

## 第5回長野県女性活躍推進会議 次第

日時：平成31年2月8日（金）10：00～12：00

場所：長野県庁特別会議室

### 1 開 会

### 2 あいさつ

長野県副知事

長野労働局雇用環境・均等室長

### 3 会議事項 [座長 中島副知事]

1) 女性活躍推進会議設置要領の改正について (資料1)

2) 就業促進・働き方改革戦略会議について (資料2)

3) 平成30年長野県女性雇用環境等実態調査結果について (資料3)

4) 女性の就業における課題解決に向けた取組について

ア 30年度「共通の取組」に係る各団体の取組状況 (資料4)

イ 課題解決に向けた今後の方向性について (資料5)

5) その他 (資料6)

### 4 その他

### 5 閉 会

## 第5回長野県女性活躍推進会議 出席者名簿

日時：平成31年2月8日（金）10:00～12:00

場所：県庁特別会議室

団体名	委員		代理出席者
	職名	氏名	職・氏名
一般社団法人長野県経営者協会	専務理事	水本 正俊	労政部課長・佐藤 隆広
長野県中小企業団体中央会	専務理事	佐々木 正孝	支援課長・宮尾 久美子
一般社団法人長野県商工会議所連合会	長野県商工会議所 女性会連合会会長	山浦 悦子	
長野県商工会連合会	専務理事	中村 英雄	主事・徳武 倫加
日本労働組合総連合会長野県連合会	副事務局長	岩崎 恵子	(欠席)
長野県農業協同組合中央会	総務企画部 企画広報課長	大久保 雄一	(欠席)
長野県森林組合連合会	代表理事会長	藤原 忠彦	(欠席)
長野県建設産業団体連合会	事務局長	永原 祐二	
高等教育コンソーシアム信州	信州大学男女共同参画推進セン ター長、学術研究院保健学系教授	深澤 佳代子	総務部長・東間 美博
一般社団法人長野県私立短期大学協会	理事長	小池 明	
長野県男女共同参画推進県民会議	会長	中村 雅代	
一般社団法人長野県連合婦人会	会長	中條 智子	
長野県市長会	諏訪市総務部地域戦略 ・男女共同参画課長	柿澤 吉廣	(欠席)
長野県町村会	選任中		
長野県教育委員会	教育次長	三輪 晋一	教育政策課長・尾島 信久
長野労働局	雇用環境・均等室長	荒井 直子	
長野県	副知事	中島 恵理	

(事務局)

団体名	職名	氏名
長野労働局	雇用環境・均等室補佐	小林 忠
長野県	人権・男女共同参画課 課長	山田 明子
	女性活躍推進幹兼課長補佐兼 男女共同参画係長	竹内 千鶴子
	男女共同参画係 担当係長	神田 知恵子
	男女共同参画係 主事	塩澤 峻太
	男女共同参画係 主事	松沢 あずみ

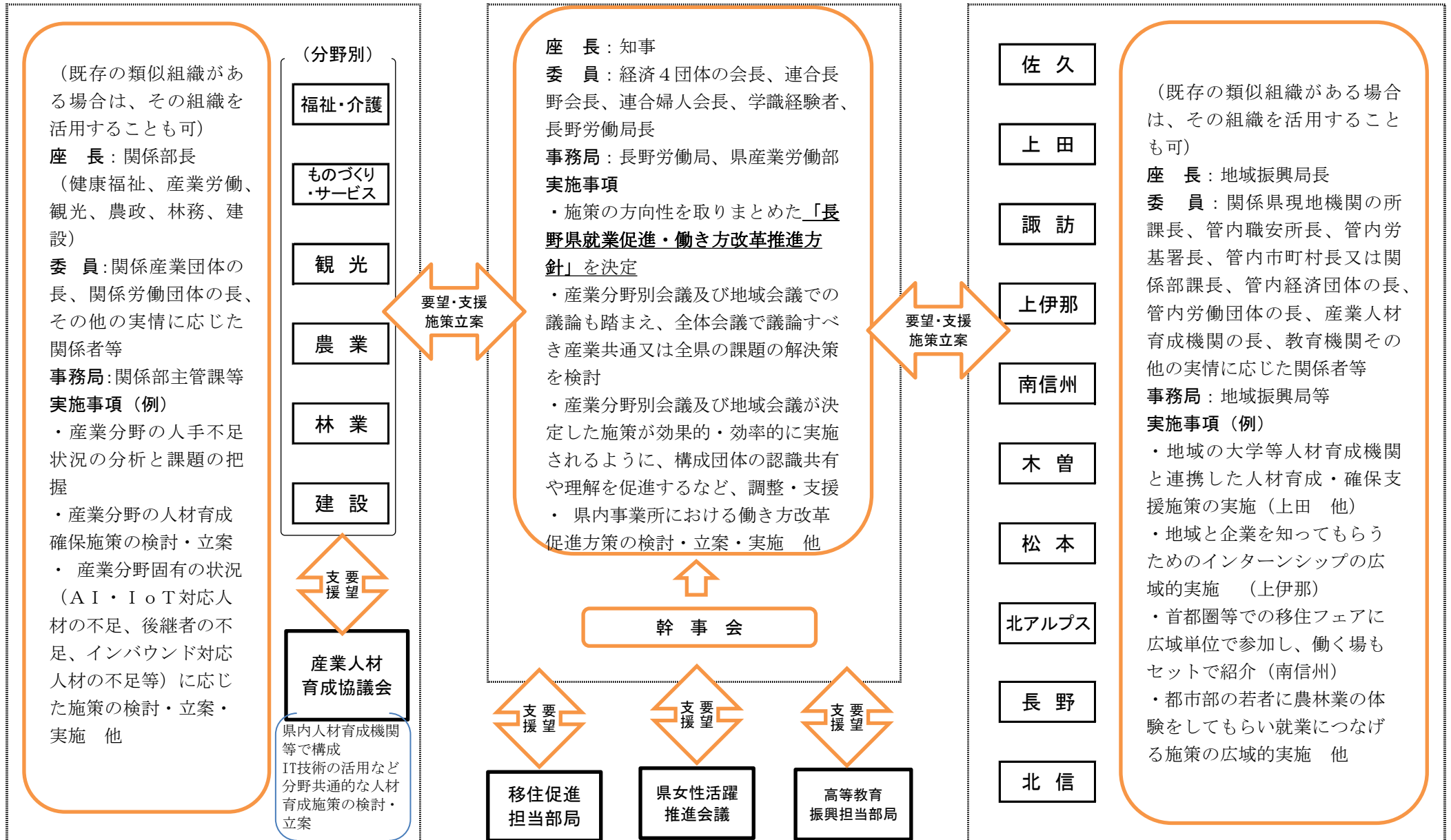
(長野県関係課)

課所	職名	氏名
職員キャリア 開発センター	課長補佐	河野 恵美
次世代 サポート課	次世代企画係 担当係長	西澤 敦子
こども・家庭課	課長補佐	山口 恭子
私学振興課	主事	富澤 友輔
高等教育振興課	課長補佐	内山 研一
男女共同参画 センター	所長	山内 浩
人材育成課	課長補佐	山崎 浩希
労働雇用課	企画幹	茅野 秀子
農村振興課	担い手育成係 担当係長	小山 桂子
信州の木活用課	主事	滝沢 郁実
建設政策課	専門指導員	大澤 耕治
教育政策課	総務係	田中 洋

産業分野別会議

全体会議

地域会議



## 長野県女性活躍推進会議設置要領（改正案）

## （設置目的）

第1条 長野県における女性の活躍を推進し、男女の人権が尊重され、豊かで活力のある地域社会を実現するため、国、県、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関等で構成する「長野県女性活躍推進会議」（以下「会議」という。）を設置し、全県を挙げて、気運の醸成を図るとともに、連携して推進に取り組む。

## （協議事項）

第2条 会議での協議事項は次のとおりとする。

- （1）県内企業・団体における女性の採用、配置・育成、登用等についての現状及び課題の整理
- （2）女性の活躍推進及び働き方改革のための共通テーマや推進方法等に係る事項
- （3）その他女性の活躍推進に関する事項

## （組織）

第3条 会議の構成員は別表に掲げる者とする。

2 この会議を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第23条第1項の規定による協議会に位置づける。

~~3 この会議を長野県働き方改革・女性活躍推進会議設置要領第4条の規定による長野県働き方改革・女性活躍推進会議女性活躍推進部会に位置づける。~~

## （委員、座長）

第4条 会議の委員は、構成員である各団体の長が推薦する者とする。

2 会議の座長は、長野県の委員をもって充てる。

## （会議の開催）

第5条 会議は座長が招集する。

2 座長は、必要と認めるときは、関係者の出席を求めて意見を聞くことができる。

## （事務局）

第6条 会議の事務局は、長野労働局及び長野県が共同で担当する。

2 会議の庶務は長野県県民文化部人権・男女共同参画課が担当する。

## （その他）

第7条 この要領に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は別に定める。

## 附則

この要領は、平成28年5月23日から施行する。

## 附則

この要領は、平成31年 月 日から施行する。

別表

長野県女性活躍推進会議 構成員

一般社団法人 長野県経営者協会
長野県中小企業団体中央会
一般社団法人 長野県商工会議所連合会
長野県商工会連合会
日本労働組合総連合会長野県連合会
長野県農業協同組合中央会
長野県森林組合連合会
長野県建設産業団体連合会
高等教育コンソーシアム信州
一般社団法人 長野県私立短期大学協会
長野県男女共同参画推進県民会議
一般社団法人 長野県連合婦人会
長野県市長会
長野県町村会
長野県教育委員会
長野労働局
長野県

## 長野県就業促進・働き方改革戦略会議「当面の取組方針」(案)

(はじめに)

人材不足対策は、喫緊の課題であることから、短期間で効果の現れる対策を講じなければなりません。このため、UIJ ターンを含めた若者の県内就職促進の強化、就業の余地が大きいと考えている女性、高齢者、障がい者に対する一層の就業支援、学び直しなど就業に直結する人材育成の充実など、短期間に効果が現れる対策に焦点を当てた戦略会議の「当面の取組方針」を策定します。

人手不足が深刻な産業分野についても重点施策を講じ、人手不足の解消と共に生産性の向上を図ります。

また、働き方改革については必ずしも短期間に効果が表れるものではありませんが、働きやすい就業環境づくりを進めることはあらゆる産業分野に求められ、かつ就業促進の基盤ともなる取組であり、喫緊に進める必要があることから「当面の取組方針」に位置づけます。

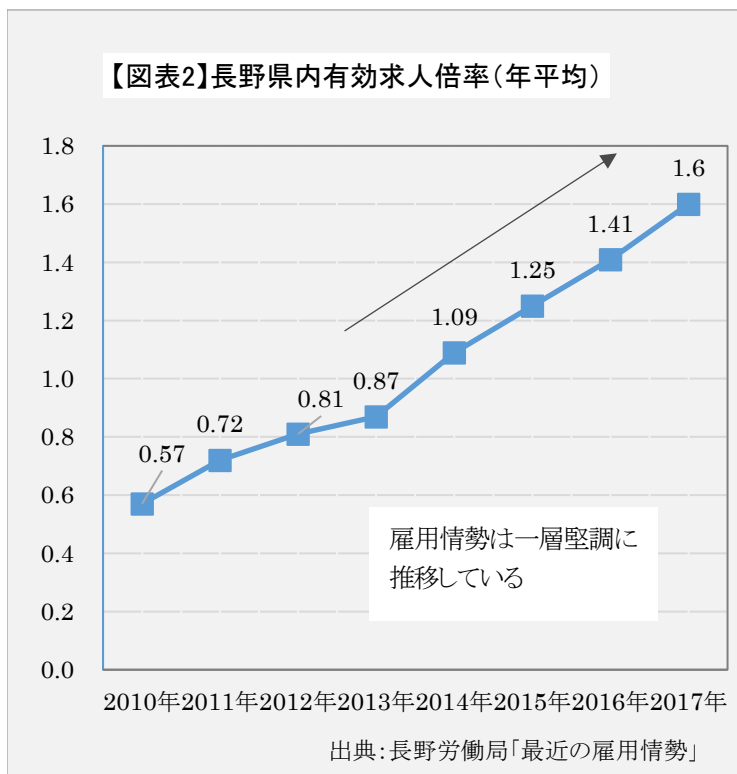
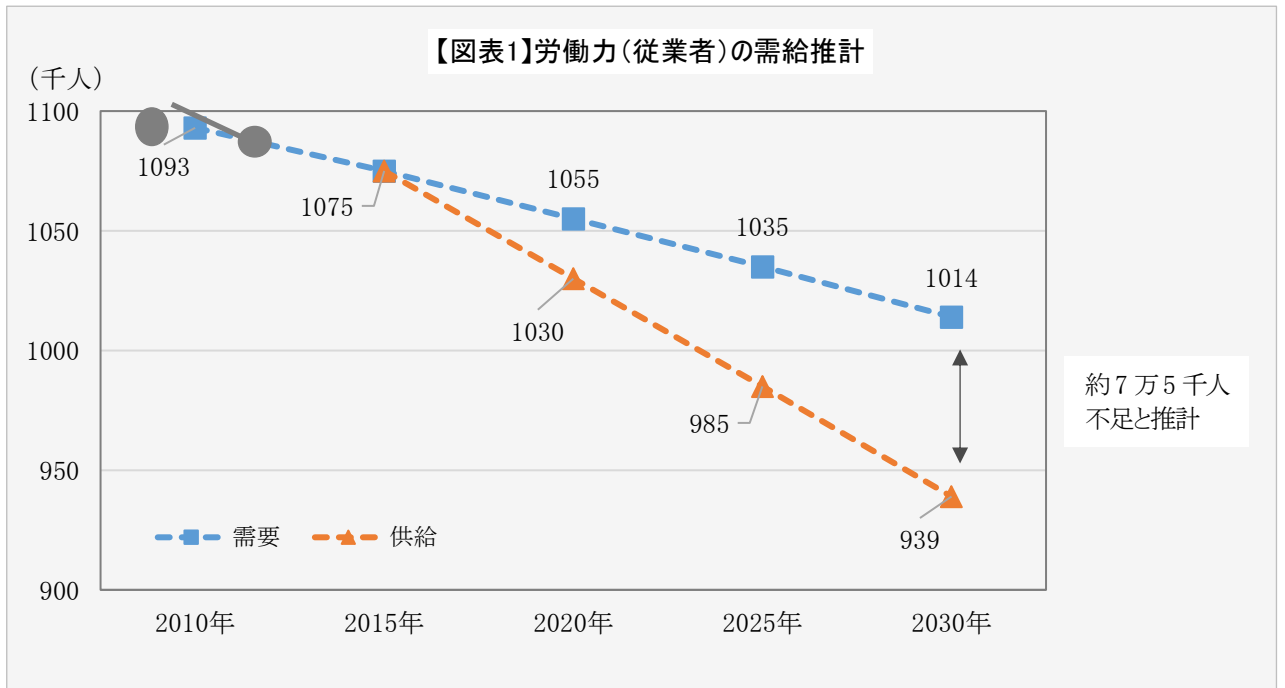
なお、キャリア教育など中長期的に継続して実施する中長期的な取組も重要であり、これについては、今後別途とりまとめます。

### 第 1 章 長野県内の雇用情勢と労働力の需給推計について

長野県における従業者数\*1 は、約 107 万 5 千人 (2015 年国勢調査) となり、前回調査比で約 1 万 8 千人減少となっています (図表 1)。一方、長野労働局によると、県内の有効求人倍率は、年平均では 2009 年の 0.44 倍をボトムに 8 年連続で上昇し、最新の 2018 年 12 月は 1.68 倍で全国 16 位となっており、「一層堅調に推移している」とされています。今後、政府目標の経済成長率 2% を達成する等と仮定した場合、2030 年には、最大で 7 万 5 千人程度の従業者が不足すると推計しました\*2 (図表 1)。このような状況から、産業界では、「人材の確保」が短期的にも中・長期的にも重要な課題となっています。

\*1 従業者数とは、国勢調査の就業者数に年齢不詳者を各年齢層の構成割合で按分して振り分け、県外から県内へ勤務する者、県内から県外へ勤務する者を考慮し算出した人数のため、国勢調査の人数とは異なる。

\*2 まち・ひと・しごと創生本部「労働生産性等の目標検討ツール」を活用し、経産省産業構造審議会「産業構造・就業構造の試算」(各分野で AI、IoT の活用が進むと仮定) を参考に算出



**【図表3】都道府県別有効求人倍率**

順位	都道府県	倍率(2018年12月)
1	東京	2.15
2	広島	2.09
3	福井	2.07
4	石川	2.01
4	岐阜	2.01
6	岡山	1.99
7	愛知	1.93
8	富山	1.92
9	大阪	1.77
:	:	:
16	長野	1.68

出典:長野労働局「最近の雇用情勢」

## 第2章 就業促進

### 1. 若者（新規学卒者等）

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させる

- ・ 地域企業と密着した商工会等経済団体、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「シューカツ NAGANO」への情報掲載を働きかける

シューカツ NAGANO 掲載企業 (H30/1 末時点) 約 270 社 ⇒ 1,000 社

##### 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する

- ・ 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するなどして、インターンシップ受入企業数を拡大させる

県のインターンシップ事業参加企業: H30 年度事業延べ 170 社 ⇒ 延べ 400 社

##### 給与水準引き上げの必要性を経営者へ発信する

- ・ 学卒者の獲得や若い人材の定着には、東京圏と比較しても遜色ない給与水準に引き上げる必要がある事を行政トップや経済団体トップがメッセージ（あるいは戦略会議のメッセージ）として発信していく

※参考（現状）

・ 大卒初任給：東京 215 千円、長野 199 千円（差額 16 千円）

・ 25～29 歳代年収：東京 4,470 千円、長野 3,643 千円（差額 827 千円）

上記の取組だけでは、Uターン就職への課題に対する抜本的な解決には至らないことから、就業促進の取組みを教育分野に拡大させるため、伊那市中学生キャリアフェス等\*で実施されている地域企業の情報に触れる機会、交流する機会を県内全域の小・中学校、高等学校において展開していく必要があると考える。

※上伊那地域の小・中学校、高等学校に地域企業が集合し、生徒や地域住民と交流する催し。



## 2. UIJ ターン移住者（プロ・高度人材含む）

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”を官民連携で創出する

- ・ 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するとともに、社会人向けインターンシップの実施を検討する

#### 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する

- ・ 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する

#### 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する

- ・ 経済団体、労働局、県が協働して、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るとともに、移住希望者に助成金の周知を行う

#### 地域と移住者をつなぎ、地域への定着、地域内の交流を支援する

- ・ 市町村や移住コンシェルジュ、定住アドバイザー(仮称)が移住前から相談に応じ、移住後も地域コミュニティと移住者を繋げ、地域への定着を支援

### 3. 女性

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)を上昇させる  
※ 国勢調査 2015 : 全国7位(68.5%) ⇒ 2020 : 全国5位
- ・ 短時間正社員制度の導入企業割合を引き上げる  
※(長野県)労働環境等実態調査 2018:21.4% ⇒ 2021:33.0%
- ・ 女性の管理職割合を引き上げる  
※(長野県調査) 2014:12.2% ⇒ 2022:16.0%

#### ○ 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、効果を説明し、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し、以下の内容を企業に伝え、多様な働き方制度の導入を働きかける
  - ①女性活躍推進法にかかる行動計画策定及び取組推進
  - ②個々人の希望を考慮した柔軟な勤務時間・休日の設定や時間単位で取得できる休暇制度等
  - ③国のくるみん認定、職場いきいきアドバンスカンパニー認証
  - ④国の助成金

##### こどもの預け先(特に3歳未満児)を確保

- ・ 0~2歳児を保育する「地域型保育所」や「企業主導型保育所」を増設
- ・ 就業者が多い地域やコワーキングスペースの近隣などへの保育(託児)の確保を検討

##### 保育所等の空き情報を発信できる体制の構築を検討

- ・ 保育所・保育所以外の一時保育等が可能な施設や事業所内保育所などの空き情報を市町村や経済団体等の協力のもと、労働局と県とで連携し、発信することを検討

## プロジェクト型ワークの取組み団体のネットワーク化、人材育成を図る

- ・ 県がママ版プロジェクト型ワークに取り組む団体が参加する「ネットワーク会議」を開催し、団体間のネットワーク化を進める
- ・ ママ版プロジェクト型ワークの仕事のマネージメント・企業へのアプローチを学ぶセミナーを開催する

※ママ版プロジェクト型ワークとは、プロジェクトごとにチームを組んで仕事を請け負う仕組みにより、子どもの急病などに柔軟に対応ができ、単独で請負うリスクを軽減できる新たな働き方

## 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
- ・ 労働局（ハローワーク）、市町村等の窓口、女性向けイベントで広報をし、支援を周知
- ・ 就業・社会参加への動機づけから仕事へつなげる寄り添い支援モデルの取組の普及などを通じ就業支援を充実

## 女性がキャリアアップできる体制の構築、女性の管理職登用を促進させる

- ・ 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

#### 4. 障がい者

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 2018年(見込み) 55%程度→2020年 60%

※(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

- ・ 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
- ・ 参加企業を増やすために、経済団体が企画段階から参加し、企業に対して、県、労働局、経済団体が広報を行う

#### 新たに企業向け職場見学会を開催

- ・ 障がい者が就業する現場を企業担当者が見学する「職場見学会」の開催を検討
- ・ 経済団体、県、就労支援関係機関が協働して企画する

職場見学会への参加企業数 H30年度 0社 ⇒ 10社

#### 労働局と就労支援機関のチーム支援により雇用を促進させる

- ・ 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行う
- ・ さらに、障がい者の特性に応じた職場体験・職場実習の提案を企業に行う

#### 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
- ・ 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

障がい者の就農人数 H30年度 0人 ⇒ 2人

## 法人事業税の軽減税率の拡充と企業への周知

- ・ 新たに障がい者を雇用した従業員 100 人以下の法人等を対象に 法人事業税の税率を軽減 (軽減税率 1/2→9/10)
- ・ 障がい者の雇用人数に応じて減額上限額を拡大 (1人: 50万円、2人: 75万円、3人 100万円)
- ・ 労働局の助成制度と併せて県、労働局、経済団体、税理士会等から企業に周知を行う

## 5. 高齢者

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る

#### 高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入を企業に提案する

- ・ 商工会議所等の経営指導員や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー、県の職場環境改善推進アドバイザーが、高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入事例を収集・相互共有の上、企業訪問により導入を働きかける

#### 職場体験の場の提供など、求職者と企業が事前に相互理解を深める機会を創出する

- ・ 労働局、県、経済団体が、就業意欲が高い65歳以上の求職者に対する職場体験の場の提供など、求職者と企業が事前に相互理解を深める機会の創出を検討する

## 6. 外国人

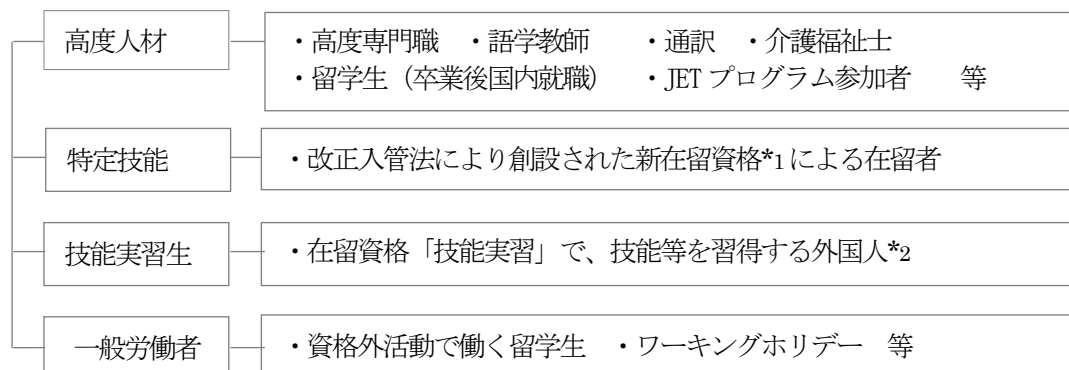
人口減少時代において、将来の大幅な労働力不足が見込まれることから、これまで以上に生産性の向上や若者、女性、障がい者、高齢者などの就業を促進し、その上で、外国人材についても、一定のルールの下で受け入れて行くことは、避けて通れない現実である。

在留外国人数、外国人労働者数は、ともに平成26年(2014年)を境に増加している。平成30年12月8日には、改正入管法が成立し、新たな在留資格が創設されたため、今後更に、外国人労働者の増加が見込まれる。

このため、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った課題に対処しつつ、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である。

こうした状況を受け、今後、県では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したい。

### (参考) 取組の対象となる外国人材の分類



\*1 受入れ対象業種(14業種)

1.介護業 2.ビルクリーニング業 3.素形材産業 4.産業機械製造業 5.電気・電子情報関連産業 6.建設業 7.造船・舶用工業 8.自動車整備業 9.航空業 10.宿泊業 11.農業 12.漁業 13.飲食料品製造業 14.外食業

\*2 技能実習制度の目的・趣旨は、わが国で培われた技能、技術又は知識の発展途上地域への移転による国際協力の推進であり、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない(技能実習法第3条第2項)

### 第3章 人材育成

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(2015 産業労働部調べ)⇒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

#### 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する
- ・ 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を図る
- ・ 県、労働局、経済団体は、企業による専門学校等への従業員の短期派遣制度の構築を支援する

#### 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

- ・ 県では、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したり、IT技術者を育成する講座を増やすなど、人手不足分野や成長期待分野のリカレント教育を充実する。
- ・ リカレント教育への誘導を図るため、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行うとともに、県技術専門校で積極的に受け入れる。
- ・ 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などを働きかける
- ・ 県、労働局、市町村等では、専門学校等が行うリカレント教育への誘導を図るため、様々な機会や媒体を活用した情報発信を行う

なお、将来の本県産業の持続・発展のためには、県民のライフステージに応じたキャリア教育が重要であり、それには上記の在職者・未就業者を対象とした取組に加え、児童・生徒段階からの職場体験活動への支援や、専門学校の職業実践専門課程の取組充実への支援などについても、併せて充実していく必要がある。



## 第4章 働き方改革

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年度))⇒2013時間(2021年度)  
※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行い、働き方改革推進支援センター、働き方・休み方改善コンサルタント(労働局)等の利用を増やす  
働き方改革推進支援センターによる支援件数 現時点 216件 ⇒ 500件

#### 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

- ・ 国の労働時間等設定改善指針(労働時間等見直しガイドライン)の周知徹底を図り、時間外・休日労働の減少を促進する
- ・ 各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、国の働き方・休み方改善指標を用いた自己診断を実施するとともに、働き方改革推進支援ハンドブック等を活用した企業の取組みを促進する

「残業を減らす取組を実施している」企業割合 63.4% ⇒ 70%

(長野県：労働環境等実態調査)

## 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

- ・ 年次有給休暇の取得促進に向け、以下について現状や取組の進捗状況を各経済団体において調査し、個別企業に対する制度の導入・活用の働きかけを実施する
  - ① 経済団体の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を行う
  - ② 経済団体の一定規模以上の会員企業において、計画的付与を含む年次有給休暇の時季指定や、取得目標を設定する

半日単位で取得できる年次有給休暇制度がある 現状 65.2% ⇒ 80%

時間単位で取得できる年次有給休暇制度がある 現状 28.0% ⇒ 50%

(長野県：労働環境等実態調査)

## 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人手不足の会員企業を中心に共同訪問する等により、国の取組手順書等を使って正規・非正規労働者間の均衡な待遇を企業に促す

「同一労働同一賃金」の対応状況 対応済・対応の目途が付いている企業 現状：31.0%

(日本・東京商工会議所調査 (2018年10~12月))

## 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人手不足の会員企業を中心に共同訪問する等により、多様な働き方制度の導入企業の事例と効果への企業の理解を促す

多様な働き方を導入しない理由

「特に必要性を感じないから」 現状 50.4% ⇒ 30%以下

(長野県：労働環境等実態調査)

## 【別編】産業・業種別 施策

戦略会議では、就業促進や働き方改革の全般を推進する会議のほか、6つの産業分野別会議（福祉・介護、ものづくり・サービス、観光、農業、林業、建設）を設置し、各分野の業界団体など関係者を構成メンバーにお願いし、分野に特有な課題等を踏まえた具体的な施策についてご議論をいただきました。

各産業分野および人材不足が深刻な保育士について、以下のとおり重要な施策をとりまとめました。今後、会議の構成団体や関係機関が連携しながら取り組んでまいります。

### 1. 福祉（介護・保育）

#### （介護）

##### （現状・課題）

- ・介護需要がピークとなる2025年には、約4.5万人の介護人材が必要と推計されるが、現状のまま推移すると約6,800人が不足する見込み
- ・全産業平均(1.63倍)を上回る有効求人倍率が継続(2.87倍)(H29年度)

##### （具体的な施策）

- ◇ **女性・高齢者等に対する介護入門研修を実施し、介護人材のすそ野を拡大。研修受講後、長野県福祉人材センターへ入門研修修了者として登録し、介護補助員を募集する事業所とマッチング**
- ◇ 他産業からの参入促進のための、無資格者の入職・資格取得費用の助成
- ◇ 潜在的有資格者復職支援研修と就職相談の実施
- ◇ 外国人介護人材の日本語学習等支援

#### （保育）

##### （現状・課題）

- ・潜在保育士の再就職にあたっては、再就職に向けた相談に応じたり、勤務時間や勤務場所などの求職者の希望に応じた保育園をあっせんするなど、きめの細かい支援が必要。
- ・最近の県内保育士養成校の充足率が伸び悩んでいる。
- ・県内の保育士養成校を卒業し、保育士資格を取得するも、保育士以外の職業に就く者や、保育士として就職するも首都圏での就労を選択する者が一定数存在する。

##### （具体的な施策）

- ◇ **保育士再就職支援コーディネーターによる潜在保育士と県内保育所等の求人との丁寧なマッチング**
- ◇ **県内における保育士の養成確保のため、県内の保育士養成校に在学する学生に対して保育士修学資金貸付を実施**
- ◇ **就活を迎える学生を対象に、保育士として働くことの楽しさ、やりがい、また保育士として長野県で過ごすライフスタイルに魅力を感じてもらうための就職ガイダンスを開催**

## 2. ものづくり・サービス

### (現状・課題)

- ・ 生産性向上のためAI・IoT等の導入を希望する企業があるものの、専門人材の不足等から県内企業における導入率は低い。
  - ◆ 県内製造業者の4分の1以上でエンジニアが不足と回答。【県産業労働部調査】
  - ◆ 本県のIoT導入率(H29:20.9%)は、全国に比べ低い。【長野経済研究所調査】
- ・ 高度な知識等を持つIT人材は、首都圏に集中する傾向にあり、県内では不足。
- ・ 現在実施されている学校でのキャリア教育(職場体験等)は、受入企業数や体験活動の範囲が限定されているなど、子どもたちに県内企業の魅力を伝える機会が不十分。
- ・ 季節的な受注状況の変動等による繁忙期と閑散期があることから、通年を通じた人員の維持、確保が困難。

### (具体的な施策)

- ◇ IoT等を活用した生産現場における課題の抽出や改善の提案ができる人材を育成するため、IoT関連の座学開設や導入先進企業への派遣等を経験させる場を創出
- ◇ AI・IoT分野に精通した人材を育成するため、県内のプログラミングや統計学等の基礎知識を有する社会人を対象に、公立諏訪東京理科大学へ専門講座の開設支援を行うなど、社会人向けのリカレント教育を促進
- ◇ ITを中心としたクリエイティブ人材の集積を図るため、首都圏等の人材に対して、長野県で暮らして働く「おためし」等の機会を提供
- ◇ 子どもたちに県内企業の魅力を伝え、県内で働くことに憧れを抱いてもらえるよう、関係機関と連携してコンソーシアムを設立し、職場体験の場を創出
- ◇ 季節、業種間等の人材交流の仕組みを構築し、企業間のマッチングを支援

### 3. 観光

#### (現状・課題)

- ・県内観光業は、慢性的な人手不足が続いている。
  - ※従業員が不足している事業者の割合【H30 観光部アンケート】
    - ▶宿泊 38.2% ▶索道 69.6% ▶バス 68.3% ▶タクシー90.7% ▶鉄道 40.0% 観光業全体 46.1%
  - ※H30 年 10 の県内観光業に関わる有効求人倍率の状況【長野労働局調査】
    - ▶旅館・ホテル・乗物接客員 7.42 ▶乗用自動車運転手 6.95
- ・観光業就業促進・働き方改革会議では人手確保や労働環境の改善等が必要との意見が多い。
  - ※会議で挙げられた主な課題
    - 「労働環境の改善」「観光業のステータスの向上」「生産性向上の取組」「外国人材の確保」等
- ・観光関係団体からは人手不足や働き方改革、外国人材の活用への対応を要望されている。
  - ※長野県議会陳情第 685 号「観光産業の振興に関することについて」(H30 年 9 月定例会付託)〔抜粋〕
    - 「観光業への就業促進及び観光業インターンシップの推進、外国人就労の拡充、働き方改革の推進を一層進めていただきたい。」

#### (具体的な施策)

- ◇ **インターンシップ受入企業の拡大や受入体制の整備、学生等の参加促進を図るため、日本学生観光連盟と連携したインターンシップや観光インターンシップ推進員によるきめ細かなマッチングを実施する**
- ◇ **優秀な外国人材を確保するため、海外現地における採用面接会を開催する**
- ◇ **つながり人口を活用して観光地域の活性化をリードする人材の発掘・養成を行うため、「丸の内朝大学」に長野県の観光業の就業促進・生産性向上等に関する講座を開設する**
- ◇ **外国人材や AI・IOT の活用、構造的問題への方策等具体的な検討課題を議論するため、行政と観光事業者等で構成する「観光業就業促進・生産性向上協議会」を開催する**

## 4. 農業

### (現状・課題)

- ・高齢化の進展や新規就農者の不足に伴う労働力不足に対応するため、高齢者・女性・移住者・障がい者・外国人など多様な人材の農業への就労拡大と、生産性の向上や農作業の軽労化に向けた先端技術の活用によるスマート農業の導入推進が喫緊の課題
- ・農業就業人口の減少を補完するため、若年層の農業就労に向けたキャリア教育の推進

### (具体的な施策)

- ◇ JA・ハローワークと連携し、求人・求職情報の一元化や、人材募集・派遣など労働力確保を一体的に行う体制を整え、高齢者・女性・外国人など多様な人材の円滑な農業就労の拡大を図る
- ◇ 農業機械メーカーと連携した農家へのスマート農業機械のお試し導入や県内企業と共同した先端農業機械の開発により、スマート農業技術の社会実装を加速化し、生産性の向上を図る
- ◇ 教育委員会や農業団体と連携しながら、高校生等を中心とした若年層に対し、職業としての農業が理解できる農業版キャリア教育を行い、若年層の就農に結び付ける。また、若年層の農業が理解できる農業版キャリア教育を行い、若年層の就農に結び付ける

## 5. 林業

### (現状・課題)

- ・充実した森林資源を持続的に活用する「林業県」の実現に向け、就業者の育成・確保が必要。
- ・林業における労働災害の業種別死傷千人率は32.9となっており、全業種平均の約15倍。

### (具体的な施策)

- ◇ 県内外のガイダンス等を通じ、林業への理解と顔の見えるマッチングを進め、新たな就業者確保に努める。また、分かりやすいHPなどの情報発信の充実により、職業としての林業に対するイメージアップを図る。
- ◇ 安全意識向上を促す仕事改革、安全作業の強化、就労環境の改善に向けて、専門家(中小企業診断士、林業労働災害防止協会など)の林業事業者への派遣や徹底した指導により、労働災害の減少を推進する。
- ◇ 林業事業者における生産性向上、経営改善化に向けた森林情報の整備、施業地の集約化、ICT技術・高性能林業機械の導入や森林整備の基盤となる路網整備等の支援を実施する。
- ◇ 「緑の雇用」新規就業者育成推進事業、林業総合センター研修等を効率的に活用した必要な技術・知識習得を推進するとともに、次世代の高度人材育成のための教育体制を強化する。

## 6. 建設

### (現状・課題)

・旧3K(きつい、きたない、きけん)から新3K(給与、休暇、希望)への転換に向けて、建設産業に対する認知度の更なる向上や、労働環境の改善、若手人材の育成と技術継承、ICT 等を活用した生産性向上など、産学官連携による取組を強化することが必要

### (具体的な施策)

- ◇ **建設系学科高校生等が測量・設計・工事のプロセスを自ら実践する学びのフィールドを提供**
- ◇ **キャリアアップや資格取得につながる講座の実施(技術専門校での測量士講座、建設系学科高校生等を対象とした2級土木・建築施工管理技士試験(学科試験)の試験準備講座)**
- ◇ **小・中学生とその保護者を対象とした出前講座等を実施する他、県外に進学した学生に対して県内の建設業界のインターンシップなど就職活動につながる情報をメールマガジン等により配信**

## 就業促進・働き方改革戦略会議 施策集（案）

## 長野県の未来を支える人材の就業促進

## 1. 若者（新規学卒者等）

## （現状・課題）

- ・本県の大学進学者の 8 割弱が県外の大学に進学しているが、県内出身者の U ターン就職率は 4 割弱となっている。（長野県：H30 U ターン就職状況調査）
- ・県内出身で県内就職を希望しない学生は、「都会の方が便利」、「県内には志望する企業や職種がない」と感じている。（マイナビ調査）
- ・就職活動中の学生の 8 割弱がインターンシップに参加しており、また、2 割の学生がインターンシップを通じて就職確定先を見つけている。（リクナビ調査）
- ・県内企業は、「企業 PR 力」及び「給与水準の引き上げ」が学生を含む若年人材を獲得するために解消すべき課題と感じている。（長野県：H30 県内企業向け調査）

## （具体的な施策）

## (1) 長野県で働く・暮らすことの魅力を学生に確実に届ける

- ◇ 学生が長野県で働く未来を想像できる情報を発信するため、県内企業の「キラリと光る魅力」や「キャリアパスの例示」、「具体的な業務内容」といった情報を 1,000 社分収集して県就職活動ポータルサイト“シューカツ NAGANO”へ掲載する。
- ◇ 県内企業等で働く若手社員で構成する“シューカツ NAGANO 応援隊”が「長野県に住んでもできること」、「長野県に住まないといけないこと」等を実体験等交えて学生に伝える交流会を県内外で年 5 回以上開催する。
- ◇ 新たに東京都に 6 か所ある県出身学生専用の学生寮へ県内企業情報に精通したキャリアコンサルタントを派遣し、特色ある県内企業等を紹介するとともに、U ターン就職に関する悩み相談等に応じる。
- ◇ 長野県と“学生 U ターン就職促進協定”を締結する大学等へ県内企業で働く社員等とともに年\_\_校訪問し、県出身学生等へ長野県で働く事や暮らすことの魅力を直接伝える。
- ◇ ユースエール認定制度（若者の雇用管理の状況が優良な中小企業等として厚生労働大臣の認定）において、平成 32 年度までに長野県において 24 社が認定を受けられるよう支援し、認定を受けた 24 社について、ポータルサイトを活用して県内外に情報を発信し、長野県の優良企業を PR する。

## (2) 長野県企業を知る事に繋がる就業体験の機会を拡大させる



- ◇ 県内外の学生が県内企業のインターンシップに参加する機会を拡大するため、学生と県内企業を結び付ける効果的な仕組みを協議する産学官連携の組織の設立を検討する。
  - ◇ 県内企業でのインターンシップを学生に直接発信するため、インターンシップ受入れを予定する県内企業及び地域の経済団体、業界団体等を一堂に集めるイベントをこれまでの県内及び首都圏に加え、新たに中京圏で開催する。
- (3) 企業における新規学卒採用者の待遇制度の改善を推進する
- ◇ 経済団体と県が協同して「首都圏の企業と比較しても遜色のない初任給の設定」と「働く将来像を思い描くことができるキャリアパスの明示」を県内企業へ働きかけていく。
  - ◇ 学生の 2 人に 1 人といわれる奨学金利用者がその償還を理由に、給与水準のみで県内就職を断念することを阻むため、従業員の奨学金利用に係る償還を支援する手当制度の導入企業を増やす(施策を検討する。)
  - ◇ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に基づき、「通年採用や秋季採用」「地域限定正社員制度」の導入等による就職機会の提供、能力・資質・キャリア形成等に係る情報明示による定着促進を図る。

## 2. UIJ ターン移住者(プロ・高度人材含む)

### (現状・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的に進んでおり、地域活力の低下を招くことが懸念されている。
- ・ 移住したい都道府県ランキングで 12 年連続 1 位となるなど移住先として高く評価される一方、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。
- ・ 移住を希望しながらも住居や就職先の確保をはじめ、円滑な人間関係の構築といった問題により、必ずしも定住に結びついていないことから、多様な関わり方で長野県とつながる人を増やすことが重要。
- ・ 県内企業の成長のために必要な高度技術を持つ専門人材の県内就職を支援する「長野県プロフェッショナル人材戦略拠点」の成約実績は年々増加しており、一定の成果を上げているものの、県内企業の専門人材に対する不足感は依然として強い。[H30 長野県産業労働部調査]

### (具体的な施策)

#### (1) 潜在層を含めた移住希望者へ戦略的に情報を届ける

- ◇ 移住・二地域居住希望者に対して、「暮らし」「住まい」「仕事」などの様々な情報を一体的に発信し、ニーズに応じた個別相談を行うフェアを首都圏で開催する。
- ◇ 移住ポータルサイト「楽園信州」において、県民の生活・子育て・働くことについての

幅広い体験談を掲載して、“長野県で暮らす魅力”を発信する。

- ◇ 移住・二地域居住希望者のニーズに対応するため、東京・名古屋・大阪の三大都市圏に移住推進員を配置し、多岐にわたる相談にきめ細やかに対応する。
- ◇ 県と長野労働局が一体的に運営する「長野県移住・交流センター」を東京都「銀座NAGANO」内に設置し、“暮らし”と“しごと”の相談にワンストップで応じる。

## (2) 都市在住者と県内の地域を効果的に繋げる仕組づくり

- ◇ 県内移住へのきっかけづくりのため、東京圏等からの移住者に対し転居費用等として定額 100 万円(仮)を支給する助成制度を新たに創設する。
- ◇ 県内企業が県外で活躍する高度技術を持つ人材を積極的に獲得することを促進するため、プロフェッショナル人材戦略拠点を活用し、県外人材を採用した企業に対し、採用者に支払った給与額の一部を補助する。
- ◇ 長野県への U・I ターン情報を提供するポータルサイト「I ターン信州」において、登録者と県内企業との取り次ぎやセミナー・相談会の情報等を発信するとともに、転職支援事業者と連携し、三大都市圏(東京・名古屋・大阪)で転職セミナーや個別相談会を開催することで長野県への転職を促進する。
- ◇ 職種を限定し、仕事(企業出展)と暮らしをセットにしたセミナー開催や社会人インターンシップ受入れ企業の開拓を通じ、県内企業と移住希望者のマッチングを図る。
- ◇ 地域とつながりを持ちたいと感じている者や、副業・兼業により活躍の場を求めている企業を、市町村や地域との協働による実践を通じ、地域課題を解決する多様なつながり人口を創出する。
- ◇ 移住・二地域居住者と地域住民との交流を支援する役割を担う市町村・団体を「移住コンシェルジュ」として登録し、移住前後の不安を解消することで、地域社会への溶け込みと定着を支援する。

## 3. 女性

### (現状・課題)

- ・結婚・出産に伴う離職が多い(第1子出産後の離職率 全国 46.9%)
- ・介護や看護を理由とした離職率が高い(3.2%、全国 1.8%)
- ・保育所等、こどもの預け先の確保が難しい(特に3歳未満児)
- ・再就職支援については子育て期女性をターゲットとしたものが充実しているものの、それ以外の女性への支援が不足している
- ・働きたいのに就職活動をしていない主な理由
  - …「就職活動のやり方がわからない」「自信がない(家庭との両立・スキル)」
  - 「時間的制約があって働けない」

### (具体的な施策)

#### (1) 子育てや介護等と就業を両立できる環境の整備

- ◇ 短時間正社員制度、テレワーク等の多様な働き方制度の導入を促進するため、企業に対して、国の「働き方改革推進支援センター」の周知及び県の職場環境促進アドバイザーの企業訪問によるアドバイスを実施する。
- ◇ 仕事と家庭を両立するための「両立支援等助成金」(国)を行政と経済団体が企業に対して周知及び啓発し、活用を促進することにより、女性が働きやすい職場環境の整備に繋げる。
- ◇ 3歳未満児の保育ニーズが増加していることから、地域型保育の3歳未満児対応施設を増やすための助成を行うなど、こどもの預け場所を確保する。
- ◇ 育児などにより働き方に制約のある女性が、ワークシェアリングやコワーキングなど多様な働き方による就業を可能にする取り組みをしている団体のネットワーク作りや女性や企業への情報発信を県が支援し、女性の就業と企業の仕事の切出しを促進する。
- ◇ 市町村や経済団体等の協力のもと、保育園情報・保育園以外の一時保育等が可能な施設・事業所内保育所などの保育関連情報を地域別に収集し、リアルタイムの情報として提供するため、保育関連情報のシステムを構築する。  
(「日本一保育情報が充実した長野県」を目指す)

## (2) 結婚・育児・介護等で離職した女性が再就職するための支援

- ◇ 子育て期の女性を中心に実施していた就業相談や面接対策などの就業準備のサポート等の支援を、全ての女性を対象として実施する。
- ◇ 仕事から離れていたことによる家庭との両立やスキルに自信がないなどの不安の解消を図るため、短期インターンシップを実施する。また託児付の職業訓練の充実を図る。

## (3) 女性が働き続けるためのキャリア意識の醸成と管理職登用の促進

- ◇ 経営者や管理職等向けに女性の管理職登用に積極的に取り組む企業の取組事例紹介を行うなど意識改革に向けた取り組みを実施することにより、女性のキャリアパスの明確化を図り、女性が様々なライフステージを迎えても就業継続できる意識醸成に繋げる。

## 4. 障がい者

### (現状・課題)

- ・法定雇用率未達成企業(39.1%)のうち、1人不足企業の割合(28.9%)が高い。  
法定雇用率未達成企業(39.1%)のうち障がい者を一人も雇用していない障がい者雇用ゼロ企業は21%。
- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」により障がい者を雇用することが義務とされていても、障がい者に対する漠然とした不安感があり、障がい者の雇用を敬遠する意識が企業側にある。
- ・障がい者と企業のそれぞれが望む業務のミスマッチにより、就職に結びつかない

(具体的な施策)

(1) 企業の不安の払しょくと障がい者雇用のインセンティブの強化

- ◇ 取組企業から障がい者雇用の現場を学ぶセミナー、企業見学交流会の開催
- ◇ 企業が障がい者の学びや能力を知るため、特別支援学校やアビリンピックの見学を経済団体と協同で実施する。
- ◇ 常用雇用労働者数 100 人以下の法人等が新たに障がい者を雇用した際に、最大3年間法人事業税の税率を 9/10 軽減することで、小規模事業者の障がい者雇用を促進する。

(2) 障がい者の障がい特性に応じた企業とのマッチングにより就労に繋げる

- ◇ 県の求人開拓員が本人の適性、障がい特性を的確に把握し、企業に対し業務の切り出しや働き方の助言や提案をするなどオーダーメイドな就労を支援する
- ◇ 就労支援施設と企業の意見交換・実習相談会を開催し、障がい者と企業の職場実習のマッチングを行う。

(3) 障がい者が働きやすい多様な就労環境の実現

- ◇ 障がい者の働く場の拡大のため、農業林業分野での就労体験プログラムを提供する。
- ◇ フルタイム勤務が難しい障がい者のための超短時間勤務、短時間正社員、在宅勤務など柔軟な勤務形態を企業へ普及させる。

## 5. 高齢者

(現状・課題)

- ・定年後のキャリア設計が十分でないため、就労も含めた高齢者の社会参加が進んでいない
- ・生産年齢人口の減少に伴い潜在労働力の労働参加が求められる中で、職に就いていない高齢者の掘り起こしが必要
- ・企業が求める働き方と高齢者の就労ニーズにミスマッチがあり、高齢者の就職が進まない

(具体的な施策)

(1) 現役時代から定年後のキャリア設計を支援し、社会参加を促進する

- ◇ 従業員に対する定年後のキャリアデザイン研修、ライフプラン研修の実施を企業に呼びかけ(単独実施が困難な中小企業の共同実施について、経済団体と支援策を検討)(経済団体、県)

(2) 高齢者が自分に合った就労スタイルを見つけるためのサポート

- ◇ シニア大学と連携して生きがい就労をテーマとした公開講座を開催し、職に就いていない高齢者の掘り起こしとハローワークの生涯現役支援窓口への誘導、リカレン

ト教育の勸奨(労働局、県)

- ◇ 受講者に就業ニーズに関するアンケート調査を実施し、その結果をもとにハローワークが求人企業を開拓(労働局、県)

(3) 高齢者の働き方、職務の多様化の企業への普及

- ◇ 商工会・商工会議所の経営指導員や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の 65 歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー、県の職場環境改善促進アドバイザーによる高齢者の多様な働き方導入事例(ワークシェアリング等)の収集、共有と企業への紹介(経済団体、機構、県)
- ◇ ハローワークにおける高齢者の就業ニーズに応じた求人企業の開拓(再掲)(労働局)
- ◇ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の 65 歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる職場改善の提案や賃金制度の見直し、助成制度等に関する相談・助言など企業に対する専門的・技術的支援(機構)

(4) 定年延長、継続雇用制度の推進

- ◇ 定年延長、継続雇用制度を導入するうえで、必要とされる賃金制度、能力評価制度の見直しに対する相談・援助
- ◇ 「職業情報の見える化」を図るため、広く求人者・求職者等に職業情報を提供する職業情報提供サイト(日本版 O-NET(仮称))の構築と普及

## ひとりひとりの可能性を高める人材育成

### (現状・課題)

- ・企業の多くが人材育成に問題を抱えている。  
(企業アンケート結果 (2015 産業労働部調べ)  
→ 指導者不足 : 54.2%、時間不足 : 49.5%)
- ・中小企業では、人材育成・能力開発が不十分なものになりがち (企業アンケート結果等から)

### (具体的な施策)

#### (1) 指導人材・時間等、企業が人材育成を行う上で不足する部分を支援(在職者)

- ◇ 公立諏訪東京理科大学が新たに行うAI・IoT分野の社会人リカレント教育プログラムを支援
- ◇ 各技術専門学校に新たに運営協議会を設置し、企業ニーズに応じたスキルアップの充実や、企業実習の強化など、地元企業と連携した即戦力の養成を推進

#### (2) 労働カシフト、循環を促進(離転職者・無業者)

- ◇ 子育てのため離職した女性をターゲットに、再就職先(人手不足分野を含む)の選択肢を上げたり、学び直しのできる場所(公的職業教育機関等)を知ってもらうための講座を、子育て中の女性が集まるイベント会場等で新たに開催
- ◇ 専門学校等に委託して行う保育分野の課程の新設や、IT分野の課程の増加など、人手不足分野や成長期待分野のリカレント教育を充実

#### (3) 県内学生等の県内就業につながる施策の促進(学生等)

- ◇ 高等学校等における地元企業と連携した企業実習等の取組の一層の推進

## 職場の魅力を高める働き方改革の推進

### (現状・課題)

- ・総実労働時間数が全国平均より長い (H28 全国 2025.6 時間/年、本県 2037.6 時間/年)
- ・年次有給休暇の平均取得率が全国平均より低い (H29 全国 49.4%、本県 48.3% )
- ・多様な勤務制度の導入企業割合は、短時間正社員制度 9.7%、フレックスタイム制度 5.9%、テレワーク 4.8%
- ・中小企業等から、どのように働き方改革に取り組んだらよいか分からないとの声がある
- ・県内企業の労働生産性が低い  
遡及改定前 (H26) 全国 : 8,993 千円  
長野県 : 8,084 千円

### (具体的な施策)

#### (1) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

- ◇ 労働時間相談・支援コーナー(労働基準監督署)や働き方改革推進支援センター、働き方・休み方改善コンサルタント(労働局)の活用により、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入等に向けた個別企業の取

組を支援

- ◇ 経済団体や業界団体を通じた周知やセミナーの開催により、時間外労働の上限規制、労働時間等設定改善指針等の周知徹底や、また、下請型企業における取引条件見直しに向けた経営者の理解を促進
- ◇ 時間外労働等改善助成金の活用を周知し、労務時間管理プログラムや業務改善ツールの導入等による労働時間の縮減を促進

## (2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知等によると非正規労働者の処遇改善

- ◇ 正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差の禁止に関するセミナー等の開催により、パートタイム・有期雇用労働法および改正労働者派遣法や「同一労働同一賃金ガイドライン」を企業に周知
- ◇ 働き方改革推進支援センターの相談支援や働き方・休み方改善コンサルタント、キャリアアップ助成金の活用により、同一労働同一賃金に向けた企業の取組を支援し、非正規労働者の処遇を改善

## (3) 多様な働き方制度の導入支援

- ◇ 働き方改革推進支援センターの相談支援やコンサルタントの活用、経営指導員と連携した県のアドバイザーの企業訪問により、多様な正社員制度（短時間正社員、勤務地限定正社員、勤務限定正社員等）の導入及び転換を促進
- ◇ リーディングカンパニー訪問や事例紹介により、先進企業の取組事例を横展開
- ◇ 職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度見直しや上位認証制度の創設を検討し、企業による多様な働き方制度導入のインセンティブを強化
- ◇ 時間外労働改善助成金の活用によりテレワーク導入にかかるコスト負担を軽減し、企業におけるテレワークの導入を促進
- ◇ 自営型テレワーカーの育成、企業からの業務切出し提案、テレワーカーと業務のマッチングを行い、自営型テレワークの普及を促進
- ◇ がんや不妊等の治療と仕事の両立のための社内支援制度の導入を、セミナー開催やアドバイザーの企業訪問により働きかけ
- ◇ 副業・兼業のガイドラインやモデル就業規則を経済団体等を通じて周知し、適正な導入を促進

## (4) 労働生産性の向上

- ◇ A I ・ I o T等先端技術の利活用に向けた支援拠点の整備やセンシング技術の I o T分野への展開のための研究開発、事業化を支援
- ◇ 商工会や商工会議所と連携し、専門家等を活用しながら事業者への I o T等の導入を支援
- ◇ ポリテクセンター長野の生産性向上人材育成支援センターが行う生産性向上支援訓練の利用を促進【手段を検討】
- ◇ I C Tのスペシャリストを養成する職業訓練の拡充や、基礎的 I Tリテラシーを習得する職業訓練コースの新たな設定【の検討?】により、職業訓練における I C T人材の育成を強化
- ◇ 賃金の引き上げや設備投資を行う中小企業への助成金や、生産性の向上によって割増される助成金（労働局・中小企業庁）の活用を経営指導員と連携して企業に働き

かけ、生産性向上を促進【手段を検討】

**(5) 労使での協議と経営トップの意識改革**

- ◇ 経済団体のセミナー等による経営者の意識改革の促進
- ◇ 働き方改革や労働生産性向上に向けた労使協議の場を設置



## 平成 30 年長野県女性雇用環境等実態調査結果の概要

産業労働部労働雇用課

## 1 調査の概要

- (1) 調査目的 職場における男女共同参画、ワークライフバランス等について、県内事業所の取り組み状況を把握し、労働行政の基礎資料とする。
- (2) 調査期日 平成 30 年 4 月 1 日
- (3) 調査対象 **【事業所調査】** 常用労働者 5 人以上を雇用する 4,000 事業所  
・回収事業所 1,515 事業所 (回収率 37.9%)  
**【個人調査】** 上記事業所に雇用されている従業員 2,000 人  
・協力事業所 462 事業所 ・回収 1,116 人 (回収率 55.8%)
- (4) 留意事項 一部の調査を除き、調査結果は無回答を含まない母数で集計した。図表中の「H29」とは平成 29 年度実施の「平成 29 年長野県労働環境等実態調査」を指す。

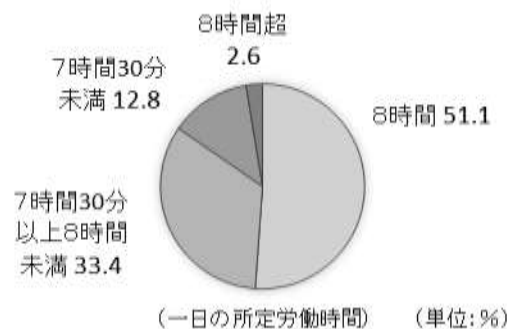
## 2 調査結果の概要

## 【事業所調査】

## (1) 雇用・労働条件等について

## ① 所定労働時間

1 日の所定労働時間は、「8 時間」とする事業所が 51.1%、「7 時間 30 分以上 8 時間未満」が 33.4%となっている。

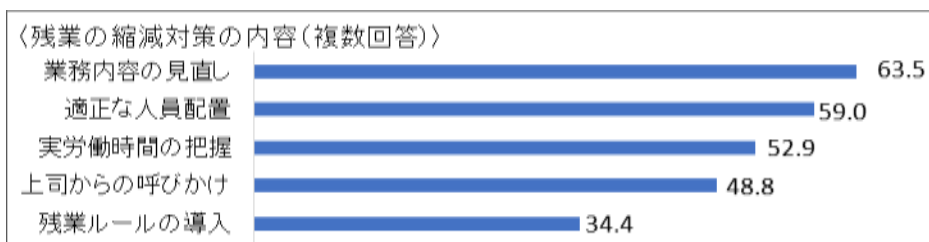


## ② 残業について

「長時間残業があり、是正したいと考えている」と答えた事業所は 18.6%であり、そのうち残業の縮減対策に取り組んでいる事業所は 91.0%となっている。

具体的な取り組み内容は、「業務内容の見直し」63.5%、「適正な人員配置」59.0%、「実労働時間の把握」52.9%等となっている。

(単位: %)



## 〈年次有給休暇の状況〉

## ③ 年次有給休暇

年次有給休暇の平均付与日数は 18.6 日、平均取得日数は 9.9 日、平均取得率は 53.0%となっている。

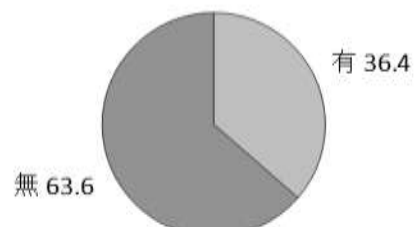
	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
H30	18.6日	9.9日	53.0%
H29	17.0日	8.2日	48.3%

## 〈結婚や出産等により退職した女性の再雇用制度や実績〉

(単位: %)

## ④ 結婚や出産等を理由に退職した女性を再雇用する制度や実績

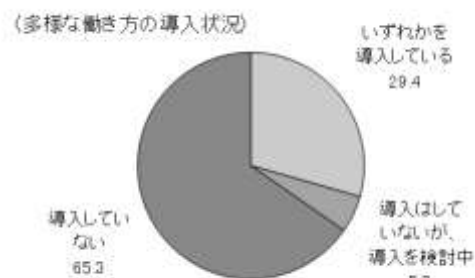
再雇用制度や実績が「有」という事業所は 36.4%となっている。



(単位：%)

## (2) 多様な働き方

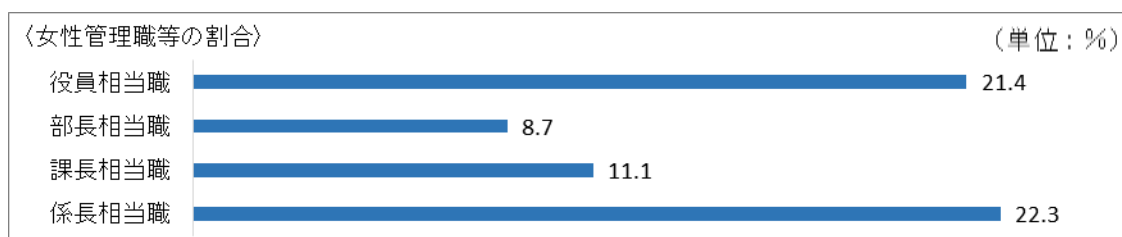
多様な働き方である、短時間正社員、フレックスタイム、限定正社員、テレワーク制度のいずれかを「導入している」事業所は全体の29.4%、いずれも導入していないがいずれかの導入を「検討している」は5.3%となっている。



## (3) 女性の活躍推進

### ① 女性管理職等の割合

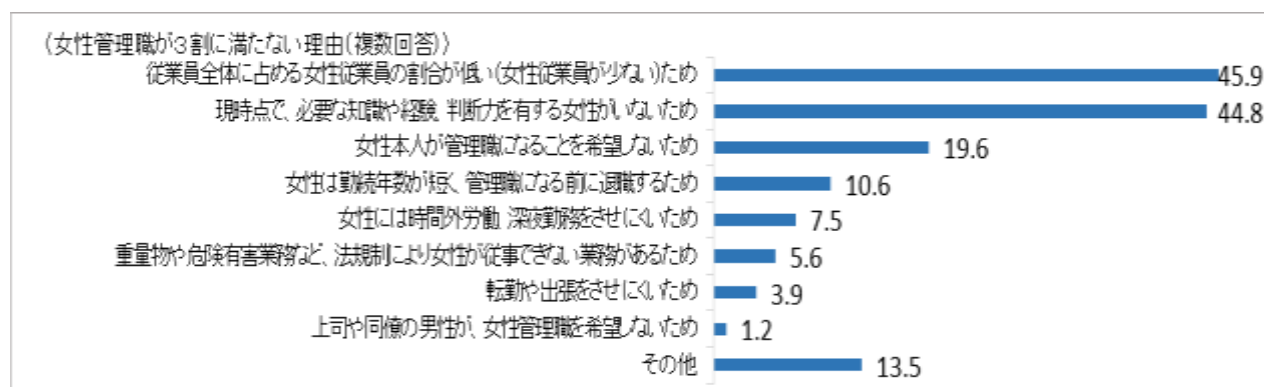
女性が役員・管理職になっている事業所は、61.4%となっている。女性が管理職等に占める割合は、「係長相当」22.3%、「課長相当」11.1%、「部長相当」8.7%、「役員相当」21.4%となっている。



### ② 女性管理職等が3割に満たない理由

女性管理職等が3割に満たない理由としては、「従業員全体に占める女性従業員の割合が低い(女性従業員が少ない)ため」が45.9%、「現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ないため」が44.8%となっている。

(単位：%)



### ③ 女性活躍推進の取組

女性の登用、女性活躍推進に取り組んで「いる」という事業所は、55.0%となっており、取り組んでいる理由は、「女性の能力が発揮されることにより、生産性の向上が図られるため」が58.1%、「男女ともに職務遂行能力により評価されるという意識を高めるため」が42.9%、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、よい人材を確保できるため」が41.5%となっている。

(単位：%)



#### (4) 家庭と仕事の両立支援

##### ① 育児について

平成 29 年度中に、従業員本人又は配偶者が出産したとする 425 事業所のうち、育児休業を取得した従業員がいる事業所は 262 事業所 (61.6%) で、育児休業取得割合は、女性 92.9% 男性 13.3% となっている。

〈育児休業の取得状況〉

	該当従業員数	うち育児休業取得者	育休取得割合
女性	794 人	738 人	92.9%
男性	751 人	100 人	13.3%

##### ② 介護について

平成 29 年度中に介護休暇を取得した従業員がいたとする 54 事業所について、介護休暇を取得した従業員のうち介護休業を取得した従業員は、女性 58.5%、男性 53.3%、介護休暇を取得した従業員のうち介護を理由に離職した従業員は、女性 20.8%、男性 4.4% となっている。

〈介護休暇を取得した従業員の状況〉

	介護休暇取得者	うち介護休業取得者数	うち介護離職者
女性	53 人	58.5%	20.8%
男性	45 人	53.3%	4.4%

#### (5) がんの治療と仕事の両立について

平成 29 年度中に「がん」と診断された従業員がいた事業所は 11.0% となっている。「がん」と診断された従業員で、「退職 (予定者を含む) 者」は、女性が 13.6%、男性が 18.2% となっている。

#### (6) ハラスメント対策について

ハラスメント対策に取り組んでいる事業所は、セクシャルハラスメントで 67.5%、パワーハラスメントで 65.7%、マタニティーハラスメントで 51.0%、LGBT (※) ハラスメントで 30.8%、顧客等からの悪質なクレームへの対策で 53.6% となっている。

※LGBT: レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(心の性と体の性が一致しない人)の頭文字を取った言葉。

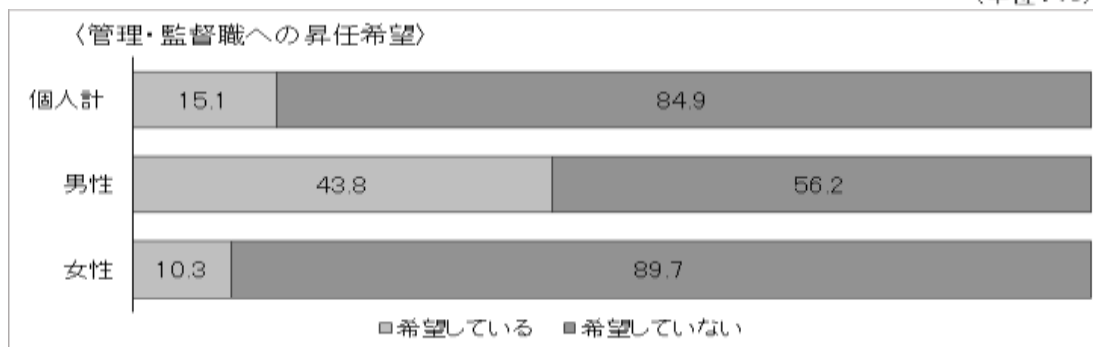
### 【個人調査】

#### (1) 働き方

##### ① 管理・監督職への昇任について

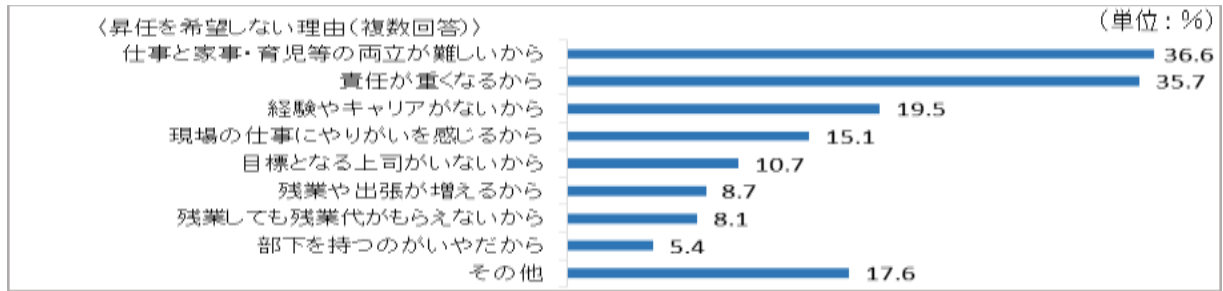
管理・監督職への昇任を希望して「いる」は 15.1% となっている。女性は、希望して「いる」が 10.3%、男性は 43.8% となっている。

(単位: %)



##### ② 昇任を希望しない理由

管理・監督職への昇任を希望しない理由としては、「仕事と家事・育児の両立が難しいから」が 36.6%、「責任が重くなるから」が 35.7% となっている。



### ③女性が仕事を続ける上で必要なこと

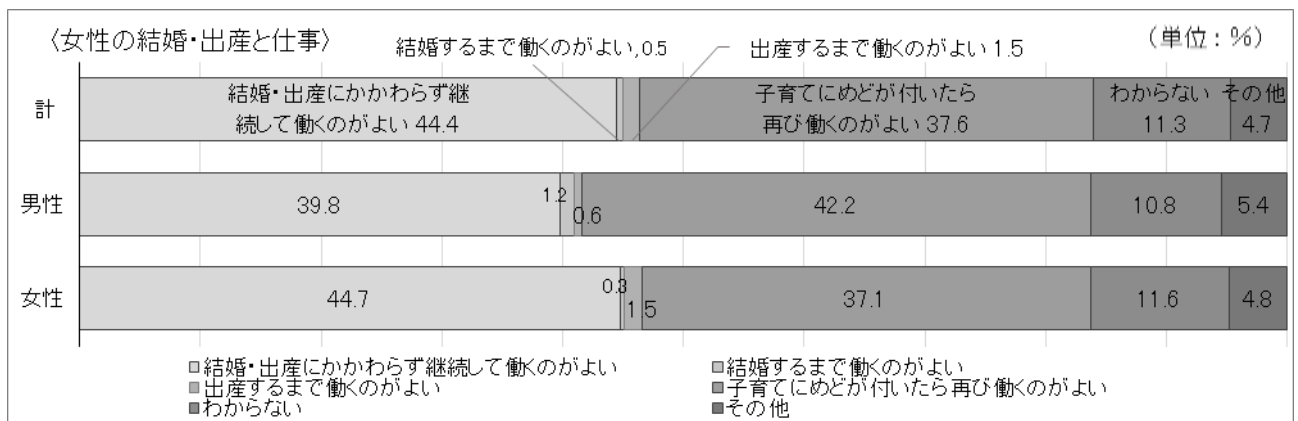
女性が仕事を続ける上で必要なことは、「育児休業制度の充実」が 52.1%、「職場の同僚・上司の理解と協力」が 46.0%となっている。 (単位: %)



## (2) 家庭と仕事の両立

### ①女性の結婚・出産と仕事の関係

望ましいと考える女性が働く期間は、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が 44.4%で最多となっている。女性は「結婚出産にかかわらず継続して働くのがよい」が 44.7%で最も多く、男性は「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」が 42.2%で最も多くなっている。



### ②介護の状況

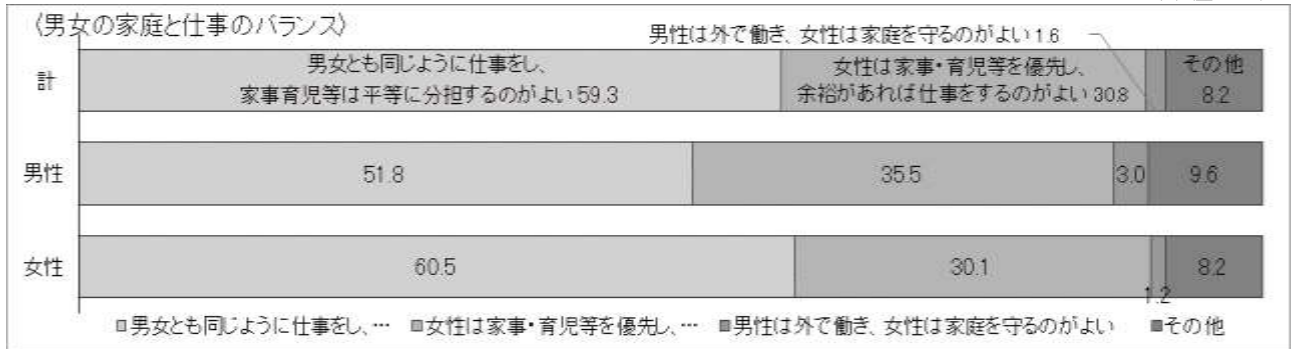
「介護が必要な親族がいる」者は、全体の 19.7%となっている。そのうち、自分自身が主に介護しているのは、女性 25.6%、男性 3.2%となっている。 (単位: %)



### ③男女の家庭と仕事のバランス

男女とも「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が最も多く、男性で51.8%、女性で60.5%となっている。次いで「女性は家事・育児を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」が女性で30.1%、男性で35.5%となっている。

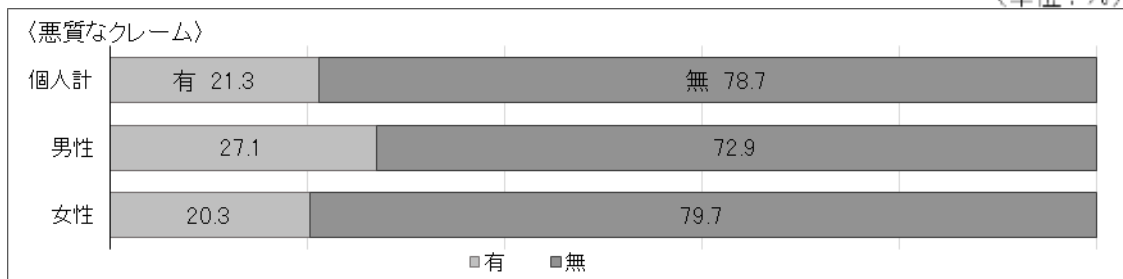
(単位：%)



### (3) ハラスメントの状況

過去3年間に、セクシャルハラスメントを受けたことが「有」は12.4%、顧客等から悪質なクレームを受けたことが「有」は21.3%となっている。

(単位：%)



### (4) がんの治療と仕事の両立について

がんにかかった際に相談できる口を「知っている」は6.3%、「聞いたことはある」は16.6%、「知らない」が77.1%となっている。

仕事との両立支援として必要だと思う会社の支援制度・取組は、「傷病手当金（健康保険）」が56.2%、「傷病休暇制度」が55.1%となっている。

(単位：%)

