

平成 29 年度三重県地方創生会議・検証部会概要

1 開催状況

- 日 時：平成 29 年 6 月 8 日（木）17:30～19:30
- 場 所：三重県庁講堂棟 3F 131・132 会議室
- 出席委員：石阪 督規 埼玉大学 教授
杉浦 礼子 名古屋学院大学 准教授（部会長代理）
藤本 和弘 三重県商工会議所連合会 専務理事
松田 茂樹 中京大学 教授
光永 恵子 三重労働局 雇用環境・均等室長
森田 幸利 三重県農業協同組合中央会 参事
- 内 容：三重県まち・ひと・しごと創生総合戦略・検証レポート（案）
及び地方創生関連交付金の効果等について、各委員から意見をいただき、検証しました。

2 自然減対策に関する意見

（基本目標）

- 合計特殊出生率については、これまでは国勢調査年とそうでない年では合計特殊出生率の分母が異なっていたため比較が困難であったが、今回は平成 27 年と平成 28 年の分母が揃っているため、比較できる。平成 28 年の 1.51 は平成 27 年に比べ、かなり下がっており、他県と比べて低く心配である。単年度の変化はそれほど気にすることはないが、どの年齢層やどの地域で出生数が下がっているのか、後日公表される詳細を見る必要がある。
- 出生順位別の子ども数の増減により、対策が変わってくる。第 3 子が減っているのであれば、第 3 子を増やすという明確な目標を作ってインセンティブを与えることや、保育園や幼稚園を増やすという対策が有効である。第 2 子が減っているなら、ワークライフバランスの推進など別の対策が考えられる。
- 全国では第 1 子の出生率が減っている。第 1 子が減ると当然第 2 子、第 3 子が時間を追って減っていくが、三重県はそこまで第 1 子が減っていないということなので、取組を続けていくことで次につながる可能性がかなりある。
- フランス、スウェーデン、ドイツ、アメリカでは、同棲が一般化していて、婚外子が受け入れられているという背景がある。同棲して、子どもを産み育てながらある程度の年数が経ってから結婚するので、そういった意味で日本とは状況が異なる。

（5 若者の雇用対策）

- 雇用の関係で、20～30 歳代の時に男性で 300 万円稼げると結婚確率が上がる。ある程度中堅の企業で正社員であれば、高いハードルではないと考

えられる。

(6 出逢いの支援)

- 若者の所得をどう安定させるかをまず考えるべき。収入が不安定な若者は婚活などにも参加しにくい。若者の安定的な雇用を県内で確保し、提供できるかが課題である。
- 三重県は未婚率が低く、有配偶出生率も低い。最近、早くに結婚して子どもをもうけたが、その後離婚し、一人で、または親元で生活しているシングルが多いという声を聞く。婚活市場を考えたときには、(一度も結婚をしていない)未婚者だけではなく、このようなシングルもターゲットにしていくことが効果的ではないか。第2子が増えない(減少している)という話があったが、このことが数字に表れているかもしれない。セカンドシングル(離婚後独身者)への支援が、シングルファザー、シングルマザーの生活や雇用の安定にもつながる。

(10 保育・放課後児童対策などの子育て家庭の支援)

- 待機児童については、今、受け皿のところの量の拡大に取り組まれているが、量の拡大とともに、いかに質を保証していくのか真剣に検討していかなければならない。潜在保育士がすごく多いが、なぜかというところ、保育士に憧れを持って職業選択したものの、実際は、命を守る責任の重い大変な仕事なので、そういったことがわかると重圧に耐えかねて、辞めてしまい、戻らない人が相当数いる。単純にめざす人を増やすだけではなくて、職業に対する責任・倫理観を身につけたうえで進路選択をしていくという指導をしていかないと、実際に働いてくれる保育士は増えていかない。

3 社会減対策に関する意見

(基本目標)

- 転入が減っている背景に、受け皿となる住宅の開発がひと段落したということもあるのではないかと。2年前の資料を見ると、南部は転出が多いが北部は転入が多い。これは名古屋のベッドタウンとして宅地開発が進んでいたのではないかと。思う。

(13 若者の県内定着の促進)

- 大学生向けの三重県を知る授業は、たいへん良い取組だが、県内企業や県にゆかりのある人を連れてきて県の魅力を語ってもらうだけでは、大学生の県内残留率を上げることは難しい。企業や県の魅力紹介だけでなく、三重県でしかできないこと、三重県で働くこと、生活することのメリットをどう伝えるのかといった点を盛り込んだプログラムを、コンソーシアム等で検討し、実践する必要がある。コンソーシアムは形式的になってしまいがちなので、何をめざすべきかをしっかり位置付けることが重要である。
- 専門職を養成する大学や学部を設置しやすくなった。官民が連携し、他県

- にない学部や学科、コース、プログラムの敷設を打ち出して、全国から専門職を志す若者を集める取り組みに結び付けてほしい。
- 新卒者については、学生の県内就職率の向上につながる動きもある。早稲田大学は地方からきている学生を地方へ帰そうとしている。首都圏の大学との連携を考えてはどうか。
 - 愛知県の大学は三重県からの進学者が多い。三重県の大学がそれぞれで魅力を発信するのではなく、複数でまとまってPRを着実にすることが、効果的である。県内にはさまざまな大学があるし、専門学校も含めれば受け皿も相当ある。県全体でのPRの機会を増やし、卒業したあと県内で生活しやすい環境であることをあわせてアピールしていくことが必要。
 - 高等教育機関への進学率は、全国平均が52.4%で、東京都73%、京都府65%など都市圏は高いが、愛知県は52%程度。愛知県が低いのは、働く場があるから。知名度のある一部上場企業が多く、高校を卒業したら進学せずに就職する比率が高い特徴がある。進学で一度、三重県を離れて、戻ってきて外から見た感性をいかして付加価値の高い仕事に繋げることは非常に良い。一方で、卒業後、三重県で働きたい、親元から通いたいと思っても、魅力ある就職先を目の当たりにすると、三重県の企業を選択しない学生が多いというのが現実。
 - 県外の大学で、合同企業説明会を開催してくれるが、ぜひ就職したいと学生が思う企業でないと、そもそも話を聞きにもいかない。地元企業が魅力を高め、その魅力をどう発信していくのか、学生の心をつかむためにどうしていくのか考えないと、場を提供しただけでは、成果に結びつかない。
 - レポートの中に、地元で就職をせずに県外に就職する比率が高い大学として看護系大学があったが、所管省庁で状況が異なるので、三重を知ることによって郷土愛を持ってもらって、定着するということがうまくいく大学とそうでない大学がある。特に厚生労働省系の大学に関しては、違ったアプローチが必要。
 - 愛知県の大学は、都心回帰が進んでいる。三重県、岐阜県から通学できるようにして学生を集めようという戦略。地元が好きというのは地元に戻る原動力になる。大学生へのアプローチも大事だが、高校生に地元の良さを伝えるアプローチも必要。

(15 しごとの創出)

- 経済団体の立場からは地域の雇用の拡大、所得の確保が一番重要。商工会議所のミッションは企業経営支援と地域づくり、まちづくり支援である。企業経営支援は販路拡大とか製品開発といった支援はあるが、一番大事なのは、雇用の拡大から考えると創業・起業に大きく関わっていくことだと考えている。
- 三重県はものづくり産業が盛んで、作るプロセスを合理化することに力を入れているが、エネルギーや環境保全、文化などに着目し人手をかけることで、そこに働く機会が増え、付加価値が生まれる。たとえば観光とか

六次産業とかが思いつくが、なるべく手間暇かけてプロセスを多くすれば、そこに雇用の機会が生まれるし、所得が生まれる。合理化とは違うことを考える方がいいのかなと思う。

(16 産業人材の育成)

- 人材育成が重要。中途人材、特に技能者が足りない。機械があっても操作に携わる人がいない。中途採用もなかなか来てくれない。
- 第一次産業で重要なのは収入の安定であるが、難しいところがある。農業者の収入が増大しても、人が、特に若者が入ってこない。年収 200 万以下のワーキングプアの若者が多いというが、補助金をうまく組み合わせれば、農業で 200 万円以上の所得を得ることはそんなに難しいことではない。それにも関わらず、三重県内の新規就農は危機的状況。所得があがってもなかなか就農がない理由を掘り下げる必要がある。
- 若い人が農業分野に来てもらわないと成り立たない。人材育成、支援をフォローしてもらいたい。
- 需要創造、需要拡大のところばかりに施策が集中しているが、その前段の生産振興はどうなっているのか。昔からの 3K（きつい、汚い、危険）はかなり改善されているが、ワークライフバランスも含め考えていく必要がある。また、GAP については、一生懸命やっても販売価格が上がらない、手取りが上がらないという意識がある。地産地消の意義を改めて PR していく必要がある。
- 三重県は製造業の県ではあるが、かなり地域差がある。足元から産業構造が変わってきており、高齢化に沿った産業の形にかわりつつある。たとえば南の方では介護と福祉の分野では女性と男性が半々。地域によっては介護施設がたくさんできている。そこにどういう人が就職しているかというところ、40代くらいがメインになっていて転職組のプールになっているが、介護施設は若い人材を求めている。産業ごとのカラーがあるので戦略を練るうえで総合的に進めていってほしい。

(17 働く場・働き方の質の向上)

- 子育てと仕事の両立について、様々な方が高等教育機関で講演などしているが、両立に成功したモデルケースだけ取り上げるのではなく、後悔したことや失敗したことなども話して頂いた方が、狙っている成果に結びつきやすくなる。
- 女性活躍のロールモデルとして、ワークライフバランスがとれて、子育てもして、年収 600 万円あってというすごい事例が紹介されることがあるが、学生に聞くと、生活重視で世帯年収 500 万円くらいあればいい、という声もある。夫婦で働いて合わせて 500 万円になるというロールモデルも示してみてもどうか。そうした働き方であれば三重県でも可能。
- 農協は総合事業体でいろんな事業をやっているが、人気は金融機関、流通関係。安定した所得を考えるとそうなる。また、女性の方が応募が多い。

女性の活躍推進に取り組んでいくことが重要と考えている。

- 農商工だけでなく、食関連産業、観光、サービス、そして高等教育機関も含めた連携を促進し、人を育て、県内雇用に結び付けていくような循環をつくるのが重要。相可高校の県内就職が最近増えていると聞くと、県内で就職して、県内の食材を調達し、それを県内のホテルや料亭で調理し、サービスとして提供する、といった循環をつくり出していくことが大切。これまでの縦割りの発想を見直し、横串で刺すようなアイデアが必要。
- 若い人たちの採用にあたっては、ものづくりの企業であっても、イクボス宣言とか女性活躍、認証制度など、製品やものづくりでないものをアピールしていかないと若い人たちは興味を持ってくれない。これは働き方改革にもつながっていく大事なことであり、日頃から取り組む必要がある。従業員の福利厚生にもつながる。
- 地域にとって雇用は、一般的な企業における従業員の確保だけでなく、雇用された人材が定住し、地域活動をする事で地域の担い手になるという意味を持つ。特に若い人は、アフター5をきっちり取れるようにしていかないと来てくれない。行政で支援できるところは支援してほしい。
- 人材確保にあたっては、お仕事広場や移住などの関係機関がもっと連携すべきである。転職フェアに参加している企業や来場者の意見を移住担当とも共有することが必要。東紀州でも中途人材が求められている。産業人材の継続的供給ができる。
- 三重県は林業県、特に南の木材産業はいろんな産業に影響しており、地域の雇用力を確保している産業であり、しっかり振興していただきたい。なお、振興のための経営環境整備はインフラ整備にかかっている。

(18 総合的な移住の促進)

- サミットを経て、交流人口が増え、三重県の知名度が高くなったが、こうした交流人口の増加が、思ったほど定住人口の増加に結びついていない。たとえば、東京圏には、三重県ファンや三重県出身者が、SNS上でつながって情報交換や小規模な交流会などを行っている。こうした人たちを「三重移住大使」になってもらうなどして、県のPR、移住定住に結びつける取組があるとよいのではないか。
- 移住定住について、三重県が他県に先駆けて人口ボリュームの大きい40～60代の団塊ジュニア以上の世代をメインターゲットにしてはどうか。他県は20～30代の若者をターゲットにしているが、若い人は数が少ないことに加え、都会志向が非常に強い。団塊ジュニアの世代は、田舎に住みたいと思っている人は多いはずで、移住に興味を持つ世代である。