

## 令和7年度第1回元気な未来創造戦略推進委員会

日時：令和7年11月12日（水）13:30～16:30

場所：高知会館2階「白鳳」

出席：委員16名中10名出席（オンライン出席3名及び代理出席1名を含む）

議事：元気な未来創造戦略の令和7年度上半期の進捗状況及び強化の方向性について

- （1）戦略全体を貫く目標の進捗状況及び強化の方向性について
- （2）各政策・条件整備の令和7年度上半期の進捗状況及び強化の方向性について
- （3）4S重点プロジェクトの進捗状況について

### 1 開会

### 2 知事挨拶

（濱田知事）

本日はご多用中のところ、令和7年度第1回元気な未来創造戦略推進委員会にご出席をいただきまして誠にありがとうございます。

ご案内のように、本県の人口減少対策のマスタープランといたしまして、令和6年3月に元気な未来創造戦略を策定させていただき、スタートから1年半が経過いたしました。

前回の委員会は、今年2月に開催させていただきましたが、その際に、1年目の状況といたしまして、出生数や社会増減といった人口関係のデータは大変厳しいスタートであるというご報告をさせていただきました。この半年で大きな流れは、率直に申し上げて、あまり変わっていないというところでございます。

人口減少対策は、特効薬のような対策はないと思っております。従いまして、これまで取り組んで参りました方向性をベースにしながら、さらに施策をバージョンアップ、或いは強化し実効性を高めていくという努力を積み重ねていくしかないのではないかという思いで、新たな対策も含めて取り組みを展開させていただいております。

内容的には、元気な未来創造戦略がターゲットとしております34歳以下の若年人口の減少を早期に食い止め、増加に転じさせるという観点から、特に2つのポイントを中心に施策を展開しているところであります。

1つ目は若者の所得向上ということでございます。今年2月段階で人口等のデータは相当厳しい状況であったため、年度前半の緊急的な取り組みとして、16業種ごとに各業界の若手経営者と県庁の職員からなるチームにより、所得向上に繋がるような経営改革のモデルを検討するという作業を行って参りました。その中で、生産性の向上や規模の拡大などを通じまして、いわゆる高付加価値型経済への転換を図っていくことが重要であるということが見えてきました。これは日本経済全体がそういう方向を志向していくということだと思っておりますが、そうした流れの中で、県内企業の稼ぐ力を高め、高い賃金が払えるような経営に転じていただくことが重要だと考えます。今回選定しました経営改革のモデルは、先進事例や優良事例など60例ほど挙げておりますが、こうした取り組みを県内の各企業等に横展開していただこうと思っております。

参考までに、県庁も民間企業に声をかけるだけでなく、県としてできることに取り組むという

ことで、県立の文化施設である程度の集客力があって、収益を上げている施設につきましては、運営を活性化することで、県立施設版の高付加価値型経済の展開の取り組みを始めております。参考資料1としてお配りしておりますが、9月の県議会におきまして、関連の条例議案なども議決をいただきました。各施設が新しい自主事業に挑戦をいただいて収益を上げ、従業員の方々に還元したり、或いは新しい事業に使ったり、運営の自由度を上げて自律性を高めようと始めているところでございます。

2つ目の大きな方向性は、働き方改革も含めた人への投資と考えております。デフレ経済後の新しい高付加価値型経済は、従来型のコストカットではなく、人を大事にして、ゆとりのある働き方を実現し、新しい価値を生み出していくための経営や働き方改革を行っていかうという流れでございます。

東京一極集中の是正という大きな政策課題と重ね合わせると、東京・大阪を中心とした大都市部は、いわゆる消耗型・コストカット型、長時間労働、或いは通勤時間、狭い住居環境といった中で利益を上げてきたと思いますけれども、今後の高付加価値型、高収益型の経済になりますと、高知のような自然豊かなところで、ゆとりがあり、子育てにもしっかり時間を割ける生活を遅れることが重要であります。そうしたことを発信していくことで、大都市部から若者や女性を呼び込むことが、我々の目指すべき道ではないかと思い、取り組んでおります。

そうした中で、参考資料2として配らせていただきましたが、県庁が率先して長時間労働を是正していく、或いは女性も含めまして多様な働き方を生かしながら、新しい価値を生み出す職場づくりを進めようと考えております。そのために、短時間勤務職員の採用枠の新設、或いは時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げによる意識変化の促進によって、時間外勤務の縮減、長時間労働の是正に本気で取り組むきっかけにしようという趣旨で県庁において率先してやってみようということで考えております。

そうした意味では、人口減少が全国に先行して進んでおります高知県において、新しいワークライフバランスのモデルを実践し、働き方改革においても全国をリードしていく気概で取り組みを始めているところでございます。

その他、人口減少対策としてのUターン・定住対策、或いは婚姻数の増加といった取り組みも欠かすことができないわけございまして、最近の転入転出の状況を詳しく分析した資料として参考資料3をお配りしております。本県では、移住者数は毎年増えているわけですが、住民基本台帳異動報告における転入者は、必ずしもこれと連動していないということがございまして、昨年も移住者は、過去最高ですが、転入者は減っている状況です。このギャップを分析してみると、移住者として把握できないような新卒就職であったり、進学、或いは企業内での転勤などが減少しており、都市部に雇用を吸収されているところが大きな原因ではないかと分析させていただいております。

また本日の会議では、人口減少の中でも公共サービスを提供できるような改革をしていかないといけないということで、消防の広域化や地域公共交通の確保など公共サービスの確保の取り組みである4Sプロジェクトの進捗状況もご報告をさせていただきます。

そうしたものも含めまして、本日は、元気な未来創造戦略に掲げました様々な施策の上半期の進捗状況、或いは成果の状況などにつきまして報告をさせていただきます。これを踏まえて、現時点で我々としてどういう形で戦略を強化していくかについての案もまとめておりますので、こういったものをご説明をさせていただきながら、委員の皆様方から活発なご議論、ご意見を賜れ

ばと思っております。

本日は長時間の会議となりまして恐縮でございますが、委員の皆様方のご協力、またご鞭撻をお願いいたしまして、開会にあたってのご挨拶をさせていただきます。どうかよろしく願い申し上げます。

### 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、常体で記載

<以下、事務局より欠席委員の事前コメント紹介>

(桑名委員)

本県においては、社会動態による転出超過が続いており、特に近年は、若年層を中心とした人口流出が顕著となるなど、大変厳しい局面を迎えている。

こうした状況に立ち向かうため、県内の各市町村においては、県の人口減少対策総合交付金を最大限に活用しながら、それぞれの地域の実情に応じた取組を進めているところである。

高知市においても、昨年度から、県の支援をいただきながら就職・出会い・結婚・妊娠・出産・子育てなどのライフステージに応じた切れ目ない支援体制の構築を図るとともに、今年度からは、特に若年層に訴求する取組が重要との認識のもと、34歳以下の若手職員で構成する「若者が住み続けたいまちプロジェクトチーム」を立ち上げ、令和8年度の新規事業創出を目指し、若者ならではの斬新な発想を生かしながら検討を進めている。

今回お示しいただきました高知県元気な未来創造戦略における令和8年度取組の強化に向けた4つの方向性(案)については、県の若者所得向上検討チームの成果を踏まえた「高付加価値型経営への転換支援」をはじめ、これまでの取組をさらに踏み込んだ形で展開させるとともに、若年層をターゲットとした取組を強化するものと受け止めたので、いずれにも賛同する。

今後も、県と県内市町村で危機感を共有し、歩調を合わせながら、取組の一層の強化を図っていきたいと考えるので、これまで以上に市町村の取組を後押しいただけるよう、県による支援をお願いする。

また、本市としても、県都としての人口ダム機能を堅持しつつ、県内市町村の取組の牽引役となるべく、力を尽くしていく所存。

(森田委員)

強化の方向性については、この方向で施策の検討を進める形で異論はない。その上で、以下の4点についてコメントをさせていただく。

#### ① 強化の方向性1 高付加価値型経営への転換支援

キャリアアップや所得向上の視点だけではなく、非正規雇用者など生活を営むことが難しい若者への支援も焦点を当てて取り組んで頂きたい。

#### ② 男性育休の取得促進

男性の家事スキルの向上だけでなく、家庭内の家事分担やパートナーシップのあり方といった

ことにも目を向ける必要がある(例えば教育を通して)。男性育休の取得促進も含めて男女ともに、自らの将来のデザインを考える機会を創出してはどうか。

### ③ 多様な人材が活躍できる環境の実現

若者・女性が就業したくなるような環境の整備が必要である。若者・女性がどんな環境であれば高知県に残りたいと思えるのか、アンケート等の結果も踏まえ、環境整備を進めてほしい。

### ④ 新しい働き方の支援

高知県で暮らしながら、都市とつながってビジネスが出来る働き方を更に進めてはどうか(例えば高知に在住しながら都市部・海外ともかかわれる仕事の創出)。そうすることで、「やりたい仕事」の為に高知を離れなくてもよい若者の支援にもなるのではないか。

(村木委員)

人口減少対策としては、条件(給与等)のよい就職先を増やすことと、条件面以外の魅力を高めるしかないと考える。強化の方向性として、挙げられている「高付加価値経営への展開支援」は新しい視点だと感じた。県内事業者にも協力いただきながら、地道に若者の所得向上や職場環境の整備をすすめ、若者にPRしていくことが重要と考える。

一方で、条件面以外では、他県に比べて住居面に優位性がないということを知り、住居の面でアピール出来ることがあればよいのではないか。

若者の転出超過の状況を見ると、女性が多く転出している状況だと思う。やはり人口減少対策としては、女性が高知県に帰ってくることが重要であり、もっと女性にアプローチし、女性が活躍できる高知県であるということを打ち出せばよい。女性の活躍という観点では、「働きやすさ」と「働きがい」の両方を満たすことが重要と考える。このうちの「働きがい」の部分にさらにフォーカスするとよいのではないか。農林水産業も含めたあらゆる分野で女性が活躍していることをPR出来れば効果があると考え、教育機関とも連携し、県外への進学者に対しプッシュ型で企業情報や説明会の情報を提供していくことが大切だと思う。

(小田切委員)

高知県出身の県外大学生の県内就職率が右肩上がりのトレンドから最新値では大きく減少している。ここまでの数値の変化は、よほど大きな社会変動があったことが推測される。この原因を分析し、確実に学生へ県内就職のための情報を届けるための取り組みを強化しないといけないのではないか。

県内就職の促進に向けては、給与以外の待遇面の格差解消が必要である。一般的な感覚として、そもそも給与格差は都市部と同一水準まで埋まるものと思っていないと考える。住むことによって得られる高知らしい付加価値を見出していくことが重要である。以前、私の学生がよさこい移住の研究を実施したが、それこそが付加価値である。高知でしか得られない体験があり、それとセットで就職が斡旋されるとよいのではないか。

また、市町村ごとの出生数、婚姻件数等も分析しながら、婚姻件数をどのように高めていくのかも重要である。

強化の方向性については、問題となっている部分にそれぞれ手を打つ形となっているので、この方向で施策の検討を進める形で良いと思う。

<以下、意見の内容を発言委員ごとに掲載>

(天野委員)

事務局から、社会減について説明があったが、2点補足事項を申し上げる。

四国におけるコロナ後の動向について特徴的な結果が出ているので紹介する。2024年において全国で高知県も含めた40道府県が社会減エリアであり、男性より女性が1.17倍出ていく状況。

ただし、この男女差は縮小傾向であり、価値観のジェンダーレス化に伴い、若い女性が出ていくところは近い水準で男性も出ていくというような状況が起こっている。そういった中で、四国は全般的に男性よりも女性が大きく出ていくエリアだったが、香川県と徳島県は施策の成果が出てきており、香川県が1.05倍、徳島県が1.03倍とほぼ同数のところまで男女差を抑える形になっている。ただ、愛媛県と高知県が遅れており、高知県が1.46倍、愛媛県が1.49倍と女性定着を苦手とする県の保守的な特徴が出ており四国の中でも差をつけられているという状況にある。こちらの是正に向けて努力されていることは十分承知しているが、若者という言葉で丸め込まずに、女性定着が苦手であるとしっかり把握した上での取り組みをお願いしたい。

もう1点の補足事項として、2023年の20代人口に対して昨年(2024年)の20代人口がどれだけ社会減少したかを測定すると、高知県が全国ワースト1位という状況でマイナス3.9%減となっている。これも男女で差が出ており、男性は全国ワースト3位でマイナス1.3%であり、女性は全国ワースト1位でマイナス4.5%という状況。全国で20代女性人口を4%以上減らしているのは高知県、岩手県、青森県の3県のみ。逆に5%近く女性を増やしているのが東京都であり、東京都が女性を得意としていることの反対ぐらい高知県は女性が苦手だということをご理解いただきたい。

ここからは意見であるが、女性管理職等の割合指標について説明があったが、そもそも論として女性の正社員としての採用数増加を強化し、母数の上昇を行わないといけない。女性の正規採用数を男性に近づけていくという話が強化の方向性の中で出ていなかった。もともと大して採用してない中で女性管理職を増やしても効果は限定的なので、女性の正規雇用者数の増加について、強化の方向性として書き足していただきたい。共働き・共育ても夫婦そろっている正社員採用が前提になっており、妻がパートなど男性に対して経済力が非常に低い状況にあると、幾ら共働き・共育てといっても、机上の空論になってしまうので、やはり男性女性変わらず賃金格差が是正されるぐらいに、採用を女性側で強化していくところをお願いしたい。

また、働き方改革のところでワークライフバランスを強調いただいていたと思うが、このワークライフバランスは当然として、有価証券報告書の人的資本というところに、9割以上の企業がワークライフバランスについて記載している。ただ、DXに関しては4割ぐらいの企業にとどまっており、日本生産性本部の実施した調査では、DXを掲げている企業ほど男女の賃金格差は低く、いわゆる均等な雇用が行われているという報告が速報で出ている。そのため、IT化するだけでなく、リモート化などDXを働き方に落とし込んで、働きやすい職場環境の整備を推進していただきたい。

それから、ご注意いただきたいところが、「外国人材の活躍推進」のところで、「優秀な人材」という説明があったが、大変失礼な話であり、もはや東アジア、東南アジアから見て日本の労働市場は優秀だと思われていない。そのため、いわゆる優秀な人に来ていただけるような優秀な職場づくりをしなければいけない。県の財政強化という意味で、納税力のある方に定着していただきたいというのであれば失礼ではないと思うが、優秀な人を呼びましょうという一言があったの

は非常に気になったので、ご注意ください。と思。う。

また、合計特殊出生率 1.64 という目標を掲げており、こちらに関しては何度も説明しているが、例えば宮崎県は 10 年間の平均合計特殊出生率が 1.6 を超えているものの、全国トップクラスの出生減である。北海道も出生率の高い自治体ほど出生数が減っている。北海道では出生数と合計特殊出生率は負の相関にあり、若い女性が未婚のうちに就職で大きく県外に転出すれば出生率は簡単に上がる。出生率を目標にするのは、駄目なところを評価してしまうことになりがちであるため、出生率を上げようという話は一旦忘れていただきたいということをお願いする。実際、合計特殊出生率と出生増減には 47 都道府県でみて相関がないのでご注意ください。

それから、不妊治療については、女性に対する支援というふうにならないようお願いしたい。男性の不妊ということも最近注目されている。最近 Nature から世界的な論文が出て、男性の年齢上昇による精子の変異で発癌や精神的な発達障害に繋がるような遺伝変化が起き、それが不妊や流産に繋がる可能性も指摘されていた。つまり、女性だけに対策をしておけば子どもは生まれるのではないかというような非科学的な考え方は捨て、施策の指針を見直していただきたい。これは不妊治療に限らず出会いや結婚に関してもお願いする。男性に合わせて女性をなんとかしたいではなく、女性に合わせた男性にむしろにかわっていただかないと、結婚が進まないような男性余りにある状況ということを理解いただきたい。

そして、教育面について、大企業でも高卒の方を総合職採用するという動きも出てきている。特に東京周辺は、大学生になると東京に取られてしまう傾向にあるため、その前に地元でやる気がある、残ってくれる方に注目し始めている。地元の高校等の教育機関と、企業との連携を強化することに力を入れていただくとより若者定着に繋がるのではないかと。

最後に、ライフデザイン支援について、子ども家庭庁が政策の大きな柱の 1 つにライフデザイン支援を掲げて特設ホームページまで作成している。理想のライフデザインに関して、描いている夫婦の姿は、Z 世代とその親世代の 50 代以上とは全く違う。あらゆる「子ども真ん中」の 1 つの考え方として、若い世代の視点に寄り添ったライフデザインを応援しましょうという軸の中で、いろんな戦略を立てようという新しい考え方である。Z 世代のライフデザインに寄り添ったあらゆる支援を高知県が行うことで、雇用による地元定着、婚姻件数、出生数の増加につなげることが、高知県の元気な未来に繋がるというふうにご理解いただければと思。う。

(越塚委員)

デジタル化の観点からのコメントを述べる。

戦略全体を見ると、若年人口の減少傾向に歯止めをかけ、持続可能な社会への転換を図るために、施策を総動員しているという感想を持った。その中で、デジタル技術に関しても非常に多岐にわたって活用していこうということが、位置付けられてると拝見させていただいた。

まず 1 つは、デジタルも様々な話がある中で、AI はとてもキーになってくると思。う。AI による雇用創出の懸念も言われるが、どちらかといえば人材不足の方が深刻化している現状においては、やはり AI は労働力を代替する面があり、生産性の向上に通じて、人手不足の解消の強力な手段になってくるので、積極的に取り組んでいくことが大切ではないかと思。う。

2 つ目であるが、高知県の第一次産業におけるデジタルの導入は、全国を先行するものがある。こういったものは、高知県の産業構造をかなり反映しているかと思。うが、第一次産業だけではなくて高知県のあらゆる産業で、データ技術の利活用や DX により高付加価値を高める取り組みを

横展開できることが重要であると思う。

3つ目は、若者に選ばれる高知とということが1つのキーワードかと思うが、ターゲットとなる若者にある程度訴求できることが重要である。デジタルにもいろいろなものがある、若者の興味を引くデジタルと興味を引かないデジタルがある。そういう意味では、AIは興味を引くデジタルに該当するものであり、そういった分野に注力することが重要だと思う。

4つ目について、デジタル技術は女性の活躍推進に非常に直結する話だと思う。デジタル技術を活用して、女性が活躍していくロールモデルを確立し、そうしたものが高知県から内外に情報発信できることが重要かなと思う。女性だけに限った話ではないが、リモートワークや子育て応援のアプリを始めとして、女性の活躍推進に直結できる施策があると思う。

最後に、移住の促進や婚姻件数、出生数の増加に向けた対策となると、経済的な支援や制度的な支援といった硬い支援の話になってくるが、こういったことには心理的な面も大きいと思われるため、そういうところにデジタル技術を活用する意義もあるのではないかと。デジタルマーケティングによる情報発信や、オンライン上の様々なイベント、マッチングなど、どこまで有効かという面もあるが施策を総動員するという意味では価値があると思う。また、その効果測定などもエビデンスベースでできると思うので、前例踏襲でないような新しい試みを積極的にされることは悪いことではないと思う。

(高松代理)

本日は町村会の上村会長が欠席となるので、会長のコメントを代読させていただく。

人口減少対策としては、将来に前向きな希望を持てること、キャリア教育、所得の向上の3点が重要だと思う。

1点目については、将来的に得られる収入や暮らしをイメージできるようにすることで、出会いや結婚に踏み出す後押しや、Uターン呼び水にもなるのではないかと。例えば、北川村においてゆず栽培の農業研修生の段階では、胸を張れる収入とはならないが、将来的には全国の平均所得の水準に届くことを理解した上で就農してもらうことで、移住者の増加や定着につなげている。

2点目のキャリア教育については、教員向けの取り組みも必要だと思う。教員が地元の魅力をわかっていることで、地元の特性を活かしたカリキュラムを組むことが可能となるのではないかと。

3点目については、人材と財源に限りがあるので、これまでの取り組みをベースに地道に対策を続けていくしかないと思う。

(土居内理事)

天野委員からいただいた補足でのご指摘事項について、四国の中で高知県と愛媛県が女性の社会減が拡大している状況と、女性の減少率が全国ワースト1位と4.5%ほど減少しているという話をいただいた。こういった数字について改めてデータの整理をして、若者、特に女性に選んでもらえるように様々な取り組みをしているところであるが、まだまだ十分でないところがあると思うので、その取り組みがどのように効いているのか効果を見ながら、さらなる充実を図っていきたい。

また、女性の正規雇用者数を増やす必要があるのではないかとのご指摘もいただいていると

ころである。正社員の中で男女比率や人数に着目して見ていない状況なので改めてそういったところのデータを見て、必要な対策について検討していきたい。

また、合計特殊出生率を目標に掲げることはいかがかというご指摘について、高知県の場合には現行の将来展望の中で、1つの目安として合計特殊出生率を掲げており、このあたりの全体の見直しも出てくるかと思っている。これまでも同様のご指摘をいただいているので、目標については検討の必要があると考えている。

越塚委員にいただいた5つ目のご意見であるが、企業へのデジタルの導入だけではなく、様々な情報発信も含めてデジタルの活用をさらに進めていきたい。具体的な中身については今後県庁内で議論していきたい。

(森岡委員)

4つの強化の方向性について賛同した上で、若い世代が地域の中で活動する中で感じていることとお話しさせていただきたい。

1つ目は、新しい人の流れを作ることについて、地元住民や市町村役場との連携が県の施策を進めていく中で必要になると感じており、より若い世代も現場で動いていきたいと思う。【資料1】15ページの強化の方向性において、地域への理解と愛着を育むキャリア教育等の推進は、現場で動いて非常に賛成する中で、学校、特に高校では3年間を通した学校との連携が継続して繋がっていくようになるとよいと感じる。1年生のときにまず地域に入り、2年生のときに地元企業のことを知り、3年生で探求していくという流れが学校の中にもあると思うが、そういった課題関係の事業などと地元企業と連携して行えるようになっていくと、1年生のときに感じる部分と3年生になって体感する部分は非常に異なると思うので、継続したキャリア教育の連携が行われるとよい。

次に、17ページの多文化共生の強化の方向性について、2の定着促進において、高知県内における外国人材の定着という資料にある施策を着実に実行していくことが非常に大事だと感じる。加えて、地元住民や人との繋がり、人とのコミュニケーションというものの大事さもとても感じている。週末に、もともと高知県で働いていて現在は東京都で働いている方に再会したが、高知県で働いているときの方が、職場と家との往復だけではなく、人の温かみを感じながら非常に楽しく働いていたという感想をもらった。新しい仕事が見つければ、また高知県に帰ってきたいというふうに言っていた。都会は仕事の賃金などは高いが、やはり人が人として暮らしていくという感覚においては、高知県の方が暮らしやすいのではないかと感じた。

また、19ページの強化の方向性において、若い世代の出会いの機会の創出などに関わっている中で感じるのは、やはり県だけではなく、各市町村との連携がとても重要なのではないかということを変えて感じている。今週末に東部地域の6市町村が連携して婚活事業を行う計画がなされているが、男女の参加者数にばらつきがあり、参加者が集まらなかったという現状を聞いた。おそらく対象者は多くいるが、こういう取り組みを行っていることの周知などがまだうまくいっていないという部分も含めて、難しい面はあると思う。各市町村でより連携できれば、県内各地でこういった事業などがより進んでいくのではないかと感じる。同時にイベントを開催するだけでなく、マッチングした後のアフターフォローも重要だと感じる。安芸市などでは役場の職員としてコンシェルジュが在籍しており、手厚いフォローがあると聞いている。そのような市町村は、最近成婚されている方もいるという話を聞いており、そういう取り組みが各市町村に広がってい

くとよいと感じる。

そして、子育てなどにおいては、コミュニティが地域の中でより作られていくというのを応援できるような動きがあればよいと思う。若い女性が1度は県外に出ていくのは仕方がないと、若い世代としては思っている。しかし、子育ては高知県でいたいという若者の声もたくさんあり、高知県に戻ってきたときに孤独を感じない、孤立させないようなコミュニティが、各市町村の地域の中にあると、より充実した子育てを送れるのではないかと感じている。これをどういう言葉で言うかということと人間の信頼関係や、相互理解、ウェルビーイングなのかはわからないが、そういった高知県になっていくとよいと思った。

最後に、34、35 ページのデジタル人材の育成・確保で、高校生のキャリア教育とも重なるが、高知にいながらこういう働き方ができるだということにデジタルは非常に使えるのではないかと感じている。高校生と触れ合っていると、自分たち世代ではできないようなAIを使った創作物等、今の若者だからこそできることがあるように感じており、デジタル人材の育成を高校の授業からさらに連携することができたら、高知県にいながら自分の好きな分野で働けるということを推し進めていくことができるのではないかと感じた。

(小林委員)

女性が活躍できる高知県を打ち出すためにという中で、新しく女性活躍推進法が改正され、来年度から新たな段階に入っていくこととなった。その中で、女性の健康課題への取り組みに対して、企業が行うようにと書かれており、【資料1】の9ページに取り組みが記載されており、そこに着目していただいたことは大変素晴らしいと感じている。女性の健康課題に関しては、健康課題があるために、本来の能力を発揮できずにパフォーマンスが落ちてしまったり、ひどい場合は離職に追い込まれてしまったりということ、経産省が試算した数字では社会全体の損失額として3.4兆円という金額が出ている。そういったかなりの額の損失が出ているという状況も受けて、女性活躍推進法の中でも取り組まれることになった。ヘルスリテラシーということで、女性の健康課題に関する知識をしっかりと持てば対処できることであり、もちろん女性労働者がヘルスリテラシーを身につけるとするのは大事であるが、女性だけではなく男性の管理職も女性特有の健康課題について知識を持つ必要がある。実は更年期に関しては、女性だけでなく男性も更年期があるということがわかっており、男性の問題としても関心を持てる取り組みになると思う。

女性活躍推進法の中では、具体的な取り組みとして、ヘルスリテラシーの向上のための研修会や、婦人科検診の重要性を含めた健康課題に関する啓発冊子の作成、休暇制度の充実など柔軟な働き方の実現をすることが示されている。例えば生理休暇に関しても、取得が恥ずかしくてできず我慢してしまうといったことが多く、取得率が非常に低いというところもあるので取得しやすくするために女性の特性に配慮した休暇制度を整備していくことや、健康課題を相談しやすい体制づくりといったところも示されている。

私どもは国から働く女性の健康支援に関する支援事業を受託しているということもあり、健康問題に関してとても関心を持つ企業が多いような印象を日々の業務の中で感じている。例えば生理休暇に関しても、生理休暇という名前が取得するハードルを上げているということで、名前を変えて取りやすくしたり、内容に関しても男性も含めて不妊治療に使えるようにと取り組みを行っている企業もある。健康面の企業の取り組みの充実、働きやすさを図るための大切な指標に

なってくると思うので、こういったところも充実を図っていくとよい。

また、休暇制度や柔軟な働き方は、女性だけでなく男性も含めた労働者全体を対象として取り組むことが重要にもなってくるが、今後の取り組みの中で認証制度など実効性のある取り組みや、経営層に対してのフォーラムをされるということなので、そういったところで女性の健康課題に対しての対応を取り入れていただければと思う。

そして、子育てに関して、ファミリーサポートセンターが着実に増えているというところで、高知県の取り組みは、全国に先行するような非常に充実した支援がなされている。ファミサポは地域の住民の方が地域のお子さんとともに見守るといような活動になるので、ファミサポを通じて活動している会員の方々の関係性は非常によいものになっており、長く活動しているとより信頼性が高まるというようなこともあって、提供会員の方々がお母さんの育児不安に対して、話を聞いてあげることができている。地域に子育ての頼れる存在がいることは、母親にとっても育児ストレスなどが軽減され、虐待の未然防止にもつながる。また、父親の利用も促進するとも書いていただいております、父親の育児についても父親同士の交流などが期待できる。大変よい仕組みだと思うのでぜひ、続けていただきたい。

(小笠原次長)

天野委員から教育機関と企業との連携が非常に重要だのご意見をいただき、森岡委員からも高校生について、3年間通じたキャリア教育が大事だというご意見をいただいた。強化の方向性に書ききれていないが、本年度から地域への理解と愛着を育むキャリア教育をかなり全庁的に強化して取り組んでいる。

そうした中で資料にも記載しているが、普通科、特に進学校は産業系の高校と比較して、県内企業を知る機会が少ないといった課題がある。この課題を即座にすべて解決するのは難しいというのが正直なところであるが、県内の進学校を含めた2,900人ぐらいの高校生が11月13日から始まる「ものメッセ」(第14回高知県ものづくり総合技術展)に参加するなど、そのような取り組みを広げようとしているところである。

一方で、3年間通じた教育は重要なご指摘だと思うので、学校によって様々な学習過程があるが、学校とも相談しながら、3年間通じて学習が深まるようなカリキュラムを考えていきたい。

また森岡委員から、高校生のデジタル人材教育に関してお話をいただいた。この点についても、学校の教員だけでは教えることができない部分を企業と連携して充実させていくことが大事だと思う。10月にプログラミングキャンプを有志の高校生を対象に2泊3日で開催した。アプリやコンテンツの制作を企業の方に講師になっていただいて取り組んだ。また、各学校でDXハイスクールという先端機器を有効に活用するような事業などを展開しているが、いただいたご意見も参考に一層取り組みを進めて参りたい。

(須藤委員)

基本的には最低賃金を急速に大きく引き上げることは難しいと思う。一方で、外国の例からも明らかのように最低賃金が高くともその分物価も高くなる。さきほどの議論で少し取り上げられていたが、高知県は実は住居費が高いのか。それに限らず、生活費など高知県の物価に関する統計データはあるか。

高知にはそのような統計では表せられない自然などの魅力があることは確かだが、実際に生活

していく上での可処分所得が都会よりもよいのか、あるいは悪いのかという統計は公表すべきだと思う。

(泉副部長)

手元に正確なデータがないので細かいところは紹介できないが、総務省の家計調査では、住居費は都市部より高いという状況。一方で、食費などの生活費の部分では、都市部に比べてコストがかからない。

トータルで大都市と比較をしたときに、東京都と比較すると高知県の方が生活しやすい、コストがかからないということがいえるが、関西圏と比較すると、大体似通ったようなコストがかかるというところもある。このあたり優位性のあるコストを抜き出してPRするというを進めており、もう少し研究してうまく打ち出していきたいと考えている。

(須藤委員)

プラスの面だけを強調するべきではないものの、様々の観点から魅力がある点はぜひPRしてほしい。東京都だけでなく、例えば大阪府など幾つかの異なる場所と比較して、プラスマイナスの両面を正直に伝えつつ、魅力をアピールしていくことが重要だと思う。

ここからは越塚委員へのご質問であるが、高知県に企業誘致をするときに、例えばデータセンターなども考えられると思うが、その際に高知県に優位性があるとすればどこだろうか。

(越塚委員)

デジタル産業の誘致は日本どこでも考えてることなので、なかなか大変な面がある。まず、先ほど上がってるデータセンターに関して実はできる場所が少ないということがあってできる場所は比較的貴重である。もしも、そういう環境が高知県内にあるのであれば、優位性があるといえる。条件は電源だと思う。広い場所はいくらでもあるが、データセンターは電力をものすごく消費し、そこに電力網を増設するのに3年ぐらいかかると言われている。そうすると今緊急を要しているデータセンターに関しては時間が間に合わないので、例えば工場の跡地のようなところで既に電源があるところを利用している。それが北海道や九州などにあって、誘致している状況だと思うので、もしもそういう適正な場所があるのであれば、検討の余地はあると思う。

それで、デジタル産業に関して非常に思うのは、重層下請け構造になっており、特に地方において、東京や大都市の大企業の下請けの下請けで仕事が回ってくる状況。本当は地方の案件は、東京ではなく地方で受けるようなエコシステムをしっかりと作っていく必要がある。自治体でも東京都の会社の方がリスクがないといって大企業に出したがる傾向があるが、これも良くない。なるべく地元で発注をして、地元の企業だけで手に負えないときに初めて、下請けとして東京の会社を使うというような形が高知県の中でできると良いのではないかと。そしてそれを全国に横展開できるとさらに良いと思う。

(須藤委員)

前回の会議での発言の繰り返しになるが、今回の提案は非常に詳細にわたり検討されており、膨大な労力を使ってくださった県職員の方々には敬意と感謝を評したい。そのうえで述べるならば、総花的に働き過ぎではないかという気がする。例えて言うならば、穴がたくさんあるバケツ

に水道から水を入れているときに、水漏れがないように一生懸命穴を塞いでいる状況。これでは決して溜まる水の量は増えない。水道をもう1つ増設することで、多少の水漏れが許容できるくらいの状況にするという方法が不可欠だろう。前回私はゲームチェンジャーという言葉を使ったが、先程の例のデータセンターがいいかどうかは別として、やはり新たな企業誘致等に積極的に取り組むことが必要。そういう意味で、個人的にはスペースポート高知は良い例だと思う。一つ一つの実現可能性は低いかもしれないが、実現可能性が1%のアイデアであっても100個挑戦すれば1つは実現する。そうしない限り、いつまでたってもバケツに水はたまらないのではないか。ハイリスクであろうと、なぜできないかを考えるのではなく、どうすれば実現可能となるか、という視点で議論することが、私のような年寄が高知県の次世代に対してなすべき貢献だと考える。

日夜努力してくださっている県庁の関係職員の方々に対して、年に数回の会議に出席した際にこのような失礼な意見を述べるだけでは心苦しい。しかし、県庁の方に加えて外部の方も巻き込んで多様なアイデアを戦わせて進めていかない限り、高知県の人口減少は決して止まらない。私に何か協力できることがあればより頻繁に意見交換する機会を持ちたいと考えるので、興味をもつ方々を交えてブレインストーミングを行ってみてはいかがだろうか。

(西山委員長)

データセンターについて、国際海底ケーブルを引き上げることがかなり重要であり、近々取りかかるのではないかと噂されている。地元の様々なIT企業が、国際海底ケーブルが繋がるか否かによって世界が変わるとのこと。福岡と、四国と大阪に、データセンターで通信ができるエリアを作りたいと言う話である。

(天野委員)

須藤委員より、そもそも高知県は住居費が安いのか、という質問があったが、私の方で2020年あたりから東京に集まる20代女性を年に10人から20人単位でインタビューしている結果からの示唆を申し上げる。

ヒアリングでわかったことは、車のコストが圧倒的に地方は高いということ。幾ら住居費を比べて地方の方が安いと言っても、東京圏や大阪圏は公共交通機関が発達しており、最近の学生はほとんど車をもたない。車の免許を持っていない状況で就職して、首都圏では営業で必要となり25歳ぐらいの子が自動車教習所に取りに来るというような状況がある。

対策として、やはりスマートシティ化、コンパクトシティ化は避けて通れないと思う。別の委員からも総花的な政策すぎて、全部できないのではないかという話が出たと思うが、中山間地域への対応も元気な未来創造戦略に入っているが、人口戦略的に考えるとそこまで手を伸ばしてしまうと、若い人が出ていく高知県は変わらないと考える。

もう1点若者の負担が大きいのは、奨学金の支払いである。2020年に2,000人以上の女性にアンケート調査を実施したが、20代の女性の約半数が有利子の学生ローンを持っている。一方で、高卒であれば奨学金を借る必要はない。給与額面が高い企業にこだわるリスクを下げるができる。ただ、高卒であっても総合職で県内の比較的優良企業（高卒だから仕方ないではなく）に就職できることが重要となる。また、親が息子には奨学金を借りさせずに学歴をつけてあげることが、娘には大学に行くのであれば奨学金を借りなさいというパターンが地方によくある傾向であ

る。女性へのインタビュー調査でも、奨学金があるのに高収入のキャリアを諦めるわけがないという話も聞いている。今の若い方たちの男女とも大きな額の奨学金を抱えているという状況を理解し、雇用対策を行っていく必要がある。

そのための対策として、先ほども申し上げたが、やはりスマートシティ化が必要だと考える。高知県は、全国屈指の中山間地域の多いエリアであり、中山間地域が9割を超えているのは徳島県と高知県だけである。他の地域より多く移動などのコストがかかるからこそ、スマートシティ化、コンパクトシティ化に取り組んでいかないといけないと考える。

最後に、越塚委員のデジタル産業における重層下請け構造の話に関連して、情報サービス産業への就職は非常に若者に人気があるが、地方のIT企業は就職先としてのレベルが低すぎるという話を毎年のようにインタビュー調査で聞く状況。採用において、いまだにエントリーシート等の提出が紙ベースという企業では就職する気になれないといった話が出ている。若者の定着のためにも、高知県のデジタル産業のレベルアップをお願いしたい。

#### (三谷委員)

濱田知事の挨拶の中で、人口減少対策に対して万能薬はないだろうが、実効性を高めていきたいということをおっしゃった。実効性を高めるということは、官民連携や、庁内連携を深め、より効率的に実行していくという意味ととらえた。今回、強化の方向性として、具体的に様々なことを挙げており、大変期待をしている。

中でも、本当に住みやすいというのは、先ほど単に空気がきれいや、おいしい食事があることだけではないという話もあったが、それが生活していく上での基本だと思う。子育てをして、医療のお世話になるということはすべて安心できる環境でないといけないため、具体的にどのようなか、実効性のあるものにしていきたい。

9ページの女性の活躍の場について、高知県は第一次産業が盛んなところであり、これにどのように女性が関わるかということ具体的に記載いただいている。デジタル化が進めば、女性が第一次産業に介入できるチャンスがあると思うので、高知県の現状考えると大変期待している。

また、27ページの地域の教育の振興について、全国に先立つような個性のある面白い教育を取り入れて全国から生徒が集められるようになっていただけたら、大変嬉しいと思う。40ページの県立高等学校の振興と再編のところでもそのことが触れられており、こういう面で、ぜひ頑張っていたいただきたい。

また、高知県民が元気で幸せに生活を送るためには、やはり食育というものをきちんとしていただきたい。高校、大学までの教育の中で食を中心に置いて、いかに高知県が食に恵まれた環境であるかをきちんと教えていただきたい。食育は男女平等や、男性の家事参加にも繋がっていくので、高知県は食に関して基本的なことを教えるという気概を持っていただければ非常にうれしく思う。

最後に、携帯電話の不感地の解消について、中山間地域では誰とも連絡が付かず孤独死するという悲惨な状態になり得るので、ぜひ不感地の解消も進めていただきたい。

#### (宇都宮委員)

2ページの若年人口の推移のグラフに大変な恐怖を感じる。緑の実績値の下降が、あまりにも急すぎる。

今回転入・転出の分析をされたことは貴重で、今回示された強化の方向性のすべての政策が必要であり、これらに関わることによって、ようやく若者が定着し、高知県の人口が回復していくと感じている。その上で、若者に焦点を当てていく政策は、長期的な視点で考える必要がある。若年人口の回復は、4、5年で成果の出るようなものでもなく、高知に移住、定住し働いて、子育てをして豊かに生活していくということを考えれば、10年、20年スパンで考えないといけない。

現状を考えると、人口減少のスピードが早過ぎるため、このままのスピードで人口減少が進んだら、都市機能が維持できなくなるのではないかと危惧する。スマートシュリンクも大事であるが、対応できる限界がある。やりすぎるとQOLが低下して、逆に若者が逃げていくという結果になる。

【参考資料3】の7ページにおいて、分析として企業の転勤が減っているということであるが、予測されるのはおそらく日本経済自体が悪くなっていて、東京都や大阪府に本社のある会社の支店機能が縮小されているのではないかと考えられる。そのときに、早い段階で高知県が切られたのかもしれないと考えられる。これが正しいとすると、日本経済の構造的な問題であって、必ずしも高知県がどうにかすればいいという問題でもない。ただ、支店がなくなることで人口が大きく変わるという高知県の人口流動の構造的な問題でもある。

この点を踏まえると、次の3つの点で検討が必要だと思う。

1つ目は、長く定着してくれる人を呼び込む政策と同時に、人口流動があることを前提とした政策が必要と考える。東京や大阪のような大都市と同じ規模での人口流動はないが、少なくとも高知県の中央部が、人口流動が激しい都市的な地域だと考えられる。支店を呼ぶことや企業誘致は、いわゆる支店経済とやゆされ、企業誘致には光と影があるため気をつける必要があるが、地元企業の育成と同時に、県外企業との関係の構築が必要ではないかと考える。

2つ目は、全世代から労働力を確保する政策が必要ではないか。このままでは都市の機能が維持できなくなって、壮年層である30代から40代、50代も出ていく可能性もある。QOLを確保することは、人口の定着の大前提のため、とにかく一定規模の人が住んでいることが非常に重要だと思う。その意味で、【資料1】の7ページの強化の方向性はとても重要だと思っており、今、この高知県で働く人が、働きやすくなることが重要である。今、ここで働く人の暮らしを支える政策も重点的に取り組んでいくことで、若者の定着を促すことにも繋がると考える。

3つ目は、いわゆるカンフル剂的な政策は、企業も大学も自治体も疲弊すると実感している。だからこそ、本当に必要な政策を精査する必要がある。【資料1】の21ページにある産後ケア利用率が目をつけた。なぜ必要とされているのか等、検討していくことが必要だと思う。そういった点から施策を見直すと、無理のない政策実施ができるのではないか。利用されないものはPRが少ないからということだけではないような気がするため、リソースにも限界があるのでしっかりと効果検証をされたほうがいいのかと思う。その時に、利用者の声を集めて、実態をきちんと把握した上で政策の検討されたらよいのではないか。

そして、このような政策検討をコンサルに依頼しても、様々な自治体で実施しているお決まりの回答が出て来ることが多い。新しいことやできるかどうかわからないことの調査や分析、検討は研究機関の得意分野である。大学との連携といえば理系を思い浮かべるが、文系も政策などの調査分析ができる。県内外の大学と連携すれば良いので、ぜひお声掛けいただけたらと思う。

最後に、大学教育に携わっている立場から、大学は県内の経済や社会を維持するために非常に

有効な組織だと考えている。理由は、毎年定期的に若者が資金を持って県内に転入し、4年間は必ず県内定着して、生活しアルバイトし県内経済を支えている。また、県大も高知大も中山間地域の支援や地域のお祭りの支援を行うような活動をしている。そういう意味で卒業し転出したとしても、関係人口で全国に散らばる集団である。そのため、高知県はどれだけ良いところだったか、楽しい記憶が残っているかで、そのあとの人生への高知県との関わりが変わってくると考えている。子育て環境、雇用の問題も重要であるが、高知で暮らす若い人を大事に育てることにもご協力いただきたい。その際に、若者に「何でもしてあげる」「何でも聞いてあげること」は必ずしも必要ではなく、「一緒に育ててくれる」ことをお願いしたい。

(石塚委員)

様々な自治体等の方々とも話をし、人口は減っているが、地域の経済は維持されているという話を聞くが、何とか持ちこたえている状態。あるところから、一気に崩壊する可能性は十分にある。大学生が地域の祭り等に入って様々な活動をしているが、その質を変えていく必要がある。ただ単に祭り参加してよかった、ではない取り組みが、非常に重要になってくると思う。人の流出は、おそらく高知市がダム機能を果たせていない部分もでてきている。地域で生活していくことができないと感じると、一気に加速していくんだらうということに心配しているところ。生き物は、絶滅するときには1ヶ所に集まるという話を思い出したが、効率を重視してコンパクトにするということは、リスクマネジメント的なところを考えると、それがすべてではない。

また、スマートシュリンクをしていくことは、若者にとって明るい未来を描けるイメージができない。県民や若者に夢を与えるということに関しては、やはり新しいことにチャレンジして、何かに取り組もうという方に対する投資を、政策的に打ち出していくことに取り組んでいただきたい。

また、外国人材の活躍推進について、加速度的に技術や生産性の向上、DX等で省力化を図って人が少なくても対応できるという話と、一方で、人が足らず外国人材を雇用していくという流れだと思う。外国人材は、人数が増え対象国が多くなればなるほど、地域との関係性というところが非常に難しくなってくる。高知県として何%ぐらい人口として受け入れるということをイメージするのか、対象国を絞るのか等プランを描いて進めた方が良い。

そして、海外の大学生のインターンシップ促進の話については、高知県で就職してくれることが望ましい形であると思うが、いきなり引っ張ってきて就職と言っても、なかなか難しい部分があると思う。やはりワンクッション置いて一旦高知県に慣れて、関係性を作ってから安心して生活、定着してもらう流れが必要だと思う。それが専門学校である場合もあるし、高等教育機関との連携で実現できれば良い。大学も留学生を獲得をしていきたいという思いはあるが、基本は日本で学位を取って、母国に帰るとするのが今の流れである。例えば日本の企業に就職することを前提として、大学の学外教室や、土佐MBAのカリキュラムを用意するといったことができれば良いのではないか。

#### 4 知事挨拶

(濱田知事)

本日、長時間にわたりまして、委員の皆さまには大変幅広い観点から、ご意見をいただきました

て、ありがとうございました。

我々として考え得る対策は、体系的にある程度まとめさせていただいて、関係の方々と調整させていただきながら行っております。その時に、特に若者、女性ということ 키워ドに施策を展開しております。そうした部分に即した部分に関しても、具体的なお示唆をいただきましてありがとうございました。

また、全体的な構図といたしまして、大学のあり方や、若い方々の新しいチャレンジへの投資、応援といった視点、違う視座、違う時間軸からできることがあるのではないかと、非常に貴重なご提言としていただきました。今高知の若い方々がチャレンジし、周りが応援し、それが働きやすさプラス働きがいということに結びついていく、或いは楽しそうに活動しているということが、外から若い方を引きつける力になるといったところも、しっかりと意識しながら取り組んでいきます。またお話にありましたように、統計的な数字についても、今までの切り口だけではなく、例えば物価など実質的に考えた場合の有利性をPRしていくといった観点からもご意見いただきました。いただきましたご意見を常に、念頭に置かせていただきながら、元気な未来を作っていくことに関しまして引き続き頑張ってお参りたいと思います。

事務的な予定といたしましては、年明けに、新年度に向けましての戦略のバージョンアップの案をまとめまして、再度、ご意見をいただきたいというふうに思います。

どうか皆様方には引き続き、幅広い観点から、高知の元気な未来を切り開いていくということについて、叱咤激励や、ご助言をいただきますことをお願いいたしまして、御礼のごあいさつとさせていただきます。

本日はどうもありがとうございました。