

## 令和元年度三重県地方創生会議・検証部会概要

## 1 開催状況

- 日 時：令和元年6月4日（火）17:30～19:00
- 場 所：三重県庁講堂棟3階 131会議室
- 出席委員：石阪 督規 埼玉大学 教授  
落合 知 三重労働局 雇用環境・均等室長  
杉浦 礼子 名古屋学院大学 准教授  
松田 茂樹 中京大学 教授  
松田 裕子 三重大学 副学長（部会長）  
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、各委員からご意見をいただき、検証しました。

## 2 三重県地方創生会議・検証部会の要綱改正について

- （質疑無し）

## 3 検証レポートに係る意見

## （1）自然減対策

- 「地域社会の見守りの中で、子どもが元気に育っていると感じる県民の割合」が継続的に下がっていることに対して、なぜなのかという分析はした方がいい。
- 北陸では待機児童数はほぼ0で女性の就労率が高いなど、地方では待機児童の数と女性の就労率との間にある程度関連性がある。地域偏在も含め、県としてアプローチすることにより女性も男性も就労率が上がり、若者からも支持される好循環を生むのではないか。
- 待機児童の増加について、その要因が全域か特定の自治体か、待っている方の状況はどうかなどの分析が必要。預け先がない場合は、空いてる保育園や足りない保育園数の情報開示が対策を前進させる。
- 男性の育児参画に関して、育児休業制度の利用が進まなかった業種として建設業がある。子どもが生まれた男性従業員が増えている業種と育児休業を取得しにくかった業種がリンクしている。
- 現場で仕事をする業種と家でも仕事ができる業種が明確にあり、その棲み分けや温度差も念頭に置いて、育児参画を進める必要がある。

## (2) 社会減対策

- 転出する若者について、例えば年齢別、男女別等属性や理由を分析して課題を抽出し、それに応じた対策を練るような対応が必要。
- 転出者数と転入者数がワニの口のように開いている。当面の目標として、口を閉じる方向に進めることが大切である。
- 短大に関しては9割以上が県内就職する一方、県内大学の卒業生は優秀に育てるほど県外に出ていくというジレンマがある。高等教育機関は、どのように専門人材を育成し、県内での人材確保や後継者不足に悩んでいる中小企業につなげていくか、県と一緒に進めていく必要がある。
- 東京や愛知県の企業の方がインターンシップや企業説明会など企業についての情報提供が上手だと感じる。県内企業も、学生の獲得について距離を縮めることを真剣に考えないと人材確保が難しいのではないかと。学生はネットやスマホで情報を入手する。企業や自治体の情報発信のやり方を変える時期に来ている。
- 「みえの企業まるわかり NAVI」など、情報発信の方法が増えるのはよい。ただ、掲載社数の増よりも、どの地域の人がどれだけアクセスし、それを使った就職者がどれだけ増えたかという成果を測る必要がある。
- 空前の人手不足で各企業は新卒採用に力を入れているが、就職しても3～4割が辞めており、そこに人材がある。
- 県南部は観光や飲食に関わる業態が多く人手不足。若者がそこで働けば地域の活性化に寄与し好循環が生まれる。官民学が一体となり若者がそうした分野に就職し、キャリアアップできるような環境を作らないと人口流出は止まらない。
- 三重県は学力調査などの結果が低い。生きていく力のようなものを子どもたちに身につけさせる教育を確立し、他県に先駆け三重県なりの指標などを作ると、数値が上がっていくのではないかと。
- 子どもたちが元気に育っていないようなイメージでは定住、定着は難しい。
- 農業分野で取組数が右肩上がりに増加しているのはよいが、取組が継続しているか。最近の施策は先進的であるが点であるものが多く、横展開、拡充しながら、点と点を結んで線、面にしていく展開が必要。
- 中小企業それぞれが情報発信することは難しい。やる気のある企業や必要な人材などの情報を県が集約し、アピールすることでU・Iターンを考えている人も情報を入手しやすい。
- 転出者に帰ってきてもらうには、三重県が選ばれるよう創業、起業する環境づくりが必要。既存の施設の有効活用は起業のハードルを下げることにもつながる。
- 転出した県外の大学生、社会人の中には、ふるさとのために能力を発揮したい、手助けになりたいという人もいる。例えばふるさと兼業やふるさと副業など受け皿や仕組みづくりが工夫できないか。

○2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部では、45 歳未満の方への積極的な支援が必要ということで議論されており、今後、就職氷河期世代の方への支援が課題になってくる。人手不足は、非正規雇用者など若い頃に正規雇用に就く機会がなかった人たちにアプローチする好機でもある。

#### 4 次期三重県まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定について

○（質疑無し）



## 三重県地方創生会議・検証部会設置要綱

### (目的)

第1条 三重県まち・ひと・しごと創生総合戦略等について、総合的かつ専門的な見地から効果の検証を行うため、三重県地方創生会議・検証部会（以下「部会」という。）を設置する。

### (所掌事項)

第2条 部会の委員は、次の事項について意見を述べるものとする。

- (1) 三重県まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定及び効果検証に関すること。
- (2) その他まち・ひと・しごと創生の施策の推進に関すること。

### (委員)

第3条 会議は、知事が選任する委員で構成する。

- 2 会議の委員の任期は、選任の日から令和2年3月31日までとする。
- 3 会議の委員の再任は妨げない。

### (部会長)

第4条 部会には部会長を置き、その部会の委員の互選により選任する。

- 2 部会長は、部会を総理する。
- 3 議長に事故があるとき又は議長が欠けたときは、あらかじめ部会長が指名する委員がその職務を代理する。

### (部会)

第5条 部会は、知事が招集し、これを主宰する。

- 2 部会は、必要があると認めるときは、委員以外の者に会議への出席を求め、その意見を聴くことができる。

### (報償費等)

第6条 県は、部会の委員に対し、報償費及び旅費を支給することができる。

- 2 部会の委員以外の者が、部会に出席した場合は、報償費及び旅費を支給することができる。

### (庶務)

第8条 部会の庶務は、戦略企画部企画課において行う。

### (補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、会議及び部会に関し必要な事項は、別に定める。

#### 附 則

この要綱は、平成27年3月6日から施行する。

#### 附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

#### 附 則

この要綱は、令和元年6月4日から施行する。



## 令和元年度第2回三重県地方創生会議・検証部会概要

### 1 開催状況

○日 時：令和元年7月16日（火）18:30～20:30

○場 所：三重県庁講堂棟3階 131会議室

○出席委員：石坂 督規 埼玉大学 教授

落合 知 三重労働局 雇用環境・均等室長

杉浦 礼子 名古屋学院大学 准教授

松田 裕子 三重大学 副学長（部会長）

森田 幸利 三重県農業協同組合中央会 参事

吉仲 繁樹 三重県商工会議所連合会 専務理事

○内 容：次期「三重県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定に向け、4年間の成果と課題や具体的な取組と基本的な取組方向について、各委員からご意見をいただきました。

### 2 次期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定についての意見

#### <若者県内定着>

○地方の最大の問題は、生き方の選択肢が限られていること。

Society5.0のような様々な技術を用いて、地方に住んでいても都会と遜色ない生き方、働き方が可能となるのであれば、仕事を作り出すところと結び付け、そうした伏線的な人生を次期戦略に盛り込んではどうか。

○自分の希望する人生設計ができない所が、地方に若者を向かわせない原因の一つ。三重県でしか学べないものがあれば、全国から三重県で学びたい、あるいは働きたいとやってくるのでは。

○働く場所が愛知県であっても北勢に住むこともできる。愛知や岐阜と連携しながら、圏域として若者を定着させる方向に持っていくことも考えられる。

#### <インターンシップ、就職支援協定>

○インターンシップについて、どんなコンテンツや受入体制が必要か、悩んでいる企業もある。インターンシップに参加したい学生と受け入れたい企業とを結びつける仕組み作りが必要。

○就職支援協定について、その効果の検証が必要。企業側も協定校に出向くなど、就職支援協定と連携して、県内企業への就職にいかにつなげていくかが課題。

○教育現場では学生に現状を学ばせるためにインターンシップを実施し、企業は採用を目的として実施しており、目的が違う場合がある。

#### <高等教育機関等のあり方等>

- 近年は、国公立の大学で学んだ知識が県内に就職することで、生かされたり、さらに発展させられたりするという優位性がなくなっている。高等教育機関における人材育成のカリキュラムがどうあるべきか視座に入れることが大切ではないか。
- 医学部や教育学部、卒業後、学生が何になるかはっきりしており、県内就職率は高くなる。何になりたいかが明確でない学生は外に出ていきやすい。

#### <移住促進>

- リニアが完成すると、名古屋・東京間が45分につながり、逆に県外に流出するのではないか。
- 兼業や副業の考え方が変わってきている。移住が無理であればふるさと兼業やふるさと貢献をしてもらう仕組みを作るなど、県の役割として行う必要がある。移住・定住だけでなくUターンの支援をするための情報発信も、県が広域的な行政として実施すべきではないか。

#### <Society5.0、SDGs>

- 地域や産業の課題をAIなどで改善するところに企業はビジネスチャンスを求めている。都心では奪い合いが起こっている中で、地方では成果が上げられるフィールドがあることを発信してはどうか。
- IT関係は、比較的、働く場所を選ばず仕事ができる。県内で働きながらスマートに住んでいる姿を若者が三重県で住み、働く新しいモデルとして情報発信してはどうか。
- 県内企業が生産性を上げるためには、ITなどを身の丈に合った形で導入を促進する必要がある。特に、卸売、小売、宿泊、飲食サービス等の分野での導入は働き方改革にもつながる。成功事例を積み上げ横展開し、さらにそうした情報を、若者や県外で働く人に発信し、三重県に関心を持ってもらえるように。

#### <多様性>

- 人によって幸せのあり方は大きく変わっている。三重県の新たな幸せのモデルは、どのようなものか示す必要がある。
- 外国人材について、地域や企業を支えるために三重県に外国人に来てもらうことになる。企業も地域や行政と連携した体制づくりが必要となってくる。
- 今の若者はLGBTに関する教育も受けている一方で、経営者側がLGBTについて理解がない場合がある。若者は多様性のある東京などに転出してしまふこ

ともある。LGBT への理解など多様性の視点も必要。

- 氷河期世代への対応について、厚生労働省で省内に横断的な就職氷河期世代の支援プロジェクトチームができた。
- 女性活躍推進法が一部改正され、事業主行動計画の策定義務の対象が 301 人以上から 101 人以上に拡大される。厚労省が中小企業向けに説明会を開催したところ、定員 30 名に対して、40 名の参加があるなど、関心が高まっている。

#### <関係人口>

- 全国的に人口が減っており、三重県の人口を増やすのは困難。人口増だけでなく、住む、働く、食べる、遊ぶなどの一部を県内でやってもらう。人口は増えないが県内にお金を落とす施策を考えていくことが必要ではないか。

#### <南部地域活性化>

- SDGs は誰一人取り残さないことに意義がある。南部地域を取り残さないよう、人口だけでなく、高齢化率も南部と北部と分けてデータを分析し、対策を考える必要がある。
- 超高齢化への対応、医療・介護や地域交通、買い物弱者問題等への対応を南部では真剣に考える必要があるが、県の方からそれが感じられない。市町との連携を大切にしていきたい。

#### <次期戦略の策定について>

- 次期戦略はバックキャストで策定すべき。部分的にでも構わないので、逆算した目標設定とそれに応じた具体の施策の落とし込みは、特に南部地域に関して、不可欠。どういう三重県にしたいかというビジョンを県として明確にされたい。
- 現行戦略の取組方向は 21 もあり、多すぎる。少子化対策、学ぶ、働く、暮らすなどの 4 つ程度の取組方向に設定することでよいのではないか。
- ライフステージの設定が、多様な生き方のある今の時代に合っていないのでは。
- 次期戦略の取組方向には、関係人口の取組もあり、「つながる」があってもよいのではないか。

