

長野県就業促進・働き方改革戦略会議の 発展的改組について

令和 7 年（2025年） 9 月16日（火）

長野県産業労働部労働雇用課

■ 昨年度の議論の振り返り

■ 人財確保・生産性向上連携会議（仮称）への
発展的改組について

これまでの経緯

年次	主な内容
H30	産業人材の育成・確保及び働き方改革に取り組むため、「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」を設置
R1	戦略会議構成団体代表による 令和元年信州「働き方改革」共同宣言
R2	「就業促進・働き方改革基本方針」、 「アクションプラン」策定
～R6	基本方針・アクションに基づき、 取り組みを着実に実行

【参考】

H27	長野県版地方創生総合戦略に「働き方改革推進協議会（仮称）」の設置を盛り込む
H28	県、経済4団体、連合長野、労働局で構成する「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」を設置 「信州働き方改革共同宣言」を発表 ※H30に「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」は発展的解消

就業促進・働き方改革戦略会議における取組

年月	主な内容
H30.4	・会議の設置目的、働き方改革の今後の進め方について確認 ・県内企業の人材不足について意見交換
H30.10	・戦略方針をとりまとめることを決定 ・ターゲット（女性・若者等）、産業分野別に関する施策の方向性について意見交換
H31.2	・就業促進・働き方改革戦略会議「当面の取組方針」について議論、決定
R1.10	・基本方針の取りまとめ方について議論 ・中長期的な課題及び取組について意見交換
R2.3	・「就業促進・働き方改革基本方針」、「アクションプラン」について議論、決定
R5.3	・アクションプランの進捗、取組について意見交換 ・価格転嫁、賃上げについて意見交換
R6.3	・少子化・人口減少対策戦略方針案について意見交換 ・賃金引上げ等について意見交換
R6.12	・信州未来共創戦略について意見交換 ・本会議の発展的改組について意見交換

就業促進・働き方改革戦略会議アクションプラン成果指標達成状況

R6.12.17長野県就業促進・働き方改革戦略会議幹事会資料

- ◆ 戦略の名を冠する「働き方改革」の指標はすべて達成したが、もう一方の「就業促進」は改善はみられるものの、目標には届かず
- ◆ 他指標については、県の個別施策に基づくものが多く、コロナ禍の影響もあり、未達成が多くなった

◆ 全体の達成状況

大項目	成果指標	達成状況	
		達成	未達成
働き方改革	6	6	0
就業促進	8	2	6
女性活躍	2	1	1
人材育成	3	1	2
外国人材	4	1	3
計	23 (100%)	11 (47.8%)	12 (52.2%)

※達成区分凡例

達成率	100%以上	80%以上 100%未満	80%未満	基準値未満
達成区分	A	B	C	D

◆ 主な指標の詳細（R2プラン策定時）

		指標名	基準値	目標値	実績値	達成区分	
働き方改革	一般労働者（パートタイム労働者を除く常用労働者）の総実労働時間		2,014.8時間	減	1962.0時間	A	
	常用労働者（パートタイム労働者を含む）の年次有給休暇の平均取得率		53.0%	増	61.1%	A	
	短時間正社員制度の導入割合		21.4%	29.0%	56.4%	A	
	職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数		121社	156社	397社	A	
	子育て応援宣言登録企業数		1,330社	1,500社	1,777社	A	
	労働生産性（県／国）		93.50%	増	103.10%	A	
就業促進	若者	Uターン就職率の向上		35.3%	45.0%	34.3%	D
		単年度の移住者数		2,315名	2,900名	3,363名	A
		シューカツNAGANO掲載企業		約360社	1,000社	786社	C
	障がい者	法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数		6,769人	7,599人	7,662人	A
		法定雇用率達成民間企業割合		58.1%	1人不足企業の解消	62.3% (全国12位)	C
		福祉施設から一般就労への移行者		262人	421人	336人	C
	高齢者	高齢者の有業率の向上	65～69歳	53.7%	73.8%	57.6% (全国3位)	C
			70～74歳	38.6%	53.7%	39.8% (全国2位)	C
	女性活躍	女性の就業率		全国第7位	全国第5位	全国5位	A
女性の管理職割合		13.5%	15.0%	14.2%	B		

『信州未来共創戦略』における「生産性向上・人材確保対策」のポイント

基本コンセプト ～今後更に深刻化する人口減少をいかにして乗り越えるか？～

ピンチを**チャンス**に変える！

今の“**当たり前**”を変える！

県民**みんな**で変える！

担い手不足というピンチを、“**誰もが活躍**”でき、“**人への投資が進み**”、“企業の**経営体質を転換する**”チャンスに！

長時間労働や硬直的働き方などこれまでの“**働き方の固定観念**”を打破し、若者・女性等に選ばれる“**新たな働き方概念**”へ転換！

“当たり前”を変えるには、県民一人ひとりが“**自分事**”としつつ、“**同じ方向を向き一体となった取組**”が必要不可欠！

2050年にありたい姿

★各企業、各分野の付加価値労働生産性が極めて高く、企業や経営体の利益も賃金も大きく増加

★多様で柔軟な働き方やリスクリング等が進展し、女性、高齢者、障がい者、外国人など幅広い人々が労働参加

★働き方改革等の進展により、ライフステージが変化しても、性別にかかわらず働き続けることが可能な環境が実現

★年次有給休暇100%取得、ワークライフバランス実現

★若者・女性にとって魅力ある企業が増加し、U I ターンを含めて多くの方が県内での就労を希望

★A I ・ロボット等により仕事が最大限省力化され、業務の共同化や事業承継・M & Aも進展

★エッセンシャルワークをはじめとする生活に欠かせないサービスの賃金水準向上、必要人員確保

2030年に目指す旗

- ▶ 付加価値労働生産性を**15%**以上向上
- ▶ 2027年までにDXに取り組む事業所**70%**
- ▶ **事業承継・M&A推進、共同化実施企業増**
- ▶ 2027年までに**パートナーシップ構築宣言登録企業数2,500社**

- ▶ 学校教育を含む**技能教育充実**、企業内で**リスクリング実施**
- ▶ 学生が地元産業等を知る取組参加事業所数**1,000所以上**

- ▶ **くるみん・えるぼし**、職場いきいきアドバンスカンパニー取得企業**2,000社以上**
- ▶ 女性就業率**70%以上**、高齢者就業率**全国1位維持**
- ▶ 法定雇用率適用企業での雇用障がい者数**9,000人以上**
- ▶ 男性育児休業取得率**85%以上**
- ▶ ジェンダーギャップ指数経済分野**10位以内**
- ▶ 一定規模以上の企業**すべてに女性役員**
- ▶ 年次有給休暇取得率**75%以上**

- ▶ 高度外国人材**10,000人以上**
- ▶ 希望する外国人が**無償で日本語等**を習得する場の提供

- ▶ 以下の**産業分野毎に、その特性に応じた人材確保・省力化の取組**を関係者が連携して実施
 - エッセンシャル分野（医療・介護・保育など）
D X や働き方改革による生産性向上と職の魅力発信により在職者からも“選ばれる職場づくり”を重点的に推進
 - まち・むらづくり分野（建設業・交通など）
コンパクト・プラス・ネットワーク&レジリエンスを進めつつ、県民・県土の安全・安心を守る人材や公共交通の維持・確保に必要な人材を重点的に確保
 - 稼ぐ分野（製造業・観光業・農業・林業など）
D X や規模拡大・法人化により労働需要を減らしつつ、さらなる成長に向けて高付加価値化を実現する人材を確保・育成

今後検討すべき具体的取組例

I 付加価値労働生産性向上の推進

- A I ・ロボット等の導入によるスマートファクトリーへの転換など産業D X に挑戦
- 業務の共同化等による効率化、事業承継・M & A 等を通じた規模拡大
- 中小企業から中堅企業への成長を促す支援を強化
- 高付加価値化を実現するための海外販路のさらなる拡大

II 人材育成の推進

- 生産性向上に向けたリスクリングを関係者が一丸となって推進
- 小中高を通じて地域を知り地域に学ぶキャリア教育などの取組を充実
- 農林業や観光業など、分野別の専門人材育成拠点を整備

III 多様な人材の活躍

- 短時間勤務やマルチワークなど柔軟な働き方を推進（くるみん、えるぼし、アドバンス企業など認証制度取得推進）
- 子育て中でも働きやすく、男性を含む希望者全員が育休を取得できる職場環境づくり
- 企業役員や管理職への女性の一層の登用やリスクリング支援強化など女性活躍推進
- 長時間労働の是正と年次有給休暇の取得促進

IV 外国人材の誘致・定着

- 長野県を支える外国人材の誘致を促進
- 外国人県民の暮らし（日本語、交流等）を多言語対応によりトータルサポート

V 産業分野の特性に合わせた人材確保

- “エッセンシャル分野”、“まち・むらづくり分野”、“稼ぐ分野”の各分野の特性に応じた 人材確保・省力化の具体的な取組を推進
- 生活に欠かせない“エッセンシャル分野”や“まち・むらづくり分野”は特に重点的に推進

実行

具体的取組の実行に向け各主体で「アクション」策定

各主体で取組を評価・検討

□ 昨年度の議論の振り返り

■ 人財確保・生産性向上連携会議（仮称）への
発展的改組について

就業促進・働き方改革基本方針の信州未来共創戦略への継承

継承の意義

テーマの広がりと重要性、両者が扱う内容には大きな重なりがあり、**目指す未来像の方向性が一致**している。

課題

・「信州未来共創戦略」が**多岐にわたるテーマを扱う**ため、その中で特に喫緊かつ専門性の高い、柱4-1（経営革新）及び柱4-2（人材確保）というテーマへの**取り組みの深さと速度が希薄化する懸念**がある。
・これらのテーマは、経済動向、労働市場の変化等に対応する必要があり、関連する多様な主体（経済団体、労働団体、業界団体、行政等）の専門的知見を結集し、**具体的な行動を推進する専門的な体制が不可欠**。

方向性

・「就業促進・働き方改革基本方針」を「信州未来共創戦略」の**大きな枠組みへと継承**
・「柱4-1,2」に関するアクションを加速させるため、**専門的かつ実効性の高い議論・推進を行うための場**を設置したい



「就業促進・働き方改革戦略会議」を発展的に改組し、「人財確保・生産性向上連携会議（仮称）」を設置

【参考】就業促進・働き方改革基本方針と信州未来共創戦略の比較

比較区分	A 長野県就業促進・働き方改革基本方針	B 信州未来共創戦略	共通点	相違点
目的・ゴール	少子高齢化・人口減少下での労働力確保と生産性向上多様な人材の就業促進と働きやすい環境整備を通じ、県産業の持続的発展と地域活力の維持向上を目指す	人口減少が進む中で、若者や女性に選ばれる地域づくり、移住・関係人口の増加、持続可能な生活圏の確立、産業変革への対応を通じて、2050年に向けた希望ある豊かな社会を目指す	人口減少という課題認識のもと、長野県の持続的発展と県民の生活向上を目指す。	Aは「労働力確保・産業発展」が中心（2030年展望） Bはより中長期的（2030をマイルストーン、2050年展望）かつ広範囲。
ターゲット	若者、女性、高齢者、障がい者等の多様な人材、県内企業、労働者	県民一人ひとり、若者、女性、子ども、企業、地域、行政など長野県に関わる全ての人	県民や県内企業が対象	Aは「働く主体（多様な人材、企業、労働者）」に焦点 Bは「子どもを含む全ての県民、多様な関係者」とより広範で包摂的
主な内容	多様な人材の就業促進、女性活躍、人材育成、働き方改革、外国人材の受入れ	・若者・女性から選ばれる寛容な社会づくり ・信州の強みを活かした移住・関係人口の増加 ・安心・便利で持続可能な生活圏の整備促進 ・変革期を乗り越える経営等の革新	「就業支援・働き方改革」など労働市場に関わる施策	共通点に加えて、Bは「社会づくり・移住促進・生活圏整備・経営革新」など、より多角的で社会システム全体に関わる施策が中心。
推進体制	就業促進・働き方改革戦略会議（経済団体、労働団体、国、県）	未来のNAGANO創造県民会議（趣旨に賛同する団体・県民）	経済団体、労働団体、国、県が参画	Aは構成団体が限定的 Bはより広範な範囲

人財確保・生産性向上連携会議（仮称）のイメージ



会議改組の背景とアップグレード

就業促進・働き方改革戦略会議

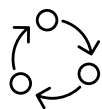
- ・いわゆる「働き方改革」（特にフェーズ1）は一定程度達成
- ・一方で本テーマには留まらない課題も
 - 社会・企業・個人の固定的性別分担意識による根強い男女差
 - 外国人材の更なる受け入れ・活躍
 - 省力化・規模適正化 など

社会情勢の変化・新たな課題

- ・少子高齢化に伴う「労働供給制約社会」
- ・テレワークの急速な普及、働き方の多様化
- ・物価高騰を起点とする「賃上げ」と「価格転嫁」圧力
- ・「人的資本経営」とリスクリングの本格化
- ・「DX・生成AI」による生産性向上 など

新たな動き・アップグレード

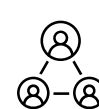
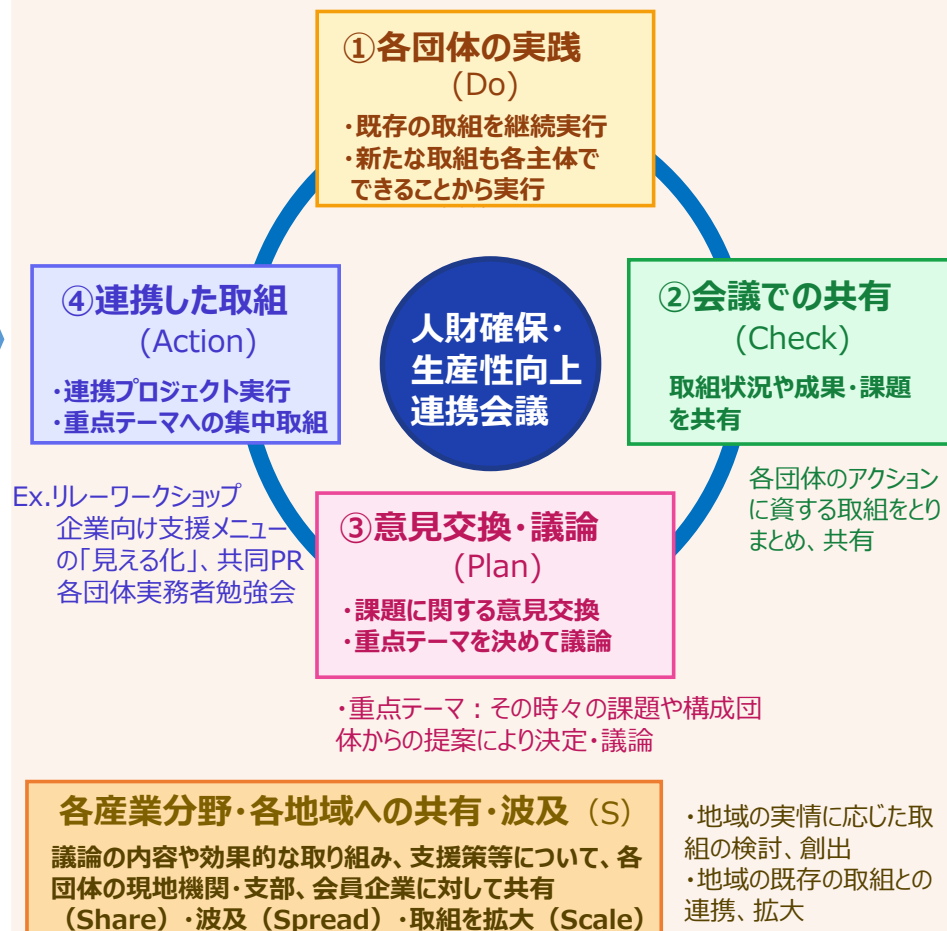
- ・“県主導の検討”ではなく“県民主体で行動”する機運の現れ（＝未来のNAGANO創造県民会議）
- ・戦略会議全体会議・幹事会を統合し、機動的な体制へ変更
- ・「人材確保」から「生産性向上」までウィングを拡大



連携会議の機能

継続的改善のPDCA+Sサイクル

各団体のアクション ⇄ 会議での連携が相互作用し、取り組みが進化



アウトプットと ありたい姿

具体的なアウトプット

- ✓ 各団体アクションの着実な実行
- ✓ 成功事例の創出と効果的な支援策の実行・横展開
- ✓ 団体間連携によるプロジェクト

ありたい姿（信州未来共創戦略）

★付加価値労働生産性の向上

- ・AI・ロボット等により企業の生産性を飛躍的に向上
- ・海外展開とブランド化を進め、世界市場で「稼ぐ力」を確立
- ・海外からの投資と観光客を呼び込み、外からの活力で経済を成長

★多様な人材の労働参加

- ・柔軟な働き方とリスクリングで、誰もが活躍できる環境を創出
- ・若者に選ばれる魅力的な企業を増やし、Uターンを促進
- ・生活に不可欠なサービスが、適正な待遇と十分な担い手によって、安定的に提供

人財確保・生産性向上連携会議（仮称）の全体イメージ

