

重点目標⑥ 就業率

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)	目標値 (2022)	最新値 (2022)	進捗状況
	数値		61.0% (60.7%)	61.5%	62.0%

※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。

若者

(重点政策・主な施策)

	2016年	2022年
Uターン就職率	37.8%	36.5% ↘

2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保

- ・人口減少時代の産業人材の育成・確保
- ・技術革新進展への対応

女性

女性の有業率

	2017年	2022年
全年代	52.6% (全国5位)	54.9% (全国5位) ↗
30～39歳	76.4% (全国21位)	82.4% (全国17位) ↗

2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保

- ・働き方改革の推進とAI・IoT等の活用

5-2 女性が輝く社会づくり

- ・女性が輝く社会づくり

高齢者

	2017年	2022年
65歳以上の有業率	30.4% (全国1位)	30.2% (全国3位) ↘

5-3 人生二毛作社会の実現

- ・シニア世代が経験や知識を活かして活躍できる社会づくり

障がい者

	2016年	2022年
法定雇用率適用企業で 雇用される障がい者数	5,804	7,351 ↗

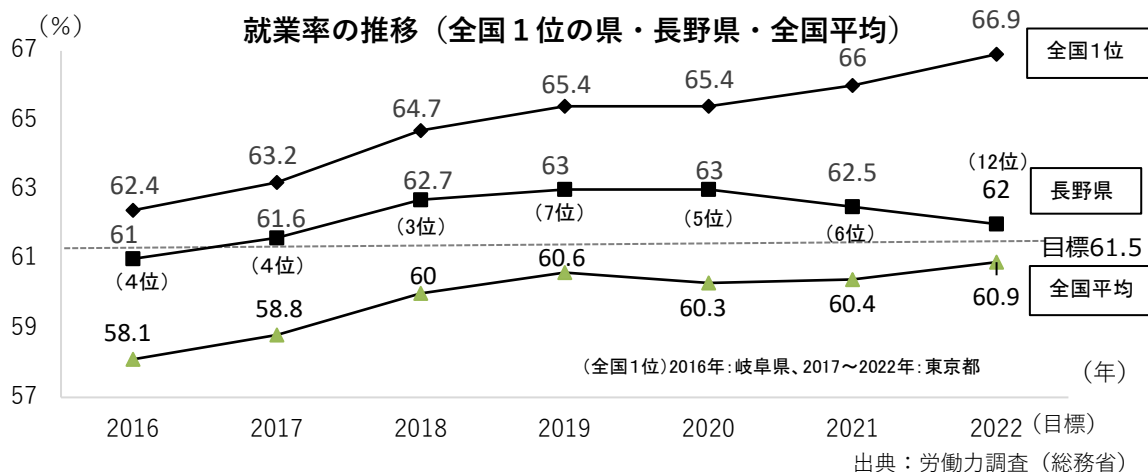
2-6 郷学郷就の産業人材育成・確保

- ・働き方改革の推進とAI・IoT等の活用

5-1 多様性を尊重する共生社会づくり

- ・障がい者が暮らしやすい地域づくり

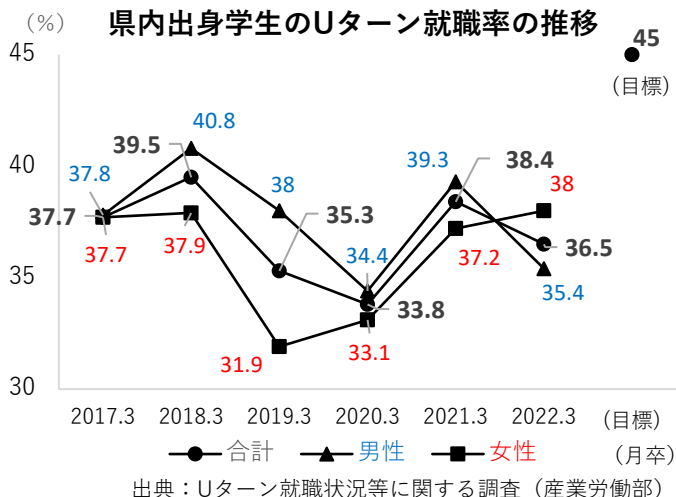
(1) 目標値に対する最新値の状況



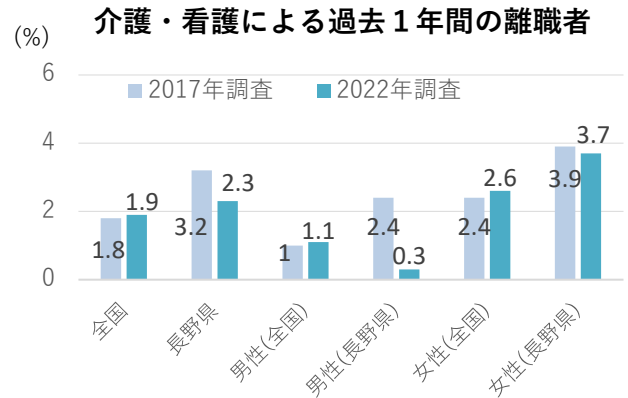
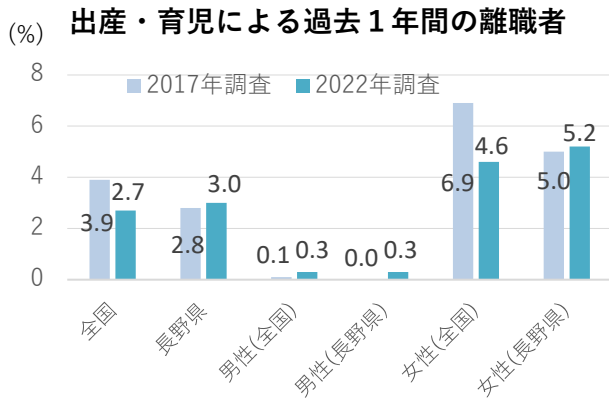
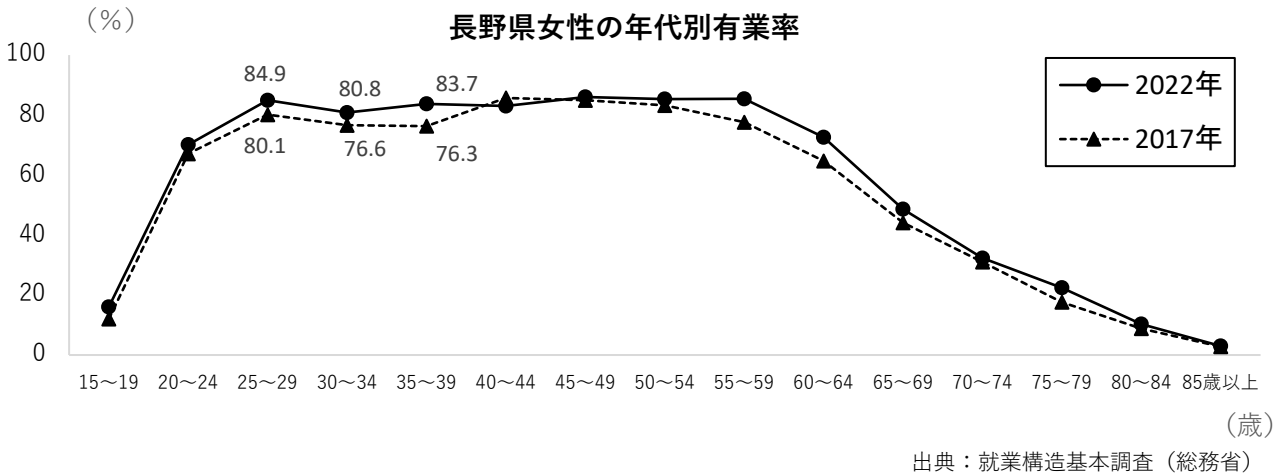
- 就業率は、基準とした2016年の61.0%から、2022年は62.0%となり、目標年までの期間中に上昇・低下はあったものの、目標(2022年：61.5%)を達成した。
- 就業率の目標は達成したが、全国順位は、基準とした2016年の4位から2022年は12位と低下している。
- 就業率は、2019年、2020年(63%)をピークに、女性や高齢者の労働参加により増加傾向にあったが、コロナ禍以後は、求職者が景気の持ち直し等による労働環境改善への期待感の高まりから、よりよい労働環境を求めて職探しをしている状況と考えられること、また、職種間での労働力需給のミスマッチも発生している状況等から、低下傾向にある。

(2) 進捗状況の要因分析

若者



- 県内公立高校卒業生の県内就職率は91.7%(2023年3月卒)と高水準を維持している。一方で、県内大学卒業生の県内就職率は、過去6年間で4.9ポイント低下(2017年3月卒：55.9%→2023年3月卒：51.0%)している。
- 県内出身学生のUターン就職率は36.5%(2022年3月卒)と目標値(45%)を下回った。
- 県内外の学生の県内就職を促進するため、学生に対し県内の企業情報等を提供するなど就職活動の支援を行うUターン就職促進協定校との連携やポータルサイト「シューカツNAGANO」による情報発信、学生が就業体験を行うインターンシップへの参加促進などに取り組んだ。しかし、人手不足に伴う首都圏企業の求人増加やウィズコロナの状況となる中で首都圏就職への回帰も起こり、目標達成には至らなかった。
- 県内企業を学生に知ってもらうための周知を図るとともに、学生・若者から選ばれる働きやすく、魅力のある優良企業の増加を図る必要がある。



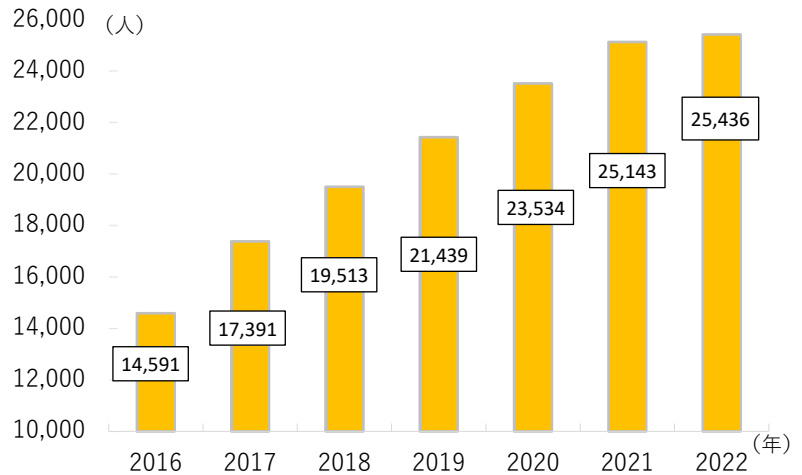
- 子育て期に当たる女性が多いと思われる30～39歳の有業率が2017年から2022年の間に6.0ポイント(76.4%→82.4%)上昇している。
- 過去1年間に離職した女性のうち、出産・育児を理由とする離職者は2017年から2022年の間に増加傾向であるものの、介護・看護を理由とする離職者は減少傾向である。
- 出産・育児、介護等により離職した女性の再就職支援・職場定着支援のため、「はたらく女性応援プロジェクト事業」を実施し、就業相談の実施、面接指導等のセミナーの開催等により、就業・定着の支援を行った(就業者数2018年度：222人→2022年度：300人)。
- 女性を含む多様な人材が働きやすい職場環境づくりを支援するため、企業に対し、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の取得促進(2018年3月末：88社→2023年3月末：244社)や「社員の子育て応援宣言」(2018年3月末：1,209事業所→2023年3月末：1,549事業所)を推進した。
- 再就職支援・職場定着支援や働きやすい職場環境づくりの支援に取り組んだことにより、とりわけ子育て期に当たる30～39歳の有業率の向上につながったものと考えられる。
- 女性を含む多様な人材が働きやすい職場環境づくりの支援のほか、性別にかかわらず育児休業を取得しやすい職場環境づくりについても推進していく必要がある。

高齢者

年	66歳以上働ける制度のある企業割合(%)		70歳以上働ける制度のある企業割合(%)	
	長野県	全国	長野県	全国
2016	-	-	24.4	21.2
2017	-	-	25.8	22.6
2018	31.2	27.6	29.5	25.8
2019	34.3	30.8	32.3	28.9
2020	37.8	33.4	36.0	31.5
2021	42.8	38.3	41.3	36.6
2022	46.1	40.7	44.6	39.1

※2020年までの数値は31人以上規模企業の状況。
2021年以降の数値は21人以上規模企業の状況。
出典：高年齢者の雇用状況（長野労働局）

高年齢の常用労働者の推移（65歳以上）

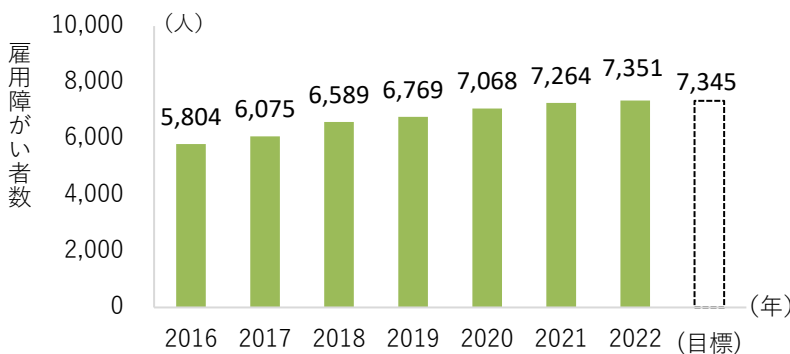


出典：高年齢者の雇用状況（長野労働局）

- 70歳以上まで働ける制度のある企業割合は全国平均を上回っており、2022年は44.6%(目標29.8%)に達している。
- 高年齢の常用労働者も一貫して増加している(2016年：14,591人→2022年：25,436人)。
- 65歳以上の有業率が2017年に比べ2022年は0.2ポイント低下しているのは、高齢化が進行し、有業者数は増加したものの、85歳以上の無業者が増加したことによる。
- 働くことを希望する高齢者が生き生きと働ける社会の実現のため、県内企業に対し、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の取得促進(2018年3月末：88社→2023年3月末：244社)や、シニア大学と連携して生きがい就労講座を開催し、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支援するなど、高齢者雇用の意識醸成に取り組んだことにより、70歳以上まで働ける企業の割合の増加、高年齢の常用労働者数の増につながったものと考えられる。
- 高齢者の雇用拡大に向けては、高齢者の就労意欲向上とともに、企業による定年延長・廃止や高齢者の採用増への取組などが課題と考えられ、これらに取り組む企業の職場環境づくりを支援していく必要がある。

障がい者

民間企業の雇用障がい者数・実雇用率の推移



出典：長野県内の民間企業における「障害者雇用状況」の集計結果（長野労働局）

年	実雇用率(%)		法定雇用率	達成企業割合(%)	
	長野県	全国		長野県	全国
2016	2.02	1.92	2.0%	60.2	48.8
2017	2.06	1.97		60.9	50.0
2018	2.14	2.05	2.2%	56.5	45.9
2019	2.17	2.11		58.1	48.0
2020	2.25	2.15		58.8	48.6
2021	2.29	2.20	2.3%	56.8	47.0
2022	2.32	2.25		58.1	48.3

- 企業の障がい者雇用を促進するため、企業向け障がい者雇用セミナーや企業見学会、個別相談を実施。2022年度に個別相談を利用した法定雇用率未達成企業57社のうち約3割強の企業で障がい者雇用の拡大につながった。

- こうした取組により、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し、2022年は7,351人に達し、目標(2022年:7,345人)を達成した。
- 一方、法定雇用率達成企業の割合は6割弱で推移しており、企業側の障がい者雇用に係るノウハウの不足が課題となっている。

(3) 要因分析を踏まえた今後の施策の方向性

若者



長野県インターンシップ・業界研究フェア

- 県内外の学生の県内就職を促進(2027年3月卒目標：45%以上)するため、Uターン就職促進協定校との連携やポータルサイト「シューカツNAGANO」による情報発信、就活生向けのイベント(インターンシップ業界研究フェア)等の実施により、長野で暮らす・働く魅力に係る情報発信を強化する。
- 若者から選ばれる働きやすく、魅力のある優良企業の増加を図るため、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、負担額の一部を助成し、県内企業の人材確保を支援する。

女性



職場いきいきアドバンスカンパニー 認証式

- 女性を含む多様な人材が働きやすい職場づくりを支援するため、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」や「社員の子育て応援宣言」の更なる推進、特設ホームページ等により先進事例の紹介を行う。
- 性別にかかわらず育児休業を取得しやすい職場環境づくりを促進するため、育児休業制度や国の助成金制度など育休取得促進に必要な情報を一元的に紹介する特設ホームページを作成する。

高齢者



障がい者雇用に関するパネルディスカッション

- 高齢者雇用の拡大に向けては、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の推進、専用サイトでの優良事例の紹介を通じ、企業によるキャリアデザインの支援、定年延長・廃止、高齢者雇用等の取組を促進し、高齢者がその能力を十分発揮しながら働き続ける職場環境づくりの推進を図る。あわせて、シニア大学との連携による高齢者の就労意欲向上についても支援する。

障がい者

- 障がい者雇用に取り組む企業の増加(2027年度目標：8,455人)に向けては、企業側の障がい者雇用に係るノウハウの不足が課題となっていることから、企業向け障がい者雇用セミナーや企業見学会、個別相談、障がい者を新たに雇用した事業所への助成の実施、また、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の推進を行う。

- 上記の取組に加え、女性や若者、障がい者等の就労をワンストップで総合的に支援する「地域就労支援センター」を設置し、就労に関する悩み等に寄り添った伴走型支援を実施する。
- また、経済団体・労働団体・長野労働局・県で構成する「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」において、関係団体の現状・課題の共有をし、就業促進・働き方改革を推進する。