

長野県就業促進・働き方改革基本方針（案）【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、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