資料２

# 信州未来共創戦略
# ～みんなでつくる 2050 年の NAGANO～

# 関係資料


① 信州未来共創戦略のポイント・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

② 信州未来共創戦略（抜粋）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２～６

③ 今後検討すべき具体的取組例（抜粋）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７～８

④ 私のアクション！未来の NAGANO 創造県民会議・・・・・・・・・・・・・・・９

この戦略は行政だけでなく、企業、地域、県民みんなで人口問題に向き合うための羅針盤です！

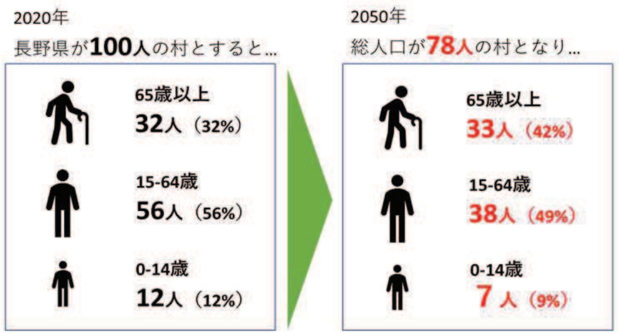
# 信州未来共創戦略～みんなでつくる2050年のNAGANO～のポイント

2024/12/23

## 7がけ社会がやってくる！？

### 2050年の長野県は・・・

- 人口はピーク時から**約３割減**↘（159万人）
- ただちに出生率が回復しても、しばらく**人口減少は続く**↘
- 高齢化率は**４割超**↗
- 現在、**出生数は過去最少を更新（少子化が加速）**。加えて、**若者（特に女性）は転出超過が深刻**↗




### そうなると・・・

- 産業の成長力低下➡**賃金減少!?**
- 将来世代の医療・介護等の**負担増!?**
- 学校や公共交通、スーパー等が**なくなる!?**
  など身の回りに影響

### 何が原因？

- 閉鎖的な社会で**若者が生きづらい！**
- 地元に**働きたい職場がない！**
- **子育てが大変！** など

## ピンチをチャンスに！

- **人材不足は誰もが活躍できる可能性！**
- **AI・ロボットで暮らしを豊かに！**
- **新たなビジネスチャンスに！**
- **まちの再生を促すきっかけに！**

## 人口減少の事実を共有し、これまでの当たり前を考え直そう！

- **若い人たちが自分らしく、いきいきと活躍**している社会
- 性別に関わらず誰もが自分らしく生きられる**ジェンダー平等**の社会
- 「宅配物をコンビニで受け取る」など、**少しの我慢をみんなで分かち合う**社会 など

## 行政、企業、地域、県民みんなで取り組む方向性

Keyword

### ＃寛容性

✓ 若者や女性の地域での生きづらさ・息苦しさ
✓ 女性の意見が反映されないと、地域や企業が選ばれなくなる

➡若者・女性から選ばれる寛容な社会づくり
・若者の社会参画の促進
・性別による固定的役割分担の解消
・共育ても当たり前な働き方への変革
・特色を活かした個性や能力に合った学びなど

### ＃移住　＃つながり

✓ 移住したい県として常にトップクラス
✓ 地域の寛容性や相互理解、交流が不可欠

**➡信州の強みを活かした移住・関係人口の増加**
～暮らし、つながる仲間を増やそう～

### ＃分散→集住へ
### ＃楽しいまち＃便利な交通

✓ 中山間地域に加え、都市部でも人口密度低下。生活に必要なサービスも維持困難
✓ 若者からは「楽しいまち」や「便利な交通」への期待大

**➡安心・便利で持続可能な生活圏の整備促進**
～県土のグランドデザインを策定・実現しよう～

### ＃経営革新

✓ これまでの労働集約型ビジネスモデルは維持困難
✓ 小規模自治体を中心に職員・財源確保が困難
✓ 社会課題解決にソーシャルセクターの役割が重要

**➡変革期を乗り越える経営等の革新**
・付加価値労働生産性の向上
・多様な人材の労働参加、省力化投資
・地域課題を様々な主体の共創で解決

**★県民の皆さんと長野県の未来を考えました！**
（約150回、3,000人が参加）
**★若者と2050年のありたい姿を考えました！**
（HOPE2050若者との県民対話）

©長野県アルクマ

**「私のアクション！未来のNAGANO創造県民会議」でみんなで推進していきます！**

信州未来共創戦略　抜粋

# 信州未来共創戦略

## ～みんなでつくる2050年のNAGANO～

2024年12月

私のアクション！未来のNAGANO創造県民会議

# 目次

（頁）

Ⅰ　はじめに . . . . . . . . 2

Ⅱ　戦略の性格・特色 . . . . . . . . 2

Ⅲ　人口推計と将来への影響 . . . . . . . . 3

Ⅳ　新時代創造に向けた価値観の転換
～人口減少の事実を共有し、これまでの当たり前を考え直そう～ . . . . . . . . 7

Ⅴ　明るい未来の実現に向けた取組の方向性 . . . . . . . . 8

１　若者・女性から選ばれる寛容な社会づくり . . . . . . . . 8
1-1　若者の社会参画を促進しよう . . . . . . . . 9
1-2　性別による固定的役割や格差をなくそう . . . . . . . . 10
1-3　共育ても当たり前にできる働き方に変えよう . . . . . . . . 11
1-4　子ども・子育てを社会で支えよう . . . . . . . . 12
1-5　多様性を認め合い、人権を尊重しよう . . . . . . . . 13
1-6　一人ひとりに合った学びを実現しよう . . . . . . . . 14

２　信州の強みを活かした移住・関係人口の増加
～暮らし、つながる仲間を増やそう～ . . . . . . . . 15

３　安心・便利で持続可能な生活圏の整備促進
～県土のグランドデザインを策定・実現しよう～ . . . . . . . . 17

４　変革期を乗り越える経営等の革新 . . . . . . . . 19
4-1　世界を視野に付加価値労働生産性を高めよう . . . . . . . . 20
4-2　多様な人材の労働参加と省力化投資を進めよう . . . . . . . . 22
4-3　社会課題の解決のために様々な主体で共創しよう . . . . . . . . 24

## Ⅴ　明るい未来の実現に向けた取組の方向性

### １　若者・女性から選ばれる寛容な社会づくり

・急激な人口減少を和らげるために、行政では地方創生施策等を通じて、少子化対策や人口の社会増を目指す取組を進めてきました。コロナ禍で地方に戻る人が増え、30 年ぶりの社会増を達成するなど一定の成果を上げる一方で、出生数は過去最低を記録しており、必ずしも十分な効果が出ていません。

・地域に若者や女性がいなければ、いくら合計特殊出生率を上げたとしても、出生数の増加、人口減少の緩和にはつながりません。若者や女性に選ばれる地域・職場である必要があります。

・また、若者や女性にとっては、従来取り組んできた結婚・出産・子育てといった支援以前の問題として、特定の価値観を押し付けるような同調圧力や不寛容な空気が生きづらさや息苦しさを感じさせる要因となっています。こうした不寛容さは、生まれ育った地域で暮らすことを諦めさせる原因にもなっています。

・一方で、寛容な社会をつくることは、地元を離れたいという気持ちを和らげ、若者が地元に戻りたいと思う気持ちを高める効果をもつとともに、一人ひとりの幸福感や自己肯定感を高め、結果的に人口減少の緩和にもつながると考えています。

・このため、この戦略では新たな軸として「寛容性」を強調し、その土台の上で、若者や女性が自己実現を図り、希望する方が安心して結婚・出産・子育てをすることができる社会の実現を目指します。

## 1−2　性別による固定的役割や格差をなくそう

・「男は仕事、女は家庭」といった考え方は、地域や職場での女性の活躍や男性の育児参画を妨げており、いまだに、家事・育児時間の男女格差は 4.2 倍（2021 年）となっています。
・また、結婚や出産に対する過剰な干渉や特定の価値観の押し付けは、多くの人にとって生きづらさや息苦しさを感じさせ、生まれ育った地域で暮らすことを諦めさせる原因にもなっています。
・我が国のジェンダーギャップは世界の国々の中でも大きい中、本県では女性管理職の比率や男女の賃金格差などについては、全国に比べても遅れている状況です。
・女性の意見が反映されないことは、地域や企業が女性から選ばれにくくなり、地域や経済の活性化にも悪影響を及ぼします。
・人口そのものの話で言うと、地域や企業が女性に選ばれなければ、いくら合計特殊出生率を上げたとしても、出生数の増加、人口減少の緩和にはつながりません。いえ、単純に人口減少を緩和するだけの話ではなく、人口減少社会に適応していくに当たっても、多様な人材が個性を活かし能力を発揮しなければ、意思決定の質は高まらず、より良いサービスや商品の開発、政策の立案は期待できません。
・職場や地域での女性リーダーの育成や学校などでの実践を通じて、意思決定への女性の参画を進めるなど、ジェンダーギャップの解消を目指しましょう。

【2050 年にありたい姿】
○様々な分野でジェンダー平等が実現し、性別にかかわらず一人ひとりが自分に合った働き方・暮らし方をしている。
　・行政や企業の役員や管理職の男女バランスが均衡
　・男女の賃金格差がゼロ（男性賃金を 100 としたときの女性賃金が 100）
　・自治会長やＰＴＡ会長など、地域社会の役職でも男女比が均衡している。
○女性がライフステージの中で直面する健康課題を乗り越え、自分らしく生きることができるようになっている。

【2030 年に目指す旗】
・都道府県版ジェンダーギャップ指数[6]において、政治・行政・教育・経済すべての分野で上位 10 位以内を獲得する。
　※政治分野 19 位、行政分野 22 位、教育分野 15 位、経済分野 26 位（2024 年）
《主な指標》政治：都道府県・市町村議会議員の男女比
　　　　　　行政：都道府県・市町村の管理職、審議会委員の男女比
　　　　　　教育：四年制大学進学率の男女差
　　　　　　経済：男女間の賃金格差、企業・法人の役員・管理職の男女比
・家事・育児時間の男女格差を 2.0 倍未満にする。※4.2 倍（2021 年）
・従業員 101 人以上の企業のすべてに女性役員がいる。※50%（2024 年）

[6] 「地域からジェンダー平等研究会」が毎年発表している、政治・行政・教育・経済各分野に関わる 30 項目の指標から算出する、都道府県ごとの男女平等度の指数

## 1－3　共育ても当たり前にできる働き方に変えよう

・若い世代ほど「家事や育児は女性の役割」という考えに違和感を持ち、出産後も共働きを続けたいと考える方が多くなってきています。これは、中高年世代が若い頃との大きな違いです。
・しかし、私たちの働き方はまだ長時間労働や硬直的な勤務形態が多く、若者が「子どもを持ちたい、仕事を続けたい、夫婦で子育てをしたい」という希望を実現しにくい状況です。
・共育てを当たり前にするには、男性の育休取得も必要ですが、いまだに男性の育休取得は36.7％（2023年）にとどまっています。
・人口を増やすため…、という以前に、人生を楽しむためには、仕事だけでなく、趣味や子育て、社会貢献などに使える時間の余裕も必要でしょう。
・経営者やリーダー層の意識改革はもちろん、すべての世代の理解と協力により、長時間労働を見直し、男性の育休取得を促進するなど、柔軟な働き方を広めていきましょう。みんなで協力して、共育ても当たり前にできる働き方に変えていきましょう。

**【2050年にありたい姿】**

**○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している。**

**○仕事の見直しや省力化の推進等により、年次有給休暇が 100%取得でき、ワークライフバランスが実現している。**

**【2030年に目指す旗】**

**・すべての職場で男性の育児休業取得率を85%以上とする。**
**※36.7%（民間）（2023年）**

**・くるみん（子育て応援）・えるぼし（女性活躍）、職場いきいきアドバンスカンパニーのいずれかの認証を取得している企業数を2,000以上とする。**
**※533企業（2024年）**

**・家事・育児時間の男女格差を2.0倍未満にする。※4.2倍（2021年）（再掲）**

**・すべての職場で年次有給休暇の取得率を75%以上とする。**
**※62.7%（民間）（2023年）**

具体的取組例　抜粋

# 今後検討すべき具体的取組例

この資料は、「信州未来共創戦略～みんなでつくる 2050 年の NAGANO～」に記載している 2050 年にありたい姿、2030 年に目指す旗を達成するための、想定される取組例を取りまとめたものです。

※想定される各取組の主体を【】で記載

## 1　若者・女性から選ばれる寛容な社会づくり

### 1－1　若者の社会参画を促進しよう

・学校での性教育・ライフプランニング教育の充実【教育機関】
・企業等でのライフデザインセミナー（プレコンセプションケアを含む）の充実【行政・企業】
・地域ごとのユースセンター（高校生等の居場所など）の設置【行政・地域】
・被選挙権年齢引下げを国へ提言、審議会等への若者の参画【行政・県民】
・県レベルの若者組織の設立支援と定期的な意見交換の実施【行政・県民】
・異業種交流やメタバース空間など、若者が集える様々な交流の場の充実【行政・企業】
・高校における実践的なシチズンシップ教育の実施【行政・教育機関】
・官民連携による、若者の主体的な活動支援・助成の枠組みの創設を検討【行政・企業・県民】
・可処分所得の向上、長時間労働の是正【行政・企業】
・様々な若者の声を聞いて、困難を抱える若者の社会的自立を支援【行政・地域・企業】

### 1－2　性別による固定的役割や格差をなくそう

・行政や企業の役員・管理職、行政委員会や審議会等への女性の一層の登用【行政・企業・県民】
・女性の所得向上の促進（雇用継続のための働き方改革や休業・休暇の充実、リスキリング支援の強化など）【行政・企業】
・政治、地域社会等における女性リーダーの創出支援【行政・地域・県民】
・学校、保育所など学びの場におけるジェンダー平等の実現と教育の充実【学校等】
・科学技術分野等従来女性が少ない分野での女性の支援充実【行政・教育機関等】
・女性起業家の支援【行政・教育機関等】
・選択的夫婦別氏制度導入に係る議論の加速化を国へ提言【行政】
・女性の健康課題に対するリーダーの意識改革や、積極的に取り組む企業等の事例共有を推進【行政・企業】

### 1－3　共育ても当たり前にできる働き方に変えよう

・短時間正社員、超短時間勤務など子育て中でも働きやすい多様で柔軟な働き方の導入推進【行政・企業】
・奨励金や業務代替支援等による、希望者全員が育児休業を取得できる職場環境づく

り【行政・企業】
・長時間労働の是正と年次有給休暇の取得促進【行政・企業】
・くるみん（子育て応援）、えるぼし（女性活躍）、職場いきいきアドバンスカンパニー認証取得の推進【行政・企業】

**1－4　子ども・子育てを社会で支えよう**
・全天候型子どもの遊び場など、子どもの視点に立った施設等（例：遊び場、書店又は図書館、アーバンスポーツ拠点の一体型施設）の設置【行政・企業・地域】
・公共施設などの子どもの利用料金の無償化、低所得家庭の子ども等に対する体験機会の提供【行政】
・ファミリーサポートセンターの普及拡大やイベント時の託児サービス提供の標準化【行政・企業】
・こども会議の設置などによる子どもの意見の施策への反映【行政】
・里親委託・特別養子縁組の拡大【行政・県民・地域・企業】
・教育費等のさらなる負担軽減策の検討【行政】
・不妊・不育の検査・治療等に対する助成【行政】
・産前・産後ケアの充実と助産師の活躍支援【行政・医療機関】
・保育士・幼稚園教諭など子育てを支える人材の養成・確保【行政・教育機関】
・子育て支援への高齢世代の参加促進【行政・地域】

**1－5　多様性を認め合い、人権を尊重しよう**
・人権がより尊重される社会を実現するための規範の策定について検討【行政】
・孤独・孤立や疾病対策等による自殺リスクの低減を通じた誰もが生きやすい社会の推進【行政・企業・学校】
・外国人の増加が見込まれる中、現行制度上の課題など外国人政策全般を議論するため、有識者から成る外国人政策検討会議（仮称）を設置【行政】
・日本語教育の充実、生活支援の充実等を推進するため、県に多文化共生推進本部（仮称）を設置【行政】
・各圏域で外国人県民の暮らし（日本語、文化、交流含む）を多言語対応によりトータルサポート【行政・企業・地域・県民】
・様々な県の政策において、居住している外国人の声を尊重するため、長野県外国人会議（仮称）の設置について検討【行政・地域・県民】
・設置目的に応じた審議会委員等への登用など、外国人県民の社会参画を拡大【行政・地域・県民】
・県組織において、公権力の行使等にあたらない職務を遂行する職について、その能力に応じて外国人の任用を推進【行政】

**1－6　一人ひとりに合った学びを実現しよう**
・世界標準の教育環境を目指し、さらなる少人数学級を実現【行政】
・子ども自身が学校のルールをつくるなど、子どもが主体的に学校運営に参画し、一人ひとりに合った学びが実現する特色ある学校づくり【行政・学校・地域】

# 信州未来共創戦略
みんなでつくる2050年の長野（仮称）

を進めるための

# 県民（けんみん）会議（かいぎ）がはじまります！

参加者募集!!

長野県から
日本を変えよう！

## 学ぶ
### 人口減少の事実と課題
例えば…
- 有識者の話をきいてみよう
- 働き方改革の現場を覗いてみよう

## Re-think（リシンク）
### 問い直す
例えば…
- どんな当たり前があって、どう変えたらいいか、ワークショップで考えてみよう

## アクション
### 行動する
例えば…
- 自分ができることを発表して実行しよう
- プロジェクトを作ってみんなで動かそう

## 広げる
### なかまづくり
例えば…
- 身近な人に取組を伝えよう
- 一緒に取り組む仲間を探そう（コラボしよう）

## シンカ
### 進化・深化
例えば…
- 取組事例をみんなで共有して、自らの取組をシンカしよう

上の活動は一例です。県民会議で考えよう！

※県民会議の名称は「私のアクション！未来の長野創造県民会議（仮称）」（2024年12月の設立会で正式決定予定）

**Q どんな人が入れるの？**
若者、子育て世代、高齢者、障がい者、企業、団体など、どなたでも参加可能です！

**Q 参加費はかかるの？**
参加費はかかりません！

**Q 遠方だけど参加できるかなぁ**
大丈夫です！
オンラインでも参加可能です。

**Q 子連れでも参加できる？**
お子さん同伴でも参加できます！

**Q こんな取組あったらいいな！**
実現に向けて一緒に考えましょう！

**Q メリットは？**
スキルアップにつながるほか、一緒に取り組む仲間ができます。

**Q 参加したい！**
こちらの二次元バーコードから申し込んでください。（常時募集中）



長野県　人口戦略

発行：長野県（2024年11月）