

# 重点目標6「就業率」 政策評価

様々な人の労働参加を 全国トップに 《就業率》  15歳以上人口に占める 就業者数の割合	年	基準値 (2016)	最新値 (2019)	目標値 (2022)
	実績値	60.9% (60.7%)	62.9%	61.5%

※基準値の上段は、遡及改定後の値により算出した値、下段()はプラン策定時の値

(目標値の考え) 全国1位の就業率を目指し、計画策定時の直近5年間(2012年～2016年)の全国1位の平均を目標値とした。

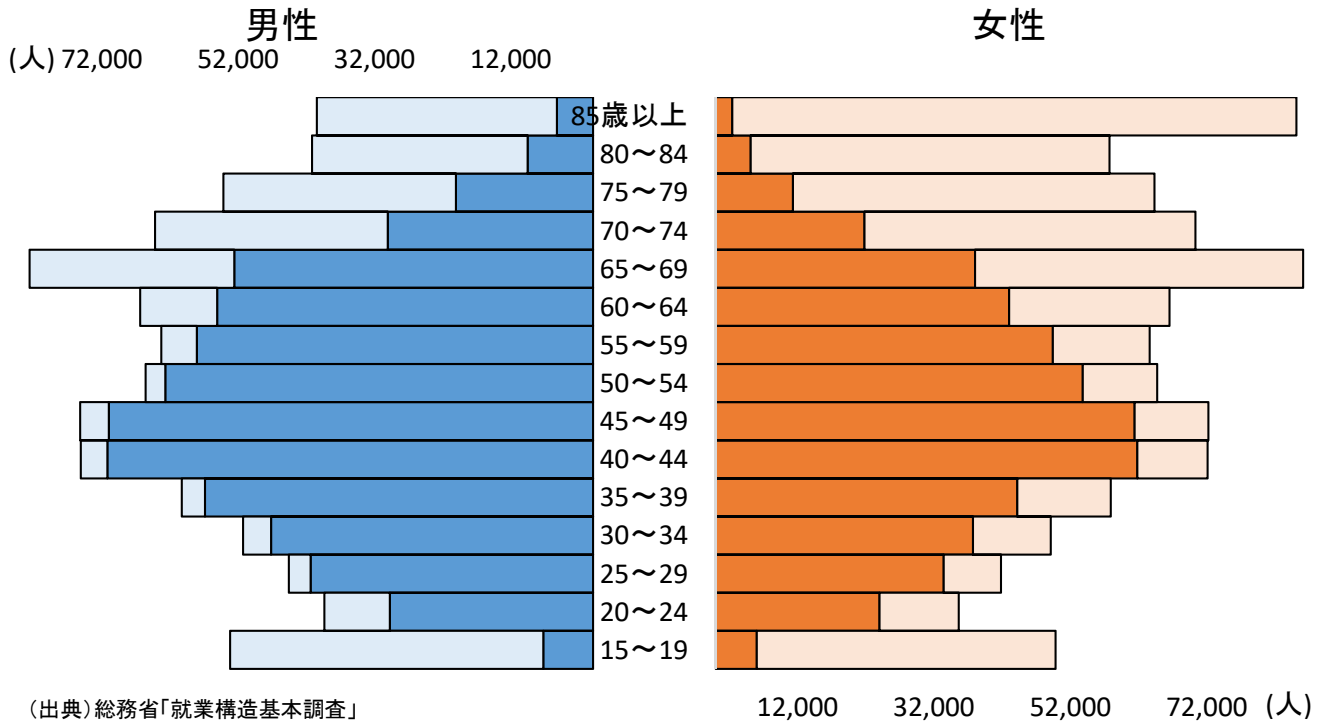
## 2019年就業率上位8位都道府県の、過去5年間の就業率の推移

	2015年		2016年		2017年		2018年		2019年	
	就業率	順位	就業率	順位	就業率	順位	就業率	順位	就業率	順位
東京都	62.0%	2	62.3%	2	63.2%	2	64.7%	2	65.3%	1
岐阜県	61.6%	3	62.4%	1	63.4%	1	64.7%	1	65.2%	2
三重県	59.5%	8	60.1%	7	59.0%	17	61.2%	11	63.4%	3
愛知県	60.4%	5	60.5%	5	60.9%	6	62.5%	4	63.3%	4
滋賀県	57.7%	18	57.7%	24	60.6%	8	62.4%	7	63.2%	5
福井県	62.5%	1	62.3%	3	61.5%	3	62.5%	3	63.1%	6
神奈川県	58.4%	15	59.7%	10	60.4%	9	61.6%	9	62.9%	7
長野県	60.6%	4	60.9%	4	61.5%	4	62.5%	5	62.9%	8

(出典)総務省「労働力調査」

【参考】全国(2019年)60.8%

## 長野県の年齢5歳階級別人口と有業者数(2017年)



(出典)総務省「就業構造基本調査」


12,000 32,000 52,000 72,000 (人)

- 長野県の実績は全国平均を上回り、全国順位は8位。
- 全世代で、女性の有業者率は男性と比較して低い傾向。
- 年齢別で見ると、65歳以上の有業者率は平均で約30%。

# 重点目標6「就業率」 政策評価

## (主な施策)

### ①若者



	2016年	2019年
Uターン就職率	37.8%	35.3% 

#### 2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保

- ・ 県内企業や信州で働く魅力の発信、インターンシップの実施促進など、県内外学生の県内就職を促進
- ・ 協定締結校との連携強化など、Uターン就職の促進
- ・ 工科短期大学校、技術専門学校等における若者、在職者、離転職者などへの職業訓練の実施により、成長期待分野・人手不足分野等への就業を促進
- ・ ジョブカフェ信州における能力や適性等に応じた個別相談、就業支援セミナーなどにより若者の就業を支援

### ②女性

#### 女性の有業率

	2012年	2017年
全年代	51.1% (全国4位)	52.6% (全国5位) 
25～34歳	70.7% (全国32位)	78.2% (全国23位) 

※調査が5年に1度のため、2013年～2016年の数値なし

#### 2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保



- ・ 女性・障がい者等就業支援デスクでの、きめ細かな相談、職業紹介、マッチングなどにより、子育て期の女性の就業を支援

#### 5-2 女性が輝く社会づくり

- ・ 職場における固定的な性別役割分担意識の解消や女性活躍に係る理解向上等に向けた取組を推進
- ・ 職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度により、企業への多様な働き方の導入を促進し、職場環境の改善を支援
- ・ 労働局、経済団体、労働団体等が参画した長野県女性活躍推進会議などにより、具体的・効果的な女性活躍推進方を検討
- ・ 経営者などを対象にしたセミナーにより、経営トップの女性参画意識の醸成、各企業での主体的な取組を促進
- ・ 好事例の普及や学びの場などを通じて男性の家庭参画・育児参画を推進

### ③高齢者

#### 65歳以上の男女別有業率

	2012年	2017年
男性	38.5% (全国1位)	41.6% (全国1位) 
女性	19.7% (全国1位)	21.6% (全国1位) 

※調査が5年に1度のため、2013年～2016年の数値なし

#### 5-3 人生二毛作社会の実現

- ・ シニア活動推進コーディネーターによる関係機関と連携したマッチングや研修の実施により、高齢者の就業活動を促進
- ・ 制度改正を活用したシルバー人材センター派遣業務の人手不足対応等への拡大により、高齢者の多様な就業機会を確保

### ④障がい者

	2016年	2019年
法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数	5,804	6,769 

#### 2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保

- ・ 女性・障がい者等就業支援デスクでの、きめ細かな相談、職業紹介、マッチングなどにより、障がい者等の就業を支援

#### 5-1 多様性を尊重する共生社会づくり

- ・ 農福連携・林福連携や企業における職場実習などにより、障がい特性に応じた職種への就労を支援

<p style="text-align: center;"><b>主な施策</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>□プラン2.0関連目標</b>  <b>■プラン2.0フォローアップ指標、○その他指標</b></p>
<p><b>①若者</b></p>	
<p>2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県内企業や信州で働く魅力の発信、インターンシップの実施促進など、県内外学生の県内就職を促進</li> <li>・協定締結校との連携強化など、Uターン就職の促進</li> <li>・工科短期大学校、技術専門学校等における若者、在職者、離転職者などへの職業訓練の実施により、成長期待分野・人手不足分野等への就業を促進</li> <li>・ジョブカフェ信州における能力や適性等に応じた個別相談、就業支援セミナーなどにより若者の就業を支援</li> </ul>	<p>□県内公立高校卒業生の県内就職率↗ 90.7%（2016年度）→90.8%（2019年度）</p> <p>■県内専門学校卒業生の県内就職率↘ 84.2%（2016年度）→81.1%（2019年度）</p> <p>□県内大学卒業生の県内就職率↗ 55.9%（2016年度）→56.2%（2019年度）</p> <p>□県内出身学生のUターン就職率↘ 37.7%（2017年度）→35.3%（2019年度）</p> <p>■県内大学生のインターンシップ参加率↗ 22.8%（2016年度）→35.2%（2019年度）</p> <p>○大学進学者の県内大学進学率↗ 17.1%（2016年度）→18.3%（2019年度）</p> <p>■ジョブカフェ信州利用者の就職率↘ 69.0%（2016年度）→54.4%（2019年度）</p>
<p><b>②女性</b></p>	
<p>2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性・障がい者等就業支援デスクでの、きめ細かな相談、職業紹介、マッチングなどにより、子育て期の女性の就業を支援</li> </ul>	<p>□男性の育児休業取得率↗ 5.4%（2017年度）→17.9%（2019年度）</p> <p>■社員の子育て応援宣言登録企業数↗ 1,078事業所（2016年度）→1,350事業所（2019年度）</p>
<p>5-2 女性が輝く社会づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場における固定的な性別役割分担意識の解消や女性活躍に係る理解向上等に向けた取組を推進</li> <li>・職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度により、企業への多様な働き方の導入を促進し、職場環境の改善を支援</li> <li>・労働局、経済団体、労働団体等が参画した長野県女性活躍推進会議などにより、具体的・効果的な女性活躍推進方策を検討</li> <li>・経営者などを対象にしたセミナーにより、経営トップの女性参画意識の醸成、各企業での主体的な取組を促進</li> </ul>	<p>■放課後子どもプラン利用可能児童数↗ 35,861人（2016年度）→42,526人（2019年度）</p> <p>■子育て期に再就職した女性↘ 576人（2016年度）→331人（2019年度）</p> <p>■職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数↗ 56社（2016年度）→126社（2019年度）</p> <p>○短時間正社員制度導入企業の割合↗ 12.1%（2016年）→14.5%（2019年）</p> <p>○25～34歳女性の離職率↘ 14.0%（2012年）→9.4%（2017年）</p> <p>□民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合↘ 12.2%（2014年度）→9.9%（2018年度）</p> <p>□県の審議会等委員に占める女性の割合↘ 44.0%（2017年4月）→42.4%（2020年4月）</p> <p>○総労働時間↘ 2031.6時間（2016年）→1,975.2時間（2019年）</p>

## 現状分析・評価

### 【現状分析】

- ・県内高校卒業生の県内就職率は9割を維持。
- ・ただ、大学進学者のうち約8割が県外へ進学し、県内企業へのUターン就職率は4割弱。また、県内大学卒業生の県内就職率は6割弱と、進学や就職を契機に人口が県外に多く流出している。

### 【評価】

- ・県内公立高校卒業生の県内就職率は90%を超えており、2019年度は公立高校卒業生2,753人、私立高校卒業生332人が県内で就職。労働局や産業界と連携した就職促進策の成果が表れている。
- ・県内大学卒業生の県内就職率は僅かに低下し（対前年比1.0%減）、2019年度は1,251人が県内で就職。大学と連携した県内就職促進策の成果が表れている。目標とする65%（2022年度）の達成に向けては、更なる取組が必要。
- ・県内出身学生のUターン就職率は低下し（対前年比4.2%減）近年は35～40%の間を推移。新卒の売り手市場の影響により都市圏への就職希望が増加しているとみられ、地方では厳しい情勢であるものの、目標とする45%（2022年度）の達成に向けて、県内出身者を呼び戻す更なる取組の推進が必要。
- ・雇用情勢の好転によりジョブカフェ信州の利用者数は減少しているものの、2019年度の就職決定者数は656人（前年対比66人減）で、就職困難者の就労支援策に一定の成果が表れている。

### 【現状分析】

- ・女性の有業率は52.6%（全国5位）と高い水準にある。
- ・人手不足や育児休業制度の拡充等による離職率の低下等により、M字カーブが改善。しかしながら、25～34歳女性の有業率は78.2%（全国23位）と中位に留まっている。
- ・また就業している女性については、出産や育児等により一旦仕事を離れ再就職している人の多くが非正規雇用で就業しており、民間企業課長相当職以上に占める女性の割合は2018年度が9.9%（2014年度比2.3%減）となっている。

### 【評価】

- ・子育て支援センター等に出向いての就業相談（2019年度相談者数：1,921人）や、子育て期の女性等に対する再就職セミナー（2019年度参加者数：348人）等により、2019年度に331人（2016年度からの累計1,716人）の女性の再就職を実現しており、M字カーブの改善に向けての成果が見られる。
- ・職場環境改善アドバイザーの企業訪問（2019年度訪問企業数：2,588社）による多様な働き方制度導入促進等により、職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数が増加（2019年度新規認証企業数：15社）するなど、県内企業の働きやすい職場環境への取組が徐々に広がりつつあると見られる。
- ・25～34歳女性の離職率は減少するなど、一定の成果が見られるものの、全国トップを目指す観点からは、女性の就業促進について更なる取組が必要。
- ・企業の経営者や管理職を対象として2017年度から長野県女性活躍推進セミナー（2019年度参加者数：経営トップセミナー110人、管理職セミナー153人）を開催する等、女性活躍推進に向けた取組を実施している。また、県内企業・大学、労働者、学生等へヒアリングを行い、長野県における女性活躍の推進に係る中長期的に取り組むべき課題を抽出した。成果が表れるには時間がかかる取組であり、まだ十分な成果が表れていないが、引き続き取組を進める。

<p style="text-align: center;"><b>主な施策</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>□プラン2.0関連目標</b> <b>■プラン2.0フォローアップ指標、○その他指標</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・好事例の普及や学びの場などを通じて男性の家庭参画・育児参画を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○県職員の管理職に占める女性の割合↗ 5.4%（2016年度）→8.6%（2019年度）</li> <li>○県職員男性の育児休業取得率↗ 8.4%（2016年度）→11.1%（2019年度）</li> <li>○県職員男性の育児休暇取得率↗ 73.8%（2016年度）→82.4%（2019年度）</li> </ul>
<p><b>③高齢者</b></p>	
<p>5-3 人生二毛作社会の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シニア活動推進コーディネーターによる関係機関と連携したマッチングや研修の実施により、高齢者の就業活動を促進</li> <li>・制度改正を活用したシルバー人材センター派遣業務の人手不足対応等への拡大により、高齢者の多様な就業機会を確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□70歳以上まで働ける企業の割合↗ 25.8%（2017年）→32.3%（2019年）</li> <li>□健康寿命↗ 全国1位[男性79.80年 女性84.32年]（2013年） →全国1位[男性81.0年 女性84.9年]（2018年）</li> <li>○65歳以上の高齢者の有業率↗ 男性：38.5%（2012年）→41.6%（2017年） 女性：19.7%（2012年）→21.6%（2017年）</li> </ul>
<p><b>④障がい者</b></p>	
<p>2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性・障がい者等就業支援デスクでの、きめ細かな相談、職業紹介、マッチングなどにより、障がい者等の就業を支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数↗ 5,804人（2016年）→6,769人（2019年）</li> <li>□特別支援学校高等部卒業生の就労率↗ 26.2%（2016年度）→30.1%（2019年度）</li> </ul>
<p>5-1 多様性を尊重する共生社会づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・農福連携・林福連携や企業における職場実習などにより、障がい特性に応じた職種への就労を支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■事業活動に農業を取り入れている障がい者就労施設数↘ 115施設（2016年度）→114施設（2019年度）</li> <li>○県知事部局で任用される障がい者数↗ 96人（2017年度）→121人（2019年度）</li> <li>○法定雇用率達成企業の割合↘ 60.2%（2016年）→58.1%（2019年）</li> <li>○民間企業における障がい者実雇用率↗ 2.02%（2016年）→2.17%（2019年）</li> </ul>

## 現状分析・評価

### 【現状分析】

- ・65歳以上高齢者の有業率は2017年に41.6%（2012年比3.1%増）に上昇し、全国1位を維持。「誰にでも居場所と出番がある県づくり」に向け、順調に推移。
- ・就業を希望する高齢者の8割が求職活動をしていない状況であり、職に就いていない高齢者の掘り起こしの取組を開始。
- ・65歳以上の就業希望者の約6割が、パート・アルバイトを希望。

### 【評価】

- ・70歳以上の常用労働者は2019年には7,054人（対前年比1,238人増）となるなど、高齢者の働く場は広がりつつあり、シニア活動推進コーディネーターによるマッチング支援（2019年度相談実績：5,250件）やシルバー人材センターによる高齢者の就労支援（2019年度の就業率：88.7%）等の高齢者の社会参加促進策に一定の成果が表れている。
- ・シニア大学と連携していきがい就労をテーマとした公開講座を開始（2019年度参加者587人）、職に就いていない高齢者の掘り起こしと就業意欲向上を図っている。

### 【現状分析】

- ・法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数は2009年以降一貫して増加。また、実雇用率は2004年以降一貫して全国平均を上回りながら上昇を続けている。
- ・ただ、法定雇用率達成企業の割合が、全国平均（48.0%）を上回っているものの6割を下回り、実雇用率も全国28位と中位に留まっている。

### 【評価】

- ・求人開拓員による就職支援（2019年実績：62件）や障がい者短期トレーニング促進事業による一般企業への就労支援（2019年利用延人数490人のうち、一般就労者166人）などにより、法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数は2019年に6,769人（対前年比179人増）となり、障がい者の就労促進策に一定の成果が表れている。

### 【評価】

- ・農業就労チャレンジコーディネーターの仲介によるマッチング件数は64件と、障がい者の就労支援策に一定の成果が表れている。
- ・2019年の法定雇用率達成企業の割合は58.1%（対前年比1.6%増）となり、障がい者雇用普及啓発セミナー等の企業向けの障がい者就労支援策の成果が一定程度表れている。2016年と比較して法定雇用率達成企業の割合が低下しているのは、2018年4月に法定雇用率が引き上げになったためである。
- ・更なる法定雇用率達成企業の割合の上昇に向け、取組を進めていく必要がある。

主な施策	□プラン2.0関連目標 ■プラン2.0フォローアップ指標、○その他指標
⑤その他	
<p>2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度により、企業の多様な働き方の導入を促進し、職場環境の改善を支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数↗ 56社（2016年度）→126社（2019年度）</li> <li>○短時間正社員制度導入企業の割合↗ 12.1%（2016年）→14.5%（2019年）</li> </ul>

## 現状分析・評価

### 【現状分析】

- ・2019年度に公表された「ひきこもり等に関する調査」によると、県内でひきこもりの状態にある者が2,290人存在。
- ・ひきこもりになった理由として「就職できなかった」、「就職したが失業した」をあげる者が、「わからない」、「疾病・性格など本人の状況」に次いで3番目に多い。
- ・男性の「就業しない理由」として、35歳以上では、「介護・看護」の割合が全国より高い。
- ・介護・看護離職率 3.2%(全国ワースト2位)

### 【評価】

- ・ひきこもりの状態にある者など、就職困難者に対する就業支援を拡充する必要がある。
- ・職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数が増加（2019年度新規認証企業数：15社）、短時間正社員導入企業の割合が増加するなど、一人ひとりの希望や状況に応じて働くことができる環境づくりが徐々に進んでいる。引き続き、誰もが自らの能力を発揮できる職場環境づくりを促進する必要がある。