

令和3（2021）年度第2回とちぎ創生15戦略評価会議

議 事 録

令和3（2021）年10月29日（金）

栃木県総合政策部総合政策課

令和3（2021）年度第2回とちぎ創生15戦略評価会議の開催結果

○ 日 時

令和3（2021）年10月29日（金） 14時から15時50分まで

○ 場 所

ニューみくら207・208会議室

○ 出席者

【委員】

浅野裕子委員、荒井大委員、石塚勇人委員、井田治美委員、市田治雄委員、君島理恵委員、久保正洋委員、児玉博昭委員、齋藤正委員、新村健司委員、野呂千鶴子委員、星野光利委員、三田妃路佳委員

【県】

副知事 外

1 副知事挨拶

はじめに、新型コロナウイルス感染症については、本県の新規感染者数や療養者数が全国の動向と同様、非常に減少しており、昨日開催した県の対策本部会議において、本県の警戒度レベルをレベル1「感染観察」に引き下げることとした。

県としては、引き続き、新規感染者数の増加を抑え、医療提供体制への負荷が低減した状態を継続させるとともに、年末に向けての第6波も想定しながら、市町や関係機関と連携し、感染拡大防止と社会経済活動の両立に向けてしっかりと取り組んで参りたい。

さて、7月の第1回会議においては、15戦略に掲げる取組の現状評価について、様々な角度から御議論いただき、多岐にわたる御意見を頂戴した。

本日は、皆様からの御意見などを踏まえ、次年度の取組方針を取りまとめたので、御報告させていただく。

来年度は、関係人口の創出・拡大、少子化対策、未来技術の活用促進などに一層取り組んでいくほか、国の基本方針で示された「ヒューマン」、「デジタル」、「グリーン」の3つの視点も踏まえ、取組を強化して参りたい。

委員の皆様には、専門的な見地から忌憚のない御意見を賜りたい。

2 議 題

(1) とちぎ創生15戦略(第2期)における次年度の取組方針について

【会長】

次第に従い議事を進めていく。

議題について事務局から御説明した後、委員の皆様から御意見をいただくので、よろしく願います。

<事務局から資料1により説明>

【会長】

それでは、御質問、御意見があったら、発言をお願いします。

【委員】

11 ページの基本目標4に関して伺う。

前回の資料を拝見すると、公共交通に関しては、達成見込みが「C」とのことであった。課題の解決に向けた一連の取組には、公共交通の充実がないが、どうしてか。

【県】

公共交通については、非常に大きな課題であるが、既存事業の中で取り組んでいる部分が多い。ここでは新しい取組を中心に記載しており、取組がないということではないため、しっかりと対応して参る。

【会長】

本日の資料は、既存事業の見直し以外の今後の新しい取組が中心で、決して地域公共交通の問題について軽視しているわけではないということ御理解いただければと思う。

【委員】

資料3 ページと4 ページ、戦略3について意見を申し上げたい。

まず、全体的な次年度の取組としては、いろいろと盛り込まれており、前回は申し上げたが、これを全部取り組んだら大変ではないかというのが正直なところである。職員の数も減っている中で、このような県民サービスを行っていくわけであるので、職員を継続して採用し、県の人材をしっかりと育てて取り組んでいただきたい。

林業についてであるが、代表的なものとして、スマート林業、そして新たな人材育成に取り組むとのことであり、深く感謝申し上げます。

スマート林業は、我々もドローンを飛ばして測量するなど、既に取り組んでいる。我々も積極的に進めていくが、それに合わせて、県職員もしっかりと処理できる体制をとっていただかなければいけない。我々民間だけではなく、県も一緒に取り組んでいただかなければいけない問題であるので、よろしくお願ひしたい。

【県】

林業の人材育成については、高齢化や人口減少で労働力の確保が非常に困難で、また現場では労働安全性や労働生産性の向上が非常に課題になっている。このような中、スマート林業ということで、今年から自動化機械やドローンなど様々な新しい機械を導入し、民間の方々と連携して、実証実験に取り組んでおり、これをさらに進めて、いろいろな地域でその地域の実状に合った機械を導入していく。これを踏まえて、令和6年か7年には、本格的に実装していければと考えている。

人材育成については、林業大学校を令和6年度に開校するため、現在、どのようなカリキュラムとするかを検討している。就業前は今までにも取り組んでいたが、就業してからも辞めずに続けていただくことは非常に重要であるので、就業前の方も林業大学校から就職までの支援、就職した後の支援という形で進めていきたいと考えている。建物も、今年、基本設計・実施設計を行い、来年度以降に建築に入るといった状況である。林業の魅力ある産業化に向けて、県としても積極的に取り組んで参りたい。

【会長】

林業に限らず、全体として人手不足が課題となっているが、スマート技術によって省力化を図っていくとともに、官民あるいは県・市町間を含めて、人材を融通し合いながら、連携をとっていく必要があるのではないかと思う。

【委員】

7ページ、基本目標3のところである。私は、栃木県が日本で一番女性起業家が生まれる県にしたいという思いで活動している。現在、問題であるのは、若い女性経営者が安心して産休をとれる仕組みが何もないということである。そこに関して、栃木県が独自で、これから出産も視野に入れるような若い女性起業家の支援を何かしらつくっていただけると、たくさんの若い女性の起業希望者が集まるのではないかと思う。

【県】

企業に属している方への施策はいろいろ県の方でも考えているが、起業される方や経営者サイドの方への支援は、県としても具体的な施策が抜けていた部分であるかもしれない。社会全体の機運といった環境整備も重要になってくると思う。貴重な御意見として、今後の参考にさせていただく。

【会長】

会社員であれば育休や産休がとれるが、個人事業主はなかなかそれができないという状況があるので、うまくカバーし合える仕組みづくりは必要だと思う。

【委員】

2 ページの戦略 1 についてである。まず、カーボンニュートラルの取組は、当社においても非常に重要と位置づけている。まず、我々自身がカーボンニュートラルの知見を深めなければいけないということで、社員向けの研修等を行っているが、今後は顧客に対する支援メニューの充実を図り、地域経済と環境の好循環に向けた取組推進に貢献していきたい。県においても、県内企業におけるカーボンニュートラルの取組に、様々な観点からの支援をお願いできればと思う。

また、プロ人材の育成・確保につながる取組として、当社でも人材紹介業務に力を入れている。この事業については、2019 年 4 月に開始し、現在、2 年半が経過したところであるが、件数、申し込み、成約とも参入当初の想定を上回っており、地域の顧客のニーズは高いと考えている。

また、人材紹介においては、副業人材についても、現在、成約が増加している。営業戦略立案、ウェブマーケティング、組織強化などが顧客のニーズが高いところである。県としても、こういった分野の取組について、様々な観点からの支援をお願いしたい。

【県】

カーボンニュートラルに関しては、現在、県のロードマップの策定を進める中で、産業分野に関する企業への支援を検討中である。内容を作り上げた際には、連携して企業の方にも取り組んでいただきたいと考えているので、御協力をお願いしたい。

人材の育成に関しては、現在、新しい事業を検討している。県内で職業に直結するような育成は、今まで民間が個々に取り組んでいたが、それが一元化され、内容が一覧でわかることによって、その後の就職につなげることも可能になると思う。企業からもいろいろな意見をいただき、それを人材育成機関に反映させていくこともできると思う。その際は、金融機関の人材育成の仕組みなどとも連携していきたいと思う。運用に当たっては、人材育成機関と就職機関、企業などとネットワークをつくるようなことも考えている。

【会長】

現在、人材紹介に取り組んで実績もあるということだが、具体的に、例えばこういう年代の方のニーズが高いとか、こういう業種でニーズが高いといった傾向はあるのか。

【委員】

業種的には、建設業や製造業のようなところが多い。

年代は幅広いが、最近の傾向では、経営幹部層や管理職のようなニーズも高まっている傾向がある。

【会長】

足もとの動きなども見ながら、今後の戦略に生かしていければと思う。

【委員】

13 ページの戦略 13 と 14 についてである。

戦略 14 の「看護職員確保対策の推進」において、在宅分野がこれからかなり需要が増してくるとい
うのは、そのとおりだと思う。それに関連しては、戦略 13 の取組の方向性にもあるように、超高齢社
会の中、循環器病患者が再発を防ぎつつ生活の場で療養するというので、在宅療養は国を挙げて推進
されているところだと思う。まだまだその環境は十分整っていない状況と承知している。在宅分野では
訪問看護師が中心になって活躍しているが、訪問看護師についても、実は一人にかかる責任がかなり重
いので、リタイアしたような看護師、例えば、結婚・出産等で辞めた看護師や、定年退職後の看護師で
は、すぐに再就職は難しい分野と思っている。就職後についても、1人にかかる責任がかなり重いとい
う状況があるので、離職もかなりある領域である。私も看護協会のナースセンター事業に関わっている
が、一つひとつの事業所ではなかなか研修ができないので、県全体で、在宅療養を支える職種の、例え
ば訪問看護師等の研修体制をさらに充実していただければと思う。

【県】

これから高齢化がますます進展していく中で、在宅分野は非常に重要である。訪問看護という職は、
退職した後の方がいきなり入っても難しいというのはもっともである。その上、看護学校を卒業したて
の方がすぐにできるわけでもないという、非常に難しいところである。看護についての基本的な知識・
スキルがあるのが前提で、さらに難しいところに入っていくということだと思う。

そうした中、研修体制を県全体でということであるが、まず新しく卒業する方に対しては、在宅分野
に関する様々な研修を実施している。また、定年退職する看護職の方に対しては、定年退職してすぐに
訪問看護の分野を薦めてもなかなか難しいので、在職中からセカンドキャリアはどうあるべきかという
セミナーを開催している。これは個人向け、施設向けの両方を行い、セカンドキャリアを考えてもらう
中で、スキルを活かして在宅の分野を選んでいただければと思っている。在宅分野を選んだ後は、その
場で必要となる知識・スキルを学んでいただく研修も実施している。

さらに、現場に出た後は、それぞれの地域で訪問看護ステーション同士が情報交換、研修したり、サ
ポートしたりということで、更にスキルアップしていく体制を組んでおり、県全体で業界と手を取り合

って在宅分野を盛り立てていきたいと考えている。

【会長】

訪問看護という、ベテランの看護師が担い手になるという気がするが、離職した方だけではなく、在職中の方にも積極的に働きかけていくことが必要ではないかということである。

【委員】

2 ページ目にプロ人材の話があった。人材を育成するのは、非常に時間がかかる話だと思っている。人材確保という意味では、育成とともに、人材を外から調達してくるという取組が非常に重要ではないかと考えている。この点については、先程も話があったが、県としてもその辺の手当てを考えていただきたい。

また、15 ページにデジタルハブのことが記載されている。実際にデジタル化については、最初にデジタイゼーションという情報をデジタル化する局面、次にデジタルライゼーションというデジタル情報を使っていく局面、最後にデジタルトランスフォーメーションというデジタルを活用して変革していく局面、大きく3つに分かれると思う。県内企業を見渡すと、まだまだビジネスモデルを創出していくような段階にはなく、スタートラインに立ったばかりだと思っている。その意味では、デジタル先進県を目指していくのであれば、企業の背中を押すための支援策、例えば思い切った補助金といったものを考えていかななくては、なかなか進んでいけないと思っている。産業界としても、経営者側に、デジタル化は避けて通れない大事なことなのだとすることを啓蒙していかなければならないと考えている。

国体について記載されているところが6 ページと12 ページにあった。12 ページは、国体の施設をその後も活用していくことは非常に大事なことだと思うので、よろしくお願ひしたい。一方で、6 ページは、来県者とのつながりなどを最大限に生かし、デジタル技術を有効に活用しながらファンを拡大するということが書いてあるが、実際にどのようなことをイメージしているのか教えていただきたい。

【県】

プロ人材の関係で、外部から人材を連れてくることも必要ではないかというお話であった。県でも数年前からプロフェッショナル人材の育成拠点の戦略事業を持っており、まさに先程お話があったような形で、企業でこういった人材が必要だという話があった場合、マッチングをして採用できるような方策を検討することも行っている。栃木県内としては、民間が育ってきているが、まだまだ県内では必要な施策だと思っているので、話があった副業人材なども含めて充実させていきたい。

デジタル関係で、企業への支援の話があった。現在、製造業関係で、未来技術を活用して投資する企業に対する補助金がある。そのほかには、例えばAIセンターなどで導入を検討している企業に対してテクニカルな支援を行っている状況であるので、まずはそちらから少しずつ進めていきたい。

【県】

デジタルハブという切り口から、今の点についてお答えしておきたい。

ビジネスモデル創出ということでは、直接的な対企業支援補助という形ではないが、左の課題にあるとおり、10月に「とちぎデジタルハブ」を創設した。地域住民や企業、大学、県、市町等がメンバーとなって、課題を挙げて、それに対してデジタルの観点から解決できないか議論していく仕組みをとっている。場合によっては、その中でプロジェクト化したものが具体的なビジネスモデルになっていくことも、期待しているところである。

先程、地域公共交通の話があったが、現在、「とちぎデジタルハブ」に地域公共交通の課題があり、メンバーで議論している状況である。

【県】

国体を活用した栃木ファンの拡大に向けた仕組みについては、具体的にどういう形がいいのか、現在、いろいろと検討しているところである。正式な形で開催できれば、選手だけではなく、関係者の方、御家族の方も含めて、国体で多くの方がお見えになる。そういった方が栃木に来ていただいたときに、栃木との縁を結ぶ、栃木のことをよく知っていただけるようなアプローチができないかと考えている。具体的にどういう形がいいのかは、今後、予算の中で議論をしていきたい。

【会長】

デジタル人材の確保というのは大きな課題になっている。とちぎ創生15戦略に関しても、「デジタル」は一つのキーワードになっているが、デジタルに精通した人材を確保できないというのが、日本の場合は大きな制約になるのではないかという話は、至るところで聞く。そういった人材確保に向けた取組は必要だと思う。また、コロナ禍でテレワーク等も普及し、各企業はこれを一つのビジネスチャンスと捉えていて、テレワーク等に代表される新しいビジネスモデルを構築する動きが見られる。先程お話があったMa a Sのような大掛かりな社会実験に関しては、官民連携でじっくりと取り組むことも必要なかもしれないが、一方で、非常に動きの速いビジネスモデルの構築もあるので、そういった動きに遅れをとらないことも必要ではないかと思う。

【委員】

ページ4の観光のところに課題が3つ記載されているが、それに対する取組の方向性は、3つのうち2つは同じことが記載されている。これは具体的にどういうことであるのか。

また、NIKKO Ma a Sのことだが、非常に便利なシステムではないかと思った。ワンストップでいろいろなことができる。ただ、これが日光という割と大きな自治体で、観光圏としても日光として確立されている中だからこそできることであると思った。また、東武ということで交通関係もワンスト

ップで、一生懸命やってくれていると感じた。一方、これをほかの地域で活用した場合、日光のように上手にできるのかとも感じるので、まず日光で成功させて、そのノウハウをほかの地域に拡大していただければと思う。

次に、4 ページ、戦略3、林業の獣害対策である。山間地域では、農家の方たちにとってこれは本当に切実な問題になっている。獣害対策というと、どうしても記載のように忌避剤散布とか進入防止柵のように、避ける・追い払う、動物たちを悪いものとして捉えるマイナスの施策が多い気がする。参考になるかは分からないが、地元で農家の若者たちが楽しく獣害対策を行っている。獣たちが里に下りてくるのは、人が居なくなり動物たちのエリアが広がっているからであるため、その逆に、人間のエリアをもっと山に広げていこうというものである。それも農作業とかではなく、楽しく観光も含めたアウトドアで人間が山に入ること、獣たちの領域を少しずつ後退させていこうという取組を行っている。

続いて、3 ページの米生産についてである。本県は米の生産者が多い地域であるので、非常に深刻な問題である。先日、知り合いの米農家の方が言っていたのは、コロナの影響で飲食店や観光業においてお米が大分余っており、余った米は皆飼料に回すということであった。せっかくつくったお米であるので、ほかの米の活用方法はないのかを考える。例えば、食べるのではなくて、栃木県はものづくり県であるので、米を使った何かをつくる。製造業などと連携して何かに活用できないだろうかということをやっていた。

さらに、13 ページの健康づくりである。生活習慣病のことが書いてあるが、最近、私の周囲やいろいろな有名人の方で、若くしてがんで亡くなる方が大変多い。若くして働き盛りの方が亡くなるのは非常に大きな人的損失だと思う。どうしてそのようになるのかというと、健康診断を受けていないとのことである。忙しくて診断を受けられないなど延ばし延ばしになり、気がついたらがんになってしまったという方が見受けられる。私のところにも、市からがん検診の案内等が来るが、来てもそのままになってしまう。その後、申し込みがない方をフォローアップしていかないと、忙しい方はますます遠ざかってしまう傾向がある気がするので、検討いただければと思う。

最後に、8 ページ、母子家庭である。母子家庭というと時代遅れだが、片親、シングルでお子さんを育てている家庭では、貧困問題等が切実である。いろいろな補助・支援を積極的に行っていただかないと人口が増えないと思っている。

今回、コロナ等の危機的な状況の中で感じたことは、危機的な状況になればなるほど、県のリーダーシップはすごく大切だということである。県でいろいろなことをやってくれたことに感謝しているが、市町間の格差を埋めるのもやはり県の仕事ではないかと思うので、今後も県のリーダーシップを遺憾なく発揮していただきたいと思う。

【県】

観光地におけるデジタル化のことで御意見があった。観光地におけるデジタル化の推進については、

産業労働観光部で出させていただいた方針である。これは、アフターコロナに向けて、デジタルマーケティングで観光地の振興を図っていくということであるが、今、特に若い方などは、ガイドブックなどを見ずに、スマホを使って自分が今いる場所から情報を得ていく時代になっている。アフターコロナでインバウンドが戻ってきたときには、外国人の方もほとんどそういう状況であるので、今準備をしなくてはということで、例えばよく使われる地図アプリの中で、どこにどのような観光施設があつて、どういったところが売りなのか、どこに非常に評判のいいお店があるか、そういったことを情報発信していくシステムをさらに構築すべきだという考えのもと、方針を立てているところである。さらに、そうした観光客の情報検索の履歴などは、次の観光施策に生かしていくデータとして活用できるというメリットもあるので、そういう指向で今後の施策を進めていきたいと考えている。

【県】

4 ページ、戦略4の「国立公園体験コンテンツのPR」の取組の方向性に書いてある内容が、「観光地におけるデジタル化の推進」と同じ内容が記載されている。これは、日光国立公園は消費額がほかの国立公園と比較して低い状況で、特にアクティビティが非常に低いことから、観光交流課が所管している観光サイト「とちぎ旅ネット」というページを使って、日光国立公園のアクティビティのいろいろなコンテンツの情報を一元化するサイトを構築するために産業労働観光部と連携して取り組んでいる。こういったサイトを使って、今後もWeb上でのいろいろなプロモーションに取り組んで参りたい。

続いて、MaaSである。これは、昨日から始まって記者発表したところである。MaaSは、鉄道やバス、レンタカーやレンタサイクル、併せていろいろな観光コンテンツを、スマートフォンで予約、利用から決済まで全てできるというシステムである。今までは、鉄道は鉄道、バスはバスで予約はばらばらであったが、行き先から経路検索まで全てできるようになるということで新たに始まったものである。特に日光国立公園は、環境に配慮した観光地としてブランド化していくということで、環境配慮型のMaaSが始まった。これは多分国内で初めてではないかと思う。中心になって取り組んでいるのは、東武鉄道とJT Bである。まだ始まったばかりであり、今は東武鉄道の企画乗車券等が中心であるが、年度内にいろいろな観光事業主に参画を呼びかけ、来年3月か4月ぐらいからは、様々なコンテンツが入った形で本格的なサービスになっていくことを考えている。

これをほかで横展開できないかというお話であったが、日光でいろいろと試しながら、その中で他の観光地や国立公園で使えるものがあれば横展開できないかということも念頭に置きながら、この事業を進めている。

4 ページの一番上にある「野生獣被害対策の推進」であるが、農家の若者たちが山に入りながらいろいろな取組をしており、そうすればシカやイノシシは出てこなくなるのではないかということであった。森林の活用ということで、森林を育てて伐って利用する中でも、その間に森林をどう活用できるかということで、様々な取組が今始まりつつあるということはこちらでも把握している。森林活用によって獣

害対策を進めていくことも、今後検討していきたいと考えている。

ここに記載しているのは、森林の整備という点で、山の木を伐り、その後木を植えていくが、小さい木の間にシカに食べられてしまう。せっかく植えたものがなかなか根づかないということで、そういったものについては、忌避剤散布等で対応していくというものである。獣害という面であれば、森林に人が入って行って、いろいろな面で活用すれば、獣害対策になるのではないかとということもあるかと思うので、そういった点はしっかり検討していきたい。

【県】

米の需要減少についてであるが、従来からの米離れとコロナの影響で、かなり米が余っている。栃木県産米は外食用の需要が多く、特に影響が大きいことから、主食用米以外の作物への転換を進めている。米を別なものに加工できないかという話については、県では6次産業化も推進している中、栃木県農業振興公社に「6次産業化サポートセンター」を設置して、新たな商品開発や販路拡大のアドバイス等を行っているので、何かいいアイデア等があれば御相談いただければと思う。

【県】

健康診断関係について、コロナ禍で受診控えがあり、それがどのように健康に影響があるかは、我々も非常に懸念している。特に、がん検診の受診については、これまでも広報紙やテレビ番組等で普及啓発していたが、今後も、実施主体である市町と連携し、先進的な事例等を情報共有できるようにしていきたい。そういった中、フォローアップは非常に重要だと思っている。女性に特有の乳がんや子宮頸がんは、検診を受ける場は企業ではなくて、市町の検診が多い。従って、市町が良い検診のやり方を考えることは非常に重要だと思う。先進的な例として、土日の受診、女性のみの日や早朝検診の設定、このような先進的な取組を行っている市町もある。こうしたものを横展開しながら、協力して少しでも受診していただけるように取り組んで参りたい。

それから母子関係である。貧困については、経済的な支援策がいろいろとある。引き続き、しっかり周知しながら取り組んでいきたい。

県のリーダーシップの在り方とすれば、経済的に手を差し伸べるのはもちろんであるが、一番肝心なのは、お母さんやお子さんが地域にしっかりと相談できるか、助けを求められるかである。しっかりとつながれることが何より重要で、そこに力を尽くしていくのが経済的支援を超える行政の役目かと思っている。関係機関の連携が母子保健では一番重要と考えているので、こちらも市町とともにしっかりと取り組んで参りたい。

【会長】

コロナ禍で、県内各地に出向いて直接現場の声を聞く機会が本当に少なくなってしまった。その中で

は、地元の方々がどういうお考えか、どういう声があるのかということをお話していただける、本当に貴重な機会だと思う。

話はそれるが、栃木市にふるさと納税していただくと、返礼品として、とちぎメディカルセンターの人間ドックを受けることができる。その意味では、健康づくりは地域づくり、地方創生とも非常に密接に関わる。そういった仕組みも一緒に考えていながら、健康づくりにも役立つような地方創生を目指していければと思う。

【委員】

全ての基本目標や戦略に共通して言えることかと思うが、「デジタル」、「ヒューマン」というのがキーワードだと思っている。その中で、10 ページの戦略 11「多様な人材が活躍できる環境づくり」であるが、デジタルということになると、先程プロの人材や習熟した人材を外部から導入するという話があったが、それと同時に、2つ目にある「高齢者の社会参加の促進」というところで、今まさに少子化が現実起きていて、これから超高齢化社会になっていく中、定年制の延長や、あるいは20年、30年後には撤廃ぐらいまでの勢いで進むことも想定される。その意味では、今、壮年の社会人層や高齢者層へのデジタルスキル教育に取り組んでいくことは、今後、高齢化社会で高齢者が就業するに当たって必要ではないかと思う。特にデジタルは動きが速く、ついていくためには、過去に蓄積したスキルだけではやっていけない時代ではないかと思うので、そこに焦点を当てた施策も必要ではないかと思った。

それから、多様な人材という意味では、もう一つ、若年層のキャリア教育が重要ではないかと思う。特に、地域に根ざした若者の人材育成ということが戦略のどこかにあったと思うが、地域の特性と若者のキャリア教育を連携させて、例えば中学生や高校生のうちからキャリア教育をやっていくということは、一つ考え方としてあるのではないかと思った。

最後に、戦略5がなかったが、「選ばれるとちぎ」ということが前回の資料ではあったと思う。先ほどのデジタルの話と関係して例を申し上げるが、「越境EC」というものがあり、JETROが支援事業をまさに始めたところである。コロナ禍で実際に海外に出ることができなくても、県産品の海外への売り込みといった取組も現実的にスキームとしてあるので、そういったものの活用について、県の方で業界を支援していく取組があったらいいと感じた。

【県】

高齢者の方にデジタルスキル教育なども必要ではないかということであるが、今は、高齢者の方も、元気な方であれば働き手として期待される時代になっているので、御指摘のとおりかと思う。現時点で直接こういった事業と御紹介できるものはないが、これからは年齢に関係なく、学びたいという方に、仕事をするためのスキルを身につけていただく場も必要になってくるかと思うので、これから作ろうとしている職業人材・プロ人材を育成する環境を構築する中で、そういった視点も踏まえてさらに検討を

進めていけたらと思う。

【県】

地域を支える人材の育成ということで、中高生のうちからという御提案をいただいた。私どもも非常に重要と考えており、高校生対象という形ではあるが、現在、地域の課題について、高校生に取り組んでもらうということをモデル的に行っている。こういった中で、地域の課題に高校生がどういった解決法があるかを考え、さらに、いずれ大学等に進学したときには、課題意識を持って学業に励み、その後は栃木県に帰ってきて、その課題解決に直接取り組んでもらうことができないかということで、モデル事業に取り組んでいる。実際に、現場での感想を聞くと、ファシリテーターとして入っていただく方も気持ちを盛り上げるのがうまく、高校生がいきいきとしている。いずれ自分のこととして課題を解決していただきたいということで考えてもらっている。さらにこれを広げていきたいと思う。

【県】

戦略5に関連して、海外に人を出していくことも必要ではないかという話であった。今、実際に、学生分野であるが、教育委員会等での高校生の海外留学は、コロナで若干様子を見ている状況になっている。また、大学生に関しては、産業労働観光部と連携して、「トビタテ！留学JAPAN」という、海外に長期にわたって留学する仕組みを持っているので、コロナの状況を見ながら、これについても改めて再スタートを切っていきたいと思う。

また、高齢者のデジタルスキルの話があった。デジタルハブの中には、デジタル技術は様々なところで使えるが、よくわからないため、勉強会をやりたいという内容もある。そういうものも一つの地域課題ととらえて、デジタルハブの中で、高齢者や障害者などについても学ぶことを考えていきたいと思っている。

【会長】

デジタル人材の確保は課題だと申し上げたが、いろいろなところから人材を育成して確保することが必要になってきている。海外から優秀な専門職を引き抜くということもあるが、よく聞くのは、デジタルを直接は学んでいないが、勘がききそうな情報通信分野の企業で働いた経験のある高齢者や技術者の方をもう一度再教育して、またそういった分野で活躍してもらおうという動きもあるようである。ぜひ、多方面でデジタル化に対応できる人材を育てていただければと思う。

【委員】

戦略11「多様な人材が活躍できる環境づくり」ということで、「男性の家事や子育てなどへの参画を進める講座やイベント等を開催」とすると、取組の方向性を示していただいている。その中に「介護など

へ」という文言も入っているが、この資料を見る限りでは介護の言葉が弱めと感じた。もちろん少子化問題は大変だが、高齢化もあり、一番働く世代の親が介護を必要とする世代になりつつあると思う。そういった中、経営者の方が産休をとれないという話があったが、企業等で従業員として働いている立場の場合は、産休や育休は比較的浸透しているが、介護休暇は遅れており、浸透していない。介護は、突然やってきてしまうので、いざ必要になったときに制度がないとどうにもならない。親を残して仕事をするわけにもいかず、介護離職も増えてきていると思う。また、先が見えず、いつまでという計画も立てにくい中で、隣近所とのコミュニケーションも減ってきている現状だと思う。そういった中で、地域がみんなで支えられるようなシステムを、県として検討いただければと思う。一方で、企業側としても、介護休暇がとれる制度の強化も進めるなど、官民両方で協力していけたらと思った。

最後に、「誰もが」と書いてあるとき、子育て世代や介護世代とかになると、どうしても真ん中の一番働き盛り世代が抜けてしまう。そうした中、コロナ禍で孤独になってしまったとか、独り暮らしの働いている世代で心が弱ってしまったというニュースも聞くので、何かコミュニティといったものができたらよいと思う。

【県】

介護を地域で支える体制について、地域包括支援センターをはじめいろいろと取り組んでいるが、自分の親が今日倒れたとき、明日地域で支えられるであろうかという、なかなか難しいと思っている。地域の民生委員の方などもいるが、民生委員の人材もなかなかつらいところはあるが、きめ細かく見守りをしながら情報収集し、つながるようにすることが、何よりも地域で大切と思っている。一步一步取り組んで参りたい。

それから孤独・孤立の部分もなかなか難しいところであり、国でも徐々に取組が始まってきたところである。ただ、制度の谷間で孤立してしまう方も、地域での福祉という点でどう吸い上げるか、どうやって支援機関につなげられるかということだと思う。

それからコミュニティという部分であれば、「いのちの電話」などの相談体制がある。その中で少しでも拾い上げられればと思う。そのような中で、何か新しい分野が出てくれば、またその相談体制を考えていきたい。

【会長】

コロナ禍で、新しいタイプのメンタルヘルスとして、例えばコロナ鬱みたいなものもあり、リモートハラスメントみたいなものもある。新しいタイプのケアも必要になっている気がする。

【委員】

2 ページについてであるが、コロナ禍で企業の経営環境が大きく変化する中で、栃木県が今後も持続

的に発展していくためには、DXによる生産性の向上やイノベーションによる企業の成長促進、創業や新たな産業創出による次世代成長産業の育成が重要とある。これについては、経済と環境の好循環に向けた取組の推進というところと整合性がとれており、ぜひ進めてもらえればと思う。

その一方で、コロナ禍において顕在化してきているのが、後継者不足や経営者の高齢化による廃業、雇用の喪失などで、事業承継支援による雇用の創出が必要となってきていると実感している。コロナ後の産業構造の変化に対応する目線は、成長と再生の両面が課題解決に向けた取組の方向性に必要になってくると思う。県の施策においても、成長と再生の視点を反映していただきたい。

【県】

2 ページはカーボンニュートラルの切り口で記載しているが、事業承継の問題は、コロナ以前から、経営者の方が高齢になってきている企業が多いということがあり、県としては非常に重要な課題の一つと考えている。特に昨年は、コロナ禍で新たな制度融資を創設し、資金繰りを支援したわけであるが、その返済が迫ってきたときに非常に問題になってくると考えている。新たな施策ということではないので、特に記載はしていないが、引き続き、この局面で重要になってくる施策であるので、注力して対応して参りたい。

【会長】

事業継承の問題については、官民それぞれ取り組んでいくところがあると思う。

【委員】

戦略2の「成長産業へ進化する農業の確立」というところで2本あるが、いずれも非常に重要な問題で、設定することに何ら異論はない。米の需要減少に関しては、選挙でもかなり争点になっており、非常に関心が高いところである。実際に米価はかなり下落しており、米農家はかなり苦戦している現状であるので、これは着実に進めてほしい。そうした中で、「園芸大国とちぎづくりのフル加速」の課題に対する取組の方向性は、非常によいと思う。ただ、実際の成功事例をいち早く確立して、ノウハウをPRしていかなければ、なかなか普及促進というところまでいかないのではないか。フル加速としているので、重点的に取り組み、迅速に成功事例を示せるようにやっていただくと非常によいと考える。

続いて、「新たな労働力確保の仕組みづくり」というところである。これも喫緊の課題だとは思いますが、農業の慢性的な労働力不足は本県に限ったことではなく、全国的なことであり、これに関しては、余り好きな言葉ではないが、自治体間の競争というか地域間の競争に直面すると考えられるので、これもよりスピーディに、本県農業の魅力やほかにはない「農作業を請け負う新たなサービス事業体の育成」といったところをいち早く示せるように、力を集中していただければと考える。

また、確認であるが、気候変動の中で災害の危険性などが高まる中、災害から命を守る取組等は、い

わゆる既存事業の中で強力に進めていく形になるのか。

【県】

1つ目の園芸の推進については、産地づくりモデル地域として、現在、34産地で取り組んでいるところであり、今後はさらに広げて参りたいと考えている。

また、新たな労働力確保の仕組みづくりであるが、他県から本県に来て就農していただく方を増やしていくために、これまで情報発信が弱かったという課題もあるので、本県における農業の働き方の具体的なイメージを持ってもらえるよう、情報発信を強化して参りたい。

【県】

災害関係については、今回は、とちぎ創生15戦略評価会議ということで、「まち・ひと・しごと」といった、いかに人を呼び込んでいくかというところに焦点を絞ったものである。災害も今、非常に重要な課題になっているが、それについては、県全体の「とちぎ未来創造プラン」に記載し、進めているところである。

【県】

国土の強靱化という形で、対応を進めている。記憶に新しいところでは、令和元年度に台風によって非常に大きな被害があった。現在、全力を挙げて河川改修等を行っている。それ以外には、「国土強靱化」ということで、国を挙げて、別枠で予算をとって対策も進めているところであり、県としてもそれに呼応しながら取り組んでいる。

【会長】

栃木県は慎重な県民性というか、身近に成功例がないと新しい取組にチャレンジすることもなかなか広がらないようであるので、ぜひ優れた例を広めていくことにも積極的に取り組んでいただければと思う。

【委員】

各課題や課題解決に向けた取組の方向性というのは、各部から挙げられたものを総合政策部が取りまとめているのだと思う。「課題解決に向けた取組の方向性」だけを見ると、5W1Hとか7W2Hとか、いつ・どこで・誰がやるのかということが見えてこない。予算に反映するということであるので、当然どこかの部に予算措置されるのだと思う。経営管理部で予算措置した場合に、県民側から見ると、どこかの部が実施するのであっても、出ているものを確実に成果として上げてもらえば、県民の利益になる。私も行政において、いつも直面している課題であるが、どこかの部が予算を持つと、ほかの部は少し引い

てしまうということがあるので、ぜひ、具体的に成果を上げるために、総合政策部が潤滑油になって各部の取りまとめをしていただきたい。ここに挙げられている課題を掘り下げていくと、1つの部だけで成果を上げられるものではない。県民側からすると、いくつもの部にわたって取り組むことが成果につながることは容易にわかることであるので、経営管理部と総合政策部がよく調整して、各部がこの課題と一緒に取り組む形をとっていただければと思う。

【県】

まさしくそのとおりでと思う。今の課題は、部局縦割りではなかなか解決できないものが多い。環境や産業、健康にしても、いろいろなものにまたがってきている。計画上は15の戦略ということで分野ごとに縦に割った形にはなっているが、実際にそれを事業として起こしていくときには、横の連携とセットで考えていかなければ、実効性のある取組にならないと思っている。

【委員】

10 ページの戦略 11「多様な人材が活躍できる環境づくり」では、男性、外国人、高齢者に関する記載がある。オリンピックでも取組が進められたが、LGBTQの方に対する理解の醸成ということが記載されていない。そういったところは取り組むのかどうか、教えていただきたい。

関連して、9ページの「社会的養育」について、LGBTQの場合は、なかなか里親として認めてもらえないということがあると思う。子どもが幸せになるということでは、一般の男女を親としなくてもよいのではないかと考えられるが、そういったことについての取組や方向性について、聞かせていただきたい。

【県】

性の多様性は、今、非常に重要な問題となっている。県としても、県民の正しい理解を促進する取組を進めている。また、この10月からは、性の多様性の問題で苦しんでいる方々に対する個別相談窓口を新たに開設した。今後も多様な声をお聞きして、取組を充実して参りたい。

【県】

里親については、なかなか登録件数が増えてこないため、フォスタリングセンターというものを10月8日に設立し、里親拡大に向けて、普及啓発からリクルート、研修まで包括的に実施できるようにした。まずは里親の数を増やし、普及啓発していく部分が本格化してきたところである。

その上で、性の多様化の中で、そういう方々も里親になりたいという意向がこれから出てくるだろうと思う。里親というデリケートな問題の中にデリケートな問題が入っている中、特別養子縁組による里親の場合には、法制度的にどう取り組んでいったらいいかはなかなか難しい問題かと思う。いろいろな

事例なり、社会の中での考え方なりをよく注視しながら、何ができるかこれから研究していきたい。

【会長】

地方創生というと、どうしても少子化というものを結婚、妊娠・出産、育児と割と単線的にとらえがちだが、実際の家族の形は多様化している。そういった社会のありように合わせていくことも、第2期の15戦略の課題なのではないかと今改めて思った。

それでは、様々な御意見を頂戴したが、取組方針については了承として、皆様からいただいた意見を参考に今後の取組に生かしていただくようお願い申し上げます。

3 閉 会

【県】

本日は、長時間にわたり貴重な御意見を賜り、感謝する。いただいた意見を持ち帰り、事業の中に御指摘の趣旨などを盛り込みながら、よい形で事業をまとめて参りたい。

来年度の当初予算が決定したら、また情報提供させていただきたいと思うので、引き続きよろしくお願ひする。