

## 新たな取組みについて（論点整理）

## 1 若年人材

## 【当面の取組方針】

## 若者（新規学卒者） Uターン就職率を向上させる

- Uターン就職を検討する学生に“魅力ある 企業情報”を発信
- 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
- インターンシップ実施企業の倍増
- 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

## UIJターン・移住者 単年度の移住者数2,800名（2021年度末）

- 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
- 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
- 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
- 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

## 当面の取組に加えて新たに取組むべき視点

【論点1】小中高校生向けに、地域の企業を知り、交流する機会を地域企業と連携して作る取組みを全県的に実施できないか。

（例）上伊那キャリアフェス

産（経協、商工会議所等）、官（広域連合、市町村）、学（教育委員会、小中・高各校長会、PTA等）が協働して、地域企業・地域団体が小中学校、高校に出向き、児童・生徒との接するイベントを開催し、子ども達が地域の人・文化・産業・歴史を発見する機会を作っている。

※平成30年度実績（年に地域内の2～3校で実施）

高等学校フェス：伊那西高校2、3年の生徒（就職希望者中心に150人程度）、地域企業25社が参加

小学校フェス：飯島小学校全校生徒（313人）、30の企業や地域団体が参加

【論点2】若年人材確保のため、経済的な負担を軽減する取組みを検討してはどうか。

（例）奨学金の返還支援制度を導入する企業に対する助成

従業員への奨学金返還支援制度を設ける県内企業に対し、企業の負担額の一部を助成する。

【論点3】若者にとって魅力的なまちづくり・地域づくりを進めるために、若者や子育て世代が交流できる場や機会を、企業や労働団体、行政の連携により創ることができないか。

## 2 障がい者

### 【当面の取組方針】

#### 障害者雇用率達成企業割合の上昇

- 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
- 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
- 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
- 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
- 障がい者の農業分野への就労を支援
- 法人事業税の軽減税率の拡充と企業への周知

### 当面の取組に加えて新たに取り組むべき視点

【論点】法定雇用率の達成に向けて、企業の障がい者雇用を着実に増やすため、新たなマッチング方法を検討する必要があるのではないか。

(例) ・身近な地域の単位での就職交流会の開催

障がい者が就労するためには通勤がネックとなっている。

→ 身近な企業と近隣に居住する障がい者が、双方の存在を知る機会がない。

→ 福祉就労から一般就労への移行も視野に入れて実施。

→ 関係機関（経済団体、行政、福祉施設利用者等）が役割をもって参画し、マッチングの機会を設けるとともに、就職に向けた支援もチームで実施する体制を作る。

・能力開発につながる福祉就労のあり方の検討

## 3 高齢者

### 【当面の取組方針】

#### 高齢者の就業率を上げるとともに全国1位を維持

- 定年後のキャリア設計研修機会の増加を推進
- 従業員のキャリア形成促進ため企業にセルフ・キャリアドックを周知
- 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
- 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
- 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

### 当面の取組に加えて新たに取り組むべき取組

【論点】70歳までの雇用継続を企業の努力義務とする法改正が予定されており、県内企業に高年齢者の雇用継続制度を導入してもらうための取組を強化する必要があるのではないか。

(例) ・高齢者を活用するためのノウハウ、先進事例の提供

<70歳までの雇用継続の対象となる制度>

フリーランスで働くための資金提供、起業支援、他企業への再就職実現

・導入した企業に対するインセンティブの拡大（認証制度等）

・短時間勤務を希望する高齢者など、状況に合わせた活用方法の検討

## 4 女性活躍

### 【当面の取組方針】

- ◆ 女性の就業率（生産年齢人口）の上昇
- ◆ 短時間正社員制度の導入企業割合を引き上げる
- ◆ 女性の管理職割合を引き上げる
  - 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
  - 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
  - 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
  - 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
  - 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
  - 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
  - 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

### 当面の取組に加えて新たに取り組むべき視点

【論点1】 県内企業における女性の管理職登用を進めるため、女性のキャリアアップに向けた人材育成の強化を図るべきではないか。

- (例) ・県がライフイベントを踏まえたキャリア形成やライフプランを考える講座を開催し、経済団体や企業が若手女性社員の参加を積極的に促す。
- ・女性管理職登用に向けた社外研修に女性社員を参加させるため、中小企業が負担する費用を助成する。

【論点2】 男女ともに働きやすい職場環境の実現のため、仕事と育児・介護等との両立を可能とする制度の導入を推進すべきではないか。

→「6 働き方改革」を参照

## 5 人材育成

### 【当面の取組方針】

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

- 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
- 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

### 当面の取組に加えて新たに取り組むべき視点

【論点1】 県内企業の人材のスキルアップ・高度化を図るため、県・産業界・教育機関等が連携して、在職者に対するリカレント教育（学び直し+学び足し）を拡充すべきではないか。

- (例) ・信州ITバレー構想を支える人材育成（在職者向け教育機会の創設・充実等）
- ・企業内の従業員教育における指導力・指導時間不足に対応するため、社会人向け講座の開設や受講を促進

- ・企業研修への講師派遣システム、企業間の人材相互派遣・研修システムの構築
- ・従業員の能力向上意欲を高めるため、企業のキャリアパス作成を促進

【論点2】子どもたちの職業観や郷土意識の醸成を図るため、県・産業界・教育機関等が連携して、学校や地域におけるキャリア教育を拡充すべきではないか。

- (例) ・上伊那キャリアフェスの全県的实施 → 「1 若年人材」に記載
- ・児童・生徒等が地域企業に接する機会の拡充

## 6 働き方改革

### 【当面の取組方針】

- ◆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
- ◆常用労働者（パートタイム労働者含む）の年次有給休暇の平均取得率を引き上げる
- ◆短時間正社員制度の導入企業割合を引き上げる
  - 労働基準法など働き方改革関連法等の法令遵守の推進
  - 企業に働き方改革を支援する機関の利用を促進
  - 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
  - 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
  - 正規・非正規労働者間の均衡な待遇となる取組を推進
  - 多様な働き方制度の導入を関係機関が一体的となって促進

### 当面の取組に加えて新たに取り組むべき視点

【論点】「働き方改革」を推進し、個々人の事情に合わせて生活時間の確保を図ることができるようにするための制度\*の導入を推進すべきではないか。

(例) 制度の導入に積極的な企業に対する新たな支援の検討（認証制度等）

#### ※生活時間の確保に有効な制度の例

- ・フレックスタイム制度等や時差出勤、テレワークなど、弾力的な労働時間設定が可能な制度
- ・勤務間インターバル制度  
 （勤務終了から翌日の勤務まで一定時間以上の休息時間を設け、生活時間や睡眠時間を確保。労働時間設定改善法により事業主の努力義務。）
- ・年次有給休暇の半日単位・時間単位の取得制度
- ・育児や介護、病気の治療の休暇に加え、自己啓発やボランティア等のための新しい休暇制度