

就業促進・人材育成・働き方改革に係る課題及び取組の方向性について

1 若年人材

中長期的な課題等

○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

- ・ 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から」という回答が多く、若者に地元企業の認識がない、あるいは魅力に気づいていないこと、若者にとって魅力的な業種・職種が限られていることが、Uターン就職を進めるうえでの最大の課題となる。
- ・ 給与水準が低いというイメージから経済面において地元就職の不安を持つ若者もいる。

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%

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) マイナビ「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)

○若者が生活しやすい環境が整備されていない

- ・ 若者が地域で生活する魅力を感じられないことの課題として、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が少ないことや若者が参画できる地域コミュニティの不足が挙げられた。
- ・ 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とともに、住環境・自然環境が整備されていることが移住を選択する上でのポイントとしている割合も高い。中でも子育て世代からは、医療・教育・子育て環境等の整備を求める声が挙げられている。

目指す姿・中長期的取組の方向性(たたき台)

若者が安心して働きたい、住みたいと思える長野県

○県内で働きたいと思う若者を増やす取組み

- ・ 県内企業の魅力を高めるための取組みとその発信・県内企業を知る取組(キャリアフェスの全県での実施等)
- ・ 県内企業での就労を通じた自己実現や成長可能性の発信
- ・ IT産業など若者が魅力を感じる産業の振興
- ・ 経済的な負担軽減のための取組(奨学金返済支援等)

○若者にとって魅力的なまちづくり・地域づくり

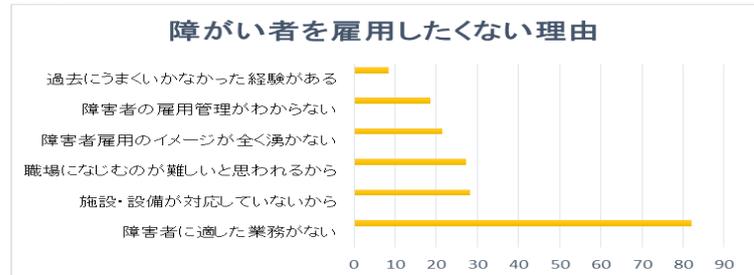
- ・ 若者・子育て世代等が交流できる場や機会の創出
- ・ 若年移住者の声を取り入れたまちづくりを進める体制を整備

2 障がい者

中長期的な課題等

○障がい者に対する企業の理解が進んでいない

- ・ 特性や能力を活かすことができる業務に従事させることで、障がい者雇用に取り組む企業がある一方で、障がい者の理解がされておらず、障がい者を雇用しない理由を、適した業務がないとする企業が多くある。(当面の取組方針で対応)



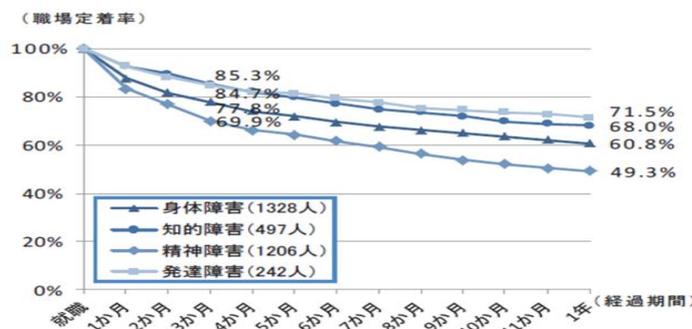
(H30 障害者雇用実態調査：厚生労働省)

○福祉就労から一般就労への移行が進まない

- ・ 福祉就労支援施設利用者は、およそ 6000 人に及んでいるが、自身の能力を活かし、福祉就労から一般就労へ移行していく例が少ない。

○職場定着が難しい

- ・ 一般の就労においても 3 割の離職者が発生し、定着に課題があるが、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る。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る。



2017 障害者の就業状況等に関する調査研究Jeed

目指す姿・中長期的取組の方向性 (たたき台)

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

- 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
- 福祉就労から一般就労への橋渡しの促進
 - ・ 福祉就労から一般就労へ移行する障がい者に対する支援体制の構築
- 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
 - ・ テレワークなどの導入による多様な働き方、職場環境の普及

3 高齢者

中長期的な課題等

○求職活動をしていない高齢者が多い

- ・ 65歳以上高齢者の有業率は全国1位を維持しているが、就業を希望していても求職活動をしていない高齢者が多い。
- ・ 就業希望者の多くが年齢（体力や求人が少ないことに対する不安）・身体・家庭の事情等により積極的な求職活動を行っていない。

【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%

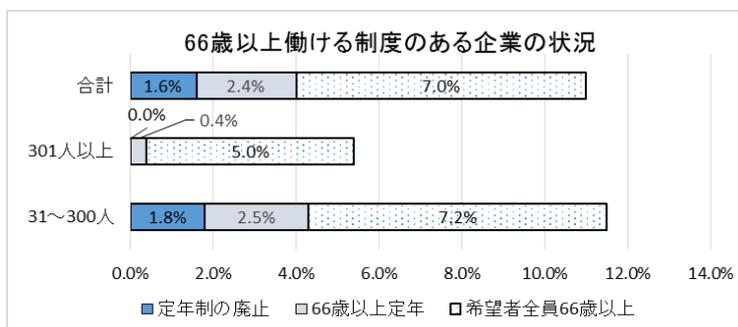
【求職活動をしていない者の理由】

	探したが見つからなかった	希望する仕事がない そうこない	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) 総務省「就業構造基本調査」

○高齢者の活用方策が確立されていない。

- ・ 高齢労働者の約半数は定年後の継続雇用を希望している。
定年到達時に継続雇用を希望する者の割合：44.7% (出典) 独法労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用等就業実態に関する調査」
- ・ 高齢者雇用確保措置の導入は進んでいるが、定年の引上げや定年制の廃止に取り組む企業は少ない（規模が大きな企業ほど顕著である）。



(出典) 長野労働局「平成30年長野県内の高齢者の雇用状況」

- ・ 高齢者に適した多様な働き方を導入するノウハウがない（処遇の改定、新たな勤務シフトの導入、設備や作業環境の整備等）。

目指す姿・中長期的取組の方向性（たたき台）

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

○ 高齢者の就業ニーズを踏まえた生きがい就労の促進、働ける場の提供

- ・ キャリアチェンジ等による新たな就業
- ・ 起業やソーシャルビジネスの促進

○ 70歳までの雇用継続の推進

- ・ ノウハウの提供など継続雇用に取り組む企業の支援
- ・ 定年引上げ、フリーランスの活用など新たな就業形態の促進

4 女性活躍

中長期的な課題等

○出産や育児等を機に、キャリアが分断されている

- ・ 働く女性の約5割が出産を機に退職しており、離職後、再就職した女性の多くが非正規雇用
- ・ 女性の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ないが、従業者数が少ない事業所ほどその対応が遅れている。
- ・ 非正規雇用者についてはキャリアを形成しづらい環境にあることなどから、管理職に占める女性の割合は、全国に比べて低い（8.4%、全国14.8%）。（女性管理職の登用促進は当面の取組方針で対応）。
- ・ 通常保育以外の土日祝日勤務時や病児、放課後児童の預け先に苦慮している。（子どもの預け先の確保は当面の取組方針で対応）。

○社会のあらゆる場面に、性差による偏りが根強く残っている

- ・ 企業が女性登用や活躍推進に取組まない理由は、「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」等としており、男女ともに性差による思い込みがある。
- ・ 「男は仕事、女は家庭」に賛成する県民は4割。男女別では、男性45.7%、女性29.5%が賛成しており、性別役割分担意識が男性により強く残っている。

目指す姿・中長期的取組の方向性（たたき台）

ジェンダー・バイアスを払拭し、「働きやすさ」と「働きがい」を実現

○ 働きやすさの実現

- ・ 県内企業の多くを占める中小企業における仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の普及
- ・ 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の促進
- ・ 子供の預け先について、従来の仕組みに捉われない柔軟な対応策の研究・検討

○ 働きがいの実現

- ・ 経営トップや男性管理職のジェンダー・バイアスを解消し、女性のキャリア形成を促進
- ・ ライフイベントによるキャリアの中断に対し、以前のキャリアを評価する制度の研究
- ・ 非正規雇用労働者の正規転換促進や処遇改善についての企業の取組を促進
- ・ 女性自身のジェンダー・バイアスの払拭や多様な生き方（働き方）の実現につながる学びの充実

※ジェンダーとは、社会的、文化的につくられた性差のこと。例えば、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担。

※ジェンダー・バイアスとは、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をいう。

具体例としては・・

女性が「子どもの世話は女親がするべき」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。

5 人材育成

中長期的な課題等

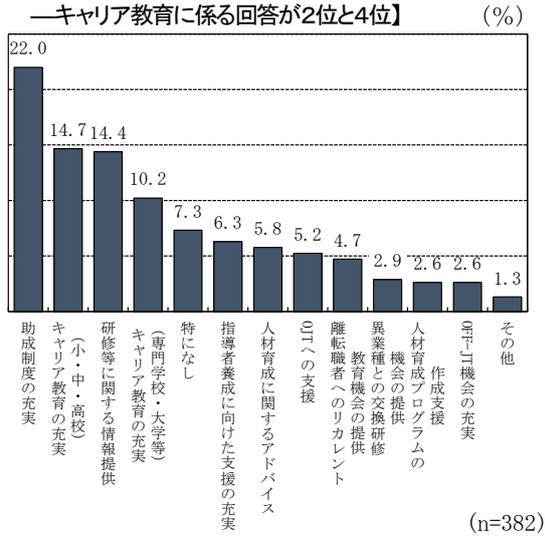
○ 本県産業の将来を担う専門人材の育成が重要

- ・ I T 産業の振興を図るために I T 人材の育成をさらに推進する必要がある。
【雇用人員(人手)の過不足の状況】「社内のIT化を推進する人材」が「大いに不足」11.8%、「やや不足」44.6%、不足計 56.4%
(出典)労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」(平成 30 年 11 月)

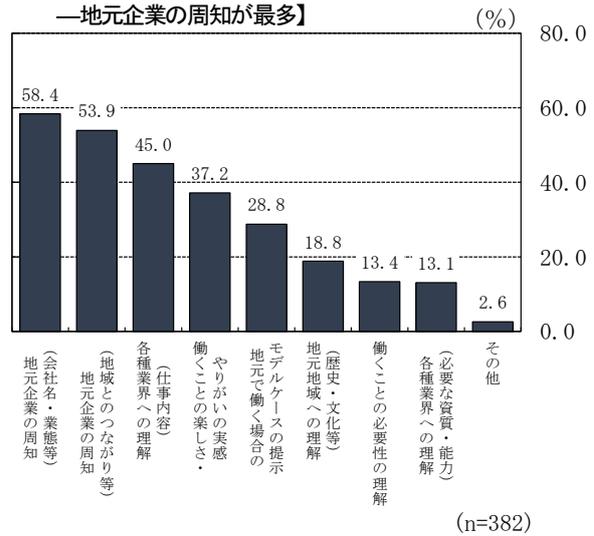
○ 将来的な地元産業の持続・発展のため、小中高校におけるキャリア教育の拡充が必要

- ・ 県内企業からはキャリア教育への期待が大きい。

【今後県の人材育成に係る取組で期待すること
—キャリア教育に係る回答が2位と4位】 (%)



【郷就を意識してもらうために必要だと思うこと
—地元企業の周知が最多】 (%)



(出典)産業労働部人材育成課 独自調査(令和元年度)

○ 在職者の学ぶ機会が十分に提供されていない

- ・ 従業員教育が十分に行われていない。特に指導力、指導時間が不足している。
【人材育成に関する問題点】「指導する人材が不足している」54.4%、「人材育成を行う時間がない」47.8%
(出典)厚生労働省「能力開発基本調査」(平成 30 年度)
- ・ 労働者自らが主体的に学ぶ環境が整備されていない。
【自己啓発を行う上での問題点】「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」59.3%
(出典)厚生労働省「能力開発基本調査」(平成 30 年度)

目指す姿・中長期的取組の方向性 (たたき台)

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

○ 本県産業の将来を担う人材の育成

- ・ 県内高等教育機関等による AI, IoT 等に対応できる若者の育成

○ 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

(未就業者等のリカレント教育については当面の取組方針で一部対応している。)

- ・ 工科短大、技術専門学校、大学、専門学校等での社会人向けコースの充実
- ・ 企業研修への専門学校等の講師派遣システムの構築

○ 県、経済団体、企業、学校が連携した郷就につながるキャリア教育の推進

- ・ 小中高校において地元の産業を知り、親しむ機会の創出

6 働き方改革

働き方改革は就業促進と表裏一体をなすものであり、人材確保や県内産業の持続的な発展に向けた基盤となる取組である。

中長期的な課題等

○働き方改革の意義が浸透していない

- ・ 働き方改革は、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取組であるという認識が経営者・労働者ともに浸透していない。
- ・ 残業手当が減少することで生活に困ると捉える労働者も存在する。
- ・ 長時間労働等により、家庭や自己啓発、地域活動等の時間を十分に確保できない。

○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

- ・ 働き方改革の施策として、労働生産性の向上を「既に取り組んでいる施策」と回答した企業は42.3%で低位である一方、「今後力を入れていきたい施策」としては54.9%の企業が挙げている。
(長野経済研究所によるアンケート調査(2019年7月))
- ・ 県内の労働生産性は上昇しているものの、さらなる向上に向けた取組が必要。
(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)

○取引慣行の見直し等による中小企業の働き方改革の実現・定着

- ・ 下請企業に対する適正なコストを負担しない短納期発注の抑制など取引上の配慮が必要。
- ・ 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が必要。(当面の取組方針で対応)

目指す姿・中長期的取組の方向性(たたき台)

すべての働くひとが健康で安心して働き続けられる地域社会の実現

- 働き方改革の意義(企業価値の向上、労働者の勤労意欲・定着率の向上)の県内企業への浸透
 - ・ 令和元年 信州「働き方改革」共同宣言の内容の周知、浸透
 - ・ 効率的な働き方が評価される人事評価制度や処遇への見直しの促進
- 働き方改革の実現に向けた労働生産性の向上
 - ・ 業種や企業の特性を踏まえ、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
- 適正な取引条件の確保に向けた取組
 - ・ 適正な取引条件の確保を関係機関が周知し、商取引慣行に対する企業の意識変革を促進
 - ・ 県民に対して倫理的な消費行動(過度なサービスを求めない等)を周知啓発
- 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を推進