

## 第2章 産業分野別の状況と取組の方向性

### 1 介護・福祉

#### 1 現状

県内の介護職員数 35,175 人（2017 年 10 月）

介護職員のうち、約半数の 18,465 人が介護福祉士と推計されています<sup>1</sup>。介護分野は、慢性的に人手が不足している分野であり、人手不足を感じている県内事業所の割合は 62.1% に上り（図表 2-1）、資格が必要な訪問介護員や、現場で介護の業務に従事する介護職員に対する不足感が特に強くなっています。

介護サービスは、人員の配置基準が厳格に定められており、人手不足は事業所の休廃止や入所制限のみならず、新規参入を阻害する要因にもなっており、これを放置することは、介護サービスの供給量の低下につながるおそれがあります。

また、介護の分野は、生産性を向上させることにより人手不足を補うことが難しい分野であることから、人手を確保していくことが急務となっています。

県内の医療、福祉分野における外国人労働者の受入状況は、2019 年 10 月末現在、387 人で、身分に基づく在留資格（定住・永住者）で就労している者が 58.1% と多数を占めています<sup>2</sup>。

図表2-1 従業員の過不足状況

	全体	訪問介護員	介護職員
大いに不足	9.8	22.0	10.2
不足	18.2	19.5	22.2
やや不足	34.1	39.0	32.4
不足計	62.1	80.5	64.8

出典：H30 介護労働実態調査（(公財)介護労働安定センター長野支部）

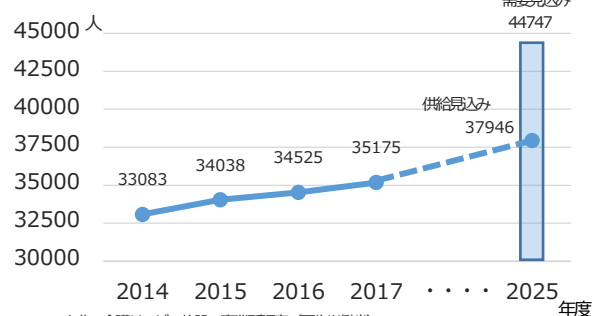
#### 2 将来見通し

県内の要介護・要支援認定者数は、高齢化の進展を背景に増加を続け、2017 年 10 月末現在の 111 千人が 2025 年には 128 千人と、約 15% 程度増加するものと見込まれています<sup>3</sup>。

一方、この要介護・要支援認定者数を基に介護職員の需要を推計すると、2025 年には約 45 千人に達し、約 7 千人が不足するおそれがあると考えられています（図表 2-2）。

ただ、65 歳以上人口は、団塊ジュニアの高齢化により 2040 年頃にピークを迎え、その後徐々に介護需要は減少していくものと見込まれています。

図表2-2 介護職員数の推移



出典：介護サービス施設・事業所調査（厚生労働省）、第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について（厚生労働省、2018）

#### 3 課題

##### ○ 労働条件が厳しく、身体の負担が重いイメージがあり、介護職員を敬遠する風潮がある

民間の就職情報会社の調査によると、介護業界への就業をためらう理由として、「体力的にきつい仕事の多い業界だと思うから」、「精神的にきつい仕事の多い職場だと思うから」、「給与水準が低めの業界だと思うから」等が多く挙げられています（図表 2-3）。

図表2-3 介護業界への就業をためらう理由

理由	割合（%）
体力的にきつい仕事の多い業界だと思うから	49.8
精神的にきつい仕事の多い業界だと思うから	41.8
給与水準が低めの業界だと思うから	31.2
離職率が高い業界だと思うから	24.2
休暇が取りやすい雰囲気や仕組みがなさそうな業界だと思うから	20.0

出典：介護に従事者の意識調査（株式会社リクルートキャリア、2019）

## ○ 就労後、早い時期の離職者が多い

離職者の勤続年数の県内の状況を見ると、3年未満が全体の58.2%を占めています(図表2-4)。介護職員の労働条件や仕事に関する不満としては、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「有給休暇が取りにくい」、「身体的負担が大きい」などが上位になる傾向が見られ(図表2-5)、賃金や休暇などの労働条件や身体的・精神的負担に対する不満が早期離職の一因になっている可能性があります。

## ○ 外国人労働者の受入れがまだ十分に進んでいない

人材不足を補うために、今後、特定技能、技能実習生などの外国人労働者の受入れを進めることが期待されますが、いずれも開始されて間もない制度であり、まだ現場で働く職員は少数にとどまっています。また、介護サービスの質と量を確保する観点から、介護福祉士の養成が必要と考えられますが、求められる日本語能力や専門知識が国家資格の取得を困難にしています。

図表2-4  
訪問介護員と介護職員の勤続年数別離職率  
(単位: %)

	訪問介護員	介護職員	合計
1年未満	36.1	32.3	33.0
1年以上3年未満	26.2	24.9	25.2
3年以上	37.7	42.8	41.8

出典: H30 介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター長野支部)

図表2-5 労働条件等の悩み、不安、不満等  
(上位5項目)  
(単位: %, 複数回答)

人手が足りない	57.9
仕事内容のわりに賃金が低い	45.0
有給休暇が取りにくい	34.4
身体的負担が大きい	33.3
精神的にきつい	25.3

出典: H30 介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター長野支部)

## 4 今後の取組の方向性

### ○ 介護職員の処遇の改善

介護報酬の見直しなど制度の改善を国に働きかけるとともに、休暇取得の促進など働き方改革の浸透や、介護ロボットやICTの活用等による職員の負担軽減を図っていく必要があります。

### ○ 多様な人材の確保

高齢層の活用や離職した女性の再就職の推進など、多様な人材を確保するための対策を講じていく必要があります。

### ○ 外国人材の活用

特定技能、技能実習生、さらには介護を学ぶ留学生の受入れを促進するために、日本語の修得や住居の確保などの受入れ後の支援を図る必要があります。

1 平成29年介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)に基づく県推計

2 長野県における「外国人雇用状況」の届出状況(令和元年10月末現在、長野労働局)

3 第7期長野県高齢者プラン(2018)

## 2 ものづくり

### 1 現状

県内の製造業就業者数 23.2万人<sup>1</sup> (2017年10月)

県内の製造業の就業者数は、漸減傾向で推移してきています。

県の調査では、人手不足を感じている県内事業所の割合は54.5%に上り、新たな製品、部品等の開発・設計などを行うエンジニアや高い熟練技能を持つ専門職系のスタッフ、ラインや機械のオペレーション業務に従事する軽作業のスタッフ・技能者など、現場の職種がいずれも不足している状況<sup>2</sup>にあります。

技術革新やグローバル化に伴う産業構造の変化、人口減少に伴う国内市場の縮小などが見込まれる中、県内企業が成長し続けるためには、新たな価値を持った製品や部品等を開発・製造できる人材の確保・育成が不可欠です。同時に、先進的な技術（IT等）を積極的に事業活動に取り入れることで、生産性の向上や製品の高付加価値化をさらに進めていくことも急務となっています。

県内の製造業における外国人労働者の受入状況は、2019年10月末現在、9,766人で、技能実習生が48.3%、身分に基づく在留資格（定住・永住者）で就労している者が40.4%を占めています。なお、技能実習生については、期間が短く、熟練工化は困難であるとの企業の声も聞かれます。

### 2 将来見通し

将来の製造業の就業者数は、厚生労働省「雇用政策研究会資料(H27.12)」及び総務省「就業構造基本統計調査」に基づく、2030年まで23万人前後で推移することが見込まれます（図表2-6）。

一方、エンジニアや専門職系スタッフを表す専門的・技術的職業従事者数は近年増加傾向にあり（図表2-7）、新たな技術や製品の研究開発等により製造業全体の「稼ぐ力」を高めるために、こうした専門性や技術を有する中核人材の確保が重要です。

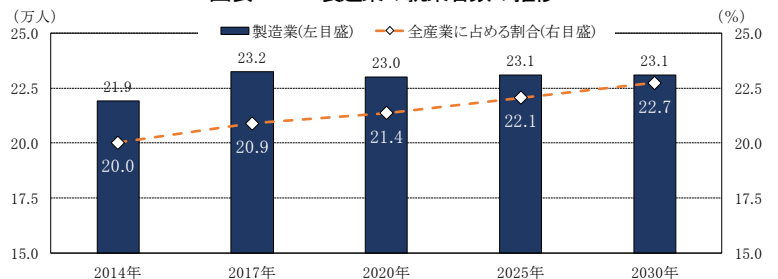
専門的・技術的職業従事者数の年齢構成が上昇していることから（図表2-8）、技術、技能の継承のためにも、特に若手の人材の確保が重要です。

図表2-8 専門的・技術的職業従事者の年齢区分別割合

年齢区分	H17	H22	H27
34歳以下	38.2%	32.1%	25.6%
35歳以上	61.8%	67.9%	74.4%

(資料) 総務省統計局「国勢調査」

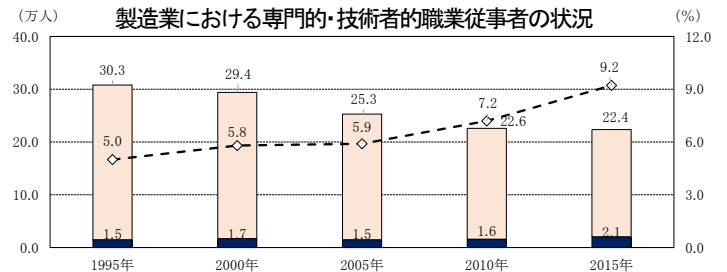
図表2-6 製造業の就業者数の推移



(資料) 厚生労働省『雇用政策研究会資料(H27.12)』※経済成長と労働参加が適切に進むケース(2014,2020,2030年)  
2025年については2020年と2030年の中間値として試算  
総務省『就業構造基本統計調査』(2017年)

図表2-7

製造業における専門的・技術的職業従事者の状況



(資料) 総務省『国勢調査』

### 3 課題

#### ○高度技術者等となる大卒理系の確保が難しくなっている

開発・設計などを担うエンジニア等高度技術者となるべき大卒理系の採用が厳しくなっています。例えば、就職情報会社の調査<sup>3</sup>では、理系学生の確保に苦戦していると答えた企業(全産業)は 50.9% (前年同期：45.4%) と、文系の 36.8%を大きく上回っています。

#### ○人材育成に人や時間を割く余裕がないという事業者が多い

製造業のうち、自社の人材育成に問題があるとしている企業は 78.6%と高く、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」、「人材を育成しても辞めてしまう」等の理由が挙げられています<sup>4</sup>。県内企業を対象としたアンケート調査<sup>5</sup>でも、回答企業のうち7割以上の企業が社外教育を活用しています。

#### ○企業の人材や情報・知識の不足が、AI、IoT等を活用した省力化を進める際の課題となっている

人手不足の解消に向けた取組として、業務プロセスの改善・工夫や設備投資による省力化が挙げられる一方、AI、IoTの導入に際しては、「メリットなど基礎的な情報の不足」や「IT人材の不足」、「導入すべき工程の見極め」、「投資効果の算定」などが課題となっています<sup>6</sup>。

図表2-9 AI、IoT等の導入の課題

課題	割合
メリットなど基礎的な情報の不足	52.7%
社内人材の不在	40.1%
どのプロセスや工程に導入するか判断が困難	35.1%
投資効果が算定困難	32.0%

### 4 今後の取組の方向性

#### ○高度技術者等の人材確保及び育成の強化

企業の成長分野への展開や新製品の開発等を持続させるため、大学等の高等教育機関との連携や工科短大の充実を行い、高度技術者等の確保、育成を図ります。また、プロフェッショナル人材や外国人留学生の確保を進めます。

#### ○人材確保のチャンネルの多様化

現場を支える技能者を十分に確保するため、熟練工としての高齢者の活用はもとより、女性等を主な対象としたリカレント教育の充実、外国人労働者の積極的な受入れなど、人材確保のチャンネルの多様化に取り組みます。また、将来的に県内企業への就職を促すため、初等教育から県内企業を知ってもらう取組を行います。

#### ○省力化投資の一層の推進とIT人材の確保・育成

就業者数の拡大が難しい中で、生産の拡大に対応するための省力化投資を推進するとともに、企業におけるAI、IoT等の先端技術に対応できる人材の確保、育成を進めます。

<sup>1</sup> 総務省「就業構造基本調査 (H29.10)」

<sup>2</sup> 長野県「人材不足の現状と確保策に関する調査 (H30.4)」

<sup>3</sup> (株)ディスコ「2020年春入社採用活動調査 (2019年5月時点)」

<sup>4</sup> 厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」

<sup>5</sup> 長野県「R1産業人材の確保・育成に関するアンケート」

<sup>6</sup> 長野県「景気動向調査付帯調査 (H30.7)」

### 3 サービス（第3次産業）

#### 1 現状

県内のサービス業（第3次産業）の就業者数 68.1万人

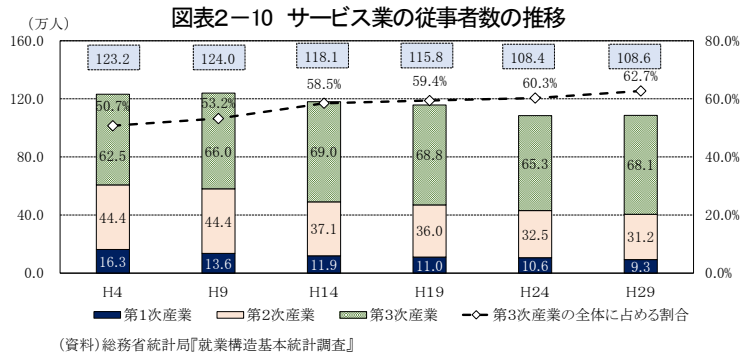
県内のサービス業（第3次産業）の従事者は、過去20年間67万人前後で推移しており（図表2-10）、従業員の多い順に「卸売業、小売業（15.2万人）」、「医療、福祉（13.6万人）」、「宿泊業、飲食サービス業（7.0万人）」となっています（H29）。

従業員の過不足状況についてみると、「サービス」<sup>1</sup>及び「運輸・倉庫」は、他の分野と比較して人手不足感が継続して強い分野となっています（図表2-11）。

また、イノベーションの創出や生産性を向上させていくためITベンダーの役割が重要になっており、「情報通信業」の振興を図っていくことが、重要となっています。

県内のサービス分野における外国人労働者の受入状況は、2019年10月末現在、3,535人で、身分に基づく在留資格（定住・永住者）で就労している者が81.2%と多数を占めています。

他項で取り上げる介護・福祉、観光分野を除いて、本項では広く第3次産業全般を取り上げていますが、以下では代表的な「卸売業、小売業」の他、上記のように喫緊の課題を抱える「運輸業」、「情報通信業」について重点的に検討します。



図表2-11 産業別従業員(正社員)の不足状況<sup>2</sup> (%)

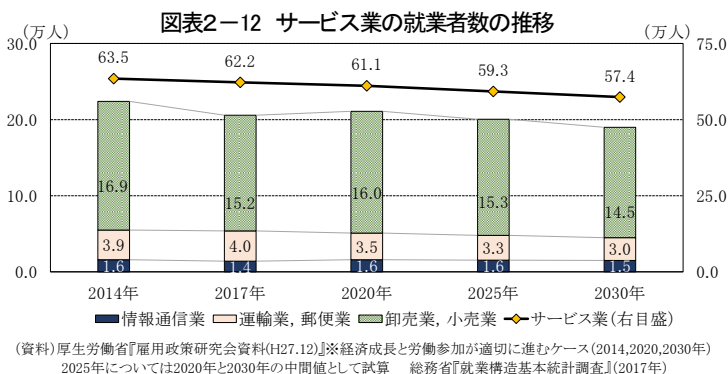
産業別	2019年 10月	2018年 10月	2017年 10月
全産業	48.3	50.7	56.6
建設	67.9	51.6	56.0
製造	37.9	48.4	57.7
卸売	40.7	42.9	43.6
小売	58.3	62.5	57.1
運輸・倉庫	71.4	66.7	80.0
サービス	75.0	65.2	73.7

#### 2 将来見通し

将来のサービス業の就業者数は、厚生労働省の「雇用政策研究会資料(H27.12)」等に基づくと、2030年には57.4万人と2017年から4.8万人減少することが見込まれています（図表2-12）。「運輸業、郵便業」や「卸売業、小売業」が減少する一方で、「情報通信業」は増加が予想されています。

「運輸業、郵便業」では若年層の割合が低く（図表2-13）、今後高年齢層の定年などによる離職が増えることを踏まえると、若年層の確保を進めることが重要です。また、女性の割合が極端に低く、女性の入職者を増やすことも重要な取組です。

「卸売業、小売業」は、女性の就業者が多く、また非正規の割合も高いことから（同表）、就業者の確保・定着のために多様な働き方の導入や休暇制度の改善などを進めることが重要になってきます。



図表2-13 全就業者に占める割合 (%)

産業別	15～ 39歳	女性	
		全数	うち非正規
全産業	30.2	46.5	25.6
製造業	35.8	32.9	15.5
サービス業	30.4	55.8	31.7
情報通信業	38.7	32.2	14.5
運輸業、郵便業	26.9	16.6	10.0
卸売業、小売業	32.7	53.8	37.4

(資料) 総務省統計局『2015年国勢調査』



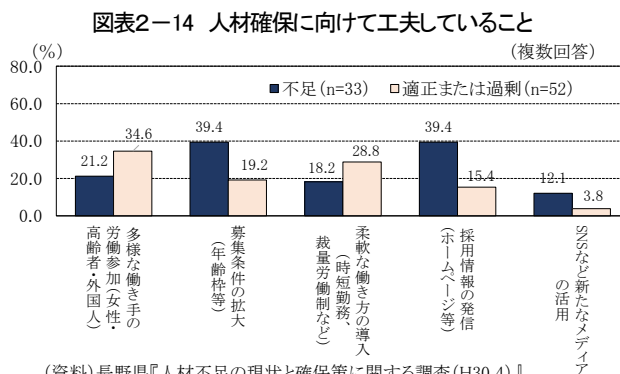
### 3 課題

#### ○省力化の推進が求められる一方で、小売業の接客など省力化が困難な工程が存在

サービス業の労働生産性は他産業に比べて低く、省力化の推進が必要ですが、小売業を例にとると、キャッシュレス決済の導入などにより省力化できる部分もある一方で、接客や商品陳列など機械化や自動化が容易に進まない工程も存在します。このように、サービス業においては全般的に省力化が困難な部分があり、人材不足を強める要因となっています。

#### ○多様な人材の確保、働き方改革に向けた取組が十分に行われていない

従業員が「不足」とした企業（卸売業、小売業）と、「適正または過剰」とした企業の間では、人材確保に向けて工夫していることとして、「多様な働き手の労働参加」や「柔軟な働き方の導入」といった取組に差がみられます（図表2-14）。また、多様な働き方を導入している企業（卸売業、小売業）が2割にとどまる<sup>3</sup>ことから、多様な人材の確保や多様な働き方の導入を進める必要があります。



#### ○業種ごとに人材確保に対する独自の課題が存在

情報通信業では、世界的なIT人材の需要の高まりによって、首都圏等の大手企業でも採用を増やしており、人材獲得競争が激化しています。

運輸業では、商慣行等による長い労働時間（荷待ち時間などが要因）など、働き方改革や多様な働き手の労働参加を困難にしている課題があります。

小売業では、接客や商品陳列など省力化が困難な工程が存在するほか、外国人では技能実習、特定技能には対応できる職種が少ないなどの課題もあります。

### 4 今後の取組の方向性

#### ○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

運輸業においてはITを活用した運行管理、小売業ではセルフレジやキャッシュレスの導入などIT化による省力化を推進し、サービス業の労働生産性向上を図る必要があります。また、こうした取組を産業全般にわたって進めるためにも、「信州ITバレー構想」の推進などにより、情報通信業のIT人材の確保・育成に重点的に取り組んでいく必要があります。

#### ○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

短時間正社員制度など、多様な働き方の導入を進めるとともに、業界団体等と連携し長時間労働につながりやすい商慣行の改善に取り組むなど、働き方改革を推進することにより人材の確保を進める必要があります。

#### ○多様な人材の確保の推進

高齢者、女性など県内の潜在的な人材の活用や、外国人留学生の活用など、多様な人材の活用に向けた取組を支援していく必要があります。

1 ここでいうサービスは、情報通信業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉など

2 (株)帝国データバンク「人手不足に対する長野県内企業の動向調査」

3 長野県「長野県多様化する就業形態の労働環境実態調査 (R1.12)」

## 4 観光

### 1 現状

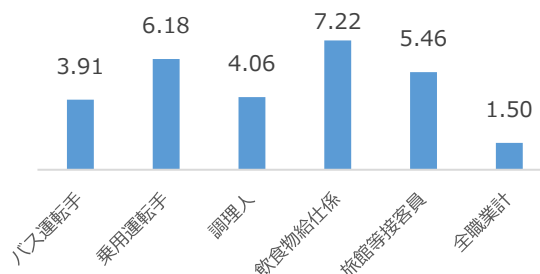
県内の宿泊業、飲食サービス業従業員数 69,500 人 (2017 年 10 月)

観光分野は、他業種に比べて慢性的に人手が不足している分野であり、有効求人倍率の開きは最大で約 5 倍に達しており (図表 2-15)、宿泊業ではフロント、接客及びレストランサービスなど多岐にわたる業務で活躍する人材、また、観光バスなどでも運転手に対する不足感が特に強くなっています。

また、個人経営や家族経営が多い宿泊業では、後継者不足による事業の継続に深刻な課題を抱えているほか、就業者に占める高齢者の割合も高くなっています。

さらに、外国人材の採用ニーズは高いものの、技能実習制度で対応できる職種はほとんどなく、外国人の活用が進んでいません。県内の宿泊・飲食分野における外国人労働者の受入状況は、2019 年 10 月末現在、1,401 人で、身分に基づく在留資格 (定住・永住者) で就労している者が 38.8% と最も多くなっています。

(図表 2-15) 観光業に関わる主な有効求人倍率(2019.12)



出典：長野労働局資料

### 2 将来見通し

県内を訪れる観光客は、2018 年に訪日外国人観光客が 153 万人に達するなど、延べ宿泊者数は 1800 万人を超え近年増加傾向にあります (図表 2-16)。「長野県観光戦略 2018」では、訪れる必然性のある観光地域づくりを進めること等により 2022 年には 2,175 万人とすることを目指しています。

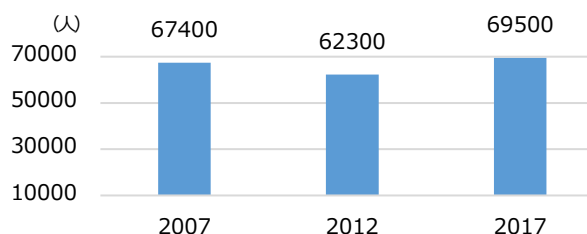
観光業における就業者数は、将来的に大幅に減少することが懸念されていましたが、観光客数の増加に伴い、2017 年には 69,500 人となるなど、近年微増傾向にあります (図表 2-17)。今後とも、一定の人員を確保していくことが望ましいと考えられます。

図表 2-16 県内延べ宿泊者数の推移



出典：観光庁宿泊施設情報調査 ※2022 年は「長野県観光戦略 2018」の目標値

図表 2-17 宿泊業、飲食サービス業就業者数の推移



出典：総務省就業構造基本調査

### 3 課題

#### ○ 高い離職率と就職ニーズの変化による人手不足

高い離職率や従業員の高齢化等により、慢性的な人手不足が続いています。特に離職率は他分野と比較して高くなっています（図表2-18）。

このため、若者等の就業促進や増加する外国人材の活用等、多様な人材の就業促進と企業・地域への定着が課題となっています。

また、民間の就職情報会社の調査によると、学生の就職観では、「楽しく働きたい」「生活と仕事を両立させたい」が多くなっており（図表2-19）、観光業の特性である、勤務時間や勤務日が不規則な働き方等が若者の就職ニーズと合わず、高い離職率の主な要因の一つとなっています（図表2-20）。

#### ○ 観光客ニーズの多様化と低い労働生産性

図表2-16のとおり、訪日外国人観光客の増加や個人旅行の増加など観光客ニーズが多様化している中、マーケティングによるニーズ分析や施設設備等の更新などが必要とされています。また、繁閑の差や低い賃金、AI・IoT導入の遅れなど、低い労働生産性の改善が急務となっています。

観光業における就業促進が進まない背景には、就職ニーズの変化や低い労働生産性等が要因として考えられ、若者のライフスタイルを重視する就職ニーズ等への対応や労働生産性の向上が必要であり、若者や外国人材等の労働力の確保と併せて、構造的問題を含めたビジネスモデルの転換が必要です。

### 4 今後の取組の方向性

#### ○ 若者や移住希望者等の就業促進

観光業へのインターンシップの促進やキャリアビジョンの情報発信など、観光業で働く魅力を伝えていくことにより、若者等の就業促進を図ります。

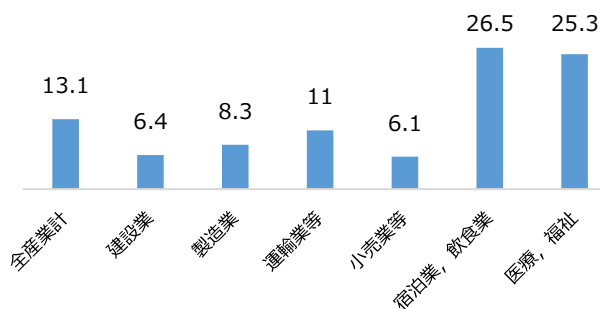
#### ○ 労働生産性の向上

泊食分離やマルチタスク、AI・IoTの導入促進等による業務改善のほか、サービスの高付加価値・多付加価値化などの高収益型サービスの提供による生産性の向上を図ります。

#### ○ 外国人材の活用

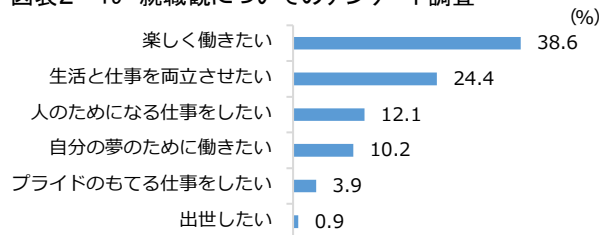
特定技能や外国人留学生、外国人インターンシップ等の受入れを促進するため、外国の送り出し機関等との関係構築を進めるほか、受入施設に対する意識改革や外国人労働者に対する日本の文化や習慣への理解促進等、受入環境の整備を進めて地域への定着を図ります。

図表2-18 主な産業分野別の離職率 (%)



出典：厚生労働省 雇用動向調査(2018)

図表2-19 就職観についてのアンケート調査 (%)



出典：(株) マイナビ 2020年卒大学生就職意識調査

図表2-20 人材不足と考えられる原因(上位5項目) (%)



出典：長野観光部アンケート調査 (2018年)



## 5 農業

### 1 現状

県内の農業就業人口<sup>1</sup>：82,922人（2015年農林業センサス）

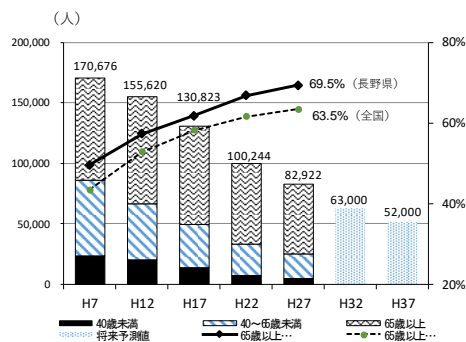
認定農業者等の中核的経営体<sup>2</sup>：9,707経営体（H30、県農村振興課調べ）

農業就業人口は2015年までの直近10年間で37%減少するとともに、農業就業人口に占める65歳以上の割合が、2015年現在69.5%と全国平均の63.5%を6ポイント上回るなど、高齢化や離農が進行しています（図表2-21）。

このような状況の中、農作業の軽量化や労働生産性の向上を図るため、産学官の連携によるスマート農業技術の導入が始まってきています。

なお、外国人労働者は近年増加傾向にあり、県内の農業分野における技能実習生の受入は、2019年10月末現在2,324人<sup>3</sup>となっています。高原野菜地帯を中心とした生産現場においては、新たな在留資格「特定技能」を含めた外国人材の活用が強く期待されています。

図表2-21 農業就業人口と高齢化率の推移



### 2 将来見通し

県内の農業就業人口は減少傾向が続くことが予想されますが、県内外からの青年層の新規就農対策を強化すること等により、当面は第3期長野県食と農業農村振興計画に掲げた65,000人（2022年度）の確保をめざします。

また、農業就業者が減少する中においても、将来にわたり本県農業を持続的に維持・発展させていくために必要な中核的経営体10,000経営体を安定的に確保するため、中核的経営体の候補者となる新規就農者250人/年の確保をめざします。

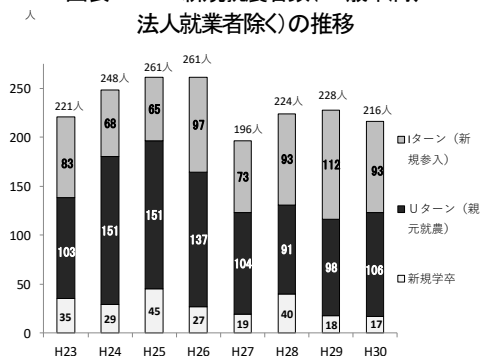
### 3 課題

#### ○ 新規就農者数は雇用情勢の影響に左右され安定しない

リーマンショック以降、新規就農者は増加しましたが、近年、他産業における求人の増加などもあり、45歳未満の新規就農者（法人就農を除く）は減少傾向にあります（図表2-22）。

農業を学ぶ高校生のうち、将来的な就農を希望する生徒は約1割に留まっているほか、将来の職業が具体的にイメージできていない生徒が多く、職業としての農業の魅力発信が不可欠です<sup>4</sup>。

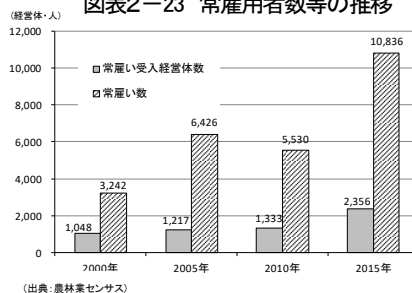
図表2-22 新規就農者数(45歳未満、法人就業者除く)の推移



#### ○ 農業法人等では常雇用者・臨時雇用者ともに不足している

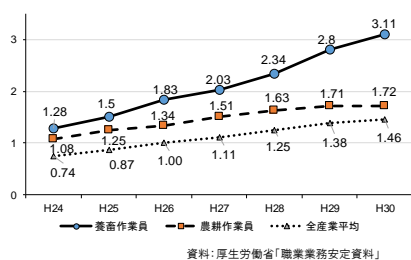
稼ぐ農業を実践する経営規模の大きい農業経営体数の増加に伴い、常勤の雇用者数が増加していますが（図表2-23）、農畜産業の有効求人倍率は全産業平均を上回っており（図表2-24）、雇用人材の確保に苦慮しています。また新規就農者

図表2-23 常雇用者数等の推移



においても「労働力不足」を課題に挙げている割合が増加しています（図表2-25）。

図表2-24 農業の有効求人倍率



図表2-25 新規就農者の経営面での問題・課題(複数回答)

	新規参入者			親元就農者		
	2016年(a)	2013年(b)	増減(a-b)	2016年(c)	2013年(d)	増減(c-d)
所得が少ない	55.9	59.6	▲3.7	55.1	48.9	6.2
技術の未熟さ	45.6	47.6	▲2.0	46.6	44.6	2.0
設備投資資金の不足	32.8	34.5	▲1.7	34.3	29.8	4.5
<b>労働力不足</b>	29.6	22.9	6.7	26.6	19.8	6.8
運転資金の不足	24.3	26.7	▲2.4	24.5	16	8.5
栽培計画・段取りがうまくいかない	19.8	19.8	0.0	14.2	13.4	0.8

出典：平成28年度新規就農者の就農実態に関する調査結果(全国農業会議所・全国新規就農センター)

## ○ 特定技能による外国人労働者の受入れ体制整備が十分に進んでいない

技能実習生の安定的な確保とともに、人材不足を補うため、今後、「特定技能」による外国人労働者の受入れを進めることが期待されますが、開始されて間もない制度であり、制度の活用は少数に留まっています。

## ○ スマート農業技術の理解が十分に進んでいない

スマート農業技術は、省力化や生産性の向上等に向けて様々な可能性があり、農業者の関心は高まっていますが、導入後のビジョンが描きにくいことから、県内での取組は一部に留まっています。

## 4 今後の取組の方向性

### ○ 新規就農者の安定確保・定着

就農相談会の充実・強化により県内外からの就農希望者の誘致を促進するとともに、若年層を就農に結び付けるため、教育委員会や農業団体と連携しながら、高校生等を中心とした若年層が農業を職業として意識し選択できる農業版キャリア教育などの取組を進めていく必要があります。

### ○ 農業法人等の雇用力向上、雇用改善

労働環境の整備や就農後のキャリアパスの明確化など働き方改革の取組を農業法人等の雇用者へ浸透させ、魅力ある雇用条件となるよう充実を図っていく必要があります。

### ○ 多様な雇用人材（常雇用、臨時雇用）の安定的な確保

J Aやハローワーク等関係機関と連携し、求人・求職情報の一元化や、人材募集・派遣など労働力確保を一体的に行う体制を整え、障がい者、高齢者、女性、外国人など多様な人材の円滑な農業就労の拡大を図っていく必要があります。

### ○ スマート農業の推進による労働生産性の向上

農業機械メーカーと連携した農家へのスマート農業機械のお試し導入や県内企業と共同した先端農業機械の開発により、スマート農業技術の社会実装を加速化し、生産性の向上を図ることに加え、スマート農業技術への理解を深め、スマート農業を実践できる人材の育成を図る必要があります。

1 農業のみに従事した者又は農業と兼業の双方に従事したが、農業の従事日数の方が多い者をいう

2 次代を担い本県農業の中核となる経営体。認定農業者、基本構想水準到達者、認定新規就農者、集落営農組織の総称

3 長野県農政部農村振興課調べ。都道府県別の技能実習生（技能実習1号）の受入数（平成28年度）は茨城県に次ぎ全国2番目となっている（農水省調べ）

4 高等学校校長会農業部会調べ（令和元年度）。

## 6 林業

### 1 現状

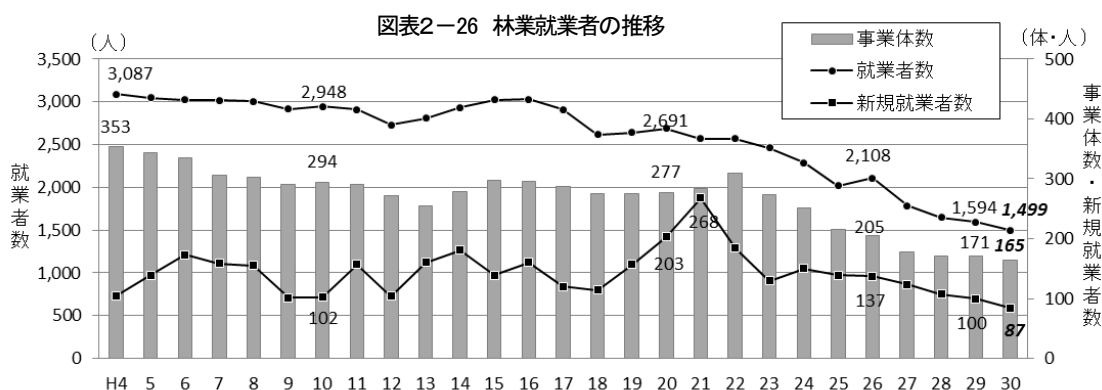
現場作業員 1,499 人 (H30 年度末) : 内訳 (素材生産従事者 975 人、保育作業従事者 524 人)

このうち経営・企画・営業・販売を担う技術者 約 300 人

林業就業者は H16 年度までは 3,000 人で横ばいに推移していましたが、そこから減少傾向に転じ、H26 年度に増加したものの H27 年度からは減少傾向が続いています (図表 2-26)。

新規就業者数は H21 年度前後にリーマンショックの影響で、林業が雇用の受皿となったことで大きく増加しましたが、その後は 150 人前後で横ばいに推移した後に、就業者数と同様に減少傾向が続いています。

また、年間の素材生産量は 54 万<sup>3</sup>m (H30 年度末) であり、近年ほぼ横ばいとなっています。

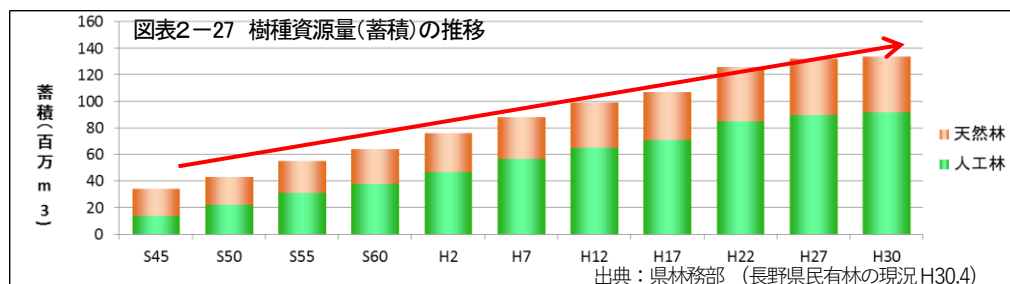


出典：県林務部調べ (H30 長野県林業事業体等調査)

### 2 将来見通し

県内の森林は成熟期を迎え、今後森林資源が一層充実していくことが見込まれ (図表 2-27)、森林経営管理制度や森林環境譲与税の導入、林業の成長産業化や適正な森林管理を推進する制度・環境整備が進んでいます。

豊かな森林資源を将来にわたり持続的に利用していくためには、素材生産量を大きく増加させる (しあわせ信州創造プラン 2.0 目標値：年間の素材生産量 80 万<sup>3</sup>m (R4)) 必要があります。このため高性能林業機械や先進技術等の導入・推進により生産性の向上を図り、現場作業の省力化を進めることと併せて、現状程度以上の林業従事者の確保を図るとともに、高度なスキルをもって現場作業者の先頭に立ち、経営・企画等を行う技術者等人材の育成を進める必要があります。



### 3 課題

#### ○ 現場作業内容が高度なスキルを必要とする作業に移行している

従来、森林における施業は、保育のための切捨間伐や下刈り等が中心でしたが、森林資源の成熟期を迎え素材生産のための伐採、搬出など現場作業者に高度な技術が求められる作業の比率が大きくなりつつあり、様々な作業に幅広く対応できる現場作業者の育成が必要です。

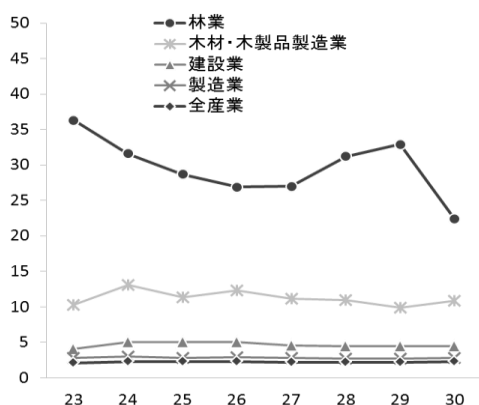
#### ○ 安全性や処遇における課題が就業者減少の要因になっている

他産業に比べて作業中の事故による労働災害が多く発生しており（図表2-28）、また同様に他産業にくらべ給与水準も低位となっています（図表2-29）。こうした状況の改善を図ることが、就業者を増加させるために不可欠と考えられます。

#### ○ 林業経営などの高度な知識と技術を有する人材の必要性が高まっている

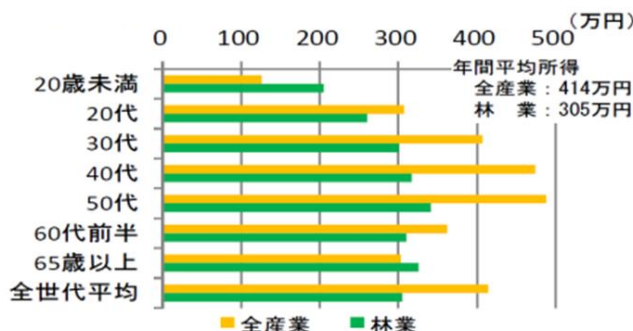
林業の成長産業化のためには、ICTを活用したスマート林業の高度技術の現場への導入が必要であり、県内でも始まっている先進的な取組の一層の普及に努める必要があります。また、適正な森林管理を推進する新たな諸制度を十分に活用するためには、林業経営等の高い専門性を有する人材が必要であり、こうした人材の確保・育成を図っていくことが必要です。

図表2-28 産業別死傷千人率の推移



出典：林野庁作成資料（資料：産業別死傷千人率／厚生労働省）  
（平成24年から算定基礎を「労働者災害補償保険事業年報」及び「労災保険給付データ」から「労働者死傷病報告書」及び「総務省労働力調査」に変更）

図表2-29 民間給与実態統計調査（全産業、林業）



出典：国税庁「民間給与実態統計調査（平成25年分）」  
林野庁業務資料

注1：全産業は、1年を通じて勤務した給与所得者の平均給与。  
注2：林業は、平成25年度アンケート調査結果における年間就業日数210日以上の方について、年齢別、所得別回答者数により試算。

### 4 今後の取組の方向性

#### ○ 労働生産性の向上

素材生産量を今後大きく増加していくために、高性能林業機械導入による機械化等のインフラ整備と併せて、施業の集約化やスマート林業の推進を図ることにより、大幅な生産性の向上を目指していく必要があります。

#### ○ 就業環境・安全性の改善と新規就業者の確保

体系的な安全教育の徹底等により労働安全の抜本的な改善を図るとともに、事業者に対処の向上や林業の魅力の継続的な発信等を働きかけることにより、新規就業者の増加を図る必要があります。

#### ○ 経営・企画等を担う技術職員の育成とスキルアップ

林業大学校等の林業に係る高度人材育成のための体制を充実させるとともに、技能職員等のリカレント教育の充実により、林業労働者のスキルアップの推進を図る必要があります。

## 7 建設

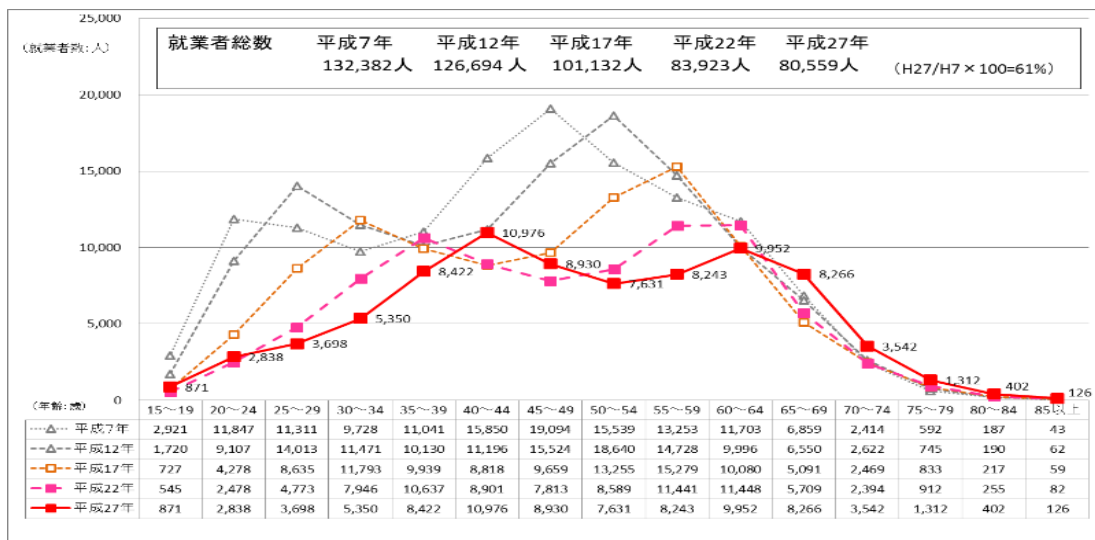
### 1 現状

#### 県内の建設業就業者数 80,559 人<sup>1</sup>

長野県の建設業許可業者数、建設業就業者数は、平成 17 年度の 9,918 者、101,132 人から平成 27 年は 7,834 者、80,559 人と、10 年間で約 2 割減少しています（図表 2-30）。また、技術者及び技能者の就業者数も、同様に 62,938 人から 49,750 人と約 2 割減少しています。

建設業就業者数のうち、29 歳以下は 7,407 人で 1 割に満たないのに対し、60 歳以上は 23,600 人と、約 3 割を占めています。

図表2-30 建設業の就業者数



### 2 将来見通し

近年、建設投資額が横ばい・微増で推移するとともに、大規模な自然災害が頻発する中、地域の守り手として現状の水準で労働力の確保が必要ですが、長期的な就業者数の減少、高年齢化と若手比率の低下の進行により、今後、高年齢者の退職による深刻な担い手不足や、専門的技術の継承困難が想定されます。

### 3 課題

#### ○ 新規学卒者の就職者の減少

長野県の高専卒業生の建設求人数は平成 24 年度以降大幅に増加して、平成 30 年度は 1,000 人を超えている一方、就職内定者数は、平成 27 年度以降減少し、近年は横ばいで推移しています（図表 2-31）。

図表2-31 建設業就職内定者数

就職内定者数				
H26	H27	H28	H29	H30
271人	315人	241人	227人	236人

長野労働局「高校卒業生の求人・求職・就職状況」から算出

#### ○ 新規学卒者の離職率が全産業平均に比べ高い

建設業における新規学卒就職者の入職後 3 年目の離職率は、それぞれ、高等学校:44.6% (37.6%)、短期大学校:39.1% (33.7%)、大学校 27.6% (29.2%) となっています（( ) 書きは全産業平均）。



#### ○ 入職者に占める女性の割合が低水準

平成 29 年入職者に占める女性の割合は、全国の全産業平均が 51.3%に対して建設業は 19.4%であり、長野県の全産業平均が 45.1%に対して建設業は 20.7%と低水準です。（雇用動向調査から建設部調べ）

#### ○ 経営が厳しく、人材育成の余裕がない

建設投資額（全国）は、バブル後大きく減少して平成 24 年度には平成 7 年度の約 3 割にまで落ち込みましたが、平成 25 年度からやや回復して漸増しつつ、現在は約 4 割まで戻っています。経営が厳しい中、各企業においては若手人材を育成する余裕を失っています。

#### ○ 労働災害発生数が多い

長野県の建設産業における労働災害は、令和元年の死傷者数が 279 人で平成 11 年の 647 人に対して約 4 割と年々減少傾向にあるものの、他産業に比べ依然として多い状況となっています。

### 4 今後の取組の方向性

---

旧 3 K（きつい、きたない、きけん）から、新 3 K（給与、休暇、希望）への転換

#### ○ 建設産業に対する更なる認知度の向上

建設系学科の高校生だけでなく、普通科の高校生、小・中学校の児童・生徒やその保護者、さらに女性などへの幅広い P R が必要です。

#### ○ 建設人材の県外流出の防止と県外からの確保

一度県外に進学、就職した学生・社会人の U ターンや、住みたくなる本県の魅力発信強化による I ターンなど、県外からの人材確保が必要です。

#### ○ 建設産業の持続的経営安定と労働環境の更なる改善

地域の安全・安心を守る建設産業の持続的な経営の安定が必要です。

また、週休 2 日制の定着、長時間労働の解消、労働災害防止対策の推進など、若年者や女性などにも働きやすい職場づくりを進めるとともに、適正な賃金水準の確保、社会保険等の加入徹底などによる処遇の改善と地位の向上が必要です。

#### ○ 労働災害防止対策の推進

建設業で被災者が特に多い墜落・転落災害の防止など、労働災害防止対策の推進が必要です。

#### ○ 若手人材の育成と技術継承

人材育成と技術継承を行う場と機会の確保が必要です。

#### ○ I C T 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

人口減少に伴う労働人口の減少に対応するための生産性向上が必要であり、また、I C T 等先端技術に対応するため、建設技術者のスキル向上が必要です。

---

<sup>1</sup> H27 国勢調査（総務省）