

信州未来共創戦略
～みんなでつくる2050年のNAGANO～
関連資料

- 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)……………2～9
- ③ 今後検討すべき具体的取組例(抜粋)……………10～11
- ④ 私のアクション！未来のNAGANO 創造県民会……………12

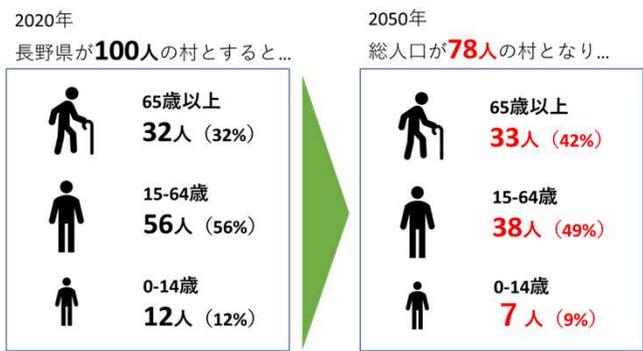


信州未来共創戦略～みんなでつくる2050年のNAGANO～のポイント

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・・・

- 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！
- 地元で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

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
- ・子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～

★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PRキャラクター「アルクマ」
©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！

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

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 共育でも当たり前が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。

1-3 共育でも当たり前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、共育でも当たり前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）

1-4 子ども・子育てを社会で支えよう

- ・核家族化が定着する中、少ない人数での子育ては、本当に大変です。また、子育てや教育にかかるお金や、心理的・肉体的な負担が、理想の子ども数を持つことを難しくしています。
- ・子連れの際に周囲に求める理解や配慮としては、使いやすい施設や設備の整備、周囲の人たちの寛容な姿勢やちょっとしたサポートがあります。さらに、子どもが天候に左右されずに遊べる場所の整備を求める声も多くあります。
- ・国では「次元の異なる少子化対策」が進められ、県と市町村も連携して「子育て家庭応援プラン」に取り組み、経済的負担の軽減が強化されてきています。
- ・子どもを生みたい・育てたい人のハードルをなくすために、子どもや子育てを支える環境づくりを社会全体で進めていきましょう。

【2050年にありたい姿】

- すべての子どもが個人として尊重されるとともに、その年齢及び発達に応じて意見を表明する機会や社会的活動に参画する機会が確保されており、教育を受ける権利をはじめ基本的人権が保障されている。
- 子ども及び子育て家庭が、行政はもとより社会全体から必要な支援を受け、経済的にも精神的にも安定した生活を送っている。
- 経済的な理由で進学を諦めている子どもがいなくなっている。
- 夫婦が理想とする子どもの数と実際に持つつもりの子どもの数との差がなくなっている。

(長野県民の結婚・出産・子育てに関する意識調査：

2024年理想の子どもの数 2.22人 実際に持つつもりの子どもの数 1.72人)

【2030年に目指す旗】

- ・夫婦の予定子ども数が理想子ども数を下回る要因を「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」とする回答の割合を30%以下とする。※57.8% (2024年)
- ・夫婦の予定子ども数が理想子ども数を下回る要因を「これ以上、育児の心理的負担等に耐えられないから」とする回答の割合を15%以下とする。※29.2% (2024年)
- ・天候にかかわらず子育て家庭が気軽に訪問し、子どもたちが遊べる施設が増えている。
- ・特別支援学校高等部の進学・就職希望者が希望をかなえる割合を90%以上とする。※80.9% (2023年度)
- ・限りある医療資源の適正配置により、安全な分娩体制が確保されている。
- ・不妊・不育治療により妊娠を望む方に対する、経済的負担を軽減するための助成が充実している。

4-2 多様な人材の労働参加と省力化投資を進めよう

- ・生産年齢人口の減少と高齢化に伴う労働需要の増加により、様々な分野の働き手が不足し、企業活動はもとより医療・福祉、交通・物流など私たちの生活に欠かせないサービスの維持も難しくなりつつあります。
- ・こうした「労働供給制約社会」を乗り越えるためには、多様な人材の確保と徹底した省力化を進めることが必要です。
- ・柔軟な働き方の実現やリスクリングの推進等により、外国人材も含めた多様な人材の活躍を進めましょう。若者の県内就職・県内定着を促すため、魅力ある職場づくりに取り組むとともに、地域や企業を早くから知る機会をつくりましょう。そして、AIやロボットの導入による省力化と業務効率化を徹底的に進めましょう。
- ・長野県には小規模事業者が多く、賃上げや省力化投資を進める余力が少ない場合があります。そのため、地域や業種ごとに業務を共同化・外部化したり、事業承継やM&Aを活用して事業規模の拡大を図ることを検討することも重要です。

【2050年にありたい姿】

- 多様で柔軟な働き方の実現やリスクリングの充実等により、女性、高齢者、障がい者、外国人など幅広い人々の労働・社会参加が進んでいる。
- 若者・女性にとって魅力ある企業が増加し、UIターンを含めて多くの方が県内での就労を希望している。
- AIやロボットの導入等が進み、人間が行う仕事が最大限省力化されており、業務の共同化や事業承継・M&Aも進んでいる。
- 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に従事する方々の賃金水準が向上し、必要な人員が確保されている。

【2030年に目指す旗】

- ・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）（再掲）
- ・学校教育を含む技能教育が充実し、企業におけるリスクリングの取組がしっかりと行われている。
- ・小中高校生が地元の産業・事業所を知るための取組（就業体験、インターンシップなどを含む。）がすべての地域で実施され、参加事業所数を1,000以上とする。
- ・女性の就業率を70%以上とし、高齢者の就業率全国1位を維持する。※女性：67.5%（2020年）、高齢者：1位（30.6%（2020年））
- ・法定雇用率適用企業で雇用される障がい者数を9,000人以上とする。※7,662人（2023年）
- ・高度外国人材（専門的・技術的分野）を10,000人以上とする。※5,786人（2023年）
- ・多くの事業所がデジタル、ロボットを最大限活用して省力化を進めている。（2027年DXに取り組む事業所70%）※39%（2023年）

- ・事業所に対する支援体制が整備され、事業承継・M&Aが進むとともに総務事務等業務の共同化をする企業が増加している。(再掲)
- ・産業分野を以下のとおり整理し、その特性に応じた人材確保・省力化の具体的な取組を県・関係団体・企業等が連携して行っている。

※エッセンシャル分野（医療・介護・保育など）

D X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）

D X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

4-3 社会課題の解決のために様々な主体で共創しよう

- ・人口減少に伴い、県や市町村では職員や財源の確保が難しくなることが予想されますが、この傾向は小規模な自治体ほど顕著です。また、行政サービスや地域コミュニティの機能の維持が一層深刻な問題となるおそれがあります。
- ・そもそも、77の市町村がある長野県は、全国的に見れば小規模な自治体が極めて多い県です。法令に基づく市町村の事務は、平成の大合併後のある程度の規模感のある市町村を想定して考えられていますから、小規模な自治体では今後さらに事務の執行が難しくなることが予想されます。
- ・長野県には県内全域に広域連合があるなど、市町村の連携基盤が一定程度整っています。この特長を生かし、市町村同士、あるいは県と市町村との業務の共同化や、県が広域連合に参加することも含めた広域連携の強化などにより、協力してこの難局に対処していくことが重要です。
- ・一方、社会の複雑化等に伴い、企業と行政だけでは対処できない課題が増え、ソーシャルセクターの活躍、あるいはセクター間の協力が益々重要となっています。また、ソーシャルセクターの活動は、個人にとっては仕事や家庭以外の「居場所」や「生きがい」にもなりうるものです。
- ・そのため、ソーシャルビジネスやコミュニティビジネスの推進、NPOに対する支援の充実、住民同士の助け合いを促すデジタル地域通貨の普及、一人多役を促進する特定地域づくり事業協同組合や、話し合いを重視した運営で地域の必要に応える労働者協同組合の活用・普及などを進めることが重要です。
- ・企業や行政、ソーシャルセクターの共創を推進することにより、社会的共通資本（公共交通・医療等）を維持・発展させるとともに、社会課題の解決に協力して取り組んでいきましょう。

【2050年にありたい姿】

- 広域連合や機関の共同設置などの仕組みを活かして、県・市町村及び市町村同士が協力して必要な住民サービスを提供している。
- 実情に応じて住民の意思による市町村合併が行われている。
- 企業、行政、ソーシャルセクターの適切な役割分担と協力関係により、社会課題の解決が図られるとともに、必要な社会的共通資本（公共交通、医療等）が維持されている。

【2030年に目指す旗】

- ・圏域ごとに行政体制のあり方についての議論が実施済みであり、それを踏まえた取組が行われている。
- ・県と中間支援組織の協力により、NPOなどソーシャルセクターや社会起業家への支援や誘致活動が活発に行われている。
- ・県内の特定地域づくり事業協同組合（2024年度：2団体）、労働者協同組合（2024年度：4団体）が増加している。
- ・自家用有償旅客運送などの活用も含めて、交通空白を解消されるための取組が県内各地で行われている。

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

1-3 共育でも当たり前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】

4 変革期を乗り越える経営等の革新

4-2 多様な人材の労働参加と省力化投資を進めよう

- ・短時間正社員、超短時間勤務などのダイバーシティワーク、複数の産業の仕事を掛け持ちするマルチワークなど、固定観念を超えた柔軟な働き方を推進【行政・企業】
- ・企業における生産性向上に向けたDXやリスキリングを関係者が一丸となって推進【行政・企業・教育】（再掲）

- ・長野県産業を支える外国人材の誘致促進【行政・企業・教育機関】
- ・A I・ロボット等の導入により、文系学生や女性も活躍できるスマートファクトリーへの転換など産業D Xに挑戦し、次世代のスマート産業への進化を推進【企業】
- ・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【行政・企業・地域・学校】（再掲）
- ・医療や介護、インフラ、食など生活に欠かせないサービスや産業に関わる分野の人手不足対策を特に重点的に推進【行政】
- ・産業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【行政・企業等】
- ※エッセンシャル分野：（医療・介護・保育など）
 - D X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）
 - D X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
- ・木曾谷・伊那谷フォレストバレーの推進、トップクラスの園芸技術等を学ぶフィールドの構築、観光資源を活用した学びの場の提供など、様々な分野における専門人材育成拠点の整備【行政・企業】

4-3 社会課題の解決のために様々な主体で共創しよう

- ・将来の人口見通しをもとに、市町村間及び県・市町村間の連携・協働のあり方の検討・実行（例：県参加型広域連合の設置）【行政】
- ・地域課題の解決に向け、社会起業家やN P O、N G O等の積極的な誘致・育成と連携の強化【行政】
- ・特定地域づくり事業協同組合、労働者協同組合の普及・定着【行政・県民】
- ・学校におけるボランティア活動の推奨（単位認定等）【行政・学校】
- ・ソーシャルビジネスやコミュニティビジネスの推進【行政・ソーシャルセクター】
- ・地域で家事や育児を助け合う仕組みの検討【行政・ソーシャルセクター】
 - ・自家用有償旅客運送などの活用による交通空白の解消【行政・企業・地域・県民】
 - ・長野県地域見守り活動（しあわせ信州見守り活動）の充実【行政・企業】
 - ・住民同士の助け合いも促すデジタル地域通貨の普及【行政・企業・県民】
 - ・県民が気軽に文化芸術、スポーツに取り組める環境の整備【行政・企業・学校】

