

# 長野県就業促進・働き方改革 基本方針

令和2年（2020年）3月  
長野県就業促進・働き方改革戦略会議

## 目次

はじめに	1
------	---

### 第1章 就業者数・就業率の現状と将来予測

1 就業者数・就業率の現状	2
2 年齢別、性別等による現状	2
3 外国人労働者の現状	3
4 労働力の将来予測	4

### 第2章 産業分野別の現状と取組の方向性

1 介護・福祉	7
2 ものづくり	9
3 サービス（第3次産業）	11
4 観光	13
5 農業	15
6 林業	17
7 建設	19

### 第3章 課題と取組の方向性 ～就業促進・女性活躍・人材育成・働き方改革～

1 就業促進	
（1）若者	21
（2）障がい者	23
（3）高齢者	25
2 女性活躍	27
3 人材育成	29
4 働き方改革	31

### 第4章 外国人材受入れの課題と取組の方向性

1 現状	34
2 課題	35
3 目指す姿	36
4 今後の取組みの方向性	37

### 資料編

1 長野県就業促進・働き方改革戦略会議の構成	39
2 検討の経緯	41
3 地域別の状況	42
4 外国人材受入れに関するアンケート調査	62

## はじめに

### 1 基本方針策定の趣旨

長野県では、少子化の進展により、今後も人口の減少が続く見込みです。特に生産年齢人口（15～64歳）の減少は、地域社会や様々な産業分野の担い手不足につながり、地域活力の低下を招くことが懸念されます。今後、長野県産業が持続的発展を続けていくためには、若者、女性、高齢者、障がい者など多様な人材の就業促進を図るとともに、将来を見据えた人材育成を進めていく必要があります。

そのためには、働きやすい就業環境を創り、一人一人の事情に応じた多様な働き方を選択できるようにすることにより、多様な人材の労働参加を進め、誰もが生きがいを持ってその能力を最大限に発揮し活躍できる社会を創っていくことが重要です。このような社会を実現するためには、就業促進や人材育成の取組と併せて働き方改革を着実に推進していくことが求められています。

このため、平成30年度から経済団体、労働団体、長野労働局及び県が連携して、「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」を立ち上げ、議論を進めてきたところです。今般、技術革新とグローバル化が急速に進展する状況を踏まえつつ、今後さらに増加することが見込まれる外国人材への対応など新たな課題も整理し、目指すべき姿の実現のため「長野県就業促進・働き方改革基本方針」を策定することとしました。

### 2 基本方針に基づく取組の実施体制

本方針においては、概ね2030年の県内の労働力の需給について展望し、就業促進と働き方改革を進めるために今後実施していく取組の方向性を決めました。この方向性に基づき、戦略会議の構成団体である経済団体、労働団体、長野労働局及び県が実施する取組について「長野県就業促進・働き方改革アクションプラン」を取りまとめることとしました。構成団体が互いに連携しつつこのアクションプランを着実に実行していくことにより、就業促進と働き方改革をオール信州で推進してまいります。

# 第1章 就業者数・就業率の現状と将来予測

## 1 就業者数・就業率の現状

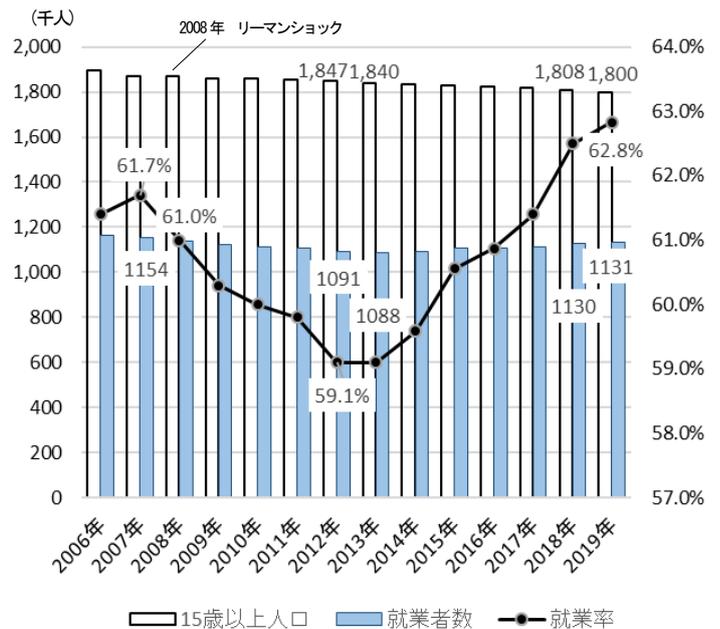
### (1) 就業者数

長野県における2019年の就業者数は113万1千人で、前年に比べ1千人増加しており、近年で就業者数が最も少なかった2013年の108万8千人からは4万3千人増加しています。ただし、リーマンショック前の2007年の就業者数115万4千人からは2万3千人下回っています（図表1-1）。

### (2) 就業率<sup>1</sup>

長野県の実業率は62.8%（2019年）で、全国平均の60.6%を2.2ポイント上回り、2019年までの5年間に於ける全国順位は第4位～第7位を維持しています。また、就業率の推移をみると、2019年の就業率62.8%は前年に比べ0.3ポイント上昇しており、2008年のリーマンショック後の2012年には59.1%まで低下しましたが、2012年からは7年連続で増加しています（図表1-1）。

図表1-1 長野県内の就業者数及び就業率の推移

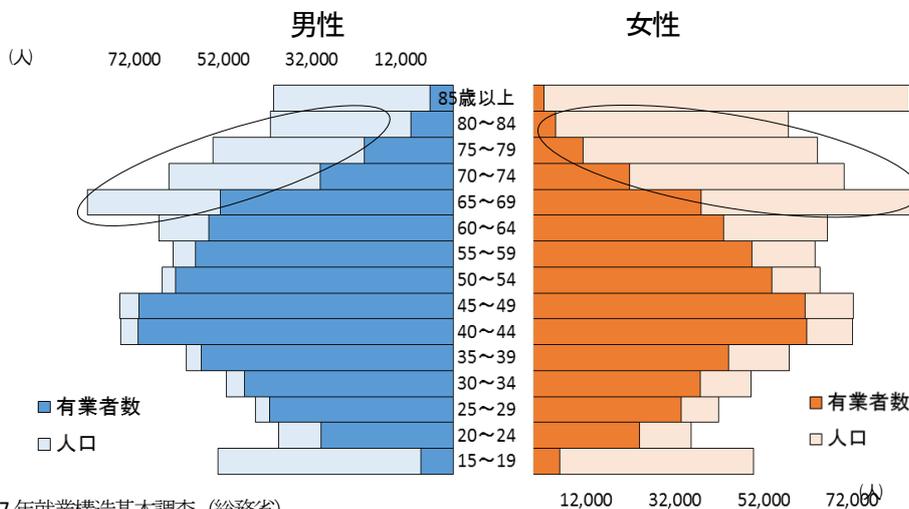


出典：労働力調査（総務省）

## 2 年齢別、性別等による現状

年齢別の有業率をみると、65歳以上は2017年で約30%（男性約40%、女性約20%）となっています。また、20歳以上の年齢層を通じて、男性と比較して女性の有業率は低い傾向にあります（図表1-2）。

図表1-2 長野県の年齢5歳階級別人口と有業者数



出典：2017年就業構造基本調査（総務省）

<sup>1</sup> 就業率の算出方法 就業率=就業者数/15歳以上人口

若者、高齢者及び女性の状況は次のとおりです。

### (1) 若者

20代及び30代の人口は2015年が約40万人（国勢調査）であるのに対し、2019年は約36万人（毎月人口移動調査2019年10月1日現在）と人口減少の傾向が顕著となっています。県内高校卒業者の県内就職率は、約9割と高いものの（2018年度で90.3%）、大学進学者のうち約8割が県外へ進学しており、そのうち県内企業へのUターン就職率は4割弱、県内大学卒業生の県内就職率は約6割弱であり、進学や就職を契機に人口が県外に多く流出しています。2019年の15歳から24歳までの社会増減を見ると、4,833人の転出超過となっています。

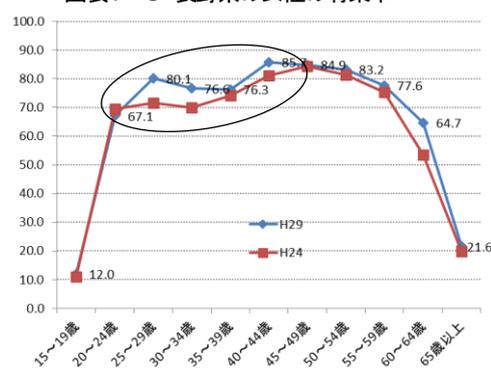
### (2) 高齢者

県内の65歳以上高齢者の有業率は2012年の27.8%から2017年には30.4%と上昇し、全国第1位を維持しています。現在、70歳までの就業機会の確保についても、努力義務化される見通しですが、65～69歳の高齢者の約5割が就業していない状況にあります。

### (3) 女性

長野県の女性の有業率は、2018年で52.6%と全国第5位の高い水準にあります。また、人手不足や育児休業制度の拡充等により25～34歳の女性の離職率は低下してきており、いわゆるM字カーブは改善傾向にあります（図表1-3）。しかしながら、25～34歳女性の有業率（78.2%）でみると全国第23位と中位にとどまっています。

図表1-3 長野県の女性の有業率



出典：2017年就業構造基本調査（総務省）

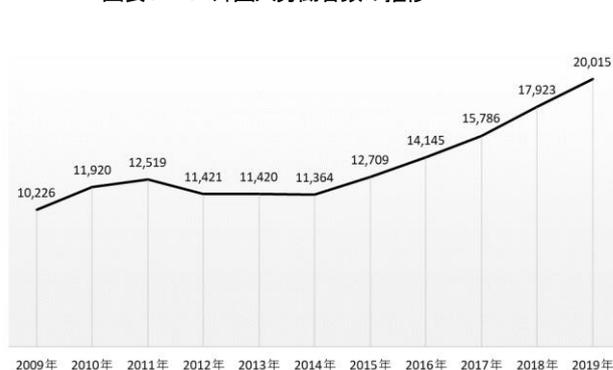
## 3 外国人労働者の現状

### (1) 外国人労働者数の推移

外国人労働者数は、人手不足の状況を背景に2014年以降増加傾向にあり、2019年には20,015人と過去最高を記録しています（図表1-4）。

また、2018年12月8日に改正出入国管理法が成立し、新たな在留資格「特定技能」が創設されており、こうした在留資格の多様化もあって、当面は外国人労働者の増加傾向が続くものと見込まれています。

図表1-4 外国人労働者数の推移



出典：長野県における『外国人雇用状況』の届出状況（長野労働局）

### (2) 国籍別の推移

これまで受入れが多かった中国、ブラジル、フィリピンに加えて、近年はベトナムの伸びが著しく、2012年の485人に対し、2019年には4,574人と7年間で9倍以上の伸びとなっています（図表1-5）。

一方で、これまで多数の受入れがあった国の中には、経済情勢の変化や日本以外の選択肢が増えていることなどから、日本への流入が鈍化している国もあります。

図表1-5 国籍別外国人労働者数の推移

(単位:人)

国籍	年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
中国 (香港等を含む)		3,851	4,464	5,371	4,925	4,796	4,335	4,197	4,315	4,465	4,536	4,675
フィリピン		860	1,182	1,294	1,335	1,560	1,781	2,260	2,518	2,845	3,053	3,280
ブラジル		3,501	3,872	3,294	2,695	2,502	2,317	2,320	2,455	2,712	2,853	2,836
ベトナム		—	—	—	485	580	803	1,131	1,916	2,403	3,369	4,574
G7/8+オーストラリア +ニュージーランド		346	360	390	331	342	312	370	398	444	500	537
韓国		125	159	166	144	140	162	206	235	281	354	385
ペルー		267	334	321	240	213	189	170	187	211	233	225
ネパール		—	—	—	—	—	—	176	174	206	272	307
インドネシア		—	—	—	—	—	—	—	—	—	914	1,161
その他		1,276	1,549	1,683	1,266	1,287	1,465	1,679	1,947	2,219	1,839	2,035

出典：長野県における「外国人雇用状況」の届出状況（長野労働局）

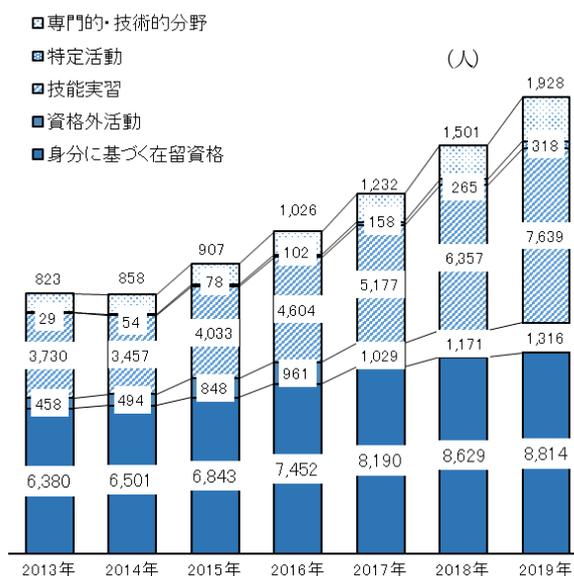
### (3) 在留資格別の推移

在留資格別では、永住者・定住者等の身分に基づく在留資格が8,814人(44.0%)と最も多く、次いで技能実習生が7,639人(38.2%)となっています。特に、技能実習生が著しく増加しており、2019年は前年比で1,282人(20.2%)の増加となっています(図表1-6)。

また、大学・短大等を卒業した留学生の国内就職者数(国内就職率)は、2012年の8,722人(23.5%)から、2017年の16,242人(32.4%)まで、5年連続で増加(上昇)しています。

県内の留学生数については、2012年の1,126人から2018年の1,928人まで、6年連続で増加していましたが、2019年は若干減少し、1,870人となっています。

図表1-6 在留資格別外国人労働者数の推移



出典：長野県における「外国人雇用状況」の届出状況（長野労働局）

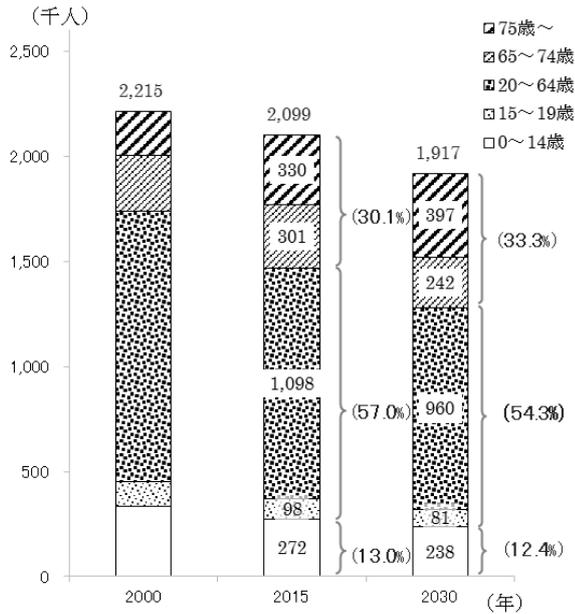
## 4 労働力の将来予測

### (1) 労働力の需給推計

長野県内の生産年齢人口(15~64歳)は、2015年で1,196千人であったものが、2030年には1,041千人と、155千人減少すると見込まれています(図表1-7)。高校や大学等への進学率が高くなり、平均寿命や健康寿命が伸長している状況を踏まえて、「20~74歳」で見ると、2030年には1,202千人と、対象となる人口は大きくなりますが、長期的には、高年齢層を含めても人口の減少はさらに進むと考えられます。

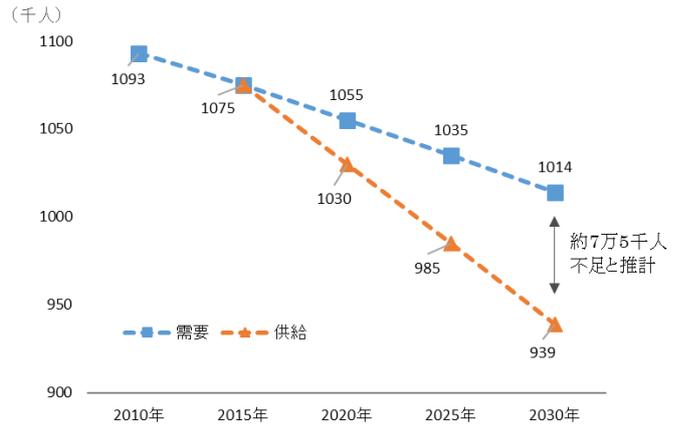
将来必要な労働力については、「当面の取組方針」(平成31年3月策定)で示したとおり、一定の要件のもとで経済成長を続けていくと仮定すると、2030年には最大で7万5千人程度の従業者が不足する可能性があると考えられ、こうした状況に対応するため、就業促進による労働力の確保に中長期的に取り組んでいくことが重要です(図表1-8)。

図表1-7 長野県の年齢区分別の人口推移



出典：2015年までは国勢調査、その後は長野県企画振興部推計（一定の政策を講じた場合）

図表1-8 労働力(従業者)の需給推計



【需要】  
政府目標の経済成長率2%を達成するために必要な従業者数  
【供給】  
まち・ひと・しごと創生本部「労働生産性等の目標検討ツール」を活用し、経産省産業構造審議会「産業構造・就業構造の試算」（各分野で AI、IoT の活用が進むと仮定）を参考に算出

(2) 就業者数増加の可能性

長野県の2019年の社会増減数をみると、国外移動を除いた社会減（他県からの転入と長野県からの転出の差）は4,531人となっています。世代別では、15～19歳が1,682人の減、20～24歳が3,151人の減と、他世代に比べ進学・就職世代の県外転出が顕著となっています（図表1-9）。まずは、これらの若年層や、未就業者数が多い高齢者、男性より就業率の低い女性の就業を促進していくことが重要です。さらに、障がい者の一般就労の促進や外国人労働者など多様な人材の労働参加を進め、労働力を確保していく必要があります。

今後、こうした就業促進や多様な働き方の導入、就職氷河期世代など就労が困難な状況にある方への支援など、人材の不足を補うための様々な取組を進めることにより、どの程度就業者数が増加する可能性があるか試算してみると次のとおりです。

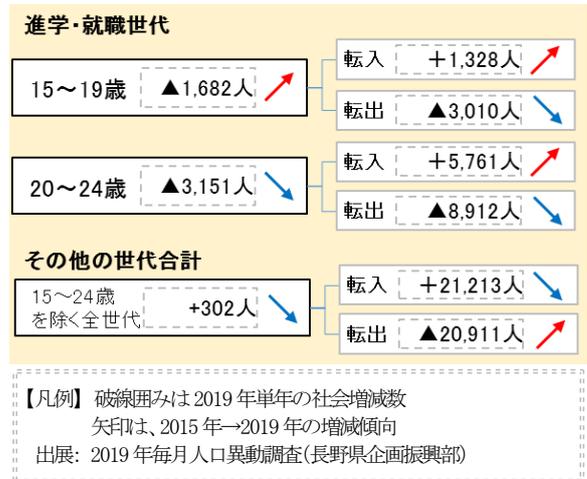
【若者】

若者に対しては、Uターン就職率の向上や県内大学生や専門学校生の県内就職率の向上を図り、指標ごと目標（しあわせ信州創造プラン2.0等による目標値）を達成したものと仮定すると、2030年までに県内就職者数約1.4万人（約6.6万人→約8.0万人）の増加が見込まれます。

※しあわせ信州創造プラン2.0等による目標値

- 県内出身学生のUターン就職率 45% (2022年度)
- 県内大学生の県内就職率 65% (2022年度)
- 県内専門学校生の県内就職率 90% (2019年度)

図表1-9 世代別の社会増減



## 【移住者】

長野県への移住者数<sup>2</sup>は、2018年には2,315人に達しており、概ね増加傾向で推移しています。世代別では、近年は働く世代が多く、20代が3分の1を占めています。2022年度には2,900人を目標に（しあわせ信州創造プラン2.0）施策を展開しており、そのうち20代以上を長野県人口割合（2019年10月1日現在82.9%）により2,400人と仮定し、これを維持し続けるとすると、2030年までに約0.5万人（約2.3万人⇒2.8万人）の移住者が増加すると見込まれます。

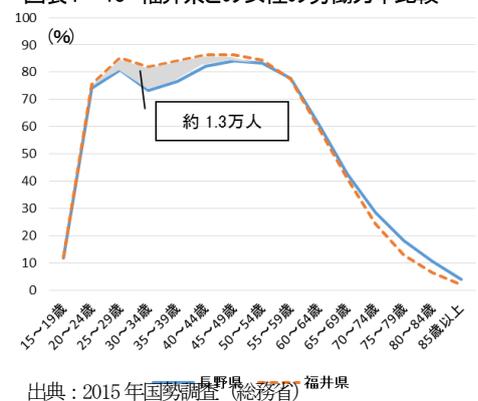
## 【高齢者・高年齢層】

健康寿命が伸長し、高齢者の運動能力の向上が進んでいることに加え、70歳までの就業機会確保の努力義務化が検討されていることを踏まえると、高年齢層の労働参加は今後さらに進むと考えられます。仮に、60～64歳と、65～69歳の男女の労働力率がそれぞれ1世代若い労働力率まで上昇したとすると、2030年までに約4万人（約15.2万人⇒約19.2万人）の増加が見込まれます。

## 【女性】

人手不足や育児休業制度の拡充等による離職率の低下等によりM字カーブは改善傾向にあります。働きやすい職場環境づくりなど働く女性を支える取組により、さらに15～54歳までの労働力率が全国第1位の福井県並みに上昇したと仮定すると、約1.3万人（約41.3万人⇒42.6万人）の増加が見込まれます（図表1-10）。

図表1-10 福井県との女性の労働力率比較



## 【障がい者】

障がい者では、民間企業の法定雇用率達成企業割合が100%を達成できたとすると約1,100人（約6,700人⇒約7,800人）の増加が見込まれます。

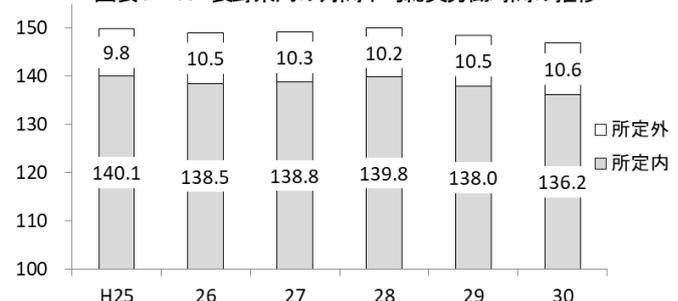
## (3) 働き方改革の意義

前項に述べたような就業者数の増加を進め、本県経済の着実な成長を達成していくためには、誰もがそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択でき、その能力を如何なく発揮できる社会を作る「働き方改革」の取組が不可欠です。

我が国における多様性に乏しく、残業や休まないことを前提とした働き方は、女性や高齢者の就労を妨げる大きな要因となっているだけでなく、若者のニーズにも合致していません。健康に関わるような過重労働をなくしていくことはもとより、ワークライフバランスを確立し、生活時間の充実を図っていくことは、働く者のモチベーションを高め、能力開発の機会の拡大を可能にすることを通じて、近年その伸びが停滞していると言われる労働生産性の向上に大きく寄与するものです。

本方針においては、「働き方改革」を、本県産業に必要な人材の確保・育成のためのすべての取組の基礎となるものとして位置付け、戦略会議の構成団体が連携しながら取組を進めていくこととします。

図表1-11 長野県内の月間平均総実労働時間の推移



出典：毎月勤労統計調査地方調査（長野県企画振興部）

<sup>2</sup> 移住者捕捉アンケートによる移住者数を、行政サポートによる移住者数で補正した数