

産業分野別状況及び取組方針

■介護・福祉

1 現状

就業者数 介護職員 3.5 万人 (2017 年) ↗ 3.8 万人 (2025 年)

(出典: H29 「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省)、2025 年の値は長野県推計)

人手不足を感じている事業者の割合 62.1%

(出典: H30 「介護労働実態調査」((公財) 介護労働安定センター))

不足している人材 訪問介護員・介護職員

(訪問介護員は一定の資格保持者しか業務に従事できない)

- ・ 人手不足によりサービス事業者の廃止や入所制限が起り、新規参入の阻害要因にも
 - 介護サービスの供給量の低下につながるおそれがある
- ・ 生産性の向上により人手不足を補うことが難しい業界の特性があり、人材の確保が急務となっている

2 課題

- ・ 介護職場を敬遠する風潮 ← 他産業に比べて労働条件が厳しく、身体等への負担が重い
- ・ 3 年以内の離職率が高い (離職率 14.0% (出典: H30 「介護労働実態調査」((公財) 介護労働安定センター))

3 将来見通し・取組の方向性 (たたき台)

- ・ 要介護者が今後も増加していくことから、大幅な人材不足が予想される (2025 年に約 7 千人の介護職員不足の見込み)。

ただし、団塊ジュニアの高齢化によりピーク (2040 年頃) を迎え、その後徐々に介護需要は減少



- ・ 介護職場の待遇改善 (ICT活用等による負担軽減、休暇取得の促進など)
- ・ 多様な人材の確保 (シニア、女性など)
- ・ 外国人材の活用 (技能実習、特定技能の活用による介護職員の確保と受入れ後の支援)

1 現状

就業者数 23.2万人(2017年) ↘ 23.1万人(2030年)

(出典: H29.10「就業構造基本調査」(総務省)、2030年の推計はH27.12「雇用政策研究会報告書」(厚生労働省))

人手不足を感じている事業者の割合 54.5%

(出典: H30.4「人材不足の現状と確保策に関する調査」(長野県))

不足している人材 高度技術者、高度技能工、基礎的技能者(ラインスタッフ、非熟練工)

- ・開発、設計、研究、IT化などを担う高度技術者の必要性が高い
- ・若者の確保が困難になっており、従業者の年齢構成が変化
- ・基礎的技能者(ラインスタッフ等)が不足
 - ← 外国人労働者(技能実習生)の活用が一部企業で行われている(ただし、期間が短く、熟練工化は困難)

2 課題

- ・高度技術者となる大卒理系の確保が難しくなっている
- ・人材育成に人や時間を割く余裕がないという事業者が多い。社内の教育体制の未整備
- ・ラインスタッフの人手不足に対しては、省力化投資等で対応することが望ましいが、対応できない部分や省力化投資を行う余力がない事業者も存在

3 将来見通し・取組の方向性(たたき台)

- ・成長分野への展開や新製品・新分野への対応が必要
 - 高度技術者の人材育成及び人材確保の強化を図る
- ・省力化投資の一層の促進により人手不足に対応するとともに、多様な人材の確保を図る
- ・熟練工としての高齢者の活用、リカレント教育による人材の供給、外国人労働者の活用



- ・高度技術者の確保(大学との連携や工科短大の充実、プロ人材の確保、外国人留学生の採用促進)
- ・若者の確保に向けた地元企業の認知度向上、ものづくりに関するキャリア教育の強化
- ・高齢者の知見を活かすための継続雇用の促進
- ・在職者のスキルアップの支援(熟練工の養成)
- ・リカレント教育による人材の供給
- ・技能実習・特定技能等の外国人労働者の活用促進

1 現状

就業者数 卸売・小売業 15.2 万人 (2017 年) ↘ 14.5 万人 (2030 年)
運輸業・郵便業 4.0 万人 (2017 年) ↘ 3.0 万人 (2030 年)
情報通信業 1.4 万人 (2017 年) ↗ 1.5 万人 (2030 年)

(出典：H29.10「就業構造基本調査」(総務省)、2030 年の推計は H27.12「雇用政策研究会報告書」(厚生労働省))

人手不足を感じている事業者の割合 31.4% (卸売業、小売業)

(出典：H30.4「人材不足の現状と確保策に関する調査」(長野県))

不足している人材 営業職・販売職 (卸売業・販売業)、トラックドライバー (運輸業)、
プログラマー・エンジニア・高度 I T 人材 (情報通信業)

- ・高卒者の採用が難しくなっており、営業・販売など中核となる労働力が不足
- ・運輸業におけるドライバーの不足など、サービスの提供に支障が生じかねない業種・職種が存在

2 課題

- ・対面による接客などについては省力化が困難 → 多様な人材を確保していく必要がある
- ・人材の確保が難しくなっている (不規則な勤務、長い労働時間 (荷待ち時間など商慣行も要因) から業界を敬遠する風潮 (運輸業)、首都圏での高い需要 (情報通信業))
- ・技能実習、特定技能には対応できる職種が少なく、外国人の活用が困難

3 将来見通し・取組の方向性 (たたき台)

- ・省力化の推進により人手不足の緩和を図る
- ・多様な人材の確保を促進
- ・I T 人材の育成、獲得を強化



- ・生産性向上、I T 化による省力化の推進
→ I C T を活用した運行管理 (運輸業)、
セルフレジ、自動発注、キャッシュレス化 (卸売・小売業)
- ・高齢者など国内の潜在的人材や補助的な労働力としての外国人留学生の活用
- ・長時間労働の是正など働き方改革による女性の入職・定着の促進
- ・高度 I T 技術者の確保 (若年人材の育成の強化、プロ人材の獲得)

1 現状

就業者数 宿泊業・飲食サービス業 6.95 万人（2017 年） ↘ 4.1 万人（2030 年）

（出典：H29.10「就業構造基本調査」（総務省）、2030 年の推計は H27.12「雇用政策研究会報告書」（厚生労働省））

人手不足を感じている事業者の割合 46.1%（出典：H30 県観光部アンケート）

不足している人材 マルチタスクに対応できる職員、マネジメント人材

- ・業界の傾向として、フロント・接客・配膳・清掃・送迎・ベッドメイキングなどマルチタスクで業務を担当できるようにすることにより、人手不足への対応を図っている
- ・後継者の確保が困難な個人経営の旅館が多く存在する
- ・技能実習で対応できる職種はほとんどなく、これまでは外国人の活用が困難であった

2 課題

- ・人材の確保が難しい（休みが不規則、時間が不規則など）
- ・定着率が低く、離職率が約 5 割
- ・人手不足で予約を受け入れられない状況
（過去の団体客向けの大規模な宿泊施設では、施設全体の稼働を想定せず、必要人員を限定している例もある → 人手不足解消で稼働率向上につながるケースも）
- ・生産性の向上による省力化が難しい業界特性があり、人手の確保が急務
- ・通訳として外国人材を活用している例も見られるが、業務が限定的でマルチタスクに対応できない

3 将来見通し・取組の方向性（たたき台）

- ・観光客増加（インバウンド増加など）への対応が必要 → 特定技能など外国人材の活用
- ・富裕者向け施設、廉価宿泊施設など観光客のニーズに合わせた多様な宿泊施設
- ・事業承継により観光客のニーズをとらえた施設に転換



- ・業界の労働環境の整備（勤務時間・休暇等）
- ・マルチタスクへの対応が可能な外国人材（特定技能、留学生やワーキングホリデー等）の活用
- ・若者の就業促進（インターンシップ、観光業の魅力発信など）
- ・移住者等による事業承継の促進 → 新たな魅力ある宿泊施設への転換

1 現状

- 就業者数 農業就業人口 82,922 人 (2015 年) ↘ 65,000 人 (2022 年)
(出典: H27 「農林業センサス」(農林水産省)、2022 年は H30.3 「第3 期県食と農業農村振興計画」(県農政部) の目標値)
- 新規就農者 (45 歳未満) 216 人 (2018 年) ↗ 250 人 (2022 年)
(出典: 県農政部調べ、2022 年は H30.3 「第3 期県食と農業農村振興計画」(県農政部) の目標値)
- 認定農業者等の中核的担い手 9,707 経営体 (2018 年) ↗ 10,000 経営体 (2022 年)
(出典: 県農政部調べ、2022 年は H30.3 「第3 期県食と農業農村振興計画」(県農政部) の目標値)
- 農業関係法人経営体の常雇用者数 6,420 人 (2017 年) ↗ 7,170 人 (2022 年)
(出典: 県農政部調べ、2022 年は H30.3 「第3 期県食と農業農村振興計画」(県農政部) の目標値)
- 不足している人材 新規就農者、農業経営体の常雇用者・臨時雇用者

- ・農業就業人口は減少しており、高齢化が進んでいる
(2015 センサスによる農業就業人口は、2010 センサスに比べ 17% 減少。65 歳以上が全体の 69.5%)
- ・中核的経営体への農地の集積は一定程度進んできているが、中・大規模な経営体における雇用者が不足 → 一部で外国人技能実習生を活用
- ・中核的経営体を育成するために新規就農者の安定確保が必要だが、漸減傾向にある

2 課題

- ・被雇用者の確保が難しい (不規則な休暇・労働時間など労働環境の問題、就農後のキャリアパスが不明確)
- ・自営就農には多額の初期投資が必要であり、新規就農を阻害
- ・季節的な繁忙期を担う人材の確保が困難になってきている

3 将来見通し・取組の方向性 (たたき台)

- ・中核的経営体への農地の集積
中核的経営体を 10,000 に増やし(その後も維持)、2022 年の耕地面積 (105,500ha) の 54% (57,200ha) を集積
- ・新規就農者の確保 (年間 250 人)
- ・スマート農業の導入及び活用



- ・親元就農への動機づけ、Uターン促進
- ・キャリア教育による農業の魅力発信
- ・農業法人の雇用環境の改善
- ・多様な人材の確保や他業種、他産地との人材交流による繁忙期への対応
- ・外国人材の安定的確保 (技能実習、特定技能)

1 現状

就業者数 現場作業員 1,499 人 (H30 年度末) ↓ (出典：県林務部調べ)
経営・企画・営業・販売を担う技術者 約 300 名

不足している人材

伐採等を行う現場作業員
経営・企画・営業・販売を担う技術者

- ・成熟期を迎えた森林資源を背景として、森林経営管理制度・森林環境譲与税の導入等により、林業の成長産業化や適正な森林管理を推進する制度・環境整備が進む一方で、人材不足等から豊富な森林資源を活用しきれていない。
- ・現場の作業内容が、保育などの簡易な作業から高度なスキルを要する伐採等の作業に移行していることや、他産業に比べ安全性や処遇に課題があることなどが就業者減少の要因となっている。

2 課題

[現場作業員]

- ・労働生産性の向上に加え、伐採等の素材生産や保育など様々な作業に広く対応できる人材の育成・確保
- ・安全性の確保と就業環境の改善

[技術者]

- ・多様化・高度化する社会のニーズに的確に対応し、現場の仕事を作り出す高度な知識と技術を持つ人材の育成・確保
- ・スマート林業の導入等による業務の効率化

3 将来見通し・取組の方向性 (たたき台)

- ・生産性の向上と業務の効率化により、一人当たりの生産量を高めていくとともに、多くの業務を担うことのできる人材の育成・確保



- ・生産性の向上・業務の効率化
素材生産量の拡大、機械化、基盤（路網）整備、施業集約化、スマート林業の推進等
- ・就業環境の改善
他産業と比べて低い処遇の向上、労働安全の抜本的改善等
- ・新規就業者の確保
林業で働くことの魅力の発信・キャリア教育
- ・現場作業員の技術向上
多様な作業に係る技能講習の充実、体系的な安全教育の徹底、リカレント教育
- ・高度な知識と技術を持つ技術者の育成
林業大学のグレードアップ、林業事業体の経営改善・意識向上等

1 現状

就業者数 58,010人 (出典: H27「国勢調査」(総務省) 技術者・技能者を抽出)

- ・就業者数は減少傾向が続いている
- ・世代別では29歳以下の就業者が約1割であるのに対して、60歳以上は約3割を占めており、今後の高齢層の退職による担い手不足が想定される
- ・長野県の新規高等学校卒業者の建設業求人数は、平成24年度以降、大幅に増加し、平成29年度は900人を超えているが、就職内定者数は平成27年度以降減少傾向
(平成27年度 315名 → 平成29年度 227人)

2 課題

- ・近年、建設投資額が横ばい・微増で推移するとともに、大規模な自然災害が頻発する中、地域の守り手として現状の水準で労働力を確保する必要がある
- ・今後の高年齢者の退職による担い手不足、専門的技術の継承困難が想定されるため、今から若年人材を確保し、育成していくことが重要
- ・旧3K(きつい、きたない、きけん)から新3K(給与、休暇、希望)へ転換が必要
 - (1) 建設産業に対する更なる認知度の向上
 - (2) 建設人材の県外流出の防止と県外からの確保
 - (3) 建設産業の持続的経営安定と労働環境の更なる改善
 - (4) 若手人材の育成と技術継承
 - (5) ICT等を活用した建設産業の生産性向上と更なるスキル向上

3 将来見通し・取組の方向性(たたき台)

- ・建設産業の理解促進と多様な人材の活用
- ・働きやすい・働きたくなる環境づくりと建設スキルアップへの支援
- ・関係機関との連携強化



ICT活用工事などの生産性向上や週休2日などの労働環境整備を推進しつつ、以下の取組を実施

- ・官民連携による建設系高校を対象とした就業促進
- ・女性技術者のネットワークづくり支援や、ものづくり女子ミーティングの実施
- ・現場見学会や出前講座等で小中学生や保護者の建設産業の理解促進と魅力発信
- ・建設産業のキャリアアップ事例の整理・情報発信 など