

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
【別冊資料】

令和8年10月19日
長野県 産業労働部

信州未来共創戦略の旗 及び しあわせ信州創造プラン3.0の目標

信州未来共創戦略					
項目		旗（指標）		現状値	目標値(2030)
1-2 性別による 固定的役割や格 差をなくそう			ジェンダーギャップ指数	政治 17位 行政 28位 教育 14位 経済 11位 (R8)	政治・行政・ 教育・経済 すべての分野 で上位10位以 内
	経済 の内訳 (一部掲載)	- 就業率の男女差		10位	—
		- フルタイムの仕事に従事する割合の男女比		22位	
		- フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差		12位	
		- 共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差		24位	
		- 企業や法人の役員・管理職の男女比		46位	
			家事・育児時間の男女格差	4.2倍 (R3)	2.0倍未満
			従業員101人以上の企業のすべてに女性役員がいる * 公表企業のみから算出	54.9% (R8.4) *	100%
1-3 共育でも当 たり前にできる 働き方に変えよ う	くるみん、えるぼし、職場いきいきアドバンスカンパニー 認証数		657社 (R8.3)	2,000社以上	
	男性の育児休業取得率 * R7年度調査（R6年度取得率）		50.6% (R7) *	85%以上	
	年次有給休暇の取得率		64.2% (R7)	75%以上	
4-1 世界を視野 に付加価値労働 生産性を高めよ う	付加価値労働生産性 （就業者1人あたり）		8,381千円 (R5)	15%向上	
4-2 多様な人材 の労働参加と省 力化投資を進め よう	女性の就業率		67.5% (R2)	70%以上	
	高齢者の就業率の全国順位		1 位 (R2)	1 位維持	
	法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数		8,246人 (R7)	9,000人以上	
	高度外国人材数（専門的・技術的分野）		9,246人 (R7)	10,000人以上	

しあわせ信州創造プラン3.0の目標			
項目	指標	現状値	目標値
2 創造的で強靱な産業の 発展を支援する	労働生産性	8,381千円 (R5)	8,657千円 (R7)
	就業率（15歳以上人口）	63.4% (R7)	64.9% (R9)
	県内出身学生のUターン就職 率	31.0% (R7.3卒)	45%以上 (R9.3卒)
4 誰にでも居場所と出番 がある社会をつくる	県内事業所の男性従業員の 育児休業取得率	50.6% (R7調査)	64.4% (R9調査)
	法定雇用率適用企業で雇用 される障がい者数	8,246人 (R7)	8,455人 (R9)
	労働力率	64.6% (R7)	66.8% (R9)
	一般労働者の総実労働時間	1,916.4時間 (R7)	1,885時間 (R9)
	職場いきいきアドバンスカ ンパニー認証企業数	490社 (R7)	340社 (R9)
	県内事業所における管理的 職業従事者に占める女性の 割合	17.1% (R7)	30% (R9)

1 主な多様な働き方制度の特徴／導入における障壁・留意点

（１）多様な働き方制度

主な制度	制度の特徴（メリット）	導入における障壁（デメリット）・留意点
短時間正社員 制度 (詳細 5 頁)	<労働者側> ・正社員でありながら、育児や介護、治療のための定期通院等への対応が可能な短時間勤務の選択肢ができる ・非正規から正規へのキャリアアップ手段として活用可能 ・正社員としての育成支援、給与等の享受 等 <企業側> ・フルタイムでは働けない優秀な人材の確保・離職防止 ・病気治療等抱える従業員がキャリアを諦めずに働き続けられる環境を整備可能 ・業務効率化と生産性向上 ・採用・育成コストの削減（既存非正規の正規化の場合）等	<企業側> ・業務管理及び労務管理の複雑化 ・コミュニケーションの量・質の低下、困難化 ・人件費の増加（非正規→正規の場合） ・社内のフルタイム正社員との業務負担の差異 等
選択的 週休 3 日制 (詳細 6 頁)	<労働者側> ・リスクリング、副業、地域活動などに充てる時間の増加など、各人の希望する働き方、ライフプランが可能 等 <企業側> ・優秀な人材の確保・離職防止 ・柔軟な働き方ができる企業としてアピール、求職者への訴求 ・病気治療等抱える従業員がキャリアを諦めずに働き続けられる環境を整備可能 ・業務効率化と生産性向上 等	<企業側> ・業務管理及び労務管理の複雑化 ・コミュニケーションの量・質の低下、困難化 ・週休2日制度と比して顧客対応への遅れ ・部署による適用可否による社内の不公平感 等

1 主な多様な働き方制度の特徴／導入における障壁・留意点

（１）多様な働き方制度

主な制度	制度の特徴（メリット）	導入による障壁（デメリット）・留意点
テレワーク制度 ※ここでは自営型でなく雇用型を想定 (詳細 7 頁)	<労働者側> ・通勤時間の削減によるゆとりの創出 ・ワーク・ライフ・バランスの向上 ・業務効率化と生産性向上 等 <企業側> ・優秀な人材の確保・離職防止 ・BCPの確保（事業継続計画の確保…災害時、感染症拡大時） 等	<労働者側> ・コミュニケーションの量・質の低下、困難化 ・業務遂行の自己管理の必要性 ・健康管理の必要性 等 <企業側> ・業務管理及び労務管理の複雑化 ・健康管理の難しさ ・テレワークに係る費用負担等のルール整理 ・セキュリティリスクの増大（情報漏洩等） ・社内における制度利用に係る公平性等の議論 等
副業・兼業 (詳細 8 頁)	<労働者側> ・転職リスクを負うことなく、他の希望する業務に就労可能 ・他の業務経験による知識・スキルの向上 ・本業においてもモチベーションアップなど好影響 等 <企業側> ・優秀な人材の確保・離職防止 ・副業・兼業を認める企業としてアピール、求職者への訴求 等	<企業側> ・労務管理の複雑化（労働時間の通算管理、割増賃金の支払管理等） ・健康管理の難しさ（業務への影響懸念） ・セキュリティリスクの増大（情報漏洩等） ・兼業への人材流出のリスク 等

2 多様な人材の就労の状況と主な課題

人材	就労の状況	主な課題
高齢者 (詳細9頁)	・ 高齢者の就業率 (R2) (県) 31.6% (全国) 26.5% (出典) : 総務省統計局「令和2年国勢調査」	・ 労働安全衛生、健康管理への留意 ・ 役職定年や給与等処遇面 ・ モチベーションの維持 等
障がい者 (詳細10頁)	・ 実雇用率 (R7) (県) 2.47% (全国) 2.41% ・ 法定雇用率達成企業の割合 (R7) (県) 55.3% (全国) 46% (出典) : 長野労働局「令和7年 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(令和7年6月1日現在)」	・ 障害特性の理解と特性に応じた業務とのマッチング ・ 職場の上司・同僚等の理解 ・ 法定雇用率のみを追い求めることによる個々人の就業活躍支援の形骸化 等
外国人 (詳細11頁)	・ 外国人労働者を雇用している企業の割合 (県) 27.4% (全国) 24.7% (出典) : 帝国データバンク「外国人労働者の雇用・採用に対する企業の動向調査(2025年8月)」 ・ 外国人労働者数、雇用事業者数は増加傾向	・ 企業における日本語学教育やコミュニケーション支援、社内の受入れ体制の整備 ・ 外国人材における日本語能力向上、技能習得及び地域社会との交流促進 等
子育て・介護 (詳細12頁)	・ 過去5年間の離職者に占める「出産・育児」を理由に離職した割合 (R4) (県) 4.2% (全国) 3.5% ・ 過去5年間の離職者に占める「介護・看護」を理由に離職した割合 (R4) (県) 2.8% (全国) 2.4% (出典) : 総務省統計局「就業構造基本調査」	・ 柔軟で多様な働き方制度の導入や実際の利用可否 ・ 職場の上司・同僚等の理解 ・ 長時間労働の是正 ・ 代替要員の確保 等
病気治療中等 (詳細13頁)	・ 約43%の企業でがん等罹患労働者が在籍(過去在籍も含めると約60%) ・ 「治療と仕事の両立支援」という言葉の認知度は80%を超えているが、実際に取り組んでいる企業は約30% (出典) : 長野県産業保健総合新センター「長野県における治療と仕事の両立支援に関する調査」(R2.6)	・ 柔軟で多様な働き方制度の導入や実際の利用可否 ・ 職場の上司・同僚等の理解(特に病状の詳細を公表していない場合等のプライバシーとの兼ね合い) ・ 治療と就業の両立支援制度を利用しづらい職場風土 ・ 代替要員の確保 等

3 多様な働き方制度（詳細）

（１） 短時間正社員制度

制度概要

- ・フルタイム勤務より短い所定労働時間で勤務する「短時間正社員」の雇用区分を設け、働く「時間の長さ」を柔軟にする制度

効果

- ・正社員でありながら、育児や介護、治療のための定期通院等への対応が可能な短時間勤務の選択肢ができる
- ・非正規から正規へのキャリアアップ手段として活用可能
- ・フルタイムでは働けない優秀な人材の確保・離職防止 等

課題

- ・企業側の業務管理及び労務管理の複雑化
- ・コミュニケーションの量・質の低下、困難化
- ・社内のフルタイム正社員との業務負担の差異 等

全国の状況

- ・短時間正社員制度導入事業所割合 R7 : 19.5%
- ・短時間正社員制度導入事業所において、実際に利用した人がいた事業所の割合
(R6.10.1～R7.9.30の1年間)
R7 : 30.1% (うち、男女とも利用 : 5.5%、女性のみ利用 : 21.5%、男性のみ利用 : 3.2%)
(出典) : 厚労省「令和7年度雇用均等基本調査」

本県の状況

- ・短時間正社員制度導入事業所割合 R7 : 18.6%

(出典) : 長野県「令和7年長野県雇用環境等実態調査」より県労働雇用課にて算出

3 多様な働き方制度（詳細）

（２） 選択的週休３日制

制度概要

- ・従業員が希望に応じて週休3日を選択できる制度
- ・勤務日数を減らすことで働く時間を短縮するほか、1日の勤務時間を延長して総労働時間を維持する運用も可能

効果

- ・リスキリング、副業、地域活動などに充てる時間の増加など、各人の希望する働き方、ライフプランが可能
- ・優秀な人材の確保・離職防止
- ・柔軟な働き方ができる企業としてアピール、求職者への訴求 等

課題

- ・企業側の業務管理及び労務管理の複雑化
- ・コミュニケーションの量・質の低下、困難化
- ・部署による適用可否による社内の不公平感 等

全国の状況

- ・「何らかの週休３日制」を採用している企業割合 R7：0.9%
- ・「完全週休３日制」を採用している企業割合 R7：0%

（出典）：厚労省「令和７（2025）年就労条件総合調査の概況」

本県の状況

- ・導入企業数等を示すデータはなし

3 多様な働き方制度（詳細）

（3）テレワーク制度

制度概要

- ・ ICTを活用し、自宅などの会社外で勤務できる制度
- ・ 業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う「在宅勤務」、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用する「サテライトオフィス勤務」、移動中や出先など臨機応変に勤務する場所を選択する「モバイル勤務」に分類される

効果

- ・ 通勤時間の削減によるゆとりの創出、ワーク・ライフ・バランスの向上
- ・ 優秀な人材の確保・離職防止
- ・ BCPの確保（事業継続計画の確保…災害時、感染症拡大時） 等

課題

- ・ コミュニケーションの量・質の低下、困難化
- ・ 業務遂行の自己管理の必要性、企業側の業務管理及び労務管理の複雑化、費用負担等整理
- ・ 健康管理の難しさ
- ・ セキュリティリスクの増大（情報漏洩等） 等

全国・本県の状況

導入企業の割合（％）

項目	全国 (R6)	甲信越 (R6)	長野県 (R6)
在宅勤務	43	32.3	13.6
サテライトオフィス	7.4	1.9	2.5
モバイルワーク	15.3	13	7.9

- テレワーク制度の利用有無
 - ・ 利用したことがある 7.9%
 - ・ 利用したことがない 90.3%
- テレワーク制度の利用希望
 - ・ 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思う 43.2%
 - ・ わからない 14.2%

（出典）：総務省「令和 6 年通信利用動向調査」
（出典）：長野県「令和 6 年長野県雇用環境等実態調査」

（出典）：長野県「令和 7 年長野県雇用環境等実態調査」

3 多様な働き方制度（詳細）

（４）副業・兼業

制度概要

- ・副業・兼業とは、労働者が本業を持ちながら本業以外の仕事に従事すること
- ・副業と兼業に明確な定義上の違いはないが、副業は本業が主で、副次的な仕事という意味合いが強く、兼業は本業・副業の区別が必ずしも明確でない状態を指す場合が多い。

効果

- ・転職リスクを負うことなく、他の希望する業務に就労可能
- ・他の業務経験による知識・スキルの向上
- ・本業においてもモチベーションアップなど好影響
- ・優秀な人材の確保・離職防止
- ・副業・兼業を認める企業としてアピール、求職者への訴求 等

課題

- ・労務管理の複雑化（労働時間の通算管理、割増賃金の支払管理等）
- ・健康管理の難しさ（業務への影響懸念）
- ・セキュリティリスクの増大（情報漏洩等）
- ・兼業への人材流出のリスク 等

全国状況

- ・「雇用による副業・兼業」を認めている企業の割合 R5：25.7%

（出典）：（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）

- ・仕事をしている人のうち、副業をしている人の割合 R4：6.0%

（出典）：（独）労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」（R6）

本県の状況

- ・導入企業数を示すデータはなし

4 多様な人材の就労（詳細）

（１）高齢者

求められているニーズ

- ・ 定年退職後も、長年の経験や知見を活かして社会に貢献し続けたい
- ・ 体力面の変化などに合わせて働く時間や仕事内容を調整し、できるだけ長く働きたい等

課題

- ・ 労働安全衛生、健康管理への留意
- ・ 役職定年や給与等处遇面
- ・ モチベーションの維持 等

全国と本県の状況

- ・ 高齢者の就業率（R2）
（県）31.6%【全国1位】（全国）26.5% （出典）：総務省統計局「令和2年国勢調査」
- ・ 70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業（R7）
（県）39.4%【全国16位】（全国）34.8% （出典）：厚労省「令和7年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果」
- ・ 所定内給与額（R7）
（県）55～59歳：349.3千円 60～64歳：292.4千円 65～69歳：260.4千円 70歳～：247千円
（出典）：厚労省「令和7年賃金構造基本統計調査」

（２）障がい者

求められているニーズ

- ・能力、適性を十分に活かし、障害特性に応じて働きたい
- ・就職後も支援を受けながら働きたい
- ・所得を確保し、自立した生活をおくりたい 等

課題

- ・障害特性の理解と特性に応じた業務とのマッチング
- ・職場の上司・同僚等の理解
- ・法定雇用率のみを追い求めることによる個々人の就業活躍支援の形骸化 等

全国と本県の状況

- ・法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数（R7）
（県）8,246人
- ・実雇用率（R7）
（県）2.47%【全国25位】（全国）2.41%
- ・法定雇用率達成企業の割合（R7）
（県）55.3%【全国18位】（全国）46%

（出典）：長野労働局「令和7年 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（令和7年6月1日現在）」

（3）外国人

求められているニーズ

- ・日本語能力の向上や職場での円滑なコミュニケーション
- ・専門性を生かした就労や、能力・経験に応じた活躍機会の確保・キャリアアップ
- ・安定した雇用や処遇のもと、安心して長く働き続けられる環境

課題

- ・日本語学習や技能習得、キャリア形成に向けた支援の充実
- ・多様な文化や習慣を踏まえた職場のコミュニケーションの促進
- ・生活面での支援や地域社会との交流促進による、安心して暮らし働ける環境の整備

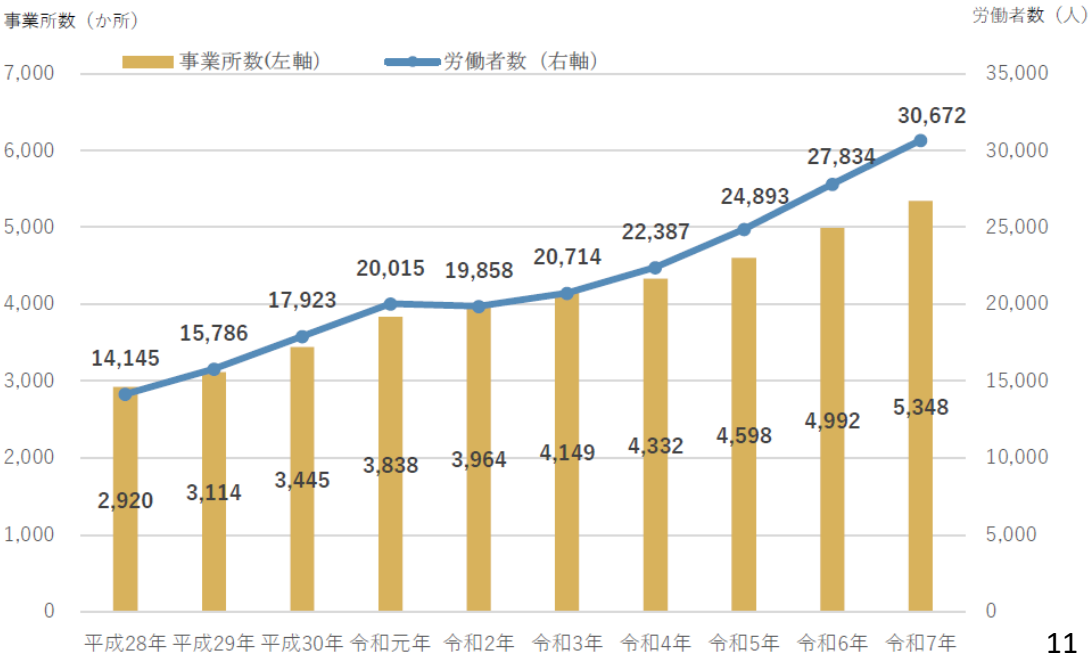
全国と本県の状況

- ・外国人労働者を雇用している企業の割合
（県）27.4% （全国）24.7%

（出典）：帝国データバンク「外国人労働者の雇用・採用に
対する企業の動向調査（2025年8月）」

- ・外国人労働者数、雇用事業者数は増加傾向
（右図）

（出典）：長野労働局「長野県における「外国人雇用状況」の
届出状況まとめ」（令和7年10月末時点）

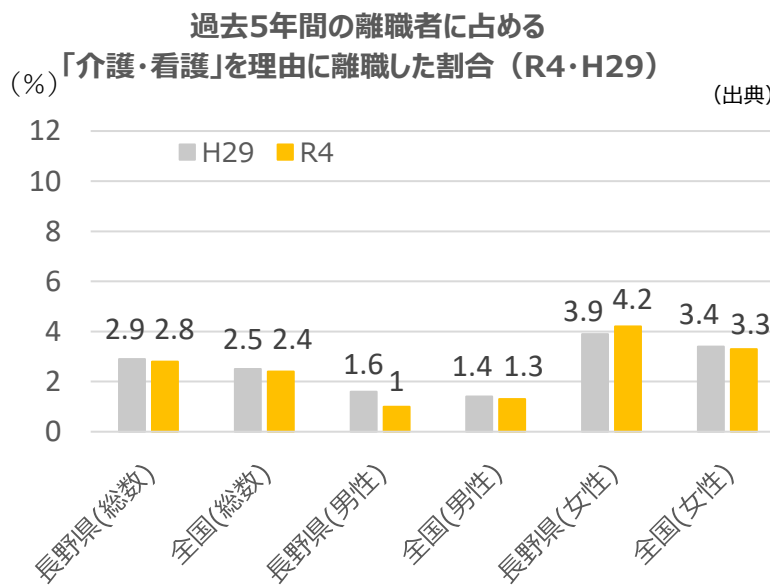
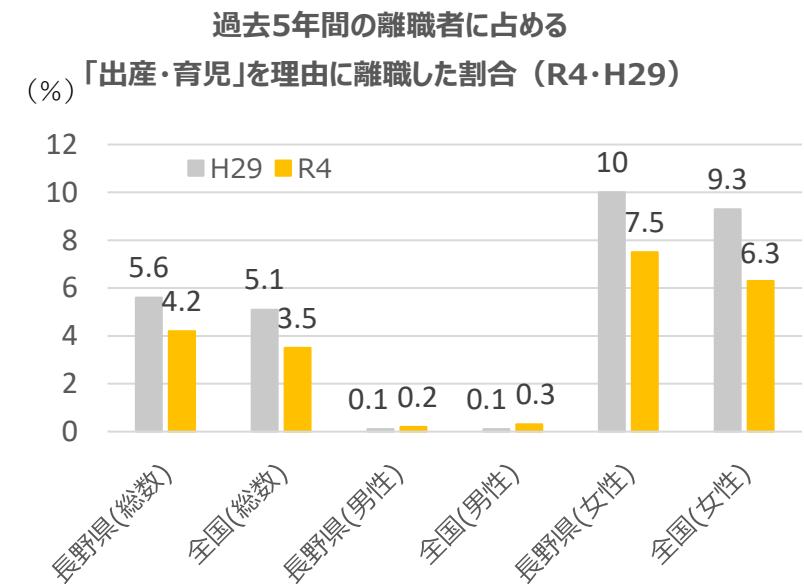


（４）子育て・介護 求められているニーズ

- ・ 育児中もキャリアを諦めず、柔軟に働いて成果を出し続けたい
- ・ 子供の成長を傍で見続けながら働ける環境が欲しい
- ・ 家族の通院の付き添い、ケアマネージャーとの面談等の対応をしながらも、仕事を続けたい
- ・ 家族の状況に応じ、業務を継続できる働き方を選択したい 等

- ### 課題
- ・ 柔軟で多様な働き方制度の導入や実際の利用可否
 - ・ 職場の上司・同僚等の理解
 - ・ 長時間労働の是正
 - ・ 代替要員の確保 等

全国と本県の状況



（出典）：総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」から長野県企画振興部が長野県分を作成

6歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事関連時間（R3）	
（家事関連）	夫：2時間17分
	妻：9時間2分
（家事）	夫：36分
	妻：3時間52分
（育児）	夫：1時間27分
	妻：4時間49分

（出典）：総務省統計局「就業構造基本調査」

4 多様な人材の就労（詳細）

（５）病気治療中等

求められているニーズ

- ・通院などの都合に合わせ、勤務時間や日数、働く場所を柔軟に選択しながら安心して働き続けたい
- ・体調に応じて、パフォーマンスを最も発揮できる働き方（場所・時間）を選びたい 等

課題

- ・柔軟で多様な働き方制度の導入や実際の利用可否
- ・職場の上司・同僚等の理解（特に病状の詳細を公表していない場合等のプライバシーとの兼ね合い）
- ・治療と就業の両立支援※制度を利用しづらい職場風土
- ・代替要員の確保 等

※疾病を抱える労働者が、適切な治療を受けながら職業生活を継続することができるようにするための取組

改正労働施策総合推進法（令和 7 年法律第63号）により、令和 8 年 4 月 1 日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務となった。

本県の状況

- ・休職制度は約80%の企業において制度化
- ・約43%の企業でがん等罹患労働者が在籍している（過去在籍も含めると約60%）
- ・「治療と仕事の両立支援」という言葉の認知度は80%を超えているが、実際に取り組んでいる企業は約30%にとどまる
- ・治療と仕事の両立支援の取組上の課題としては、「休職者の代替要員・復帰部署の人員確保が難しい」が58.6%と高い

（出典）：長野県産業保健総合新センター「長野県における治療と仕事の両立支援に関する調査」（R2.6）