「シューカツ NAGANO」への情報掲載を働きかける。
- 県、経営者協会、連合長野が共同編集する「はたらく若者ハンドブック」、県内企業で働く若手社員を紹介する「シューカツ NAGANO 応援隊」の冊子を発行し、長野県で働く魅力を発信する。

##### インターンシップを推進・実施企業の倍増

- 県と地域の経済団体等が協働し、県内企業を対象にしたインターンシップのノウハウを学べる勉強会を開催するなどして、県内に質の高いインターンシップの場を拡大させる。
- 産学官労が連携して、学生の県内インターンシップの機会を拡大させるための体制の充実を図る。

##### 地域企業の情報に触れる機会、交流する機会の創設

- 小・中学生や進学希望の高校生も対象とした地域企業を知るための取組みを全県で実施するため、企業、経済団体、市町村等の関係組織を巻き込んだ体制を、広域単位で構築する。

#### 取組の方向性2 若者が働きたいと思う魅力的な企業を増やす取組み

##### 若者の処遇の改善と働き方改革の必要性を経営者へ発信

- 関係団体が連携して、学卒者・移住者の獲得や若年人材の定着には、生産性向上を踏まえた給与水準の引き上げなどの処遇の改善や若者が働きやすい労働環境を整備する必要があることを発信する。

##### マッチングサイトで移住希望者に県内企業の求人情報や強みを発信

- 国・県・市町村が移住希望者に移住・就業支援助成金を支給し、移住を後押しする。
- 労働局は、移住・就業支援助成金の支給を受けた移住者を雇い入れた事業主に対して中途採用等支援助成金（U I Jターンコース）を支給し、移住希望者の雇用を促進する。

##### 企業の魅力を伝えるための情報発信力の向上を支援

- 県・経済団体は、YouTube など動画共有サービスを利用した企業情報等の発信を企業に働きかける。
- 県・経済団体は、企業の情報発信力の向上に資するセミナーを新たに実施する。

#### 取組の方向性3 若者にとって魅力的なまちづくり、地域づくり

##### 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する

- 市町村や移住コンシェルジュ、定住アドバイザー（仮称）が移住前から相談に応じ、移住後も地域コミュニティと移住者を繋げ、地域への定着を支援する。

### 若者の意見を取り入れた街づくり

- UDC（アーバンデザインセンター：行政や地域で活動する方々が連携し、都市デザインの専門家が支援を行う新たな形のまちづくり組織）と市町村が連携して、若者を惹きつける魅力的な街づくりを進めていく。
- 元気づくり支援金等の活用により、若者にとって魅力的な街づくりについて考える機会を創出する。

## 取組の方向性 4 社会人を含めた比較的若い世代の県内移住を図るための取組み

### 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

- 経済団体、労働局、県が協働して、暮らしと仕事をセットで発信する企業説明会や産業分野・職業別セミナーを実施する。
- 経済団体、労働局、県、労働団体が協働して、県内での暮らしと仕事の良さが実感できるよう、県内で活躍する同世代との交流会を県外で開催する。
- 県が開設するマッチングサイトに経済団体、金融機関、県が連携して、求人情報を掲載する。

## 取組の方向性 5 就職氷河期世代への支援

### 就職氷河期世代を支援するプラットフォームの構築

- 県、労働局、経済団体、労働団体等の関係機関が連携し、就職氷河期世代等への支援に係る課題やニーズについての認識を共有し、今後の支援策等について意見交換する場を設け、支援対象者の就職・社会参加を実現する。

### 専門の相談員による就職氷河期世代等の就労支援を充実

- ジョブカフェやサポステにおいて、正規雇用化を求める就職氷河期世代等の一人ひとりの課題に対応するため、専門の相談員による社会人基礎力向上のためのマンツーマン研修や個別相談によるフォローアップを行う。
- 氷河期世代等の就労支援については、長野・松本の両ハローワークに専門相談窓口を設置し、県内各ハローワークにおいても一人ひとりの課題解決のための支援を行う。

## 達成指標

指標名	現状	目標	備考
Uターン就職率の向上	35.3% (2019年3卒)	45.0% (2021年3月卒)	
単年度の移住者数	2,315名 (2018年度末)	2,900名 (2022年度末)	
シューカツ NAGANO 掲載企業	約360社 (2019年12月末)	1,000社 (2022年3月末)	
県のインターンシップ事業参加企業数	延べ約300社 (2019年度)	延べ400社 (2021年3月末)	

## (2) 障がい者

### 取組の方向性1 共に働く人材としての障がい者理解を促進する取組み

#### 障がい者雇用に取り組む企業を増やす

- 労働局、県、経済団体が関係団体と連携し、障がい者雇用に困難を感じている企業に対し、障がい者理解を深めるため、セミナーや研修会、企業見学会の機会を充実させる。

#### 障がい者理解の気運を社会に醸成

- 優良事業所、優秀勤労障がい者の表彰を行うとともに、優れた企業の取組みを発信する。
- 労働局や県において、積極的に障がい者雇用に取り組む企業の認証・認定を進める。
- 障がい者の働く力を高めるとともに、その能力を広く周知するため、アビリンピックや特別支援学校技能検定を推進していく。

### 取組の方向性2 障がい者の特性や希望に沿った就業支援体制の充実

#### 関係機関と連携したチーム支援の実施

- 支援を希望する障がい者に対して、労働局、県、就労支援機関等が就労支援のためのチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う。
- 長野県自立支援協議会及び圏域の自立支援協議会等を通じて当事者や支援現場におけるニーズの汲み取りに努めるとともに、地域の実情に応じた取組を後押ししていく。

#### 福祉就労から一般就労への橋渡しの促進

- 企業、障がい者、就労支援機関、福祉事業所を相互に結ぶワークフェアを開催する。
- 一般就労を希望する福祉施設利用者の雇用を促進するため、福祉施設と企業の交流を支援する。
- 定着や就労に困難を抱える方が、就労に必要な知識や能力の向上のために、支援機関や障がい福祉サービスを利用することを促進する。

#### 障がい者の能力を活かす就労支援

- 適性や能力を活かすマッチングを行うため、希望に沿った求人開拓をするとともに、支援機関が連携して、職場実習や訓練の実施を促進する。
- 関係機関が連携し、身近な地域の単位での企業と障がい者の就職面接会を開催する。

#### 障がい者の農業分野への就労を支援

- 県が農業就労チャレンジコーディネーターを配置して、障がい者の特性に応じて農業法人等への雇用をマッチングし、就農を支援する。

### 取組の方向性3 企業の受け入れ態勢の整備と定着支援

#### 雇用される障がい者を支える企業人材の育成

- 労働局が実施しているしごとサポーター養成講座の受講の促進及びジョブコーチ、障害者職業生活相談員資格の取得を促進する。
- 関係機関が連携し、障がい者雇用に取り組む企業が情報交換をする機会を創出する。

#### 多様な働き方の普及

- テレワークや短時間労働などの多様な働き方の普及を図る。
- 作業の細分化、標準化による仕事の切り出しや作業支援機器の利用の普及を図る。

#### 達成指標

指標名	現状	目標	備考
法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数	6,769人 (2019年6月1日)	7,599人 (2023年6月1日)	長野県障がい者プラン 2018
法定雇用率達成民間企業割合	58.1% (2019年6月1日)	1人不足企業の解消 (2030年)	
福祉施設から一般就労への移行者	262人 (2016年)	399人 (2020年)	第5期障害福祉計画数 値目標 (2020年第6期計画策定)

### (3) 高齢者

#### 取組の方向性 1 高齢者の就労ニーズを踏まえた働ける場の提供

##### 高齢者の多様な就労ニーズに応じた働く場の確保

- 県は、シニア大学を通じて高齢者の働き方についてのニーズ調査を行い、関係機関へ調査結果を提供し、多様なニーズに応じた働く場を確保する。
- 県と労働局は、シルバー人材センターにおいて、高齢者の多様な働き場所を開拓する取組みを支援する。

##### 定年退職後の新たな就業・起業等の促進

- 労働局は、企業に対し特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）等の活用により、高齢者の雇用を促進する。
- 労働局は、中途採用等支援助成金（生涯現役支援コース）の活用により、高齢者自らの起業により雇用機会の創出を促進する。
- 県は、一定の要件の元で県内の地域課題に対して社会的事業で起業する高齢者についても、ソーシャル・ビジネス創業支援金を支給し、起業を促進する。
- 県は、シニア大学の講座を通じて、高齢者のキャリアチェンジによる就業機会の確保を図る。

#### 取組の方向性 2 高齢者の就労意欲の向上

##### 定年退職後のキャリア設計研修等の機会の増加を推進

- 定年退職後のセカンドキャリアを早めに考えるきっかけを作る「キャリア設計研修」の必要性について、経済団体や労働団体が企業に対し周知・開催を呼びかける。
- 広く企業が「セルフ・キャリアドック」について知るために、労働局・県・経済団体・労働団体が連携して広報・周知を行う。  
※セルフ・キャリアドックとは、定期的なキャリアコンサルティングとキャリア研修などを組み合わせて行う、従業員のキャリア形成を促進・支援することを目的とした総合的な仕組みのこと
- 県は、シニア大学において、キャリアチェンジについて学ぶ機会を提供する。

##### 求職者と企業が事前に相互理解を深めるための職場見学・職場体験の場を提供

- 労働局において、就業意欲が高い高齢求職者に対し職場見学・職場体験の場を提供するとともに、県及び経済団体は協力して求職者と企業が事前に相互理解を深める機会の場について周知を進める。

#### 取組の方向性 3 多様な働き方の導入と 70 歳までの就業機会の確保

##### 高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入事例の提供

- 県と経済団体は、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入事例について企業に対し情報提供し実施を働きかける。
- 労働局において、高齢者が安心して安全に働くことができるように、「高年齢労働者の労働災害の防止のためのガイドライン」（仮称）の周知等を図る。

### 70歳までの就業機会の確保に取り組む企業への支援

- 県と労働局は、60歳前半層の処遇の改善を進めるため65歳以上の定年の引上げや65歳を超える雇用継続に取り組む企業への相談等による支援を実施する。
- 県は、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、企業に対し70歳までの就業機会の確保に取り組む企業のノウハウや先進事例の提供に努める。
- 県と経済団体は、70歳までの就業機会確保への努力義務が法制化された場合は、企業に対し情報を周知するとともに、県は、就業機会の確保に取り組む企業に対する助成制度について拡充するよう国に要望する。
- 県は、高齢者が活躍する先進的な企業を認証する制度を創設する。

### 達成指標

指標名	現状	目標	備考
高齢者の有業率の向上	65～69歳 53.7% 70～74歳 38.6% (2017年)	65～69歳 73.8% 70～74歳 53.7% (2030年)	2017年「就業構造基本調査」(総務省)による60～64歳の就業率73.8%



## 2 女性活躍

### 取組の方向性1 働きやすさの実現

～多様な働き方の導入と仕事と家庭の両立を支える社会づくり～

#### 仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の導入を支援

○ 労働局、働き方改革推進支援センターから派遣する専門家や、県の職場環境改善アドバイザーが、商工会議所、商工会の経営指導員及び中央会の巡回指導員とともに共同訪問を実施し、多様な働き方制度導入に対する支援を実施するとともに、国の「くるみん認定」、県の「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の企業拡大に向けた働きかけを行う。

#### 男性の積極的な家事・育児参画の促進と働き方の見直し

○ 労働局、県、経済団体等により男性へ家事や育児の参画を促す機運醸成のためのセミナーを開催する。  
○ 県、経済団体が連携し、企業等に対し、総実労働時間の削減につながる取組の周知・啓発を図る。

#### 働くことへの不安の払拭や希望に応じたきめ細かな就業支援

○ 労働局、県が連携し、身近な場所での就業相談、再就職にあたっての心構えや面接対策等のセミナーの開催等により、再就職を希望する女性の背中を押し、最初の一步を踏み出すための支援を実施する。  
○ 県は、仕事と家庭との両立や離職のブランクによる不安を取り除くための短期インターンシップを実施するとともに、経済団体から企業に対しインターンシップの受け入れ企業拡大のための働きかけを行う。  
○ 県下4ヵ所のハローワークマザーズコーナー等において保育等関連情報を提供する。

#### 仕事と子育ての両立をかなえる子どもの預け先への支援

○ 県は市町村と連携し、3歳未満児の受け皿となる地域型保育事業を新たに開設する事業者に対し、必要な施設整備に係る経費を一部助成する。  
○ 企業主導型保育所の設置を支援するため、県及び市町村は、設置を検討している事業者に対して設置に必要な基準、区域等に関する相談・助言等を行う。  
○ 経済団体、市町村及び関係機関は連携し、工業団地内等における複数企業による子どもの預け先の検討の機会を設ける。  
○ 県、市町村及び企業等は連携し、仕事と子育ての両立を支えるため、従来の仕組みに捉われない柔軟な対応策を検討する機会を設ける。

### 取組の方向性2 働きがいの実現

～誰もが活躍できる職場づくりと女性のエンパワーメントの推進～

#### 女性のキャリア形成の促進

○ 労働局、県、経済団体等が連携し、企業の経営層や管理職を対象にジェンダーバイアスの払拭などを目的とするセミナーを開催する。

- 県内企業の人事労務担当者等が情報共有及び事例研究を行う場を設け、好事例の発信につなげる。
- 県は、ライフイベントを経ても就業を継続する意識を醸成するための講座やロールモデルとの交流会を含めた男女共に参加できるイベントを開催する。

### 女性自身の多様な生き方（働き方）の実現につながる学びの充実

- 県は、中小企業で働く女性のキャリア形成を目的とする研修参加経費の一部を助成する。
- 県は、将来への不安解消やモチベーションの向上を図りたい女性を対象にライフスタイルデザインを学ぶ講座を開催する。
- 県は労働局と連携して、子育てにより離職した女性等をターゲットとした、学び直しやキャリアチェンジの動機づけのための講座等を実施するとともに、再就職に向けた職業訓練の充実を図る。
- 県は関係機関と連携して、従来男性が多い業種や職種で活躍する女性や、女性の職域拡大に取り組む企業を紹介するイベントを開催するなど、様々な業種や職種を知る機会を設ける。

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定をはじめ、働き方改革の推進に積極的な事業主をモデル事業主として募り、企業が自社における課題を的確に把握した上での計画の策定等について、労働局、県、経済団体等が連携して支援を行う。
- モデル事業主の取組状況を広く紹介することにより、他の事業主や県民に対する取組の機運の向上を図るとともに、各種支援活用の促進を図る。

### キャリア中断への対応や非正規雇用労働者の正規雇用への転換促進・処遇改善のための企業の取組を促進

- 労働局、県により再雇用制度の制度導入や国の助成金の活用を働きかける。
- 労働局、働き方改革推進支援センターから派遣する専門家及び商工会議所、商工会の経営指導員が連携して企業訪問し、雇用の安定や国の取組手順書等を使って正規・非正規労働者間の均衡な待遇を企業に促す。
- 労働局は関係団体と連携して、パートタイム・有期雇用労働法（同一労働・同一賃金）の法改正に合わせた周知啓発や身近な事例紹介を実施する。

### 達成指標

指標名	現状	目標	備考
女性の就業率	国勢調査 全国第7位 (68.5%) (2015年)	国勢調査 全国第5位 (2020年)	国勢調査(2020.10) 結果は2022年春頃判明
女性の管理職割合	13.5% (2015年)	15.0% (2020年)	国勢調査(第4次長野県 男女共同参画計画)
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	2,014.8時間 (2018年)	減	(働き方改革再掲)

### 3 人材育成

#### 取組の方向性1 本県産業の将来を担う専門人材の育成

##### 信州 IT バレー構想を支える人材育成

- IT 人材の育成を進めるため、県工科短期大学校で実施している学習内容の充実を検討するほか、大学・専門学校等による IT 人材育成のための講座の開催を支援する。
- 県は、企業内の IT 化を推進する人材を育成するための講習会を新たに開催する。

##### 高等教育機関等と連携した人材育成の推進

- 県は、今後成長が期待される産業分野における専門人材を育成するため、信州大学大学院による航空機システムに関する講座の運営や、医療機器開発人材を育成する講座の受講を支援する。
- 県は、企業のニーズや最新の知識・技術等を反映した職業人材の育成のため、職業実践専門課程を持つ専門学校に対しての助成支援を強化する。

#### 取組の方向性2 リカレント・スキルアップ教育の推進

##### 社会人向けの人材育成コースの開設や受講を促進

- 大学や専門学校、経済団体、労働団体等からなる「産業人材育成支援ネットワーク」を通じ、大学、専門学校等と経済団体の連携を深め、企業の求める専門人材を把握し、ニーズに応じた講座の開催を働きかける。
- 県は、専門学校等に委託し、観光人材などの人手不足分野のほか、栄養士等の資格取得に向けた講座を開設し、労働局と連携して、求職者に対し、さらなるリカレント教育の充実を図る。
- 県は、労働局と連携して、子育てによる離職者等をターゲットに、学び直しの動機付けやリカレント教育の場の周知を行うとともに、再就職に向けた職業訓練コースの充実を図る。
- 県及び労働局は、市町村等とともに、専門学校等が開設した社会人向けコースや活用できる公的支援制度等の情報発信を強化するとともに、経済団体、労働団体等と連携して専門学校等に対して、コースの新設等を働きかける。

##### 企業内の人材育成を支援

- 「産業人材育成支援ネットワーク」を通じ、企業研修へ専門学校等の講師を派遣するシステムや企業間の相互人材派遣・研修システムの構築を検討するなど、さらなるスキルアップ教育の充実を図る。
- 県、労働局、経済団体等が連携し、働きながら学び直し・学び直しに取り組める環境整備や一人ひとりのスキルアップ意欲の向上を図るため、企業に対し、専門学校等への従業員短期派遣制度の構築、求める従業員像を明示したキャリアパスの作成などを働きかける。

### 取組の方向性3 将来を担う世代の郷就につながるキャリア教育の推進

#### 地域企業等の情報に触れる機会、交流する機会の創設

- 児童・生徒段階から、職業観や職業能力、地域産業についての関心を高めるため、県は市町村や企業と連携して学校内外における職業体験機会の充実を図るとともに、地域企業や専門学校等の魅力についての情報発信を強化する。
- 小・中学生や進学希望の高校生も対象とした地域企業を知るための取組を全県で実施するため、企業、経済団体、市町村等の関係組織を巻き込んだ体制の構築を広域単位で進める（再掲）。

#### 達成指標

指標名	現状	目標	備考
企業内 IT 人材講習受講者数	—	100 名 (2020 年度)	2020 年度新規事業
リカレント教育への誘導に向けたセミナー受講者数	99 名 (2019 年度実績)	150 名 (2020 年度)	
ジョブキッズしんしゅう参加者数	765 名 (2019 年度実績)	1,000 名 (2020 年度)	

## 4 働き方改革

### 取組の方向性 1 関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透

#### 働き方改革関連法、労働施策総合推進法等（ワークルールを含む。）の遵守の推進

- 中小企業団体中央会（以下、中央会）が労働局から委託を受けて運営する「働き方改革推進支援センター」から派遣する専門家と商工会議所、商工会の経営指導員及び中央会の巡回指導員が会員企業・組合を訪問する際に、経済団体・労働団体が作成する「働き方改革関連法チェックリスト」を活用し、法令の理解と遵守を働きかける。
- 労働局は、県・経済団体等へ働き方改革（ハラスメント防止を含む。）に係る情報提供を行い、県・経済団体は、セミナー・相談会の開催、会報やパンフ・チラシの配布等により、企業へ周知を図る。

#### 企業の働き方改革の支援

- 中央会が委託を受けて運営する「働き方改革推進支援センター」、働き方・休み方改善コンサルタント（労働局）が中心となり、県内企業へ働き方改革を促進する。
- 商工会議所、商工会の経営指導員及び中央会の巡回指導員の会員企業・組合訪問、相談窓口の設置などにより、支援機関の利用を助言する。
- 経済団体は、会報等により、支援機関、相談窓口のPRを行う。
- 労働局、県、経済団体が連携し、働き方改革に資する先進的な取組の事例を他の企業の参考とするため、WEBサイト等で情報発信する。また、生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度等の整備に係る助成制度をはじめ、企業の働き方改革推進に必要な情報発信を行う。

#### 多様な働き方制度の導入等を関係機関が一体となって促進

- 関係機関が連携し、「令和元年信州『働き方改革』共同宣言」を企業に周知し、働き方改革の浸透を図る。
- 中央会が委託を受けて運営する「働き方改革推進支援センター」から派遣する専門家や労働局の働き方・休み方改善コンサルタント、県の職場環境改善アドバイザー、商工会議所・商工会の経営指導員及び中央会の巡回指導員が連携して企業・組合を中心に訪問する等により、短時間正社員制度等多様な働き方制度の導入企業の事例と効果への企業の理解を促進する。

#### 企業内における労使協議の場の確保

- 労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえた働き方改革を職場ごとに円滑に進めるため、県、労働局、経済団体が連携して、働き方改革に関する労使協議を促進する。

#### <個別課題への対応>

#### 時間外・休日労働の縮減に向けた取組の継続的な働きかけ

- 労働時間等設定改善法に基づく指針（労働時間等見直しガイドライン）の周知徹底を図り、時間外・休日労働の減少を促進する。
- 各経済団体の主導のもと、一定規模以上の会員企業において、国の働き方・休み方改善指標を用いた自己診断を実施するとともに、働き方改革支援ハンドブック等を活用した企業の取組を促進する。
- 適正な 36 協定の締結について、労働基準監督署が企業を指導するとともに、経済団体、労働団体、労働局、県が連携して周知や呼びかけを行う。

### 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

- 労働局・県・経済団体・労働団体が連携して、労働基準法改正による有給休暇取得日の指定の義務付けの内容と、企業において必要な対応を周知する。
- 年次有給休暇の取得促進に向け、以下の取組について現状や取組の進捗状況を各経済団体において調査し、個別企業に対する制度の導入・活用の働きかけを実施する。
  - ① 半日単位又は時間単位の年次有給休暇制度の導入
  - ② 計画的付与を含む年次有給休暇の時季指定や取得目標を設定

### 正規・非正規労働者間の均等・均衡な待遇の確保のための取組を推進

- 労働局、中央会が委託を受けて運営する「働き方改革推進支援センター」から派遣する専門家及び商工会議所、商工会の経営指導員が連携して企業を訪問し、雇用の安定や国の取組手順書等を使って正規・非正規労働者間の均衡な待遇を企業に促す。

## 取組の方向性2 働き方改革の実現に向けた労働生産性の向上に対する支援

### 経営改善等の相談・指導、研修

- 商工会議所と商工会の経営指導員が企業を巡回し、働き方改革に資する経営や業務の改善等の指導、助言を行う。
- 労働局、中小企業振興センター等の専門人材による相談・助言、企業訪問により、経営等の効率化の取組を支援する。
- 経営団体が連携して経営者向けの経営セミナー等を開催するとともに、県による総務・人事担当者向けの意見交換会を実施し、企業が他社のノウハウから学ぶ機会を設ける。
- 県は、中小企業振興センター等が行う業務の共同実施、経営統合、事業承継等に係る相談対応等の取組を支援し、企業の体質改善や経営基盤強化を図る。

### 国、県の支援策の周知

- 中央会が委託を受けて運営する「働き方改革推進支援センター」、経営指導員、職場環境改善アドバイザー等は、企業訪問等の際、働き方改革支援ハンドブック等により設備、IT導入等に係る補助金、助成金について情報提供を行うとともに、県等の融資制度について紹介する。
- 観光、農業等分野ごとに国や関係団体等が行う支援策について、企業等への情報提供を促進する。

### 生産性の向上に係る取組事例の情報発信

- 業務マニュアル作成、アプリ・ソフトウェアの活用、業務改善制度・QC活動等の生産性向上に資する取組について、先進的な取組を行う企業の情報を関係団体が連携してホームページ等により発信を行い、他社の取組の促進を図る。

リーディングカンパニー（労働局）、ながのけん社員応援企業のさいと（県）等

### 社外訓練・研修の実施による企業人材の育成

- 工科短大、技術専門学校等でのスキルアップ講座、大学等における社会人向け講座等により、労働者の能力向上や学び直しへの支援を行い、企業の生産性向上を図る。

## Society5.0時代の新たな働き方への対応

- AI、IoT、RPAの活用やテレワークの導入等の事例や支援策の情報提供を行い、企業支援を行う。
- 優れた技術・知識を持った人材等が複数の職場で活躍できる兼業・副業、人事交流、季節雇用による複数の企業への就労等の仕組みについて、意見交換、検討の場を設け、企業の生産性向上に資する新たな働き方の拡大を図る。

## 取組の方向性3 適正な取引条件の確保

### 適正な取引に向けた啓発

- 労働局、県が連携し、労働時間等設定改善法により、他の事業者との取引において、長時間労働につながる短納期発注、発注内容の頻繁な変更等を行わないよう配慮が必要であることを企業に周知する。また、発注側、受注側とも36協定の遵守などワークルールへの影響を意識するよう周知を図る。
- サプライチェーン管理等公正な事業慣行を促進するSDGs登録支援企業制度の普及を図る。
- 経済団体等は、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」(経団連2017.9.22)の企業への浸透を図る。

### 消費者等向けの啓発

- 過度なサービスを求めないこと等の倫理的な消費行動について県民への啓発を行う。

### 下請事業者の支援

- 下請かけこみ寺(下請け110番)を県内企業へ周知することにより、不合理な取引の繰り返しを防止する。
- 下請振興法による親事業者との望ましい取引関係を定めた振興基準の周知を図り、働き方改革を阻害する取引慣行の是正に努める。

## 取組の方向性4 地域や家庭における生活時間の充実

### ワークライフバランスの推進

- 職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度の見直しを行い、勤務間インターバル制度、時間単位の年休、テレワーク・在宅勤務等の導入に加え、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を促進する。また、認証企業の取組をサイトで発信し、他企業への普及を図る。
- 労働局、県、経済団体が連携し、女性が活躍しやすい職場環境づくりを推進するため、子育て支援に積極的に取り組む企業を認定する「くるみん」、女性活躍に関する状況等が優良な企業を認定する「えるぼし」の認証の取得を促進するとともに、労働局等の助成金の情報提供を行う。
- 年次有給休暇の取得や時差勤務等の柔軟な働き方に係る制度の活用がしやすい雰囲気づくりを労使に働きかける。

### 「一人多役」型のライフスタイルの促進

- 「一人多役」により地域や企業で活躍する人材の情報を県内、県外へ向けて発信し、多様な働き方を普及することにより、地域社会の担い手の確保、県民の生活の充実を図る。

#### 達成指標

指標名	現状	目標	備考
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	2,014.8時間 (2018年)	減	
常用労働者（パートタイム労働者を含む）の年次有給休暇の平均取得率	53.0% (2017年)	増	
短時間正社員制度の導入割合	21.4% (2018年)	29.0% (2020年)	現状数値は、従業員10人以上の事業所
職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数	121社 (2019年12月)	156社 (2020年12月)	制度見直し予定
子育て応援宣言登録企業数	1,330社 (2019年11月)	1,500社 (2020年)	
労働生産性（県/国）	93.5% (2016年)	増	



### 取組の方向性1 介護職員の待遇の改善

#### 介護職場における介護ロボット・ICTソフトの導入支援

- 県は、介護現場の労働環境改善・職員の負担軽減を図り、雇用管理改善及び離職防止につなげるため、介護事業所への介護ロボットの導入を支援し、普及促進を図る。
- 県は、介護事業所におけるICT化を支援し、介護分野における生産性向上を進める。

#### 処遇改善

- 県は、介護報酬の見直し、改善を国に要望していく。
- 県は、委託により社会保険労務士等による助言・指導等を行い、介護事業所における処遇改善加算の取得を支援する。

### 取組の方向性2 多様な人材の確保

#### 入職促進

- 県は、委託により女性・高齢者等に対する介護入門研修を実施し、介護人材のすそ野を拡大する。研修受講後、長野県福祉人材センターへ入門研修修了者として登録し、介護補助員を募集する事業所とマッチングを図る。
- 県は、他産業からの参入促進のための、無資格者の入職・資格取得費用を助成する。
- 県は、委託により潜在的有資格者復職支援研修と就職相談を実施する。

### 取組の方向性3 外国人材の活用

#### 外国人介護人材の確保に向けた支援

- 県は、養成施設が介護事業所等と協働で実施する、外国人留学生受入のための啓発費用等を支援する。
- 県は、経済連携協定（EPA）及び技能実習制度等に基づき入国する外国人介護人材が円滑に就労や研修ができるように、外国人介護人材を受け入れた施設における日本語学習及び介護分野の専門学習の支援を行う。
- 県は、介護施設を経営する者が、外国人介護人材用に住居を借り上げ居住させる場合、住居借り上げ等に要する費用を助成する。
- 県は、介護分野の留学生に対して、留学生の就労予定先の介護サービス事業者が支援する奨学金に要する費用を助成する。
- 県は、送り出し機関や県内の監理団体等と締結する覚書に基づき外国人技能実習生を受け入れる県内事業所が、訪日前の日本式介護に関する研修費用を負担する場合には、その一部を支援する。

## 2 ものづくり

### 取組の方向性1 高度技術者等の人材確保及び育成の強化

#### 企業情報の効果的発信

- 県及び経済団体が連携して、県内企業へ県内外の理系学生を呼び込むため、理系学生向けインターンシップフェアの回数の増加や開催規模の拡大を図る。
- 地域振興局において、地域の経済団体、高等教育機関などと連携して、企業と県内外学生とのつながりをつくり就職につなげるための企業説明会等の開催を促す。

#### プロフェッショナル人材の確保

- 県は、「長野県プロフェッショナル人材戦略拠点」などと連携して、県外の高度人材を呼び込む取組を促進する。

#### 高度技術者等の育成

- 県は、今後成長が期待される産業分野における専門人材を育成するため、信州大学大学院による航空機システムに関する講座の運営や、医療機器開発人材を育成する講座などの受講を支援する。
- 県は、テクノ財団が本部及び各地域センターにおいて行う、各分野の研究開発を行える人材を育成するセミナー等の開催を支援する。
- 県は、長野県工業会が行う、生産管理のノウハウや切削加工等の技術を持った人材を育成するセミナーの開催を支援する。

#### 外国人留学生の確保

- 県は、信州大学と連携し、同大学や専門学校等の外国人留学生等と企業との出会いの場「グローバルキャリアフェア」を開催する。
- 県は、信州大学と金沢大学の共同事業である『かがやき・つなぐ』留学生就職促進プログラム」と連携し、外国人留学生と県内企業との就職マッチング等を実施することにより、外国人留学生の県内就職を促進する。

### 取組の方向性2 人材確保のチャンネルの多様化

#### リカレント教育の推進

- 県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構等が連携し、ものづくり産業の技術力の維持・向上、技能の継承及び若年技術者等の育成を図るため、県工科短期大学校、県技術専門校及びポリテクセンター等において在職者向けのスキルアップに係る講座を開催する。
- 大学や専門学校、経済団体、労働団体等からなる「産業人材育成支援ネットワーク」を通じ、企業の求める専門人材を把握し、ニーズに応じた講座の開催を働きかける。
- 県及び労働局が連携して、子育てによる離職者等をターゲットに、学び直しの動機付けやリカレント教育の場の周知を行うとともに、再就職に向けた職業訓練コースの充実を図る。

### 高齢者の活用

- 県、経済団体、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が連携し、高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入事例について企業に対し情報提供し実施を働きかける。

### 外国人労働者の積極的な受入れ

- 県は、新たに外国人材を受入れる企業等を支援するため、在留資格制度や受入れのノウハウ等について相談できる「外国人材受入企業サポートセンター（仮称）」を設置する。

### 初等教育から県内企業を知ってもらう取組

- 県、市町村、経済団体、県内大学等からなる「ふるさとを学び楽しむ子育てしんしゅうコンソーシアム」を通じ、県内の子どもたちに県内企業の魅力を伝え、県内で働くことに憧れを抱いてもらえるよう、職場体験の場である「ジョブキッズしんしゅう」を開催する。
- 県は、将来ものづくり分野で働くことに憧れを抱いてもらえるよう、小中学生・高校生にものづくりの魅力を伝える場である「信州・未来のひとづくり塾」を実施する。

## 取組の方向性3 省力化投資の一層の推進とIT人材の確保・育成

### 省力化投資の推進

- AI・IoT等先端技術利活用支援拠点において、県内中小企業の生産性の向上、経営力の強化を実現するため、AIやIoT、ロボティクス等をはじめとする先端技術の普及啓発や利活用を促進する。
- AI活用/IoTデバイス事業化・開発センターにおいて、IoT導入効果を体験する研究会の開催やデータ解析のためのAI技術の研究開発等により、AI、IoT技術の生産現場への普及を推進する。
- AI、IoT等の導入を促進するため、商工会議所等の経営指導員の巡回指導により普及啓発を実施する。
- 経済団体等は、先端技術の導入に向けた意識づけを行うためのセミナー（研究会）を通じて、県内企業の省力化投資を促進する。
- 県は、テクノ財団が本部及び各地域センターにおいて行う、企業のIoTの利活用を促すための研究会等の開催を支援する。

### 企業におけるIT人材の確保・育成

- 県は、企業内のIT化を推進する人材を育成するための講習会を新たに開催する。
- IT人材の育成を進めるため、県工科短期大学校で実施している学習内容の充実を検討するほか、リカレント教育の場として大学・専門学校等によるIT人材育成のための講座の開催を支援する。
- 県は、IoT等を活用し、生産現場における課題の抽出や改善の提案ができる人材を育成するため、IoT関連の座学開設や導入先進企業においてIoT技術を経験できる場の創出を支援する。
- 県は、経済団体と連携し、信州リゾートテレワークを推進し、都市圏のIT人材等を呼び込み、つながり人口拡大や移住・交流を促進する。

#### 取組の方向性1 省力化の推進による人手不足の緩和とIT人材の確保・育成

##### IT化による省力化推進

- 県は、AI、IoT等先端技術利活用支援拠点において、県内中小企業等からの相談対応やITベンダーとのマッチング等を実施する。
- 県は、企業内のIT化を推進する人材を育成するための講習会を新たに開催する。
- IT人材の育成を進めるため、県工科短期大学校で実施している学習内容の充実を検討するほか、リカレント教育の場として大学・専門学校等によるIT人材育成のための講座の開催を支援する。
- AI、IoT等の導入を促進するため、商工会議所等の経営指導員の巡回指導により普及啓発を実施する。
- 経済団体等は、先端技術の導入に向けた意識づけを行うためのセミナー（研究会）を通じて、県内企業の省力化投資を促進する。
- 県は、テクノ財団が本部及び各地域センターにおいて行う、企業のIoTの利活用を促すための研究会等の開催を支援する。

##### 情報通信業のIT人材の確保

- 県は、「長野県プロフェッショナル人材戦略拠点」などと連携して、県外の高度人材を呼び込む取組を促進する。
- 県は、ITを中心としたクリエイティブ人材の集積を図るため、首都圏等の人材に対して、長野県で暮らして働く「おためし」の機会を提供する。
- 県内企業へ県内外の理系学生を呼び込むため、県及び経済団体が連携し、理系学生向けインターンシップフェアの回数の増加や開催規模の拡大を図る。
- 県は、令和2年度より小学校でプログラミング教育が必修化されることに伴い、IT企業等による小中高生を対象としたプログラミング教室やコンテストを開催する。

#### 取組の方向性2 柔軟な働き方の導入や商慣行の改善による働き方改革の推進

- 短時間正社員制度等多様な働き方制度の導入企業の事例と効果の企業への理解を促進するため、商工会議所・商工会の経営指導員・中央会の巡回指導員、県の職場環境改善アドバイザーが連携して人手不足の会員企業・組合を中心に訪問する。
- 県は、職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度の見直しを行い、勤務間インターバル制度、時間単位の年休等の導入のほか、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な柔軟な働き方ができるような環境づくりを推進する。
- 労働局は、運輸業界を対象とした「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を活用し、荷主も含めた商慣行の見直しを推進する。

### 取組の方向性3 多様な人材の確保の推進

- 県及び労働局が連携して、子育てによる離職者等をターゲットに、学び直しの動機付けやリカレント教育の場の周知を行うとともに、再就職に向けた職業訓練コースの充実を図る。
- 県は信州大学と連携し、同大学や専門学校等の外国人留学生等と企業との出会いの場「グローバルキャリアフェア」を開催する。
- 県は、信州大学と金沢大学の共同事業である『かがやき・つなぐ』留学生就職促進プログラム」と連携し、外国人留学生と県内企業との就職マッチング等を実施することにより、外国人留学生の県内就職を促進する。
- 県は、新たに外国人材を受入れる企業等を支援するため、在留資格制度や受入れのノウハウ等について相談できる「外国人材受入企業サポートセンター（仮称）」を設置する。
- 県は、企業力の向上を図るため、社員の能力開発、技術指導等を目的とした企業間の人材交流を支援し、業間マッチングによる人材交流モデルケースづくりを実施する。
- 県と労働局は、バス事業者等の人材不足に対応するため、関係団体を通じ、免許の取得に要する経費を助成する。
- 労働局は、運輸業など人手不足が顕著な産業への就業を促すため、ハローワークへの特設コーナーの設置や企業見学会などの開催により重点的に支援する。
- 地域振興局において、地域の経済団体、高等教育機関などと連携して、企業と県内外学生とのつながりをつくり就職につなげるための企業説明会等の開催を促す。
- 県及び経済団体が連携して、信州リゾートテレワークを推進し、都市圏のIT人材等を呼び込み、つながり人口拡大や移住・交流を促進する。

## 4 観光

### 取組の方向性1 若者や移住希望者等の就業促進

- 県と長野県観光機構は、地域が連携したインターンシップの受入を促進するため、観光インターンシップ推進員によるきめ細かなマッチングを実施する。
- 県は、つながり人口を活用して観光地域の活性化をリードする人材の発掘・養成を行うため、「丸の内朝大学」に長野県の観光業の就業促進・生産性向上等に関する講座を開設する。

### 取組の方向性2 労働生産性の向上

- 県及び観光事業者は、連携してAI・IoTの活用、構造的課題への方策等具体的な取組を推進するため、「観光業就業促進・生産性向上協議会」を開催する。

### 取組の方向性3 外国人材の活用

- 県は、観光分野で活躍する外国人材を確保するため、海外現地における採用面接会のほか、留学生向けワークショップや交流会を開催する。
- 県は、外国人材の受入意識の改革や地域の定着を図るため、観光事業者向けセミナーを開催する。
- 県及び観光事業者は、連携して外国人材の受入れ環境整備について具体的な取組を推進するため、「観光業就業促進・生産性向上協議会」を開催する。

## 5 農業

### 取組の方向性1 新規就農者の安定確保・定着

#### 魅力ある情報の発信

- 県内の就農情報を広く周知するため、県、市町村、J A及び長野県農業担い手育成基金等が連携して、専用ポータルサイト「デジタル農活信州」の充実を図る。
- 県は、地域の特性に沿った新規就農者確保を進めるため、市町村、J Aに地域が確保したい就農者像の明確化や、就農体験、新規就農者向け研修等の就農支援を働きかける。

#### 新卒者や社会人等を呼び込み・定着させる取組

- 新規就農者を確保するため、県、市町村、J A、NAGANO 農業女子及び長野県農業担い手育成基金等が連携して、集客力の高い就農相談会等への出展や移住関係施策と協調した就農相談を実施する。
- 県は、新規就農者の早期の経営確立のため、新規就農里親研修事業の充実・強化を図る。
- 親元就農者をはじめとした新規就農者の確保を図るため、県は、長野県農業担い手育成基金が実施する親元就農者支援助成事業等の事業を支援する。

#### 未来の担い手確保に向けた取組

- 若年層に職業としての農業に興味を持ってもらうため、県、県教育委員会や農業者団体が連携して、農業の魅力を伝えるセミナーやインターンシップ等を実施する。
- 県は、地域農業をリードする担い手を育成するため、若者に魅力ある農業大学校づくりを行う。

#### 女性農業者の活躍に向けた取組

- 県は、女性が経営主体として能力を発揮できるよう、農村生活マイスター協会やNAGANO 農業女子等のスキルアップに向けた取組や、農業生産はもとより農村の持つ多様な機能や効果を次の世代につなげていく取組を支援する。

#### 農ある暮らしを志向する者に向けた取組

- 県は、農に魅力を感じる多様な人材（半農半X、定年帰農等）の呼び込みを図るため、農ある暮らし相談センターを設置し、農ある暮らしの情報発信や相談活動等を実施する。

### 取組の方向性2 農業法人等の雇用力向上、雇用改善

- 雇用人材の安定確保を図るため、県とJ Aグループが連携して、雇用経営を行う中核的な農業経営者等を対象に人材の雇用及び育成等に係る研修会を開催し、魅力ある雇用条件の整備やキャリアパスの明確化・作成などを働きかける。

### 取組の方向性3 多様な雇用人材（常雇用、臨時雇用）の安定的な確保

#### シニア及び子育て世代の離職者雇用の促進

- シニア世代や子育て世代等の就労を促進するため、県とハローワークが連携して、農業分野に特化した「求人説明会」を実施する。
- 県は、求職者と求人とのマッチングを強化するため、J A長野県農業労働力支援センターが開設・管理する農業求人サイト「おいしいをずっと！信州農業で働きませんか」の運営を支援する。

#### 農福連携の促進

- 障がい者の就農を促進するため、県とJA等が連携して、福祉事業所職員を対象とした農業技術習得研修会を開催し、事業所指導者のスキルアップを支援するとともに、農業者の理解促進を図る取組を実施する。
- 県は、長野県セルフセンター協議会、JA等に福祉事業所と農家との橋渡し活動を働きかける。

#### 外国人材の受入れ支援

- 外国人材の適正かつ円滑・安定的な受入れを進めるため、県、JAグループ等が連携して、JA長野県農業労働力支援センターによる特定技能外国人の受入や他県とのリレー雇用の体制整備を支援する。

#### 取組の方向性4 スマート農業の推進による労働生産性の向上

- スマート農業技術の実装加速化を図るため、県と農業機械メーカーが連携して、農家へのスマート農業機械のお試し導入や実演会を実施するとともに、Webコンテンツの作成等により普及啓発を強化する。また、水田農業大規模実証の成果の横展開を図る。
- 県は、県内企業等と共同し、先端農業機械の開発を進める。
- 県は、スマート農業を实践できる人材を育成するため、農業大学校でのスマート農業教育を充実する。



### 取組の方向性 1 労働生産性の向上

#### 生産性の高い林業の実現

- 行政、業界が連携し、ドローン等のICT技術の活用普及により、安全で生産性の高い林業の実現に取り組む。
- 県は、各事業体における生産性の向上、経営の安定化に向けた森林情報の整備、施業地の集約化、高性能林業機械の導入や基盤となる路網整備等の支援を行う。
- 森林経営管理制度や森林環境譲与税の導入も踏まえ、県は、地域の林業をリードする意欲と能力のある林業経営者の育成を図るとともに、林業事業体が主体的に行う経営改善や生産性向上等に向けた取組を支援する。

### 取組の方向性 2 就業環境・安全性の改善と新規就業者の確保

#### 林業事業体の就業環境の整備

- 県、業界が連携し、生産性の向上を通じ、就業者の処遇向上や定着を促すとともに、(一財)長野県林業働財団と連携して林業事業体の福利厚生充実など就業環境の改善に向けた支援を行う。
- 業界全体として、森林の管理・整備に向けた事業量の確保により、雇用機会の確保と就業環境の向上に取り組む。

#### 労働安全の抜本的改善

- 林業総合センター、林業大学校への訓練設備・機器の配備により、体系的な安全指導と多様な作業に係る技能講習の充実を図るとともに、伐木競技や他分野との連携など様々なアプローチからの取組を検討する。
- 県、長野労働局、(一財)長野県林業労働財団、林業・木材製造業労働災害防止協会長野県支部等が連携し、労働安全を徹底するための労働安全管理講習会、安全パトロール・現場指導の充実、事業体の安全対策や管理体制の強化を図るなど、災害発生ゼロに向けて業界を上げて取り組む。
- 労働安全に関わる指導者の育成方法等を行政、団体、業界等で検討し、安全教育体制や安全に対する意識改革を促すための取組を進める。

#### 新規就業者の確保

- 県、長野労働局、(一財)長野県林業労働財団が連携し、共同就職説明会やガイダンスを通じた林業事業体と求職者の「顔が見える」マッチングに取り組むとともに、分かりやすいHPによる情報発信の充実や関係者との連携の強化等を図る。
- 県、長野労働局、(一財)長野県林業労働財団が連携し、UIターン就業を促進するため、県内に加え、首都圏広域開催のガイダンスに参画するとともに、多様(若者、女性、移住者等)な人材へのPR等の強化を行う。
- 行政、団体、業界等が連携し、農業、福祉や観光など異業種・異分野との複合化による人材の誘引、確保に取り組む。

### 将来の担い手へのPR

- 行政、団体、業界等が連携し、地域の森林の大切さや地域に密着した産業である林業への理解を深めるため、緑の少年団、学校活動等を通じ、子どもへの林業作業体験や林業機械操作体験等の実施により、職業の見える化を行う。
- 県、業界等が連携し、最先端の高性能林業機械や安全で確実な技術のデモンストレーションによるPR等を行い、林業のイメージアップを図る。

## 取組の方向性3 経営・企業等を担う技術職員の育成とスキルアップ

### 人材の育成とスキルアップ

- 県は、国事業：「緑の雇用」新規就業者育成推進事業を活用するとともに、林業総合センターでの研修等により、就業前、就業後の各段階について必要な技術・知識を習得できる体制を構築する。
- 県は、次世代を見据えた林業大学のグレードアップ等を通じ、安全を含めた高度な技術・知識に加え、経営・マネジメントや環境・地域づくり等幅広い能力を持つリーダー人材の育成や継続（リカレント）教育の充実を図る。

## 7 建設

### 取組の方向性1 建設産業の理解促進と多様な人材の活用

連携機関名称 建基金：(一財)建設業振興基金 長建協：(一社)長野県建設業協会 長測協：(一社)長野県測量設計業協会  
建設校：建設系学科高等学校等 ポリテ：(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部

- 県、建基金、長建協、長測協、労働局が連携して、小・中学生及びその保護者や建設産業への就労を検討している求職者を対象とした出前講座や現場見学会の開催、建設産業における働き方改革等についての取組や県内企業等の情報発信を行う。
- 建基金、長建協、建設校、労働局が連携して、普通高校の教員・生徒と建設業界がつながる機会を確保する。
- 県、長建協が連携して、長野県出身で県外に進学した学生、特に建設系学科卒業生に対して、メールマガジン等の配信によりUターンを促進する。
- 県、長建協、長測協、建設校が連携して、建設系学科高校生を対象とした官民連携による就労促進事業や資格取得支援を継続実施する。
- 県、建基金、長建協、建設校が連携して、女性技術者のネットワークづくり支援や、建設産業団体と建設系学科高校が連携したものづくり女子ミーティングの実施等により建設系学科高校の女子生徒増加促進を図る。
- 県、長建協、長測協、労働局、ポリテが連携して、各関係機関の支援施策の有効活用による高齢者、障がい者の就労を促進する。
- 県、建基金、長建協、長測協、建設校が連携して、建設産業入職への道筋や入職後のキャリアアップ事例の整理・情報発信を行う。
- 県、建基金、長建協が連携して、建設キャリアアップシステムの活用を推進する。
- 県、建設協、長測協が連携して、週休2日を考慮した適正工期への県民理解を求める周知活動を行う。

### 取組の方向性2 働きやすい・働きたくなる環境づくりと建設スキルアップへの支援

- 県は、公共工事等における平準化の促進、並びに地域建設企業の経営安定に寄与する契約制度の検討を行う。
- 県は、週休2日促進のため、公共工事において週休2日が確保できる工期の設定を行うとともに、増加経費を適正に計上する。
- 県、長建協、長測協が連携して、若手育成と技術継承の観点から職場の内外における研修制度の拡充や機会の提供、県は優良技術者表彰制度等の運用改善を行う。
- 県、長建協、長測協、ポリテが連携して、建設現場の生産性向上として、3次元測量や3次元データを活用したICT活用工事の更なる推進や公共工事の計画から施工、維持管理までを3次元モデルで行うBIM/CIMに産学官で取り組むなど、新技術の活用を促進する。
- 県、長建協、長測協、労働局、ポリテが連携して、関係機関の支援施策の有効活用による資格取得の促進ならびにITスキルの習得やテレワークなどの柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備を働きかける。

- 県は、最新の設計労務単価、資材等の実勢価格を適切に反映した建設工事等の予定価格を設定する。
- 県は、建設工事における適正な賃金の支払いを評価する入札制度（総合評価落札方式）を試行する。
- 県、長建協、長測協、労働局が連携して、入札参加資格申請者に社会保険等の加入を義務づけるとともに建設工事の1次下請業者を社会保険加入建設業者に限定するなど社会保険等の加入対策を推進する。
- 県、建基金、長建協、長測協、労働局が連携して、過重労働防止対策とトータルメンタルヘルスケア対策の推進、適正な労務管理の実施に係る指導を行う。
- 県、建基金、長建協、長測協、労働局が連携して、建設工事現場等の環境改善や福利厚生の充実などによる若年者や女性が働きやすい魅力ある職場づくりを推進する。
- 県、建基金、長建協、長測協、労働局が連携して、子育て世代を含む全ての人が働きつづけられる環境整備をするため、イクボス宣言の推進や国や県の認定制度活用など、人材定着に向けた意識改革等を推進する。
- 県、労働局、労働災害防止関係団体が連携し、災害発生ゼロに向けて業界を挙げて労働安全を徹底するための労働安全管理講習会、安全パトロール等を推進する。

### 取組の方向性3 関係機関との連携強化

- 県は、関係機関の担い手確保・育成に関わる支援策を整理した情報を建設業界と共有し、支援策活用 の利便性向上を図る。
- 建設産業の事業承継に係る課題解決に向けて、県は経営者意識調査を実施、分析した上で、関係機関との連携を強化して効果的な取組を検討する。
- 産・学・官の連携と適正な役割分担による施策の実行に努め、産業分野別会議等において、施策の検証と改善、新たな取組の検討（PDC A）を実施する。

## 外国人材の円滑かつ適正な受入れに関するアクションプラン

### 取組の方向性 1 人材の円滑かつ適正な受入れの推進

#### 円滑な受入れに向けた相談体制等の充実

- 県は、新たに外国人材を受入れる企業等を支援するため、在留資格制度や受入れのノウハウ等について相談できる「外国人材受入企業サポートセンター（仮称）」（以下、サポートセンター）を設置する。
- サポートセンターや労働局の雇用に関する相談窓口の利用を促進するため、県及び労働局が連携して、外国人雇用等に関するセミナーやホームページ等で企業に対して周知を図る。
- 適切な労務管理や法令遵守等が図られるよう、外国人雇用等に関するセミナー等において企業や監理団体等に対してきめ細かな助言、周知・啓発を行う。

#### 各産業分野における人材の確保

- 観光分野で活躍する外国人材を確保するため、県は、海外現地における採用面接会を開催する。
- 県及び観光事業者が連携して、外国人材の受入れ環境整備について具体的な取組を推進するため、「観光業就業促進・生産性向上協議会」を開催する。
- 介護分野における人材の確保と、介護サービスの供給量の確保を図るため、県は、送り出し機関や県内の監理団体等と締結する協定に基づき技能実習生を受け入れる県内事業所が、訪日前の日本式介護に関する研修費用を負担する場合にその一部を支援する。また、介護施設を経営する者が、外国人介護人材用に住居を借り上げ居住させる場合、住居借り上げ等に要する費用を助成する。
- 外国人材の適正かつ円滑・安定的な受入れを進めるため、県、JAグループ等が連携して、JA長野県農業労働力支援センターによる特定技能外国人の受入や他県とのリレー雇用の体制整備を支援する。

### 取組の方向性 2 外国人材の適切な雇用管理・労働条件等確保の推進

#### 適正な受入れのための指導・助言

- 労働局は、外国人労働者雇入事業場に対し、労働基準関係法令の周知を図るとともに、関係行政機関との連携のもと、必要に応じ、労働基準監督署による監督指導等を実施する。
- 労働局は、県内に外国人雇用管理アドバイザーを配置し、雇用管理改善等のアドバイスを実施する。
- 外国人を雇用する事業所をハローワーク職員が訪問し、雇用管理状況の確認、適正な雇用管理の周知啓発、必要なアドバイス等を実施するとともに、法令違反を確認した場合には、関係機関に通報する。
- 労働局は、県及び経済団体等と連携・調整を図り、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」で定める事項の周知強化を図るとともに、適正な雇用管理等に関する説明会を実施する。
- 中小企業団体中央会は、技能実習制度の適正な運用や、不正行為等の未然防止と円滑な受入れを図るため、技能実習適正化に関するセミナーの開催や専門家による指導を実施する。

### 外国人労働者の労働災害の防止

- 労働局は、安全な労働環境づくりのため、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握するとともに、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、周知や支援を実施する。

### 永住・定住外国人向けの就労・定着支援

- 外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、労働局の総合労働相談コーナーにおいて、新たに厚生労働省が設置する「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」、「多言語音声翻訳システム」を活用した相談体制の強化を図る。
- 外国人求職者が多い県内6ハローワーク（長野、上田、松本、諏訪、伊那、飯田）に「外国人雇用サービスコーナー」を設置し、通訳を活用した職業相談・紹介を実施する。
- 定住外国人求職者を対象に、日本語コミュニケーション能力向上、ビジネスマナー、雇用慣行、社会保険制度等の知識習得のための研修を実施し、受講者に対してハローワークが就職支援を実施する。

## 取組の方向性3 外国人留学生の県内就職促進

### 日本での就職を希望する外国人留学生の県内就職を支援

- 信州大学と金沢大学の共同事業である「『かがやき・つなぐ』留学生就職促進プログラム<sup>1</sup>」と連携し、外国人留学生と県内企業との就職マッチング等を実施することにより、外国人留学生の県内就職を促進する。
- 信州大学と連携し、同大学や専門学校等の外国人留学生等と企業との出会いの場「グローバルキャリアフェア」を開催する。
- 県は、行政書士会や社会保険労務士会と連携し、在留資格変更手続きの事務指導や日本の労働慣行等に関する労働教育を実施する。
- 県は、養成施設が介護事業所等と協働で実施する、外国人留学生受入れのための啓発費用等の支援や、介護分野の留学生に対して、留学生の就労予定先の介護サービス事業者が支援する奨学金に要する費用を助成する。
- 県は、観光分野で活躍する外国人材の確保のため、留学生向けワークショップや交流会を開催する。

## 取組の方向性4 職場や地域における日本語教育の支援

### 職場内における日本語学習の支援

- 県は、企業が外国人労働者等に向けて行う日本語教育の円滑な実施を支援するため、日本語教師等を紹介する人材バンクを創設する。
- 企業内での円滑なコミュニケーションを支援するため、外国人雇用等に関するセミナーやサポートセンター等において、「やさしい日本語<sup>2</sup>」の普及を図る。

<sup>1</sup> 「日本再興戦略 2016」に外国人留学生の国内就職率向上が盛り込まれたことを受け、H29.2に文科省が留学生の就職支援を図る事業計画を公募。信州大学・金沢大学が共同申請し、選定される。ビジネス日本語教育やキャリア教育、インターンシップ等の事業を実施。

<sup>2</sup> 外国人もわかりやすい日本語。

例…「記入する」→「書く」、「更新する」→「新しくする」、「登校」→「学校に行く」

- 経済連携協定（EPA）及び技能実習制度等に基づき入国する外国人介護人材が円滑に就労や研修ができるように、県は、介護人材を受け入れた施設における日本語学習及び介護分野の専門学習の支援を行う。
- 市町村、企業、商工会等が設置する認定職業訓練校が実施する外国人材を対象とした日本語教育等の職業訓練に対し、県が支援を行う。

### 地域における日本語教育の支援

- 地域の日本語教室の持続的な運営に向け、県は、アドバイザーの派遣やボランティアの紹介などを行う。
- 外国人雇用企業に対して、県が開催する外国人雇用等に関するセミナーやサポートセンター、会議の場等を通して、地域の日本語教室の運営を支援するよう働きかける。

## 取組の方向性 5 職場内共生の推進

### 職場内における多文化共生の推進

- 職場内の多文化共生意識の醸成に向け（異国の文化・宗教への理解促進等）、外国人雇用等に関するセミナーや労働教育講座での周知、サポートセンターでの助言を行う。
- 先進的な取組や活躍事例を収集し、県ホームページやサポートセンターの案内サイト等において発信する。
- 県は、外国人材の受入意識の改革や地域の定着を図るため、観光事業者向けセミナーを開催する。

## 取組の方向性 6 多文化共生意識の醸成

### 地域における多文化共生意識の浸透

- 県は、7月を多文化共生推進月間とし、意識醸成のための広報啓発を重点的に実施する。
- 多文化共生の地域づくりを進めるため、県は、市町村や県民に向け県内外の好事例を共有する会議を開催する。
- （公財）長野県国際化協会等の関係機関と連携し、地域での交流活動を広げるための情報共有の場の提供や、地域での活動を進めるための相談に応じる。
- 外国人の地域活動への参加を促進するため、長野県多文化共生相談センターのホームページにおいて、交流イベント、地域活動の好事例、活躍している外国人の紹介等の情報を発信する。

## 取組の方向性 7 外国人材が暮らしやすい地域づくり

### 外国人材に対する相談体制の充実

- 労働局、県等が設置している下記の相談窓口について、企業や外国人材等に対して周知を図り、その利用を促進する。

#### 【主な相談窓口】

#### 外国人労働者からの労働相談

- ・ 外国人労働者労働条件相談コーナー（長野労働局） 1か所
- ・ 外国人労働者向け相談ダイアル（厚生労働省）
- ・ 労働条件『ほっとライン』（厚生労働省）

就業を希望する外国人の職業相談及び職業紹介

- ・外国人雇用サービスコーナー（ハローワーク） 6 か所

外国人県民からの生活相談

- ・長野県多文化共生相談センター（県 県民文化部） 1 か所

**達成指標**

指標名	現状	目標	備考
サポートセンター利用企業等のうち、実際の採用活動に結びついた割合	—	80% (2020年～2022年)	
サポートセンターへの相談件数	—	延べ1,080件 (2020年～2022年)	
グローバルキャリアフェア開催による就職・内定者数	4名 (2018年)	延べ12名 (2020年～2022年)	
グローバルキャリアフェアの出展企業数	25社 (2019年)	延べ90社 (2020年～2022年)	