

資料一覧

- 資料1 最近の経済情勢について
- 資料2 最近の雇用情勢について
- 資料3 労働環境・雇用環境への影響について
- 資料4 Uターン就職状況について
- 資料5 就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と
県の取組
- 資料6 「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度について
- 参考配布 令和2年 長野県雇用環境等実態調査報告書

I 日本 ～ 実質 GDP 2021 年 7-9 月期 (1 次速報値) 前期比年率▲3.0% ～

月例経済報告〔令和 3 年 10 月 (R3. 10. 15 内閣府)〕

「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、そのテンポが弱まっている」

- ・個人消費は、弱い動きとなっている
- ・設備投資は、持ち直している。
- ・輸出は、増勢が鈍化している。
- ・生産は、このところ一部に弱さがみられるものの、持ち直している。
- ・企業収益は、感染症の影響により、非製造業の一部に弱さが残るものの、持ち直している。企業の業況判断は、一部に厳しさは残るものの、持ち直しの動きがみられる。
- ・雇用情勢は、感染症の影響により、弱い動きとなっているなかで、求人等の動きに底堅さもみられる。
- ・消費者物価は、このところ底堅さがみられる。

先行きについては、感染対策を徹底し、ワクチン接種を促進するなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、サプライチェーンを通じた影響による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

四半期別実質 GDP 成長率 (R3. 9. 8 内閣府)

(単位：%)

	2020. 7-9 月期	10-12 月期	2021. 1-3 月期	4-6 月期 ※2 次速報値	7-9 月期 ※1 次速報値
季節調整済前期比	5.4	2.8	▲1.1	0.5	▲0.8
年率換算	23.2	11.9	▲4.1	1.9	▲3.0

II 長野県

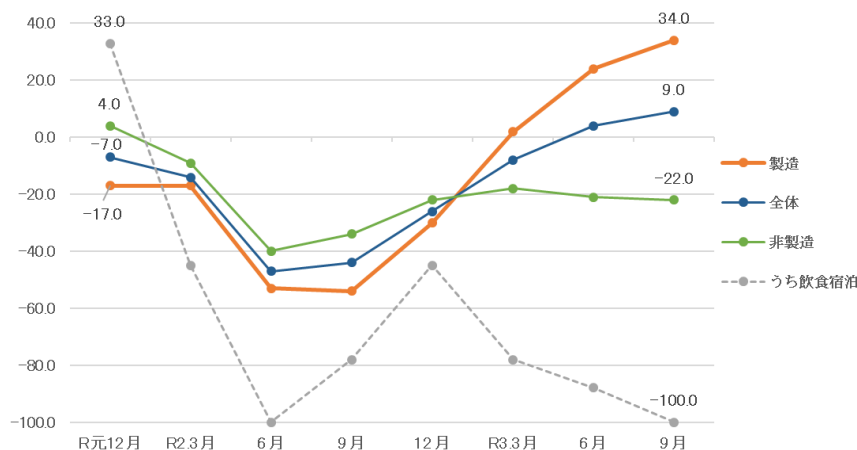
1 長野県の金融経済動向 (R3. 11. 5 日本銀行松本支店)

長野県経済は、一部に弱い動きがみられるなか、持ち直しの動きが一服している。

最終需要の動向をみると、設備投資は堅調に推移している。また、個人消費はサービス消費に弱い動きがみられるものの、持ち直しつつある。住宅投資は持ち直している。公共投資は水準を切り下げて推移している。この間、生産は一部に供給制約の影響を受け、増加が一服している。雇用・所得は持ち直しつつある。

2 企業短期経済観測調査 (長野県) (R3. 10. 1 日本銀行松本支店)

- ・製造業の業況感は、改善している。
- ・非製造業の業況感は、横ばい圏内となっている。
- ・飲食・宿泊業は引き続き厳しい状況が続いている。
- ・先行きについては、供給制約の広がりや期間・ワクチン接種率の上昇が消費に与える影響について注視していく必要がある。



※業況が「良い」と答えた企業から「悪い」と答えた企業の割合を引いた業況判断指数 (DI)

Ⅲ 世界

月例経済報告〔令和3年10月（R3.10.15 内閣府）〕

- 世界の景気は、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行の影響により、一部で依然として厳しい状況にあるが、持ち直している。
- 先行きについては、持ち直しが続くことが期待される。ただし、供給面での制約や原材料価格の動向による下振れリスクに留意する必要がある。また、感染の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

【米 国】 ～ 実質 GDP 2021年4-6月期 前期比年率+6.7% ～

- ・景気は着実に持ち直している。
- ・先行きについては、着実な持ち直しが続くことが期待される。
- ・国内外の感染の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

【欧 州】 ～ 実質 GDP 2021年4-6月期 前期比年率+9.2% ～

- ・ユーロ圏では、景気は依然として厳しい状況にあるが、持ち直している。
- ・先行きについては、持ち直しが続くことが期待される。
- ・圏内外の感染の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

【アジア】

（中 国） ～ 実質 GDP 2021年4-6月期 前年同期比+7.9% ～

- ・中国では、景気のテンポはこのところ鈍化している。
- ・先行きについては、当面は回復の鈍さが残ることが見込まれる。
- ・国内外の感染の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

（韓 国） ～ 実質 GDP 2021年4-6月期 前期比年率+3.1% ～

- ・景気は持ち直している。

（台 湾） ～ 実質 GDP 2021年4-6月期 前年同期比+7.4% ～

- ・景気は回復している。

（インド） ～ 実質 GDP 2021年4-6月期 前年同期比+20.1% ～

- ・景気は厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる。

（インドネシア） ～ 実質 GDP 2021年4-6月期 前年同期比+7.1% ～

- ・景気は厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる。

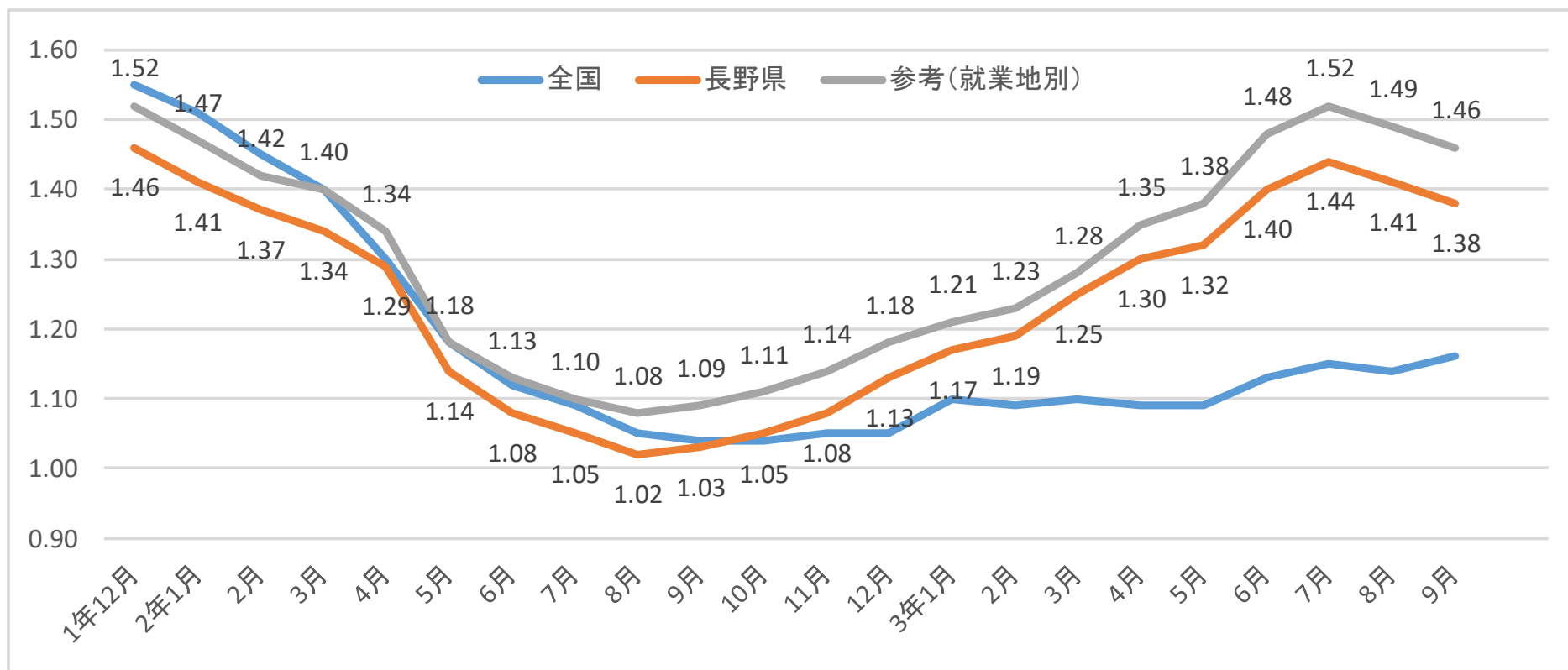
（タ イ） ～ 実質 GDP 2021年4-6月期 前年同期比+7.5% ～

- ・景気は厳しい状況にあるなかで、感染の再拡大により、景気は弱い動きとなっている。

最近の雇用情勢について

■有効求人倍率（季節調整値）

○コロナ以降における県内有効求人倍率は、令和2年2月に1.4倍を割って以降急速に低下し、令和2年8月には1.02倍まで低下。その後、前月を上回る推移が続き、令和3年7月には1.44倍まで上昇。

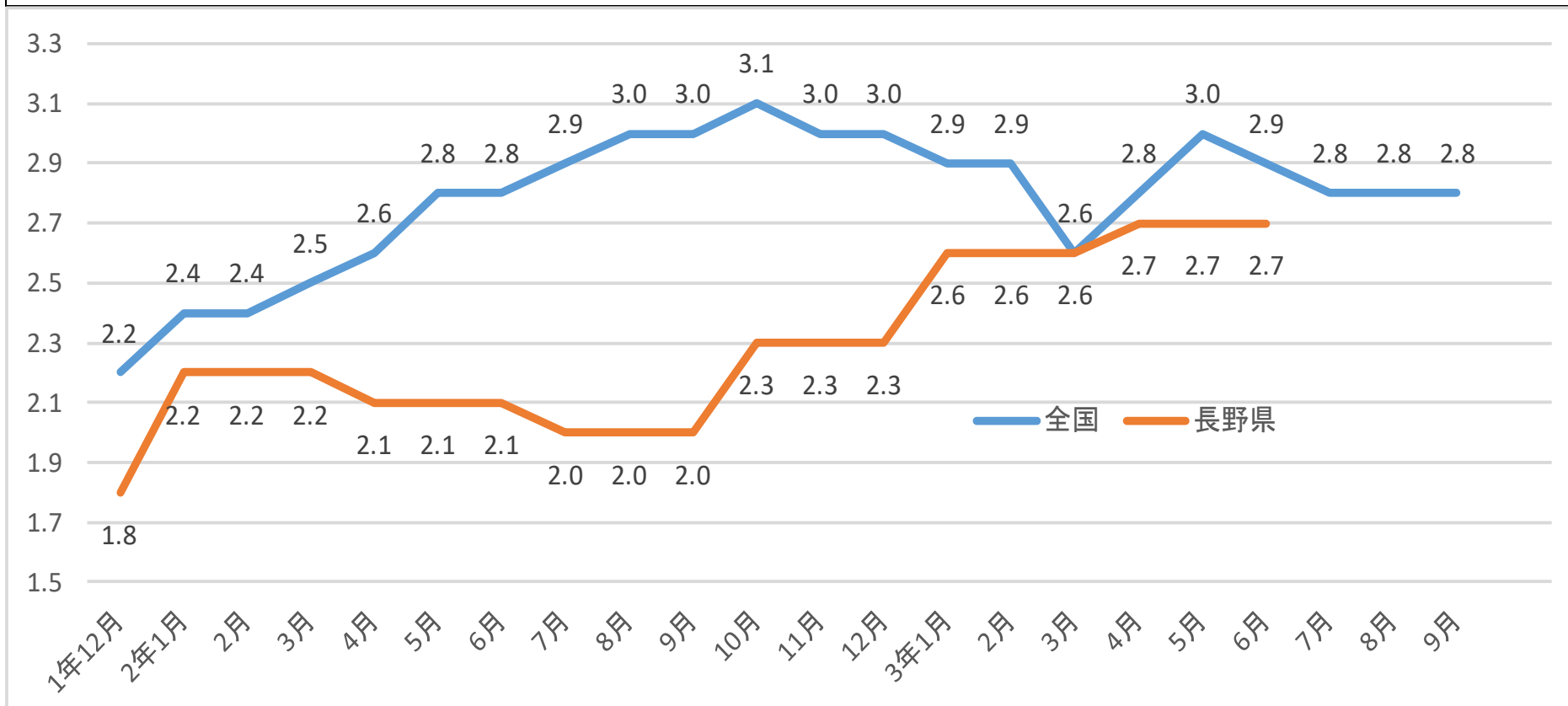


(単位:倍、長野労働局、厚生労働省)

■完全失業率（季節調整値）

○令和3年4月～6月期の県内完全失業率（推計値）は2.7%で、1月～3月期を0.1ポイント上回り、前年同期比では0.6ポイント上回る。

○全国の完全失業率は、令和3年7月以降2.8%で推移。

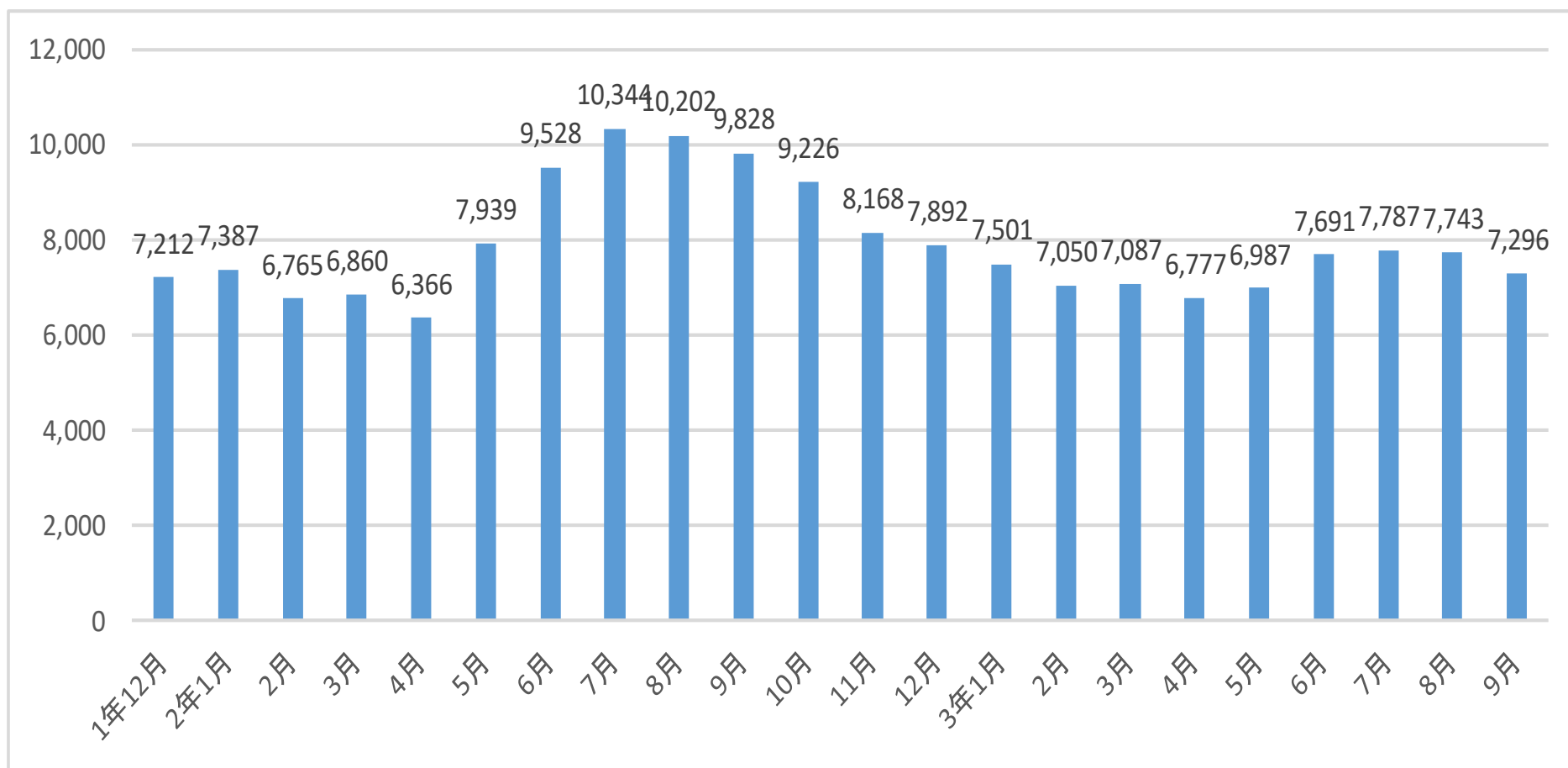


(単位：%、総務省統計局)

■雇用保険失業等給付受給者数（長野県実数値）

○令和2年7月、8月は、1万人を超える。

○令和3年に入ってから6～7千人台で推移。



(単位:人、長野労働局)

労働環境・雇用環境への影響について

—各種調査結果から抜粋—

資料 3

●第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査

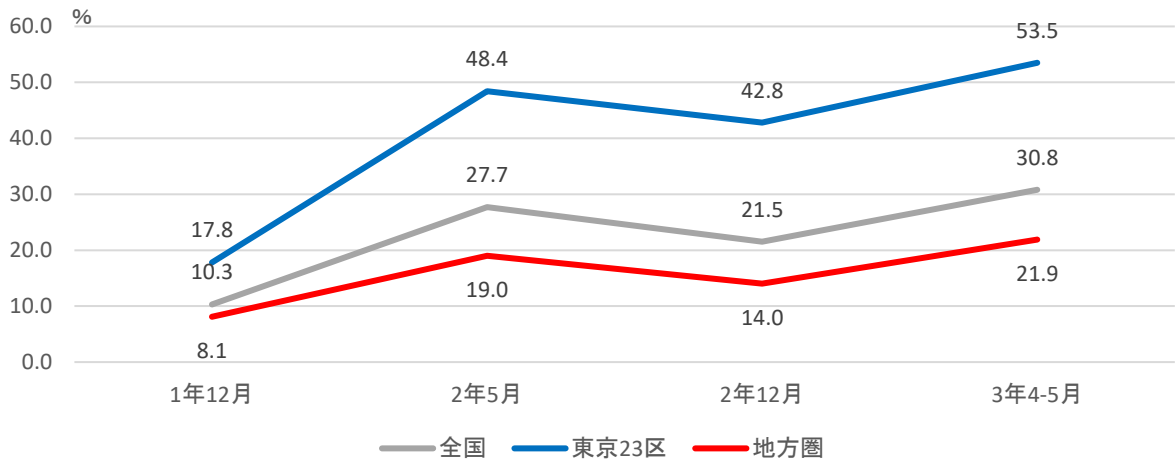
データ元: 内閣府政策統括官(経済社会システム担当)

・調査方法 : インターネット調査
 ・回収数 : 10,128
 ・調査期間 : 令和3年4月30日～5月11日

【テレワーク】

■地域別のテレワーク実施率(就業者)

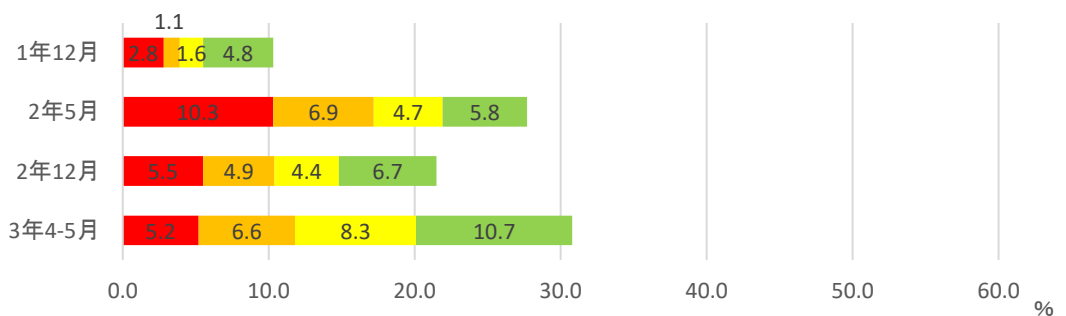
テレワーク実施率は2年5月までの半年間で大きく上昇。それ以降は横ばいで推移。
 実施率が東京23区では50%を超える一方、地方圏では20%程度にとどまり、格差が拡大。



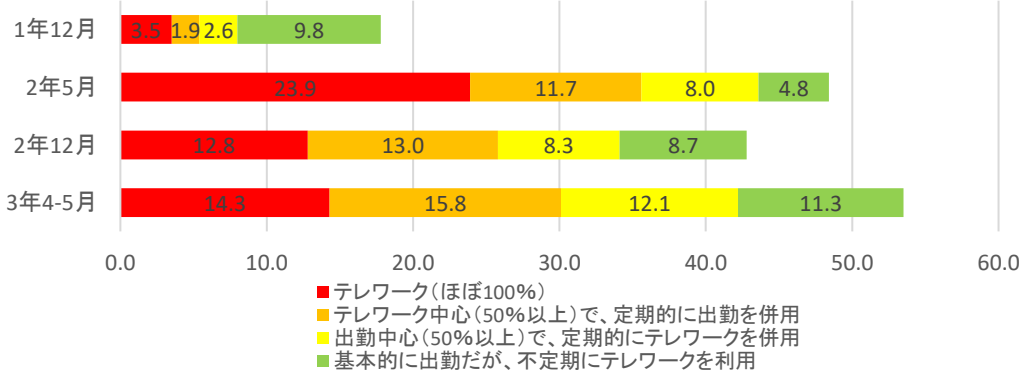
■テレワーク実施頻度の変化(就業者)

テレワーク実施頻度は、2年5月までの半年間にかかなり増加したが、ほぼ100%実施している者の割合はその後半減。業務の一部に取り入れている状況がうかがえる。

<全国>

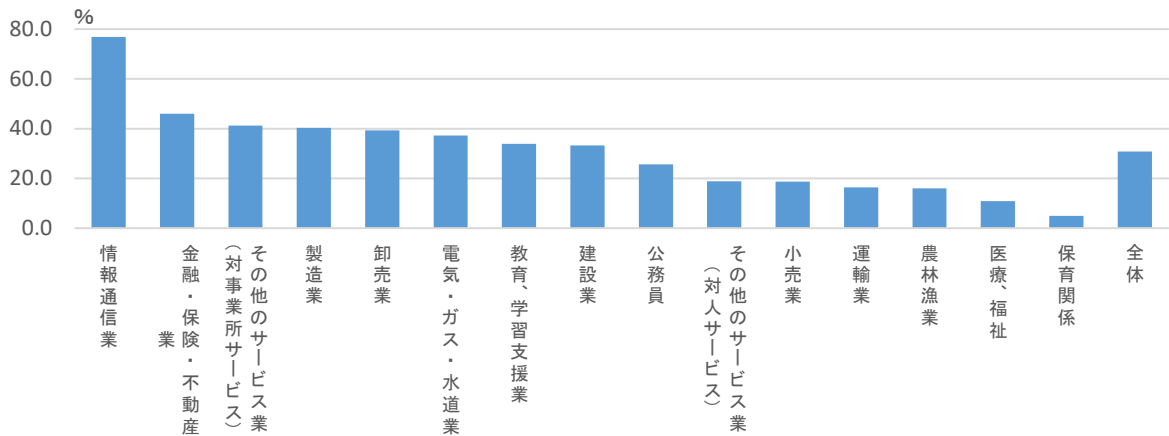


<東京23区>



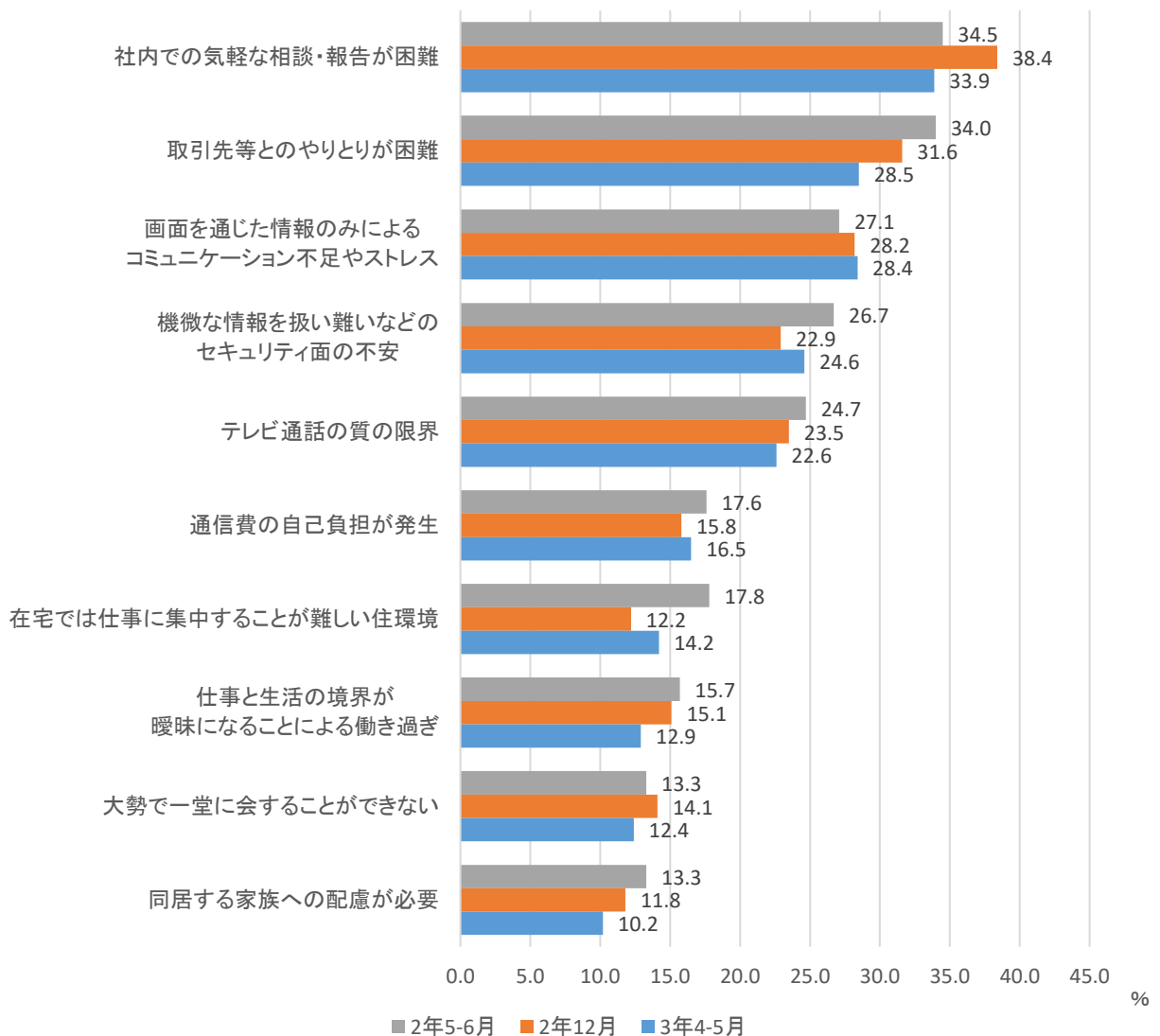
■業種別のテレワーク実施率(就業者)

テレワーク実施率は情報通信業が突出。一方で、対人割合の高い業種(サービス業の一部、小売業、運輸業、医療、福祉、保育関係)などでは低くなっている。



■テレワークのデメリット(テレワーク経験者)

テレワーク経験者の多くが、同僚や上司、取引先等と対面で直にやりとりができないことの不自由さにテレワークのデメリットを感じている。



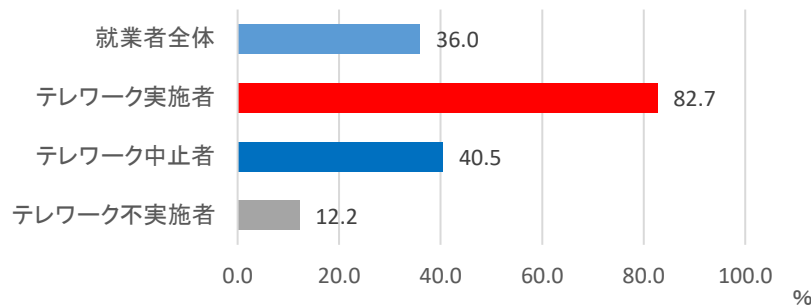
■テレワークの実施希望（現在のテレワーク実施状況別）

テレワークの実施状況は、実施している者が中止も含め4割に届かず、不実施者は6割を超えた。



＜今後のテレワークの希望割合＞

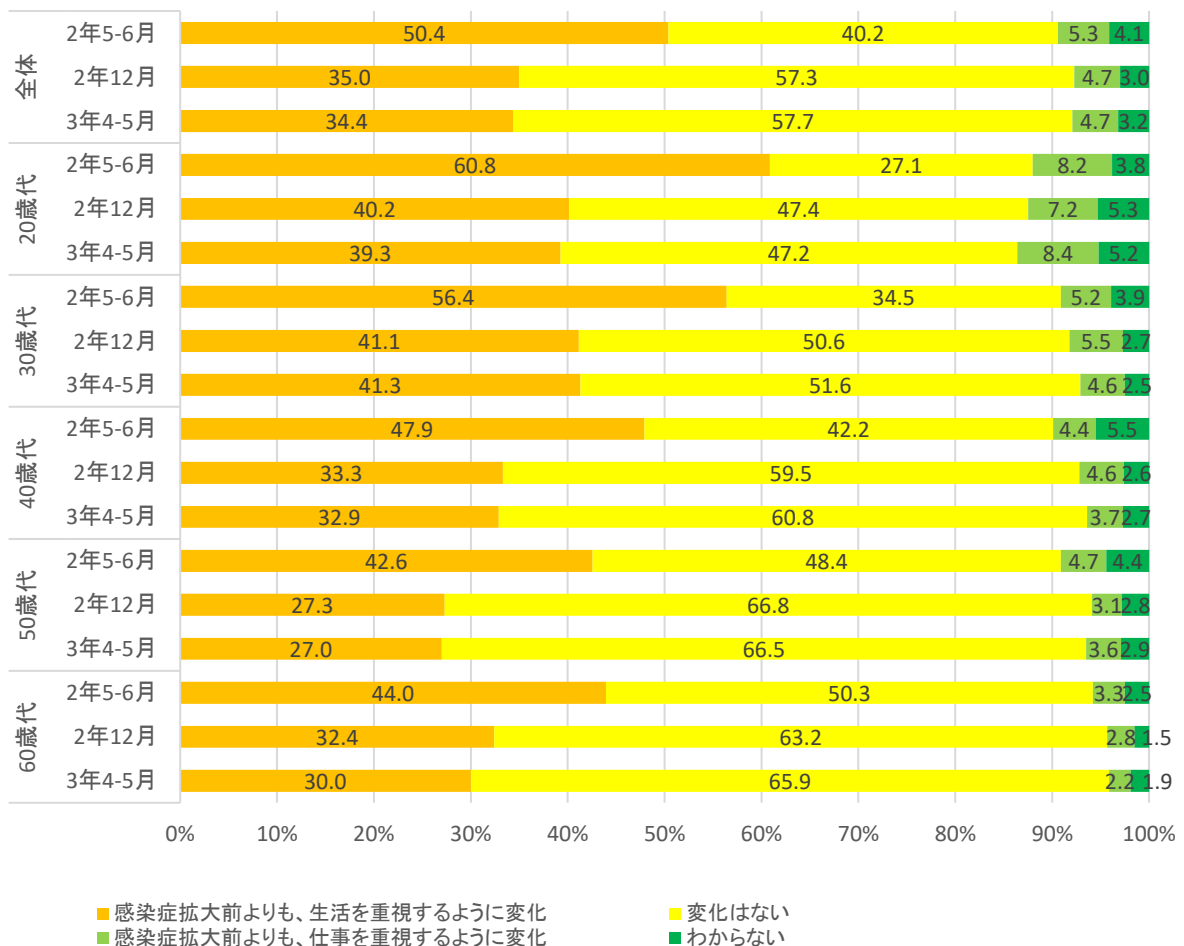
今後のテレワーク実施希望は、テレワーク実施者で8割以上に上る一方で、テレワーク不実施者では1割程度にとどまる。



【ワーク・ライフ・バランス】

■ワーク・ライフ・バランスの意識変化（就業者）

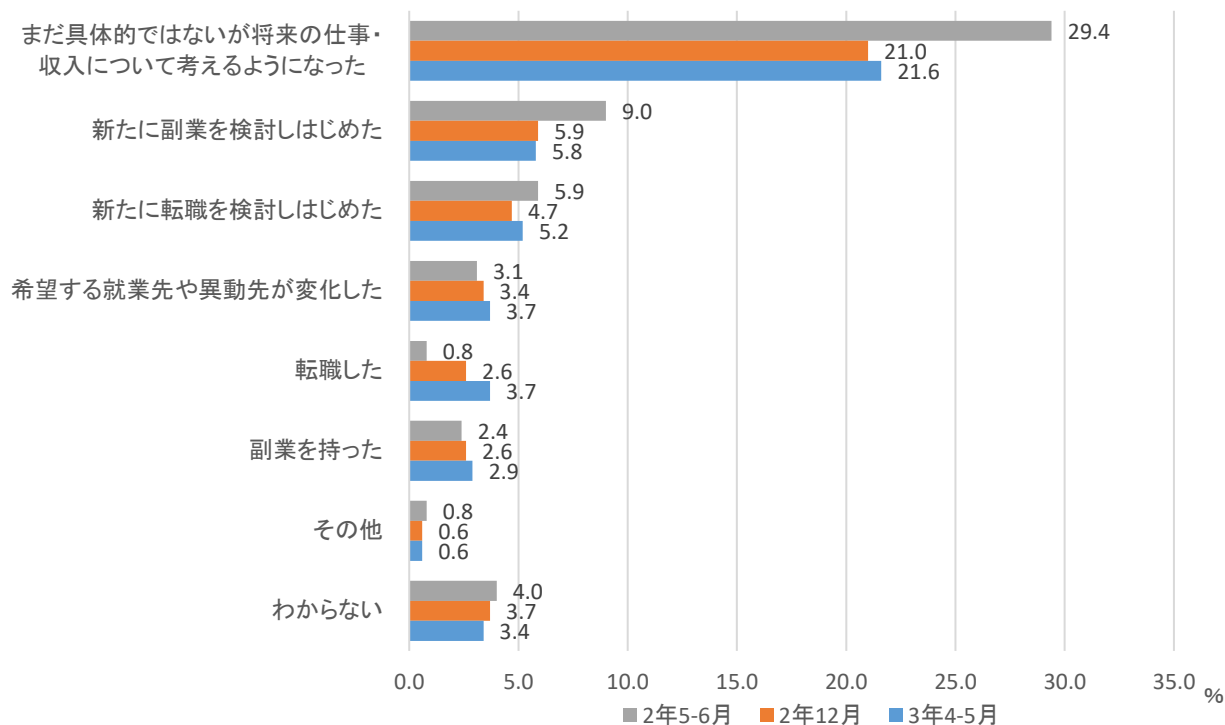
いずれの年代も、2年5-6月の時点では「感染拡大前より生活重視」の回答が多かったが、その後の調査では減少し、代わって「変化なし」が増加。



【就職・転職】

■職業選択・希望の変化(就業者)

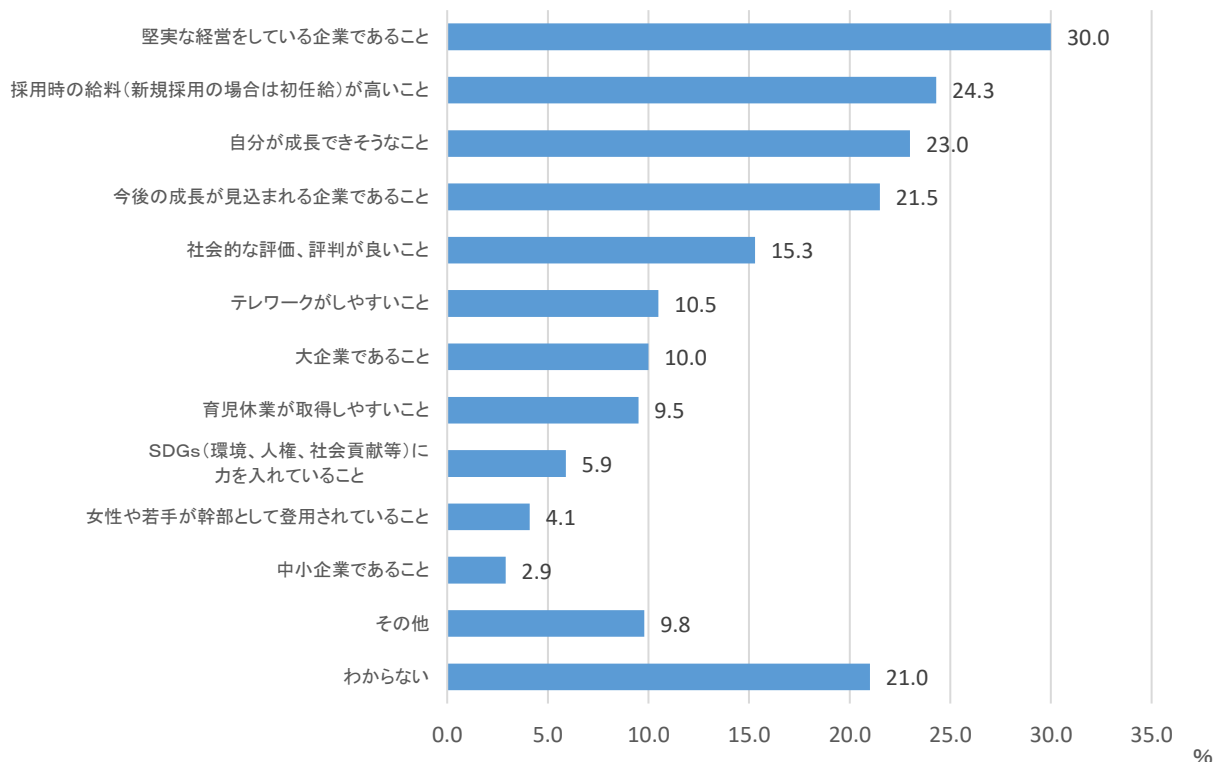
2年5-6月の調査では、3割近くの者が将来の仕事・収入について考えはじめており、副業を検討する者も1割近くに上ったが、その後の調査ではいずれも減少。



* 元年12月(感染症拡大前)からの変化を質問

■就職・転職する企業を選ぶ際に重視する点(全員)

就職・転職先企業を選択する際に重視する点としては、「堅実な経営」が最も多く、「採用時の給料」「自身の成長可能性」「会社の成長可能性」「社会的な評価・評判」と続く。

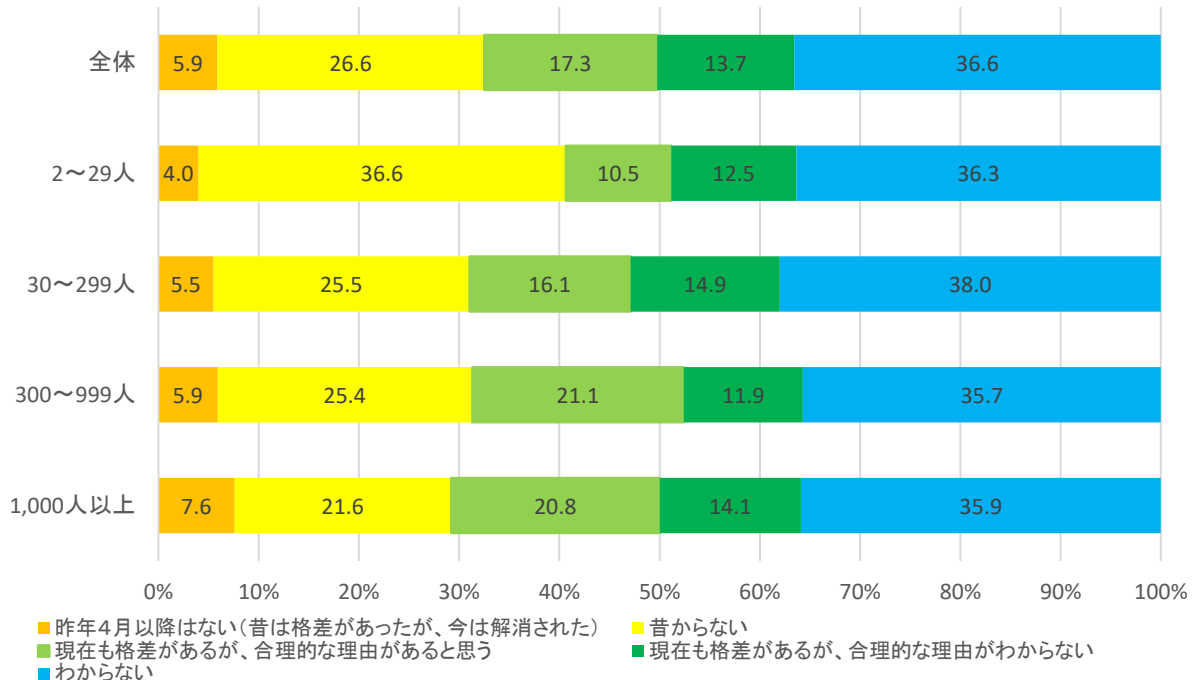


【正規・非正規】

■正規・非正規の待遇格差の有無(雇用者)

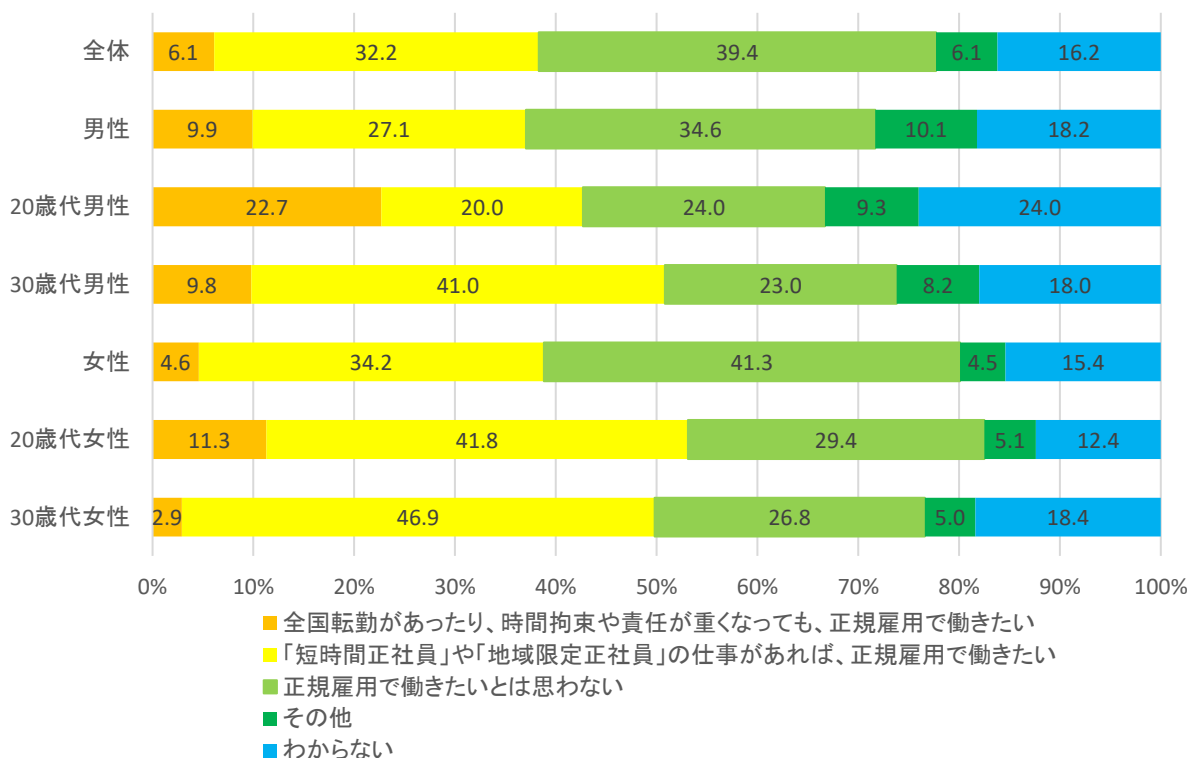
「合理的な理由が分からない待遇格差」は、いずれの事業所規模でも1割強ある。小規模事業所の雇用者では、「待遇格差がない」の割合が高い。

<企業規模別>



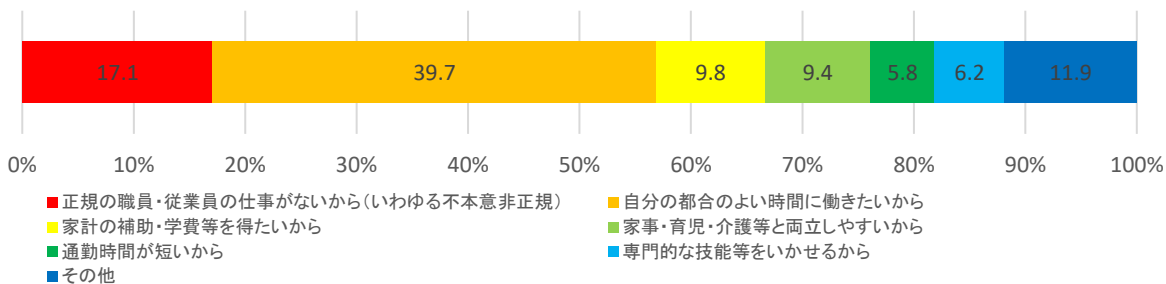
■非正規職員の正規化の希望(非正規雇用者)

全体では積極的に非正規を選択している者の割合が最も高く、次に時間拘束や全国転勤の少ない正社員を望む者が高くなっている。全国転勤や時間拘束を厭わず正社員で働きたいと答える者の割合は、若い世代ほど高い。

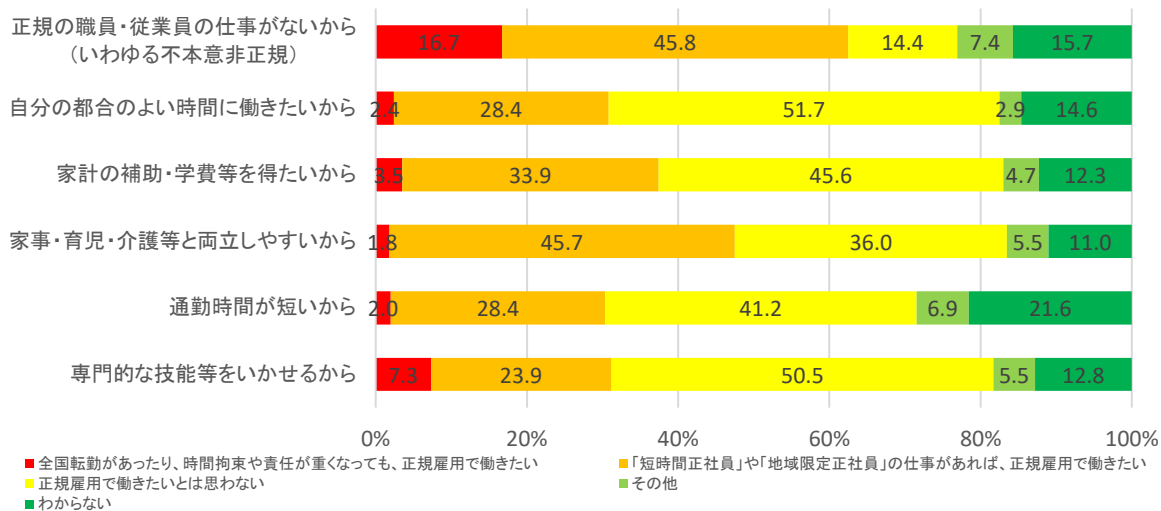


■非正規で働く主な理由

自分の都合に合わせて働きたいという理由が最も高く、次に「不本意非正規」が高くなっている。不本意非正規では6割超が正規化を希望し、その多くが時間拘束や全国転勤の少ない職を希望。



＜正規化の希望(非正規雇用で働く主な理由別)＞

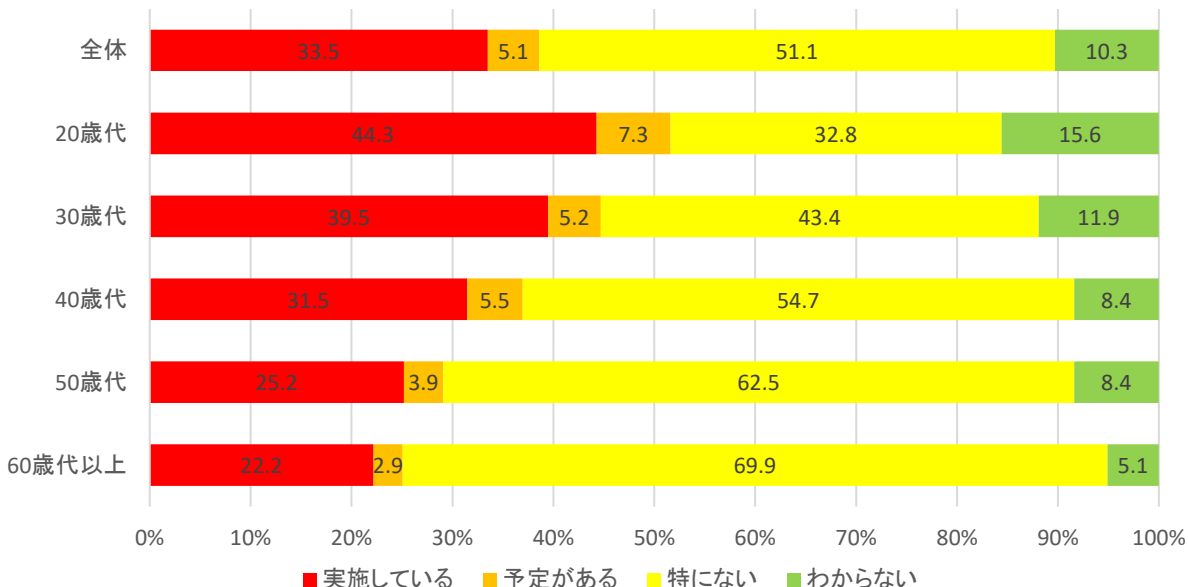


【リカレント教育】

■リカレント教育の実施(就業者)

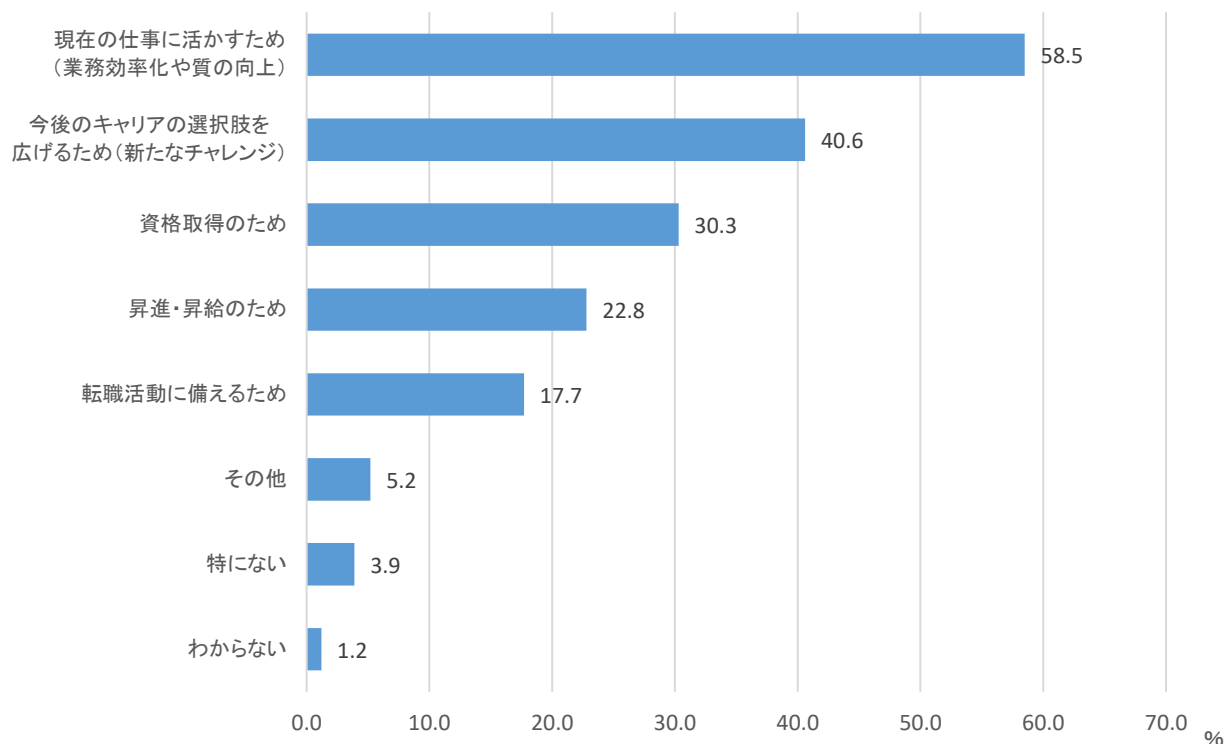
リカレント教育を実施している割合は20歳代が最も高く、年代が上がるに従って低下。教育内容は、専門的な資格の取得や経営・ビジネスに必要な知識・能力の向上、英語などの語学力の向上など。

＜実施しているリカレント教育(仕事に活用するための学び直し)実施状況＞



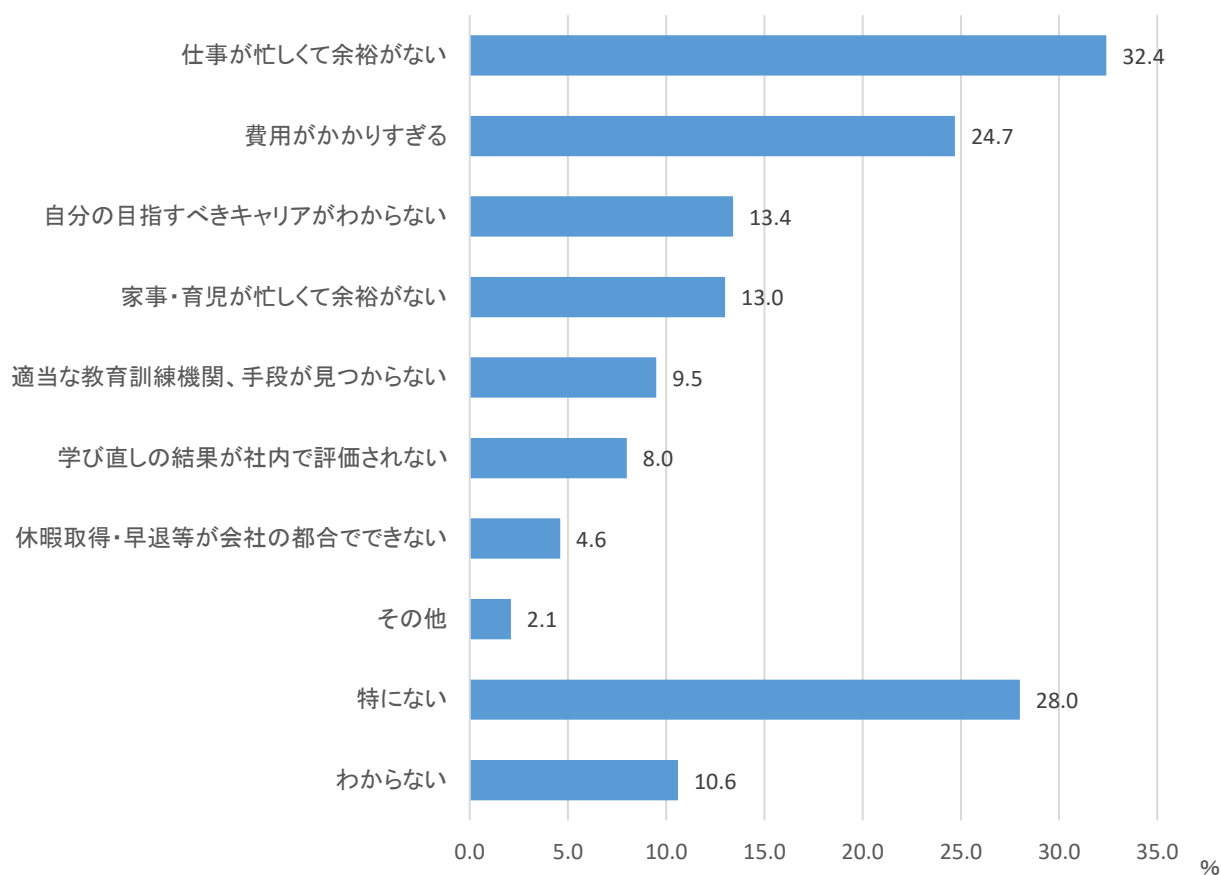
■リカレント教育に取り組む理由(リカレント教育を実施、又は関心がある者)

現在の仕事の効率化や質の向上のためにリカレント教育に取り組む者の割合が最も高く、次いで今後のキャリアチェンジや資格取得の順となっている。



■リカレント教育の障害(就業者)

仕事が忙しく時間的余裕がないことがリカレント教育の障害になっていると答える者が最も多く、次いで費用面での負担の重さの順になっている。



●第6回 働く人の意識に関する調査

データ元: 公益財団法人 日本生産性本部

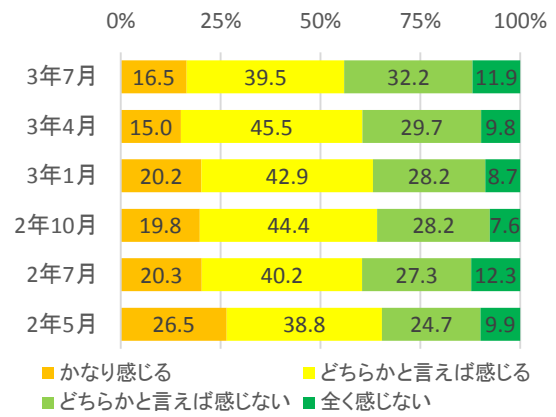
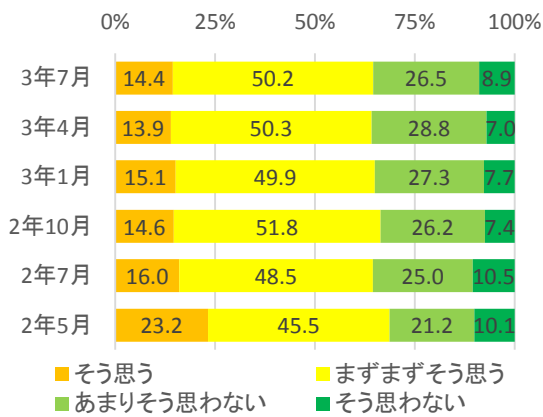
- ・調査対象 : わが国の企業・団体に雇用されている20歳以上の者
1,100名
- ・調査期間 : 令和3年7月5日～6日

【勤め先への信頼感】

約半数の労働者が、勤め先の業績や自身の雇用、自身の収入の先行きに不安を感じている。
一方、約6割の労働者が勤め先を信頼している。

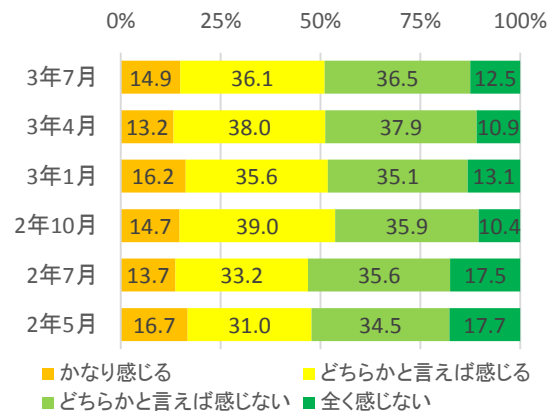
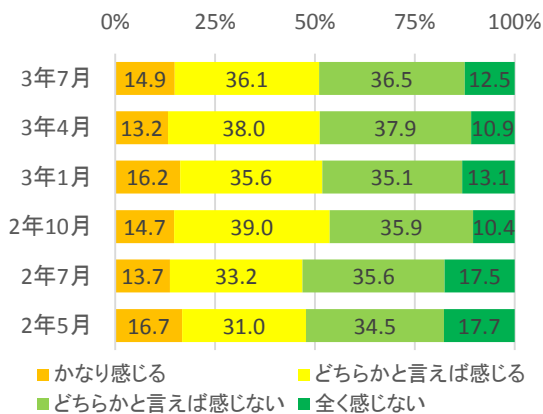
■ 勤め先はあなたの健康に十分配慮しているか

■ 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

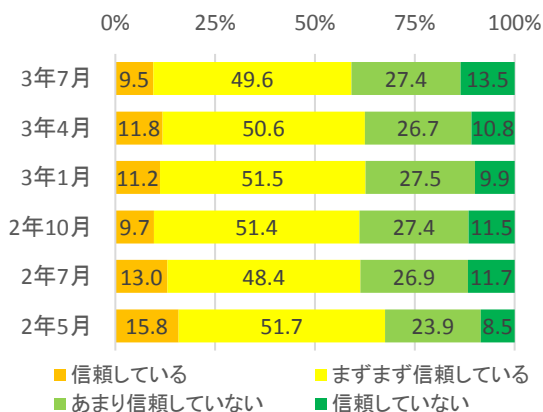


■ 今後の自身の雇用不安を感じるか

■ 今後の自身の収入不安を感じるか



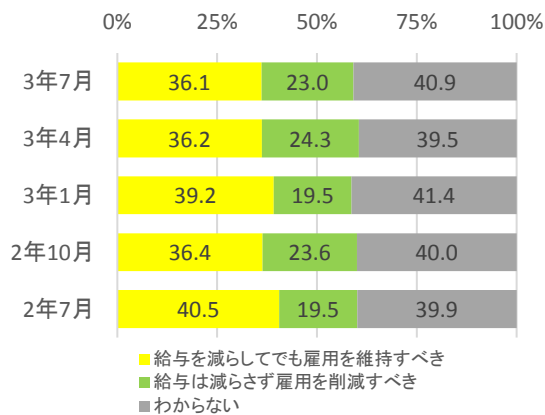
■ 勤め先への現在の信頼の程度



【ワークシェアリング】

「給与を減らしてでも雇用を維持すべき」とするワークシェアリングに肯定的な意見が多いが、否定的な意見も一定程度ある。

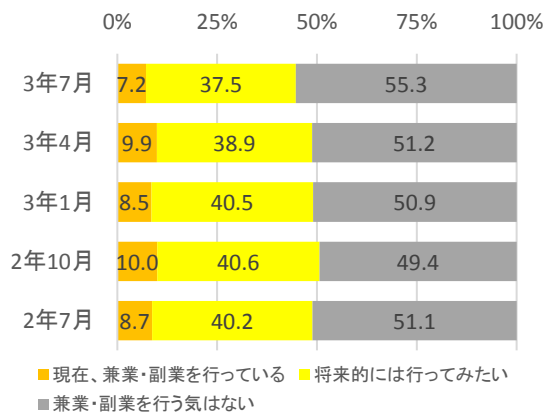
■勤め先でのワークシェアリングの是非



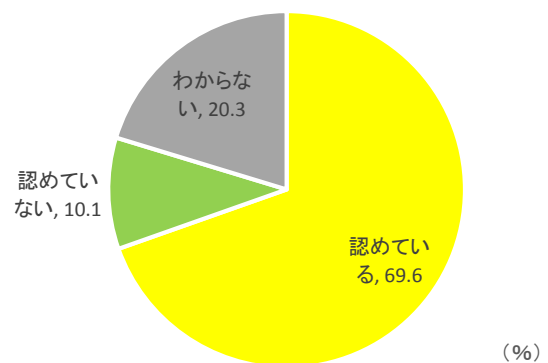
【兼業・副業】

兼業・副業に前向きな者は約半数。経験者の半数以上が発想や能力の面等で好影響があったと感じている一方、約半数に収入面での期待外れ感や負担感・疲労感がある。

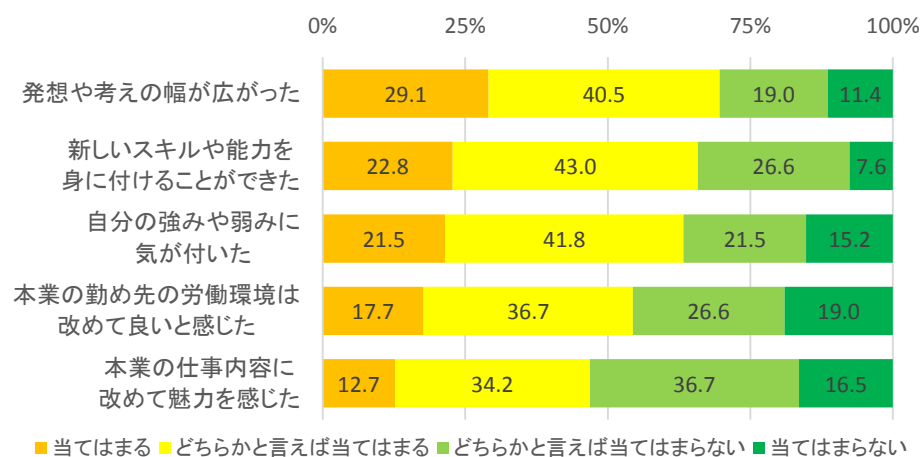
■兼業・副業の実施意向



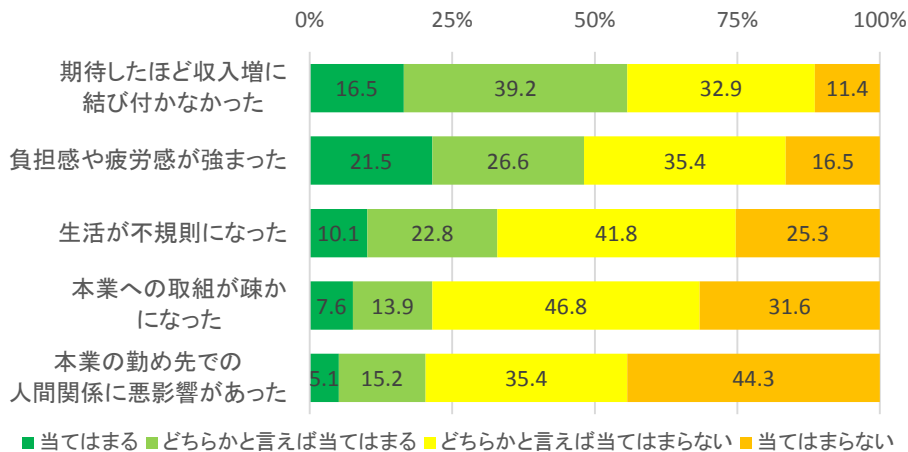
・勤め先は兼業を認めているか (兼業実施者 n=79)



■兼業・副業をして感じたこと(ポジティブな側面、n=79)



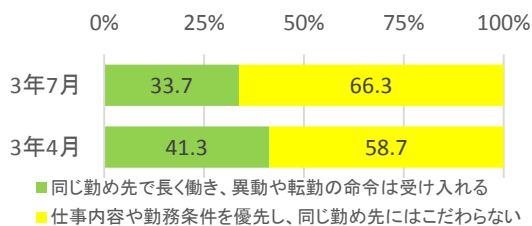
■兼業・副業をして感じたこと(ネガティブな側面、n=79)



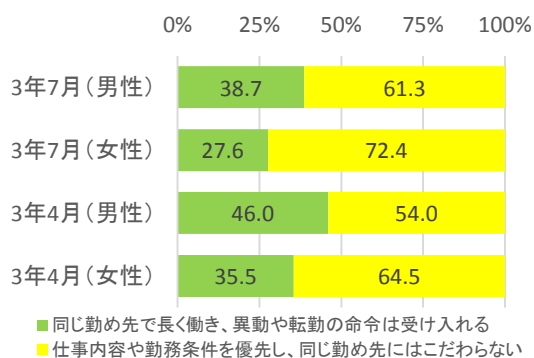
【希望する働き方】

同じ勤め先での勤務にこだわらない者が若干増加。若い年代ほどその傾向が強く、勤め先への信頼度や教育機会の満足度の影響を強く受ける。

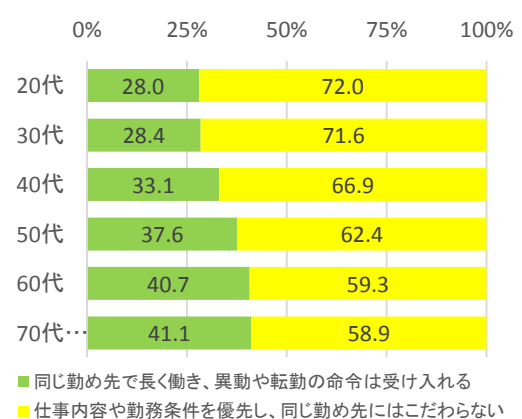
■希望する働き方



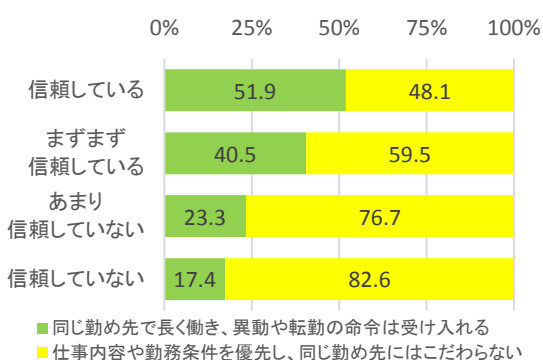
・性別



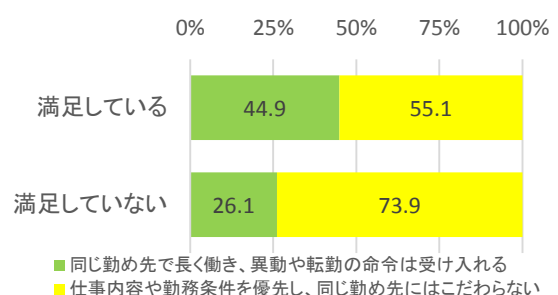
・年代別(3年7月)



・勤め先への信頼度別(3年7月)



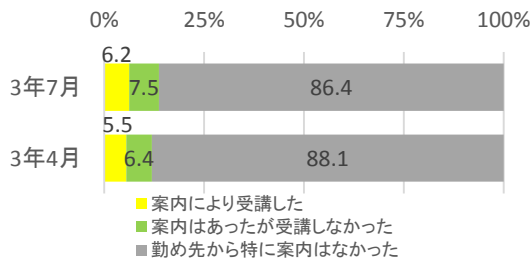
・教育機会満足度別(3年7月)



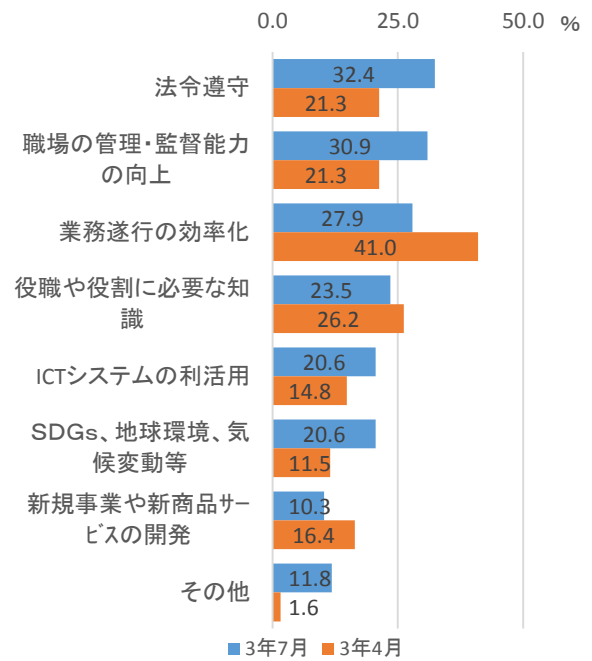
【Off-JT、OJTの実施状況】

約6割が職場での教育の機会やその内容に不満を抱く。年代別では、30代、40代の中堅層の不満が比較的多い。

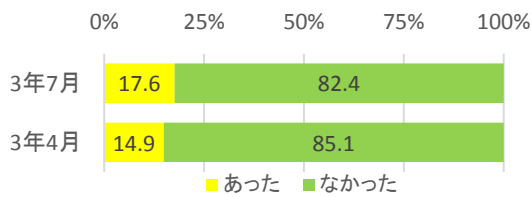
■最近3か月のOff-JT受講



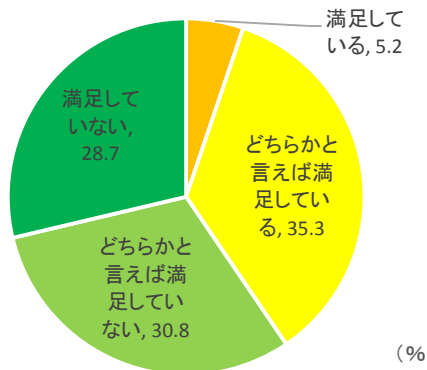
■最近3か月に受講したOff-JTの内容



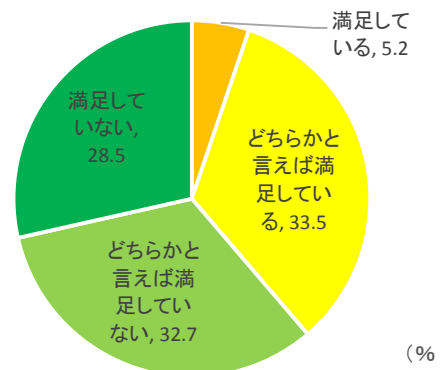
■最近3か月でOJTを受ける機会の有無



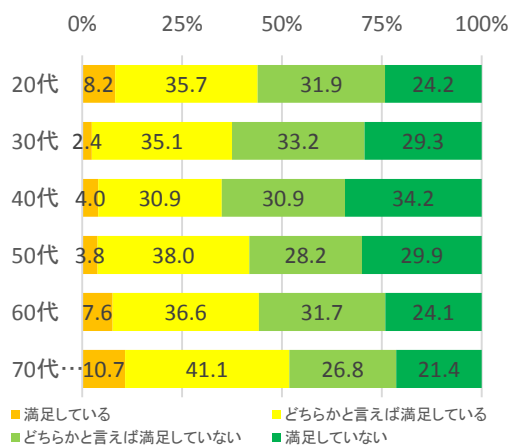
■教育の機会の満足度



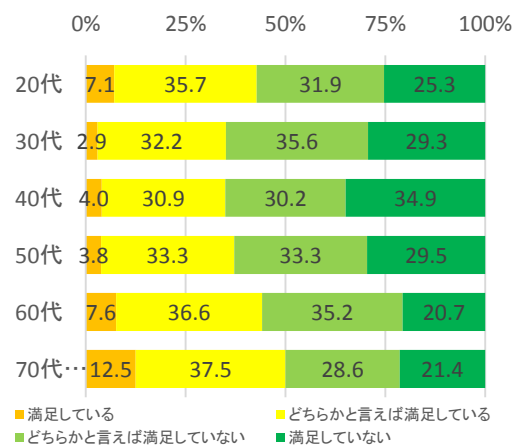
■教育の内容の満足度



■教育の機会の満足度(年代別)



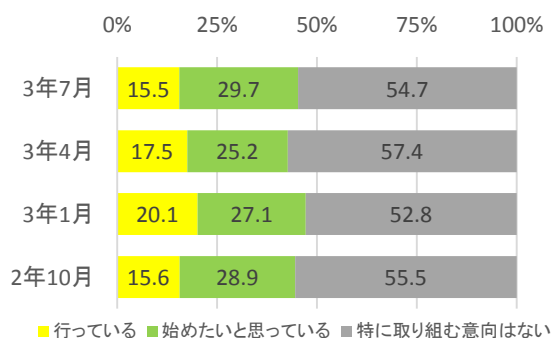
■教育の内容の満足度(年代別)



【自己啓発の実施状況】

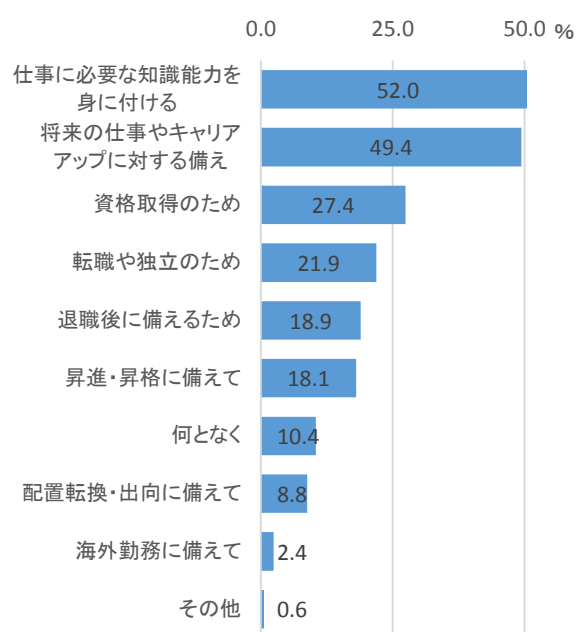
4割余りが自己啓発に積極的。目的としては、仕事に必要な知識能力の獲得が最も多いが、キャリアアップや転職、老後の備えも目立つ。書籍やオンラインツール、セミナーの利用が多い。

■自己啓発の実施の有無

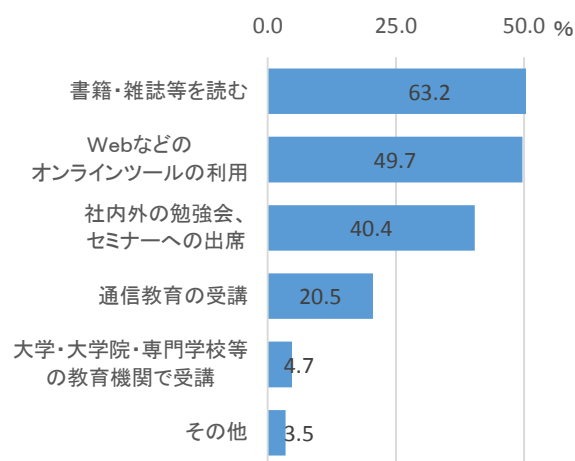


■ 行っている ■ 始めたいと思っている ■ 特に取り組む意向はない

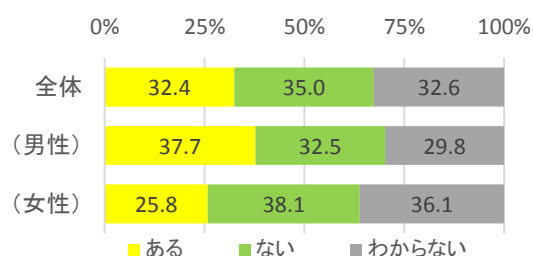
■自己啓発の目的



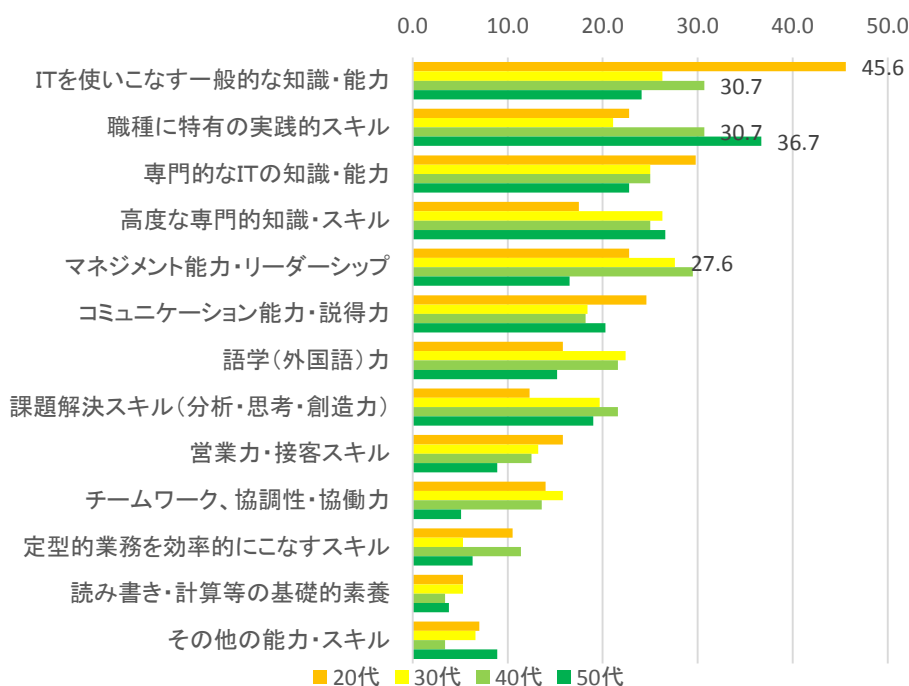
■自己啓発の方法



■今後伸ばしたいスキル・能力の有無



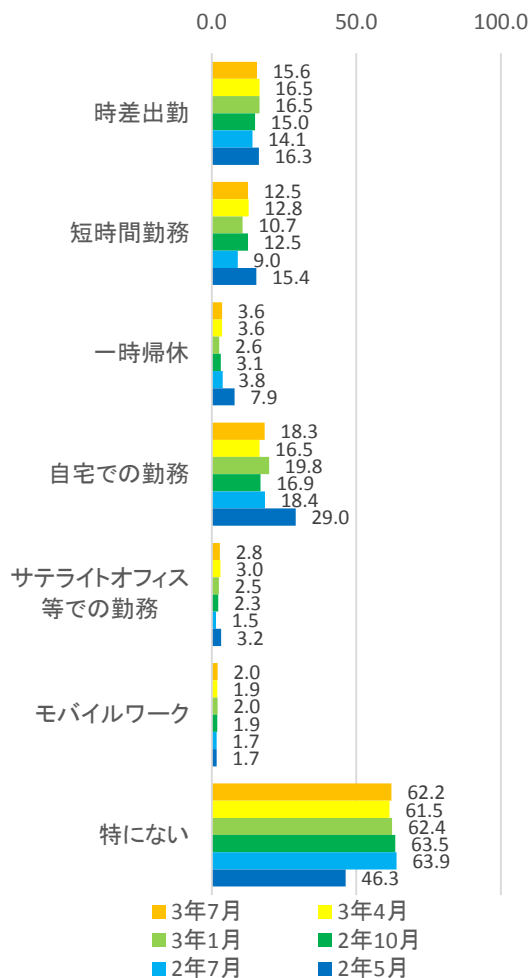
■具体的に伸ばしたいスキル・能力



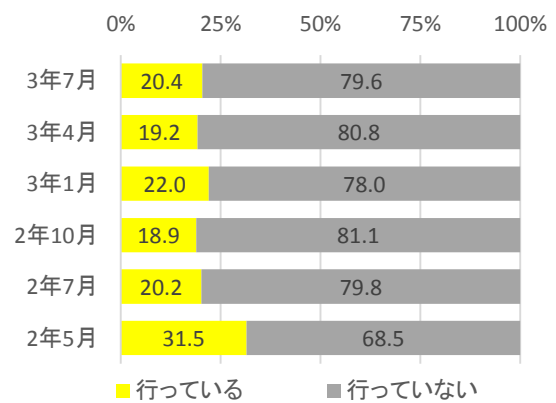
【働き方の変化】

2年5月の時点で多かった一時帰休や在宅勤務はその後減少。同月に3割を超えていたテレワークも、7月以降2割前後で推移。課題も多いが、約75%がコロナ禍収束後もテレワークを行いたいと回答。

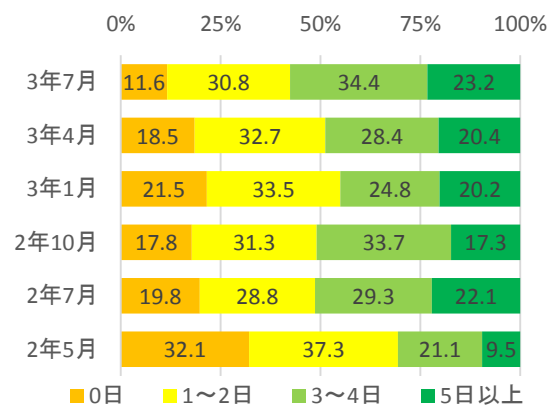
■柔軟な働き方の実施状況



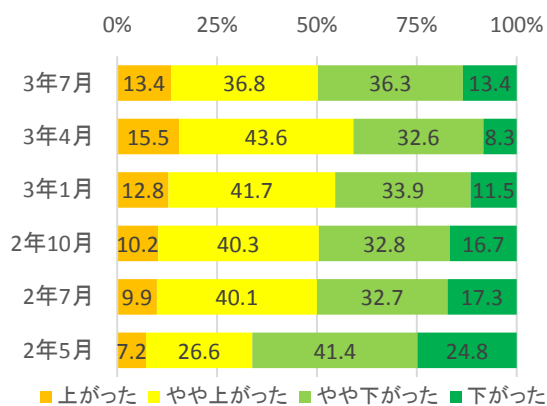
■テレワークの実施率



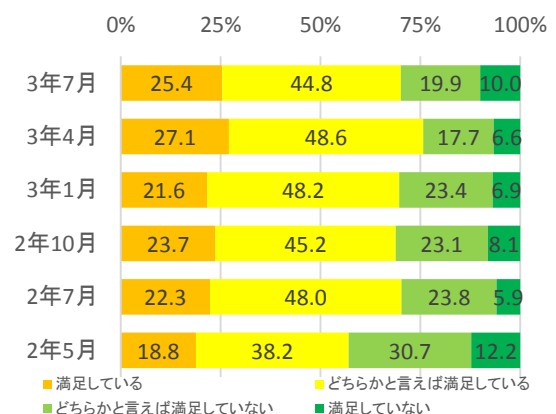
■直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数



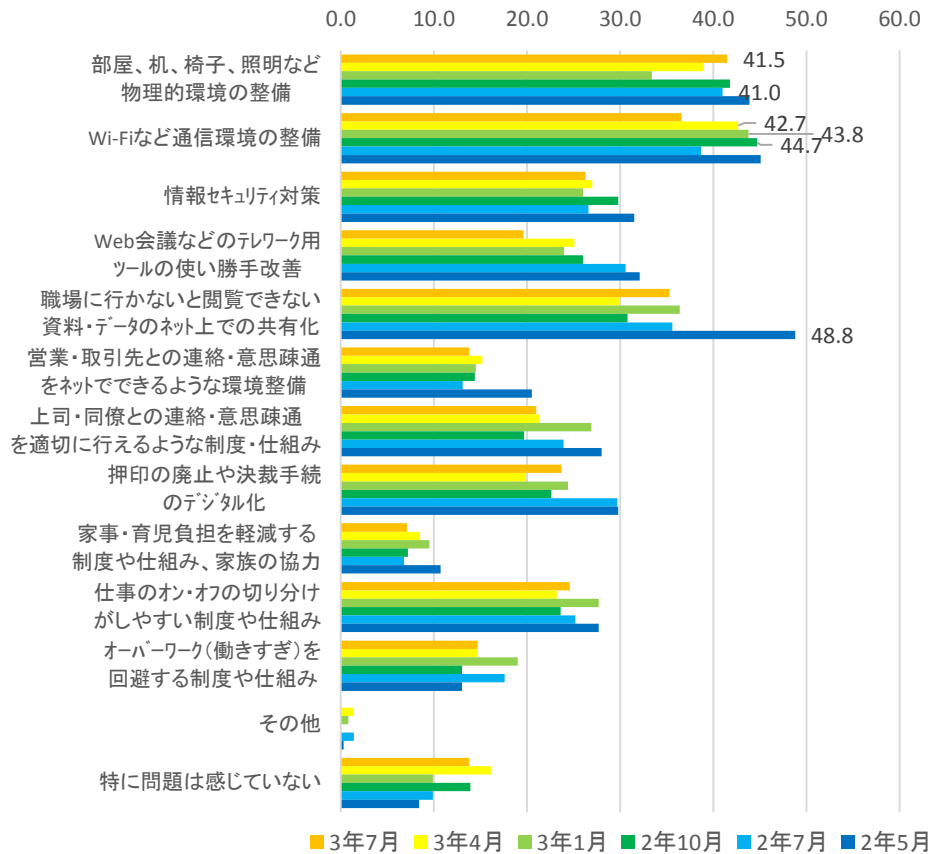
■自宅での勤務で効率が上がったか



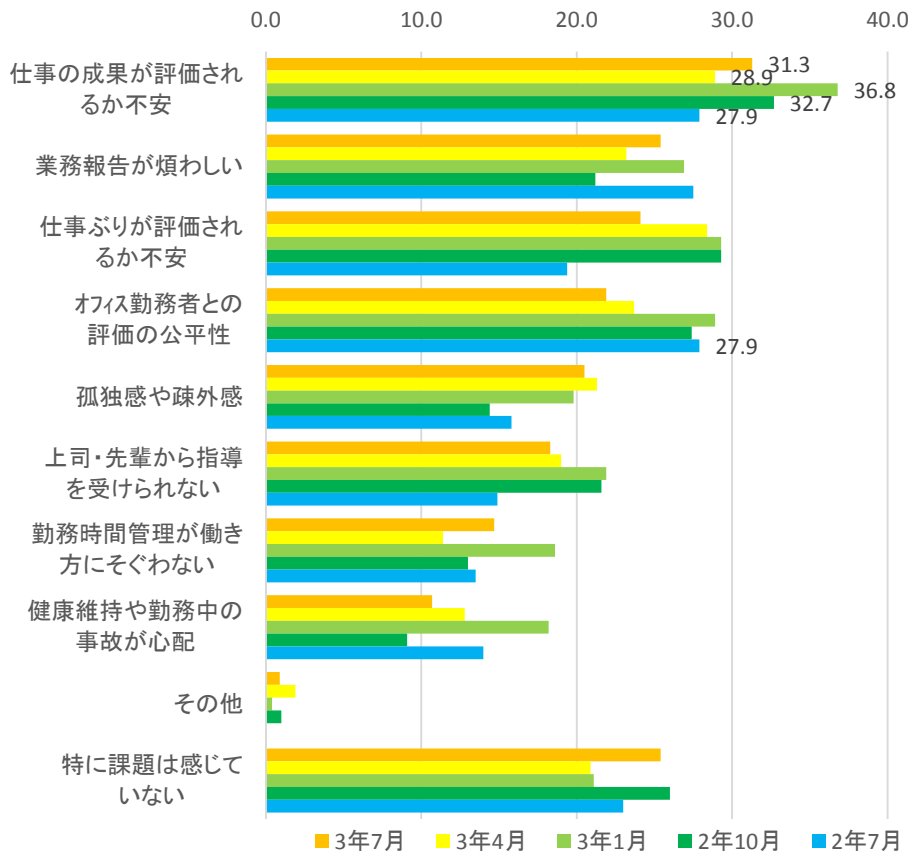
■自宅での勤務に満足しているか



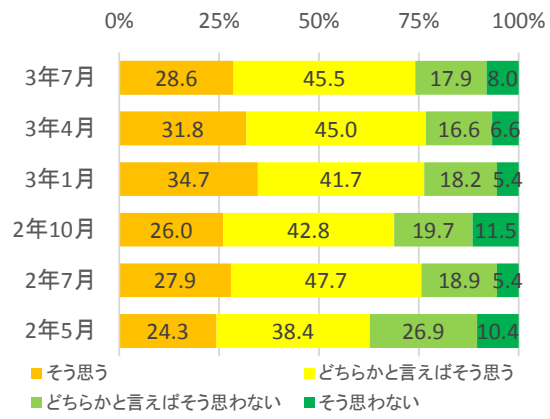
■テレワークの課題



■労務管理上の課題



■コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか



●「働き方改革」の取組に関する企業の意識調査

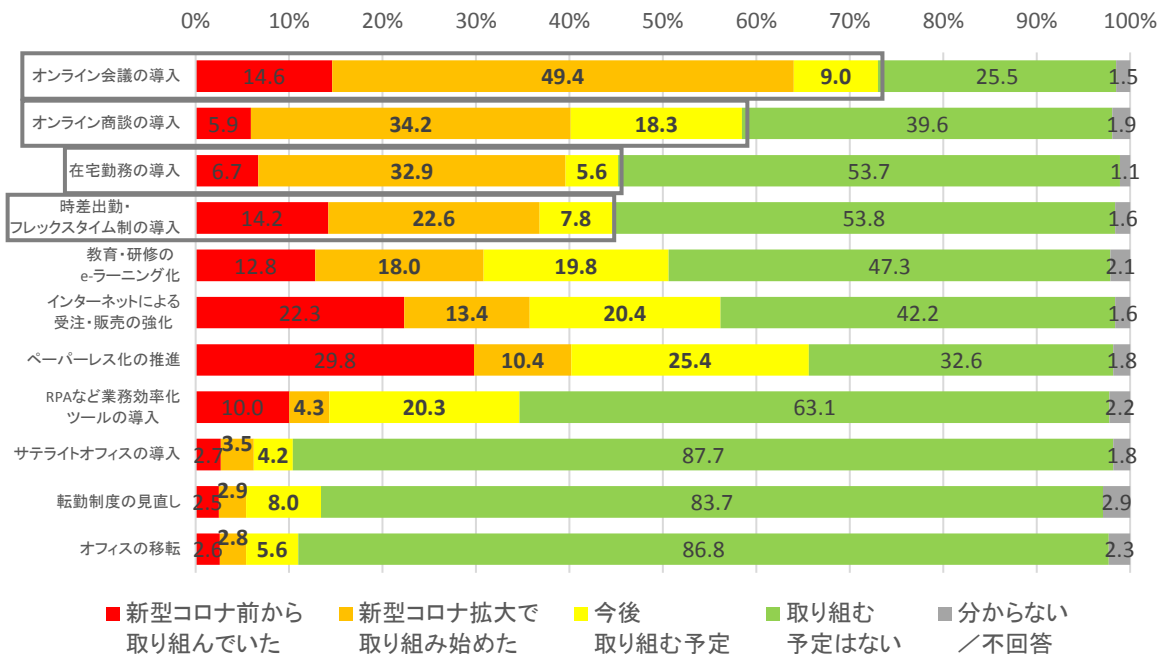
データ元：(株)帝国データバンク

・調査対象	全国 24,516社 回答 12,222社(回答率 49.9%) 長野県 496社 回答 277社(回答率 55.8%)
・調査期間	令和3年9月15日～30日

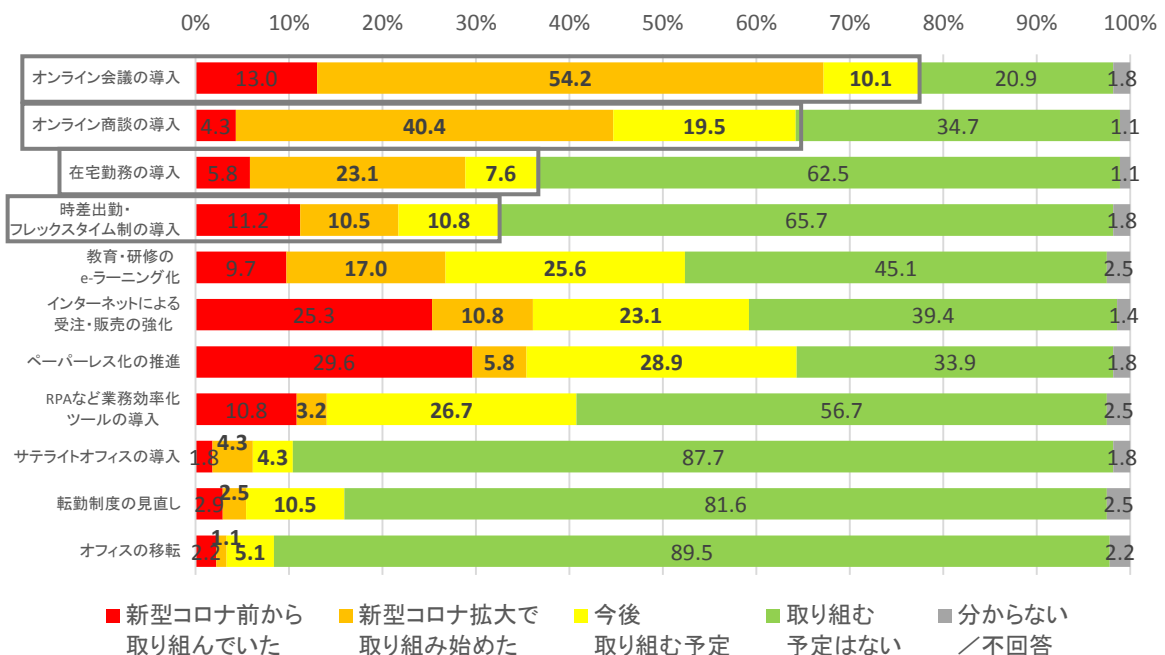
【新型コロナウイルスによる「働き方改革」の取組の変化】

オンライン会議・商談の導入に積極的な企業の割合は、全国平均を上回る。一方、在宅勤務や時差出勤、フレックスタイムの導入は、全国平均を下回る。

(全国)



(長野県)



女性登用に関する企業の意識について

●女性登用に関する企業の意識調査

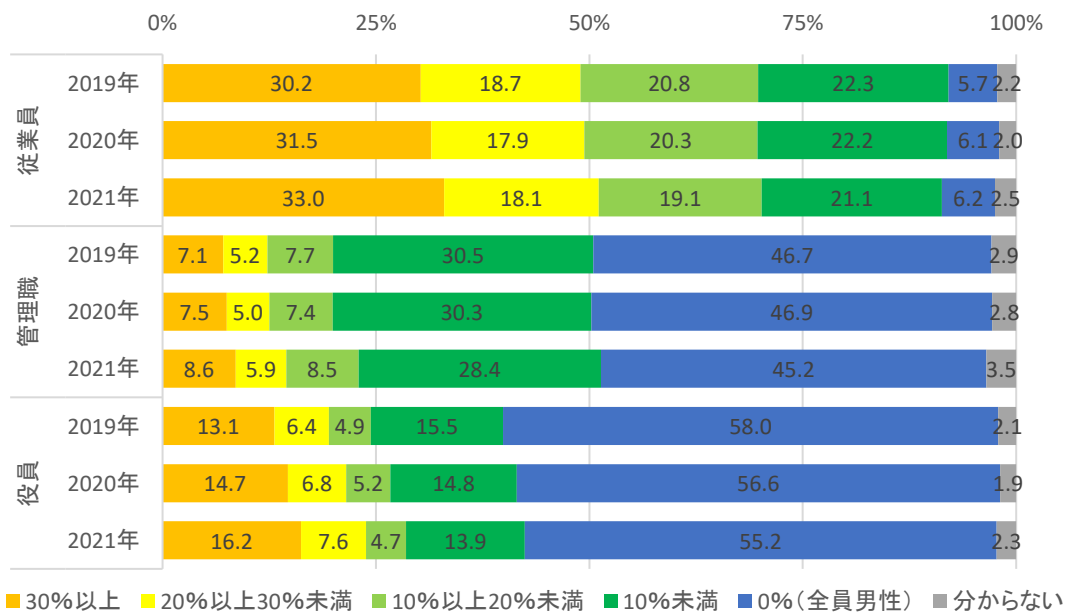
データ元: (株)帝国データバンク

・調査対象 全国 24,285社
 回答 10,992社(回答率 45.3%)
 長野県 547社
 回答 254社(回答率 46.4%)
 ・調査期間 令和3年7月15日～31日

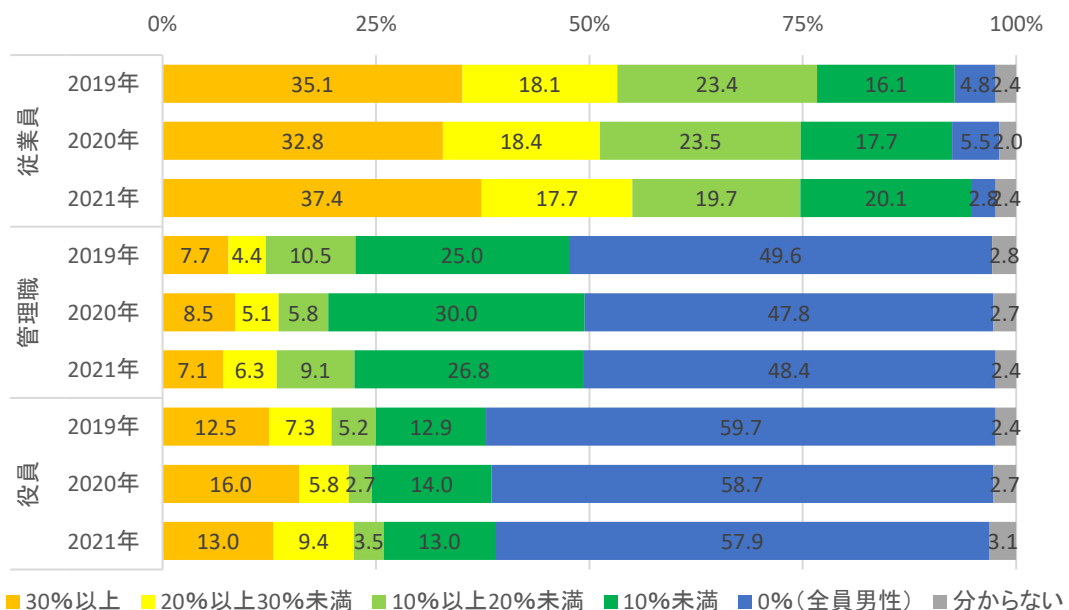
【女性の割合(従業員、管理職、役員)】

女性従業員がいる割合は全国平均を上回る。女性管理職がない割合は全国平均よりも若干高い。女性役員の割合は総じて全国平均よりも低い。

(全国)

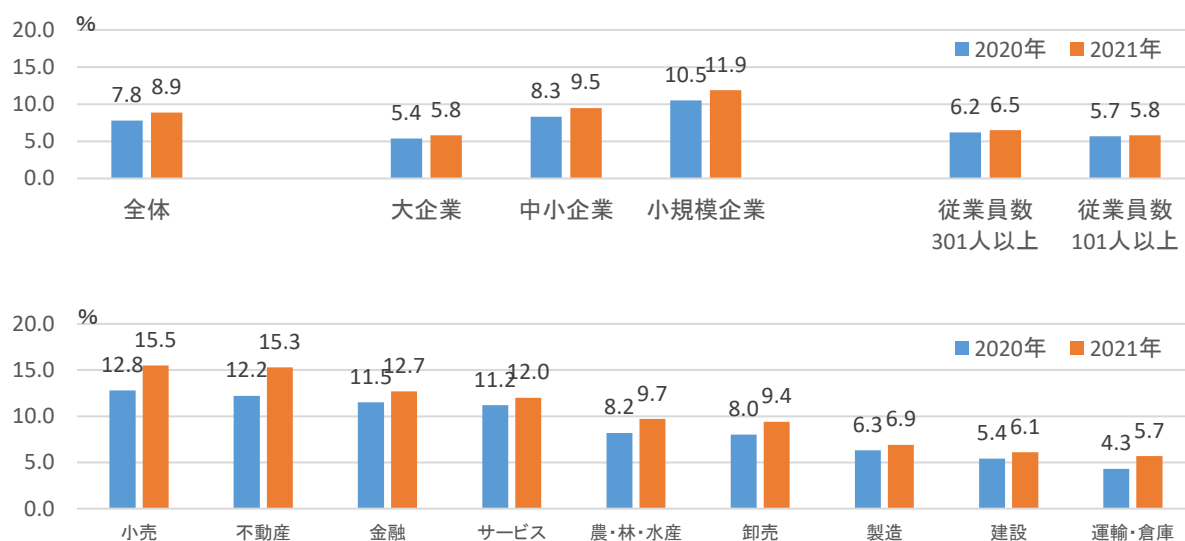


(長野県)



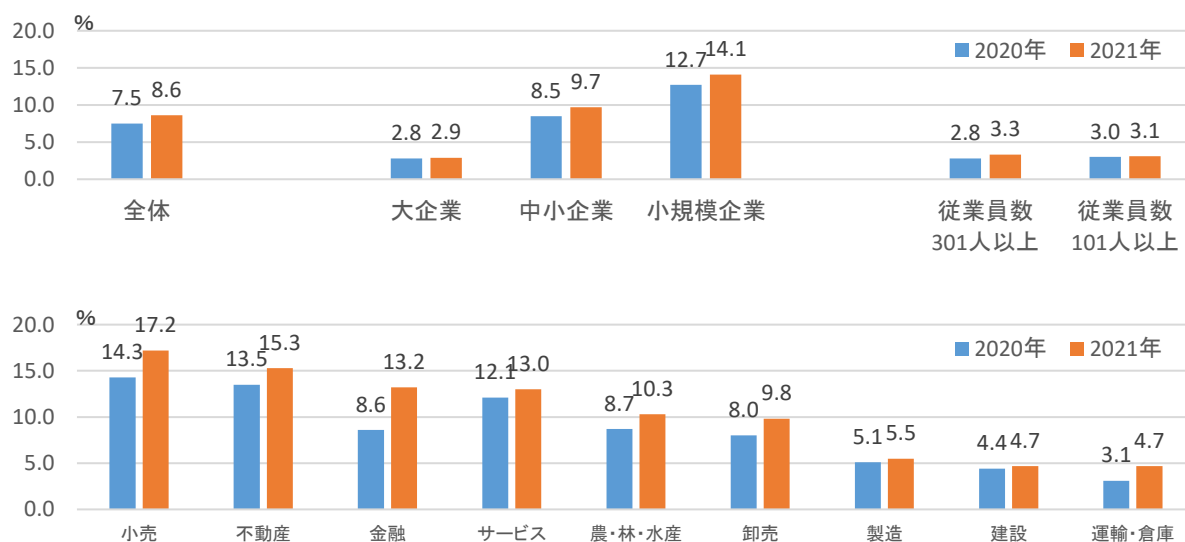
【女性管理職の平均割合(規模、従業員数、業界別(全国))】

女性管理職の割合は昨年調査よりも上昇。小規模企業ほど割合が高い。業界別では、小売、不動産で15%を超える一方、製造、建設、運輸・倉庫では5～6%台にとどまる。



【「女性管理職30%」を超えている企業の割合(規模、従業員数、業界別(全国))】

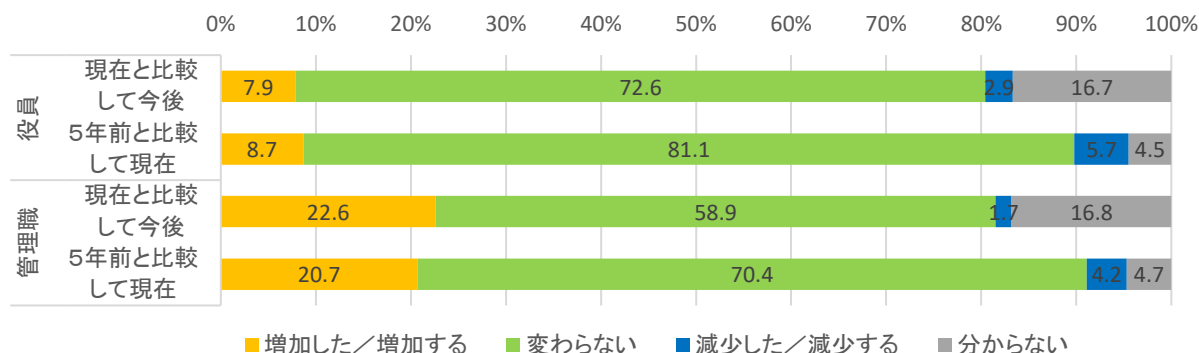
女性管理職割合が30%超の企業割合は昨年調査よりも上昇。小規模企業ほど高い傾向。業界別では、小売、不動産で15%を超える一方、製造、建設、運輸・倉庫では4～5%台にとどまる。



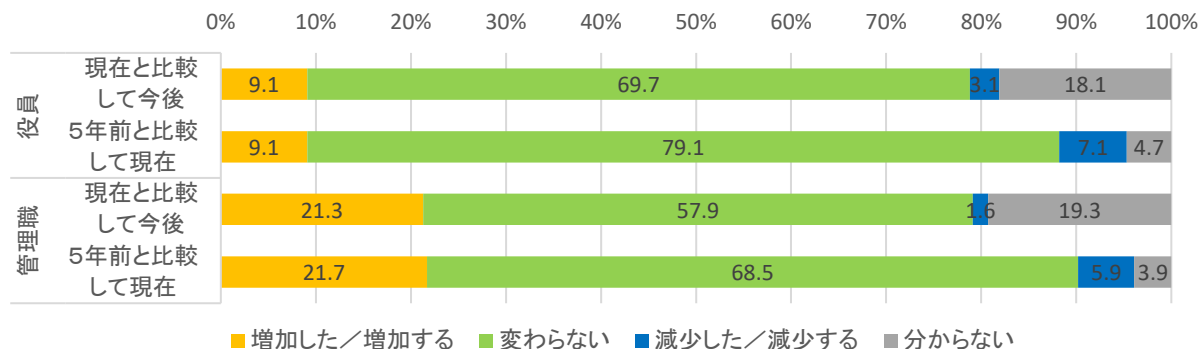
【女性管理職・役員割合の増減(5年前と現在、現在と今後)】

女性管理職・役員割合の増減は、全国と長野県とで傾向に大きな差異は見られない。女性役員の増加傾向は全国平均を若干上回る。

(全国)

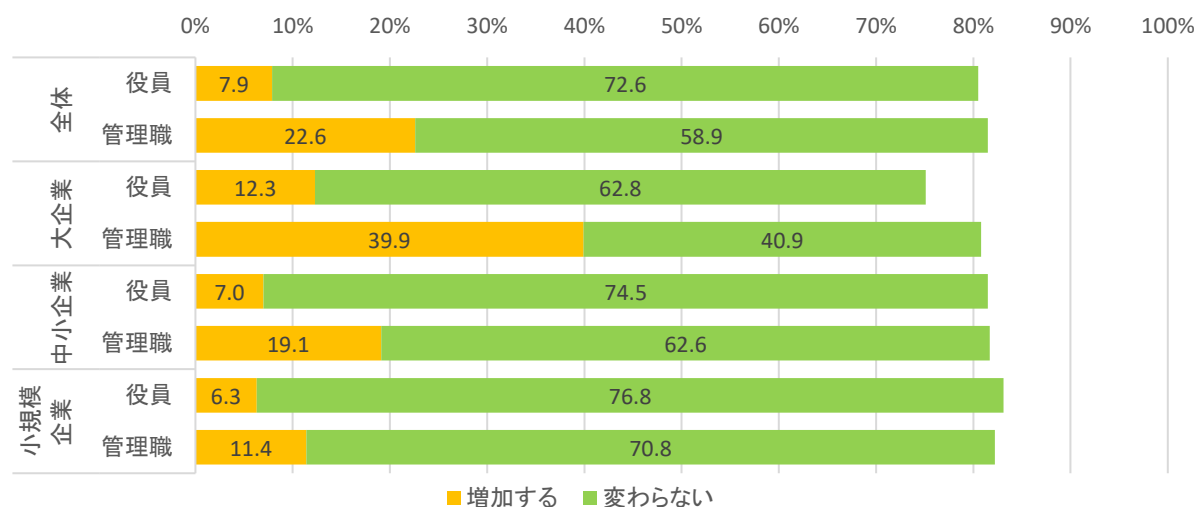


(長野県)



【女性管理職・役員割合の変化の今後の見込み(全国)】

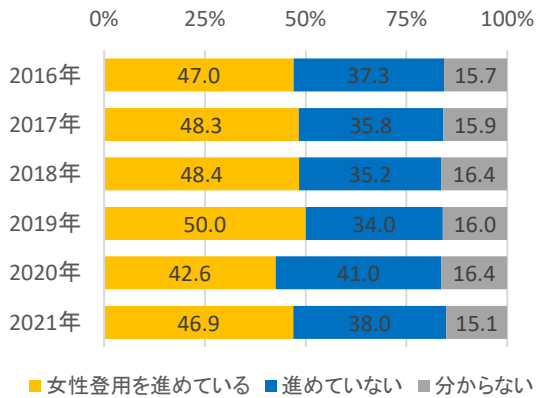
女性管理職・役員割合は今後も変化しないと見る企業が多い中で、女性管理職については大企業で4割近く、中小企業でも2割近くが増加すると見込む。



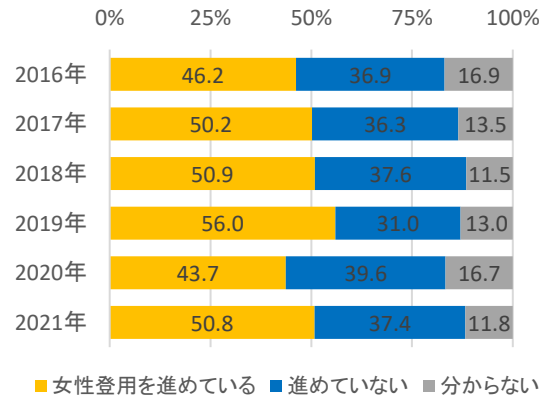
【女性登用の状況】

女性登用を進めていると回答した企業の割合は5割超で、全国平均を上回る。数値が悪化した昨年よりは改善したものの、悪化前の水準にまで回復していない。

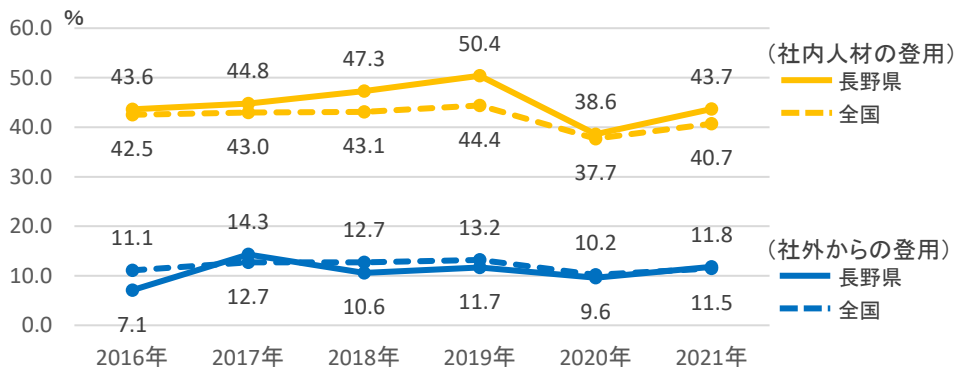
(全国)



(長野県)



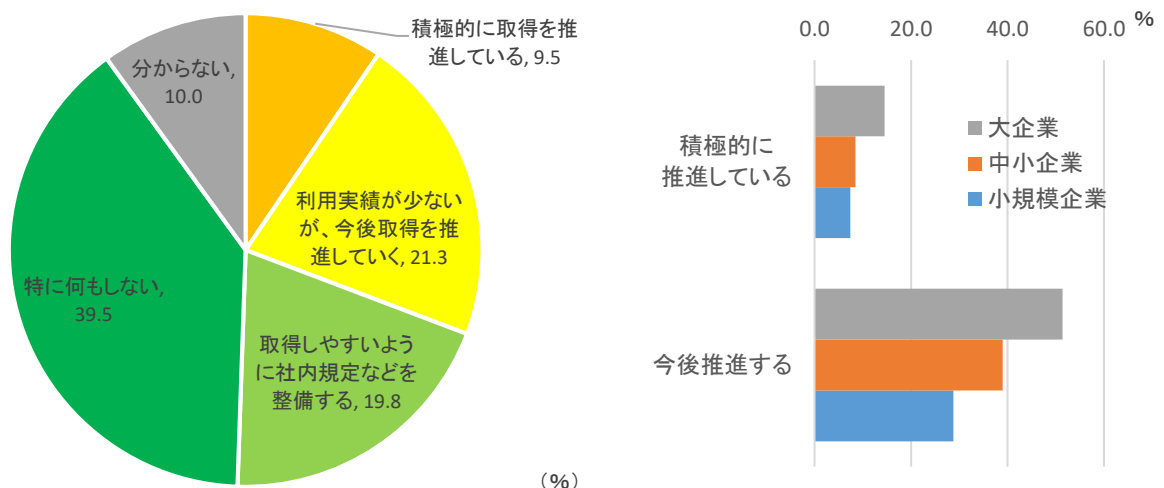
(内部登用・外部登用の別)



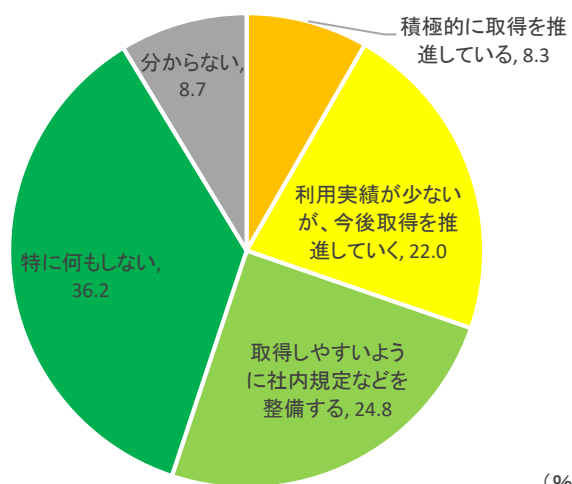
【男性の育休取得に関する推進状況】

「積極的に推進」は全国平均を若干下回るものの、「社内規定等の整備」は全国を上回る。大企業ほど積極的な傾向がうかがえる。

(全国)



(長野県)

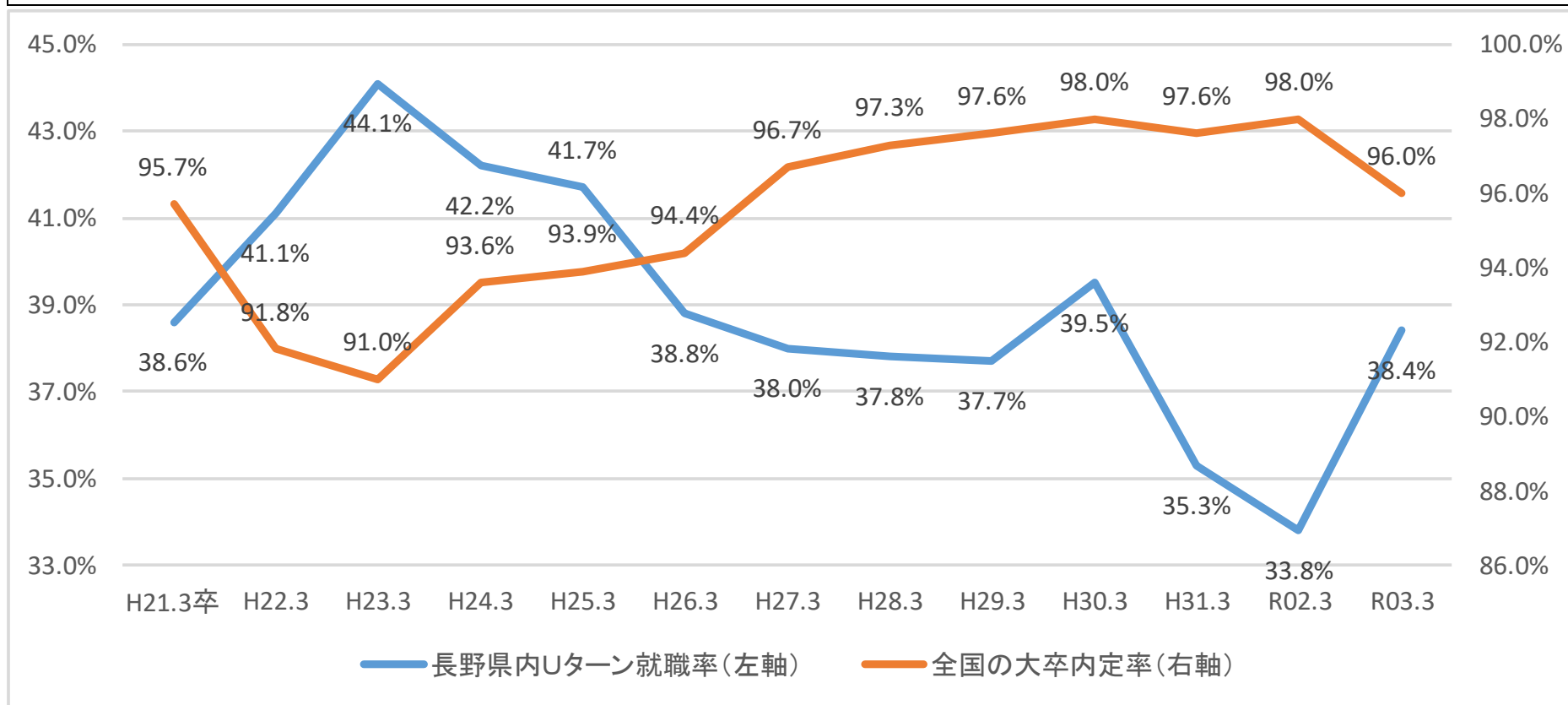


(%)

Uターン就職状況について

■長野県学生Uターン就職状況調査

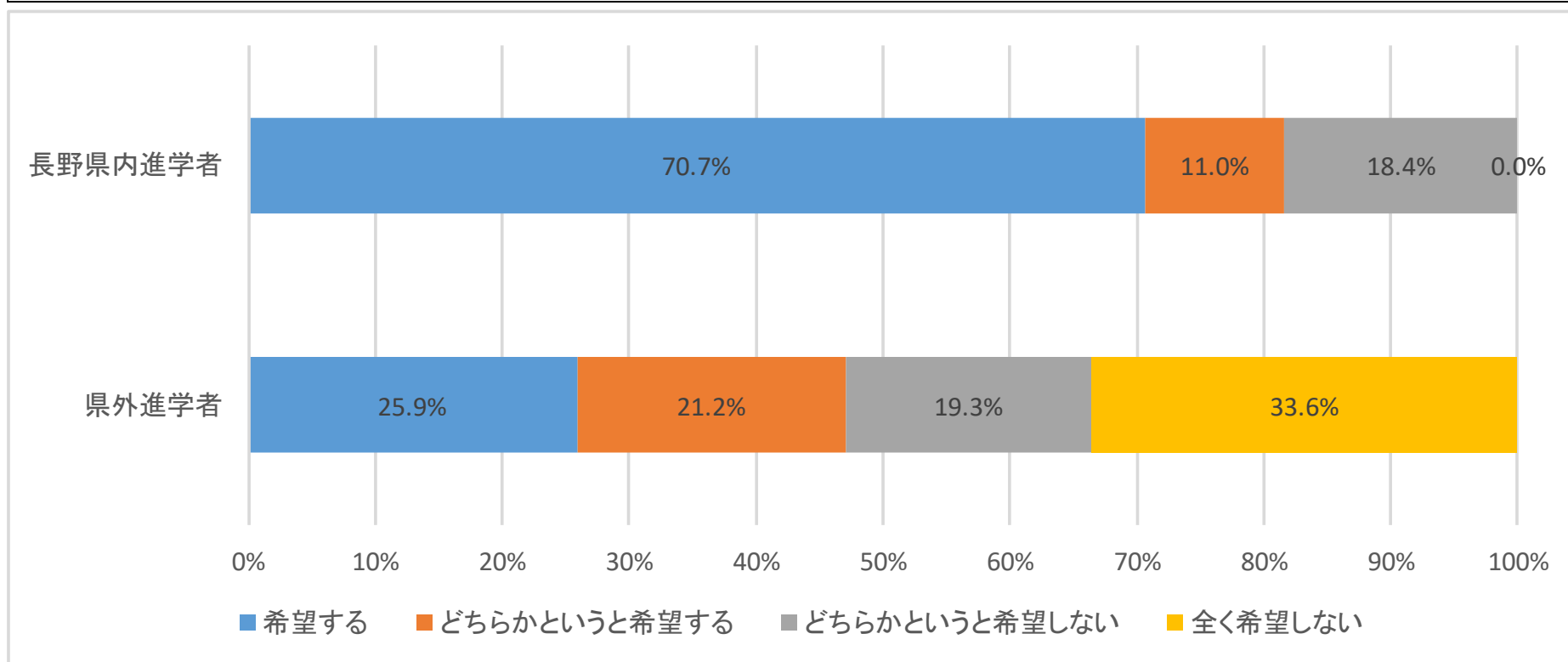
○長野県内Uターン就職率は、全国の大卒内定率と逆比例する傾向が見られる。



(長野県労働雇用課)

■ 地元就職を希望する割合

○長野県内進学者の県内就職希望は高いが、県外進学者の地元就職希望は半数以下。



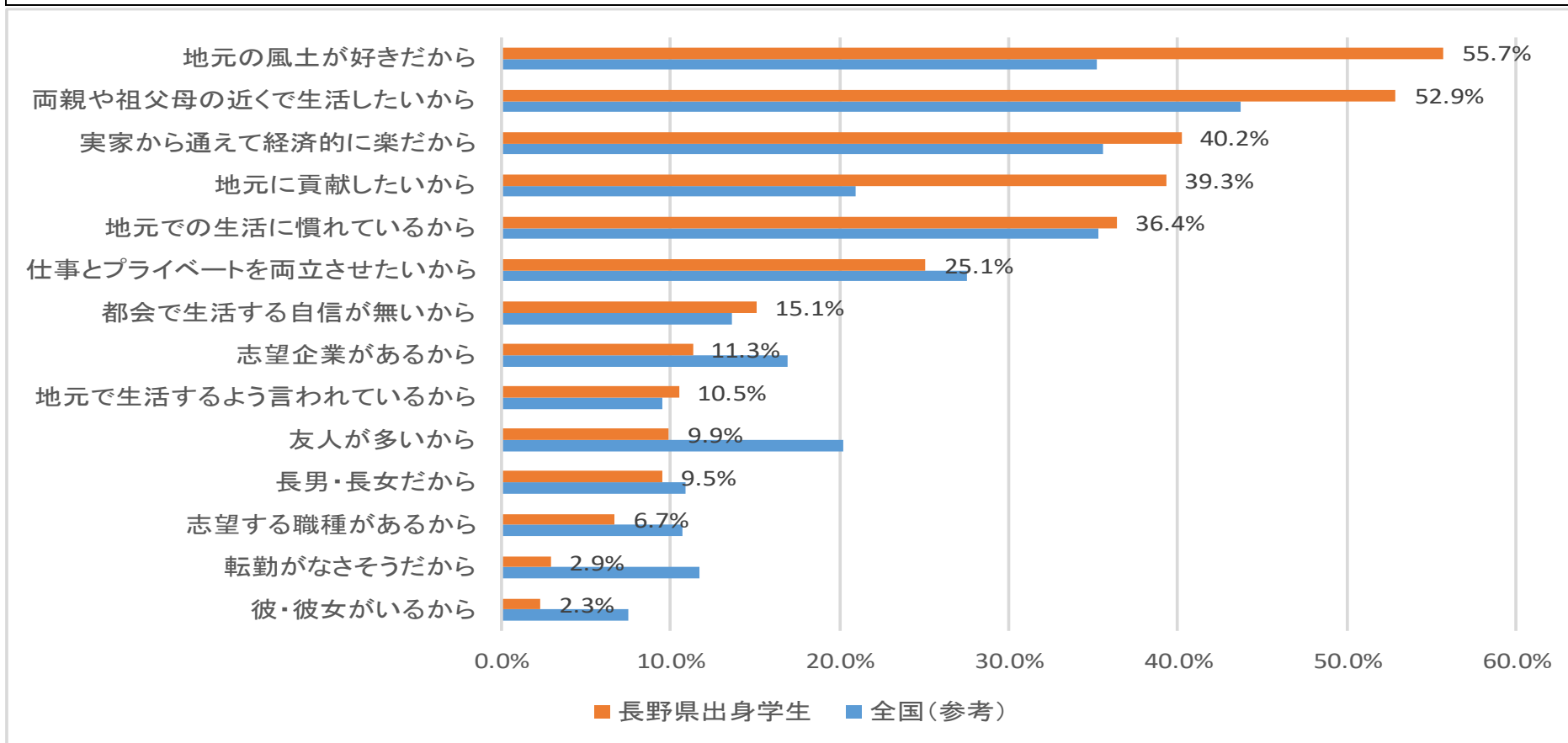
2022 年卒マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査

(株式会社マイナビ)

- ・ 調査方法 : 令和3年3月 18 日時点のマイナビ 2022 会員に WEBDM で配信
- ・ 有効回答数: 5,910 名、うち長野県出身学生 98 名の回答を抜粋
- ・ 調査期間 : 令和3年3月 18 日～4月6日

■ 地元就職を希望する理由（複数回答）

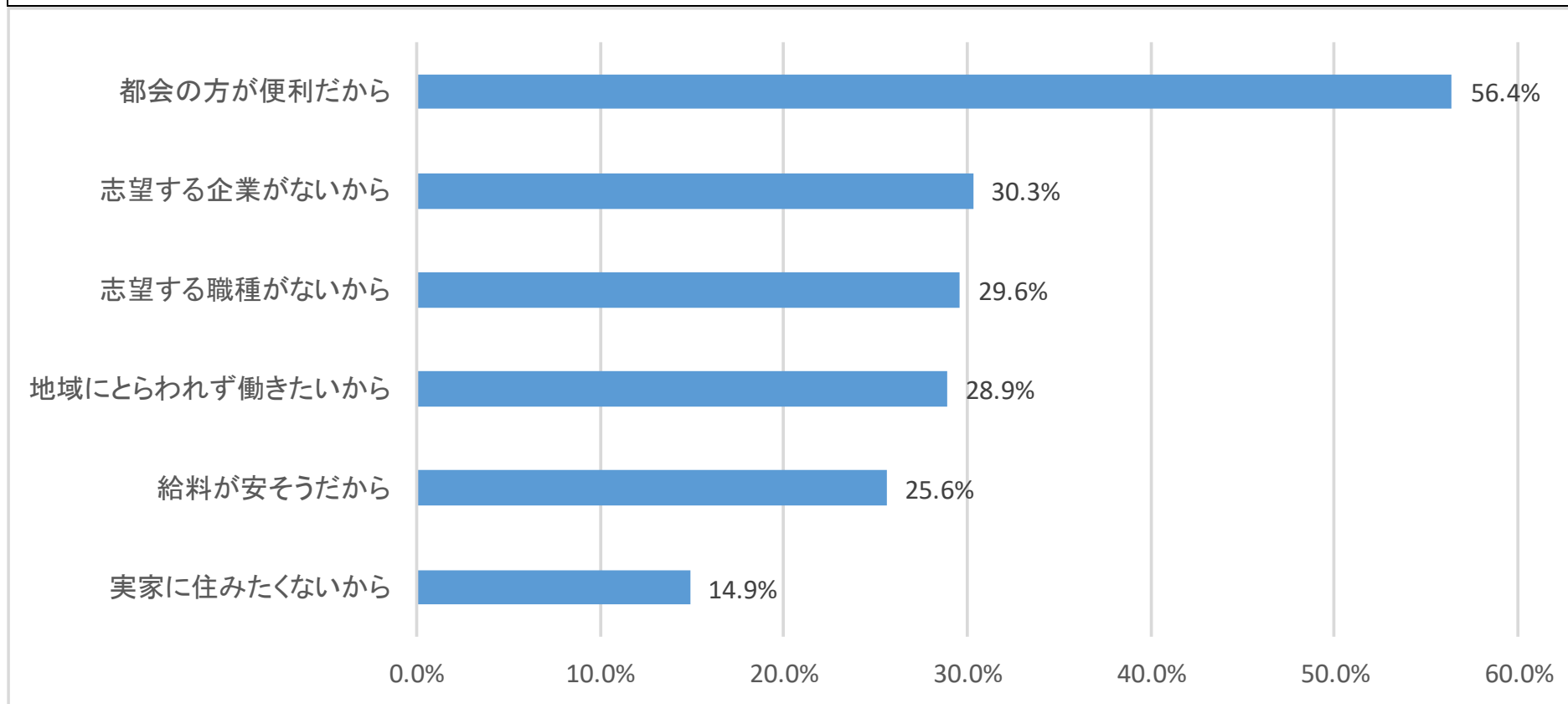
○「地元の風土が好きだから」が1位で、以下、「両親や祖父母の近くで生活したいから」、「実家から通えて経済的に楽だから」と続く。



(株式会社マイナビ)

■ 地元就職を希望しない理由（複数回答）

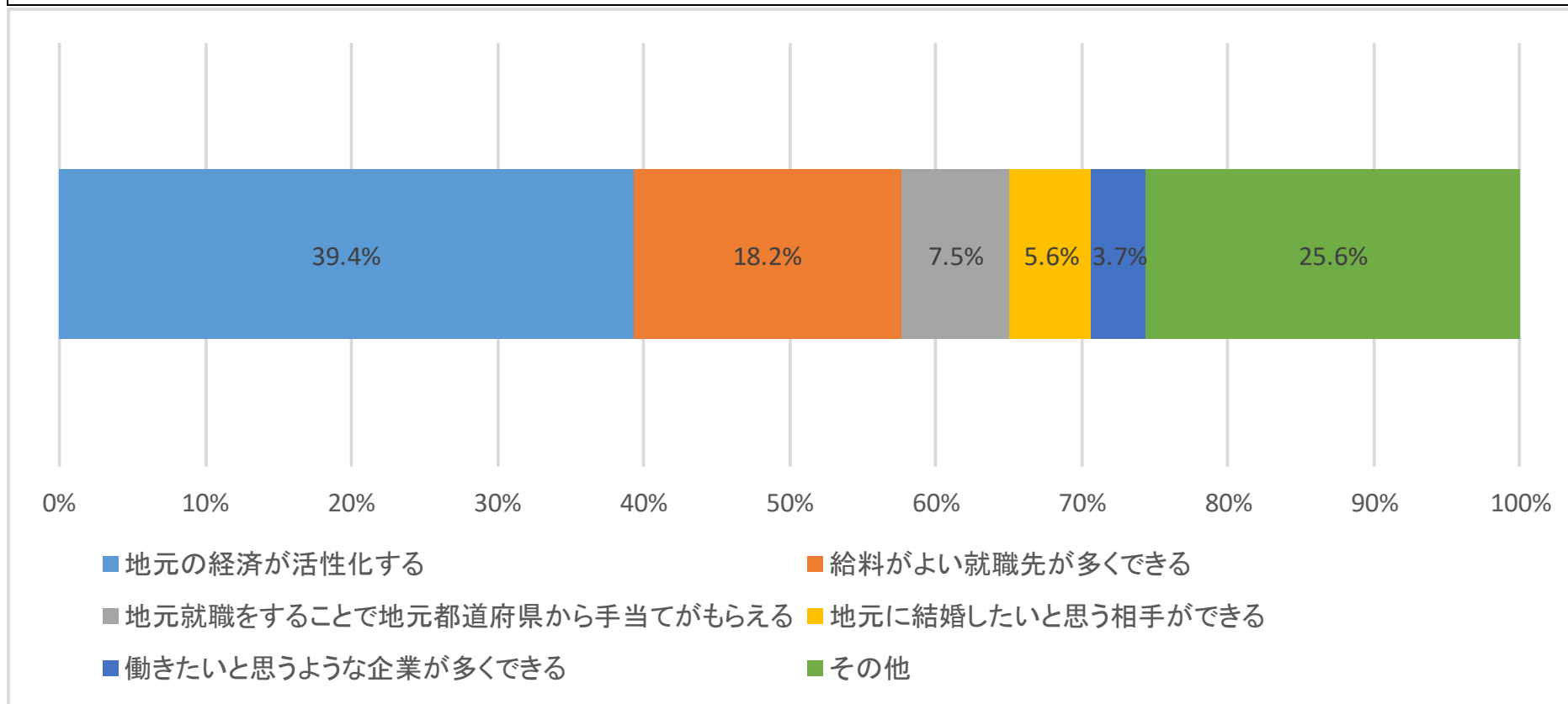
○「都会の方が便利だから」が1位で、以下、「志望する企業がないから」、「志望する職種がないから」と続く。



(株式会社マイナビ)

■ どうすれば地元就職しようと思うか

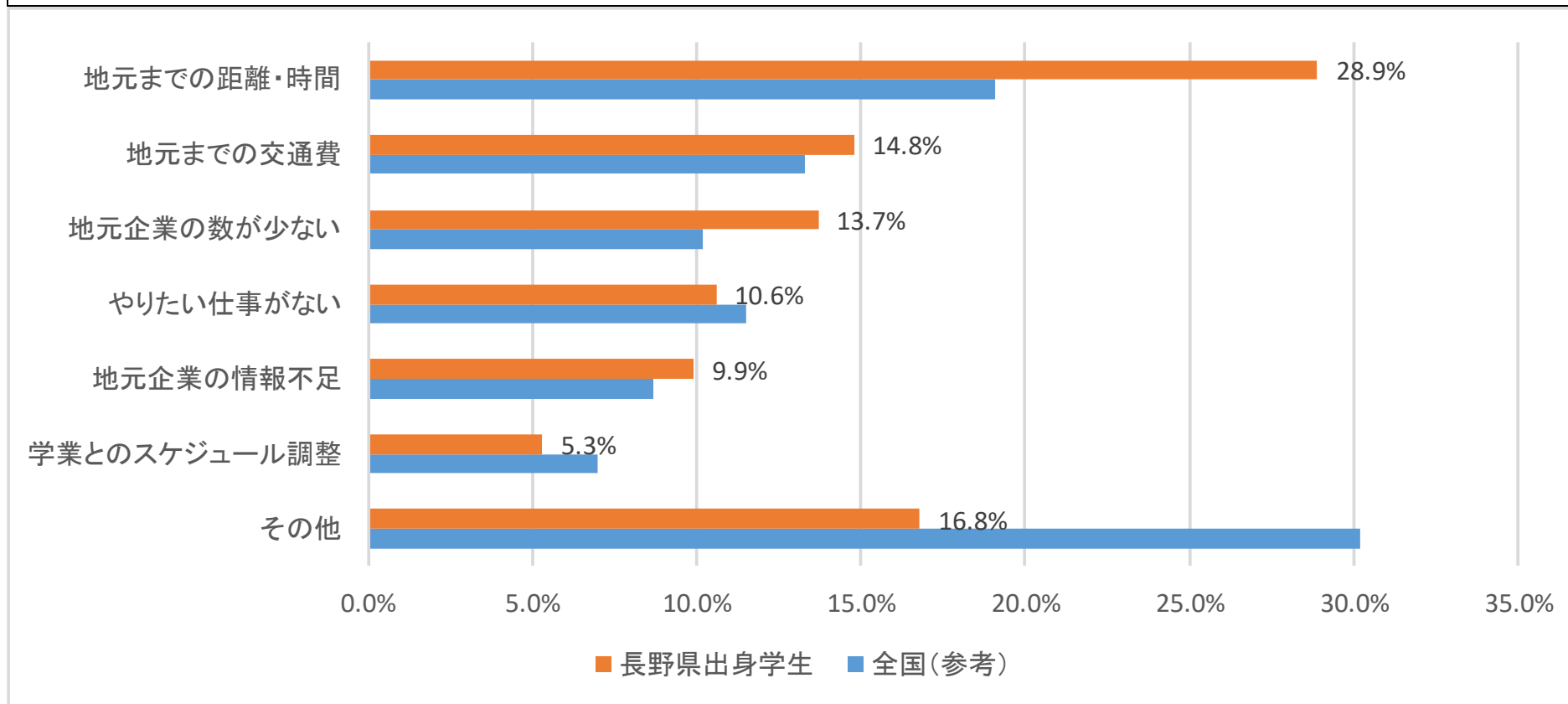
○「地元の経済が活性化する」が1位で、以下「給料がよい就職先が多くできる」、「地元就職をすることで地元都道府県から手当がもらえる」と続く。



(株式会社マイナビ)

■ 地元企業への就職活動で最も障害に感じていること（複数回答）

○「地元までの距離・時間」が1位で、以下、「地元までの交通費」、「地元企業の数が少ない」と続く。



(株式会社マイナビ)

(労働力の確保)

- ・人口減少に伴う労働力確保のための女性、障がい者、外国人労働者など多様な人材の労働参加の促進

⇒ はたらく女性応援プロジェクト

就業相談、託児付き短期インターンシップ等による女性の再就職支援、就業継続支援セミナーの開催

就職困難者のための就職サポート事業

求人開拓員(7名)による障がい者・母子家庭の母・中国帰国者・子育て期の女性等の就職支援

外国人材受入企業サポートセンター

外国人材受入企業に対し、行政書士等の専門家による相談支援を実施

就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と県の取組

- ・深刻な人手不足と正社員への労働負担のしわ寄せの解消
- ・コロナの影響で減少した労働力のコロナ前の水準の確保
 - ⇒ コロナ対策緊急就業支援デスク強化事業（Jobサポ）
就業支援員20名による人手不足分野とのマッチングや職業訓練の提案

就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と県の取組

(在籍型出向の促進)

- ・在籍型出向や企業間人材の流用における就労規則等社内態勢の整備
- ・雇用調整助成金の影響(次の展開へのシフトチェンジの鈍化、送出企業と受入企業とのアンバランス)

就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と県の取組

(求人と求職のミスマッチ)

- ・製造業の比重の高い地域特性による、求職数の多い文系の学生等とのミスマッチ
- ・企業は技術者が欲しいが、求職者は事務系の希望が多い。
- ・人手不足業界の介護・建設・農業・林業のうち、介護・農業は希望する人もいるが、建設・林業は新規参入の壁が高いのか、希望する人が少ない。

⇒ Jobサポ

職業訓練

林業就業支援事業

林業大学校において知識・技術の修得に励む学生に対し生活資金を給付

建設産業の次世代を担う人づくり推進事業

建設系学科高校生等に対する建設現場での実地体験や資格取得の支援等

ほか

就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と県の取組

・看護業界を目指す学生の不足

⇒ 看護職員確保対策事業

看護職員の修学資金の貸与、看護師養成所の運営費の補助等

ほか

・介護福祉士人材の全国的なひっ迫

⇒ 信州介護人材誘致・定着事業

介護分野への就労意欲の高い求職者に対する介護事業所とのマッチングや資格取得支援、OJTによる職場定着等

ほか

就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と県の取組

(若年者への就業支援)

- ・高校における学生への就職支援をサポートする組織
- ・学校で講義ができる経営者の発掘
 - ⇒ 地域と未来をつなぐゼミ事業
中学生等を対象に企業経営者等が地域の企業や産業の魅力を伝える講座を開催
- ・職場体験の受入企業の拡充、職種の拡大
- ・アフターコロナにおける職場体験やセミナーなどの実施

就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と県の取組

- ・インターンシップや企業説明会の対面方式と非対面方式のメリット・デメリットを踏まえた対応
- ・企業ガイドブックのWeb化やSNSの活用による誘導
- ・SNSの活用によるWebサイト上での事業実施
- ・大手就活サイトなどネットでの就活が主流となる中での学生に対する効果的な求人情報等の発信

⇒ NAGANOで働く魅力発信事業

インターンシップ経費助成、インターンシップフェアの実施、就活情報や企業の魅力等の発信、オンラインセミナーの開催

就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と県の取組

(U・Iターン就職の促進)

- ・Uターン就職イベントへの参加者増加のための学生や学校への周知、ニーズの把握
- ・学生等や就職に影響力を持つ保護者の地元企業の認知度の向上
- ・地元企業の若者への浸透(企業のイメージアップと発信力の向上)

⇒ ポータルサイト「シューカツNAGANO」

県内自治体や団体等の就活支援情報や県内企業の情報など県内就職希望者向けのポータルサイト

地域発 元気づくり支援金

市町村や公共的団体等が住民とともに自主的、主体的に取り組む、地域の元気を生み出すモデル的で発展性のある事業を支援

(「若者のUIターン就業の促進」を地域選択の重点テーマに設定)

就業促進・働き方改革戦略会議 地域会議において抽出された主な課題と県の取組

・IJターンや若手移住者等への求人への働き掛け

⇒ 社会人を対象としたUIターン促進事業

首都圏在住社会人を対象とするUIターン転職説明会を開催

就業促進・働き方改革戦略会議
地域会議において抽出された主な課題と県の取組

(働き方改革の促進)

- ・コロナ禍で優先順位が低下した働き方改革の取組の強化
- ・働きやすい職場環境の整備による離職の防止
 - ⇒ 多様な働き方普及促進事業
県内産業や社会を担う人材の確保・定着を図るため、多様で柔軟な働き方ができる環境づくりを推進
- ・業務のアウトソーシングに向けた態勢の整備

就業促進・働き方改革戦略会議
地域会議において抽出された主な課題と県の取組

(テレワークの促進)

- ・在宅ワークのインフラ整備面での企業間格差(セキュリティ等)
- ・在宅ワークの増加に伴うメンタル面でのケア
 - ⇒ 心の健康づくりフォーラム
職場のメンタルヘルスをテーマに労働教育講座の一環として開催

ほか

(その他)

- ・若い女性の転出超過傾向の強まり

職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度について

1 制度の概要

誰もが生き生きと働くことができる職場環境づくりに先進的に取り組み、実践する企業を認証する制度。

本年10月に制度を改定。改定前のワークライフバランスを中心とした取組に加え、女性や高齢者・障がい者・外国人といった多様な人材の活躍の推進と、若者等の雇用・育成に積極的に取り組む企業を認証するコースを追加。3コースすべて認証となった企業をアドバンスプラスとして上位認証。また、改定に合わせ、一般公募により新たな認証マークを作成。

2 コース名称及び概要



3 認証企業優遇措置

- ・ 県ホームページなどで広く公表しPR
- ・ 県主催インターンシップフェア等への優先参加枠
- ・ NAGANOインターンシップ補助金上限額の上乗せ
- ・ 県の入札参加資格審査における加点
- ・ 長野県中小企業融資制度における貸付利率の優遇
- ・ ハローワーク求人票への表示

〔認証基準〕

旧制度

要件1 「社員の子育て応援宣言」登録及び雇用制度整備（就業規則、育児介護休業規程、賃金・昇格・研修体系）

要件2 ①②③の要件について、該当項目合計が5点以上

- ① 多様な働き方導入・実践 正社員雇用2点、正社員転換2点、雇用継続2点
- ② 非正規社員の処遇改善 1点
- ③ 職場環境改善 1点

※旧制度で既に令和3年(2021年)10月以降まで認証されている企業は、認証期間終了までワークライフバランスコースにみなし認証されます。
みなし認証期間中は、新制度による申請も可能です。



新制度

基本要件及び各認証コースの要件を満たすこと

認証期間は2年間です

基本項目

- 雇用制度整備
(就業規則、育児介護休業規程、賃金・昇格・研修体系)
- 「社員の子育て応援宣言」登録
- 従業員のニーズ把握（定期的な労使協議や面談等）
- 有給休暇の確実な取得
- 36協定の締結
- 同一労働同一賃金
- メンタルヘルス対策

選択要件

2項目以上

- イクボス・温かボス宣言登録
- 長野県SDGs推進企業登録
- ハラスメント防止対策
- 健康経営の取組
- 教育活動への支援
- 地域活動への支援



ワークライフバランスコース

基本要件

- 時間外労働の法定遵守

選択要件

3項目以上
うち①から2項目以上

① 制度導入及び実績

- 多様な働き方制度
(短時間正社員、テレワーク等)
- 育児・介護休業利用実績
- 有給休暇取得率70%以上
- 柔軟な有給休暇取得制度
(半日単位又は時間単位取得)
- 長時間労働の縮減
(月平均45時間未満及び60時間を超える者なし)

② 制度導入

- 治療等と仕事の両立
- 保育施設の設置
- 勤務間インターバル制度

ダイバーシティコース

基本要件

- 女性：一般事業主行動計画策定
- 高齢者：法定雇用確保措置
- 障がい者：法定雇用率の達成
- 外国人：法令違反がないこと

選択要件

3項目以上
選択した項目はA~C
いずれかを満たすこと

- 女性
 - ① キャリアアップ支援
 - ② 正社員転換
 - ③ 管理職割合平均以上
- 高齢者
 - ① キャリアデザイン支援
 - ② 70歳定年又は廃止
 - ③ 高齢者新規雇用
- 障がい者
 - ① 雇用環境の改善
 - ② 障害種別2種以上雇用
 - ③ 実習受入れ
- 外国人
 - ① キャリアアップ支援
 - ② 職場内共生
 - ③ 生活支援（住居等）

ネクストジェネレーションコース

基本要件

- シュカツNAGANOへ企業情報掲載

選択要件

3項目以上

- 若者の離職率20%以下
- 氷河期世代の積極的雇用
- 人材育成方針等の策定
- 育成の取組実績
(短期派遣、自己啓発時間付与等)
- 大会参加実績
(業務スキルアップに繋がる大会)
- 職場実習機会の提供
(ジョブカフェ信州ジョブチャレ等)

3コース全て認証

アドバンスプラス⁺

「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度 認証企業一覧（令和3年10月1日付け）

W ワークライフバランスコース
D ダイバーシティコース
N ネクストジェネレーションコース

No	地域	会社名	業種	所在地	コース			上位認証
1	北信	セラテックジャパン株式会社	製造業	長野市	W		N	
2	北信	株式会社竹内製作所	製造業	埴科郡坂城町	W		N	
3	北信	エムケー精工株式会社	製造業	千曲市	W		N	
4	北信	日精樹脂工業株式会社	製造業	埴科郡坂城町	W	D	N	アドバンスプラス
5	北信	オリオン機械株式会社	製造業	須坂市	W		N	
6	北信	株式会社サンエイ	生活関連サービス業・娯楽業	長野市	W	D	N	アドバンスプラス
7	北信	株式会社NTT東日本一関信越長野支店	情報通信業	長野市	W		N	
8	北信	大日本法令印刷株式会社	製造業	長野市	W		N	
9	北信	株式会社ニッター	製造業	須坂市	W			
10	北信	株式会社岩野商会	建設業	長野市	W			
11	北信	信越理研株式会社	製造業	長野市	W			
12	北信	長野信用金庫	金融業、保険業	長野市	W		N	
13	北信	長野ジェコー株式会社	製造業	長野市	W			
14	北信	リコージャパン株式会社長野支社	卸売業、小売業	長野市	W	D	N	アドバンスプラス
15	北信	株式会社たちばな	卸売業、小売業	長野市	W			
16	北信	林業笠原造園株式会社	建設業	長野市	W		N	
17	北信	北信ヤクルト販売株式会社	卸売業、小売業	長野市	W			
18	北信	株式会社サンジュニア	建設業	須坂市	W			
19	北信	池田建設株式会社	建設業	長野市	W			
20	北信	ホクト株式会社	製造業	長野市	W	D	N	アドバンスプラス
21	北信	長野日本無線株式会社	製造業	長野市	W	D	N	アドバンスプラス
22	北信	KYB-Y S株式会社	製造業	埴科郡坂城町	W		N	
23	北信	長野県労働金庫	金融業、保険業	長野市	W		N	
24	北信	高木建設株式会社	建設業	長野市	W		N	
25	北信	更埴建設株式会社	建設業	千曲市	W			
26	北信	株式会社本久	卸売業、小売業	長野市	W		N	
27	北信	長野テクトロン株式会社	製造業	長野市	W			
28	北信	飯島建設株式会社	建設業	長野市	W		N	
29	北信	日本総合建設株式会社	建設業	長野市	W			
30	北信	株式会社アースワーク	建設業	長野市	W			
31	北信	株式会社大松建設	建設業	長野市	W			
32	北信	アスザックフーズ株式会社	製造業	須坂市	W	D	N	アドバンスプラス
33	北信	アスザック株式会社	製造業	上高井郡高山村	W	D	N	アドバンスプラス
34	北信	須坂土建工業株式会社	建設業	須坂市	W			
35	北信	株式会社コシナ	製造業	中野市	W			
36	北信	大和ハウス工業株式会社長野支店	建設業	長野市	W			
37	北信	株式会社シーテック長野支社	建設業	長野市	W	D	N	アドバンスプラス
38	北信	株式会社栗林製作所	製造業	埴科郡坂城町		D		
39	北信	株式会社電算	情報通信業	長野市	W	D	N	アドバンスプラス
40	北信	株式会社デザートランドりんごの木	製造業	長野市	W			
41	北信	株式会社TOSYS	建設業	長野市	W		N	
42	北信	信濃化学工業株式会社	製造業	長野市	W			
43	東信	マリモ電子工業株式会社	情報通信業	上田市	W		N	
44	東信	吉田工業株式会社	製造業	佐久市	W	D	N	アドバンスプラス
45	東信	株式会社ヤッホーブルーイング	製造業	北佐久郡御代田町	W	D	N	アドバンスプラス
46	東信	株式会社松本組	建設業	北佐久郡立科町	W			
47	東信	株式会社雲田建設工業	建設業	佐久市	W		N	
48	東信	堀越建設株式会社	建設業	小諸市	W	D	N	アドバンスプラス
49	東信	株式会社馬場音一商店	製造業	東御市			N	
50	東信	社会福祉法人からし種の会	医療、福祉	佐久市	W	D	N	アドバンスプラス
51	東信	日本電設サービス株式会社	建設業	小諸市	W	D	N	アドバンスプラス
52	東信	株式会社小諸村田製作所	製造業	小諸市	W		N	
53	東信	木下建工株式会社	建設業	佐久市			N	
54	東信	丸共建設株式会社	建設業	南佐久郡川上村			N	

No	地域	会社名	業種	所在地	コース			上位認証
55	東信	千曲建設工業株式会社	建設業	上田市	W		N	
56	東信	山眞建設有限会社	建設業	上田市	W			
57	東信	株式会社タジマ	製造業	上田市	W		N	
58	東信	株式会社ウェルサイクル	サービス業（その他）	上田市	W			
59	東信	山洋電気株式会社上田事業所	製造業	上田市	W			
60	東信	山洋電気テクノサービス株式会社	製造業	上田市	W			
61	東信	日置電機株式会社	製造業	上田市	W		N	
62	中信	株式会社アイネット	建設業	松本市	W			
63	中信	エア・ウォーター・マツハ株式会社	製造業	松本市	W		N	
64	中信	共和興業株式会社	建設業	安曇野市	W			
65	中信	株式会社オフィスP' dj	情報通信業	塩尻市	W			
66	中信	株式会社長野銀行	金融業、保険業	松本市	W	D	N	アドバンスプラス
67	中信	株式会社鷲澤建設	建設業	北安曇郡小谷村	W			
68	中信	株式会社エーテック	建設業	安曇野市	W			
69	中信	丸文通商株式会社 松本支店	卸売業、小売業	松本市	W		N	
70	中信	有限会社田中建設	建設業	北安曇郡白馬村	W		N	
71	中信	社会福祉法人サン・ビジョン グレイスフル塩尻	医療、福祉	塩尻市	W	D	N	アドバンスプラス
72	中信	株式会社ウィルトス	サービス業（その他）	松本市	W			
73	南信	株式会社たまゆら	医療、福祉	飯田市	W			
74	南信	株式会社ミスズ工業	製造業	諏訪市	W		N	
75	南信	神稲建設株式会社	建設業	飯田市	W		N	
76	南信	小木曾建設株式会社	建設業	飯田市	W	D	N	アドバンスプラス
77	南信	石田建設株式会社	建設業	駒ヶ根市	W			
78	南信	株式会社カリス	建設業	飯田市	W			
79	南信	株式会社井上興業	建設業	諏訪郡下諏訪町	W			
80	南信	小池建設株式会社	建設業	飯田市	W			
81	南信	社会福祉法人しなのさわやか福祉会	医療、福祉	上伊那郡宮田村	W	D	N	アドバンスプラス
82	南信	諏訪赤十字病院	医療、福祉	諏訪市	W		N	
83	南信	株式会社南信精機製作所	製造業	上伊那郡飯島町	W	D	N	アドバンスプラス
84	南信	株式会社ダイヤ精機製作所	製造業	岡谷市	W			
85	南信	社会福祉法人上伊那福祉協会	医療、福祉	伊那市	W		N	
86	南信	株式会社共進	製造業	諏訪市	W		N	
87	南信	社会福祉法人この街福祉会	医療、福祉	茅野市	W	D		
88	南信	アスリートFA株式会社	製造業	諏訪市	W			
89	南信	医療法人超年会上諏訪病院	医療、福祉	諏訪市	W			
90	南信	ハナマルキ株式会社	製造業	伊那市	W			
91	南信	高島産業株式会社	製造業	茅野市	W	D	N	アドバンスプラス
92	南信	株式会社ティー・ピー・エス	製造業	茅野市			N	
93	南信	株式会社諏訪三社電機	製造業	茅野市	W			
94	南信	吉川建設株式会社	建設業	飯田市	W		N	
95	南信	シルクホテル 中田製絲株式会社	宿泊業、飲食サービス業	飯田市	W	D	N	アドバンスプラス
96	南信	野村ユニソン株式会社	製造業	茅野市	W	D	N	アドバンスプラス
97	南信	株式会社三六組	建設業	飯田市	W			
98	南信	有限会社藤澤建設	建設業	伊那市	W			
99	南信	下平建設株式会社	建設業	上伊那郡飯島町			N	
100	南信	株式会社飯沼ゲージ製作所	製造業	茅野市	W		N	
101	南信	株式会社六協	建設業	諏訪郡下諏訪町	W			
102	南信	木下建設株式会社	建設業	飯田市	W		N	
103	南信	有限会社しげの	建設業	伊那市	W			
104	南信	赤穂建設株式会社	建設業	駒ヶ根市	W			
105	南信	タカノ株式会社	製造業	上伊那郡宮田村	W			
106	南信	株式会社ニンザワ	卸売業、小売業	伊那市		D		
107	南信	株式会社アクアテック杉村	建設業	諏訪市			N	
108	南信	株式会社シュタール	製造業	諏訪市			N	
109	南信	ゴコー電工株式会社	製造業	諏訪郡富士見町	W			
110	南信	株式会社スギムラ精工	製造業	岡谷市	W		N	

認証企業数	ワークライフバランスコース	101社
	ダイバーシティコース	25社
	ネクストジェネレーションコース	61社
	アドバンスプラス（上位認証）	22社