参考資料１

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　共育ても当たり前に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

Ⅰ　はじめに

人口減少や、出生率の低下などが言われていますが、皆さんは人口について、自分事として考えたことはありますか？身近なバスの路線や本数が少なくなったり、映画館やゲームセンターが閉店したり、小学校が統合されたり、すでに身近なものごとへの影響も出ているかもしれません。今年２月、県内の人口が約 50 年ぶりに 200 万人を下回りました[1]。今後も人口減少が続くと予想されています。すでに働き手の不足などの問題が現れており、このままではさらに深刻な問題が増えるおそれがあります。

こうした問題を解決するためには、単なる少子化対策だけでは不十分です。なぜなら、そもそも若者や女性が地域にいなければ人口の自然減は止まらず、そのためには若者や女性に選ばれる職場が必要で、そのためには若者や女性が働きやすい場を提供する企業等に体力が必要で、そのためには企業等が社会の変革に対応していくことが必要で…、と、人口問題の解決には社会全体の構造を変えていく必要があるからです。

今こそこれまでの常識にとらわれず、新しい未来を創り出す決意が必要です。行政と民間が垣根を越えて協力し、今から行動を起こしていくことが大切です。将来の世代のためにも、今を生きる私たちの責任として、明るい未来のビジョンをとりまとめ、その実現に向けて、みんなで力を合わせていきましょう。

Ⅱ　戦略の性格・特色

信州未来共創戦略～みんなでつくる 2050 年の NAGANO～(以下「戦略」という。)は、今の子どもたちが大人になる 2050 年を展望して、私たちが今から取り組むべきことをまとめたものです。「Ⅰ　はじめに」でも述べたように、働き方や暮らし方、そしてそれを支える価値観など、私たちの生活や常識を時代に合わせて変化させつつ、長い目で見て、大きな社会の変革に挑戦していくことが必要です。

この戦略は、行政だけではなく、戦略の策定趣旨に賛同する団体・個人により構成される県民会議（私のアクション！未来の NAGANO 創造県民会議）で策定するものです。なぜなら、それぞれの主体だけでは、上記の課題を解決していくことができないからです。

また、この戦略は、行政、企業や地域、そして県民一人ひとりが具体的な行動を起こすための羅針盤となるものです。みんなが同じ方向を目指せるように 2050 年にありたい姿を示し、2030 年までに達成したい当面の目標（＝旗[2]）を設定しています。旗の達成を積み重ねる中で、私たちの求める 2050 年にたどりつきたい、そのような想いで策定しています。

---

[1] 2024 年 2 月 1 日時点で 199 万 9,182 人（毎月人口異動調査（長野県企画振興部））

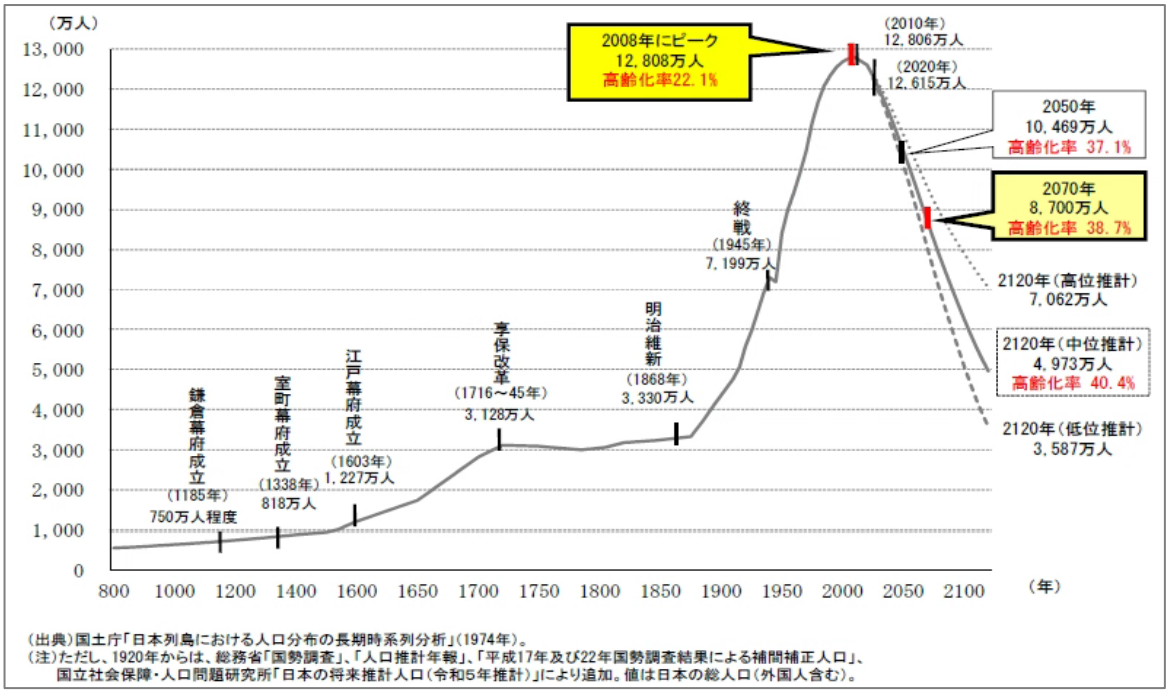
[2] 旗は原則 2030 年を目標年次としていますが、より早い年次を目標年次としているものもあります

Ⅲ　人口推計と将来への影響

１　人口の現状と将来推計

日本の総人口は、明治維新以降急激に増加し、1967 年に１億人を突破しました。その後も増加を続けてきましたが、2008 年の 1 億 2,808 万人をピークに減少局面となり、今後急激に減少していく見込みです。

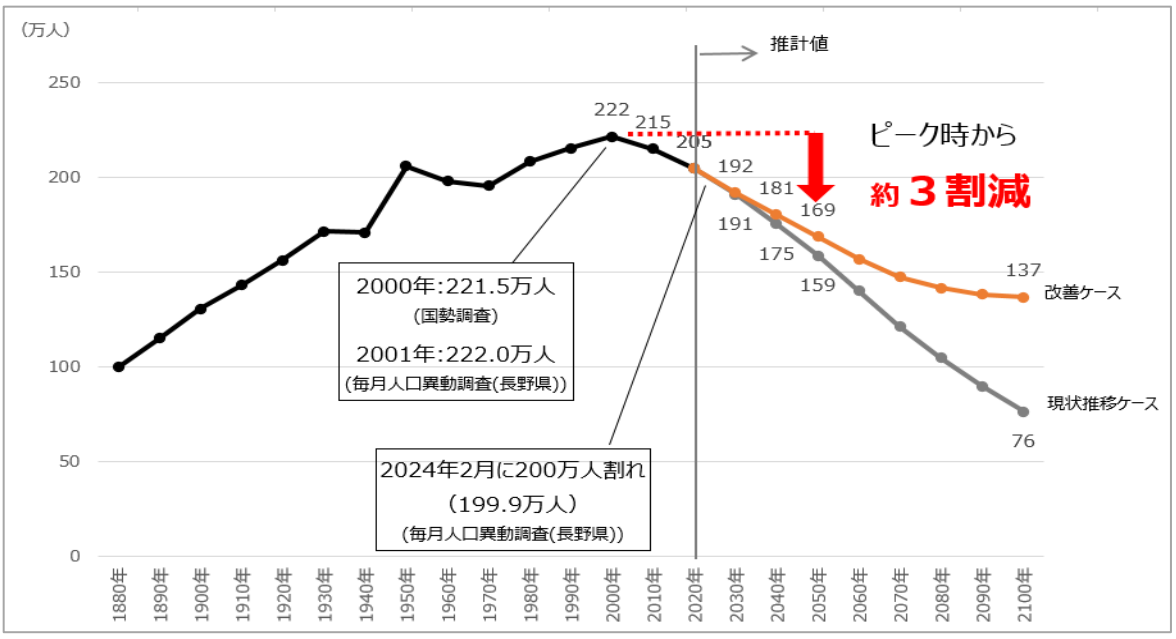
図１　日本の総人口の長期的推移



（出典）国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」（1974年）。
（注）ただし、1920年からは、総務省「国勢調査」、「人口推計年報」、「平成17年及び22年国勢調査結果による補間補正人口」、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）」により追加。値は日本の総人口（外国人含む）。

長野県でも 2001 年の約 222 万人をピークに減少に転じており、2050 年の人口は、現状のまま何もしなければ 159 万人（出生数や社会増減が大きく改善したケースでも 169 万人）となり、2001 年のピーク時から約３割減少する「７がけ社会」が到来する見通しです。

図２　長野県の人口推移



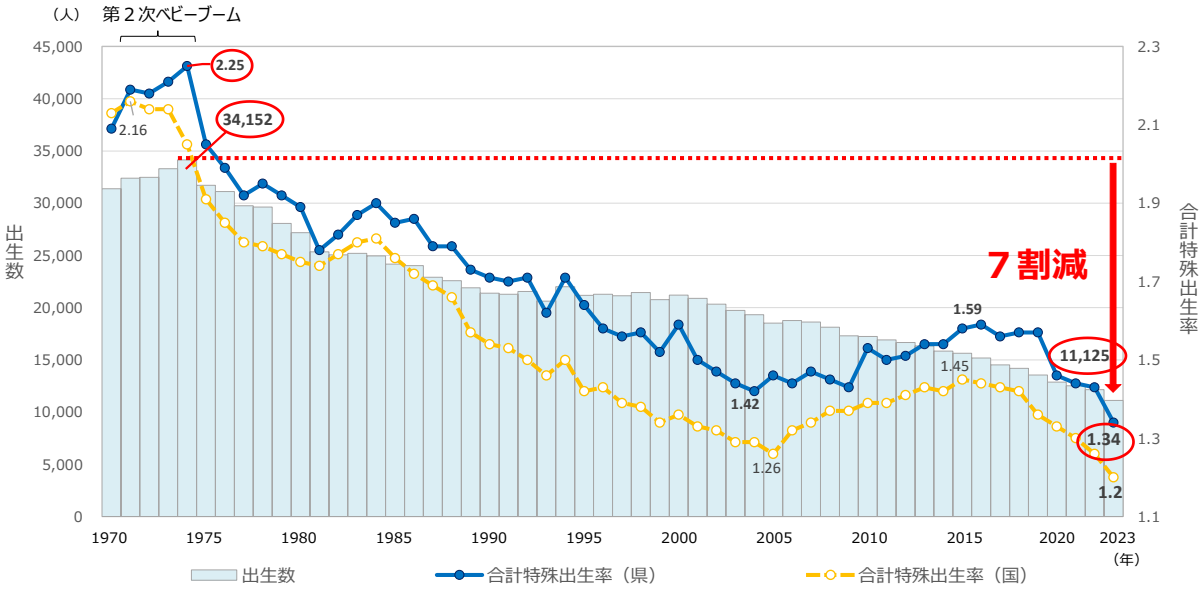
出典：2020 年までは 2023 年版長野県の人口（毎月人口異動調査結果報告）、それ以降は長野県企画振興部推計

また、長野県の合計特殊出生率は 1.34 と、全国を上回っているものの４年連続で低下しています。

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いており、その当時と比較して約７割減少するなど、急速な少子化に歯止めがかかっていません。

本県の人口は、出生率などの急速な改善がみられる場合[3]であっても 2100 年頃までは減少が続く見通しです。

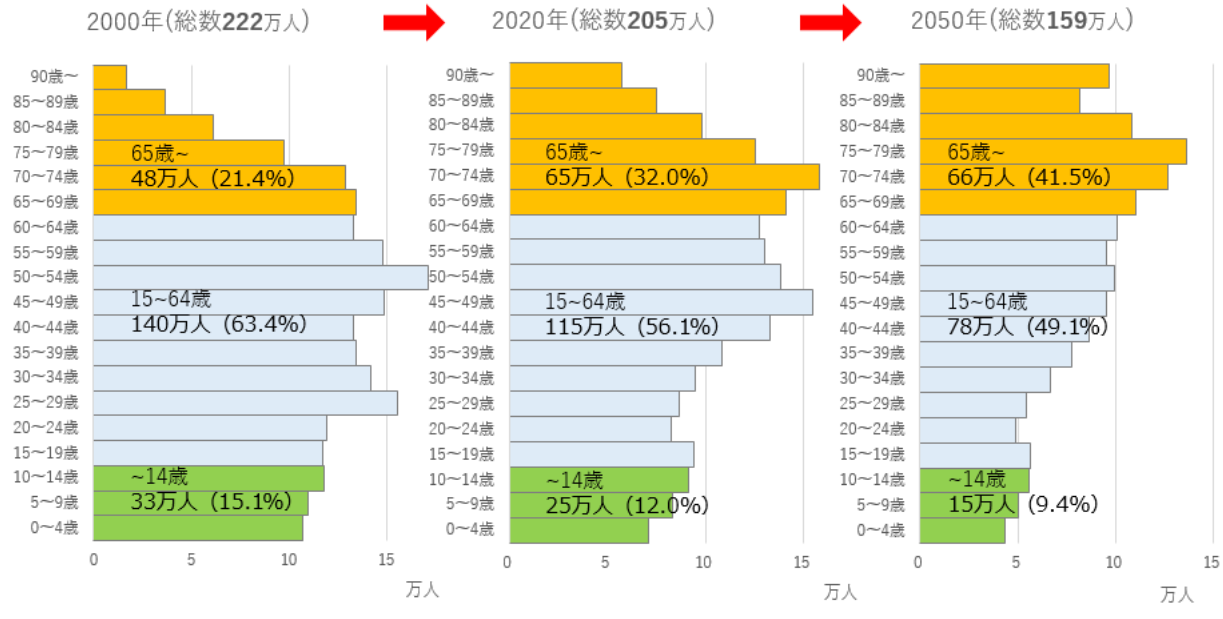
図３　長野県の出生数・合計特殊出生率の推移



出典：人口動態統計（厚生労働省）

加えて高齢化も進行しており、2050 年には高齢者が長野県の総人口の４割を超える見通しです。

図４　長野県の年齢３区分別人口（人口ピラミッド）

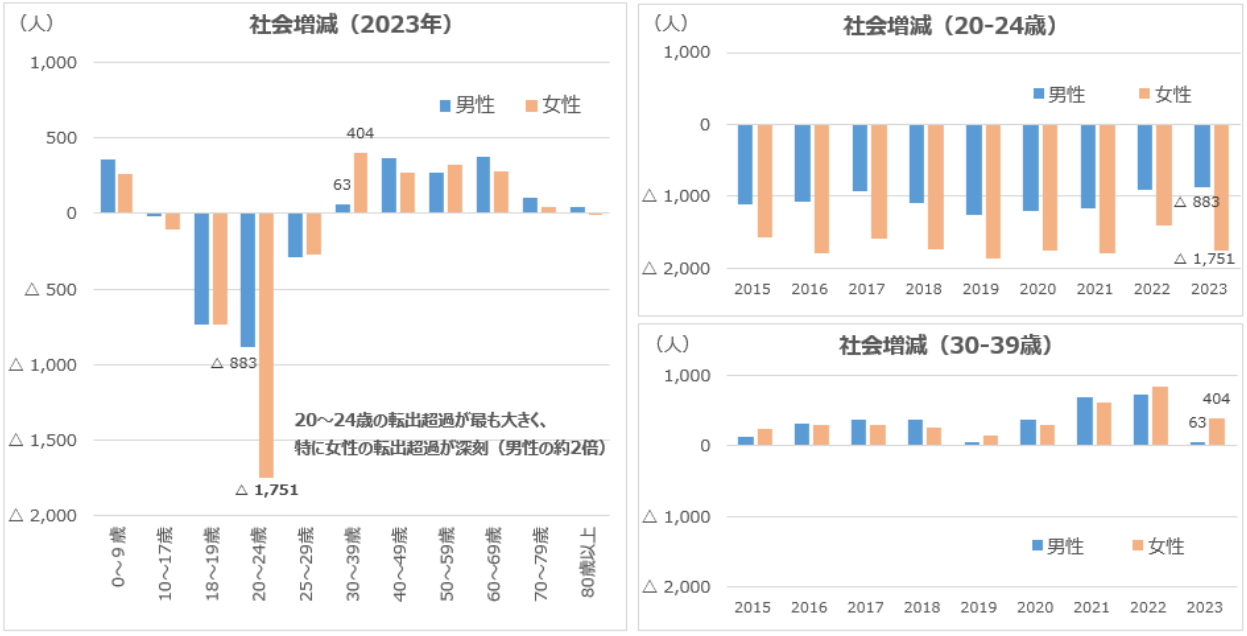


出典：2020年までは国勢調査（総務省）、2050年は長野県企画振興部推計（現状推移ケース）

[3] 2025 年以降社会増減が均衡し、かつ、2040 年までに合計特殊出生率が人口置換水準の 2.07 に上昇してそれ以降維持される

社会増減に目を向けると、20～24 歳の転出超過が最も大きく、特に女性の転出超過が大きいことは深刻な課題です。一方で、30～39 歳の子育て世代は転入超過となっています。

図５ 社会増減（国内移動）



出典：毎月人口異動調査（長野県企画振興部）

２　人口減少に伴う問題

すでに生じ始めている問題も含め、このまま人口減少が進むと、

・労働力人口の減少により、企業活動はもとより、医療・福祉、交通・物流など暮らしを支える活動も継続が困難
・消費者人口の減少により、産業の成長力・競争力が低下し、賃金も減少
・地域の担い手不足により、互いに支えあうコミュニティが弱体化
・高齢者の割合が増加し、若者や将来世代の社会保障や税負担が増加
・インフラ（道路・上下水道等）や行政サービスの維持・更新が困難
・空き家や空き地が増加、スーパーや娯楽施設などが撤退

など、私たちの暮らしや産業などに関わるさまざまな問題が新たに生じ、または顕在化・深刻化するおそれがあります。

３　将来への希望の種

ここまで、人口減少により起こりえるさまざまな問題について述べてきましたので、少し暗い気持ちになったかもしれません。しかし、下を向く必要はありません。世界には、長野県よりももっと少ない人口でも、高い幸福度や国民所得を誇っている国もあります。人口減少という社会の大きな構造変化は、科学技術の進展などと相まって、新たな希望を生み出す可能性があります。

例えば、

・担い手の不足は、誰もが社会で活躍できるチャンスに
・子どもの数の減少は、個別最適な学びへの転換を促す好機に
・ＡＩ・ロボット技術等の飛躍的な発展は、人口減少の影響を緩和し、暮らしをより便利で快適に
・人口構成の変化は、新たなビジネスチャンスに
・社会保障関係費やインフラ維持の負担増大は、行財政改革やまちの再生を促す契機に

などがあります。こうした可能性を活かして、希望あふれる明るい未来を実現していくことが重要です。

また、世界の人口は 2080 年代半ばの 103 億人をピークに減少に転じるといわれており[4]、多くの先進国では人口減少への対応がすでに大きな課題となっています。

私たちは世界に先んじて人口問題に取り組んでいるわけです。私たちの知見は、きっと世界に役立つものになるでしょう。オール信州で、世界が欲する知恵と対応を磨きましょう。

[4] 参考：『世界人口推計 2024 年版：結果の概要』（国際連合経済社会局）

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～

人口減少は、これまでの働き方や暮らし方、そしてそれを支える価値観など、さまざまな要因が絡み合って起きている問題です。その影響は社会のいろいろな面に広がると考えられます。

新しい時代をつくるためには、急激な人口減少を緩和するとともに、人口減少社会に適応し、未来に希望が持てる社会をつくる必要があります。そのため、これまでの当たり前を見直し、次のような社会を目指していきましょう。

・若い人たちが自分らしく、いきいきと活躍している社会
・性別にかか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
・子どもが権利の主体として大切にされ、社会全体で育てられる社会
・休日や休暇をしっかり取れ、男性の育休取得も当たり前の社会
・外国人を含むすべての県民が地域社会の一員として等しく活躍できる社会
・画一的な教育ではなく、自分で考え学ぶことを伸ばす教育が当たり前となっている社会
・暮らしに不可欠な行政サービスの持続可能性が維持されるよう、ＤＸや広域化、共助の仕組みづくりなどが進んだ社会
・「宅配物をコンビニで受け取る」、「ＡＩやロボットによる接客を受け入れる」など、少しの我慢をみんなで分かち合う社会

こうした社会を実現するためには、行政、企業、地域、そして県民一人ひとりが一体となって同じ方向を目指して行動することが大切です。

人口減少によって生じるさまざまな問題へのアプローチは、希望ある将来への第一歩です。人口減少が自分には関係ないと思っている方も多いかもしれません。まずは県民会議の活動を通じて、人口減少の現実とこれから起こり得ることをみんなと共有し、持続可能な社会の実現に向けた行動の輪を広げていきましょう。

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。

1－1　若者の社会参画を促進しよう

・日本では「自分の行動で国や社会を変えられる」と感じる若者（39 歳以下。以下同様）の割合が他の国と比べて低い状況にあります。地域や職場での年功序列の強さや「言っても変わらない」という諦めが、若者の主体的な発言や行動を妨げています。
・若者同士、あるいは若者と地域の人々が交流する場が少ないため、若者同士のつながりや地域への愛着を育む機会が失われています。また、若者自らが「どう生きたいか」を考える機会や、自由に使えるお金や時間が少ないことが、結婚や子どもを生み育てることを含むライフデザインを描く際に、希望する選択肢を諦めることにもつながっています。
・若者の挑戦を後押しすることは、地域に変化をもたらし、若者をひきつける重要な要素です。若者一人ひとりが悩みや不安を解消してなりたい自分になれるよう、ライフデザインについて考える機会を増やし、交流の場を広げ、若者の収入を増やし、長時間労働を見直すなど、若者を取り巻く環境を改善し、若者の暮らしや活躍を応援しましょう。また、官民が連携して若者の活動を支援する枠組みをつくり、若者の社会参画を促進しましょう。

【2050 年にありたい姿】
〇若者が、自らの人生と社会について主体的に意思決定を行い、主導的な立場で活躍している若者が多数存在している。
・全ての県民が若いうちに自身のライフデザインを考え、構築する機会を得ている。
・被選挙権が 18 歳以上になっている。
・政治・行政・職場・地域の重要な意思決定に、若者が当たり前に参画している。
・組織や地域社会における年功序列的な意識がなくなり、主要な地位につく若者が増えている。
・若者の可処分所得の向上等により経済的な理由で結婚・出産・子育てを諦めている若者がいなくなっている。
・社会的、経済的、精神的に困難を抱える若者に対する支援体制が整っている。

【2030 年に目指す旗】
・高校・大学、事業所（新規採用時）において、性教育やプレコンセプションケア[5]を含むライフデザインに関する授業や研修等の実施率が 100%となっている。
・県と市町村の各審議会の委員に若者（39 歳以下）が必ず参画している。
・ユースセンター（高校生の居場所等）への支援が充実し、箇所数が増加している。
・若者の可処分所得が県民平均以上に向上している。

[5] 若い世代が性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、将来のライフプランを見据えて自身の生活や健康に向き合うこと

１−２　性別による固定的役割や格差をなくそう

・「男は仕事、女は家庭」といった考え方は、地域や職場での女性の活躍や男性の育児参画を妨げており、いまだに、家事・育児時間の男女格差は 4.2 倍（2021 年）となっています。
・また、結婚や出産に対する過剰な干渉や特定の価値観の押し付けは、多くの人にとって生きづらさや息苦しさを感じさせ、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。
・我が国のジェンダーギャップは世界の国々の中でも大きい中、本県では女性管理職の比率や男女の賃金格差などについては、全国に比べても遅れている状況です。
・女性の意見が反映されないことは、地域や企業が女性から選ばれにくくなり、地域や経済の活性化にも悪影響を及ぼします。
・人口そのものの話で言うと、地域や企業が女性に選ばれなければ、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。いえ、単純に人口減少を緩和するだけの話ではなく、人口減少社会に適応していくに当たっても、多様な人材が個性を活かし能力を発揮しなければ、意思決定の質は高まらず、より良いサービスや商品の開発、政策の立案は期待できません。
・職場や地域での女性リーダーの育成や学校などでの実践を通じて、意思決定への女性の参画を進めるなど、ジェンダーギャップの解消を目指しましょう。

【2050 年にありたい姿】
〇様々な分野でジェンダー平等が実現し、性別にかかわらず一人ひとりが自分に合った働き方・暮らし方をしている。
・行政や企業の役員や管理職の男女バランスが均衡
・男女の賃金格差がゼロ（男性賃金を 100 としたときの女性賃金が 100）
・自治会長やＰＴＡ会長など、地域社会の役職でも男女比が均衡している。
〇女性がライフステージの中で直面する健康課題を乗り越え、自分らしく生きることができるようになっている。

【2030 年に目指す旗】
・都道府県版ジェンダーギャップ指数[6]において、政治・行政・教育・経済すべての分野で上位 10 位以内を獲得する。
※政治分野 19 位、行政分野 22 位、教育分野 15 位、経済分野 26 位（2024 年）
《主な指標》政治：都道府県・市町村議会議員の男女比
行政：都道府県・市町村の管理職、審議会委員の男女比
教育：四年制大学進学率の男女差
経済：男女間の賃金格差、企業・法人の役員・管理職の男女比
・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）
・従業員 101 人以上の企業のすべてに女性役員がいる。※50%（2024 年）

[6] 「地域からジェンダー平等研究会」が毎年発表している、政治・行政・教育・経済各分野に関わる 30 項目の指標から算出する、都道府県ごとの男女平等度の指数

1−3　共育ても当たり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。
・共育て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、共育ても当たり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】
〇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。
〇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】

〇すべての子どもが個人として尊重されるとともに、その年齢及び発達の程度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。

〇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。

〇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。

〇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。

１−５　多様性を認め合い、人権を尊重しよう

・多様性を認めない社会では生きづらさを感じる人たちがいます。また、差別などのさまざまな人権侵害が依然として存在しています。年齢、性別、国籍、障がいの有無などにかかわらず、誰もが多様性や違いを認め合い安心して暮らせる社会を実現するためには、人権を尊重する考え方を社会の基礎としていく必要があります。
・特に外国人数は急速に増加しており、日本全体で総人口に占める割合は 2022 年の 2.3%から 2070 年には 10.8%に達すると予想されています。本県でも現在の約 4 万人（県民の約 2.1%）から大幅に増える見込みで、日常生活の中でさまざまな国や地域の出身の人々がいることが今よりも当たり前の時代が来ます。
・地域社会が一体となって、多様性を認め合い共生を進めることは、人口減少社会で地域の活力を維持するためにますます重要となります。外国人を含むすべての県民が安心して暮らし、働ける環境をみんなでつくりましょう。

【2050 年にありたい姿】

〇年齢、性別、国籍、障がいの有無などにかかわらず、誰もがその存在と役割を認められ、誰一人取り残さない社会が実現している。

〇国内外から信州へ来る方々（外国人を含む）が積極的に受け入れられ、地域社会の一員として、安心して暮らし、働ける環境になっている。

【2030 年に目指す旗】

・人権の尊重、公正な社会を実現するために人権政策の基本的方向性が明確に示され、多様性、包摂性が尊重されている。
・外国人を地域社会の一員として受け入れるための総合的な政策がとりまとめられている。
・希望する外国人が、無償で日本語及び日本の生活慣習や文化を習得することができる場がある。
・就学年齢の外国人の子ども全員が、いずれかの学校に通っている。

１−６　一人ひとりに合った学びを実現しよう

・これからの時代は変化がますます激しく、予測が難しいため、新しい価値や時代をつくる力が求められます。これまでのような一斉一律の教育を転換するとともに、地方の実情に応じた教育をさらに進めていくことが必要です。
・日本の人口が減る中で、世界の成長や知識を取り入れるためにも、世界で活躍できる人や地域社会のつくり手を育てる必要があります。そのためには、世界や地域に興味を持ち、地域の良さや社会のニーズ、世界を広く見る視点を養うことが大切です。
・少子化で子どもの数が減ることを、一人ひとりに合った学びや少人数学習の強みを活かした学びに変えるチャンスと捉えましょう。そして、長野県の豊かな自然や地域の特色を活かした学びに取り組み、新しい学びの「当たり前」をつくっていきましょう。

【2050 年にありたい姿】
〇子どもたち一人ひとりの個性や能力に合った学びが、豊かな自然など本県の特色を活かした形で行われている。
〇他者と協働しながら社会の課題と向き合う社会のつくり手を育むための学びの「新しい当たり前」が、教職員や保護者など子どもたちに身近な人々が学びのあり方を主体的に考えることができる分権的な教育システムの中で実現している。

【2030 年に目指す旗】
・すべての小中学校等においてウェルビーイング実践校（ＴＯＣＯ－ＴＯＮ）[7]の教育手法や理念を参考とした取組が展開され、本県が教育・学びの改革の我が国における先進地になっている。
・ＳＴＥＡＭ教育[8]及び英語教育について、我が国で最先端の教育が行われている。
・起業家マインドの醸成や英語・デジタルに関する学びの強化、ＩＣＴを活用した中山間地校での多様な授業など、県立高校の特色化が進んでいる。
・我が国で最高品質の自然保育（信州やまほいく）が、県内すべての市町村で実施されている。

[7] 子どもが自ら学び方等を選択し、「好き」や「楽しい」、「なぜ」をとことん追求するため、子どもや保護者、地域とともに学校の仕組み変革に取り組む県教育委員会指定の実践校
[8] ＳＴＥＭ(科学(Science)、技術(Technology)、工学(Engineering)、数学(Mathematics))を統合的に学習する教育に、芸術(Arts)の創造性教育を統合する教育手法

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～

・長野県は都市部からのアクセスが良く、多彩な産業や文化を活かして早くから努力を続けてきたため、移住したい県として常にトップクラスにあります。
・軽井沢や蓼科などの魅力あるリゾート地の存在が県全体のイメージアップにもつながり、多くの人が集まることで生まれる多様な交流は、地域や県内産業に新たな価値を生み出す場にもなっています。
・また、デジタル化の進展やコロナ禍を経て、リモートワークや兼業、副業が普及する中で、必ずしも定住・定職にこだわらない「多住・流動」というライフスタイルも広がりつつあります。
・長野県は、自然豊かな田舎暮らしエリア、首都圏とのアクセスが良い利便性の高いエリア、リゾートエリアなど、地域ごとに異なる魅力を持っています。これらの強みを戦略的に発信し、特に「風の人」[9]を新たなターゲットに加え、県内への人の流れを促していきましょう。
・このためにも、まち・むらづくりを考慮した「移住促進地域制度（仮称）」の創設、地域の魅力や自治会のルールなどをまとめた「地域の教科書」の作成、空き家の徹底活用などにより、相互理解と交流が生まれる地域づくりに一丸となって取り組んでいきましょう。
・信州やまほいくの普及や、特色ある教育を行う私立学校の開校、信州自然留学（山村留学）の振興などを背景に、長野県の豊かな自然環境の中でより良い学びを求めて移り住む「教育移住」が増えており、子どもたちの学びのためにも、この動きを一層促進することも必要です。
・また、若い世代が県外に出て行く要因の一つには地域の文化や企業を知る機会が少ないことがあり、若者の地域への愛着が薄れているという声も一部であるところです。そのため若い頃から地域や企業を知る機会を増やし、地域への理解を深めるとともに、将来的に地域で活躍する人材を育てることも必要です。
・信州の強みを最大限発揮し、移住・関係人口のさらなる増加に取り組んでいきましょう。また、東京一極集中を是正するため、企業や大学等が日本の各地域に分散立地するための国土政策や誘導策を政府や関係機関に求めていきましょう。

【2050 年にありたい姿】
〇東京一極集中の是正等により、進学・就職の際にやむを得ず長野県を離れる若者が著しく減少している。
〇長野県が暮らす地域としてさらに魅力ある存在となり、Ｕターン者も含めて移住する人数が増え、人口の社会増が継続している。
〇全国トップクラスの二地域居住等の関係人口数を誇り、そうした方々の知見やネットワークにより、長野県の魅力が一層高まるような正のスパイラルが生み出されている。
〇魅力あふれる信州教育が、子どもたちや保護者、教員志望者をひきつけている。

[9] 関係人口のうち居住地と地域を行き来する人

【2030 年に目指す旗】

・「移住促進地域制度（仮称）」などにより、県内への移住者数が年間 10,000 人以上となっている。※3,363 人（2023 年度）

・ふるさと回帰支援センターの移住希望地ランキングで１位を獲得している。※4 位（2023 年）

・二地域居住者等にメリットがある「二地域居住等メンバーシップ制度（仮称）」が創設され、登録者数が 20,000 人以上となっている。

・企業や大学等が人材とともに長野県に移転する動きが活発になっている。

・全国募集を実施する県立高校を４校以上に増やし、多くの入学志願者を集めている。※２校（2024 年）

・教員の処遇改善が進み、教員を志望する人数が増加している。

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～

・長野県は南北に長く、広大な県土を擁し、地域ごとに特色ある文化を築きあげています。都市部、農村部、中山間地域と、ひとくくりにできない多様性が、長野県の魅力の一つでしょう。人口減少は、これらの県土の維持・発展にも影響を与えます。
・人口が増えていた時期には、郊外に住宅地や商業施設がどんどん拡大し、それに伴って上下水道や道路などのインフラ整備が進みました。しかし、インフラの老朽化に伴い修繕や改築に多大な費用が必要となる一方、人口減少により税収や料金収入が一層減少することとなれば、専門人材の不足も重なり、これらの維持・更新は極めて難しくなってきます。
・今後さらに人口減少が進めば、中山間地域はもとより都市部においても人口密度が低下し、医療や福祉、子育て支援、商業などの生活に必要なサービスのすべてを維持することは難しくなるおそれがあります。
・また、都市に負けない遊びの場所や公共交通の充実を望む多くの若者の声があります。若者にも選ばれる地域を目指すためには、やはり、楽しいまち・むらをつくることが重要です。
・まち・むらづくりを進めるときに忘れてはならないのは、まちとまち、まちと集落、集落内部をどのように結ぶかという、交通ネットワークの問題です。未来志向で交通ネットワークを考えるには、路線そのものに注目するだけでなく、利用者の住むところや商業施設などの配置も含めたまち・むらづくりとセットで検討を進める必要があります。
・さらに、気候変動による災害の激甚化・多発化で、傾斜地や山間部、川沿いや低地での災害リスクも増えています。こうした地域では特に、災害リスクを回避するまち・むらづくりの視点も必要となってきます。
・一方、リニア中央新幹線の開通や、中部横断自動車道・中部縦貫自動車道・三遠南信自動車道・松本糸魚川連絡道路等の高規格道路の整備が進めば、地域のあり方を大きく変えるチャンスとなります。
・こうした状況に対応するため、分散から集住への転換や社会インフラの最適化について幅広い議論を行った上で、安心・便利で持続可能な生活圏の形成に向けた県土のグランドデザインを策定し、その実現に向けた取組を進めていきましょう。

【2050 年にありたい姿】
〇県土のグランドデザインに基づき、次のような県土が形成されている。
- **居住の誘導（適正配置）やインフラの最適化が進み、デジタル技術も活用することにより「都市の利便性」と「地方の豊かさ」の両者を合わせ持つ広域的な生活圏とその中心地が形成されている。**
- **農山村地域では、身近な生活サービスの場などを集約した小さな拠点と周辺集落とが一体となった持続可能な小規模な生活圏が形成されている。**
- **広域的な生活圏内等での移動を円滑に行うことができるよう、地域公共交通ネットワークが構築されている。**

・浸水想定区域や土砂災害特別警戒区域など災害リスクの高い区域からの移転が進むなど、安全・安心な居住形態となっている。

【2030 年に目指す旗】
・安心・便利で持続可能な生活圏の形成を主目的とする県土のグランドデザインが策定されている。
・県土のグランドデザインの策定に合わせて、コンパクト・プラス・ネットワーク＆レジリエンス（防災）[10]の考え方による新たなまち・むらづくりや、それらを結ぶ交通ネットワークの構築、上下水道等のインフラの最適化などについての県民的議論が行われ、具体的な事業にも着手している。
・若者にとって魅力あるまちとなることを意識して、リニア中央新幹線の長野県駅周辺や、長野市・松本市などの中心市街地の整備が進められている。

[10] 住居や商業施設、公共施設等が適切に配置され、そこに交通ネットワークならびに情報ネットワークで利便性高くアクセスでき、防災力にも優れた圏域を形成すること

４　変革期を乗り越える経営等の革新

・長野県には、精密機械等の高い技術力を誇る製造業、豊かな自然環境や個性ある歴史・伝統文化などの地域資源を活かした観光業、標高差や寒暖差など変化に富んだ気候を活かした農業など、個性豊かな産業が存在しています。これらの産業にも、人口減少は影響してきます。
・まず、働き手です。人口減少のなか、これまでの労働集約型のビジネスモデルは維持できません。一人当たりの付加価値労働生産性[11]を高めることが重要で、ＡＩやロボットの積極的な導入に取り組む必要があります。一方、ＡＩ等ですべての仕事が代替できるわけではなく、人口減少下においては、多様な人材の確保がこれまで以上に重要になります。
・また、日本全体でも人口が減少するので、これまでと同じ顧客だけでは、売上げも減少してしまいます。今後成長が見込まれる海外の顧客を獲得する必要もあるでしょう。
・こうした取組を進めるためには、企業等に体力が必要であり、ある程度の経営規模も必要になってきます。個々の企業等が経営を積極的に変革するとともに、業務の共同化や企業規模の拡大に取り組むことも重要です。
・企業だけの問題ではありません。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。
・長野県は小規模な自治体が極めて多いですが、法令に基づく市町村の事務は、平成の大合併後の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、広域連携の一層の推進や、業務の共同化などにより、県と市町村が協力していくことが重要です。
・企業、行政と述べてきましたが、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[12]の活躍が益々重要となっています。
・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[13]（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く必要があります。
・養蚕、製糸業で始まった長野県の産業ですが、時代の変化に合わせてしなやかに、さながら蚕のようにその姿を変えてきました。時代の転換点である今こそ、企業も行政も経営を革新するチャンスです。皆で共創して、新時代にふさわしい社会への飛躍を目指していきましょう。

---

11 付加価値額（実質県内総生産）を県内就業者数で除したもの。就業者一人あたりが生み出した付加価値額を示す指標

12 社会的課題の解決を目的とする組織・団体の総称。非営利だけでなく営利も含まれる。（ＮＰＯ、公益法人、自治会、社会的課題の解決を目的とする企業・団体等）

13 経済学者・故 宇沢弘文氏が提唱した概念で「一つの国ないしは特定の地域に住むすべての人々がゆたかな経済生活を営み、すぐれた文化を展開し、魅力ある社会を持続的、安定的に維持することを可能にするような社会的装置」のこと。自然資本（森林、水大気、土壌等）、社会的インフラストラクチャー（道路、上下水道、公共交通等）、制度資本（教育、医療等）から成る

4－1　世界を視野に付加価値労働生産性を高めよう

・人口が減ると消費者も減り、市場が縮小することで企業の収益が下がるだけでなく、設備投資の意欲が低下し、生産性の向上も難しくなります。これにより、国全体の競争力が低下し、賃金も下がる「縮小スパイラル」に陥るおそれがあります。
・そうした中、世界経済は今後も拡大し続けると予想され、市場が縮小する我が国にはない様々な経済的なチャンスがあります。また、各国で高齢化の進展、気候変動とそれに伴う災害の頻発化など世界共通の課題が深刻化することも予測され、こうした課題に世界の国や地域と協力して取り組むことも重要です。高い技術力や経験を持つ我が国、そして本県は、これらの世界的な課題解決に貢献できる可能性も持っています。
・そのため、海外との交流を通じて最新の知見を積極的に取り入れるとともに、経済面では戦略的に海外展開を進めていきましょう。また、行政、企業、学校など多様な分野での人的交流も含め、世界の国や地域との協力関係を積極的に構築しましょう。
・一方、我が国の付加価値労働生産性は、38 の OECD 加盟国中 31 位（2022 年）と低迷しています。その要因はデジタル化が進まなかったことに加え、賃金上昇を抑えて雇用を守り、モノやサービスの価格を抑えて仕事を確保してきたことにあると言われています。
・今後、こうしたデフレ的安定から脱していくためには、各企業、各産業、特に地域に根ざした産業の付加価値労働生産性を徹底的に高めていくことが大切です。私たちの価値観の転換に加え、リスキリングやデジタル化の推進やビジネスモデルのイノベーション、優れた経営者や経営体への事業や労働者の集約などが重要です。こうした取組により、製造業や観光業、農林業、医療や福祉などの各分野で、人口が減少しても持続的に賃上げや設備投資を実現していく「正のスパイラル」を生み出していきましょう。
・付加価値労働生産性を高めるためには、企業や経営体の経営基盤を強化することも重要です。こうした観点からは、経営の規模拡大や業務の共同化、事業承継・M＆Aを積極的に検討していくことも必要です。
・国に対しては、様々な分野での規制改革や、労働市場の整備、公定価格の制約の中で賃金水準が決められている福祉従事者などの賃金水準の大幅な引き上げなどを、協力して働きかけていきましょう。

【2050 年にありたい姿】
〇県内の企業・事業者のグローバル化（輸出や海外への投資の拡大など）が進み、世界市場で大きな売上げを獲得している。
〇海外からの投資やインバウンド旅行者による観光消費が盛んで、県内経済の発展に大きく貢献している。
〇世界水準から見ても各企業、各分野の付加価値労働生産性が極めて高く、企業や経営体の利益も賃金も大きく増加している。
〇県内で生み出された農畜産物や工業製品、発酵食品を中心とする加工食品、伝統的工芸品などのブランドや品質が国際的に広く認められ、その価値やブランドにふさわしい価格で取引されている。

〇高齢化の進展、気候変動、災害の激甚化・頻発化等の世界共通の課題に、行政、県内の企業、研究機関等が世界の国や地域、企業等と協力して取り組んでいる。
〇県・市町村と海外の国や自治体等との連携が拡大・強化され、県内産業の発展や社会的課題の解決に大きく寄与している。

【2030 年に目指す旗】
・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。
・民間・自治体など様々な分野のＤＸやリスキリングを支援する体制が充実しており、多くの事業所が積極的に取組を進めている。(2027 年 ＤＸに取り組む事業所 70%)
※39%（2023 年）
・付加価値労働生産性（就業者一人当たり）を 15%以上向上させる。※8,426 千円／人（2023 年度推計）
・中核的経営体への農地の集積率を 55%に向上させる。※43%（2022 年）
・訪日外国人旅行者の観光消費額を 1,000 億円以上とする。※541 億円（2023 年）
・農畜産物の輸出額を 30 億円以上とする。※20.1 億円（2022 年）
・2027 年に加工食品の輸出額を 124 億円以上とする。※78.9 億円（2022 年）
・パートナーシップ構築宣言[14]の登録企業数が 2027 年に 2,500 社以上となっている。
※登録企業数 833 社（2024 年４月）

[14] 企業規模の大小にかかわらず「発注者」の立場で親事業者と下請事業者の望ましい取引慣行の遵守などの取組方針を宣言するものとして国が主体となって実施しているもの

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キ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】
〇多様で柔軟な働き方の実現やリスキ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。
〇若者・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。
〇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。
〇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、企業におけるリスキ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）
ＤＸ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）
ＤＸ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】

〇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。

〇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。

〇企業、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。