

第2回栃木県人口未来会議

議 事 録

【要 旨】

令和7（2025）年6月24日（火）

栃木県総合政策部総合政策課

○第2回栃木県人口未来会議の開催結果

1 日 時 令和7（2025）年6月24日（火）9:30～11:15

2 場 所 栃木県公館大会議室

3 出席者 〔委員・アドバイザー〕

石塚委員、石川委員、藤井（昌）委員、山田委員、荒牧委員、宇梶委員、大柿委員、滝田委員（オンライン）、朝野委員、菊地委員、和久井委員、佐藤委員、谷黒委員、田中委員、近藤委員、清水委員（佐山代理）、山崎委員、福田委員、森島委員、岩崎委員、川口委員、渡辺委員、千金楽委員、藤井（佐）アドバイザー、新谷アドバイザー

〔県〕総合政策部長、関係部局次長 ほか

4 議 事

（1）会長あいさつ

委員・アドバイザーの皆様、大変お忙しい中、御出席をいただきまして、心から御礼申し上げます。

前回の会議におきましては、人口減少問題に関して認識の共有を図るとともに、結婚支援や子育て環境の整備、働き方改革の推進、移住・定住促進など、様々な観点から幅広い御意見をいただきました。また、マンダラチャートの作成にも御協力を賜り、重ねて御礼を申し上げます。

本日お示しいたしますマンダラチャートや共同宣言、アクションプランの素案につきましては、皆様からいただきました御意見をもとに取りまとめたものでございます。これらの素案について議論を深め、栃木県人口未来会議として打ち出す内容を皆様と共に検討してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

後ほど事務局から報告いたしますが、合計特殊出生率が過去最低を更新するなど、人口減少・少子化の状況は一層深刻さを増しております。こうした中、人口減少問題の克服に向けまして、全県一丸となって取り組むことの重要性を改めて強く感じておりますので、皆様におかれましても忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたします。早速意見交換に移ってまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

（2）議題

事務局から資料に基づき、(1) 令和6（2024）年人口動態統計〔合計特殊出生率〕について、(2) マンダラチャートの素案について、(3) 宣言及びアクションプランの素案について、を説明し、委員及びアドバイザーで意見交換を行った。

【アドバイザー】

全国的に合計特殊出生率が低下しており、栃木県でも昨年度より下がったが、減少のスピードには若干の改善の兆しが見られる。少子化対策はすぐに結果が出るものではないが、県、市町、民間、教育機関等が連携し、若い世代が安心して結婚、出産、子育て、教育ができる社会づくりが重要である。

現在、少子化対策アドバイザー３人で市町を回っており、地域ごとの課題に応じた対応が求められている。皆様のお知恵を頂き、効果的な対策を進めていきたい。

【委員】

保育関係者として、人口減少に敏感に反応しているが、合計特殊出生率が 1.15 という数字は全国平均であり、過度に悲観する必要はないと考えている。合計特殊出生率を上げることも重要だが、それ以上に子育ての環境や意識の改善が大切であり、それによって自然と出生率も上がっていくと期待している。他県との比較もあるが、差はわずかであり、前向きに捉えて良い方向へ進んでいくことが重要である。

【委員】

若者の出会いの場について、最近の傾向としてオンラインゲームや SNS を通じた出会いが増えていると聞いた。また、趣味を重視し、結婚や子育てに積極的でない傾向もある。さらに、職場に若い異性が少ないため、高校・大学時代に相手を見つけないと結婚できないと考える人もいるという。

こうした背景を踏まえ、企業間交流など昔ながらの出会いの場の再構築や、SNS を活用した広報周知が必要ではないかと考える。

【委員】

大学生が県外に流出する傾向が強く、栃木に定着させる取組を考えていく必要がある。ライフデザイン教育や地域の魅力発信、地域との連携活動を通じて、学生が地域に根付くような取組が必要である。

また、大学単独では限界があるため、教育機関同士や産官学で連携し、就職や定住まで支援していくことが重要である。

本学では地域連携に力を入れており、最近では地域に残る学生も増えてきた。学生の就職先探しに苦労している状況があるため、大学側も企業に積極的に働きかけ、企業側にも目を向けてもらい、情報提供や連携がよりスムーズに進むことを期待している。

【委員】

人口減少が都道府県でワーストである秋田県での議論では、人口減少には「性別役割分担意識の強さ」や「魅力的な雇用の不足」が影響しているとの指摘があった。今回のマンダラチャートについては、い

ろいろな内容が検討されており評価できるが、次の２点を指摘したい。

１点目、「総労働時間の短縮」という表現について、統計的に労働時間が減ってきている現状を踏まえ、「長時間労働の抑制」や「過重労働時間の解消」といった表現が適切ではないか。

２点目、「休暇・休業制度の充実」について、世界的に見て日本の制度は充実している方であるため、「制度の利用促進」という観点も盛り込むべきである。

【委員】

マンダラチャートの最終的なゴールは「出生率の向上」と「転出超過の解消」であるが、それには働く場所の母数を増やすことが重要であり、外国人雇用なども含めたグローバルな視点も必要とされる。

アクションの実行にあたっては、具体的な指標（先行指標・結果指標）が必要である。BSC（バランス・スコアカード）の考え方も参考に、具体的な数値目標を設定し、アクションの成果を測定し定量的に評価することにより、サブ目標やゴールの達成を目指すべきである。

【委員】

農業は食の安定供給を担う立派な職業であるが、「汚い・きつい」といったネガティブなイメージがある。そのイメージを改善するためには、農業や栃木県の企業・産業の魅力を積極的に発信することが重要である。特にマスコミの力を借りて、栃木の魅力を広く伝えることで、定住促進や県外からの関心を高めることが期待される。魅力度ランキングなども活用し、前向きな情報発信を呼びかけてほしい。

【委員】

次の２点を提案したい。１点目、資料３の３５番「男女間賃金格差の是正」の「女性が活躍できる職場環境づくりへの支援」について、栃木県は製造業が多く、現場では男性が中心となって働いている一方、女性は検査など特定の職場に集中している。女性や高齢者が直接職場でも働きやすくなるよう、補助具（パワースーツ等）の導入支援を広げるべきである。

２点目、５４番の「アンコンシャス・バイアス等の解消」について、資料では「若い世代向けの啓発」とされているが、若い世代は、特にジェンダーバイアスが少ない傾向があると感じているため、アンコンシャス・バイアスの解消は全世代向けに啓発すべきである。

【委員】

看護職は女性が多く、職場環境が良ければ産休・育休の取得も活発で、少子化を感じさせない現場もある。しかし、現実には勤務体制の調整など課題も多い。栃木県には看護師や栄養士のための国立・公立大学がなく、進学者が県外に流出しやすい。地元に戻ってきてもらうためには、高校時代から地元医療機関の魅力を伝える取り組みが重要である。

また、栃木県は看護職の離職率が高く、教育機関と職場が連携して定着支援を進める必要がある。若い世代に地元で働く魅力を伝える仕組みづくりが求められている。

さらに、男性の育児休暇取得に対するアンコンシャス・バイアスについて、自身の経験からも、世代間の価値観の違いを認識したため、私たち世代の意識改革が必要である。人権教育を含めた根本的な意識改革が、若い世代の子育て支援につながると考える。

宣言については、若い世代がプレッシャーを感じないよう、若い人たちがこれを見てどう思うかという視点も必要である。

【委員】

宣言案について、「静かなる有事」という言葉が静かだが強いメッセージ性を持っており、PR 動画の制作も含めて非常に良い方向性だと思う。

一方で、「若い世代を全力で応援します」という表現には、若者以外の世代が語っている印象があり、場合によってはプレッシャーや第三者感を与える可能性がある。そのため、表現について、強すぎず弱すぎず、言葉の選び方や並びにもう少し共感性を持たせる工夫が必要である。

【委員】

アクションプランについて、すでに多くの企業が意識して取り組んでいるものもあるが、今後は各企業の実態に合わせ、KPI 等の具体的な目標設定が重要である。大企業・中小企業を問わず、自社でできることを一歩ずつ確実に進める姿勢が求められる。そのためにも、より多くの企業が参加できるよう積極的な PR 活動を行うことが必要である。

【委員】

宣言について、「人口減少を恐れず」という言葉は、どういう風に恐れないのかが分かりにくい。実際には出生数が大きく減少しており、強い危機感を持つべき状況である。

チャートに示された具体的な施策は一定の成果が期待できるが、若者の価値観や行動は従来と異なるため、若い世代の意見をしっかり取り入れることが重要である。

人口減少対策は官民一体で取り組むべきであり、県政の最重要課題として、予算を十分に投入すべきである。

【委員】

行政の立場として、次の 3 点を提案する。1 点目、自身が若い父親である立場から、子育て中の男性の幸福度が低いという調査結果も踏まえ、女性だけでなく男性側の視点も政策に取り入れる必要がある。共働きや「とも家事」の負担が幸福度に影響しており、男女平等の観点から政策展開すべきである。

2点目、宣言の文体は県内向けには良いが、県外から見ると「遅れている県」と受け取られる可能性がある。対内・対外でメッセージの伝え方を分け、外部からの印象にも配慮する必要がある。

3点目、アクションプランについて、企業が労働環境改善に取り組む際、短期的には生産性が下がるという懸念があるが、長期的には組織のメリットにつながる。そのため、長期的な成果を共有し合える場を設け、企業同士が前向きな成果を自慢し合えるような空間づくりが、取組の推進に有効だと考える。

【委員】

宣言について、「人口減少を恐れず」という表現が、「人口減少しても大丈夫」とも「諦めずに取り組もう」とも受け取れるため、意図が伝わりにくいと感じる。

また、「静かなる有事」という表現について、強い言葉である一方、続く説明が抽象的で、県民に危機感が伝わりにくい印象を受ける。

さらに、国の「男女共同参画白書」によると、北関東・甲信地域では、若い世代の間で「家事・育児・介護は女性の役割である」といった性別役割分担意識が地域に根強く存在すると感じている人が多い傾向が見られる。アンコンシャス・バイアスの解消には、若者だけでなく高齢者も含めた全世代での取組が必要であり、若い世代を全力で応援するために地域全体で支えるということであれば、「若い世代を全力で応援します」という表現もよいと思う。

【アドバイザー】

県の世論調査では、県民の4分の1は「男は仕事、女は家庭」という意識を持っているという結果が出ている。このアンコンシャス・バイアスは、本人が意識していないからこそ、何気ない言葉として出てしまう。「結婚はまだか」「彼氏は」といった言葉が、若い女性にとっては息苦しさにつながり、そうした環境から離れたと感じるのは自然なことである。そのような言動をしてしまう人たちに対しては、放置するのではなく、自分の言動が地域社会に与える影響を理解するための学びの場を提供すべきである。

【委員】

宣言文は全体として素晴らしい内容だが、若い世代がどう思うかという視点は重要である。「若い世代を応援します」という表現は、誰が応援するのかが曖昧で、若者が主役ではないように感じられる可能性がある。宣言の趣旨は全県一丸となって、全世代で魅力的な地域をつくることであり、表現の工夫が必要である。

また、「結婚する」という言葉についても、価値観の多様化を踏まえ、「家庭を持つ希望がかなえられる」といった、より包括的な表現が適していると思う。栃木県がパートナーシップ宣誓制度など多様性に取り組んでいることを踏まえ、パートナーシップの形にかかわらず、すべての子育て家庭を地域で支

える姿勢が重要である。

【委員】

アクションプランについて、2点意見がある。1点目、栃木県庁としてアクションプランを作成するか。県がトップリードしていくという姿勢を示すため、アクションプランを作成してほしい。

2点目、SOSを発信できない人、困っている当事者にどう届けるか。県と市町、企業、そして当事者が双方向でつながる仕組みが必要であり、この会議や企画が生きたものとして機能するためには、支援が届きにくい人々へのアプローチを重視すべきだと考える。

【委員】

男性の育児・家事参加について、小規模・中小企業では従業員数が少ないため、育児休業を取りたくても周囲に気を使って取得しづらい状況がある。そのため、育児休業取得時に企業や職場への支援があれば、仲間に気兼ねなく育休を取得できるようになると考える。

【委員】

2025年3月の下野新聞に掲載された日本大学の末富芳教授の調査結果によると、15～39歳の男女約4,000人のうち、52%が「子どもはおらず育てたくない」と回答し、「子供はいないが育ててみたい」と答えたのは32%にとどまった。また、少子化対策として必要な施策として、78%が「ワーク・ライフ・バランスの改善」を、76%が「育児休業の取得しやすさ」を挙げている。

こういった結果を踏まえ、産業界としては、働き方改革や育児支援の強化が不可欠であり、企業の姿勢が若者の就職選択に影響していることを認識すべきである。今の学生は、企業の社会貢献度を重視し、自らも社会に貢献したいという意識を持っているため、企業は人手不足対策だけでなく、社会的責任を果たす方向へと舵を切る必要があると感じている。

【委員】

個人の体験や皆様の意見からも、赤ちゃんと触れ合う機会がないと子育てのイメージが持てないと思う。子育ての不安を減らすには、日常の中で「かわいい」と感じる機会も必要である。

また、マンダラチャートは分かりやすく丁寧に作られており、宣言文も有識者の意見を踏まえた立派な内容だが、宣言の「使い方」や「伝え方」が非常に重要である。新聞掲載だけで終わらせず、若者が目にする場所（スポーツ会場、交通機関、病院、学校等）での掲示や、信頼できる人物（先生、人気のあるスポーツ選手、アーティスト、インフルエンサー等）による発信が効果的だと思う。宣言文がやや硬いため、親しみやすい言葉でかみ砕いて伝える工夫が必要であり、赤ちゃんのかわいさや子育ての喜びを感じられるようなメッセージも盛り込んでほしい。

【委員】

アクションプランは非常に意義ある取組であり、企業が SDGs の一環として取り組む内容と重なる部分が多い。そのため、アクションプランと SDGs との関係性や、企業にとっての位置付けを明確に伝えることが重要である。

また、このアクションプランを誰（例：新卒者、移住希望者等）に向けて、どのように見せていくのかを整理し、見せ方や活用方法を工夫することで、より多くの人に届く有効なツールになると思う。

【アドバイザー】

若者の多くが結婚や子どもを持つことにあまり前向きでない現状では、「結婚しましょう」「子どもを産みましょう」と直接的に促すのではなく、社会全体の構造を見直し、安心して希望が持てる環境をつくることが重要である。宣言文はその趣旨に沿って、若者を応援しつつ、若者も主役でもあるという、上から目線にならない表現の工夫が必要である。

また、前回の会議において、育児負担が集中する女性がキャリアを積めるようになれば、世帯収入が増え、経済的不安が軽減されて、子どもを持つことへの前向きな意識につながると述べた。現実には「チャイルド・ペナルティ」と呼ばれる現象が多くの職場で見られ、女性が出産・育児を経験するとキャリアアップが難しくなり、賃金が上がらないといった不平等な構造が残っている。このような状況に対して、職場の人事制度や社会の仕組みが女性の働き方の変化に追いついていないことを認識し、変革への強い意志を宣言文に込めるべきである。宣言文にある「働きやすく、働きがいのある職場がある」という表現には、ライフイベント（出産・育児等）を経ても柔軟に働ける環境づくりの意味を込めるべきであり、企業だけでなく行政や社会全体で「とも働き・とも育て」が当たり前になるような仕組みづくりが必要である。

さらに、国の「地方創生 2.0」では、若者・女性の流出の原因として、地域に魅力的な職場がないことやアンコンシャス・バイアスへの対応不足が挙げられており、栃木県でも意識改革を進める必要があるため、宣言にも盛り込むとよい。

そして、宣言は若者へのメッセージであると同時に、大人世代が過去の社会構造を見直し、変えていく決意を示すものであるべきである。若者、特に流出してしまう若い女性の声を聴く場を設け、プラットフォームのような場にもなっているという見せ方を工夫するとよい。

【委員】

宣言とマンダラチャートは、完成度が高く、皆様の意見も有意義であると感じた。次の 2 点を提案したい。1 点目、地域 PR の工夫について。山形県にサクランボ狩りに言った際、同県が「さくらんぼ県」として一貫した情報発信を行っていた。駅や街中に統一された PR が施されており、子どもにも強く印

象づけられていた。栃木県も「いちご県」としての魅力を積極的に発信すれば、県内外の人々に効果的に伝わると考える。特に宇都宮駅周辺には若者が多く集まっているため、宣言書や PR 動画を活用することで、地域の魅力を広く訴求できる可能性がある。

2 点目、宣言のメッセージの届け方について。宣言は若い世代向けと思うが、中高年層や企業等、世代や属性ごとポイントを絞ることで、より多くの県民が「自分事」として受け止めやすくなると考える。