

長野県就業促進・働き方改革基本方針【概要】

～ 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めざして ～

長野県就業促進・働き方改革戦略会議

就業者数と就業率の現状

【就業者数・就業率】

- ・就業者数は人手不足を背景に近年は就業者数が増加リーマンショック前の水準に回復していない
- ・15歳以上の就業率 62.3% (2019年、全国第7位)

2007年	2013年	2019年
1,154千人 ↘	1,088千人 ↗	1,131千人

- 若者** 進学や就職期に県外に多く流出
- 高齢者** 65～69歳の約5割が就業していない
- 女性** 25～34歳の有業率(78.2%)は全国第23位と中位

【外国人労働者数】

- ・2019年は過去最高を記録
- ・中国、ブラジル、フィリピンに加えて、近年ベトナムが急増 4,574人(2019年)
- ・在留資格別では、技能実習生が著しく増加

2009年	2013年	2019年
10,226人 ↗	11,420人 ↗	20,015人

労働力の将来予測

【生産年齢人口】

2015年 1,196千人 ⇒ 2030年(見込み) 1,041千人 △155千人
 一定の要件のもとで経済成長を続けていくと仮定

➡ 2030年には最大75,000人が不足する可能性がある

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により

若者 Uターン就職率、県内大学生等の県内就職率の向上
 しあわせ信州創造プラン2.0の目標達成で(Uターン就職率45%等) 2030年までに 約6.6万人⇒約8.0万人 約1.4万人増

移住者 単年度の移住者数2,400人を維持
 約2.3万人⇒約2.8万人 約0.5万人増

高齢者・高年齢層 約15.2万人⇒約19.2万人
 60代の労働力率を5歳前の世代の率まで引き上げると 約4万人増

女性 約41.3万人⇒約42.6万人
 15～54歳の労働力率を全国第1位に引き上げると 約1.3万人増

障がい者 約6,700人⇒約7,800人
 民間企業が法定雇用率100%を達成すると 約1,100人増

【働き方改革の意義】

- ・就業者数の増加、経済成長の着実な達成には「働き方改革」の取組が不可欠
- ・ワークライフバランスの確立、生活時間の充実は、労働生産性の向上に大きく寄与
- ・「働き方改革」をすべての取組の基礎として位置付け、取組を進めていく

産業分野別の取組の方向性

介護・福祉

- ・介護職員の処遇の改善
- ・多様な人材の確保
- ・外国人材の活用

ものづくり

- ・高度技術者等の人材確保及び育成の強化
- ・人材確保のチャンネルの多様化
- ・省力化投資の一層の推進とIT人材の確保・育成

サービス(第3次産業)

- ・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
- ・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

観光

- ・若者や移住希望者等の就業促進
- ・労働生産性の向上
- ・外国人材の活用

農業

- ・新規就農者の安定確保・定着
- ・農業法人等の雇用力向上、雇用改善
- ・多様な雇用人材(常雇用、臨時雇用)の安定的な確保

林業

- ・労働生産性の向上
- ・就業環境・安全性の改善と新規就業者の確保
- ・経営・企画等を担う技術職員の育成とスキルアップ

建設

- ・新3K(給与、休暇、希望)への転換
- ・建設産業の持続的経営安定と労働環境の更なる改善
- ・若手人材の育成と技術継承
- ・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

目指す姿と取組の方向性

～就業促進・女性活躍・人材育成・働き方改革～

【就業促進】

若者 若者が安心して働きたい、住みたいと思える長野県

- 県内で働きたいと思う企業を若者が知るための取組
- 若者が働きたいと思う魅力的な企業を増やす取組
- 若者にとって魅力的なまちづくり・地域づくり
- 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
- 就職氷河期世代への支援

障がい者 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

- 共に働く人材として、障がい者の理解を促進
- 障がい者の特性や希望に沿った就業支援機会の充実
- 受け入れ態勢の整備と定着支援

高齢者 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

- 高齢者の就労ニーズを踏まえた働ける場の提供
- 高齢者の就労意欲の向上
- 多様な働き方の導入と70歳までの就業機会の確保

【女性活躍】 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

- 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～
 - ・仕事と家庭の両立に向けた制度の普及と働き方の見直しや男性の育児休業の取得促進
 - ・きめ細かな就業支援やこどもの預け先への柔軟な対応の検討
- 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～
 - ・職場のジェンダーバイアスの払拭への取組みや女性活躍推進法に基づく行動計画の策定支援等

【人材育成】 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

- 本県産業の将来を担う専門人材の育成
- 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
- 将来を担う世代の郷就につながるキャリア教育の推進

【働き方改革】 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

- 関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透
- 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
- 適正な取引条件の確保
- 地域や家庭における生活時間の充実

外国人材の受入れに関する取組の方向性

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

- 人材の円滑かつ適正な受入れの推進
- 外国人材の適切な雇用管理・労働条件等確保の推進
- 外国人留学生の県内就職促進
- 職場内や地域における日本語教育の支援
- 職場内共生の推進
- 多文化共生意識の醸成
- 外国人材が暮らしやすい地域づくり

基本方針に基づき、構成団体が連携してオール信州で「アクションプラン」を推進

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン【概要】

長野県就業促進・働き方改革戦略会議

施策分野別のアクションプラン

就業促進

若者

- 県内企業を若者が知るための取組
シュールカツNAGANO応援隊/インターンシップの推進/地域企業の情報に触れる機会の創設
- 若者が働きたい企業を増やす取組
処遇の改善と働き方改革/移住希望者への助成/企業の情報発信力の向上
- 地域内の交流の支援と若者をひきつける魅力的な街づくり
- 首都圏の社会人に”地域と企業を同時に知る機会”を提供
- 就職氷河期世代の就労支援、プラットフォームの構築

障がい者

- 障がい者雇用に取り組む企業を増やすセミナー等の開催
- 関係機関と連携したチーム支援等の就労支援体制の充実
- 障がい者を支える企業人材の育成とテレワークなど多様な働き方の普及

高齢者

- 高齢者の就労ニーズに応じた働く場の確保
- 助成金による定年退職後の新たな就業・起業の促進
- 定年退職後のキャリア設計研修や職場見学・職場体験の場を提供
- 多様な働き方の導入事例の情報提供などにより70歳までの就業機会に取り組む企業を支援

女性活躍

- 仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の導入に向けた企業訪問と認証取得の促進
- 男性の積極的な家事・育児参画のためのセミナーの開催
- 子供の預け先を充実させるための柔軟な対応の検討等
- 経営層や管理職を対象にしたジェンダーバイアス払拭のためのセミナー等の開催
- 女性のキャリア形成のための研修会参加経費の助成
- 非正規雇用の正規雇用転換促進・処遇改善の働きかけ

人材育成

- 信州ITバレー構想を支える人材育成(県工科短期大学校の学習内容の充実の検討、高等教育機関等との連携)
- 社会人向けの人材育成コースの開設や受講の促進
- 子どもたちが地域企業等の情報に触れる機会、交流する機会の創設

働き方改革

- 関係機関が連携して行う企業訪問による働き方改革関連法等の周知・遵守の働きかけ
- 労働生産性の向上に向けた相談・指導、様々な支援策の周知
- 適正な取引や倫理的な消費行動の啓発
- 生活時間の充実等に向けた認証制度の見直し

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

- 外国人材を受け入れる企業の相談窓口の設置
- 介護や観光分野における人材確保の取組の支援
- 適正な受入れのための指導・助言
- 外国人労働者からの労働相談の多言語化
- グローバルキャリアフェアの開催による外国人留学生の県内就職の促進
- 日本語教師等を紹介する人材バンクの創設や「やさしい日本語」の普及
- 職場内における多文化共生のためのセミナー、好事例共有の会議の開催
- 各種相談窓口の周知と利用の促進

8つの主要プロジェクト

働き方改革

関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透と実現に向けた支援を行います

就業促進(若者、障がい者、高齢者)・女性活躍・人材育成

幅広い若年人材(社会人を含む)のUIターン・県内就労を促進します

子どもたちが地域企業の情報に触れ、交流する「キャリアフェス」の取組を全県に広げます

障がい者の就労と職場定着を図るため、関係機関が連携したチームによる支援など、就労支援体制を充実します

働きたい高齢者の70歳までの就業機会の確保に向けて企業の取組を促進します

仕事と育児・介護等を両立しやすい環境づくりや女性のキャリア形成を促進します

本県産業の将来を担う信州ITバレー構想を支える人材育成を推進します

外国人材

外国人材の受入れを促進し、安心して働いてもらえるよう、相談体制を充実します

産業分野別のアクションプラン

介護・福祉

- 介護職場における介護ロボットの普及・ICT化の導入支援
- 女性・高齢者等の入職促進
- 外国人介護人材の確保に向けた支援
- 外国人留学生受入のための啓発費用等支援
- 日本語学習及び専門学習の支援

ものづくり

- 理系学生向けインターンシップフェアの拡大
- プロフェッショナル人材の県内への取り込み
- 高度専門人材育成のための講座の運営等の支援
- AI活用/IoTデバイス事業化・開発センターにおける、AI、IoT技術の生産現場への普及推進
- 企業内のIT化を進める人材を育成する講習会の開催

サービス(第3次産業)

- AI・IoT等先端技術利活用支援拠点において、先端技術の普及啓発や利活用の促進
- 企業内のIT化を進める人材を育成する講習会の開催
- 多様な働き方制度の導入に向けた企業訪問
- 人手不足が顕著な産業を対象とした企業見学会などの開催

観光

- 観光インターンシップ推進員によるマッチング
- 観光業就職促進・生産性向上協議会の開催
- 外国人材確保のための海外現地における採用面接会の開催

農業

- 「デジタル農活信州」の充実等魅力ある情報発信
- シニア世代や子育て世代の求人説明会等による多様な人材の就労促進
- 長野県農業労働力支援センターによる特定技能外国人の受入れ
- 農業大学校におけるスマート農業教育の充実

林業

- ドローン等のICT技術の活用等による生産性の向上
- 訓練設備の導入による講習会の充実や安全パトロール・現場指導の実施
- 就職説明会や若者へのPR等による就業者の確保
- 経営・企画等を担う技術者の育成と継続(リカレント)教育の充実

建設

- 働きやすい・働きたくなる環境づくりと建設スキルアップへの支援
- 建設産業の理解促進と多様な人材の活用
- 関係機関との連携強化

働き方改革

関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透と実現に向けた支援を行います

- 「働き方改革推進支援センター」が派遣する専門家、働き方・休み方改善コンサルタント、職場環境改善アドバイザーと商工会議所、商工会の経営指導員及び中央会の巡回指導員が連携した企業・組合訪問により働きかけ
- 正規・非正規労働者間の均等・均衡な待遇の確保のための取組を推進
- テレワーク・在宅勤務や時差勤務等の柔軟な働き方の推進、年次有給休暇の取得促進
- 適正な取引に向けた啓発
- 優れた取組を行う企業の認証取得を促進【働き方改革の推進のため見直し】
 - ・職場いきいきアドバンスカンパニー
 - ・くるみん(子育てサポートの取組)
 - ・えるぼし(女性の活躍推進に関する取組)

就業促進(若者、障がい者、高齢者)・女性活躍・人材育成

幅広い若年人材(社会人を含む)のUIJターン・県内就労を促進します

- 「シューカツNAGANO応援隊」による信州で働く魅力の発信
- 社会人を対象とした暮らしと仕事をセットで発信する企業説明会を首都圏で開催
- 労働局と県が連携して行うハローワークのネットワークを活用したUIJターン就職の促進
- 就職氷河期世代への支援の充実

子どもたちが地域企業の情報に触れ、交流する「キャリアフェス」の取組を全県に広げます

- 小・中学生や進学希望の高校生も対象とした地域企業を知るための取組(キャリアフェス)の各地域での実施
- 企業・経済団体、市町村による体制の構築

障がい者の就労と職場定着を図るため、関係機関が連携したチームによる支援など、就労支援体制を充実します

- 就職を希望する障がい者に対して、労働局、県、就労支援機関によるチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施
- 一般就労を希望する福祉施設利用者を一般企業につなげるワークフェアを開催するとともに、支援機関の利用を促進

働きたい高齢者の70歳までの就業機会の確保に向けて取組を促進します

- 70歳までの就業機会の確保を推進するため、高齢者のニーズに応じた多様な働き方や、活用のノウハウ、先進事例を企業に提供
- 高齢者が活躍する先進的な企業を認証する制度を創設
- 高齢の求職者に対する職場見学・職場体験の場を提供

仕事と育児・介護等を両立しやすい環境づくりや女性のキャリア形成を促進します

- 女性の就業継続のため男性の積極的な家事・育児参画に向けた男女共に参加できるセミナー・交流会を開催するとともに、労働局、県、経済団体等が連携し、企業に対する長時間労働の削減や多様な働き方の実現に向けた支援を実施
- 労働局、県、経済団体等が連携して、企業の経営層や管理職を対象にした女性のキャリアアップに関するセミナーを開催するとともに、中小企業で働く女性が、キャリア形成を目的とする研修会に参加する際の経費を助成
- 女性活躍推進法改正を踏まえた、各企業における行動計画の策定を支援

本県産業の将来を担う信州ITバレー構想を支える人材育成を推進します

- 県工科短期大学校におけるIT人材の育成及び学習内容の充実の検討
- 大学における社会人向け講座の開設
- 企業のIT化を推進する人材を育成する講習会の開催

外国人材

外国人材の受入れを促進し、安心して働いてもらえるよう、相談体制を充実します

- 新たに外国人材を受け入れる企業を支援するため、在留資格制度や受入れのノウハウ等について、相談できるサポート窓口を新たに設置
- 労働局の総合労働相談コーナーにおいて、新たに多言語対応を行い、外国人材からの仕事に対する相談に対応
- 県多文化共生相談センターにおいて、外国人の暮らしに関する相談に多言語で対応

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン 8つの主要プロジェクト 主な取組と達成指標の状況 (1)

働き方改革

1 関係機関が連携した働き方改革の企業への浸透と実現に向けた支援

- ①訪問による働きかけ
 - ・働き方改革推進支援センターによる企業訪問 (労働局、中央会、商工連、商議連)
 - ・巡回指導員、経営指導員等による訪問 (中央会・商議連)
 - ・職場環境改善アドバイザーの企業訪問 (県)
- ②均等・均衡な待遇の確保のための取組
 - ・研修会の開催 (経協) ・セミナー、相談会の開催 (中央会、商議連)
 - ・機関会議等による周知 (連合) ・「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証 (県)
- ③柔軟な働き方の推進、年次有給休暇の取得促進
 - ・セミナーの開催 (中央会) ・労務管理研修会の開催 (商議連)
 - ・ポスターの作製・周知 (労働局)
- ④適正な取引に向けた啓発
 - ・会員研修の開催 (経協) ・「労働ながの」の発行 (県)
 - ・下請け中小企業の経営動向調査 (県)
- ⑤優れた取組を行う企業の認証取得を促進
 - ・「リーディングカンパニー」のHPによる発信 (労働局)
 - ・「くるみん」「えるぼし」等の認証 (労働局) ・「ながのけん社員応援企業のさいと」 (県)

就業促進 (若者)

2 幅広い若年人材 (社会人を含む) のU I Jターン・県内就労を促進

- ①「シューカツNAGANO応援隊」による信州で働く魅力の発信 (県)
 - ・学生との交流会の開催
- ②社会人を対象とした企業説明会を首都圏で開催 (県)
 - ・「テンショクNAGANO」サイトの開設 ・企業説明会の開催
- ③ハローワークのネットワークを活用したU I Jターン就職の促進 (労働局)
 - ・リーフレットの作製・周知 ・銀座NAGANOでの就職相談
- ④就職氷河期世代への支援の充実
 - ・就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの開設 (労働局、県)
 - ・事業所紹介動画の制作、発信 (労働局)

3 子どもたちが地域企業の情報に触れ、交流する「キャリアフェス」の取組を全県に拡大

- ①地域企業を知るためのキャリアフェスの各地域での実施 (県)
 - ・産業人材育成支援ネットワーク会議での実施呼びかけ
- ②企業・経済団体、市町村による実施体制の構築 (県)

就業促進 (障がい者)

4 障がい者の就労と職場定着を図るため、関係機関が連携したチームによる支援など、就労支援体制を充実

- ①労働局、県、就労支援機関によるチーム支援を実施
 - ・障がい者、企業向けチーム支援の実施 (労働局)
 - ・「女性・障がい者等就業支援デスク」での相談から定着まで一貫した支援 (県)
- ②ワークフェアの開催、支援機関の利用を促進
 - ・合同企業説明会、セミナー、事業所見学会の開催 (県)
 - ・地域コーディネーターによる企業への個別相談 (県)

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン 達成指標

R5.3月現在

	指標名	基準値	最新値	達成状況	目標値	備考
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	2014.8時間 (2018年)	1952.4時間 (2021年)	○	減	出典:毎月勤労統計調査(厚生労働省)
	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% (2017年)	63.3% (2021年)	○	増	出典:産業労働部調
	短時間正社員制度の導入割合	21.4% (2018年)	24.9% (2021年)	×	29.0% (2020年)	〃
	職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数	121社 (2019年12月)	237社 (2023年1月末)	○	156社 (2020年12月)	〃
	子育て応援宣言登録企業数	1,330社 (2019年11月)	1,529社 (2023年1月末)	○	1,500社 (2020年)	〃
	労働生産性(県/国)	91.6% (2016年)	92.6% (2019年)	○	増	出典:長野県総合5か年計画政策評価
	Uターン就職率の向上	35.3% (2019年3月卒)	36.5% (2022年3月卒)	×	45.0% (2021年3月卒)	出典:Uターン就職状況等に関する調査(産業労働部)
若者	単年度の移住者数	2,315名 (2018年度末)	2,960名 (2021年度末)	○	2,900名 (2022年度末)	出典:長野県総合5か年計画政策評価
	シューカツNAGANO掲載企業	約360社 (2019年12月末)	620社 (2023年2月末)	×	1,000社 (2022年3月末)	出典:産業労働部調
	県のインターンシップ事業参加企業数	延べ約300社 (2019年度)	延べ309社 (2023年2月末)	×	延べ400社 (2021年3月末)	〃
	法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数	6,769人 (2019年6月1日)	7,351人 (2022年6月1日)	×	7,599人 (2023年6月1日)	出典: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(長野労働局) 目標値:長野県障がい者プラン2018
障がい者	法定雇用率達成民間企業割合(1人不足企業数/割合)	58.1% (2019年6月1日)	58.1% (全国第19位) (505社/68.0%) (2022年6月1日)	×	1人不足企業の解消 (2030年)	出典: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(長野労働局)
	福祉施設から一般就労への移行者	262人 (2016年)	315人 (2021年度)	×	399人 (2020年)	出典:健康福祉部調 目標値:第6期障害福祉計画

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン 8つの主要プロジェクト 主な取組と達成指標の状況 (2)

就業促進 (高齢者)

5 働きたい高齢者の70歳までの就業機会の確保に向けて取組を促進

- ①ニーズに応じた多様な働き方、活用のノウハウ、先進事例を企業に提供
 - ・エルダーフォーラムの共催 (労働局)
 - ・長寿社会開発センター、シルバー人材センターの活動の周知 (県ほか)
- ②先進的な企業を認証する制度を創設
 - ・職場いきいきアドバンスカンパニー認証に「ダイバーシティコース」を創設 (県)
- ③職場見学・職場体験の場を提供
 - ・ハローワーク生涯現役支援窓口での支援 (労働局)
 - ・エルダーフォーラムでの体験発表 (県)

女性活躍

6 仕事と育児・介護等を両立しやすい環境づくりや女性のキャリア形成を促進

- ①男性の家事・育児参画に向けたセミナー開催、長時間労働削減や多様な働き方実現に向けた支援
 - ・セミナーの開催 (中央会) ・職場環境改善アドバイザーの企業訪問 (県)
- ②女性キャリアアップセミナーを開催、キャリア形成研修会への参加を助成
 - ・セミナーの開催 (経協、県) ・女性を対象としたリーダー講座の開催 (連合)
 - ・女性のキャリアアップ研修参加費用の助成 (県)
- ③各企業における行動計画の策定を支援
 - ・「えるぼし」「プラチナえるぼし」の取得促進、公表 (労働局)
 - ・説明会等による計画策定支援 (労働局)

人材育成

7 本県産業の将来を担う信州ITバレー構想を支える人材育成を推進

- ①県工科短期大学校におけるIT人材の育成及び学習内容の充実の検討 (県)
 - ・情報技術科学生に対する高度職業訓練の実施 ・IoT関連の在職者訓練の実施
- ②大学における社会人向け講座の開設 (県)
 - ・公立諏訪東京理科大学に対する施設設備整備への助成
- ③企業のIT化を推進する人材を育成する講習会の開催 (県)
 - ・RPA、テレワークをテーマとした講習会の開催

外国人材

8 外国人材の受入れを促進し、安心して働いてもらえるよう、相談体制を充実

- ①在留資格制度等について相談できるサポート窓口を新たに設置 (県)
 - ・外国人材受入企業サポートセンターの設置 ・セミナーの開催
- ②ハローワークの外国人雇用サービスコーナー及び労働局の総合労働相談コーナーの多言語対応 (労働局)
 - ・HP、リーフレット等による周知
- ③県多文化共生相談センターによる暮らしに関する相談対応 (多言語) (県)
 - ・外国人県民に対する生活情報の提供、相談対応 (15言語)
 - ・巡回相談、相談対応研修会の実施

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン 達成指標

R5.3月現在

	指標名	基準値	最新値	達成状況	目標値	備考	
就業促進	5 高齢者	高齢者の有業率の向上	65～69歳 53.7%	65～69歳 53.7% (全国第1位)	×	65～69歳 73.8%	出典:就業構造基本調査 (総務省)
			70～74歳 38.6% (2017年)	70～74歳 38.6% (全国第2位) (2017年)	×	70～74歳 53.7% (2030年)	
女性活躍	6 女性	女性の就業率	全国第7位 (68.5%) (2015年)	全国第10位 (70.2%) (2020年)	×	全国第5位 (2020年)	出典:国勢調査(総務省)
		女性の管理職割合	13.5% (2015年)	12.7% (全国第47位) (2020年)	×	15.0% (2020年)	出典:国勢調査(総務省) 目標値:第4次長野県男女 共同参画計画
		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(再掲)	2014.8時間 (2018年)	1952.4時間 (2021年)	○	減	出典:毎月労働統計調査 (厚生労働省)
人材育成	7 人材	企業内IT人材講習受講者数	—	64名 (2021年度実績)	×	100名 (2020年度)	出典:産業労働部調
		リカレント教育への誘導に向けたセミナー受講者数	99名 (2019年度実績)	45名 (2022年度実績)	×	150名 (2020年度)	出典:産業労働部調 ※コロナの影響で開催数減
		3 ジョブキッズしんしゅう参加者数	765名 (2019年度実績)	1,793名 (2021年度実績)	○	1,000名 (2020年度)	出典:産業労働部調
外国人材	8 外国人材	サポートセンター利用企業等のうち、実際の採用活動に結びついた割合	—	80% (2020～2021年度)	○	80% (2020～2022年)	〃
		サポートセンターへの相談件数	—	延べ397件 (2020～2022年度)	×	延べ1,080件 (2020～2022年度)	出典:産業労働部調 ※R3(2021)年1月から サポートセンター開設
		グローバルキャリアフェア開催による就職・内定者数	4名 (2018年)	延べ2名 (6名*) (2020～2022年度)	(×)	延べ12名 (2020～2022年度)	出典:産業労働部調 ※グローバルキャリアフェア はR3(2021)年度で終了 *信州留学生就職促進プログラム(留JOB信州) (R4(2022)年度～)
		グローバルキャリアフェアの出展企業数	25社 (2019年)	延べ29社 (2020～2021年度)	(×)	延べ90社 (2020～2022年度)	