

高知県が今後検討すべき施策等の方向性

令和 6 年 9 月 13 日

若年人口増加に向けた検討会

若年人口増加に向けた検討会について

1. 目的

人口動態等の各分野専門家の意見等を聴取し、若年人口（特に女性）の増加に向けた本県の課題抽出や分析、効果的な施策の展開につなげる

2. 委員構成

（順不同・敬称略）

No	所属	役職	氏名
1	慶應義塾大学 総合政策学部	教授	飯盛 義徳
2	専修大学 文学部 環境地理学科	教授	江崎 雄治
3	京都大学経済研究所	教授	森 知也
4	国立社会保障・人口問題研究所	人口動向研究部 第1室長	守泉 理恵
5	国立社会保障・人口問題研究所	人口構造研究部 第2室長	藤井 多希子
6	株式会社PLAIN AND SEA	代表（地域活性事業）	竹村 公一

6名

3. 議題等

- (5/17) 第1回 ○ 高知県人口等の状況について
○ 高知県元気な未来創造戦略について
- (7/12) 第2回 ○ 本県の人口減少における課題分析と施策の追加・強化の方向性について
- (8/19) 第3回 ○ 調査分析委託の中間報告について
○ 若年人口の増加に向けた施策の追加・強化の方向性に関する各委員からのご提案
○ 若年人口増加に向けたプロモーションの方向性について
- (9/13) 第4回 ○ 今後検討すべき施策等の方向性について

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策
1. 県内事業者のさらなる魅力向上 ①若者の所得向上 ・賃上げ環境の整備 ・非正規雇用労働者の正規化の促進 ②職場風土の改革の促進 ・男女の役割分担意識の見直し ③県内企業の福利厚生の充実への支援 ④男女の賃金格差の解消	【若年層ヒアリングでの意見】 ・県内企業は給与水準が低いことが理由。家賃も安い訳ではないので、県外での就職を考えた。（20代・社会人・高知市出身） ・就活時には、大企業で給料が平均以上のホワイト企業を志望していた。（20代・社会人・高知市出身） ・給与やネームバリュー、結婚・出産しても働き続けられる福利厚生を考えると大企業が望ましいため、県内企業は候補として考えなかった。（20代・社会人・高知市出身） ・県内企業は新しい取組が少なく、現状維持の傾向があると感じる。（30代・社会人・高知県外出身） 【進学、就職希望地調査】 ・学生が企業に求めることとして、「休暇が取りやすいこと」、「福利厚生制度が充実していること」が上位に挙げられている。 ■就職する企業に学生が希望すること 県内高校生：「休暇が取りやすいこと」43.3%(1位) 県内専修学校生：「休暇が取りやすいこと」40.6%(2位) 県内大学生：「福利厚生制度が充実していること」45.9%(1位) 県外大学生：「福利厚生制度が充実していること」64.7%(1位) 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・女性がやりたいことを実現できる、新しい事にチャレンジできる、活躍できる仕組みづくりが必要 ・男性と女性の賃金格差の要因を分析し縮小させることが必要 【その他】 ・「出生率に影響を及ぼす諸要因」として経済的・生活基盤の弱さが未婚率や有配偶出生率に影響すると分析（内閣府） ・就業者に占める派遣社員、パート、アルバイト等の割合（内閣府） R2 未婚男性 未婚女性 25～29歳 18.4%（43位） 24.1%（30位） 30～34歳 18.7%（40位） 27.9%（21位） ・所得が200万円未満の割合（内閣府） H29 男性総数 女性総数 未婚男性 未婚女性 20～29歳 51.7%（45位） 65.2%（41位） 60.4%（46位） 63.0%（42位） 30～39歳 23.5%（45位） 56.2%（5位） 40.4%（41位） 51.2%（40位）	政策 1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 1 魅力のある仕事をつくる （1）県内事業者の魅力向上 ①事業者の賃上げ環境の促進

3

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策
2. 「共働き・共育て」の環境づくりへの支援 ①県内企業の福利厚生の実施への支援（再掲） ②男性育休の取得促進 ③長時間労働の是正 ④多様な柔軟な働き方の促進 ・フレックスタイムの導入 ・在宅勤務の導入 ⑤家事代行サービスの普及促進 ⑥ワークライフバランスのさらなる推進 ⑦出産・育児時における支援の拡充 ・休業制度の対象とならない方への支援の拡充 ・出産等により退職した女性の再就職支援	【若年層ヒアリングでの意見】 ・給与やネームバリュー、結婚・出産しても働き続けられる福利厚生を考えると大企業が望ましいため、県内企業は候補として考えなかった。（20代・社会人・高知市出身） ・結婚・出産した後も仕事が続けられるよう育休制度を重視しており、そうすると大企業の方が制度が充実している印象があり県内企業は選択肢が限られる。（20代・学生・高知市出身） ・給与条件だけでなく育児支援に関する制度や社員の理解が進んでいる企業を目指す、県外企業の方が選択肢が多い。 【進学、就職希望地調査】 ・学生が企業に求めることとして、「休暇が取りやすいこと」、「福利厚生制度が充実していること」が上位に挙げられている。 ■就職する企業に学生が希望すること - 県内高校生：「休暇が取りやすいこと」43.3%(1位) - 県内専修学校生：「休暇が取りやすいこと」40.6%(2位) - 県内大学生：「福利厚生制度が充実していること」45.9%(1位) - 県外大学生：「福利厚生制度が充実していること」64.7%(1位) 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・女性が、育児休暇取得後も仕事と育児を両立して、かつ活躍できる条件を高知県で整えることが必要 ・男性育休は第1子を持った時に取得するよう促すことが非常に重要 ・労働環境の第1次基盤として、まず長時間労働の是正に取り組んでいくことが重要 ・多様性や柔軟性を持った働き方ができないことも県外転出の要因の一つと考えられる。 ・家事代行サービスの利用料を助成し、安価に利用できるようにすれば、新たな事業が県内で育つとともに、家事を夫婦2人で全部分担するのではなく、共働きの夫婦ではそうしたサービスも利用するという形でのワークライフバランスの進め方もあるのではないかな。 ・自営業者やフリーランスを対象にして、例えば、ゼロ歳児のいる世帯などには、直前の所得の100%を補償するなど、独自の育児休業制度があるとよいのではないかな。 ・出産等により退職した女性の再就職に対する支援も必要ではないかな。 ・第一次産業の漁業や農業、林業において、自営業ではなく法人化することで、若者が社員として入ってくる形にすれば、労基法が適用されるので労働時間規制もかかり、最低賃金の保障もできるため、不安定な働き方ではなくなる。	政策1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 1 魅力のある仕事をつくる （1）県内事業者の魅力向上 ②女性活躍の環境づくりの推進 ③多様な人材が定着・活躍しやすい労働環境の整備

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策																									
3. 女性の活躍推進に向けた職場環境づくりの推進 ①女性管理職の増加 ②男女の賃金格差の解消（再掲） ③非正規雇用労働者の正規化の促進（再掲） ④職場風土の改革の促進（再掲） ・男女の役割分担意識の見直し ⑤出産・育児時における支援の拡充（再掲） ・休業制度の対象とならない方への支援の拡充 ・出産等により退職した女性の再就職支援	【若年層ヒアリングでの意見】 ・県内で希望の業界には就いたものの、その中でやりたい業務内容を県内の企業で実現することが難しかった。（20代・社会人・高知市外出身） ・自身が希望する新規事業開発は高知県内企業では実現ができないと感じていた。（30代・社会人・高知県外出身） ・IT関連など時代に即した新たなスキルを学びたいが、学ぶ環境が少ない。（20代・社会人・高知県外出身） ・県内企業は新しい取組が少なく、現状維持の傾向があると感じる。（30代・社会人・高知県外出身） 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・女性がやりたいことを実現できる、新しい事にチャレンジできる、活躍できる仕組みづくりが必要 ・男性と女性の賃金格差の要因を分析し縮小させることが必要 ・自営業者やフリーランスを対象にして、例えば、ゼロ歳児のいる世帯などには、直前の所得の100%を補償するなど、独自の育児休業制度があるとよいのではないか。 ・出産等により退職した女性の再就職に対する支援も必要ではないか。 【その他】 ・「出生率に影響を及ぼす諸要因」として経済的・生活基盤の弱さが未婚率や有配偶出生率に影響すると分析（内閣府） ・就業者に占める派遣社員、パート、アルバイト等の割合 <table><thead><tr><th></th><th>未婚男性</th><th>未婚女性</th></tr></thead><tbody><tr><td>25～39歳</td><td>18.4%（43位）</td><td>24.1%（30位）</td></tr><tr><td>30～34歳</td><td>18.7%（40位）</td><td>27.9%（21位）</td></tr></tbody></table> ・所得が200万円未満の割合（内閣府） <table><thead><tr><th></th><th>H29</th><th>男性総数</th><th>女性総数</th><th>未婚男性</th><th>未婚女性</th></tr></thead><tbody><tr><td>20～29歳</td><td>51.7%（45位）</td><td>65.2%（41位）</td><td>60.4%（46位）</td><td>63.0%（42位）</td></tr><tr><td>30～39歳</td><td>23.5%（45位）</td><td>56.2%（5位）</td><td>40.4%（41位）</td><td>51.2%（40位）</td></tr></tbody></table>		未婚男性	未婚女性	25～39歳	18.4%（43位）	24.1%（30位）	30～34歳	18.7%（40位）	27.9%（21位）		H29	男性総数	女性総数	未婚男性	未婚女性	20～29歳	51.7%（45位）	65.2%（41位）	60.4%（46位）	63.0%（42位）	30～39歳	23.5%（45位）	56.2%（5位）	40.4%（41位）	51.2%（40位）	政策 1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 1 魅力のある仕事をつくる （1）県内事業者の魅力向上 ②女性活躍の環境づくりの推進
	未婚男性	未婚女性																									
25～39歳	18.4%（43位）	24.1%（30位）																									
30～34歳	18.7%（40位）	27.9%（21位）																									
	H29	男性総数	女性総数	未婚男性	未婚女性																						
20～29歳	51.7%（45位）	65.2%（41位）	60.4%（46位）	63.0%（42位）																							
30～39歳	23.5%（45位）	56.2%（5位）	40.4%（41位）	51.2%（40位）																							

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策												
4. 起業支援の更なる充実 ○学生や女性に向けた起業支援の強化	【若年層ヒアリングでの意見】 ・若者が活躍できる場を増やさないと、県内に残る人は一向に増えないと感じる。（20代・学生・高知市出身） ・大学卒業後は起業したいと考えており、高知は人や企業が少なくビジネス規模が小さくなるため、このタイミングで戻ることは考えていない。（20代・学生・高知市出身） 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・女性がやりたいことを実現できる、新しい事にチャレンジできる、活躍できる仕組みづくりが必要 ・佐賀県では、起業家教育を産学官が連携して行う鳳雛塾という取り組みを実施している。こうした起業支援を充実させることも、高知県内に若者をとどめるためには有効ではないか。 ・都会で何らかのスキルを身につけ、結婚して、高知県にUターンして子育てをしようという女性が、企業に就職するだけではなく、今まで自分が築き上げてきたスキルや人脈などを生かして自営業としてやっていくという選択をする女性も多いのではないと思う。そういった観点から、起業支援の中で子育て中の女性なども対象にした支援を盛り込んでどうか。	政策 1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 1 魅力のある仕事をつくる (2) 起業のさらなる促進												
5. 県内大学のさらなる魅力化 ①県内高校生が県内公立大学へ進学するインセンティブの充実 ②県内大学の教育・研究環境のさらなる充実	【若年層ヒアリングでの意見】 ・県内大学では希望する学部（薬学部）を有する大学が無かった。（20代・学生・高知市出身） ・希望する学部（理学部）は県内大学にもあったものの、研究環境などを比較した際に県外大学を選択した。（10代・学生・高知市外出身） ・高知県内の大学は学力的に難しかったため、四国内で学費の負担が少ない大学への進学を決めた。（20代・専業主婦・高知市出身） 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・少子化の要因は子育ての費用がかかりすぎること、教育費の負担軽減という視点で県内高校生が進学する場合、県立大学の授業料を無償化することは有効ではないか。 【その他】 ・県内 3 大学の県内就職率（3 か年平均） <table data-bbox="590 1249 1232 1406"> <thead> <tr> <th></th><th>（県内出身）</th><th>（県外出身）</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高知県立大学</td><td>72.6%</td><td>11.4%</td></tr> <tr> <td>高知工科大学</td><td>43.4%</td><td>3.8%</td></tr> <tr> <td>高知大学</td><td>70.9%</td><td>13.0%</td></tr> </tbody> </table>		（県内出身）	（県外出身）	高知県立大学	72.6%	11.4%	高知工科大学	43.4%	3.8%	高知大学	70.9%	13.0%	政策 1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 2 新しい人の流れをつくる (1) 県内就職の促進
	（県内出身）	（県外出身）												
高知県立大学	72.6%	11.4%												
高知工科大学	43.4%	3.8%												
高知大学	70.9%	13.0%												

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策
6. 県内就職促進に向けた取り組みの強化 ①高校生、大学生等への県内企業の情報発信の強化 ②高校生の親世代への県内企業の情報発信の強化 ③小学生～大学生が地域の産業・文化を体験する機会の拡充	【若年層ヒアリングでの意見】 - 希望する服飾関係の専門学校は県内にもあったものの、就職時にデザイナーや生産管理の職を目指すとなると県内企業では求人がないかと思い、県外へ進学した。（20代・社会人・高知市外出身） - 当初は県内進学で考えていたが、両親からの勧めで県外進学へ切り替えた。（20代・学生・高知市出身） - 親もデザイン系の仕事をしており、「県外の方が情報や仕事数も多いため、県外に出た方がよい」と言われていた。そのため、県内でのデザイン系の専門学校卒業後は東京で就職を決めた。（20代・社会人・高知市外出身） - 自身が希望する新規事業開発は高知県内企業では実現ができないと感じていた。（30代・社会人・高知県外出身） - 県内企業は新しい取組が少なく、現状維持の傾向があると感じる。（30代・社会人・高知県外出身） 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 - 首都圏で就職活動するとなると、情報の山の中で周囲の友人も含めてみんなと同じような流れで情報収集をやっていくことが通常になっていると思う。 - そういった状況において、高知県の選択肢をどのようにしてもらおうかを考えないといけない。 - 高知県が優位性を持つ1次産業を後押しすることが大事であり、儲かるビジネスがあればおのずと魅力が出てくる。 - 県内に高卒での良質な雇用があれば、県内で働く人も増えるのではないかな。 - 高知の良さを子供のうちに感じて学んでもらうことが、将来のUターンにつながるなど、教育の観点からさまざまなアプローチがまだまだできるのではないかな。 - 大学までの教育において、地域の方々との関わりを増やしていく必要がある。 - ユズなどの農産品の輸出など、成長や発展している部分が高知県にあるということを知ってもらうことで、学生の県内就職に繋がるのではないかな。 - 県外に出たが、何か機会があれば高知に戻りたいと思っている人は一定数いて、そういった人々の背中を押す施策が大事になるのではないかな。 - 都市部に流出した若者に、県行政の現状に対する意見を聞くのが良いのではないかな。	政策1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 2 新しい人の流れをつくる （1）県内就職の促進

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策																
7. 転職者の県内就職に向けたアプローチの強化 ① 転職者を対象としたプロモーションの強化 ・県内企業の情報発信の強化 ② 県内への転職促進、県外への転職抑制 ・県内企業と転職希望者の交流機会の拡充	【若年層ヒアリングでの意見】 ・仕事での経験を積むことを考えると新卒のタイミングではない。故郷なのでいつか戻りたいと思うが、いつ帰るかは具体的に考えてない。高知で勤めた後、高知県外に転職できるイメージがない。（20代・学生・高知市出身） ・戻りたい意向はあるものの、キャリアアップや仕事面でのスキルアップを考えると今は戻るタイミングではない。（20代・社会人・高知市外出身） ・高知の知人と仕事関係のイベントを開催したことをきっかけに、自身の就きたい業種（IT系）の県内企業から声掛けしてもらった。（30代・社会人・高知市外出身） ・できれば県外で働きたい意向もあったが、なかなか求人が出ない高知県内の建築関係の企業を紹介してもらえたので、Uターンでの転職を決めた。（20代・社会人・高知市出身） 【その他】 ・進学・新卒就職以外の転職時においても、一定数が県外に転出 県外転出者数（R元～5（平均）：25～29歳女性 741人 ・年齢階級別県外転出理由割合（R5秋田県調査） <table><tr><th></th><th>転勤</th><th>転職・就職</th><th>就職（学生）</th></tr><tr><td>20～24歳</td><td>8.6%</td><td>35.4%</td><td>38.0%</td></tr><tr><td>25～29歳</td><td>33.2%</td><td>43.9%</td><td>4.5%</td></tr><tr><td>30～39歳</td><td>34.1%</td><td>39.0%</td><td>1.0%</td></tr></table>		転勤	転職・就職	就職（学生）	20～24歳	8.6%	35.4%	38.0%	25～29歳	33.2%	43.9%	4.5%	30～39歳	34.1%	39.0%	1.0%	政策 1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 2 新しい人の流れをつくる （1）県内就職の促進
	転勤	転職・就職	就職（学生）															
20～24歳	8.6%	35.4%	38.0%															
25～29歳	33.2%	43.9%	4.5%															
30～39歳	34.1%	39.0%	1.0%															

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策
8. 若年層に向けた住宅施策の充実 ○若年層を対象とした住宅支援	【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・昨年12月に決まった国のこども未来戦略の中でも、初めて少子化対策で住宅政策が大きな柱として取り上げられていた。 「こども未来戦略」 P17 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～ 1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組 （7）子育て世帯に対する住宅支援の強化 ・全国的には結婚を決めたカップルや子育て世帯への住宅支援はあるが、その前段階のこれから結婚していこうという人たち向けの住宅施策が手薄な状況 ・生活保障としての住宅という観点からは、これから日本の中でとても注目をされていく部分であると思うため、先んじて取り組めたらよいのではないか。 ・住まいの部分の取り組みが少し弱いという印象である。若年人口増加ということ考えた場合の中心ターゲットとしては、「1996～2000年生まれの2020年時点で20～24歳の団塊ジュニアの子ども世代」や「1971～75年生まれの2020年時点で45～49歳の団塊ジュニア世代」を想定した、大都市圏郊外地域を競合物件とする大規模ショッピングセンターや教育施設、医療機関なども含めた大規模住宅地開発が良いのではないか。	政策 1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 2 新しい人の流れをつくる （2）移住の促進
9. 外部人材の活用に向けた取り組み ○地域おこし協力隊への支援	【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・地域活性化においても多様性が重要、地域おこし協力隊のような外部人材の活用も大きなポイントになってくる。 ・地域おこし協力隊の方に意見を聞いたうえで、任期終了後の起業への支援など独自の支援策を実施することも有効 【その他】 ・県内の地域おこし協力隊員数は284人（6位） （総務省：令和5年度地域おこし協力隊の隊員数等について）	

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策
10. 一次産業の強みを生かす取り組み ○一次産業分野の企業参入や経営強化の推進	【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・1次産業は高知県に大きなアドバンテージがあると思う。 ・高知県が優位性を持つところについて後押しすることが大事であり、儲かるビジネスがあればおのずと魅力が出てくる。 ・第一次産業の漁業や農業、林業において、自営業ではなく法人化することで、若者が社員として入ってくる形にすれば、労基法が適用されるので労働時間規制もかかり、最低賃金の保障もできるため、不安定な働き方ではなくなる。	政策1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 1 魅力のある仕事をつくる （1）県内事業者の魅力向上
11. 多様な出会いの機会の創出の更なる充実 ○若い世代のニーズにあった多様な交流機会の大幅な拡充	【若年層ヒアリングでの意見】 ・結婚や子育てはしたい。ただ、独り身で高知県に戻ると県内で結婚相手に出会うのかの不安がある。高知県にいつかは戻りたいと思うが、戻るにしても結婚相手を見つけてからになるかと考える。 （20代・学生・高知市出身県外在住） ・将来的に結婚はしたいが、積極的に婚活をするほどではない。ただ、職場以外での出会いの機会は少ない。（30代・社会人・高知市外出身県内在住） ・パートナーをみつけ、子供が欲しいと考えている。今の居住エリアでは出会いがないが、近々引越す予定である県内の他市では20、30代の単身の移住者が多いため婚活をしたい。（30代・社会人・高知市外出身県内在住） 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・高知の若者は結婚したいという意向はあるが、出会いの場がないという意見がある。 ・婚活イベントのような1回だけの出会いではなく、継続して交流できる場所が必要 ・結婚支援に関しては、四国4県など、広域で考える必要があるかもしれない。 ・婚姻数を増やす取組は、高知県の中だけではなく、高知県出身者も対象にして、大都市圏の自治体とも連携しながら、政策を進めると良い。 ・「婚活」以外の異業種間や地域での交流など、日常における出会いの機会の創出が必要 ・交流館のような活動の場を演劇や音楽などのサークル活動に貸し出すなど、若者の自発的な活動の支援や、そのような活動を優遇する施策があるといいと思う。それが若者の生きがいに繋がると繋がり、その活動を通じた交流関係というのが高知県で広がっていくと考える。	政策2 結婚の希望をかなえる （1）出会いの機会の創出

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策
12. 子育てしやすい環境の整備 ①子育て費用の軽減 ②出産や子育てにかかる支援制度のPR ③家事代行サービスの普及促進（再掲） ④子育てにポジティブなイメージを持てる情報発信 ⑤職場等を通じた子育て支援の拡充	【若年層ヒアリングでの意見】 ・結婚に対する不安はない。ただ、SNSを見ていると「子育て辛い」といった投稿を見かけることも多く子育てに対する不安は増している。（20代・学生・高知市外出身） ・結婚や子育てに対して、例えばSNSでよくみる「親はこうあるべきだ」といった社会から求められる「責任」が大きいため不安がある。（20代・社会人・高知市外出身） ・県外に出た友人から保育園に入れられないなどの話を聞く中で、実家の近くに帰る安心感も踏まえてUターンを決めた。（20代・社会人・高知市外出身） ・出産まで考えたときに、金銭面や時間面で、自分の趣味や仕事に制約がかかってしまうことに懸念がある。（20代・学生・高知市外出身） 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・子育て費用の社会負担を高知県レベルでも取り組んでいくべき ・結婚や出産した後に手厚いサポートがあることをPRすることが重要 ・子育て支援については、子どもができるまでは、情報が入ってこなくてわからないが、せっぱ詰まって調べたら、いろいろあったみたいな状況になっていると思う。 ・家事代行サービスの利用料を助成し、安価に利用できるようにすれば、新たな事業が県内で育つとともに、家事を夫婦2人で全部分担するのではなく、共働きの夫婦ではそうしたサービスも利用するという形でのワークライフバランスの進め方もあるのではないかな。 ・高知で子育てをしている人一人一人が“高知子育てアンバサダー”となり、X、Instagram、Facebook等のSNSでポジティブな子育ての様子を日々発信してもらうことが、子育てへの不安解消には有効ではないかな。 ・包括的性教育というアプローチで学習することに加えて、乳幼児とのふれあい体験学習の推進など、自分のライフコースにおいて結婚や出産をするかどうかも含め、様々な家族のあり方を学んだり、考えたりする教育を学校で取り入れてみることもよいのではないかな。 【その他】 （R5県民意識調査） ・理想の数だけ子どもを持たない理由で最も多いのは、「子育て・教育にお金がかかりすぎる」（78.5%）	政策3こどもを生み育てたい希望をかなえる

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策
13. 若年女性の増加に向けた移住プロモーションの展開 ○若年女性の多様な価値観に応じた本県の強み・可能性を発信	【若年層ヒアリングでの意見】 ・若年女性が仕事に求める点に対し、県内で希望を叶えられる企業が少ないイメージをもたれており、項目としては大きく以下の点が挙げられる。 1.自身が得られる成長機会 2.仕事を通じたやりがいや楽しさ 3.働き続けられる安心感（十分な給与や充実した育児支援制度） 4.他人から評価を得られる会社のネームバリュー →◆県内で希望の業界には就いたものの、その中でやりたい業務内容が県内で実現することが難しかった。（20代・社会人・高知市外出身） ◆就職では自分の裁量が広く、やりがいのある仕事を希望する。（20代・学生・県外出身） ◆「給与やネームバリュー、結婚・出産しても働き続けられる福利厚生を考えると大企業が望ましいため、県内企業は少なく候補として考えなかった。」（20代・社会人・高知市出身） ◆県内企業は給与水準が低いことが理由。家賃も安い訳ではないので、県外での就職を考えた。（20代・社会人・高知市出身） ◆若者が活躍出来る場、活動出来る場を増やさないと、県内に残る人は一向に増えないと感じる。（20代・学生・高知市出身） ・環境・暮らしの面における意見としては以下が挙げられる。 ◆県内の交通アクセスの不便さは感じていた。県内観光するにしても1日かかる。県外にはたまに出かけるくらいでよいと考えていたので、県外へのアクセスについてはそこまでの不便さは感じなかった。（30代・社会人・高知市出身） ◆スポーツ観戦や音楽鑑賞などイベントを気楽に楽しむ環境が無く、物足りなかった。（30代・社会人・高知市出身） ◆サーフィンが趣味で、県外から5年前に移住してきた。（20代・社会人・県外出身） 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・アクティブで高知を面白く元気してくれる人など、様々なタイプの移住希望者がいる中でそれぞれの価値感に合う強み・価値を整理して、1つの側面ではない別の側面からもプロモーションすることができると、他県との差別化になっていくのではないかと思う。	政策1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる 2 新しい人の流れをつくる （2）移住の促進

検討すべき施策等の方向性	背景（委員意見・若年女性ヒアリング意見等）	関係する施策
14. 多様な価値観の尊重及び性別役割分担意識の解消 ①県民運動の展開 ②「共働き・共育て」を推進する原動力として、男性育休を当たり前にするための、ターゲットごとの情報発信	【若年層ヒアリングでの意見】 ・婚活の際に、多くの男性が「料理が得意な女性としか結婚を考えていない」という意見を持っていた。高知県はまだ「料理とか家事は女性がするものだ」という考えを持つ人がいるということを感じた。（30代・社会人・高知市外出身） ・寛容性・許容度の低さに対し不満を抱く人にとっては、県外転出/Uターン阻害に大きく影響を与える要因となる。（要因分析） →・少し派手な服を着ただけで注意されるなど親や近所の人も保守的な人が多く、狭苦しく感じた。（20代・社会人・高知市外出身） ・結婚や子どもを視野に入れていない若い女性も高知に住んで働いていて、高知に住み続けようと思っていることを考慮してほしい。若い女性＝結婚・妊娠・子育てに全て繋げないでほしい。（20代・社会人・高知市出身） 【委員からの意見（推進委員会・検討会）】 ・出生率が回復している国は、多様なライフスタイルを認めている国であり、そのような環境が高知県で整うことが大切であり、同性婚や選択的夫婦別姓などの議論も行っていく必要がある。 ・男性の育児休業の取得率を上げていくことは大事だが、まずは、「家のことは女性がやるもの」という意識をあらゆる組織のトップから変えていくことが必要 ・中長期的なジェンダー平等化では、育休による男性の家庭進出を後押しする支援や、政治の世界で女性議員を引き上げるように支援していくこと、アンコンシャスバイアスに関する学習していくことなどいろいろあると思う。 ・若い世代の声を聞くための仕組みづくりが重要。パブリックコメントを行う際に、特に若者から意見がもらえるように工夫すること等が必要ではないか。	条件整備 1 固定的な性別役割分担意識の解消