

## 長野県の産業人材を育成・確保するための解決策(たたき台)

### 1 潜在労働力の労働参加を促進する

#### (1) 女性

(課題) 出産・子育てにより離職する女性が多く、女性が就業するためには、画一的な就業制度では困難

【子育て期 25～44 才の女性就業率 74.3% 全国 13 位】(H27 国勢調査)

(解決策) 短時間勤務や柔軟に勤務時間を設定できる制度を導入

#### (2) 高齢者

(課題) 健康で意欲や能力のある 66 歳以上の高齢者が十分に雇用されていない

【65 歳までの継続雇用制度導入企業の割合 (全国) 99.7%

66 歳以上 // 5.7%】

(H29. 6. 1 現在 従業員 31 人以上の企業 厚生労働省発表)

(解決策) 定年延長、再雇用制度、短時間勤務制度等多様な働き方制度を導入

#### (3) 障がい者

(課題) 県内民間企業における障害者法定雇用率達成企業の割合は低い

【障害者法定雇用率達成企業の割合 60.9% 全国 12 位】

(法定雇用率 2.0%) (H29. 6. 1 現在 長野労働局発表)

(法定雇用率は H30. 4. 1 から 2.2%に引上げ)

中小企業などは、障がい者雇用のノウハウが不足

(解決策) 障がい者雇用普及啓発セミナー、合同企業説明会を実施

### 2 県外に進学した大学生の県内就職率を高める (大学生の U ターン)

(課題) 新規学卒者の U ターン就職率が低い

(解決策) 県内企業や長野県での暮らしの優れた面をアピール

大学等との U ターン就職促進協定締結により、学生に企業情報を周知  
[H30. 4. 1 現在 47 校]

[U ターン就職率 (H29. 3 卒) 協定校 40.5% 協定校以外 35.8%]

### 3 高度人材

(課題) 生産性向上や業務の拡大に必要な専門的な技術や知識を持つプロフェッショナル人材が不足

グローバルな事業展開における人材の不足

(解決策) 大都市圏に集積しているプロフェッショナル人材の U I J ターン促進  
高度人材になり得る留学生の雇用により、海外事業展開を推進

#### 4 外国人材

(課題) 国内で就職を希望する留学生等に地域企業の情報が届かない

[信州大学の留学生 卒業後日本に就職した率 (H29.3卒) 39.7%]

(解決策) 留学生等を対象とした合同企業説明会開催等

#### 5 労働者の能力開発

(課題) 企業ニーズや県民のライフステージに応じたキャリア教育が不十分

(解決策) 在職者を対象とした講座の開催

#### 6 AI、IoT ロボット化

(課題) 生産性向上にはAI、IoT等が必要であるが、どのように導入すればよいか悩む企業が多い

(解決策) 専門家の派遣などによる、企業のIoT化の支援