

第5編

新時代創造プロジェクト (抜粋)

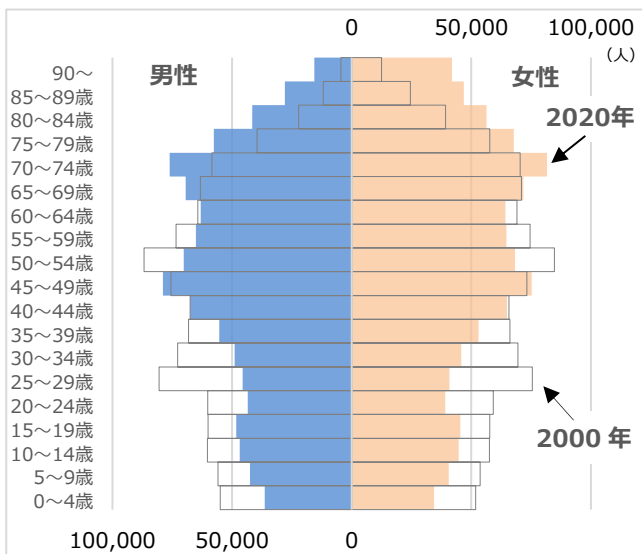
1 女性・若者から選ばれる県づくりプロジェクト



【現状と課題】

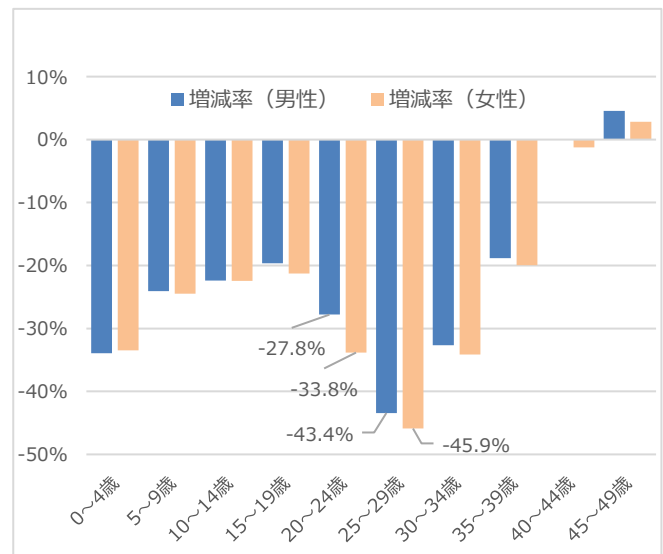
- 本県の女性・若者人口は、出生数の減少と、進学・就職期である10代後半、20代前半の転出超過、とりわけ女性の大幅な転出超過があいまって、20年前と比べて、20代前半では約3割減、20代後半では4割を超える大幅な減となっており、今後、より不安定な人口構造となっていく恐れがあります。
- 出生数の減少については、子どもを持つことを「経済的なリスク」と考えることや、仕事と子育ての両立が困難なことが大きな課題となっているため、経済的負担の軽減や、仕事と子育ての両立支援を図ることが重要です。
- また、固定的性別役割分担意識等により、女性の活躍の場が限られたり、出産・育児等を理由とするキャリアの断絶が生じたりしていることから、女性が自分らしく暮らし、働き続けることのできる環境の整備に取り組む必要があります。
- さらに、女性・若者の流出防止とUターンの促進に取り組むとともに、コロナ禍で追い風となっている県外からの若者・子育て世代の移住を加速していくことが必要です。

【人口ピラミッド(2000年→2020年)】



出典:国勢調査(総務省)

【人口の増減率(2000年→2020年)】



出典:国勢調査(総務省)

【プロジェクトの方向性】

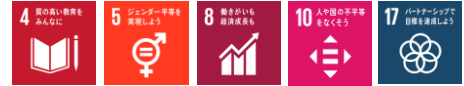
- 職場・地域・家庭等における固定的性別役割分担意識を解消し、「女性の多様なライフスタイル」を支える社会へと転換を図ります。
- 仕事と子育て等との「両立」が当たり前の働き方への転換を図り、長野県で働く魅力を向上させるとともに、子育てにかかる経済的負担の軽減等により、女性や子育て世代が安心して出産・子育てができる社会、社会全体で子育てを支える「子育ての社会化」を目指します。
- 加えて、住まい等移住先での生活の不安を解消し、「希望がかなうUターン・移住」への転換を図るとともに、若者にとって魅力あるまちづくりを進めることにより、多くの女性・若者に選ばれる県づくりを進めます。

【リーディングアクション例】

- ◆ 子育ての希望実現に向けて、多様なニーズに応える保育・教育環境の充実や保育・教育費の負担軽減を図るとともに、規制・制度の見直しや税を含めた幅広い財源確保について検討
- ◆ 「共働き・共育て」をできることが当たり前の社会の実現に向けて、男性の育児休業取得の徹底を図るとともに、家族だけでなく地域全体で育児を一緒に支え合う新たなネットワークの構築を検討
- ◆ 安心してUターン・移住できるよう、経験・スキルを活かすことができる県内企業とのマッチングを強化するとともに、空き家対策の専門人材の育成、空き家所有者に対する取組強化による住まいの確保を促進
- ◆ 女性・若者にとっておしゃれで楽しく活力ある魅力的なまちづくりを進めるため、女性・若者の起業や地域活動に伴うリノベーション*などを支援
- ◆ 本プロジェクトの具体策を検討するとともに、社会全体での取組を促進するため、少子化対策の有識者、子育て施策の専門家、市町村長、経済人等から成る「少子化・人口減少対策戦略検討会議」を設置



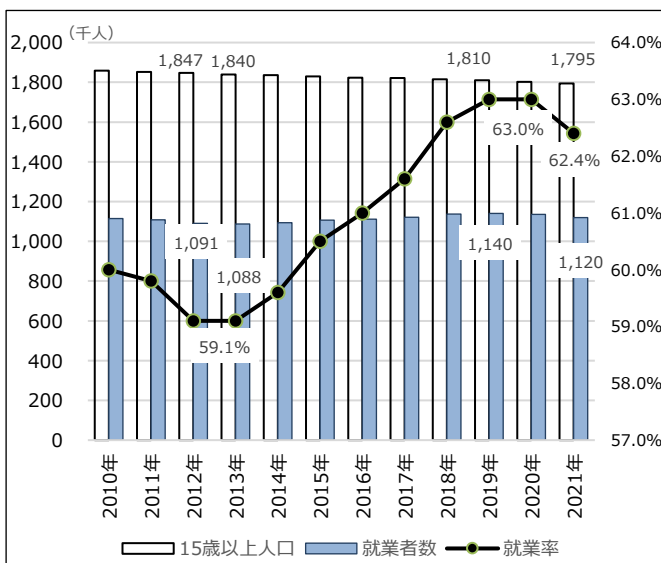
5 人口減少下における人材確保プロジェクト



【現状と課題】

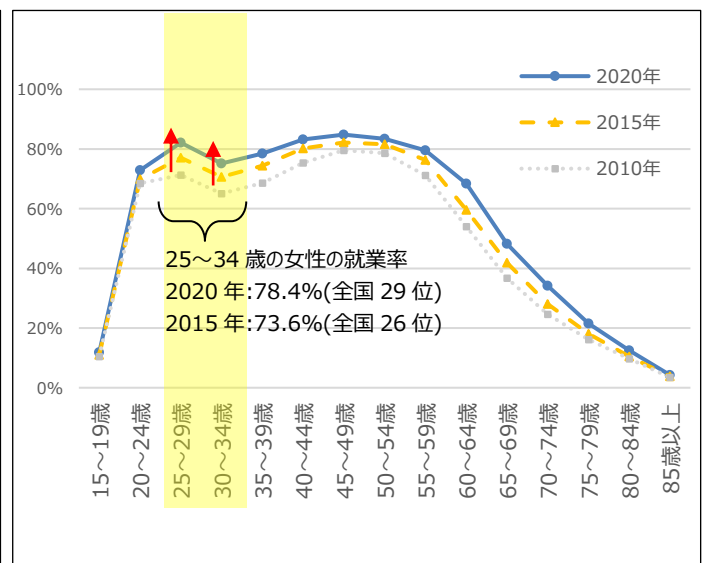
- コロナ禍により県内の就業率が低下傾向にある中、現下の雇用情勢は、全ての職種において求人が求職を上回っており、人手不足が進んでいます。また、少子高齢化や人口減少の進行により、2030年には県内で約7.5万人の労働力が不足すると試算²³されています。
- 県内女性の労働参加について、結婚・出産・育児を機に女性の就業率が落ち込む、いわゆる「M字カーブ」は改善されてきていますが、都道府県の中では中位にあり、まだまだ改善の余地があります。また、働きたい希望を持つ女性は約7万人おり、そのうち就職活動に至らない女性は約4.7万人²⁴います。
- 高齢者人口は増加し、高齢者の就業率は上昇しているものの、労働力となり得る高齢者はいまだ多く存在すると考えられます。また、若年人口は減少が続き、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にあります。
- 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、育成が課題となっています。

【長野県内の就業者数及び就業率】



出典: 労働力調査モデル推計値(総務省)

【長野県内の女性の年代別就業率(M字カーブ)】



出典: 国勢調査(総務省)

(2015年と2020年は不詳補完値を使用)

【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します。

²³ 長野県就業促進・働き方改革基本方針（長野県就業促進・働き方改革戦略会議。2020年3月）

²⁴ 就業構造基本調査（総務省。2017年）

【リーディングアクション例】

- ◆ 県外からの人材の確保・定着を更に促進するため、信州での農林業、製造業、サービス業などの職と魅力ある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
- ◆ 子どもの頃から地域の自然・文化・歴史・産業の魅力を伝え、地域の未来を担う人材を確保・育成するため、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
- ◆ 子育て中の女性や障がい者など労働時間や働く場所に制約のある方の活躍の場を拡大するため、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（例：KADO（塩尻市）等）を県内各地域に展開
- ◆ 担い手不足が深刻な地域の産業を支援するため、県内企業に兼業・副業の容認を促すとともに、特定地域づくり事業協同組合制度*の活用などにより「一人多役」や「半農半X*」などの多様な働き方を普及させ、農業、林業、建設業、観光業など業種を超えた労働力のシェアリングを推進
- ◆ 後継者不在の小規模事業者等の円滑な事業承継を促進し、地域の産業を維持するため、後継者を広く募集しマッチングを推進
- ◆ 全国随一の森林・林業の人材育成拠点地域を創出するため、林業関係の教育機関や試験研究機関等の連携による木曽谷・伊那谷フォレストバレー（日本をリードする林業人材育成とイノベーション*創出の拠点地域）の形成等を推進



【テレワーク】



【林業人材の育成】



【労働力のシェアリング

（夏期の農業×冬期の除雪作業）】