

| | | | | | | |
|------|----------------------|---------------------|-------|--------|--------|-----|
| 事業番号 | 07 06 01 | 事業改善シート（令和8年度実施事業分） | □当初要求 | ■当初予算案 | □補正予算案 | □点検 |
| 事業名 | 働きやすい職場環境づくり・活躍促進事業費 | 部局 | 産業労働部 | 課・室 | 労働雇用課 | |

1 現状と課題

- ・あらゆる産業で人材不足が課題となる一方で、働くことを希望しながらも労働条件等を理由に就業を諦めた人が一定程度存在。
(無業者に占める就業希望者の割合：15～64歳の女性で34.5%、65～79歳のシニア層で12%（R4）) 決められた時間・場所を前提とした働き方や長時間労働等が、労働参加の障壁、離職の原因。
- ・経済分野における都道府県版ジェンダー・ギャップ指数が37位、「企業や法人の役員・管理職の男女比」（R7）が46位に位置するなど、企業の意思決定過程への女性の参画が著しく低位。固定的性別役割分担意識や無意識の偏見に根差す組織風土等が存在することにより、男性を主とする長時間労働を前提とした働き方や職場環境整備の見直しへの取組が進んでいない。
- ・労働者の約4割がカスハラ被害を経験しており、労働者が安心して働ける職場環境の整備が必要であるところ、約7割の企業がカスハラ対策を講じていない（R6）。

2 事業目的

個々のライフスタイルや育児・介護といったライフステージ、年齢や障がい等個人の特性に応じて働き続けることができる、柔軟な働き方の浸透、定着により、多様な人材の労働参加を促進する。また、女性リーダーの創出に向けた支援を行うことで、企業の意思決定層に女性による多様な視点・価値観を取り込み、女性をはじめとする誰もが望むキャリアを形成できる職場環境づくりを促進し、将来的な企業競争力や企業価値の向上につなげる。また、近年社会問題化しているカスハラへの対策として「カスハラをなくす」という社会気運の醸成及び事業者等への体制整備支援を行い、安心・安全に働くことができる職場環境づくりに取り組む。

3 事業目的を達成するための取組

①選ばれる職場づくりの推進

- ・安定した労使関係の形成と労働条件の確保・改善を図るため、カスハラなどを含めた労働関係法令の周知・啓発につなげる「労働教育講座」や「労働相談」を実施
- ・誰もが活き活きと働くことができる職場環境づくりを促進するため、「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の認証取得促進、認知度向上を図る。職場環境改善アドバイザーの企業訪問等により多様な働き方制度の導入、長時間労働の是正等を促進するとともに、引き続き介護分野専門アドバイザーによる人手不足の課題を抱える産業分野への重点的な支援を実施
- ・長野労働局、労使団体及び県を構成団体とする「長野県人財確保・生産性向上連携会議」を開催。「人材確保」と「生産性向上」をテーマに各団体がアクションを実行・連携
- ・【新】カスハラ対策として、啓発ツール等を活用した県民全体への「情報発信」及び事業者向けマニュアル作成による「事業者支援」を実施

②男女ともに子育てと仕事を両立できる体制づくりの支援

女性に比べて低い男性の育児休業取得率の向上を図るため、男性従業員が一定期間の育児休業を取得した企業に奨励金を支給するとともに、育児休業を取得しやすい業務体制のモデル事例構築や企業向けセミナーにより、育児休業を取得しやすい環境整備と実際の取得に向けた企業の取組を促進

③企業の採用力向上支援

企業が効果的な採用活動を行うことで必要な人材を確保できるよう、採用活動の基礎的ノウハウの習得や発信力の向上をテーマとするセミナーを開催するとともに、企業ごとの課題・ニーズに応じた採用戦略の構築を伴走型で支援するコンサルタントの派遣を実施

④女性リーダー創出に向けた支援

- ・【新】意思決定層の多様化への気運醸成と行動変容を促進するため、経営トップを対象としたフォーラムを開催
- ・【新】女性役員候補とのマッチング支援体制の構築などにより、企業の潜在ニーズの開拓から登用までを一貫的に支援
- ・【新】企業の組織課題を客観的に把握できる簡易的な診断ツールを開発し、企業にマッチする支援メニューの活用を促進

4 成果指標

（推移の凡例 ↗：改善 ↘：悪化 →：変化なし –：数値なし）

| No. | 指標名 | 単位 | R5年度 | | R6年度 | | R7年度 | | R8年度目標値 | 達成状況 | 目標値設定理由 |
|-----|-----------------------------------|----|------|-----|------|-----|------|----|---------|------|--|
| | | | 実績 | 実績 | 推移 | 見込 | 推移 | 見込 | | | |
| ① | 職場環境改善アドバイザーの企業訪問による多様な働き方制度導入企業数 | 社 | 39 | 169 | ↗ | 100 | ↘ | 55 | | | R7.10要領改訂等により導入を促進したことを踏まえ、R7目標50社／年の+10%として目標値を設定（なお、R6年度は建設業のアドバンス認証取得に向けた一時的増加。R7年度実績見込は要領改訂直後の効果を見込んだ数値） |
| ② | 男性従業員の育児休業取得促進に取り組んだ企業数 | 社 | – | 58 | – | 30 | ↘ | 58 | | | 育児休業取得奨励金の、1回目申請企業数の見込を目標値として設定 |
| ③ | 採用戦略コンサルタント派遣による支援先企業の採用人数 | 人 | 28 | 38 | ↗ | 35 | ↘ | 35 | | | 直近3年度（R4～R6）実績の平均値（34.3人／年度）を維持することを目標に設定 |
| ④ | 女性役員マッチングベース（仮称）によるマッチングコーディネート件数 | 件 | – | – | – | – | – | 7 | | | 本事業による2030年までの累計マッチングコーディネート件数を120社（共創戦略KGIの15%）と設定し、初年度目標値を設定（年度ごと漸増想定） |

5 本事業が貢献する総合5か年計画の施策分野と達成目標

| No. | 施策分野（施策の総合的展開名） | 達成目標（☆印は主要目標） | 単位 | 直近3か年/年度分の状況 | | | | | 目標 | | |
|------|-------------------|-----------------------|----|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|-------|
| | | | | 年／年度 | 数値 | 年／年度 | 数値 | 年／年度 | 数値 | 年／年度 | |
| 4-3① | 働き方改革の推進と就労支援の強化 | 職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数 | 社 | 2022 (R4) | 244 | 2023 (R5) | 309 | 2024 (R6) | 429 | 2027 (R9) | 340 |
| 4-3① | 働き方改革の推進と就労支援の強化 | ☆一般労働者の総実労働時間 | 時間 | 2022 (R4) | 1,958.4 | 2023 (R5) | 1,962.0 | 2024 (R6) | 1,936.8 | 2027 (R9) | 1,885 |
| 4-1① | 若者の結婚・出産・子育ての希望実現 | 県内事業所の男性従業員の育児休業取得率 | % | 2022 (R4) | 16.3 | 2023 (R5) | 36.7 | 2024 (R6) | 44.6 | 2025 (R7) | 30 |

6 事業コスト

(単位：千円、人)

| 区分 | | 予算額 | | | | 決算額 | 職員数 |
|----------------|-----|---|---------|-------|--------------|---------|---------|
| | | 前年度繰越 | 当初予算 | 補正予算等 | 合計 (予算現額) | | |
| R8年度 | 予算案 | | 167,044 | | 167,044 | 86,195 | 5.2 |
| | 要求 | | 193,890 | | 193,890 | 101,379 | |
| R7年度 | | 0 | 145,381 | 0 | 145,381 | 74,225 | 5.2 |
| R6年度 | | 0 | 141,592 | 0 | 141,592 | 72,262 | 135,983 |
| 要求からの 主な変更点 | | ・カスハラ対策による安心職場づくり事業について、一部メニューが他事業の活用等により実施可能であるため、委託料を減額 ・女性リーダー創出プロジェクト事業について、支援内容を再検討し、委託料等の経費を減額 | | | | | |

| | | | | | | |
|------|----------------------|-------------------|-------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|
| 事業番号 | 07 06 01 | 細事業一覧（令和8年度実施事業分） | <input type="checkbox"/> 当初要求 | <input checked="" type="checkbox"/> 当初予算案 | <input type="checkbox"/> 補正予算案 | <input type="checkbox"/> 点検 |
| 事業名 | 働きやすい職場環境づくり・活躍促進事業費 | 部局 | 産業労働部 | 課・室 | 労働雇用課 | |

| 細事業No. | 細事業名 | R6年度 当初予算 | R7年度 当初予算 | R8年度 当初予算 |
|--------|----------------|--------------|---|-------------------------------|
| 1 | 労働条件確保・改善支援事業費 | 20,585 千円 | 22,120 千円 | 予算案 23,330 要求 23,330 千円 |
| No. | 細事業を構成する主な取組 | 実施方法 | 令和8年度実施内容（予定）（上段：事業概要、下段：活動によるアウトプット） | |
| 1 | 労働教育講座事業 | 直接 | 労働教育講座を開催し、労働問題に関する正しい認識・理解の涵養と、働きがいのある職場づくりを推進する（地区労働フォーラム・心の健康づくりフォーラム・労務管理改善リーダー研修会・新社会人ワーキングセミナー、高校生向け出前講座） 講座開催70回 | |
| 2 | 労働相談事業 | 直接 | 労働相談に応じることで労使関係の安定と労働条件の向上を図るため、労政事務所に専任の労働相談員を配置するとともに、弁護士等に依頼し高度で専門的な労働相談に対応する特別労働相談や、市町村等に出向く巡回労働相談、メンタル相談に対応する勤労者心の相談室を実施 労働相談員 4名配置 | |

| 細事業 No. | 細事業名 | R6年度 当初予算 | R7年度 当初予算 | R8年度 当初予算 |
|------------|-------------------------------------|-----------------|---|---------------------------------|
| 2 | 多様な働き方と活躍促進事業費 | 121,007 千円 | 123,261 千円 | 予算案 143,714 要求 170,560 千円 |
| No. | 細事業を構成する主な取組 | 実施方法 | 令和8年度実施内容（予定）（上段：事業概要、下段：活動によるアウトプット） | |
| 1 | 多様な働き方普及促進事業（選ばれる職場づくり推進事業） | 委託 直接 | <ul style="list-style-type: none"> ・誰もが働きやすい職場環境づくりを促進するため、職場環境改善アドバイザーが県内企業を訪問し、多様な働き方制度の導入を支援とともに、認証制度や認証企業の取組事例をPR周知 ・人手不足分野への重点的支援として、介護分野専門アドバイザーの企業訪問による職場環境改善の働きかけ及び多様な働き方制度導入企業のオンライン見学会を開催 ・県内企業の採用力向上のため、採用ノウハウの習得や効果的な情報発信をテーマとするセミナーの開催、企業の個別の採用課題に合わせたコンサルタントによる伴走型支援を実施 <p>重点支援（介護分野）企業訪問延べ1,000件、介護分野専門アドバイザー4名配置、企業見学会開催5回</p> | |
| 2 | 多様な働き方普及促進事業（長野県人財確保・生産性向上連携会議運営事業） | 直接 委託 | <ul style="list-style-type: none"> ・産学官労が連携して人材の確保や生産性向上に関する課題把握、取組の共有、連携を行うため、長野県人財確保・生産性向上連携会議を運営 ・県内事業所における労働環境の把握のための調査を実施 <p>人財確保・生産性向上連携会議の開催1回、県内事業所への調査1回</p> | |
| 3 | カスハラ対策による安心職場づくり事業 | 委託 | <ul style="list-style-type: none"> ・【新】ポスター・やリーフレットなどの啓発物を作成・配布とともに、専用ウェブサイトや動画、新聞広告、ラジオ、TVCM、SNSなどのメディアを活用し、世代に応じた情報発信を行い、カスハラの認知度向上と理解を促進 ・【新】事業者向けにカスハラ対策の簡易マニュアルを作成・配布し、事業者の対策導入を促進 <p>専用ウェブサイトの閲覧件数：50,000件 チラシの配布数：100,000枚</p> | |
| 4 | 男性の育児休業取得促進事業 | 委託 補助金 直接 | <ul style="list-style-type: none"> ・男性従業員が育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、実際に取得者がいた企業に対し奨励金を支給することで、企業の取組を後押し ・企業向けセミナーを開催して広く意識啓発を図るとともに、育児休業を取得しやすい業務体制整備を伴走型で支援することでモデル事例を構築 <p>奨励金交付件数78件、伴走支援10件</p> | |
| 5 | 女性リーダー創出プロジェクト事業 | 委託 補助金 直接 | <ul style="list-style-type: none"> ・【新】女性役員ゼロの解消に向け、経営トップを対象としたフォーラムを開催し、意思決定層の多様化への気運醸成と行動変容を促進 ・【新】経営参画を担う女性役員候補に特化したマッチング支援体制の構築などにより、企業の潜在ニーズ開拓から登用までを一体的に支援 ・【新】企業の組織課題を客観的に把握できる簡易的な診断ツールを開発し、診断結果から企業にマッチする支援メニューの活用を促進 <p>女性役員マッチングコーディネート7件</p> | |
| 6 | 勤労者福祉施設運営事業 | 指定管理 | <p>勤労者福祉施設の安全・快適な利用のため、施設の維持管理を千曲市（地元市）へ委託</p> <p>指定管理施設 1箇所</p> | |