

長野県就業促進・働き方改革基本方針【概要】

～ 誰もが生きがいを持ってその能力を最大限に発揮し活躍できる社会をめざして ～

長野県就業促進・働き方改革戦略会議

就業者数と就業率の現状

【就業者数・就業率】

- ・就業者数は人手不足を背景に近年は就業者数が増加
リーマンショック前の水準に回復していない
- ・15歳以上の就業率 62.3% (2019年、全国第7位)

2007年	2013年	2019年
1,154千人 ↘	1,088千人 ↗	1,131千人

若者 進学や就職期に県外に多く流出

高齢者 65～69歳の約5割が就業していない

女性 25～34歳の有業率(78.2%)は全国第23位と中位

【外国人労働者数】

- ・2019年は過去最高を記録
- ・中国、ブラジル、フィリピンに加えて、近年ベトナムが急増 4,574人(2019年)
- ・在留資格別では、技能実習生が著しく増加

2009年	2013年	2019年
10,226人 ↗	11,420人 ↗	20,015人

労働力の将来予測

【生産年齢人口】

2015年 1,196千人 ⇒ 2030年(見込み) 1,041千人 △155千人

一定の要件のもとで経済成長を続けていくと仮定

⇒ 2030年には最大75,000人が不足する可能性がある

就業促進や多様な働き方の導入、就職氷河期世代など就労が困難な状況にある方への支援など、人材の不足を補うための様々な取組により

若者 Uターン就職率、県内大学生等の県内就職率の向上

しあわせ信州
創造プラン2.0
の目標達成で
(Uターン就職率
45%等)2030年までに
約6.6万人⇒約8.0万人
約1.4万人増

移住者 単年度の移住者数2,400人を維持

約2.3万人⇒約2.8万人
約0.5万人増

高齢者・高年齢層 約15.2万人⇒約19.2万人

60代の労働力率を5歳前の世代の率まで引き上げると 約4万人増

女性 約41.3万人⇒約42.6万人

15～54歳の労働力率を全国第1位に引き上げると 約1.3万人増

障がい者 約6,700人⇒約7,800人

民間企業が法定雇用率100%を達成すると 約1,100人増

働き方改革の意義

- ・就業者数の増加、経済成長の着実な達成には「働き方改革」の取組が不可欠
- ・ワークライフバランスの確立、生活時間の充実は、労働生産性の向上に大きく寄与
- ・「働き方改革」をすべての取組の基礎として位置付け、取組を進めていく

産業分野別の取組の方向性

介護・福祉

- ・介護職員の処遇の改善
- ・多様な人材の確保
- ・外国人材の活用

ものづくり

- ・高度技術者等の人材確保及び育成の強化
- ・人材確保のチャンネルの多様化
- ・省力化投資の一層の推進とIT人材の確保・育成

サービス(第3次産業)

- ・省力化の推進による人手不足の緩和とIT人材の確保・育成
- ・柔軟な働き方の導入や商慣行の改善による働き方改革の推進

観光

- ・若者や移住希望者等の就業促進
- ・労働生産性の向上
- ・外国人材の活用

農業

- ・新規就農者の安定確保・定着
- ・農業法人等の雇用力向上、雇用改善
- ・多様な雇用人材(常雇用、臨時雇用)の安定的な確保

林業

- ・労働生産性の向上
- ・就業環境・安全性の改善と新規就業者の確保
- ・経営・企画等を担う技術職員の育成とスキルアップ

建設

- ・新3K(給与、休暇、希望)への転換
- ・建設産業の持続的経営安定と労働環境の更なる改善
- ・若手人材の育成と技術継承
- ・ICT等を活用した建設産業の生産性向上と更なるスキル向上

目指す姿と取組の方向性

～就業促進・女性活躍・人材育成・働き方改革～

【就業促進】

若者 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企業を若者が知るための取組
- 若者が働きたいと思う魅力的な企業を増やす取組
- 若者にとって魅力的なまちづくり・地域づくり
- 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
- 就職氷河期世代への支援

障がい者 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
- 障がい者の特性や希望に沿った就業支援機会の充実
- 受け入れ態勢の整備と定着支援

高齢者 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

- 高齢者の就労ニーズを踏まえた働ける場の提供
- 高齢者の就労意欲の向上
- 多様な働き方の導入と70歳までの就業機会の確保

【女性活躍】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

- 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～
 - ・仕事と家庭の両立に向けた制度の普及と働き方の見直しや男性の育児休業の取得促進
 - ・きめ細かな就業支援やこどもの預け先への柔軟な対応の検討
- 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～
 - ・職場のジェンダーバイアスの払拭への取組みや女性活躍推進法に基づく行動計画の策定支援等

【人材育成】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専門人材の育成
- 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
- 将来を担う世代の郷就につながるキャリア教育の推進

【働き方改革】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

- 関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透
- 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
- 適正な取引条件の確保
- 地域や家庭における生活時間の充実

外国人材の受入れに関する取組の方向性

外国人が働きやすい就労環境整備と多様性を認め合う地域づくりを推進し、外国人材から「選ばれる長野県」に

- 人材の円滑かつ適正な受入れの推進
- 外国人材の適切な雇用管理・労働条件等確保の推進
- 外国人留学生の県内就職促進
- 職場内や地域における日本語教育の支援
- 職場内共生の推進
- 多文化共生意識の醸成
- 外国人材が暮らしやすい地域づくり

基本方針に基づき、構成団体が連携してオール信州で「アクションプラン」を推進

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン【概要】

長野県就業促進・働き方改革戦略会議

施策分野別のアクションプラン

就業促進

若者

- 県内企業を若者が知るための取組
シュールカツNAGANO応援隊/インターンシップの推進/地域企業の情報に触れる機会の創設
- 若者が働きたい企業を増やす取組
処遇の改善と働き方改革/移住希望者への助成/企業の情報発信力の向上
- 地域内の交流の支援と若者をひきつける魅力的な街づくり
- 首都圏の社会人に”地域と企業を同時に知る機会”を提供
- 就職氷河期世代の就労支援、プラットフォームの構築

障がい者

- 障がい者雇用に取り組む企業を増やすセミナー等の開催
- 関係機関と連携したチーム支援等の就労支援体制の充実
- 障がい者を支える企業人材の育成とテレワークなど多様な働き方の普及

高齢者

- 高齢者の就労ニーズに応じた働く場の確保
- 助成金による定年退職後の新たな就業・起業の促進
- 定年退職後のキャリア設計研修や職場見学・職場体験の場を提供
- 多様な働き方の導入事例の情報提供などにより70歳までの就業機会に取り組む企業を支援

女性活躍

- 仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の導入に向けた企業訪問と認証取得の促進
- 男性の積極的な家事・育児参画のためのセミナーの開催
- 子供の預け先を充実させるための柔軟な対応の検討等
- 経営層や管理職を対象にしたジェンダーバイアス払拭のためのセミナー等の開催
- 女性のキャリア形成のための研修会参加経費の助成
- 非正規雇用の正規雇用転換促進・処遇改善の働きかけ

人材育成

- 信州ITバレー構想を支える人材育成(県工科短期大学校の学習内容の充実の検討、高等教育機関等との連携)
- 社会人向けの人材育成コースの開設や受講の促進
- 子どもたちが地域企業等の情報に触れる機会、交流する機会の創設

働き方改革

- 関係機関が連携して行う企業訪問による働き方改革関連法等の周知・遵守の働きかけ
- 労働生産性の向上に向けた相談・指導、様々な支援策の周知
- 適正な取引や倫理的な消費行動の啓発
- 生活時間の充実等に向けた認証制度の見直し

外国人材の円滑かつ適正な受入れに関するアクションプラン

- 外国人材を受け入れる企業の相談窓口の設置
- 介護や観光分野における人材確保の取組の支援
- 適正な受入れのための指導・助言
- 外国人労働者からの労働相談の多言語化
- グローバルキャリアフェアの開催による外国人留学生の県内就職の促進
- 日本語教師等を紹介する人材バンクの創設や「やさしい日本語」の普及
- 職場内における多文化共生のためのセミナー、好事例共有の会議の開催
- 各種相談窓口の周知と利用の促進

8つの主要プロジェクト

働き方改革

関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透と実現に向けた支援を行います

就業促進(若者、障がい者、高齢者)・女性活躍・人材育成

幅広い若年人材(社会人を含む)のUIターン・県内就労を促進します

子どもたちが地域企業の情報に触れ、交流する「キャリアフェス」の取組を全県に広げます

障がい者の就労と職場定着を図るため、関係機関が連携したチームによる支援など、就労支援体制を充実します

働きたい高齢者の70歳までの就業機会の確保に向けて企業の取組を促進します

仕事と育児・介護等を両立しやすい環境づくりや女性のキャリア形成を促進します

本県産業の将来を担う信州ITバレー構想を支える人材育成を推進します

外国人材

外国人材の受入れを促進し、安心して働いてもらえるよう、相談体制を充実します

産業分野別のアクションプラン

介護・福祉

- 介護職場における介護ロボットの普及・ICT化の導入支援
- 女性・高齢者等の入職促進
- 外国人介護人材の確保に向けた支援
- 外国人留学生受入のための啓発費用等支援
- 日本語学習及び専門学習の支援

ものづくり

- 理系学生向けインターンシップフェアの拡大
- プロフェッショナル人材の県内への取り込み
- 高度専門人材育成のための講座の運営等の支援
- AI活用/IoTデバイス事業化・開発センターにおける、AI、IoT技術の生産現場への普及推進
- 企業内のIT化を進める人材を育成する講習会の開催

サービス(第3次産業)

- AI・IoT等先端技術利活用支援拠点において、先端技術の普及啓発や利活用の促進
- 企業内のIT化を進める人材を育成する講習会の開催
- 多様な働き方制度の導入に向けた企業訪問
- 人手不足が顕著な産業を対象とした企業見学会などの開催

観光

- 観光インターンシップ推進員によるマッチング
- 観光業就職促進・生産性向上協議会の開催
- 外国人材確保のための海外現地における採用面接会の開催

農業

- 「デジタル農活信州」の充実等魅力ある情報発信
- シニア世代や子育て世代の求人説明会等による多様な人材の就労促進
- 長野県農業労働力支援センターによる特定技能外国人の受入れ
- 農業大学校におけるスマート農業教育の充実

林業

- ドローン等のICT技術の活用等による生産性の向上
- 訓練設備の導入による講習会の充実や安全パトロール・現場指導の実施
- 就職説明会や若者へのPR等による就業者の確保
- 経営・企画等を担う技術者の育成と継続(リカレント)教育の充実

建設

- 働きやすい・働きたくなる環境づくりと建設スキルアップへの支援
- 建設産業の理解促進と多様な人材の活用
- 関係機関との連携強化

就業促進・働き方改革に向けて 取り組むべき課題について

長野県就業促進・働き方改革
戦略会議事務局

1 課題

【基本的スタンス】

8つの主要プロジェクトの着実な推進

【特に取り組むべき課題】

○人手不足分野の充足・マッチング

...アフターコロナを見据えた人手不足分野の充足・
マッチング

○多様な人材の労働参加

...性別、年齢、国籍、障がいの有無などに関係なく、
やりがいを持って働ける職場づくり

○賃金アップ・格差の是正

...コストの適正な価格転嫁による賃金の引上げ、
同一労働同一賃金の実現

2 R4戦略会議スケジュール

時期	会議	内容
6月上旬	幹事会	R3年度の取組状況、課題の共有
年度前半	分野別会議 地域会議	取組状況、課題の共有
年度後半	全体会議 幹事会	新たな課題の共有、 基本方針、アクションプランの改定 ほか

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン 達成指標

R4.6.1現在

		指標名	基準値	前回値(R3.2月)	最新値	目標値
働き方改革		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	2,014.8時間 (2018年)	1975.2時間 (2019年)	1952.4時間 (2021年)	減
		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	53.00% (2017年)	53.00% (2018年)	63.30% (2021年)	増
		短時間正社員制度の導入割合	21.40% (2018年)	16.40% (2019年)	24.90% (2021年)	29.00% (2020年)
		職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数	121社 (2019年12月)	141社 (2021年1月)	201社 (2022年4月)	156社 (2020年12月)
		子育て応援宣言登録企業数	1,330社 (2019年11月)	1,379社 (2020年12月)	1,489社 (2022年4月)	1,500社 (2020年)
		労働生産性(県/国)	93.50% (2016年)	94.60% (2017年)	96.80% (2018年)	増
	就業促進	若者	Uターン就職率の向上	35.30% (2019年3月卒)	33.80% (2020年3月卒)	38.40% (2021年3月卒)
単年度の移住者数			2,315名 (2018年度末)	2,323名 (2019年度末)	2,426名 (2020年度末)	2,900名 (2022年度末)
シューカツNAGANO掲載企業			約360社 (2019年12月末)	416社 (2021.1.6時点)	539社 (2022.5.24時点)	1,000社 (2022年3月末)
県のインターンシップ事業参加企業数			延べ約300社 (2019年度)	211社 (2021.1.24時点)	242社 (2022.3.31時点)	延べ400社 (2021年3月末)
障がい者		法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数	6,769人 (2019年6月1日)	7,068人 (2020年6月1日)	7,264人 (2021年6月1日)	7,599人 (2023年6月1日)
		法定雇用率達成民間企業割合	58.10% (2019年6月1日)	58.80% (2020年6月1日)	56.80% (2021年6月1日)	1人不足企業の解消 (2030年)
		福祉施設から一般就労への移行者	262人 (2016年)	328人 (2019年)	421人 (2023年)	399人 (2020年)
高齢者		高齢者の有業率の向上	65～69歳 53.7% 70～74歳 38.6% (2017年)	65～69歳 53.7% 70～74歳 38.6% (2017年)	65～69歳 53.7% 70～74歳 38.6% (2017年)	65～69歳 73.8% 70～74歳 53.7% (2030年)

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン 達成指標

R4.6.1現在

	指標名	基準値	前回値(R3.2月)	最新値	目標値
女性活躍	女性の就業率	国勢調査 全国第7位(68.5%) (2015年)	国勢調査 全国第7位 (68.5%) (2015年)	国勢調査 全国第10位 (70.2%) (2020年)	国勢調査 全国第5位 (2020年)
	女性の管理職割合	13.50% (2015年)	13.50% (2015年)	12.70% (2020年)	15.00% (2020年)
	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	2,014.8時間 (2018年)	1975.2時間 (2019年)	1952.4時間 (2021年)	減
人材育成	企業内IT人材講習受講者数	—	16名 (2020年度実績)	64名 (2021年度実績)	100名 (2020年度)
	リカレント教育への誘導に向けたセミナー受講者数	99名 (2019年度実績)	23名 (2020年度実績)	11名 (2021年度実績)	150名 (2020年度)
	ジョブキッズしんしゅう参加者数	765名 (2019年度実績)	1,462名 (2021.1.21時点)	1,793名 (2021年度実績)	1,000名 (2020年度)
外国人材	サポートセンター利用企業等のうち、実際の採用活動に結びついた割合	—	—	80.90% (2021年度実績)	80% (2020年～2022年)
	サポートセンターへの相談件数	—	—	177件 (2021年度実績)	延べ1,080件 (2020年～2022年)
	グローバルキャリアフェア開催による就職・内定者数	4名 (2018年)	0名 (2019年開催分)	0名 (2020年開催分)	延べ12名 (2020年～2022年)
	グローバルキャリアフェアの出展企業数	25社 (2019年)	8社 (2020年)	21社 (2021年)	延べ90社 (2020年～2022年)