

## 第3章 課題と取組の方向性 ～就業促進・女性活躍・人材育成・働き方改革～

### 1 就業促進

#### (1) 若者

##### 1 現状

県内の出生数の減少（2008年：18,388人 → 2018年：14,351人）に伴い、本県の年少人口は減少が続いていますが、前述のとおり、県内の大学進学者のうち約8割が県外に進学する一方で、県内へのUターン就職率は約4割弱であり、県内大学の卒業生の県内就職率も約6割弱と人口が県外に多く流出しています。

新卒者を対象としたアンケートでは、「地元就職を希望しない理由」として、「志望する企業がない」、「都会の方が便利だから」などとともに、「実現すれば地元就職するかもしれないもの」として、「働きたいと思うような企業が多くできる」、「給料が良い企業が多くできる」等が挙げられています。

図表3-1 地元就職を希望しない理由

1位	志望する企業がない	47.7%
2位	都会の方が便利だから	43.2%
3位	実家に住みたくない(離れたい)から	31.8%
4位	給料が安そうだから	29.5%
5位	大手企業がないから	25.0%
6位	地域にとらわれず働きたい	13.6%

図表3-2 実現すれば地元就職するかもしれないもの

1位	働きたいと思うような企業が多くできる	50.0%
2位	給料が良い企業が多くできる	43.2%
3位	地元の経済が活性化する	31.8%
4位	地元までの交通手段が大幅に改善する	29.5%
5位	志望する職種につけるようになる	23.9%
6位	志望する企業の支社や研究所ができる	21.7%

出典：2020年卒 マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査・長野県出身学生回答（マイナビ）

更に、長野県は移住先として高く評価されており、Uターン就職の増加や、県内大学の県内就職率を高めるとともに、新卒者のみならず、幅広い若い世代の移住を推進していくことも必要と考えられます。また、若い世代の離職率は高く、その定着を図ることも必要です。

加えて、就職氷河期世代（概ね1993年～2004年に学校卒業期を迎えた世代）は、現在、30代半ばから40代半ばに至っていますが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいます。国の調査では、長野県内に不安定な就労状態にある方が8,400人、長期にわたり無業の状態にある方が4,077人存在すると推計されています。

##### 2 課題

###### ○ 県内企業で就職することに魅力を感じていない若者が多い

上記のアンケート結果からも明らかのように若者に地元企業に対する十分な認識がない、あるいは魅力に気づいていないことが、Uターン就職を進めるうえでの最大の課題となっています。こうした県内企業、地元で働く事についての認識を、早い段階から持ってもらうことが必要と考えられます。

###### ○ 若者が暮らしやすい地域づくりを進める必要がある

戦略会議での議論のために実施したWGでは、移住を希望する者は、就労の場があることを重視しているほか、住環境や自然環境が移住を選択する上でのポイントとしている割合が高く、子育て世代からは、医療・教育・子育て環境等の整備を求める声も挙げられています。

また、地域に暮らすうえで望ましい環境として、地域における同世代の交流や、学び・趣味等における交流の場や若者が参画できる地域コミュニティの存在が挙げられています。

### ○ 幅広い若い世代が県内で活躍する場を増やす必要がある

新卒者のみならず、社会人を含めた幅広い世代を県内に呼び込むことや、不本意な就労を余儀なくされている就職氷河期世代等がキャリアや能力を活かして活躍する場を増やしていく必要があります。

## 3 目指す姿

---

### 若者が安心して働きたい、住みたいと思える長野県

若者が地域で働き、地域で暮らすことに魅力を感じられる環境を整備していくことを通じて活力ある産業と地域社会を創っていくことが求められています。

## 4 今後の取組の方向性

---

### ○ 県内で働きたいと思う企業を若者が知るための取組み

インターンシップの拡大など若者が県内企業を知る機会を増加させるとともに、子どものころから地域企業の情報に触れる機会、交流する機会を充実させていく必要があります。

### ○ 若者が働きたいと思う魅力的な企業を増やす取組み

県内企業における若者の処遇や職場環境を向上し若者の定着を図るとともに、企業の若者に対する魅力発信力を高め、就労を通じた自己実現や成長の可能性など、若者を惹きつける情報発信を行う必要があります。

### ○ 若者にとって魅力的なまちづくり・地域づくり

若者・子育て世代等が交流できる場や機会を創出するとともに、若年移住者の声を取り入れたまちづくりを進める体制を整備する必要があります。

### ○ 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

県外で生活する社会人を含めた若い世代が県内で働き・暮らす魅力を知る機会を設けること等により、幅広い若い世代の県内への移住を更に進めていく必要があります。

### ○ 就職氷河期世代への支援

県、労働局、経済団体、労働団体等の関係機関が連携して、就職氷河期世代に対して、正規雇用化をサポートするとともに、社会との接点を持てる機会を拡充する必要があります。

## (2) 障がい者

### 1 現状

令和元年の長野県内の民間企業における「障害者雇用状況」は、雇用障がい者数は6,769人、実雇用率は2.17%と過去最高値を更新しているものの、法定雇用率達成企業は58.1%であり、まだ法律の定めた基準に達していない企業は少なくない状況にあります。

企業規模別の状況については、常用労働者数45.5人～100人未満と100人以上～300人未満の企業を合わせた数が報告企業1,701社の8割、雇用障がい者数は約半数を占めていますが、雇入れ不足障がい者数の7割を占めています。

図表3-3 法定雇用率未達成企業の障がい者の雇用状況

ただし、法定雇用率未達成企業の約7割は1人だけ不足している状況であり、障がい者と企業を結ぶ取組が進むことにより大きく改善する可能性があると考えられます。

(報告企業1701社のうち712社)

1人不足	66.3% (472社)
2人不足	20.7% (147社)
3人不足	6.3% (45社)
4人以上不足	6.7% (48社)

出典：令和元年障害者雇用状況（長野労働局）

#### 【法定雇用率とは】

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障がい者を雇用しなければならないとされている。雇用義務の対象となる障がい者は、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）である。

- ・一般の民間企業（45.5人以上規模の企業） 2.2%
- ・国、地方公共団体（40人以上規模の機関） 2.5%
- ・都道府県等の教育委員会（42人以上規模の機関） 2.4%

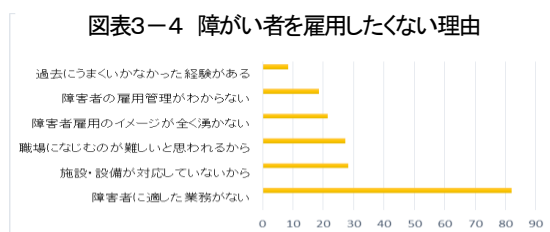
※かつこ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって、1人以上の障がい者を雇用しなければならないとともに、毎年6月1日現在の「障害者雇用状況」を厚生労働大臣に報告する義務がある企業等の規模

### 2 課題

#### ○ 企業の障がい者の就労に対する理解が進んでいないことで、障がい者雇用に取り組めていない。

特性や能力を活かすことができる業務に従事させるなど積極的に障がい者雇用に取り組む企業がある一方、障がい者に適した業務がないとする企業が多く、障がい者の就労に対する理解が十分でないために、障がい者雇用に取り組めていない企業が多い状況にあります。

図表3-4 障がい者を雇用したくない理由



出典：平成30年障害者雇用実態調査（厚生労働省）

#### ○ 障がい者の希望や能力に沿った就業のための支援が受けられていない。

ハローワークでの職業紹介前に就職準備や就労支援機関を利用せず、自身の希望や能力に適した就職をするための支援を受けないまま就職している障がい者が多い状況です。また、企業についても、支援機関と連携している割合は少なく、企業と障がい者の方が良好な関係を築けないまま就業していると考えられます。

図表3-5 一般企業への紹介就職に係る支援の実施状況

(単位：%)

職業紹介前に訓練等を利用した者	20.6
就職に当たり支援機関を利用した者	34.3
支援制度を活用した者	26.6

出典：2017年障害者の就業状況等に関する調査研究(Jeed)

図表3-6 事業所と関係機関の連携状況

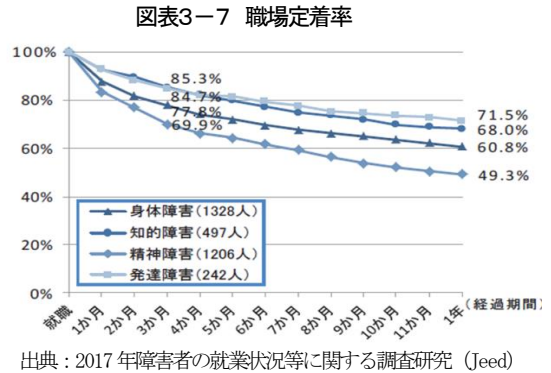
(単位：%)

	身体	知的	精神
募集・採用	20.8	17.7	16.7

出典：平成30年障害者雇用実態調査（厚生労働省）

### ○ 職場定着が難しい

新規高卒者の場合においても、1年以内に3割の離職者が発生していますが、障がい者の場合には、1年以内に平均4割程度が離職しています。精神障がい者はその傾向が最も顕著で、2人に1人以上が離職しています。



## 3 目指す姿

### 障がい者が、自身の能力を発揮し、充実した生活を送ることができる社会

就労意欲の高い障がい者が、自らの能力を十分に活かした就労を行うことにより社会参加を実現し、地域社会で自立して生き生きと暮らせるような社会を目指していく必要があります。

## 4 今後の取組の方向性

### ○ 共に働く人材として、障がい者の理解を促進

障がい者雇用の取組や障がい者理解の促進を社会に広く発信するとともに、企業の中で障がい者と共に働く人達の障がい者理解を深めていきます。

### ○ 障がい者の特性や希望に沿った就業支援機会の充実

支援機関が、企業への就労のための支援制度や助成制度などをコーディネートし、福祉就労から一般就労への移行のための橋渡しや障がい者の能力を活かせる求人開拓など、企業と障がい者をつなぐ機会を充実させていく必要があります。

### ○ 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を行うとともに、テレワークなどの導入による多様な働き方、障がい者が働きやすい職場環境の普及を促進していきます。

### (3) 高齢者

#### 1 現状

65歳から69歳の高齢者については、雇用の維持の努力義務化が検討されていますが、現在就労している方は53.7%であり、無就業者の方のうち機会があれば就労したいと考えている方は20.0%となっています。また、就労を希望する方についても、そのうちの約8割（65歳から69歳で約7割）がハローワーク等での就職活動をしておらず、その理由として「高齢」（体力等の不安）、「急いで仕事に就く必要がない」等が挙げられています。

図表3-8 就業希望者の割合

	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上	65歳以上計
総数	20.0%	12.8%	5.9%	3.8%	1.4%	8.0%
男性	24.7%	16.4%	7.6%	5.4%	1.7%	10.8%
女性	17.0%	10.3%	4.7%	2.9%	1.3%	6.4%

図表3-9  
就業希望者の求職者割合

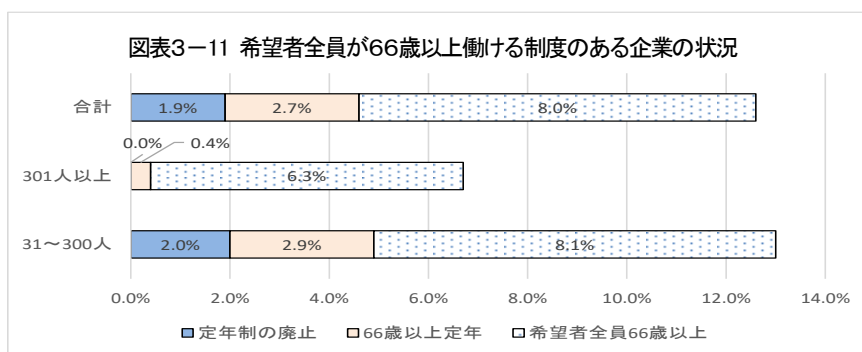
	就業希望者	うち求職者の割合
総数	7,700	21.3%
男	3,700	20.7%
女	4,100	22.4%

図表3-10 求職活動をしていない者の理由

	探したが見つからなかった	希望する仕事がありそうにない	介護・看護	病気・けが	高齢	通学	進学や資格取得などの勉強	急いで仕事につく必要がない	その他
総数	4.3%	7.6%	5.4%	11.9%	39.0%	0.4%	0.4%	17.0%	14.1%
男	4.3%	5.8%	4.3%	11.5%	38.1%	0.7%	0.0%	20.9%	14.4%
女	4.3%	9.4%	7.2%	12.3%	39.1%	0.0%	0.7%	13.0%	13.8%

出典：2017年就業構造基本調査（総務省）

また、高年齢労働者の44.7%が定年到達時に継続雇用を希望していますが、企業側の受入れ体制については、高年齢者雇用対策法で義務付けされた65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入は進んでいるものの、66歳以上になっても希望者全員が働ける制度のある企業は、全体では12.5%（全国第28位）と少なく、この傾向は規模の大きな企業で顕著となっています。



出典：令和元年長野県内の高年齢者の雇用状況（長野労働局）

#### 2 課題

##### ○ 高齢者の抱える働くことに対する不安や、様々な事情への対応が十分に行われていない

現在、働いていない高齢者の就労意欲は必ずしも高い状況にはなく、できれば働きたいという希望を有する高齢者についても、多くの方が体力や健康に対する不安など様々な事情から積極的な就職活動に至っていないと考えられます。高齢者に適した個々の事情に応じた働き方の導入を進め、情報提供を行うことによりこうした不安等に配慮するとともに、高齢者の働く意欲を高めていく必要があります。

### ○ 企業側における、働く意欲のある高齢者の活用方策が確立されていない

企業の側においても、高齢者に適した業務や働き方（処遇、新たな勤務シフトの導入、設備や作業環境の整備、健康・安全の確保等）を導入するノウハウがなく、働く意欲のある高齢者を十分に活用できていない状況が見られます。

高齢者に働いてもらうことによって、就労意欲の向上につなげられるような方法を企業ごとに確立していくことが必要と考えられます。

## 3 目指す姿・今後の取組の方向性

---

### 働きたい高齢者が、自らの希望や能力に応じていきいきと働ける社会

高齢者が培ってきた豊富な知識や経験を生かし、自分の希望に応じて就労し、健康で活力ある生活を進めるとともに、地域の経済、社会の活性化に寄与できる社会を目指していく必要があります。

## 4 今後の取組の方向性

---

### ○ 高齢者の就労ニーズを踏まえた働ける場の提供

高度な知識や経験を生かした技術の伝承から社会参加を主な目的とした生きがい就労に至るまで、個々の事情に応じた多様な仕事を高齢者に提供できるような取組を推進するとともに、就業機会の確保や、起業・ソーシャルビジネスを促進していく必要があります。

### ○ 高齢者の就労意欲の向上

高齢になったときのキャリアチェンジや、高齢者の就労について学ぶ機会を提供し、高齢者に適した就労についての情報発信を進めることにより、就労意欲を高め実際の就労につなげていく必要があります。

### ○ 多様な働き方の導入と70歳までの就業機会の確保

高齢者に適した多様な働き方を導入するとともに、定年の廃止や延長等により60歳到達前後での働き方や処遇の段差をなくし、質量両面において、70歳までの就業機会を確保すべく、企業の自主的な取組を支援していく必要があります。また、これと併せて高齢者が安心して安全に働くことができるよう、労働災害防止対策を周知・指導していく必要があります。

---

<sup>1</sup> 2011年 高齢者の継続雇用等就業実態に関する調査（独法労働政策研究・研修機構）

## 2 女性活躍

### 1 現状

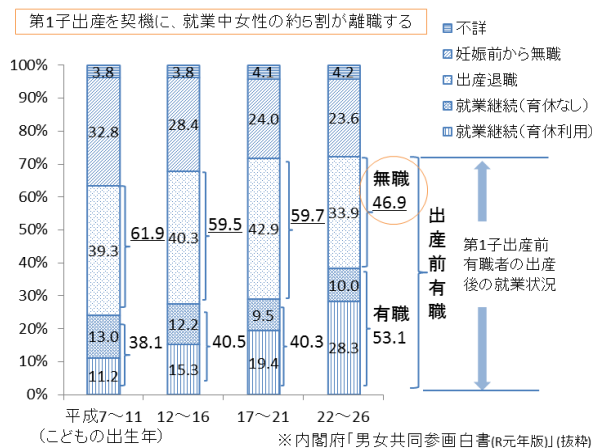
女性の就業率が20代後半から30代前半で一旦低下するいわゆるM字カーブについては、人手不足を背景に、近年かなり改善してきていますが、依然として働く女性の約5割が出産を機に退職し、再就職する女性の多くが非正規雇用として働いている状況にあります。

また、長野県の女性の管理的職業への就業の状況を見ると、8.4%と全国で最も低くなっています。(全国：14.8%)<sup>1</sup>

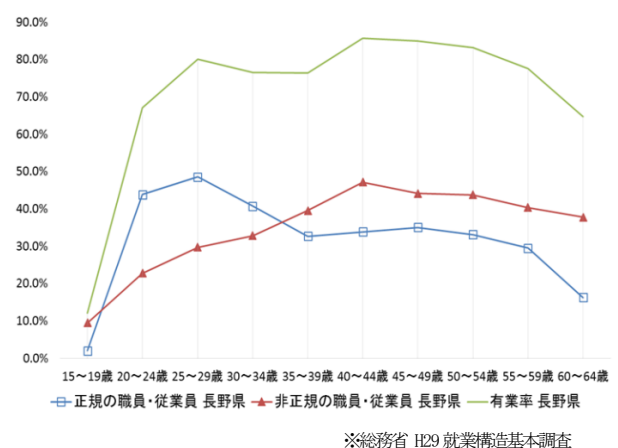
仕事と子育てを両立するためには、こどもの預け先の確保が不可欠で、3歳未満児を含めた通常保育、休日保育や病児・病後児保育、放課後児童クラブ等の充実が必要です。

女性活躍推進法が改正され、令和2年6月1日から301人以上企業への情報公表義務が拡充され、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定義務が301人以上から101人以上企業に拡大されます。

図表3-12 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



図表3-13 女性の雇用形態別有業割合(長野県)



### 2 課題

#### ○ 女性が能力や経験を十分に発揮して活躍できる場が確保されているとはいえない

管理職への登用状況にみられるように、全国有数の高い就職率の一方、女性はその能力や経験を十分に発揮して活躍できる良質な就業機会の整備が大きな課題となっており、各企業が自社における課題を的確に把握のうえ、女性活躍のための取組を一層進めることが必要である。

#### ○ 出産や育児等による離職のため、キャリアが分断されている

離職した女性の多くが非正規雇用で就労する現状においては、勤務先におけるキャリアを形成することが困難であり、また、就業継続のためには、育児・介護に係る休暇制度等の仕事と育児等を両立しやすい制度整備が欠かせませんが、従業者数が少ない事業所ほどこれらの制度の導入が遅れています。

#### ○ 再就職にあたり仕事と家庭の両立やブランク等への不安があり、最初の一步が踏み出せない

県内の無業者のうち、働きたい希望を持つ女性は約7万人おり、そのうち就職活動に至らない女性は約47,000人<sup>1</sup>います。再就職にあたっての、女性の不安を払拭するための取組が必要です。

また、事務職を希望する者が多いものの、事務職に対しては求職者数が求人数を上回る状況が続いているなど、雇用のミスマッチが生じています。

## ○ 社会のあらゆる場面に、ジェンダーバイアスが根強く残っている

県民意識として、性別によって役割を固定する考え方に賛成する者の割合は低下（36.9%→20.6%）しているものの、職場における男女の地位の平等感については、「男性の方が優遇されている」とする割合は67.5%（前回調査63.2%）で、全国と比較しても高くなっています（全国53.5%、全国前回調査56.6%）<sup>2</sup>。

また、企業が女性登用や活躍推進に取り組まない理由として、「家事・育児との両立に考慮する必要がある」「女性の就業意識がそれほど高くない」等が挙げられており、性差による思い込みがあります。<sup>3</sup>

## 3 目指す姿

**女性が自らの能力や経験を最大限に発揮できる社会を目指し、「働きやすさ」と「働きがい」を実現**  
性差による思い込みを払拭し、女性が自己の意思に基づいて能力を十分に生かして就労し、女性が活躍できる社会を目指す必要があります。

## 4 今後の取組の方向性

### ○ 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～

県内企業、とりわけ中小企業への仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の普及を図るとともに、男性の積極的な家事・育児参画に向けた働き方の見直しや育児休業の取得を促進します。

また、再就職への不安の払拭のための取組みなど、個々の事情や希望に応じたきめ細かな就業支援を行います。

こどもの預け先については、従来の仕組みに捉われない柔軟な対応を図ります。

### ○ 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～

女性も男性も分け隔てなくキャリアを形成できる社会をつくるため、経営トップや管理職をはじめとする職場のジェンダーバイアスを払拭するとともに、女性の多様な生き方（働き方）の実現につながる学びの機会を充実させます。

また、女性活躍推進法に基づく行動計画策定するための支援のほか、育児・介護等によるキャリアの中断への対応や、非正規雇用労働者の正規雇用への転換促進・処遇改善についての企業の取組を促進します。

※ジェンダー …社会的、文化的につくられた性差のこと。

※ジェンダーバイアス …社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーにかかわる偏り

（具体例）

女性が「子どもの世話は女親がすべき」と思い込みチャレンジすることを躊躇してしまうこと。  
男性上司は良かれと思って「女性にはきつい仕事は任せられない」などの配慮をするが、それが経験の機会を奪い、部下の成長を妨げていること。

<sup>1</sup> 総務省 2017年就業構造基本調査

<sup>2</sup> 内閣府 H28年、R1年男女共同参画社会に関する世論調査

<sup>3</sup> 長野県 H26年、R1年男女共同参画に関する県民意識調査



### 3 人材育成

#### 1 現状

人口減少により、様々な産業分野において人手不足が懸念される中、多様な人材の労働参加を図るため、新たな職業能力の開発が必要です。また、労働生産性を高めるため、個々人の職業能力の向上を図ることも必要です。

一方で、全国調査によると、自社の人材育成に課題を抱える企業は76.8%と高く、特に「指導する人材が不足している」54.4%、「人材を育成してもやめてしまう」53.5%「人材育成を行う時間がない」47.8%等の理由が挙げられています（図表3-14）。

また、県内企業の65.4%が人材育成の取組に課題があると感じており、その理由は「人材育成にかかる時間がない」66.4%、「指導する人材が不足している」64.9%が多くなっています（図表3-15）。

なお、自社の人材育成に課題を抱える企業の割合が高い一方、労働者の側も時間的・金銭的な理由から自己啓発が十分に行われていません（図表3-16）。

図表3-14 【全国】人材育成に関する問題点  
(単位: %)

問題点	割合
指導する人材が不足している	54.4
人材を育成してもやめてしまう	53.5
人材育成を行う時間がない	47.8

出典:平成30年度 能力開発基本調査(厚生労働省)

図表3-15 【県内】人材育成に関する問題点  
(単位: %)

問題点	割合
人材育成にかかる時間がない	66.4
指導する人材が不足している	64.9
社内に統一された指導マニュアルがない	43.3

出典:平成27年度 人材育成ニーズ調査(長野県産業労働部)

図表3-16 自己啓発を行う上での問題点  
(単位: %)

問題点	正社員	正社員以外
仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	59.3	36.7
費用がわかりすぎる	27.9	29.8

出典:平成30年度 能力開発基本調査(厚生労働省)

図表3-17 【参考】長野県内における職業能力開発施設の状況

施設数	長野県内における職業能力開発施設の数	51
	うち、公共職業訓練校の数	10
定員数	公共職業訓練校が実施する施設内訓練の定員数	1,172
	上記のほか、職業能力開発施設が実施する在職者等向け訓練の定員数(目標数)	28,249

なお、県内における教育機関数は100校、定員数は約35千人です。

出典:令和元年度 長野県独自調査(長野県産業労働部)

令和元年度 長野県私立学校名簿(長野県県民文化部)

#### 2 課題

##### ○ 本県産業の将来を担う専門人材の育成が重要

省力化・人手不足の解消や第4次産業革命等に対応するため、様々な産業分野において専門知識・技術の習得が求められています。特に、IT技術の活用は、あらゆる産業分野で必要とされますが、「社内のIT化を推進する人材」が「大いに不足」又は「やや不足」と回答している企業は56.4%と過半数を超えており<sup>1</sup>、IT人材の育成をさらに推進する必要があります。

### ○ 在職者が学ぶ環境の整備が必要

企業における人材育成に課題がある中、在職者の能力向上にあたっては、教育訓練機関による在職者が学ぶ場の提供、企業による従業員への研修等への参加の促進、従業員による学び直し・学び直しへの意欲の向上等が必要です。

### ○ 将来を担う世代が地域企業等を知り、郷就につながるキャリア教育の拡充が必要

県内企業における児童・生徒段階からのキャリア教育に対する期待は大きくなっています（図表3-18）。地域企業等を知ることが、子どもたちの豊かな職業観や職業能力の育成に加え、郷就の意識付けにも役立つと考えられます。機会を幅広く提供するため、対象を限定しないキャリア教育の拡充が必要です。

図表3-18 県の人材育成に係る取組で期待すること  
(単位：%)

期待すること	割合
助成制度の充実	22.0
キャリア教育の充実（小・中・高）	14.7
研修等に関する情報提供	14.4
キャリア教育の充実（専門・大学等）	10.2

出典：令和元年度 長野県独自調査（長野県産業労働部）

## 3 目指す姿

### 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

生産年齢人口が減少し、中・長期的に人材不足が生ずることが見込まれる中、多様な人材の活躍が求められます。学校教育段階から社会人まで、県民がそれぞれのライフワークに合わせ、何歳であっても働くために必要な能力を身に付けることができる機会が提供されている長野県を目指す必要があります。

## 4 今後の取組の方向性

### ○ 本県産業の将来を担う専門人材の育成

県内高等教育機関と連携するとともに、県工科短期大学の充実を図ることにより、AI、IoT など新たな技術を活用できる人材の育成を進めます。

### ○ 県、企業、大学、専門学校等の連携によるリカレント・スキルアップ教育の推進

県工科短期大学校、県技術専門学校、大学、専門学校等において、社会人向けコースの充実を図るとともに、経済団体等で従業員の参加を促進するなど、社会人が働きながらリカレント教育を受けやすい環境を整備します。

また、企業研修へ専門学校等の講師を派遣するシステムを構築するなど、企業における指導人材の不足を補うとともに、産業界を中心に企業におけるキャリアパス（昇任・昇給の流れ及び必要な業務経験・能力）の作成等従業員の能力向上にインセンティブを与える取組を推進します。

### ○ 将来を担う世代の郷就につながるキャリア教育の推進

児童・生徒段階から職業観や職業能力、地元産業への関心を高めるため、県・産業界・教育機関等が連携し、広域的な取組も含め、地元で働く人や働く場、学ぶ場に接する機会を拡充します。

<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」（平成30年11月）

## 4 働き方改革

### 1 現状

働き方改革は、多様な人材がその希望と能力に応じて健康で安心していきいきと働くことができる職場環境の実現のために不可欠であり、企業等の人材確保・定着、生産性の向上等につながり、産業や地域の持続的な発展に好影響をもたらすものです。就業促進等を進めるためには、その前提として働き方改革を推進していく必要があります。

県内における労働者一人当たりの年間総実労働時間は、2014.8時間(2018年)と全国平均より長くなっています。

年次有給休暇の取得率も53.0%(2017年)で、「2020年までに70%」とする「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)における我が国全体の目標には達していません。

平成31年4月から「働き方改革関連法」(平成30年6月成立)の時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得をはじめとする各改正事項が順次施行されています。また、正規と非正規の不合理な待遇差の禁止についても、令和2年4月から順次施行されます。

### 2 課題

#### ○ 働き方改革の意義が十分に浸透していない。

働き方改革の推進に対しては、業種の特性、企業規模等を理由に働き方改革関連法の遵守は困難である等の意見もありますが、働き方改革は、企業規模にかかわらず働き方改革関連法の遵守が、多様な人材を確保し、社員の能力を活かし事業を発展させる経営戦略であるとともに、地域社会の発展に向けた不可欠の取組であるという認識が十分に浸透していないと考えられます。

#### ○ 多様な人材の確保のために柔軟な働き方を選択できる魅力ある職場づくりが必要である。

将来必要な労働力の不足が見込まれる中、高齢者、女性等多様な人材を確保する必要性が高まっています。こうした人材の就業を促進し、確保するためには、本人の希望に応じて、柔軟な働き方を選択できるようにする必要がありますが、県内企業においては、短時間正社員制度は18.6%、フレックスタイム制度は13.7%、テレワークは3.4%の導入にとどまっており、企業の取組を促進していく必要があります。

#### ○ ワークライフバランスの向上を図り、労働者(すべての働く者)の生活時間を確保する必要がある。

働き過ぎにより健康を害することのないよう仕事と生活の両立を図ることはもとより、長時間労働等により、家庭での役割、自己啓発、地域活動等の時間を十分に確保できているとは言い難い実情があります。

#### ○ 働き方改革の実現に資する労働生産性の向上を進める必要がある。

働き方改革を推進しながら賃金の向上を図るためには、生産性向上や業務効率化に取り組むことも重要となりますが、県内の労働生産性は上昇しているものの、サービス産業や農林水産業では足踏み状態となっており、また、長野県の労働生産性を全国と比較すると、全国の93.5%(2016年国民経済計算)にとどまっています。さらなる向上に向けた取組が必要です。(労働生産性(最新値2016年) 長野県:7,289千円/人 全国:7,792千円/人)

○ 正規と非正規の待遇差について見直しを進める必要がある。

正規労働者と短時間労働者、有期雇用労働者の間に不合理な待遇差の解消を図ることにより、これらの労働者が能力や経験を遺憾なく発揮しつつ、安心して働けることが重要です。

○ ハラスメントがない職場づくりが必要である。

ハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに、働く人の能力発揮の妨げになることから、その防止対策が必要です。

○ 下請け取引の適正化（取引環境の改善）が必要である。

中小企業の働き方改革の実現・定着のためには、取引慣行の見直し（取引環境の改善）等が必要ですが、下請け企業への短納期発注や発注内容の頻繁な変更等の取引上の問題が中小企業の働き方改革を推進する上で阻害要因になっているとの意見が挙げられており、こうした問題を是正するとともに、小規模事業者における 36 協定の締結等、ワークルール遵守のさらなる意識づけを進めていく必要があります。

### 3 目指す姿

#### すべての働く人が健康で安心して働き続けられる地域社会の実現

すべての働く人がそれぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を実現し、各企業のみならず、産業全体、地域の持続的な発展をめざします。

### 4 今後の取組の方向性

○ 関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透

労使、関係団体、行政が連携し、働き方改革を県内企業へ浸透させるため、企業への働きかけを行うとともに、企業及び労働者からの相談体制を充実させる必要があります。

併せて、企業価値の向上、労働者の勤労意欲・定着率の向上等働き方改革に取り組むことの意義を県内企業へ浸透させます。

なお、これら働き方改革の推進に当たっては、人々が安心して働くことができる基盤としての健康で安全な環境の形成が前提となることは言うまでもありません。

#### 働き方改革のために必要な取組

- ・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
- ・企業の働き方改革の支援
- ・多様な働き方制度等を関係機関が一体となって促進
- ・企業内における労使協議の場の確保
- ・36 協定の適正な締結及び届出の周知・指導
- ・時間外・休日労働の縮減に向けた取組
- ・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
- ・正規・非正規労働者間の均等・均衡な待遇に係る取組

### ○ 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

業種や企業の特徴を踏まえ、業務改善や設備投資等、ソフト・ハード両面から生産性向上を推進する取組を支援するとともに、企業の体質や経営基盤の強化を促進します。

また、長時間労働に陥らないようにしながら、時間や場所の制約なく働くことができるテレワークの普及のほか、優れた技術・知識を持った人材等が複数の企業で活躍できる働き方の拡大を図ります。

### ○ 適正な取引条件の確保

適正な取引条件の確保について周知・啓発を行い、下請取引の適正化など適正な商取引慣行に対する企業の意識を高めるとともに、県民に対しても、過度なサービスを求めないことなど倫理的な消費行動について啓発を行います。

### ○ 地域や家庭における生活時間の充実

地域活動や家庭での役割、自己啓発等に充てる時間を増やし、働き方改革を進める企業の地域におけるステータス向上と人材確保の好循環を創出する取組の推進を図るため、定時退社やゆう活の取組、テレワーク・在宅勤務や勤務間インターバル制度など生活時間の充実のために有効な制度等の導入を促進します。

また、年次有給休暇、時差勤務などの柔軟な働き方ができる制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりを労使に働きかけます。

さらに、仕事と地域活動や好きなこと・やりたいことを組み合わせた一人多役型のライフスタイルの普及を図ります。