

## 産業人材の育成・確保等に関する課題認識などの整理

【課題】	【予測される事態】	【左の事態を招かないため、必要なこと】
★人口減少（少子高齢化）、人材不足の深刻化	<p>○人材・労働力の減少</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働力不足→業績悪化、事業継続困難 ↓</li> <li>▶国内需要減少 → 個人消費減少（経済の縮小スパイラルに）</li> <li>▶〈雇用側〉必要な人材を確保できない</li> <li>▶〈働く側〉働きたくても働けない（雇用のミスマッチ）</li> </ul> <p>○長期的にも生産年齢人口が減少し 県内産業を担う人材が不足</p> <p>（長野県の生産年齢人口の推移） （国勢調査結果） 2015年：119万6千人 （将来推計） 2030年：104万1千人（▲15万5千人） 県企画振興部推計（一定の政策を講じた場合）</p>	<p>① 労働力（担い手）としての人材の育成・確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・将来の人材確保に向けての取組（キャリア教育）</li> <li>・外国人の活用促進</li> <li>・潜在労働力の発掘・活用促進（若者、女性、高齢者、障がい者等）</li> <li>・都会から地方へのシフトの促進（移住・二地域居住・UIターン促進）</li> <li>・特に不足する分野（情報、サービス、介護、建設等）の人材確保</li> </ul> <p>② 専門的な人材の外部からの誘致</p> <p>③ 仕事と働き方の多様化促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・転職、短時間勤務、短期間雇用 等</li> </ul>
★ライフスタイルの実現	<p>○従前の働き方→離職増・雇用難</p> <p>長時間労働→離職、休職増 → 企業魅力低下、さらなる労働力不足</p> <p>（長野県の一般労働者の総実労働時間） 2,031.6時間/人（全国2,024.4）（厚労省データから） （長野県の労働生産性） 8,084千円（全国27位）（内閣府データから）</p>	<p>④ 「働き方改革」= 生産性の向上 企業魅力アップ推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の縮減</li> <li>・雇用環境整備、処遇改善</li> </ul> <p>⑤ AI・IoT等の積極的活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事の省力化・効率化</li> <li>・場所や時間にとらわれない働き方</li> </ul>
★技術革新の進展	<p>○AI・IoTの活用による、産業構造の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動化・省力化による労働力補完</li> <li>・介護など労働力不足となる分野も</li> </ul> <p>（IT産業の現状） 【事業所数】483事業所（全国15位） （経産省調べ） 【IT人材の専門性】エンジニア単価0.81 （全国20位）（日本ニアショア開発推進機構調べ）</p>	<p>⑥ 求められる（技術・技能を備えた）人材の育成・確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・AI・IoT等を活用できる人材の育成・確保</li> </ul> <p>⑦ 労働力シフト（縮小産業→成長産業）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・余剰人材の再就職支援</li> <li>・成長産業に対応できる人材育成</li> </ul>
★「人生百年時代」の到来	<p>○働く期間が長期化</p> <p>（定年延長、人材不足、高齢者雇用必要）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・元気高齢者増→「やりがい」の場の不足</li> <li>・少子高齢化（高齢者退職→労働力不足）</li> </ul>	<p>⑧ 高齢者の労働参加を促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・元気高齢者が「やりがい」をもって働ける職場を増やす</li> <li>・ACEプロジェクト等の推進</li> </ul>