

令和6（2024）年度第1回とちぎ創生15戦略評価会議
議 事 録

令和6（2024）年7月30日（火）

栃木県総合政策部総合政策課

令和6（2024）年度第1回とちぎ創生15戦略評価会議の開催結果

1 日 時

令和6（2024）年7月30日（火） 14時00分から16時30分まで

2 場 所

栃木県公館大会議室

3 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、君島理恵委員、児玉博昭委員、齋藤正委員、坂村哲也委員、手島隆志委員、野呂千鶴子委員、星野光利委員、宮坂孝委員、和久井要子委員

【県】

副知事 外

4 議 事

（1）開 会

（2）副知事挨拶

【副知事】

皆さんこんにちは。副知事の北村でございます。とちぎ創生15戦略評価会議の開催に当たりまして御挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、お忙しい中、また今日は非常に暑い中、当会議に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から県政の推進に御理解と御協力を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。

さて、評価会議の関係ですが、県内の人口につきましては、昨年の推計で35年ぶりに190万人を下回りました。また、本年4月に人口戦略会議が発表した「消滅可能性自治体」に県内8市町が挙げられました。更に、先月国で公表した令和5年度の合計特殊出生率は、栃木県は過去最低の1.19となるなど非常に厳しい状況になりまして、人口減少・少子化への対応が喫緊の課題となっているところでございます。

県におきましては、「とちぎ創生15戦略」に加えまして、昨年8月に「とちぎ少子化対策緊急プロジェクト」を打ち出し、加えて本年4月には、知事を本部長といたします「栃木県こども未来推進本部」を設置いたしまして、全庁を挙げて結婚支援の充実、子育て環境の整備、働き方改革の推進等の施策を積極的に推進しているところでございます。

また、今年、「まち・ひと・しごと創生法」が2014年に施行されて、地方創生の取り組みが本格的に始まってから10年の節目となりましたので、県といたしましても、これまでの成果と課題をしっかりと検証いたしますとともに、次期プランと一本化を図ることとしております次期戦略についても、策定について検討を進めて参りたいと考えているところでございます。

本日の会議では、この後、各戦略の現状評価等について御説明申し上げますが、委員の皆様におかれましては、戦略の実効性をより高めるため、幅広い視点からの御意見を賜りますようお願い申し上げます、挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いたします。

(3) 議題

① とちぎ創生15戦略(第2期)の現状評価について

【会長】

それでは、議事を進めて参ります。

本日の議題は、「とちぎ創生15戦略(第2期)の現状評価について」、KPIの状況やこれまでの取組成果の評価等について皆様方に御議論いただきます。

まず、議題1「とちぎ創生15戦略(第2期)の現状評価について」、事務局から全体について御説明をお願いいたします。

<事務局から資料1、3、4により説明>

【会長】

ありがとうございました。ただいま現状評価の全体について御説明いただきました。これから基本目標ごとに、各戦略の内容について御議論いただきたいと思います。事務局から説明をお願いします。

<資料2-1～2-4により基本目標ごとに現状評価等を説明>

～質疑・意見～

基本目標1 とちぎに魅力あるしごとをつくる

【委員】

戦略1のところですが、今年の「製造品出荷額等」の数字が出まして、本県は順位を下げましたが、

その額が大きく増えたということで非常に良かったと思っております。こういった出荷額や県内総生産（GDP）を増やしていくためには、もちろんここにも記載されていますが、本県が注力していくべき成長産業や技術を見極めて再定義する。これは戦略3産業とか未来3技術、経済安保関連の重要物資等々がございますが、そういった産業を誘致して集積を図ることが本当に大事だと思っております。県としてもいろいろなことに取り組んでおられると思いますが、この部分に関してはスピード感をもって、スピードアップしてやっていかないと、他県におくれをとることになるうかと思っております。ぜひともこの点についてはよろしくお願ひしたいと思っております。

【会長】

スピード感をもって成長産業の集積を図っていただきたいという御意見です。どうもありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

【委員】

戦略1の柱3、県が課題としている事業承継の促進についてお伺いたします。栃木県の事業承継支援に関する取組として、土業等の専門家活用費用の一部を補助する「栃木県事業承継支援補助金」の公募が令和6年7月25日から開始されました。こちらはホームページにも載っているわけですが、事業承継を考える事業者にとって一助となる施策であると考えております。

また、県が課題として捉えていらっしゃるのとおり、中小企業・小規模事業者の事業承継と雇用確保、技術力の承継を図るためには、事業承継やM&Aの成約を支援するのはもちろんですが、事業承継やM&A後の経営支援体制を強化することも必要と考えております。

金融機関でも最近力を入れておりますが、事業承継後の経営コンサルティングであるPMI（ポスト・マージャー・インテグレーション）コンサルティング、統合後のコンサルティングという意味ですが、こちらにも目を向けていただいて、承継後の経営支援を充実させることも重要と考えております。譲渡側と譲受側双方の不安を解消することや、特に承継後の負担が多い譲受側企業の支援や補助を厚くする仕組みの充実は、今まで以上に円滑な事業承継を実現させるためには有効な手段の一つと考えております。県にはぜひ、創業後及び承継後の様々な課題に対応する支援策の強化を期待したいと考えております。以上です。

【会長】

ありがとうございます。事業承継後の経営支援が肝要であるという御意見です。どうぞよろしくお願ひいたします。ほかにいかがでしょうか。

【委員】

観光の件ですが、コロナが5類になってから海外の方が非常に増えまして、特に日光あたりは、歩いていたり電車の中を見ますと、日本人より外国人の方が多く感じたりします。これは大変喜ばしいことではありますが、日帰りのお客様は非常に増えているものの、宿泊に関してはまだ伸びが少ないような気がします。いかに東京に泊まっている方に栃木県に来ていただけるかということについては、引き続き検討していただければと思います。

インバウンドはどうしてもいろいろな外部要因に左右されます。現在は円安が非常に進んでいますのでそれも追い風になっているのですが、もし経済状況が変わったり感染症が起きたりすると、また一気に減るという非常に危うい状況にもなるかと思えます。インバウンドに力を入れるのと同時に、県政は主に県民の税金でやっているものですから、日本人、地元県民に還元できる仕組みも同時に考えていただきたい。前にあった一家族一旅行のような形で、県民に還元していただけるとありがたいと思えます。

今、DMOがいろいろな地域で活発になっていますが、どうしても横並び的な感じがあります。よそがやっているからうちもやらずに、みたいな印象も感じられます。いろいろなDMOが増えること自体はいいのですが、各地域のDMOを県が音頭をとってまとめていく必要もあるかと思えますので、よろしくお願いします。

同じく農産物ですが、農産物も外部要因に非常に左右されます。去年は梨が本当に不作になったり、去年も今年も猛暑といったことに左右されますので、そうした不作時の支援・援助などをお願いしたいと思えます。以上です。

【会長】

ありがとうございます。基本目標の戦略4の「戦略的な観光誘客」は、昨年まで「やや遅れ」という評価でした。それまでのコロナ禍の逆風から一転、円安の追い風もありまして、今年度は「順調」といきなり評価が変わったところです。御指摘のとおり外部要因の影響も大変大きいので、どう見ていくかは難しいところもありますが、そのあたりも織り込んで支援を講じていただければと思います。ほかはいかがでしょうか。

【委員】

私からは林業関係ということで、14ページの(3)のあたりです。総合的には「概ね順調」ということと、KPIの中ではA評価ということで、良かったなと胸をなでおろしたところでございます。

今後、我々林業者が抱えている課題として花粉症問題がございます。皆さんの生活の中でも花粉症でお悩みの方はたくさんいらっしゃるわけです。そういった中で、国では花粉症対策ということで、林野庁だけではなく総合的な政策として花粉症問題に立ち向かっていくということで、計画を立てているところでございます。

去年、県で策定した鬼怒川計画、渡良瀬計画、那珂川計画の中では、杉を皆伐して花粉の出ない苗を

植える政策に切り替えて参りました。今までを100とすると約130とか140に近い数字を今後伐って参ります。そういったときに、15戦略の課題の柱3に「森林資源のフル活用推進」がございます。伐採すると、良いところは伐って利用してどんどん家の材料になっていく。ただ、葉っぱや枝は林地に残しますが、それもちょうと土に戻るのです。がしかし、ややもするとそれが流れていく可能性もゼロではない。たまる場合もある。その場合、しっかりとたまったものを燃料として有効活用することも実はできるのです。今後もっともっと出てきますから、利用可能なものに関しては、柱の3番の「フル活用」のところにしっかり我々は力を入れていかなければいけない。

ここで皆さんにお願いです。我々林業業界だけではなかなかこれが推進できない。ぜひ皆さんのところでも木質バイオマスボイラーなどを使っただけのような取組を、県全体で考えていかなければいけない。これは環境森林部だけでは無理です。県全体で捉えて、県民の期待する壊れない県土・河川を考えていくためにはそういったこともしっかりと総合的に考えていかないと、今後この計画を推進していくに当たり、片手落ちとは言いませんが、なかなか進みにくいところが出て参ります。我々も頑張っ参りますので、皆様にもどうぞお力添えをいただきたいと思ひます。以上です。

【会長】

これまで間伐に非常に力を入れてきたところですが、間伐材・未利用材をどう活用していくのかというところも、今後大きな課題になってくる気がいたします。ありがとうございます。

【委員】

22 ページ「1 外国人観光客の誘客強化」で、栃木県においては滞在日数・時間が短くて消費機会が少ないという課題が挙げられています。先日、JTBの方とお話しする機会があつて、アジアの方は滞在時間が短いらしいのですが、欧米人の方は滞在期間が長期化してきていると。かなり高額な飛行機代をかけて日本に来るので、3日、4日で帰るのはもったいないという考え方ようです。東京・大阪のゴールデンルートを外れて地方に足を延ばす傾向が、特に欧米人はあるというお話もされておりました。

実際に何を求めて来るのかということ、神社仏閣とか古民家を見たり、食べ物なんかですとラーメンとかそば、夜は居酒屋や屋台みたいなものに好んで行くというお話です。何を経験しに来たいのかというところでは、日本人が日常どんな生活をしているのか体験してみたいということが目的だというお話をされておりました。ふかふかで大きなベッドの高級ホテルに泊まるよりは、100万円出してもいいから日本の布団に寝たいという話が多々あるそうです。

要は、いろいろ観光コンテンツを用意しなければいけないという中ではあるのですが、栃木県にはこういう良いものがある、自然がある、食べ物がおいしいということはあるのですが、実際に海外の方々はどういうことを求めているのか、海外エージェントの方々や情報を交換したりしながら、要はプロダクトアウトの考え方よりマーケットインの考え方でコンテンツをつくっていくことが大事なかと考

えております。参考意見としての話になります。

1つ質問です。2ページ「②創業支援事業計画による創業者数」が、令和4年度は100人ぐらい増えたという御説明を先ほどいただきましたが、どんな業種の創業が増えたのか教えていただけたらと思います。

【県】

業種については、特定の業種に偏っておりません。様々な業種、本当に幅広くという状況でございます。製造業もあれば、いわゆる家族承継みたいなもの、家業の承継についても支援させていただいている状況でございます。

【委員】

わかりました。ありがとうございます。以上です。

【会長】

ありがとうございます。滞在日数を延ばすためには、体験型の観光コンテンツを充実させていくことが必要だろうと思います。ほかにいかがでしょうか。

【委員】

戦略2の農業の確立ということで、9ページに課題が書いてあるかと思えます。「1 園芸生産の戦略的拡大」の1行目、資材の高騰で生産者の投資意欲等々が低下しているとの記載があります。農業の世界では、農産物を生産し販売している中で価格転嫁がなかなか難しいところがございます。いろいろな食料品が今値上げになっているかと思えますが、農産物はどちらかという需要と供給のバランスで価格が決まってしまうところがございます。消費者の理解も当然必要ですが、資材高騰が適正に農産物の価格に反映され、再生産できるような対応について、国・県・農業団体一緒になってお取り組みいただけたらと思います。以上です。

【会長】

ありがとうございます。実際に資材が高騰していて、農産物については価格転嫁しにくいという状況がありますので、ぜひそのあたりは御検討いただければと思います。ほかにいかがでしょうか。

【委員】

戦略5の関係です。総合評価では「概ね順調」とされているので、そういった御判断については評価しているのかなと思っておりますが、1点だけインバウンドに関して申し上げます。

オーバーツーリズムの問題が今非常に大きく取り上げられていると思います。急速なインバウンドの増加はある意味恐ろしいくらいで、6月まで過去4カ月連続で300万人を超えているという数字ですので、非常に多くの外国人が入国しているわけです。それに伴って、オーバーツーリズムの問題がいろいろなところで顕在化しています。恐らく栃木県でも顕在化していると思います。そこに住んでいる地域の人を守りつつ、海外から来るインバウンド客の満足度を下げることなく観光推進を進めていくことについて、県の今後の考え方を一言だけ伺いできればと思います。

【県】

御意見のとおり、オーバーツーリズムの懸念は非常に高まっております。ただ、今のところ大きな苦情という形で県に聞こえてくる内容はございません。

もちろん、各観光地とも、特に言葉が通じないことによって、文化・風習の違いもあるのですが、国内旅行客が嫌悪感を持ってしまうのではないかとということ、更に地元の人との間で摩擦があるのではないかと懸念がございます。

大きな苦情は聞こえてきておりませんが、先ほど他の委員から県民に還元という話がありましたが、観光地としてもサステナブルを意識してこれからやっていかなければならないと思いますので、県としてもオーバーツーリズム対策、自然保護、県民への対応、県民の住環境を脅かすことのないようにという視点のもとで対策を進めて参りたいと考えております。以上です。

【会長】

確かに世界的な観光地を抱える中で、オーバーツーリズムの問題も深刻になってくると思いますので、ぜひそのあたりは軋轢を生まないようにしっかりと取り組んでいただきたいと思います。どうもありがとうございました。

改めて基本目標1の内容について了承としたいと思いますが、いかがでしょうか。

(「はい」の声あり)

基本目標2 とちぎへの新しいひとの流れをつくる

【会長】

私から質問です。資料の11ページ目にグラフがあり、「本県未婚者の男女比の偏りは、全国最大」、とか、「『婚活×移住』に一定の興味」という資料があります。特に右側の円グラフは、栃木県のデータということでしょうか。

【県】

右側の円グラフは、右下に出典が書いてございますが、「株式会社オミカレ」という婚活イベントの会社のデータから引用したものでございます。全国の状況でございます。

【会長】

どうもありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

【委員】

門外漢ですが。先日、那須塩原市で高校生と話をする会議があったのですが、すごく今の高校生はしっかりしていて、将来のことも一生懸命考えている。私たち以上に頑張っていると感じたのですが、将来戻りたいか戻りたくないかという話になったときに、半々ぐらいなんです。戻りたくないという子たちは、楽しみがない、面白いところがない、自分たちの普段の楽しみがないのがどうしても嫌だという意見がすごく多い。一方、地元が大好きで残りたいという子に、どういう仕事をしたいのと聞いたら、市役所に勤めたいという意見があったのです。市役所とか県庁というのは、若い人たちが自分の地元のために働く場としては最高の場なんじゃないかと思うのです。ですから、県庁とか市役所とか町役場の採用に関しては、ちょっと目こぼししてあげてもいいから少し多めに頑張って採っていただくと、子どもたちも頑張りたいという気持ちになるのかなとちらっと思いました。

今回の参考資料として、県民に関するいろいろなアンケートが最後の方にいっぱいあったのですが、これを拝見しますと、非常に県の方もいろいろなことを調べてくださっていると実感いたしました。でも、オンラインアンケートではどうしても拾えない意見や声がたくさんあると思います。ですから当事者の方たち、若い人や高校生、独身女性、今一生懸命子育てをしている親御さんたちと、県とかが、リアルで、一つの場でいろいろな話をして、そういうところから一つでもいろいろな声をすくい上げてあげることで、将来のヒントをたくさんつかめる気がします。ぜひそれをお願いしたいと思います。調査だけして終わってしまったらもったいないと思います。以上です。

【委員】

前の委員会でも話したかもしれないのですが、子どもたちが地域を愛する心を育てるために幾つかのチャンスがあります。その一つとして、中学校の「マイ・チャレンジ」という事業が必ずあると思います。「マイ・チャレンジ推進事業」は、職場体験や私たち社会人が学校に出向いて、いろいろな職業の話などをする社会体験活動です。学校教育に頼るだけではなくて、栃木の場においては地域や地元の企業について学ぶ場をもっともっと充実させていく。もちろん家庭教育も必要ですが、我々社会人・企業人が社会の中でそうした教育を学校に対してしっかりとやっていかないと、こういう数字になっていくのではないかと考えております。もっともっと地域を知り、地域を愛する心を育てる教育を栃木県の中

においては推進していく、という風潮を醸し出していくことが、とても大切だと私は思います。以上です。

【委員】

「とちぎへの新しいひとの流れをつくる」というテーマに関して、いかに関係人口を創出していくかということがテーマだと思っているのですが、私は縁がありまして宇都宮市創造都市研究センター、宇都宮の各大学のアントレプレナー研究グループの事業にも関わらせていただいております。その中で、参加されている大学生とお話ししますと、県外から栃木県の大学を選んで入学している方が結構多いなと思いました。そのような方々とお話しすると、栃木県に魅力を感じてその大学を選んでいるということがあって、すごく興味深く栃木県のことを調べて発信している。栃木県に魅力を感じながら、自分たちの地元との懸け橋になりたいというすごく意欲的な若者がいることがわかったのですね。

資料の1ページにある「県内大学・短大への進学者割合」というのは、あくまでも栃木県内の若者が県内の大学に進学しているかどうかの割合ではないかと思いますが、県外から栃木県内の大学を選んで来ている若者がどれぐらいいるかという数値にも着目していく必要があると思います。

若いうちに栃木県と関わって、栃木県と自分の関係人口をつくっていききたいという若者をどんどん増やしていくことも、すごくおもしろいと思いますので、ぜひ大学を選ぶ段階で栃木県の大学を選びたいと思うようなプロモーションをしていくのがよろしいのかなと思います。以上です。

【委員】

さきほど、委員から話がありましたが、市役所で働きたい、行政で働きたいという若い方が今おられるということは、すごく私たちにとっても嬉しいことです。

確におっしゃるとおりで、きょうも私、実は午前中採用試験を行ってきたのですが、一旦東京に行っていた若い方が、採用を機に地元に戻って働きたいという理由で採用試験を受ける方が非常に多いのが現状ですので、ぜひそのチャンスを広げたいと思っています。

私は去年、育休をとりました。そのせいか育休をとる男性職員が増えまして、職員数も去年大分増やしたところですよ。今後、子育てだったり、いろいろな家庭のこともあり、間違いなく職員を増やさなければいけないと思っていますのでございます。

少し離れてしまうかもしれませんが、先ほど女性の活躍の話が出ていたと思います。今、実は中途採用に力を入れておりまして、一つの傾向として、子育てを終えた女性でもう一度働きたいという方が非常に多いと思いました。ちょうど就職氷河期の私の世代の方が非常に多かったと思います。市役所を受けていただくのはいいのです。ただ、本市の一番大きな産業は医療・福祉ですから、どうしても専門的な知識・スキルが必要で、仕事をしたいけれども下野市で働けないという女性がいらっしゃるといって声を非常に聞きました。これはあくまで本市の方針になってしまっていますが、今後の女性活躍の方法と

して、下野市で働きたい女性のスキルアップのために、何かしらの補助・支援をぜひ考えていきたいと思っています。

私も子育て等を行い、また、今の市役所の職員の男女比率を見ても、女性の力は必要ですから、女性の働く場を今後も引き続き強く求めていきたいと考えているところでございます。以上です。

【委員】

資料の戦略6の3ページに、「県民愛着度」が7割ぐらいの数字になっているというデータが示されています。なかなか答えづらいかもしれませんが、例えば年齢層とか地域によって、この数字に大きな差や特徴があるならば、教えていただきたいというのが一つ。

もう一つ意見として、これは昨年もお話したのですが、県民愛着度というのは幼少期から育てていかなければいけないと思っています。市や町レベルの課題であり、もちろん取り組んでいる市町もあるかと思いますが、初等教育や中等教育の段階から対策すべきことだろうと思っています。この点については、県が市町をぜひリードしていただければと思っています。

【会長】

愛着度の地域差について、何かデータとしてありますか。

【県】

今、手元に数字を持ってきていないので、後ほど改めて御報告させていただきたいと思います。

【会長】

愛着度の地域差はあるようです。私も、ある学会で、居心地の良い地域ほど住民の地域に対する愛着が強いという報告を聞いたことがありますので、若者に居心地の良い地域づくりも今後の地方創生の施策のヒントになっていく気がします。

【県】

年齢別のもの、男女別では持っているのですが、現在、県内の地域別の数字はないかと思っています。そこは御容赦願いたいと思います。

【会長】

どうもありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

様々な御意見がございまして、委員の御発言にあったように、若者の生の声を吸い上げていくことはとても大切なことだと思います。また、社会学習といいますか、地域を学ぶ機会も必要でしょう。委員

が御指摘になったよう、大学でそれをプログラムとして提供していくと、関係人口を増やしていく。大学がその関係案内所として機能してくるようになってくるのではないかという気もいたします。また、定着というところを考えるならば、就職したいと思える場所が、市役所・町役場以外に地元企業全般に広がってくると、女性活躍が更に広がってくるのではないかという気がいたします。

【会長】

男女のギャップが大きいという資料がありましたが、私もNHKの番組を見て自分で調べてみましたが、20代、30代の転出超過の人数は、男女でギャップがあり、そのギャップが一番激しい地域が栃木県です。若年女性の転出超過は若年男性の2.4倍で、男女差が激しいところが特徴的です。こういったあたりも今後、重点的・戦略的に施策を講じていくときの一つの手がかりになっていくかと思っておりますので、データに基づく分析も一緒に進めて参りたいと思っております。どうもありがとうございました。

それでは、基本目標2につきましては、以上で了承ということによろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

基本目標3 とちぎ結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえる、誰もが活躍できる地域社会をつくる

【委員】

私が少し勉強不足なのかもしれませんが、先ほど男性でも育休をとられているというお話がありました。12ページの表の「男性の育児休業取得率」は、数日間とか何カ月とか、とり方がいろいろあるかと思っております。38.5%という数字がどういった数字になるのか教えていただいでよろしいでしょうか。

【県】

1日から数年に及ぶものまで、全部を網羅した数字でございます。

【委員】

先ほど他の委員からも御意見がありましたが、子育てが一段落した女性が就職したい、もっと働きたいという意欲があるのは私も存じておりますが、デジタル人材になるための教育が不足しているとすごく感じています。働きたいけれども世の中のニーズに対応できる能力がない高齢者がすごく多い。そこに関しては、県も積極的に予算を組んで取り組んでいるのはわかっていますが、どんな時期にも必ず学びが継続的・定期的に行われる仕組みをつくっていくことが必要かなと思っているのが1つ。

あとは、私が10年以上女性起業支援に携わってきた中でわかってきたのは、起業した女性の方は本

当は起業したいわけではなくて、起業でもしないと働くことができない。自分のライフスタイルに合わせて働くことが今の就職では難しい。仕方ないから起業してみたけど、でもうまくいっていないという方がすごく多い。

今後は、起業という選択肢もありますが、パートや正社員という形以外の、新しい働き方で雇用を望んでいくような体制支援ができればいいと思います。それというのは、子どもを預けられるかどうかだけではないということもたくさんありますので、きめ細やかな支援をするような仕組みをつくるきっかけがいただけたら嬉しいと思っております。

【委員】

私からは障害者雇用率についてです。実績として 2.39 ということですし、法定雇用率を上回っている。結果として、K P I の指標としても非常によろしいかと思っています。

一方で、雇用された障害者の方がそのまま安心して働き続けられているかどうかというところまでは、なかなか数字をとるのは難しいと思っています。私ども労働組合ですので相談等を承るところでは、入ってみたけど、これぐらいできるのに働かせてもらえなかった、自席にただ座っていてくれとか。あるいは、バリアフリーを含めて環境が完全には整っていないところだったといった事情もあるかと思いますが、そういったことで意外とすぐに辞められているという現状を見聞きすることがございます。雇用された後の支援も必要だと思っていますので、そういったところは今後の取組も含めて期待させていただきたいと思っています。

もう一つは外国人材活用のところですが、これも相談があった事例ですが、そもそも仕事を L I N E で受けていて、労働条件も何も示されることがないという外国人の方がいらっしゃった。実態として、労働条件の明示は本来されなければいけないものだと思いますから、基本的なところがきちんとやられるようにしていかないと、外国人材の活用も難しいのではないかと思います。そういったところも一つの課題として認識いただくとよろしいかなと思います。以上です。

【委員】

今の外国人材の活用について、私も一言。

前にもお伺いしたかどうか覚えていないのですが、これは重要な柱ですよね。にもかかわらず K P I に入っていないのはなぜなのか教えていただきたい。きょうの議論全体を通じて基本目標 1 から見てきますと、人材不足ということになると外国人材の活用は避けて通れない話だと思います。この件についても十分御留意いただいた方がいいのではないかと思います。以上です。

【県】

K P I の設置につきましては、昨年度のこの会議で委員から御指摘をいただき、それを受けて私ども

では真摯にいろいろな検討させていただきました。K P I を戦略期間内に新たに追加するのはなかなか難しいので、次期戦略の策定に合わせてK P I をどうするか検討させていただきたいと思います。

また、昨年度、委員から、両隣の県と比べて栃木県は特定技能の外国人雇用者が少ないのではないかというお話をいただいたことについては、昨年度から外国人活用促進協議会の会員企業等に対してアンケートをとっておりまして、何が課題か勉強させていただくとともに、特定技能も含めて高度な専門性を持った人材をモデル的に雇用していくことがP Rにつながるのではないかと。この2点でいろいろな施策を今展開しているところでございます。

アンケートはとったのですが、両隣と比べてなぜうちの県が低いのかはいまだに解明できない状態です。聴き取りなどもしておりますが、そこまでひっ迫感がないんじゃないのかなという回答しかいただいていない状況でございます。もっともっとそこを突き詰めて勉強してまいりたいと思います。

また、特定技能等、高度な専門スキルを持った外国人の雇用につきましては、今年度ベトナムといろいろなやりとりを結ぶ中で、ベトナムの高度人材に栃木県内に就職していただく事業を実施しているところでございます。高度な専門性を持った人材、いわゆる「技・人・国」という在留資格になるかと思いますが、そういった方を雇用していただいてモデル的に横展開を図っていくことを考えてまいりたいと思います。以上です。

【会長】

今からK P I に追加するのはなかなか難しいと思うのですが、資料 14 ページ右側に〈関連指標〉としてデータが載っています。こういったところに外国人材に関するデータを追加することはできるのではないかと思いますので、そのあたりはぜひ御検討いただきたい。特に今回のように外国人材の活用が一つの課題として浮かび上がっている場合には、それに関するデータもなるべく示していただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

いずれにしても、男性の育休、女性の就労、障害者の就労と様々データはありますが、そこから読み取れないところも結構多いと思うのです。1日しか育休がとれていないとか、あるいは、やむを得ず起業したという方もいらっしゃるでしょう。そのあたりも、K P I をベースとしながら、それをこの場でいろいろと分析・議論しながら補完していきたいと思いますので、ぜひ御意見をよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

【委員】

「地域における子ども・子育て支援の充実」の中で、課題として「こどもの居場所の更なる充実」とあります。今、様々な運営形態がありますが、我が社の若手記者も子ども食堂を運営してみたという実態があります。ニーズも多様化していますし、県としては情報提供などにより側面支援するという課題が書いてあります。大きい問題は出ていませんが、それぞれの運営主体を更に充実させるという意味で、

側面支援から更にどんなことができるのか、突っ込んで考えていただけたらと思います。以上です。

【委員】

少しずれたことを言うのかなというところもあるのですが、働き方改革で少しこういうことも考えられないのかなというところをお話ししたいと思います。

コロナ禍の中でリモートワークがかなりの広がりを見せたと思いますが、私の周りに関わっているお母さんたちから言うと、保育園の待機児童は減ったけれども学童保育の待機は増えたというあたりに関しては、リモートワークをうまく利用しながら子育てと併用していくというところのワーク・ライフ・バランス。今までの固定観念のように、始業から終業まで会社で過ごさなければいけないという働き方なのか、ある程度週何回かはリモートワークをしていくということなのか。働くということに関しては、リモートワークだったとしても就業時間はきちんとあるのですが、ある程度の幅を持たせていくと、放課後クラブがもし充実していなかったとしてもある程度子育てができる。そういう環境を整えるところも少し柔軟に考えていいのではないかと思います。意見です。

【会長】

確かに現行の保育サービスは、これまでの働き方を前提とした仕組みになっています。働き方が変わる中で、子育て支援の在り方もまた変わってくる気がします。ありがとうございます。ほかにいかがですか。

【県】

ちょっと戻りまして、先ほど会長からご質問のあった愛着度の関係で、追加で説明させていただきます。

先ほど愛着度 71%ということでしたが、年齢的に見ますと、男性では 60 代後半の方が 80%を超えるということで高い数字になっています。女性は、逆に 18~19 歳の若い方が 80%を超えるということで高い数字になっています。地域別に見ますと、県北地区が 67%、県央地区が 75%、県南地区が 69%と、県央地区が高いという地域別になっています。以上です。

【会長】

補足ありがとうございます。

基本目標 3 につきましては、県の現状評価を了承ということでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

基本目標 4 とちぎに安心して住み続けたい地域をつくる

横断的目標 未来技術をとちぎの新たな力にする

【委員】

一つ目は、戦略 12 の「公共交通ネットワークの確保・充実」のところですか。今説明があった県民の意識調査の結果などを見ても、定住、移住にとって、公共交通は非常に重要な要素になっています。県民も公共交通を課題認識しているという資料もあります。課題にも記載されていますが、県が中心となって公共交通ネットワークを充実させていくことについて、引き続き揺るぎなくやっていただきたいと思っています。

もう一つは、戦略 15 「未来技術を活用したとちぎづくり」です。課題の 3 番と 4 番に人材育成のことが記載されているかと思います。県や市町の個々の職員のデジタルスキルの底上げは非常に必要だと思っています。また、それに向けて取り組んでおられることも重々承知しております。ただ、私那不勉強なところがあるかもしれませんが、DXを推進する担当者の方を短期間で異動させてしまうのはどうなのかなと感じております。腰を据えてそういった仕事に従事してもらう方が物事が進むと思います。そういった専門職・専門ポスト等を設けて、長く業務に当たらせるような人事制度を考えてもいいのではないかと。併せて、長く従事していることが人事の処遇面で不利とならないような手当なども考えていくことも手かなと思っています。

【会長】

この点について何か事務局から御説明はありますか。

【県】

今、県では、庁内にデジタルスキップということで、デジタルをいろいろな形で習得して庁内にもたくさん置こうということで置いております。短期間で人事異動等というお話がありましたが、なるべく多くの職員がそういった形でスキルを身につけていけば、異動があっても何人かはその職場に残ることもできると思っています。そんな形で、市町の職員も含めて今いろいろとデジタル人材を育成しております。庁内も、今の御意見も踏まえながら、たくさんの職員がスキルアップできるようにということで取り組んでいるところでございます。以上です。

【会長】

これからデジタル化を進めていくに際して、だんだん構想レベルから具体的な事業レベルになってい

く中で要求水準が高まってくると、スペシャリストも必要になってくると思います。もちろん職員全員のデジタル技術をスキルアップしていくこともとても大切ですが、県庁なり地域のデジタル化の司令塔となるような、核となる人材をしっかりと据えていくことも必要になってくるのではないかと、私も思います。ほかにいかがでしょうか。

【委員】

2点ほど。

林業関係では、山の中で5Gが使えなかったという御指摘をいただきます。私も申し上げたところでございますが。今そういった中で、県の協力もいただいて、スターリンクを使って衛星通信ということをやっています。5Gが開通するまではスターリンクで対応することが今できていますので、ほかの分野でもそういったことが十分使えるかなと思って報告させていただきます。

もう一点。前回も申し上げましたが、我々がいろいろなスマートな取組をやっていく中で、県当局のマロニエネットが非常に低速で、我々も困っています。県当局もそういったところを御努力いただければ非常にありがたい。お願いします。

【県】

ありがとうございます。前回も委員からこの点御指摘を受けまして、非常に恥ずかしいことだと思って、庁内で何とかデータ量を増やせるように今努めておりますので、もう少しお待ちいただければと思います。

【委員】

戦略13の9ページ⑥のところ少し意見を申し述べます。先ほど来のお話で、栃木県内は健康寿命が延びているということと、生活習慣病予防に対しては、特定健康診査の受診率をアップしようというところを挙げられています。受診率の数字を見ていると、全国でもいい形で推移していると思うのですが、9ページ⑥に「保健指導については、コロナ禍前の実施率を下回る状況が続いている」と書いてあります。生活習慣病予防として特定健診を実施していく場合、特定保健指導とセットで実施していくことが求められると思っています。健診のやりっぱなしではなくて、保健指導によって保健行動を変容していただく。その方の生活習慣を見直して、早期発見された部分について、早期治療だったり運動療法などでその人の健康増進に努めていただくことが必要かと思います。

10ページでも、働く世代に対する取組が課題だと書いてあります。まさしく40代前後は生活習慣病の発症が多くなっていくところですので、早期の段階での保健指導を。情報提供、動機付け支援、積極的支援と3段階に分かれるのですが、そのあたりが徹底されるような取組も必要ではないかというのが1点でございます。

もう一点は、戦略 14 の訪問看護師のところになります。訪問看護師数は順調に増加しているとありますが、看護師を養成している立場からいきますと、訪問看護師に新卒ですぐになるのはなかなか難しい状況がございます。研修の充実というところは、以前、栃木県看護協会の看護師養成委員もさせていただいておりましたときはかなり充実して、各地域に分かれての研修も実施しておられますが、訪問看護師を養成するというあたりは、できるだけ新人期に訪問看護師として働けるような研修の充実が求められると思います。訪問看護ステーションはかなり小規模なところが多いので、そのあたりでの新人教育をどうしていくか。経験を持って、訪問看護師としての新人という扱いもありますので、そのあたりを充実していかないと、離職予防はなかなか難しいのではないかと考えております。

それとともに、看護師の離職に関して言いますと、先ほども話がありましたが、保育園は充実していますが、放課後児童クラブなど小学校に入学してからの問題が一つ大きな壁としてあり、その時点での看護師の離職も多い。そのあたりの支援体制を考えていただけるとありがたいと思います。以上です。

【県】

今、委員から御指摘いただいた点については、県としても問題であると認識しております。コロナ以降、保健指導が遅れているということで、特に健診自体も市町の取組が若干事業所に比べると低いところがありますので、それと併せて取組を進められるように、各センターも含めて取り組んでいるところです。

訪問看護師につきましては、おっしゃるとおり、看護師の経験があっても訪問看護師は違うんだということでの問題がよく言われております。教育部門を担わせる訪問看護ステーションを各地区に設置しまして、いろいろ実務的な研修などもやっているところでございます。そういったところの充実等を含めて、いただいた御意見を踏まえながら対策を考えていきたいと考えております。よろしく願いいたします。

【会長】

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

特になければ、基本目標 4 と横断的目標については以上で了承いたしますが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

【会長】

どうもありがとうございます。

一通り検討して参りましたが、全体を通じて、何か御意見、御質問はございますか。

【委員】

先日、町村会でセミナーを受けたのですが、栃木県のデータを分析していただきました。15戦略はそもそも人口減少を食い止めることが大命題だと思います。50年前から比べると出生数が38%ということで62%減になっている。女性の方がセミナーの講師をしてくださったのですが、34歳までに女性が結婚できることが重要で、初婚同士の結婚をした女性のうち34歳までが9割を占めるそうです。50年前と今とでは、結婚された夫婦の中で生まれる子どもの数はほぼ一緒。結婚する数が少ないために人口減少になっている。

先ほど会長もおっしゃっていましたが、2023年のデータで見ても、東京などは（女性の）転入超過が3万7,000人で、20歳から24歳までがそのうち3万2,000人、20代は4万3,500人の転入超過。栃木県は1,073人マイナス（転出超過）になっていて、20歳から24歳が1,100人の転出超過。男性は栃木県に残るのですが、女性が東京・神奈川に出ていってしまっただけで結婚できない。そういうデータがあるために、栃木県の場合はこれから人口を増やすのは非常に難しい局面になっている。

先ほど委員も言われましたが、アンケートの中で、希望する就職先がないから女性は栃木県に就職しないということです。15戦略は人口減少を食い止めるということなので、それを大前提に考えると、企業を誘致する中でも、若い女性をいかに栃木県に食い止められるかは非常に大切なところだと思います。先ほどの資料の中で取組方針を策定したとおっしゃっていましたが、この辺を明確に栃木県全体の課題として考えて、若い女性が外に出ないように。

こういう計画を考えているのは我々の世代の人が多く、アンケートはとっていますが、実際に中学生などに話を聞くと、栃木県は男女共学ではないので可能だったら他県の高校に行きたい、共学のところに行きたいということです。中学生とちょっと話したときにも、何々高校の制服が嫌だからほかの共学のところに行きたいと。でも何々高校のOB・OGにいろいろ話を聞くと、伝統があるのでこれは変えられないと言う。我々の世代は頭が固くて、栃木県全体として今の子どもたちのためにどうしたらいいか変え切れていないところが、今のデータを踏まえてもある。

特に町村会の11の町の中では、人口減少は非常に切実な問題です。栃木県もちろんそうですが、我々がとっているアンケートは本当に子どもたちの意見を反映できているのか、そして集めた意見をもとに若い女性が転出しないような方策が全県で今とれているのか。まだ弱い部分があると思いますので、それを踏まえて次期プランについてはよく考えた方がいい。もっと若い人たちの生の意見を吸い上げて、それに対応していくことが必要と感じます。

【県】

ただいま委員からのお話に関して、「女性に魅力ある雇用・産業創出等に向けた事業戦略」を昨年度策定しておりますので、紹介だけさせていただきます。時間が押していますので簡潔に説明させていただきます。

先ほど来あったとおり、若年女性の転出超過が顕著ということで、それを雇用・産業の部分からどのように食い止められるかということで戦略を練った形でございます。委員からは子どもにも聞いた方がいいという話でしたが、残念ながら子どものアンケートはとっておりませんが、20代から40代の女性からアンケートを聴取し、先方が了承していただければ聴き取りまでさせていただきます。

東京に住む女性と栃木県に住む女性合わせて2,000人から聴取しています。その中で、栃木県在住の女性と比べて都内の女性の方が多かった意見が、就職先としてどういったところを求めていますかということに対して、「専門性を磨けるところがいい」ということでした。残念ながら、栃木県には専門性を磨ける職種がまだ限られている。それから「自分の技術・知識・経験を生かせるところがいい」。更に、先ほど委員からもありましたが、「フレックスタイム制度など勤務時間の自由度が高い職場がほしい」、「リモートワークができる職場がほしい」、「女性比率が高くてロールモデルがいるような企業で働きたい」という意見を頂戴しております。

これを受けまして、今年度から事業をいろいろ進めております。まず、女性が専門性を発揮できるような職場として、情報通信業はそういった専門性が高いということで、情報通信業など女性の正規雇用が進む産業への対応を、これは誘致活動も含めて今進めているところでございます。更に、栃木県内の情報通信業に対して支援もさせていただきます。

それから専門性の高いところでアンケートをとって聴き取りした中で、栃木県は製造業の割合が高いのですが、実は製造業の中で働きたいという女性が一定程度いることが判明しました。今まで採用側に、製造業には女性は無理だということでアンコンシャスバイアスが働いていたかと思いますが、製造業でも女性が働きたいという意向を踏まえて、製造業に対して、女性が働く領域を増やすようなアプローチを、専門家派遣を通じてやらせていただくという展開をしております。

更に、将来発展性のある企業ということでスタートアップの支援、それから先ほどあったワーク・ライフ・バランスということで、働き方の自由度がある形に企業の考え方を転換していただきたいということを働きかける事業を、今年度から進めております。順次拡充してやっていきたいと思っておりますので、御紹介しました。以上です。

【会長】

アンケートだけではなくて、実際に聴き取り調査を行うことはとても大切なことだと思います。ぜひそういった取組は今後も引き続き進めていただければと思います。

なかなか若者に、とりわけ若い女性に出て行くなとは言えませんが、栃木県内に残って居心地の悪さを感じるようであれば、それはやはり取り除いていかなければいけない。居心地のいい環境づくり、若者を元気にできる地域づくり・とちぎづくりを引き続き目指していかなければいけないと、私も思います。どうもありがとうございました。

ほかに何か御意見はございますか。よろしいでしょうか。

② その他

<事務局から資料5により説明>

【会長】

ありがとうございます。次期プランと次期戦略を一本化するという事で、作業フローが大分複雑になっておりますが、ぜひよろしく願いいたします。何かこの点について御質問はございますか。よろしいでしょうか。

議題は以上となりますが、会議の進め方も含めて、委員の皆様から何かございますか。

特にないようですので、議事は以上といたします。県におかれましては、本日の委員の皆様からの御意見を参考に、今後の取組の検討を進めてください。

また、委員の皆様方には、第2回の評価会議以降につきましても引き続き御協力をよろしくお願いいたします。

では、事務局にお返しいたします。

(4) 閉 会

【県】

閉会に当たりまして、一言御挨拶と御礼を申し上げたいと思います。

本日は大変長時間にわたり、貴重な御意見をありがとうございました。本会議を踏まえまして、次年度の取組の方向性につきましては関係部局連携して検討を進め、次回の評価会議でまた御報告させていただきますので、引き続きよろしく願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。