

# 第3回福島県地域創生・人口減少対策有識者会議 議事録

## 1 日時

平成27年4月24日（金） 13時30分～15時30分

## 2 出席者

（委員） 岡崎座長、赤松委員、石山委員、日下委員、佐野委員、須貝委員、関委員、高橋委員、西内委員、森川委員

（福島県） 企画調整部長、企画調整部政策監、復興・総合計画課長、復興・総合計画課主幹兼副課長、地域振興課長、商工労働部参事兼商工総務課長、商工労働部企画主幹、こども・青少年政策課統括主幹兼副課長

## 3 議題

- （1） 県内外の優良事例について
- （2） 「ふくしま人口ビジョン（仮称）」の基本的考え方（案）について
- （3） 「ふくしま総合戦略（仮称）」の基本的考え方（案）について
- （4） その他

## 4 決定事項・確認事項

- （1） 議題（1）について、高橋委員より株式会社トーネットの「ワークライフバランス」の取組につき、説明があった。
- （2） 議題（2）について、資料2・3を用いて事務局から説明があり、委員から意見が出された。
- （3） 議題（3）について、資料4を用いて事務局から説明があり、委員から意見が出された。
- （4） 5月21日（木）に栃木県茂木町を現地視察する予定。その後、5月29日に第4回有識者会議を開催予定。

## 5 発言者名、発言者ごとの発言内容

以下のとおり

司会（佐藤主幹）

——開 会——

本日は、ご多忙のところ、委員の皆様にはお集まりをいただきまして誠にありがとうございます。

私は、本日の進行役を務めさせていただきます企画調整部復興・総合計画課の佐藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

では、定刻になりましたので、ただいまから第3回地域創生・人口減少対策有識者会議を開催いたします。

司 会  
企画調整部長

——あいさつ——

はじめに、企画調整部長の近藤よりごあいさつを申し上げます。

皆さん、こんにちは。第3回のこの会議ということでございます。前回から年度が替わりまして、事務局がほとんど替わっているということで、いろいろ至らぬ点があるかもしれませんが、ひとつよろしくお願ひしたいと思います。

その間、前回2回目からの動きといたしまして、我々、秋、10月ごろに総合戦略というものをつくりたいということで、それまでの間でぜひ皆様にお知恵をお借りしたいというのがこの会議でございます。実は、県内で市町村も同じようなそれぞれの総合戦略をつくるわけですが、会津若松市さんのほうが、先般、これは全国で6番目になると聞いておりますけれども、県内では初めてということで既におつくりになられたというひとつの動きがございます。若松市さんは人口ビジョンと総合戦略をつくられて、人口ビジョンのほうは人口の数値目標というものを設定されているということで、今日、お手元のほうに資料も付けさせていただいているかと思ひます。

また、その他の動きといたしまして、この総合戦略を体現すべき財源として、国の交付金というものが、昨年度末、26年度の補正予算ということで、福島県といたしまして、県分といたしまして十数億提出して、3月の6日に申請をして、その内容については第2回目で概略はご説明させていただきましたけれども、3月の下旬に本決定をされているというのがその間のひとつの動きでございます。

そして、その延長線上で、国が全体として1,700億円、地方創生の先行型の交付金というものを、昨年度、補正予算を成立させて、それで我々、県の限度額というものが示されているので、それで手を挙げたのですが、全国でもまだ300億円ほど利用されていると。それをもう一度、今年度に少し、年度途中、それからいろいろ派生した事例もあれば手を挙げてほしいというお話が先般国のほうからございました。

そういった動きの中で、今日は第3回目を迎えさせていただきますけれども、今日は前回に引き続きまして、委員の先生から、今日はお一人になってしまいますけれども、また優良事例などをご紹介いただきますとともに、今日おきましては、人口ビジョンの基本的な考え方とか総合戦略の基本的な考え方とい

司 会 座長（岡崎委員）	<p>うものを、ラフなものではあるのですけれども、一度ここでまとめさせていただいて、それ以降、それに肉づけしていくような作業というものをやってきたいと思っておりますので、ひとつよろしく願いをいたします。</p> <p>本日はよろしく願いいたします。</p> <p>続きまして、岡崎座長のほうからごあいさつをお願いいたします。</p> <p>皆さん、こんにちは。年度が替わりまして、私も若干立場が変わりまして、3月末で法政大学を定年退職ということになりました。したがって、お手元にお配りしてあります名簿にも、元教授という妙な肩書きになっているのはそのせいでございます。何もなければ、5月中旬には次の肩書きが決まるのではなかろうかというふうに思っております。</p> <p>今朝、東京は若干肌寒かったですのですけれども、こっちに着いてみましましたらずいぶん暖かくて、もう桜の季節はとっくに過ぎて、初夏という感じになってまいりました。こういうふうにして福島もどンドン時期が変わっていく、こういうものに合わせて私どものこの会議、どういうふうな提案ができていくのか、皆さん方から今日はしっかりいろいろなご意見をいただきたいと思っております。ひとつよろしく願いをいたします。</p>
司 会	<p>ありがとうございます。</p> <p>続きまして議事に移ります。これ以降の進行は座長をお願いしたいと存じます。岡崎座長、よろしく願いいたします。</p>
座 長	<p>——議 事——</p> <p>今日も、かなり盛りだくさんな内容になって、いろいろなご意見をいただかなくてはいけないということになっておりますので、議事の運営にご協力をいただければというふうに思います。</p> <p>前2回と比べまして、今回はちょっと会場の雰囲気が変わっているのにお気づきかと思いますが、今までは県の関係の方々に、何かこの議題で必要なことがあればすぐその場でお答えしていただけるようにということで、かなり多く県の職員の皆さんにご出席をいただいていたわけでありましてけれども、あまりオーディエンスが多いと、なかなか率直な意見のやりとりができないということもありますので、直接ご関係していただいております部署に限って今回からはご出席いただくというふうの方針を変えさせていただきました。</p> <p>それでは、今日の議事はお手元の次第に沿って進めさせていただきます。前回、2月に開催しました第2回から2カ月ほど経過しておりますので、それ以降の最近の地方創世に関する動きについて、簡単に事務局のほうからご説明をしていただいたあとに、議題1として県内外の優良事例についてまずは発表いただくというふうにしたいと思っております。では、最初のご説明は助川課長のほうからよろしく願いいたします。</p>
復興・総合計画課長	<p>この4月に復興・総合計画課に参りました助川と申します。どうぞよろしく願いを申し上げます。</p> <p>私のほうからは、最近の動きということで3点ほどご説明をさせていただきます。</p>

たいと思います。資料のほうは参考資料の1と2と3ということになってございます。

まず、1点目でございますが、参考資料の1でございます。こちらは「地方創世先行型」という標題でございますけれども、こちらの交付金、基礎交付分でございます。「先行」とついておりますが、こちらは地方の総合戦略の策定前ではあります、国のほうで予算措置をいただきまして各自治体が事業を実施するものでございます。3月に既に交付決定を受けておりまして、県の取組といたしましては13.7億円、22事業が採択されておるところでございます。

主な事業といたしましては、“しごと”の分野で申しますと、「海外企業の投資を促進するための事業」、女性・若者の起業を促進するための「ハンサム起業家育成・支援事業」、「ひと」の分野で申し上げますと、県外からの移住の促進・人材育成・確保を図るための「Fターン人材確保支援事業」、「まち」の分野で申し上げますと、「歴史情緒あふれる地域づくり支援事業」といたしまして、地域ぐるみでの修景等を補助するような事業が採択をされているところがございます。

同様に、市町村のほうでも事業が採択されておりまして、県内の市町村合わせまして24.7億円、56市町村、県内は59市町村あるわけですが、双葉・大熊・葛尾を除きます56市町村が321事業が採択になっておりまして、これは既に現在事業に取り組みを開始しているところがございます。

そのあと、裏面になりますけれども、こちらは今の先行型に関連する部分でございますが、「消費喚起・生活支援型」の交付金でございます。こちらは国の緊急経済対策ということで、1年間限定の1回限りでの、よく報道等でなされておりますプレミアム商品券の発行事業等を対象としたものでございます。これも既に3月に採択されておりまして、事業に取り組みされているものでございます。

県の概要といたしましては、こちらに8事業ございますが、この8事業がすべてでございまして、21.5億円の事業として採択をされているところです。市町村の取組といたしましては、こちらは双葉・大熊を除きます57の市町村で33.4億円の事業がこの4月から取りかかられているところがございます。ここがございますように、市町村といたしましては、プレミアム付商品券発行事業ということで54市町村が取り組んでいるということでございます。役割分担としますと、県は県内外からの呼び込みを行っていくと、市町村につきましては域内での消費喚起を図ると、そういった大きな役割分担になっているものでございます。

2点目でございますが、参考資料の2でございます。参考1は既に取りかかっている事業ということに対しまして、こちらはこれからの事業でございます。先ほど近藤部長のあいさつの中でも触れさせていただきましたが、先行型ではあるのですが、その上乘せ分の交付というようなことで、今年8月末を申請期限として募集される事業でございます。タイプがⅠとⅡと分かれておりますけれども、対象事業が違ってございまして、タイプⅠのほうの対象事業といたしま

して、他の地方公共団体の参考となるような先駆性を有する事業、こういったものが要件として挙げられております。目安といたしまして、都道府県としましては5事業、限度額が5億円、市町村につきましては2事業、限度額5,000万円が申請額の上限とされているところです。

タイプⅡにつきましては、これに加えて、平成27年10月30日までに地方版総合戦略を策定する県・市町村については、ボーナスとしまして、ボーナスという言い方が適切かどうかわかりませんが、1,000万円を追加交付するという事業となっております。8月末の期限に向けまして、これから私ども対応を進めていきたいと、そんなことで考えております。

もう1点が3点目でございますが、参考資料3でございますが、会津若松市の創生人口ビジョン、総合戦略の資料の概要版でございます。4月14日に策定・公表されておまして、先ほどもございましたように全国で6番目です。概要のみの説明とさせていただきますけれども、人口目標としまして10万人程度の維持というものが掲げられております。総合戦略につきましては5つの柱からなっております、主なものを申し上げますと、若松市にございます会津大学を中心としたICT関連産業の集積、あるいは、産業・教育観光による交流促進といったものが柱となって組み立てられているものでございます。

最近の動きにつきましては以上でございます。

座長

ありがとうございます。ただいまの3点の参考資料をもとにしたご説明に関しまして、何かご質問とかございますでしょうか。

それでは、今日用意されております議題の1番目の優良事業の事例についてということで、今日は高橋委員のほうから事例紹介をしていただきたいと思います。

高橋委員

皆様、お疲れさまでございます。改めまして、株式会社トーネット行政支援部の高橋でございます。どうぞよろしくお願いたします。

まず、本日このような場で発表の場をいただきまして誠にありがとうございます。改めて感謝申し上げます。

私どもの事例紹介としましては、弊社が2008年から取り組んでまいりました「ワーク・ライフ・バランス推進への取り組み」というところで資料を用意させていただきました。私ども取組が、もしこの少子高齢化によります労働人口減少の一助として何かしらのご参考になれば大変うれしく思います。

私ども株式会社トーネットは、福島市の八木田というところに、ここからほど近いところでございますが、現在、社員数は、内勤者46名、外勤者はかなりの人数がいるのですけれども、非常に小さな会社でございます。

会社沿革等々は省かせていただきまして、1ページおめくりいただきまして、これは3番目になりますが、「ワーク・ライフ・バランス推進取組の経緯」というところをご覧いただいでよろしいでしょうか。2008年10月に社内にワーク・ライフ・バランス推進委員会を設立いたしております。その経緯につきましては、弊社は主たる業務が派遣事業、職業紹介、そして就職支援というところで、行政事業の委託請負などをさせていただいている会社でございますが、派遣請

負といたしますと、当然、正社員だけではなくて有期契約労働者の方たちのお力が非常に重要になってまいります。この有期契約労働者の福利厚生までをしっかりと含めた多様な働き方の提供、これがやはり地元企業としては非常に大切ではないかという声が挙がりまして委員会を設立いたしました。

まず、一番最初に正社員及び有期契約労働者も含めました全社員対象のアンケートを実施しております。そこには休暇や時間外労働等を設問としまして、従業員の勤務状況と会社に対する要望の把握をまず行いました。そこでは、ご想像どおりいろいろな不平・不満、厳しいご意見をたくさん頂戴したというところがありまして、まず、何から取りかかったらいいのだろうかというところで、まずは幹部社員へ、ワーク・ライフ・バランスとはいったいどういうものなのかという研修をやりましょうということになりまして、社会保険労務士を講師に迎えまして、社長をはじめ、役員、部門長を対象としましたワーク・ライフ・バランスの研修会を開催いたしまして、その中でいろいろと、どのような方向性というところが協議されました。

4番目に移ります。まず、正社員を対象とした取組といたしまして、育児休業を2年間へ延長いたしました。こちら、一定要件で1年6カ月までと法定ではなっておりますけれども、やはり待機児童とか家庭事情等に対応しなければいけないというところ、それと、アンケートの中で理想とする子どもの人数、今日の参考資料4にちょうど同じような資料をいただいておりますけれども、これも経済的な理由とかそういったものを全く抜きにして、本当に純粋に理想ではお子さんは何人というところをお聞きしましたら、圧倒的に3人という答えが多かったんですね。では、実際的に何人なのというところ、だいたいマイナス1ぐらいの人数です。2人といったところは、2人の方もいらっしゃるでしょう1人のところもある。3人というのはなかなかハードルが高いんだなという、理想とはかけ離れてしまっているのだなというところが見えてまいりました。

その中で、やはり我々が考えなければいけなかったことというのは、晩婚化というのはよくいわれておりますけれども、イコール晩産化になっているのです。1人目を出産する時期が非常に遅れてきているということです。3人欲しいとなりますと、当然、女性の体にはバイオロジカルリミット、医学的な限界というものが存在しております、生殖能力がいつまでも高いわけではございません。20代後半から低下をし始めまして、36歳を境に急低下してしまうという医学的なエビデンスが既に発表されておりますので、欲しいときに実際にその人数が望めるかというところ、なかなか難しいであろうと。産めるときイコール欲しい時期で、希望の人数のお子さんをぜひ持っていただきたい、そういった意味も含めまして、育児休業というところをまずしっかりとカバーしましょうという取組でございます。

そうしますと、当然、人員が不足するわけです。たくさんの方がお休みに入ってしまう。それをどうしましょうかというところで、ワークシェアリングをまず徹底しましょうということになりました。ワークシェアリングの方法としましては、まず、自分の業務、自分しかわからない業務をつくらないという

ころを進めていきました。その人が休んでしまうと誰もかわりができないというのは非常に生産性がマイナスになってしまいますので、必ず社内にバッファ体制をつくってください、あなたしかわからない業務をつくらないでくださいと。必ず、誰々は本日お休みですが、かわりに何々が承ります、という形で対応できるようにいたしましょうというところで、これは現在もずっと進んでおります。

このワークシェアリングによりまして年間休日も拡大させました。前年比で12日、今現在ですと増加しております。これは付帯的な効果としまして、休日増加によって労働時間が減少しておりますので、実質的な賃上げ効果もあったということでご報告させていただきます。

ノー残業デーも設定いたしました。これは毎週水曜日となっておりますが、今はもう定時にぴたっと全員社員が帰りまして、最後まで残った人がちょっとかっこわるい的な、そういった風土に社内がなっております。

そして、もうひとつ、在宅勤務制度を導入いたしました。これは育児・介護、家庭の事情に対応となっておりますが、実際に、直近ですと昨年の12月、これはご主人様のお母様、義理のお母様の介護問題で、1.5カ月、当時主任職、現在係長職の女性が在宅勤務に入っております。在宅でどうするかといいますと、まず、インフラ整備を整えました。弊社のシステムグループがその方のお宅に伺いましてパソコンを設置して、ワイファイですべてメールから、ドロップボックスを活用しましてパスワードフォルダによって書類のやりとりもできるようにする。あとは会社用の携帯電話で常に連絡がとれるようにする。そういった形で日報等もすべてメールで報告をしてもらうということで、自分の部下に対しては遠隔操作ができるような態勢を在宅でも可能にするといったところで、今現在復職はしておりますけれども、なかなかこの方は介護で受け入れ施設が見つからなくて、そここのところで非常に時間を取られてしまい、当初1カ月が1.5カ月の在宅勤務という形になっておりますが、業務上は一切支障がでずにこの1.5カ月を過ごすことができました。

今のは正社員を対象にした取組ですが、この正社員に加えまして有期契約労働者も含めた取組が下のページになっております。こちらは年次有給休暇、弊社は以前は1日単位だったのですが、半日制度を導入いたしまして、学校行事や通院などに対応し、直近の有給取得率は現在73%でございます。ただ、どうしても部門によって差が出てしまいまして、事務系のほうはほぼ100%に近い98%の有給取得率になっておりますが、現場対応のところはやはり60%台と落ちてしまうというところも出てきまして、これが今後の課題になっております。

あとは、一部特別休暇の有給化をいたしました。結婚休暇は弊社は5日間なのですが、基本給プラス職能給の50%をこの5日間すべて支給をさせていただいております。忌引休暇、こちら基本給プラス職能給の100%を支給しております。育児休業ですが、こちらは育児休業開始日から3日間は基本給プラス職能給の100%を支給しております。これは男性が育児休暇を取得しやすくするために導入いたしました。女性だけではなくて、ぜひ男性にも、最初に2週

間ぐらいは最低でも、共に子を育てる、親になる自覚をつくっていただくためにも、奥様と一緒に、赤ちゃんってこんなに大変なんだというのを実感していただきたいのです。それに伴って、奥様もあの時期、忙しい中ご主人が育休を取ってくれたのだなという感謝の気持ちもあり、その後にもつながるかと思ひまして、実際に私どもの会社では、男性の育児休暇は人事労務部長が率先して取らせていただいております。

介護休暇の延長、これは法定 93 日に対しまして 120 日とさせていただいております。また、短時間勤務・所定外労働の免除・深夜残業の制限・子の看護休暇などは、法定 3 歳に達するまでに対しまして、小学校 3 年修了まで請求可能としております。時間外労働の制限も同じく小学校 3 年修了まで請求可能。これは実際、小学校に入ってからの方が大変なのです。学校行事も増えますし、帰宅時間も子どもが早くなります。こここのところが対応できないと非常に子育て世帯は大変なので、ここを何とかカバーしたいということで延長を規定いたしました。

次ページをご覧くださいましてよろしいでしょうか。これは参考資料なのですが、2014 年度、弊社の有期契約労働者数、私が所属しております行政事業支援部の数字になってしまいますけれども、合計 419 名の有期契約労働者の方々のお力をお借りしてさまざまな事業をやらせていただいております。ここには載っておりませんが、派遣部門、請負部門、工場系ですね、そちらのほうでも、今現在で 132 名が稼働中でございますので、常時 550 名ぐらいの有期契約労働者が弊社では活躍してくださっているということになります。

こちら、スライドナンバー 7、8、9、その後ろのページまでは参考事例として挙げさせていただいておりますけれども、このような事業をすべて有期契約労働者の皆さんが素晴らしいスキルを発揮して事業を担っていただいていると。こういった方たちも含めて、ぜひワーク・ライフ・バランスを整えまして、働きやすい職場環境を提供したいと考えております。

スライドナンバー 12 になります。実施効果と今後の課題といたしまして、まず、効果としましては、社員同士のコミュニケーションが非常に活発になりまして、助け合いの風土が生まれました。今、私どもは、「業務のかわりは誰かができる。パパ・ママのかわりは誰もできない」というのを合い言葉に、みんなで助け合いましょうという風土が生まれております。社員間での業務分散化、いわゆるワークシェアリングを図ったことによりまして、先の東日本大震災・原発問題によります退職者が実は大勢、弊社も発生いたしました。小さいお子さん連れで自主避難をしたお母様もいらっしゃいます。そういった不測の欠員に、臨機応変な職場対応が実際に可能となって問題なく乗り切れたというところがございます。また、それ以外にも、社員の入院であるとか、また、先に述べました介護であるとか、そういったところもこちらのワークシェアでカバーしております。

効果が非常に高かったのは、女性社員だけではなくて、男性社員の学校行事への参加率が非常にアップしております。授業参観でご夫婦で参加するなどと

いう話もよく聞いております。そういった意味で、家族でのワーク・ライフ・バランスというところの会話が増えたという報告も受けておりました。また、消防団員活動、そういった方も複数名いらっしゃいますし、PTAの会長をはじめいろいろな役員活動を引き受けてくださっている社員も大勢おります。

働き方の効率化が図れて残業代等のコスト削減にも非常につながりました。2007年4月、このワーク・ライフ・バランスの取組を始める前までは、平均として10.4時間の残業があったところ、2015年1月現在で5.8時間まで削減することができました。また、女性が働きやすい職場環境ができたおかげで優秀な人材の確保が可能となりました。有期契約の方から正社員に登用させていただいたり、長く働いていただけるということも今可能になっております。何よりもうれしかったのは、社員間の働きやすい職場環境に対する意識が非常に高まりまして、自発的なセミナー参加や資格取得希望者が増加いたしました。

参考までに自発的な資格取得ということで社内有資格者を挙げさせていただいております。行政認証及び表彰というのは参考までにご覧ください。現在は「くるみんマーク」申請の準備中でございます。

一番最後のページになります。今後の課題なのですけれども、少子高齢化による労働力人口減少というのは避けることのできない現実であるというところで、私ども派遣事業部も含めまして、まずはお取引先企業様のご理解もいただきながら、正社員だけではなくて有期契約労働者に対してのワーク・ライフ・バランス、働きやすい職場環境を重点的に取り組んでいきたいと思っております。

併せまして、女性が働きやすい職場環境づくりの促進のためには、女性特有のライフイベントの理解、そして、女性職域拡大等の社内研修を実施しまして、全社的な相互理解・協力体制を強化したい。そのようなことから、正社員及び有期契約労働者に対するキャリアパスの明確化、特に労働契約法が改正になりまして、5年たちますと無期雇用の権利が有期の方には発生いたします。こちらのほうも今現在無期雇用の方の就業規則等々を今ちょうど整備して、最終的な顧問弁護士と社労士のチェックを今入れている段階でございます。こちらのほうをきちんと開示するという、そして、社内キャリアコンサルタントの育成、ワークシェアリングを含めまして社内人事ローテーションの再構築を進めるということで、昨年10月にキャリア形成準備室を発足いたしました。

今現在、ひとつ懸念事項としましては、やはり、この人口減少に伴う労働力減少を補うために、やはり女性の活躍推進というところが非常に大事なのですが、先ほど申し上げましたとおり晩産化が進行してしまうと、また少子化というところで、最終的にまた総人口の減少となる、そういった危険性も決してゼロではない、これをはらんでいるというところもしっかりと見据えまして、私の時代であれば、女性はキャリアなのか出産なのか、そのどちらか二者択一をしなければいけないという時代もありましたが、私どもとしましては、女性社員が出産もキャリアも望んだ時期に望んだようにご自身のキャリアプランの中で実現できる、そのような職場環境づくりを進めていきたい、このように思

座 長	<p>っております。</p> <p>以上でございます。ありがとうございました。</p> <p>どうもありがとうございました。</p>
復興・総合計画課長	<p>今、高橋さんのほうからご紹介いただいた内容につきまして、ご質問などがございますか。よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。</p> <p>それでは、続きまして、議題の2番目、「ふくしま人口ビジョン」の基本的考え方についてということに進んでいきたいと思っております。</p> <p>それでは、まず、これも課長のほうからご説明をお願いいたします。</p> <p>それでは、私のほうからご説明をさせていただきたいと思っております。資料は資料2と資料3を使わせていただきます。</p> <p>前回まで2回ほど有識者会議の中では、人口の動向、ビジョン、総合戦略に関する論点整理についてご意見をいただいていたところでございます。今回は10月末に総合戦略の策定を予定しておりますので、それを見据えまして、少し具体的に中身の組立に入ってまいりたいと考えております。</p> <p>資料2につきましては、10月末までのスケジュールの中で、現在どの時点にいるかということを示した資料でございまして、本日は第3回目でございます。人口ビジョンあるいは総合戦略の基本的な考え方（案）につきましてご意見をいただくこととしたいと考えております。</p> <p>その後、総合戦略等の骨子案を、意見を反映させていただきましてつくらせていただいたものに、また有識者会議と。その後、具体の事業をぶら下げたときにご意見をいただくというようなことで、ポイント、ポイントで皆様方からのご意見を伺っていくというようなことで考えておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。</p> <p>具体的には、本日は資料の3のほうでございますが、「ふくしま人口ビジョン（仮称）」の基本的考え方でございます。</p> <p>全体構成といたしましては、1番の現状分析と2番の人口の将来展望ということになるかと思うのですが、その中で、2のア、将来展望に必要な意識調査・分析の項目でございます。こちらにつきましては、ここに記載がございますように、3つの意識調査を実施してまいりたいと考えておるところです。</p> <p>その意識調査の概要案につきましては資料の3-1でございます。1番目としましては、結婚・出産・子育てに関する意識調査でございます。こちらは18歳～39歳までの男女2,000人程度を選びまして、家庭観、結婚観、出産・子育て観について意識調査をしていくものでございます。</p> <p>2つ目としましては、定住・二地域居住に関する意識調査ということで、こちらは対象を、福島県に既に移住している移り住んだ方と、首都圏に在住の方の2区分に区分けをしまして実施をしてまいりたいと考えております。その中では、実際に移住をしたときの状況、あるいはこれから移住に対してどのような考えをお持ちなのかというようなところの把握に努めてまいりたいと思っております。</p> <p>3つ目といたしましては進路希望調査でございまして、こちらは高校生、専</p>

門学校生を含む大学生等をそれぞれの対象といたしまして、どういった観点で進学先・就職先を希望するのか、地元回帰の意向について調査をしてみたいと考えております。

これから意向調査をしていくわけでありますが、その際に留意すべき事項、不可欠な視点等につきましてアドバイスをいただければと思います。

資料3にもう一度戻っていただきますと、そういった県民の希望を把握する観点の意識調査を通じまして、最後のウのところでございますが、人口の将来展望をしてみたいと思います。その際、自然の増減の過程と社会増減の過程に加えまして、施策を実施することによる人口減少抑制というものを加味いたしまして、将来の人口を展望してみたいと考えております。その際、一番下のところの星印でございますが、人口減少問題につきまして、県民と認識を共有しながら、効果的な施策と一緒に現在のところ人口目標レベルを設定してはどうかというふうに考えておるのですけれども、改めまして、有識者会議の皆様からのご意見をお伺いできればというふうに考えております。

ありがとうございました。

有識者会議スケジュールのご説明ございましたけれども、本日が第3回目で、5月下旬、既にこれは日程も決まっておりますが、第4回、以降、5回、6回と進めていくという内容でございますが、このスケジュールに関しましてはよろしゅうございましょうか。こういう形で進めていくということでご了解をいただきたいと思っております。

続きまして、「ふくしま人口ビジョン」についてですけれども、大きく分けて2点あるかと思っております。まず1つは具体的な話で、県としては人口の将来展望に必要な基礎データとして、資料3-1にございますような3種類の意識調査、進路希望調査をやっていききたいということと、もう1点としましては、将来人口設定というものをどういう目標レベルを設定するか、そういう2点であるかと思っております。

まず最初に、やや具体的なポイントでありますけれども、この意識調査及び進路希望調査に関しまして、概略でありますけれども、こういうふうな項目を一応想定しているということでございます。これにつきまして、いや、こういう視点が必要だということがございましたら、ぜひご意見をいただければと思います。

森川委員からこれに関してはペーパーもいただいておりますので、まず、森川委員からその趣旨をご説明いただけますでしょうか。

森川でございます。皆さんのほうにペーパーをお配りしております。これはある程度まとめて意見を出しておいたほうがいいかなと思ったものですからこういうふうにやりました。

その中のアンケートの実施について私の意見を申し上げさせていただきますと、そもそも論として考えたときに、このような事項についてのアンケートというのは全国ベースでかなり今まで行われているなという感じがいたします。そのときに、福島だけ違う結果が出てくるかということ、おそらく、別に福島県

座 長

森川委員

民が特殊な人たちが集まっているわけではないわけですから、同じような結果が出てくるのではないのかなど。そうすると、ある程度結果が見えていることについてわざわざアンケートをする必要があるかという疑問があるのですけれども、実際にアンケートを実施するというを前提にして欠けている点などを指摘すると次のようになるということでございます。

まず、結婚・出産・子育てに関する意識調査ということであると、1つは、これは通常の結婚して出産するという、あるいは子育てをするということが前提になっているわけですが、やはり、最近増えているわけでありますが、シングルマザーとかシングルファーザーというような、そういう観点というものもやはり入れておく必要があるのだろうということでもあります。

それから、結婚する条件とか子どもを持つ条件、これはいわば言い出せばきりがないところがあります。そうすると、行政としてはいかんともしがたいようなものねだりの結果が出てくるということも考えられます。例えば、バブルの時期であれば結婚する条件として3高ということがいわれましたし、今だって安定した収入とかいわれるわけですが、では、安定した普通の収入はいくらですかという、年収600万とか700万とか出てきて、なかなか地方ではそういう人はいませんよねということになってしまいます。そうならないようにするには、今、行政のほうで、例えば必要だというふうに考えておられる、あるいは役立つと考えておられるような施策をたくさん挙げて、この中でやってほしいものはどれですかというふうに、例えば3つ挙げてくださいというような設問にして、上位10の施策についてはできるだけ実施するようにやるというようなやり方のほうがいいのではないかとこのように思います。

次に、定住・二地域居住に関する意識調査ということなのですが、これは、福島県としてどのような移住者が来て欲しいのかということでもあります。狙いが明らかでないままアンケートをしても意味のある結果は得られないのではないかと。おそらく、移住する人だったら誰でもということかもしれませんが、移住したいと言っても、定年後に例えば農業に従事したい、そういうような人もおられると思いますし、通常の再就職ということを考えている方もいる。あるいは、職業を持たないで引退後に空気と水のいいところで終の棲家を得たいという方もあり、福島は比較的病院のネットワークなどがいいものですから、病気療養の場所として福島を考える、そういった方もあるだろうと思います。ですから、移住する目的もさまざまですから、それが混在した形でアンケートを実施してもあまり意味がないのではないかとこのように思います。

それから、もう1つは、首都圏の200人という方にアンケートをするということなのですが、例えば、首都圏の人をランダムに200人選んでも、福島のことをよく知っている人というのはおそらく1割いるかいないかぐらいではないかと思えます。この4月以降、いろいろな会社の人が転勤で来られてあいさつに来られるのですけれども、大半の人は初めて福島に来ましたという人であり

まして、福島の事を知らない人ばかりです。そういう人を 200 人選んでも、有意義な答えが出てくるのか、ちょっと疑問です。

それから、次に進路希望の調査ということになりますと、これは実際に就職活動を見ていただいたらわかるのですが、高校生の場合は学校のほうから推薦するという形になることが多いようですけれども、大学生の場合にはさまざまな業種・職種を受験する大学生が多いわけです。ですから、あなたは何になりたいのといっても、はっきりいってまだきちんとした進路を描いていない人のほうが多いのではないかと思います。小学生に聞けば、野球選手になりたい、サッカー選手になりたいと出てきますけれども、さすがに高校生や大学生はそうはいきません。例えば、会社員といってもいろいろな業種があり、あるいは公務員といってもさまざまな公務員の種類があるわけで、そこを聞いてどれだけ意味があるのかちょっと疑問だなというふうに思います。

それから、進路希望についてはわりあい答えが出ているのではないかと思います。地方の問題点というのはかねてから言われているように、まず地方には大学自体が少ないわけですから行きたい大学がないというのがあります。東京であればたくさんの大学があるので、そこでやりたいことが学べる学科に行けばいいですけれども、それがなかなか福島では難しいと。それから、地方には能力の高い人の受け皿がない。これはレベルの高い大学がないということです。福島は県立医大を除けば偏差値 60 以上の大学はないわけですから、そういった人たちというのは県外に出ざるを得ないということがあります。

それから、就職については、やはり職業の選択の幅が狭い、条件も悪いということになります。例えば、金融機関に勤めるということであっても、海外に出てバリバリやりたいような人というのは東京の大きな銀行に勤めるしかないわけで、私どものところに就職されても国際関係の事業というのはほとんどないわけです。ですから、この職業選択の幅が狭く条件も悪いということがあります。

それから、地方には若者の好奇心を刺激したり向上心を満たす場所や機会が少ないと。これも、やはり刺激の多い都会に負けてしまう。こういったことがあるわけでありまして、結構これは結論というのは明らかではないのか、むしろ、では、これをどうしていくのかということを考えて、こんな政策はどうですかというふうな聞き方をしたほうがいいのではないかなと思ったわけでございます。

ありがとうございました。

ほか、何かお気づきの点はございませんでしょうか。

森川委員がお話しされた内容を拝見しまして、もっともだなと思って拝見したところなのですけれども、私のほうでもアンケートのほうを拝見してきて、こちらのほうからいくつか箇条書きになっていて、ただ丸をつけて答えをするというよりも、実際、例えば結婚とか就職に対して、今抱えている不安事とか心配事とか、実際に障害になっていることというのを逆に書いていただいて、それらが実際に反映されていくような地域づくり、社会づくりというのをして

座 長

日下委員

座長	<p>いくほうがいいのではないかと思います。アンケートで、ここに羅列されているようなことを聞くのはもちろんなのですが、そのプラスアルファというところで、個人個人でやはり不安に思っていることとか障害に思っていることはかなり違うのではないかと思いますので、そういうところを文章として書けるところを設けるとすごくいいのではないかと思います。</p>
佐野委員	<p>具体的に文章化して、記述式で書いていただくというふうな内容も入れてはどうかということですね。</p> <p>ほかはいかがでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。森川委員のコメントと重複するところがございますが、シングルマザー・シングルファーザーの観点が欠けているかなと思います。</p> <p>続いて、項目ごとにいくつかコメントをさせていただきたいと思います。今の結婚・出産・子育てに関する調査についてですが、子育て観と理想の家族の住まい方の両方に係るのかもしれませんが、周囲のサポートの状況というか、居住の状況がどういう形になっているのかという事を念頭に置いた聞き方をするというのがひとつあるかなと思います。</p> <p>それから、もうひとつの観点として、どのような時点で最も社会経済的な懸念というか、成長過程の中でどの段階が一番懸念があるのかということについて、子育て観のところでお聞きすると参考になるのではないかと思います。</p> <p>次に、移住者の対象なのですが、まず、福島になぜそもそも関心を持たれたのかと。ここに移住のきっかけがありますけれども、関心を持ったきっかけから、福島以外の移住候補地、それから、福島に最終的に移住を決めた要因という形で、段階的に聞いていくほうが、分析という意味ではいい形になりやすいのではないかと思います。</p> <p>それから、次の首都圏在住者ですが、首都圏在住者はアンケートの方法によって対象者の年代に偏りが出してしまう可能性もありますので、そこはちょっと注意をしていただきたいと思います。例えば、首都圏のアンテナショップなどに調査票を置くという場合には、ある程度シニアの方とか、そういった層の方に集中してしまう可能性もあるので、その辺、少し工夫をされたほうがいいのかなというふうに思います。</p> <p>それから、進路希望調査ですが、それぞれこれまでの卒業生についての県内・県外の構成比率ですとか、そういったバックデータがそもそもあると思いますので、そういう構成比率などを踏まえた聞き方という形でアンケートをやられたほうが、漠然と一般に実施されるよりはよろしいのではないかと思います。</p> <p>以上です。</p>
座長	<p>ありがとうございました。具体的な質問事項に及びますので、皆さんもいろいろお気づきの点があろうかと思いますが、そのほかはよろしいでしょうか。</p> <p>ただいまいただいたご意見では、かなり皆さん具体的にご意見をお出しただいて、具体的な施策をきちんと提示しながら、それへの反応を聞くとか、記述的な部分も入れたほうがよいのではないかと、そして、二地域居住あるいは移住者ということに関しましても、福島として本当に欲しい人材はどういう人た</p>

ちなのか、また、具体的な移住のきっかけを、関心から決心に変わり行動に移るようなこともきちんと含めて等いろいろご意見をいただきました。

私がちよっと気になっておりますのは、これは森川委員からも意見をお出しいただきましたけれども、首都圏在住者に対する調査です。首都圏といいますと通常3,000万人というふうにいますから、その中から200人を抽出してどういう意味があるのかという点で、基本的な問題点がありそうです。佐野委員からも、アンテナショップに質問票を置くとお年寄りばかりというご指摘もありました。対象者が偏向に陥ってしまうということもあろうかと思っておりますので、この調査はやり方をよほど工夫しないと首都圏の人たちの意向をつかまえるというのはなかなか難しいところがあります。

また、進路希望調査に関しましても、プライバシーの問題等があります。個人情報開示問題で、首都圏に行っている福島出身の大学生を対象にして意向調査をやるというのも、どう対象をピックアップしてくるのか非常に難しい問題もあろうかと思っておりますので、このあたりも既存の調査をうまく活用しながらやっていく必要があると思っております。

移住に関するものにしても、今度、総務省が八重洲に移住相談のワンストップの窓口をつくりましたけれども、そういうところにもかなりの情報がこれから集まるでしょうし、あるいは有楽町のふるさと回帰支援センターですか、移住相談に来る人たちのデータを2010年ごろから集めておられるようですので、そういう調査などをうまく参考にするという形で、県でおやりになるものとうまく平行で情報を見ながらこういう調査をやっていただくというふうに進めていくということが重要ではなかろうかと思っております。

ほかに何か追加でありますか。

今の皆さんのお話と先生のお話を伺ってふと思いついたのですが、私は会津若松なので、会津大学という大学がありまして、それこそ全国各地、世界からも学生が来ているのですが、彼らがなぜか学校が終わると、院で残ったり研究生としては残るのですが、なぜか帰ってしまうという状況がずっとここ20年、開学してから続いていまして、最近では起業される方も多くて、香川県から大学に来られて、地元で結婚されて子どもさんまでできるというようなこともありますので、今いらっしゃる外の人をどうやって地元に残すかというか、都会に出ないで会津なり福島県に残すかということが結構一番効果的なのではないかと。よそから来る人を待つよりは、会津なり福島県に来て、大学、各種学校とたくさんあると思っておりますので、たぶんその中で福島県を非常に謳歌されて、特にこの春の季節など、本当に会津に住んでよかったという声がたくさん聞かれますし、福島に住んでよかったという方がたくさんいらっしゃると思うので、前から話されている今いる人材とかをなくさないようにというお話が出ていましたので、そういった地元から都会に出るのではなくて、都会なりよそから地元に来た人に対するアンケートというのが大事なのではないかと思います。

そうですね。そういうことでも、移住者200というようなこともありますけ

赤松委員

座長

西内委員

れども、そういう大学生も重要な点だと思います。

それからもう1点、ちょっと落としましたけれども、各地方で人口が減るといのは、20代、30代の女性が減少する事に起因するわけです。これは日本創生会議でもそのことを一番問題にして、地方消滅の議論を展開しておられるわけですが、それに一番関係するのは、専門学校・専修学校、これは女性が非常に多いわけですが、そういう専門学校・専修学校で、例えば社会福祉士等の資格を取った人たちが地元に残る、あるいは、それこそ福島の場合だと首都圏に非常に近接するものですから、首都圏に出てしまうというケースが非常に多いんですね。ですから、こういう専門学校・専修学校で学んだ女性たちがどう考えているのかというふうな意識を分析するというふうなことも、非常に重要なことではなかろうかと気もしております。

桜の聖母短期大学の西内です。

第1回のこの会議で、今、議長がおっしゃられたようなことを、私、報告させていただいたかと思うのですが、本学の場合、本当に小さな短期大学なのですが、福島市にございまして、ほぼ8割の卒業生が地元の企業に就職する、そういう短大です。この進路調査、希望調査をしていただけること、本当に心強く今日は資料を拝見していただけたのですが、先ほどの高橋委員のワーク・ライフ・バランスを考えたこういう優良な企業が地元にあるということ、たぶん本学の学生もあまり気づかずに就職活動をしている実態もあります、彼女たちがやはり地元でいたいという強い願いをぜひくみ取っていただけるようなアンケート調査が実現するといいなと、赤松委員の意見を伺いながら本当に強く思いました。

実は、本学の場合、10年前に非常に大きな調査をかけまして、今この地域で必要とされている人材養成は何なのかということ、高校生、ステークホルダーといわれる人たちから調査したのですが、やはり聖母の幼児教育を人材養成するような、そういう課程をつくってほしいという要望が地域からあって、本当に小さな50人という定員なのですが、設置いたしました。10年たちましたが、おかげさまで震災前も後もここだけは一度も定員割れしていないのです。だから、やはりニーズのあるところに学科をきちんと設置すると地元にも子どもたちが残ってくれるんだという手ごたえを今感じております。ですから、外から持ってくるというよりも、今いる子どもたちが何をこの地域で願ってそこで生きていこうとしているのかという声をぜひくみ取っていただきたいということです。

もうひとつは、森川委員の文章が本当に胸に突き刺さったのですが、地方には行きたい大学・学科がない。福島にはないのかと。自分は愛知県の出身で、前回申し上げましたけれども、愛知県は全国で一番若年人口流出率の低い県なんですね。福島県は48%ぐらいしか残らないということで、一番人口が流出している県です。ということは、つまりはここで森川委員がおっしゃるような行きたい大学・学科がないということなのです。では、どういう学科や大学があったら来たがるのかということ、私たちは知りたい。

<p>座 長</p>	<p>秋田にあります国際教養大学というのは全国区で若い人たちを集めております。では、その人たちが秋田に定着しているかという、やはり森川委員がおっしゃるように働く場所がないので結局また出ていくわけです。そういうリンクではないかと。やはり、来てここで働きたいと思っていただけるような人材育成をしたいなというのを高等教育機関にいる者として願っているものですから、ぜひそういうアンケート調査を、何をここで学び、そして、この地で生きて働きたいと若い人たちに思ってもらえるのかという調査をしていただけたらいいなと思っております。</p>
<p>須貝委員</p>	<p>どうもありがとうございました。</p> <p>ほかはよろしゅうございますか。それでは、2番目の将来人口展望についてなのですが、人口目標をどう設定するのか、あるいは、設定する必要が果たしてあるのかとか、かなり根源的なところにも関わっていくポイントでありますので、皆様方から率直なご意見をお伺いできればと思います。</p> <p>須貝と申します。ご指名のようなので。</p> <p>人口目標の値については一番最初のときにお話があったと思います。私は最初というか、その当時、設定すべきではないということを行いました。ただ、設定すべきだと言っている方もいらっしゃるって、それは施策を回すときのものの考え方の違いと今は理解をしています。</p> <p>どのように設定するかという問題がまたあると思いますけれども、少なくとも2100年には日本の人口はざっくりいうと日露戦争の前まで減ると。今、1億3,000万が、5,000万を切るということが統計上あるいは計算上明らかであり、いろいろな意味で不都合があるということで、今、何とかしようとしていると思うんですね。</p> <p>どういうふうを設定するか私もよくわかりませんが、いま思うのは、例えば行政の場合だと税収が減るとというのが一番問題なのではないでしょうか。あるいは、産業でいうと労働人口が減るとということで、今までと同じような企業活動をしている中では人口が減ってしまうので国際競争に勝たなくなるということもあろうかと思えます。その観点で目標値をどう設定するかというのは、何のためにということがわからないところがあります。例えば、先ほど会津の方々には10万人とおっしゃっていますけれども、10万人をなぜ維持する必要があるのかというのが聞いてよくわからなかったのですけれども、まず、その辺のところを明確にする必要があるのかなと思います。</p> <p>なぜそのようなことを言っているかといいますと、あとでお話があると思いますが、かなりの投資をして人口を減らさないための施策をすることが方針として出ていますので、それぞれの予算に対してどれだけ効果があったかというKPIは絶対に必要だと思います。それぞれの施策がどれだけ人口減少を止めたとか、あるいは出生率を増やすだとか、あるいは即座に人口を増やすだとかということについて、どう効くかというのはたぶんまだわからないと思います。ですけれども、ある目標を持ってある資本を投下して、ある施策をしてある目標を立てて、それに対してうまくいったのかいかなかったのか</p>

というPDCAは絶対に回す必要があって、それをやりながら有効な施策だけは残っていくのだと思います。これは森川委員が言われている、資料の中に書かれているPDCAを早く回しなさいというのは、まさにそのことを言っていると思いますので、そういう意味での目標値は絶対必要だと思います。

ただ、それを回すときにどのように考えるかということで、ただ一律的に子どもを3名以上産んでくださいとか、4名以上産んでくださいとか、そのような施策にならないようにしていただきたいということが最初に言った趣旨でございますので、当然、大事な国税を使うわけでございますから、効果のあるものをぜひつくっていただきたいと、そういう意味での目標設定値は必要だと思います。ただ、何のために150万人以上にするとかというのは、私はまだ頭の中で整理ができていないので、その目標値の設定の値ということについては、あるレベルの人たちのコンセンサスが必要ではないかなと思います。

座長

ありがとうございました。

この問題につきましても森川委員からペーパーが出ていますので、そういうことも踏まえてお願いいたします。

森川委員

今おっしゃったとおりというところもあります。例えば、日本の人口が何年後かに8,000万人になります、大変だ、となるのですが、では、8,000万というのはどうかとうと、ドイツと一緒にじゃないか、ドイツと同じ暮らしをすればいいじゃないかという、それだけの話であって、それが7,000万になったらどここの国と同じだという発想をすれば、別になんら困るところはないでしょうという話になってしまうわけです。

結局、今の全体としての国力を維持するためにどうするかとか、あるいは県の力を維持するためにどうするか、そういったところからこの何万人というところを出てくるのだらうと思います。ですから、200万人が正しいのか、180万人が正しいのか、150万人が正しいのかというのはもっと議論していただかないといけないということだと思います。

ただ、今おっしゃったように、やはり人口増、あるいは人口減少を防ぐために多額の税金を使い、いろいろな施策をするわけですから、その効果というのは確かめないといけない。そのためには、やはり、まず目標を設定して、それに対して施策を割り当てていって、その効果がどうなのかということをきちんと検証していって、いい施策をそのまま残していく、それを進めていくということが必要ではないかと思います。

ですから、私自身はそういう意味もあって、人口目標というのはつくるべきだらうというふうに思っています。

座長

ありがとうございました。

ほかの委員の皆さん、いかがでしょうか。

関委員

関です。今、須貝委員と森川委員のお話を聞いて、全くそうだと思います。でも、私は農村に住む人間として思うと、やはり、今ある田んぼなり畑なり農村の景観なりを守るときには、やはり、ある一定の適正な人口があると思うのです。実際、山の境があいまいになって有害鳥獣がどんどん村に入ってきてい

る状況は、山を使わなくなった、使う人がなくなった、使う経済状況ではなくなったからです。かといいいながら、今のこの農地というのは米を1,500万トンぐらいつくっている戦後の緊急開拓によって切り開かれた、ある意味、今の日本の人口には必要な農地であるのかもしれませんが。それはわかりません。でも、そういう議論をする中で、適正な人口はどこら辺なのかなということはまだもう少し議論を深めて、たぶん都市部と農村部では違うと思うのですが、どこまで農村を荒らしていいのか、守らなければならないのか、そのためにはどのくらいの人とお金が必要なのかという議論はもう少し街場の方も理解していただかないと、あの美しい農村の景観というのはただでは守れませんので、常に農民の方々、農村の方々のたゆまぬ努力によって成し得ているので、やはり適正な人口を定めていく。数字ありきではなくて、その質を保つための適正な人口の目標を持つことは大事だと考えます。

さらに言えば、数字で目標が定められてしまえば、県で180万なら各市町村または私の住む集落で何人なのかとたぶんなって来ると思います。やはり、上からではなく、積み上げでこのくらいの人口が必要なのだという議論もしていたほうが、数字だけがひとり歩きしてしまう心配をすごく感じています。

でも、先ほど言ったように、先進国で1億人いるなどというのは日本ぐらいで、だいたい7,000~8,000万人の小さな国ばかりです。でも、それなりのGDPを稼ぎながらやっていますから、やはり人口はそれなりの経済があるのであって、数字ありきではないだろうと。とはいいいながらも、適正人口は維持しないと農村を守れない。徐々に荒れっばなしになってしまうので、その辺はご考慮いただければと思っています。

須貝委員

今、森川委員と関委員のほうからお話があったので、私のつまらない経験の中でひとつ感じたことがあります。

数年前にスウェーデンに仕事の関係で行きました。あその国はたしか全国民の数が700万人です。ですけれども非常な工業立国でありまして、皆さんご承知のようにノーベル賞の授賞式はスウェーデンで行われています。それがために彼らは何をやっているかという、当然、人に頼らないものづくりをしています。ですので、国内にもスウェーデンの会社がありますけれども、非常にロボット産業が進んでいます。彼らの原動力は、人口が少ない中でどうやって生産力を上げるかということが彼らのモチベーションです。

一方、西ドイツは、先ほどお話があったように7,000万ですか、8,000万ですか。あそこも同じようにロボットや自動車というのが非常に進んでいます。ただ、彼らのモチベーションは労務費が高いからです。できるだけ人が手をかけないものをつくるためにどうしたらいいかということをやするために、非常にロボットとか工作機械というものの自動化が進んでいます。

何を言いたいかという、本当はその国々に置かれた環境の中で、産業でいえば、それを生き抜くためにいろいろな知恵を出していくと、それなりの形がそれぞれの国の形の中で決まってくるということがよその国ではありますということです。ですので、それを維持するために人口の数を維持するという

	<p>考え方もあるでしょうし、維持できなければ違う生き方を選択するということが行われているのではないかというふうに感じましたので、補足としてお話をさせていただきました。</p>
座 長	<p>ありがとうございました。</p> <p>この問題は個人的な価値観から地域政策、国のあり方というふうなことにまで関連していく根源的な問題ですので、それぞれのお考えがあらうかと思いません。今まで男性ばかりのご発言だったので、ぜひ女性委員からも何かご意見がありましたら。</p>
西内委員	<p>ちょうど授業で合併の議論をしているところなので、少子化の問題は日本レベルで考えると非常に課題なのだけれども、世界規模で考えると人口爆発で環境破壊が起きているという議論を、今ご紹介があった、うちの場合、特にフィンランドとかデンマークなどを参考にしながら、適正な規模の人が幸せになれるオランダのようなものがどういうふうを実現していくのだろうと。そう考えると福島は、もしこれで経済的に成り立っていくなるとても住みやすい場所だよねという議論をずっとディスカッションしてきているので、今おっしゃったお話がとても腑に落ちます。</p> <p>ただ、ひとつ、やはり労働人口と考えるときに、先ほど高橋委員から発表があったように、女性が働き続けられる環境ができたろうかという、税金を納める人の数を増やすということが実はとても大切な目標になっているのではないかというふうに私たちは授業の中で学生と学んでいます。</p>
座 長	<p>ほか、よろしゅうございますでしょうか。</p> <p>人口というのは微妙な問題でして、県の人口が何万人であろうと、通常の生活者としての県民はほとんど関心がない数字ですね。あるいは、もう少しブレークダウンして例えば会津若松市が何万人であろうと、通常の生活者としての会津市民はそれほど痛痒を感じない数字でもあります。</p> <p>ところが、関さんがおっしゃったように、これが集落レベルの人口になりますと、私もここ数年、只見町の布沢集落とか、喜多方市旧高郷の小土山集落とかに行っていますが、小土山は最初に通いだしたときはたしか71人、これが今は68人ぐらいになっている。あそこのおばあちゃんが亡くなったとか聞く。そうすると家がぼかんと1つ空いてしまったり、その人たちが耕していた田んぼが耕作されなくなる。自分の生活感情からは無縁のような数字だけれども、身近な生活からしてみれば非常に影響のある数字になってくる。人口問題というのはそういう性格を持っているわけです。</p> <p>日本の集落というのは、ただ単に景観がきれいだとか生産力とかの話だけではなくて、国土管理という点からみても、手つかずに放っておけば鳥獣害の被害が多発する。竹が猛烈に繁茂して、それがちょっとした雨で地すべりを起こしてしまうとか、国土管理上も大きな問題に、集落レベルからみても直結するような問題になってきています。</p> <p>そういう足元のことから考え、生活実感から考えていくと、やはりそこにきちんと人が住んでいるというのは非常に重要な話であって、特に日本の中でも、</p>

国土面積的に大きなボリュームを占めているこの福島、海から山の中まで抱えている福島としては、それなりにやはり人口維持ということは、議論から外してはいけないことだろうと思います。あまり明確に 10 年後に何万人という数字を維持する何か目標を設定することよりも、その内実がどういうものなのかということを知ることが理解できるような人口の積み上げ方と説明の仕方をする必要があると思います。計画とか戦略というのは、そこに住んでいる人が納得しないといくらしいことが書いてあっても県民のための計画ではなくなるわけですから、そういう腑に落ちる数字の設定を県としてはこういうふうな積み上げてきたのだという説明の仕方というのがこの背景としては非常に重要なのかなという気がしております。

佐野委員

ありがとうございます。前回の事例発表のときに、前段の部分で人口減少問題にも少し触れさせていただいたのですけれども、日本全国が、各ブロックによって減り方は違うのですけれども、減っていくという中で、基本的には止まらなければ止まらないなりの経済にしかならないという形になります。先ほど委員がおっしゃられたような課題はもちろん山積してきますし、その地域の経済自体が縮小した経済になってしまいます。

つまり、このような、今、福島の方々が生活しているような経済ではなくて、もっと縮小した経済の中で生活をしていかなければならなくなるということか。もし、そういうふうな形になって、ほかの地域がこの人口ビジョン・総合戦略に基づいて人口維持をすれば、それだけの経済水準が保てていることになるので、もしかすると福島の方々はやはりそちらのいい水準の地域に移住をされてしまうということもあり得ますので、そこはやはり福島にとどまっていたきたいということも考えると、自分たちの地域の今の生活水準とか経済水準を保つためにはどうやったらいいかと考える必要があります。そのためには、やはりある程度必要な人口規模があるという考えになるのではないかと考えます。

ですので、私も、やはり目標値として人口目標のレベルをこれくらいに置くということについては、森川委員と全く同意見で、それがないと施策の回し方がないと思いますし、各地域の人口規模をどの程度にするのか、それが今回もそもそも全国的な人口ビジョン・総合戦略を各地域で考えてやりましょうということの基本的な発想だと思いますので、人口目標のレベル設定はやはりしたほうがよろしいのかなと思います。

座長

ありがとうございました。

全体的には、やはり、あるレベルの人口目標を設定する。ただ、それが個人の価値観であるとかライフスタイルであるとか、そういうものを制約するようなものではなく、福島県として魅力ある、皆さんがここできちんと生活して住んでいこうと決意できるような、そういうことを基盤にしながら、人口設定というものを考えていく、そういうふうな皆さん方のご意見であったかなと思います。

この問題は、では、そういう方向で進めさせていただくということによろし

ゆうございますか。

それでは、議題3で、総合戦略の基本的考え方についてというところに移っていきたく思います。それでは課長さんのほうからお願いします。

よろしくお願いいいたします。それでは資料4に基づきまして、「ふくしま総合戦略（仮称）」の基本的な考え方（案）を説明させていただきます。

1点目といたしましては、基本的な理念ということで掲げさせていただいております。事前に配布させていただいたものと若干変わっているのですが、これで説明させていただきますが、3つほど理念として掲げさせていただいております。1) 番としましては、「国が地方創生に動く今がラストチャンスであるとの思いを込めまして、果敢に挑戦をしていくというのが1) 番でございます。

(2) 番目としましては、ふくしまの持つ強みを活かすというのが2点目でございます。(3) 番目としましては、やはり、これから未来を担う若者が希望を持てるものでなくては、これらの施策を進めていく意味がないということで、未来を担う若者の希望をかなえられる社会の実現というものがキーワードとなっております。これらは、戦略を貫く思いを掲げたものでございます。

2点目といたしましては、基本目標のたたき台、いわゆる大項目でございます。国の総合戦略で掲げられております基本目標等を踏まえまして、私どもとしましては、ここに記載の4点、「しごとづくり」「ひとの流れをつくる」「結婚・出産・子育て支援」「まちづくり」、この4項目を掲げさせていただきました。このほかに定めるべきと考えられる基本目標があれば、あるいは、この4つの基本目標の中で優先度などにつきましてご意見がございますれば、ご意見を賜りたいと考えております。

3点目としましては、施策の方向性についてでございます。上の基本目標を達成するための施策の方向性ということで、この計画は5年間の計画でございますので、この5年間で強力に必要なべき視点などをご議論いただければと考えております。その方向性が定まれば、この次になるかと思うのですが、具体的な施策を数値目標を掲げながらぶら下げていくという段取りで進めさせていただきたいということで考えております。

一番下のところがございます総合戦略の骨子イメージでございますが、基本目標、例えば「しごとづくり」であれば、若年層の県外流出という現状の課題に対しまして、施策の方向性として、県内の就職を希望する学生等への支援や新産業創出等、新たな雇用の受け皿づくりに取り組む必要があるというものが施策の方向性と考えられ、このようなものを施策の方向性として例示として挙げさせていただきました。

4つの基本目標を掲げさせていただいておりますが、委員の皆様それぞれ、この基本目標をもとに取り組むべきと考えられます施策の方向性につきまして自由討論をいただければと思います。それを、これから県内部のワーキンググループで具体の検討をしていくわけですけれども、その際の視点に取り入れをさせていただいて、次回にまた活かさせていただきたいという点からよろしくお願ひ申し上げます。

<p>座長</p> <p>森川委員</p>	<p>参考といたしまして、各分野の県の主要施策の一覧を、一覧表という形でございましたが送らせていただいております。どうぞよろしくお願いを申し上げます。</p> <p>総合戦略の基本的考え方としては、2点、皆様方からご意見をいただきたい。最初は基本目標たたき台として4項目掲げてございますが、それと施策の方向性ということです。最初、基本目標たたき台ということで、進めてよろしいかどうかということでございます。これにつきましては、お気づきの点等はございますでしょうか。「しごとづくり」「ひとの流れをつくる」「結婚・出産・子育て支援」「まちづくり」というふうになっておりますが。</p> <p>基本的にはこういうようなくくり方かなというふうに思います。私が提出させていただいたペーパーにもあるのですが、まずは基本目標から施策の方向性という形になっているのですけれども、非常に包括的な表現になってしまっていて、何を指すのかというのがあまり明らかなでないなという感じがします。もし、自分でつくるのだったら、例えば「しごとづくり」といったときに、しごとづくりとは何なのかという。つまり事業者数を増やすのか、雇用者数を増やすのか、そういったものの数値の目標をまず立てるのだらうと思います。それに、こういう施策でこれは事業所を例えば100ヶ所増やす計画です、これは50ヶ所増やす政策ですというのがぶら下がっていくのかなと思います。</p> <p>それから、「しごとづくり」と「ひとの流れをつくる」「結婚・出産・子育て支援」というようなところについては、例えばこういう目標を立てればいいのかというイメージができるのですけれども、一方で「まちづくり」というのは非常にふわっとしてよくわからないというのがあります。たぶん、その上の3つに入らないものが全部まちづくりのほうに来てしまっているのではないかと思います。確かに一つ一つの政策を見れば面白いもの多くて、やらないよりはやったほうがいいのかのだらうとは思いますが、まちづくりとはいったい何なのだろうかというところをもう一回議論をして、再定義をして、それと施策というものを組み合わせたほうがいいのかと思います。</p> <p>それから、政府の地方創生プランというのは「まち・ひと・しごと」という順番になっているわけです。ただ、これはそうなのかなというふうに考えてみると、私は「まち・ひと・しごと」ではなくて、「しごと・ひと・まち」の順番だと思います。まず「しごと」をつくる、あるいは「しごと」を維持する。そうすると雇用が増えます。雇用が増えるということは「ひと」が増えるということですから、当然、「まち」が活性化していくというふうになっていくのではないかと思います。「しごと」があれば「ひと」が集まって「まち」も活性化する。それ以外のやり方は、観光みたいな特殊な例を除けば、なかなかないのだらうと思います。</p> <p>ちなみに、参考資料1で配られています「地域活性化・地域住民生活等緊急支援交付金を活用した事業」。ここの地方創生先行型とあるのですが、たまたまかもわかりませんが、上から「しごと・ひと・まち」になっていて、おそらくそういう順に組み立てられているのではないかと思います。</p>
-----------------------	---

これはひとつ申し上げておきたいなと思って書いたことなのですが、今、福島県というのは除染とか復興事業で他県から人が流入しているわけです。こういう人がいろいろなところで消費をしてくれたりするおかげでさまざまな産業が潤っているという面があります。地方創生というのは、結局、産業を活性化させて仕事をつかって、仕事を求める人を集めて、その人たちがまちを活性化させていくということではないか。つまり、今起こっていることは非常に特殊な事例だと思いますし、非常にいびつな形ではあるのですが、こういうことを別の産業を使って恒常化させていくということが地方創生なのではないのかなと思うのです。

ですから、今、「しごとづくり」「ひとの流れをつくる」「結婚・出産・子育て支援」「まちづくり」とあるのですが、これは並列するものなのか。確かに県の事業とかということになると、全体のバランスということを考えなければいけないのですが、私自身は「しごとづくり」ということに資源のかなりの部分、相当の部分を傾斜配分して、そのいい影響がほかの3つの柱のほうに流れていくようなことをやってもいいのではないかと考えております。

座長

ありがとうございました。

これは基本目標たたき台、それから施策の方向性に分けて議論というふうにお話ししましたけれども、お互いに密接に関連しておりますので、同時に、今の森川委員の話もそうではなかったかと思っておりますけれども、ジョイントした形で皆さん方からご意見をいただけたらと思っております。森川委員は「しごと」からまず考えるというふうなお話でありましたけれども、いかがでしょうか。どうぞ。

高橋委員

「しごとづくり」というところなのですが、今まさにおっしゃっていただいたように除染ですごく人が入ってきていますので、一部、サービス業・小売業などは非常に恩恵を受けているという実態でございますが、私、ちょうど退出なさいましたけれども、商工労働部の雇用労政課さんのほうからここ何年かにわたって就職支援の事業を受託させていただいております。ここで今問題になっておりますのが、この除染作業員の時給の高騰化に伴いまして、なかなか人が地元企業に集まらなくなっている。有効求人倍率も上から数えて福島県はトップ3に入ってしまうという、すごいことになっているのですが、実際、求職者の方がたくさんいらっしゃいます。私ども、毎日、お仕事相談会と称しまして、アポなし、応募書類なし、決められた時間に飛び込みでも就職相談をお受けしますというのを月曜日から金曜日、毎日会社の中でブースを設けておりまして、4月1日からは新年度事業を受託させていただいた部分で既に44名の方がいらっしゃいます。

皆さん、お仕事を探している。これは転職希望ではなくて、いま仕事をしたとおっしゃる失業者の方がたくさんいらっしゃいます。若い方は20代、上の方は50代ぐらいの方が連日おみえになっているのですが、やはり、皆さんお仕事がないとおっしゃるんですね。こんなに求人があふれ返っているのに何でお仕事がないのだと。これはここしばらくずっと私も悩まされている

のですけれども、やはり、皆さん現状の生活を維持するための就労条件というのをそれぞれのライフスタイルでお持ちなんですね。月々いくらぐらい欲しいとか、土日は休みたいんだとか、時間外はできないんだとか、いろいろ個性的な希望もたくさん出てくるところではあるのですけれども、マッチングが本当にできておりません。

私どもの派遣部門のお話もさせていただきますと、名前は控えますが、有名な某コンビニエンスストアさんのほうからオーダーを頂戴いたしまして、時給を高くしてもでもアルバイトが来てくれなくて、困りました、派遣を入れてもらえませんか。派遣は高くなりますよ、マージン率は全部今は法律で開示になっているからご覧いただいていると思いますけれども、〇〇円ぐらいは請求単価で出さしていただかないと弊社としてもやっていけなくなってしまいますので、逆に〇〇円の時給を弊社にお支払いいただくのだったら〇〇円で募集をかけられたらいかがですかと言いましたら、それでも来ませんとオーナーさんがおっしゃいます。たとえ〇〇円で張り紙を出しても誰も応募してくれていない。昔は大学生の方などが結構バイトをしてくださったのですが、今はその応募すらなくなっているのです。たまに高齢の方が来てくださってお入りいただくのですが、やはりコンビニエンスストアも結構重労働なんですね。なので、ひざが痛いとか腰が痛いとかいろいろ出てきてしましまして長く続かないのだと。そういったこともあって非常にマッチングに苦労しております。

ここでいう「しごとづくり」というのは、移住者も含めまして魅力あるお仕事、例えば大学生がとどまってくれるような魅力あるお仕事という意味の「しごとづくり」だとは思いますが、片や地元企業は人がいなくて今非常に困っております。例えば、食品加工の会社さんは一日中動かなければいけません。野菜を一日中むいてパックにしなければいけません。そういった単純労働ですと当然のごとく賃金も、正社員であっても12万であったり13万であったり、これは総振りですから、そこから手取りいくらになるのだというお話になります。とてもとても人が集まりません。その中で生産性を下げないようにいろいろな小規模事業所さん、中小企業さんが必死になって頑張っております。そこも併せてこれは検討していただかないと、逆に地元企業さんがもっともっと大変なことになってしまうのではないかとことです。

今、皆さんご存じだと思いますが、除染作業に携わっている方、それに伴う警備をやっている方、女性が非常に増えております。それはなぜか。金髪でも就労できるんです。本当に具体的なお話で申し訳ないのですけれども、ガールズバーで働くよりも月収が多いんですね。夜のお仕事というのは時間が決まっておりますので8時間の就労ができません。でも、除染関係のお仕事ですと1日8時間、確かに天候でお休みになることはありますけれども、夜間のバイトよりははるかに安定した収入が今いただけるということで、若い女性がたくさんそちらに就労しております。そうしますと、どんどん今は働く方の偏りが出ておまして、そのところで新たな人口減少対策としての「しごとづくり」というところで、魅力ある仕事を増やすだけではなくて、今いる企業さん、そ

座 長  
石山委員

ういったところもどのように活性化させていくか、両輪でぜひご検討いただきたいと思っております。ありがとうございました。

こういうやはり課題といたしますか、出てくるんですね。

本当に今の話は納得です。私ども、3カ所、福島市で学童保育所をやっているのですが、2年前から求人を出していて本当に来ないのです。どこの保育園も、認可・認可外保育園も保育士が足りなくてみんな困っています。それを、例えば市町村に言うと、緊急雇用で市の保育士になってしまったりとか、緊急雇用制度が素晴らしすぎて普通の企業に来ないということが起きています。認可外保育園さんとかですと、保育士の資格の数によって、定員というのか、取る数が決まっているので、それ以上は増やせない。学童保育だとか幼稚園なんかも本当に人がいなくて、前というか5年前ぐらいだと保育士さんの時給は900円から1,000円だと喜んで来たのですが、今は電話が来た段階で1,200円以上ではないと私はやりませんとか、保育所なのに、朝早くできない、10時から2時までやりたいとか、そんなのばかりで、学童保育だったら夕方からの仕事なのだけでも3時半に上がりたいと、それは話にならない人しか来ないのです。

その辺のところはなぜかと調べると、緊急雇用のせいなのです。一般職、事務職の人もやはり緊急雇用で市町村でコピーを取ったり雑務をやって、何カ月か休むとまたやれるということで、それを待っている人たちばかり福島に残っているというか、そんなところで、当然、民間企業でも緊急雇用でやられる方がいるのだけれども、そこには期限があるのでそこには来ないのですが、でも、市町村で募集する緊急雇用はすぐ埋まる。今回の3月の段階でも、市のほうでも12人足りないのだと、だから、言われた人みんなさらってってしまう。反対に、決まった人もそっちのクチがあったのでそっちに行きますということが本当に起きています。

あとは、保育士の新卒ですと、首都圏も全国的に足りないので、ディズニーランドツアーをつけてバスで面接に来るのです。それでディズニーランドで遊ばせて面接をさせて、1DKの立派なマンション付きで18万とかですね。そうしたら、当然ながら若い子は福島で就職するよりそっちに行くということで新卒者もいない。片や、資格を持っていったんは離れた人を戻そうという施策があるのだけれども、そういう方というのは一回保育士をやって、やりたくないのやっていないのです。だから、その人をもう一回保育士に復帰させようというのは、ちょっと私の中では難しいかなと思っているので、その辺のところは本当に一般企業というか、うちみたいな自転車操業の会社だとみんな同じことを言っているの、今、高橋委員が言われたことを非常に実感したので発言させてもらいました。

座 長  
須貝委員

基本目標というよりも、非常に具体的な課題について、やはりこれも福島の現状なのでしょうね。

委員 せっくなので弊社の事例もお話をさせていただきます。全く同じことが起きています。自己紹介のときにお話をさせていただいたと思いますけれ

ども、なぜ 18 年前に東京から相馬に来たかという話をさせていただいたと思いますけれども、気候がいいことと、周りに工業高校等があつて、もうひとつはパートさんを結構戦力に使っていったのです。皆さん方のライフサイクルの中で、子育てが一段落してパートで入っていただいて、わりと早いサイクルで、2年、3年でぐるぐる回るような仕事ができる仕組みをつくりながらやっていたのですけれども、特に震災後、お辞めになった人の補充ができないで困っています。

うちは額面上、780 ぐらいです。イエローページに出るのが 780 円ぐらいです。皆さん方はだいたい 800 円以上というところでスクリーニングをして来るので、面接にも来てくれません。あと、ボーナスとかいろいろあげると結果的には高くなるのですけれども、それをあまりやると誇大広告になってあとで捕まってしまうという話もあつて、まじめにやっているとやはり皆さん方に集まっていただけないということが本当に起きていて、我々の事業のやり方もちょっと変えないといけないのかなというぐらいになっています。

要するに、仕事をつくろうといつても、今までの延長線上の仕事の作り方ではたぶんだめになってきてしまっているというのが震災後起きていることで、特に、私も浜通りにいました。ごめんなさい。吐露しますけれども、4月に東京に異動になりました。どうもすみません。浜通りの方々是非常にご苦労されて大変な思いをされたことは重々理解をしていますけれども、あまりよろしくないことが反動で本当に起きてしまっていて、働くことに対する価値観というのがおそらく4年前と変わってきてしまったということが浜通りのいうと最大の問題のような気がします。

看護師さんも南相馬では人が集まらないと言っています。看護師さんはやはり大変です。そんな重労働をやるくらいだったら補助金をもらっていたほうが良いという、そういうことが起きてしまって、いったんそういう生活をしてしまった方々はなかなか元に戻れないのではないかと。そういうことが起きているので、実は除染作業の方々で潤っているのは浜通りの旅館も全部そうです。港湾の方々もお泊まりで、2,000 室あるうちの8割が埋まっていると聞いています。ただ、心配なのは、港湾の作業が終わり、廃炉は続くのでしょうかけれども、おそらく除染は終わってしまうと思います。東京オリンピックが来れば、そのための工事でみんな移ると思います。

そうしたときに、相馬の旅館は全部つぶれるのではないかというふうにまじめに心配をしていて、今、お金のあるうちに自分たちで何か施策をやらないと死んでしまうと一生懸命に言っていたのですけれども、申し訳ないですけれども、それを考える力がないです。背景を言うと、相馬の方々は、よそから来たからよくわかるのですけれども、僕は相馬というのを東京にいる間は全然知りませんでした。震災まで知りませんでした。だけれども、相馬の魚は有名です。うちのかみさんもその関係で話をして、仕事をしているので、相馬の魚というのは実は全国でもプロの方々は一目置くおいしい毛ガニとかがとれているそうです。東京に近くて、彼らは今までとれたものを売れば言い値で買っていた

いて、いわゆるとれば売れたという生活をずっとしてきていて、何か売るための努力ということをしなくてもいいくらいいい環境で仕事をされていたということだと思います。それが、ちょっと仕掛けをつくって、例えば星野リゾートを入れてリゾート化をして新しいものをつくろうということについては、考え方がやはり慣れていないので、商工会議所に言っても、旅館業界に言っても、ふんとなってしまうのがちょっと残念だなというふうに思います。

何を言いたいかといいますと、やはり何かを変えようと思ったら、それを引っ張ってくれるリーダー格の人がどうしても必要で、そういう方々が地域に入り込んである思いでひとつのものを立ち上げていく、そういうことをしないとなかなか変わらないのかなというふうに思いました。

それから、岡崎座長のお話を聞いていて、実は「しごとづくり」というのは我々みたいに大きくくりで話をするのではなくて、本当は福島県の中の一人一人に、生活をしているお一人お一人に目をちゃんと向けて、その人たちの生活が維持できるための仕掛けをどうやってつくっていくかということが本当は大事で、人口が何人だとかということではなくて、今いる人たちがどうやって生活をその地域でやり続けられるかということを考えることのほうがもっと大事なのかなという気が本当にしました。

ちょっととりとめもなくなりましたけれども、浜通りというのは実は、日下さんもいらっしゃいますけれども、実はそういうことが私の目から見ると非常に起きていたのかなというふうに思います。

ありがとうございました。

現在の福島の、特に「しごとづくり」という点からすると、急激な産業構造、就業構造がかなり混乱した状況にあり、将来を見据えて現在、最後のチャンスかもわからないこの地方創創生というものにどう適合させていくか、どういう戦略をとるかというのは、今の実質的な現場からのご意見を伺っていると、これはかなり戦略的にきちんとしないと施策のストラクチャー自体も構築しづらいなと思います。

ただ、片方で筑波大の山海先生が、県と協力して郡山にロボットの最先端の工場をおつくりになったのですが、これも福島県の状況を見据えた新しい産業展開です。

そういう芽が福島に実はたくさんあって、このラストチャンスというのは、国ときちんと連携しながら、浜通りの今の状況をどう変えていくかが重要です。これは福島しかできないことです。福島の現場からもの申すというのが一番重要な課題であって、国としても、グローバルにみてもこのことは最優先でやらなければならない仕事ですから、そういうことを地方創生とどうリンクさせていくのかということ是非常に重要なことではないかなと思います。

それから、これは関さんとも関係するかと思いますが、今、只見町の南郷トマトをつくっている人たちの間では、八桁農業で1,000万円を超える出荷額を誇っている人たちがIターンで入りながら、新しい農業展開をしているわけです。そういう点でも福島というのは首都圏に近接していますから、野菜とか農

産物生産では非常に重要な好位置にあるわけで、そういう視点からも福島らしい一次農産品あるいはその加工、あるいはブランド化ということも可能性があるのでなかろうかと思います。

何かほかに。まずは石山さんのほうから。

石山委員

今の岡崎先生のお話を聞いて思ったのですけれども、福島県で産総研とかロボット、あとは環境創造センターと、福島にしかないものがどんどんできると。そこに来ている方というのはほとんど単身赴任で来ているのです。そういう方々を、奥さんと子どももこっちに來られるような政策というのか、それだけでも結構増えるのではないかと思います。福島になんで連れてこないのですかと聞くと、学校がとやっぱりするんですよ。あとは、子どもが小さい方はやっぱり教育のことで置いてきたというし、あとは、子どもがいないお年をある程度いった方が、自分のコミュニティ、奥さんのコミュニティというかが地元にあるからというふうに言うのですけれども、まず、若い世代、子どもがまだ小さくて、一緒に歩いたほうがいいはずなのに1人で来るといふ。何か特典をつけて、その人たちも一緒に来る。それに当然雇用も生まれるので、新しいいろいろな施設、環境創造センターとロボットと産総研だけでもかなりの数になるのかなど。その人たちが幸せに福島で暮らしていけばあなたもいいわよといつてまた連れてくる人が増える、そういう小さなことの積み重ねを具体的にやっていくことが大事なのかなと思いました。

ありがとうございました。

座長  
佐野委員

先ほど岡崎先生からのご発言と少し重複するところがありますが、この、ふくしま総合戦略、人口ビジョンは既に策定されているふくしま新生プランですとか復興計画、イノベーション・コースト構想などのビジョンや計画がベースとなると思います。そこで大きな方向性としての福島のあり方というのはある程度打ち出されているわけなのですけれども、ここの総合戦略の基本的な考え方、(2)にありますように、ふくしまの持つ潜在能力というところをきちんと打ち出していくということが大事だと思います。岡崎先生がおっしゃられたように、やはり一つの大きな特徴は首都圏に近いこと。新生プランの中でも「東北圏と首都圏の結節点」という言い方をされていますけれども、その結節点としての強みを活かして、連携ですとかそういったところで力を発揮していくところがポイントではないでしょうか。また、新しい産業の動き、今、石山委員からもありましたけれども、今後、福島県には研究開発施設を中心に日本有数の最先端施設が続々と出てきます。これは他県にはない大きな特徴となると思いますので、そういったところをいかに打ち出していくかということが大事になってくるのかなと思います。

そういった中で、具体的な施策の方向性の中で、この4つの基本目標に沿って施策が分類されているのですけれども、担当課が1つの施策が結構多くて、例えば、観光とかという施策が大きなくくりであれば、いろいろな担当課が連携して1つの観光ルートをつくるような発想が必要になってきますので、県のほうで施策の方向性をつくられるときに、幅広い担当セクションが連携するよ

うな施策というのを検討されてはいかがかなと思います。それが福島の特徴を出せるようなものであればもっとよろしいかと思います。

例えば、観光の中でいうと、福島は本当にいろいろなところに地域資源・観光資源がたくさんありますので、地域としての連携というのも図られると思いますので、その一つ一つの市町村がそれぞれつくられる総合戦略ではありますが、その取りまとめの観点からも連携という視点を持っていただければなと思います。

座長

どうもありがとうございました。

それでは、今お出しいただいた地域の現場からの実感のこもったご意見等をもとにしながら、「ひと」「しごと」「結婚・出産・子育て」「まちづくり」という主要目標のもとに、この総合戦略のイメージというものをおつくりいただいた時点で、皆様方からもう一度、具体的なご意見やご指摘をいただきたいと思っています。一応、この議題3に関してはよろしいでしょうか。

それでは、最後になりますけれども、議題の「その他」ということで、事務局のほうから説明をお願いいたします。

復興・総合計画課長

皆さん、どうもありがとうございました。さまざまなご意見をいただきましたが、アンケートの仕方ですとか、あるいは人口目標をなぜするのかとか、そういった面は詰めながら今後検討を進めさせていただきたいと思っています。よろしくをお願いいたします。

その他でございますが、次回でございますけれども、現地調査というものを予定しております、栃木県の茂木町を視察先として考えておるところでございます。なぜ茂木町かといいますと、比較的福島から近いということもございますので行きやすいということでもありますとか、茂木町におきましては、家庭ごみですとかそういったものの地域資源を堆肥化した循環型社会の先進地であるということ、そして、道の駅の全国の6選にも選ばれておるようでして、そちらで6次産業化を実践していると、そういったような事例もあるようでございますので、茂木町のほうに現地視察をしてみたいということを考えております。

ただ、日程につきまして、今日はまだお示しできてございませんので、5月21日・22日あたりで早急に内容を詰めまして、委員の皆様方のほうにご相談をさせていただきたいと思っておりますので、その際にはどうぞ出欠のほう、ご協力をよろしくお願いを申し上げたいと考えております。

企画調整部長

近藤でございます。今日はどうもいろいろ貴重なご意見をありがとうございました。座長のご発案によりまして、オーディエンスを減らしたほうが議論が闊達になってよいのではないかということで、3回目にしてまさにそういうふうになってきたのかなということで、ありがとうございました。

いろいろご指摘いただきました。アンケートにつきましては、言うなればもうちょっと勉強せいということだと思いますので、その辺、今日いただいたご意見を踏まえてしっかりと対応したいと思っています。

それから、人口につきましては、なぜ目標を掲げるのかということをはっき

りさせた上でということだったと思います。国のほうも総合戦略の中でいろいろ言っているのですけれども、たぶん今までは、やはりそこはセンシティブというか、いろいろなご意見もあるような話なので、あえて議論を避けてきたということではあるのだけれども、生産性の向上とかいろいろな過程を見積もっても厳しいというようなことでありまして、そうすると社会保障とかそういったものが成立しないなど、いろいろなことが書いてあるので、その辺を参考にしながら、うちの県としてどういう目標を掲げるのがよいのかというのをまた改めてお示しさせていただきたいなと思っております。

それから、森川委員から、「しごと・ひと・まち」ということで、我々もそのつもりでその順番で使っています。国も、実は「まち・ひと・しごと」と言っているのですけれども、名称は「まち・ひと・しごと」なのですが、文章の流れは「しごと・ひと・まち」でありまして、たぶん語呂だと思うのですけれども、「まち・ひと・しごと」になったりして、私もこの件は県議会で質問が出たりするときは「しごと・ひと」という流れで捉えさせていただいています。我々もそういう認識を共有しております。

それから、「まちづくり」につきましては、国のほうはやはり、人口が減ってくるとコンパクトなまちづくりというようなことをするべきではないかということがだいたい念頭に置いてあるみたいではあるのですが、まちづくりというのは何のためにするのかということをやちゃんと整理したほうがいいというご意見があったところがございます。交流人口の話なども「まちづくり」なのかもしれないのですし、それは「ひとの流れをつくる」のほうに入るのかもしれないし、その辺は整理した上でまたお示しできればなということがございます。

それから、アンケートの段階でもありましたけれども、地方大学というのをどういうふうに、いろいろ活用するなりどう捉えるか、そこでの実際の動態というのですか、なぜ東京に出てしまうのかとか、もうちょっとしっかりと検討を加えてやっていきたいと思った次第でございます。

それから、やはり「しごと・ひと・まち」の中で「しごと」が重要ではないか、そこをどうするかということのご意見を今日は賜ったと思います。福島固有の事情があって、ひとつ、また難しい部分もあるのだけれどもというお話だと思いますが、本県の浜通りの場合、イノベーション・コースト構想というような言い方をしている、新聞でもお見受けされた方も多いのではないかと思います。あれは原子力発電関係で1万人以上の下請けとかいろいろな常用雇用があったのですが、それが今回の事故でなくなったので、その失われた雇用の、災害復旧というわけではないのでしようけれども、常用雇用をどういった形で取り戻そうかというようなところがこの議論の出発点ということでありまして。我々も認識は共有しておりまして、今、除染でありますとか廃炉とか、いろいろな形で多くの人が入ってはきているのですが、これはどこかのタイミングで徐々に減っていく、減っていかないと困るわけですね。そのために備えてどういう仕事をつくっていくのかという、イノベーション・コースト構想などというのをひとつそれをターゲットにしてやっているということなんです。

座長	<p>それから、いろいろな地域があって、過疎とか山間部とかという話もありましたので、そこはそこで切り分けるというか、そこも含めてしっかりとどういう方策がいいのかということを考えさせていただきたいと思います。</p> <p>非常に多くのご意見をいただいて、我々も必死に宿題返しをしていきたいと思っておりますので、今後とも引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。</p> <p>以上でございます。</p> <p>どうもありがとうございました。</p> <p>若干時間がオーバーしましたが、議事進行にご協力いただきまして大変ありがとうございました。第3回を終わりたいと思ひます。</p>
司会	<p>——閉　　会——</p> <p>では、岡崎座長、委員の皆様、本日は誠にありがとうございました。これをもちまして第3回地域創生・人口減少対策有識者会議を終了させていただきます。ありがとうございました。</p>

(以　上)