

令和5（2023）年度第2回とちぎ創生1.5戦略評価会議  
議 事 録

令和5（2023）年10月27日（金）

栃木県総合政策部総合政策課

## 令和5（2023）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5（2023）年10月27日（金） 14時00分から16時00分まで

### ○ 場 所

栃木県公館大会議室

### ○ 出席者

**【委員】** 浅野裕子委員、荒井大委員、石塚勇人委員、市田治雄委員、黄合茂委員、菅野貴行委員、君島理恵委員、児玉博昭委員、齋藤正委員、高橋久夫委員、野呂千鶴子委員、星野光利委員、三浦一久委員、三田妃路佳委員

**【 県 】** 副知事 外

## 1 開会

## 2 副知事挨拶

7月に開催した第1回評価会議の後、情報提供させていただいたが、本県における合計特殊出生率が低迷しており、深刻さを増す少子化の現状を打開していくため、県として取り組むべき施策を「とちぎ少子化対策緊急プロジェクト」として取りまとめ、結婚、妊娠・出産、子育ての各ライフステージに応じた切れ目のない支援に積極的に取り組んでいくこととした。

速やかに取り組むべき施策を第1弾の事業として、9月補正予算等で対応して執行を進めるとともに、来年度の予算においても、更なる施策の充実・強化を図って参りたいと考えている。

また、今月13日、県内の経済団体5団体、栃木労働局とともに、「男性育児休業取得促進に向けたとちぎ共同宣言」を行い、民間と行政が連携して、職場環境の整備や機運醸成に取り組んでいくこととした。加えて、県の率先垂範として、令和6年度に、県庁の男性職員の育児休業取得率を100%とする目標を掲げたところである。

さらに、少子化対策緊急プロジェクトにおける目標の一つである「理想のとも働き・とも育て」の実現に向けて、11月22日を本県独自の「とも家事の日」に制定するとともに、市町や企業等と連携しながらキャンペーンを展開するなど、広く県民に「とも家事」の推進定着を図って参りたい。

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。第2回目となる本日は、皆様からの御意見などを踏まえながら令和6年度の取組方針を取りまとめたので、御報告する。委員の皆様には、専門的な見地から御意見をいただきたい。

### 3 議題

#### (1) とちぎ創生15戦略(第2期)における令和6年度を取組方針について

##### 【会長】

まず、議題(1)「とちぎ創生15戦略(第2期)における令和6年度を取組方針について」、事務局から説明をお願いします。

#### <事務局から資料1、参考資料により説明>

##### ～質疑・意見～

##### 【委員】

戦略1で2点、戦略15でも2点、教えていただきたい。

まず、戦略1の4ページ、女性に魅力ある雇用や産業の創出である。こちらは、今年度既に予算化されていたものを含めて、年度内に事業戦略を策定するというところで理解している。実際に、雇用の創出という点では、デジタル人材の育成等に取り組んでいるのは承知しているが、産業の創出については今どのように取り組んでいて、どのような進捗状況なのか教えていただきたい。

次に、6ページにリ・スキリングによる生産性向上とある。企業側は、リ・スキリングという分野に投資を惜しみがちと考えている。そういう意味では、リ・スキリング格差が生じないように、ここは手厚い助成金が必要ではないかと考えている。ぜひ御検討いただきたい。

次に、戦略15でデータ連携基盤の話があった。ほかの市町で進めるデータ連携基盤と連携をとれるような仕組みを視野に入れて、構築を進めてほしい。データ連携基盤は、単独でやるよりいろいろなところのデータと連携した方が効果的だと思うので、ぜひよろしく願います。

最後に、35ページで教育のDXの話があった。今朝、新聞を見ていたら、文部科学省の方で2024年から、全国の高校の2～3割、大体1,000校を超える高校になるが、DXハイスクールを指定して、そこをデジタル人材育成の拠点にするという記事があった。自治体を通じて公募していくということである。応募にあたっては、最新の設備を使いこなせる指導者が欠かせないということなので、教員のレベルアップも必要だが、外部人材を活用することも大事だと思う。国がこのような施策を進めていく中で、他県に劣後することなく、数多く指定を受けられるようにバックアップをお願いしたい。

##### 【県】

御質問のうち、戦略1の2点について説明する。

まず、女性に魅力のある産業の創出である。現在、女性に魅力ある雇用や産業創出等に向けた事業戦略を策定中である。その中で、どのようなものが女性に魅力ある産業なのかというのを、今年度アンケート等を実施し、様々なデータを集めている。それに基づき、一つは、今ある産業の中で、栃木県に存在するけれどなかなか女性の就職マッチングが上手くいかなかった産業について、どういう切り分けが

必要なのかという分析をしている。産業の創出というよりは、既存産業の事業の切り分けによって女性の活躍できるフィールドを広げるとというのが一つである。

もう一つ、栃木県にない産業・業種を希望している女性が多いことが、アンケート結果から分かった。ここについては、その産業の創出・誘致といったことが重要かと思うので、そこに対してのインセンティブを考えていきたい。

次に、リ・スキリングについてである。国のリ・スキリングの考え方というのは、個人の能力を上げて、雇用の流動化を目標にしている部分がある。これは企業として当然受け入れ難いものであるので、なかなか進まない。本県においては、特に中小企業がリ・スキリングを従業員に施すことによって生産性向上につなげていただきたいという読み替えをしている。したがって、企業単位での従業員へのリ・スキリングに対して、支援を考えているところである。

### 【県】

データ連携について、県においては、データ連携基盤で防災関連情報などを一元化するということを進めて参りたいが、これ以外の分野についても対応できるように、しっかり連携を図りながら進めて参りたい。また、県の進め方を市町に伝えながら、市町においてもしっかり連携を図っていただくように努めて参りたいと考えている。

### 【県】

御指摘いただいた内容を進めるに当たって、教育委員会自体に、専門人材や活用できる人材が不足している。今年度、教育DX推進室をつくり、基盤整備を進めていくという段階である。あまり時間がないうち、こういったものに手を挙げていけるような学校体制をつくるために、こちらも緊急対応しながら、すぐそこに追いつけるような体制整備を考えていきたい。

### 【委員】

スタートアップ企業の創出・育成の促進について伺う。

スタートアップ支援の現状認識についてであるが、各機関ばらばら、散発的な支援の状況で、対応する人材やノウハウの不足、起業したい人が集まるフラッグシップ的な施設といったものがなかなかない。どこの誰に相談すれば、企業を成功に導いてくれる情報や人に出会うことができるか分からないという相談が、私ども金融機関に寄せられている。

スタートアップ企業の創出・育成として環境整備、機運醸成の支援策を検討し、取組を加速していくことは必要であるが、スタートアップ企業への支援方策や目的を正しく再定義して制度デザインを行うことが必要ではないかと考えている。

具体的な環境整備や施設、つまり場所の提供や、県内の各支援団体が同じ目的を持って、シームレスな連携を始めることが大事だと捉えている。あとは走りながら制度設計を修正していくことも必要。とにかくスピードが大事である。

実際に成功モデルをつくって、とちぎモデルみたいなものが出来上がってそれを露出していくことで、起業家が集まる地域を目指していくことが必要ではないか。極端な言い方をすれば、成否は問わない、まずやってみろ、みたいな大胆な仕組みが必要と考えている。ぜひスピード感を持って施策を動かすことの支援をお願いしたい。

## 【県】

委員御指摘のとおりである。現在、スタートアップに対しての施策がないわけではない。様々な機関で創業支援・金融支援も含めてやっているが、一つサイトを見れば全て分かるというような情報構築になっていない。各支援機関の支援情報を一元化して皆さんが一体的に見える部分がない、という課題がある。

それからスタートアップの定義について、今の段階では「創業」と「スタートアップ」が混合している部分がある。例えばカフェを開きたい、ラーメン屋を開きたいという人と、地域課題に基づいて新たな産業を創出したいという人が、全く同じ創業レベルのラインでやっている。そのあたりの定義をどうするか。

そして、場の提供について、フラッグシップとなるようなということがあったが、成功している都内の例などを見ると、玉石混合のスタートアップのいろいろなアイデアがある中、良質な出会いがあって初めてそこが上手く回っているの、その出会いの場をどうするかということは今まさに検討している。建物をつくるというより、場をどうやってつくっていくかということが、目的だと考えており、今それに向けて施策立案をしているところである。

支援情報の統一化については、来年を待たずして進めているところであり、スピード感をもって対応していきたいと考えている。

## 【委員】

今スタートアップの話が出たので、同じく創業という観点で課題を考えてみた。私も金融機関で、創業の相談を受けたり資金面の相談を受けたりということは多々あったが、創業される方の思想とか技術レベルの高い方がたくさんいる。ただ実際に仕事を始められると、業績がなかなか厳しいという実態があって、ゴーイング・コンサーンがかなっているところが多いかということ、決してそんなことはないのが実態かなと感じている。

これはなぜなのだろうと考えると、各自治体や国の政策で、創業支援のメニューとして補助金や制度融資等は豊富に取り揃えているが、起業家に対する経営の練習といったものがちょっと足りないかなど。車の運転に例えると、補助金とか制度融資みたいなものは、道路の整備や、交通標識とか交通ルールの整備に当たる。それがあれば運転者である創業者は走りやすくなるが、運転の練習をしていないがために、大きなリスクを伴いながら道路を走っているのが現状なのかなと感じることが多い。言葉がふさわしいかは分からないが、経営の練習の場みたいなものを、金融機関もそうかもしれないが、行政や日本公庫と連携しながらつくる必要があると感じている。それがどういう内容かという具体的なものはな

いが、経営者の方が設備投資や、そのための資金調達をする場合の経営上の判断をどうやっていくのか、それをやったことに伴って会社のキャッシュフローや資金繰りはどうなっていくのか、決算書をつくるとうなるかみたいなものを自分でやってみて、自分自身で会社の分析をしてみる。そういった研修とつかセミナーの場を、自治体側と一緒ににつくっていく必要があるのかなと感じている。

#### 【県】

御指摘のとおり、そういった場を創出することは非常に重要かと思っている。先ほども話があったとおり、場が人を育てていくという部分は十分にあるかと思う。成功した先輩方の事例、もしくは先輩方がこんな金融支援を受けたのだということ、実感として身近な人から話を聞くのと、専門家から聞くのと、創業している経営者に入っていく方が違うということを知っている。今の意見を踏まえて来年度施策を検討していきたい。

#### 【委員】

小さいながらも、その場を提供している立場として述べたいと思う。

創業塾というような集団のセミナーはいつもあるが、実際に経営してみてもしくは起業の準備をしてみても初めて気がつくというときに相談できる場所が少ない。もちろん相談窓口は栃木県にも市町にもあるが、例えば利用できる時間帯が平日の昼間しかないとか、なかなか多種多様なニーズにえられるものがないということ。

あとは、交流・学びの場というのも、スモールビジネスを望んでいる方と、本当にスタートアップの方と、正直、お会いしても話が合わないこともある。性別や立場によっても。結局、場が一つあったとしても、そこで話が合わないということがあるので、いろいろな立場の方に合うような場を組み合わせていく必要があるのかなと思っている。そこについては民間の力だけでは足りないところもあるので、ぜひ、お力をいただくような仕組みがあればいいなと思っている。

#### 【県】

場の創出については、例えば本県の中でどこかにつくった方がいいのか、それとも東京とはこれだけの距離感なので、そこに対して県の中の創業を希望する人が集う場所がいいのか、いろいろな考え方があるかと思う。今の意見を踏まえて、より良い形を考えていきたい。

#### 【委員】

特に戦略4と5のところであるが、時間の関係もあると思うので後ほど文書でコメントさせていただきたい。

一つだけフォーカスしてコメントさせていただく。戦略5に経済秩序の激動期におけるグローバルビジネスへの挑戦というのがあって、ここで外国人材の活用強化について触れている。実は外国人材の活用強化というのは、グローバルビジネスだけではなくて、横断的に県のあらゆる施策に関係してくるの

ではないかと思っている。

少子化・人口減少問題の克服ということをやつて、この15戦略が書かれているわけである。そういう意味で、外国人材の活用強化は今後必須だと思っている。経済の持続的発展という意味で、海外展開の足掛かりといった高度人材の活用もちろんあるが、もう一つの側面として、県内産業分野での人手不足への対応という面が、栃木県ではかなり大きいと思っている。

グローバルビジネスは経済の成長に欠かせないものであるが、グローバル化を目指す企業はある程度成熟した企業で、余力のある企業でもあるので、一定の支援や支援の仕組みがあれば、その後は自助努力で伸びていくということも言えるのではないかと思っている。

他方で問題なのは、人手不足への対応という点で困難を抱える企業が、会社の存続に今、汲々としているという深刻な実情だと思う。人口減少・少子高齢化による外国人材の活用は、そういった点からも待たなしの課題で、県が担うあらゆる施策に直接・間接に関係してくると思っている。言ってみれば、15戦略として、横断的な課題として立ててもいいのではないかというくらい重要だと思う。

現在、外国人材を取り巻く状況は非常に厳しく、世界各国で人材の取り合いになっているという現実がある。特に円安という逆風の中で、果たして日本が外国人材に選ばれる国になるのか、あるいは国内でも、地方ではなく大都市圏に外国人材が流れていってしまうのではないかという危惧もある。県におかれては、そうした点での現状評価を踏まえた上で、企業が何にフォーカスして外国人を雇いたいと考えているのか、人手不足対応なのか、それとも積極的な海外展開を目指した人材活用なのか、採用目的に応じたきめの細かい支援の策定が求められるものと思っている。

それと、今、国の方では技能実習制度に代わる新たな制度の創設が検討されている。聞いているところでは、来年の通常国会には法案が上程される見込みのようである。新制度の創設は、特定技能の外国人増を目的としているという側面があつて、技能実習がカバーしている職種や作業の分野が狭められる、あるいは特定技能に移行できない、結びつかない可能性もあるという情報もある。これは、現在、技能実習制度に労働力を頼っている県内のあらゆる産業・企業に大きな影響がある。新制度の内容次第では死活問題にもなり得ると思う。

現在の制度においては、国際交流協会においても、外国人材の活用促進ということで、外国人材コーディネーターを中心に企業へのノウハウや情報の提供、新制度の動向についての情報収集などを行っているが、県の方でも、新制度が各産業分野での人材確保にどのような影響を及ぼすかを見越した上で、長期的な視野に立って戦略の策定をお願いできればと思う。

## 【県】

御意見のとおりで、技能実習の新しい制度について、県としても、注意深くどのような制度になるのか見据えて、こうなった場合はこういう施策が必要だという検討をしているところである。ただ、案は出てきているが、まだ明確にどうなるかということが示されていないので、それを見据えながら、県としてどういう対応が必要なのか検討していきたいと思っている。

また、今回の取組の方向性で掲げる高度外国人材について、7月の第1回会議で委員から御指摘があ

った、他県に比して高度人材の採用が少ないのではないかという点は、データを見ると両隣の茨城・群馬と比しても低い。そこで、県内の企業に、実際に高度人材活用の意図があるかどうか、聞き取りを行ったが、人材不足の中、活用したいという声が非常に多かった。これを踏まえて、今までは県の産業特性に応じた技能実習生の斡旋を、コーディネーターの力添えなども踏まえてやっていたが、高度人材についても何らかアクションが必要ではないかということで検討している。他県の先進的な事例なども勉強して、高度人材についても何とか活用強化していきたいと思っている。

また、技能実習その他、外国人材の活用について、国際交流協会を中心に、外国人材活用促進協議会の部会で業種ごとに検討している。これについては、業種ごとの違い、もう一つは外国人の方が本県で生活していく基盤の部分、多文化共生も含め基盤の部分もある程度整えないと、円安の状況で選ばれる栃木県にならないと思っている。そういった意味も含めて、今の技能実習制度に基づいた、もしくは新制度を見据えての制度展開、更に高度外国人材の活用に係る事業といったものも併せて展開して参りたいと思っている。

### 【委員】

今の外国人材の件について、実際に外国人の方がコンビニなど、県内いろいろなところで働いておられて、本当に助かっているという印象がある。

ただ、外国人はどうしても波がある。大分コロナの問題も落ち着いてきたので、コロナが理由で国に帰るとことはなくなるかと思うが、コロナの感染拡大の時には日本を離れて国に帰るとか、国それぞれの事情もあったりして、割と長続きしないというのが正直なところである。

以前から感じていることは、外国人に頼るのも良いが、外国人だけではなくて、東京とか都会であぶれている生きづらさを感じている若い人や、職がなくてホームレスになっている方が都会にはたくさんいらっしゃるの、そういう方に自然豊かな栃木県で伸び伸びと働いてもらえる仕組みづくりができないかなと。シングルマザーで非常に生活が苦しいお母さん達を田舎に連れてきて働いていただければいいないつも思っているの、そういった仕組みづくりも考えて良いのかなと思う。

観光関係についてほとんど言うこともなく、一生懸命やったださっているの感謝している。

あとは、先ほどの育児休暇の観点で、女性の立場としての意見である。女性が育児をするのは、休暇も何もなく 365 日毎日のことである。男性の育児休業の一時的な取得を目指すのも良いが、1歳とか2歳までではなく、その後の幼稚園世代とかでも、何かあったら休まなくてはいけないのはお母さんが多いので、育児休業の時期が終わってからも、企業で働く男性の方が気軽に平日休みがとれる仕組みづくりはとても必要ではないかと思う。

子どもというのは成長が早い。ついこの間まで1歳で汲々としていても、あっという間に2歳、3歳になり、そのうち小学校に入ってしまう。お母さん達にとって本当に必要なのは、将来的な長いスパンで考える政策ではなくて、今この現状を何とかしてほしいという声が多いのだと思う。

私たちの世代になると、県とか市とかでこういう場に呼ばれて自分の思うところを意見として述べるが多くなってきているが、男性も含めて、若い方たちがもっと気軽に県に意見を言える場があると



良いと思う。また、県と市町との連携が、子育てにおいてはとても必要である。県独自でやるのではなくて、市町と連携して、実際にお子さんを抱えて一生懸命頑張っているお母さんが気軽に参加できる仕組みをつくってもらいたいと思う。

#### 【会長】

確かに子育てというのは待ってくれないことから、早急な取組を、特に基礎的な市町に期待するところは大きいと思う。

#### 【委員】

資料1の「1 令和6（2024）年度取組方針」、「2 令和6（2024）年度政策経営基本方針における重点事項」について、1点コメントさせていただく。

少子化対策緊急プロジェクトが動き出してこうというところは、私どもが加盟しているとちぎ未来クラブを通じても情報を収集しているところである。相手探しや引き合わせ、会員登録がオンライン化される、また、プレ交際期間が提示されていたところがあり、非常に積極的に進んでいて良いと感じたところである。

連合栃木でも、こういった婚活については定期的を開催しており、おかげさまでマッチングも好調に実績が上がっているところである。様々な参加者の声を伺うと、出会いの場を求めていると実感しているところである。マッチングは結果ではあるが、そういった場を提供できていることに、労働組合としても良いことをやったと感じている。県が進めていく取組方針や重点事項にもこういった関連のところが取り込まれているので、共に推進していきたいと考えている。

#### 【委員】

先ほどの外国人活用について、農業分野も労働力不足で、外国人の活用が進んでいる状況である。ただ課題としては、農村部は外国人の住まいの確保について、かなり農家の方が苦しんでいる。アパートを借りるにしても農家まで距離があるということや、交通手段がない。そういった面で、これはできるかどうか分からないが、かなり不在の住宅が余っているので、そういった空き家が活用できないか。また、交通手段について、他県では原付や自動車免許の試験を外国語で対応している県もあるということなので、その点もできないか、検討いただければ有難いと思う。

#### 【委員】

戦略11の多様な人材が活躍できる環境づくりについてである。

常々、女性の輝きとかそういうバックアップをどのようにとっていったら良いのかと考える中で、最初は子育てで、子育てが終わると今度は介護で出てこれないという事例がたくさんあると感じている。そういった方々は本当に優秀である。そういった方に真に活躍いただくためには、24ページの「解決に向けた取組」にあるように、お父ちゃんも一緒に家事をやるという機運を大々的にぶち上げていく。

特に一次産業では、どうしてもお父さんが働いて、お母さんは家事や老人介護ということで、なかなかこの構図を変えにくいところがある。こういったところはぜひ打破していかないと。この問題はなかなか根が深いと思っている。24 ページはよく書いてくれたなと思っているので、この辺のところは粘り強く、力強く取り組んでいただければ有難いと思う。

また、先ほど発言があったとおり、中山間地域に外国人労働者を引っ張ってくる場合には、どうしても住む場所が遠くなってしまって、公共交通機関がなかったり、いろいろな問題があったりする。群馬県の場合はたくさん外国人の方が来てコミュニティをつくっているが、なかなか我が県の中ではそれが構築しにくいという話も聞く。残念ながら、我が県は隣の県から一步も二歩も遅れているという感があるので、そういうところも総合的に支援していけるような機運づくりができれば、我が県もまだまだ伸び代があると確信している。

### 【委員】

戦略 14 のところで少し意見を述べさせていただく。

30 ページ、31 ページの健康増進とか生活習慣病予防のことは、前回話をしたが、随分充実したということで、すごくそのあたりが具体的になって良かったと思っている。

32 ページになるが、これまでの話を聞いていて、栃木県に住み続ける、住み慣れた地域にしていくというような話が多かったと思うが、その中では、やはり健康づくりや介護という話が出てくると思う。終の棲家としていく中で、在宅医療、介護・看護にどのように取り組むかというところでは、32 ページ上段に看護職員確保対策の推進とある。「時々入院・ほぼ在宅」というキャッチコピーもあるように、在宅で療養されていく方々が増えてくる中では、看護職員も在宅にシフトしていく。ここに書いてあるとおりでと思うが、実際には、かなり離職が多いのも現実である。新卒にて臨床現場で働いて、その後在宅に移る人が多いが、その部分でかなり 1 人の責任も多かったり、職場環境の問題もあって、離職対策は大きな課題になっている。

それとともに、研修の充実という部分も。臨床現場で働いてきた状況と、在宅看護で包括ケアシステムの中で役割を果たすことと、少し課題が違ってくる。そのあたりは「課題解決に向けた取組の方向性」のところにも書いてあるが、臨床現場で長く働いてきた経験豊富な看護職が、戸惑うことなく、自信とやりがいを持って推進できるよう充実していただければと思う。

最下段にある介護人材確保対策事業の推進も同じだと思っている。福祉人材についてもかなり不足が言われており、外国人労働者の方の活用ということも言われていると思う。その方々に対してもかなり待遇面で改善が見られたと言われているが、看護職と同じように、やりがい・働きがい・達成感を持って働けるのかというところは、福祉行政のバックアップがあるといいのかなと思う。

### 【県】

医療にしても介護にしても、まさに御指摘いただいたとおり、人材の確保・育成ということが大きな課題となっており、これまでも様々な手段を講じてきた。まずは採用・定着、一度辞められた方にまた

戻ってきていただく、そのような観点から取組を進めているところである。それらは今後も充実していけるように取り組んで参る。

また、時代の変化とともに、在宅医療の重要性は今後も増していくものと思っている。在宅医療や訪問看護など、在宅医療に取り組む人材の確保に向けて、看護協会などと共に連携して取り組んでいるところである。介護人材も併せて、なかなか厳しい状況ではあるが、様々な取組の充実に向けて引き続き取り組んで参る。

### 【会長】

まずは待遇改善ということも必要でしょうが、やはり働きがいというところがある。そこにもしっかりと目を向けて取り組んでいただければと思う。

### 【委員】

32 ページの最後のカテゴリーの右側に「介護ロボットやICT機器の導入」と入っている。確かにそういう部分が入ってくるのは賛成であるし、そのようにして効率よくやっていくことは人材定着の中で必要な部分だと思うが、最終的には人と人との交流である。このため、コミュニケーションをしっかりとっていくことがこの分野ではとても大事で、それが住み慣れた地域で最期までということを実にかなえることになるので、そのあたりもお願いしたいと思う。

### 【委員】

前回、合計特殊出生率に関して質問させていただいたが、その後すぐに少子化対策緊急プロジェクトが提示され、県の危機感は相当高いのだなということと、スピード感があるなと感心したところである。そのプロジェクトは、来年度予算もにらみながらこれからたくさん展開されていくと思うが、当面のやることの一つに「とも家事の日」というのがある。出生率と家事時間の直接の因果関係はどうかということはあると思うが、北関東で比較しても栃木県男性の子育て世代の家事時間が一番低く、全国平均にも届いていない。これらを考えると、「とも家事」というところにフォーカスしたことはいいことだと思うが、11月22日のピンポイントだけではなくて、今後ずっと継続してこれは取り組まなければいけない課題だと思うので、イベント的なものとして終わらないように、ぜひ中身を充実し取組を強化していただきたい。例えば毎月キャンペーン的に展開していくとか、先ほど御指摘もあったと思うが、もっと大きな運動にしていく必要があるというのが一つある。

もう一つは、重点事項冒頭の少子化対策緊急プロジェクトのところで「第三の居場所」やこども食堂などの重要性については触れられていると思うが、コロナ禍等もあって運営は非常に厳しい状況にあるという話もある。そういったところの支援もぜひ視野に入れていただきたいと感じた。

### 【県】

とも家事については、11月22日が「いい夫婦の日」ということで、「とも家事の日」に制定し、今

週の火曜日に公表させていただいた。11月22日にイベントを開催するが、この日だけで終わらないように、11月1日から11月30日まで、とも家事に関する動画や写真のコンテスト応募を受けたり、前後の11月15日、22日、29日は県央・県南・県北でイベントを開催したり、まずできるところから今年はやりたいと思っている。

家事の負担や男性の家事にかかる時間については、結婚や出産と関係性が深いものであることから、本県としては「とも家事」に力を入れて、来年度に向けて充実・強化していきたいと考えている。

### 【県】

子ども食堂は現在、民間の方々に様々な形で取り組んでいただいている状況である。これは、単にそこに来るお子さんが食事をとるだけではなくて、そこで子ども同士や大人の方と触れ合っただけでコミュニケーションをとる中で、育ちに結びつくと考えている。また、どのような課題をそのお子さんやお子さんの家庭が抱えているのかということ把握して、行政としての対応を考えていくということもあり、非常に重要な取組であると捉えている。

21 ページ右側にあるように、今後、子ども食堂に関する相談体制や情報収集・発信、あるいは横の情報交換ができるネットワークづくりに取り組んで参りたいと考えているところである。

### 【委員】

「とも家事の日」というのは非常にキャッチーだと思うが、中身については継続してこれから取り組んでもらいたい。先ほど女性の職域拡大的な話もあったかと思うが、経済団体や企業・事業所との協力というか、一体となった運動みたいなものがここは必要なのかなと思う。その辺も意識して取り組んでいただければと考えている。

### 【会長】

県民一丸となった取組が必要ということである。また、子ども食堂についても、居場所づくりという福祉の面もあるが、食品の衛生管理という面もあり、しばしば県庁内でどこが所管するのかという縦割りの問題も起きたりすることから、そのあたり、まずは庁内の連携もしっかりととっていただければと思う。

### 【委員】

戦略11の22ページ、多様な働き方というところに「男性育休取得率の向上」とある。別にこれが間違っているとは思っていないが、男性の意識改革の促進というのをもう少し打ち出していただけたらと思う。家事とか子育てを、よく男性は「手伝う」と言うが、女性は「家事を手伝う」とは言わない。ということは、「手伝う」というのはある程度補助的なもので、主体性に欠けている表現だと思う。「手伝う」という意識から、自分がちゃんとやるんだ、「何をやったらいいの」と聞いている段階ではだめだということ、もう少し県の方で進めていかないと、女性は安心して子どもを産めないし、仕事を辞め

なければならないと思えばますます産めないという状況になる。これは戦略1にも関わると考える。もちろん新たな産業も大事であるが、女性が続けやすい仕事とか男性の関わり方ということも大事かと思うので、意識改革の部分をどのようにされるのか、まず一つお伺いしたい。

もう一つは24ページ、「女性の管理職登用が進まない現状である」ということについて、一般的に管理職になる年齢は40とか50だと思うが、実際に女性で残っている人は少ないと聞いている。母数が少ないのに管理職にすると、同じ人が何度もいろいろな会議に登場して、延べ人数だけ多くなるという現実がある。そうではなくて、今現実に管理職になれるような年代の人がどのぐらい残っているのかということをつえた上で、その中でどのぐらいの比率が可能なのか、もう少し現実的な数字で見えていただきたいと思う。

もう一つ、戦略12の全体を拝見していて、ハード面の整備という側面が多い。タイトルの基本目標4に「安心で」とあるのであれば、もう少しソフト面があったらいいのかなと。例えば見守りの仕組みの促進とか、現実には孤立老人とか孤独死というものがある中で、形が整うことも大事だと思うが、もう少しつながりを重視するような側面もお考えかどうか教えていただきたい。

#### 【県】

家事に関する意識改革の部分をどうしていくかは非常に重要だと考えている。具体的な取組としては、少子化対策緊急プロジェクトの「とも働き・とも育て応援事業」の中に、「とも家事の普及啓発」を掲げている。この普及啓発の中で家事に関する動画等を作成してPRしていくこととしており、意識改革の部分も入れていければと考えているところである。

もう一つは、こちらの資料には直接出てこないが、男女間の意識改革は、いわゆる無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消の観点からも重要なことだと思う。そうした観点からも普及啓発について取り組んで参りたいと思う。

#### 【会長】

公共事業関係について、社会資本だけではなくて社会関係資本というか、インフラ整備だけではなくて、きずなのネットワークも必要ではないかという御意見であった。まさにそのとおりではないかということで、そのあたりも含めてハード・ソフト両面で施策に取り組んでいただければと思う

#### 【委員】

このとちぎ創生15戦略は人口減少問題の克服等が目標になっている。そういう面で考えると、定住支援とか移住・定住ということで、都内でキャンペーンなどをして、関心を示してくれる人に話を聞くと、栃木に引っ越してくるには、働く場があるのか、また若い人が多いので子育て環境はどうなっているのか、教育はどうなっているか、その3点が都内等にお住まいで移住・定住に非常に関心を持たれている方のビッグスリーだと感じている。

そのような中で、雇用の場については、16ページの企業誘致等はスピードを向上するという記載も

あるので、県の関係部局がきちんと連携をとってそういった方向に進んでいただくことは、ぜひお願いしたい。

少子化対策緊急プロジェクトの件であるが、このプロジェクト自体に書かれていることは非常に大切なことで、どれ一つとっても、これが進められれば本当にいいと思う。市町は直接県民の皆さんと密に連携をとる行政であるので、ぜひこういったことに力を注いでいきたい、そこに予算をきちんと配分したいとどの市町も考えている。その中で、県と連携をとって、保育所支援といった全てのことについて、ここに書かれていることを具体的にどうやってやるのかということ。これは目標になっているが、書かれていることがそのまま目標で終わるのではなく、実際そこに予算配分などをしていかないと。これを御覧になった子育てをしている保護者の方は、ここに書いてあるからやってくれるのだろうと思っているけれども、実はまだそこまでいっていないということが結構ある。ここについてはもうちょっと市町で予算を割いてやっていきたいと思いますというので、あらゆる面で県は市長会・町村会と連携をとってやっていただきたい。

やれることについては強力に県民の方にメッセージとしてお伝えすることが大切である。我々も町民の方にここまでやりますよと胸を張って言えると、非常に子育て世帯の保護者の方に喜んでいただける。ただ目標の段階だと、当然こんなことをやりますまでしか言えないので、ぜひ連携をとって、一つ一つこれをやりましょう、ここに力を入れてやりましょうとなったら、それをドーンと県民にPRして、栃木県も市町も子育て支援のここについてはものすごく力を入れてくれているねと伝わることも、非常に大切だと感じているところである。

### 【会長】

まずはメッセージとしてしっかりと県民に伝えるということと、そのためにも抽象的な施策ではなくて具体化していくことが不可欠だということである。

### 【委員】

「とも家事」という言葉にすごく違和感がある。「とも」というのはどういう意味だろうか調べてみると、「とも家事」の「とも」は夫婦でということ。特に「いい夫婦の日に制定した」ということで、夫婦でやりましょう、おじいちゃん・おばあちゃんがいる家庭はおじいちゃん・おばあちゃんが一緒にやりましょうという感じなのかなと思う。しかし、シングルマザーやシングルファーザーは、「とも家事」しようにも頼る方がいない。今ちょっと調べたら、大体お子さんがいる世帯の1割がシングルだということ、そしてシングルマザーの家庭の貧困率は日本がダントツに高いということである。「とも家事」の「とも」は、イベントをするにしろ今後続けていくにしろ、私は夫婦とかではなくて「社会がみんなでもとも家事」という観点に県の方でイメージを持っていかないと、下手したら反発されるのではないかなと思う。一生懸命良い施策だと思ってやっても、この言葉を聞いたときに、シングルで子育てをなさっている方がどう感じるのかなと、非常に違和感を持って聞いていた。その辺は今後、御検討いただければと思う。

## 【県】

本県の「とも家事」の「とも」は、夫婦でという「とも」ではなくて、「みんなで」という意味の「とも」である。更に「みんな」の中には家事代行サービスや外部サービスも含む、広い意味での「とも」ということである。そこの説明が不足していた。

委員から、言い換えると「社会全体」でと素晴らしい説明をいただいたが、そのような趣旨なのでこれから使わせていただきたいと思います。

## 【会長】

参考資料には「男女が共に」と書かれているので、今委員が理解されたように受け取る方も多いと思う。そのあたりは、誤解のないようにしっかりと趣旨を説明していただければと思う。

## 【委員】

「とも家事」について大変違和感があったので、申し上げたい。

一つはシングルの件で、今ちょうど、インフルエンザの影響で学級閉鎖になって、急に5日間休むことになったという女性社員がいる。私の会社は、子育て中の女性たちが働けるようにということで積極的にそのような方々を雇用した結果、今、大打撃を受けている。「とも家事の日」を制定して意識改革したところで、求めているのは、女性ではなくて、お父さんの方に休んでもらおうということなのかというのは疑問に思う。お母さんが休むのかお父さんが休むのかではなくて、どちらも休まずに学級閉鎖を安心して迎えられる仕組みが正しいのではないかと思っている。

みんなで助け合おうというのが、実際に子育て中の方はそんな感じで、「ごめんなさい、休みます、早退します」というのを企業内で誰が支えているかということ、結婚していない独身の社員とか、子育てが一段落した社員、もしくは規模が小さいところは店長とか経営者である。何かあるとすぐにそんな状況になってしまうので、そのような方々が疲弊して鬱になってしまったり離職したりというのが現状である。こうした中、「みんなで助け合おう」というのは、すごく違和感がある。どうか「とも家事」ということでしたら、お父さんもお母さんも安心して仕事を続けながら、子どもがどのような状況になっても安心な状況、病児保育も含めて、県の方で力を入れていただきたいと思います。

## 【委員】

外国人材の活用について、もう1点追加でコメントさせていただく。

戦略11の最後に、外国人材の生活・就労環境づくりの促進とあるが、ここでは企業支援のみにフォーカスされている。先ほど県の方から外国人も住民なのだという話があったので安心はしたが。コメントさせていただくと、労働者だけではなく、その家族も含めて在県する全ての外国人が生活者だという意味では、多様な人材が活躍できる環境づくりということで、生活者を支援するという視点も必要ではないかと思う。

在県外国住民への支援については予算の範囲内で国際交流協会もやっている。今後、外国人の人口は恐らくますます増えてくるだろうと考えているので、新たなニーズも生まれてくる可能性がある。こうしたことから、県としても外国住民の生活支援が重要な政策課題であるということに留意いただいて、言葉や文化の異なる住民を支援するという観点で、日常生活の多言語による情報提供、災害時の支援、「やさしい日本語」の更なる普及など、外国住民の定着に向けて、多文化共生政策の推進を市町と連携して協働していくことを施策として打ち出すということで、課題に盛り込んでいただければいいのではないかと思う。

### 【県】

御案内のとおり、この春に、多文化共生の業務について、県の組織としては産業労働観光部から生活文化スポーツ部に移管したところである。生活文化スポーツ部の県民協働推進課の中に、多様な主体による地域づくりを所管しているグループがあり、ここで多文化共生や県民協働推進、さらには外国人も含めた多様な主体ということで、「やさしい日本語」や日本語教育の普及・啓発も含めて所管している。

今後増加が見込まれる外国人が、生活者として快適に地域で暮らせるように、各種施策に取り組んで参りたい。

### 【会長】

外国人を受け入れるということは、単に労働力としてだけではなくて、その人の生活や文化も受け入れるということ、また、様々な生活課題についても対応が必要だということで御留意いただければと思う。

これまでいただいた様々な御意見については、今後の施策を具体化し実施していくに当たって参考にさせていただくこととして、本日お示しいただいた取組方針については基本的に了承としたいと思うが、よろしいか。

（「異議なし」の声あり）

## （２）その他

### 【会長】

それでは、次の議題（２）「その他」について事務局から説明をお願いします。

<事務局から資料２により説明>

～質疑・意見～



**【委員】**

5 ページ目で質問を 1 点申し上げる。

デジタル人材の育成・確保の一つに「女性デジタル人材の育成・活躍の支援」とうたわれている。デジタル人材の育成・活躍自体は性別を問わないと考えているが、ここであえて女性をフォーカスした経緯もしくは考えについてお聞かせいただきたい。

**【県】**

御指摘のとおり、デジタル人材の育成等は女性に限った話ではない。一方、県でアンケートをとった結果、デジタル分野については女性の給与の伸びに期待が持てる部分がある。例えば移住も含めた雇用環境や、家庭内に戻られた方がまた働くことができる可能性があるではないかということで、県としてもこの分野にフォーカスしており、あえて「女性デジタル人材」という言い方をさせていただいた。決して女性だけを進めるという意図ではないので、御理解いただければと思う。

**【委員】**

感想みたいになってしまうが、デジタルに関して、戦略 15 にいろいろな変更案を加えていただいて、非常に良いと感じている。

ただ、追加した K P I が I T パスポート試験の合格者数というのは、どうなのかなと思う。それを K P I として追って行って、この戦略が進んでいるかどうか評価できるのだろうかと疑問に感じる。

**【県】**

委員御指摘のとおり、これは入口の資格であると十分承知しているところであるが、産業にわたる分野や他の分野で適当な指標はないかということで検討した結果、まずはデジタル活用の裾野を広げるといことで、この指標を庁内で調整して挙げさせていただいた。

今年度デジタル推進条例の制定を予定しているが、まずはここから令和 6 年度、7 年度はやらせていただき、改めて令和 8 年度から総合戦略と一本化したプランがスタートするのと合わせて、適切な指標についても検討して参りたいと思っている。

**【会長】**

なかなか指標選びが難しい分野で、比較的データをとりやすいということもあるのかもしれないが、未来技術の活用ということ全体を代表する指標のようにも思えないので、施策の評価に当たっては、この指標を一つの参考にしながら、ほかの実績等も含めて総合的に評価会議で評価していくことができればと思う。

また、国の施策や県の重点戦略に合わせて計画期間を見直し、目標値も見直すということである。一部コロナの影響で下方修正するところもあるが、現実に即した目標設定ということでは、やむを得ないのかなと思う。また、目標の達成状況についてはこの場で今後も引き続き検証していきながら、適切な

評価に向けて議論を重ねて参りたいと思うので、皆様、今後とも御協力のほどよろしくお願いする。

その他、委員の皆様から、会議の運営の仕方等についても結構であるが、何か御意見、御質問があればお願いする

(意見なし)

#### **【会長】**

県におかれては、本日の委員の皆様のお意見を参考に、今後の取組の検討を進めていただきたい。

#### **4 閉会**

##### **【県】**

長時間にわたり、委員の皆様には活発な御意見、御議論をいただき感謝申し上げます。

外国人の雇用・生活環境づくり、家事労働の偏在解消を含めた女性活躍の推進、そして施策の具体化に当たっての市町との連携、そのことの発信など、非常に示唆に富んだ御意見を様々いただいたと認識している。これらの御意見を参考に、今後のスケジュールで御説明したとおり予算編成の作業を進め、引き続きこの15戦略が目標とする人口減少問題の克服と地域活力の維持が達成できるよう、しっかりと取り組んで参りたいと考えているので、今後とも御支援、御協力をお願い申し上げます。