

# 長野県就業促進・働き方改革戦略会議 「当面の取組方針」(案)の概要

労働雇用課

## 1 会議の目的

県内産業を担う人材の就業促進と働き方改革を産学官労が連携して推進

## 2 会議の構成団体等

### (1) 全体会議

経済団体、労働団体、長野労働局、県、他

### (2) 産業分野別会議 (6分野 ※福祉・介護、ものづくり・サービス、観光、農業、林業、建設)

関係業界団体、関係労働団体、関係事業者、国等関係機関、県関係部局、他

### (3) 地域会議 (10広域)

経済団体、労働団体、高校・大学等教育機関、市町村・広域連合、公共職業安定所、労働基準監督署、県地域振興局・労政事務所・技術専門校等現地機関、他

## 3 当面の取組方針の考え方

人手不足対策は、喫緊の課題であるため、短期的に効果が期待できる就業促進策と、あらゆる分野に求められている働きやすい就業環境づくりを進める働き方改革を中心とする「当面の取組方針」を年度内に策定する。

なお、人材確保は中長期的な観点での取組も必要であるため、来年度、教育・人づくりや若者が定着したくなるまちづくり等を含む課題についても、検討する。

## 4 当面の取組方針(案)〔第3回長野県就業促進・働き方改革戦略会議(H31.2.7開催)にて提示〕の概要

### (1) 就業促進

#### 若者(新規学卒者等)

##### 課題

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

##### 当面の取組み

- 学生に長野県には働く先が多くあると思わせる“企業情報量”を就活支援サイトに集約  
商工会等経済団体、ハローワーク、市町村等と県とが一体となって企業へ就活支援ポータルサイト「シェアカツNAGANO」への情報掲載を働きかけ
- 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
- インターンシップ受入企業数を倍増させる  
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

## UJターン移住者（プロ・高度人材含む）

### 課題

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)

### 当面の取組み

- 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など
- 県外に在住するアンダー40の若い世代が長野県の”今の情報”に触れる機会を創出  
経済団体、労働局、県が協働して、県内での仕事と暮らしが実感できるよう、新たに県内で活躍する同世代との交流会を県外で開催
- 新たに制度化される移住・就業支援助成金の活用を官民協働で促進  
県が新たに創設する移住者と企業をつなぐマッチングサイトへの求人掲載を県内企業に呼びかけ、移住希望者に助成金を周知

## 女性

### 課題

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)の上昇【全国7位(2015年:68.5%)⇒全国5位(2020年)】

※国勢調査

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)⇒33.0%(2021年)】

※長野県労働環境等実態調査

女性の管理職割合を引き上げる【12.2%(2014年)⇒16.0%(2022年)】

※長野県調査

### 当面の取組み

- 企業に多様な働き方制度を含めた女性が活躍できる就業環境整備の事例紹介、効果の説明、導入を提案  
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、商工会議所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を実施
- こどもの預け先(特に3歳未満児)を確保  
3歳未満児保育の受け皿となる地域型保育所の設置への県の助成などによる、「地域型保育所」や「企業主導型保育所」の増設など
- 女性の事情や希望に応じた就業を可能にする就業支援を実施  
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など
- 女性がキャリアアップできる体制の構築、女性の管理職登用の促進  
県と経済団体、労働団体共催による、女性が働き続けられる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

## 障がい者

### 課題

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の上昇【55%(2018年(見込))⇒60%(2020年)】

※厚生労働省「障害者雇用状況」

### 当面の取組み

- 企業向けに障がい者雇用を知るセミナーを開催  
経済団体、労働局、県が連携して、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
- 労働局と就労支援機関のチーム支援により雇用を促進  
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実施
- 新たに職場実習参加を目的とした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」の機会を増やすとともに、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
- 企業での就労以外に農林業への就労の選択肢を広げる  
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

## 高齢者

### 課題

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

### 当面の取組み

- 定年後のキャリア設計研修の主催または企業による開催を呼びかけ  
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、労働団体が主催または企業に開催を呼びかける
- 企業に対してセルフ・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
- 高齢者の就業ニーズをくみ取った求人募集を増やす  
・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

## 外国人

今後、外国人労働者の増加が見込まれることから、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う課題に対処しつつ、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。

県では来年度、外国人材の活用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することとする。

## (2) 人材育成

### 課題

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。

### 当面の取組み

- 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) を充実させる
  - ・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
  - ・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
- 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)の提供を増やすとともに広く周知する
  - ・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
  - ・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実施
  - ・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等の働きかけなど

## (3) 働き方改革

### 課題

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)

総実労働時間を減らす【2037.6時間(2017年)⇒2013時間(2021年)】

※毎月勤労統計調査

年次有給休暇の平均取得日数を引き上げる【9.9日(2017年)⇒12.4日(2021年)】

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)⇒33.0%(2021年)】

※長野県労働環境等実態調査

### 当面の取組み

- 働き方改革に関する支援機関の利用を企業に働きかける  
商工会、商工会議所の経営指導員が全ての会員企業を訪問するとともに、商工会、商工会議所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実施
- 時間外・休日労働の減少に向けて個別企業へ継続的に働きかける  
国の労働時間等見直しガイドラインの周知徹底と、各経済団体の主導のもと、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
- 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る  
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、半日単位又は時間単位の年次有給休暇制度の導入及び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
- 正規・非正規労働者間の均衡な待遇を経済団体と行政が一体的に働きかける  
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、商工会議所の経営指導員が会員企業を共同訪問するなど、正規・非正規労働者間の均衡な待遇を企業に促す
- 多様な働き方制度の導入を経済団体と行政が一体的に働きかける  
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と、商工会、商工会議所の経営指導員が会員企業を共同訪問するなど、多様な働き方制度への企業の理解を促す