

長野県就業促進・働き方改革基本方針 (仮称)

令和2年(2020年)3月
長野県就業促進・働き方改革戦略会議

目次

はじめに	1
------	---

第1章 就業者数・就業率の現状と将来予測

1 就業者数・就業率の現状	2
2 年齢別、性別等による現状	2
3 外国人労働者の現状	3
4 労働力の将来予測	4

第2章 産業分野別の状況と取組の方向性

1 介護・福祉	7
2 ものづくり	9
3 サービス	11
4 観光	13
5 農業	15
6 林業	17
7 建設	19

第3章 課題と取組の方向性 ～就業促進・女性活躍・人材育成・働き方改革～

1 就業促進	
(1) 若者	21
(2) 障がい者	23
(3) 高齢者	25
2 女性活躍	27
3 人材育成	29
4 働き方改革	31

第4章 外国人材の課題と取組の方向性

1 現状	35
2 課題	36
3 目指す姿	37
4 今後の取組みの方向性	38

資料編

はじめに

1 基本方針策定の趣旨

長野県では、少子化の進展により、今後も人口の減少が続く見込みです。特に生産年齢人口（15～64歳）の減少は、地域社会や様々な産業分野の担い手不足につながり、地域活力の低下を招くことが懸念されます。今後、長野県産業が持続的発展を続けていくためには、若者、女性、高齢者、障がい者など多様な人材の就業促進を図るとともに、将来を見据えた人材育成を進めていく必要があります。

そのためには、働きやすい就業環境を創り、一人一人の事情に応じた多様な働き方を選択できるようにすることにより、多様な人材の労働参加を進め、誰もが生きがいを持ってその能力を最大限に発揮し活躍できる社会を創っていくことが重要です。このような社会を実現するためには、就業促進や人材育成の取組と併せて働き方改革を着実に推進していくことが求められています。

このため、平成30年度から経済団体、労働団体、長野労働局及び県が連携して、「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」を立ち上げ、議論を進めてきたところです。今般、技術革新とグローバル化が急速に進展する状況を踏まえつつ、今後さらに増加することが見込まれる外国人材への対応など新たな課題も整理し、目指すべき姿の実現のため「長野県就業促進・働き方改革基本方針（仮称）」を策定することとしました。

2 基本方針に基づく取組の実施体制

本方針においては、概ね2030年の県内の労働力の需給について展望し、就業促進と働き方改革を進めるために今後実施していく取組の方向性を定めました。この方向性に基づき、戦略会議の構成団体である経済団体、労働団体、長野労働局及び県が実施する取組について「長野県就業促進・働き方改革アクションプラン（仮称）」「外国人材の円滑かつ適正な受入れに関するアクションプラン（仮称）」を取りまとめることとしました。構成団体が互いに連携しつつこれらのアクションプランを着実に実行していくことにより、就業促進と働き方改革をオール信州で推進してまいります。

1 就業者数・就業率の現状

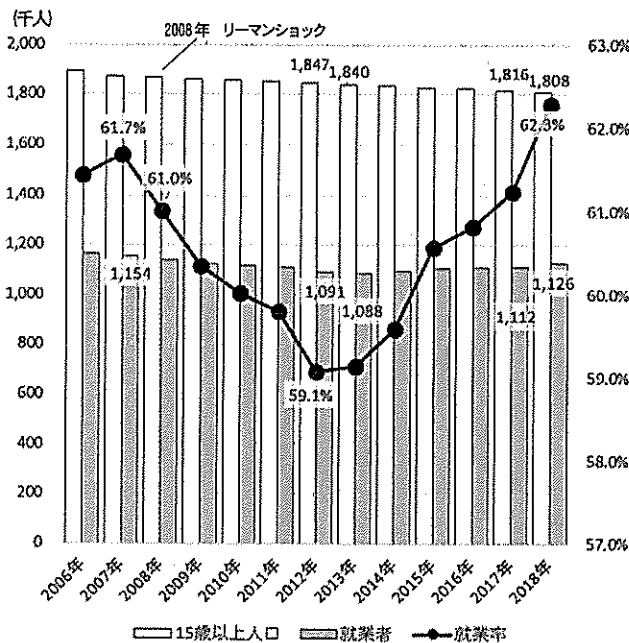
(1) 就業者数

長野県における2018年の就業者数は112万6千人で、前年に比べ1万4千人増加しており、近年で就業者数が最も少なかった2013年の108万8千人からは3万8千人増加しています。ただし、リーマンショック前の2007年の就業者数115万4千人からは2万8千人下回っています(図表1-1)。

(2) 就業率¹

長野県の実業率は62.3%(2018年)で、全国平均の60.0%を2.3ポイント上回り、2018年までの5年間に於ける全国順位は第4位～第6位を維持しています。また、就業率の推移をみると、2018年の就業率62.3%は前年に比べ1.1ポイント上昇しており、2008年のリーマンショック後の2012年には59.1%まで低下しましたが、2012年からは6年連続で増加しています(図表1-1)。

図表1-1 長野県内の就業者数及び就業率の推移

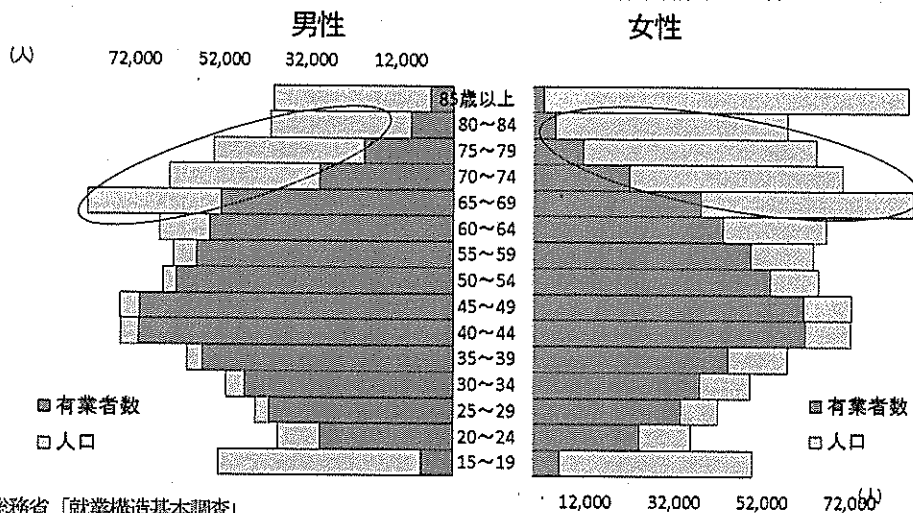


(出典) 総務省「労働力調査」

2 年齢別、性別等による現状

年齢別の有業率をみると、65歳以上は2017年で約30%(男性約40%、女性約20%)となっています。また、20歳以上の年齢層を通じて、男性と比較して女性の有業率は低い傾向にあります(図表1-2)。

図表1-2 長野県の年齢5歳階級別人口と有業者数(2017年)



(出典) 総務省「就業構造基本調査」

¹ 就業率の算出方法 就業率=就業者数/15歳以上人口

若者、高齢者及び女性の状況は次のとおりです。

(1) 若者

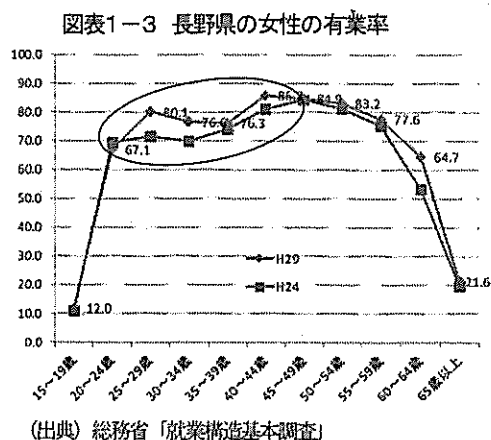
20代及び30代の人口は2015年が約40万人(国勢調査)であるのに対し、2019年は約36万人(毎月人口移動調査2019年10月1日現在)と人口減少の傾向が顕著となっています。県内高校卒業者の県内就職率は、約9割と高いものの(2018年度で90.3%)、大学進学者のうち約8割が県外へ進学しており、そのうち県内企業へのUターン就職率は4割弱、県内大学卒業生の県内就職率は約6割弱であり、進学や就職を契機に人口が県外に多く流出しています。2019年の15歳から24歳までの社会増減を見ると、4,833人の転出超過となっています。

(2) 高齢者

県内の65歳以上高齢者の有業率は2012年の27.8%から2017年には30.4%と上昇し、全国第1位を維持しています。現在、70歳までの就業機会の確保の努力義務化が検討されていますが、65～69歳の高齢者の約5割が就業していない状況にあります。

(3) 女性

長野県の女性の有業率は、2018年で52.6%と全国第5位の高い水準にあります。また、人手不足や育児休業制度の拡充等により25～34歳の女性の離職率は低下してきており、いわゆるM字カーブは改善傾向にあります(図表1-3)。しかしながら、25～34歳女性の有業率(78.2%)でみると全国第23位と中位にとどまっています。



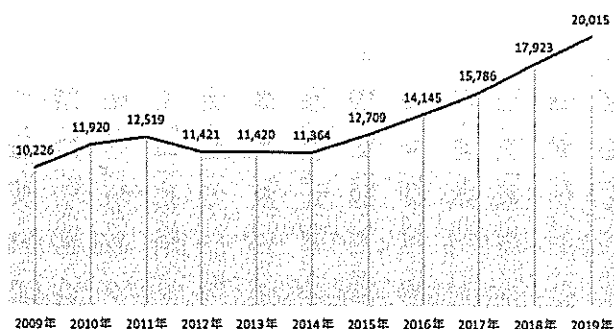
3 外国人労働者の現状

(1) 外国人労働者数の推移

外国人労働者数は、人手不足の状況を背景に2014年以降増加傾向にあり、2019年には20,015人と過去最高を記録しています(図表1-4)。

また、2018年12月8日に改正出入国管理法が成立し、新たな在留資格「特定技能」が創設されており、こうした在留資格の多様化もあって、当面は外国人労働者の増加傾向が続くものと見込まれています。

図表1-4 外国人労働者数の推移



(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」

(2) 国籍別の推移

これまで受入れが多かった中国、ブラジル、フィリピンに加えて、近年はベトナムの伸びが著しく、2012年の485人に対し、2019年には4,574人と7年間で9倍以上の伸びとなっています(図表1-5)。一方で、これまで多数の受入れがあった国の中には、経済情勢の変化や日本以外の選択肢が増えていることなどから、日本への流入が鈍化している国もあります。

図表1-5 国籍別外国人労働者数の推移

(単位:人)

国籍	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
中国 (香港等を含む)	3,851	4,464	5,371	4,925	4,796	4,335	4,197	4,315	4,465	4,536	4,675
フィリピン	860	1,182	1,294	1,335	1,560	1,781	2,260	2,518	2,845	3,053	3,280
ブラジル	3,501	3,872	3,294	2,695	2,502	2,317	2,320	2,455	2,712	2,853	2,836
ベトナム	—	—	—	485	580	803	1,131	1,916	2,403	3,369	4,574
G7/8+オーストラリア +ニュージーランド	346	360	390	331	342	312	370	398	444	500	537
韓国	125	159	166	144	140	162	206	235	281	354	385
ペルー	267	334	321	240	213	189	170	187	211	233	225
ネパール	—	—	—	—	—	—	176	174	206	272	307
インドネシア	—	—	—	—	—	—	—	—	—	914	1,161
その他	1,276	1,549	1,683	1,266	1,287	1,465	1,679	1,947	2,219	1,839	2,035

(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」

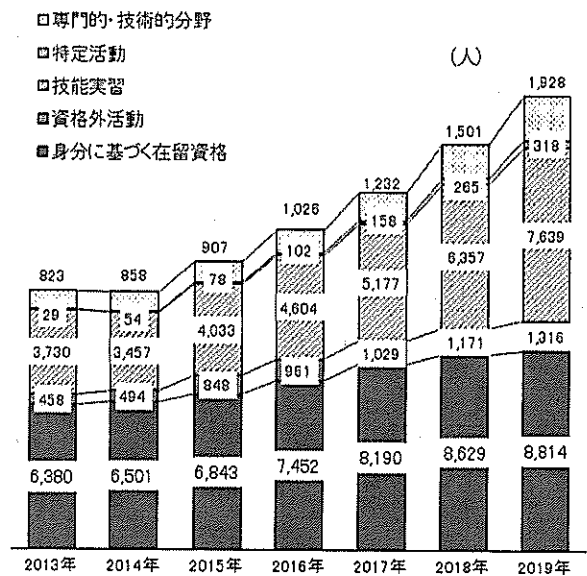
(3) 在留資格別の推移

在留資格別では、永住者・定住者等の身分に基づく在留資格が8,814人(44.0%)と最も多く、次いで技能実習生が7,639人(38.2%)となっています。特に、技能実習生が著しく増加しており、2019年は前年比で1,282人(20.2%)の増加となっています(図表1-6)。

また、大学・短大等を卒業した留学生の国内就職者数(国内就職率)は、2012年の8,722人(23.5%)から、2017年の16,242人(32.4%)まで、5年連続で増加(上昇)しています。

県内の留学生数については、2012年の1,095人から2018年の1,956人まで、6年連続で増加しています。

図表1-6 在留資格別外国人労働者数の推移



(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」

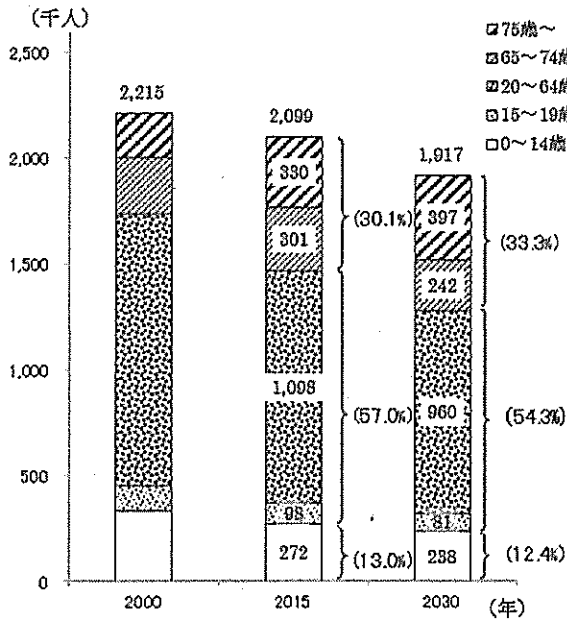
4 労働力の将来予測

(1) 労働力の需給推計

長野県内の生産年齢人口(15~64歳)は、2015年で1,196千人であったものが、2030年には1,041千人と、155千人減少すると見込まれています(図表1-7)。平均寿命や健康寿命が伸長している状況を踏まえて、実際の年齢層に近い「20~74歳」で見ると、2030年には1,202千人と対象となる人口は大きくなりますが、高齢層を含めても人口の減少はさらに進むと考えられます。

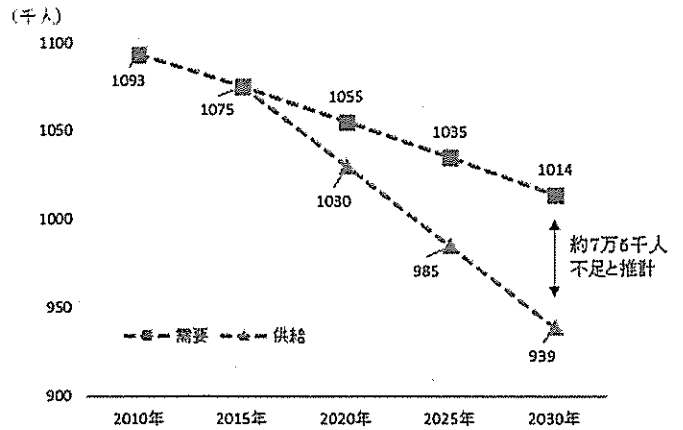
将来必要な労働力については、「当面の取組方針」(平成31年3月策定)で示したとおり、一定の要件のもとで経済成長を続けていくと仮定すると、2030年には最大で7万5千人程度の従業者が不足する可能性があると考えられ、こうした状況に対応するため、就業促進による労働力の確保に中長期的に取り組んでいくことが重要です(図表1-8)。

図表1-7 長野県の年齢区別の人口推移



出典：2015年までは国勢調査、その後は長野県企画振興部推計（一定の政策を講じた場合）

図表1-8 労働力(従業者)の需給推計



【需要】
政府目標の経済成長率2%を達成するために必要な従業者数
【供給】
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

(2) 就業者数増加の可能性

長野県の2019年の社会増減数をみると、国外移動を除いた社会減（他県からの転入と長野県からの転出の差）は4,531人となっています。世代別では、15～19歳が1,682人の減、20～24歳が3,151人の減と、他世代に比べ進学・就職世代の県外転出が顕著となっています（図表1-9）。まずは、これらの若年層や、未就業者数が多い高齢者、男性より就業率の低い女性の就業を促進していくことが重要です。さらに、障がい者の一般就労の促進や外国人労働者など多様な人材の労働参加を進め、労働力を確保していく必要があります。

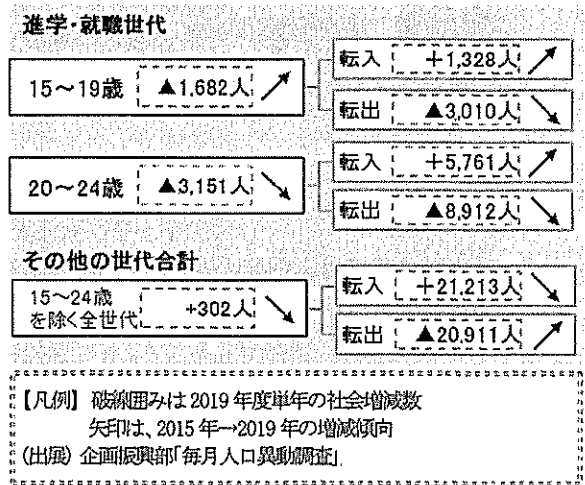
今後、こうした就業促進や多様な働き方の導入、就職氷河期世代など就労が困難な状況にある方への支援など、人材の不足を補うための様々な取組を進めることにより、どの程度就業者数が増加する可能性があるか試算してみると次のとおりです。

【若者】

若者に対しては、Uターン就職率の向上や県内大学生や専門学校生の県内就職率の向上を図り、指標ごと目標（しあわせ信州創造プラン2.0等による目標値）を達成したものと仮定すると、県内就職者数が2030年までに約1.4万人の増加が見込まれます。

- ※しあわせ信州創造プラン2.0等による目標値
- 県内出身学生のUターン就職率 45% (2022年度)
- 県内大学生の県内就職率 65% (2022年度)
- 県内専門学校生の県内就職率 90% (2019年度)

図表1-9 世代別の社会増減



【凡例】破線囲みは2019年度単年の社会増減数
矢印は、2015年→2019年の増減傾向
(出典) 企画振興部「毎月人口異動調査」

【移住者】

長野県への移住者数²は、2018年には2,315人に達しており、概ね増加傾向で推移しています。世代別では、近年は働く世代が多く、20代が3分の1を占めています。2022年度には2,900人を目標に（しあわせ信州創造プラン2.0）施策を展開しており、そのうち20代以上を長野県人口割合（2019年10月1日現在82.9%）により2,400人と仮定し、これを維持し続けるとすると、2030年までに約2.8万人の移住者が増加すると見込まれます。

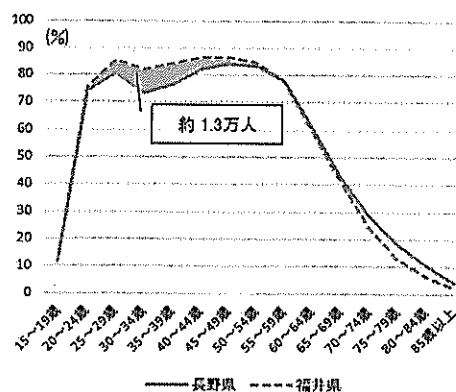
【高齢者・高年齢層】

健康寿命が伸長し、高齢者の運動能力の向上が進んでいることに加え、70歳までの就業機会確保の努力義務化が検討されていることを踏まえると、高年齢層の労働参加は今後さらに進むと考えられます。仮に、60～64歳と、65～69歳の男女の労働力率がそれぞれ1世代若い労働力率まで上昇したとすると、2030年までに約4万人の増加が見込まれます。

【女性】

人手不足や育児休業制度の拡充等による離職率の低下等によりM字カーブは改善傾向にあります。働きやすい職場環境づくりなど働く女性を支える取組により、さらに15～54歳までの労働力率が全国第1位の福井県並みに上昇したと仮定すると、約1.3万人の増加が見込まれます（図表1-10）。

図表1-10 福井県との女性の労働力率比較



——長野県 ——福井県

（出典）総務省「2015年国勢調査」

【障がい者】

障がい者では、民間企業の法定雇用率達成企業割合が100%を達成できたとすると約1,100人の増加が見込まれます。

² 移住者捕捉アンケートによる移住者数を、行政サポートによる移住者数で補正した数。

第2章 産業分野別の状況と取組の方向性

1 介護・福祉

1 現状

県内の介護職員数 35,175 人 (2017 年 10 月)

介護職員のうち、約半数の 18,465 人が介護福祉士と推計されています。介護分野は、慢性的に人手が不足している分野であり、人手不足を感じている県内事業所の割合は 62.1% に上り (図表 2-1)、資格が必要な訪問介護員や、現場で介護の業務に従事する介護職員に対する不足感が特に強くなっています。

介護サービスは、人員の配置基準が厳格に定められており、人手不足は事業所の休廃止や入所制限のみならず、新規参入を阻害する要因にもなっており、これを放置することは、介護サービスの供給量の低下につながるおそれがあります。

また、介護の分野は、生産性を向上させることにより人手不足を補うことが難しい分野であることから、人手を確保していくことが急務となっています。

県内の医療、福祉分野における外国労働者の受入状況は、2019 年 10 月末現在、387 人で、身分に基づく在留資格 (定住・永住者) で就労している者が 58.1% と多数を占めています²。

図表 2-1 従業員の過不足状況

	(単位: %)		
	全体	訪問介護員	介護職員
大いに不足	9.8	22.0	10.2
不足	18.2	19.5	22.2
やや不足	34.1	39.0	32.4
不足計	62.1	80.5	64.8

出典: H30 介護労働実態調査 (公財) 介護労働安定センター長野支部

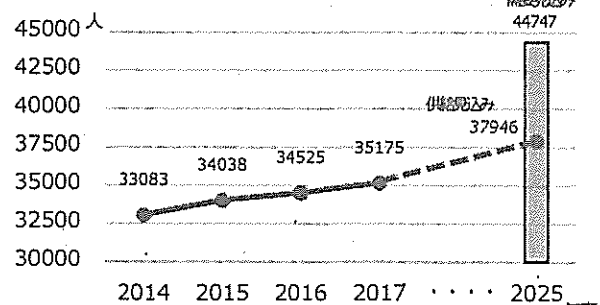
2 将来見通し

県内の要介護・要支援認定者数は、高齢化の進展を背景に増加を続け、2017 年 10 月末現在の 111 千人が 2025 年には 128 千人と、約 15% 程度増加するものと見込まれています³。

一方、この要介護・要支援認定者数を基に介護職員の需要を推計すると、2025 年には約 45 千人に達し、約 7 千人が不足するおそれがあると考えられています (図表 2-2)。

ただ、65 歳以上人口は、団塊ジュニアの高齢化により 2040 年頃にピークを迎え、その後徐々に介護需要は減少していくものと見込まれています。

図表 2-2 介護職員数の推移



出典: 介護サービス施設・事業所の調査 (厚生労働省)、第 7 期介護労働実態調査に基づく介護人材の必要数について (厚生労働省、2018)

3 課題

○労働条件が厳しく、身体の負担が重いイメージがあり、介護職員を敬遠する風潮がある

民間の就職情報会社の調査によると、介護業界への就業をためらう理由として、「体力的にきつい仕事の多い業界だと思うから」、「精神的にきつい仕事の多い職場だと思うから」、「給与水準が低めの業界だと思うから」等が多く挙げられています (図表 2-3)。

図表 2-3 介護業界への就業をためらう理由

(上位 5 項目)	
(単位: %, 複数回答)	
体力的にきつい仕事の多い業界だと思うから	49.8
精神的にきつい仕事の多い業界だと思うから	41.8
給与水準が低めの業界だと思うから	31.2
労働時間が長い業界だと思うから	24.2
休暇が取りやすい雰囲気や仕組みがなさそうな業界だと思うから	20.0

出典: 介護従事者の意識調査 (株) クリエイトキャリア、2019

○就労後、早い時期の離職者が多い

離職者の勤続年数の県内の状況を見ると、3年未満が全体の58.2%を占めています(図表2-4)。介護職員の労働条件や仕事に関する不満としては、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「有給休暇が取りにくい」、「身体的負担が大きい」などが上位になる傾向が見られ(図表2-5)、賃金や休暇などの労働条件や身体的・精神的負担に対する不満が早期離職の一因になっている可能性があります。

○外国人労働者の受入れがまだ十分に進んでいない

人材不足を補うために、今後、特定技能、技能実習生などの外国人労働者の受入れを進めることが期待されますが、いずれも開始されて間もない制度であり、まだ現場で働く職員は少数にとどまっています。また、介護サービスの質と量を確保する観点から、介護福祉士の養成が必要となるが、求められる日本語能力や専門知識が国家資格の取得を困難にしています。

図表2-4
訪問介護員と介護職員の勤続年数別離職率
(単位:%)

	訪問介護員	介護職員	合計
1年未満	36.1	32.3	33.0
1年以上3年未満	26.2	24.9	25.2
3年以上	37.7	42.8	41.8

出典:H30介護労働実態調査(公財)介護労働安定センター長野支部

図表2-5 労働条件等の悩み、不安、不満等

(上位5項目)
(単位:%、複数回答)

人手が足りない	57.9
仕事内容のわりに賃金が低い	45.0
有給休暇が取りにくい	34.4
身体的負担が大きい	33.3
精神的にきつい	25.3

出典:H30介護労働実態調査(公財)介護労働安定センター長野支部

4 今後の取組の方向性

○介護職員の待遇の改善

介護報酬の見直しなど制度の改正を国に働きかけるとともに、休暇取得の促進など働き方改革の浸透や、介護ロボットやICTの活用等による職員の負担軽減を図っていく必要があります。

○多様な人材の確保

高齢層の活用や離職した女性の再就職の推進など、多様な人材を確保するための対策を講じていく必要があります。

○外国人材の活用

特定技能、技能実習生、さらには介護を学ぶ留学生の受入れを促進するために、日本語の修得や住居の確保などの受入れ後の支援を図る必要があります。

1 平成29年介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)に基づく県推計

2 長野県における「外国人雇用状況」の届出状況(平成30年10月末現在、長野労働局)

3 第7期長野県高齢者プラン(2018)

1 現状

県内の製造業就業者数 23.2万人¹ (2017年10月)

県内の製造業の就業者数は、漸減傾向で推移してきています。

県の調査では、人手不足を感じている県内事業所の割合は54.5%に上り、新たな製品、部品等の開発・設計などを行うエンジニアや高い熟練技能を持つ専門職系のスタッフ、ラインや機械のオペレーション業務に従事する軽作業のスタッフ・技能者など、現場の職種がいずれも不足している状況²にあります。

技術革新やグローバル化に伴う産業構造の変化、人口減少に伴う国内市場の縮小などが見込まれる中、県内企業が成長し続けるためには、新たな価値を持った製品や部品等を開発・製造できる人材の確保・育成が不可欠です。同時に、先進的な技術（IT等）を積極的に事業活動に取り入れることで、生産性の向上や製品の高付加価値化をさらに進めていくことも急務となっています。

県内の製造業における外国労働者の受入状況は、2019年10月末現在、9,766人で、身分に基づく在留資格（定住・永住者）で就労している者が40.4%、技能実習生は48.3%を占めています。なお、技能実習生については、期間が短く、熟練工化は困難であるとの企業の声も聞かれます。

2 将来見通し

将来の製造業の就業者数は、厚生労働省「雇用政策研究会資料(H27.12)」及び総務省「就業構造基本統計調査」に基づく、2030年まで23万人前後で推移することが見込まれます（図表2-6）。

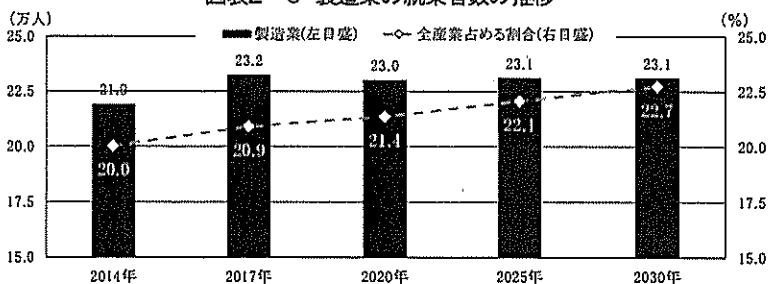
一方、エンジニアや専門職系スタッフを表す専門的・技術的職業従事者数は近年増加傾向にあり（図表2-7）、新たな技術や製品の研究開発等により製造業全体の「稼ぐ力」を高めるために、こうした専門性や技術を有する中核人材の確保が重要です。

専門的・技術的職業従事者数の年齢構成が上昇していることから（図表2-8）、技術、技能の継承のためにも、特に若手の人材の確保が重要です。

図表2-8 専門的・技術的職業従事者の年齢区分別割合

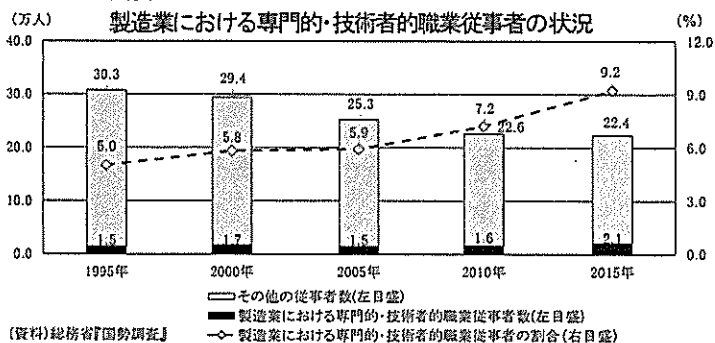
年齢区分	H17	H22	H27
34歳以下	38.2%	32.1%	25.7%
35歳以上	61.8%	67.9%	74.3%

図表2-6 製造業の就業者数の推移



(資料)厚生労働省『雇用政策研究会資料(H27.12)』※経済成長と労働参加が適切に進むケース(2014,2020,2030年)
2025年については2020年と2030年の中間値として試算
総務省『就業構造基本統計調査』(2017年)

図表2-7



(資料)総務省『国勢調査』

3 課題

○高度技術者等となる大卒理系の確保が難しくなっている

開発・設計などを担うエンジニア等高度技術者となるべき大卒理系の採用が厳しくなっています。例えば、就職情報会社の調査³では、理系学生の確保に苦戦していると答えた企業(全産業)は50.9%(前年同期:45.4%)と、文系の36.8%を大きく上回っています。

○人材育成に人や時間を割く余裕がないという事業者が多い

製造業のうち、自社の人材育成に問題があるとしている企業は78.6%と高く、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」、「人材を育成しても辞めてしまう」等の理由が挙げられています⁴。県内企業を対象としたアンケート調査⁵でも、回答企業のうち7割以上の企業が社外教育を活用しています。

○企業の人材や情報・知識の不足が、AI、IoT等を活用した省力化を進める際の課題となっている

人手不足の解消に向けた取組として、業務プロセスの改善・工夫や設備投資による省力化が挙げられる一方、AI、IoTの導入に際しては、「メリットなど基礎的な情報の不足」や「IT人材の不足」、「導入すべき工程の見極め」、「投資効果の算定」などが課題となっています⁶。

図表2-9 AI、IoT等の導入の課題

課題	割合
メリットなど基礎的な情報の不足	52.7%
社内人材の不在	40.1%
どのプロセスや工程に導入するか判断が困難	35.1%
投資効果が算定困難	32.0%

4 今後の取組の方向性

○高度技術者等の人材確保及び育成の強化

企業の成長分野への展開や新製品の開発等を持続させるため、大学等の高等教育機関との連携や工科短大の充実を行い、高度技術者等の確保、育成を図ります。また、プロフェッショナル人材や外国人留学生の確保を進めます。

○人材確保のチャンネルの多様化

現場を支える技能者を十分に確保するため、熟練工としての高齢者の活用はもとより、女性等を主な対象としたリカレント教育の充実、外国人労働者の積極的な受入れなど、人材確保のチャンネルの多様化に取り組みます。また、将来的に県内企業への就職を促すため、初等教育から県内企業を知ってもらう取組を行います。

○省力化投資の一層の推進とIT人材の確保・育成

就業者数の拡大が難しい中で、生産の拡大に対応するための省力化投資を推進するとともに、企業におけるAI、IoT等の先端技術に対応できる人材の確保、育成を進めます。

¹ 総務省「就業構造基本調査(H29.10)」

² 長野県「人材不足の現状と確保策に関する調査(H30.4)」

³ 株式会社「2020年春入社採用活動調査(2019年5月時点)」

⁴ 厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」

⁵ 長野県「R1産業人材の確保・育成に関するアンケート」

⁶ 長野県「景気動向調査付帯調査(H30.7)」

3 サービス（第3次産業）

1 現状

県内のサービス業（第3次産業）の就業者数 68.1万人

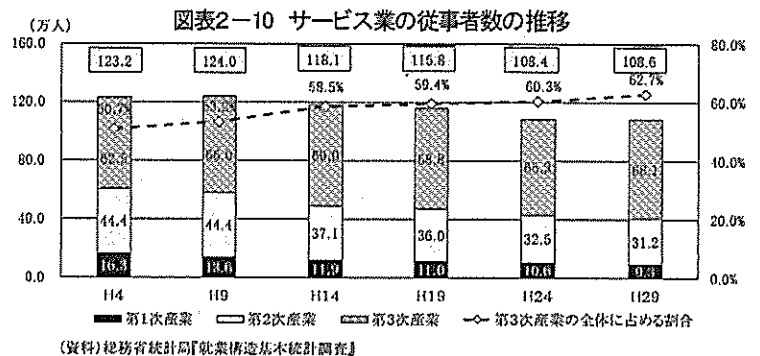
県内のサービス業（第3次産業）の従事者は、過去20年間67万人前後で推移しており（図表2-10）、従業員の多い順に「卸売業、小売業（15.2万人）、「医療、福祉（13.6万人）」、「宿泊業、飲食サービス業（7.0万人）」となっています（H29）。

従業員の過不足状況についてみると、「サービス」¹及び「運輸・倉庫」は、他の分野と比較して人手不足感が継続して強い分野となっています（図表2-11）。

また、イノベーションの創出や生産性を向上させていくためITベンダーの役割が重要になっており、「情報通信業」の振興を図っていくことが、重要となっています。

県内のサービス分野における外国労働者の受入状況は、2019年10月末現在、3,535人で、身分に基づく在留資格（定住・永住者）で就労している者が81.2%と多数を占めています。

他項で取り上げる福祉・観光分野を除いて、本項では広く第3次産業全般を取り上げていますが、以下では代表的な「卸売業、小売業」の他、上記のように喫緊の課題を抱える「運輸業」、「情報通信業」について重点的に検討します。



図表2-11 産業別従業員(正社員)の不足状況² (%)

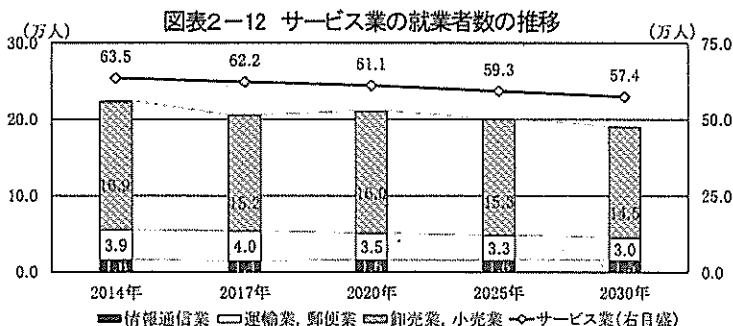
産業別	2019年 7月	2018年 7月	2017年 7月
全産業	50.6	55.0	53.9
建設	66.7	56.0	53.8
製造	41.0	56.9	56.0
卸売	46.2	38.5	42.3
小売	54.5	44.4	50.0
運輸・倉庫	62.5	77.8	70.0
サービス	70.4	75.0	73.7

2 将来見通し

将来のサービス業の就業者数は、厚生労働省の「雇用政策研究会資料(H27.12)」等に基づく、2030年には57.4万人と2017年から4.8万人減少することが見込まれています（図表2-12）。「運輸業、郵便業」や「卸売業、小売業」が減少する一方で、「情報通信業」は増加が予想されています。

「運輸業、郵便業」では若年齢層の割合が低く（図表2-13）、今後高年齢層の定年などによる離職が増えることを踏まえると、若年齢層の確保を進めることが重要です。また、女性の割合が極端に低く、女性の入職者を増やすことも重要な取組です。

「卸売業、小売業」は、女性の就業者が多く、また非正規の割合も高いことから（同）、就業者の確保・定着のために多様な働き方の導入や休暇制度の改善などを進めることが重要になってきます。



図表2-13 全就業数に占める割合 (%)

産業別	18～ 39歳	女性	
		全数	うち非正規
全産業	30.2	46.5	25.6
製造業	35.8	32.9	15.5
サービス業	30.4	55.8	31.7
情報通信業	38.7	32.2	14.5
運輸業、郵便業	26.9	16.6	10.0
小売業、卸売業	32.7	53.8	37.4

(資料) 総務省統計局「就業構造基本統計調査」

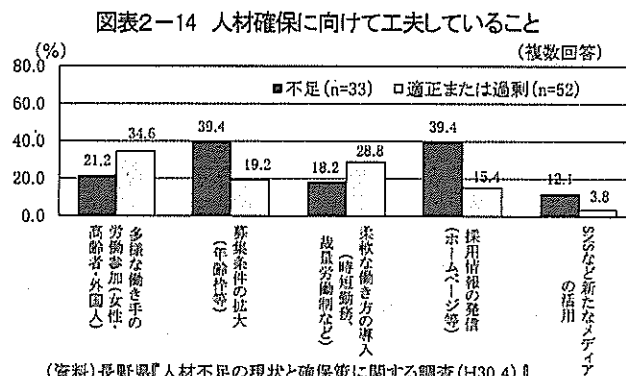
3 課題

○省力化の推進が求められる一方で、小売業の接客など省力化が困難な工程が存在

サービス業の労働生産性は他産業に比べて低く、省力化の推進が必要であるが、小売業を例にとると、キャッシュレス決済の導入などにより省力化できる部分もある一方で、接客や商品陳列など機械化や自動化が容易に進まない工程も存在します。このように、サービス業においては全般的に省力化が困難な部分があり、人材不足を強める要因となっています。

○多様な人材の確保、働き方改革に向けた取組が十分に行われていない

従業員が「不足」とした企業（卸売業、小売業）と、「適正または過剰」とした企業の間では、人材確保に向けて工夫していることとして、「多様な働き手の労働参加」や「柔軟な働き方の導入」といった取組に差がみられます（図表2-14）。また、多様な働き方を導入している企業（卸売業、小売業）が30%に満たない³ことから、多様な人材の確保や多様な働き方の導入を進める必要があります。



○業種ごとに人材確保に対する独自の課題が存在

情報通信業では、世界的なIT人材需要の高まりによって、首都圏等の大手企業でも採用を増やしており、人材獲得競争が激化しています。

運輸業では、商慣行等による長い労働時間（荷待ち時間などが要因）など、働き方改革や多様な働き手の労働参加を困難にしている課題があります。

小売業では、接客や商品陳列など省力化が困難な工程が存在するほか、技能実習、特定技能には対応できる職種が少なく、留学生のアルバイトを除いては外国人の活用が困難です。

4 今後の取組の方向性

○省力化の推進による人手不足の緩和とIT人材の確保・育成

運輸業においてはITを活用した運行管理、小売業ではセルフレジやキャッシュレスの導入などIT化による省力化を推進し、サービス業の労働生産性向上を図る必要があります。また、こうした取組を産業全般にわたって進めるためにも、情報通信業のIT人材の確保・育成を重点的に推進していく必要があります。

○柔軟な働き方の導入や商慣行の改善による働き方改革の推進

短時間正社員制度など、多様な働き方の導入を進めるとともに、業界団体等と連携し長時間労働につながりやすい商慣行の改善に取り組むなど、働き方改革を推進することにより人材の確保を進める必要があります。

○多様な人材の確保の推進

高齢者、女性など県内の潜在的な人材の活用や、外国人留学生の活用など、多様な人材の活用に向けた取組を支援していく必要があります。

¹ ここでいうサービスは、情報通信業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉など

² (株)帝国データバンク「人手不足に対する長野県内企業の動向調査」

³ 長野県「長野県女性雇用環境等実態調査(H30.4)」

4 観光

1 現状

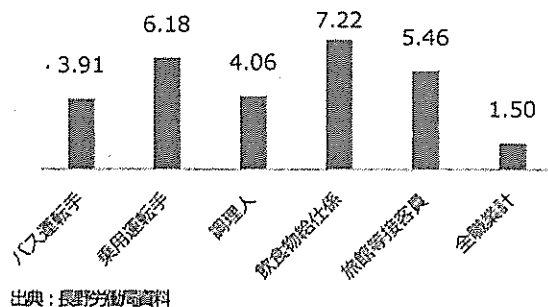
県内の宿泊業、飲食サービス業従業員数 69,500 人 (2017 年 10 月)

観光分野は、他業種に比べて慢性的に人手が不足している分野であり、有効求人倍率の開きは最大で約 5 倍に達しており (図表 2-15)、宿泊業ではフロント、接客及びレストランサービスなど多岐にわたる業務で活躍する人材、交通事業では運転手に対する不足感が特に強くなっています。

また、個人経営や家族経営が多い宿泊業では、後継者不足による事業の継続に深刻な課題を抱えているほか、就業者に占める高齢者の割合も高くなっています。

さらに、外国人材の採用ニーズは高いものの、技能実習制度で対応できる職種はほとんどなく、外国人の活用が進んでいません。県内の宿泊・飲食分野における外国労働者の受入状況は、2019 年 10 月末現在、1,401 人で、身分に基づく在留資格 (定住・永住者) で就労している者が 38.8% と最も多くなっています。

(図表 2-15) 観光業に関わる主な有効求人倍率(2019.12)

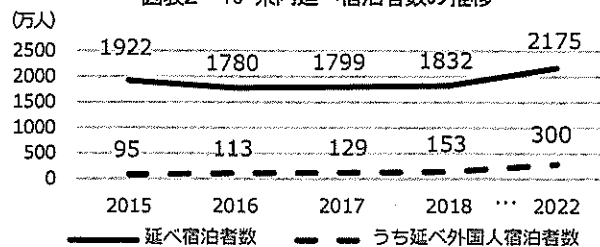


2 将来見通し

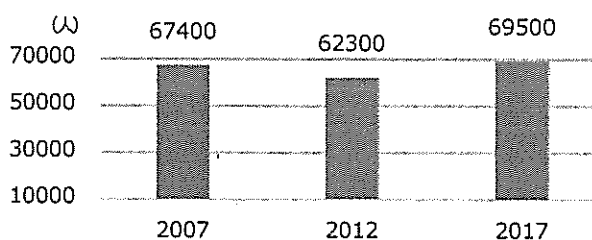
県内を訪れる観光客は、2018 年に訪日外国人観光客が 153 万人に達するなど、延べ宿泊者数は 1800 万人を超え近年増加傾向にあります (図表 2-16)。「長野県観光戦略 2018」では、訪れる必然性のある観光地域づくりを進めること等により 2022 年には 2,175 万人とすることを目標としています。

観光業における就業者数は、将来的に大幅に減少することが懸念されていましたが、観光客数の増加に伴い、2017 年には 69,500 人となるなど、近年微増傾向にあります (図表 2-17)。今後とも、一定の人員を確保していくことが望ましいと考えられます。

図表 2-16 県内延べ宿泊者数の推移



図表 2-17 宿泊業、飲食サービス業就業者数の推移



3 課題

○高い離職率と就職ニーズの変化による人手不足

高い離職率や従業員の高齢化等により、慢性的な人手不足が続いています。特に離職率は他分野と比較して高くなっています（図表2-18）。

このため、若者等の就業促進や増加する外国人材の活用等、多様な人材の就業促進と企業・地域への定着が課題となっています。

また、民間の就職情報会社の調査によると、学生の就職観では、「楽しく働きたい」「生活と仕事を両立させたい」が多くなっており（図表2-19）、観光業の特性である、勤務時間や勤務日が不規則な働き方等が若者の就職ニーズと合わず、高い離職率の主な要因の一つとなっています（図表2-20）。

○観光客ニーズの多様化と低い労働生産性

図表2-16のとおり、訪日外国人観光客の増加や個人旅行の増加など観光客ニーズが多様化している中、マーケティングによるニーズ分析や施設設備等の更新などが必要とされています。また、繁閑の差や低い賃金、AI・IoT導入の遅れなど、低い労働生産性の改善が急務となっています。

観光業における就業促進が進まない背景には、就職ニーズの変化や低い労働生産性等が要因として考えられ、若者のライフスタイルを重視する就職ニーズ等への対応や労働生産性の向上が必要であり、若者や外国人材等の労働力の確保と併せて、構造的問題を含めたビジネスモデルの転換が必要です。

4 今後の取組の方向性

○若者や移住希望者等の就業促進

観光業へのインターンシップの促進やキャリアビジョンの情報発信など、観光業で働く魅力を伝えていくことにより、若者等の就業促進を図ります。

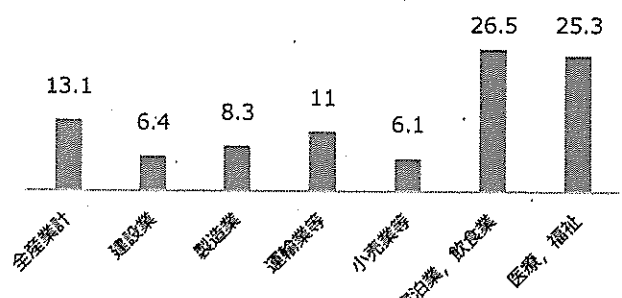
○労働生産性の向上

泊食分離やマルチタスク、AI・IoTの導入促進等による業務改善のほか、サービスの高付加価値・多付加価値化などの高収益型サービスの提供による生産性の向上を図ります。

○外国人材の活用

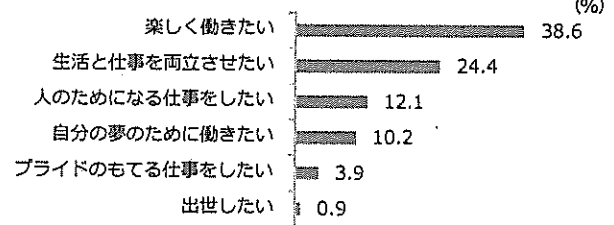
特定技能や外国人留学生、外国人インターンシップ等の受入れを促進するため、外国の送り出し機関等との関係構築を進めるほか、受入施設に対する意識改革や外国人労働者に対する日本の文化や習慣への理解促進等、受入環境の整備を進めて地域への定着を図ります。

図表2-18 主な産業分野別の離職率 (%)



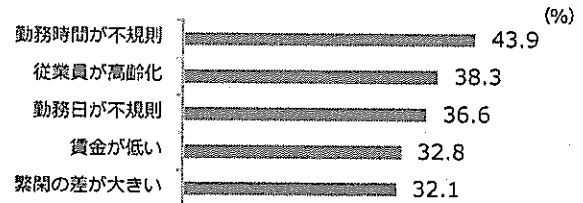
出典：厚生労働省 雇用動向調査(2018)

図表2-19 就職観についてのアンケート調査 (%)



出典：(株) マイナビ 2020年卒大学生就職観調査

図表2-20 人材不足と考えられる原因(上位5項目) (%)



出典：長野県観光局アンケート調査 (2018年)

5 農業

1 現状

県内の農業就業人口¹：82,922人（2015年農林業センサス）

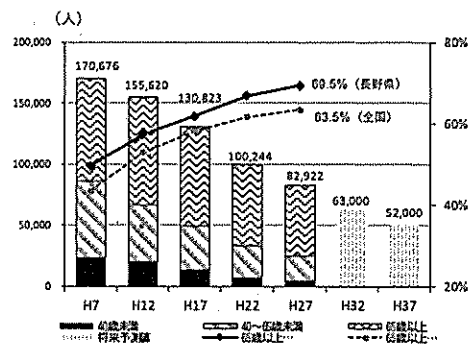
認定農業者等の中核的経営体²：9,707経営体（H30、県農村振興課調べ）

農業就業人口は2015年までの直近10年間で37%減少するとともに、農業就業人口に占める65歳以上の割合が、2015年現在69.5%と全国平均の63.5%を6ポイント上回るなど、高齢化や離農が進行しています（図表2-21）。

このような状況の中、農作業の軽量化や労働生産性の向上を図るため、産学官の連携によるスマート農業技術の導入が始まってきています。

なお、外国人労働者は近年増加傾向にあり、県内の農業分野における技能実習生の受入は、2019年10月末現在2,324人³となっています。高原野菜地帯を中心とした生産現場においては、新たな在留資格「特定技能」を含めた外国人材の活用が強く期待されています。

図表2-21 農業就業人口と高齢化率の推移



2 将来見通し

県内の農業就業人口は減少傾向が続くことが予想されますが、県内外からの青年層の新規就農対策を強化すること等により、当面は第3期長野県食と農業農村振興計画に掲げた65,000人（2022年度）の確保をめざします。

また、農業就業者が減少する中においても、将来にわたり本県農業を持続的に維持・発展させていくために必要な中核的経営体10,000経営体を安定的に確保するため、中核的経営体の候補者となる新規就農者250人/年の確保をめざします。

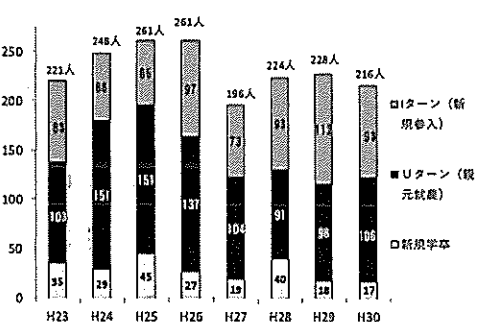
3 課題

○新規就農者数は雇用情勢の影響に左右され安定しない

リーマンショック以降、新規就農者は増加しましたが、近年、他産業における求人の増加などもあり、45歳未満の新規就農者（法人就農を除く）は減少傾向にあります（図表2-22）。

農業を学ぶ高校生のうち、将来的な就農を希望する生徒は約1割に留まっているほか、将来の職業が具体的にイメージできていない生徒が多く、職業としての農業の魅力発信が不可欠です⁴。

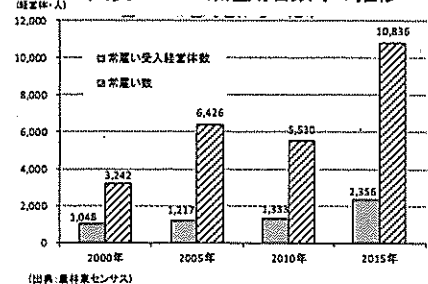
図表2-22 新規就農者数(45歳未満、法人就業者除く)の推移



○農業法人等では常雇用者・臨時雇用者ともに不足している

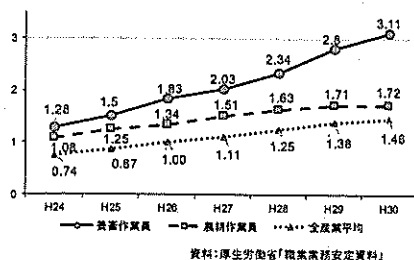
稼ぐ農業を実践する経営規模の大きい農業経営体数の増加に伴い、常勤の雇用者数が増加していますが（図表2-23）、農畜産業の有効求人倍率は全産業平均を上回っており（図表2-24）、雇用人材の確保に苦慮しています。また新規就農者

図表2-23 常雇用者数等の推移



においても「労働力不足」を課題に挙げている割合が増加しています（図表2-25）。

図表2-24 農業の有効求人倍率



図表2-25 新規就農者の経営面での問題・課題(複数回答)

(単位：%)

	新規参入者			親元就農者		
	2016年(a)	2013年(b)	増減(a-b)	2016年(c)	2013年(d)	増減(c-d)
所得が少ない	55.9	59.6	▲ 3.7	55.1	48.9	6.2
技術の未熟さ	45.6	47.6	▲ 2.0	46.6	44.6	2.0
設備投資資金の不足	32.8	34.5	▲ 1.7	34.3	29.8	4.5
労働力不足	29.6	22.9	▲ 6.7	26.6	19.8	6.8
運転資金の不足	24.3	26.7	▲ 2.4	24.5	16	8.5
栽培計画・段取りがうまくいかない	19.8	19.8	0.0	14.2	13.4	0.8

出典：平成28年度新規就農者の就業実態に関する調査結果(全国農業会議所・全国新規就農センター)

○特定技能による外国人労働者の受入れ体制整備が十分に進んでいない

技能実習生の安定的な確保とともに、人材不足を補うため、今後、「特定技能」による外国人労働者の受入れを進めることが期待されますが、開始されて間もない制度であり、制度の活用は少数に留まっています。

○スマート農業技術の理解が十分に進んでいない

スマート農業技術は、省力化や生産性の向上等に向けて様々な可能性があり、農業者の関心は高まっていますが、導入後のビジョンが描きにくいことから、県内での取組は一部に留まっています。

4 今後の取組の方向性

○新規就農者の安定確保・定着

就農相談会の充実・強化により県内外からの就農希望者の誘致を促進するとともに、若年層が就農に結び付けるため、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が農業を職業として意識し選択できる農業版キャリア教育などの取組を進めていく必要があります。

○農業法人等の雇用力向上、雇用改善

労働環境の整備や就農後のキャリアパスの明確化など働き方改革の取組を農業法人等の雇用者へ浸透させ、魅力ある雇用条件となるよう充実を図っていく必要があります。

○多様な雇用人材(常雇用、臨時雇用)の安定的な確保

J Aやハローワーク等関係機関と連携し、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、障がい者、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っていく必要があります。

○スマート農業の推進による労働生産性の向上

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ことに加え、スマート農業技術への理解を深め、スマート農業を実践できる人材の育成を図る必要があります。

- 1 農業のみに従事した者又は農業と兼業の双方に従事したが、農業の従事日数の方が多い者をいう
- 2 次代を担い本県農業の中核となる経営体。認定農業者、基本構想水準到達者、認定新規就農者、集落営農組織の総称
- 3 長野県農政部農村振興課調べ。都道府県別の技能実習生(技能実習1号)の受入数(平成28年度)は茨城県に次ぎ全国2番目となっている(農水省調べ)
- 4 高等学校校長会農業部会調べ(令和元年度)。

6 林業

1 現状

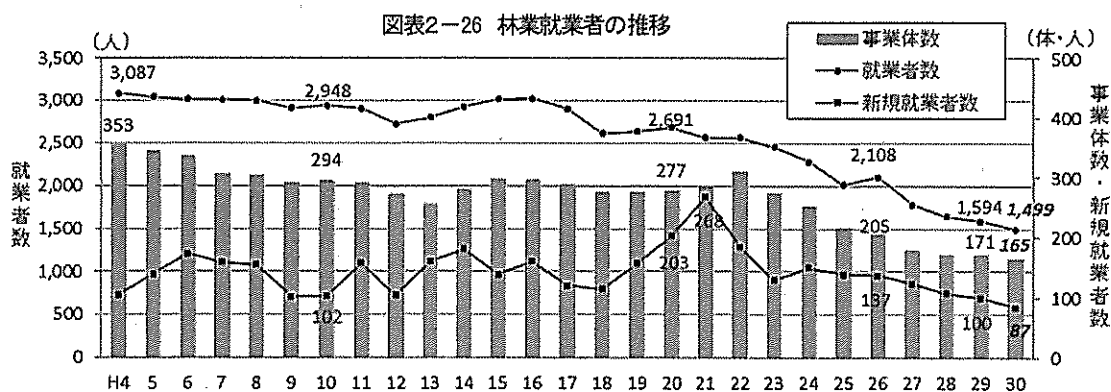
現場作業者 1,499 人 (H30 年度末) : 内訳 (素材生産従事者 975 人、保育作業従事者 524 人)

このうち経営・企画・営業・販売を担う技術者 約 300 人

林業就業者は H16 年度までは 3,000 人で横ばいに推移していましたが、そこから減少傾向に転じ、H26 年度に増加したものの H27 年度からは減少傾向が続いています (図表 2-26)。

新規就業者数は H21 年度前後にリーマンショックの影響で、林業が雇用の受皿となったことで大きく増加しましたが、その後は 150 人前後で横ばいに推移した後に、就業者数と同様に減少傾向が続いています。

また、年間の素材生産量は 54 万 m³ (H30 年度末) であり、近年ほぼ横ばいとなっています。

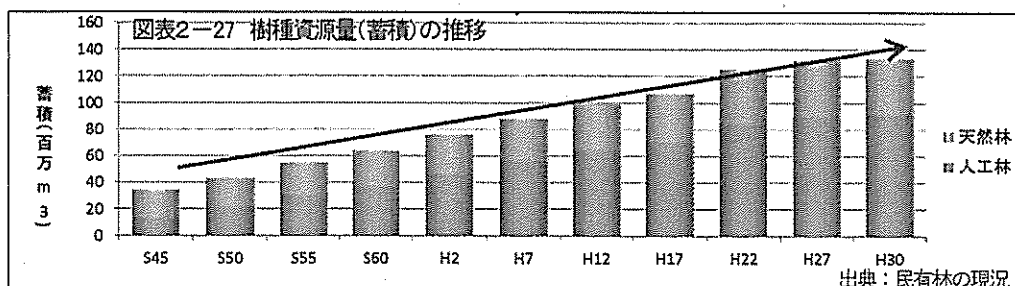


出典：県林務部調べ (H30 長野県林業事業体等調査)

2 将来見通し

県内の森林は成熟期を迎え、今後森林資源が一層充実していくことが見込まれ (図表 2-27)、森林経営管理制度や森林環境譲与税の導入、林業の成長産業化や適正な森林管理を推進する制度・環境整備が進んでいます。

豊かな森林資源を将来にわたり持続的に利用していくためには、素材生産量を大きく増加させる (しあわせ信州創造プラン 2.0 目標値：年間の素材生産量 80 万 m³ (R4)) 必要があります。このため高性能林業機械や先進技術等の導入・推進により生産性の向上を図り、現場作業の省力化を進めることと併せて、現状程度以上の林業従事者の確保を図るとともに、高度なスキルをもって現場作業者の先頭に立ち、経営・企画等を行う技術者等人材の育成を進める必要があります。



3 課題

○ 現場作業内容が高度なスキルを必要とする作業に移行している

従来、森林における施業は、保育のための切捨間伐や下刈り等が中心でしたが、森林資源の成熟期を迎え素材生産のための伐採、搬出など現場作業者に高度な技術が求められる作業の比率が大きくなりつつあり、様々な作業に幅広く対応できる現場作業者の育成が必要です。

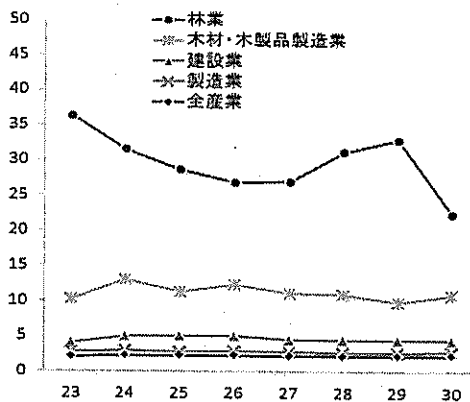
○ 安全性や処遇における課題が就業者減少の要因になっている

他産業に比べて作業中の事故による労働災害が多く発生しており（図表2-28）、また同様に他産業にくらべ給与水準も低位となっています（図表2-29）。こうした状況の改善を図ることが、就業者を増加させるために不可欠と考えられます。

○ 高度な知識と技術を有する人材の必要性が高まっている

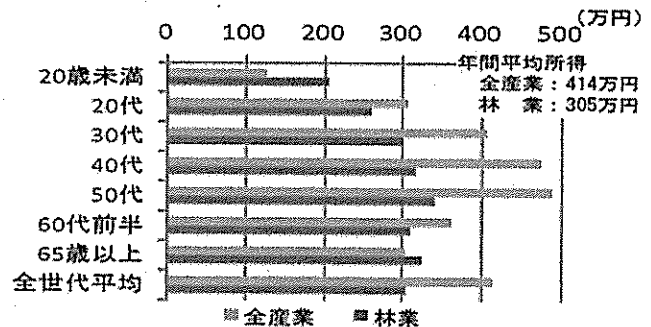
林業の成長産業化のためには、ICTを活用したスマート林業の高度技術の現場への導入が必要であり、県内でも始まっている先進的な取組の一層の普及に努める必要があります。また、適正な森林管理を推進する新たな諸制度を十分に活用するためには、林業経営に特化した深い専門性を有する人材が必要であり、こうした人材の確保・育成を図っていくことが必要です。

図表2-28 産業別死傷千人率の推移



出典：林野庁作成資料（資料：産業別死傷年千人率/厚生労働省）
（平成24年から算定基礎を「労働者災害補償保険事業年報」及び「労災保険給付データ」から「労働者死傷病報告書」及び「総務省労働力調査」に変更）

図表2-29 民間給与実態統計調査(全産業、林業)



出典：国税庁「民間給与実態統計調査（平成25年分）」
林野庁業務資料

注1：全産業は、1年を通じて勤務した給与所得者の平均給与。
注2：林業は、平成25年度アンケート調査結果における年間就業日数210日以上の方について、年齢別、所得別回答者数により試算。

4 今後の取組の方向性

○ 労働生産性の向上

素材生産量を今後大きく増加していくために、高性能林業機械導入による機械化等のインフラ整備と併せて、施業の集約化やスマート林業の推進を図ることにより、大幅な生産性の向上を目指していく必要があります。

○ 就業環境の整備と新規就業者の確保

体系的な安全教育の徹底等により労働安全の抜本的な改善を図るとともに、事業者に処遇の向上や林業の魅力の継続的な発信等を働きかけることにより、新規就業者の増加を図る必要があります。

○ 経営・企画等を担う技術職員の育成とスキルアップ

林業大学校等の林業に係る高度人材育成のための体制を充実させるとともに、技能職員等のリカレント教育の充実により、林業労働者のスキルアップの推進を図る必要があります。

7 建設

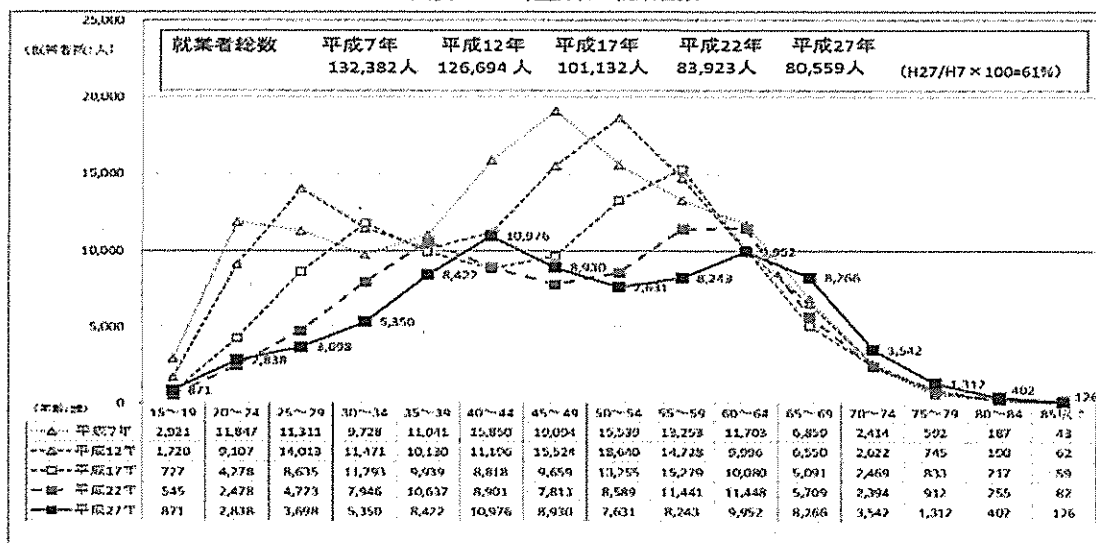
1 現状

県内の建設業就業者数 80,559 人¹

長野県の建設業許可業者数、建設業就業者数は、平成 17 年度の 9,918 者、101,132 人から平成 27 年は 7,834 者、80,559 人と、10 年間で約 2 割減少しています（図表 2-30）。また、技術者及び技能者の就業者数も、同様に 62,938 人から 49,750 人と約 2 割減少しています。

建設業就業者数のうち、29 歳以下は 7,407 人で 1 割に満たないのに対し、60 歳以上は 23,600 人と、約 3 割を占めています。

図表 2-30 建設業の就業者数



2 将来見通し

近年、建設投資額が横ばい・微増で推移するとともに、大規模な自然災害が頻発する中、地域の守り手として現状の水準で労働力の確保が必要ですが、長期的な就業者数の減少、高齢化と若手比率の低下の進行により、今後、高齢者の退職による深刻な担い手不足や、専門的技術の継承困難が想定されます。

3 課題

○新規学卒者の就職者の減少

長野県の高等学校卒業者の建設求人数は平成 24 年度以降大幅に増加して、平成 30 年度は 1,000 人を超えている一方、就職内定者数は、平成 27 年度以降減少し、近年は横ばいで推移しています（図表 2-31）。

図表 2-31 建設業就職内定者数

就職内定者数				
H26	H27	H28	H29	H30
271人	315人	241人	227人	236人

長野労働局「高校卒業者の求人・求職・就職状況」から算出

○新規学卒者の離職率が全産業平均に比べ高い

建設業における新規学卒就職者の入職後 3 年目の離職率は、それぞれ、高等学校:44.6% (37.6%)、短期大学校:39.1% (33.7%)、大学校 27.6% (29.2%) となっています（() 書きは全産業平均）。

○入職者に占める女性の割合が低水準

平成 29 年入職者に占める女性の割合は、全国の全産業平均が 51.3% に対して建設業は 19.4% で

あり、長野県の全産業平均が45.1%に対して建設業は20.7%と低水準です。(雇用動向調査から建設部調べ)

○経営が厳しく、人材育成の余裕がない

建設投資額(全国)は、バブル後大きく減少して平成24年度には平成7年度の約3割にまで落ち込みましたが、平成25年度からやや回復して漸増しつつ、現在は約4割まで戻っています。経営が厳しい中、各企業においては若手人材を育成する余裕を失っています。

○労働災害発生数が多い

長野県の建設産業における労働災害は、平成30年度の死傷者数が279人で平成11年度の647人に対して約4割と年々減少傾向にあるものの、他産業に比べ依然として多い状況となっています。

4 今後の取組の方向性

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

○建設産業に対する更なる認知度の向上

建設系学科の高校生だけでなく、普通科の高校生、小・中学校の児童・生徒やその保護者、さらに女性などへの幅広いPRが必要です。

○建設人材の県外流出の防止と県外からの確保

一度県外に進学、就職した学生・社会人のUターンや、住みたくなる本県の魅力発信強化によるIターンなど、県外からの人材確保が必要です。

○建設産業の持続的経営安定と労働環境の更なる改善

地域の安全・安心を守る建設産業の持続的な経営の安定が必要です。

週休2日制の定着、長時間労働の解消、労働災害防止対策の推進など、若年者や女性などにも働きやすい職場づくりが必要です。

適正な賃金水準の確保、社会保険等の加入徹底などによる処遇の改善と地位の向上が必要です。

○若手人材の育成と技術継承

人材育成と技術継承を行う場と機会の確保が必要です。

○ICT等を活用した建設産業の生産性向上と更なるスキル向上

人口減少に伴う労働人口の減少に対応するための生産性向上が必要であり、また、ICT等先端技術に対応するため、建設技術者のスキル向上が必要です。

¹ H27 国勢調査(総務省)

第3章 課題と取組の方向性 ～就業促進・女性活躍・人材育成・働き方改革～

1 就業促進

(1) 若者

1 現状

県内の出生数の減少（2008年：18,388人 → 2018年：14,351人）に伴い、本県の年少人口は減少が続いていますが、前述のとおり、県内の大学進学者のうち約8割が県外に進学する一方で、県内へのUターン就職率は約4割弱であり、県内大学の卒業生の県内就職率も約6割弱と人口が県外に多く流出しています。

新卒者を対象としたアンケートでは、地元就職を希望しない理由として、「志望する企業がない」、「都会の方が便利だから」などとともに、実現すれば地元就職するかもしれないものとして、「働きたいと思うような企業が多くできる」、「給料が良い企業が多くできる」等が挙げられています。

図表3-1 地元就職を希望しない理由

1位	志望する企業がない	47.7%
2位	都会の方が便利だから	43.2%
3位	実家に住みたくない(離れたい)から	31.8%
4位	給料が安そうだから	29.5%
5位	大手企業がないから	25.0%
6位	地域にとらわれず働きたい	13.6%

図表3-2 実現すれば地元就職するかもしれないもの

1位	働きたいと思うような企業が多くできる	50.0%
2位	給料が良い企業が多くできる	43.2%
3位	地元の経済が活性化する	31.8%
4位	地元までの交通手段が大幅に改善する	29.5%
5位	志望する職種につけるようになる	23.9%
6位	志望する企業の支社や研究所ができる	21.7%

(出典) マイナビ「マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」（長野県出身学生回答）

更に、長野県は移住先として高く評価されており、Uターン就職の増加や、県内大学の県内就職率を高めるとともに、新卒者のみならず、幅広い若い世代の移住を推進していくことも必要と考えられます。

また、就職氷河期世代（概ね1993年～2004年に学校卒業期を迎えた世代）は、現在、30代半ばから40代半ばに至っていますが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいます。国の調査では、長野県内に不安定な就労状態にある方が8,400人、長期にわたり無業の状態にある方が4,077人存在すると推計されています。

2 課題

○ 県内企業で就職することに魅力を感じていない若者が多い

上記のアンケート結果からも明らかなように若者に地元企業に対する十分な認識がない、あるいは魅力に気づいてないことが、Uターン就職を進めるうえでの最大の課題となっています。こうした県内企業、地元で働く事についての認識を、早い段階から持つてもらうことが必要と考えられます。

○ 若者が暮らしやすい地域づくりを進める必要がある

戦略会議での議論のために実施したWGでは、移住を希望する者は、就労の場があることを重視しているほか、住環境や自然環境が移住を選択する上でのポイントとしている割合が高く、子育て世代からは、医療・教育・子育て環境等の整備を求める声も挙げられています。

また、地域に暮らすうえで望ましい環境として、地域における同世代の交流や、学び・趣味等における交流の場や若者が参画できる地域コミュニティの存在が挙げられています。

○ 幅広い若い世代が県内で活躍する場を増やす必要がある

新卒者のみならず、社会人を含めた幅広い世代を県内に呼び込むことや、不本意な就労を余儀なくされている就職氷河期世代等がキャリアや能力を活かして活躍する場を増やしていく必要があります。

3 目指す姿

若者が安心して働きたい、住みたいと思える長野県

若者が地域で働き、地域で暮らすことに魅力を感じられる環境を整備していくことを通じて活力ある産業と地域社会を創っていくことが求められています。

4 今後の取組の方向性

○ 県内で働きたいと思う企業を若者が知るための取組み

インターンシップの拡大など若者が県内企業を知る機会を増加させるとともに、子どもころから地域企業の情報に触れる機会、交流する機会を充実させていく必要があります。

○ 若者が働きたいと思う魅力的な企業を増やす取組み

県内企業における若者の処遇や職場環境の向上を推進するとともに、企業の若者に対する魅力発信力を高め、就労を通じた自己実現や成長の可能性など、若者を惹きつける情報発信を行う必要があります。

○ 若者にとって魅力的なまちづくり・地域づくり

若者・子育て世代等が交流できる場や機会を創出するとともに、若年移住者の声を取り入れたまちづくりを進める体制を整備する必要があります。

○ 社会人を含めた比較的若い世代の県内移住を図るための取組み

県外で生活する社会人を含めた若い世代が県内で働き・暮らす魅力を知る機会を設けること等により、幅広い若い世代の県内への移住を更に進めていく必要があります。

○ 就職氷河期世代への支援

県、労働局、経済団体、労働団体等の関係機関が連携して、就職氷河期世代に対して、正規雇用化をサポートするとともに、社会との接点を持てる機会を拡充する必要があります。

(2) 障がい者

1 現状

令和元年の長野県内の民間企業における「障害者雇用状況」は、雇用障がい者数は6,769人、実雇用率は2.17%と過去最高値を更新しているものの、法定雇用率達成企業は58.1%であり、まだ法律の定めた基準に達していない企業は少なくない状況にあります。

企業規模別の状況については、常用労働者数45.5人～100人未満と100人以上～300人未満の企業を合わせた数が報告企業1,701社の8割、雇用障がい者数は約半数を占めているが、雇入れ不足障がい者数の7割を占めています。

図表3-3 法定雇用率未達成企業の障がい者の雇用状況

(報告企業1701社のうち712社)

1人不足	66.3%(472社)
2人不足	20.7%(147社)
3人不足	6.3%(45社)
4人以上不足	6.7%(48社)

(R1障害者雇用状況：長野労働局)

ただし、法定雇用率未達成企業の約7割は1人だけ不足している状況であり、障がい者と企業を結ぶ取組が進むことにより大きく改善する可能性があると考えられます。

【法定雇用率とは】

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障がい者を雇用しなければならないとされている。

雇用義務の対象となる障がい者は、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である。

- ・一般の民間企業（45.5人以上規模の企業） 2.2%
- ・国、地方公共団体（40人以上規模の機関） 2.5%
- ・都道府県等の教育委員会（42人以上規模の機関） 2.4%

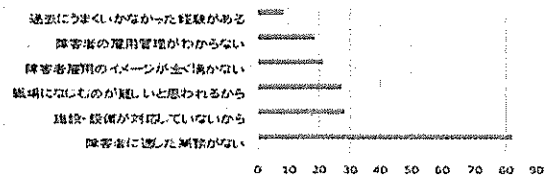
※かつこ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって、1人以上の障がい者を雇用しなければならないとともに、毎年6月1日現在の「障害者雇用状況」を厚生労働大臣に報告する義務がある企業等の規模

2 課題

○ 企業の障がい者への理解が進んでいないことで、障がい者雇用に取り組めていない。

特性や能力を活かすことができる業務に従事させるなど積極的に障がい者雇用に取り組む企業がある一方、障がい者に適した業務がないとする企業が多く、障がい者に対する理解が十分でないために、障がい者雇用に取り組めていない企業が多い状況にあります。

図表3-4 障がい者を雇用したくない理由



(H30障害者雇用実態調査：厚生労働省)

○ 障がい者の希望や能力に沿った就業のための支援が受けられていない。

ハローワークでの職業紹介前に就職準備や就労支援機関を利用せず、自身の希望や能力に適した就職をするための支援を受けないまま就職している障がい者が多い状況です。また、企業についても、支援機関と連携している割合は少なく、企業と障がい者双方が良好な関係を築けないまま就業していると考えられます。

図表3-5 一般企業への紹介就職に係る支援の実施状況

(単位：%)

職業紹介前に訓練等を利用した者	20.6
就職に当たり支援機関を利用した	34.3
支援制度を活用した者	26.6

(2017障害者の就業状況等に関する調査研究Jeed)

図表3-6 事業所と関係機関の連携状況

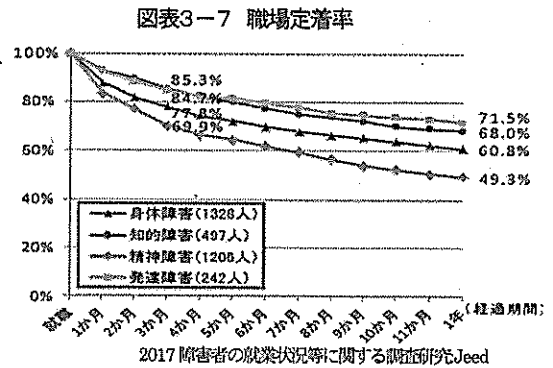
(単位：%)

	身体	知的	精神
募集・採用	20.8	17.7	16.7

(H30障害者雇用実態調査：厚生労働省)

○ 職場定着が難しい

新規高卒者の場合においても3割の離職者が発生しているが、障がい者の場合には、1年以内に平均4割程度が離職しています。精神障がい者はその傾向が最も顕著で、2人に1人以上が離職しています。



3 目指す姿

障がい者が、自身の能力を発揮し、充実した生活を送ることができる社会

就労意欲の高い障がい者が、自らの能力を十分に活かした就労を行うことにより社会参加を実現し、地域社会で自立して生き生きと暮らせるような社会を目指します。

4 今後の取組の方向性

○ 共に働く人材として、障がい者の理解を促進

障がい者雇用の取組や障がい者理解の促進を社会に広く発信するとともに、企業の中で障がい者と共に働く人達の障がい者理解を深めていきます。

○ 障がい者の特性や希望に沿った就業支援機会の充実

支援機関が、企業への就労のための支援制度や助成制度などをコーディネートし、福祉就労から一般就労への移行のための橋渡しや障がい者の能力を活かせる求人開拓など、企業と障がい者をつなぐ機会を充実させていく必要があります。

○ 受け入れ態勢の整備と定着支援

雇用される障がい者を支える企業人材の育成を行うとともに、テレワークなどの導入による多様な働き方、障がい者が働きやすい職場環境の普及を促進していきます。

(3) 高齢者

1 現状

65歳から69歳の高齢者については、雇用の維持の努力義務化が検討されていますが、現在就労している方は53.7%であり、無就業者の方のうち機会があれば就労したいと考えている方は20.0%となっています。また、就労を希望する方についても、そのうちの約8割(65歳から69歳で約7割)がハローワーク等での就職活動をしておらず、その理由として「高齢」(体力等の不安)、「急いで仕事に就く必要がない」等が挙げられています。

図表3-8 就業希望者の割合

	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上	65歳以上計
総数	20.0%	12.8%	5.9%	3.8%	1.4%	8.0%
男性	24.7%	16.4%	7.6%	5.4%	1.7%	10.8%
女性	17.0%	10.3%	4.7%	2.9%	1.3%	6.4%

図表3-9

就業希望者の求職者割合

	就業希望者	うち求職者の割合
総数	7,700	21.3%
男	3,700	20.7%
女	4,100	22.4%

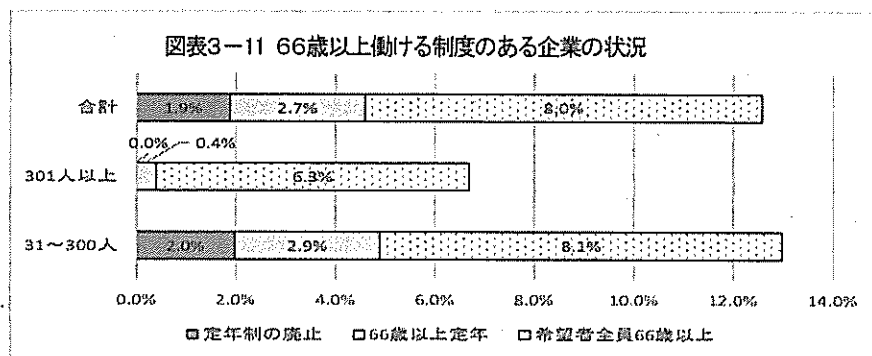
図表3-10 求職活動をしていない者の理由

	探したが見つからなかった	希望する仕事がありそうにない	介護・看護	病気・けが	高齢	通学	進学や資格取得などの勉強	急いで仕事につく必要がない	その他
総数	4.3%	7.6%	5.4%	11.9%	39.0%	0.4%	0.4%	17.0%	14.1%
男	4.3%	5.8%	4.3%	11.5%	38.1%	0.7%	0.0%	20.9%	14.4%
女	4.3%	9.4%	7.2%	12.3%	39.1%	0.0%	0.7%	13.0%	13.8%

(出典) 総務省「就業構造基本調査」

また、高年齢労働者の44.7%*が定年到達時に継続雇用を希望していますが、企業側の受入れ体制については、高年齢者雇用対策法で義務付けされた65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入は進んでいるものの、66歳以上になっても働ける制度のある企業は、全体では12.6%と少なく、この傾向は規模の大きな企業で顕著となっています。

* (出典) 独法労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等就業実態に関する調査」



(出典) 長野労働局「令和元年長野県内の高年齢者の雇用状況」

2 課題

○ 高齢者の抱える働くことに対する不安や、様々な事情への対応が十分に行われていない

現在、働いていない高齢者の就労意欲は必ずしも高い状況にはなく、できれば働きたいという希望を有する高齢者についても、多くの方が体力や健康に対する不安など様々な事情から積極的な就職活動に至っていないと考えられます。高齢者に適した個々の事情に応じた働き方の導入を進め、情報提供を行うことによりこうした不安等に配慮するとともに、高齢者の働く意欲を高めていく必要があります。

○ 企業側における、働く意欲のある高齢者の活用方策が確立されていない

企業の側においても、高齢者に適した業務や働き方（処遇、新たな勤務シフトの導入、設備や作業環境の整備、健康・安全の確保等）を導入するノウハウがなく、働く意欲のある高齢者を十分に活用できていない状況が見られます。

高齢者に働いてもらうことによって、就労意欲の向上につなげられるような方法を企業ごとに確立していくことが必要と考えられます。

3 目指す姿・今後の取組の方向性

働きたい高齢者が、自らの希望や能力に応じていきいきと働ける社会

高齢者が培ってきた豊富な知識や経験を生かし、自分の希望に応じて就労し、健康で活力ある生活を進めるとともに、地域の経済、社会の活性化に寄与できる社会を目指していく必要があります。

4 今後の取組の方向性

○ 高齢者の就労ニーズを踏まえた働ける場の提供

高度な知識や経験を生かした技術の伝承から社会参加を主な目的とした生きがい就労に至るまで、個々の事情に応じた多様な仕事を高齢者に提供できるような取組を推進するとともに、就業機会の確保や、起業・ソーシャルビジネスを促進していく必要があります。

○ 高齢者の就労意欲の向上

高齢になったときのキャリアチェンジや、高齢者の就労について学ぶ機会を提供し、高齢者に適した就労についての情報発信を進めることにより、就労意欲を高め実際の就労につなげていく必要があります。

○ 多様な働き方の導入と70歳までの就業機会の確保

高齢者に適した多様な働き方を導入するとともに、定年の廃止や延長等により60歳到達前後での働き方や処遇の改善を図りつつ、70歳までの就業機会を確保すべく、企業の取組を支援していく必要があります。また、これと併せて高齢者が安心して安全に働くことができるよう、労働災害防止対策を周知・指導していく必要があります。

2 女性活躍

1 現状

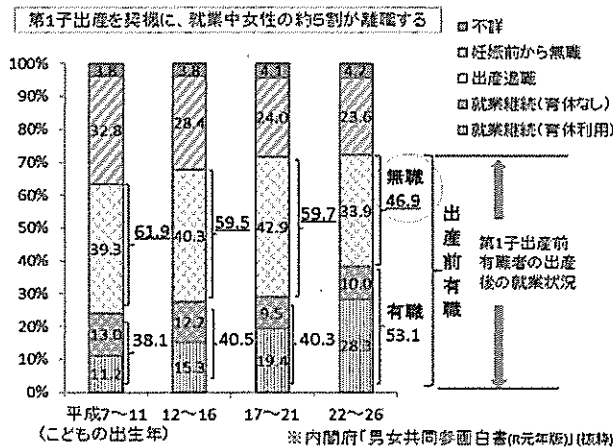
女性の就業率が20代後半から30代前半で一旦低下するいわゆるM字カーブについては、人手不足を背景に、近年かなり改善してきていますが、依然として働く女性の約5割が出産を機に退職している状況で、再就職する女性の多くが非正規雇用として働いている状況にあります。

また、長野県の女性の管理的職業への就業の状況を見ると、8.4%と全国で最も低くなっています。(全国：14.8% (総務省就業構造基本調査H29))

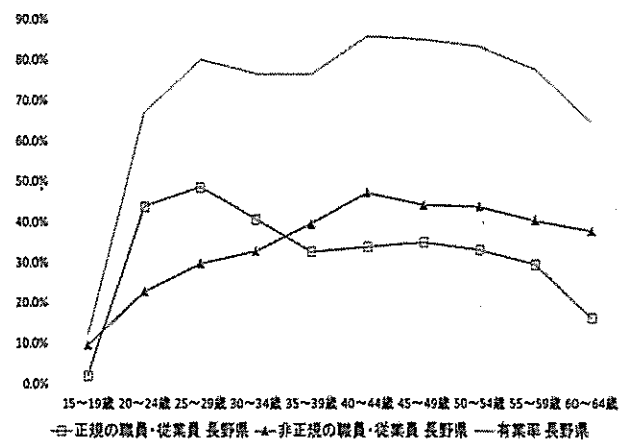
こどもの預け先の確保が不可欠で、通常保育だけでなく、休日や病児・病後児、放課後児童の預け先の更なる充実が必要です。

女性活躍推進法が改正され、301人以上企業については令和2年6月1日から、101人以上企業については令和4年4月1日から施行されます。

図表3-12 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



図表3-13 女性の雇用形態別有業割合(長野県)



2 課題

全国有数の高い就業率の一方、管理職への登用状況に見られるように、女性はその能力や経験を十分に発揮して活躍できる良質な就業機会の整備が大きな課題となっており、そのための取り組みを進める必要があります。

○ 出産や育児等による離職のため、キャリアが分断されている

離職した女性の多くが非正規雇用で就労する現状においては、勤務先におけるキャリアを形成することが困難であり、また、就業継続のためには、育児・介護に係る休暇制度等の仕事と育児等を両立しやすい制度整備が欠かせませんが、従業者数が少ない事業所ほどこれらの制度の導入が遅れています。

○ 再就職にあたり仕事と家庭の両立やブランク等への不安があり、最初の一步が踏み出せない

県内の無業者のうち、働きたい希望を持つ女性は約7万人おり、そのうち就職活動に至らない女性は約47,000人います(就業構造基本調査H29)。再就職にあたっては、女性の不安を払拭するための取り組みが必要です。

また、事務職を希望する者が多いものの、事務職に対しては求職者数が求人数を上回る状況が続いているなど、雇用のミスマッチが生じています。

○ 社会のあらゆる場面に、性差による偏りが根強く残っている

県民意識として、性別によって役割を固定する考え方に賛成する者の割合は低下(36.9%→20.6%)しているものの、職場における男女の地位の平等感については、「男性の方が優遇されている」とする割合は67.5%(前回調査63.2%)で、全国と比較しても高くなっています(全国53.5%、全国前回調査65.6%)。

また、企業が女性登用や活躍推進に取組まない理由として、「家事・育児との両立に考慮する必要がある」「女性の就業意識がそれほど高くない」等が挙げられており、性差による思い込みがあります。

3 目指す姿

女性が自らの能力や経験を最大限に発揮できる社会を目指し、「働きやすさ」と「働きがい」を実現。性差による思い込みを払拭し、女性が自己の意思に基づいて能力を十分に生かして就労し、女性が活躍できる社会を目指す必要があります。

4 今後の取組の方向性

○ 働きやすさの実現 ～多様な働き方の導入と仕事と家庭の両立を支える社会づくり～

県内企業、とりわけ中小企業への仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の普及を図るとともに、男性の積極的な家事・育児参画に向けた働き方の見直しや育児休業の取得を促進します。こどもの預け先については、従来の仕組みに捉われない柔軟な対応を図ります。

○ 働きがいの実現 ～誰もが活躍できる職場づくりと女性のエンパワーメントの推進～

女性も男性も分け隔てなくキャリアを形成できる社会をつくるため、経営トップや管理職をはじめとする職場のジェンダー・バイアスを解消するとともに、女性の多様な生き方(働き方)の実現につながる学びの機会を充実させる。

また、育児・介護等によるキャリアの中断への対応や、非正規雇用労働者の正規雇用への転換促進・処遇改善についての企業の取組を促進します。

※ジェンダー …社会的、文化的につくられた性差のこと。

※ジェンダー・バイアス …社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーにかかわる偏り

(具体例)

女性が「子どもの世話は女親がするべき」と思い込みチャレンジすることを躊躇してしまうこと。

男性上司は良かれと思って「女性にはきつい仕事は任せられない」などの配慮をするが、それが経験の機会を奪い、部下の成長を妨げていること。

3 人材育成

1 現状

人口減少により、様々な産業分野において人手不足が懸念される中、多様な人材の労働参加を図るため、新たな職業能力の開発が必要です。また、労働生産性を高めるため、個々人の職業能力の向上を図ることも必要です。

一方で、全国調査によると、自社の人材育成に課題を抱える企業は76.8%と高く、特に「指導する人材が不足している」54.4%、「人材を育成してもやめてしまう」53.5%「人材育成を行う時間がない」47.8%等の理由が挙げられています（図表3-14）。

また、県内企業の65.4%が人材育成の取組に課題があると感じており、その理由は「人材育成にかかる時間がない」66.4%、「指導する人材が不足している」64.9%が多くなっています（図表3-15）。

なお、自社の人材育成に課題を抱える企業の割合が高い一方、労働者の側も時間的・金銭的な理由から自己啓発が十分に行われていません（図表3-16）。

図表3-14 【全国】人材育成に関する問題点

(単位：%)

問題点	割合
指導する人材が不足している	54.4
人材を育成してもやめてしまう	53.5
人材育成を行う時間がない	47.8

出典：厚生労働省 「能力開発基本調査」(平成30年度)

図表3-15 【県内】人材育成に関する問題点

(単位：%)

問題点	割合
人材育成にかかる時間がない	66.4
指導する人材が不足している	64.9
社内に統一された指導マニュアルがない	43.3

出典：長野県 「人材育成二一五調査」(平成27年度)

図表3-16 自己啓発を行う上での問題点

(単位：%)

問題点	正社員	正社員以外
仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	59.3	36.7
費用がかかりすぎる	27.9	29.8

出典：厚生労働省 「能力開発基本調査」(平成30年度)

図表3-17 【参考】長野県内における職業能力開発施設の状況

施設数	長野県内における職業能力開発施設の数	51
	うち、公共職業訓練校の数	10
定員数	公共職業訓練校が実施する施設内訓練の定員数	1,172
	職業能力開発施設が実施する在職者向け訓練の定員数(目標数)	28,009

なお、県内における教育機関数は100校、定員数は約35千人です。

2 課題

○ 本県産業の将来を担う専門人材の育成が重要

省力化・人手不足の解消や第4次産業革命に対応するため、様々な産業分野においてIT技術の活用が必要とされるが、「社内のIT化を推進する人材」が「大いに不足」又は「やや不足」と回答している企業は56.4%と過半数を超えており^{※1}、IT人材の育成をさらに推進する必要があります。

※1：労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」(平成30年11月)

○ 在職者が学ぶ環境の整備が必要

企業における人材育成に課題がある中、在職者の能力向上にあたっては、教育訓練機関による在職者が学ぶ場の提供、企業による従業員への研修等への参加の促進、従業員による学び直し・学び直しへの意欲の向上が必要です。

○ 将来を担う世代が地域企業等を知り、郷就につながるキャリア教育の拡充が必要

県内企業における児童・生徒段階からのキャリア教育に対する期待は大きくなっています(図表3-18)。地域企業等を知ることは、子どもたちの豊かな職業観や職業能力の育成に加え、郷就の意識付けにも役立つと考えられます。機会を幅広く提供するため、対象を限定しないキャリア教育の拡充が必要です。

図表3-18 県の人材育成に係る取組で期待すること
(単位: %)

期待すること	割合
助成制度の充実	22.0
キャリア教育の充実(小・中・高)	14.7
研修等に案ずる隣接提供	14.4
キャリア教育の充実(専門・大学等)	10.2

出典: 長野県独自調査(令和元年度)

3 目指す姿

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

生産年齢人口が減少し、中・長期的に人材不足が生ずることが見込まれる中、多様な人材の活躍が求められます。学校教育段階から社会人まで、県民がそれぞれのライフワークに合わせ、何歳であっても働くために必要な能力を身に付けることができる機会が提供されている長野県を目指す必要があります。

4 今後の取組の方向性

○ 本県産業の将来を担う専門人材の育成

県内高等教育機関と連携するとともに、県工科短期大学校の充実を図ることにより、AI, IoT など新たな技術を活用できる人材の育成を進めます。

○ 県、企業、大学、専門学校等の連携によるリカレント・スキルアップ教育の推進

県工科短期大学校、県技術専門学校、大学、専門学校等において、社会人向けコースの充実を図るとともに、経済団体等で従業員の参加を促進するなど、社会人が働きながらリカレント教育を受けやすい環境を整備します。

また、企業研修へ専門学校等の講師を派遣するシステムを構築するなど、企業における指導人材の不足を補うとともに、産業界を中心に企業におけるキャリアパス(昇任・昇給の流れ及び必要な業務経験・能力)の作成等従業員の能力向上にインセンティブを与える取組を推進します。

○ 将来を担う世代の郷就につながるキャリア教育の推進

児童・生徒段階から職業観や職業能力、地元産業への関心を高めるため、県・産業界・教育機関等が連携し、広域的な取組も含め、地元で働く人や働く場、学ぶ場に接する機会を拡充します。

4 働き方改革

1 現状

働き方改革は、多様な人材がその希望と能力に応じて健康で安心して生き生きと働くことができる職場環境の実現のために不可欠であり、企業等の人材確保・定着、生産性の向上等につながり、産業や地域の持続的な発展に好影響をもたらすものです。就業促進等を進めるためには、その前提として働き方改革を推進していく必要があります。

県内における労働者一人当たりの年間総実労働時間は2014.8時間(平成30年)と全国平均より長くなっています。

年次有給休暇の取得率も53.0%(平成29年)で、「2020年までに70%」とする「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)における我が国全体の目標には達していません。

平成31年4月から「働き方改革関連法」(平成30年6月成立)の時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得をはじめとする各改正事項が順次施行されています。また、正規と非正規の不合理な待遇差の禁止についても、令和2年4月から順次施行されます。

2 課題

○ 働き方改革の意義が十分に浸透していない。

働き方改革の推進に対しては、業種の特性、企業規模等を理由に働き方改革は困難である等の声もあり、働き方改革は、多様な人材を確保し、社員の能力を活かし事業を発展させる経営戦略であるとともに、人口減少社会の下で地域社会の発展に向けた不可欠の取組であるという認識が十分に浸透していないと考えられます。

○ 多様な人材の確保のために柔軟な働き方を選択できる魅力ある職場づくりが必要である。

将来必要な労働力の不足が見込まれる中、高齢者、女性等多様な人材の確保の必要性が高まっています。こうした人材を確保し、就業を促進するためには、本人の希望に応じて、柔軟な働き方が選択できるようにする必要がありますが、県内企業においては、短時間正社員制度は18.6%、フレックスタイム制度は13.7%、テレワークは3.4%の導入にとどまっており、企業の取組を促進していく必要があります。

○ ワークライフバランスの向上を図り、労働者(すべての働く者)の生活時間を確保する必要がある。

働き過ぎにより健康を害することのないよう仕事と生活の両立を図ることはもとより、長時間労働等により、家庭や自己啓発、地域活動等の時間を十分に確保できているとは言えない実情があります。

○ 働き方改革の実現に資する労働生産性の向上を進める必要がある。

働き方改革を推進しながら賃金の向上を図るためには、生産性向上や業務効率化に取り組むことも重要となりますが、県内の労働生産性は上昇しているものの、サービス産業や農林水産業では足踏み状態となっており、また、長野県の労働生産性を全国と比較すると、全国の93.5%(2016年国民経済計算)にとどまっています。さらなる向上に向けた取組が必要です。(労働生産性(最新値2016年) 長野県:7,289千円/人 全国:7,792千円/人)

- 正規と非正規の待遇差について見直しを進める必要がある。

正規労働者と短時間労働者、有期雇用労働者の間に不合理な待遇差の解消を図ることにより、これらの労働者が能力や経験を遺憾なく発揮しつつ、安心して働けることが重要です。

- ハラスメントがない職場の醸成が必要である。

ハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに、働く人の能力発揮の妨げになることから、その防止対策が必要です。

- 下請け取引の適正化（取引環境の改善）が必要である。

中小企業の働き方改革の実現・定着のためには、取引慣行の見直し（取引環境の改善）等が必要ですが、（下請け企業への）短納期発注や発注内容の頻繁な変更等の取引上の問題が中小企業の働き方改革を推進する上で阻害要因になっているとの意見が挙げられており、こうした問題を是正し、さらに、小規模事業者における 36 協定の締結等、ワークルール遵守のさらなる意識づけを進めていく必要があります。

3 目指す姿

すべての働く人が健康で安心して働き続けられる地域社会の実現

すべての働く人がそれぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を実現し、各企業のみならず、産業全体、地域の持続的な発展をめざします。

4 今後の取組の方向性

- 関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透

労使、関係団体、行政が連携し、働き方改革を県内企業へ浸透させるため、企業への働きかけを行うとともに、企業及び労働者からの相談体制を充実させる必要があります。

併せて、企業価値の向上、労働者の勤労意欲・定着率の向上等働き方改革に取り組むことの意義を県内企業へ浸透させます。

なお、これら働き方改革の推進に当たっては、人々が安心して働くことができる基盤としての健康で安全な環境の形成が前提となることは言うまでもありません。

働き方改革のために必要な取組

- ・働き方改革関連法、労働施策総合推進法等（ワークルールを含む。）の遵守
- ・企業の働き方改革の支援
- ・多様な働き方制度等を関係機関が一体となって促進
- ・企業内における労使協議の場の確保
- ・時間外・休日労働の縮減に向けた取組
- ・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
- ・正規・非正規労働者間の均等・均衡な待遇に係る取組

- 働き方改革の実現に向けた労働生産性の向上に対する支援

業種や企業の特性を踏まえ、業務改善や設備投資等、ソフト・ハード両面から生産性向上を推進す

る取組を支援するとともに、企業の体質や経営基盤の強化を促進します。

また、優れた技術・知識を持った人材等が複数の企業で活躍できる働き方の拡大を図ります。

○ 適正な取引条件の確保

下請取引の適正化等について、適正な取引条件の確保について周知・啓発を行い、適正な商取引慣行に対する企業の意識を高めるとともに、県民に対しても、倫理的な消費行動（過度なサービスを求めない等）について啓発を行います。

○ 地域や家庭における生活時間の充実

地域活動や家庭での役割、自己啓発等に充てる時間を増やし、働き方改革を進める企業の地域におけるステータス向上と人材確保の好循環を創出する取組の推進を図るため、定時退社やゆう活の取組、テレワークや勤務間インターバル制度など生活時間の充実のために有効な制度等の導入を促進します。

また、一人多役型のライフスタイルの普及を図ります。

第4章 外国人材の課題と取組みの方向性

1 現状

県の総人口に占める外国人の割合は1.7%であり（平成30年12月末現在）、前述のとおり、技能実習生を中心に、年々増加が続いており、製造業、農業等の分野において、活用している例が多く見られるようになっていきます。

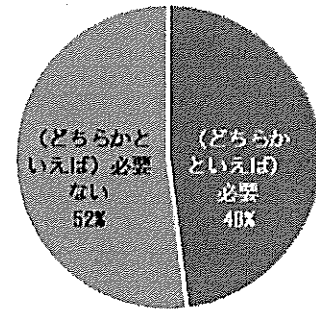
外国人材受入れに関するアンケート調査によれば、外国人材の受入れを必要、又はどちらかといえば必要としている企業は半数程度に達しており、現在外国人材を採用していない企業の中にも、受入れに関心を持っている企業は一定数存在するものと考えられます（図表4-1）。

技能実習の対象に含まれる職種・作業が限定されていた等の理由により、外国人材の採用が進まなかった分野もみられますが、平成31年4月から新たな在留資格である「特定技能」が開始されたこともあり、様々な産業分野において、外国人材の採用に関する関心は高まっている状況にあります。

一方で、外国人材の採用を行っていない企業に対してその理由を調査したところ、「外国人材を採用する必要はない」と回答した企業を除くと、「社内の受入れ体制が整っていない」、「賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかりすぎる」など、受入れ後の対応についての懸念を挙げる企業や、募集方法等のノウハウの不足や手続きの面での煩雑さを挙げる企業が多くなっています（図表4-2）。

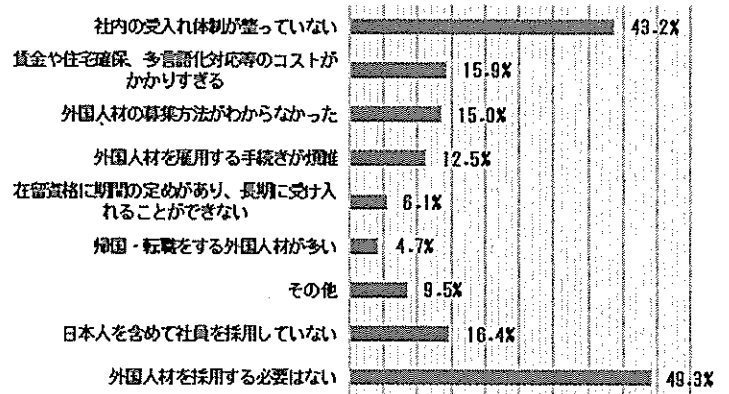
また、新たな在留資格「特定技能」については、「特定技能1号」の資格を持って県内に在留する外国人は26人（令和元年10月末現在）であり（図表4-3）、まだ多数の受入れが進んでいる状況にはありませんが、企業の制度に対する理解も十分ではない状況がうかがえます（図表4-4）。

図表4-1 今後の受入れの必要性について



（出典）県労働雇用課「外国人材受入れに関するアンケート調査」

図表4-2 外国人材を採用しなかった理由について（過去3年間）



（出典）県労働雇用課「外国人材受入れに関するアンケート調査」

図表4-3 「特定技能」の外国人労働者数

「特定技能」外国人労働者数（令和元年10月末現在）	
全国	520人
長野県	26人
（農業14人、飲食料品製造業12人）	

（出典）長野労働局『外国人雇用状況』の届出状況

図表4-4 特定技能制度の理解度について

新たな在留資格「特定技能」が創設されたことは把握しているが、詳細はわからない	48.4% (250社)
新たな在留資格「特定技能」が創設されたことを知らなかった	24.8% (128社)
自社・団体に関係している部分等、断片的な情報については把握している	20.3% (105社)
制度について、詳細まで把握している	6.5% (34社)
総数	517社

（出典）県労働雇用課「外国人材受入れに関するアンケート調査」

2 課題

(1) 受入れに関する課題

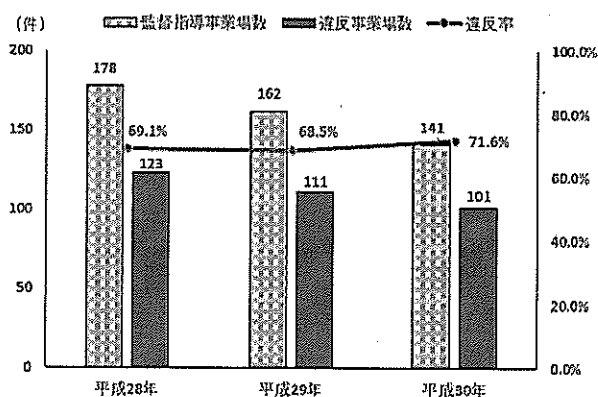
○ 外国人材の募集・採用に関するノウハウがない

県内には、これまで外国人材を採用した経験がない企業も多く、関心は高いが募集・採用のノウハウが不足しているため採用に至っていない企業が多く存在します。制度や入国手続きも煩雑になっており、専門的な知識を有する組織等のサポートが必要であります。外国人材の紹介を行う民間企業に頼るケースが多く、中立的な相談を受け付ける体制が整備されていません。

○ 技能実習についての不適正事案等が多く発生している

外国人技能実習生の実習実施者に対する平成30年の監督指導、送検の状況によりますと、労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した141事業場のうち101事業場(71.6%)に上っています。主な違反事項は、労働時間(45事業場, 31.9%)、安全基準(28事業場, 19.9%)、割増賃金の支払い(22事業場, 15.6%)等となっており(図表4-5)、実習実施者が法令を遵守し、技能実習生など外国人材が安心して働ける状況を作ることは、今後受入れを進めていく上で不可欠であると考えられます。

図表4-5 技能実習実施者に対する監督指導状況



<注>違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれる。

(出典) 長野労働局「外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況」

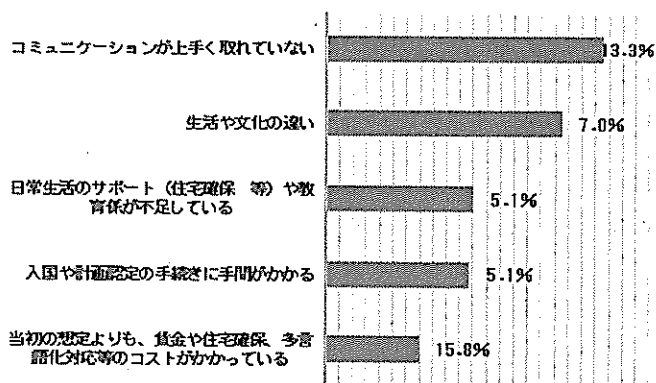
(2) 就労環境に関する課題

○ 職場で働くためのコミュニケーション、生活・文化の違いに対する職場内の理解が不足している

外国人材を受け入れた企業に課題を尋ねたところ、「コミュニケーションが上手くとれていない」、「生活や文化の違い」、「日常生活のサポート(住宅確保等)や教育係が不足している」等が多く挙げられています(図表4-6)。

こうしたコミュニケーションや相互理解の不足が、円滑な業務の実施を妨げている例も見られ、職場内での共生を図っていくための取組が必要と考えています。

図表4-6 受入れにあたって課題となったことについて



(出典) 県労働雇用課「外国人材受入れに関するアンケート調査」

○ 受入企業による日常生活等へのサポート体制が必要

外国人材が日本での生活基盤を構築し、快適に働く環境を作るためには、住居の確保をはじめ、役所における手続きの援助、ビジネスに必要なレベルの日本語教育など、外国人材に対する企業側の様々なサポートが必要であり、こうしたサポートの必要性について、企業の理解を深める必要があります。

(3) 共生に関する課題

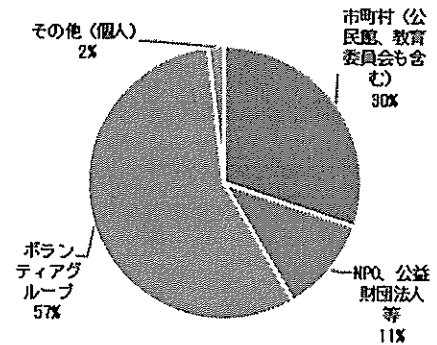
○ 地域住民に対して、外国人が暮らすことへの理解を深める必要がある

多文化共生の意識がまだ十分に浸透していない状況にあり、外国人材が安心・安全に地域で生活していくためには、地域において、外国人材が地域で暮らすことへの理解を深め、多様性を認めあい、共に支え合う地域づくりを進めていく必要があります。

○ 地域における日本語学習体制を強化する必要がある

外国人が地域で暮らし、地域で活躍するためには、日常生活、学校、職場のどの場面においても、一定の日本語能力が必要であります。一方、地域の日本語教室は約6割がボランティアで運営されており、財政的・人的にも不足していることから(図表4-7)、その充実を図るとともに、外国人にも分かりやすい「やさしい日本語」の普及を進める必要があります。

図表4-7 受入れにあたって課題となったことについて

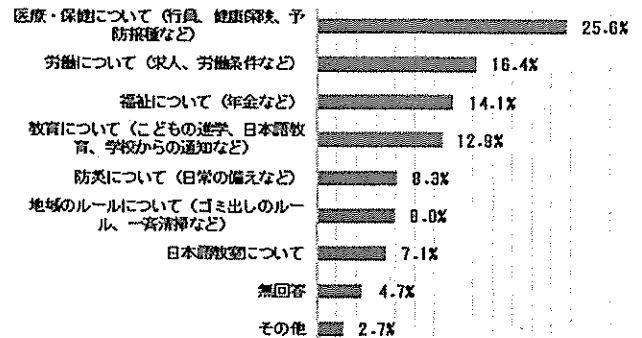


(出典) 県国際課「日本語学習関係県内アンケート調査」

○ 地域での生活サポート体制を充実させる必要がある

外国人材が地域で安心して「確かな暮らし」を営むためには、日本の生活ルールや習慣、文化の違いなど必要な情報について周知するとともに、相談体制の整備や多言語での情報提供等、地域でのサポート体制を充実させる必要があります(図表4-8)。

図表4-8 必要な情報



(出典) 県国際課「外国籍県民意識調査」

3 目指す姿

外国人が働きやすい就労環境整備と多様性を認め合う地域づくりを推進し、外国人材から「選ばれる長野県」に

外国人材の受入れにあたって、円滑かつ適正な受入れを推進するとともに、安心・安全に働くことのできる就労環境の整備を進め、受け入れた外国人材が日本人とともに地域を創るパートナーとして、活躍できる社会の実現を目指していきます。

4 今後の取組の方向性

○ 人材の円滑かつ適正な受入れの推進

外国人材を必要としている企業に対して、適切な情報提供や相談に応じる体制を整備すると共に、法令を遵守した適正な受入れを推進します。また、介護など公共性が高く、特に受入れが必要な分野においては、労働者や技能実習生に対する生活支援を行い、外国人材の確保を進めます。

○ 外国人材の適切な雇用管理・労働条件等確保の推進

外国人が我が国の入国・在留制度の下で、その能力を十分に発揮しながら適正に就労し、安心・安全に働くことができるよう、適切な雇用管理と労働条件等の確保に係る取組を推進します。

○ 外国人留学生の県内就職促進

高度な知識や技術を持った外国人留学生は、日本社会への理解も深く、今後の県内企業の人材確保・発展を成し遂げるうえで重要な存在であることから、高度人材としての県内就職を促進していきます。

○ 職場内や地域における日本語教育の支援

外国人材が職場で十分なコミュニケーションが図れ、安心・安全に働いてもらうため、日本語の習得に関する企業の取組を促進するとともに、地域における日本語教室を支援します。

また、外国人がわかりやすい「やさしい日本語」の普及を図っていきます。

○ 職場内共生の推進

国籍、民族、言語、宗教、文化等の違いによる偏見や差別がない職場環境をつくるため、職場内の多言語化の推進や文化・宗教への理解の促進等を推進する必要があります。

○ 多文化意識の醸成

外国人材が地域の一員として活躍できるよう、地域住民が外国人材を温かく迎えるための多文化意識の醸成を図ります。

○ 外国人材が暮らしやすい地域づくり

外国人材が相談できる体制の充実や、情報提供の多言語化を進めるとともに、企業に対しても、地域と連携した外国人材の生活サポートを促進していきます。