

長野県就業促進・働き方改革戦略会議「当面の取組方針」

(はじめに)

人手不足対策は、喫緊の課題であることから、短期間で効果の現れる対策を講じなければなりません。このため、UIJ ターンを含めた若者の県内就業促進の強化、就業の余地が大きいと考えている女性、障がい者、高齢者に対する一層の就業支援、学び直しなど就業に直結する人材育成の充実など、短期間に効果が期待できる対策に焦点を当てた戦略会議の「当面の取組方針」を策定します。

人手不足が深刻な産業分野についても重点施策を講じ、人手不足の解消と共に生産性の向上を図ります。

また、働き方改革については必ずしも短期間に効果が表れるものではありませんが、働きやすい就業環境づくりを進めることはあらゆる産業分野に求められ、かつ就業促進の基盤ともなる取組であり、喫緊に進める必要があることから「当面の取組方針」に位置づけます。

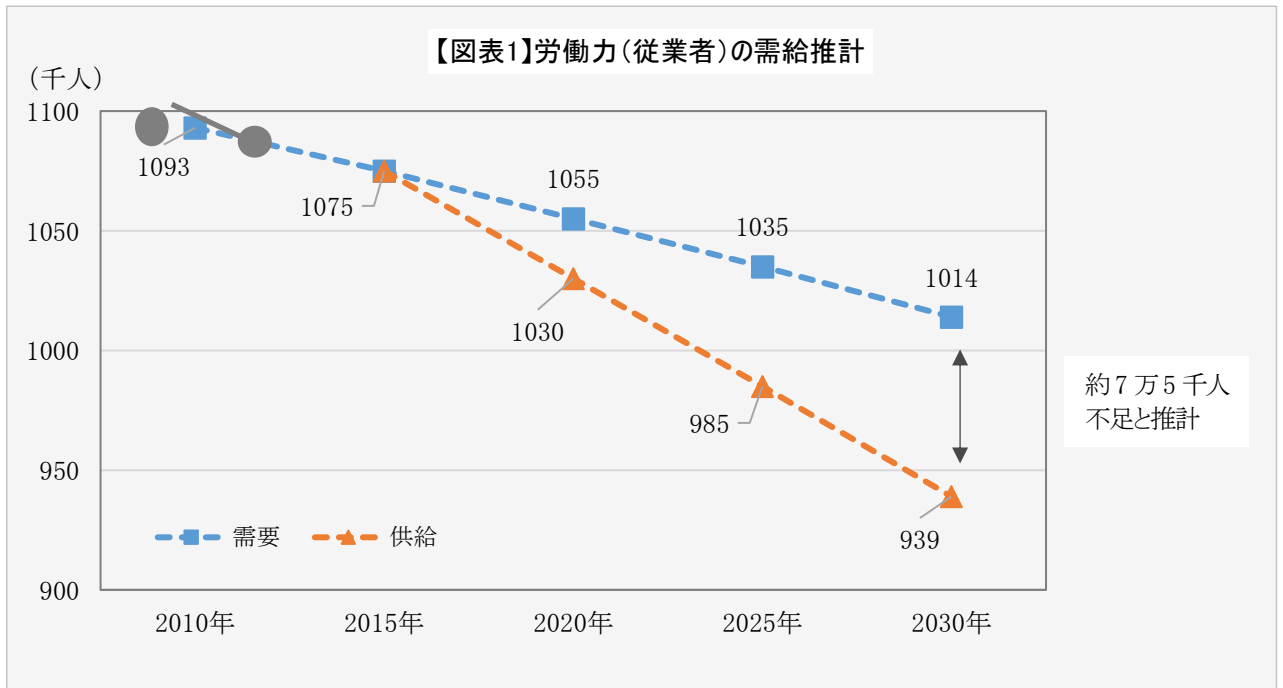
なお、キャリア教育など中長期的に継続して実施する取組も重要であり、これについては、今後別途とりまとめます。

第1章 長野県内の雇用情勢と労働力の需給推計について

長野県における従業者数*1は、約107万5千人(2015年国勢調査)となり、前回調査比で約1万8千人減少となっています(図表1)。一方、長野労働局によると、県内の有効求人倍率は、年平均では2009年の0.44倍をボトムに9年連続で上昇し、最新の2019年1月は1.65倍で全国20位となっており、「一層堅調に推移している」とされています。今後、政府目標の経済成長率2%を達成する等と仮定した場合、2030年には、最大で7万5千人程度の従業者が不足すると推計しました*2(図表1)。このような状況から、産業界では、「人手の確保」が短期的にも中長期的にも重要な課題となっています。

*1 従業者数とは、国勢調査の就業者数に年齢不詳者を各年齢層の構成割合で按分して振り分け、県外から県内へ勤務する者、県内から県外へ勤務する者を考慮し算出した人数のため、国勢調査の人数とは異なる。

*2 まち・ひと・しごと創生本部「労働生産性等の目標検討ツール」を活用し、経産省産業構造審議会「産業構造・就業構造の試算」(各分野でAI、IoTの活用が進むと仮定)を参考に算出



【図表3】都道府県別有効求人倍率

順位	都道府県	倍率(2018年12月)
1	東京	2.15
2	広島	2.09
3	福井	2.07
4	石川	2.01
4	岐阜	2.01
6	岡山	1.99
7	愛知	1.93
8	富山	1.92
9	大阪	1.77
:	:	:
16	長野	1.68

出典: 長野労働局「最近の雇用情勢」

第2章 就業促進

1 若者（新規学卒者等）

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
- ・ YouTube など動画共有サービスを利用し、学生に企業情報等を発信
- ・ 県、経営者協会、連合長野が共同編集する「働く若者のハンドブック」、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

シューカツ NAGANO 掲載企業 (H30/1 末時点) 約 270 社 ⇒ 1,000 社

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

- ・ 産学官労が一体となって、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新組織設立に向けた準備に着手

インターンシップ実施企業の倍増

- ・ 県と地域の経済団体等が協働し、インターンシップ未実施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

県のインターンシップ事業参加企業:H30 年度事業延べ 170 社 ⇒ 延べ 400 社

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

- ・ 学卒者の獲得や若年人材の定着には、東京圏と比較しても遜色ない給与水準の引き上げや働き続けられる労働環境を整備する必要性を行政トップ、経済団体トップがメッセージ（あるいは戦略会議のメッセージ）として発信していく

※参考（現状）

・ 大卒初任給：東京 215 千円、長野 199 千円（差額 16 千円）

・ 25～29 歳年代収：東京 4,470 千円、長野 3,643 千円（差額 827 千円）

上記の取組だけでは、Uターン就職への課題に対する抜本的な解決には至らないことから、就業促進の取組を教育分野に拡大させるため、伊那市中学生キャリアフェス等*で実施されている地域企業の情報に触れる機会、交流する機会を県内全域の小・中学校、高等学校での実施を検討する。

※上伊那地域の小・中学校、高等学校に地域企業が集合し、生徒や地域住民と交流する催し。

2 UIJ ターン移住者（プロ・高度人材含む）

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

- ・ 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・職業別セミナーを新たに実施するとともに、社会人向けインターンシップの実施を検討する

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

- ・ 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、新たに県内で活躍する同世代との交流会を県外で開催する

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

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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（UIJターンコース）を支給し、移住希望者の雇用を促進する

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

3 女性

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)を上昇させる
※ 国勢調査 2015 : 全国7位(68.5%) ⇒ 2020 : 全国5位
- ・ 短時間正社員制度の導入企業割合を引き上げる
※(長野県)労働環境等実態調査 2018:21.4% ⇒ 2020:29.0%(政府目標と同値)
短時間正社員 :
フルタイム正社員と比べて1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、無期労働契約を締結し、かつ時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等の社員
- ・ 女性の管理職割合を引き上げる
※(長野県調査) 2014:12.2% ⇒ 2022:16.0%

○ 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

- ・ 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、新たに商工会議所、商工会の経営指導員とともに人手不足の会員企業を中心に共同訪問し、以下の内容を企業に伝え、多様な働き方制度の導入を支援
 - ①女性活躍推進法にかかわる行動計画策定及び取組推進
 - ②個々人の希望を考慮した柔軟な勤務時間・休日の設定や時間単位で取得できる休暇制度等
 - ③国のくるみん認定、職場いきいきアドバンスカンパニー認証
 - ④国の助成金
- ※女性活躍推進法が2016年4月1日より施行され、従業員数300人以下の中小企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務となっている

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

- ・ 県、市町村および中小企業が連携して3歳未満児保育の受け皿となる「地域型保育所」や企業が従業員の保育を支援する「企業主導型保育所」の増設を検討
- ・ 就業者が多い地域やコワーキングスペースの近隣などへの保育(託児)の確保を検討

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

- ・ 市町村、経済団体、労働局、県が協働して保育所等の設置状況や一時預かりなどの実施状況など、子育てをしながら働こうとする方に有益な情報の提供を検討

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

- ・ 県がママ版プロジェクト型ワークに取り組む団体が参加する「ネットワーク会議」を開催し、団体間のネットワーク化を進める
- ・ ママ版プロジェクト型ワークの仕事のマネージメント・企業へのアプローチを学ぶセミナーを開催する

※ママ版プロジェクト型ワークとは、プロジェクトごとにチームを組んで仕事を請け負う仕組みにより、子ども

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

- ・ 労働局（ハローワーク）と県の女性就業支援員が連携し、個別の事情や希望に応じた就業を可能にする就業相談、就職支援セミナー、短期インターンシップ、職業紹介等の就業支援を実施
- ・ 労働局（ハローワーク）、市町村等の窓口、女性向けイベントで広報をし、支援を周知
- ・ 就業・社会参加への動機づけから仕事へつなげる寄り添い支援モデルの取組の普及などを通じ就業支援を充実

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

- ・ 県と経済団体、労働団体共催により、女性がいきいきと働き続けられるようキャリアアップおよび経営者や管理職への女性登用を進めるための意識改革に向けたセミナーを開催

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

- ・ 離職後の就労促進のため、市町村のイベント等と連携して、キャリアチェンジした女性の体験談やリカレント教育実施機関を紹介
県技術専門学校や民間機関で実施しているリカレント教育の受講を促進

4 障がい者

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 2018年(見込み) 55%程度→2020年 60%
※(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

- ・ 企業担当者が障がい者や障がい者雇用の理解を深めることができるセミナーを開催
- ・ 参加企業を増やすために、経済団体が企画段階から参加し、企業に対して、県、労働局、経済団体、労働団体が広報を行う

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

- ・ 障がい者が就業する現場を企業担当者が見学する「職場見学会」の開催を検討
- ・ 経済団体、県、就労支援関係機関が協働して企画する

職場見学会への参加企業数 H30年度 0社 ⇒ 10社

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

- ・ 県、労働局、就労支援機関及び関係団体等が連携して障がい者雇用を強力に推進するための体制を整備
- ・ 各機関の強みを生かし、個々の事業主のニーズ・課題を把握し、障がい特性に応じた職域開発(仕事の切り出し)、きめ細かなマッチングを行う
- ・ さらに、障がい者の特性に応じた職場体験・職場実習の提案を企業に行う

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

- ・ 企業は障がい者に適した業務の切り出し方や障がい者への配慮の仕方などを、障がい者は、自身の能力や適性を確認することができる「職場実習」の機会を増やす
- ・ 従来の合同企業説明会の内容を変え、「職場実習」の参加に繋げるワークフェアを開催
※ワークフェアとは、職場実習の実施を目的とする障がい者と企業が出会うイベント

障がい者の農業分野への就労を支援

- ・ 農業就労チャレンジコーディネーター（県委託）が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

法人事業税の軽減税率の拡充と企業への周知

- ・ 新たに障がい者を雇用した従業員 100 人以下の法人等を対象に法人事業税の税率を軽減（軽減税率 1/2→9/10）
- ・ 障がい者の雇用人数に応じて減額上限額を拡大（1 人：50 万円、2 人：75 万円、3 人 100 万円）
- ・ 労働局の助成制度と併せて県、労働局、経済団体、税理士会等から企業に周知を行う

5 高齢者

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

- ・ 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」を経済団体、労働団体が開催および企業に開催を呼びかける

従業員のキャリア形成促進のため企業にセルフ・キャリアドックを周知

- ・ 広く企業が「セルフ・キャリアドック」を知るために、国・県・経済団体・労働団体が連携して広報をする
※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

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

- ・ 県のシニア大学において、高齢者の就業への動機付けとなる公開講座を新たに開講
- ・ 県とハローワーク、シルバー人材センターが協働して新たに受講生のニーズを調査し、企業に対し高齢者が活躍できる求人募集を働きかける

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

- ・ 商工会議所、商工会の経営指導員や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー、県の職場環境改善推進アドバイザーが、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・相互共有の上、企業訪問により導入を働きかける

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

- ・ 労働局、県、経済団体が、就業意欲が高い65歳以上の求職者に対する職場体験の場の提供など、求職者と企業が事前に相互理解を深める機会の創出を検討する

6 外国人

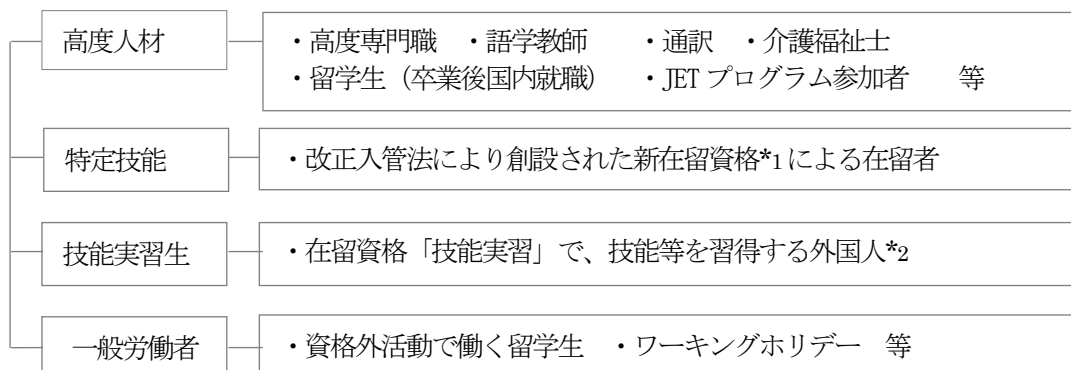
人口減少時代において、将来の大幅な労働力不足が見込まれることから、これまで以上に生産性の向上や若者、女性、障がい者、高齢者などの就業を促進し、その上で、外国人材についても、一定のルールの下で受け入れて行くことは、避けて通れない現実である。

在留外国人数、外国人労働者数は、ともに平成26年(2014年)を境に増加している。平成30年12月8日には、改正入管法が成立し、新たな在留資格が創設されたため、今後更に、外国人労働者の増加が見込まれる。

このため、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った課題に対処しつつ、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である。

こうした状況を受け、今後、県では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したい。

(参考) 取組の対象となる外国人材の分類



*1 受入れ対象業種(14業種)

1.介護業 2.ビルクリーニング業 3.素形材産業 4.産業機械製造業 5.電気・電子情報関連産業 6.建設業 7.造船・船用工業 8.自動車整備業 9.航空業 10.宿泊業 11.農業 12.漁業 13.飲食料品製造業 14.外食業

*2 技能実習制度の目的・趣旨は、わが国で培われた技能、技術又は知識の発展途上地域への移転による国際協力の推進であり、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない(技能実習法第3条第2項)

第3章 人材育成

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

- ・ 県工科短期大学校ではIoT、県技術専門学校では測量等、企業ニーズに応じたスキルアップ講座を実施する
- ・ 専門学校や経済団体、労働団体等からなる「産業人材育成支援ネットワーク」において、講師の相互派遣等の協働や役割分担による講座の新設等スキルアップ教育の充実を図る
- ・ 県、労働局、経済団体は、企業による専門学校等への従業員の短期派遣制度の構築を支援する

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

- ・ 県では、専門学校等に委託して保育士や大型自動車運転手を育成する講座を新設したり、IT技術者を育成する講座を増やすなど、人手不足分野や成長期待分野のリカレント教育を充実する。
- ・ リカレント教育への誘導を図るため、子育てのため離職した女性等をターゲットに、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、県技術専門学校で積極的に受け入れる。
- ・ 県、経済団体、労働団体等から専門学校等に対して、既存のコースの社会人への開放や、社会人向けコースの新設などを働きかける
- ・ 県、労働局、市町村等では、専門学校等が行うリカレント教育への誘導を図るため、様々な機会や媒体を活用した情報発信を行う

なお、将来の本県産業の持続・発展のためには、県民のライフステージに応じたキャリア教育が重要であり、それには上記の在職者・未就業者を対象とした取組に加え、児童・生徒段階からの職場体験活動への支援や、専門学校の職業実践専門課程の取組充実への支援などについても、併せて充実していく必要がある。

第4章 働き方改革

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 2014.8時間(2018年実績)
- ・ 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を引き上げる
(53.0%(2017年)⇒70%(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

短時間正社員：

フルタイム正社員と比べて1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、無期労働契約を締結し、かつ時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等の社員

○ 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

- ・ 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が会員企業を訪問する際に、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

企業に働き方改革を支援する機関の利用を促進

- ・ 商工会議所、商工会の経営指導員が会員企業を訪問するとともに、商工会議所、商工会への相談窓口の設置などにより、支援機関の利用に向けた助言を行い、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)等の利用を増やす

働き方改革推進支援センターによる支援件数 現時点 216件 ⇒ 500件

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

- ・ 働き方改革を一層推進するため、長野県就業促進・働き方改革戦略会議の構成団体による「共同宣言」を行う
- ・ 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、働き方改革推進支援ハンドブック等を活用した企業の取組を促進する
- ・ 経済団体、労働団体、労働局、県が企業に適正な36協定締結の周知や呼びかけを行う

「残業を減らす取組を実施している」企業割合 63.4% ⇒ 70%

(長野県：労働環境等実態調査)

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 経済団体の一定規模以上の会員企業において、半日単位又は時間単位の年次有給休暇制度の導入を行う
 - ② 経済団体の一定規模以上の会員企業において、計画的付与を含む年次有給休暇の時季指定や、取得目標を設定する

半日単位で取得できる年次有給休暇制度がある 現状 65.2% ⇒ 80%

時間単位で取得できる年次有給休暇制度がある 現状 28.0% ⇒ 50%

(長野県：労働環境等実態調査)

正規・非正規労働者間の均衡な待遇となる取組を推進

- ・ 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人手不足の会員企業を中心に共同訪問する等し、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

「同一労働同一賃金」の対応状況 対応済・対応の目途が付いている企業 現状：31.0%

(日本・東京商工会議所調査 (2018年10～12月))

多様な働き方制度の導入を関係機関が一体となって促進

- ・ 働き方改革推進支援センターから派遣する専門家や働き方・休み方改善コンサルタント(労働局)、県の職場環境改善アドバイザーと、商工会議所、商工会の経営指導員が人手不足の会員企業を中心に共同訪問する等により、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す

多様な働き方を導入しない理由

「特に必要性を感じないから」 現状 50.4% ⇒ 30%以下

働き方改革の推進や女性、障がい者及び高齢者など多様な人材が活躍できる就業環境の整備においては、労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内において労使が十分に話し合うことが重要であり、労使協議の場が確保されるよう取り組む必要がある。

【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、以下のとおり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。

1. 福祉（介護・保育）

（介護）

（現状・課題）

- ・介護需要がピークとなる2025年には、約4.5万人の介護人材が必要と推計されるが、現状のまま推移すると約6,800人が不足する見込み
- ・全産業平均(1.63倍)を上回る有効求人倍率が継続(2.87倍)(H29年度)

（具体的な施策）

- ◇ **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。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**
- ◇ 他産業からの参入促進のための、無資格者の入職・資格取得費用の助成
- ◇ 潜在的有資格者復職支援研修と就職相談の実施
- ◇ 外国人介護人材の日本語学習等支援

（保育）

（現状・課題）

- ・潜在保育士の再就職にあたっては、再就職に向けた相談に応じたり、勤務時間や勤務場所などの求職者の希望に応じた保育園をあっせんするなど、きめの細かい支援が必要。
- ・県内の保育士養成校を卒業し、保育士資格を取得するも、保育士以外の職業に就く者や、保育士として就職するも首都圏での就労を選択する者が一定数存在する。

（具体的な施策）

- ◇ **保育士再就職支援コーディネーターによる潜在保育士と県内保育所等の求人との丁寧なマッチング**
- ◇ **県内における保育士の養成確保のため、県内の保育士養成校に在学する学生に対して保育士修学資金貸付を実施**
- ◇ **就活を迎える学生を対象に、保育士として働くことの楽しさ、やりがい、また保育士として長野県で過ごすライフスタイルに魅力を感じてもらうための就職ガイダンスを開催**

2. ものづくり・サービス

(現状・課題)

- ・ 生産性向上のためAI・IoT等の導入を希望する企業があるものの、専門人材の不足等から県内企業における導入率は低い。
 - ◆県内製造業者の4分の1以上でエンジニアが不足と回答。【県産業労働部調査】
 - ◆本県のIoT導入率(H29:20.9%)は、全国に比べ低い。【長野経済研究所調査】
- ・ 高度な知識等を持つIT人材は、首都圏に集中する傾向にあり、県内では不足。
- ・ 現在実施されている学校でのキャリア教育(職場体験等)は、受入企業数や体験活動の範囲が限定されているなど、子どもたちに県内企業の魅力を伝える機会が不十分。
- ・ 季節的な受注状況の変動等による繁忙期と閑散期があることから、通年を通じた人員の維持、確保が困難。

(具体的な施策)

- ◇ IoT等を活用した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への派遣等を経験させる場を創出
- ◇ AI・IoT分野に精通した人材を育成するため、県内のプログラミングや統計学等の基礎知識を有する社会人を対象に、公立諏訪東京理科大学へ専門講座の開設支援を行うなど、社会人向けのリカレント教育を促進
- ◇ 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」等の機会を提供
- ◇ 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、関係機関と連携してコンソーシアムを設立し、職場体験の場を創出
- ◇ 季節、業種間等の人材交流の仕組みを構築し、企業間のマッチングを支援

3. 観光

(現状・課題)

- ・県内観光業は、慢性的な人手不足が続いている。
 - ※従業員が不足している事業者の割合【H30 観光部アンケート】
 - ▶宿泊 38.2% ▶索道 69.6% ▶バス 68.3% ▶タクシー90.7% ▶鉄道 40.0% 観光業全体 46.1%
 - ※H30 年 10 の県内観光業に関わる有効求人倍率の状況【長野労働局調査】
 - ▶旅館・ホテル・乗物接客員 7.42 ▶乗用自動車運転手 6.95
- ・観光業就業促進・働き方改革会議では人手確保や労働環境の改善等が必要との意見が多い。
 - ※会議で挙げられた主な課題
 - 「労働環境の改善」「観光業のステータスの向上」「生産性向上の取組」「外国人材の確保」等
- ・観光関係団体からは人手不足や働き方改革、外国人材の活用への対応を要望されている。
 - ※長野県議会陳情第 685 号「観光産業の振興に関することについて」(H30 年 9 月定例会付託)〔抜粋〕
 - 「観光業への就業促進及び観光業インターンシップの推進、外国人就労の拡充、働き方改革の推進を一層進めていただきたい。」

(具体的な施策)

- ◇ **インターンシップ受入企業の拡大や受入体制の整備、学生等の参加促進を図るため、日本学生観光連盟と連携したインターンシップや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**
- ◇ **優秀な外国人材を確保するため、海外現地における採用面接会を開催する**
- ◇ **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**
- ◇ **外国人材や AI・IOT の活用、構造的問題への方策等具体的な検討課題を議論するため、行政と観光事業者等で構成する「観光業就業促進・生産性向上協議会」を開催する**

4. 農業

(現状・課題)

- ・高齢化の進展や新規就農者の不足に伴う労働力不足に対応するため、高齢者・女性・移住者・障がい者・外国人など多様な人材の農業への就労拡大と、生産性の向上や農作業の軽労化に向けた先端技術の活用によるスマート農業の導入推進が喫緊の課題
- ・農業就業人口の減少を補完するため、若年層の農業就労に向けたキャリア教育の推進

(具体的な施策)

- ◇ JA・ハローワークと連携し、求人・求職情報の一元化や、人材募集・派遣など労働力確保を一体的に行う体制を整え、高齢者・女性・外国人など多様な人材の円滑な農業就労の拡大を図る
- ◇ 農業機械メーカーと連携した農家へのスマート農業機械のお試し導入や県内企業と共同した先端農業機械の開発により、スマート農業技術の社会実装を加速化し、生産性の向上を図る
- ◇ 教育委員会や農業団体と連携しながら、高校生等を中心とした若年層が、農業を職業として意識し選択できる農業版キャリア教育や農業法人でのインターンシップなどに取組、若年層の就農に結び付ける

5. 林業

(現状・課題)

- ・充実した森林資源を持続的に活用する「林業県」の実現に向け、就業者の育成・確保が必要。
- ・林業における労働災害の業種別死傷千人率は32.9となっており、全業種平均の約15倍。

(具体的な施策)

- ◇ 県内外のガイダンス等を通じ、林業への理解と顔の見えるマッチングを進め、新たな就業者確保に努める。また、分かりやすいHPなどの情報発信の充実により、職業としての林業に対するイメージアップを図る。
- ◇ 安全意識向上を促す仕事改革、安全作業の強化、就労環境の改善に向けて、専門家(中小企業診断士、林業労働災害防止協会など)の林業事業者への派遣や徹底した指導により、労働災害の減少を推進する。
- ◇ 林業事業者における生産性向上、経営改善化に向けた森林情報の整備、施業地の集約化、ICT技術・高性能林業機械の導入や森林整備の基盤となる路網整備等の支援を実施する。
- ◇ 「緑の雇用」新規就業者育成推進事業、林業総合センター研修等を効率的に活用した必要な技術・知識習得を推進するとともに、次世代の高度人材育成のための教育体制を強化する。

6. 建設

(現状・課題)

・旧3K(きつい、きたない、きけん)から新3K(給与、休暇、希望)への転換に向けて、建設産業に対する認知度の更なる向上や、労働環境の改善、若手人材の育成と技術継承、ICT 等を活用した生産性向上など、産学官連携による取組を強化することが必要

(具体的な施策)

- ◇ **建設系学科高校生等が測量・設計・工事のプロセスを自ら実践する学びのフィールドを提供**
- ◇ **キャリアアップや資格取得につながる講座の実施(技術専門校での測量士講座、建設系学科高校生等を対象とした2級土木・建築施工管理技士試験(学科試験)の試験準備講座)**
- ◇ **小・中学生とその保護者を対象とした出前講座等を実施する他、県外に進学した学生に対して県内の建設業界のインターンシップなど就職活動につながる情報をメールマガジン等により配信**