

第3回栃木県人口未来会議

議 事 録

【要 旨】

令和7（2025）年8月4日（月）

栃木県総合政策部総合政策課

○第3回栃木県人口未来会議の開催結果

1 日 時 令和7（2025）年8月4日（月）13:30～15:30

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、朝野委員、菊地委員、和久井委員、佐藤委員、谷黒委員、川井委員、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、真瀬委員、岩崎委員、川口委員、渡辺委員、千金楽委員、藤井(佐)委員、新谷委員

[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

お忙しい中、委員及びアドバイザーの皆様方に大勢御出席いただきまして、心から御礼申し上げます。栃木県人口未来会議では、これまで2回の会議を通じて、産官学金労言の各界の皆様方から、結婚支援や子育て環境の整備、働き方改革の推進、移住・定住の促進など、様々な観点から幅広い御意見をいただき、人口減少問題に関する認識の共有を図るとともに、取組の方向性を確認することができたところであります。

皆様方からの御意見をもとに取りまとめたマンダラチャートや宣言、アクションプランの案は、官民が連携して全県一丸となって行動を起こすための力強い第一歩になるものと考えております。今後は、各団体や企業においてアクションプランの作成が広がり、人口減少問題の克服に向けて主体的な取組が進むことを大いに期待しております。

また、後ほど事務局から説明いたしますが、県といたしましても、本会議で得られた知見や成果を現在策定中の次期プランに反映させ、実効性のある施策として展開して参りますので、皆様方におかれましては、引き続きお力添えを賜りますようお願い申し上げます、開会に当たっての挨拶といたします。

(2) 議題

事務局から資料に基づき、(1)マンダラチャート(案)について、(2)宣言(案)について、(3)アクションプラン(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。

【委員】

宣言とマンダラチャートについては良い成果が得られ、事務局の尽力に感謝している。会議では多様な業界の代表者から現場の声を聞くことができ、非常に有意義だった。

若者はコストや時間の効率を重視する傾向があり、結婚においても無駄を避けるため、結婚相談所の利用が増加している。登録者は結婚に真剣な人が多く、こうした現状を踏まえた施策が必要だと感じた。

人口減少対策には総合的な取組が求められるため、産業界としては働き方改革を進め、職場環境の改善と雇用の確保に努めたい。経営者協会としても、アクションプランを会員企業に周知し、参加企業を増やしていきたい。

【委員】

今回の人口未来会議では、マンダラチャートやアクションプランが具体的で分かりやすく、実行しやすいと感じた。

ただし、重要なのはそれを実際に「実行するかどうか」であり、実行によって恩恵を受けるのは子育て世代であるため、彼らにとって本当に響く内容かどうかを確認する必要があると感じた。

経済の立場から申し上げると、企業がこれらを実行するには生産性や収益性の向上が不可欠であり、賃上げなどにも取り組んでいるが、現状では十分に追いついていない。そのため、経営者としても覚悟を持って取り組むべき局面であると改めて認識した。

【委員】

この会議に参加して多くの学びがあり、非常に参考になった。

商工会議所としては、会員企業に対してアクションプランへの協力を促し、取組を進めていきたいと考えている。

ただし、マンダラチャート（案）の「移住・定住の促進」のところにある「男女間賃金格差の是正」については、「地域間格差の是正」の方が現実的な課題を捉えていると感じるがいかがか。

【アドバイザー】

栃木県は現在、男女間賃金格差が全国 44 位と非常に厳しい状況にある。

「移住・定住の促進」においては、若い世代に「働きやすい」「魅力的」と感じてもらうことが重要である。今の若い夫婦の理想は、共働き・子育てであり、女性も子育てをしながらしっかり働いて、昇進して、活躍していくような生き方である。

しかし、現状では旧態依然とした長時間労働の構造が残っており、女性の昇進が抑制され、管理職が少ないという課題がある。このような働き方では女性が活躍できないため、「男女間賃金格差の是正」は若い世代の理想の実現に向けた重要な要素であると捉えていただきたい。

【委員】

栃木県人口未来会議に参加し、人口減少を自分事として捉える重要性を実感した。

多方面の有識者・リーダーの意見を聞くことで、これまで見えていなかった社会の構造が明らかになり、今後はそれぞれの立場から具体的なアクションが必要だと感じた。

また、私は東京から栃木県へ移住してきたが、現在は商工会女性部連合会の会長として活動しながら、創業支援センターやNHK ラジオの Reporter、スポーツアロマトレーナーなど複数の役割を担っている。

これは、地域コミュニティの中でこどもの成長に合わせて行動範囲が広がり、様々な方と出会い、絆が育まれたおかげと思っている。こうした経験から、栃木県は希望を持って働ける魅力的な地域であり、若い世代にもその可能性を伝えていきたいと考えている。

マンダラチャートの取りまとめは大変だったと思うが、具体的な取組例が充実しており素晴らしいと感じた。実現に向けては、各分野の専門家の関与が不可欠である。

今後期待しているのは、地域で自主的なイベント企画等が進むことでコミュニティが広がり、出会いや自己表現の場が生まれること。ものづくりの展示・販売などを通じて地域活性化や経済効果も期待できる。こうしたイベントが親子交流や体験の場として広がれば、楽しく人口減少の歯止めにもなり、他県からも注目される移住先としての魅力が高まると考えている。

進めていく上で重要なのは、宣言を世代に応じてどのように訴えていくのかということ。人は企業、家庭、地域など多方面に活躍の場があることから、個人の意識を高め、人に響く言葉をわかりやすく伝えることが重要である。

また、アクションプランに真剣に取り組む企業や学校、個人向上させる紹介システムがあるとよい。モニター制度や意識調査、軌道修正等は、必要な時に迅速に行えることが望ましい。

さらに、少子化や人口流出の対策については、若い世代自身が考え、発表する機会を設けることが重要である。学校教育の中で宣言を活用した学習プランを展開することが考えられる。

会議後も終わりではなく、横のつながりを活かして連携を続けることで、確実に良い方向へ進むと期待している。今後必要があれば、協力して取り組んでいきたい。

【委員】

小学生の子を育てる親として「小1の壁」に強い関心があり、今回はその意見が採用されなかったのが心残りである。保育園児と小学生では、親として働き方に大きな違いがあり、女性の賃金格差や労働形態にも関係してくる。

本業以外に、友人達と「ジェンダーカード」を作成し、ワークショップも開催した。参加者からは、子育てしながらフルタイムで働く難しさや、長時間労働が評価される職場への疑問の声があり、改めて課題を感じた。宇都宮でも、こどもを持つ女性がフルタイムでキャリアを築くのはまだ難しいと痛感している。

今回の事業を通じて作成されたマンダラチャートが、今後の施策に活かされ、評価や振り返りを重ねながら、栃木県が「住んでよかった」「子育てしやすい」と思える地域になることを願っている。

【委員】

将来の人口増加には、出生率の向上と県外からの移住者の増加が不可欠であり、そのためには企業誘致と雇用の創出が重要である。今回のマンダラチャートには多くの優れたアイデアが盛り込まれており、今後のアクションプランの基盤となるものである。

当社は県内に2つの化学工場を持ち、国内外に製品を出荷しているが、人材確保に苦戦している。働き方改革や福利厚生の実施などに取り組んでいるものの、B to B企業であり採用は依然として難しい。

企業としては認知度向上が課題であり、県としても住みやすさや子育てのしやすさを対外的に積極的にPRすることが求められる。

Iターン・Uターンの学生に選ばれるため、奨学金補助などの施策も検討しており、行政による支援も期待している。アクションの成果を測るにはKPIだけでなく、ゴールとしての数値目標（KGI）を設定して進めることも重要である。

【委員】

今回、栃木県が直面する人口減少の深刻さをデータとともに改めて認識する機会となった。また、各分野の専門家の意見を直接聞くことができ、非常に貴重な経験であった。

今後、労働組合としては、誰もが安心して働き続けられる地域社会の実現に向けて、職場の声を反映しながら、男女問わず働きやすい環境や子育てと仕事の両立を支える制度の充実を目指し、労使間の協議とともに政策・制度改善にも働きかけていく。

また、連合栃木女性委員会では研修会を実施しており、今後はマンダラチャートのアクション項目をテーマに取り入れ、人口減少対策に少しでも貢献していきたいと考えている。

【委員】

医療現場では核家族化の進行を強く実感している。若い世代と高齢世代の同居が減少する中で、世代間分断を生まないことが重要である。若年層支援が他の層の疎外感につながる懸念もあり、報道などによる誤解が世論の分断を招く危険性があると感じている。

今回のマンダラチャートにある「社会全体での子育て」という視点は非常に重要であり、全世代が子育てに関わる意識を持てるような施策が求められる。高齢者支援のように、子育て家庭にも地域全体で見守る仕組みが必要であり、社会全体でこどもの成長を支える意識が醸成されれば、こどもが増えるような気運が高まると思う。

また、この取組に対して、対象者の声や反応を県側から積極的に発信することで、県民の共感や信頼

が高まり、栃木県で子育てをしたいという気運の醸成につながると考える。

【委員】

看護職はかつて女性中心であったが、現在は男性も増え、育児休暇を取るケースも一般的になっている。ただし、同じ職場で同時に休まれる場合の人員補填が課題であり、診療報酬制度の制約の中で余剰人員を確保するのは困難である。

それでも働きやすい職場であれば継続勤務は可能であり、結婚後も子育てをしながら働くことが一般的になってきている。しかし、周囲の支援が不足していると、第二子以降の出産に踏み切れないケースも多く、子育て環境の整備が急務である。

子どもを育てる責任は各個人にあるが、社会全体で支える仕組みが重要であり、元の職場に戻れる環境づくりも鍵となる。昨年の「輝くとちぎフォーラム」では、高校生が男女共同参画や政治参加について明確な意見を述べていた。若い世代の声を聞く場と発表の機会を設けることが必要である。

看護職の確保においても、県外に進学した若者が戻ってこられるよう、魅力ある職場環境の整備が求められている。

【会長】

アクションプランを県に登録するだけでなく、推進の過程で生じる課題を県に寄せ、それを行政が検討・対応する仕組みが必要であると考え。企業からの課題を受け付ける窓口を県が設けることも、今後の検討事項として進めていきたい。

【委員】

「とちぎ人口減少克服宣言」の第4段落にある「結婚の希望がかなえられ」という表現は不要であると考え。フランスの事例では、結婚という仕組みにとらわれず子育てできる環境が人口増加につながっており、宣言文では「子どもを安心して産み育てられる環境がある」という部分を最初に持ってきた方がよい。

【事務局】

「結婚の希望がかなえられ」という表現は、あくまで希望する方への支援を意図したものであり、県民意識調査でも結婚を望む声があることから記載している。これまでの意見を踏まえ、結婚を希望する方に向けた支援としての表現であることを御理解いただきたい。

【委員】

社会福祉法人経営者協議会として、まずは県の取組を各社会福祉法人に発信し、アクションプランへ

の協力を推進していきたい。また、雇用者の立場からも施策を共に進め、地域のセーフティネットとして子育て世帯や高齢者・障害者など支援を必要とする方々を下支えすることが、事業の推進につながることを認識しており、専門職の育成や地域の支援体制の整備にも引き続き取り組んでいく。

また、この会議の報告書や成果は、県の他計画や市町の計画にも反映させることで、地域や事業者が自分事として取り組めるようになると考える。

県庁内の連携体制を強化するとともに、官民連携を深めることも重要である。特に、SOSを発信できないヤングケアラーや多世代ケアラーへの支援が漏れないよう、計画の内容を網羅していければと思っている。

【委員】

「とちぎ人口減少克服宣言」という名称にはやや暗い印象を受けたが、サブタイトルに「未来を共創する」という前向きなキーワードが含まれており、よい方向に向かっていると感じた。

栃木県には魅力的な企業が多く存在し、農業も可能性を秘めた産業である。地域で活躍する農業者は、自信と夢を持って経営に取り組んでおり、そうした姿を広く発信し、担い手の発掘につながる施策を進めてほしい。「共創」の理念のもと、農業団体としても積極的に協力していきたいと考えている。

【委員】

当団体は人口減少が深刻な山間地域に多くの会員を抱えており、定住・移住に関する議論では、地域の魅力を発信する重要性を訴えた。地元の伝統的な食文化等の価値ある資源を専門家と連携して広く伝えることで、都市部との共有が可能になると考えている。

また、若いうちから出会いの場を提供することが人口増加につながると考えており、公共機関による出会いの場の提供を求めたい。林業界では結婚の機会が少なく、年齢を重ねるとさらに難しくなるため、早期の支援が必要である。

さらに、道路整備による補償金により住民が町場へ移転するケースもあり、地域活性化の目的が逆転する現状もある。人口増加は地域間競争の様相を呈しており、地域の魅力を積極的にPRするとともに、若年層の交流機会を行政主導で創出することが重要である。

【委員】

人口未来会議に参加し、人生観が大きく変わる貴重な機会となった。これまでは、男性が仕事、女性が家庭という考えが根強く、子育てを意識することもなかったが、今回の議論を通じて、業界全体が変わる必要性を痛感した。

マンダラチャートは非常に優れた内容であるが、若い世代の意見を反映し、実効性のある施策に絞り込む場の設置が望まれる。

建設産業団体としても、女性の活躍推進、生産性向上、賃金改善、育児休暇の取得促進など、業界全体で取り組むべき課題に向き合っていきたい。

【委員】

当団体は男女共同参画社会の推進に向けて活動しており、研修や調査を実施している。昨年度はアンコンシャス・バイアスに関するアンケートを実施し、女性が偏見により活躍を阻まれる現状が明らかとなった。今後は、その偏見をどう変えていくかが課題である。

海外研修では、フィンランドの「こどもは国の宝」という考え方に触れ、カジノ収益をこども支援に充てる仕組みなど、手厚い支援体制に学ぶ点が多かった。

マンダラチャートには多くの項目が盛り込まれているが、難しく考えず、人口減少を新しい形で見たい。栃木県が「こどもにやさしい県」となることを強く願っている。

【委員】

教育界において人口減少は深刻な課題であり、個々の教育機関では対応が困難である。人口未来会議への参加を通じて、教育が果たすべき役割の大きさを認識し、産官学の連携による取組に希望を見出すことができた。

また、マンダラチャートは教育分野の課題や他分野との連携状況を視覚的に把握できる有意義な指針である一方で、受け手である若者にも支援の仕組みが伝わるような双方向型であるとより望ましいと考える。具体的な支援策としては、企業による職業体験や就職支援、県内企業への就職者に対する奨学金返還支援などが挙げられ、地元で活躍する将来像が明確になってきている。「地域への愛着」を育む教育は、地域住民との共創という視点で、双方の意見が盛り込まれた取組となればと考えている。

さらに、教育界としてはヤングケアラーや不登校児童への支援も重要であると認識している。ジェンダー・バイアス等のバイアスをなくしていくことも教育の大きな役割である。多様な生き方を受入れ、生きづらい人も含め、すべての人が魅力的に感じられる栃木県という視点も忘れないでいただきたい。

【委員】

この会議において「静かなる有事」という言葉が紹介されたが、保育現場ではすでにゼロ歳児がいない時代に突入しており、ここ数年は特に厳しい状況が続いている。人口減少問題は長年にわたり懸念されてきたが、改善には至っていない。

今回の人口未来会議では、これまで気づかなかった視点から多くの提言を受けた。特に保育サービスに関しては、マンダラチャートを活用し、子育て支援施策を前進させたいと考えている。

施策の成果として出生数が増加すれば、保育分野においてこどもを預かり、保護者の仕事と子育ての両立を支援する役割を果たす所存である。保育は出産後の支援を担う分野であり、出生率向上に向けて

全体で取り組む必要がある。

子育ての困難さよりも、こどもがいることの楽しさや育てる喜びを感じられる栃木県を目指すべきである。かつては「こどもの声がうるさい」と言われた時代もあったが、今後は笑い声や泣き声が心地よく感じられる地域社会の形成が望まれる。

【委員】

今回の会議に参加したことで、各界の代表者の意見を通じて人口問題の課題が明確になり、視野が広がったことに感謝するものである。

作成されたマンダラチャートを見ても、取り組むべき項目は多岐にわたり、栃木県全体で官民が役割分担し、連携を強化して対応する必要があると認識している。

会議で策定された宣言や今後作成されるアクションプランについては、作成自体が目的とならないよう留意すべきであり、県全体に発信し、広く浸透させることが重要である。アクションプランは難解にならないよう配慮し、P D C Aサイクルを回す仕組みを設けるべきである。

地方銀行としては、取引先企業の発展を通じて地域経済に貢献する立場にあり、地方創生 2.0 の文脈においても、首都圏からの距離や交通利便性、住宅価格の高騰などを踏まえ、栃木県には移住・定住の好機があると考え。企業の付加価値向上や企業誘致を通じて魅力ある雇用・職場を創出し、仕事と家庭の両立、子育てしやすい職場環境の整備を進めることで、人口問題に取り組んでいく方針である。

これらの取り組みは時間を要するものであり、即時に成果が出るものではない。一人ひとり、一社一社が継続的に意識を持って取り組む必要がある。特に、若者の意見を聞くことは重要であり、各職場で実践可能な取組として推進していきたいと考える。

【委員】

これまで多くの意見が寄せられてきたが、どう活かすかが重要であるという点に深く共感するものである。

作成されたマンダラチャートは、課題の「見える化」がなされており、よく整理されていると評価できる。一方で、これは政策推進側や事業者側の視点に基づいており、実際に今を生きる若い世代が何を求め、どう感じるかについては、改めて考慮すべきである。若者が幸せであることこそが最大の価値であり、その視点を忘れずに進めることが重要である。

その第一歩として、アクションプランをいかに意義あるものにするかが鍵となる。知事からも、県に寄せてもらった課題を解決するための窓口の設置を検討するとの発言があり、こうした動きを加速させながら前進することが求められる。まさにP D C Aサイクルを着実に回していくことが期待される。

【委員】

今回の会議に参加したことで、福田知事のリーダーシップのもと、産官学金労言の皆様が重要なステークホルダーであり、一人でも欠ければ人口減少という課題の克服は困難であると実感した。この座組み自体に大きな価値があると認識している。

人口減少の影響は誰もが受けており、行政が中心となって取り組むべきとの認識は一般的であるが、マンダラチャートやアクションプランには行政だけでは実行できない内容が多く含まれており、全員の力の結集が不可欠であると感じている。市町という行政の立場からも、県全体で当事者意識を醸成していくことが重要である。

資料6に示されたアクションプラン作成のメリットは非常に有意義であり、インセンティブの構築は重要である。実行フェーズにおいては、苦労話と成果の2つが出てくると思うが、ピッチ形式のイベントなどにより、苦労話を共有し、互助的に解決策を見出す空間の創出は重要であり、課題や成果を分けて共有する場を設けることが望ましい。このような中から、共通課題や国・全国団体への提言につながると非常に有意義である。

最後に、本日の取組を自身のSNSで発信する予定であり、8月23日のイベントにも全力で取り組む所存である。

【委員】

これまでの会議ではマンダラチャートをはじめ、自治体単独では考えにくい深い問題意識が共有された。アクションプランやマンダラチャートは全方位的な内容であるため、自治体ごとに平等なスタートは難しいが、アドバイザーの支援を受けながら、町も市も同等にアクションを組み立てていく。

未来会議の委員は優れた人材であり、実働を伴う機会を年に一度でも設けることで、継続的なフォローアップ体制の構築が望まれる。知事の問題意識の重大さを自治体も共有しており、困り事をアドバイザー等と共有できる体制を県が整備することが期待される。

また、宣言案の最後の文言「さあ、新たな一步を、今、踏み出しましょう」については、共創の意図を踏まえ、「共に踏み出しましょう」とするのはいかがか。マンダラチャートは行政が一步踏み出す際の指針として優れており、各自治体がそれぞれの特色を出すことも重要であるが、「共に踏み出す」という姿勢が求められる。

【事務局】

「さあ」という呼び掛け等、最後の文の中に「共に」という意味も含めている。

【委員】

人口未来会議に参加し、各界の関係者が一堂に会して栃木県の人口減少問題に対する危機感を共有で

きたことは非常に有意義であった。

この問題は一朝一夕に解決できるものではないが、宣言にもあるように「若い世代を全力で応援する」ことが最も重要であり、そのためには若者の考えやニーズに真摯に向き合う必要がある。

社会構造や家庭、地域の在り方が大きく変化する中で、考え方や働き方も柔軟に変えていくべき時代に来ていると感じる。宣言、マンダラチャート、アクションプランが示された今、個人・企業・地域・家庭・学校それぞれの立場で課題に取り組むことが求められる。

また、栃木県内には都市部と農山村部の違いがあり、それぞれの地域特性に応じた対応が必要である。アドバイザーが各自治体と連携し、首長と課題を共有しながら対策を講じていることに期待を寄せる。

今後は、策定された宣言を一つひとつ着実に実行に移すことが重要であり、議会としてもその実現に向けて尽力していく所存である。

【委員】

人口未来会議へ出席させていただいたことに感謝の意を表するとともに、短期間でまとめられたマンダラチャート、とちぎ人口減少克服宣言、アクションプランの完成に対して高く評価するものである。

国の労働行政機関として、主にサブ目標に関して3点を述べる。

まず、「男女間賃金格差の是正」について、2024年の統計において、栃木県の男女間賃金差異は全国44位であり、依然として下位に位置している。改正「女性活躍推進法」により、従業員101人以上の企業に対して男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表が義務化される。栃木労働局では、改正法の周知と男女間賃金差異分析ツールの活用促進を通じて、男女間賃金差異縮小に向けた企業の取組を促進する。また、平均勤続年数の男女差も要因とされており、改正育児・介護休業法の周知や助成金制度を活用し、仕事と家庭の両立支援に取り組む。

次に、「働く時間や場所の柔軟化」について、栃木県の年間労働時間は全国平均より約30時間長く、長時間労働の抑制や週休3日制、テレワーク制度の導入等の柔軟な働き方を選択できる環境整備が必要である。栃木働き方改革推進支援センターで週休3日制導入支援のコンサルティングを実施しているほか、テレワーク導入企業への助成制度も存在する。栃木労働局は、今後とも、子育て・介護と仕事の両立、人材確保に資する環境整備を進めていく。

最後に、「スキルアップ・リスキリング機会の提供」について、若者や女性の自己実現を支援するため、職場での学び直しの機会を広めることが重要である。栃木労働局では、教育訓練休暇給付金やデジタル分野の職業訓練、人材開発支援助成金、「女性のキャリア形成支援」にも活用できるキャリアアップ助成金などを通じて、労使のニーズに応じた支援を行う。

今年度の行政運営方針として「『魅力的なしごと、職場』で選ばれる栃木へ」を掲げており、今後も知事をはじめ皆様の協力のもと、施策を推進していく所存である。

【委員】

今回の人口未来会議では、マンダラチャートの形で人口減少の克服に向けた施策が体系的に整理され、今後の取組の方向性が明確になったと感じている。マンダラチャートには数値目標や期限の記載はないが、次期プランにおいて実効性ある指標が策定され、施策が効果的に展開されることが期待される。

また、とちぎ人口減少克服宣言において「アンコンシャス・バイアスをなくす」と明記されたことは、非常に意義深いことであり、魅力あるとちぎの実現に向けた力強いメッセージであると考えている。

とちぎ男女共同参画財団としても、ジェンダー平等の視点から、女性や若者が安心して暮らし働ける環境整備など、今後も県と連携しながら、施策推進に尽力する所存である。

本会議で得られた成果を地域社会の現場に反映させ、持続可能な地域づくりに向けて、関係者の皆様と協力して着実に取り組みを進めて参りたい。

【委員】

人口減少克服宣言について、「人口未来会議は」という文言が入り、未来会議からの呼びかけというスタンスが明確になり、危機感も伝わる非常に良い内容となっていると評価できる。

特に、宣言に「アンコンシャス・バイアスをなくす」という強い表現が盛り込まれたことは、非常に意義深いと考える。

また、具体的な取組例と併せてマンダラチャートが網羅的に示され、各層で共有されたことは有益であり、県全体のムーブメントとして各取組が始動することが望まれる。

栃木県青少年健全育成県民会議の事務局として、今回の宣言を踏まえ、こどもや若者を地域全体で温かく見守り、支え・応援する機運を高めるため、誰もが自分にできる形で行動を起こすきっかけづくりや旗振り役を担っていく所存である。

また、栃木県総合文化センターの指定管理者として、文化面から「女性・若者に選ばれるとちぎ」の実現に向けて、公演や事業の充実を図り、「栃木はすばらしい」と評価されるよう努めていく。

【アドバイザー】

各分野の代表者による熱心な議論を経て、宣言とマンダラチャートが策定されたことは喜ばしい成果である。ただし、これは出発点に過ぎず、今後これらを前進させ、県全体に広げていくことが重要な課題である。

今回の宣言は、地方創生 2.0 の中心目標である「若者や女性に選ばれる地域づくり」に正面から取り組み、方向性を示した点に大きな意義がある。若者や女性が地域を離れる背景には、若い人たちの意識と職場・地域社会とのギャップがあり、共に働き共に育てるという理想のライフスタイルに対し、長時間労働を評価する職場が現状に迫っていない。宣言には「働きやすく働きがいのある職場」や「職場を変える」という文言が盛り込まれており、男女問わずキャリアアップが可能な環境整備を目指す姿

勢が示されている。

また、「アンコンシャス・バイアスをなくす」という表現が加えられたことも、性別による無意識の偏見や役割分担意識を是正する強い意志の表れであり、意義深い。

さらに、若者が都会に出ても「戻りたい」と思える地域づくりが重要であり、子育て支援だけでなく、困難を抱える人や高齢者への支援、人々のつながりによる助け合いのある地域が求められる。

【アドバイザー】

各界の知見を結集して策定された人口減少克服宣言は、日本全体および栃木県が直面する人口減少という確実な課題に対し、福田知事のリーダーシップのもと真剣に議論された成果であり、非常に意義深いものである。

宣言には、「人口減少を乗り越え、未来を共創する」という副題が掲げられており、若い世代と共に考えていくことの重要性が強調されている。マンダラチャートは、複雑な少子化対策に関して地域ごとの対応策を可視化するツールとして有効である。

少子化対策アドバイザーとして 10 市町を訪問した経験からも、各地域が既に様々な取組を行っているが、全体像が見えにくく、効果がすぐに現れない難しさがあることを実感している。マンダラチャートは、課題を分解し、地域ごとの対応を組み合わせることで前向きな施策を展開するための土壌を形成するものである。

今後は、アクションプランを通じて企業・団体・自治体・行政が連携し、若い世代に施策を届けることが重要である。何が必要で、何が効果的かを見極めながら、宣言やアクションプランの実効性を検証していく必要がある。

人口が縮小する中でも、新しい栃木の姿を創造し、若者が生き生きと次世代を築ける地域づくりを目指すべきである。

【会長】

それでは、意見は幾つかあったが、マンダラチャート、宣言、アクションプランについて原案どおり決定したいと思うが、よろしいか。

(「異議なし」の声あり) (拍手)

【会長】

それでは、ただいまをもって(案)を取らせていただく。

人口未来会議では、3回にわたり、アドバイザーやフェローを含む 27 名の皆様から様々な御意見をいただき、本日宣言を取りまとめることができました。

私自身もかつては「男は仕事、女は家庭」という価値観を持っていたが、知事としての経験を通じて、結婚や出産が困難な社会、地域の担い手が不足する現状に強い危機感を抱いている。AIやロボットの進化によって代替される未来も想定されるが、それが望ましい社会とは言えず、若者の理想とする社会を実現するために、行政と産官学金労言の各界が連携して支援することが重要である。

本日はその出発点であり、今後は宣言を実行に移す段階に入る。将来、「あの日が転機だった」と振り返られるような取組を進めて参りたいので、委員の皆様方にも引き続きお力添えをお願いしたい。