

令和元（2019）年度第2回とちぎ創生15戦略評価会議

議 事 録

令和元（2019）年10月25日（金）

栃木県総合政策部総合政策課

令和元（2019）年度第2回とちぎ創生15戦略評価会議の開催結果

○ 日 時

令和元（2019）年10月25日（金） 14時から16時まで

○ 場 所

栃木県公館大会議室

○ 出席者

【委員】

大貫剛久委員、桂恵子委員、加藤潔委員、郡司成江委員、見目匡委員、児玉博昭委員、下平佳子委員、関野和則委員、高橋淳委員、坪倉繁美委員、廣川てるみ委員、広瀬寿雄委員、福田善之委員、三田妃路佳委員

【県】

副知事 外

1 副知事挨拶

このたびの台風19号において、本県では4名の方が犠牲になり、多くの家屋の浸水や、河川・道路・橋梁等の甚大な被害があったところである。農作物等についても大きな損害が発生している。県としては、市町と連携しながら、被災された皆様の生活再建、インフラの早期復旧に向けて全力で取り組んで参る。

さて、本日の評価会議では、7月の第1回会議において委員の皆様から頂戴した様々な御意見等を踏まえて次期戦略の骨子案をまとめたので、御報告させていただく。

次期戦略については、現行戦略の評価・検証、そして国の基本方針等を踏まえながら、若者を中心とした東京圏への転出超過や少子化対策に重点的に取り組んで参りたいと考えている。次期戦略の実効性を高めることができるよう、委員の皆様の専門的な見地からの御意見をいただければと考えている。

2 議題

(1) とちぎ創生15戦略の成果指標及びKPIの進捗状況について

【会長】

次第に従って議事を進めていく。

それぞれ事務局から説明した後に、委員の皆様から御意見をいただくので、よろしく願います。

<事務局から資料1，2により、成果指標及びKPIの進捗状況を説明>

～質疑・意見～

【会長】

それでは、御質問、御意見があったら、発言をお願いします。

～ 発言無し ～

(2)とちぎ創生15戦略の(第2期)の骨子案について

【会長】

それでは、次の議題「とちぎ創生15戦略(第2期)の骨子案について」事務局から説明をお願いします。

<事務局から資料3, 4により、次期戦略の骨子案を説明>

【会長】

それでは、御質問、御意見があったら、発言をお願いします。

【委員】

資料3の「人口の現状」である。生産年齢人口(15～64歳)が減少している中で、中長期で2060年を見据えると高齢者の活力を生かすことが必要である。日本全体において高齢者は働けるまで働こうという方向に向かっている。

将来を見据えて、65歳以上の高齢者の人口と、それらの方々が県を支える活力というものをどう考えるかという、いわゆる生産年齢人口と高齢者人口の2つの側面の考え方が必要ではないか。

実際に65歳以上で働いている方々は相当数おり、全体の割合も多いと思う。そういう意味では、次期戦略はこれから当面5年間だが、2060年を見据えた方向で何か指標をつくる必要がある。

資料4の2ページ、No.3の戦略11に高齢者に関する課題があり、これは職に就いていない女性や高齢者を職に就かせるという意図だろうと思う。一方で、職に就いていて元気でまだまだ働けるという人たちへのアプローチもあると、いきいきとした栃木県になるのではないか。そのあたりは、栃木県の活力を支える知恵と経験をお持ちの方の活用を考えていただきたい。

ここの指標も、数値目標ではなく、栃木県での推移や他府県との比較などを目標設定してはどうか。

【県】

委員の御指摘については、県としても同じ考えを持っており、全体の人口が減っていくことは当面避けられないことなので、働ける方々、また実際に働きたいと思っている方々が活躍できる社会をつくっていくことが重要だと思っている。これは、県の活性化にもつながってくる。

そういった中で、当面まず、就業人口の確保という観点から、現在職に就いていない方々で働きたいと思っている方については、様々な形で職に就いていただけるように支援していきたいというのが、No.3の趣旨である。

御指摘のように、現に各方面で御活躍いただいている高齢者や輝く女性の方々はたくさんいる。今後、具体的なKPIや素案を検討していくが、様々な方々に御活躍いただけているのかということを検証するにはどういった指標がふさわしいのか、検討して参りたい。

【会長】

基本目標に関する成果指標とは別に、戦略ごとの個別の指標、達成目標等もあるので、そこも検討していく必要がある。現に就業しているかどうかに関わらず、多くの女性・高齢者に活躍していただける機会を積極的に支援していく必要があるという御意見であった。

【委員】

資料1の2ページの成果指標の状況のうち、都道府県間人口移動数について、令和元年の目標は△1,000人のところが平成30年時点で△5,674人、日本人の場合だけでも△2,897人であり、20代の女性の流出が非常に多く、歯止めがかかっていないという課題である。第1期の地方創生の中でどのような施策を行い、それがどのように機能していたかという反省も踏まえて、第2期では新しい人の流れをつくるどころでどのようなことを考えているのか、具体的なものがあればお尋ねしたい。

【県】

県外への若者の流失は非常に重要な課題であり、これまで県としては、女性の活躍を進めてきた。また、進学や就職の段階で東京圏に転出する方が多いので、県内大学への進学率の向上を図っている。さらに、Uターンを中心に、本県に戻ってきてもらう取組を行っている。こういった取組は、大学等と連携して、栃木県の特徴である住みやすさや働きやすさといったものを学生に周知してきた。

また、女性の還流に関しては、東京において女性向けのセミナー等も実施しており、ふるさと栃木に帰ってくる、あるいは、もちろん栃木県に元々は縁がなくても、栃木県に興味を持ってもらうような取組を進めるとともに、そうした方からの御相談に対してきめ細かく対応してきた。

しかしながら、効果という点でいえば、KPIや成果指標は改善に至っておらず、今後更に施策を充実させていく必要がある。

具体的には、女性の場合は望んでいる職業と求人にもスマッチがあるので、次期戦略においては、「とちぎに魅力あるしごとをつくる」として、女性にも魅力のある雇用の場を創出していきたい。

【委員】

私からは3点ある。まずは「基本目標4 時代に合った地域をつくり、とちぎの安心な暮らしを守る」について、アンケート結果では、県民の栃木県のイメージとしては、「災害が少ない」というのが圧倒的に多かったが、今回の台風19号の影響でかなりの爪痕を残していて、今まで穏やかだった生活が一変して危機に変わったというところがある。この基本目標は、医療、福祉、交通機関等の住民サービスの充実が柱になっているが、ここに危機への備えや対応力強化も求められてくるのではないかと。

防災計画は25市町の中で2つの市町しか策定されておらず、また、事業継続計画（BCP）の策定についても県内の企業の約2割に留まっており、中小企業や農業関係の方たちに、災害が起きた場合にどう対応するかということもしっかり根づかせていただきたい。また、危険地域の確認やリスクの度合い、特に河川や土砂災害への対策強化も加えることで、「安心な暮らしを守る」につながるのではないかと。

2つ目は、資料3の裏面で、戦略6に新たな視点で人材育成の強化を打ち出しているが、産官学金労言の連携により、柔軟な発想で施策を展開していただきたい。これから技術社会が進展していく中で、次世代産業への創出・育成も若い人たちと共にやっていただき、県内外の大学や専門校等と一緒に新しい技術を生み出し、未来技術の活用から創出まで県内で行っていただきたい。

3点目は、SDGsの理念を取り入れるという視点が加わった。現在、国連で169のターゲットと17の目標というものを設定しており、これを今回15戦略に取り入れるということだと思うが、できるだけアイコンを活用する、どのターゲットに該当するのかということを確認して表記するなど、県内に周知・展開していただきたい。

【県】

1点目について、今回の台風19号は大変な被害を県内各地にもたらしたところであり、現在、応急対策を中心にやっているが、時間の経過とともに、次は復旧に向けたフェーズに移っていく。既に移りつつあると認識しているが、今後はこれを復興まで持っていくということで、着実に進めていかなければならないと考えている。

こうした中、次期戦略では、資料3裏面の左下に「栃木県国土強靱化地域計画との連携」というものを記載している。「国土強靱化地域計画」は、県が有する安全・安心、防災・減災等の各計画全体を網羅して、災害のリスクをより少なくするという趣旨の計画である。この計画は来年度までの5か年の計画で進めているが、現在、こちらの計画についても見直しに着手している。新しい国土強靱化地域計画は、新たな次期プランとの整合も図り、一体となって取り組んでいきたいと考えている。防災・減災は

安心という面で非常に重要なことだと思うので、こちらでしっかりと今回の災害対応の検証等も行いながら、今回の教訓を反映して進めて参りたい。次期戦略の各施策において、今回の災害や関東・東北豪雨の教訓を生かすことができる部分は取り入れていきたい。

2点目については、大学等とも連携して、産学官金労言の、多様な各界の御意見をいただきながら、協力し、新たな技術を活用して地域課題の解決に努めていくことは非常に重要なことだと思っている。

3点目については、SDGsの理念は、県政の基本指針である「元気発信プラン」に掲げた理念とも方向性が一致するものが非常に多いと考えている。SDGsの観点は多岐にわたっているので、17の目標のうちどの目標にそれぞれの施策が該当するのか、アイコンの活用も含めて、今後具体的にどのような記載をするのがいいのか、検討して参りたい。

【委員】

基本目標3に「戦略11：多様な人材が活躍できる環境づくり」が追加になっているが、現行戦略では基本目標1の方に入っていた。次期戦略では、仕事の分野だけではなく、もっと幅広い分野で多様な人材の活躍を入れているという発想なのかと思うが、先ほどのご説明では、戦略11には職に就いていない女性・高齢者などに対して就職支援するなど、就業人口の確保という観点が入っているということであった。戦略11を基本目標1ではなく基本目標3に今回整理された考え方を伺いたい。

【県】

「多様な人材が活躍できる環境づくり」については、一方でその結果として就業人口の拡大につながっていくということで、県内経済の活性化や人手不足の解消にも資するということがあるかと思う。今回、基本目標3に戦略11を位置づけたことについては、まずはいろいろな環境の中に置かれている方々が、その能力と本人の希望をかなえられる社会をつくっていくことが、何よりも重要であると考え、基本目標3に位置づけたところである。

【委員】

今後KPIなどを検討すると思うが、基本目標3の中で進捗状況を見ていくときに、何をもって女性・高齢者が活躍できていると見ていくかというところは難しいとは思いますが、その視点の一つとして、女性や高齢者の活躍の制約要件の一番大きいものは長時間労働ではないかと思っているので、例えば総労働時間や、所定外労働、残業時間を短くしていくといった発想も検討材料に入れていただきたい。

【委員】

資料3の裏面の「未来技術を活用したとちぎづくり」は、初めて設定された項目ということで、その中の「デジタル人材の育成」についてである。

宇都宮市内のミュージックビデオなどを制作している会社は、仕事の9割は都内からもらっていて県内は1割程度ということで、今はデジタル環境が整備されたので、東京でなくても栃木県で十分やっていけるのかなと考えている。栃木県でもIT関連の会社が集まるような環境づくりも取り組んでいただきたい。

また、資料3の表面の「人口の将来展望」の中で合計特殊出生率の成果目標について、基本的な考え方を伺いたい。これまでの計画と同じような考え方なのか、または変えていくのか。

【県】

合計特殊出生率の目標については、39歳までの若い方に対するアンケート結果を踏まえ、県民が希望する1.90程度をまず実現したいと考えている。2035年までにこれを実現し、その10年後には、その時点の人口が維持できる2.07程度に向上させることを目標としていきたい。

ちなみにこの目標は、現行戦略ではそれぞれ5年前（2030年1.90程度、2040年2.07程度）に達成するということがあったが、目標の達成は5年先としながらも、この実現を図っていくという考え方は維持したい。

【委員】

資料4の5ページ、「基本目標3 とちぎで結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえる」について、待機児童、あるいは保育士が非常に不足していると課題がある。県においては、保育士や保育所の支援によりある程度の効果は上がっていると思うが、現実の問題として保育士の有資格者はいるが保育士を希望してくれる方が少ない。原因としては、給料面の待遇がある。町内には1つだけいまだに町営の保育所があるが、半数以上が臨時職員である。民営化が進むのは、国の方針で市営・町営でやると施設整備・運営に補助金が出ないからである。賃金などの見直しを市町だけで考えるのは難しいところがあるので、そういった部分は栃木県全体としてどうあるべきかを考えていかないと、保育士の確保は難しいと考えている。

また、20代の女性の方が栃木県から転出してしまうというのは、栃木県の特性として、ものづくり県であるので男社会という部分が多いのではないかと。女性が働けるのはどういうところかということを見ると、企業誘致ではまた男性が働くような企業になってしまうので、社会全体から見てどういうことを取り入れたら女性がより活躍できるかということを考える必要がある。

【県】

保育士の不足は全国的に課題となっており、本県においても同様だと考えている。こうした中で、国においても給料面での改善に取り組んでいるが、もう一方で、働く環境の改善も非常に重要だと思っている。県としても、働き方改革というものを、国や市町と連携しながら進めており、働き方改革による

長時間労働縮減の取組やワーク・ライフ・バランスの推進を通じて、女性にとっても男性にとっても働きやすい環境、そして若い方も高齢の方もという流れにしていくことが重要だと思っている。そういった取組を多くの皆様と連携しながら進めていかなければならないと考えている。これを具体的にどうやっていくか、今後検討して参りたい。

また、若い女性の就業の場については、雇用のミスマッチがある。ものづくり産業の中にも女性が活躍できる場所はたくさんあるので、そのPR等に努めていく。また、女性の希望職種を見るとサービス産業が多いので、サービス産業の振興にもしっかりと取り組んでいきたい。

【委員】

今の働き方改革で、女性の方は子育てがあるので、仕事をするには短時間でということがあると思う。臨時職員の方は、時間を短くしたりしている。ただ、保育士となると、直接子どもと接するため、保育を受ける側からすると短くしてよいのか、あるいは、保育士も数だけ揃えればうまくいくという問題でもないと思う。保育士の資格を持っている方はたくさんいる、いるけど希望しないのはなぜかという、やはり賃金の低さだと思う。そういうものを単に市や町だけの対応でやるということではなく、正規の職員として、全県的に底上げをすれば希望する人も出てくるだろうと思う。

【県】

保育士の給与については、国で公定価格の引き上げの中で順次取り組んできてはいるが、それでも首都圏と栃木県ではやはり金額に差がある。それは、首都圏ではより保育士が足りない中で上乗せしているという実態があるのだと思う。

保育士の資格は持っているが、なかなか労働市場の中に出てこないという部分は、保育士・保育所支援センターでいろいろ話を伺うと、フルタイムではなかなか働きにくい、パートタイムなら働いてもいいという方がいて、ミスマッチがある。そこを解消するために、保育補助者や保育支援者などのサポート体制もつくっている。そういった中で考えていかなければならないと思う。

ただ、保育士だけに限らず、県全体で取り組んだ方がいいものはいろいろとあると思うので、この戦略を含め、次のプランにおいても、トータルで検討して参りたい。

【委員】

先日、20代の若い女性たちと話す機会があり、どうして県内で就職しないのかと聞いたら、栃木県は公務員とか学校の先生というイメージがあって、自分たちが働くところがないので、東京の大学に行って東京で事務とかの職に就きたいと。旅館の事務もあるよと言うと、勤務時間など、いろいろあって働きたくないと言っていた。

栃木県には、公務員以外にも女性が輝く場所はたくさんあると思う。東京との違いは、結婚しても働

く女性が多くなっている中で、東京だと保育園もなかなか希望通りには入れないが、栃木県は待機児童が少なく、高校生までは病院に行っても無料の市町もあるなど、子育て環境が充実している。栃木県として、働く女性に対して充実している部分をしっかり情報発信することが重要である。栃木県に来ると働いていても子どもを育てやすいことが理解されれば、若い人たちも戻ってくるのではないか。若い人たちが県外で働き、栃木県に戻ってこない、イコール結婚率も低くなるということだと思うので、若い女性の就職口に加えて、将来の生活設計、栃木県らしい地域のあたたかさを出すと、20代の若い人たちも栃木県の企業に向くと思う。

若い人たちに対して、どのように、どういう情報を発信しているのかお聞きしたい。

【県】

県としても情報発信については様々な形で行っている。若い方については、インターネットが中心なので、ホームページはもちろん、SNS等も活用している。

例えば、栃木県における就職の様々な情報を発信している「とちまる就活アプリ」というものがある。就活アプリをダウンロードし、簡単な登録をするだけで、県内各地で行われる様々な就職に関する説明会等のイベントやスケジュールがプッシュ型で配信される。こういった取組を実施しているが、その効果がどうだったかという検証の部分では、もう少しできるのではないかと考えている。

県もインターンシップを実施しており、先日、大学3年生の方に伺ったが、ほとんどの方が就活アプリを知らなかった。こういったことを踏まえて、実際に必要な方、届けたい方にどう届けたらいいのか、どうしたら届くかを考えていきたい。

【会長】

学生に聞いてみると、インターンシップは市役所とか県庁といった公務員関係が多く、民間企業での就業体験は少ないようにも思う。そういった意味では、まだ魅力が伝わり切らないところがあるのかもしれない。今回、「魅力ある仕事づくり」ということで、先ほどの保育士の件もあり、まずは待遇の改善とか残業時間の削減ということもあるが、どう魅力を伝えていくかということも次の戦略の課題になってくるのではないかと。

【委員】

資料4の1ページ「基本目標1 とちぎに安定したしごとをつくる」について、AIの活用やI o Tの活用は、仕事に対するイメージや仕事のやり方が多分に変わってくるので、生産性向上に貢献できると思う。

ただし、近い将来を見据えたときに必ずしもそれが栃木県に仕事をつくる場所につながるかというと、短期的にはつながると思うが、将来的には逆に人が必要でなくなってしまう時代が来るのではないかと。

か。中長期的な観点も持っておかないと、工場を誘致した、一時的には人が増えた、効率化が図られて人がほとんど必要ない工場になってしまったということも、当然想定していかなければならないと思う。

あとは、女性が東京の大学に行ってなかなか帰ってきてくれない。女性の場合はあまり家を継ぐという発想がないので、東京でそのまま仕事に就いて、結婚しても全く問題ないと考えている方が多いような気がする。女性が求めているものと、我々がこうあってほしいという考えにミスマッチがある。女性に本当に帰ってきてもらうためにはどういうことをすればいいかというところも検討していかなければならないと思う。東京でそのまま勤務される女性はどんなところに就職されているのか、何を求めて就職されているのかよく分析しないと、栃木県へのUターンにつながらないのではないかと。

職に対する考え方が大分変わってきて、今まではものづくり県ということで強みを生かしていたが、栃木県の産業構造は果たしてこのままでいいのかということも含めて将来を展望していかないとなかなか難しい。

【県】

未来技術の社会実装が進んでいくことによって、今まで人間が担ってきた分野が機械等に変わっていくことによる雇用喪失を懸念する論調があることは承知している。

一方で、栃木県が今抱えている課題は人口の減少なので、機械や新たな技術によって代替できる分野についてはそちらにシフトし、未来技術の活用を進めていくことは、県内事業所の大部分を占める中小企業や小規模事業者の事業の継続という観点からも、非常に重要ではないかと思っている。

ただ、その中で一時的にミスマッチが生じてしまうおそれもあるので、労働局等とも連携しながら、働きたい方が継続して働くことができるような対応をしていかなければならないと思っている。

女性については、これまでの御意見の観点も含め、どのようにしたら若い女性に働く場、就職先、住む場所として栃木県を選んでいただけるのか、ひとつひとつ解決を進めて参りたい。具体的な内容については、次の戦略素案である程度提示したいと考えている。

また、本県の産業構造については、第2次産業の占める割合が全国2位のものづくり県であり、大きな強みであるが、一方でサービス産業はシェアとしては最も大きい分野である。雇用についても同様である。サービス産業をはじめ、第3次産業の発展も栃木県の活性化に欠くことができないものなので、併せて取り組んでいく必要があると考えており、具体策について検討して参りたい。

【会長】

私たちの働き方もAIなどで変わっていくのだろうと思うが、仕事がなくなるかということ、そうではない。また、若い女性が仕事に何を求めるかというのは、後で学生たちから率直な意見を聞いてみたいと思う。

【委員】

戦略の骨子案には特に異論はなく、企業が持っている問題点とほぼ変わらないと思う。栃木県全体が15戦略を成功させて高い数値を取っていくためには、県と企業等が共通認識のもとで共に行動していくことが重要ではないかと思う。民間側では、県の考え方についての情報発信がなかなか末端まで行っていないのではないかと感じている。これからどのように県内の企業を巻き込みながら戦略を実行していくのか、お聞きしたい。

【県】

地域の経済を支えている県内の中小企業や小規模事業者の皆様が今後も社会を支えていただけるようにするためには、県の取組を御理解いただき、一緒になって進めていくことが重要だと考えている。基本姿勢にも、「県民と協働する、市町、民間企業等と連携して取り組む」ということを掲げている。

県の考え方を現場で活躍されている皆様にどう届けるかということは、これまでのやり方を検証して効果的な情報発信など、引き続き検討して参りたい。

【委員】

例えばサービス業だったらサービス業、ものづくりだったらものづくりと、県はこのような戦略を持っていると、コミュニケーションがとれる時間を30分でも設けていただきたい。企業もいろいろなことを考えているので、企業単体でやるよりは、県を巻き込んでやった方が栃木県全体のイメージアップに取り組めるし、効率的だと思うので、そういった機会を企画していただきたい。

若い人たちが東京都とか神奈川県に行ってしまうのは、最低賃金の問題もあると思うが、自分が栃木県で働いたときにこういう働き方をしている、こういう人になっているというイメージが少し悪いのではないか。栃木県にもたくさん素晴らしい企業があるが、企業単体でその魅力をアピールするにはお金と時間がなかったりするので、ぜひ県の力を借りて、全国に、こういう素晴らしい企業が栃木県にはあるということをもっとスタイリッシュに、セクシーに表現していただくとよいのではないか。

【県】

「とちぎ元気フォーラム」という、知事が直接その市町に出向いて県民の皆様から御意見を伺う機会を設けている。こうした取組に加えて、様々な機会を捉えた情報発信は非常に重要だと思っている。

また、若干中小企業等に特化するが、県では「とちぎ地域応援企業ネットワーク」により、商工団体等と連携して、個別の企業の皆様の御相談に応じている。このような中で、県の取組を身近に感じただけることが必要ではないかと思う。また、「届け方」についても十分考えていかなければならないと思う。

また、若い女性のイメージについては、参考資料2のアンケート結果によると、女性が就職に当たっ

て重視するところは、男性も女性も「やりがいのある仕事」であったが、特に女性は「福利厚生」の割合が非常に高く出ていた。これは賃金の一つになるのかもしれないが、このようなことも一つのヒントになると考えている。

就職する先が本当に栃木県にあるのかという部分や、女性が働くイメージという部分については、県では県内の輝く女性を御紹介するフォーラムなども実施してきたところであるが、委員御指摘のとおり、ロールモデルの有無によって随分違うとの御意見もあるので、引き続き効果的なやり方について検討して参りたい。

【委員】

骨子案等はある程度の形でしっかりと収めていると思う。ここまでやるのだったら、今度は、この間海なし県がポリ関係やビニール関係をなくすという自然環境に配慮したことを強く打ち出したわけだから、自然環境に配慮した仕事等をどこかに盛り込んでいくと、栃木県は自然豊かなところだということをしっかり出せるのではないか。

本県は非常に良い環境があって、日光という世界的な有名所があるにもかかわらず魅力度 43 位になっているのは、やっぱりアピール不足なのではないか。

市町は独自で定住・移住という施策や、働き方に対しての施策も持っていると思う。我々も、県内で最初になる、女性起業家創業資金の貸付金等を創設しているが、そういった部分を県が取りまとめた上で、市町の特色を県から知らせていただきたい。また、何かアピールする場所をつくっていただければと思っている。有楽町の交通会館のふるさと回帰支援センターにおける移住・定住のPRだけでは限界を感じている。

「住みやすさランキング」では、842 市区の中で、栃木県で下野市が 1 位になって、北関東で 1 位になって、全国 44 位になった。これは、指標の取り方が 16 から 22 になり、指標が増えた部分は全て下野市の得意分野が入ったのでランクアップした。これを非常に喜んでくれたのは、下野市出身で東京近郊に住んでいる人たちである。県外にいて栃木県に関係する人は、栃木県のものに非常に興味を持っているので、そういったところにもアピールをしていただきたい。

首都圏に行ってしまった女性が帰ってこないのは、行った先で出会いがあって、行った先できっと住まいを持つのだと思う。このため、若い人を栃木県から出さない取組が必要である。栃木県の学生寮や女子寮を駅周辺につくれば、十分に通勤圏内、通学県内であり、もし家に何かあったときでもすぐに戻れると思う。ちょっと殻を破ったような思い切った施策も必要ではないか。様々な施策について各自治体にアプローチをかけながら、若い人が外に出ないようにアピールすることもやっていただきたい。

【県】

委員の皆様からは、とにかく栃木県の魅力をしっかりと発信していくべきだという御意見をいただきました。今回のアンケートを見ても、若い方ほどまたふるさとに戻ってきたい、地方に移住したいという割合が高いという結果が出ているので、その方々に、栃木県はいつでも皆さんを待っています、暮らしやすいところだと分かっていただけの取組をしっかりとやっていきたいと思う。

【委員】

25 自治体全てが、空き家対策を非常に大きな課題として持っている。これをどうするかという部分があるが、商店街の空き家だったら、若い人たちがそこでお店をやるようなきっかけづくりをさせるとか、住むなら格安に住めるなど、県がしっかりとPRしてくれるとよい。市町でもPRはしているつもりであるが、なかなか耳に届いていないところがある。

【会長】

いろいろと御意見をいただいた。手堅くまとめることも重要だが、型破りな取組も必要ではないかという御意見であった。確かに第1期の地方創生総合戦略は、やらなければいけないメニューもあり、まずはそこを手堅くまとめていくことが重要だったが、2期目に関しては、枠組みそのものを見直していくことも必要かと思う。例えば第1期では、移住・定住施策に関しては県も取り組んでいるし市町村でも取り組んでいるが、そのあたりの関係性を十分整理し切れないまま進めたところもある。今後、2期目に関しては、そのあたりの連携・協働ということも課題になっており、これまでにない新しい発想も必要になってくるかと思う。

【委員】

資料4、基本目標3の「戦略 11：多様な人材が活躍できる環境づくり」のところで、障害者については次期戦略ではあまり明確に出されていない。今までは障害者の雇用率を指標としていたが、ノーマライゼーションに向けた取組に関する記載が無かった。SDGsの全ての人が幸せに生きていける社会をつくらうというところでは、女性や高齢者だけではなくて、障害者も忘れないでいただきたい。

人を増やすとか出ていかないようにするのも大事だと思うが、今いる人たちが住みやすい社会をつくっていくことも大事だと思う。県内の方々が長生きすることは、人口を維持するという意味で大事だと思うので、来るとか引き込むというだけではなくて、高齢者であっても障害者であっても生きやすい社会という部分があまり今回見られなかった。

【県】

今回の「戦略 11：多様な人材が活躍できる環境づくり」について、誰もが活躍できる環境とは、単に働くだけに限らず、障害者も希望する生き方が実現できるようにということであり、その環境づくりを進めていくことは重要である。現在の戦略では「障害者雇用率」がK P Iになっているが、具体的な障害者の方の希望をかなえていく施策については、次のプランにおいても重要な視点だと思っている。県としては、障害者の方の希望の実現に向けた取組を後退させることなく、より積極的に進めていくことに変わりはない。

【県】

資料3裏面の「戦略 11」、「女性・高齢者等の活躍推進」の「等」の中に障害者が入っていると御理解いただきたい。当然ながら、誰もが安心して住みやすい地域の実現を目指していくので、障害者の方も含めて、今後具体的に検討していきたいと思っている。

【会長】

今御指摘のあった障害者の問題もあるが、例えば性的少数者など、共生社会という中で様々な切り口がある。それらを全て記載すると戦略としてまとまらないということもある。ただし、「誰もが活躍できる」という視点はブレないようにしていただきたい。

【委員】

一番の問題は人口の減少というところで、どう緩やかにしていくのか、また増やしていけるのかというところだと思う。

アンケート資料を拝見すると若い方 18 歳～39 歳で 84.8%の方は結婚を希望している。なかなか結婚に至らない理由としては「異性とうまく付き合えない」「恋愛が面倒だから」といった声がある。非常に思想が自由な時代になってきているので、中学・高校時代に恋愛や異性に関する考え方についての教育にしっかり取り組んでいく必要があると思う。

子どもの人数に関するアンケートでは、「経済的な不安」「妊娠・出産・子育ての身体的・精神的負担」とあり、どう解消できるか。日本は非常に裕福ではあるが、実は時間に追われており、精神的には裕福ではないのではないのか。子どもを育てている「ひとり親世帯」の貧困率が日本は高い。収入はある程度あるが、それが本当に裕福につながっているのか。格差社会になってしまっているのではないのか。ひとり親世帯も生き別れだったり死別だったりもあると思うが、こういった方のフォローが必要ではないのか。

アンケートでも、他県と比べて子育て環境が充実しているという意見があったが、全国一を目指して他県では全く取り組んでいないようなものやっっていく必要があるのではないのか。事情があつて低くなってしまっている方の生活水準を高めていくことで、安心して暮らせる社会になったり、高齢者の活躍

であったり、ワーク・ライフ・バランスにつながっていったり、保育士の賃金の引き上げなど、ここで暮らしていると何があっても安心というところを目指していけたらいい。民間企業の協力も必要だと思うので、意見交換をしながら連携して取り組んでいけたら、暮らしやすい、治安のいい暮らしができるのではないか。

【県】

結婚に対する認識についてはアンケートのとおり、8割を超える方が将来結婚したいと思っているという結果からすると、出会いの場の確保、機会の提供と同時に、「うまく付き合えない」という御意見もあるので、栃木県の結婚支援センターではそういった部分についても相談員がきめ細かく対応している。御指摘の中学校や高校の時代から取り組めることがあるのかどうか、なかなか難しいところはあるかと思うが、子どもたちが恋愛や結婚を前向きにとらえることができるような栃木県全体の意識の醸成は重要だと思っているので、そうした機運の醸成に努めて参りたい。

【県】

ひとり親世帯に対しても各種手当等はあるが、傾向としてひとり親家庭の貧困は多いという感覚はある。そこも含めて、県の施策なり市町の施策なりを考えていかななくてはならない。また、企業との連携も必要になってくる。これから第2期の戦略をつくる中で各種取組を検討していく必要がある。

【会長】

子育て世代の生活不安は確かに背景にあるので、一層の対策が必要である。

【委員】

人材育成というのは、どんな分野でも非常に大切なことだと思うので、そういったものに力を入れていただき、さらに若い人へ栃木県の魅力をアピールして働いてもらいたい。

以前にも林業は非常に離職率が高いという話をしたが、他産業でも離職率が高くないように、栃木県で働く人と企業とのミスマッチを減らしていければよい。離職率が減れば栃木県から転出する人も減っていくのではないかと。

【会長】

いろいろと御意見をいただいたが、次の戦略の素案を検討する際に参考にしていただきたい。

(3) その他

【会長】

議題（3）について、委員の皆様方から戦略や会議の進め方について御意見があればお願いします。

【委員】

合計特殊出生率に関する目標値の据え方についての意見であるが、何人子どもが欲しいかを50歳未満にアンケート調査した結果を基準として、1.90程度で据え置きとしている。人口が減り、出生数も減っている中で、現行戦略のKPI目標値は1.62で、これでも高いと感じている。総合的な施策がここに反映するので、女性の働き方や女性の栃木県への定着なども考えると、0.1上げるのも至難の業ではないか。目標値の設定の考え方について再度検討し、現実的な数で見直してはどうか。

保育園の待遇改善については、参考までに、東京都（港区）では保育園を経由して住宅費を10万円近く補填しており、これにより応募が殺到したようである。東京は住宅費が非常に高いのでそのあたりを補填している。栃木県は持ち家で自宅から通われる方が多いかもしれないが、場合によっては、住宅費を補填すれば、東京をはじめ近隣県から移り住んでくる人がいるかもしれない。

【会長】

次期戦略については、目標値の設定や指標の選定について委員の皆様方から御意見をいただき、それを反映していただければと思う。

3 閉会

【県】

本日は、貴重な御意見を賜り感謝申し上げます。

地方創生というのは、日本の人口がどんどん減っていく中でどういう社会をつくっていくことがいいのか、そこに特化した戦略となっている。このため、県の施策全てを網羅しているものではないが、国・県・市町ほとんどのところで取り組まれて、それぞれ特徴のあるものが今進んでいるかと思う。そういった中で、ある程度広域的に対応した方がいいものと、地域が持つ特徴・特性を生かして一点突破で勝負していくようなものがある。県として特徴を持った方がいいもの、市町として特徴を持った方がいいもの、いろいろなレベル・内容があると思うので、広く議論を重ねていきたい。

4年前は非常に短い時間でつくった計画であったが、今回は4年間の実績を検証して、さらにそこに何を加えていくかが重要なところになるので、しっかり分析しながら、効果的な取組をしていきたい。

今回の会議では、PRというか発信というものが重要だと多くの方から御意見いただいた。栃木県の特徴として、良いものはあるがまだまだ知られていない。そこをどのように発信していけるか、何か特徴づけられたらと考えている。今後ともよろしくお願いします。