

# 令和8年度第1回元気な未来創造戦略推進本部会議

## 次第

日時：令和8年4月17日(金) 11:00～11:45

場所：第二応接室

### 1 開会

### 2 議事

- (1) 元気な未来創造戦略（令和8年度版）の取り組みについて
- (2) 令和8年度のバージョンアップのポイントに基づく主要な取り組みについて
  - ① 「若者の所得向上の推進」の取り組みについて
    - ・ 所得向上推進企業等総合支援事業費補助金
    - ・ 賃金向上環境整備事業費補助金
  - ② 「共働き・共育での推進」の取り組みについて
    - ・ こうち男性育休推進企業奨励金
- (3) 県庁における取り組みについて
  - ① 県立施設の活性化に向けた取り組みについて
  - ② 県庁の働き方改革の取り組みについて
- (4) 質疑

### 3 知事指示事項

### 4 閉会

#### 〈配付資料〉

【資料1-1】各本部会議の在り方の見直しについて

【資料1-2】令和8年度元気な未来創造戦略・関連計画年間スケジュール

【資料2】高知県の人口等の状況

【資料3】元気な未来創造戦略（令和8年度版）について

【資料4】所得向上推進企業等総合支援事業費補助金について

【資料5】賃金向上環境整備事業費補助金について

【資料6】こうち男性育休推進企業奨励金について

【資料7-1】県立施設の活性化に向けた取り組みについて

【資料7-2】働き方改革の取組について

# 各本部会議の在り方の見直しについて

## 【趣旨】

各本部会議において協議の対象となる事業が重複しており、また、説明資料の様式も統一されておらず、資料作成の作業等が全庁的に職員の負担となっている。このため、昨年度の「働き方改革タスクフォース」（知事や部局長がメンバー）の議論を踏まえ、各本部会議の在り方を見直すもの。

## 見直し前

未来戦略本部会議で重複する分野について 二重で議論

	総括	政策 1	政策 2	政策 3	条件 1	条件 2	条件 3
未来	●	●	●	●	●	●	●
産振		●					
中山間						●	
長寿県			●	●			
デジタル							●
人口減少 PT					●		

## 見直し後

未来戦略本部会議では、**戦略の全体に関わる部分のみ議論**（会議間の重複をなくし役割分担を明確化）

	総括	政策 1	政策 2	政策 3	条件 1	条件 2	条件 3
未来	●	<div style="border: 2px dashed red; padding: 5px;">                     同日開催                      議論しない                 </div>					
産振							
中山間							
長寿県		●	●	●			
デジタル							●
人口減少 PT					●		

各本部会議を開催後に未来戦略本部会議を改めて開催  
⇒ 重複分野について、同じような説明を実施

関係する本部会議（未来・産振・中山間）を同日開催  
⇒ 説明分野の重複を排除

## 【同日開催する場合のスケジュール案】

※総合戦略との重複が比較的小さい政策2・3（健康長寿県構想）、条件整備3（デジタル化推進）は別日開催

順番	本部会議	説明分野	時間配分目安	(参考) 前年度開催
1	元気な未来創造戦略	数値目標・KPIの状況、全体像、4S	30分	120分
2	産業振興計画	政策1	80分	90分
3	中山間地域再興ビジョン	条件整備2	50分	60分

会議時間  
前年度から約2時間削減

⇒ 加えて、**同日開催する本部会議の説明資料の統一化**を図り、職員の負担軽減を図る

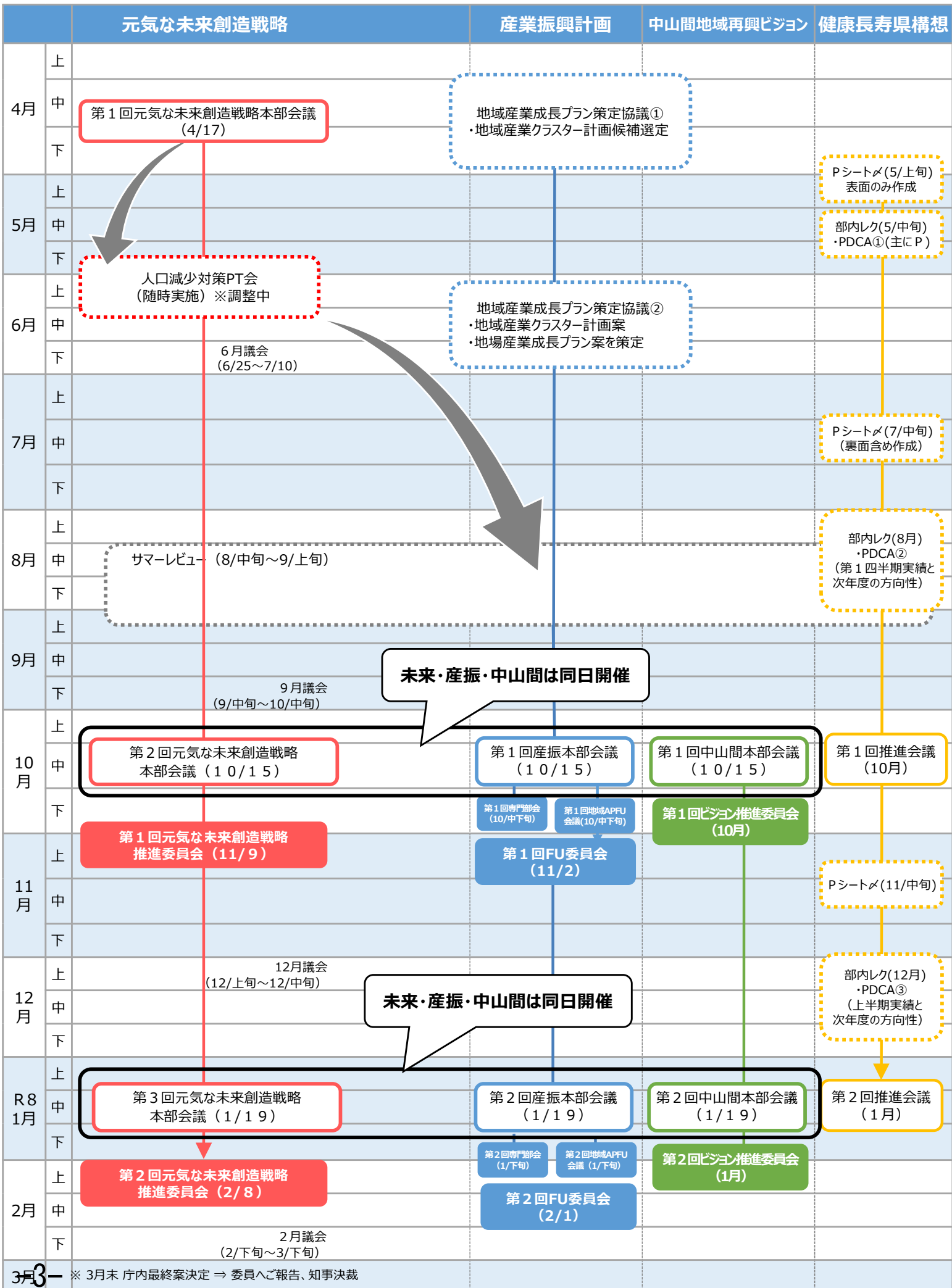
# 令和8年度 元気な未来創造戦略・関連計画年間スケジュール

資料1-2

令和8年4月17日

第1回創造戦略推進本部会議

凡例 ●●会議 : 外部委員会    ●●会議 : 本部会議    ●●協議 : 庁内の協議



※ 3月末 庁内最終案決定 ⇒ 委員へ報告、知事決裁

# 高知県の人口等の状況（概要）

資料2 令和8年4月17日

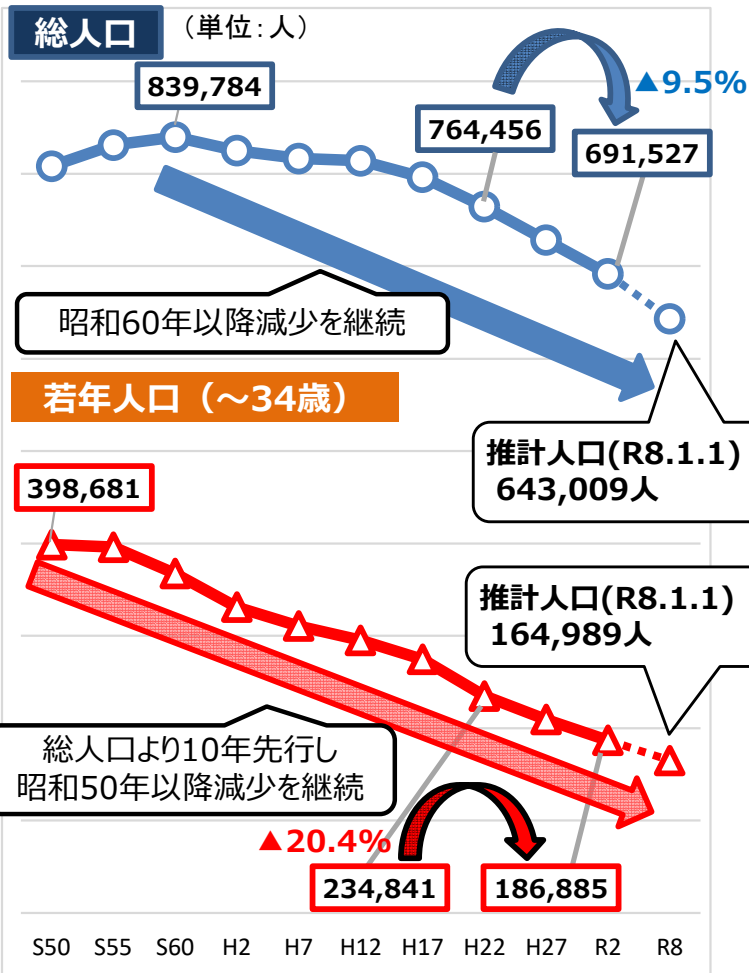
第1回創造戦略推進本部会議

- 高知県の総人口は、昭和60年以降減少を続けており、特に34歳以下の若年人口は、昭和50年以降減少
- 高知県の出生数は、R7年で3,072人とR6よりも減少
- 出生数減少の最大の要因は、若年女性の転出超過

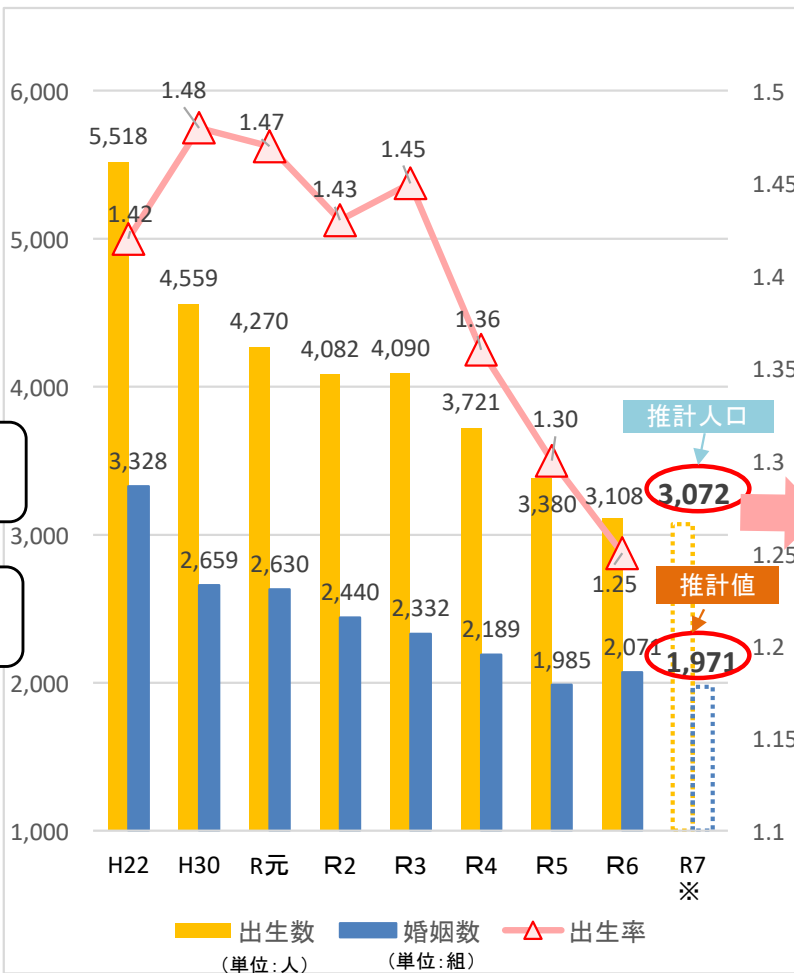
このまま放置すると

- 社会地域の担い手不足、経済規模の縮小など様々な社会的・経済的な危機に直面
- 2050年までに県内25市町村が消滅するおそれがあるとの推計も

## 高知県の総人口と若年人口の推移



## 高知県の出生数・婚姻数・出生率の推移



## 直近の人口の状況

	R7
前年からの総人口増減	▲ 10,732人
自然増減	▲ 8,154人
	出生 3,086人
	死亡 ▲ 11,240人
社会増減	▲ 2,578人
転入※	10,046人
転出※	▲ 12,624人

本県の年齢構成を踏まえると、大幅な自然減は当面不可避

出典「高知県推計人口」(年集計、外国人を含む)  
 ※転入、転出は住民基本台帳人口移動報告の都道府県内移動者数(9,608人)を県推計人口の転入、転出数から差し引いて計算

## 出生数減少の要因分析

	H27-R6 (全国順位)	R2-R4 (全国順位)
若年女性人口	▲23.0% (44位)	▲1.9% (9位)
婚姻数	▲32.3% (36位)	▲10.3% (44位)
有配偶出生率	▲18.4% (29位)	▲3.2% (15位)

・中長期的スパンでは、若年女性の人口減少が影響

・コロナ禍では、婚姻数の減少が影響

出典:厚生労働省「人口動態統計」(H22~R6)(日本人のみ)  
 ※R7出生数は「高知県推計人口」、R7婚姻数は「人口動態統計」速報値より県で推計(日本人のみ)

出典:総務省「人口推計」、厚生労働省「人口動態統計」  
 ※有配偶出生率は、国勢調査実施年のH27及びR2以外の年は人口減少率を反映した推計値を用いて試算

# 市町村別の出生数の推移

	R2	R3	R4	R5	R6	R7 <sub>(※)</sub>
県計	4,082	4,090	3,721	3,380	3,108	3,072
高知市	2,163	2,199	2,006	1,792	1,666	1,706
室戸市	40	30	38	29	24	24
安芸市	77	66	69	61	54	34
南国市	315	326	289	286	279	262
土佐市	184	182	166	165	126	118
須崎市	86	102	84	73	57	45
宿毛市	82	92	83	69	65	59
土佐清水市	35	39	22	31	20	24
四万十市	219	172	175	164	155	137
香南市	209	214	211	194	187	195
香美市	146	127	115	114	83	98
東洋町	6	8	7	7	1	6
奈半利町	19	16	11	8	5	10
田野町	13	12	10	11	17	10
安田町	15	7	2	7	4	5
北川村	8	4	5	1	5	2
馬路村	6	2	1	4	4	3

	R2	R3	R4	R5	R6	R7 <sub>(※)</sub>
芸西村	20	13	17	12	10	21
本山町	11	10	10	10	10	10
大豊町	9	11	8	2	4	7
土佐町	20	17	17	16	16	13
大川村	0	3	1	1	2	2
いの町	104	108	98	75	87	80
仁淀川町	12	17	19	15	18	15
中土佐町	20	18	17	17	13	13
佐川町	53	59	41	54	46	34
越知町	18	26	22	16	6	9
檮原町	14	17	10	11	8	12
日高村	28	21	19	19	17	14
津野町	17	29	24	17	19	14
四万十町	79	77	70	53	44	36
大月町	9	22	9	9	18	17
三原村	6	7	4	4	3	3
黒潮町	39	37	41	33	35	34

※黄色着色は、令和7年の出生数が10人未満の市町村（34市町村中8町村）

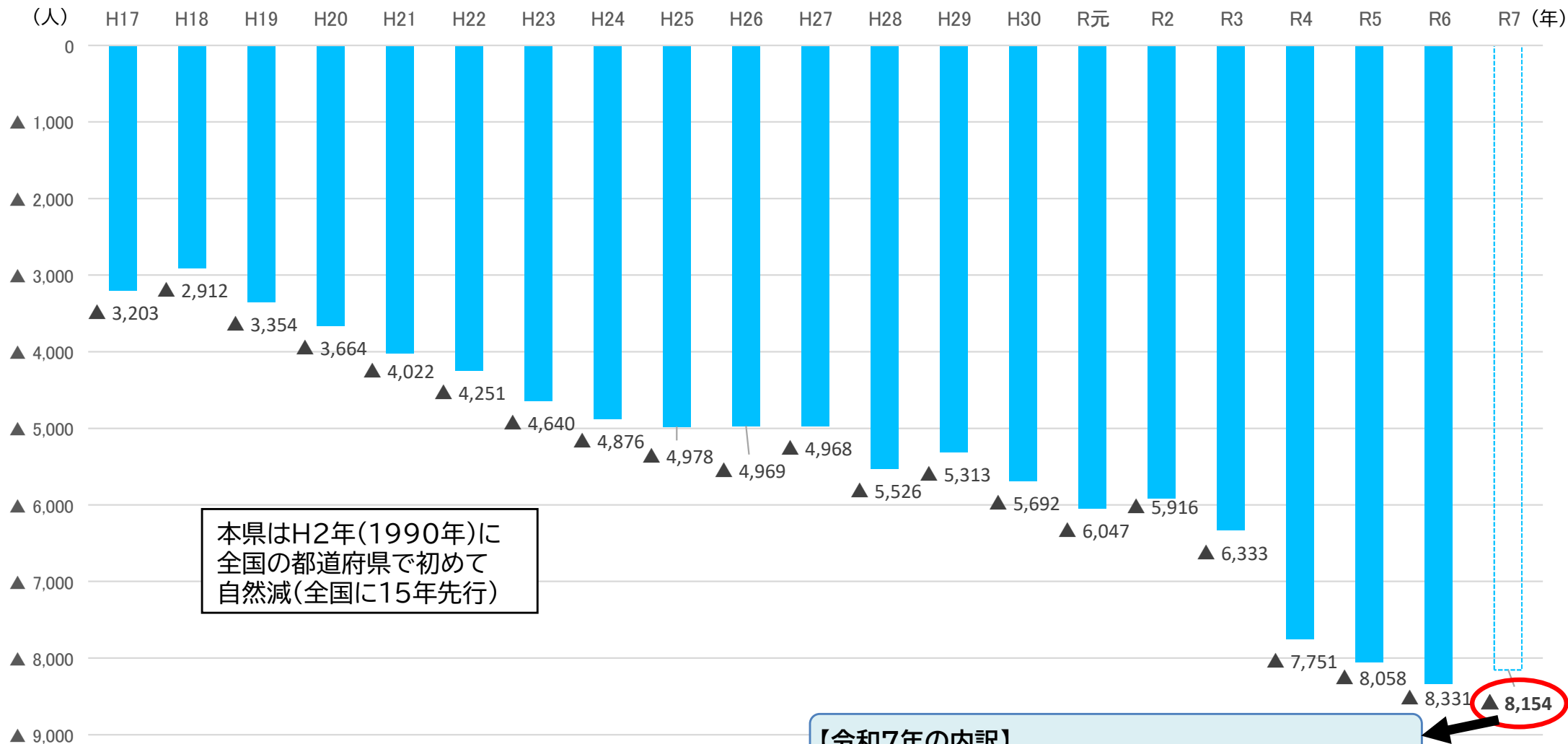
（出典）厚生労働省「人口動態統計」（R元～R6）、県統計分析課「高知県の推計人口」（R7）（いずれも日本人のみ）

（※）R7は県統計分析課「高知県推計人口」の出生数、厚生労働省「人口動態統計」のR7出生数は6月上旬に公表予定（公表後にデータ更新）

# 自然増減の推移

■ 令和7年の自然増減数(日本人のみ)は、▲8,154人(対前年比177人改善)

自然増減の状況(暦年集計(1月~12月))



本県はH2年(1990年)に全国の都道府県で初めて自然減(全国に15年先行)

【令和7年の内訳】  
出生数:3,072人 - 死亡者数:11,226人 = ▲8,154人  
《R6 出生数:3,108人 - 死亡者数:11,439人 = ▲8,331人》

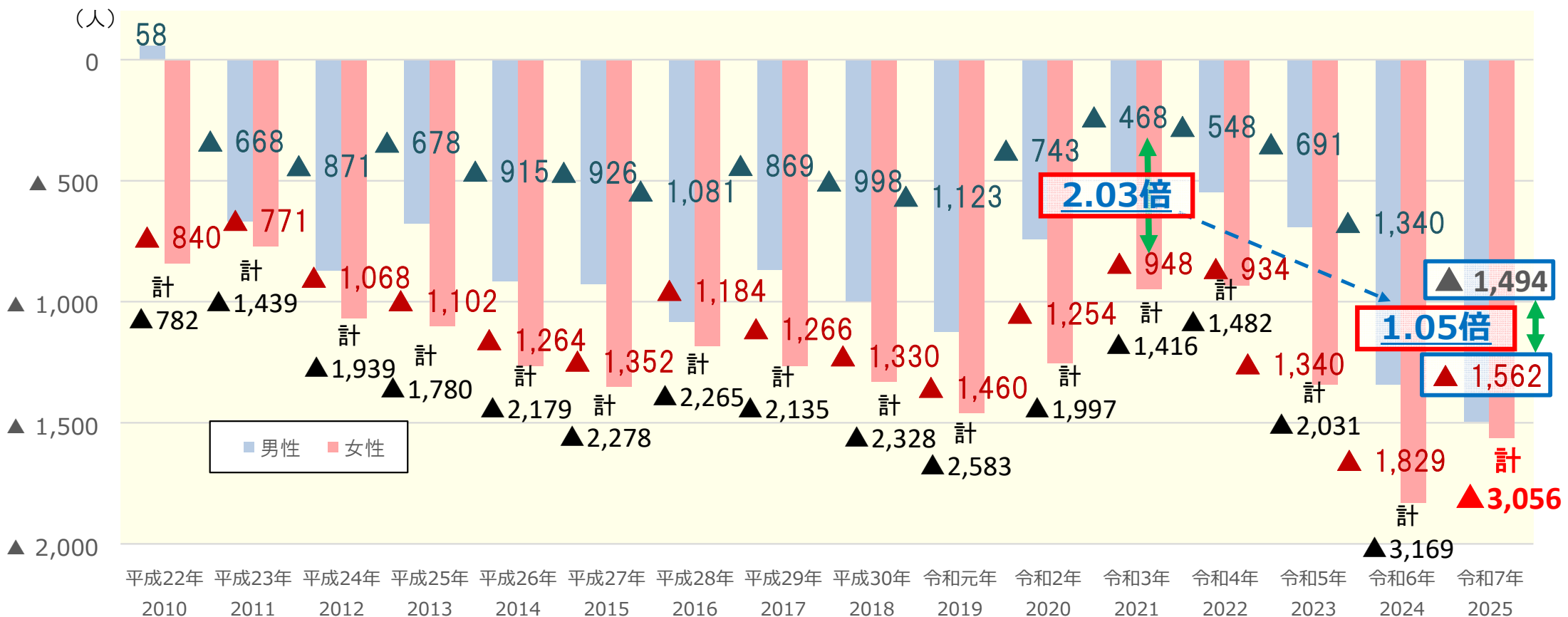
(出典)厚生労働省「人口動態統計」(日本人のみ)  
※R7のみ県統計分析課「推計人口」(日本人のみ)

# 社会増減の推移

■ 令和7年の社会増減数(日本人のみ)は、▲3,056人(対前年比113人改善)

- ・ 県外への転出超過は、一貫して女性が男性を上回る状況で推移
- ・ 令和2年以降のコロナ禍において、その傾向が特に顕著となり、転出超過数が令和3年においては女性が男性の約2倍に達していたが、令和7年は男女比率がほぼ同数まで改善

男女別の社会増減の状況（暦年集計（1月～12月））



(出典) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」(暦年集計、日本人のみ、国外との移動を含まない)

■ 若年人口の増加により、持続可能な人口構造への転換を図るため、3つの目指すべき高知県像の実現に向けて施策を総動員

目指すべき  
高知県像

いきいきと仕事が  
できる高知  
産業振興計画 等

いきいきと生活が  
できる高知  
教育大綱、健康長寿県構想 等

安全・安心な  
高知  
南海トラフ地震行動計画 等

戦略の目指す姿 「将来を担う若者が、地域地域で魅力のある仕事に就き、いきいきと住み続けられる元気な高知県」

若年人口増加に向けた取り組み ※1

若年人口の増加

若年人口の減少傾向に、令和9年までに歯止めをかけ、令和15年頃には令和4年の水準まで回復させることを目指す

戦略全体を貫く目標(R9)

○若年人口(34歳以下)：「若年人口の減少数(前年比)をゼロ」とする

人口減少に  
適応する  
取り組み

持続可能な  
社会の実現を  
目指す  
4Sプロジェクト  
の推進

人口の将来展望

若年人口の増加により、  
持続可能な人口構造への  
転換を図る

《将来展望》

人口 2060年：約55.7万人  
[現状(2023年)：66.6万人]

出生率 2040年：2.07、2050年：2.27  
[現状(2022年)：1.36]

社会増減 2040年：1,000人の社会増  
[現状(2022年度)：324人の社会減]

社会増減の改善

自然増減の改善

A 仕事の創出による若者の増加  
政策1  
魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる

B 婚姻数の増加  
政策2  
結婚の希望をかなえる

C 出生数の増加  
政策3  
子どもを生み、育てたい希望をかなえる

政策1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげる

主な数値目標(R9)

- 就業者数(15～34歳)：61,500人
- 人口の社会増減：「社会増減をプラス」にする

R8年度のバージョンアップのポイント1・2  
高付加価値型経済への転換  
多様な人材が活躍できる環境の実現

【基本的方向】

- 1 魅力のある仕事をつくる  
(1) 若者の所得向上の推進  
(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  
(4) 若年層の雇用の受け皿となる企業誘致  
(5) 起業や新事業展開の促進
- 2 新しい人の流れをつくる  
(1) 県内就職の促進  
(2) 移住の促進  
(3) 外国人材の活躍推進

R8年度のバージョンアップのポイント3  
「若者に選ばれる高知」を目指した移住・定住対策の強化

政策2 結婚の希望をかなえる

主な数値目標(R9)

- 婚姻件数：2,500組

【基本的方向】

- 出会いや結婚を後押しする  
(1) 出会いの機会の創出  
(2) 結婚支援の推進



R8年度のバージョンアップのポイント4  
ニーズに応じた出会いの機会の拡充と  
ライフデザイン支援

政策3 子どもを生み、育てたい希望をかなえる

主な数値目標(R9)

- 出生数：4,200人

【基本的方向】

- 妊娠・出産・子育ての希望をかなえる  
(1) 理想の出生数をかなえる施策の推進  
(2) 住民参加型の子育てしやすい地域づくり



4Sプロジェクト  
の推進！ ※2

人口減少に適応した、持続可能な社会の実現を目指す

※2 Smart Shrink for Sustainable Society  
持続可能な社会の実現に向けた賢い縮小

4S重点プロジェクト

- 消防広域化
- 周産期医療体制の確保
- 県立高等学校の振興と再編
- 地域公共交通の確保
- 国保料水準の統一

政策実現に向けた条件整備

1 「共働き・共育て」の県民運動と意識改革の推進

主な数値目標(R9)

- 県内企業における男性の育児休業取得率：64%

【基本的方向】

「共働き・共育て」の県民運動と意識改革の推進  
～固定的な性別役割分担意識の解消に向けて～

R8年度のバージョンアップのポイント2  
多様な人材が活躍できる環境の実現(再掲)

2 中山間地域の持続的な発展

主な数値目標(R9)

- 若年人口(34歳以下)の減少数(前年比)をゼロとする中山間地域の市町村数：34市町村

【基本的方向】

- 中山間地域再興ビジョンに基づく取り組みの推進  
(1) 若者を増やす (2) 暮らしを支える (3) 活力を生む (4) しごとを生み出す

3 デジタル実装の土台づくり

主な数値目標(R9)

- ①居住地における光ファイバ等整備率(希望世帯ベース)：100%
- ②高知デジタルカレッジにおける人材育成者数：550人

【基本的方向】

- デジタル実装を下支えする取り組みの推進  
(1) 情報通信インフラの整備  
(2) デジタル化を支える人材の育成・確保

# 令和8年度版のバージョンアップのポイント

## 1. 仕事を通じた若者の定着・増加

### ◆現状

【移住者数】 R5 R6 R7.4月～2月  
1,930人⇒2,241人⇒2,040人  
(対前年108%)

【転入者数】 H26 R元 R5 R6  
9,018人⇒8,513人⇒8,278人⇒7,513人

・移住者数は増加しているが、転入者は減少

【転入・転出分析（令和7年7月）】  
（分析結果）

- ① **新卒採用に係る転出入の状況が急激に悪化**
- ② 若年層において一定の割合で転職の動き
- ③ **中山間へのUターン転職の状況が悪化している可能性**  
※その他、企業等の転勤の減少も、長期的な転入者の減少に影響

【転職分析〔転職に関するアンケート〕（令和7年8月）】  
（分析結果）

- ① 転職を検討する際、選択肢として県内を視野に入れている層が多数派である。
- ② 転職の理由に働き方や待遇への不満、企業の将来性への不安が多い。
- ③ 転職情報の入手は民間大手サイトの活用や、家族・知人の紹介が主であるが、県外では高知求人ネットも活用されている。

## 2. 婚姻数、出生数の増加

### ◆現状

【婚姻数】 R5 R6 R7※  
1,985組⇒2,071組 ⇒ 1,971組(推計値)  
(過去最少) (対前年95.2%)

【出生数】 R5 R6 R7※  
3,380人⇒3,108人⇒ 3,072人  
(過去最少) (対前年98.8%)

【婚姻に関する分析】

- ・若者は結婚に対して**慎重・消極的**となっている
- ・若者の結婚を支援に向け、**出会いの機会の提供**に加え、**決断を後押しする環境整備や情報提供・働きかけが必要**

※R5出生労働者「人口動態統計」(R5、R6)  
※R7婚姻数は「人口動態統計」速報値より県で推計した数値、R7出生数は統計分析課「高知県推計人口」の数値

### ◆令和7年度の動き

#### 強化1 若者の所得向上の推進

【若者所得向上検討チーム】  
・各分野における「収益の確保」「人材・組織課題の解決」の2系統のアプローチが有効であり、特に「**高付加価値化**」の取組が重要

⇒<R8年度の取り組み>  
**改革に向けたモデルの横展開と支援の拡充**

#### 強化4 共働き・共育てのさらなる推進

【共働き・共育ての推進】  
・共働き・共育て推進会議を今年度新たに設置  
・育休取得率の公表企業 749社(R7.12月末)

⇒<R8年度の取り組み>  
**男性育休があたりまえの社会の実現**に向けた施策の更なる推進

#### 強化2 移住・定住対策のさらなる強化

【移住促進】【転職対策】  
・デジタルマーケティングの一元化  
・転職に伴う転出に関し、要因分析を実施

⇒<R8年度の取り組み>  
**Uターン転職支援の強化**  
【キャリア教育】  
・R7年度に高知の魅力に触れる取組を大幅に拡充  
⇒<R8年度の取り組み>  
**教師、保護者、地域の連携**による、さらなる充実

### ◆令和7年度の動き

#### 強化3 多様な出会いの機会の大幅な拡充

【県】  
・メタバースを活用した新たな出会いイベントの実施  
・社会人交流事業の拡充、自然な出会いの機会の拡充

【市町村】  
・人口減少対策総合交付金を活用した、出会いのイベントや結婚支援の取組みが事業化

⇒<R8年度の取り組み>  
自然に出会いたい若者、恋愛経験の少ない未活動層、Uターン者など、**出会いに関する様々なニーズに対応した出会いの機会の拡充**

### ◆令和8年度のバージョンアップのポイント

#### ポイント1 高付加価値型経済への転換

- ・企業の生産性向上に向けた施設整備支援
- ・事業者のデジタル化の推進支援
- ・企業の規模拡大に向けた取り組み支援
- ・起業や新事業展開、新商品開発、外商拡大への支援
- ・企業の経営改革や1次産業の法人化への支援

#### ポイント2 多様な人材が活躍できる環境の実現

- ・企業の生産性向上に向けた人材育成支援
- ・共働き・共育ての更なる推進（男性育休の取得促進）
- ・女性管理職登用促進
- ・キャリアパスの導入支援
- ・若者や女性が参入しやすい就業環境、業務内容への転換
- ・外国人材の活躍促進

#### ポイント3 「若者に選ばれる高知」を目指した移住・定住対策の強化

- ・移住促進策の強化
- ・県内就職・県内定着の促進
- ・Uターン転職支援の強化
- ・県内転職に向けた対応策
- ・地域への理解と愛着を育むキャリア教育の更なる強化

### ◆令和8年度のバージョンアップのポイント

#### ポイント4 ニーズに応じた出会いの機会の拡充とライフデザイン支援

- ・ニーズに応じた多様な出会いの機会の拡充
- ・若者のライフデザイン支援（気運の醸成）
- ・共働き・共育ての更なる推進（男性育休の取得促進）【再掲】



## ポイント1 高付加価値型経済への転換

### 新 高付加価値型経営への転換を目指す県内事業者への支援 （「所得向上推進企業等総合支援事業費補助金」「賃上げ環境整備事業費補助金」の創設）

- ・企業の「高付加価値化」「生産能力の向上」「販路開拓」「経営組織の変革」「人材育成」「働き方改革」の取り組みに係る経費を幅広く補助
  - ・国や県の生産性向上等に資する補助事業を活用して持続的な賃上げ等を目指す事業者に対し、当該補助事業の効果が現れるまでの間の賃上げ原資を支援
- ⇒県内事業者の「稼ぐ力」を高め、全国の平均的水準を上回る賃上げを実現することで、「若者に選ばれる高知県」の実現を図る

### 新 若者が魅力を感じる企業の創出～100億企業の創出～

- ・意欲的にスケールアップを目指す「100億企業」の新たな登録制度を設け、登録企業の経営者間の交流のためのネットワーク形成を促進
- ・「所得向上推進企業等総合補助金」に「100億企業推奨メニュー」を設け、推奨メニューを実施する場合は補助上限を引き上げることで、取り組みを重点的に後押し

### 新 フードテッククラスターの形成

- ・本県の「温暖な気候」などの優位性、これまで培ってきた「環境制御技術」等を活かし、県内全域で「一次産業×技術×外商」による食のイノベーション創出を図る

## ポイント2 多様な人材が活躍できる環境の実現

### 新 「所得向上推進企業等総合支援事業費補助金」の創設(再掲)

### 拡 企業の意識改革による男性育休取得促進を通じた、共働き・共育て社会の実現

- 新 男性の育児休業取得促進に向け、企業の環境整備を支援する奨励金制度の創設
- 新 企業間で課題や工夫、成功事例を共有、具体的な改善につなげる実践交流会の開催
- 拡 特設サイトでの好事例の発信を通じ、多様な業種で再現可能な実践例を示すことで、取り組みの質の向上を図る

## ポイント3 「若者に選ばれる高知」を目指した移住・定住対策の強化

### 新 県内での就職・転職に関する相談体制と情報発信の強化

- ・転職に伴う県外転出の抑制に向け、県内での転職を支援する拠点を設置し、転職を検討する県内の若者への情報発信やマッチングサポートを実施
- ・大手求人サイトや県内の職業紹介企業と連携し、県内企業の魅力や求人情報を発信
- ・県内企業の採用活動に必要な求人広告や情報発信等に要する経費を支援

### 新 官民合同での人材育成研修の実施

- ・若者への成長機会や同世代と交流する機会を創出するため、「ビジネススキル向上」「モチベーションの向上・郷土愛の醸成」「WLBの充実」に関する官民合同での研修会を実施

### 拡 地域への理解と愛着を育むキャリア教育のさらなる推進

- 新 地域で働き活躍している人と、地域の子ども、保護者が対話する機会を創出
- 新 中高生対象の大学体験ツアー、学長等による生徒・保護者・教員向け講演の実施など
- 新 県内国公立大学と中学・高校との連携を強化
- 拡 私立学校における県内の産業や企業、大学等を知ってもらう取組への支援を拡充

## ポイント4 ニーズに応じた出会いの機会の拡充とライフデザイン支援

### 拡 出合いや結婚につながる多様な機会の創出

- 新 タイムパフォーマンスを重視する若者のニーズに応えるため、100名規模の参加者が専用アプリでプロフィールを確認しながらお相手を探ることができる大規模恋活イベントの実施
- 拡 メタバース婚活イベントにおけるU・Iターン希望者への対象の拡充
- 拡 社会人交流事業における県内在住の移住者専用イベントの創設
- 新 民間マッチングアプリ利用料の助成

### 新 ライフデザイン支援の推進

- ・高校生から若手社会人を対象としたライフデザイン講座・ワークショップ等の開催
  - ・ライフデザインシミュレーターや学習ツールを搭載したポータルサイトの構築
- ⇒結婚を希望しない若者の約20%が抱える「将来についての漠然とした不安」の解消を図り、自分の価値観に基づいた選択ができるよう支援する

# 人口減少社会に適応し「賢く縮む」4 Sプロジェクトの推進について

## 1

### 現状認識と4 S※プロジェクトの趣旨

※ Smart Shrink for Sustainable Society (持続可能な社会の実現に向けた賢い縮小)

- 少子高齢化の進行に伴い、様々な分野において担い手不足が深刻化。また、「元気な未来創造戦略」に掲げる若年人口の増加目標を達成しても、当面の間、総人口の減少は避けられない状況。
- このため、「元気な未来創造戦略」において、若年人口の減少そのものに歯止めをかける「**抑制策**」としての取り組みに加え、**人口減少への「適応策」**として、**スマートシュリンク（賢い縮小）の視点で「4 Sプロジェクト」を推進**する！
- 全国に先駆けて人口減少が進む本県だからこそ、同プロジェクトに果敢に挑戦し、**効率的で持続可能な社会の実現と県民生活の質の向上を図る。**

## 2

### 4 Sプロジェクトの視点

< 4つの視点（4つのS） >

- ① **「集合」** 複数の事業体を集め束ねることで、**スケールメリット**を追求
- ② **「伸長」** **真に必要なサービス**は充実（伸ばす）
- ③ **「縮小」** 重複するサービスの共同化や目的達成のための簡素な手法への代替等により「**賢く縮小**」
- ④ **「創造」** 「**全国初、日本一**」への挑戦を含め、前例踏襲ではなく、**新しいやり方を創り出す**試みを追求

全国に先駆けて人口減少が進む本県だからこそ

**「4 Sプロジェクト」に挑戦！**

効率的で持続可能な社会の実現と  
県民生活の質の向上を図る！

## 3

### 4 S重点プロジェクトの推進

「4Sプロジェクト」のうち、特に県として強力な関与が必要な取り組みについては、「**4S重点プロジェクト**」として推進。予算編成や組織体制において、**県の経営資源を重点的に投入**する！

「4Sプロジェクト」の具体例

別紙

# 「4Sプロジェクト」の具体例について

## 1 4S重点プロジェクト

視点 プロジェクト名	集合 (スケールメリットを追求)	伸長 (真に必要なサービスを充実)	縮小 (「賢く縮小」)	創造 (前例踏襲ではない 新たな試み)	令和8年度の 取り組み
消防広域化	● 現行15消防本部を <b>全県1本部</b> に統合	● 消火・救急・救助などの <b>現場力を強化</b>	● 総務部門、通信指令部門などの <b>共通する事務をスリム化</b> し、効率化	● 県の消防防災航空センター及び消防学校もあわせて <b>統合する全国初の試み</b> に挑戦	● 実務協議会の開催 ● 消防広域化実施計画案の作成
周産期医療体制の確保	● 出生数や医師数の減少を踏まえ、各医療機関の <b>ハイリスク・ローリスク機能を再編・集約</b> ● 医療機関間の役割分担を明確化した上でネットワークを強化	● 出産時の <b>安全性確保を最重点</b> に体制を構築 ● どこでも安心して受診できるようなシステムの県内統一や宿泊代助成等を実施	● ローリスク出産には助産師を中心とした「 <b>院内助産システム</b> 」を導入	● 中長期的に <b>ローリスク大規模分娩取扱施設</b> の整備を検討	● ローリスク大規模分娩施設の検討 ● 県立あき総合病院での院内助産システムの本格実施
県立高等学校の振興と再編	● 生徒数の減少を踏まえ、都市部では <b>学校単位の再編</b> も含め、教科や部活動を選択できる規模の教育環境を確保	● 中山間地域の <b>小規模校では、存置基準(学級数)を都市部より緩和</b> ● 地域資源を生かしたカリキュラムや部活動など <b>学校の魅力化・特色化</b> を進め全国から生徒を集める	● 定員充足率の低下を踏まえ、 <b>総定員や学級数を縮減</b> ● 定時制・通信制は実情を踏まえて集約 ● <b>遠隔教育</b> をさらに活用	● 地元市町村等と協力し、学科・部活動で <b>全国初、日本一となる取組</b> に挑戦( <b>新学科等の創設</b> を含めて検討)	● 新学科等の開設に向けた準備 ● 国のグランドデザインを踏まえた改革実行計画の策定
地域公共交通の確保	● 路面電車と路線バスのあり方を一体的に検討 ● <b>並走区間の見直し</b> などによる効率化	● 路線バスの <b>幹線機能の維持・充実</b> ● 当面5年間、路面電車は維持の方向(10年後に向け検討)	● 路線バスの <b>支線部分</b> は、オンデマンド交通、コミュニティバス等 <b>簡素な交通手段で代替</b> を検討	● とさでん交通の経営安定化に向け、 <b>収益部門での積極的な設備投資や従業員の処遇改善等「全国初」の試み</b> も含め具体策を検討	● 路面電車・路線バスのあり方の決定 ● 県地域公共交通計画の改定(ブロック計画を位置付け)
国保料水準の統一	● 34市町村の国保料等を統一し、 <b>保険財政の規模の拡大を通じて運営を安定化</b>	● 小規模市町村での <b>高額医療費の発生による保険料率引き上げを軽減</b> し、保険機能を強化 ● 県内全域で同一所得の人は同一保険料とし <b>公平性を向上</b>	● 市町村が共同して重複投薬などの無駄を省くことで <b>保険料率の上昇を抑制</b>	● 糖尿病や心臓疾患の重症化予防に向け、 <b>全国初のプログラム確立</b> に挑戦	● 県と市町村で、統一に向けた取組の進捗状況等の中間確認を実施

## 2 その他の4Sプロジェクト

項目	事業名
公共サービスの確保	水道の広域化、介護サービスの大規模化や協働化
地域産業の持続性の確保	農地を集約し次世代に引き継ぐ地域計画の推進、施業地の集約化等による林業生産活動の持続性の確保、漁協及び産地市場の集約
地域の維持・活性化	集落活動センターの推進、あったかふれあいセンター事業の推進、事前復興まちづくり計画の作成

- 若者所得向上を実現するため、事業者の高付加価値型経営への転換を力強く後押しする新たな補助金を創設
- 若者所得向上検討チームで取りまとめた経営改革モデルを**“業種横断的”**に横展開
- 県内事業者の多様なチャレンジを**“柔軟”**に後押しできる総合的支援を実施

## 総合補助金制度概要

- 予算額 **15**億円
- 対象者 県内に本社・主たる事業所を置く中堅・中小企業等  
(一次産業から三次産業まで幅広く対象)
- 補助メニュー (対象事業・補助率・補助限度額)

従業員のいる個人事業主も対象

①横展開枠	検討チームで整理した6つのアプローチ※の1つ以上を実践する事業 ■ 1つ: 2/3・10~500万円 ■ 2つ以上: 2/3・~1,000万円
②先進枠	「収益の確保」及び「人材・組織課題の解決」に関するアプローチのそれぞれ1つ以上を実施し、先進的かつ地域波及効果の高い事業 ■ 2/3・1,000~5,000万円
③100億企業枠	海外展開等の推奨メニュー※を実施する場合は①横展開枠、②先進枠の補助上限をそれぞれ引き上げ ■ ①500万 ■ ②2,500万円

※若者所得向上検討チームで整理した6つのアプローチ



※100億企業推奨メニュー: 新製品等の開発、海外展開、M & A

## 補助要件

- ①賃上げ、付加価値向上の3か年の事業計画を策定すること  
横展開枠: 年率2%以上 (一人当たり給与支給総額、付加価値額)  
先進枠: 年率5%以上 (給与支給総額及び一人当たり給与支給総額、付加価値額)  
※平均値。実施後1年目は【横展開枠】2%以上、【先進枠】5%以上の目標設定を求める
  - ②「こうち男性育休推進企業」に登録すること
  - ③実施翌年度に事業効果報告を行い、取組事例の調査・公表に同意すること
  - ④【100億企業】を利用する場合は、「高知県100億企業登録※」を行うこと
- ※100億宣言企業及び、それを目指す県内企業を登録

## 若者所得向上検討チーム (16業種58事例) の検討を踏まえたポイント

若者所得向上につながる生産性向上を実現した先行事例は、**「収益の確保」「人材・組織課題の解決」**の取組を複合的に実施

これまでの補助金

- 対象業種を限定
- デジタル化など、単一の事業目的で支援

一部統合  
既存補助金

所得向上総合補助金

- **業種横断的に展開**
- **上記の6類型の取組を柔軟に支援**

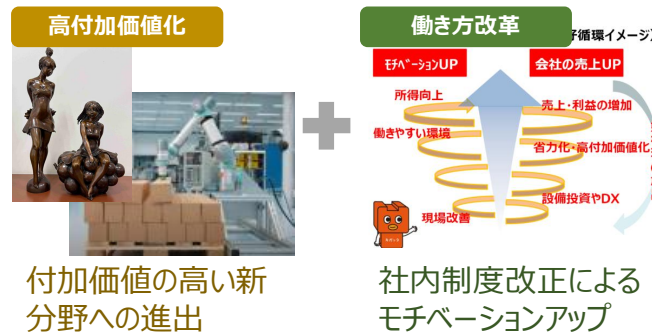
## ポイント1 対象業種を限らず“業種横断的”に横展開

一次産業事業者や、商工業者、医療・社会福祉法人、公益法人などの幅広い業種に経営改革モデルを横展開

## ポイント2 事業者のチャレンジを“柔軟”に支援

事業者の多様なニーズに基づく成長投資を総合的に支援することで、実施効果を高めていく

## 検討チーム報告書事例 製造業



「新分野進出 (市場調査費など)」「社内制度整備 (コンサル・専門家経費など)」を一体的に推進。  
**「新たな挑戦」と「社員のやる気」の相乗効果で生産性が大きく向上!**

## 広報の実施状況

### 〈説明会〉

- ・3月30日 支援機関向けオンライン説明会（参加者：156人）
- ・4月8日 高知銀行主催セミナー（参加者：136人）
- ・4月10日 事業者向けオンライン説明会（参加者：439人）

### 〈新聞広告〉

- ・3月31日 高知新聞（1面・15段）

### 〈その他〉

- ・10以上の市町村・商工団体広報紙に記事掲載もしくはチラシ挟み込み

## 事務執行体制（庁内補助金チームの設置等）

「庁内補助金チーム」と「委託事務局」が相互に連携・役割分担して、補助金事務を執行

→ 「庁内補助金チーム」の設置に向け、

**4月に各産業関係部局27名に兼務発令**（公募時期等に合わせ交代で業務対応予定）

### 庁内補助金チーム(体制：10名程度)

#### 【役割】

- ・補助金事務の統括
- ・補助金広報
- ・審査事務
- ・交付決定事務

－14確定事務 など

### 委託事務局(体制：8名以上)

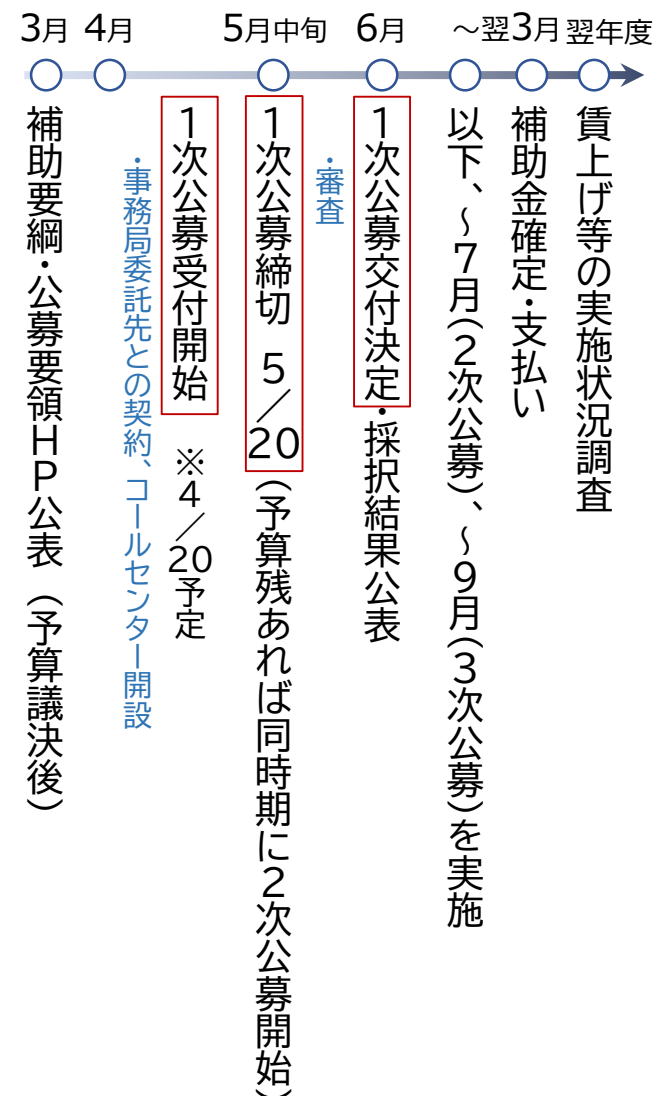
#### 【役割】

- ・コールセンター業務(各種問い合わせ対応)
- ・申請受付、審査事務の補助  
(申請書形式確認や審査員との連絡調整)
- ・確定事務の補助(実績報告書形式確認)

など

## 公募等スケジュール

4月20日（予定）から募集受付を開始  
→ 執行状況により3次公募まで予定



## 持続的な賃上げの実現に向けた「賃金向上環境整備事業費補助金」

《雇用労働政策課》

R8当初予算額 880,000千円

## 趣旨

- ① 物価高騰や最低賃金の大幅な引き上げ、人手不足など厳しい経営環境の中で、地域経済の担い手である中小企業等の持続的成長を実現するためには、賃上げや生産性向上のための取組に踏み出せる環境を整備していく必要がある。
- ② そのため、**国や県等の生産性向上等に資する補助事業を活用して持続的な賃上げを目指す事業者**に対し、当該補助事業の効果が現れるまでの間における**賃上げ原資の一部に相当する経費を支援**する。

## 概要

## 対象事業者

県内に本社又は主たる事業所を有する中堅企業、中小企業、個人事業主等 ※次のア、イをともに満たすこと

ア) 県が指定する国又は県等の補助金（指定補助金）の交付決定を令和8年度に受けている者

イ) 賃金を支払っている従業員が1名以上いること

## 補助要件

次のア、イのいずれかを満たすこと

（指定補助金において賃上げ実績が交付要件である場合を除く）

ア) 直近事業年度の決算において対前年度比で2%以上の賃上げが行われていること

イ) R7.12.1からR8.12.1までの間の賃上げ実施月において対前年同月比で2%以上の賃上げが行われていること

## 補助額

対象従業員1人あたり10万円(定額)

限度額：1社あたり1,000万円

（指定補助金に係る自己負担額を上限）

ただし、指定補助金に係る自己負担額が100万円未満の場合は、10万円×対象従業員数（上限100万円）

※対象従業員は、雇用保険の被保険者とする。

## 指定補助金

生産性の向上に資する事業を対象とするもののうち、対象業種が幅広いものや活用事業者数が多いものを中心に選定

- |  |  |
|--|--|
| ① 介護事業所デジタル化支援事業費補助金                           | ⑮ 森林資源循環利用促進事業費補助金<br>(うちスマート林業実証等支援事業の作業システム向上実践支援区分のみ) |
| ② 介護福祉機器等導入支援事業費補助金                            | ⑯ 県産材加工力強化事業費補助金   |
| ③ 訪問介護サービス効率化支援事業費補助金                          | ⑰ 燃油等高騰緊急対策機器導入支援事業費補助金                                  |
| ④ 障害福祉施設等デジタル化支援事業費補助金                         | ⑱ 種子島周辺漁業対策事業費補助金  |
| ⑤ 所得向上推進企業等総合支援事業費補助金                          | ⑲ 漁船導入支援事業費補助金   |
| ⑥ 水田農業機械導入支援事業費補助金                             | ⑳ 水産業成長産業化沿岸地域創出事業費補助金                                   |
| ⑦ 地域営農支援事業費補助金                                 | ㉑ 水産加工業高度化事業費補助金   |
| ⑧ 集落営農活性化推進事業費補助金                              | ㉒ 業務改善助成金  |
| ⑨ 園芸用ハウス整備事業費補助金                               | ㉓ 働き方改革推進支援助成金<br>(うち団体推進コースを除く)                         |
| ⑩ 園芸用ハウス等リノベーション事業費補助金                         | ㉔ 中小企業省力化投資補助金   |
| ⑪ 園芸作物高温対策機器導入等支援事業費補助金                        | ㉕ デジタル化・AI導入補助金  |
| ⑫ 林業労働環境改善事業費補助金                               | ㉖ 新事業進出・ものづくり補助金   |
| ⑬ 森林資源再生支援事業費補助金(資機材整備支援)                      | その他知事が別に定めるもの  |
| ⑭ 高性能林業機械等緊急整備事業費補助金<br>(うち高性能林業機械共同利用事業区分を除く) |  |

## 補助額の例

パターン	対象従業員	指定補助金の自己負担額	補助額	補助額の考え方
例1	5人	40万円	50万円	指定補助金に係る自己負担額が100万円未満であるため
例2	20人	150万円	150万円	指定補助金に係る自己負担額が上限であるため
例3	100人	1,500万円	1,000万円	1社あたり1,000万円が上限であるため

## スケジュール

R8.4.1	要綱施行
R8.6.1	募集開始
R8.12中旬	募集終了
R9.2中旬	実績報告書提出期限
R9.3末	事業完了

- 県内事業者における**男性育休取得の促進**に向け、業務の効率化や代替職員などの取り組みを支援する**奨励金を創設**する。
- これにより、**事業者における生産性向上と働き方改革を後押しし、「若者や女性に選ばれる高知県」を目指す。**

**1 目的** ○ 県内事業者における**男性育休の取得促進**に向けて、**生産性向上や働き方改革の取り組みを後押し**する

## 2 支援スキーム

**対象事業主** ○ 県内に本社・事業所を置く**従業員数300人以下**の事業者  
 ・既に登録済みの推進企業も対象  
 ・一次産業事業者のほか、医療法人や協同組合、法人格を有する文化団体なども対象  
 ※ 300人超の事業所は育児・休業法で育休取得状況の公表義務があり、育休取得が一定進んでいると考えられるため、支給の対象外とする

**申請受付期間** **令和8年4月20日**～令和9年2月19日

### 支援概要（コース・支給額）

①男性育休 チャレンジコース	<p><b>以下のいずれも満たす場合に支給</b></p> <p>①こうち男性育休推進企業への登録                  ②実践交流会（半日）への参加                  ③生産性向上や働き方改革につながる取組の実践（右表参照）</p> <p>■ <b>1事業者あたり一律30万円</b> ■ <b>先着500社</b></p>
②男性育休 取得促進コース	<p><b>以下のいずれも満たす場合に支給</b></p> <p>①こうち男性育休推進企業への登録                  ②令和8年2月1日以降に<b>のべ29日以上</b>の男性育休取得者がいること                  ③生産性向上や働き方改革につながる取組の実践(右表参照)</p> <p>■ <b>1事業者あたり一律100万円</b>                  ■ <b>生産性向上や働き方改革につながる取組の実践を追加1項目あたり50万円を加算（最大300万円）</b></p>

### 生産性向上や働き方改革につながる取組の実践例

項目	取組例
i 業務標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務手順やフローを誰でも対応できるようにマニュアル化</li> <li>・業務知識ノウハウの構築（暗黙知の形式知化）</li> <li>・業務管理ツールを導入、進捗管理や情報共有をデジタル化</li> <li>・業務プロセスやをフローチャートにまとめて可視化 など</li> </ul>
ii チームでの業務引継ぎ体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数人で業務を担当するローテーション体制を構築</li> <li>・ペアワークやマルチ担当制の導入</li> <li>・家庭との両立支援に向けた引き継ぎシートを作成 など</li> </ul>
iii 業務プロセスの見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定型業務の自動化ツール導入</li> <li>・重複する業務や非効率な作業の削減など業務フロー見直し</li> <li>・権限や手続の明確化、権限委譲や承認フロー見直し など</li> </ul>
iv 代替要員の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟なシフト勤務を設定</li> <li>・派遣・有期雇用、人材バンクによる代替要員の確保</li> <li>・業務委託による一部業務の代替</li> <li>・社内人材のクロストレーニング など</li> </ul>
v 応援手当等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性育休中の業務を代替した従業員に手当を支給</li> <li>・管理職向けマネジメント研修の実施 など</li> </ul>

# 県立施設の活性化に向けた取り組みについて

## 1 目的

- 一定の集客が見込める県立施設を管理する外郭団体(※)が、自律的そして自主的な判断で付加価値の高い事業を実施し、そこから上がった収益により、県民サービスの向上や職員の所得向上につなげる。
- 県立施設の物的な資源、団体の持つ人的な資源が持つ潜在力を最大限に引き出すとともに、収入増と県民サービスの向上が自律的に好循環を描いていくような新しい仕組みを構築する。

※ 対象団体

- ① 高知県 文化財団（美術館、坂本龍馬記念館を管理）
- ② 高知県 牧野記念財団（牧野植物園を管理）
- ③ 高知県 のいち動物公園協会（のいち動物公園を管理）
- ④ 土佐山内記念財団（高知城歴史博物館を管理）
- ⑤ 高知県 スポーツ振興財団（県民体育館などを管理）

## 2 自律性向上に向けた取り組み

**考え方** 従来の指定管理業務の内容と管理代行料を維持しつつ、管理者の選択肢を広げ、創意工夫により、**高付加価値化や経営改革**に取り組むことができる新たな仕組みを導入

- 仕組み**
- 自律性向上に関する計画を策定
  - 自主事業の拡大（自律性向上に関する計画に基づき実施）
  - 直指定の施設は公募へと切り替え、剰余金の納付を免除
  - 職員給与等における制約を撤廃
  - 常勤役員の登用に関する公募の実施を要請

## 3 各団体の自律性向上計画

- 「**県立施設運営活性化懇談会**」における民間経営者など有識者からのご助言も参考に、各団体が「**自律性向上計画**」を策定

団体名	自律性向上計画の例
文化財団（美術館）	マスコミと共同して実施する企画展（ジミー大西展）
文化財団（坂本龍馬記念館）	龍馬など土佐ゆかりの刀の特別展示、音声ガイドの充実
牧野記念財団	有料の園内ガイド、旅行会社と連携したナイトツアーの実施
のいち動物公園協会	バックヤードでの動物福祉の取り組みのライブ配信
土佐山内記念財団	ミュージアムショップでのオリジナルグッズの販売
スポーツ振興財団	スポーツ教室の充実、イベント・催事の誘致

## 4 県の支援計画

- 以下のような支援制度を設け、団体とともに汗をかきながら、**取り組みを伴走支援**

- **所得向上のための総合補助金や、子どもの屋内遊び場の整備を支援する各種補助金の創設**
- **広報体制の強化のため管理代行料を臨時的に増額**
- **ふるさと納税型クラウドファンディングの実施**
- **県の支援チームによる、伴走支援を実施**
- **団体の要望に応じて外部人材を派遣**

県庁においても民間事業者と同じ目線に立ち、県立施設におけるサービスの高付加価値化に挑戦！

# 県庁の働き方改革の取組について

## 1 取組の趣旨

- 働き方改革により仕事と家庭が両立できる社会を実現し、**少子化問題の克服に道筋**
- 価値創造型のクリエイティブな仕事で高収入を上げる、**新しい経済社会構造に移行**

**男性中心、長時間労働前提の働き方** → **構造転換** → **女性など多様な人材が活躍できる柔軟な働き方**

### ありがたい姿



新しい働き方を市町村や民間企業、そして全国へ波及

↓

人口減少先行県の高知が、**人口減少対策を先導!**

## 2 R7年度取組

※対象は、知事部局の職員

**株式会社ワーク・ライフバランスとの協定締結**による高知県における時間外縮減の取組 (協定期間：R7.9.10～R8.3.31)

<p><b>取組 1</b></p> <p>働き方改革 タスクフォース</p> <p>知事、副知事、幹部職員が参加し、働き方改革を推進する会議を開催</p>	<p><b>取組 2</b></p> <p>管理職向け 研修</p> <p>実践的なマネジメントスキルを学ぶ<b>管理職</b>研修を実施</p>	<p><b>取組 3</b></p> <p>モデル職場での業務改善</p> <p>モデル職場の業務改革を伴走支援し、好事例を庁内に横展開</p>	<p><b>取組 4</b></p> <p>カエル会議 研修</p> <p>全職員を対象に、働き方改革の必要性を理解する研修を実施</p>
--	---	--	---

長時間労働の是正、時間外勤務の縮減に向けて、**全職員が意識改革と新しい働き方に挑戦!**

時間外勤務時間数 **R6年度比▲7.1% (速報値)**

【取組例】

- ① 自治体初の制度導入に向けた条例制定・改正
- ② 本部会議、各種会議の在り方見直し
- ③ 所属単位でカエル会議を実践し業務を改善

## 3 R8年度取組

※対象は、知事部局の職員

**ポイント 1** **時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げ**

**全国初!** 社会実験として**R8年度限定**で、時間外勤務手当の割増率を**125%から150%へ引上げ**

**全職員の時間外勤務に対する意識改革をさらに促進**

※時間外勤務時間数を5/6 (125/150) 以下に縮減し割増率を増やしても手当額は増やさないことを目指す

部局ごとに目標を設定し、定期的の実績を確認→改善策を検討

**ポイント 2** **短時間勤務職員 (正職員) の採用**

**全国初!** R7年度に新設した**育児や介護等の事情がある方でも正職員として採用**する枠を活用し、長時間労働の是正に向けたマンパワーを確保

**多様な人材が活躍できる環境を整備**

※1週間当たり10時間を上限に、30分単位で働き方支援休暇 (無給) を取得可能

時間外勤務が多い職場を中心に10名を配属

## ポイント 3 働き方改革の取組を定着

**取組 1** **全職員が価値を創造する新しい働き方に転換**

【働き方改革推進事業】

- ① 働き方改革タスクフォース
- ② 管理職向け研修
- ③ 全職員向けカエル会議研修
- ④ コンサルタントによる伴走支援

⇒県民サービスを維持・向上させる持続可能な働き方モデルの構築

**取組 2** **柔軟な働き方の実現と時間外勤務縮減策を展開**

- ① フレックスタイム制の導入 (R8.4から育児・介護中の職員、R9.4から全職員)
- ② 自己啓発等休業・修学部分休業の導入
- ③ 給料・ボーナス日ノー残業デー (年6回) の実施

⇒時間を意識した働き方に転換し、仕事と家庭に余裕をもった生活スタイルを実現