

長野県就業促進・働き方改革基本方針【概要】

令和2年3月

長野県就業促進・働き方改革戦略会議

～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～

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し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

移住者
単年度の移住者数2,400人を維持

高齢者・高年齢層
60代の労働力率を5歳前の世代の率まで引き上げると

女性
15～54歳の労働力率を全国第1位に引き上げると

障がい者
民間企業が法定雇用率100%を達成すると

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

約2.3万人⇒約2.8万人
約0.5万人増

約15.2万人⇒約19.2万人
約4万人増

約41.3万人⇒約42.6万人
約1.3万人増

約6,700人⇒約7,800人
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、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が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、自身の能力を發揮し、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發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

外国人材の受け入れに関する取組の方向性

外国人が働きやすい就業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け入れの推進
- 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

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
シューカン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

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

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

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

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン見直しの方向性（概要）

○県等（県、国、市町村）による取組 ◎県等、企業による取組 ◆企業による取組

赤文字・・・他の分野別会議、幹事会等からいただいたご意見を反映

赤太字・・・新時代創造プロジェクトにおいて検討中の事項を反映

施策分野別	
就業促進	
若者	【働ける人を増やす】
	○シューカツNAGANO応援隊のHP制作等による、長野県で働く魅力の発信
	◎県内企業の若者への周知のためインターンシップを推進
	○理工系学生が県内企業への理解を深める機会の拡大
	○長野県SDGs推進企業登録制度の運営・PRによる企業の経営価値向上支援
	◎産学官が連携した各地域の広域的なつながりによる地域の主体的なキャリア教育の取組の県内展開
	○移住希望者への助成による移住の後押し、県外大学生等の就職活動にかかる交通費の助成
	◎県、市町村、経済団体、県内大学等からなるコンソーシアムを通じ、子どもたちに県内企業の魅力を伝える等により、職業体験の場を提供
	○「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」による若年人材の定着促進、認証企業の好事例を専用サイトで発信
	◎企業の魅力を伝えるための情報発信力の向上
	○地域の魅力発信の意義、効果的手法を理解してもらうツール整備と機会創設により、企業の人材確保を促進
	◎地域内の交流の支援と若者を惹きつける魅力的な街づくりの推進
	◎首都圏の社会人に”地域と企業を同時に知る機会”を提供
	○三大都市圏の移住相談窓口強化、オンライン相談体制の整備
	◎「ワークライフバランスを実現できる環境」等の信州ブランド価値を実践する企業と連携して県内外に向け発信し、企業の人材確保を促進
	◎就職氷河期世代の就労支援、プラットフォームの構築
	【労働環境を改善する】
	◎奨学金返還支援制度による若年人材確保・定着促進
	◆若年人材の獲得・採用のため処遇の改善と働き方改革の推進
	障がい者
○「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」による障がい者雇用の促進、認証企業の好事例を専用サイトで発信	
◎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	
◎企業、社会福祉法人と連携した障がい者の能力や適性に合った職業訓練の実施	
【労働環境を改善する】	
○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	
◎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	
高齢者	【働ける人を増やす】
	○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等により 70歳以上まで働ける制度のある企業増加のための支援
○「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」による高齢者雇用の取組促進、認証企業の好事例を専用サイトで発信	
外国人	【働ける人を増やす】
	○外国人材を受け入れる企業の相談窓口の 運営
	○介護や観光分野における人材確保の取組の支援
	○外国人労働者の受入・定着を図るためのセミナー開催
	○外国人材の受入れに関心のある企業と登録支援機関等とのマッチング機会の設定
	◎「信州留学生就職促進コンソーシアム」による外国人留学生の県内就職・定着促進

【労働環境を改善する】
○「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」による職場内共生の推進、好事例の発信
◎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
○日本語教師等を紹介する人材バンクの運営や「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

女性活躍

【労働環境を改善する】
◎仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の導入に向けた関係機関、労働局、県による企業訪問と認証取得の促進
○女性活躍推進アドバイザーを派遣し企業の女性活躍を支援
○男性従業員の育児休業取得促進に取り組む企業を支援、好事例発信
○保育士の魅力向上、新規就業支援、離職者の再就職支援、県外保育士の移住支援等により保育士を確保
○0～1歳児保育について、国基準以上の保育士を加配している私立保育所を支援
◎「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の活動を通じて、女性の職業生活における活躍推進に向け、 企業・法人、自治体のリーダーの行動変容につながる意識改革を促進
○企業における女性登用の拡大、女性の意識改革等、実情に応じた研修会等の実施
◎働く女性の意見交換会を実施し、意見を組織のリーダーと共有することで、働く女性が自分らしく職業生活を送れる環境づくりを推進
○女性を対象としたデジタル分野の知識習得のための環境整備
○「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証取得促進により、女性がその能力を十分発揮しながら生き活きと働くことができる職場環境づくりを推進し、認証企業の好事例を専用サイトで発信
○女性の創業機運を醸成するセミナー実施や女性起業相談窓口の設置により、女性が起業しやすい環境整備を推進
◎正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇差の是正に向けて、同一労働同一賃金の趣旨を徹底

人材育成

【労働需要を減らす】
○企業のDX化を推進する人材育成講座の開催
○多様なリスクリングの情報提供によるデジタル分野をはじめとした学び直しの促進
【働ける人を増やす】
◎県工科短期大学の「デジタル人材育成拠点」としての機能強化や地域企業○高等学校との連携によるデジタル人材の育成（信州P-TECH）
○求職者や女性を対象にしたデジタル分野の知識習得のための環境整備により、デジタル分野への労働移動の促進・就業機会の創出
○在職者・求職者に対する県工科短期大学、県技術専門学校における産業界のニーズに則した職業訓練
○助成金高率助成によるデジタル・グリーン化に対応した人材育成や助成率加算による訓練終了者の賃金引上げ促進
○「長野キャリア形成・学びなおし支援センター」の創設による支援
◎産学官が連携した各地域の広域的なつながりによる地域の主体的なキャリア教育の取組の県内展開（再掲）

働き方改革

【労働需要を減らす】
◎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
○助成金・上乘せ助成金による中小企業の賃上げや生産性向上への支援
○社会人の学び直し、仕事や就職に必要な知識等の習得支援の情報をポータルサイトで提供
○企業のDX化を推進する人材育成のための講座開催（再掲）
【働ける人を増やす】
○求職者や女性を対象にしたデジタル分野の知識習得のための環境整備により、デジタル分野への労働移動の促進・就業機会の創出（再掲）
○企業に兼業・副業を促すとともに「一人多役」、「半農半X」など多様な働き方、業種を超えた労働力のシェアリングを推進
○特定地域づくり事業協同組合制度の普及を促進
○子育て中の女性、障がい者、高齢者等の多様な人材の労働参加を促進するため、企業のショートタイムワーク求人創出を支援
【労働環境を改善する】
◎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

- 適正な取引や倫理的な消費行動の啓発
- ◎「価格転嫁と賃上げを促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」への取り組み
- ◎「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知等
- 生活時間の充実等に向けた認証制度の取得促進

産業分野別

介護・福祉

【労働需要を減らす】

- 介護職場における介護ロボット・ICTの導入支援
 - 介護事業所・障害福祉サービス事業所等のICT・ロボット導入の支援
 - ◎介護現場等におけるロボット導入等に係る専門家派遣などの相談体制整備
- 【働ける人を増やす】
- 子育て世代・アクティブシニア等の入職促進
 - 外国人介護人材の確保に向け、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

【労働需要を減らす】

- ◎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
- 【働ける人を増やす】
- ◎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
 - 技術力維持・向上、技術継承及び若年技術者育成のための講座開催・運営支援
 - ◎県工科短期大学の「デジタル人材育成拠点」としての機能強化や地域企業・高等学校との連携によるデジタル人材の育成（信州P-TECH）（再掲）
 - ◎求職者や女性を対象にしたデジタル分野の知識習得のための環境整備により、デジタル分野への労働移動の促進・就業機会の創出（再掲）
 - ◎産学官が連携した各地域の広域的なつながりによる地域の主体的なキャリア教育の取組の県内展開（再掲）

サービス（第3次産業）

【労働需要を減らす】

- ◎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の促進
- 【働ける人を増やす】
- ◎県工科短期大学の「デジタル人材育成拠点」としての機能強化や地域企業・高等学校との連携によるデジタル人材の育成（信州P-TECH）（再掲）
 - ◎求職者や女性を対象にしたデジタル分野の知識習得のための環境整備により、デジタル分野への労働移動の促進・就業機会の創出（再掲）
 - ◎産学官が連携した各地域の広域的なつながりによる地域の主体的なキャリア教育の取組の県内展開（再掲）
 - 人手不足が顕著な産業を対象としたハローワークへの特設コーナーの設置や企業見学会などの開催
 - ◎移住支援等によるバス・タクシー・トラックドライバー等の人材確保に向けた取組を支援
- 【労働環境を改善する】
- ◎多様な働き方制度の導入に向けた企業訪問
 - ◎「物流2024年問題」の克服のため採択された「共同宣言」（2023.11.22）を相互に連携の上、それぞれの立場から取組推進

観光

【労働需要を減らす】

- DX導入等の労働生産性向上に向けたセミナー開催
 - ◎業務の細分化等を通じた宿泊施設での業務の効率化を促進
- 【働ける人を増やす】
- ◎観光インターンシップ受入促進、観光業・観光地域で働く・暮らす魅力を発信
 - ◎業務細分化による短時間勤務導入等を通じた地域内の新たな人材確保を促進
 - 外国人材確保に向けたセミナー等の開催
- 【労働環境を改善する】
- ◎若者等の人材確保に向けた雇用条件整備等就業促進に関するセミナーの開催

農業

【労働需要を減らす】

- 県農業大学校におけるスマート農業教育の充実

【働ける人を増やす】

◎「デジタル農活信州」の充実等魅力ある情報発信

◎**求職者と求人とのマッチング強化のため、一日農業バイトアプリの活用促進や農業求人サイトの運営支援**

◎県、JAグループ等が連携しての特定技能外国人の受入れ

林業

【労働需要を減らす】

◎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

◆**林業事業者の相互連携による労働力の流動化と林業機械の稼働率向上の取組**

【働ける人を増やす】

◎就職説明会や若者へのPR等による就業者の確保

○地域づくり・地域森林資源の利活用に取り組む人材育成、次世代の林業を支える人材育成の推進

◎**県林業総合センター及び県林業大学校の関係機関との連携による森林・林業教育の質の向上とイノベーションの創出を目指す「木曾谷・伊那谷フォレストバレー」の形成に向けた取組**

○移住や転職等の多様な人材の受入れ等による新規就業者の確保

◎他産業との兼業や林福連携の促進等による多様な人材の活用

建設

【労働需要を減らす】

◎関係機関と連携しての担い手確保・育成、事業承継に係る解決に向けた検討会議の開催

○**講習会や通信環境整備を通じて、建設産業のDX化を推進**

【働ける人を増やす】

◎建設産業の理解促進と多様な人材の活用

○**小学生～大学生及び保護者を対象とした現場見学会の開催及び首都圏等での合同就職説明**

【労働環境を改善する】

◎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

○標準見積書の活用による労務費・法定福利費の確保等による技能労働者の処遇改善推進

○ダンピング対策、週休2日等環境改善に向けた国・県・市町村の連携強化

施策分野別のアクションプラン

1 就業促進

(1) 若者

取組の方向性1 県内で働きたいと思う企業を若者が知るための取組み

Uターン就職を検討する学生に多くの“魅力ある 企業情報”を発信

- 地域企業と密着した経済団体、ハローワーク、市町村等と県が連携し、企業へ就活支援ポータルサイト「シューカツ NAGANO」への情報掲載を働きかける。
- 県、経営者協会、連合長野が共同編集する「はたらく若者ハンドブック」の発行、県内企業で働く若手社員を紹介する「シューカツ NAGANO 応援隊」のHP制作等により冊子を発行し、長野県で働く魅力を発信する。
- 県は、県内企業が就職などの場面で選ばれる企業となるよう、長野県SDG s推進企業登録制度の運営・PRにより、SDG s達成に向けて取り組む県内企業の経営価値向上の支援を行う。
- 県は、従業員への奨学金返還支援制度を設け、働き方改革に取り組んでいる県内中小企業等に対し、負担額の一部を助成することにより、若年人材の確保・定着を促進する。また、制度を活用している企業をサイトに掲載する。

インターンシップを推進・実施企業の倍増

- 県と地域の経済団体等が協働し、県内企業を対象にしたインターンシップのノウハウを学べる勉強会を開催するなどして、県内に質の高いインターンシップの場を拡大させる。
- 産学官労が連携して、学生の県内インターンシップの機会や理工系学生が県内企業への理解を深める機会を拡大させるための体制の充実を図る。

地域企業の情報に触れる機会、交流する機会の創設

- ~~○ 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みを全県で実施するため、企業、経済団体、市町村等の関係組織を巻き込んだ体制を、広域単位で構築する。~~
- 児童・生徒段階から、職業観や職業能力、地域産業についての関心を高めるため、県は市町村や企業と連携して学校内外における職業体験機会の充実を図る。
- 子どもの頃から地域の自然・文化・歴史・産業や企業の魅力を伝え、地域の未来を担う人材を確保・育成するため、上伊那地域の産学官が連携して次世代育成を実践する「郷土愛プロジェクト」など産学官が連携した各地域の広域的なつながりによる地域の主体的なキャリア教育の取組を県内各地域に展開する。
- 県、市町村、経済団体、県内大学等からなる「ふるさとを学び楽しむ子育てしんしゅうコンソーシアム」を通じ、県内の子どもたちに県内企業の魅力を伝え、県内で働くことに憧れを抱いてもらえるよう、職場体験の場である「ジョブキッズしんしゅう」を開催する。

取組の方向性2 若者が働きたいと思う魅力的な企業を増やす取組み

若者の処遇の改善と働き方改革の必要性を経営者へ発信

- 関係団体が連携して、学卒者・移住者の獲得や若年人材の定着には、生産性向上を踏まえた給与水準の引き上げなどの処遇の改善や若者が働きやすい労働環境を整備する必要性があることを発信する。
- 県は、企業の「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の取得支援を通じ、企業による若年人材の定着、就職氷河期世代の雇用、人材育成等の取組を促進し、若者がその能力を十分発揮しながら活き活きと働くことができる職場環境づくりの推進を図る。また、認証企業の好事例取組を県の専用サイトで発信し、他企業への普及を図る。

マッチングサイトで移住希望者に県内企業の求人情報や強みを発信

- 国・県・市町村は移住希望者に移住・就業支援助成金を支給し、移住を後押しする。また、県外大学生等の県内企業における就職活動にかかる交通費を助成し、UIJ ターン就職を促進する。
- 労働局は、移住・就業支援助成金の支給を受けた移住者を雇い入れた事業主に対して中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）を支給し、移住希望者の雇用を促進する。

企業の魅力を伝えるための情報発信力の向上を支援

- 県・経済団体は、YouTube など動画共有サービスを利用した企業情報等の発信を企業に働きかける。
- 県・経済団体は、企業の情報発信力の向上に資するセミナーを新たに実施する。
- 企業等が人材を確保するためには、単に自社の情報（仕事内容、労働条件、福利厚生、企業理念等）を訴求するだけでなく、生活の基盤となる地域の情報を知ってもらうことが重要であること、具体的に地域の魅力を発信する意義やその効果的手法を理解してもらうツール整備と機会創出を行う。

取組の方向性3 若者にとって魅力的なまちづくり、地域づくり

地域と移住者をつなぎ、地域への定着、地域内の交流を支援する

- 県や市町村のほか、信州暮らし案内人や信州暮らしパートナー移住コンシェルジュ、定住アドバイザー（仮称）が、楽園信州空き家バンクなどの支援策を紹介しながら、移住前から相談に応じ、移住後も地域コミュニティと移住者を繋げ、地域への定着を支援する。

若者の意見を取り入れた街づくり

- UDC信州（アーバンデザインセンター：行政や地域で活動する方々が連携し、都市デザインの専門家が支援を行う新たな形のまちづくり組織）と市町村が連携して、若者を惹きつける魅力的なまちづくりを進めていく。
- 元気づくり支援金等の活用により、若者にとって魅力的な街づくりについて考える機会を創出する。

取組の方向性4 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

移住希望者が“地域と企業を同時に知る機会”を官民連携で創出

- 経済団体、労働局、県が協働して、暮らしと仕事をセットで発信する企業説明会や産業分野・職業別セミナーを実施する。
- 経済団体、労働局、県、労働団体が協働して、県内での暮らしと仕事の良さが実感できるよう、県内で活躍する同世代との交流会を県外で開催する。
- 県が開設するマッチングサイトに経済団体、金融機関、県が連携して、求人情報を掲載する。
- 三大都市圏の移住相談窓口機能を強化するとともに、オンラインによる相談体制を整備し、多様な相談にきめ細かく対応する。
- 「環境負荷軽減に対する姿勢」「ワークライフバランスを実現できる環境」等の信州ブランド価値を実践する企業と連携して県内外に向け発信し、信州ブランドへの共感度を高めるとともに、企業の人材確保（認知の獲得・理解の深化）に役立てる。

取組の方向性5 就職氷河期世代への支援

就職氷河期世代を支援するプラットフォームの構築

- 県、労働局、経済団体、労働団体等の関係機関が連携し、就職氷河期世代等への支援に係る課題やニーズについての認識を共有し、今後の支援策等について意見交換する場を設け、支援対象者の就職・社会参加を実現する。

専門の相談員による就職氷河期世代等の就労支援を充実

- ジョブカフェやサポステにおいて、正規雇用化を求める就職氷河期世代等の一人ひとりの課題に対応するため、専門の相談員による社会人基礎力向上のためのマンツーマン研修や個別相談によるフォローアップを行う。
- 氷河期世代等の就労支援については、長野・松本の両ハローワークに専門相談窓口を設置し、県内各ハローワークにおいても一人ひとりの課題解決のための支援を行う。

達成指標

指標名	現状	目標	備考
Uターン就職率の向上	34.336.5% (2023年3卒)	45.0% (2027年3月卒)	
単年度の移住者数	2,960 2,315名 (20222018年度末)	4,500 2,900名 (20272022年度末)	
シューカツ NAGANO 掲載登録企業数	861社 (2022年3月末)	1,000社 (2027年3月末)	
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400社 (2021年3月末)	

(2) 障がい者

取組の方向性1 共に働く人材としての障がい者理解を促進する取組み

障がい者雇用に取り組む企業を増やす

- 労働局、県、経済団体が関係団体と連携し、障がい者雇用に困難を感じている企業に対し、障がい者理解を深めるため、セミナーや研修会、企業見学会の機会を充実させる。

障がい者理解の気運を社会に醸成

- 優良事業所、優秀勤労障がい者の表彰を行うとともに、優れた企業の実践を発信する。
- 労働局や県において、積極的に障がい者雇用に取り組む企業の認証・認定を進める。県においては、企業の「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の取得支援を通じ、企業による雇用環境の改善、障がい者の雇用、実習の受入れ等の取組を促進し、障がい者がその能力を十分発揮しながら生き生きと働くことができる職場環境づくりの推進を図る。また、認証企業の好事例取組を県の専用サイトで発信し、他企業への普及を図る。
- 障がい者の働く力を高めるとともに、その能力を広く周知するため、特別支援学校等においてアビリンピックや特別支援学校技能検定を推進していく。

取組の方向性2 障がい者の特性や希望に沿った就業支援体制の充実

関係機関と連携したチーム支援の実施

- 支援を希望する障がい者に対して、労働局、県、就労支援機関等が就労支援のためのチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う。
- 長野県自立支援協議会及び圏域(地域)の自立支援協議会等を通じて当事者や支援現場におけるニーズの汲み取りに努めるとともに、地域の実情に応じた取組を後押ししていく。

福祉就労から一般就労への橋渡しの促進

- 企業、障がい者、就労支援機関、福祉事業所を相互に結ぶ集うワークフォーラム障がい者雇用フォーラムを開催する。
- 一般就労を希望する福祉施設事業所利用者の雇用を促進するため、福祉施設と企業の交流を支援する。準備段階として短期職場実習を支援する。
- 定着や就労や職場に困難を抱える方が、就労に必要な知識や能力の向上のために、支援機関や障がい福祉サービスを利用することを促進する。

障がい者の能力を活かす就労支援

- 適性や能力を活かすマッチングを行うため、希望に沿った求人開拓就労に関する相談支援をするとともに、支援機関が連携して、職場実習や訓練の実施を促進する。
- 関係機関が連携し、身近な地域の単位での企業と障がい者の就職面接会を開催する。
- 障がい者を対象に、能力や適性に対応した多様な職業訓練を、企業・社会福祉法人等と連携して実施することにより、障がい者の就職を促進する。

障がい者の農業分野への就労を支援

- 県が農業就労チャレンジコーディネーターを配置して、障がい者の特性に応じて農業法人等への雇用をマッチングし、就農を支援する。

取組の方向性3 企業の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

- 労働局が実施しているしごとサポーター養成講座の受講の促進及びジョブコーチ、障害者職業生活相談員資格の取得を促進する。
- 関係機関が連携し、障がい者雇用に取り組む企業が情報交換をする機会を創出する。

多様な働き方の普及

- テレワークや短時間労働などの多様な働き方の普及を図る。
- 作業の細分化、標準化による仕事の切り出しや作業支援機器の利用の普及を図る。

達成指標

指標名	現状	目標	備考
法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数	7,351人 6,769人 (2022年6月1日) (2019年6月1日)	8,455人 7,599人 (2027年) (2023年6月1日)	長野県障がい者プラン 2018
法定雇用率達成民間企業割合	58.1% 58.1% (2022年6月1日) (2019年6月1日)	1人不足企業の解消 (2030年)	
福祉施設から一般就労への移行者	265人 262人 (2019年) (2016年)	421人 399人 (2023年) (2020年)	第5-6期障害福祉計画

(3) 高齢者

取組の方向性 1 高齢者の就労ニーズを踏まえた働ける場の提供

高齢者の多様な就労ニーズに応じた働く場の確保

- 県は、シニア大学を通じて高齢者の働き方についてのニーズ調査を行い、関係機関へ調査結果を提供し、多様なニーズに応じた働く場を確保する。
- 県と労働局は、シルバー人材センターにおいて、高齢者の多様な働き場所を開拓する取組みを支援する。

定年退職後の新たな就業・起業等の促進

- 労働局は、企業に対し特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース特定就職困難者コース）等高年齢労働者処遇改善促進助成金、65歳超雇用推進助成金等の活用により、高齢者の雇用を促進する。
- ~~労働局は、中途採用等支援助成金（生涯現役支援コース）の活用により、高齢者自らの起業により雇用機会の創出を促進する。~~
- 県は、一定の要件の元で県内の地域課題に対して社会的事業で起業する高齢者についても、ソーシャル・ビジネス創業支援金を支給し、起業を促進する。
- 県は、シニア大学の講座を通じて、高齢者のキャリアチェンジによる就業機会の確保を図る。

取組の方向性 2 高齢者の就労意欲の向上

定年退職後のキャリア設計研修等の機会の増加を推進

- 定年退職後のセカンドキャリアを早めに考えるきっかけを作る「キャリア設計研修」の必要性について、経済団体や労働団体が企業に対し周知・開催を呼びかける。
- 広く企業が「セルフ・キャリアドック」について知るために、労働局・県・経済団体・労働団体が連携して広報・周知を行う。
※セルフ・キャリアドックとは、定期的なキャリアコンサルティングとキャリア研修などを組み合わせで行う、従業員のキャリア形成を促進・支援することを目的とした総合的な仕組みのこと
- 県は、シニア大学において、キャリアチェンジについて学ぶ機会を提供する。

求職者と企業が事前に相互理解を深めるための職場見学・職場体験の場を提供

- 労働局において、就業意欲が高い高齢求職者に対し職場見学・職場体験の場を提供するとともに、県及び経済団体は協力して求職者と企業が事前に相互理解を深める機会の場について周知を進める。

取組の方向性 3 多様な働き方の導入と70歳までの就業機会の確保

高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入事例の提供

- 県と経済団体は、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入事例について企業に対し情報提供し実施を働きかける。
- 労働局・**県・経済団体・労働団体**において、高齢者が安心して安全に働くことができるように、~~「高年齢労働者の労働災害の防止のためのガイドライン」~~(仮称)「エイジフレンドリーガイドライン」の

周知等を図る。

70歳以上まで働ける制度のある企業増加のため70歳までの就業機会の確保に取り組む企業への支援

- 県と労働局は、60歳前半層の処遇の改善を進めるため65歳以上の定年の引上げや65歳を超える雇用継続に取り組む企業への相談等による支援を実施する。
- 県は、70歳以上まで働ける制度のある企業を増加させるため、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、企業に対し70歳以上のまでの就業機会の確保に取り組む企業のノウハウや先進事例の提供に努める。
- 県と経済団体は、70歳までの就業機会確保への努力義務が法制化された場合は、の法制化について、企業に対し情報を周知するとともに、県は、就業機会の確保に取り組む企業に対する助成制度について拡充するよう国に要望する。
- 県は、~~高年齢者が活躍する先進的な企業を認証する制度を創設する。~~企業の「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の取得支援を通し、企業によるキャリアデザイン支援、定年延長・廃止、高齢者雇用等の取組を促進し、高齢者がその能力を十分発揮しながら生き活きと働くことができる職場環境づくりの推進を図る。また、認証企業の好事例取組を県の専用サイトで発信し、他企業への普及を図る。

達成指標

指標名	現状	目標	備考
高齢者の有業率の向上	65～69歳 53.7% 70～74歳 38.6% —(2017年)—	65～69歳 73.8% 70～74歳 53.7% —(2030年)—	2017年「就業構造基本調査」(総務省)による 60～64歳の就業率 73.8%
70歳以上まで働ける制度のある企業の割合 長野県の「高年齢者雇用状況等報告」集計結果(長野労働局)	44.6% (2022年)	64.7% (2027年)	従業員21人以上の企業のうち70歳以上まで働ける制度のある企業の割合

2 女性活躍

取組の方向性 1 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～

仕事と育児・介護等を両立しやすい制度の導入を支援

- 労働局、働き方改革推進支援センターから派遣する専門家や、県の職場環境改善アドバイザーが、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とともに共同訪問を実施し、多様な働き方制度導入に対する支援を実施するとともに、国の「くるみん認定」、県の「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の企業拡大に向けた働きかけを行う。
- 県は、企業へ女性活躍推進アドバイザーを派遣し、女性活躍推進にかかわる固有の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を行う。

男性の積極的な家事・育児参画の促進と働き方の見直し

- 労働局、県、経済団体等により男性へ家事や育児の参画を促す機運醸成のためのセミナーを開催する。
- 県は、男性従業員の育児休業取得促進に取り組む企業を支援する。また、育児休業制度や育児休業給付、国の助成金などの支援制度等、育児休業取得促進に必要な情報を一元的に発信するとともに、好事例を紹介する。
- 県、経済団体が連携し、企業等に対し、総実労働時間の削減につながる取組の周知・啓発を図る。

働くことへの不安の払拭や希望に応じたきめ細かな就業支援

- 労働局、県が連携し、身近な場所や電話・メール・オンラインでの就業相談、再就職にあたっての心構えや面接対策等のセミナーの開催等により、再就職を希望する女性の背中を押し、最初の一步を踏み出すための支援を実施する。
- 県は、仕事と家庭との両立や離職のブランクによる不安を取り除くための短期インターンシップを実施するとともに、経済団体から企業に対しインターンシップの受け入れ企業拡大のための働きかけを行う。
- 県下4カ所のハローワークマザーズコーナー等において就職及び保育等関連情報を提供する。

仕事と子育ての両立をかなえる子どもの預け先への支援

- 県は市町村と連携し、3歳未満児の受け皿となる地域型保育事業を新たに開設する事業者に対して、設置に必要となる基準等の相談・助言等を行う。~~必要な施設整備に係る経費を一部助成する。~~
- ~~企業主導型保育所の設置を支援するため、県及び市町村は、設置を検討している事業者に対して設置に必要となる基準、区域等に関する相談・助言等を行う。~~
- 保護者が安心して子どもを預けられる環境を整備するため、保育士の魅力向上、新規就業支援、離職者の再就職支援、**県外保育士の移住支援**等により、保育士の確保に取り組む。
- 安全で質の高い保育が提供できるよう、0～1歳児保育について、国基準以上に保育士を加配している**私立保育所等施設**に対して支援を行う。~~人件費を補助する。~~

- 経済団体、市町村及び関係機関は連携し、工業団地内等における複数企業による子どもの預け先の検討の機会を設ける。
- 県、市町村及び企業等は連携し、仕事と子育ての両立を支えるため、従来の仕組みに捉われない柔軟な対応策を検討する機会を設ける。

取組の方向性2 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～

女性のキャリア形成の促進

- ~~労働局、県、経済団体等が連携し、企業の経営層や管理職を対象に固定的性別役割分担意識ジェンダーバイアスの払拭などを目的とするセミナーを開催する。~~
- 県は、女性の職業生活における活躍の推進に向けて、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の取組を通じて、企業・法人、自治体のリーダー自らの行動変容につながる意識改革を促す。
- 県は、~~女性活躍推進のため、企業における女性登用の拡大、女性の意識改革等、企業の実情に応じた研修会等を実施する。~~
- 県は、~~女性のエンパワーメント強化に向け、女性管理職同士が日頃の悩みや情報の交換を行うための交流会を開催する。~~働く女性の意見交換会を実施し、意見を組織のリーダーと共有することで、働く女性が自分らしく職業生活を送れる環境づくりにつなげる。
- 県内企業の人事労務担当者等が情報共有及び事例研究を行う場を設け、好事例の発信につなげる。
- 県は、ライフイベントを経ても就業を継続する意識を醸成するための講座やロールモデルとの交流会を含めた男女共に参加できるイベントを開催する。

女性自身の多様な生き方（働き方）の実現につながる学びの充実

- ~~県は、中小企業で働く女性のキャリア形成を目的とする研修参加経費の一部を助成する。~~
- 県は、誰もが仕事と家庭生活・地域活動との調和を図りながら充実した暮らしを送れるよう、働き方の見直しのきっかけとなる将来への不安解消やモチベーションの向上を図りたい女性を対象に~~ライフスタイルデザインを学ぶ講座を開催する。~~
- ~~県は労働局と連携して、子育てにより離職した女性等をターゲットとした、学び直しやキャリアチェンジの動機づけのための講座等を実施するとともに、再就職に向けた職業訓練の充実を図る。~~
- 求職者や女性等を対象にデジタル分野の知識を習得するための環境を整備し、女性のデジタル分野への労働移動を促進するとともに就業機会を創出する。
- 県は関係機関と連携して、従来男性が多い業種や職種で活躍する女性や、女性の職域拡大に取り組む企業を紹介するイベントを開催するなど、様々な業種や職種を知る機会を設ける。
- 県は、企業の「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の取得支援を通し、企業によるキャリアアップ支援、非正規社員の正社員転換、女性の管理職への登用拡大等の取組を促進し、女性がその能力を十分発揮しながら生き活きと働くことができる職場環境づくりの推進を図る。また、認証企業の好事例取組を県の専用サイトで発信し、他企業への普及を図る。

- 県は女性が起業しやすい環境整備として、創業機運を醸成するセミナー実施や、女性起業相談窓口を設置する。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定をはじめ、働き方改革の推進に積極的な事業主をモデル事業主として募り、企業が自社における課題を的確に把握した上での計画の策定等について、労働局、県、経済団体等が連携して支援を行う。
- モデル事業主の取組状況を広く紹介することにより、他の事業主や県民に対する取組の機運の向上を図るとともに、各種支援活用の促進を図る。

キャリア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・処遇改善のための企業の取組を促進

- 労働局、県により再雇用制度の制度導入や国の助成金の活用を働きかける。
- 労働局、働き方改革推進支援センターから派遣する専門家及び商工会議所、商工会の経営指導員が連携して企業訪問し、雇用の安定や国の取組手順書等を使って正規・非正規労働者間の均衡な待遇を企業に促す。
- 労働局は関係団体と連携して、~~パートタイム・有期雇用労働法（同一労働・同一賃金）の法改正に合わせた周知啓発や身近な事例紹介を実施する。~~正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の是正に向けて、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図る。

達成指標

指標名	現状	目標	備考
女性の就業率（生産年齢人口）	国勢調査 全国第10位 (70.2%) (2020年) 第7位 (68.5%) (2015年)	国勢調査 全国第7位(2025年) 第5位 (2020年)	国勢調査 (2020.10) 結果は2022年春頃判明
(参考)15歳以上人口	国勢調査全国第3位 (51.5%) (2020年)	国勢調査全国第2位 (2025年)	2015年国勢調査 全国第2位 (50.6%)
女性の管理職割合	13.5% (2021年度 2015年)	30% (2027年度) 15.0% (2020年)	産業労働部調国勢調査(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	1,952.4時間 (2021年) 2,014.8時間 (2018年)	1,885時間 (2027年) 減	(働き方改革再掲)
男性の育児休業取得率	19.8% (2021年度)	30% (2025年度)	

3 人材育成

取組の方向性 1 本県産業の将来を担う専門人材の育成

信州 IT バレー構想を支える人材育成

- ~~IT 人材の育成を進めるため、県工科短期大学校で実施している学習内容の充実を検討するほか、大学・専門学校等による IT 人材育成のための講座の開催を支援する。~~
- ~~県は、企業内の IT 化を推進する人材を育成するための講習会を新たに開催する。~~
- 県は、企業の DX 化を推進する人材を育成するための講座を開催する。
- 県工科短期大学校の「デジタル人材育成拠点」としての機能強化や、地域企業及び高等学校との連携による 5 年間の教育モデル（信州 P-T E C H）等の取組により、デジタル分野の先端技術を現場に活用できる人材を育成する。
- 求職者や女性等を対象にデジタル分野の知識を習得するための環境を整備し、女性のデジタル分野への労働移動を促進するとともに就業機会を創出する。
- ~~リカレント講座を開設する県内大学や専門学校等への支援や、多様なリスキリングの機会の提供により、デジタル分野をはじめとした社会人の学び直しを促進する。~~

高等教育機関等と連携した人材育成の推進

- 県は、今後成長が期待される産業分野における専門人材を育成するため、信州大学大学院による航空機システムに関する講座の運営や、医療機器開発人材を育成する講座の受講を支援する。
- 県は、企業のニーズや最新の知識・技術等を反映した職業人材の育成のため、職業実践専門課程を持つ専門学校に対しての助成支援を強化する。

取組の方向性 2 リカレント・スキルアップ教育の推進

社会人向けの人材育成コースの開設や受講を促進

- 大学や専門学校、経済団体、労働団体等からなる「長野県産業人材育成支援ネットワーク」を通じ、大学、専門学校等と経済団体の連携を深め、企業の求める専門人材を把握し、ニーズに応じた講座の開催を働きかける。
- ~~リカレント講座を開設する県内大学や専門学校等への支援や、多様なリスキリングの機会の提供により、デジタル分野をはじめとした社会人の学び直しを促進する。~~
- 県は、専門学校等に委託し、観光介護人材などの人手不足分野のほか、成長が期待される IT 分野等の栄養士等の資格取得に向けた講座を開設し、労働局と連携して、求職者に対し、さらなるリカレント教育の充実を図る。
- 県は、労働局と連携して、子育てによる離職者等をターゲットに、学び直しの動機付けやリカレント教育の場の周知を行うとともに、再就職に向けた職業訓練コースの充実を図る。
- 県及び労働局は、市町村等とともに、専門学校等が開設した社会人向けコースや活用できる公的支援制度等の情報発信を強化するとともに、経済団体、労働団体等と連携して専門学校等に対して、コースの新設等を働きかける。

- 県は、産業人材カレッジ事業の周知等を通じて、民間教育訓練機関等によるリカレント・リスキリング講座の実施を促進する。
- 労働局は、教育訓練給付指定講座の拡充による労働者の主体的な学び・学び直しの支援を推進する。
- 県内で実施している社会人の学び直しに係る情報を一元管理し、仕事や就職に必要な知識や技能を習得する講座から就職等に関する支援情報をワンストップで知ることができるポータルサイトにおいて、国や県の支援策の情報提供を行う。

企業内の人材育成を支援

- ~~「産業人材育成支援ネットワーク」を通じ、企業研修へ専門学校等の講師を派遣するシステムや企業間の相互人材派遣・研修システムの構築を検討するなど、さらなるスキルアップ教育の充実を図る。~~
- 長野県産業人材育成支援ネットワークを通じ、人材育成に関する課題・ニーズを把握し、効果的な施策を実施することにより、企業の人材育成を推進する。
- 県工科短期大学校・県技術専門学校において、求職者や在職者を対象に、産業界のニーズに即した職業訓練を実施することにより、成長分野で必要な知識やスキルを備えた人材を育成する。
- 県は、企業のDX化を推進する人材を育成するための講座を開催する。
- 県、労働局、経済団体等が連携し、働きながら学び直し・学び直しに取り組める環境整備や一人ひとりのスキルアップ意欲の向上を図るため、企業に対し、専門学校等への従業員短期派遣制度の構築、求める従業員像を明示したキャリアパスの作成などを働きかける。
- 労働局は、企業を対象とした人材開発支援助成金において、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成や事業展開に係る訓練の高率助成に加え、一部コースについては訓練修了後に対象労働者の賃金を一定以上引き上げた場合に訓練経費の助成率加算を行うことで、人材の育成・活性化を通じた賃上げの促進を図る。また、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）においては、労働者の新たなスキル習得を在籍型出向という形態で行い、出向元に復帰後に一定賃金を引き上げた場合には助成を行うことで、スキル習得に係る支援を行う。
- 労働局は、「長野キャリア形成・学び直し支援センター」を創設し、企業と労働者に対しジョブカードを活用したさまざまなキャリア形成・学び直し支援を行う。

取組の方向性3 将来を担う世代の郷就につながるキャリア教育の推進

地域企業等の情報に触れる機会、交流する機会の創設

- 児童・生徒段階から、職業観や職業能力、地域産業についての関心を高めるため、県は市町村や企業と連携して学校内外における職業体験機会の充実を図る。~~とともに、地域企業や専門学校等の魅力についての情報発信を強化する。~~
- ~~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を全県で実施するため、企業、経済団体、市町村等の関係組織を巻き込んだ体制の構築を広域単位で進める~~
- 子どもの頃から地域の自然・文化・歴史・産業や企業の魅力を伝え、地域の未来を担う人材を確保・育成するため、~~上伊那地域の産学官が連携した次世代育成を实践する「郷土愛プロジェクト」など産学官が連携した各地域の広域的なつながりによる地域の主体的なキャリア教育の取組を県内各地域~~

に展開する。

- 県、市町村、経済団体、県内大学等からなる「ふるさとを学び楽しむ子育てしんしゅうコンソーシアム」を通じ、県内の子どもたちに県内企業の魅力を伝え、県内で働くことに憧れを抱いてもらえるよう、職場体験の場である「ジョブキッズしんしゅう」を開催する。

達成指標

指標名	現状	目標	備考
企業内IT人材講習受講者数	=	100名 -(2020年度)	2020年度新規事業
県関与のデジタル分野の講座・訓練の受講者数（累計）	4,813人 (2017～2021年度の累計)	9,000人 (2023～2027年度の累計)	県関与の、学卒者・求職者・在職者等を対象とするデジタル分野の講座・訓練の受講者数を集計
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)	150名 -(2020年度)	
県関与のリカレント（リスキリング）講座・訓練の受講者数（累計）	13,396人 (2017～2021年度の累計)	20,000人 (2023～2027年度の累計)	県関与の、求職者・在職者等を対象とするリカレント（リスキリング）講座・訓練の受講者数を集計
ジョブキッズしんしゅう参加者数	765名（2019年度実績）	1,000名（2020年度）	

4 働き方改革

取組の方向性 1 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。）の遵守の推進

- ~~中小企業団体中央会（以下、中央会）が労働局から委託を受けて運営する「働き方改革推進支援センター」~~から派遣する専門家と商工会議所、商工会の経営指導員及び中央会の巡回指導員が会員企業・組合を訪問する際に、経済団体・労働団体が作成する「働き方改革関連法チェックリスト」を活用し、法令の理解と遵守を働きかける。
- 労働局は、県・経済団体等へ働き方改革（ハラスメント防止を含む。）に係る情報提供を行い、県・経済団体は、セミナー・相談会の開催、会報やパンフ・チラシの配布等により、企業へ周知を図る。

企業の働き方改革の支援

- ~~中央会が委託を受けて運営する「働き方改革推進支援センター」~~、働き方・休み方改善コンサルタント（労働局）が中心となり、県内企業へ働き方改革を促進する。
- 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の会員企業・組合訪問、相談窓口の設置などにより、支援機関の利用を助言する。
- 経済団体は、会報等により、支援機関、相談窓口のPRを行う。
- 労働局、県、経済団体が連携し、働き方改革に資する先進的な取組の事例を他の企業の参考とするため、WEBサイト等で情報発信する。また、生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度等の整備に係る助成制度をはじめ、企業の働き方改革推進に必要な情報発信を行う。

多様な働き方制度の導入等を関係機関が一体となって促進

- 関係機関が連携し、「令和元年信州『働き方改革』共同宣言」を企業に周知し、働き方改革の浸透を図る。
- ~~中央会が委託を受けて運営する「働き方改革推進支援センター」~~から派遣する専門家や労働局の働き方・休み方改善コンサルタント、県の職場環境改善アドバイザー等、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て企業・組合を中心に訪問する等により、短時間正社員制度等多様な働き方制度の導入企業の事例と効果への企業の理解を促進する。

企業内における労使協議の場の確保

- 労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえた働き方改革を職場ごとに円滑に進めるため、県、労働局、経済団体が連携して、働き方改革に関する労使協議を促進する。

<個別課題への対応>

時間外・休日労働の縮減に向けた取組の継続的な働きかけ

- 労働時間等設定改善法に基づく指針（労働時間等見直しガイドライン）の周知徹底を図り、時間外・休日労働の減少を促進する。
- 各経済団体の主導のもと、一定規模以上の会員企業において、国の働き方・休み方改善指標を用いた自己診断を実施するとともに、働き方改革支援ハンドブック等を活用した企業の取組を促進する。
- 適正な 36 協定の締結について、労働基準監督署が企業を指導するとともに、経済団体、労働団体、労働局、県が連携して周知や呼びかけを行う。

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を働きかけ

- 労働局・県・経済団体・労働団体が連携して、労働基準法改正による有給休暇取得日の指定の義務付けの内容と、企業において必要な対応を周知する。
- 年次有給休暇の取得促進に向け、以下の取組について現状や取組の進捗状況を各経済団体において調査し、個別企業に対する制度の導入・活用の働きかけを実施する。
 - ① 半日単位又は時間単位の年次有給休暇制度の導入
 - ② 計画的付与を含む年次有給休暇の時季指定や取得目標を設定

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

- ~~労働局、中央会が委託を受けて運営する~~「働き方改革推進支援センター」から派遣する専門家及び商工会議所、商工会の経営指導員が連携して企業を訪問し、雇用の安定や国の取組手順書等を使って正規・非正規労働者間の均衡な待遇を企業に促す。

取組の方向性2 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

経営改善等の相談・指導、研修

- 商工会議所と商工会の経営指導員が企業を巡回し、働き方改革に資する経営や業務の改善等の指導、助言を行う。
- 労働局、~~中小企業振興センター~~長野県産業振興機構等の専門人材による相談・助言、企業訪問により、経営等の効率化の取組を支援する。
- 経営団体が連携して経営者向けの経営セミナー等を開催するとともに、県による総務・人事担当者向けの意見交換会を実施し、企業が他社のノウハウから学ぶ機会を設ける。
- 県は、~~中小企業振興センター~~長野県産業振興機構等が行う業務の共同実施、経営統合、事業承継等に係る相談対応等の取組を支援し、企業の体質改善や経営基盤強化を図る。
- 労働局は、業務改善助成金の活用により、企業の生産性向上と賃上げ促進を図る。
- 県は、国の業務改善助成金の上乘せ補助と業務改善支援員による県内企業に対する生産性向上に向けたアドバイス等を実施し、県内企業の実業性向上と賃上げ促進を図る。

国、県の支援策の周知

- ~~中央会が委託を受けて運営する~~「働き方改革推進支援センター」、経営指導員、職場環境改善アドバイザー等は、企業訪問等の際、働き方改革支援ハンドブック等により設備、IT導入等に係る補助金、助成金について情報提供を行うとともに、県等の融資制度について紹介する。
- 県内で実施している社会人の学び直しに係る情報を一元管理し、仕事や就職に必要な知識や技能を習得する講座から就職等に関する支援情報をワンストップで知ることができるポータルサイトにおいて、国や県の支援策の情報提供を行う。
- 観光、農業等分野ごとに国や関係団体等が行う支援策について、企業等への情報提供を促進する。

生産性の向上に係る取組事例の情報発信

- 業務マニュアル作成、アプリ・ソフトウェアの活用、業務改善制度・QC活動等の生産性向上に資する取組について、先進的な取組を行う企業の情報を関係団体が連携してホームページ等により発信を行い、他社の取組の促進を図る。
ベストプラクティス企業(労働局)、リーディングカンパニー(労働局)、ながのけん社員応援企業のさいと(県)等

社外訓練・研修の実施による企業人材の育成

- 工科短大、技術専門学校等でのスキルアップ講座、大学等における社会人向け講座等により、労働者の能力向上や学び直しへの支援を行い、企業の生産性向上を図る。
- 県は、企業のDX化を推進する人材を育成するための講座を開催する。

Society5.0時代の新たな多様な働き方への対応

- AI、IoT、RPA等の活用やによる働き方改革や良質なテレワークの導入等の事例の紹介、や各種支援策の情報提供を行い、企業支援をう。
- 優れた技術・知識を持った人材等が複数の職場で活躍できる経験者採用の促進や兼業・副業、人事交流、季節雇用、フリーランスによる複数の企業への就労等の仕組みについて、意見交換、検討の場を設け、企業の生産性向上に資する新たな多様な働き方の拡大を図る。
- 求職者や女性等を対象にデジタル分野の知識を習得するための環境を整備し、デジタル分野への労働移動を促進するとともに就業機会を創出する。

取組の方向性3 適正な取引条件の確保

適正な取引に向けた啓発

- 労働局、県が連携し、労働時間等設定改善法により、他の事業者との取引において、長時間労働につながる短納期発注、発注内容の頻繁な変更等を行わないよう配慮が必要であることを企業に周知する。また、発注側、受注側とも36協定の遵守などワークルールへの影響を意識するよう周知を図る。
- サプライチェーン管理等公正な事業慣行を促進する長野県SDGs推進企業登録制度SDGs登録支援企業制度の普及を図る。
- 経済団体等は、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」(経団連2017.9.22)の企業への浸透を図る。
- 労働局・県・経済団体・労働団体等は、「価格転嫁と賃上げを促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」(2022.12.27)を相互に連携の上、それぞれの立場から取り組む。
- 労働局・県・経済団体・労働団体等は、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(公正取引委員会2023.11.29)の周知等を図る。

消費者等向けの啓発

- 過度なサービスを求めないこと等の倫理的な消費行動について県民への啓発を行う。

下請事業者の支援

- 下請かけこみ寺（下請け110番）を県内企業へ周知することにより、不合理な取引の繰り返しを防止する。
- 下請振興法による親事業者との望ましい取引関係を定めた振興基準の周知を図り、働き方改革を阻害する取引慣行の是正に努める。

取組の方向性4 地域や家庭における生活時間の充実

ワークライフバランスの推進

- 職場いきいきアドバンスカンパニー認証の制度の見直しを行い取得支援を通し、勤務間インターバル制度、半日・時間単位の年休、テレワーク・在宅勤務等の導入に加え、子育て・介護、病気の治療と仕事の両立、地域・学校活動への参加等一人一人の希望や状況に応じた多様で柔軟な働き方ができるような環境づくりを促進する。また、認証企業の取組をサイトで発信し、他企業への普及を図る。
- 労働局、県、経済団体が連携し、女性が活躍しやすい職場環境づくりを推進するため、子育て支援に積極的に取り組む企業を認定する「くるみん」、女性活躍に関する状況等が優良な企業を認定する「えるぼし」の認証の取得を促進するとともに、労働局等の助成金の情報提供を行う。
- 年次有給休暇の取得や時差勤務等の柔軟な働き方に係る制度の活用がしやすい雰囲気づくりを労使に働きかける。

~~「一人多役」型のライフスタイルの促進~~

- ~~○ 「一人多役」により地域や企業で活躍する人材の情報を県内、県外へ向けて発信し、多様な働き方を普及することにより、地域社会の担い手の確保、県民の生活の充実を図る。~~

労働力のシェアリングの促進

- 担い手不足が深刻な地域の産業を支援するため、企業に副業・兼業の容認を促すとともに、特定地域づくり事業協同組合制度の活用などにより、「一人多役」や「半農半X」などの多様な働き方を普及させ、業種を超えた労働力のシェアリングを推進する。なお、副業・兼業の促進にあたっては、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省）を遵守するものとする。
- 県内企業に対する短時間求人への導入事例やメリットを訴求するセミナーや、ショートタイムワーク導入に興味のある企業に対する具体的な業務切出し手法等のアドバイス等伴走型支援を実施し、成功事例を県内企業に横展開することで、県内企業の多様な人材活用に向けた機運を高め、人材不足解消を図る。

達成指標

指標名	現状	目標	備考
一般労働者（パートタイム労働者を除く常用労働者）の総	2,014.8時間（2018年） 1952.4時間（2021年）	減 1,885時間（2027年）	

実労働時間			
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
短時間正社員制度の導入割合	21.4% (2018年)	29.0% (2020年)	現状数値は、従業員10人以上の事業所
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) 254社 (2023年5月)	156社(2020年12月) 340社 (2027年度)	制度見直し予定
子育て応援宣言登録企業数	1,330社 (2019年11月)	1,500社 (2020年)	
労働生産性 (県/国) 県民経済計算	93.5% (2016年) 7,125 千円/人 (2020年度)	増 2020年度比+11.2% (2025年度)	