

8/31審議会でもいただいたご意見

対応状況

- いかに価格転嫁を進め、賃上げに動いていけるかが今後の大きな課題。中小企業に対し、国でも賃上げ税制や設備投資に関する固定資産税の特例措置等により対応していただいているが、長野県でも更なる支援を考
えていただきたい。
(糸井委員)
- 人手不足により、賃金競争力が大変重要。長期的に賃金を上げることは会社のためにもなる。厳しくても実現していくしかないため、工夫をしている状況。
(石黒委員)

<賃上げ>

- 賃上げや生産性向上に取り組む事業者を支援するため、国が実施する業務改善助成金に上乗せ補助を実施する「長野県中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金」を創設
- 同補助金など中小企業の業務効率化に資する補助金等の制度周知や助言を行う「業務改善支援員」を設置
- 新【R5年度11月補正：長野県中小企業物価高騰・人材不足対策業務改善事業】
予算：49,655千円（R6年度に実施）
- 中小企業融資制度資金（中小企業振興資金（しあわせ信州創造枠）において「業務改善助成金」受給事業者を対象に追加
- 中小企業融資制度資金（信州創生推進資金（事業展開・物流革新向け））の貸付利率引下げ（1.4%→1.1%）を継続

- 価格転嫁は大企業の協力なくしては進まない、発注者側、大企業への働きかけをお願いしたい（中島委員）
- 価格転嫁ができていない製品とそうでない製品がある状況。（石黒委員）
- 原材料費の上昇分は比較的価格転嫁しやすい一方で、人件費分を反映させることは容易ではない。業種によっても価格引き上げはまだら模様。（北沢委員）
- エネルギーや労務費の価格転嫁をより重点的に後押しをしていただきたい。（中島委員）

<価格転嫁>

- 長野県産業振興機構に設置している「価格転嫁サポート窓口(よろず支援拠点内)」及び「下請けかけこみ寺」と連携し、中小企業の下請取引について支援を実施
- 上記の窓口などで、国が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(R5年11月)」の内容を周知
- 下請企業との望ましい取引慣行の遵守等を宣言する「パートナーシップ構築宣言」を長野県SDGs推進企業登録制度の登録要件に追加【R5年10月】

- 労務費については一人当たりの付加価値額をあげるべく、よろず支援拠点にも協力を仰いでおり、DX化を進めているが、思うようにアップしていかない状況。
(百瀬委員)

- 各種業界団体等と連携し、汎用的なデジタルツールによる県内事業者等の省力化を支援するとともに、デジタル化の機運醸成から現状把握、導入支援に至るまでの一貫した支援体制を整備予定
- 新【R6年度当初：デジタル化一貫支援体制整備事業】 予算：20,259千円
- 経営者・現場リーダー等を対象に、企業内のDX推進に向けた講座等を実施
- 新【R6年度当初：企業DX推進人材育成講座事業】 予算：9,094千円

前回いただいたご意見について＜県内の価格転嫁・賃上げの動向と課題＞

8/31審議会でもいただいたご意見

- ・価格転嫁、価格折衝の中、他社との差別化をアピールしていく流れに今後変わっていくと思われる。
（平林委員）（石井委員）
- ・突出した強みがある企業に学生は非常に興味を持つ、深堀も検討いただきたい。（向委員）

- ・エネルギーコストの上昇が特に価格転嫁しにくい印象。一方で自分たちで使用するエネルギーは自分たちで生み出す動きもある。そういった部分の対策が必要。
（伊藤委員）

- ・同一労働同一賃金を目指していく方向性が非常に重要。県としても、例えば労政事務所が自ら各企業のトップの方と話をし、この重要性を要請するといったアクションをしっかりとさせていただきたい。（酒井委員）
- ・資料2の調査に非正規・フリーランスの方の賃金動向が入っていない、把握をお願いしたい。多様な働き方が増えていく中で、非正規の方や不利な状況にある方にも光が当たるような取組に力を入れてほしい。（古後委員）

【参考】
賃金構造基本統計調査（厚労省）より抜粋
『令和4年雇用形態、年齢階級別賃金、対前年増減率及び雇用形態間賃金格差』

年齢階級	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 【正社員・正職員=100】
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	
20～24歳	221.0	2.0	196.2	7.2	88.8
25～29	255.9	2.0	212.3	3.6	83.0
30～34	288.4	1.7	215.5	3.8	74.7
35～39	323.5	2.4	213.3	2.4	65.9
40～44	347.5	1.7	217.6	3.5	62.6
45～49	366.3	1.4	212.8	1.4	58.1
50～54	387.5	-0.2	211.9	0.0	54.7
55～59	396.2	0.8	216.7	2.9	54.7

対応状況

- ・県内企業の差別化創出に向けては、よろず支援拠点等における相談対応の他、必要に応じて専門機関とのマッチングを実施
- ・長野県就活支援ポータルサイト「シューカツNAGANO」では、「世界トップシェアを誇る製品やサービスを提供」、「地域の伝統文化やスポーツ振興による地域貢献」などの県内企業の魅力が学生に伝わるように情報発信に努めているところ。
- ・同サイトによる魅力発信に加え、「採用力」や「発信力」向上のためのセミナーの開催など、県内企業の魅力が学生に届くよう引き続き支援してまいります。

- ・「中小企業エネルギーコスト削減助成金」の予算を増額
【R5年度11月補正、R6年度に再募集】 予算：647,003千円
- ・設備ごとのコスト削減データの参照や設備投資時の資金回収シミュレーションができる「エネルギーコスト削減促進ツール」を開発し無償配布予定
本ツールの普及を図ることで、事業者の自主的な省エネ設備の導入を後押し
新【R6年度当初:中小企業エネルギーコスト削減促進事業】 予算：3,000千円

- ・労働教育講座の開催時や「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」新規取得の際の企業訪問時などを活用し、労政事務所長から直接企業のトップに重要性を周知
- ・あわせて、職場環境改善アドバイザーの企業訪問や社会保険労務士等専門家派遣による就業規則の改正支援等を通じて、同一労働同一賃金、非正規から正規への転換など処遇改善の取組を支援
- ・正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金ギャップについては、賃金構造基本統計調査（厚労省）において、フリーランスについてはフリーランス白書（フリーランス協会）等によりトレンドを把握
- ・左記のとおり、雇用形態間賃金格差（正社員・正職員=100）は、20～24歳で88.8に対し、55～59歳で54.7となっており、年齢階級が上がるにつれて、賃金ギャップが大きい。
- ・「2023フリーランス実態調査」調査結果によると、フリーランスの年収は「200～400万円未満」が最も多く約3割で、「200万円未満」と「400～600万円未満」がそれぞれ約2割。

前回いただいたご意見について＜県内の価格転嫁・賃上げの動向と課題＞

8/31審議会でもいただいたご意見

- ・企業が価格転嫁を躊躇する要因として、取引価格・販売価格を引き上げることで今の顧客・市場を失ってしまうことの不安や懸念が挙げられる。国内の市場に固執せず、EC等を積極的に活用し、海外輸出に尽力するのも一つの方法。（北沢委員）

- ・調査結果の価格転嫁の部分について、小規模の企業の進捗が心配。会社規模別のデータがあれば今後教えていただきたい。（赤田委員）

対応状況

- [工業製品]
 - ・欧州・アジアで開催される展示会に長野県ブースを出展し、工業製品・技術等をPR
 - ・中小企業海外販路開拓助成金の支給等
 - 【R5年度11月補正：ものづくり中小企業海外販路拡大特別支援事業】
予算：42,326千円（R6年度に実施）
 - 【R6年度当初：ものづくり中小企業海外販路拡大特別支援事業】
予算：24,412千円
- [食品等]
 - ・米国・フランスで開催される展示会へ長野県ブースを設置し、県内事業者の販路開拓を支援
 - ・海外輸出セミナーの開催、越境ECサイトでの県産品販売等
 - 【R5年度11月補正：海外販路開拓事業】 予算：79,914千円（R6年度に実施）
 - ・NICE(長野県産業振興機構)と連携した海外バイヤー招聘商談会及び現地での長野フェアの開催等
 - 【R6年度当初：海外販路開拓事業】 予算：25,561千円
- ・長野県中小企業団体中央会が実施した「労働実態調査結果(R6年2月公表)」によると、規模の小さい事業所(1~9人)では価格転嫁率が「30%未満」と回答した割合が82.8%を占め、10人以上の事業所に比べ転嫁率が低い傾向
- ・県でも、「小規模・零細企業は価格交渉力が弱く、また価格転嫁交渉に割けるマンパワーが限定的など、価格転嫁を行うこと自体が負担」との声を聴いている。

前回いただいたご意見について＜長野県就業促進・働き方改革アクションプラン見直しの方向性＞

8/31審議会でもいただいたご意見

対応の方向性

- ・女性活躍の場を作るために、延長保育の充実や未満児保育等の金銭的な補助が必要と思われる。小学生までは見ていただける環境があるといい。（石井委員）
- ・未満児の問題や兄弟姉妹が別々の園に入れられているケース、何とかならないか。（中島委員）

- ・延長保育や未満児保育等については子ども・子育て支援交付金や施設型給付等により、運営に係る費用の支援を行っているところ。保育の実施主体は市町村であるため、子どもたちの入所に係るご意見については、市町村にお伝えしてまいる。
【県民文化部】

- ・男性育児休暇促進の取組は知らない企業も多く、知っていたとしてもできない企業が多い。好事例の発信だけではなく、運用していくための働きかけも必要なのではないか。（伊藤委員）（石井委員）
- ・女性活躍は男性の協力なしには進まない。制度面での拡充は進んでいるが、休むと周囲に迷惑をかけてしまって申し訳ないという意見が多い。周りへの負担を考えるような制度もあるといい。（中島委員）

- ・企業経営者への意識改革を進めていただくとともに、職場環境改善アドバイザーの企業訪問により、男性の育児休業取得を働きかけてまいる。また、来年度から新たに、企業への奨励金の支給により、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を促進してまいる。**（拡）**【R 6当初：男性の育児休業取得促進事業】
R 5 予算：2,996千円⇒R 6 予算：34,274千円

- ・テレワークに適した産業が少ない長野県で障がい者の方に向けたテレワークが本当に適しているのだろうか。（中島委員）

- ・職場環境改善アドバイザーの企業訪問による多様な勤務制度の導入支援や、地域就労支援センターにおける障がい者の希望や特性を尊重した就職相談など伴走型による支援を行うとともに、企業の業務切り出しを支援し短時間でも勤務可能な就職希望者とのマッチングを実施し、障がい者の雇用促進、多様な働き方の支援を進めてまいる。
（新）【R 6当初：ライフスタイルに合わせた多様な働き方創出事業】 予算：17,259千円

- ・インターンシップについては、学生以外、高齢者にも同様の仕組みがあってもいいのではないか。（桑井委員）
- ・インターンシップも、中途採用や移住者にも広げていけるといい。（石黒委員）

- ・地域就労支援センターにおいて、求職者と企業のマッチングを行い、雇用のミスマッチの解消を進めるとともに、未経験職種に挑戦したい方や子育てでブランクがある方等でも安心して再就職できるようインターンシップを実施してまいる。また、企業の業務切り出しを支援し短時間でも勤務可能な就職希望者とのマッチングを実施し、多様な人材の雇用促進を進めてまいる。
（新）【R 6当初：ライフスタイルに合わせた多様な働き方創出事業】 予算：17,259千円

- ・長野県就業促進・働き方改革アクションプランに一般名詞ではない工科短大が何度も出てくることに違和感がある。（向委員）

- ・記載を修正済

- ・個々のスキルを上げるための環境を会社で準備することも大事だが、自身が将来設計をする中でいかに賃金を安定させ、やりがいのある仕事を見つけるかに結び付けるための学びの場が必要。働く本人の意識を変えていく取組が急務であると感じている。（赤田委員）

- ・工科短期大学校や技術専門校等における在職者向け訓練の実施や民間教育機関等が実施する社会人向け講座の認定等により、学びの環境整備に努めるほか、社会人学びの総合ポータルサイトによる情報発信等を通じて学び直しに対する意識醸成を図ってまいる。

前回いただいたご意見について＜長野県就業促進・働き方改革アクションプラン見直しの方向性＞

8/31審議会でもいただいたご意見

- ・人材不足の中、多能工化や複数の業務担当等、人事制度そのものを見直したいという課題が増えている。中小企業が社内全ての体制を変更することは難しく、県で大きなパッケージでの支援も検討していただきたい。
- ・社会課題解決に向けて企業が意識の高い方々の副業を認め、人材が交流していく中で新たなものが生まれる可能性もある。(糸井委員)
- ・人材不足の中で適材適所を考えていかなければならない。職場でもっと力を発揮できる人もいる。その方のモチベーションを高めるベースづくりが必要。IT化、外部副業人材活用の検討必要。(平林委員)

- ・女性が昇進するほど、逆パワハラ等の下からのパワハラが男女間で起きることに注意し、会社としても就業規則整備が必要。
- ・70歳以上の活用は体の負担も大きく、労災も増える。どのように健康維持しながら70歳まで働ける環境を作るのか社会全体でイメージをきちんと持つ必要がある。(百瀬委員)

- ・女性活躍の固定的役割分担意識を見直す部分に注目している、セミナー開催だけでは不十分であり、経営者の意識改革が必要。地域振興局長が管内の事業所に出向き、経営者の方々への働きかけを積極的に行っていただきたい。(酒井委員)
- ・企業が社内で女性活躍を推進するために、他社の取組や情報が得られるような場があるといい。女性活躍の推進施策や方法も多様な在り方があり、その中で自分たちで判断していいという環境づくりに向かうといい。(古後委員)

- ・子どもたちが都市部に出て戻ってこない現状に手を打つ必要がある。義務教育や高校教育の中で地元愛を育てる取組や地元でも就職マッチングを本格的にやる必要がある。また、就職のアンマッチが起これないよう、企業は事業内容や特色をより分かり易く説明する努力が必要である。(北沢委員)

対応の方向性

- ・職場環境改善アドバイザーの企業訪問により、各企業の事情を踏まえた社内規則の改正・整備を支援するとともに、企業の業務切り出しを支援し短時間でも勤務可能な就職希望者とのマッチングを実施し、多様な人材の雇用促進を進めてまいる。
- 新**【R6当初：ライフスタイルに合わせた多様な働き方創出事業】 予算：17,259千円
- ・企業の経営課題解決・人手不足対策として、副業の促進は重要。地域就労支援センターにおいて、副業人材活用のプロセスと成果の具体例などを紹介する、企業向けセミナーの開催により支援してまいる。
- ・県内企業が求める専門的な技術や知識等を持つ専門人材の活用ニーズを掘り起こし、都市部からも人材の地方還流を促進してまいる。
- 【R6当初：プロフェッショナル人材戦略拠点事業】 予算：71,994千円

- ・労働者・使用者に向けた各種ハラスメント防止に係る労働教育講座を開催するとともに、職場環境改善アドバイザーの企業訪問により、各企業の事情を踏まえた社内規則の改正・整備を支援してまいる。
- ・労災防止を啓発する労働教育講座を開催するとともに、労働局において、高齢者が安心して働くことができるよう事業者・労働者に求められる事項を定めた「エイジフレンドリーガイドライン」の関係団体への周知にも努めてまいる。

- ・「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の活動を通じて、企業同士の動きや取組事例について共有できる機会を設定。経営層の意識改革を促し、女性が自分らしく働ける環境づくりに向けた取組を推進してまいる。
- ・女性活躍推進アドバイザーの企業訪問により、女性活躍に向けた固有の課題や実情に応じたきめ細やかな支援を提供するとともに、他企業の好事例等の情報を共有してまいる。
- ・他方で、誰もが働きやすい環境をつくるため、引き続き企業の多様な働き方制度導入に向けた職場環境の充実も支援してまいる。

- ・児童・生徒の段階から地域の産業や企業の魅力を伝えるため、小学生から高校生までのそれぞれのステージで職業体験の機会を提供するとともに、こうした取組が地域で主体的に進められるよう意識醸成や関係者との連携による検討を進めてまいる。
- 新**【R6当初：「はたらく」を学ぶ信州職業体験フィールド展開事業】 予算：19,028千円
- ・合同会社説明会・面接会等の開催によりマッチングを支援するとともに、企業に向け、研修会・セミナーの開催及びコンサルタントの派遣により採用力向上・発信力強化を支援してまいる。