

# 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	