

第1回
長野県ダイバーシティ & インクルージョンワーク
実現会議

令和8年10月19日
長野県 産業労働部

1 本会議の概要

(1) 目的

(2) 今後の進め方について

2 働く人を取り巻く現状

(1) 労働市場の現状

(2) 働く人のニーズと企業における制度導入等の現状

3 県の目指す姿と問題意識

4 本日の議題（意見交換）

【議題】

多様な人材の就労促進に向けた課題の整理及び重点取組事項の検討

【本日の会議終了時における想定ゴール】

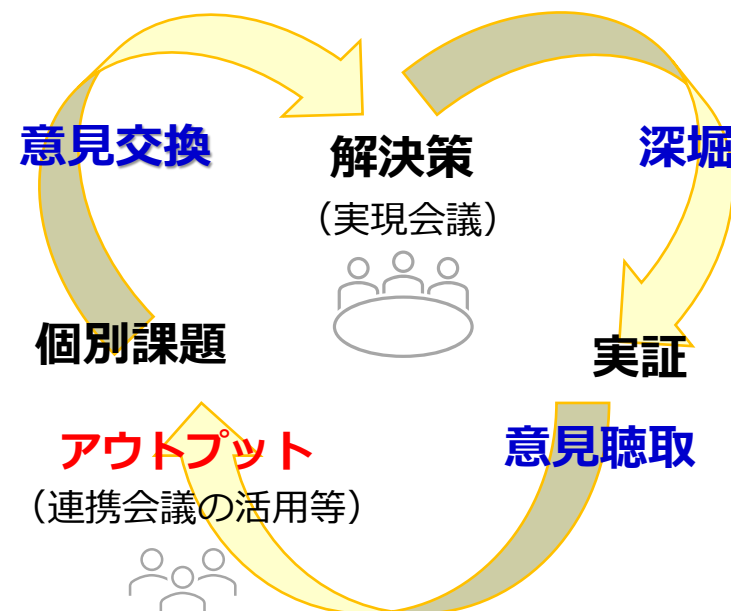
優先的に着手する課題（働き方制度等）について認識共有を図る
（＋課題解決に向けた方向性の検討）

(1) 目的

- ・年齢や障がいの有無、性別、家庭の事情などに関わらず、**多様な人材が、希望する形で働き、その能力を十分に発揮し、働きがい・やりがいをもって活躍できる社会**の実現に向け、関係者とともに短時間正社員制度や副業・兼業など多様な働き方の課題を整理し、**課題解決につながる取組を検討**
- ・会議にて議論された解決策を随時具体化し（例：**共同宣言、制度導入・活用支援、制度・運用の見直しに係る国要望 等**）、**企業に多様な働き方制度の導入を促すことなどにより、多様な人材が就労しやすい職場環境づくりと県内産業の人材確保につなげる**

(2) 今後の進め方について

	回数	進め方
R8	本日を含め 2回程度	①意見交換→②解決策の検討→③実証 →④意見聴取→⑤アウトプット創出（適時）※
R9	3回程度	※実効性を高めるため、「 人財確保・生産性向上連携会議 」等の活用も検討 以降、課題毎にこのサイクルを継続（右図）
R10		これまでの議論の過程を踏まえ検討



2 働く人を取り巻く現状

(1) 労働市場の現状

●多様な人材の就業・就業継続を可能とする、個々の事情に応じた働き方の必要性

育児や介護、健康・体力上の事情、障がい等があっても、個々の事情に応じた働き方により、働き続けたいというニーズがある。一方、働く「時間」や「場所」等が固定された働き方では、こうしたニーズに応えきれない場合がある。個々の事情に応じた働き方制度を整備していく必要がある。

●少子高齢化の進行等を背景とした労働供給の不足による労働需給ギャップの発生

「本業かつフルタイム」を前提とした就労形態の人材の確保だけではギャップの解消が困難。

様々な事情を抱える多様な人材の労働参加・就業継続を促すため、誰もが希望に応じて働き続けられる環境づくりが必要。

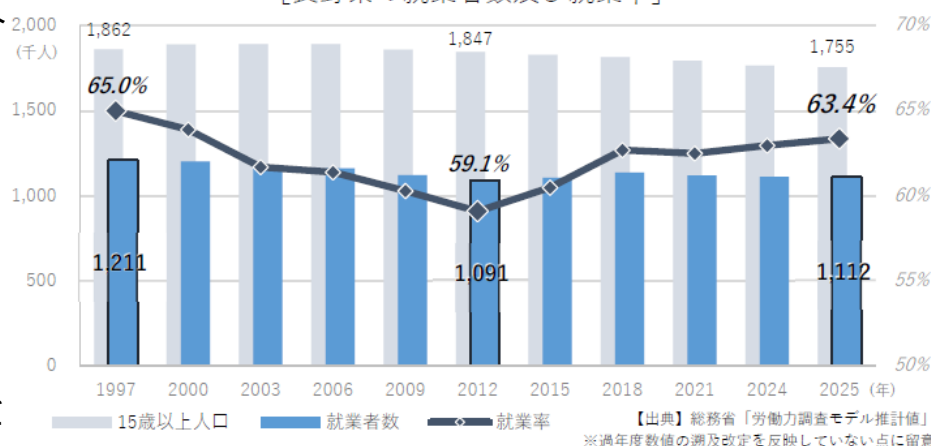
●社会や働き手側の意識の変化、そして働き手の多様化により、生活上の様々な事情と仕事の両立ニーズの高まり

ワーク・ライフ・バランスの実現ができない企業は選ばれず、人材確保・定着が困難化。
企業の持続的成長にとってマイナス、県内産業界の弱体化・縮小が懸念される。

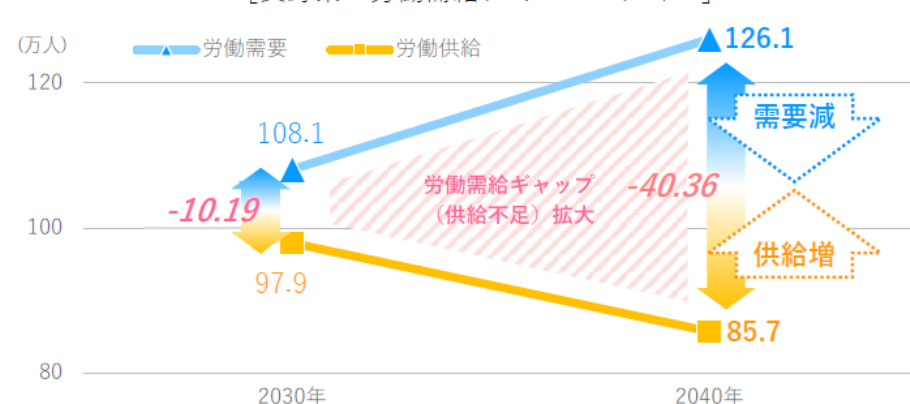
- ・「どのような支援・サービスがあれば、仕事を続けられたと思うか」という問いに対し、妊娠・出産・育児等を理由とした離職前に正社員だった女性の**41.4%**が、「1日の勤務時間を短くする制度」、「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度」と回答（複数回答）

（出典）：厚労省「令和7年度仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」

〔長野県の就業者数及び就業率〕



〔長野県の労働需給シミュレーション〕



【出典】労働政策研究・研修機構「労働需給の推計-労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計」
リクルートワークス研究所「未来予測2040」

(2) 働く人のニーズと企業における制度導入等の現状

県・国でも、行政機関として多様な働き方制度の「導入」・「活用」・「定着」の促進に取り組んできたものの（5頁参照）、県内企業に十分に普及しているとは言い難い。

働く人の行政や企業に対するニーズ	現状
●「従業員からの行政への希望」 （上位から抜粋） 個人の事情によって柔軟に働き方を選択できる社会の実現：34.2%（2位） （出典）長野県「令和7年長野県雇用環境等実態調査」 ●「学生が就職先に求める福利厚生制度」（上位から抜粋） 在宅ワーク・リモートワーク制度 42.7%（3位） 時間単位有給休暇取得制度 32.2%（6位） 短時間勤務制度 28.1%（8位） 週休3日制度 26.6%（10位） （出典）マイナビ2026年卒 大学生キャリア意向調査3月 （就活生のワークライフバランス意識）	【導入】 ・短時間正社員制度導入事業所割合 R7：（県）18.6%（全国）19.5% ・「何らかの週休3日制」を採用している企業割合 R7：（県）データなし（全国）0.9% ・在宅勤務を導入している事業所の割合 R6：（県）13.6%（全国）43% ・サテライトオフィスを導入している事業所の割合 R6：（県）2.5%（全国）7.4% ・モバイルワークを導入している事業所の割合 R6：（県）7.9%（全国）15.3% ・「雇用による副業・兼業」を認めている企業の割合 R5：（県）データなし（全国）25.7% （出典） ・長野県「令和7年長野県雇用環境等実態調査」、長野県「令和6年長野県雇用環境等実態調査」、厚労省「令和7年度雇用均等基本調査」、厚労省「令和7（2025）年就労条件総合調査の概況」、総務省「令和6年通信利用動向調査」、（公財）産業雇用安定センター「従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査結果の概要」（R5） 【活用】 ・県内企業のテレワーク制度の利用有無（R7）（出典）：長野県「令和7年長野県雇用環境等実態調査」 利用したことがある：7.9% 利用したことがない：90.3%（独）労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」（R6） ・県内企業のテレワーク制度の利用希望（R7） 利用したい：9.7% 利用したいと思わない：29.1% 制度を利用したいが業務上難しいと思う：43.2% ・仕事をしている人のうち、副業をしている人の割合 R4：（県）データなし（全国）6.0%

上記現状について県が想定する原因（背景）

- 1 経営者・管理者の理解・認識に課題がある（多様な働き方の必要性や経営戦略としての重要性等）
- 2 人員体制・業務体制の制約（少人数職場等における代替要員確保の困難等）
- 3 コスト・負担感（制度導入・運用に伴う事務負担や対応人材の不足、コストへの懸念）
- 4 職場風土・活用しにくさ（制度があっても利用しづらい組織風土）
- 5 情報・マッチング不足（自社に適した制度や支援策が分かりにくい）

2 働く人を取り巻く現状

(参考) 多様な働き方の促進に活用できる主な行政（国・県）の支援策

国の支援

1 働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に**助成**

助成額：25～550万円

※上記は建設業コースの場合
(助成額はコース等によって異なる)
※別途加算措置等あり

2 人材確保等支援助成金

- ・雇用管理制度又は業務負担軽減機器等の導入を通じて**従業員の離職率の低下**に取り組む事業主
- ・適切な労務管理下における**テレワークを制度として導入し実施**することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主等に対して**助成**

○雇用管理制度・雇用環境整備助成コース
助成額：20～225万円

○テレワークコース
制度導入助成：20万円
目標達成助成：10～15万円

※上記の他に5コースあり
※別途加算措置等あり

3 キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる**非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進**するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施**した事業主等に対して**助成**

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）も対象となる（要件有）

○正社員化コース
助成額：15～80万円/人

※上記の他に5コースあり
※別途加算措置等あり

4 両立支援等助成金

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った事業主に対し**助成**

- ・男性の育児休業取得促進
- ・仕事と介護の両立支援
- ・円滑な育児休業取得支援
- ・業務代替者への手当支給等
- ・育児期の柔軟な働き方整備
- ・仕事と不妊治療等の両立支援

助成額：3～240万円

※助成額はコース等によって異なる
※別途加算措置等あり

県の支援

1 選ばれる職場づくり推進事業

- ・多様な働き方制度の導入や長時間労働の是正等に取り組む県内企業等に対し、職場環境改善アドバイザー等が訪問し、**課題解決に向けた伴走支援**を実施
- ・「**職場いきいきアドバンスカンパニー**」認証による制度導入を促進

伴走支援

認証制度

2 ライフスタイルに合わせた多様な働き方創出事業

多様な人材の採用を目指す企業に対して、ヒアリングを通じて人材確保や業務分担等に関する課題の分析・整理を行うとともに、**業務切り出しや業務の再構成、受入体制整備、社内業務のマニュアル化及び社内規則の改正等に向けた伴走支援**を実施

伴走支援

3 男性の育児休業取得促進事業

- ・育児休業の対象となる男性従業員がいる県内中小企業等に対し、専門的知識・経験を有するコンサルタントを派遣し、**育休取得期間中の業務体制整備等に向けた伴走支援**を実施
- ・実際に育児休業を取得した男性従業員がいた中小企業等に対し、**奨励金を支給**

伴走支援

奨励金：10～82万円

背景：人口減少・人手不足が深刻化する中、働く人のニーズは多様化（3頁）

- 働く人の抱える事情や仕事観の変化（ワークライフバランスの重視）を背景に、多様な人材が希望する形で働き、活躍できる環境づくりの重要性は高い。
- 県内企業の持続的成長のためには「本業かつフルタイム」を対象とした働き方のみでは、働く人に「選ばれる企業」となりえず、県内産業が弱体化する懸念。

県が目指す姿

多様な人材が、それぞれの抱える事情（年齢、障がいの有無、育児・介護等）にかかわらず、誰もが希望する形で働き、その能力を発揮し、働きがい・やりがいをもって活躍できる長野県

主な障壁

時間・場所の制約
健康上の課題
職場環境・理解
マッチング 等

障壁に対する 国・県等の取組

短時間正社員
選択的週休3日
テレワーク
副業・兼業
業務切出し支援 等
（5頁）

現状と要因

制度はあるが
導入・利用・定着が
十分に進んでいない
（4頁）

県の問題意識

- ①なぜ多様な働き方制度の導入・利用・定着が進まないのか
・進まない要因として何が考えられるか。
- ②そもそも現在整備されている働き方制度等は、働く人のニーズに対して十分に応えられているのか
・新しい法制度や仕組みを構築する必要はないか。
・現行の法・制度やその運用自体に、改善できる点があるのではないか。

【本日の議題】 多様な人材の就労促進に向けた課題の整理及び重点取組事項の検討

多様な人材が希望する形で働けるよう、企業に多様な働き方制度の導入と活用を進めていくため、「検討すべき課題の洗い出し」を行うとともに、課題のうち、「優先的に着手するもの（働き方制度等）」について意見交換を行いたい。

意見交換のポイント

- ①企業において、多様な働き方制度の「導入」やその「活用」「定着」が進まないことの原因（背景）は何か
 - ・「県が想定する原因（背景）」（４頁）以外にもあるか
- ②そもそも現在整備されている働き方制度等は、働く人のニーズに対して十分に応えられているのか
 - ・新しい法制度や仕組みを構築する必要はないか
 - ・現行の法・制度やその運用自体に、改善できる点があるのではないか
- ③（①～②を踏まえ、）
多様な働き方制度（制度面・運用面）における課題のうち、本会議においてはまず何から着手するか（優先して検討を進めていくべきか）

本日の会議におけるゴール

優先的に着手する課題（働き方制度等）について認識共有を図る
➡課題解決に向けた方向性の検討へとつなげる（次回以降の議題へ）