

信州未来共創戦略～みんなので
つくる2050年のNAGANO～に
おける「生産性向上・人材
確保対策」について

令和7年（2025年）1月29日（水）
長野県産業労働部労働雇用課

- これまでの「就業促進・働き方改革」に向けた取組

- 信州未来共創戦略～みんなでつくる2050年のNAGANO～における「生産性向上・人材確保対策」

- これまでの「就業促進・働き方改革」に向けた取組
- 信州未来共創戦略～みんなでつくる2050年のNAGANO～における「生産性向上・人材確保対策」

これまでの経緯

これまでの経緯

年次	主な内容
H30	産業人材の育成・確保及び働き方改革に取り組むため、「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」を設置
R1	戦略会議構成団体代表による 令和元年信州「働き方改革」共同宣言
R2	「就業促進・働き方改革基本方針」、 「アクションプラン」策定
～R5	基本方針・アクションに基づき、 取り組みを着実に実行

【参考】

H27	長野県版地方創生総合戦略に「働き方改革推進協議会（仮称）」の設置を盛り込む
H28	県、経済4団体、連合長野、労働局で構成する「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」を設置 「信州働き方改革共同宣言」を発表 ※H30に「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」は発展的解消

就業促進・働き方改革戦略会議における取組

年月	主な内容
H30.4	・会議の設置目的、働き方改革の今後の進め方について確認 ・県内企業の人材不足について意見交換
H30.10	・戦略方針をとりまとめることを決定 ・ターゲット（女性・若者等）、産業分野別に関する施策の方向性について意見交換
H31.2	・就業促進・働き方改革戦略会議「当面の取組方針」について議論、決定
R1.10	・基本方針の取りまとめ方について議論 ・中長期的な課題及び取組について意見交換
R2.3	・「就業促進・働き方改革基本方針」、「アクションプラン」について議論、決定
R5.3	・アクションプランの進捗、取組について意見交換 ・価格転嫁、賃上げについて意見交換
R6.3	・少子化・人口減少対策戦略方針案について意見交換 ・賃金引上げ等について意見交換

※R2～3はコロナ禍により幹事会のみ開催

これまでの主な取組 -施策分野別-

基本方針	主な取組	課題など
若者	<ul style="list-style-type: none"> 「シューカツNAGANO」への情報掲載の各種機関による企業への働きかけ 県内企業等の若手社員で結成されたシューカツNAGANO応援隊の隊員による長野県で暮らす、働く魅力の発信 若年者就業サポートセンター(ジョブカフェ信州)を松本、長野、東京に設置し、キャリアコンサルティング、就活セミナー等を実施 首都圏在住社会人に対し、長野県企業の説明会や移住フェアを通じ、県内で働く魅力を発信、移住相談や移住者交流会の開催 県内企業と大学学生等のインターンシップのマッチング、交通費補助の実施 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事業を支援など 	<ul style="list-style-type: none"> より柔軟な働き方や子育てを支援する制度の充実、長時間労働の是正、休暇の取得しやすさなど、若者が求める働き方の変化 就職時に長野県を選ぶきっかけとなる地元の産業・企業に対する知識の少なさ より柔軟な働き方ができるなど若者にとって魅力ある都市部の企業での採用意欲が高まり、Uターン就職率が低下傾向
就業促進 高齢者	<ul style="list-style-type: none"> 職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度を改定し、高齢者雇用に関する項目を設けたダイバーシティコースを創設 セミナーや助成金の支給による65歳を超える就業確保の周知・促進 シルバー会員の派遣就業について、就業時間の拡大(週40時間)ができる地域指定を追加 長野県長寿社会開発センター(シニア活動コーディネーター)と連携した、生きがい就労講演会を開催など 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者の多様な就業ニーズに応じた働く場の確保 高齢者の更なる就業意欲の向上や、ダイバシティワークなど多様な働き方の導入と就業機会の確保
障がい者	<ul style="list-style-type: none"> 労働局、県、就労支援機関によるチーム支援を実施 県内10圏域に障害者就業・生活支援センターを設置 新規雇用に係る助成金や減税制度を実施 ながのアビリンピック(長野県障がい者技能競技大会)や障がい者民間活用委託訓練を実施など 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用障害者数や実雇用率は着実に増える一方、これまで雇用義務のなかったより小規模な事業所における雇用促進に課題

これまでの主な取組 -施策分野別-

基本方針	主な取組	課題など
女性活躍	<ul style="list-style-type: none"> 「くるみん」「えるぼし」「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証取得の促進 男性の家事・育児参画に向けたセミナーの開催、体制整備に係る奨励金を支給 ジェンダー、アンコンシャスバイアス、女性のキャリアアップをテーマとした各種セミナー、研修を開催 「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の立ち上げ、意識改革、行動変容に向けた具体的な取組を宣言 女就職を希望する女性の不安払拭等に向けた短期インターンシップを実施 子育て等の理由により離職中の女性を対象としたスキル習得の講座等を通じた就労支援を実施 国の無償化の対象外となっている3歳未満児の保育料について、多子世帯や低所得世帯の保育料軽減を市町村とともに実施 など 	<ul style="list-style-type: none"> 共働き家庭が多くなっているが、家事・育児は女性が担うという「固定的性別役割分担意識」が未だに強い 企業における女性活躍の必要性は理解が進んでいる一方で、具体的な進め方やロールモデルの少なさ等に悩んでいる企業が依然として多い 経済分野のジェンダーギャップ指数が全国的に低位だが、特に男女間賃金格差はワースト3で、背景として女性の勤続年数の短さや女性管理職の少なさが指摘され、女性が長く働き続けられる職場づくりや管理職登用が課題
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 信州ものづくりマイスター等によるものづくり体験講座の実施等、児童・生徒への職業体験等の機会を提供 大学・専門学校等によるIT人材育成講座を支援、職業教育の魅力向上に向けた情報発信 県内の学生・社会人を対象としたDX人材育成講座や企業経営者等を対象としたデジタルによる課題解決を図るための講座を実施 在職者向けのスキルアップ・技術講座を工科短期大学校や技術専門学校等において実施 リカレント講座を開設する民間教育訓練機関（大学、専門学校等）に対する講座開講費用を支援 社会人の学び直しに資する講座や支援情報を発信するポータルサイト「キャリアアップステーションNAGANO」を開設 など 	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少下における人材確保に向け、子どもたちへの県内産業の魅力発信や、重点的に人材を確保する必要がある分野に関する情報発信の強化を図る必要がある 職業体験等に係る企業・学校双方の負担軽減が必要 人口減少に伴う人手不足が深刻化する中、企業における生産性向上を図るため、人材育成（リスキリング）の一層の強化が求められる 大学等が講座を新設するにあたっての負担が大きい 専門学校自身の魅力向上や情報発信に課題がある一方、新たにリカレント教育の場としての機能が求められるようになっている

これまでの主な取組 -施策分野別-

基本方針	主な取組	課題など
働き方	<ul style="list-style-type: none"> 各種機関による働き方関連法に関する周知啓発、説明会等の実施 「くるみん」「えるぼし」「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証取得の促進 職場環境改善アドバイザーや働き方・休み方改善コンサルタント、働き方改革推進支援センター、経営指導員等による企業訪問による働きかけ、コンサルティング等の実施 地域に滞在して仕事をする新たなライフスタイル「信州リゾートテレワーク」の普及促進、首都圏等のIT人材に対し、県内に「おためし」で住んで仕事をする機会の提供 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点事業において、副業・兼業人材を活用する企業に対し、マッチング支援や交通費の補助を実施 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を発出 など 	<ul style="list-style-type: none"> 支援体制は徐々に充実する一方、より浸透させていくためには、企業経営者の一層の理解・トップダウンによる実行も必要 時代に即した働き方への変革は人材確保戦略としても重要であり、それを求職者に伝える「働き方認証制度」の取得は、ますます求められつつある 深刻な人手不足にあるため、職場環境・制度を整えたとしても、さらなる活用を促進するには、業務効率化・省力化による生産性向上や業務代替の方策が必要
外国人材	<ul style="list-style-type: none"> 「しんしゅう日本語教育等人材バンク」により、日本語教育・学習支援ができる人材等を登録し、企業等からの依頼に応じて紹介 多文化共生相談センター等による「やさしい日本語」の普及啓発 外国人雇用管理アドバイザーによる企業訪問、アドバイスを実施 各種機関による外国人の適正な受け入れに関するセミナーを開催 在留資格制度等について相談できるサポート窓口「長野県外国人材受入企業サポートセンター」を設置。相談対応のほか、企業向けセミナー、在留資格変更手続きの事務指導などを実施。 「信州留学生就職促進コンソーシアム」へ参加し、外国人留学生の地元企業への就職を推進。 など 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教育に関して、企業側は無償ボランティアを希望、人材側は対価を求めており、アンマッチが生じている 在留資格制度に関するサポートの他、初めて外国人材を採用しようとする企業が適正な支援機関（監理団体、登録支援機関）を選択できるための支援も必要 県内留学生（専門学校含む）と県内企業が直接出会う場がなく、県外の手続き企業に流れてしまう傾向。 留学生等が県内企業の魅力を知る機会や、インターンシップ参加に繋がる取組が必要

これまでの主な取組 -産業分野別-

産業分野	これまでの取組	課題など
介護福祉	<ul style="list-style-type: none"> 介護事業所への介護ロボットの導入、ICT化支援 介護報酬の見直し、改善を国に要望 社会保険労務士等の助言・指導等による処遇改善加算の取得支援 無資格者の資格取得から入職までの一体的支援 就職相談会の開催や離職者等の復職支援を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 介護需要は高まる一方で、離職率が高く深刻な人手不足。ケアの質を確保しながら必要なサービスが行えるよう、定着支援や外国人材の受け入れ等に取り組む必要 テクノロジーの活用方法や職員のOJTをどのように実施していけばよいか等悩んでいる事業所が多い
建設	<ul style="list-style-type: none"> 建設産業の魅力を伝える小中学生及びその保護者向け現場見学会 建設系学科高校生を対象とした建設技術実践プロジェクト事業 入札制度での加点による週休2日工事の拡大、建設キャリアアップシステムの登録促進 誰もが働きやすい現場環境づくりモデル工事の実施 建設DXとしてICT活用工事の実施拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 産業全体の年齢構成は高齢者が3割以上を占めるのに対し、若者が1割であり、産業の持続性の確保には特に若年層の継続確保が課題 選ばれる建設産業とするためには労働環境の改善と建設DXの推進による省人化の取組が必須
農業	<ul style="list-style-type: none"> 市町村・農業団体と連携した就農促進活動を実施。また、農業体験や研修、就農後の経営安定支援等に取組。 1日農業バイトアプリの拡大支援や、学生インターンシップの実施。 農業に係る障がい者の雇用、施設外就労促進を目指し、作業マニュアルの作成、お試しノウフクなど農福連携の取組を実施。 特定技能外国人のリレー雇用体制の検討、働き方改革の啓発等を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 担い手の高齢化等により個人経営体における農業従事者の大幅な減少が予想 人材獲得競争が激化する中、新規就農者が減少傾向。 農業現場における障がい者の雇用について、農業者・福祉事業所の相互理解が不十分 外国人材を受け入れる農業者側の知識向上や労働環境の整備が必要
林業	<ul style="list-style-type: none"> 都市部での就林セミナーの開催、移住者・新規学卒者や他産業からの転職等による林業への就業を促進 兼業及び林業就業に向けた就業前体験や職場環境改善等の取組を行う事業者等を支援 スマート林業の機器の導入支援や実践する人材の育成 退職金共済補助や振動病健診等の経費支援による就労条件の整備 伐木等作業安全対策、労働安全集団指導会による労働安全の抜本的改善 	<ul style="list-style-type: none"> 記憶・経験に頼る昔ながらの林業から脱却し、先進的な高性能林業機械の導入により人の作業を省力化していく必要 今後、主伐、再造林が進むことにより植栽や下刈などの伐採以外の作業種が増加する見込みであり、この部分を人的に手当てすることが必要

これまでの主な取組 -産業分野別-

産業分野	これまでの取組	課題など
ものづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップフェアを開催し、理系学生を含めて多くの学生が参加 ・ 航空機システム、医療機器開発、研究開発、生産管理等に関する人材育成講座・セミナーの開催を支援 ・ 工科短期大学校及び技術専門学校において、在職者向けのスキルアップ講座を実施 ・ NPO諏訪圏ものづくり推進機構が実施する「信州ものづくり革新スクール」の講師や修了生を県内企業に派遣し、生産現場の改善を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高度技術者やIT人材等が不足しており、リスキリング含め人材育成や外部人材の活用促進が必要 ・ 生産性向上や労働環境改善につながるスマートファクトリー化に向けては、特に規模の小さい企業における生産工程の改善や設備更新が課題
サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 信州ITバレー推進協議会の産業DXコーディネーターによる相談対応・導入支援 ・ 首都圏等のIT人材に対し、オフィス利用料や交通費等の補助により、「おためし」で県内に住んで仕事をする機会を提供 ・ 職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度について、令和3年10月に小規模事業所でも認証を受けやすいよう制度を改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内市場は中長期的に縮小の見通し。就業者数の減少下でも、売上高・サービス品質を維持・向上させ労働生産性を高めることが必要 ・ デジタル技術の活用の遅れ
観光	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内外の学生・移住検討者に対し、観光地域で観光に関連する複数業種を体験できるインターンシップを実施 ・ 松本市・野沢温泉村をモデル地域とし、人材確保と業務効率化のためのセミナー・伴走支援を実施 ・ 観光事業者を対象とした外国人材活用についてのセミナーを開催。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場の人手不足感は引き続き深刻な状況。ショートタイムワークなどによる地域人材の確保や、生産性向上のための取組が必要。 ・ 観光事業者において、外国人材を受け入れるノウハウや環境整備が必要。

アクションプラン成果指標達成状況

- ◆ 戦略の名を冠する「働き方改革」の指標はすべて達成したが、もう一方の「就業促進」は改善はみられるものの、目標には届かず
- ◆ 他指標については、県の個別施策に基づくものが多く、コロナ禍の影響もあり、未達成が多くなった

◆ 全体の達成状況

大項目	成果指標	達成状況	
		達成	未達成
働き方改革	6	6	0
就業促進	8	2	6
女性活躍	2	1	1
人材育成	3	1	2
外国人材	4	1	3
計	23 (100%)	11 (47.8%)	12 (52.2%)

※達成区分凡例

達成率	100%以上	80%以上 100%未満	80%未満	基準値未満
達成区分	A	B	C	D

◆ 主な指標の詳細（R2プラン策定時）

		指標名	基準値	目標値	実績値	達成区分	
働き方改革		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	2,014.8時間	減	1962.0時間	A	
		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%	増	61.1%	A	
		短時間正社員制度の導入割合	21.4%	29.0%	56.4%	A	
		職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業数	121社	156社	397社	A	
		子育て応援宣言登録企業数	1,330社	1,500社	1,777社	A	
		労働生産性（県／国）	93.50%	増	103.10%	A	
就業促進	若者	Uターン就職率の向上	35.3%	45.0%	34.3%	D	
		単年度の移住者数	2,315名	2,900名	3,363名	A	
		シューカツNAGANO掲載企業	約360社	1,000社	786社	C	
	障がい者	法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数	6,769人	7,599人	7,662人	A	
		法定雇用率達成民間企業割合	58.1%	1人不足企業の解消	62.3% (全国12位)	C	
		福祉施設から一般就労への移行者	262人	421人	336人	C	
	高齢者	高齢者の有業率の向上	65～69歳	53.7%	73.8%	57.6% (全国3位)	C
			70～74歳	38.6%	53.7%	39.8% (全国2位)	C
女性活躍		女性の就業率	全国第7位	全国第5位	全国5位	A	
		女性の管理職割合	13.5%	15.0%	14.2%	B	

- これまでの「就業促進・働き方改革」に向けた取組
- 信州未来共創戦略～みんなでつくる2050年のNAGANO～における「生産性向上・人材確保対策」

H30～ 就業促進・働き方改革戦略会議

R6～ 人口戦略県民会議

◆ 令和元年信州「働き方改革」共同宣言

「長野県就業促進・働き方改革戦略会議 当面の取組方針」(平成31年3月策定)に基づく取組をオール信州で行うことを確認

◆ 就業促進・働き方改革基本方針

2030年の県内の労働力の需給について展望し、就業促進と働き方改革を進めるために、就業促進・女性活躍・人材育成・働き方改革・産業分野に分け、今後実施していく取組の方向性を整理

◆ 就業促進・働き方改革アクションプラン

基本方針に基づき、構成団体が連携して取組を実行するためのプランを策定。
着実に取組を実行し、進捗を管理・共有、意見交換

これまでの取り組みにより、
いわゆる「働き方改革」は一定程度達成

一方でまだ課題も…

- ・固定的性別分担意識による根強い男女差
- ・制度だけではない、多様な働き方の実践
- ・リスキングやDX等による生産性向上・省力化
- ・外国人材の更なる受け入れ・活躍
- ・産業分野別の個別具体的な課題



コロナ禍を始め、社会情勢に大きな変化

例えば…

- ・少子高齢化に伴う「労働供給制約社会」の到来と待った無しの省力化・規模適正化
- ・テレワークの急速な普及、働き方の多様化
- ・物価高騰による価格転嫁・賃上げの推進
- ・若者、女性の転出超過の拡大

■ 信州未来共創戦略

～みんなでつくる2050年のNAGANO～

- ・ 明るい未来のビジョン（2050年のありたい姿）を実現するため、行政、企業、地域、県民一人ひとりが具体的な行動を起こすための羅針盤
- ・ 働き方や暮らし方、それを支える価値観など、生活や常識を時代に合わせて変化させつつ、長い目で見て、大きな社会の変革に挑戦

■ 各主体アクション

- ・ 各主体が戦略を推進するために行う具体的な取組
- ・ 県民会議に参加いただいた方は、アクションを作成いただく

就業促進・働き方改革を社会の価値観、あり方の大きな転換とともにこれからも推進

基本コンセプト～今後更に深刻化する担い手不足をいかにして乗り越えるか？～

ピンチを**チャンス**に変える！

担い手不足というピンチを、“誰もが活躍”でき、“人への投資が進み”、“筋肉質な経営体質に転換する”チャンスに！

今の“**当たり前**”を変える！

長時間労働や硬直的働き方などこれまでの“働き方の固定観念”を打破し、若者・女性等に選ばれる“新たな働き方概念”へ転換！

県民**みんな**で変える！

“当たり前”を変えるには、県民一人ひとりが“自分事”としつつ、“同じ方向を向き一体となった取組”が必要不可欠！

2050年にありたい姿

★多様で柔軟な働き方やリスキング等が進展し、女性、高齢者、障がい者、外国人など幅広い人々が労働参加

★働き方改革等の進展により、ライフステージが変化しても、性別にかかわらず働き続けることが可能な環境が実現

★年次有給休暇100%取得、ワークライフバランス実現

★若者・女性にとって魅力ある企業が増加し、U Iターンを含めて多くの方が県内での就労を希望

★AI・ロボット等により仕事が最大限省力化され、業務の共同化や事業承継・M & Aも進展

★エッセンシャルワークをはじめとする生活に欠かせないサービスの賃金水準向上、必要人員確保

2030年に目指す旗（中間目標）

▶くるみん・えるぼし、職場いきいきアドバンスカンパニー取得企業**2,000社以上**

▶女性就業率**70%以上**、高齢者就業率**全国1位**維持

▶法定雇用率適用企業での雇用障がい者数**9,000人以上**

▶男性育児休業取得率**85%以上**

▶ジェンダーギャップ指数経済分野**10位以内**

▶一定規模以上の企業**すべてに女性役員**

▶年次有給休暇取得率**75%以上**

▶高度外国人材**10,000人以上**

▶希望する外国人が**無償で日本語等を習得する場**の提供

▶学校教育を含む**技能教育充実**、企業内で**リスキング実施**

▶学生が地元産業等を知る取組参加事業所数**1,000所以上**

▶2027年までにDXに取り組む事業所**70%**

▶**事業承継・M&A推進**、**共同化実施企業増**

▶以下の**産業分野毎に、その特性に応じた人材確保・省力化の取組**を関係者が連携して実施

○エッセンシャル分野（医療・介護・保育など）
DXや働き方改革による生産性向上と職の魅力発信により在職者からも“選ばれる職場づくり”を重点的に推進

○まち・むらづくり分野（建設業・交通など）
コンパクト・プラス・ネットワーク&レジリエンスを進めつつ、県民・県土の安全・安心を守る人材や公共交通の維持・確保に必要な人材を重点的に確保

○稼ぐ分野（製造業・観光業・農業・林業など）
DXや規模拡大・法人化により労働需要を減らしつつ、さらなる成長に向けて高付加価値化を実現する人材を確保・育成

今後検討すべき具体的取組例

Ⅰ 多様な人材の活躍

- 短時間勤務やマルチワークなど柔軟な働き方を推進（くるみん、えるぼし、アドバンス企業など認証制度取得推進）
- 子育て中でも働きやすく、男性を含む希望者全員が育休を取得できる職場環境づくり
- 企業役員や管理職への女性の一層の登用やリスキング支援強化など女性活躍推進
- 長時間労働の是正と年次有給休暇の取得促進

Ⅱ 外国人材の誘致・定着

- 長野県を支える外国人材の誘致を促進
- 外国人県民の暮らし（日本語、文化、交流等）を多言語対応によりトータルサポート

Ⅲ 人材育成の推進

- 生産性向上に向けたリスキングを関係者が一丸となって推進
- 小中高を通じて地域を知り地域に学ぶキャリア教育などの取組を充実
- 農林業や観光業など、分野別の専門人材育成拠点を整備

Ⅳ 省力化・効率化、規模拡大の推進

- AI・ロボット等の導入によるスマートファクトリーへの転換など産業DXに挑戦
- 業務の共同化等による効率化、事業承継・M & A等を通じた規模拡大
- 中小企業から中堅企業への成長を促す支援を強化

Ⅴ 産業分野の特性に合わせた人材確保

- “エッセンシャル分野”、“まち・むらづくり分野”、“稼ぐ分野”の各分野の特性に応じた人材確保・省力化の具体的な取組を推進
- 生活に欠かせない“エッセンシャル分野”や“まち・むらづくり分野”は特に重点的に推進

実行

各主体が参加する『**県民会議**』で取組を評価・検討
 具体的取組の実行に向け各主体で『**アクション**』策定

【参考】産業分野別の取組の方向性

分野	エッセンシャルワーク分野 (医療・介護・保育など)	まち・むらづくり分野 (建設・交通など)	稼ぐ分野 (製造・観光・農業・林業など)
人材需要の方向	高齢化等の需要増に対応するため人材供給増が必要	コンパクト・プラス・ネットワーク&レジリエンスに基づく、まちづくりの具体的な方向性や技術革新(自動運転等)により大きく影響	原則として市場原理
公的支援のあり方と方向性	基本的に公定価格運用のため稼ぐことに限界があり、人材確保には公的支援が不可欠 <ul style="list-style-type: none"> 離職防止が大きな課題であり、人材確保の有効策ともなる 「職場環境改善・魅力向上」「魅力発信・呼び込み」をキーワードとして重点支援 資格により参入障壁が高い業種も多く、質の保証とのバランスを取りつつ制度改善も積極的に検討 	防災減災や災害時の対応、移動保証、食料安全保障等の公的観点での人材確保が特に必要 <ul style="list-style-type: none"> 「安全・安心」「暮らし下支え」をキーワードに重点支援 制度改善も必要に応じて検討 	人材確保支援は限定的であり、人材確保困難な企業・経営体は事業承継・M & A等も視野 <ul style="list-style-type: none"> 高付加価値を生む人材確保、専門人材育成については重点支援 DX等産業競争力強化の取組は積極実施 「稼ぐ」に繋がる人材確保に向けた制度改善は検討
今後検討すべき具体的取組例	<p>◆DXや働き方改革による生産性向上と職の魅力発信により在職者からも“選ばれる職場づくり”を重点的に推進</p> <p>例えば…</p> <ul style="list-style-type: none"> ○医師等を目指す学生への資金支援(医療)【行政・教育機関】 ○医師少数県における医学部臨時定員増の恒久化を国に要望(医療)【行政・教育機関】 ○介護ロボットやICTの導入などにより、職場環境改善・魅力向上を更に推進(介護)【行政・事業者】 ○介護分野の人材確保として外国人材マッチングや介護福祉士を目指す留学生を支援(介護)【行政・事業者・教育機関】 ○地域の実情に応じた医療・介護報酬設定を国に要望(介護)【行政・事業者】 ○適正な賃金水準を国要望(介護・保育)【行政・事業者】 ○保育士の魅力発信や移住推進(保育)【行政・事業者】 	<p>◆コンパクト・プラス・ネットワーク&レジリエンスを進めつつ、県民・県土の安全・安心を守る人材や公共交通の維持・確保に必要な人材を重点的に確保</p> <p>例えば…</p> <ul style="list-style-type: none"> ○遠隔操作や無人施工等の建設DXの推進(建設)【行政・事業者】 ○地域を支える建設業の魅力発信と若者・女性の確保(建設)【行政・事業者】 ○移動保証に必要な交通事業の魅力発信や移住支援等(交通)【行政・事業者】 ○人件費・物価の上昇分をバスの運行費や車両購入費等に対する補助制度に適切に反映するよう国に要望(交通)【行政・事業者】 ○移住者や転職者など新たな林業従事者確保、認知度向上等(林業)【行政・事業者】 	<p>◆DXや規模拡大・法人化により労働需要を減らしつつ、さらなる成長に向けて高付加価値化を実現する人材を確保・育成</p> <p>例えば…</p> <ul style="list-style-type: none"> ○リスクリングによる高付加価値人材の育成やプロフェッショナル人材等の外部人材の活用促進(製造・観光・農業・林業)【行政・事業者】 ○海外IT人材のインターン受入推進(製造)【行政・事業者】 ○農林観各分野の特色を活かした高度専門人材の育成(林業・農業・観光)【行政・教育機関・事業者】 ○ワーキングホリデー拡充を国に要望(観光)【行政】 ○農業法人への雇用就農促進、獣医師確保(農業)【行政・事業者・教育機関】 ○スマート農業による省力化、先端技術実装(農業)【行政・事業者】 ○新規就農者の年齢要件など担い手確保事業の要件緩和を国に要望(農業)【行政】

今後、各業界の関係団体とも議論を深め、具体的な取組を検討・推進