

## しあわせ信州創造プラン推進のための有識者意見交換会（2日目）

日 時：平成26年8月28日（木）

10：00～12：00

場 所：議会棟404・405号会議室

### 1 開 会

#### ○関総合政策課長

お待たせいたしました。ただいまから「しあわせ信州創造プラン推進のための有識者意見交換会」を開会させていただきます。私、本日の進行を担当させていただきます総合政策課長の関と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、冒頭、阿部知事からごあいさつを申し上げます。

### 2 知事あいさつ

#### ○阿部知事

皆様、おはようございます。今日は、委員の皆様方、大変お忙しい中、この会議にご出席いただきまして、大変ありがとうございます。

「しあわせ信州創造プラン」、昨年からスタートをさせて、今、2年目に入ったわけがありますけれども、時代環境が様々変化する中で、常に時代の変化に合わせた施策推進に努めなければいけないと思っています。

日本創成会議からも消滅自治体の話、国の地方分権の話、非常にメディアのほうでも取り上げるような形で発信されたわけがありますけれども。長野県も毎年、今、人口がどんどん減っているという現状にあります。そういう中で、私とすれば、極力、この人口減少の幅を抑制していく。人口の自然減と社会減と両方ありますけれども、まず自然減については、今、少子化が進んでいるわけがありますので、極力、少子化の流れを食い止めていく必要があるだろうというふうに思っておりますし、その半面、長野県は移り住みたい県ナンバーワンということを各種調査等では言われているわけがあります。そうしたポテンシャルを生かすことによって、人口の社会増に持っていきたいと思っています。

加えて、人口が減少する中でも、長野県では、やはりいろいろな意味で安心した暮らしが営まれる社会にしていかなければいけないと思います。医療の問題、福祉の問題、教育の問題、あるいは地域の買い物、生活、そうしたものが維持される形を県としてもつくっていかなければいけないと思っています。

そういう観点で、是非今日は雇用・社会参加の問題、そして誇りある暮らしの実現という観点で、長野県の豊かな暮らしをどう実現していくかという観点で、是非委員の皆様方からは忌憚のないご意見、そして、ある意味、日本の先端をこの長野県が走っていけるようなご提案、是非頂戴できることを期待しております。

私どもも皆様方のご提案をしっかりとめさせていただいて、本当に長野県の皆さんが安心して暮らせる長野県、そしてより活力のある元気な地域社会づくりに向けて、全力

で取り組んでまいりたいと思っております。委員の皆様方のご協力を心からお願い申し上げます。私の冒頭のあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

### 3 意見交換

「方針2 豊かさが実感できる暮らしの実現」

P J 5 : 雇用・社会参加促進プロジェクト

P J 6 : 誇りある暮らし実現プロジェクト

#### ○関総合政策課長

それでは、ここで、本来であれば、本日お集まりいただきました皆様のご紹介を申し上げるべきところではありますが、時間の都合上、まことに恐縮ですが、お手元に配付をさせていただきました名簿と座席表で紹介に代えさせていただきますと思います。

また本日の資料ですが、お手元に配付をさせていただいておりますが、ちょっとご確認をいただきたいと思っております。まず次第、それから本日の名簿、座席表、資料1-1、1-1の参考資料、資料1-2、1-2の参考資料、それから委員の皆様からあらかじめ提出をいただきました提言の要旨が資料2でありまして、このほか、各委員の皆様から本日の補足資料をいただいております。不足がございましたら担当が伺いますので、お知らせいただきたいと思っております。また参考に、今日の「しあわせ信州創造プラン」の計画書の本文と概要版を配付をさせていただいております。

それでは本日の意見交換会でございますが、本県の政策評価制度ということで、先ほど申し上げました「しあわせ信州創造プラン」を昨年4月からスタートさせておりますが、毎年の施策の進捗状況を把握し、計画に掲げたプロジェクトの進むべき方向性について、外部の視点を取り入れながら、大きな方向性を踏まえ施策を展開していくこととしております。本日の会は、これに該当するものでございます。

初年度の平成25年度に実施いたしました事業の概要は、先ほど申し上げました資料1-1、1-2の関係で、「プロジェクト進捗管理シート」に記載をしておりますが、委員の皆様にはあらかじめ事前に説明をさせていただいておりますので、本日の説明は省略をさせていただきますと思っております。

また、本日の意見交換につきましては、県の職員との意見交換だけではなく、委員の皆様のご発言を通して委員の皆様同士の意見交換を含めて、さらに深まった議論を頂戴できればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、初めに有識者の皆様からご提言を賜りたいと存じます。先ほど申し上げました資料2に、あらかじめ有識者の皆様のご提言を当方でまとめてお配りをしてあります。これに加え、必要な説明資料でいただきながら、それぞれ10分程度、説明を冒頭いただいて、その後、会議に入りたいと思っております。

それでは、ちょっと資料の関係もありまして、名簿順と思っておりますが、大久保様は後ほどということで、大手委員様から説明を、お座りいただいたままで結構ですので、お願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

## ○大手委員

おはようございます。アソビズム代表の大手と申します。よろしく申し上げます。今日は「雇用と社会参加促進」、「誇りある暮らし実現」ということで、お話をさせていただければと思います。僕自身が実は東京から移住してきた者で、2年ほど前にこちらのほうに移住してきました。ですので、移住者の視点というのも交えた上で、そのあたりをいろいろとご意見させていただければと思っております。では、お手元の資料のほうを見ながらお話をさせていただければと思っております。

まず、課題ということで、僕ら全員が共通していることとして挙げられるのが、一つが生産年齢人口の減少というのがあるのかなと思っております。要は若い世代ですね、20代、30代の働き盛りの人たちが圧倒的に減っているというのがあって、逆に高齢者が増えているという現状です。これは県庁の資料ですが、最後のページのほうに人口増減に関する図を入れてあります。2015年の時点でもう50%、もしかしたらあと5年ぐらい、2020年ぐらいで下回るのではないのかなとあって、生産年齢人口が減少してきているんですけど、このまま行くと、長野県の経済力というのもどんどん少なくなっていくんじゃないのかなということが懸念されます。僕としては、やはり長野で働く人をもっと増やしたいなと思っております。そのためには、どうしたらいいんだということなんですけど、移住者をまず増やすというのが一つだと思っております。もちろん移住者を増やす前に、長野の人たちが楽しく暮らすということもあると思いますが、僕は、先ほど申し上げたように移住者の立場として、どうやったら移住者をもっと増えるのかというのをいろいろと意見させていただければと思っております。

資料に掲げさせていただいたのは、「長野移住計画」というのを。人類補完計画みたいなパロディなんですけど、ちょっとやりたいなと思っております。実はこれ、もう水面下で少しずつ進めさせていただいているんです。京都移住計画と福岡移住計画というのがありまして、それで、両方の代表の方ともお話をさせていただいて。去年、おととしぐらいから2つとも始まったプロジェクトなんですけど、とにかく地方に関してあまりにも不透明な部分が多くて、そのあたりをできるだけ透明化して、移住をする人たちに向けていろいろな情報を発信していく取組というのを始めています。

それで、最初の先駆者になったのは京都移住計画ですが、こちらが、いろいろなことをやり始めたのをきっかけに、福岡移住計画というのを須賀さんという方が始められて、それが、先日、東京でイベントを開催したところ、数百人の参加希望者が出てきて、その中からさらに福岡移住を検討するという人が出てくるということが起きています。僕らとしても、今、長野を見たら、そういった活動をされている方、小さい活動はたくさんあるんですけど、大々的にまだされてないようなので、是非声をかけて、いろいろな方と一緒にやりたいなと思っております。

この活動の中心になってくるのは、問題解決で、その問題を幾つかリストアップしました。まず一つは、お手元の資料にも書いてある「住む場所が見つからない」というのがあります。これは、私自身も移住先を探したときに、なかなか住む場所というのがネットにも行政機関にもリストアップされてないんです。もう少しこのあたりを包括的に一元管理できる仕組みが必要なんじゃないかなと思っております。そしてさらに、その後ですけれども、リストアップしてただ情報を見られるだけじゃなくて、できればそれを具体的に、

どんな素敵な暮らしがあるのかということをご皆さんに提案できるような仕組みがほしいと思っております。今、私たち、長野ブランチという支社を立ち上げたんですが、こちらは、もう100年ぐらいたつ旅館をリノベーションしてオフィスにしたんです。写真をご覧ください。こんな感じのオフィスで、もう古い建築物だったんですが、それを全部、中を改装しているんです。東京だと多分こんなことは絶対できないようなオフィスというのを実現しました。これが、この間の日経ニューオフィス賞という、先進的なオフィスが表彰される賞があるんですが、これをいただいて、本社の東京オフィスに続いて2回目の受賞になり、大変名誉なことだと思っております。こういった、長野だからできるオフィスとか暮らしというのをもっと具体的に提案していけたらいいなと思っております。

そしてもう一つ、「働く場所」です。働く場所というところをもっとリストアップを進めて、いろいろな人に提示していければと思っております。その中で、働く場所を増やす方法として、既存事業のIT化というのものではないかなと思っております。それを、後ほど説明するITを進める教育事業というのをちょっとお話しさせてもらえればと思っております。

もう一つ「具体的な暮らしが想像出来ない」というのがありまして、これは僕も移住してくる時にそうだったんですが、実際、長野に住んでみるとなるときに、僕はもうかなり向こう見ずな性格なので、とりあえずやっちゃえみたいなどころがあるんですけど、なかなかそうできる人がいないんじゃないかなと思うんです。

もう少し、最初に移住体験みたいな形で3週間、1か月と住めるようなところを提供したらいいんじゃないかなと思っております。実際、福岡の方では移住体験ということで、福岡市が用意した建物を使って2週間ぐらい滞在するようなプログラムというのを、今、始めています。これと同じような形を、村とか町とかでできたらいいなと考えています。

もう一つ、人々の暮らしをストーリー性のある映像で紹介という、ドキュメンタリーのような形で、例えば駅前あたりに暮らしている人たちを15分ぐらいのちょっとした映像で残してあげて、あるいはアウトドアをものすごく楽しんでいる人たちを特集して撮ってあげて、こういった映像をYouTubeとかで配信することによって、映像のストーリーから、僕が長野に行くところという暮らしが待っているんだと想像できるような、そういう手助けをしていったほうがいいなと思っております。

四つ目が「移住先で相談できる人がいない」。僕もそうなんですが、僕は群馬県出身なんで、知人も親戚も一切いない状態で移住してきました。なので、例えば地元に入ったとき、今、飯綱町にいますが、まず村のならわしというか、そういったものが全くわからない状態なので相談する相手がないんです。そうなった時に、知らず知らずのうちに失礼なことをしている場合があったりして、後からお叱りを受けて、ああそうだったのかと思ったりとか。こういった事は、今の若い人はすごく嫌がるんです。やはり自分から聞くのも嫌がる人も多いですし、なかなかそのあたりというのは勝手に違う部分があって、それをもっと説明したり、アドバイスしたり、相談に乗るような窓口をつくったらいいんじゃないかなと思っております。

例えば、それこそ、地元をよく知る高齢者の方とかにそういうポストについていただいて、アドバイザーという形になっていただけたら、すごくいいなと考えています。

時間もあまりないので、早回しで行こうと思うんですけど、これが一つ、長野移住計画

というので、これを実際にこれから半年ぐらいかけてどんどん固めていこうと思っ  
ていますが、最終的には、福岡移住計画と京都移住計画と、それから鎌倉移住計画というのを鎌  
倉の人たちとやろうと思っ  
ているんです。そういったところと組んで地方移住計画という  
のを、東京で一つ大きなイベントができたらいいなと思っ  
ています。やっぱりわざわざ長  
野まで足を運ぶ人というのは結構レベルの高い人で、東京から出ない人というのも潜在的  
にいらっ  
しゃるんです。そういう人たちがすぐに来られるようなイベントというのを東京  
でみんなで開催できたらいいなと考えています。

次に第二の問題ですが、「地方におけるICT教育の充実」。これは移住者を増やすこと  
と、働く場所を増やすこと、それから地元に残る若者を増やすことという3つのキーワ  
ードがあると思っ  
ています。これ、ちょっと手前みそなんですけど、僕らは「未来工作ゼミ」  
というICTのワークショップを始めています。これは子ども、小学校4年生から高校、  
中学向けに開催しているゲームプログラミングを教えるワークショップですが。今、ICT  
って世界的にも必須科目として取り入れようという動きがありまして、これからおそら  
く若い人たちが仕事する上で、ICTの素養というのは必ず必要になってくるんじゃない  
かなと思っ  
ています。ですので、できるだけ早い段階でそういった技術を取り入れて、自  
分のスキルとして使えるようになってほしいなという思いがあります。

あわせて、県外へのアピールとして、長野の自然というのはもちろん魅力的ですけど、  
その自然とICTを使った教育という新しいことに取り組むことによって、移住者を促す  
活動にもなるのではないかなと思っ  
ています。例えば東京だと、どうしても頭でっかちな詰  
め込み型の教育になってしまうんですが、長野だったら長野らしい長野ならではの教育が  
できると思いますので、それが長野に移住するきっかけになるんじゃないかなと思っ  
ています。

具体的にどういう取組をしているかという、例えば小布施にある定光寺さんというと  
ころでやらせていただいたりして、近所の子どもたちを集めて、大体4時間ぐらいです  
ね、4時間ぐらいで一つのゲームをつくるようなワークショップをやったりします。

それから今年の秋からやろうと思っ  
ているんですけど、キャラバンという形で県内の学  
校をトコトコ回って、1時間ぐらいの体験会みたいなものをしながら興味を持ってもら  
うかなという、そういった取組をやろうと思っ  
ています。ゆくゆくは、公教育の授業とし  
て、例えば4時間目はプログラミングみたいな形でやれたらいいなという思いがありま  
す。今、文部科学省でもICT教育というのを、多分必須科目として入れる動きがあると思  
うんですが、教育者の育成というのがこれからの課題になると思うんです。そういうと  
ころで、僕らは、今まであったノウハウを当てはめることによって、もっともっと長  
野の教育分野が充実するのではないかなと思っ  
ています。

三つ目が「ビジネス機会の創出」ということです。やはり働く場所を増やすという意味  
でいうと、起業をする若者がもっと増えたほうがいいなという思いがありまして、起  
業し  
たくても、なかなかそういうネットワークがないのが現状です。集まる人たちは集まっ  
ているんですが、もっと開けたネットワークというのがあったほうがいいんじゃないかな  
と思っ  
ています。

例えば、県外からクリエイターや起業家を連れてきて講演会をしてもらうというのを、  
もっと小さい単位でできたらいいな  
んじゃないかなと思っ  
ています。そういったことを  
徐々に徐々に広げていくようなこともやりたいと思っ  
ています。

あとは起業家、意欲ある若者同士の交流の場というのを増やしたいと思っていて、このあたりはフェイスブックで声をかけたりして、今、実際、信濃町に東京のウェブ会社の経営者がおられまして、彼らと一緒に、県内の若者を集めた交流会のようなものを開催したりして情報交換しています。こういったことをもっとたくさんできるようにしていきたいなと思っています。

それから大人向けのワークショップ、ITのワークショップ、今、長野市の桜枝町というところにオフィスがあるのですが、何社かIT企業さんとお話して思ったのは、ちょっと語弊があるかもしれないですが、やはり東京の会社さんと比べて技術力はかなり低いんです。ITでこういうことをやっていますとうたっている割には、出来ることが限られています。そのあたりをもっとボトムアップしていかないと、おそらく、仕事というのは減っていつてしまうし、若者がどんどん東京に流出してしまうと思うんです。要は自分のレベルを上げようと思ってそれを賄える場所がないという現状なんです。ですので、もう少しそのあたりの技術レベルを底上げするという取組も必要ではないかと思っています。僕らだけでは微力なんですけど、そういった既存企業さんのIT化に向けた支援活動というのをもう少しやっていきたいと思っています。

例えば、具体的には、 아이폰とか、スマートフォン向けのアプリケーションの作り方みたいなのを教えるところから始まって、それをどうやって世界のマーケットに売り出していくかということ、実際に見本を見せながら説明できたらいいなと思っています。

四つ目ですが、これは「Summer Adventure Camp」という形で、実は、先日開催したのですが、長野の県外の方に長野の魅力を伝える活動もやっていきたいと思っています。実際、長野に移住してきて思ったことのひとつが、長野の方が意外と山にも登らないし、スキーもしないし、アウトドア活動をしていないんです。すごくもったいないなと思っています。そうすると、外から見たときに、魅力っていうのが伝わりにくいんです。やはり住んでいる人たちが楽しいと思っているところに人は集まるんじゃないかなと思っています。もっと長野県の楽しいところを、実際に住んでいる人たちが楽しんでいるところを見せていきたいなと思っています。そういうことの一環として、キャンプとICTのワークショップをミックスしたイベントというのを、先日、開催させていただきました。

これは、飯綱町の飯綱リゾートスキー場というところで開催したのですが、子どもたちにテントを張らせて、飯盒炊さんをやったりとか、もう東京の子どもたちがほとんどですね、90%、東京の子どもたちで、30人ぐらい参加したんですけど。彼らも初めてやることばかりで、すごくわいわいキャーキャー言いながら取り組んでいました。

その後にパソコンを使って実際に勉強を開始して、これが3泊4日の授業のカリキュラムなんですけど、最初の1日目はちょっと様子を見ながらという子たちが多かったんですけど、回を重ねるごとにどんどん心がアイスブレイクして行って、最終的に自然体験をゲーム製作に生かしていく子どもが出てきたんですよ。そういったことができるのが、多分、長野の自然体験の強みじゃないかなと思っています。実際、親御さんからの声もものすごくポジティブなものが多くて、来年ももちろん来たいということから始まって、東京だとやっぱりこんなことをさせてあげられないので、もっともっとこういう活動を増やしてほしいという、うれしいお言葉もいただいています。

これを、僕としては県外だけじゃなくて、県内にもっと推奨していきたいなと思っています。

ます。実際、小学校とかで、今、山登りをしていないというのを聞いて、ちょっと寂しいなと思いました。もっと県内でこういった取組をして、県内の子どもたちがまず真っ先にこういった恩恵を受けられるような活動にしたほうがいいのではないかと考えています。

他にもお話したいことがたくさんあるんですけど、こういった形で、一応切り口として、「こんな活動をしたほうがいいんじゃないのかな」と言っているだけだと、どうしようもないので、具体的に僕らがこういう活動をしていますというのをお話させていただきました。また後ほど、必要であれば細かい話を縷々させていただければなと思っています。ありがとうございます。

#### ○関総合政策課長

ありがとうございました。また後ほど意見交換の中で補足をお願いできればと思っています。

それでは小澤委員様、お願いいたします。

#### ○小澤委員

おはようございます。昨年に引き続き参加させていただき、楽しみにして参りました。提言を出させていただいた後に考えて補足させていただきたい事柄を中心にお話をしたいと思います。

第一は、女性の雇用の促進に対する取り組みについてです。これまで女性の雇用の促進のための対策は、子育て対策中心だったと考えています。それは、結婚されてお子さんができたら6割の方々が仕事を辞められるので、県の年齢別の労働力率のグラフの30歳代からのM字の落ち込みのところを持ち上げる対策、それがイコール子育て支援策として取り組まれてきているのかなと考えるのですが、これからはこれまでよりも広く多様性のある対策が急がれるのではないかと考えています。

補足資料の先ほど知事さんが触れられました創生会議等の提言をご覧ください。日本の社会で人口が急減する時期がすぐ到来する、それは若い女性が減少することと若者が地方から流出するからだという分析を行っているわけです。いまの日本の出生率1.4の状況からこのまま3割程度の流出が続くと2040年に人口が5割減となり、いわゆる消滅可能性都市が全国の市町村で続出することになると警鐘を鳴らしています。この傾向にストップをかけ、人口1億人程度で安定させようということが今度の成長戦略の中で取り上げられています。そのためには、出生率を2025年で1.8に、2035年に2.1にあげることが必要とされています。この出生率を持ち上げていくためには、30歳代の後半になるとお子さんを2、3人ということは難しいという実態を考えると、20歳代の後半、さらに2.1にあげるためには20歳代の前半までに結婚し出産するという人たちをどれだけ増やせるかということが大事になります。

世界の国々でも、少子化に悩みながら復活している国が多くあります。フランス、スウェーデン、フィンランドといった国では、女性の就業率が高いことと少子化の解消が正の相関関係にあるといわれています。したがって、少子化対策を推進する上で女性の就業率を向上させる対策が大事ということになるわけですが、3つほど論点を申し上げます。

一つは、やはり人生というのはずっと切れ目なくつながっているますので、出会いを

つくる婚活から結婚、妊娠や出産、子育てというライフステージが多様な状態であることに応じた応援が必要だと思えます。子育てのところだけ応援されても、そこに至るプロセスで追い込まれてしまう前に手をさしのべてあげないとなかなか社会復帰につながらないのではないかと思います。

もう一つは、お子さんを持つ女性が一人で考えるのではなく、地域で子育てを支えるということが大事だということです。出生率は、長野も 1.54 と平均より高いですが、沖縄は 1.94 ですし、離島でも出生率は高い。それは、地域がみんな子育てを応援していて子育てを当たり前のこととして扱っているからということがいわれます。そういう環境の中では、女性だけでなく男性もそれから人々を雇う企業などもみんな一体となって子育てを考えている。ワークライフバランスという働き方も浸透しているでしょう。そのために、たとえば、子供を沢山持っている従業員の多い企業はすばらしい企業だということで表彰するトップランナー方式などインセンティブを工夫することがよいと思えます。

それから、まちづくりは、実は子育てと大いに関係があつて、少子化対策としての環境を整備するためにまちづくりの中でできることがいろいろあります。たとえば、マンションをつくる時に保育施設の整備をすることを誘導する「サービス付き高齢者住宅」の保育版があるといいなと思えます。そして、それを周辺のまちの人々も利用する「まちの拠点」となり、関連する事業所なども集まってくるというように広がっていくといいですね。

第二は、若い人たちが地方から流出することをどうストップするかです。これは、なんといっても経済力の問題で、若い人が東京に行くのは、仕事があるから、豊かだからということです。だから、一つは地域に経済力を確保しなければなりませんし、もう一つは若い人が地域にすすんでとどまりたいと感じる環境をつくるのが大事です。

経済力の問題でいえば、若い人たちが地域で魅力があるイコール誇りが持てる仕事に就くことができるのが必要だと思えます。例えば、イタリアについて聞いたことがあるのですが、イタリアはいろいろな伝統産業が地方の小さな都市で営まれているのですが、グローバルでの評価は高い。なぜなのか。そこで働く人々の考え方に、ものを売ることは、お金を得るためではなく、作った製品を通して、自分たちが考えていること、見て身につけて組み合わせて楽しんでいること、そういうことを消費者に提供しているということがあるそうです。日本でもこういう感性を地域の若い人たちに持ってもらいたい。そして、それが身につくためには、地域で農業、林業、観光といった自分たちが持っている資源に直接手を触れることができる仕事に従事することです。地域の資源を磨くという誇りを持って仕事ができるということが、若い人たちが地域でがんばろうとする源泉になると考えます。

もう一つは、若い世代が魅力を感じるまちづくりを進めることが有効だということです。そのキーとなるのが、コンパクトとネットワークです。お手元の資料ですが、都市にはいろいろなサービス機能を持つ施設があります。例えばスターバックスは人口 20 万人程度は少ないとなかなか立地が成り立たない。病院、ショッピングセンターといった日常に不可欠な施設をきちっと整えてサービスを効率的に提供してもらえる場としての拠点都市を持つことが大事です。拠点都市というためには、人口 10 万人程度は必要でしょう。さらに、より高次のサービスを受けるためには、それをネットワーク化してより大きい圏域をつくり出す必要がある。大学もやはり人口が 10 万人程度はいるところでないとうま

くいかない。だから、大学や映画館といった若い人が楽しめるような場を提供するためには、ネットワーク化されたものでいいので、一定の例えば30万人以上の人口を持つ圏域をつくるのが大事です。いま、長野県にはいろいろな圏域構想がありますが、そのあり方を検証されて、その上に県土のグランドデザインという物をつられることも必要ではないかと思えます。

それから、都市の施設の中で中心となるのは、大学あるいは農業大学校などの高等教育機関です。そういうものを「地域の知の拠点」としてうまく整備していけないだろうか。大学を中心に中小企業やいろいろな研究機関が一体化して地方都市の中から知的産業が創出される。また、小さな私立大学に地域の歴史や風土を学ぶような機会が設けられ人々が集まり地域の人々の知的な交歓の場として使われるように支援していくといいと思えます。

第三は、農山村の活性化です。これについても、コンパクトとネットワークの重要性を申し上げたいと思えます。地域が存続していくためには、先ほどの拠点都市よりはもっと小さくて身近な「小さな拠点」を整備することが必要です。地方の集落では人口が減少していくことを止めることは本当に難しいのですが、昔の役場や小学校などの中心機能があったエリアはまだ人口が存続しうる可能性があります。したがって、こういうところをITを使っていろいろな機能をコンパクトに集約して「小さな拠点」として整える。この拠点を中心に周辺の集落を6～7の規模でネットワークをつくらせる。そうした圏域が次に独自の価値観を生み出し、それらを基に各圏域同士で交流していく。こういう多重構造のネットワーク化された地域を作る仕組みを考えていくことが有効ではないかと思えます。

そのときに効果的なのはICTです。これを活用して、いろいろな手続きをその拠点に行けばワンストップ化できる、あるいは遠隔操作で医療や教育のサービスを受けられる。これもネットワークの一つなのです。それから、宅配便やコンビニといった物流業者の人たちも配送サービスのネットワークを持っています。昔であれば郵便局がその機能を担っていたのですが、また、デマンドバスといった直接的な交通手段もあります。いろいろなネットワークを使うことで「小さな拠点」プラスその周辺の集落が圏域をつくって一体的にやっていくということが農村が存続していくやり方だと思えます。

ただ、そのときに集約ということから抜け落ちるところ、つまり空き地や空き家が生じます。それを荒れ放題で困るというように負の遺産としてみるだけではなく、市民農園、防災空間、空き家であれば二地域居住や夏と冬の間の集住の拠点として使うというように前向きな扱いがされるといいですね。そのことを含めた県土の効率化、資産アセットマネジメントの考え方を取り入れてグランドデザインをつくられるといいと思えます。

第四は、地域作りの人材の育成、確保ですが、観光で滞在人口を増やそうというご提案はその通りだと思えます。加えて、地域の担い手の能力向上という点で、地域では人口が減りますから、これからは一人多投型の人材育成が必要だということを申し上げておきます。

いずれにしても、地域づくりの担い手の育成を考えていく上では、ソーシャルキャピタルを大切にしていくことが重要だと思えます。いまでも、地方では信頼関係とか相互扶助など人的ネットワークの密度が濃いところが多いのではないのでしょうか。かつては若い人たちが嫌って東京へ行く要因とされたものですが、今、人口が減少していく中でまちづくりを考える上では、地域の強みになっているのではないかと考えるのです。地域の持つ濃

密な人間関係をソーシャルキャピタルの源として使っていく。そのためには、小さい頃からふるさとや地域、家庭に対する思いをきちんと伝えていく取り組みを積極的に行っていたらよいと思います。

最後に、エリアマネジメントについてお話しします。略称エリマネというのは、地域における良好な環境、地域の価値を維持、向上させるために地域住民や事業主の人たちがプラットフォームに集まり自主的に様々な取り組みを行い、行政の役割の一部を任せてもらう活動です。ヨーロッパではB I Dとして治安、防犯、清掃活動などが行われています。日本でも東京では、大丸有（大手町・丸の内・有楽町）のエリアで、100 尺規制といって30メートルの高さでまちの目線が統一されていることをご存じでしょうか。また、いろいろ義務づけされている公開空地がネットワーク化されて緑道のように散歩道として使われている。こうしたまちづくりの合意形成がエリマネの活動として地域の人々によって自主的に取り組まれているのです。今検討されている国家戦略特区構想でも道路法の規制緩和が行われ、賑わい創出のために道路にオープンカフェが設置されるようになりますが、その主体にエリマネが使われています。また、スマートシティのようなまちづくりでもエネルギーを共通に管理していく主体としても使われるようになっていくことでしょう。地方の中でも、地域の担い手を考える上でうまく使われるといいと思います。ただ、エリマネは行政の一端を担うことになるので、その主体に社会貢献をする事業への資金の支援を、例えば社会貢献ファンドを行政が手助けをしてあげるなどが望ましいと思います。

以上です。

○関総合政策課長

ありがとうございました。それでは黒田委員様、お願いします。

○黒田委員

こんにちは、早稲田大学の黒田と申します。本日は光栄なご依頼いただきましてありがとうございます。よろしく願いいたします。

私は経済学者でして、特に統計データを用いた分析をしております。グラフばかり用意してしまって恐縮ですが、お手元の資料とグラフを見比べながら補足をさせていただければと思います。

その要旨の中に5つ提言をさせていただきましたが、一番上は、もう既に小澤委員のほうから非常に丁寧なご説明がありましたので、カットさせていただきます。真ん中の雇用創出のところからお話をさせていただきたいと思います。

今回、このお仕事をいただいて、長野県の就業者の動向を統計データからじっくり観察してみました。総務省が5年に一度実施している就業構造基本調査という大規模調査を見ましたところ、2007年から2012年の間に長野県で7.7万人の雇用が減少しています。これ率にしますと6.5%、就業者数が減っているということになっています。

就業率では県別で1位ということですので、“So far , So good”（今のところ順調）という感じだと思うのですが、この5年間の就業者数の変化を見ますと、かなり減ってきています。ちなみに就業者の減少率の全国平均は2.4%です。つまり長野県の就業者数の減少率は全国的に見て非常に大きいということがわかっていただけたと思います。

では、具体的にどういう労働者が減ったのかということを見てみましたところ、最も就業者数が減ったトップ3は、製造業、卸・小売業、情報通信業の4つの業種になります。全国の各産業別のプラス・マイナスを見ますと、第3次産業は、全国で見ると、ほとんどこの5年間でプラスなんですね。しかし、長野県の場合は、第3次産業のセクターは、ほとんどの部門で就業者数は減少しています。唯一大きなプラスになっていた3次セクターは、医療・福祉の部門だけです。産業構造の変化が大きく起こっているということが、長野県の中でも見てとれます。

こういった就業構造の変化というのが人々の雇用にどう影響を及ぼしているのかというのを、特に若年に絞って見たのがこちらの図になります。こちらは20～24歳、25～29歳、30～34歳の、教育水準別の有業率をあらわしています。この年齢層には在学中の方多く含まれるので、既に学校を卒業した人だけにサンプルを絞って図をつくってみました。

太い線が2012年の直近のデータです。細い線が2007年のものですが、これを見ていただきますと、若年の男性の有業率がこの5年間でどの教育水準の方も大きく落ち込んでいるということが見てとれるかと思えます。ちなみに点線の部分は全国平均の2012年です。2007年はこれが随分上にあっただけですけども、2012年になると全国平均と同じくらい、あるいは高卒の方々は全国平均よりもさらに有業率が低くなっているという結果になっています。

次のページをめくっていただきますと、女性の有業率が出ていますが、これは男性の若年層とまた違う動きが見てとれます。女性に関しては、この5年間で20代はほとんど有業率の低下が起こっていません。一番下の30～34歳というところを見ていただきますと、むしろ上がっています。男性はこの層の有業率が落ち込んでいるわけですけども、女性は反対にこの層の有業率が上がってきています。女性のM字カーブにだけ着目して、ここへのこみ部分が上がってきたということで、そこだけを見て安心してしまうと、危険だろうと思えます。性別に関わらず、若い層によって、より魅力的な雇用をいかに増やしていくかということが非常に重要になってくるのではないかと思います。

そういうことを鑑みますと、先ほど大手委員がおっしゃった働く人をいかに増やすかということが私も重要だと思います。これに関連しまして、ご提案の中に、企業をいかに誘致するか、あるいは研究所とかハコモノをつくっていくというようなプランがありますけれども、もう一つ大事なこととして、優秀な人をいかにこの県に引っ張ってくるかということがポイントになるのではないかと思います。というのは、最近、経済学の中で都市経済学と労働経済学のハイブリッドの研究が進んでいます。その中で、こういったことが最近言われているかということ、イノベーティブな仕事をする人が集まる地域というのは、乗数効果によってそれ以外の人の雇用も増えていくというロジックが展開されています。つまり、国の移民政策みたいなものに近くなってくると思うんですけども、県の雇用の在り方においても、こういった人をより積極的に引っ張ってくるかということ、少しストラテジック（strategic：戦略的）に考えていくということが大切なのではないかと思います。

移住施策のところにも関わってくるわけですけども、現状は長野県に移住を希望している方々のニーズをどういうふうに把握するか。そしてその人たちのニーズにどう応えるかということで、比較的受動的な政策をしていらっしゃる印象を受けました。私が他の活

動を存じ上げないだけかもしれないですが、受身の移住政策をしていると、大都市圏でばりばり働いて、年を取ったので、もうちょっと自然があるところでのんびりしたいというような引退世代ばかりを引き寄せてしまう可能性もあるかと思います。もちろん、そういった年齢層の方々にたくさん移住していただき、お金をたくさん落としてもらうというのも一つの案だとは思いますが、そうするとますます高齢層が増えてしまうということにもなりますから、そういう意味では若手、これからの世代をいかに県内に引っ張ってくるかということも考えていくべきではないかと思います。つまりどんな人を積極的に誘致して、そのために何が必要かということ考えた上で、そこからバックワードに解いて、今、何が必要なかという対策を考えていくことがいいのではないのでしょうか。

それから、提案の中に「コンパクトシティについて考えていく必要があるのではないか」というふうにここで書きましたが、この趣旨は、既にもうお住みの方々を無理やりどこかに集約させるべく移り住ませるといった意味ではなく、新しく誘致する、県外から呼び寄せる人達を重点的に集める地域というのをどこかにつくるということのも一つの案ではないかという意味です。

これはどういうことかという、先程のイノベティブな仕事をする人々を誘致するという話につながっています。クリエイティブな仕事をする人たちというのはワクワクが好きなんです。おもしろい人たちが集まる地域では、こんなアイデアがあってこんなことができるんじゃないかということをお互いに直接会って話す機会が増えることによって、新しいものが生まれていくという、ポジティブなサイクルができてきます。せっかく長野県に移住したいという人々を、10地域のどこでもいいからと、どこか空き家に入れてしまうということをしてしまうと、クリエイティブの人たちが出会う場というのがなくなってしまふ。結果として、もっと楽しいことをしている人が多そうな地域に移り住もうということにもなりがちです。移住施策やコンパクトシティの構想は、重点的にどのようなタイプの人を誘致すべきかという戦略的な構想と合わせて考えていく必要があるのではないかと思ったりしています。

10分ということでしたので、取り急ぎこんな感じで、残り何かありましたら、また後で補足させていただきたいと思います。

#### ○関総合政策課長

ありがとうございました。では船木委員様、お願いいたします。

#### ○船木委員

初めまして、船木でございます。このような場にお招きいただきありがとうございます。

私のこれまでのキャリアの話若干申し上げたほうが、私がどんな人間で、何をこれから話すのかが、実はお伝えできるかと思います。ということで、少し自己紹介をさせていただきます。現在は、尼崎市で顧問をさせていただいておりますが本籍地と申しますか、所属は博報堂という広告代理店に勤めておりまして、専門はソーシャル・マーケティングです。また、2007年から2009年には内閣府に出向しております、男女共同参画局でいわゆる課長級だったかと思うのですが、政策企画調査官をさせていただいております。男女共同参画の推進のほか、少子化対策及び仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスといっ

た領域が担当でした。その後、数年、博報堂に戻り地域活性化や自治体のブランディング、ソーシャル・ビジネスの支援などを行っておりましたが、2012年の4月から尼崎市役所に顧問ということで赴任をしております。こちらもお出向という形です。同時に高知大の客員教授もさせていただいております、地域協働学群という新しい学部が今度立ち上がるのですが、そちらのお手伝いをしているというようなキャリアを持っております。

これまでのソーシャル・マーケティングの仕事として皆さんがご存じのものには、環境省の地球温暖化防止のための国民運動、「チーム・マイナス6%」「クールビズ」というのがありましたけれども、ご記憶がありますでしょうか。あの仕事が私の関わった仕事となります。もはや旧聞に属するところになってきて、大学で講義をすると、彼らは「中学生のころなんで知りません」なんて、最近、言われることが多くて、寂しい思いをしております。すみません、余談となりました。

それから、本日のテーマにつながる領域では、内閣府在職時代に、ワークライフバランスに関するキャンペーンといいますか、コミュニケーションのシンボルとして、「カエル！ ジャパン」を作りました。こちらは、今でも内閣府さんで活用いただいて嬉しい限りです。こちらの件は、後ほど触れたいと思います。

そして、最近、非常に重要なテーマと思っているのが「学び」ということであります。最近特に感じるのは、様々な経験から学んで、そこから次にどんな行動をしていくのかということがないまま、数字の上の、いわゆる机上の議論ばかりしていることが非常に多いということです。尼崎市も総合計画があり、今年も現在の計画の2年目に当たるのですが、その進捗において、やはり数字に追われているという現状があります。そのアドバイスなどもさせていただいているのですが、優秀な行政マンが集まっているこのセクションでありながら、一年遅れに上がってくる数字を見ているだけでいいのかという思い、私の中で忸怩たる思いがあります。あがってくる数字やその変化に対して、それはどういう意味なのか、その中にはどんなことが想像できるのか。どんな人の暮らしと営みがあるのか、そして、それはあなたにリアリティを持って見えているのか。という話を常に私は申し上げているところです。

前置きが長くなりました。今回、事前にご説明をいただき、資料を拝見させていただいた中で、私を感じたことを与えられた時間の中でお伝えをしたいと思います。改めまして、よろしく願い申し上げます。

実は、私がこの中で重要だと思ったことの一つに就業率がありましたが、そちらは黒田先生が的確に分析がされておりました。就業率は県別では高いけれども、その中身は減少傾向を見るとちょっとしんどいな、というような、そこを少し考えなきゃいけないというのがありました。

私がもう一点、重要かなと感じているのは、自分の能力が仕事や公的成果物で発揮できていると思う人の割合、これは7割前後で順調であるというデータです。これが一番大事だろうと思います。長野県に暮らしている人が充実した人生、生活を送っているとわかる指標として捉えてみた場合、これも中身を見たほうがいだろうと思います。調査データを見る場合、トップボックスとセカンドボックスを合わせて7割ですと喜んではいけなくて、本当はトップボックスがどのくらいの割合かを考えなければいけないのです。この指標の場合は、トップボックスが大体2割5分ぐらいかと思うのですが、これは4人に

1人しか、実はそう思っていないじゃないかという話なんです。調査を長年経験してきた立場からいうと、特に国際比較をすると分かりやすいのですが、日本人には特徴がありまして、調査項目や選択肢に対して、あまり否定的な回答をしない傾向があるんです。いいほうに答えてあげたくなるんですね。だから、「まあそう思う」とか、「どちらとも言えない」は、本当は、実はそう思っていないということなんだとデータを読まなければいけないのです。進捗管理や成果指標としては、7割ということでもいいと思うのですが、政策的なリアリティを考える場合は、積極的な肯定者を増やす、トップボックスをいかに増やしていくかが重要ではないかと思います。

それから、本日の議論の中心でもある雇用・働く場をどうつくるかというお話がありましたけれど、「働くってどういうこと」と、皆さん考えておられますか。働くってどういうことで、どういう意味でしょうか。若者に働く場を与えるというけれど、つくると言うけれどそんなに簡単につくれますか。働くって何だと。このことをきちんと整理しないと、ワーク・ライフ・バランスの議論になかなか入れないんです。もちろん、先程申しあげたように、私はワーク・ライフ・バランスの仕事をしました。今もそれで「カエル！ジャパン」が内閣府でキャンペーンを張っているわけですし、アベノミクスの中で女性活躍促進という話が出てきています。しかしながら、ワーク・ライフ・バランスという言葉も1回捨ててください。一度、働くことの意味や、ここでいうライフとは何かを考えたいと思います。

ワークとライフを両立するってよく言いますよね。でも、この「両立」という言葉が曲者です。この「両立」という言葉も忘れてください。実は、当たり前ですが、ライフの中にしか、ワークはないんですね。ところがみんな私は仕事が5でライフが5かなとか、何対何が、今の私にとってはちょうどいいバランス。というのが、多くの方の感覚なんだと思うのですが、実はそうではないんだと考えて欲しい。ここでいうライフは私生活ではなく「生きる」ことの全部であり、その中にももちろん「働く」があると考えて欲しいのです。地域生活も家庭生活も全部、ライフの一部なんです。その中の私生活だけを切り出して議論するとしたら、それは、ワーク・ファミリー・バランスなんです。

「ライフ＝生きる」の中に「ワーク」があると理解していただいたという前提で、もう一つ。「でも、働くって何だ」という議論も、実はこれまで誰も何も教えてくれてなかったですね。社会人になるまで私も、働くって何だろうということを考えないまま社会人になり、もう既に50歳になりました。おそらく、現在の日本社会の最大の問題点は、「生きること」と「学ぶこと」と「働くこと」を分解してばらばらにしてしまったことなんじゃないかと、私は考えています。

当該年齢で経験すべきことを当該年齢で経験させられない社会そのものが非常に大きな問題であって、そのことに対する大人の責任はどうかと。子どもたちに環境教育、自然教育って言って、上から目線で教育していたってしょうがないわけでありまして。自分たちができてないことを子どもたちに伝えられるわけがないということです。そういう観点から見て、我々の生きざま、働き方、生き方が実はすごく大切なことになってくるかなと思います。ワーク・ライフ・バランスの議論は、働き方の議論ではなく、生き方の議論であるのです。そのような視座の中で是非皆さん、働くとは何か、なぜ私は働くのか。ということを考えてほしいと思っています。

少し先を急ぎます。その観点から見たときに、これまで語られてきているワーク・ライフ・バランスは非常に東京寄りといいますか、都市型といいますか、ホワイトカラー寄りの企業人型の議論だと思えます。職場と住んでいる場所が離れていて、裁量労働制で、基本的には雇用されて働く人を中心に描いている。しかしながら、この国で生きている人はそんな人ばかりではない。ということです。先ほど申し上げたように、生きることを全てだ、ライフというのは生きるって読みかえてほしいというのが私の一つの立場ですが、そうすると、全ての人ということなんですね。長野県は、どちらかというと第1次産業とか、要は自営業という方々が非常に多いとなると、長野県なりの第1次産業、自営業が多いような社会におけるワーク・ライフ・バランスのあり方、そこにおけるワーク・ライフ・バランス社会とは何かという、そのモデルを是非創っていただきたいというのが一つの願いであります。

実はそういう社会が実現している社会や地域においては、おそらく地域における誇りとか、そういったものが長野モデル、ないしは信州型というものが既に存在するであろうと期待がされます。その点に関しては、私は長野に住んだ経験もないので、本当の意味で長野の良さやその地に流れるDNAのようなものはどこにあるのかということがちょっと語れないのが非常に口惜しいところですが、多分そういうことなんだろうというふうに思うわけでありましてね。長野における生活文化とか、暮らしとか、そこにある日々日常の中にあるもの、生きることに於いて、大切にしてきたものは何なのかということでもあります。

先ほど、知事のお話にもありましたが、移住率とか移住希望率は高いのが長野ですとおっしゃっていました。では、その理由は何なのか、ということでもあります。そこを皆さんきちんとわかっていますかということなんです。長野の良さ、強み、それは何でしょうか。たまたま東京が近くて、調査したら何か長野がいいところだったから何か行ってみた。いいところだねというだけだったかもしれないじゃないですか。長野みたいに山と土と緑があるところはどこにでもあります。おそらく、でもなぜ長野だというふうに皆さんが数字で答えられるのかということ、実はそこをわかっていますかという話です。

私は全国47都道府県全部、まちづくり、地域づくりで歩いているので、確かに長野みたいなところは幾らでもあります。どこにでもあります。でも、移住したいのは長野だよ。と胸を張るには、どのような理由があるのですか。その魅力はどんなところですか。実は、私がわざとこう申し上げているのは、その言葉の中身をちゃんと精査して、その意味を把握してくださいということでもあります。把握できれば、それが揺るがないものとなるからです。

まちづくりにも政策にも、物語、ストーリーが大事です。長野で自分の人生、残りの30年暮らしてみよう、40年暮らしてみよう、次の次代を担う私の子どもをここで育てたいというふうに思うような物語があるのかという話になります。

それからソーシャルキャピタルの話がありました。これもまた、厚生労働省や文部科学省を始め、ほぼ全ての省庁で、ソーシャルキャピタル・社会関係資本が大事であると言っています。

実はこれも、東京という作られた都市の論理だと思うんです。地域には人のつながりや絆があってすごくいい。地域っていいよね。という話だと思いますけれど、皆さんどうですか。地域の方は、実は外の方が嫌いですよね。外から人がやってくたら、拒絶するか、

無視するか、どちらかという距離を取るのが地域の態度だと思うんです。では、そこをどう拓いて行って、地域が外の人を受け入れてくれるようにするか。我が町によろこそ。一緒に暮らして、どういうふうに、この地域の明日や未来をつくろうかと。そんな風な気持ちになってもらうにはどうしたらいいか。よく来たね、この空き家使っていいよってという地域の雰囲気を作ることができますか。ということなんです。

最後に1点だけ、私のほうで本当に、でも実は、今一番大切だと思うのは、地域が人を磨くことだというふうに思っております。これまで企業福祉社会でありました。一次産業中心の長野県で、企業福祉社会という言い方をして、正しく受け取っていただけるかどうか若干不安なところではありますが。戦後の復興期における、国や行政主導型の社会がつけられた時代から、高度成長期に至り、企業がジャパン・アズ・ナンバーワンを背負ってきた時代がありました。その後、バブル期を経て現在に続くわけですが、基本的には社会の制度や仕組みは、高度成長期の残像、延長の時代であります。少し誤解を恐れずに分かり易くお話ししますが、企業に入ったら10年ぐらい若い人たちは育てられて、30歳を過ぎてからようやく自分の名前で仕事ができ、企業に利益をもたらせるようになる社会や時代でありました。その間に、失敗もしながら経験を積み、独り立ちできるまでの学びの機会を持っていました。ところがいつのころからか、そんなふうにはなっていませんね。非正規労働者が労働者の4割弱になっている社会であります。若い人に限れば、約6割前後が非正規労働者であります。そんなような社会の中で、誰が、若い人が成長し、次の時代を担うための経験機会を提供するのかと。大きな危惧を私は抱いております。

運転免許を持っていない人に、いきなり日本の国を運転してくださいといっても無理だとしたら、やっぱり地域社会が、これからは若い人の経験機会を提供していくしかないんだと思いますね。我々が、今、ここにいる人たちがいなくなったぐらいのときに、日本はどうなっているんだろうということでもあります。

今から地域やコミュニティが、若い世代の経験機会を提供するという本気でやらなかったら、大変なことになるのではないかというのが、僕は日本全体の大きな課題なんだろうと思っています。それができるのが地域の豊かさ、緑の豊かさ、人のつながり、そういったものがある長野県、高原がたくさんあり、里山があり、まだ学習の意欲にあふれた地域も多い長野県。そこには、次世代を育む大きな力があり、そこに希望と期待が持てるんだと思います。

#### ○関総合政策課長

ありがとうございました。それでは大久保委員様、お願いいたします。

#### ○大久保委員

新日本監査法人の大久保です。よろしくお願ひします。皆様のお話、実際、話していただいた資料を見ていると、大体、皆さん、言っていることが同じだなという感じがいたします。やはり課題が同じなのだから、大事なことはどう解決していくのかだと思います。

私の資料をお配りしてはいますが、触れるところだけコメントさせていただいて、あとは質疑の中でいろいろディスカッションしたいと感じております。ただ、冒頭に申し上げておきたいのは、お配りしていない資料のことです。

申し上げたいのは、こういう有識者会議で、よく、私がいろいろな地方自治体で関わっていて感じることは、有識者を呼び、経験談を聞くのもすごく大事だと思うんですけど、それは単なる経験談、手記でしかなく、ほとんど活用しきれてないと感じていることです。あんな事例がありました、こんな事例がありました、よかったですね、すごいですねとなってしまう。その前提にあるのは、そういった事例を受けとめて自分たちでカスタマイズして落とし込む力があればいいんですけども、そう簡単ではない。

有識者会議の目的は、私たちが経験してきたことを皆様に示すことが目的ではなく、一緒になって解決していくことが目的だということの中においては、課題として提起させていただきたいなということで、プレゼンテーションをさせていただきます。おそらく船木さんもそういうことであろうとっていて、その大事なことは経験よりも、その問題提起を皆さんと一緒にそれぞれの経験の中で解決していくということになるだろうということを感じています。

パワーポイントの最初のページ、表紙の次のページをご覧ください。

長野県には、この教育の改革から含めて、いろいろな形で、最近お付き合いさせていただいている他、私自身も長野が大好きで、幼少期から長期旅行で軽井沢にしょっちゅう来ていた経験があります。その中で感じていることに、地域をダメにするキーワードがあつて、とにかくプライドの高さというのが全てを邪魔している。また、非常に過去に依存するんです。こんな建物があつて、こんな素敵な人がいて、こんなすばらしいです。それから何か言うときすぐ批判的な言い方で、そんなこと言っているのはダメじゃないかとか、それから何か問い詰めていくと、いや、どうせうちには何もないですと。更に何か言うと、そんなの当たり前じゃないですかという、この当たり前で片づけてしまうことの問題と向き合えないといけない。

私が申し上げたいのは、やはり地域活性化していく一番重要なキーワードは二つだと思っています。

一つは、地域の人々の自信と誇りを取り戻すこと。これを言うと、また批判を受けるわけです。全国を渡り歩いていて、最近感じているのは、自分の地域を自慢できる市の職員と県の職員を見たことがないんです。「何となく好きです。素敵な町です。」と。では何であなたの町は素敵なのですか。ということをととうと語った方を見たことがありません。特に市のレベルになっていくともっとこれはひどい状況になっています。

ところが、市にはいろいろな歴史があつてすばらしいものが山のようにあるんです。それをひもといていくと、多いのが学芸員の方でよそ者が多い。教育学部を出た方、そうした方ほど一番地域をよく知っていたりするのですけれども、そういう方を引っ張り出してきて、その地域の歴史を語らせて、一番喜ぶのは市の職員です。うちの町ってこんなに素敵だったんですね、みたいな。

例えばブランド物もそうです。ルイヴィトンも高級で高いから持っています。こういうことで持っている人はあまり全然素敵でも何でもありません。下手したら成り金みたいな感覚です。ところが、何でそのブランドが好きなのかという、こだわりを持って渡り歩いている人を見ると、とたんにみんなの見る目が変わってくる。やっぱりそういったものをもう一回つくっていく。今の地域には私はそういうところがないのではないかと思います。ではあなたの町、何で素敵なのかと。いや、空気と環境とおいしい食べ物があります

と言われても、先ほどの船木さんのご指摘ですけれども、それはよそから見れば全国、同じじゃないですか。では何で長野なんだということを示していかなきゃいけない。こういふことで、きちんと地域コンセプトをつくるというのが1点目の提案です。

それからもう一つは、この間、徳島県の上勝町の葉っぱビジネスの社長とご一緒したときに思ったのですが、あの方は実は地域活性化のプロでも何でもないんですね。私が聞いていて感じたのはただの経営者だったんです。ただし、彼の何がすごいかというと、人々に役割をきちっと与えていくこと。しかも命令でなく地域の人々に役割を与えていったということが画期的だと思います。今の地域にとって大事なことは、金を儲けたいことではないと思うんです。やはり自分が認められる、自分に役割を与えられていくことこそが大事であり、それがその旧来型の社会ではない、新しい社会のシステムの中における役割分担をもう一回見直していくこと。そして、その背景にあるのは人材です。

私はこの産業政策の中で、一番根本で抜けてきたのは人材育成ではないのかと思っています。ベンチャービジネスは必要です、観光ツーリズムはやりましょう、農業を活性化しましょうと言っても、人がいなければ活性化できない。では人づくりをやってきたかという形式的なものしかしてない。これはちょっと具体的な話なので、後でさせていただきたいと思います。

まず、現状認識でSWOT分析 (Strengths・Weaknesses・Opportunities・Threats) がやっぱり重要です。これ、実は今つくった資料でございまして、お配りしてないので、皆さんに議論していただきたい。

ただ、私がここで申し上げたいことは、脅威と弱みのところをよく整理したほうがよくて、人口減少の問題について長野県だけ議論しても、日本国民が減少しようとしているのにここだけ増加しろ、なんていうことは、マクロでいったらあり得ない話です。もし本気でやるんだとすると、JETプログラムを使って、もっと海外の人を呼び込むとかやらなければいけない。そうすると外国人は嫌だといって、地域の人たちが言うてる。ここにいろいろな矛盾が生じてくると思うのです。

その地域内の魅力というものをどう作っていくのが大事であって、人口減少という問題まで踏み込むのかどうかということは、よく考えなければいけないということを申し上げておきたいと思っています。

よく言うのは、強みがあって機会があるものは伸ばせばいいし、強みがあって脅威のあるものは守るしかない。弱みがあって機会のあるものは、誰かと組んで解決していかなきゃいけない。弱みがあって脅威のあるものはもう引き上げていくしかない、こういうようなことで対策のほうを打っていくというのが大事になっていきます。

この中で、今日のこちらの中にもありますが、先ほど黒田委員の話も、私もそのとおりだと思っております、実はそのターゲットゾーンごとにどういう人材をつけるかがきちんと議論できてないのではないかと、これをやっぱり整理すべき。これは、県立大学の設置もそうですし、県内の就職、県内の学生の県内大学への進学率の向上など、いろいろな価値観がその県内に渦巻くんだらうと思います。

ただ大事なことは、このゼロ歳から、それなりの年齢まで、どの年代層にどういう施策を打っていくべきなのかということを検討していくべきです。例えば初等教育において、義務教育の中にもっと郷土教育をしっかりやっていく仕組みづくりをすべき。このことは

市町村任せにすべきなのかどうか議論があると思いますが、やはり県として統一的指針を作った上で、市が更にカスタマイズしていくべきではないかと思うのですが、ここが実はできてない。どうしてできてないかと言いますと、今の教育委員会がつくっている副読本を見ていただくとわかりますが、歴史の史実しか出てないのではないのでしょうか。もちろん、全部の市町村とは言いません、一部しっかりしたところもありますが、多くのところは誰々がいました、こういう歴史の功績があります、何年から何年まで生きていました。ひどい市町村になると写真しか出てないですね。ひげを生やしたおじさんが出てくる、そんな写真を見て、だから何なんだという話が出てくる。ではその人がどういうその格言を残し、どういう文化をつくり、どういう地域をつくってきたのか、そういったことに対して踏み込むというのは、やっぱりある種の今までの教育政策の中では否定されてきた部分でもあるのですが、改めてそこは重要視されてきているんじゃないか。

いろいろな市町村へ行って感じますが、うちの町にこんな偉い人がいたんですとおっしゃられますが、偉い人がいたのはいいことだと思うのですが。ただ、東京から見れば偉い人なんて五万という訳ですから。やはり、何でその人が生まれてきたのかっていう背景をたどっていくと、ああ、ここはすごい文化がある町なんだと。そういったことに素敵さを感じてくると、やっぱりそれを子どもたちに植えつけていくということをまずやるべきではないかということで、郷土教育ということが出てくる。

それから今度円卓会議を行います、そこに来る大学生。県外から来た学生たちは、県民にとっての最大のお客さんです。例えば東京から来た学生たちが長野県の大学で学んでいただいて、長野を大好きになっていただくこと。これは4年間ですり上げることができる最高の好機です。ちなみに大学に愛着心を持つと必ず寄付金というものが出てきますから、将来的には必ず何か還元がされる。ですから、そういったことも視野に入れる。

問題は22歳から30歳ですね。このゾーンは、私はむしろ県外にどんどん出ていったほうがいいのではないかと思います。このゾーンが県内にとどまっていたと非常に視野の狭い、経験の少ない方にならざるを得ない。申し分けありませんが、むしろこういう世代は、バンバン世界に出て、揉まれてきていただく必要がある。ある程度経験を積んで、これぞというタイミングが30歳から45歳だと思います。この段階で長野県に戻ってきてもらったときに、産業を興す。ただし、この年代は何が足りないのかというと、思いは強いんですけども十分な教育ができてないこと。例えばビジネスのアイデアは出てくるけれども、コンプライアンスが弱かったり、財務が弱かったりする。コンプライアンスが強い人はアイデアが出てこない。いろいろな要素の中で、そういった者にはある程度産業人材を育成していくような制度というのが必要んじゃないか。この辺は県大なんかも含めて、どうやってリレーションとっていくのか、県内の大学とのリレーションをどうとっていくのかというのが出てくると。

それから45歳から55歳。大体、この辺はもう人生の岐路は明確になっていていいと思うのですが。

次が55歳から65歳のゾーン。実はアメリカに老人ばかり集める町というのがあって、結構話題になっていますが、老人ではないんです。55歳以上ということで、実は55歳以上というのは第二の戦力だということで。ただこの層はこの層で、30歳代とは違う教育ターゲットをしていくことによって、新しいビジネスチャンスをつくっていく枠組みづくりをし

てもらおうということと、それからあとはカルチャースクールをやっていただくのも結構かなという感じがしますが、いずれにしても、これは僕の価値観でしかないのですが、ターゲットゾーンを明確にして、それぞれのニーズに応じた施策ってどう施していくのかということを整理していく必要がある。

今回提案しているのは、義務教育や郷土教育をきちっとやるということで、もう一回そこをつくり直していただくことからスタートすればいい。それからそれを前提に、今度は30歳以上には地域アンバサダー制度というのをつくって、これはニュージーランドのクイーンズタウンリゾートカレッジでやっていますけれども、地域を語れる人材というのを、認証制度を作っていくということを提案したいと思います。

わかりやすく申し上げますと、語り手ではダメです。語り手はやはりしつこいんです。かといって、今の状態でタクシーなんかに乗っても、何も長野を語ってくれないのちょっと寂しいですね。大事なのは、地域に魅力を持っていただく、地域を知るきっかけを作ること。最初は極端なケースかもしれませんが、場合によってはそんなことも必要ではないでしょうか。

いずれにしてもどのターゲットゾーンにどういう政策の必要があるかということのご提議に対して、一応、私なりのご提案というものをさせていただきます、それぞれをどの政策の中に組み込んでいくのかということをしていただいております。

資料は後で見たいと思いますが、大事なことは抽象的なことではなく、具体的なことであるということで、その地域に根ざす文化や歴史というものをきちっともう一回見直すことによって、地域の誇りを取り戻す、これがコンセプトだということです。

できれば、今日、教育長も来ていただいていますけれども、教育副読本というものをもう一回やっていただいた上で、教師がそれをどう教えるかまで教えていかないと、ただの史実として教えれば、子どもたちの頭の中には史実しか残らないと思います。やはりその地域の誇りをどうやって取り戻すのかということ、是非検討いただきたいなということを思っております。

もう一つ、能力開発の件についてです。ニュージーランドのクイーンズタウンリゾートカレッジが一つのモデルケースになると思いますけれど、地域の人材育成というのは、例えば長野県内の場合ですと大企業があるわけではないですから、非常に小さな会社が多いと思います。例えば20名以下の会社というのは、非常に教育プログラムは限られてくるのですが、20名以下の会社でもマーケティング担当のプロとか、CFOの担当のプロとか、いろいろな分野の担当、プロの集団があります。ではこの担当のプロをどうやって育てるかということ、個々の企業や団体が育てていくことは無理なので、地域全体で人事ローテーションしながら育てていくには、例えば、最初の会社で経験しました。次はこの会社で経験しました。ということの流れの中でつくり上げていくような仕組みづくりが備わっているのではないかと。そういう意味でニュージーランドのクイーンズタウンリゾートカレッジというのは、カレッジが中心となって産業育成の人材として必要とされるものを作っていく。これはいわゆる権威主義に基づく知識を教える場ではなくて、実務に役立つ。これが本当の実学だと思います。実践に役立つ学問と、まさに実務をどう経験していくような仕組みづくりをしていくことが重要だと思います。

それからもう1点だけ申し上げておきたいのは、今、私どもも検討を始めているところ

で、例えばこの介護業界を見ていただいてもお分かりいただけると思いますが、介護というものの最大の問題は質的評価が全くされてこない。これはどういうことなのかというと、経験年数だけが評価軸になっていて、だから若年層の人がどんどん辞めていく訳です。頑張っても評価されないわけですね。ところが一定期間を超えてしまうと、技術がなくても長くやっていたら給料もよくなっていくということで、顕著に離職率が上がってくる。こういったようなところを考えてみても、明らかに言えることは人材育成が欠如しているということだと思ふのです。

それから農業でも、何で農業に人が来ないのかって、これはもう明確です。それは何かというと、働く環境ができてないということです。

若い人はなぜ働けないかということ、一つは若者に意識の問題があるわけですが、もう一つは、雇用側の意識改革が必要になってくる。例えば社長の親父の機嫌で人事が決まってしまうような会社にまともな人が働くかということ、ほぼ無理だと思います。東京の企業がなぜ雇用者が多いかということ、上場しているからじゃないと思います。雇用体系が明確にあるから、自分なりにキャリアプランをそこで描ける。一生、この社長の親父の参謀でついていきたいというキャリアプランも選択肢です。あるいは俺は2、3年経験したら外へ出ていきたい、これも一つのプランです。ただそのプランが明確でなくて、何か今日は親父の社長の機嫌がよければボーナスが出るかなぐらいな、そんな会社には普通の従業員は行かないと思います。

私は受け皿となる雇用環境を作っていくこと。そのためには中小企業の経営者の育成指導に加えて、特に1次産業、家族経営から事業経営に変えていくために環境整備をきちんとしていくようなことを含めてやっていかないといけない。

実はこのところが、産業政策と雇用促進と、それから農林水産振興と、それからもっと言うならツーリズムとの関係においても密接に絡んでくるので、こういうものの中では非その縦割りを越えた議論をしていただいただけると、雇用環境ができてくるのではないかと考えています。以上で説明とさせていただきます。

#### ○関総合政策課長

ありがとうございました。それでは、本日の意見交換のテーマは2つございまして、「雇用・社会参加促進プロジェクト」、それから「誇りある暮らし実現プロジェクト」、それぞれ総括マネージャーから、これまでのご提言に対する考え方も含めて、簡潔に説明をさせていただきます。それでは小林統括マネージャーからお願いします。

#### ○小林統括マネージャー（雇用・就業支援担当部長）

雇用のほうの担当をさせていただいております、総括マネージャー、小林資典と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。お手元に参考資料で資料1-1というものをご用意をさせていただきました。申しわけございませんが、読んでいただければと思います。

お手元にご用意したのはちょっと細かくなってしまうので、大きな流れを含めて口頭でご説明をさせていただきたいと思っています。

まず、今もご提言の中にも出てまいりましたが、人口の減少問題、県も20年間で人口30万人の減少というような状況にあるわけで、実はそれがそっくり生産年齢人口の減少でも

あるわけです。それをどう捉えていくかということで、私どもでは働く機会を求める個人の皆さんには、ある意味チャンス、それをできるだけ力強く応援してあげたい。それから、企業や地域にとっては、まさに多様性を生かしながらいかないと、これから成り立っていないんだというところを十分メリットとしていただけるように、働きかけを強めていきたい、そんなふうに考えて、この体系に沿ってプロジェクトを進めているところでございます。

このプロジェクトについては、アクションの1から4までの切り口4つを視点としています。女性、若い世代、人生二毛作ということは高齢者、それから障がい者、この4つの切り口を持っています。最初のアクションの1、女性については、雇用の促進の右横に書いてございますけれども、25歳～44歳の就業希望を持つ子育て中の女性が実は2万人おられます。この方たちを徹底的に応援していきたいということで、現在、平成26年度の新たな展開を進めているところでございます。ワンストップであるとか、セミナーを通じた基本的なところからの掘り起こしということで、ご指摘の中にもございましたけれども、女性が働く場所にもう一回戻るといふことについては、家庭や、また地域社会の中の支えがなければできないことで、その辺からしっかりセミナーのほうで不安解消から取り組むというところを、今年からモデル事業で始めてございます。こんなところへ広げていければと思っております。

それから若い世代については、先程、男性の就業率についてご指摘を黒田委員さんからございました。20歳～30歳の就業率が5%、前回の調査より落ちているということで、この流れを何とか断ち切らなくちゃいけないというような視点を持っております。徹底した就業情報の提供を、保護者の皆さんも含めて申し上げたいというところ。また、それでもなお就職に結びつかないという方たちもおられますので、OJT等も組み合わせながら、手堅い形の就職に結びつくような支援をあわせてやってまいっているところでございます。

それから高齢者、人生二毛作社会の仕組みづくりでございます。これは、平成25年に県民会議を設置いたしまして、既存のネットワーク、確認をしながら進めてまいりました。ここで改めて重点的なテーマを見定めまして、地域に有能なコーディネーターを配置して、今、具体的な成功事例を積み上げているところでございます。これを進めておるところに流用させていただければと考えております。

それから障がい者の社会参加につきましては、実際に、今、50%を超えるような就業率を達成しておりますが、なお潜在している就業希望者は5,000人おられます。この方たちを、“あと一人”企業という形で、法定雇用率の未達成もまだこれだけございますし、また実際に実習希望を受け入れてくれる企業もまだまだございますので、そういったところを拡大していく中で、つなげていったらいいかなと考えているところです。

それから先ほど1次産業との連携ということもございましたけれども、農業分野での働く場、これが新しい視点で大事なところかなと思ひまして、今、その連携を深めるような具体的な取組を進めつつあるところでございます。

これらにつきましてやってまいっているわけですが、特にアクション5では、こういったことを安定的に進めるためには、是非事業者にとって、また個人にとって、同じ方向が向けるような基本的な社会的な仕組みが必要だということでございますので、そういった勤務制度、そういったものを事業者の中にどんどん取り入れてもらうような、個

別訪問をしながらの取組を進めているところでございます。

各委員さんからはいろいろなご提言をいただきました。特に大手委員さんについては、また10月4日にはベンチャーコンテストでご厄介になります。仕事のリストアップというようご提言もいただきましたけれども、本当に仕事が、いわゆる仕事がないんじゃないかと、仕事をつくっていくという意味でリストアップはされているのかという投げかけをいただいて、ハッとしたところでございます。しっかりと見直しをかけていきたいと思っております。

それから小澤委員さんについては、先ほどの家庭社会のハードルというようなことも触れさせていただきましたが、そこを是非乗り越えるような仕組みづくりを考えて実践していきたいと思っております。

高齢者の件については、ペーパーのほうで小澤委員さんのほうはご提言をいただいております。是非地域のコーディネート力を高める意味で、高齢者の役割、大いに期待しているところでございまして、結びつけていきたいと考えています。

それから黒田委員さんには細かな分析をいただきまして、私どもの、今、懸念しているところを本当に数字で明かしていただきまして、ありがとうございました。若年男性の有業率、この点については本当にしっかりと柱になる部分でございまして、是非取り組んでまいりたいと思っております。

それから船木委員さんについては、なぜ我々は働くのかという大きなテーマをいただいて、この場で触れることもおこがましいような大きな宿題かと思っております。

そういった中で、選択される企業であったり地域であったりというところが、なぜ選択されるのか、どうすれば選択されるのかというところを徹底して考えていく、そんなところを感想として持ちました。

それから大久保委員さんについては、改めて人材育成について、ターゲットの整理をしっかりとすべきということや、1次産業等の連携をこの辺でもしっかりと考えていくべきということで、私も4月からこういった担当部長制度になりましたので、枠を超えたような取組をしっかりとさせていただきたいと改めて感じたところでございます。雑駁ですが、以上でございます。

#### ○関総合政策課長

では引き続き、企画振興部長から「誇りある暮らし実現プロジェクト関係」のご説明を申し上げます。

#### ○原山総括マネージャー（企画振興部長）

「誇りある暮らし実現プロジェクト」の総括マネージャーを務めています原山でございます。資料の1-2、参考というのをごらんになっていただきたいと思います。

せっかくの先生方のご提言を、一体どう受けとめ発展させるのかという観点で、自分なりにちょっと整理をさせてもらいました。どういう時代認識のもとに何の実現を目指すのかという観点で、いろいろあると思っておりますけれども、あえて2点に絞って考えてみました。矢印は下から上となっておりますが、上・下、いろいろな行きつ戻りつしながら考えたところでもあります。

右側のところでありませけれども、人口増、高度経済成長時代に形成された社会経済システムだとか、我々の意識、価値観というのが人口オーナス期、特に地方が若手人口が流出してより重荷が増している、そういったものに適合したシステムに変えなくてはいけないですけれども、まだそこが不十分じゃないかという意味では、安心して暮らせる仕組みというのをもう一回再構築する必要があるだろうということから、確かな暮らしが営まれる地域づくりをどうするかという観点で考えたらどうかということです。

もう一つは、左側ですけれども、グローバル化が今後ますます進展するはずでございませけれども、その中でやっぱり均質化とか標準化とか、金、マネーではかるという単一尺度といったものが進展すればするほど、逆にローカル化への志向、多様性であるとか、固有性、金であらわせない多元的な尺度への志向も強まってくるということかと思ひます。

そういう意味では、世界が都市化なりフラット化していく中で、地域に根ざした暮らしとか文化とか歴史とか、伝統、自然、あるいはコミュニティ、そういったものの価値がより高まるんだろと思ひます。そういう意味では、根っこを大事にしながら新たな価値を生み出していく、そういう取組をして、世界に誇れる地域づくりというのを目指すんだというふうに考えています。

そういった2点の、why、whatの上に立って、先生方のご提言を私が勝手に整理をしました。委員の皆様方のご意向と違っている部分もあるかと思ひますが、お許し願ひたいと思ひますけれども。そういう観点で整理をし、先生方のご提言を踏まえた上で発展させていきたいと考えております。以上です。

#### ○関総合政策課長

それでは、ここまでご発言をいただきまして、様々ご提言をいただきまして、ちょっと時間の関係で12時までということで残された時間ではありますが、それぞれのご提言に対しての質問、それから感想、ご意見、さらに深めるような議論をお願ひできればと思ひます。どなたからでも結構ですので、お願ひいたします。

#### ○阿部知事

身内のほうの話だけけれども、プロジェクト進捗管理シートなるものが出されていて、これでプロジェクト進捗管理するというんだけれど。

今日のこの会議の設定の仕方、今、委員の皆さんから出た意見を含めて考えるときに、このプロジェクト進捗管理シートのつくり方は変えたほうがいいのではないか。変えたほうがいいというのは、この関連事業の達成状況というのは、政策推進の基本方針の下のところを書いてある事業を全部引っこ抜いてきて、これが達成されています、達成されていませんということで書いてあるけど、全くこういう整理をする必要はない。むしろこの政策推進の基本方針に掲げている方向性とかアクションを具体的に何をしてきたのか、どういう成果が上がってきたのかということを書くべき。これは余計なノイズになっちゃって、何か計画の中では確かにこういう目標、後ろのほうで掲げているけど、このプロジェクトの目標としてこれは掲げてないので、私はあえて掲げてないつもりでいるので、これはちょっと整理を変えたほうがいいなというのを、委員の皆さんはまだまだ尖った意見をいろいろ出していただく中で、まずこれは変えないといけない。多分、ここで議論しても、

委員の皆さんの話を我々の組織が受けられないだろうなというふうに思っているのですが、そこは一度ご破算にして整理してもらいたいと思いますので、よろしくお願いします。

#### ○関総合政策課長

では、またこちらのほうは修正をして進めさせていただきたいと思います。それではご提言等に対する、打ち返しでも結構ですし、委員さん同士で何かございますか。

#### ○船木委員

すみません。先程パソコンが使えなくて、口頭になってしまったのですが、環境が整ったということで、若干お時間を頂いて、資料に基づいて捕捉をさせていただきます。ワーク・ライフ・バランス、これは、平成15年くらいに日本に入ってきた概念なのですが、内閣府では、「仕事と生活の調和」と日本語を当てています。実は、仕事と家庭の「両立」ではないというのをお伝えしたいのです。ワーク・ライフ・バランスの資料や調査項目などにも、長野県庁さんだけでなく、様々な自治体の資料の中で、仕事と生活の両立とか、仕事と家庭の両立となってしまうんです。その結果、どちらかを選択するという、いわゆる二項対立になってしまうんです。二項対立になると、どちらかを優先して、どちらかを犠牲にするという文脈で理解されてしまうので、いやいや、それではないでしょうというお話を理解していただきたいことが一点と、先程申し上げたとおり、このワーク・ライフ・バランスのライフというのは、私生活とか家庭生活のことを皆さん念頭に置いてしまうんですけど、実はそうではなく、地域生活だってこのライフの中に入ってくるという、そういうことでありますね。で、ライフは、もっと大きく考えていただいて、命であり、人生であり、生活であり、暮らしであり、生きるということなんだと理解していただきたい。

それからもう1点、ワーク・ライフ・バランスはどうしても女性の支援の話になってしまうんですが、いや全然、もうそんなことはないですからと、このことももう一つ申し上げたいのです。

介護のお話がさっき大久保さんから出ましたけど、実は介護離職者が相当出ています。全国で10万人と言われていています。これから膨大に増えていきます。大変なことになります。健康大県である長野県はそういう心配はほかの県よりは、少ないのかもしれないですけど、実際に大変なことになる。子育ては、限られた時間の中でのお話かもしれませんが、介護に関しては、終わりが見えないと指摘されています。しかも、組織において重責を担っている、いわゆる意思決定者の両親のことになってくる。そうすると、組織の中核にいる人がそういうことに対して時間をとられたり、生活や心をとられるので、職場の業務効率やパフォーマンスが下がったりしてしまいます。そういったことを考え合わせますと、ワーク・ライフ・バランスは全ての方にとって、大切なことであると言えます。

もう少し、話を進めます。つまり、ワーク・ライフ・バランスは、実は労働者の労働の権利の話だけではないということです。地域経営、地域の皆さんの暮らしそのものをどうデザインするか根幹にワーク・ライフ・バランスという考え方があるというふうにシフトチェンジしないと、おそらく大変なことになるだろうというふうに思います。一応、それがお伝えしたかったことの意味でありまして、図はこういうことをいって、この天秤の話でありませんと、二項対立ではないです。ライフの中にワークがあるということの、こ

の1点だけを本当に意識して、これから労働政策とか、子育て政策、少子化対策政策も含めて見てほしいというのが、大きな願いであります。ワークはこのライフの中の、様々なファクターの中の1個であるということが1点。

それからもう一つは、ライフステージごとに、それぞれが望むワーク・ライフ・バランスは変化してゆくということです。

それからもう一つだけ、さっき働くというのは労働なのか仕事なのかと、laborなのかworkなのかということでもありますね。こういった観点からも、その地域で仕事がある、働く、生きる、職人としてというか、さっきイタリアの話もありましたけれども、自分の仕事がつくり出されたものが社会とつながるといような思いを持ちながら自分の労働ができていくか、働いているか。

若い人たちが長野で働く、仕事があるということは、長野の風景を見ながら、ある地域で、自分の未来の姿が見えるのかと。自分は長野という地域の風景になれるのかというふうに自問自答ができるか、周囲の側から言えば、そういう場をつくれるか。そういうことがすごく重要になってくるんじゃないかなというのがあります。

すみません、ちょっと補足の話でしたけど、図を使ってお話をさせていただきました。以上です、ありがとうございました。

#### ○関総合政策課長

ありがとうございました。それでは他にいかがでしょうか。大手さん、お願いします。

#### ○大手委員

ありがとうございます。今、船木委員がおっしゃったようなライフ・ワーク・バランスみたいなものって、実は、東京でよく働いていると思うことですが、特にIT業界がそうなのですが、最近の若い人はあまり考えてないんです。仕事とその私生活の線引きというのがほとんどなくて、もう自分の好きなことを夢中になってやっている人間というのが多いんです。実際、僕らの会社の経営理念は「得意を活かす」という理念で、自分が一番好きで夢中になれることを仕事にしようというキーワードがあります。ただ、好きなことをやっていいんですかということ、ではごろごろして漫画を読んでいますって言いますが、そうじゃないだろうって。一つだけ条件があるのが、人が喜ぶこととこのをつけているんです。人が喜ぶことで自分が得意とすることとこのをみんなが考えられるようになっていったら、その仕事と生活とこのをあえて線引きしなくても、もっともっと充実した豊かな世界が来るんじゃないかなと思っています。

特に、これからの未来を考えたときに、先日、佐久で「TEDx」という場でスピーカーをやらせていただいたんですけど、そのときに話したのですが、これから多分、ものすごくテクノロジーが進化していくと、人間が労働から解放されていくということが起きていくと思うんです。例えば今までは、暮らすためにはこれをしなければいけないという義務的なところがあったのが、どんどんどんどん機械とかテクノロジーが置きかえていくようになって、そうすると、では人間はどうするんだ、となってくると、やっぱり想像力を生かして、自分自身がやりたいことを発揮していく時代というのが来ると思います。今、若い世代の中ではそういうのを感じている人が多いんです。そういう人たちに向けて、無

理やりこれは生きるためだからやりなさいって言っても、やっぱりモチベーションにならないですし、「時代が違うでしょ」という話になってくるわけです。

僕はこれを、もう学校教育の中に早い段階から入れて、ただ単に詰め込むような教育ではなくて、本人がやりたいことを伸ばしてあげるような引き出す教育というのに変えていかないと、そもそも今の社会に合っていないのではないかと思います。

実は、僕、その移住するきっかけになったのがまさに教育ですが、今、娘が2人います。子どもたちの教育を考えたときにやっぱり受験戦争とか、今みたいなところっていうのに乗っけていくのはもう違うだろうと思って、それで長野の中で、今通っている幼稚園がものすごく魅力的なところにあるんです。実際そこにいる園長先生がすごく魅力的な方でありまして、そういうこともあってこちらに来ました。

さらに言うと、これから先、小学校、今、娘は実は小学校へ行かせてないんです。これは僕の中でホームスクールという選択肢をとっていて、海外ではホームスクールというのは、今、もう州法で認められるところまで来ていますが、日本は、実はグレーゾーンなんです。違法ではないのですが、別に合法でもないというか、あんまり公に認められてないところがありまして。僕的には、選択の自由というのをもっともっと教育に出してほしいなと思っています。教育委員会の方に対してはあまりこういうのも大きな声で言えないですけど、ここの部分の構造改革というのは時間かかるとは思いますが、民間も入れて是非大きく一歩進むようなことをやっていきたい、やっていただきたいなというふうに思っています。

特に民間人の方の、一般の方の意識です。やっぱり学校に行っていないというのが不登校というイメージになるんです。違うんですね。不登校ではなく、あえて行かせないという選択が、僕、OKだと思って、それによってより選択肢の強い教育ができるんです。実際、海外では、ホームスクールの選択をした方が、もうかなりの大企業のCEOになっていたり、有名な方になっているという例はたくさんあって、日本はそういうところでまだまだ教育の選択肢の幅は狭いなというのを感じています。

最後に、あともう一つだけお伝えしたいというか、お話したいことです。先ほど大久保委員がおっしゃっていたような、地域の方のプライドの話です。僕も、黒田委員がおっしゃったように、ITに関して特に人に人が集まるという現象をよく感じていて。例えば福岡にしる鎌倉にしる、やっぱりおもしろいやつが最初において、そこにどんどん人が集まって、そういうネットワークが構築されているんです。

同じようなことをするとき、地域で例えば、実際、僕、飯綱町で広い土地を買って、そこにちょっとシリコンバレーじゃないんですが、そういうITの子たちが集まるような場所をつくろうという計画したんです。1年ほど前に、いい土地も見つかりました。そこを、ではこれから進めていきましょうというときに、実は町の方から反対を受けて、どうしてですかって聞いたら、いや、ここは今まで誰も手をつけてなかったところだから手をつけないでほしいという、全然理由になっていないような理由を言われて、けんかになっても僕も住みづらくなるので、わかりましたということで、一旦、今、退いている状態なんです。でもこういうのを無理やり進めていくと、おそらく人間の情の関係になって必ず解決できないと思うんです。

なので、もうここは一つ、国の政策と県の政策があってトップダウンでもいいので、町

とかにそういうITの誘致をするようなことをしやすくするような施策を進めてほしいというふうに考えています。以上です。

#### ○阿部知事

大手さん具体的な提案を2つしていただいて、今も具体的なお話だったので、これ、私、先ほどお話を聞いていて、まさにこれは是非一緒にやらせていただきたいなと思っています。

移住の話もそうですし、この未来工作ゼミの話もそうですし、先ほど黒田委員ですか、私も中山間地の集落、どんどん人口が減っていく中で、何というか、そこにやっぱり、例えばアーチスト村みたいなのをつくってしまうとか、それから、私もずっと東京で生まれ育った人間ですから、別に東京じゃなくたってできる仕事は山ほどあるだろうと。よくあんなところ、満員電車でみんな我慢しているなというふうに思っているの、そういう分野をしっかりと、我々ターゲットを絞って、移住してもらおうプランをつくるということは大変重要だと思っています。

ですから、是非具体的に一緒にやらせていただきたいと思いますし、今年から新しく地域振興課という組織をつくりましたので、あんまり今みたいな話はこれまでどこの課がやるのかよくわからなかったんですけども、地域振興課でいいですね。

地域振興課には、さっきからいろいろお話ありますけど、あんまり頭で自分で考えるなと言っているんです。要はこの地域づくりとかまちづくりみたいな話は、この県庁の中で発想しても多分ろくな話は出てこない。むしろ現場でいろいろなことをされている、されようとしている人たちの応援をしっかりと、応援というのは第三者的に応援するだけじゃなくて、今、大手さん言っていたら、県がやらなければできないことというのはいっぱいありますので、そういう意味で是非やっていきたいと思っていますので、少し具体化を一緒にさせていただければありがたいと思います。

教育の話がたくさん出ているので、ちょっと伊藤教育長のほうからも少しコメントしてもらいたいと思いますが、今のホームスクールの話に関連して、今、例えば不登校の子どもたちだったり、発達障がいの子もたちだったり、なかなか、今の学校の枠組みに収まらない子どもたちが増えている中で、私も教育は多様化するということがこれから必要になるんだというふうに思っています。

軽井沢に新しくインターナショナルスクールができて、あそこは、頑張って学校教育法の学校にする側に引き寄せたインターナショナルスクールであるわけですけども。あそこ、教員免許は特例を適用したりしてやってきているので、少し教育、これからの時代に合わせてどう多様化させていくかということをしっかり考えていかなければいけないのかなというふうに思っています。ちょっと教育長のほうから、少し教育について。

#### ○伊藤教育長

教育とか人づくり、今日、全般にいろいろな様々なご意見を頂戴いたしました。方向性というか、考え方についてはかなり、実は今日、どういうことかがわかりまして。実際、その施策アプローチをどういうふうに、県という立場で、公教育側からどういうアプローチをしていくのが一番いいのかなというのはすごく悩ましいところです。

長野県で自然体験、実はもう、大手さんご案内のように、いろいろな団体が、NPOを

含めて、様々な活動を展開していただいています。公もやっているのもあります。ただその中で、では公はどこをやるのかと、あんまりやると今度は民業圧迫というふうに言われる中で、しかし新しく、先導的にやっていくようなものというのは、少し県の役割としてあるのかなとか、ちょっといろいろお話を伺いました。

大久保さんからは郷土教育の話で、それも市町村ごとにもうすごくやっているところもあれば、おそらく全く不十分なところもあると、という部分と、もう一方は長野県という枠組みで県が何をやるのかと。分権、地域主権の中で、県がこれを共通にやらなければいけないんですというふうに市町村に押しつける時代ではないのは間違いないのですが、かといって、では全部、もう自治体任せでいいのかという部分とか、ちょっと私も、方向性はなるほど、全くそのとおりだというふうに思いながら、実際、施策アプローチでどうしていくのかなということを、実は意見を伺いながら考えていたところなんです。

あんまり考えていても何も進みませんので、第一歩、こんなこと、おもしろいことができなかなということはいくらでもよく考えて、知事とご相談して、予算が必要なものは予算もいただいてやらなければいけないものですから、検討していきたいというふうに思っております。

とにかく長野県、人づくりが大事だというのは非常に強く思っておりますし、これ今までの延長線ではだめだという意識も非常に強く感じておりますし、私も、ある意味、外から来ていますので、これまでの長野県の教育でいいと思ってやっていたことが少し方向性が違っていると、それで本当にいいの、このままでというふうに思う面もございまして。この辺は大久保さんなんか、これまでもずっとご意見をいただきながら考えているところですが。また今日のご意見もいただいた上で、いろいろ考えていきたいと思っております。また是非よろしくお願いします。

#### ○阿部知事

教育については、教育委員会だけじゃなくて、我々知事部局も一緒にやらなきゃいけないと思っています。その中で、先ほど長野県の魅力は何なんだというお話が船木さんからもありましたし、大手さんから教育の関係で移住されたというお話がありました。

やっぱり、今、長野県、森のようちえんなるものが日本で一番多く育って、これは別に県が応援したからできているわけじゃなくて、やっぱり長野県でそういうモチベーションを持たれた方、非常に多くいらっしゃる、あるいは県外からいらっしゃるということだと思いますけれども。こうしたものを、我々、今、認証制度みたいなのをしっかりつくって、あんまり過度の行政関与になってもいけませんけれども、しかし、例えば森のようちえんに子どもを通わせたいから県外からいらっしゃる人たちに対してやっぱり一定程度の、何というか、品質を確保していくということも必要だと思いますので、今、そういう取組をしています。

それから、大久保さんからの郷土教育の話もありました。これは、私、やっぱりグローバル社会になればなるほど、地域のことをしっかりわかる人材をつくるということが重要だと思っています。

今回、私も選挙の公約の中にも、「信州学」をやりますということを書かせていただきました。当面、義務教育の話は小中学校は市町村立学校だったり、教育委員会の関係もあ

るので、県立4年制大学のカリキュラムの中には、長野県のことをしっかり学ばせようということを、今、カリキュラム委員会の中の議論の中にも入れてもらっていますので、そういうところから徐々に広げていきたいと思っています。

○関総合政策課長

それでは、大久保さん、お願いします。

○大久保委員

すみません、先程私のコメントのところのプロジェクト進捗管理シートを絡ませる問題、ちょっと申し忘れたので申しわけないと思うんですけども。

この雇用・社会参加促進プロジェクトの進捗管理シートで、個々のアクション、KPI（重要業績評価指標）については先ほど知事のご指摘もあるのですが、確かにこのアクションの1・2・3・4というのを見ていくと、例えばアクションの1、アクションの2、それからアクションの4については、私は先ほど申し上げたように、やっぱり雇用側のほうの意識改革をしていかないと成り立たないと思うんですね。何が言いたいかという、やっぱり今の企業経営の中で、中小企業の最大の課題はやっぱりヒューマン・リソース・コントロールがきちっとできてないと。だからそのヒューマン・リソース・コントロールってどうやっていくんだと。欧米系カンパニー、グローバルカンパニーというのは、もうそこを徹底的にマネージャーに対して教育していくような仕組みがあるとか。例えばそんなのを、例えばその何ていうんですか、個々の企業ではとても負いきれないものを、県が少しそこを補助なり何なりして行って少し雇用促進していくというのが、おそらく担当部局の、いわゆる雇用促進とか労働担当されているところの、例えば施策として少し打ち上げていくっていうやり方がもう一つあるんじゃないかなと思います。

そうすると受け皿ができてくれば、そういう方も雇って、いわゆる社会的弱者です。社会的弱者というのは、例えば子どもを抱えているお母さんが4時間働きたいといったときに働ける環境づくりをしていくとか。今、植物工場なんかみんな隣の山梨県で農業大学特任教授と一緒にやっている場で、田中さんなんかそういった環境をつくって行って、3ヘクタールで270人ぐらい雇用するんだと張り切ってやっていますけれども、そんなことも実現できるのではないかなということ。

このアクションプランを、縦串で見るんじゃなくて横串で見ていくと、実は共通の解決策が出てくるんじゃないかというのも一つあるかなという感じがします。

それに対して、アクション3のところとアクション5のところについては、これ僕は似ていると思っています。要は、先ほどもどなたかおっしゃっていましたが、こうすれば解決できるという時代じゃない、一緒に解決していくプラットフォームづくりをしていくという意味において、大手委員がやってこられたようなことをもう少しうまく産学官の連携の中で、高等教育円卓会議をやっております。けれども、あれをもうちょっとこうソーシャルを巻き込んでいった、世界ではもうスタンフォード大学と、こういう言い方をするんです。日本で言うと、何か企業とNPOの会話みたいですけど、そうではなくて、行政と学術と企業と地域が一緒になって課題解決、EUなんかはまさにその手法を使って政策課題を解決していくような場をつくっていくと、シニアの経験を生かしながら若者の

活力を巻き込んでやっていくというようなことになっていく。そうすると具体的な施策が、そういう骨子で見えていくと、何か実は同じようなやり方で解決できるかもしれない。そうなっていくと、それに合わせて経営形態もちょっと見直していただいたほうがいいかなという感覚が出てくるかなと思います。

それから6番の「誇りある暮らし実現プロジェクト」については、若干、そもそものアクションそのものがこれでいいのかどうかというのはちょっとよくわかりません。この制定された経緯をよく存じ上げていないもので何とも言えないのですが、何かちょっと大きなタイトルと個々のアクションプランがあまり基づいてないのではないかという感じがして、先ほど具体的に申し上げたようなアンバサダー制度ではないですけれども、やっぱり地域をかけて、ここで私が申し上げたかったこと、これのターゲットは、やっぱりまずは県民の人たちが地域の誇りを持てるようなためのKPIを設定して行って、そのための施策は何なんだということを考えて、それを実行してある程度やっていくと。県民の人たちがやっぱり、俺たちはすごいいいんだ、と生き生きしてくると、周りが見えても何か素敵だなと思ってくる。それは企業も同じですよ。やっぱり社員が生き生きしている会社を見ていると、何か素敵のような感じがするのと同じで。

やっぱりそういったような仕組みで、ちょっとターゲットゾーンを明確にして行ってやっかないと、何かこうターゲットゾーンが、ステイクホルダーが非常にこう不明確なアクションプランが多いかなという感じがしました。すみません、補足です。

#### ○関総合政策課長

ありがとうございました。それでは船木委員さん、お願いします。

#### ○船木委員

1点、ブランドとかマネジメントの観点から考えていくときに、一つだけ皆さんに質問なんです。長野県ということで、長野県民の人たちは、長野県人としてのアイデンティティがあるんですかっていうことを、ちょっとお聞きたいと思います。

私の経験で、県のお仕事は高知県と長崎県でさせていただいているのですが、帰属意識のアイデンティティって、やっぱり我が町という意識と思うんですよね。信州っていう言葉はありかなって思いながらお話ししているんです。松本市に住んでいる人と飯田市に住んでいる人は、それぞれやっぱり飯田市であり、松本市民であるというふうに思うわけです。その上に、下かもしかませんが、県にアイデンティティと誇りを重ねながら、二重構造、三重構造をつくれるようなメッセージとかをつくるべきだろうなと思います。

現在、偶然ですが、尼崎市という町にお世話になっておりますが、尼崎市って、不思議な所なんです。電話番号が06で、いわゆる大阪市外局番なんですけど、行政区分としては兵庫県なんです。尼崎市に住んでいる人は、どうも自分たちは兵庫県民だとあんまり思っていないみたいなのがあって、どうやってこの町のアイデンティティをつくるんだろうって悩んでいたりするわけなんです。裏返すと、ここは県庁所在地なので、県を主語として議論は疑問なく進んでいくと思うんですが、各地域ではどうなんだろうなという。ということが、問題意識の中心にあります。先程の郷土教育とか、誇りとか、我が町とかって、いろいろなことが話されていると思いますが、地域の方々にとっての、町や市などの

基礎自治体と、県の関係性とアイデンティティはどう物語化され、共有されているのかということが1点と。

あと、若干全国でブームのような印象もありますが、地域おこし協力隊を長野県としても、どのようにこの制度を活用してゆくのかと感じています。

私の関わった経験の中では、高知県がおもしろいことをやっていて、地域支援企画員を創設して、基礎自治体の役所に高知県の職員が席を持って一緒になって、その地域おこしを一緒になって支えていくという政策をしています。もちろん、うまくいっているところとうまくいっていない地域があるんですけど。橋本さんのころから、これを進めていると記憶しています。今の知事になって少し方向が変わったとは聞いてはいるんですけども、そういうようなやり方が県の支え方としてあるということでもありますね。

基礎自治体の活力と、そのコーディネーターをする県の役割というような形で、うまく二重構造を構築し、支え合う姿が地域のアイデンティティとして成り立てば、素晴らしいことだと思います。そのアドバンテージは、私は長野県はあるんじゃないかと思っています。信州という意識があり、長野県への帰属意識が各自治体にあるのでは。と感じております。そうなれば、ほかのエリアよりは、〇〇市でありながらも長野県でもあるという、長野アイデンティティがある地域と思うので、そのような意識を強く支えていく行動があると、長野に住みたい、移住したいという人が、さらに増えていくんじゃないかなんてことを思いました。

#### ○関総合政策課長

大久保さん、お願いします。

#### ○大久保委員

すみません、せっかくいい話で。ちょっと3つだけ申し上げたいのは、僕は、一つは、長野県は非常に南と北で意識の差があることは、十分、つき合っていてわかりますけれども、僕は県としてのコンセプトはつくれると思います。そのとき大事なのはやっぱりつくるプロセスが大事で、つくる過程の中へ巻き込んでいくということも一つあるんだろうなと思います。

それから、具体的にもう少し申し上げたいのは、まず県の職員の方が県のコンセプトを語れるということベースにしたらどうだろうか。ある自治体で、今、始めているのですが、ある市の総合計画そのものもコンセプトを中心にもう変えようという取組を始めたんです。やっぱりまず県の職員が長野県を語れないと、その先の政策もあわせなければ県民にも全然伝わってこないと思います。

そういう意味では、第一次ベースとしては、県の職員が地域コンセプトを語れるような仕組みづくりを1年ぐらい立てていくと。2年目が、そのコンセプトをベースに施策へ落とし込んでいって、県の各レベルに落とし込んでいくというような形でやっていったらどうですかということだけ申し上げさせていただきます。

#### ○関総合政策課長

時間もあと僅かとなってきておりますが、他の委員さんで、今までのお話を受けて追加

のご意見ありましたら、最後にお願ひしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、当課の発言を含めて以上とさせていただきますと思いますが。

最後に知事から、これまでのまとめと最後のあいさつということで、一言、申し上げます。

#### ○阿部知事

大変いろいろ貴重なご意見いただき、ありがとうございます。行政は貴重なご意見をただただで終わりっていうことが多くなりがちなので、そうならないように、大勢の職員も一緒に聞いているので、是非自分のこととして聞いて、早速、何をやるか考えて行動をしてもらいたいと思います。

私の思いだけ少し申し上げれば、大手さんとは是非、長野県にお住まいでもあるので、是非具体的なお話を一緒に進めさせていただきたいと思います。それから小澤さんからお話がありました、この県土のグランドデザイン的な話は、しっかり考えていく必要があるだろうというふうに思っています。特にうちの県、お話の中に出ていた、その小さな拠点づくりみたいな部分、実は県内では、民間の皆様方が道の駅ならぬ交流の駅というのを自分たちでつくって、農家レストランとその直売施設と交流する場をつくってくれる人たちもいらっしゃいます。そういう人たちの活動は是非応援していきたいと思っています。

それから黒田委員からお話がありましたように、私もずっとかねてから思っているのは、この工業社会が終わって地域社会になっていくに当たっては、やっぱり、今までは産業立地が政策の重点で、企業を誘致することによって地域を活性化させようということやってきましたけれども、私は、これからは多分、人を誘致して人が人を呼ぶ、大手さんもさっきおっしゃっていましたが、人が人を呼ぶ循環をつくり出さなければいけないだろうなと思っています。

そういう中で、県立大学を平成30年に開学させようということ取り組んでいますし、私も今回8月に選挙をやりましたけど、選挙の一番の柱は、やっぱり人づくり、教育、人材確保ということで訴えてきましたので、先ほどのクリエイティブ人材の話も含めて、しっかり取り組んでいきたいと思っています。

かつて横浜にいたときに、横浜クリエイティブシティということで取り組んで、初黄・日之出町地区、あそこは非常に歓楽街のいかがわしいエリアを再生しようということで、警察にも協力してもらって、かなりクリエイティブなまちづくりに取り組んできたこともありますので、長野県はまた都会とは違った意味でのクリエイティブなエリアにできる可能性は相当あるというふうに思っています。ただ、それを進めるにもやっぱり人材をどうするかということにもう一回戻って来ると思いますので、そこはしっかりやっていきたいと思っています。

それから船木委員からは非常に大きなお話がありましたが、私もお話を伺う中で、このワーク・ライフ・バランス、先ほどおっしゃっていただいた、確かに私も普通に使ってしまったんですが、よくよく考えるとこれ、どうも都会のサラリーマンを想定した概念で、長野県みたいに農業者とか、もう家族一体で、もう仕事も家庭も一体ですという人たちとは、少しというか、かなり角度が違う概念だなと思っていますので、是非ちょっとそこは

何か信州型を是非考えることができれば良いなと思いますので、またお知恵をお借りできればありがたいと思います。

大久保委員からのお話の中で、アイデアをどう具現化するかというところはかなり力を入れてお話いただきましたので、是非、私もさっきの、ものによってはちゃんとしたプラットフォームをつくって、そしてしっかりとしたストーリー性を持って政策をつくっていく、あるいは語っていくということが大事だと思いますので、是非総括マネージャーにはそこら辺はしっかり考えてもらいたいと思いますし、もう一回、この年代層別にもう少し考えていくというのは、私も全くそのとおりだと思います。この人生二毛作社会の実現のところで、漠然とした形で、今、「しあわせ信州創造プラン」の中に入っていますが。少し、20歳代・30歳代・40歳代・50歳代、そうした年代層別のアプローチを内部でもしっかり検討していきたいと思います。

本当に大変、私ども、参考になるご意見をたくさんいただきましたので、しっかり生かしてまいりたいと思っています。今日は大変お忙しい中、ありがとうございました。また引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございました。

#### 4 閉 会

##### ○関総合政策課長

ありがとうございました。以上で「しあわせ信州創造プラン推進のための有識者との意見交換会」を終了とさせていただきます。委員の皆様にはご熱心にご議論いただきまして、ありがとうございました。