

しあわせ信州創造プラン 3.0

～大変革への挑戦 「ゆたかな社会」を実現するために～

人口減少下における人材確保 プロジェクト

[長野県総合5か年計画推進中]



しあわせ信州

長野県 産業労働部 労働雇用課

● 8つの新時代創造プロジェクトを設定

- ▶ 様々な危機が複合的に押し寄せている現下の難局を乗り越え、新しい時代に向けて、社会経済システムの転換や施策の新展開・加速化、他に先駆けた取組等を特に進めていく必要がある政策をピックアップし、8つの「新時代創造プロジェクト」として提示。



- 1 女性・若者から選ばれる県づくりプロジェクト
- 2 ゼロカーボン加速化プロジェクト
- 3 デジタル・最先端技術活用推進プロジェクト
- 4 個別最適な学びへの転換プロジェクト
- 5 人口減少下における人材確保プロジェクト
- 6 世界で稼ぎ地域が潤う経済循環実現プロジェクト
- 7 県内移動の利便性向上プロジェクト
- 8 輝く農山村地域創造プロジェクト

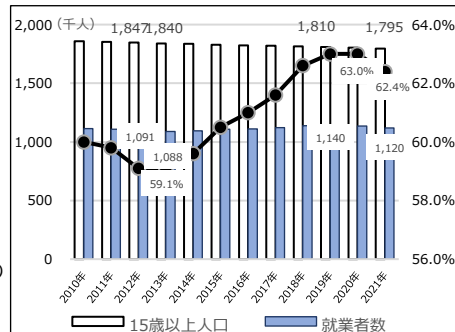
人口減少下における人材確保プロジェクト

プロジェクトの方向性

- あらゆる産業分野で労働力不足が顕著になっている中、魅力ある職場づくりをはじめ、県外からの人材の呼び込みや多様な人材の労働参加を加速するとともに、リスクリングによる一人ひとりの労働生産性の向上や成長分野への労働移動、テレワークや兼業・副業といった「新しい働き方」に挑戦する個人や企業の取組を一層促進することにより、担い手不足が解消している社会を目指す

現状と課題

- コロナ禍により県内の就業率が低下傾向にある中、現下の雇用情勢は、全ての職種において求人が求職を上回っており、人手不足が進行。また、少子高齢化や人口減少の進行により、2030年には県内で約7.5万人の労働力が不足すると試算



- 県内女性の労働参加について、結婚・出産・育児を機に女性の就業率が落ち込む、いわゆる「M字カーブ」は改善されてきているが、都道府県の中では中位にあり、まだまだ改善の余地がある。また、働きたい希望を持つ女性は約7万人おり、そのうち就職活動に至らない女性は約4.7万人
- 高齢者人口は増加し、高齢者の就業率は上昇しているものの、労働力となり得る高齢者は多く存在。また、若年人口は減少が続く、特に進学や就職を機に多くの若者が県外に流出し、戻ってきていない状況
- 県土の保全や県民の安全・安心な暮らしの維持に欠かせない産業である農業、林業、建設業等は、担い手の減少や高齢化が進んでおり、担い手の安定的な確保、育成が課題

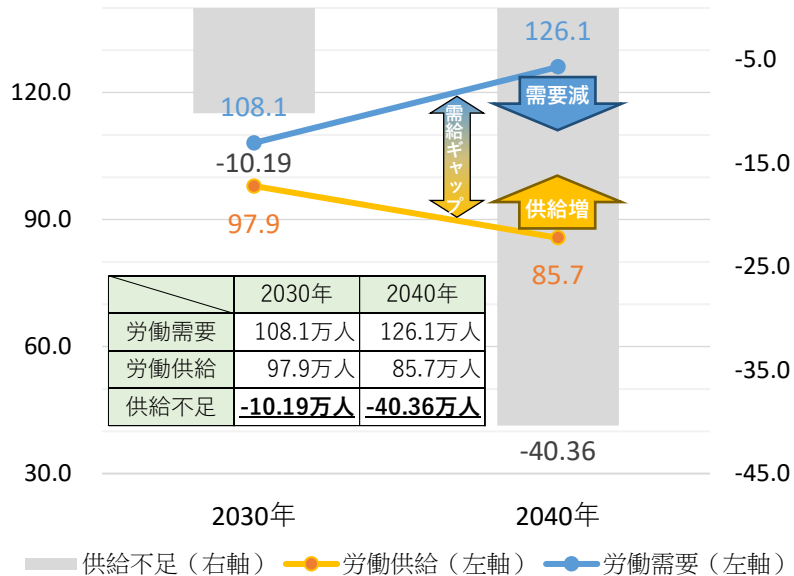
R5年度の主な取組

() 内の金額は令和5年度当初予算額

- **信州で「暮らす・働く」魅力を通じて県外からの人材確保を促進**
信州での農林業、製造業、サービス業などの職と住環境をトータルで紹介し、若者を中心とする都市部在住者に信州に来てもらうための取組を強化
 - ・「信州で暮らす働くフェア」の充実強化 (927万2千円 企画振興部・産業労働部)
 - ・学生等に対し観光業の魅力を生かしたインターンシップを実施 (460万円 観光部)
- **産学官連携による地域の主体的なキャリア教育の推進**
上伊那地域の産学官が連携して次世代育成を実践する「郷土愛プロジェクト」など地域の主体的なキャリア教育の取組を県内各地域に展開
 - ・県内各地域における取組に向けた課題整理、体制整備の検討 (産業労働部)
- **女性デジタル人材等を育成し活躍の場を拡大**
女性デジタル人材等の育成と、在宅勤務等でIT関連業務を請け負うビジネスモデルを県内各地域に展開
 - ・インターンシップによる女性デジタル人材の育成 (産業労働部)
 - ・デジタルスキルを習得するオンライン型講座の開設 (7958万6千円 産業労働部)
 - ・ビジネスモデル普及のための自治体連携会議に参画 (産業労働部)
- **「一人多役」「半農半X」等の多様な働き方の普及**
兼業・副業や特定地域づくり事業協同組合制度の活用などにより、多様な働き方を普及させ、業種を超えた労働力のシェアリングを推進
 - ・特定地域づくり事業に係る制度周知及び認定支援 (企画振興部)
 - ・信州での農ある暮らしを支援し、新規就農の裾野を拡大 (803万4千円 農政部)
- **後継者不在の小規模事業者等の事業承継を促進**
後継者を広く募集しマッチングを推進
 - ・後継者募集イベントの開催 (産業労働部)
- **全国随一の森林・林業の人材育成拠点地域を創出**
関係機関の連携により木曾谷・伊那谷フォレストバレーの形成等を推進
 - ・全体構想(案)の検討・策定 (林務部)
 - ・豊富な森林資源を生かした「森林サービス産業」への事業展開 (2585万4千円 林務部)

「人材確保」の論点と「目指す姿」

【長野県の労働需給シミュレーション】



「人材確保」の論点

- ✓ 機械化・自動化やムダの削減等を通じて これまでの業務を劇的に効率化する（需要を減らす） とともに従来の「本業／フルタイム」に限らない形で担い手を確保する （供給を増やす） ことで、需給ギャップを解消していく

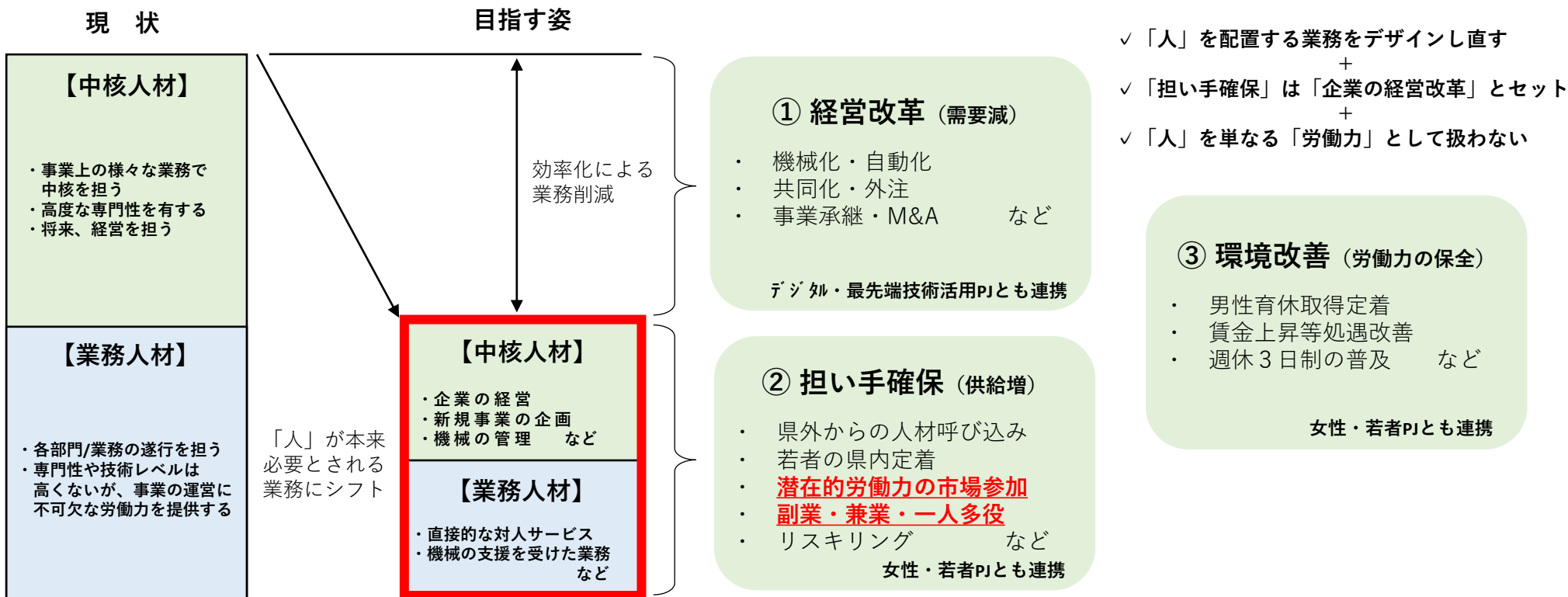
コンセプトは、貴重な資源である「人」

「人」を最大限活用しながらムダづかいを厳に慎む

目指す姿

- ✓ 「関係社員」（副業・インターシフト・ポジティブ退職者）など 多様な人材とともに、企業は人手不足に悩むことなく持続可能な形で事業を展開
- ✓ 単純作業や長時間労働から解放され、直接的な対人サービスの提供や新規事業の企画、機械の管理など 「人」は「人にしかできない高付加価値業務」に集中
- ✓ 育児・介護などの ライフステージ や超短時間勤務など 希望する雇用形態 のみならず、年齢や障がいなど 個人の特性に応じた柔軟で多様な働き方が定着

「目指す姿」実現の方策



- ✓ 労働供給制約社会の「標準的な働き方」として「一人多役」や「超短時間勤務」など「人」が活躍できるフィールドを増やし多様な人材が労働参加できる「ワーク・シェアリング」を定着させていく

ボトルネック

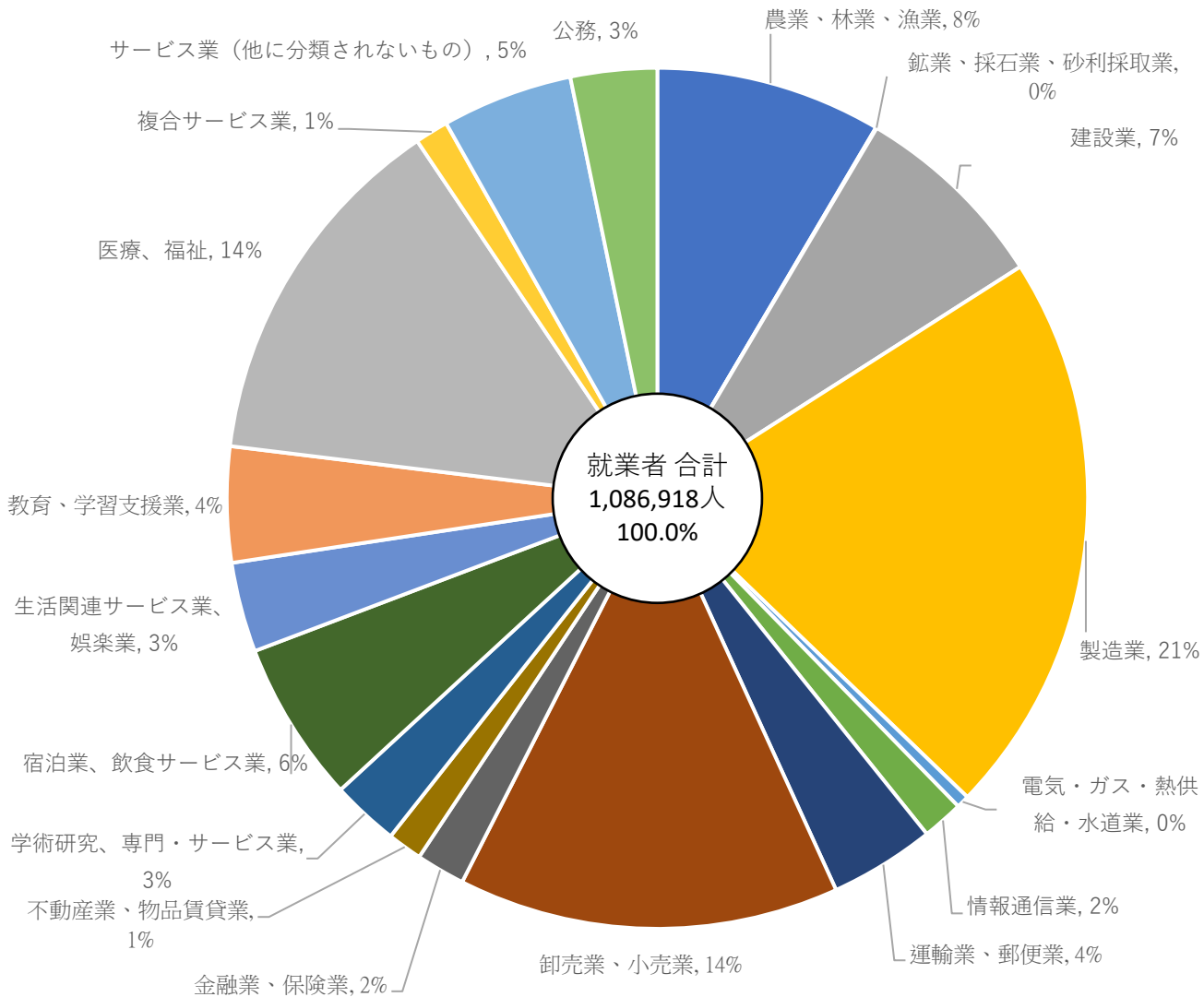
- ✓ 「本業／フルタイム」を中心とした日本型雇用（メンバーシップ型雇用）の「負」の側面

- ・ 従事する個別の職務が定められていない
- ・ 時間的・空間的に無限定な働き方
- ・ 正規と非正規の待遇格差
- ・ 業務が属人化し、その人が欠けると回らない
- ・ 副業の禁止（閉鎖性）

- ✓ 企業（経営者・労働者）の意識・雇用慣行を変える
- ✓ 消費者（法人・個人）の意識・商慣行を変える

- ・ 特定の業務を切り出すことで、多様な人材の労働参加を促進
- ・ 業務効率化など自ら経営改革等に取り組む企業の支援
- ・ 人手が少なくても済むビジネスモデルへの転換支援
cf. レストラン ⇄ フードコート

参考：県内産業別（大分類）就業者数及びその割合



産業別（大分類）	就業者数（2020年）	
	実数	割合
全数（全産業）	1,086,918	100.0%
農業、林業、漁業	92,133	8.5%
鉱業、採石業、砂利採取業	371	0.0%
建設業	80,937	7.4%
製造業	230,967	21.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	5,245	0.5%
情報通信業	16,803	1.5%
運輸業、郵便業	42,948	4.0%
卸売業、小売業	155,461	14.3%
金融業、保険業	20,013	1.8%
不動産業、物品賃貸業	14,167	1.3%
学術研究、専門・サービス業	27,457	2.5%
宿泊業、飲食サービス業	65,946	6.1%
生活関連サービス業、娯楽業	36,684	3.4%
教育、学習支援業	47,120	4.3%
医療、福祉	148,322	13.6%
複合サービス業	13,652	1.3%
サービス業（他に分類されないもの）	53,432	4.9%
公務	35,260	3.2%

※令和2年国勢調査結果を基に作成