



令和6年度 第1回 長野県中小企業振興審議会

人口減少下における中小企業の 生産性向上について

令和6年9月9日

長野県産業労働部

- 1 長野県の人口減少の現状と課題**
- 2 人口減少下における“中小企業の生産性向上”に関する長野県の考え**

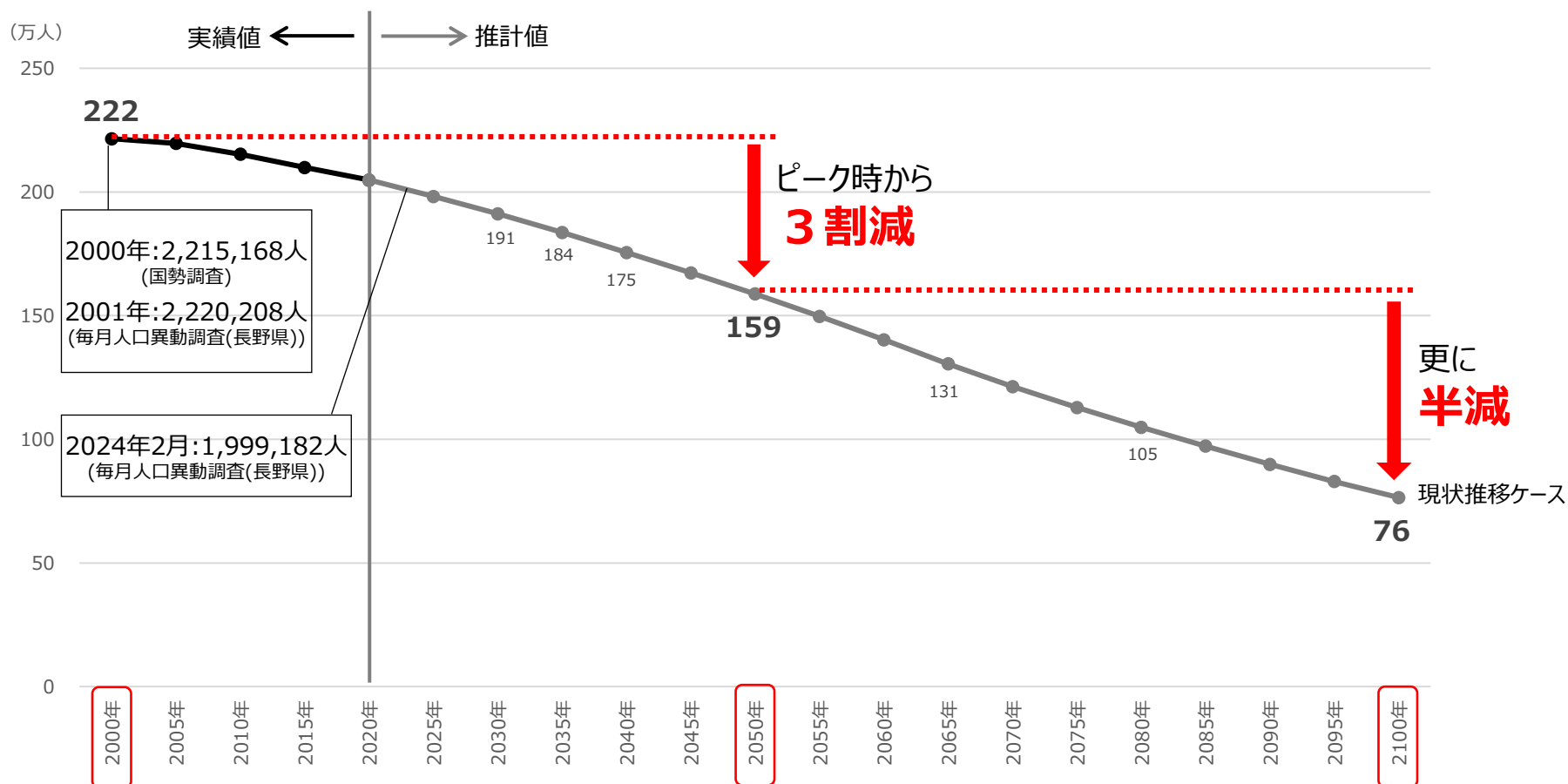
1 長野県の人口減少の現状と課題

2 人口減少下における“中小企業の生産性向上” に関する長野県の考え

1 長野県の人口減少の現状と課題

長野県人口の推移と将来展望

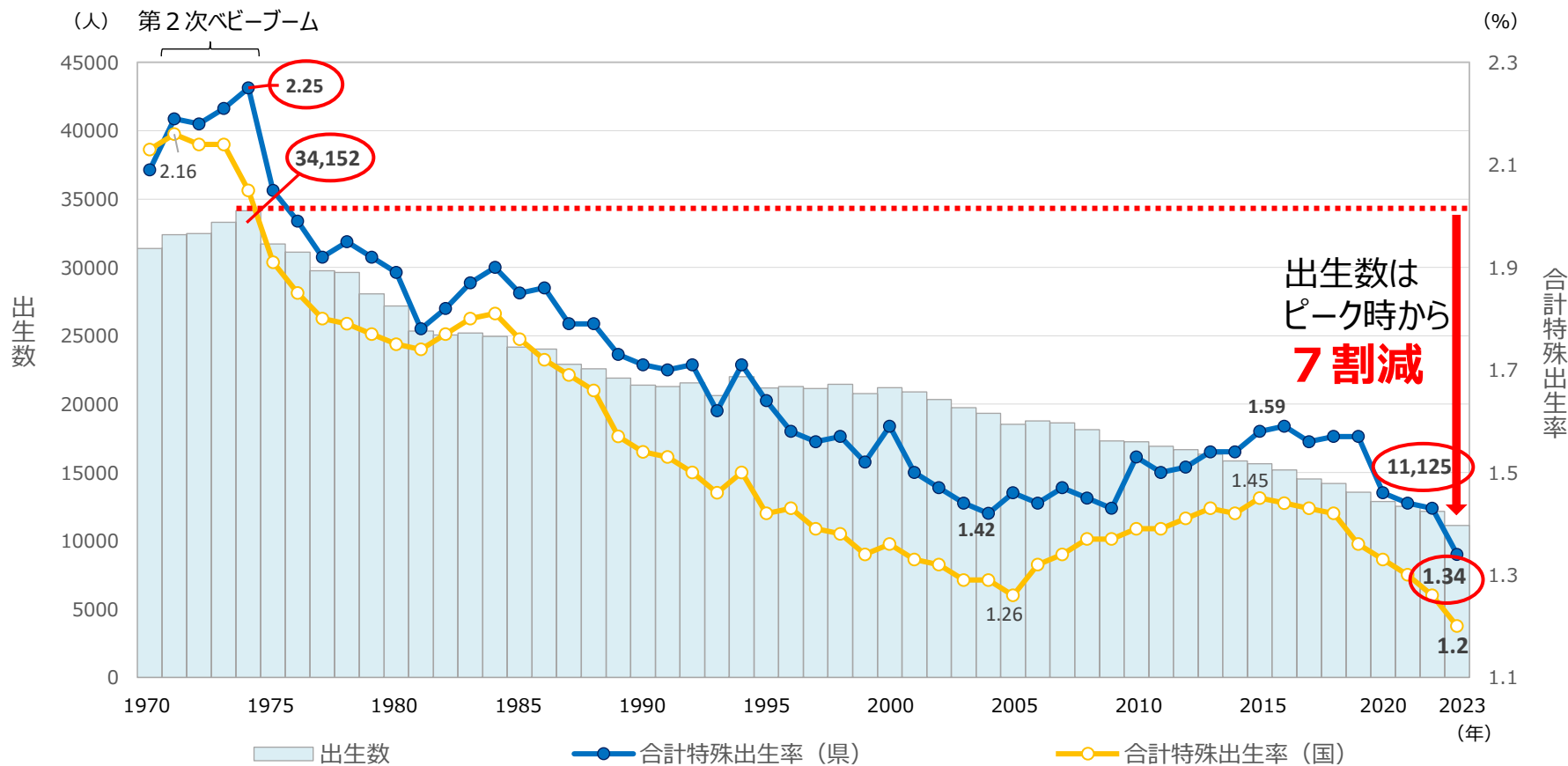
- 長野県の人口は、2001年の約222万人をピークに減少を続けており、2024年2月に200万人を下回った。
- このままの状況が続くと、2050年には160万人以下、2100年には80万人以下まで減少する見通し。



1 長野県の人口減少の現状と課題

長野県の出生数・合計特殊出生率の推移

- 出生数は、第2次ベビーブーム以降、ほぼ一貫して減少が続き、2023年には11,125人と、ピーク時から約7割減少。
- 合計特殊出生率は、全国を上回っているものの、4年連続で低下しており、2023年には1.34と過去最低を更新。

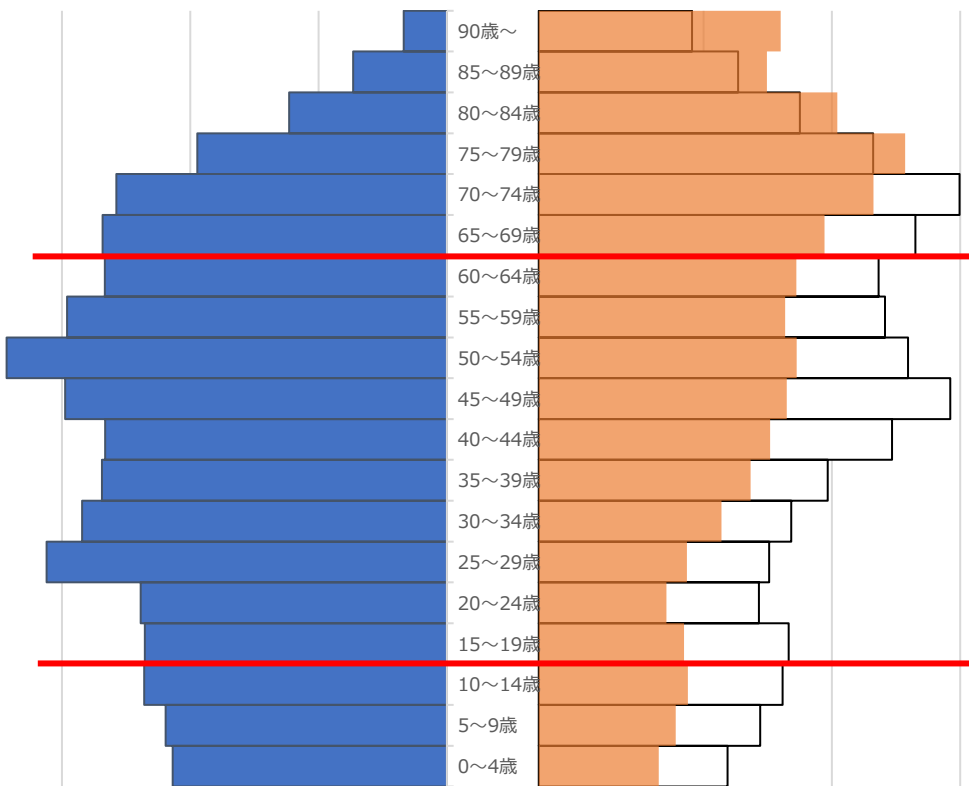


1 長野県の人口減少の現状と課題

長野県の年齢3区分別人口（人口ピラミッド）

○ 2000年と2050年を比較すると、生産年齢人口（15～64歳）が140万人から78万人に減少する一方、高齢人口（65歳以上）は48万人から66万人に増加し、総人口の4割を超える見通し。

150,000 100,000 50,000 0 0 50,000 100,000 150,000



■ 2000年

□ 2020年

■ 2050年

上段：年齢区分別人口（人）
下段：総人口に占める割合（%）

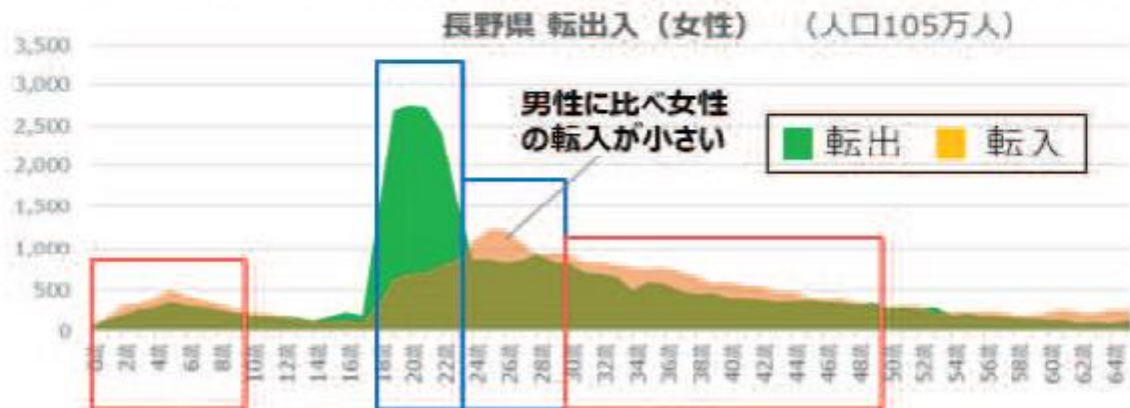
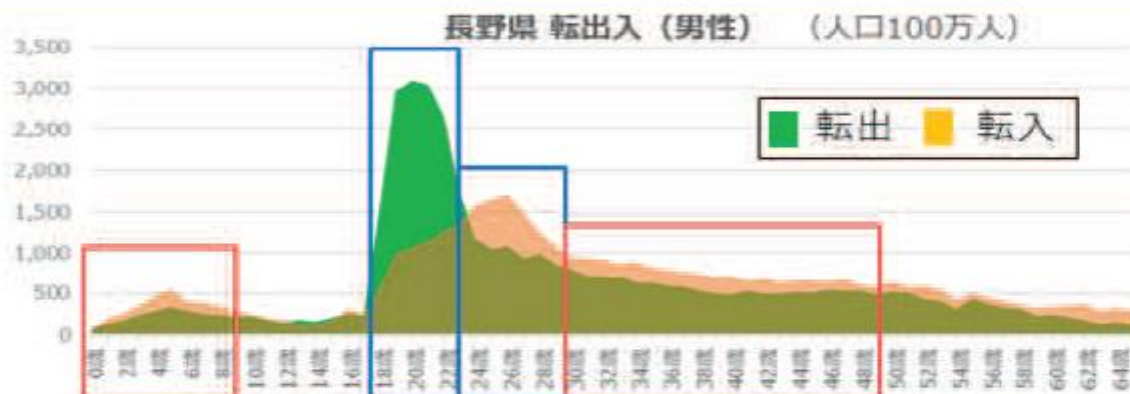
	2000年	2020年	2050年
65歳以上	48万 (21.4)	65万 (32.0)	66万 (41.5)
15～64歳	140万 (63.4)	115万 (56.1)	78万 (49.1)
0～14歳	33万 (15.1)	25万 (12.0)	15万 (9.4)

出典：2020年までは国勢調査（総務省）
2050年は国立社会保障・人口問題研究所
「日本の将来推計人口（令和5年推計）」
による

1 長野県の人口減少の現状と課題

長野県の男女別の転入・転出の状況

- 男女ともに18～22歳の進学・就職期における転出超過
- 特に女性はその後の転入の幅が小さい
- 他方、20代後半から30代の子育て世代は男女ともに転入超過（あわせて0～9歳のこども）

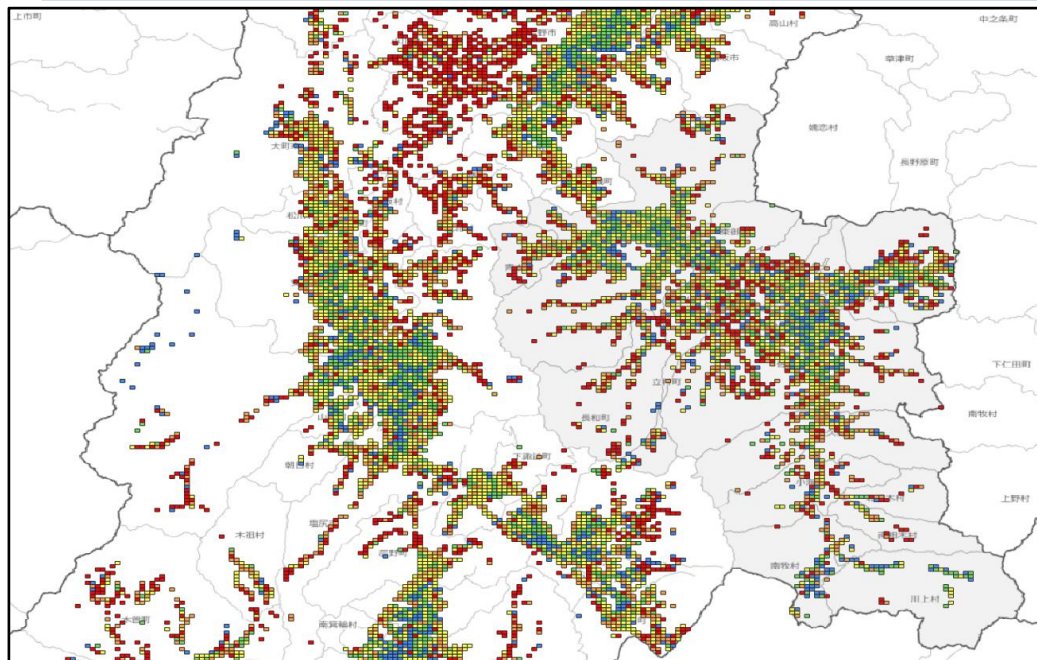


男女とも子育て世代の転入超過（0～9歳、30～49歳）がみられる

1 長野県の人口減少の現状と課題

高齢化率（65歳以上人口比率）の更なる上昇

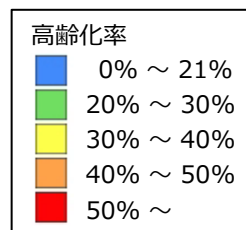
- 2020年は、超高齢社会水準（21%以上）に達していない地域も見られる。
- 2050年になると、ほとんどの地域で高齢化率が30%を超え、山間部の多くで50%以上となっている。



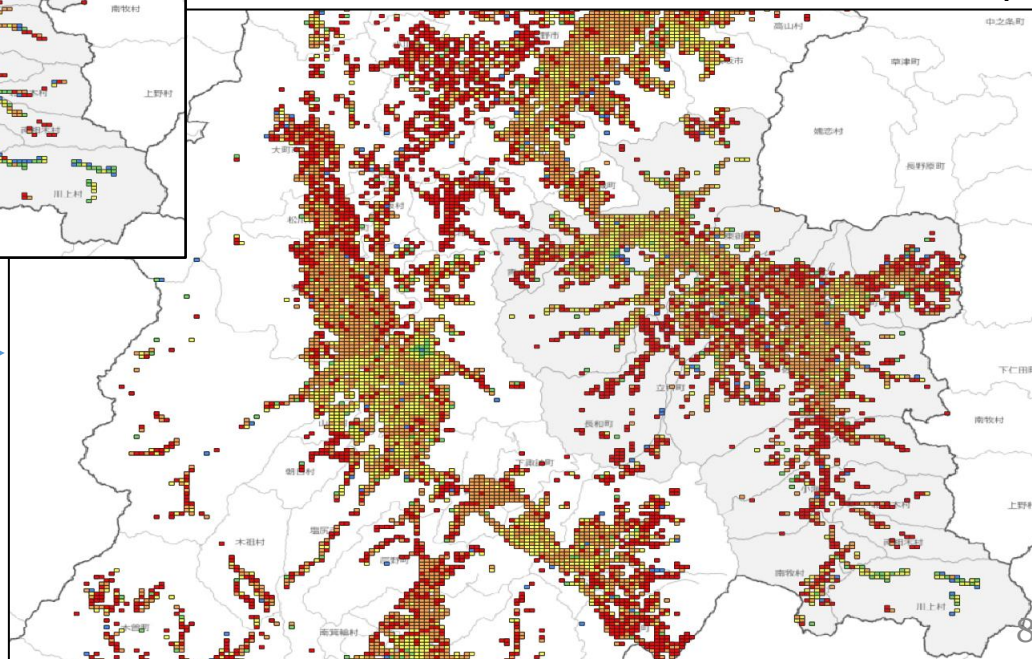
2020年



30年後推計



2050年



※ 1つの ■ (メッシュ)は500m×500mの範囲を表している。

1 長野県の人口減少の現状と課題

将来起こりうる問題（例示）

○ このままでは、私たちの暮らしや産業などに様々な問題が生じるおそれ。

例えば・・・

○労働力人口、消費者人口の減少

- 市場・社会が縮小
- 投資が縮小
- 生産性が向上せず成長力や産業の競争力が低下

○高齢人口の増加

- ・単身高齢者のみの世帯や認知症が増加
- ・医師や看護師が不足する地域も

○地域の担い手不足

- ・コミュニティの弱体化や伝統行事の存続が困難に

○地域居住密度の希薄化

- ・空き家・空き地が増加し、スポンジ化が進行

○農山村地域の過疎化

- ・農地や森林が荒廃し、食料生産・洪水防止機能などが低下
- 長野県の魅力である豊かな自然・美しい景観の消失

○インフラや社会サービスの維持困難

- ・道路・上下水道等のインフラや行政サービス、地域公共交通などの維持が困難に
- ・生活の足が減少し、通学・通勤、通院、買物などが困難に

○社会保障等、財政負担の増大

- ・高齢化に伴う一人当たりの所得の低下
- ・後世代の医療・介護・年金の負担額が増加

1 長野県の人口減少の現状と課題

長野県の取組

- 人口減少下にあっても活力を維持・向上させるためには、行政、産業界、地域がこれまでの常識にとらわれることなく、行動変容を行っていく必要 → オール信州で人口減少対策を進めるための県民会議立ち上げと戦略策定（年内）

策定趣旨

長野県少子化・人口減少対策 戦略方針（案）【概要】

令和6年2月6日

- ・ 急激な人口減少下において、少子化・人口減少への対応は、最優先課題としてあらゆる施策を総動員して対策を講じていく必要がある
- ・ 本戦略方針は、しあわせ信州創造プラン3.0を基本とし、県民の希望を叶える少子化対策と人口減少を前提とした社会づくりに向けた取組をさらに深化・加速化するもの

基本理念

- ・ 若者の結婚や子どもを持ちたいといった希望の実現により少子化の流れを変え、急速に進む人口減少社会への適応にも併せて取り組む
- ・ 今を生きる私たちの世代も、未来を生きる将来世代も、しあわせを実感できる真にゆたかな社会の実現を目指す

基本目標

1 人口減少スピードの「緩和」

- ・ 結婚・出産を含む女性・若者の希望実現を最大限支援することにより、急激な少子化に歯止めをかけ、総人口を早期に定常化する。

2 人口減少社会への「適応」

- ・ 多様な人材の労働参加や労働生産性の向上、DXや国際化の推進等により、人口減少期でもゆたかで活力ある経済社会を構築する。

取組の柱

1 急激な少子化に歯止めをかけ、総人口を早期に定常化する

(1) 若い世代の実質所得を引き上げる

- 若者・女性の賃金引き上げや生産性向上の取組支援
- 若者の経済的負担の軽減、同一労働同一賃金等の産業界への働きかけ など

(2) 子育てと仕事の両立を当たり前にする

- 企業トップの意識改革を促し、女性が自分らしく働ける環境づくりを推進
- 仕事と育児の両立を支援する企業の応援、各種認証制度の活用・取得促進 など

(3) 出産・子育て支援を強化する

- 子育て家庭の経済的負担を軽減するための支援策を拡充
- 子どもや子育て家庭を支援する様々な個人・団体（こども食堂等）の支援 など

(4) 若者の出会いと結婚を応援する

- メタバース婚活等による出会いの場の創出 など

(5) 魅力ある環境と一人ひとりに合った学びで子育て世代をひきつける

- 一人ひとりに合った学びを自ら選択できる実践校の設置
- 豊かな自然環境と多様な地域資源を活用した「信州やまほいく」の普及 など

(6) 女性・若者をひきつける仕事とまちを創造する

- 信州を若者が集う拠点にする取組の促進、女性・若者等をひきつける住まい環境整備 など

2 人口減少期でもゆたかで活力ある経済社会を構築する

【人材確保】

(1) 働きたい全ての県民の就労を支援する

- 高齢者等の能力や経験を最大限発揮できる就労環境整備
- 従来の雇用形態にとられない働き方「副業・兼業」「一人多役」の促進 など

(2) 分野ごとに人材確保策を強化する

- 「農林業」「医療・福祉」分野等への更なる支援の充実 など

(3) 産業や暮らしでのデジタル化、ロボット化を徹底的に推進する

- 事業者等のデジタル化支援、県・市町村による全県的なDX推進体制の強化 など

(4) 外国人が暮らしやすく、働きやすい環境をつくる

- 日本語教育の充実、安心して医療が受けられる体制づくり、企業への受入れ支援 など

【社会経済活力の向上】

(5) 強靱で健全な経済構造へ転換する

- 生産性向上の促進、成長期待分野への事業展開等の支援、事業承継・引継ぎ支援 など

(6) 人口規模にふさわしい社会システムを構築する

- 学校等公共施設の再編、行政の主体的関与による交通ネットワークの確保・維持 など

1 長野県の人口減少の現状と課題

2 人口減少下における“中小企業の生産性向上”
に関する長野県の考え



人口減少下における“中小企業の生産性向上”に関する長野県の考え

① デジタル活用等による省力化・DXの推進

デジタル人材の活用

- 居住地を選ばない働き方が当たり前になりつつあり、特に本県は、豊かな環境・大都市との近接性などを背景に、都市部で活躍する関係人口・二地域居住者が増えている

▶ 外部人材や副業・兼業人材の活用強化、企業でリスキングを推進

考えられる取組案

I T企業、専門人材を活用してD Xを推進
リスキング・リカレント教育の仕組みづくり

【参考】県内企業がDXに取り組む上での課題

1位	社内人材不足	58.1%
2位	予算及び時間の確保	38.6%
3位	効果・成果が見えない	33.9%

(景気動向R5.10付帯調査(県産業労働部))

業務の効率化やパフォーマンス向上のためのデジタル活用

- デジタル技術を活用した業務の効率化に加え、デジタル技術で事業モデルを抜本的に変えるD Xを活発にする

- ▶ デジタル技術を活用した変革(D X)を目指しつつ、デジタル導入が進んでいない事業者に対しては、まずは小さく始めて成功体験を得るために、**導入に係る負担軽減と効果の見える化を支援**

考えられる取組案

デジタル投資に対する資金支援
デジタル活用の基礎講座

適切な省力化投資

- 現場ごとに作業が最適化されるような実情に合った設備の導入

- ▶ **支援機関等におけるノウハウの蓄積とアドバイスが必要**

考えられる取組案

身近な支援機関での相談・アドバイス

② 企業規模の拡大や事業承継

協業化等による生産性向上

○人口減少下においては、人材だけでなく、設備や資金なども有効に活用していくことが求められる

▶ **企業間で不足する経営資源を補完するため協業化等を後押し**

考えられる取組案

各社共通業務の共同化を支援
共同での人材活用

中堅・中核企業支援

○中堅企業は、海外拠点の事業を拡大しつつも、国内拠点での事業・投資も着実に拡大し、国内経済の成長だけでなく、地域での賃上げにも貢献しており、こうした企業を地域に増やしていくことが必要

▶ **事業の多角化や規模拡大により地域経済を牽引する企業を後押し**

考えられる取組案

M & Aに係る資産査定経費を支援

事業承継の支援強化

○県内企業の後継者不在率は6割を超えともいわれており、優良企業であっても後継者の不在により撤退する事例が増える

▶ **撤退企業の経営資源に価値があるうちに他の県内企業への事業承継を後押し**

考えられる取組案

事業承継の早期準備、次代への承継実施
県内企業・起業家への承継の検討

③多様な働き方

2050を見据えた新たな“働き方”の提案

○『正規・終身・専業・定時・フルタイム・出社・残業異動有』の“今は当然”の働き方概念が崩れ、転職等が当たり前になり、また、AI/DXにより単純労働は相当程度減っている可能性

▶ 性別や正規・非正規に捉わられることなく誰もが自分らしい働き方を選択でき、経営者にとっても、変化に的確に対応した企業経営に繋がる“**働き方の意識改革(柔軟化)**”に向けた取組が重要

考えられる取組案 ・働き方の意識改革に係る経営層のパーパスの発信 ・柔軟な働き方に向けた制度後押し 等

○ 女性が自分らしくキャリアを発揮できるなど、多様な視点により新たな革新を生むことが当然の社会に

▶ **固定的性別役割分担意識の解消**とともに**組織や労働者の意識変革**が重要

考えられる取組案 ・女性役員・管理職の増に向けた経済界のコミット ・男女賃金格差の更なる改善 ・男性育休の更なる推進 等

○ 長寿の長野県では、豊富な経験と意欲を持つシニアは高齢化の進展により更に増える傾向

▶ **ニーズに合う働き方促進**と**一層の戦力化**が重要

考えられる取組案 ・70歳を超えて働ける企業の増 ・高年齢就業者の更なる処遇改善 ・労働者協同組合の活用 等

○ 全て自社で賄うのではなく、外部人材の活用によっても「革新」を生み出すことが当然の社会に

▶ **外部人材を積極的に呼び込み、活用**することが必要

考えられる取組案 ・プロフェッショナル人材戦略拠点の更なる活用 ・複副業推進に向けた就業規則改正 ・外国人材受け入れ 等



終わり