

令和6年度第2回元気な未来創造戦略推進委員会

日時：令和6年11月5日（火）9:30～12:00

場所：高知会館2階「白鳳」

出席：委員16名中14名出席（オンライン出席3名及び代理出席2名を含む）

議事：元気な未来創造戦略の令和6年度上半期の進捗状況及び強化の方向性について

1 開会

2 知事挨拶

（濱田知事）

本日は、ご多用のところ、令和6年度第2回高知県元気な未来創造戦略推進委員会にご出席を賜り、お礼申し上げます。

委員の皆様には、今年5月に1回目の推進委員会にご参加をいただきました。その際には、委員の皆様から本県の人口の状況、あるいは現在の取り組みにつきまして、多くの示唆に富んだご意見を頂戴いたしましてありがとうございます。

本日は、約半年を経ましての状況を簡単にご報告をさせていただき、今後の戦略の強化の方向性についてご示唆をいただければと思っております。

半年の取り組みの進捗状況について申し上げますと、人口減少問題は1年2年で成果が出るような性格のものではないということがございますけれども、個々の事業ないし施策について言いますと、例えば、県外からの移住者の確保、あるいは移住の相談数など、事業単位ではそれなりに評価すべきものがあると思っております。しかし、目指すところは、若者の定着・増加というところでございます。そして、若年人口の増加につなげるために、出生数の早期の回復を図りたい、というところを掲げております。

この点につきまして半年の速報値を見ますと、社会増減は、昨年に比べてさらに厳しくなっている状況でございますし、出生数につきましても、昨年からさらに減少傾向でございます。そうした客観的かつ最終的な施策の成果に至る部分については、厳しい状況が続いているということでございます。

そうした状況を踏まえまして、この半年間の取り組みについて申しますと、1つは、若い方々がどうして高知から出て行ってしまうのか、なかなか帰って来てもらえないのかということにつきましてアンケート調査や、特に若年の女性に関しまして100名の方にヒアリング調査を行ってまいりました。

また、この結果を踏まえまして、人口動態などの専門家からご意見をいただきまして、今後の県の人口減少対策の強化すべき方向性について検討いただき、取りまとめをいただいたところでございます。その内容につきましては後ほど報告させていただきます。

その中で私自身、特に関心を持っておりますのが、1つは、やはり若者の所得の増加という要因が非常に大きいということでございます。これは2重の意味で感じておりまして、1つは若い方々に高知に定着してもらい、あるいは帰って来てもらうためには、魅力のある仕事を創ることが不可欠であります。やはり魅力ある仕事となるとしっかりと所得が稼げるということだと思

っております。そのために産業振興計画などの実行を通じまして、県内でより付加価値や生産性の高い産業を伸ばしていくことが、なお必要であるという思いを強くしております。

2つ目は、婚姻数を増やすことに関しましても、若い方々の結婚したいけれども、いろいろな障害があるというお話を聞きましたときに、結婚に向けた決断の背中を押すという意味でも、若い方々の所得を増やして行く必要があります。そのためにも、非正規雇用労働者の正規化が必要不可欠なのではないかといった思いを強くしているところでございます。

また、移住・定住対策をさらに強化をしていく、特にいわゆる転職への対策を強化していかないといけないと考えております。移住定住の施策につきましては、県としても10年ほど力を入れておりまして、都市部などからの移住者の数は着実に増えてきておりますが、必ずしもいわゆる社会増減の改善に直結していない状況でございます。このことについて分析した結果、1つ浮上して参りましたのが、大学あるいは高校などの学卒後の就職がそのまま定着されるわけではなく、3年程度でかなりの人数の若者が転職をされるという状況であることを考えましたときに、新卒の対策は一生懸命やっているつもりでおりますが、一旦県内において新卒で就職されても、転職先として、大都市の会社を選んでいくという数がかかなりの程度いるとすれば、一生懸命移住で呼び込むことをやりましても、それを帳消しにして、さらに社会減の方に移転してしまうような流れがあるのではないかという問題意識も強くしているところでございます。

この他にも、出会いの多様な機会を大幅に拡充していく、あるいは共働きと子育ての県民運動を展開していくということにつきましても、来年に向けまして、さらに強化をしなければいけないと考えているところでございます。

本日はこうした元気な未来創造戦略の進捗状況、成果につきまして、ご報告をさせていただきました上で、今後の方向性につきまして、委員の皆さまのご示唆をいただきたいと思っております。長時間にわたりまして恐縮でございますけれども、忌憚のないご意見をいただきますことをお願いいたしまして、開会にあたっての私からのご挨拶とさせていただきます。本日もよろしくお願い申し上げます。

3 議事

- ・議事について、県から説明し、各委員よりご意見をいただいた。
- ・議事については、全て了承された。

※以下、意見の内容を発言委員ごとに掲載（以下、常体で記載）

○【参考資料3】元気な未来創造戦略の取組における実行すべき時間スケールとインパクト整理イメージ（第1回会議須藤委員ご提案）

（須藤委員）

前回の推進委員会の際、県庁の担当者の方に話を伺って理解したことは、およそ我々が考えられるアイデアは、すでにその提案書に出尽くしているのではないかということである。しかし、人口減少に対してはいかなる取り組みであろうと、特効薬のようなものはなく、手探り状態である。そこで、私が申し上げたことは、これだけ多くある取り組みに対して、ある程度プライオリティをつけ、短い時間で集中的に取り組み、実効的な効果がなかったら、すぐにやめて別のことに取り組むことの重要性である。

そういうメリハリをつけないと、これだけたくさんの取り組みを行って、たくさんの方が努力したにも関わらず、有効な効果につながらないという残念な結果になる懸念を持った。

しかも、これらの取り組みの効果というのは、1年後にすぐ出るわけじゃなく、少なくとも10年ほど経過して初めて分かるものも多いだろう。というわけで、まず、参考資料3にあるように、短期的な取り組み、中期的な取り組み、長期的な取り組みに分類してもらい、特に、短期的な取り組みに対しては1～2年の結果を見て、場合によっては方向転換するのが効率的ではかなろうかと申し上げた。

そのような「結果の判断法」としては、例えばその取り組みに対して問い合わせはどのくらいあったかを、ウェブ上で公開し1ヶ月に1回程度を目処に更新する方法もあり得る。それを見ると、確かに効果があった、あるいは問い合わせがなかったからあまり意味がないなどが、すぐに分かるので、今回の【参考資料3】のような表を、できれば1ヶ月に1回、少なくとも2～3ヶ月に1回更新しつつ、何らかの見える化を実行すると良いと思う。

県民誰もが、県はこんなことをしており、あれは効果があった、これは全然効果がなかった、などが同時進行でわかるように進めていくのが良い。特にシニアよりも若い年代層に問題意識を高めてもらうためにも、見える化し、今高知がどんな状況なのか定期的に周知することは重要だ。

今後は、このように見える化した表を使って、各取り組みについて、1年ほど経過した時の結果をもとに、より良い方向へと試行錯誤し軌道修正しながら、効率的に結果を出す、といった方針をぜひともお願いしたい。

○【参考資料4】天野委員ご提供資料

(天野委員)

この10月24日に山梨で開催された総務省の全国過疎問題シンポジウム2024にて基調講演をした際の資料から抜粋して話をしたいと思う。

守りの過疎対策から攻めの過疎対策へ転じることが肝要。現在、どこも火事場の火消しのような政策を講じているが、やはり帰納的解決では予算がなくなると終わりとなるため、演繹的解決で人口減の火元を絶たないといけない。なぜ過疎が進むのかという原因へのアプローチから逃げずに解決を導くことが大事である。

2023年には40エリアで社会減、7エリアで社会増が起こっており、これを私は「人口綱引きの勝ち負け」と呼んでいる。人口綱引きの負けが40、勝ちが7という状態である。入ってくる人や出て行く人が多いこと自体は、エリア選択のダイバーシティなので問題ないのだが、コロナ前の10年で見ると37ものエリアで社会減し、平均で男性の1.3倍女性が減っているということが大問題なところである。高知県で見ると約1.5倍となり、どの県も同じ女性流出問題を抱えているとはいうものの、高知県はその中でも女性を男性よりも大きく失う傾向にある。

男女差に気づきにくい理由は、男性はよく移動するが、多く出て行き、多く戻ってくる。女性は男性より出て行く数は少ないものの、覚悟を決めて出て、1度出ると戻らないという傾向が非常に強いということを知ってほしい。

また直近の2020年から2023年で見ると、コロナ前の社会減エリアは37だったのが、40エリアに増えており、より局所集中に向かっている中で、平均して男性の1.4倍女性は出て行っている。その中でも高知県は、約2倍となり、他県よりも圧倒的に男性より女性に逃げられる傾向が強いということをよく意識し、受け止めていただきたい。

よく女性は男性よりもキラキラしたところや、都会に憧れて出て行くという話が出るが、2020年以降コロナ禍下では、東京では、飲食業のような女性に人気のサービス業はほぼダウンしていた。そんな中で、東京では、男性の2.2倍女性が増えるような過去最高の男女差状況であり、いかに自分が就きたい仕事を求めて女性の方が地元から出て行っているかという女性の真剣度をわかっていたいただきたい。

社会減エリアでは男性より女性が減り、社会増エリアでは女性が男性より増えており、女性に強いエリアの方が過疎化しない。にもかかわらず、アンコンシャスに男性誘致に励んでいる企業が多い状態となっている

社会減は、ほぼ新卒就職期に集中しており、2023年の社会減エリアの合計値を見ると、圧倒的に20代前半の女性を失っていることがわかる。これは雇用期で、この20代前半の中でも22歳が圧倒的に多く、次に20歳専門学校生、18歳も、四国経済連合会の調査では約7割が、雇用による移動であるということが分かっており、あらゆる学歴層の若者、特に女性が就職で地元を離れている。そのため、脱・「昭和時代の若者地元離れ発想」が必要だ。今は、若者が「就職で」地元を離れている。

良い大学がないから地元から出ていくという意見をよく聞くが、良い大学を作っても、雇用先がなければ雇用で若者に選ばれるエリアに取られて、他の都府県の雇用人口牧場状態になってしまうということと、大学が今とても余っているということを知っていただきたい。人口減少問題は、雇用問題であることを理解しているエリアは生き残っており、まずは良い進学先を作るといった社会減が続くエリアでよくでてくる対策をしないことが重要である。

そして、地方創生対策と少子化対策は、今、完全に一致している状態である。社会減率が高いエリアは自然減率も高く、先ほどのデータと合わせれば、社会減で劣位なところは、少子化対策でも大きく負けていくということが分かっている。社会減で勝っているエリアは子供も減っておらず、子供が大きく減っているエリアは社会減が悪化している状況になっている。

また、採用においてデジタルを使えているかどうか、は大きな課題だ。業務内容の都合上テレワークをあまり実施していないといった話ではなく、採用ではどこの企業も、デジタルでリモート採用できるはずである。

東京都では、在勤の方の4人に1人がテレワークという状況だが、他ではそこまで実施しておらず、このような中で就職期の東京一極集中が進むのは当たり前である。なぜテレワークしている人が多いとそこに人が流れていくかというと、採用でも強いからである。日頃からテレワークで仕事をしているということは、技術的に慣れているため、テレワーク採用に際しても強いということである。

テレワークに関して、今年の東京商工会議所の18歳から34歳の若者意識調査では、結婚、子育てを想定した場合、望ましいと思う制度のトップがテレワークになっており、6割の若者がテレワークを望んでいる。うちの会社ではテレワークはできないと言わずに、どうにかしてできないかという目線で経営を考えていただきたい。企業の採用に、デジタル化、そしてその後もテレワークの活用が進むように、自治体は企業をバックアップしてあげて欲しい。

また、東京圏で働いている地方の学卒の14人の女性に1時間ずつインタビューをしたが、転職を含めて、大手就活サイト以外での就活はしていない状況のため、小さい企業がそこで手数料を払うのは嫌といった話であれば、助成するといったことも考えていただきたい。

<以下、事務局より欠席委員の事前コメント紹介>

(越塚委員)

デジタル人材の育成に関して3つ意見を申し上げる。

1つ目は、学生の興味がAIに集中しており、インターネットやソフトウェアの人材が足りていないため、そうした分野の人材を育成し、県内企業はその分野の事業を行うと良いのではないかと。

2つ目は、デジタル人材を育成しても、雇用とセットでないと県外に流出してしまう。

地方でデジタル人材が足りないという声があるが、知人からは地方でデジタル人材の仕事を探したが全くなかったという話も聞いた。県でデジタル人材を雇用するようなことも含め、雇用を確保していく必要があるのではないかと。

3つ目は、デジタル人材を育成しても、給料水準が高くないと、給料の高い都会に就職をしてしまうのではないかと。

(小田切委員)

1つ目としては、集落活動センターについては、立ち上げるときの支援と同時に、今後の持続化を含めた対応が必要である。

2つ目は、事実婚の夫婦も増えつつあり、そこにも届く「子育て」、「共働き・共育て」の支援施策が必要である。

3つ目は、小さな祭りを含めた地域の伝統行事、芸能が一部ではコロナ禍からの復活が困難になっている。県が今年度より始めた学生、企業等のマッチング支援の強化が重要である。

4つ目は、地域に産科がなく、里帰り出産ができないことは、将来の移住Uターン候補者を減らしているという認識が必要である。

5つ目は、都市と農村の2極化の発想ではなく、それぞれに住んでいながらもつながれるという意識を持てるような仕組みが重要である。

それから、元気な未来創造戦略に関して、社会的課題に対して、成果が出るのは、単品の取り組みだけではなく、いくつかのものが相乗効果を生み出すときであると考えている。

例えば、移住と集落活動センターの活動は、両者で好循環が生まれることにより、各地で成果につながっていく。その点で、政策同士を意識的につなげ、その相互効果を意識するような仕組みがあってもよいのではないかと。

※以下、意見の内容を発言委員ごとに掲載（以下、常体で記載）

(森岡委員)

私からは、資料2について、現場の声、地域で活動する声、若者の声として思ったことを発言させていただく。

私は、地域活動に10年間関わってきたが、移住、定住や出会いのきっかけ、子育て支援などにおいて、一番高知県の中で大事にした方がよいのではないかとと思うところは、移住者であれば、受け入れた後、出会いのきっかけであれば、イベント後のフォローやサポートである。一見情報発信において、受け入れるときに目が向けられがちで、そのサービス自体はとて素晴らしい政策だと思うが、受け入れた後やイベント後のフォローやサポートといったことの重要性を高知県の中ではとても感じている。

さらに言うと、このフォローやサポートをする、それを段取りしている団体などや、実際に地域と移住してきた若者をつないでいる地域の中のつなぎ役に、もう少しサポートや光が当たると、とても良いと感じる。

【資料2】の中で、自分がとても良いと思った方向性は、10ページの強化の方向性で、教育面でのサポートとして、地域への理解と愛着を育むキャリア教育等の推進とあるが、教育で、未来を担っていく若者たちに対する政策に力を入れるというのはとても大事なことだと感じている。

理由としては、私はこの若年層のアンケートを読んだときに、少し違和感を覚え、このアンケートの回答は、綺麗ごとかもしれないが、やはり人との繋がりや関わりがないと、自分のことばかりの意見になっている印象である。個人の意見がアンケートの中で反映されているのは当たり前だが、やはり関わり合いやコミュニケーションが薄れていく中だと、高知県に対する意見も、ある意味とても厳しいものになっていると感じた。

今の人たちに対する政策というのはもちろんだが、未来の若者たちの政策として教育に力を入れるのはとても良いことで、さらに現場の声として言うと、2つのポイントがあると思っている。

1つは、この教育のサポートとして、学校の先生がカリキュラムに、この教育を埋め込むことがとても大変という現状があり、校長先生によっては、それを社会の授業にするか、そのほかにいろいろな授業にするかということが考えられるが、やはり先生たちの授業の業務がとてもきりきりな状態の中で、キャリア教育をどう入れていくのかは、もう少し学校のサポート、全体のサポートが要ると感じている。

もう1つはシンプルに、お金の問題が地域の中では結構上がっている。いい人を呼んできたいがお金がないという理由で、キャリア教育の授業の時間そのものを良いものにするのを断念している先生方もいらっしゃると感じている。

この2つの面を、さらに強化の方向性の中で受けとめていただきたい。これに力を入れると、全体的に人間力という言い方が正しいか分からないが、人を受けとめ合ったり学び合ったりする力が醸成された結果、ふるさとへの愛着心の醸成や高知で働く集落活動センターの担い手、デジタル人材の確保にも繋がっていくのではないかと感じている。

最後に、私は7年ほど、結婚婚活イベントサポーターを高知県でさせていただいており、そこから15ページと19ページに対して思うことがある。特に15ページの出会いの機会の創出において、メタバースや民間アプリの運営などが書かれており、もちろんデジタルの世の中のためとてもこのデジタルアプリというのは便利で活用されているが、先日濱田知事や西山会頭にお越しいただいた若い世代の座談会では、高知県の中では意外とアプリにしてしまうと、人の繋がりが狭い分すぐ知り合いに繋がるため、活用しづらいという意見が上がっていた。

これを逆にとらえると、高知県のこの狭さはとても活かすことができると思っており、誰々のことは誰々に聞けば分かるといったように、高知県の中でいくと、逆にアプリよりもリアルな繋がりで、さらに言うと、イベント等に参加した若い世代は、イベント後の集まる場を求めていたり、継続した集まる場の必要性がすごく現場で言われており、そこに対するサポートや、つなぎ役をする人たちに対するサポートに力を入れることを検討していただきたい。

19ページの強化の方向性にある住民参加型の子育て支援の拡充などでも、やはりアプリが記載されているが、もちろんこのアプリはとても便利で若い世代が活用しやすいもので、続けていきたいが、最近知らなかったという声をととても多く聞く。アプリは便利だが登録していないと活用できないという面があり、だからこそリアルな集まる機会や、アプリを教える人、信頼のある地

域の人から教えてもらえるならやってみようかなと思えるような、そういった方向性に目を向けていただけると良いと感じる。

まとめになるが、高知県だからこそ最近感じるのは本当にこのコミュニティの狭さや暖かさを生かした半径数メートル以内で、それぞれがサポートし合える環境というものが高知県の中にはまだ残っているのではないかと感じている。県と市町村が連携してそれを行うことができれば、この令和の時代だが、人の繋がりなどを生かした移住・定住・出会いのきっかけ、子育て・子供の居場所づくりの支援ができるのではないかと考えている。

(三谷委員)

森岡委員からもお話があったが、教育というのが本当に大事だと痛感した。郷土に対しての絶対的な愛とか信頼とか、使命感のような、何とかしなければいけないというものを醸成していただきたい。

今の教育の内容というのは大変で、総合学習のような授業はほとんどとれないカリキュラムになっているが、子供に高知県の良いところを教えるというのが第一じゃないかと思う。

そして、困ったときにすぐ相談ができるというのは非常に大事なことだと思った。各所にある相談施設を上手く活用するためには、今ある施設や人材を使って、うまく回せるような命の通った制度を動かせるようにしていただきたい。様々な本当にすばらしい強化の方向性が出ており、心強くは思うが、やはり最終的には命の通ったものにしていただきたい。

(森田代理)

各戦略について、例えばBの戦略が達成できたとして、同時にCの戦略は一時的に落ち込むといったことも多々あると思う。そういうときには、次はCをとったように、メリハリをつけて取り組む必要がある。必ずA B C Dすべてが順調に達成できるということは考えにくい。

すべての戦略・目標が一様に改善していくわけではないということを踏まえた上での今後の取り組みを推進していけたらいいと思う。

(村木委員)

進め方に関連すると思うが、自分が関わっている企業で非常に社員の少子化が回復をした企業がある。

一体何をやったのかを振り返ると、一番効き目があつたことは、やはり全体的に労働時間を短縮している。早く帰って2人で子育てできる環境整備が重要であり、そこを外さないようにはしなければならない。

また、須藤先生のご意見とも関わってくると思うが、きちんとデータを取り続けて、いいと思ったことはすぐに取り組み、失敗を恐れずにチャレンジしながら、結果を見て、現場の意見を聞いてどんどん修正する姿勢がよかつたと思う。

また、その会社で、若い人が圧倒的にやりたがっていたことは在宅勤務であつた。若者が好んでいる在宅勤務はしっかり考えていた方が良く考える。

給料の低さはいろいろあるが、カップルでずっと正規で働けるという姿を見せていれば、高給でなくても、人生設計が立つというところを見せていくといいのではないか。

2つ目は、農業、福祉はどこの県でも残る産業であるが、農業だけ福祉だけだと、高い給料・

生産性は難しい。ぜひ掛け算で農業×福祉とか、農業×商工業とかで面白い仕事ができる、自分でオーナーとして仕事ができる、産業としてぜひ育てていただきたい。農副連携はすごく盛んになってきており、アワードをもらってる企業、農業者、福祉事業者で面白い試みがあるので、そういうのを見ていただくとよい。

3つ目は、県外の人からは、「高知は女性が元気なんですよ」ととても言われる。女性が活躍できるブランドがあるはずである。そのブランドを関係者がしっかりと本物にするということと、「女性が元気」というブランドをしっかりと打ち出して、県内の人にも、高知は実は、女性が活躍できるということを見せていくことが重要である。

(石塚委員)

魅力ある仕事をつくるところで早急に力を入れたらよいと思うことは、1次産業の法人化の推進である。今年、農業分野の法改正が進んで、民間の産業、特に食品業界が参入しやすくなり、農地所有適格法人の議決権について、農業従事者が半分以上いないといけなかったのが、そうではなくなった。

高知県の農業技術に関しては全国トップであり、産出額というところを見ても、すごく技術力があると思うので、企業誘致の取組も生かしながら、高知県の優位なところとして、農業参入を進めていくことは、非常によい取り組みになるのではないかと思う。

起業については、早期に勢いのある企業の力を借りて、新しい市場に挑戦していきつつ、アイデアのある若者との交流機会の創出など、強化の方向性に記載されている施策に取り組んでいただきたい。

資料2の10ページにある、県内就職の促進に関して、特に就職のタイミングは、大手企業の就職活動が前倒しになりつつある中で、大学生が1、2回生の間で、夏休みや春休みの期間などで、地元の企業のいわゆる就業体験的なものがある程度、長期間的にできるようになれば、かなり地元の仕事を知るにはよいのではないかと思う。平日の授業やアルバイトの時間との兼ね合いもあるかとは思いますが、何らかの形で、自分の専門分野に合う地元企業で職業体験ができれば県内就職にもつながるのではないかと思う。

(森下委員)

経営者協会では加盟企業で活躍している係長、課長、部長クラスの女性の委員会を立ち上げている。その中で意見として、異業種で同じような立場で活躍している女性の意見交換の場があることを喜んでいるので、そのような場を増やすとよいのではないか。

また、女性の管理職割合が34.4%ということであるが、これは高知県の強みとしてアピールしてはどうか。

また、資料2の10ページであるが、普通高校の学生に対して、県内企業の事業の紹介などをする機会が必要なのではないか。仮に県外の大学に進学したとしても、県内企業の魅力を知っていれば、県内企業に就職したいと思ってもらえるのではないか。県内でも魅力的な仕事があると思うので、そのような仕事を知ってもらう機会を創ることが重要である。

高知大学の創立75周年の式典において、京都と嶺北の高校生を集めて高校生サミットを開催した。その中で京都の学生から課題先進県の高知に進学し学びたいという意見があった。このような高知県に目が向くようなキャリア教育の場も、行政主導で考えていくとよいのではないか。

(須藤委員)

高知県が人口減少を食い止めたいのか、さらには人口を増加させたいのか、何をどこまで目指すべきかを明確にすべきであろう。いずれにしても県内の人々を県内にとどめようとするだけでなく、より積極的に県外の人を呼び込む必要があるだろう。高知県民のかなりの割合は、1度は県外に出ているのではないかと。さらに言えば、県民を県内にずっととどめておくことが高知県の将来の発展にとって必ずしも良いわけではない。一度県外に出た学生が、再び高知県に帰ってきて活躍できると感じられるような魅力ある就職先を提供することが重要ではないか。

また、県外在住者が高知県に興味を持ったとしても、具体的にどのようなアクションをすればよいかかわらず、せつかくの機会を逃している気がする。まだ具体的なプランはなくても、短期的であれ長期的であれ高知県に移住する可能性に興味を持った方は、とりあえずここに連絡すればよいといったワンストップ窓口を県庁内に作ってはどうか。そこに連絡をすると即座にすべてが解決せずとも、そこを通じて次にどこにどのように問い合わせればよいか分かる気兼ねな窓口はとても有用だ。

ところで、私は今回意図的に、県内・県外という言い方をしてきたが、最近そのような言葉使いが、県外から来た人にとっては窮屈に感じたり、疎外感を与えたりすることを教えてもらった。これはあくまで、我々県内出身者には気が付かないことも実は多いという一例でしかない。いずれにせよ、県外から来てくれる人に対して、決して高知県の文化や生活を過度に押し付けることなく、一方で居心地よく幸せに過ごしてもらえようようなサポートのあり方が大切だと感じる。

石塚委員の話に関連して、県内企業への学生のインターンは、むしろ積極的に県外の学生を対象にするとよいのではないかと。例えば夏休みに1週間から1ヶ月程度実際に働いてもらえば、まさに高知県を知ってもらうことができる。希望者には、通常のインターンのアルバイト料に加えて旅費などもサポートすることができれば、来てくれる人はかなり多いのではないかと予想する。その人たちが本当に就職してくれるかは別として、より多くの人達に高知県を知ってもらうためにも、県外の大学生に対して広く宣伝し実施できれば効果的だと思う。

(池田委員)

市町村は、人口減少、特に若い世代の転出が深刻な状況になっている中で、県のこうした戦略をもとに、計画を立てて実行しているところ。町村長は、任期の4年間の間に成果を出さなければならず、本日の須藤委員のご意見で言うところの短期での取組が非常に重要になってくる。そこに思い切って投資をして実行していくので、しっかりと県にもご支援をいただきたい。

教育の関係について、中学校の生徒代表者と懇談を実施した。その中で、生徒たちが目指す仕事はどんなものなのか、そして、町への思いはどんなものを持っているのかを聞いた。ほとんどすべての生徒が、自分の力を試すために大学に進学し、仕事をしてみたいという意見であった。やはり若い子供は、1度都市へ出て自分を磨きたいという思いを持っている。一方で、ふるさとへの思いも強く、いずれは、地元に戻って活躍したいという方がほとんどである。

そのためにも、教育の中でふるさと学習が非常に重要になってくると思う。子供たちが都市で学び、力をつけたときに、ふるさとに戻ってきて活躍できるまちづくりを進めていかなければならないと思う。

(宇都宮委員)

データがたくさん出てきているが、1歩進んだ調査が必要なのではないかと思う。

例えば、天野委員から提示していただいた資料で、4、5ページにあるが、転出数において、男性に対する女性の割合が、高知県と同じような地域について、状況が高知と全く同じというわけではない。高知県ならではの要因をしっかりと考える必要があるのではないかと考えている。転出の要因として、どういう人が転出しているのか、家族の有無なども含めて調査していくことによって、ターゲットを絞った政策に取り組むことができると考える。

同様に資料2の6ページの女性のキャリア形成にかかるマッチング支援であるが、講座定員60人に対し、申し込み延べ150名とあるが、女性がこれを自発的にやりたいと思ったのか、失業したのかなど、申込者の背景が分からないため、そういったところも含めて調べていく必要があるのではないか。

また、9ページについて、若者が事務系の職種を希望しているという話があったと思うが、事務系とは何なのかを考えていく必要があり、どのような学歴を必要としているのか、学生がどんな仕事内容を想像しているのかということも含めて、しっかりと調べた方が良いと思う。

14ページの政策2「結婚の希望をかなえる」について、平成30年から令和5年までの婚姻件数の下がり方は、単にイベントをやっていないことや人口が減ったことだけが要因ではなく、何か別の要因があるのではないかと考えた方がいいのではないかと考えたので調査が必要かと思う。同時に、どんなイベントが必要なのかを理解するためにもやはり1歩進んだ調査が必要と思った。こういった調査を実施することで政策の精度も上がっていくのではないか。

もう1つ、男女の大学進学率について見ると、男性と女性の大学進学率の開きが非常に大きく、高知県出身の男性の進学率が非常に低い傾向にある。一方で、女性の方は全国よりも高い。女性が県外に転出することは、ずっと続いている傾向で、どうして女性が出るのかという視点だけではなくて、男性はなぜ出ないのか或いは定着しているのか、という傾向も見ていく必要があるのではないか。どうしても女性が目に行くが、所得のことを考えると、男性も女性も同等に見ていく必要がある。また、子どもに焦点を当てるだけではなくて、保護者に対して調査も必要ではないかと思う。

最後に、学生と中山間地域に入って、お祭りの支援をしているが、学生は、一様に満足して伝統文化を守っていきたい、また来たいと言う。学生は鋭いが、自分が考えたことを表現することが必ずしも得意ではないため、学生が地域の方とふれあうことで、自分を表現して、自分の考えていることを出せていけるようになるのではないかと思う。自治体のほうで様々なアンケート調査を実施しているが、アンケート調査では拾えない部分がたくさんあると思うので、このような機会を増やしていただけるといいと思う。

(森田委員)

資料2の条件整備1「固定的な性別役割分担意識の解消」について、意見申し上げる。

提案としては、「企業のトップに働きかけていただくこと」、「男性が自分のことを自分ですること」、「男性の父親としての権利を奪わないこと」、「ライフデザインの充実を図る教育」の4点が大事と考えている。

21ページの数値目標②「家庭生活において男女が「平等」と感じている割合」について、県民意識調査の結果を見ると、20歳以下ではかなり平等であると思っているところが、30歳台になる

と、大きく減少している。家庭を形成するタイミングで平等意識が変化するということは、ここに何かがあるということではないか。性別役割分担意識が強い国は少子化が進んでいくということはデータから明らかになっている。そういうことを考えると、家庭生活において平等と感じられない状況が日常生活にどれだけあるのかということではないかと思う。

また、22 ページの主なK P I ②「未就学の子供がいる男性の平日の家事・育児時間」について、目標値が女性 100 とした場合の現状値が 49.8%で目標 60%とあるが、そもそも共育て、共働きで女性が 100 で男性が 60 というのもおかしい話である。高知県の働く男性の調査を数年前に実施したが、管理職の女性であっても 75%の方は自らが家事をしていると答えた。そして、男性の方にも聞いてみると、朝ご飯を自分で作るか、弁当を自分で作るか、洗濯物は誰がするかを聞くと、妻がやっているという答えが返ってくる。

11 月 3 日の高知新聞には、新聞コンクールで賞を取った高校生が「少子化が進むということを考えると、男女がともに活躍できる社会が不可欠である。それがなぜ難しいかというといまだに根強く残る性別分担意識が影響している。男が働き、女が家庭を守るという時代は完全に終わったのだ。そういった意識がなくなったら私は子供を産みたいと考えている。」と書いてあった。そういったことも踏まえると、長期的に考えてトップの意識を変えていただくことが本当に必要であると考えます。

<以下、当日ご発言いただけなかった委員の意見>

(楠瀬代理)

人口集積地が近くにある地域の方が、人口減少対策の効果が出やすい傾向にある。

兵庫県明石市で実施している取組と同様の施策を、本市の他、県内の自治体でも取り組んできたものの、明石市に隣接する神戸市の存在が大きく、明石市のように人口が増加しない。

高知モデル的なものを創るといいのではないかな。

今高知市が人口ダムの機能を果たしているが、高知市あるいは四万十市に人口を集中させて、そこから各地域に分散していくのも良いのではないかな。

県は全体平等でやりづらいかもしれないが、一旦はヒト・モノ・カネを高知市に集中していくというのはどうか。高知市は、人口のダム機能だけではなく、若者を県外から呼び込んでくることもできるのではないかな。

先日、市を退職した職員が立ち上げた会社の内定式に出席したところ、60 人が内定、その 75%を女性が占める状況である。採用募集には、1,000 人の応募があったと聞いた。

若年女性へのアンケート結果においても、やりたいことが実現できることが重要であると意見があったが、既存の企業でも経営者の理解があればいろいろな働き方ができるのではないかな。

I T 化や経営者の意識改革も含めて、できることがあるはずであり、行政では、こうしたことに対する支援や後押しをすることが必要ではないかな。

(天野委員)

結婚支援について。私は 2017 年よりえひめ結婚支援センターのアドバイザーをしており、現在は、毎月 1 回、主に地方未婚化対策の研究会を開催し、参加 12 エリア中、自治体ベースでは、5 県の結婚支援センターも参加している。全国の結婚支援の最新動向を知る身として、イベントは大規模に県単位で行わないと成果にはつながりにくい。市町村単位でやっているのは「イツメン

「いつものメンツ」ばかりが参加するつまらないイベントに早々になり、かつ地元の高齢者がオカオになって、そのオカオを立てるための中年以上の息子を救えといった高齢者目線のイベントになりやすく、若い女性が集まらなくなるのを見ている。鳥取県は今年、50対50の100人による大規模婚活を開催し、29組マッチングという快挙を成し遂げている。今の若い世代への結婚支援はタイパ・コスパに優れ、かつできるかぎり狭い世界での男女の関係性を打破できる「ボーダレス」なものが求められている。

また、なぜ女性が不妊治療に至るのかということ、現行の人材育成制度が、子どもを産まない男性目線で設計されているため、若いうちに妊娠すると、出世に響くからである。そのため、不妊治療に女性が向かわざるを得ない社会の「不妊治療の上流問題（男性前提の人材育成）」に切り込んでいただきたい。

私は治療経験者だが、経験しない方が絶対に体に負担がなく、心にも優しい。高知はただでさえ離婚化率1位の県で、過酷な不妊治療に苦しむ妻に夫が寄り添えず、離婚になるケースも出ており、治療非経験者のきれいごと応援は耳苦しく感じている。すでに一部の企業では「産休育休を出社としてカウントする」という若い出産がスキルアップに響きにくい制度が導入されている。

企業の採用面でいくと、これは東北の調査で出てきた実態だが、とにかくIT企業の採用までも対面かつ紙のエントリーシートで行っており、地元就職はやめようとなっているとのことで、これは流石にZ世代相手に当たり前の結果と感じる。

また、学生向けの体験型ワークショップはぜひ進めていただきたい。インターンも現在ではネットで応募サイトがあり、全国の大学が掲載しているが、夏休み、冬休み、春休みに少し体験できるくらいがいい。東北から首都圏へ就職した女性への調査でも、わざわざ別の県の工場のワークショップに参加した女性がいた。実家から通えないという理由で最終的には諦めたようだが、それは隣県だったからであり地元の製造業であれば地元工場就職の可能性はあった。

（小林委員）

若年女性へのヒアリング調査の結果、若年女性の方の声として、高知には希望に叶う仕事が少ないのではないかというイメージを持たれているということに、なるほどと感じた。実際どのようなことが要望としてあるかということ、給与、休暇、福利厚生、経営的な安定というところであり、やはり今どきの方はそういうところをすごく気にされるのだなと感じた。それらの条件が叶うのが大企業なのではないかというイメージがついており、高知県では実現できないのではないかと、初めから、目が都会の大企業の方に向いているというようなことが伺えた。

実際、高知県の女性の管理職の割合は、全国的に比較しても大変高い割合であったり、また、ワークライフバランスの推進企業の認定なども目標の数値をクリアしていたり、男性の育休の取得率も高いといった、実績がとてもしっかり部分がなかなか伝わっていないところが見受けられて、そこをどのようにわかってもらうかということ、考えながら周知していく必要がある。実際、休暇の取りやすさや、福利厚生といった働きやすさの部分では、引けをとらない実績があるので、対応策としてはやはり実際にこうやって働いているといった姿やキャリア教育といった教育の部分を重視して取り組む必要がある。そういう働く女性のロールモデルの姿を見せていくところが、実際の働きやすさを伝えていく上で大事である。

一方で、男性の育休の取得率は高いが、条件整備1の固定的な性別役割分担意識のところ、家庭生活や職業生活の中でやはり男性優位という部分が、なかなか改善されないというところが

あり、ヒアリング調査でも多様な価値観に対しての寛容性が低いという意見があり、意識改革に取り組むことで、全体的に改善していくのではないかと。

また、同時に、男女間の正規・非正規の問題も含めた、賃金格差の解消がやはり大事なのではないかと思う。給与面では、全国に比べて低いと思うが、男女間の賃金格差はそれほどないというのは、女性にとって、働きやすいと思ってもらうことに繋がると思う。ここでも取り組みとして、評価制度をしっかりとしていくとのことであつたため、公平性をもってぜひ進めていただきたい。

また、賃金格差について、女性活躍推進法でも、従業員 301 人以上の企業が公表するという義務づけがされており、そういったところから、なぜ賃金格差が生じているのかという分析をし、その根本的な理由を、はっきりさせた上で、賃金格差の是正に力を入れて取り組みを進めていくと、他の都道府県と比べて、優位性が出てくると思う。

それと、結婚の希望を叶えるというところで、プレコンセプションケアというキーワードを出していただいているととても良いことだと感じた。妊娠する前のプレコンセプションケアというところを、資料 2 の 18 ページに書いていただいているが、そういった取り組みをしっかりと今の段階で、取り組んでいるところは少ないと思う。妊娠する前から、健康への意識をもって、健全な妊娠・出産への準備ができるよう、若い世代への教育が重要である。

女性だけではなく、パートナーとなる男性にも、あわせて健康への意識を持ってもらえるよう取り組んでいくと、今後の固定的性別役割分担意識の解消にも繋がり、今の早い段階から取り組むことはとても良いと思う。

4 知事挨拶

(濱田知事)

本日は、各委員の皆さま、大変お忙しいところお時間をいただきまして、大変ご熱心に審議を行っていただき、貴重なご意見、ご提言をありがとうございました。

特に教育の果たす役割につきまして、高知県のことが知られていないという部分は、いろいろな交流を促すことで、より知ってもらおうということが重要なのではないかという点などについては大変、ご示唆に富んだご意見をいただいたと思っております。本日はいただきましたご意見を踏まえまして、新年度に向けまして対策の強化につきまして検討させていただきます。

また、国政の先日の選挙結果を見るとやや不透明な部分がございますけれども、一説では地方創生は与野党問わず、一致するテーマということでスムーズに進むのではないかと、という意見もあるようでございます。国の施策も活用し、国を動かしていくことも含めまして、人口減少問題の対応をしっかりと検討して取り組んで参りたいと思っております。

今回はそうしたことで、戦略のバージョンアップについて、案をまとめまして、お諮りをさせていただきたいと思っておりますけれども、引き続きお気づきの点など、随時ご指導いただければありがたいと思っております。

本日はどうもありがとうございました。