

資料編

- 1 長野県就業促進・働き方改革戦略会議の構成
- 2 検討の経緯
- 3 地域別の状況
- 4 外国人材の受入れに関するアンケート調査

1 長野県就業促進・働き方改革戦略会議の構成

1 委員名簿（令和2年3月16日現在）

○就業促進・働き方改革戦略会議 委員 9名 (敬称略)

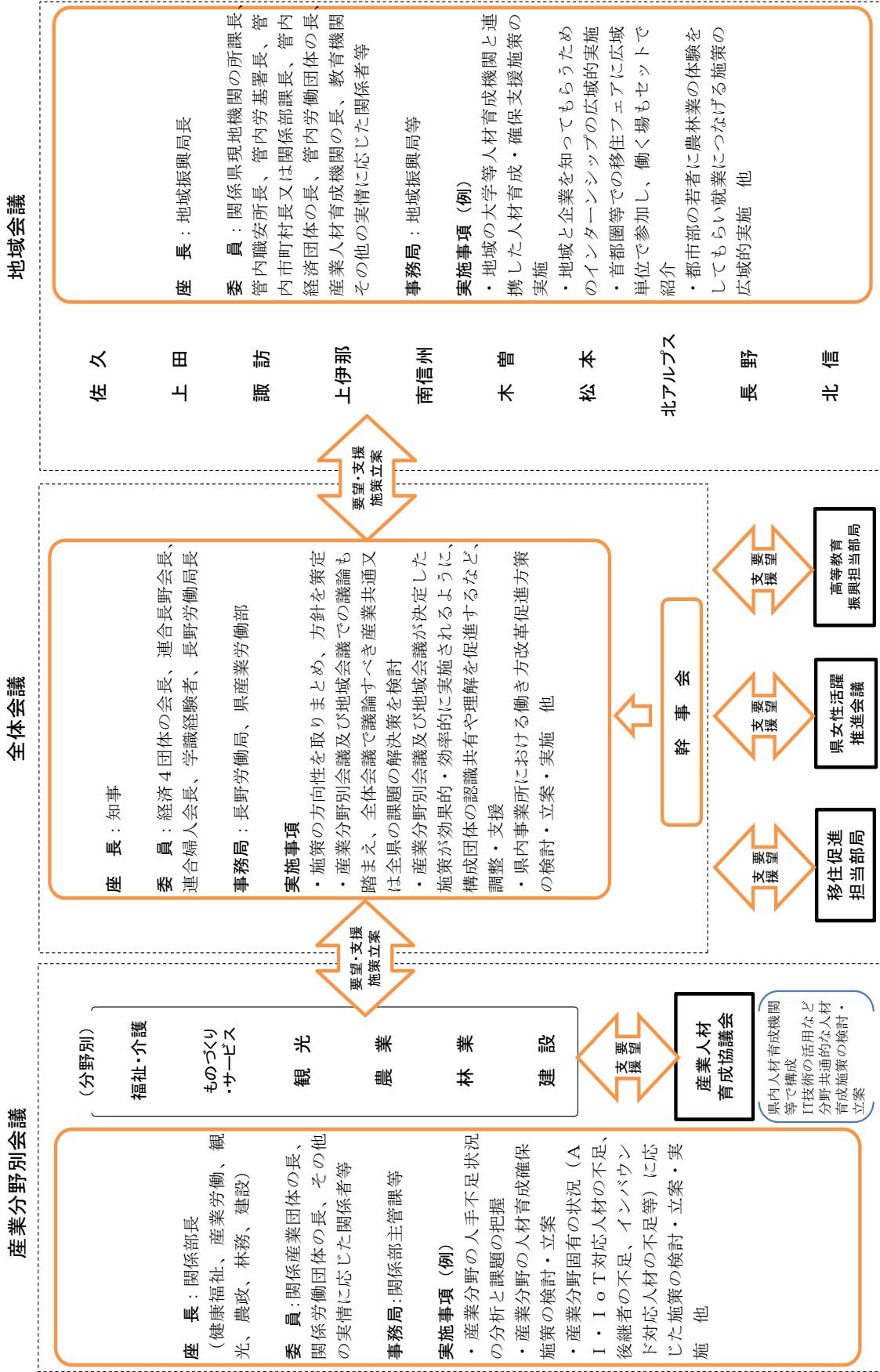
氏名	構成団体等	役職等
山浦 愛幸	(一社) 長野県経営者協会	会長
唐沢 政彦	長野県中小企業団体中央会	会長
北村 正博	(一社) 長野県商工会議所連合会	会長
柏木 昭憲	長野県商工会連合会	会長
根橋 美津人	日本労働組合総連合会長野県連合会 (連合長野)	会長
中條 智子	(一社) 長野県連合婦人会	会長
浜野 京	学識経験者	信州大学 理事
中原 正裕	長野労働局	局長
阿部 守一	長野県	知事

(注) (一社) 長野県経営者協会会長は、金融機関代表の立場としても参画

○就業促進・働き方改革戦略会議 幹事会 委員 11名 ◎オブザーバー 5名 (敬称略)

氏名	構成団体等	役職
水本 正俊	(一社) 長野県経営者協会	専務理事
佐々木 正孝	長野県中小企業団体中央会	専務理事
岡澤 忠博	(一社) 長野県商工会議所連合会	専務理事
中村 英雄	長野県商工会連合会	専務理事
小松 豊	日本労働組合総連合会長野県連合会 (連合長野)	事務局長
曲淵 紀子	働く女性代表	新光電気労働組合
小澤 吉則	(一財) 長野経済研究所	理事・調査部長
小島 悟司	長野労働局	労働基準部長
梅田 心一郎	長野労働局	職業安定部長
荒井 直子	長野労働局	雇用環境・均等室長
福田 雄一	長野県	雇用・就業支援担当部長
◎渡邊 智彦	関東経済産業局	社会・人材政策課長
◎山田 貞吉	長野働き方改革推進支援センター	アドバイザー
◎樋口 良雄	長野県よろず支援拠点 ((公財) 中小企業振興センター)	常務理事
◎岡田 尚人	長野産業保健総合支援センター	副所長
◎増田 一三	長野県社会保険労務士会	副会長

長野県就業促進・働き方改革戦略会議



2 検討の経緯

年月日	検討の経緯	内容
平成30年 4月19日(木)	平成30年度 第一回全体会議	<ul style="list-style-type: none"> ・会議の設置について ・講演「長野県内企業の人材不足を巡る現状と今後の対応について」(長野経済研究所 小澤吉則) ・意見交換
6月18日(月)	第一回幹事会	<ul style="list-style-type: none"> ・幹事会設立について ・推進方針案について ・若者・女性・外国人材の就業促進について
7月6日(金)	第二回幹事会	<ul style="list-style-type: none"> ・プロ人材・高度人材、障がい者、高齢者の就業促進及び労働者の能力開発について ・「働き方改革」に係る推進方針について ・今後のスケジュールについて
9月5日(水)	第三回幹事会	<ul style="list-style-type: none"> ・「長野県就業促進・働き方改革推進方針(原案)」について
10月23日(火)	第二回全体会議	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの検討状況と今後の予定 ・短期的な取組(即効性を重視) <ul style="list-style-type: none"> ア 若者の県内就職に向けた施策 イ 女性・障がい者・高齢者の就業促進に向けた施策 ・中長期的な取組 <ul style="list-style-type: none"> 外国人、人材育成、移住等に関する施策
平成31年 2月7日(木)	第三回全体会議	<ul style="list-style-type: none"> ・就業促進・働き方改革関係「当面の取組方針(案)」について
3月20日(水)		「当面の取組方針」 策定
令和元年 5月24日(金)		「令和元年信州『働き方改革』共同宣言」の実施
9月12日(木)	令和元年度 第一回幹事会	<ul style="list-style-type: none"> ・「長野県就業促進・働き方改革戦略会議 中長期的取組方針」の策定に向けた課題整理及び取組の方向性について ・「外国人材受入れ方針」の策定に向けた課題整理及び取組の方向性について
10月8日(火)	第一回全体会議	<ul style="list-style-type: none"> ・戦略会議の取組方針の取りまとめ方について ・中長期的な課題及び取組について ・外国人材受入れの課題及び取組について
12月25日(水)	第二回幹事会	<ul style="list-style-type: none"> ・今後のスケジュール及び進め方について ・「就業促進・働き方改革基本方針」のたたき台について ・「アクションプラン」の作成について
令和2年 2月12日(水)	第三回幹事会	<ul style="list-style-type: none"> ・基本方針策定に向けたスケジュールについて ・「就業促進・働き方改革基本方針」(案)について ・「アクションプラン」(案)について
3月16日(月)	第二回全体会議	<ul style="list-style-type: none"> ・「長野県就業促進・働き方改革基本方針」案について ・「長野県就業促進・働き方改革アクションプラン」案について ・新型コロナウイルス感染症対策について
3月16日(月)		「長野県就業促進・働き方改革基本方針」 「長野県就業促進・働き方改革アクションプラン」 策定

※上記の他、ワーキンググループを必要に応じて開催

3 地域別の状況

佐久地域

1 地域のデータ

産業別就業者（H27 国勢調査）

（単位：人、％）

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
佐久	105,571	13,675	13.3	27,192	26.4	62,313	60.4
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率（H27 国勢調査）

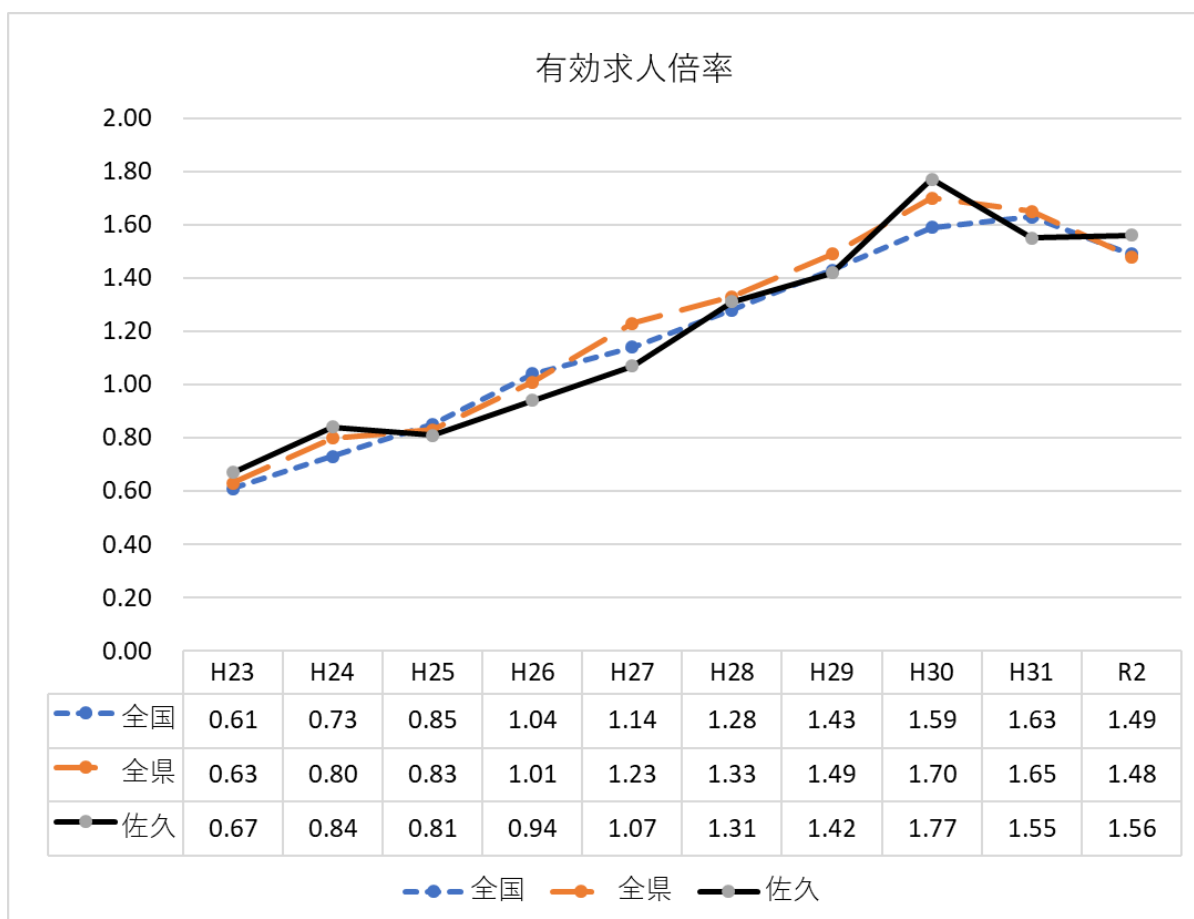
（単位：人、％）

	15歳以上人口	就業者	就業率
佐久	180,830	105,571	53.4
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率（R2.1月分）

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
佐久	佐久・小諸	1.56	
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
佐久地域振興局 佐久公共職業安定所 佐久職業安定協会 小諸職業安定協会	令和元年度 佐久地域企業説明会	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生が就職するにあたり、企業を知る機会が少なく、その後の離職につながりやすい。 ・佐久地域の就職を希望する高校生を対象に企業説明会を開催し、地域産業について一層の理解と認識を深め、就業意識を高めるとともに地元企業への就職促進を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年1月20日に、参加企業を対象としたプレゼン能力向上セミナーを開催。31社から37名参加 ・令和2年2月4日に、地元企業34社がブースを構え企業説明会を開催。佐久地域の高校2年生が、8校から209名参加
佐久地域振興局	令和元年度 信州「佐久地域」移住・教育セミナーでの企業紹介	<ul style="list-style-type: none"> ・都心の子育て世代を対象に、佐久地域で特色ある教育を行っている団体及び関係市町村が説明を行うセミナーを開催。移住促進及び交流人口の拡大を図る。 ・保護者に地域の企業を紹介し、就業促進を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和元年9月23日に東京都の移住・交流情報ガーデンにてセミナーを開催し、24組50名が参加 ・佐久市から「さくさくワーク」の就職支援員が出席し、企業紹介を実施
佐久職業安定協会 小諸職業安定協会	企業ガイドブックを県外移住相談窓口を設置	<ul style="list-style-type: none"> ・佐久地域は移住先としての人気が高い ・県外の移住相談者に向けて、地域の企業を知ってもらう機会を提供する。 	県が設置している東京・名古屋・大阪事務所にある県外移住相談窓口企業ガイドブックを配置し、相談者に情報提供

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		人	%	人	%	人	%
上田	98,194	6,357	6.7	32,082	33.7	56,719	59.6
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

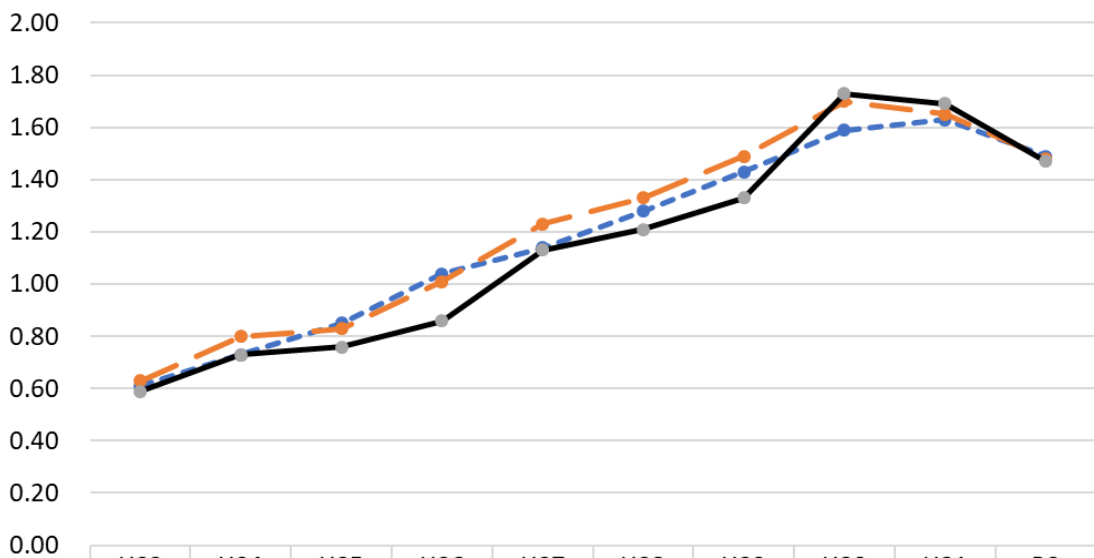
	15歳以上人口	就業者	就業率
上田	171,045	98,194	57.4
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
上田	上田	1.47	
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値

有効求人倍率



	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2
全国	0.61	0.73	0.85	1.04	1.14	1.28	1.43	1.59	1.63	1.49
全県	0.63	0.80	0.83	1.01	1.23	1.33	1.49	1.70	1.65	1.48
上田	0.59	0.73	0.76	0.86	1.13	1.21	1.33	1.73	1.69	1.47

—●— 全国 —●— 全県 —●— 上田

2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
<ul style="list-style-type: none"> ・ 県 ・ 上田市 ・ 上田地域産業展運営委員会（商工会議所）他 	子どもたちが地域企業・事業所を見学・体験する機会の拡充	上田地域の産業と企業をより深く具体的に知る機会を提供し、もって上田地域への就業に結びつける	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産官学連携による中学校でのキャリア教育のための教材と実践方法の研究。（県が長野大学と連携して実施） ・ 夏休みを利用して、子どもたちが企業・事業所を訪問し、企業活動をより実践的に体験する「夏休み親子会社・大学見学会」を実施（上田市） ・ 「上田地域産業展」を通じて、地域の産業を学習する機会を提供（上田地域産業展運営委員会）
<ul style="list-style-type: none"> 県 上田市 東信州次世代産業振興協議会 上田職業安定協会 他 	若者の地域への就業促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の地元定着率増 ・ 地元企業を広く知る機会の拡大 ・ 就職機会の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「若者の移住・定住促進策の研究」（県）学生によるアンケートの企画と意識調査企業等への聞き取り調査 ・ 「地元職業高校と地域企業担当者との情報交換会の実施」（東信州次世代産業振興協議会）地元職業高校生徒・進路指導主任と地域企業担当者との情報交換会を実施 ・ インターンシップの充実（市、会議所、職業安定協会） 「ジュニアインターンシップ」、「インターンシップ成果発表会」の開催、進学希望の高校生、短大生等のインターンシップ参加促進 ・ 地元企業と大学生との交流機会の創出（市、会議所、職業安定協会） 「インターンシップワールドカフェ」の実施 「ジョブトーーーク IN 大学～学食で職を学ぼう」の実施 「地域プレインターンシップ構築事業」の実施による大学 1～2 年生が地域企業を幅広く知る機会の創出
上田労働基準監督署	上小地域「働き方改革」実行宣言	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革の必要性についての理解度の深化 ・ 共同宣言の周知及び浸透 ・ 当事者意識を持った個々の労働者の参加・協力 	労使協力のもと、事業所の責任者（部署単位等）が事業所の個別の事情に応じた、身近な課題の実行を宣言して、職場内に掲示することにより課題を見える化

諏訪地域

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第 1 次産業		第 2 次産業		第 3 次産業	
		人	%	人	%	人	%
諏訪	98,562	5,226	5.4	35,912	36.8	56,412	57.8
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

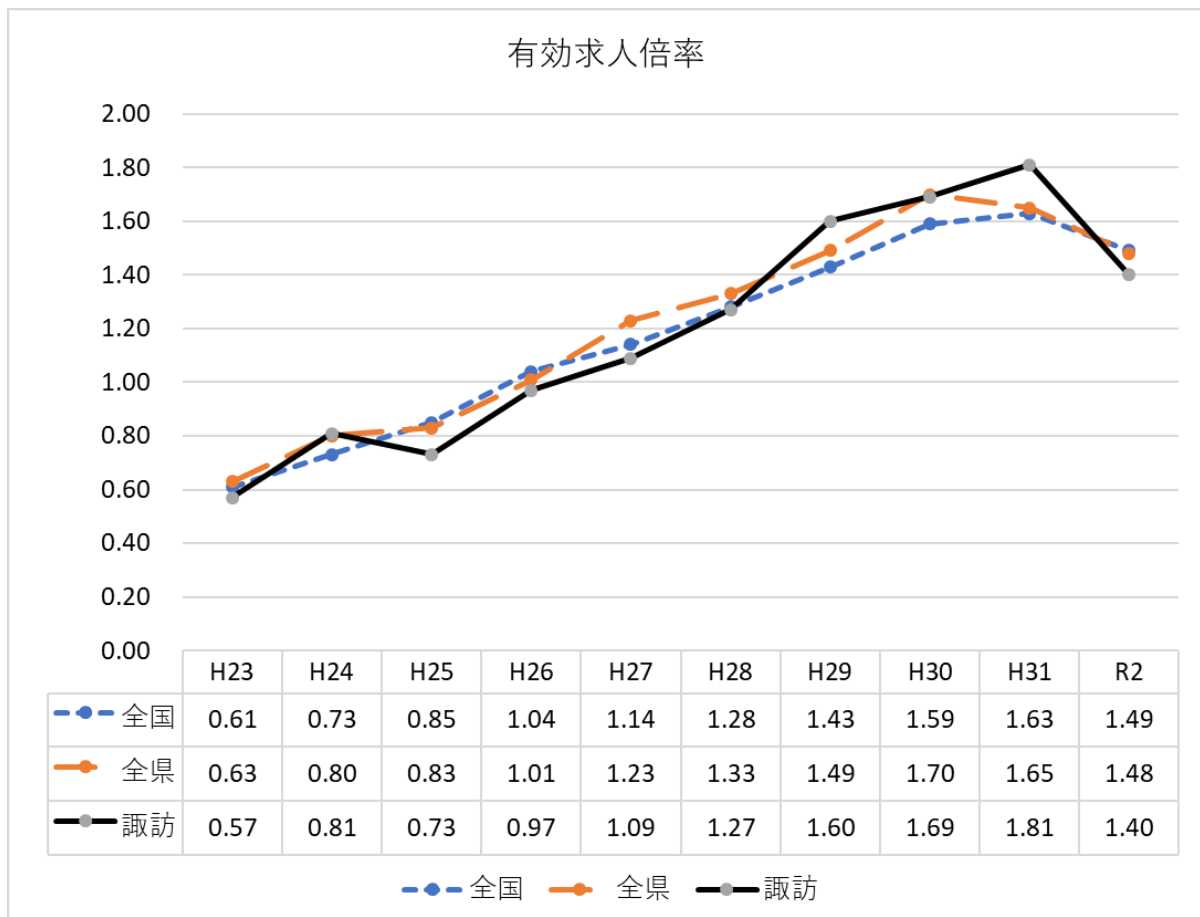
(単位：人、%)

	15 歳以上人口	就業者	就業率
諏訪	171,938	98,562	57.3
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
諏訪	諏訪・岡谷	1.40	
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
諏訪地域振興局 公立諏訪東京理 科大	諏訪地域版 シゴトーク	学生と企業が関わる機 会が無く、地域の事を 知らないまま県外へ就 職してしまう	学生と地域の社会人が採用・就活 にとらわれず気軽に仕事につい て話し合うことで、お互いの認識 を新たにし、地域に関心と関わり を持つイベント
諏訪地域振興局	おでかけシ ゴトーク	学生と企業が関わる機 会が無く、地域の事を 知らないまま県外へ就 職してしまう	シゴトークで交流した企業と学 生をつなぐツアー 実際に地域にある企業を巡りな がら、企業の社員とシゴトークを 行い、地域企業への関心を高め、 インターンシップや就職につな げる。
同友会 諏訪実業高校	ミニメッセ	学生と企業が関わる機 会が無く、地域の事を 知らないまま県外へ就 職してしまう	諏訪実業高校の授業として、企業 を体育館に 20 社程度集め、学生 が好きなブースを回り、どんな仕 事をしているのか話を聞くイベ ント

上伊那地域

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
上伊那	94,972	8,207	8.8	35,897	38.5	49,097	52.7
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

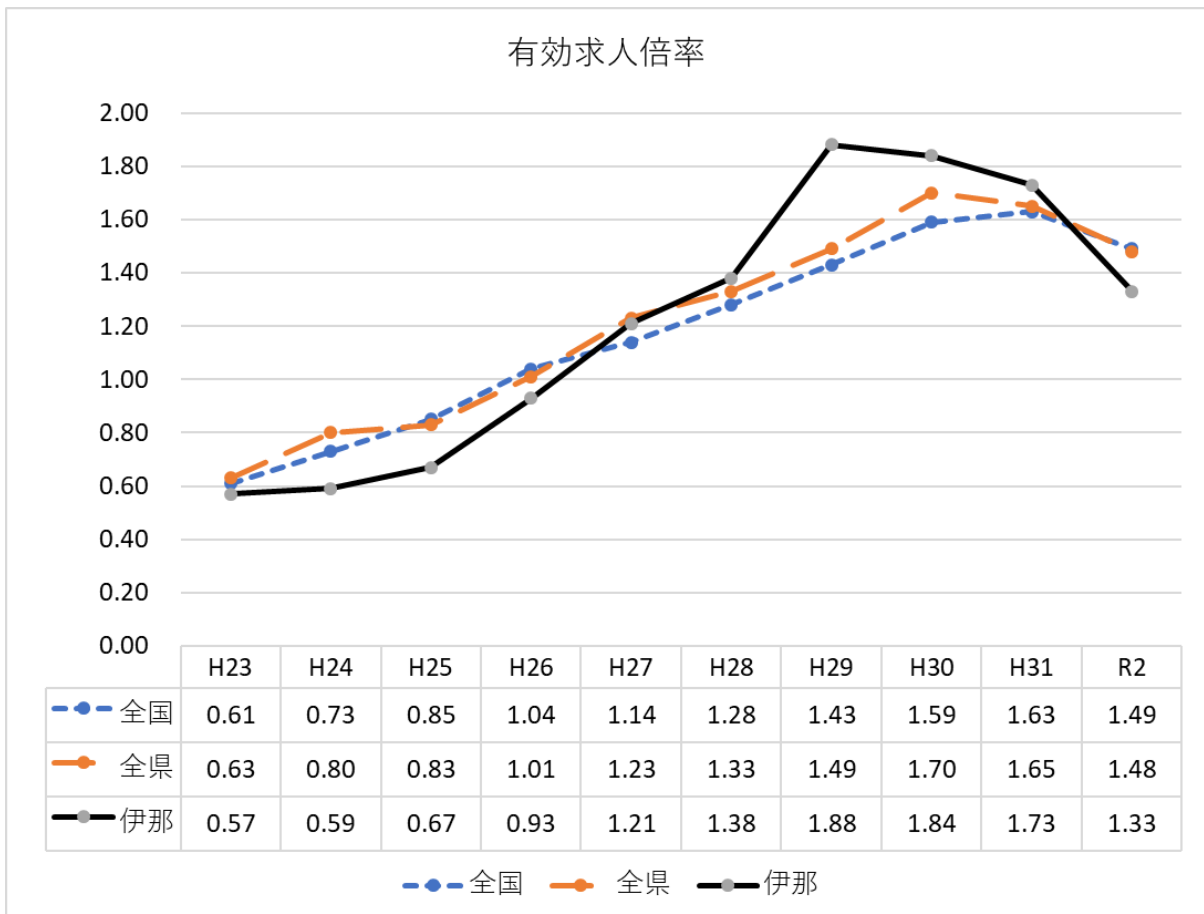
(単位：人、%)

	15歳以上人口	就業者	就業率
上伊那	158,293	94,972	60.0
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
上伊那	伊那	1.33	
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
郷土愛プロジェクト	学生に対するキャリア教育	「教育」という息の長い取組において、幼児期から社会人までの活動を「つなぐ」ことを通して、一人ひとりのキャリア形成に役立ちたいという地域企業団体の想いにより。	<ul style="list-style-type: none"> ・中学生と企業及び地域の活動、祭りによるキャリア体験会 ・職業体験学習の発表会、グループディスカッションなど ・高校1～3年生のうち就業希望者に向けた企業説明・体験会 ・アントレプレナーシップ教育を実施
伊那公共職業安定所 伊那商工会議所	伊那チャレ面接会	中途採用の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足に対応するため、中途採用者の就業促進。 ・伊那公共職業安定所が単独開催していたが、令和元年11月に伊那商工会議所が連携して初開催。1月開催で2回目
伊那職業安定協会 南箕輪村	上伊那合同インターンシップスーパーウィーク	新卒採用の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・若者人材不足に対応するため、新卒採用者の就業促進。 ・伊那職業安定協会と南箕輪村の連携で今年度初開催。実施時期は2月

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		人	%	人	%	人	%
南信州	85,473	10,665	12.7	26,181	31.3	46,824	56.0
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

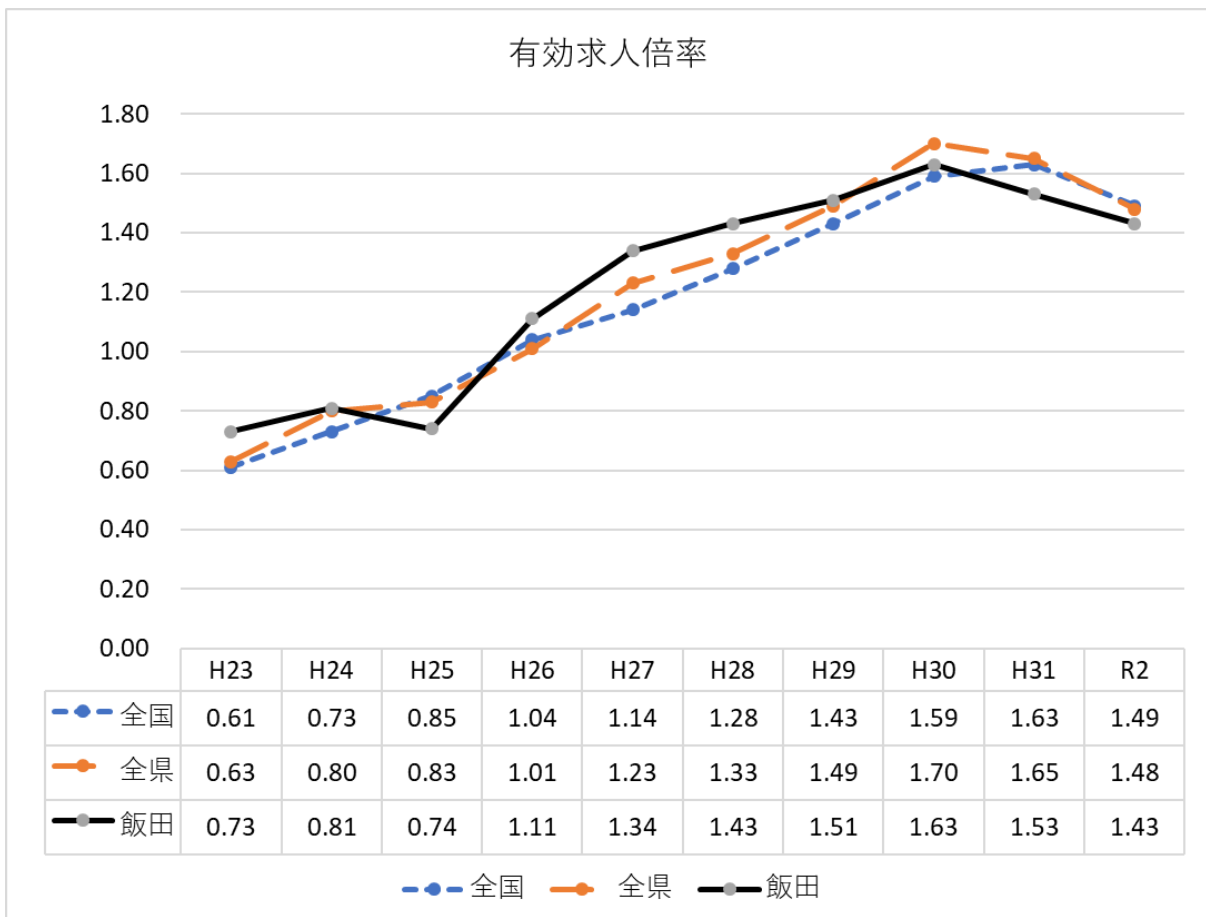
(単位：人、%)

	15歳以上人口	就業者	就業率
南信州	139,540	85,473	61.3
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
南信州	飯田	1.43	
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
飯田市	高校生と地元企業をつなぐ事業	地元回帰、定着を促進する。	<p>メンター（指導者）と企業が高校生との交流プログラムをつくり、企業と高校生の交流（長期間の緩やかな交流）を促した。</p> <p>人材不足という地域全体の課題を解決するため、地元企業と共に地域人材を育成する体制づくりを行った。</p> <p>【R1 年度実績：受入れ企業 33 社、高校生のべ 426 人程度が参加】</p>
飯田職業安定協会、飯田公共職業安定所	ふるさと就職ガイダンス（会社説明会）の開催	・地元への就職促進と人材確保を図る。	<p>6 月の選考解禁を前に人事担当者から直接求人条件や会社案内を聞くことにより地元企業を知るとともに職業選択の幅を広げ、また企業は多くの学生に自社 PR することにより、地元への就職促進と人材確保を図る。</p> <p>【H30 年度実績：3 月開催、参加学生 135 名、参加企業 91 社】</p>
南信州地域振興局	南信州就職懇談会 2019、企業見学会（企業訪問）の開催	・地元出身学生の U ターン就職の促進を図る。	<p>企業の人事担当者と大学の就活支援担当者との顔つなぎの場となる「南信州就職懇談会」を開催するほか、R 元年度には大学担当者に企業見学会を開催した。</p> <p>【R1 年度実績：10 月開催、大学 16 校、参加企業 30 社 （見学会参加：大学 11 校）】</p>

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		人	%	人	%	人	%
木曾	14,496	1,198	8.3	4,249	29.5	8,972	62.2
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

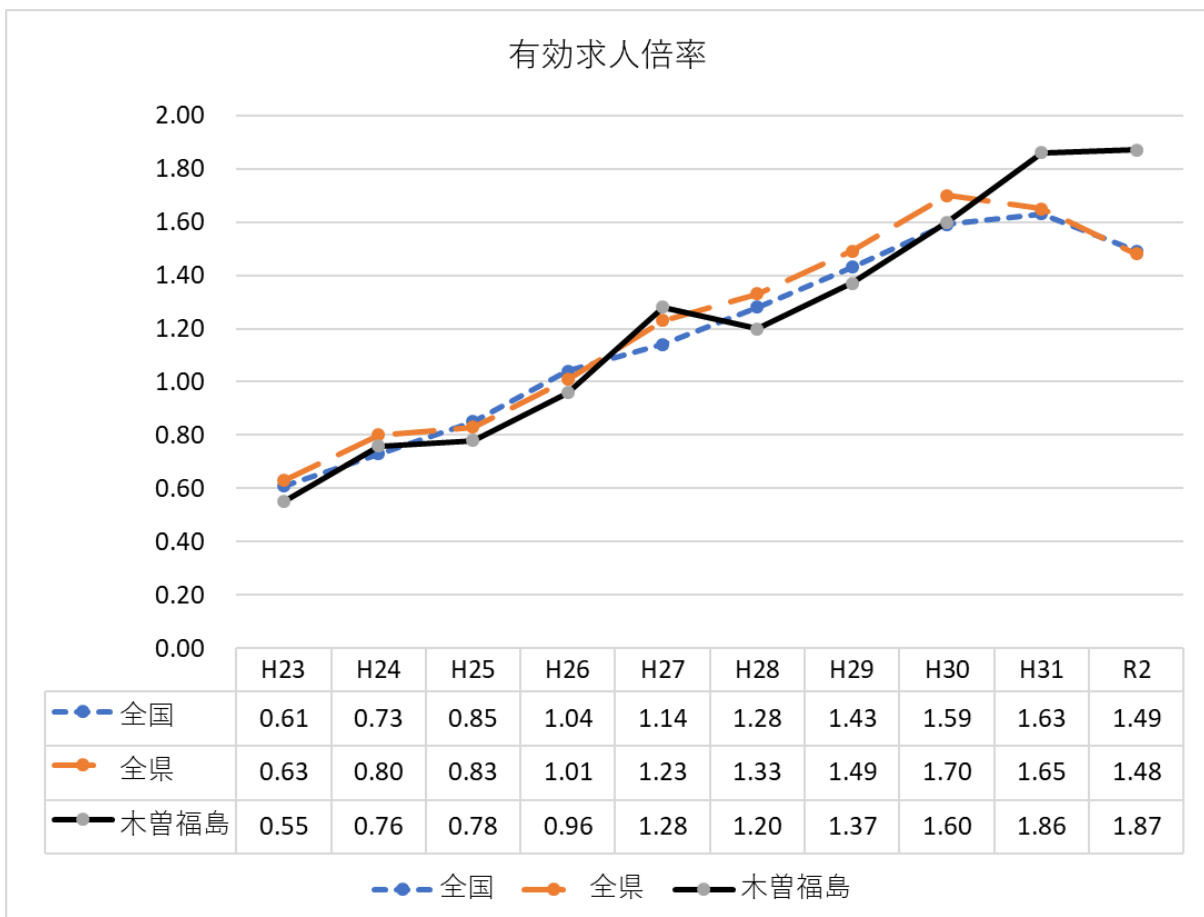
	15歳以上人口	就業者	就業率
木曾	25,466	14,496	56.9
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
木曾	木曾福島	1.87	塩尻市の一部を含む。
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値

有効求人倍率



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
木曾地区雇用対策推進協議会	木曾郡内高等学校向け企業説明会	<ul style="list-style-type: none"> ・多くの高校生が進学・就職の際に地域外へ流出 ・地元企業を知ることにより、卒業後や長期的な進路選択に際し、地元への就職を促す 	木曾郡内の高校生及び参加を希望する保護者に対し、木曾郡内の企業が事業内容等を全体プレゼンテーション及び個別ブースで説明
木曾圏域自立支援協議会 就労支援部会	木曾地域福祉事業所説明会	<ul style="list-style-type: none"> ・木曾地域に住む障がい者やその家族が、地域の福祉事業所やサービスについての情報を得て、現在の生活やこれからの生活に活かす。 	木曾郡全域の福祉事業所と障がい者、養護学校の生徒と保護者をつなぐ説明会を実施
木曾ものづくりの会	木曾ものづくりの会経営講演会	<ul style="list-style-type: none"> ・企業において人手不足、人財不足が問題となっており、今後外国人材の受入が多くなると予想される。 ・中小企業の具体的事例から問題解決の手法を学び、働き方改革を推進する。 	働き方改革及び外国人材の活用等について、木曾ものづくりの会経営講演会を実施

松本地域

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		人	%	人	%	人	%
松本	217,397	16,130	7.6	56,791	26.8	138,748	65.5
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

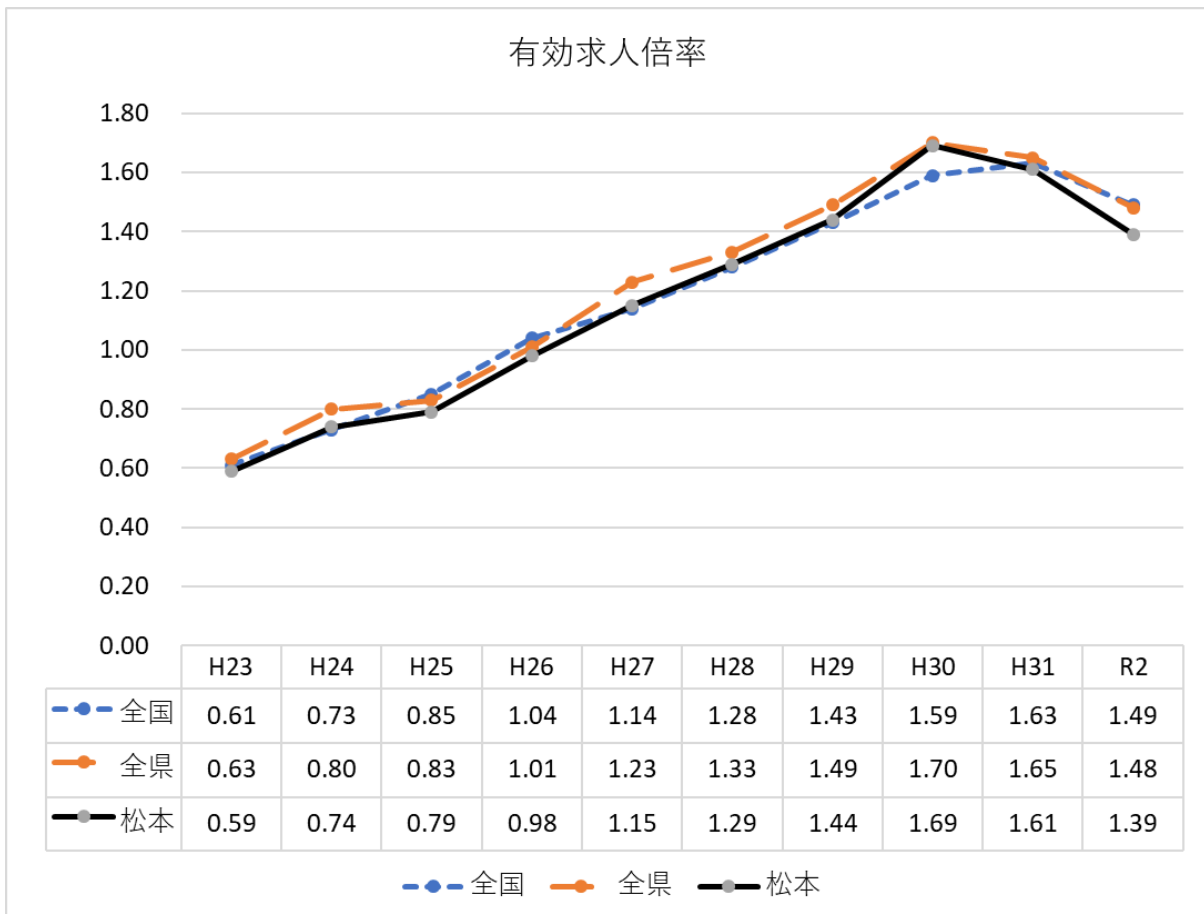
	15歳以上人口	就業者	就業率
松本	367,945	217,397	59.1
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
松本	松本	1.39	塩尻市の一部を除く。
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値

有効求人倍率



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
信州大学	大しごと一 く i n 信州 (令和元年 度は元気づ くり支援金 活用)	・ 信州大学で の調査から、地 元企業の認知 度が低いため、 大学生(主に信 大生)へ地元企 業の認知度を 向上させる	県内企業がブース出展し、参加大学生とやり取りしながら、その企業の取組や実績、魅力に触れる。参加企業はスーツ禁止。また企業はキャッチコピーを前面に出すことが条件 出展企業の方と大学生が膝を突き合わせて語る「しごと一く」もミニイベントとして実施 大学生団体が出展し、企業側へアピールする場もある。
松本商工会議所(実行委員会形式)	松本ものづ くりフェア 企業見学会	・ 高校生への 地元企業認知 度向上	小学生向けの企業紹介や技術体験、B to B等様々な取組を実施しているものづくりフェアにおいて、高卒求人だけでなく、Uターン就職も見据えて高校生への企業認知度を高めるために、企業がブース出展し、高校への自社の事業や技術を紹介 上記大しごと一くの手法を取り入れ、企業はキャッチコピーを前面に出す。
塩尻商工会議所	常議員への 働き方改革 推進	・ 働き方改革 推進のため	・ 第1段階で関係機関(県、支援機関)と常議員との働き方改革についての意見交換会を実施 ・ 第2段階として、常議員へ働き方改革における自社の推進具合、取組状況をチェックするアンケートを実施(働き方改革推進支援センター助言による内閣府のアンケートを流用)

北アルプス地域

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		人	%	人	%	人	%
北アルプス	30,504	2,695	9.0	8,040	26.8	19,282	64.2
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

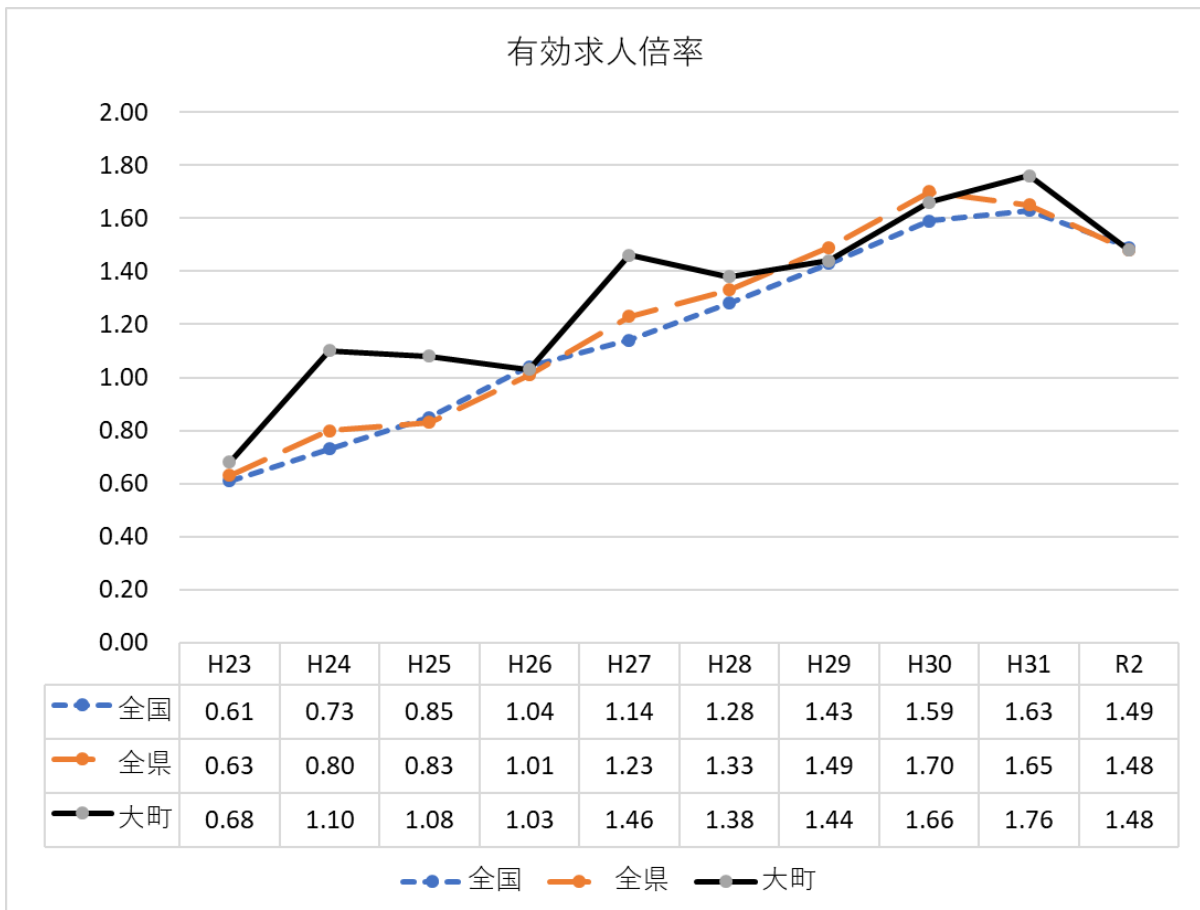
(単位：人、%)

	15歳以上人口	就業者	就業率
北アルプス	52,648	30,504	57.9
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
北アルプス	大町	1.48	
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
ワーキンググループ（地域会議で設置）	「冬季観光×農業」の組合せによる人材確保	繁忙期の異なる季節的就業の組合せにより、通年で就業者が地域に定着し、働き続ける事が出来る環境を整備すると共に、多様な働き方の普及を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・冬期観光業（索道、宿泊業）に季節就労している労働者及び企業に対し、通年就業（雇用）に関する意識調査を実施（平成30年度）。 ・多様な働き方の実践事例紹介や機運醸成のためのシンポジウムを開催（令和元年度）
<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク大町 ・北ア連携自立圏 ・大町職業安定協会 	大北地域企業説明会&大北の企業を知ろう	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒学生向け企業個別相談会 ・管内高校生向け地域企業による自社PR 	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒学生向けに大北地域内企業（24社）が個別ブースを設け、相談会を開催。 ・管内高校3校の3年次学生に対し、将来のUターン就職を見据え企業の担当者が会社PRを行い、理解を深めてもらう為のイベントを開催
大町市生涯現役促進事業連携協議会	大町市生涯現役促進連携事業	・企業、非就労高齢者双方の潜在的ニーズ調査及び両者のマッチング	<ul style="list-style-type: none"> ・大町市内企業を訪問し、高齢者雇用に対する意識調査実施 ・大町市内高齢者の就労状況及び就労意欲に関するアンケート調査（市内65歳以上の2,500人を対象。1,180人（47.2%）より回答） ・シニア限定企業説明会を令和2年2月に開催。10企業・団体が出展し、高齢者36名参加

長野地域

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		人	%	人	%	人	%
長野	276,076	21,832	8.2	67,589	25.3	178,022	66.6
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

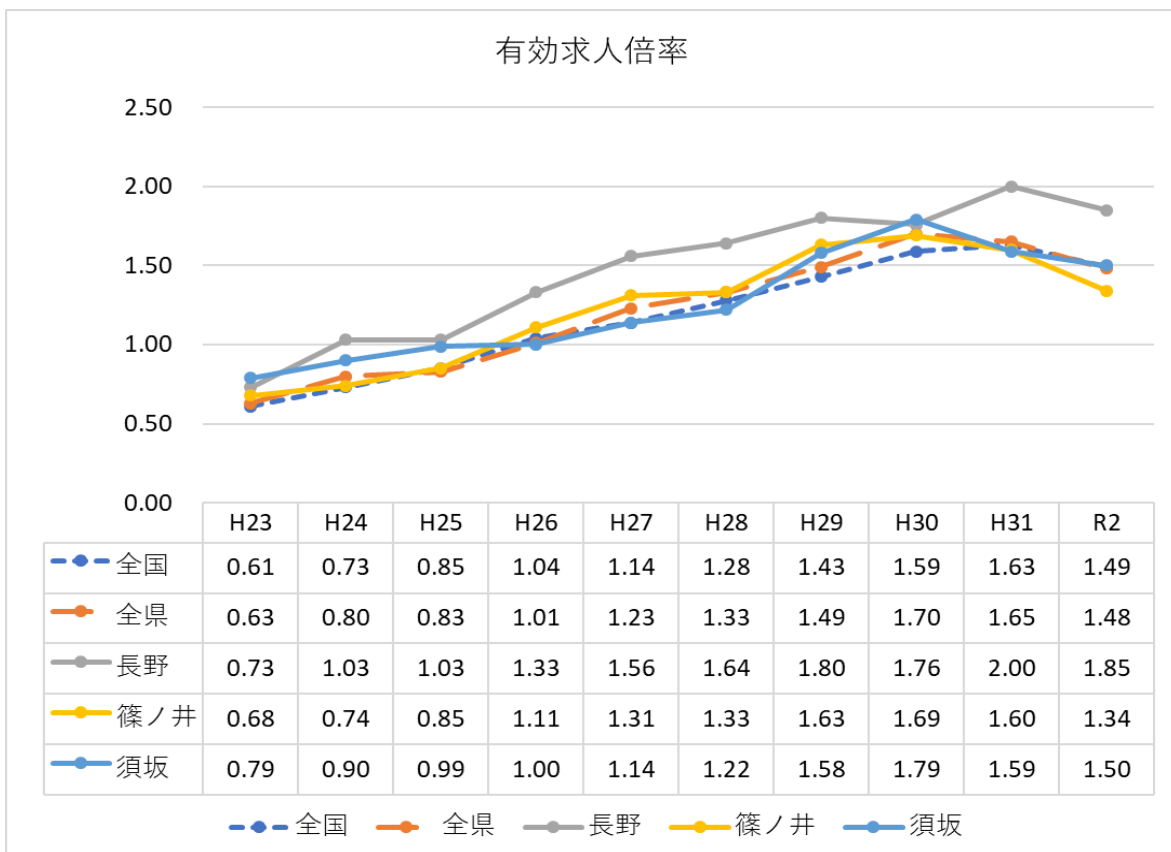
(単位：人、%)

	15歳以上人口	就業者	就業率
長野	468,023	276,076	59.0
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハロワーク	有効求人倍率	備考
	長野	長野	1.85
篠ノ井		1.34	長野市の一部。千曲市、坂城町
須坂		1.50	長野市の一部を含む。
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
市町村 商工団体 職業安定協会 公共職業安定所 県	長野地域若者就職促進協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・県内高校を卒業し、県外大学に進学後、県内へのUターン就職率が4割を切っている。 ・長野地域へのUIJターン就職を促進し、産業の総合的発展を期する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・長野地域の商工団体、行政等が連携した協議会を設置（平成31年度） ・東京圏に進学した若者を呼び戻すための取組みを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ナガノのシゴト博（社会人向け、学生向け）の開催 ・インターンシップフェアの共催 ・就職情報サイト「おしごとながの」の管理運営 ・長野地域で働く若手社員の紹介冊子を作成 ・企業の採用力強化、定着率向上セミナーを開催
産業フェア in 信州実行委員会	産業フェア in 信州 高校生見学会	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の未来を担う若い世代が、地元の産業や企業を知る機会を創出し、Uターン就職を促進する。 	<p>高校生が、産業フェア in 信州に出展している企業のブースを訪問し、企業の技術や製品、特徴を知る。</p>
産官学連携組織「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」	ジョブキッズ信州	<p>ふるさと信州で働くことの夢やあこがれへと繋がるような職業意識の育成を図り、若年層の信州定着率を高める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・小学生が様々な仕事の魅力を学び、体感する機会を創出 <p>アトラクション（仕事体験）の中から気になる仕事を予約し、実際に体験する。</p>

1 地域のデータ

産業別就業者 (H27 国勢調査)

(単位：人、%)

	就業者	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
北信	48,615	10,914	22.6	10,577	21.9	26,814	55.5
県計	1,069,860	96,899	9.3	304,510	29.2	643,203	61.6

就業率 (H27 国勢調査)

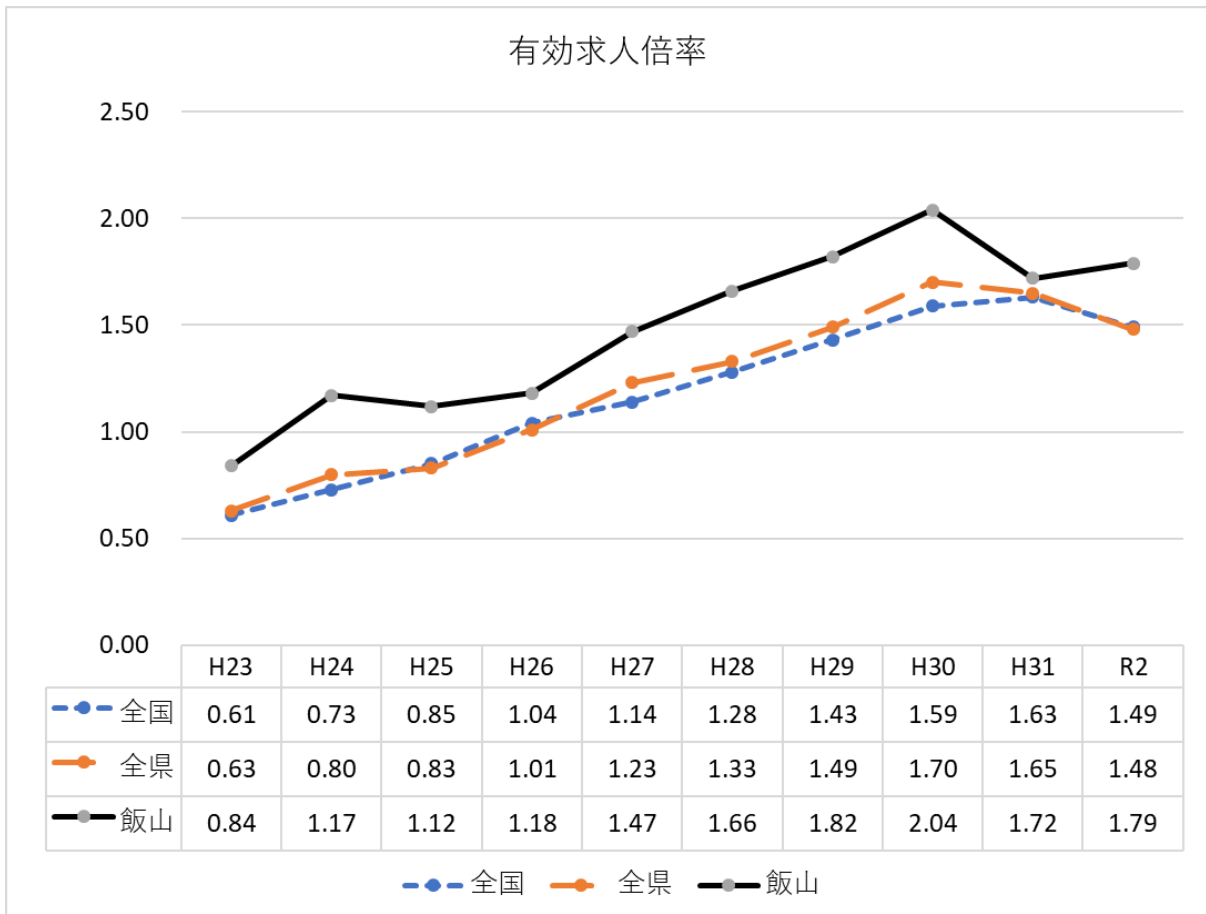
(単位：人、%)

	15歳以上人口	就業者	就業率
北信	77,222	48,615	63.0
県計	1,812,950	1,069,860	59.0

有効求人倍率 (R2.1月分)

	ハローワーク	有効求人倍率	備考
北信	飯山	1.79	
県計		1.48	

有効求人倍率は長野労働局公表数値（新規学卒を除く全数）。なお、県計は季節調整値



2 地域の取組

取組主体	取組	背景・目的	内容
北信州（岳北地域）「一人多役」型ライフスタイル推進実行委員会 （県労働雇用課、北信地域振興局、市村、地元企業・関係団体等）	「一人多役」型の地域社会づくり推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の各種産業界では人材不足が深刻 ・「一人多役」型の働き方・暮らし方の情報発信及び人材確保 	<ul style="list-style-type: none"> ・首都圏において、セミナー（北信州ライフスタイル説明会）を実施 ・北信州の暮らし及び企業紹介 ・「一人多役」実践者によるパネルディスカッション ・地元企業ブース及び市村ブースにおける個別相談
北信地域振興局 山ノ内町商工会	インターンシップ促進モデル事業	<ul style="list-style-type: none"> ・旅館やホテル等の観光業で人材不足が深刻 ・インターンシップの受入体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・観光業を町の主要産業とする山ノ内町において、大学、短大、専門学校及び高校を受け入れるインターンシップモデル事業を実施 ・参加学生へのインターンシップ受入れ可能旅館の紹介 ・参加学生への観光業や接客業に関する基礎知識や町の観光概略等の学習機会の提供
ハローワーク飯山 きたしなの職業安定協会	若者（新規学卒者等）就業促進事業・職業意識形成事業	<ul style="list-style-type: none"> ・新規学卒者等の就職支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒や教職員に地元企業を知ってもらうため、見学会を実施 ・高校3年生及び教職員を対象とした管内事業所見学会 ・高校の進路指導担当教諭と管内事業所との懇談会 ・高校2年生を対象とした高校内企業説明会

4 外国人材受入れに関するアンケート調査

I 調査の概要

1 目的

外国人材の受入れにあたり、県内事業所の現状や課題等を把握する。

2 調査対象

県内事業所のうち、商工会、商工会議所の会員事業所を対象に、計 1,000 社を抽出。

3 調査方法

ながの電子申請サービス

4 調査時期

令和元年 7 月 9 日（火）～ 8 月 9 日（金）

5 アンケートの回収率

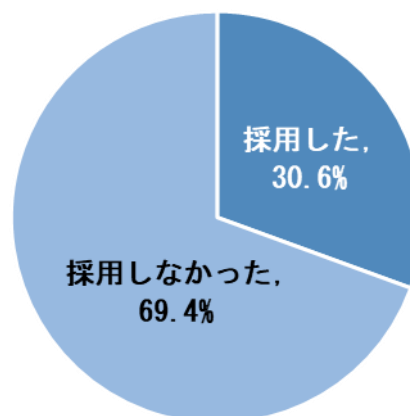
51.7%（517社）

II 調査結果

1. 外国人材の採用について

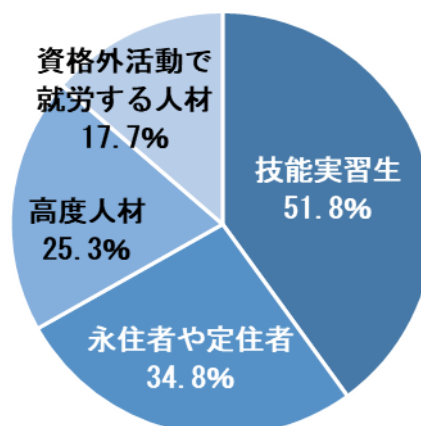
（1）過去3年間で外国人材を採用したか

選択肢	回答結果
採用した	30.6% (158)
採用しなかった	69.4% (359)
総数	517



（2）採用した在留資格について（n=158（複数回答可））

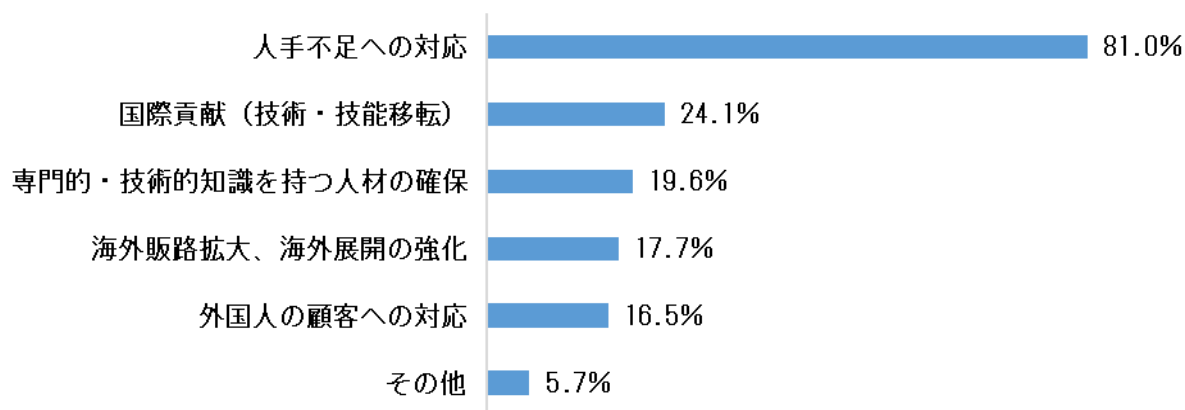
選択肢	回答結果
国際貢献を目的とした、技能実習生	51.9% (82)
活動に制限のない永住者や定住者	34.8% (55)
専門的な知識・技術をもつ高度人材	25.3% (40)
留学生のアルバイト等、資格外活動で就労する人材	17.7% (28)



(3) 外国人材を受入れた事情・背景等について (n=158 (複数回答可))

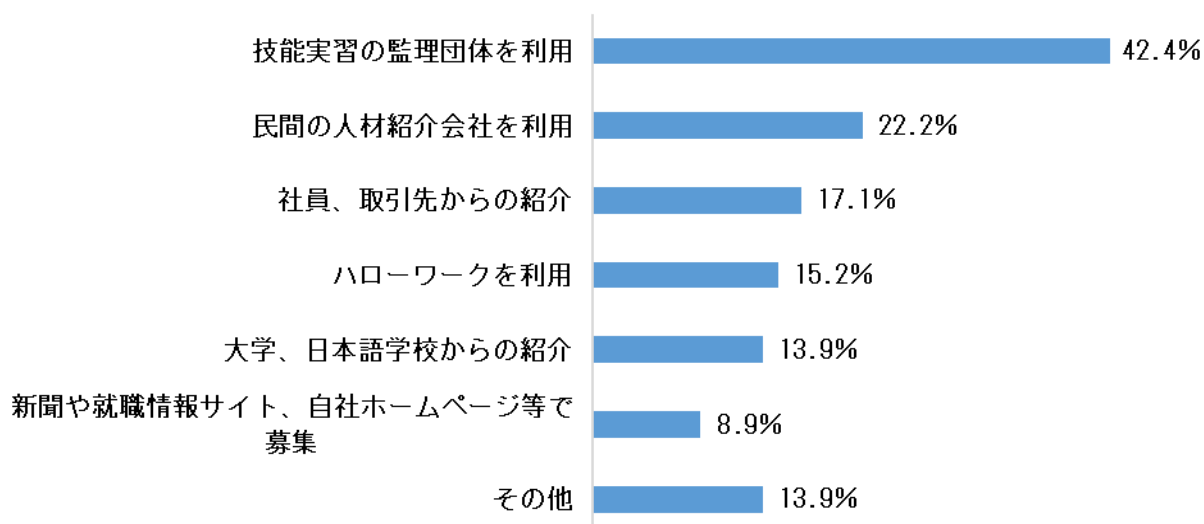
外国人材を受入れた事情・背景は、「人手不足への対応」と回答した企業が81.0%で最も高い。

選択肢	回答結果
人手不足への対応	81.0% (128)
国際貢献 (技術・技能移転)	24.1% (38)
専門的・技術的知識を持つ人材の確保	19.6% (31)
海外販路拡大、海外展開の強化	17.7% (28)
外国人の顧客への対応	16.5% (26)
その他	5.7% (9)



(4) 採用経路について (n=158 (複数回答可))

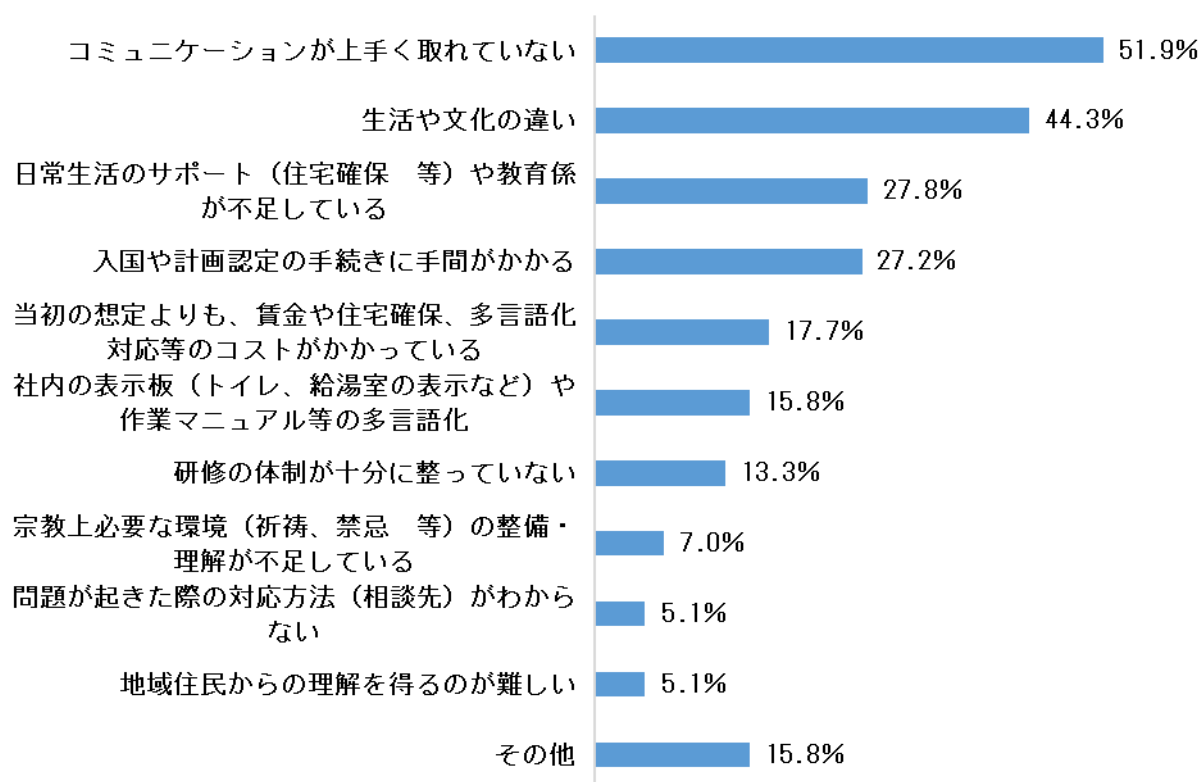
選択肢	回答結果
技能実習の監理団体を利用した	42.4% (67)
民間の人材紹介会社を利用した	22.2% (35)
社員、取引先からの紹介	17.1% (27)
ハローワークを利用した	15.2% (24)
大学、日本語学校からの紹介	13.9% (22)
新聞や就職情報サイト、自社ホームページ等で募集した	8.9% (14)
その他	13.9% (22)



(5) 外国人材受入れにあたって課題となったこと (n=158 (複数回答可))

受入れにあたっての課題について尋ねたところ、「コミュニケーションが上手く取れていない」が51.9%で最も高く、次いで「生活や文化の違い」が44.3%、「日常生活のサポート（住宅確保 等）や教育係が不足している」が27.8%などとなっている。

選択肢	回答結果
コミュニケーションが上手く取れていない	51.9% (82)
生活や文化の違い	44.3% (70)
日常生活のサポート（住宅確保 等）や教育係が不足している	27.8% (44)
入国や計画認定の手続きに手間がかかる	27.2% (43)
当初の想定よりも、賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかっている	17.7% (28)
社内の表示板（トイレ、給湯室の表示など）や作業マニュアル等の多言語化	15.8% (25)
研修の体制が十分に整っていない	13.3% (21)
宗教上必要な環境（祈祷、禁忌 等）の整備・理解が不足している	7.0% (11)
問題が起きた際の対応方法（相談先）がわからない	5.1% (8)
地域住民からの理解を得るのが難しい	5.1% (8)
その他	15.8% (25)



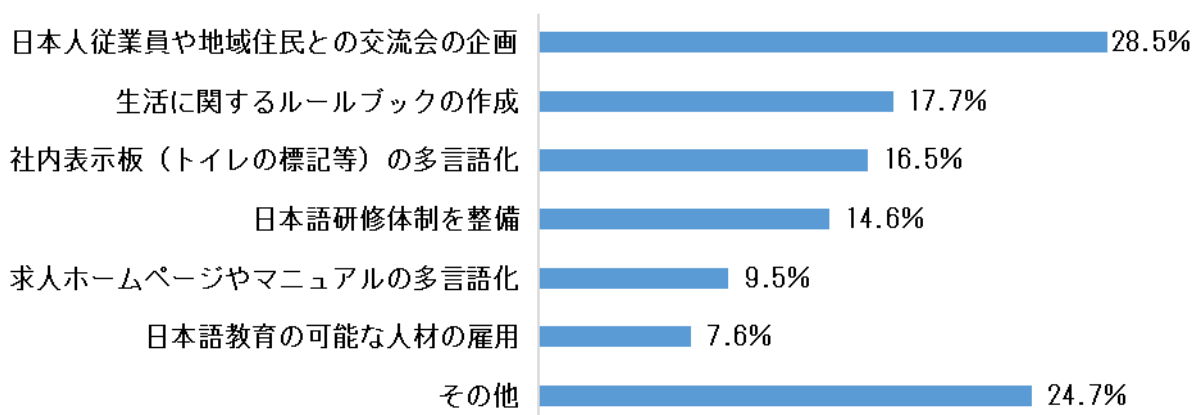
(6) 課題や悩みは解決したか

選択肢	回答結果
一部は解決したが、解決していないこともある	65.7% (90)
すべて解決した	19.0% (26)
解決していない	15.3% (21)
総数	137

(7) 外国人材を受入れる際に工夫したこと (n=158 (複数回答可))

受入れの際に工夫したことについて、「日本人従業員や地域住民との交流会の企画」を実施したと回答した企業が28.5%で最も高く、次いで「生活に関するルールブックの作成」が17.7%、「社内表示板(トイレの標記等)の多言語化」が16.5%、「日本語研修体制を整備」が14.6%などとなっている。

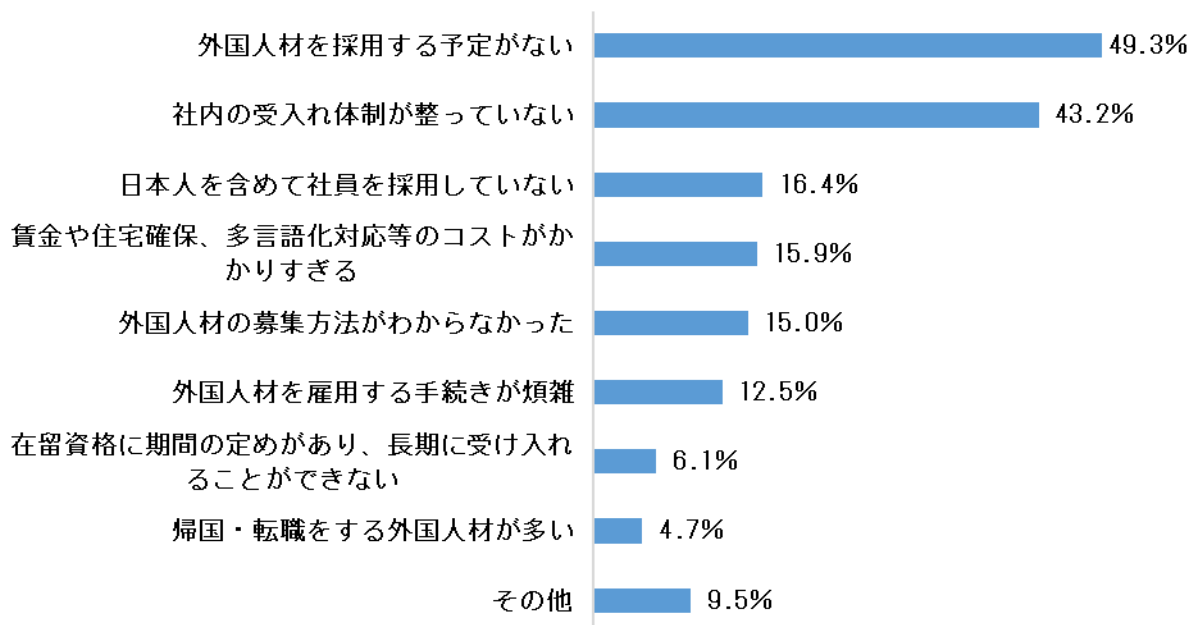
選択肢	回答結果
日本人従業員や地域住民との交流会の企画	28.5% (45)
生活に関するルールブックの作成	17.7% (28)
社内表示板(トイレの標記等)の多言語化	16.5% (26)
日本語研修体制を整備	14.6% (23)
求人ホームページやマニュアルの多言語化	9.5% (15)
日本語教育の可能な人材の雇用	7.6% (12)
その他	24.7% (39)



(8) 採用しなかった理由 (n=359 (複数回答可))

過去3年間で外国人材を採用しなかった企業に理由を尋ねたところ、「外国人材を採用する予定がない」「日本人を含めて社員を採用していない」を除くと、「社内の受入れ体制が整っていない」が43.2%、「賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかりすぎる」が15.9%などとなっており、受入れ後の対応について懸念があることを採用しなかった理由としている企業が多い。

選択肢	回答結果
外国人材を採用する予定がない	49.3% (177)
社内の受入れ体制が整っていない	43.2% (155)
日本人を含めて社員を採用していない	16.4% (59)
賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかりすぎる	15.9% (57)
外国人材の募集方法がわからなかった	15.0% (54)
外国人材を雇用する手続きが煩雑	12.5% (45)
在留資格に期間の定めがあり、長期に受け入れることができない	6.1% (22)
帰国・転職をする外国人材が多い	4.7% (17)
その他	9.5% (34)

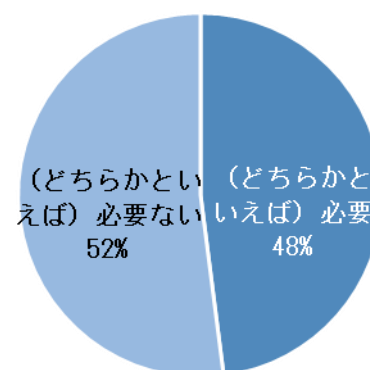


3. 外国人材の受入れについて

(1) 外国人材の受入れについてどのように考えているか

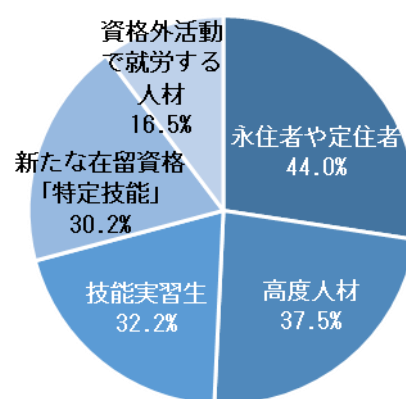
外国人材の受入れについて、「必要」21.5%、「どちらかといえば必要」26.5%となっており、回答企業の半数近くが必要であると考えている。

選択肢	回答結果
どちらかといえば必要ない	27.8% (144)
必要ない	24.2% (125)
どちらかといえば必要	26.5% (137)
必要	21.5% (111)
総数	517



(2) 受入れを想定している在留資格 (n=248 (複数回答可))

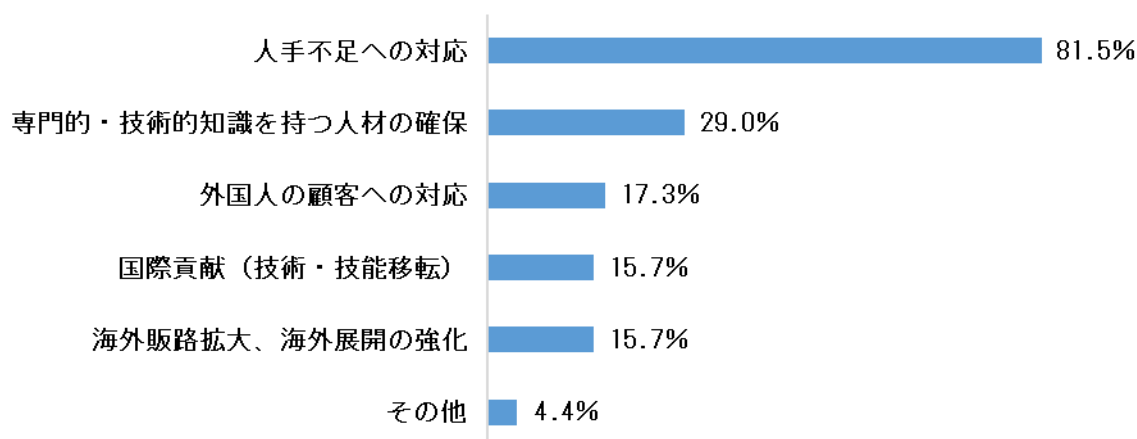
選択肢	回答結果
活動に制限のない永住者や定住者	44.0% (109)
専門的な知識・技術をもつ高度人材	37.5% (93)
国際貢献を目的とした、技能実習生	32.3% (80)
新たな在留資格「特定技能」による人材	30.2% (75)
留学生のアルバイト等、資格外活動で就労する人材	16.5% (41)



(3) 外国人材を受入れようとする背景 (n=248 (複数回答可))

外国人材を受入れようとする背景については、「人手不足への対応」と回答した企業が81.5%で最も高い。

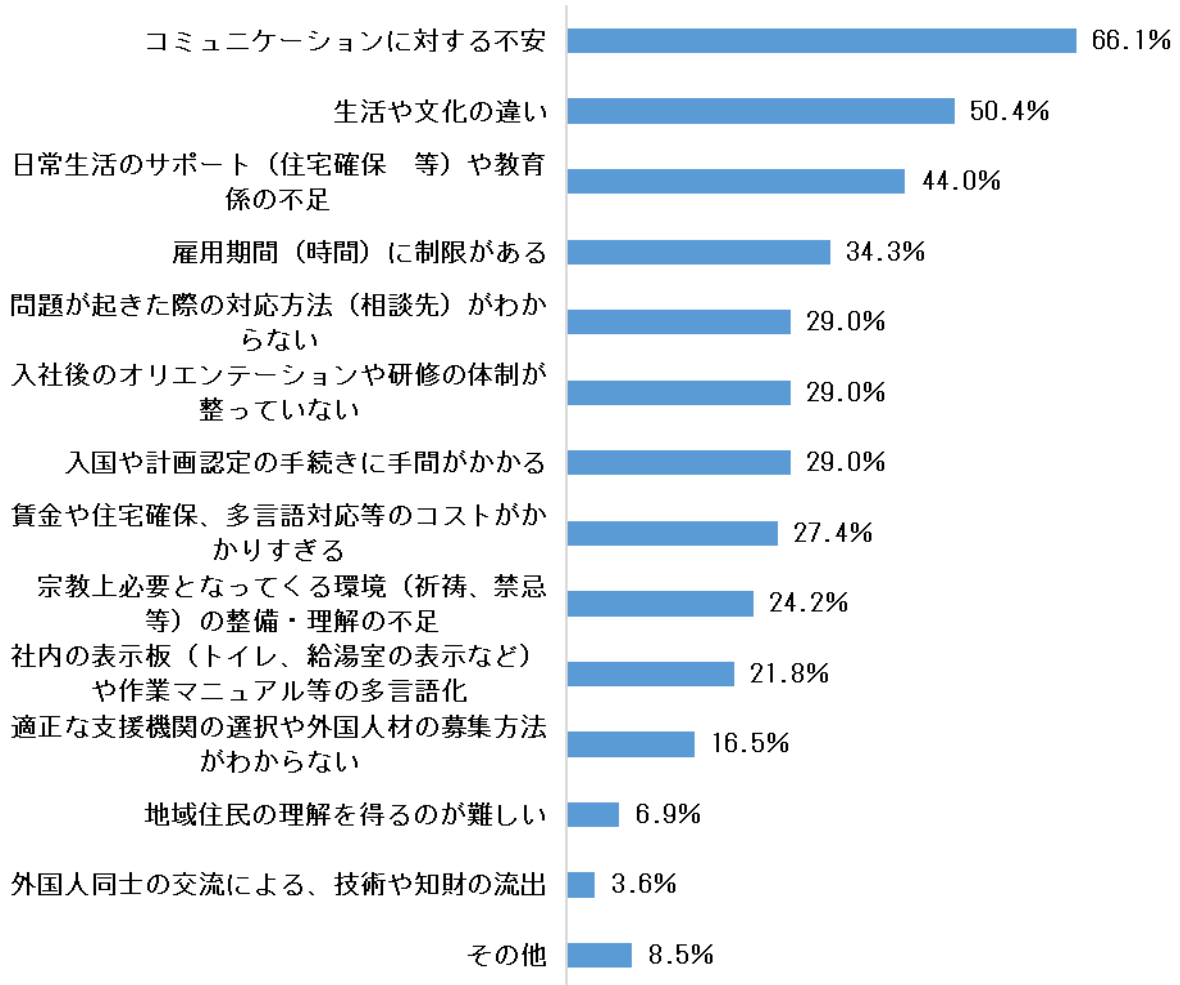
選択肢	回答結果
人手不足への対応	81.5% (202)
専門的・技術的知識を持つ人材の確保	29.0% (72)
外国人の顧客への対応	17.3% (43)
国際貢献 (技術・技能移転)	15.7% (39)
海外販路拡大、海外展開の強化	15.7% (39)
その他	4.4% (11)



(4) 受入れにあたっての課題 (n=248 (複数回答可))

受入れにあたっての課題について尋ねたところ、「コミュニケーションに対する不安」が66.1%で最も高く、次いで「生活や文化の違い」が50.4%、「日常生活のサポート (住宅確保 等) や教育系の不足」が44.0%などとなっている。

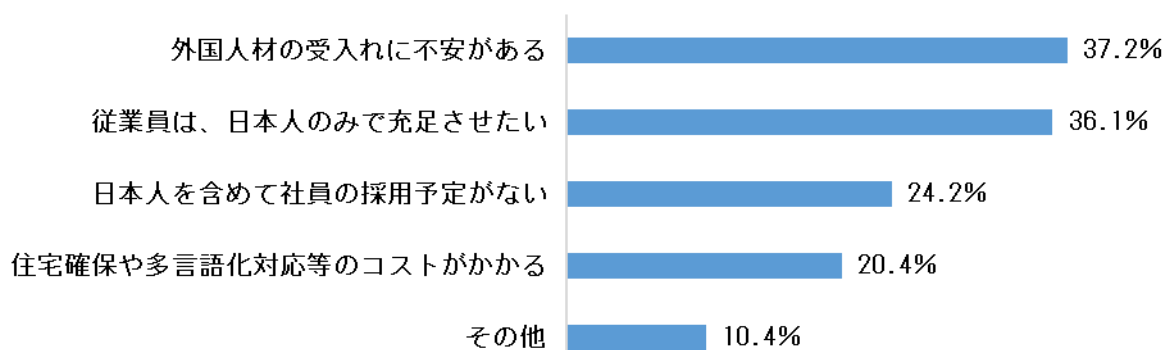
選択肢	回答結果
コミュニケーションに対する不安	66.1% (164)
生活や文化の違い	50.4% (125)
日常生活のサポート (住宅確保 等) や教育系の不足	44.0% (109)
雇用期間 (時間) に制限がある	34.3% (85)
問題が起きた際の対応方法 (相談先) がわからない	29.0% (72)
入国や計画認定の手続きに手間がかかる	29.0% (72)
入社後のオリエンテーションや研修の体制が整っていない	29.0% (72)
賃金や住宅確保、多言語対応等のコストがかかりすぎる	27.4% (68)
宗教上必要となってくる環境 (祈祷、禁忌 等) の整備・理解の不足	24.2% (60)
社内の表示板 (トイレ、給湯室の表示など) や作業マニュアル等の多言語化	21.8% (54)
適正な支援機関の選択や外国人材の募集方法がわからない	16.5% (41)
地域住民の理解を得るのが難しい	6.9% (17)
外国人同士の交流による、技術や知財の流出	3.6% (9)
その他	8.5% (21)



（５）受入れる必要がないとする理由（n＝269（複数回答可））

外国人材の受入れについて「必要ない、どちらかと言えば必要ない」と回答した企業に、理由について尋ねたところ、「外国人材の受入れに不安がある」が37.2%で最も高く、次いで「日本人を含めて社員の採用予定がない」が36.1%、「日本人を含めて社員の採用予定がない」が24.2%などとなっている。

選択肢	回答結果
外国人材の受入れに不安がある	37.2% (100)
従業員は、日本人のみで充足させたい	36.1% (97)
日本人を含めて社員の採用予定がない	24.2% (65)
住宅確保や多言語化対応等のコストがかかる	20.4% (55)
その他	10.4% (28)



5. 新たな在留資格「特定技能」について

(1) 制度について、どの程度内容を把握しているか

新たな在留資格「特定技能」について、「創設されたことは把握しているが、詳細はわからない」が48.4%、「創設されたことを知らなかった」が24.8%と、制度の内容について把握していないと回答した企業が半数以上という結果になっている。

選択肢	回答結果
新たな在留資格「特定技能」が創設されたことは把握しているが、詳細はわからない	48.4% (250)
新たな在留資格「特定技能」が創設されたことを知らなかった	24.8% (128)
自社・団体に関係している部分等、断片的な情報については把握している	20.3% (105)
制度について、詳細まで把握している	6.5% (34)
総数	517

(2) 技能実習生の特定技能への移行について

選択肢	回答結果
検討していない	53.1% (79)
検討している	46.9% (70)
総数	149

※検討していない理由（抜粋）

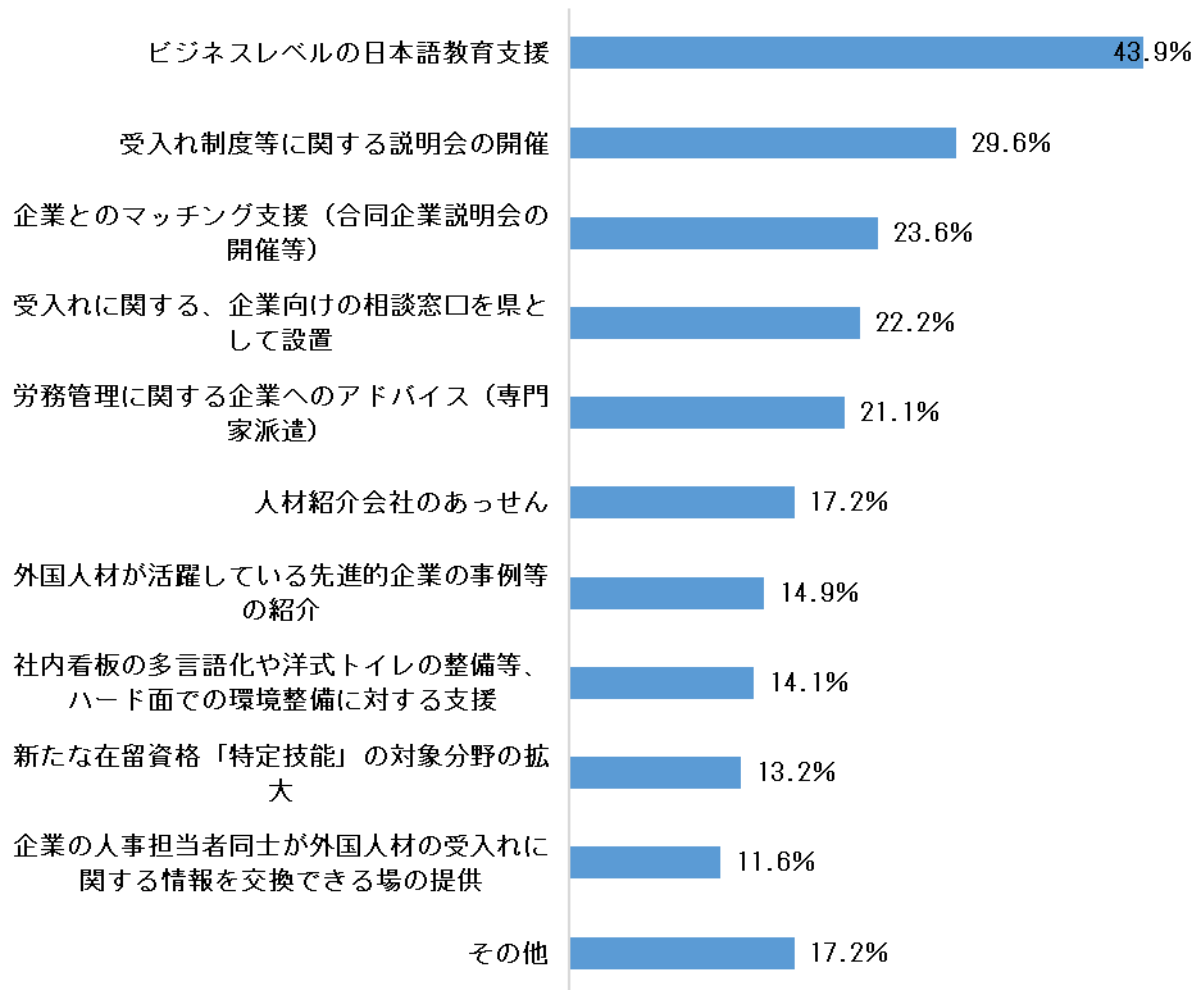
- ・実習生間にて能力差が発生しており、一律の教育が困難
- ・仕事が簡単だから
- ・非該当業種だから
- ・本人希望なし
- ・一時的な人員不足解消の為
- ・能力不足のため
- ・社内計画が狂う為

6. 受入れ支援策について

(1) 求める支援策（n=517（複数回答可））

求める支援策については、「ビジネスレベルの日本語教育支援」が43.9%で最も高く、次いで「受入れ制度等に関する説明会の開催」が29.6%、「企業とのマッチング支援（合同企業説明会の開催等）」が23.6%、「受入れに関する、企業向けの相談窓口を県として設置」が22.2%などとなっている。

選択肢	回答結果
ビジネスレベルの日本語教育支援	43.9% (227)
受入れ制度等に関する説明会の開催	29.6% (153)
企業とのマッチング支援（合同企業説明会の開催等）	23.6% (122)
受入れに関する、企業向けの相談窓口を県として設置	22.2% (115)
労務管理に関する企業へのアドバイス（専門家派遣）	21.1% (109)
人材紹介会社のあっせん	17.2% (89)
外国人材が活躍している先進的企業の事例等の紹介	14.9% (77)
社内看板の多言語化や洋式トイレの整備等、ハード面での環境整備に対する支援	14.1% (73)
新たな在留資格「特定技能」の対象分野の拡大	13.2% (68)
企業の人事担当者同士が外国人材の受入れに関する情報を交換できる場の提供	11.6% (60)
その他	17.2% (89)



7. その他意見等（自由記述）

項目	具体的事項
外国人材を受入れた事情・背景について	留学生の生活指導および書類作成のため
	外国人顧客への対応がうまくいったから
受入れにあたっての課題	入国後の日本語学習のサポートが難しい
	日本語学校がない
	実習生個人の努力に頼る語学学習には限界がある
	税務、社会保険手続き等に手間がかかる
	書類の読解ができないため、勤務が続かない
	コミュニケーションをとるための語学力を持った人材の育成が難しい
	書類や資料の作成および読解に難があり、仕事に限られる
	地方に支援機関がない
	既存顧客からの理解を得るのが難しい
	受入れに関しての手続き他、自社でやるのはハードルが高い
外国人材を受入れる際に工夫したこと	個人負担の軽減を計った
	社員が日本語・生活に関する手助けしている
	仕事内容説明書の多言語化
	受入れた人材によって仕事内容を変えている
外国人材を採用しなかった理由	言葉の障害、又、安全面での教育が大変である
	仕事の内容が外国人材では困難
	現場では高度な技能と共に高いコミュニケーション能力が必要となる（建設業）
	教育する人材が少ない
外国人材を受入れようとする背景	留学生の生活指導のため
	現地法人ワーカーのレベルアップのため
	（外国人材は）ハングリーで辞めないから
	専門技術者の養成のため
受入れる必要がない理由	人材を育てても、帰国されてしまうと無駄になってしまう
	業務にどの位対応できるか不明
	3～5年といった有期では、技術等取得後退職となりメリットがない
求める支援策	特定技能に関する説明会の開催
	安全教育の支援
	法律など生活基礎知識の教育
	日本語教室の開催と周知