

長野県人口定着・確かな暮らし実現会議 議事録

日 時：平成28年9月6日（水）

午前10時30分～12時

場 所：長野県庁 3階 特別会議室

1 開 会

○小岩企画振興部長

それでは、ただいまから第10回「長野県人口定着・確かな暮らし実現会議」を開会いたします。本日まで出席の皆様方におかれましては、お忙しいところをお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

それでは最初に、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

皆さん、おはようございます。人口定着・確かな暮らし実現会議のメンバーの皆様方には大変お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

本日の会議は、皆様方いわゆる信州創生戦略、昨年度策定にご協力いただきましたけれども、その27年度の取組の成果を評価していただくということが一つの役割であります。昨年度策定して、今年度から長野県の予算では信州創生の新展開「郷学郷就県づくり」、「共創躍動県づくり」、「交流観光県づくり」ということで、この信州創生に向けた取組を各部局、横断的に協力し合って、そして県民の皆様方とも協働して着実にオール信州で進めていこうということで施策展開を図っているわけでありまして、これからの展開を考えていく上でも、まずは初年度の取組の成果をご報告し、皆様方からご意見をいただきたいと思っています。いただいたご意見は、これからの展開にさらに活かしていきたいと思っております。

それからもう1点は信州創生、これは県行政だけではなくて、大勢の皆様方と一緒にオール信州で取り組んでいこうということで進めているわけでありまして、今日は3つの事例につきまして、青木村の北村村長、プロフェッショナル人材戦略拠点の三浦統括マネージャー、エムケー精工の丸山社長のお三方からご紹介をいただくことになっております。皆様方には大変お忙しい中、お越しをいただきましてありがとうございます。

これからも、市町村、あるいは企業・団体、全ての県民の皆様方と一緒に信州創生に向けた取組に全力で向き合っていきたいと思っております。引き続き実現会議のメンバーの皆様方にはご協力とご支援賜りますことを心からお願いし、今日の意見交換が次のステップに向けた実り多いものになりますことを願って、私からの冒頭のあいさつとしたいと思います。よろしく願いいたします。

○小岩企画振興部長

ありがとうございました。なお、今回から長野県観光機構及び長野県医師会にも会議にご参

加いただくこととさせていただきます。

長野県観光機構理事長の野原様、一言ごあいさつをいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○野原委員（一般社団法人長野県観光機構理事長）

長野県観光機構理事長の野原でございます。今回からこの会議に参加させていただくということで、今の大きな課題に向かっての会でございますので、ぜひ加わらせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○小岩企画振興部長

ありがとうございました。なお、長野県医師会様につきましては、都合により本日欠席されております。

本日は、先ほど知事からのごあいさつでもありましたとおり、信州創生の取組事例をご紹介いただくため、青木村の北村政夫村長様、長野県プロフェッショナル人材戦略拠点統括マネージャー三浦義正様、エムケー精工株式会社代表取締役社長丸山将一様にもご出席いただいております。

お三方には後ほど取組のご紹介をいただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

3 会議事項

(1) 政策評価（案）について

○小岩企画振興部長

それでは会議事項に入らせていただきます。まず政策評価（案）につきまして、事務局からご説明をいたします。

○伊藤総合政策課長

総合政策課長の伊藤です。よろしくお願いいたします。本日、会議事項、次第にもありますように、皆様と一緒に作り上げた「信州創生戦略」と県政の基本計画であります「しあわせ信州創造プラン」、この2つについて評価していただきたいと思っております。

まず信州創生戦略につきまして、資料1-1で説明させていただきますのでご覧ください。

「信州創生戦略政策評価について（案）」ということで、趣旨はご覧のとおりですけれども、2の（1）ですが、この戦略につきましては、4つの基本目標に6つの数値目標を掲げているところですが、この表を見ていただきますとおり、1つまだ最新のデータがありませんので、残りの5つのうち4指標は「順調」で、1指標は「努力を要する」という結果になっております。

少し説明させていただきますと、1番目の「自然減への歯止め」としましては、合計特殊出生率を目標に掲げているわけですけれども、実績値は1.58ということで、これは平成12年のレベルまで回復しているということで年々上昇してきておりますし、目安値も上回っております。全国が1.46、それよりも上回っておりますし、全国14位の位置になっており「順調」です。

2番目「社会増への転換」としましては、人口の社会増減を目標に掲げているわけですが、実績値として3,244人の減ということで、これは平成13年から出るほうが多くなっているわけですが、年々減少幅は小さくなってきておりまして、目安値よりも減少幅が小さくなったということで「順調」としております。

それから3番目「仕事と収入の確保」につきましては2つ掲げておりまして、1つの労働生産性につきまして、前年よりも向上しておりますし、目安値よりも多く8,077千円ということで「順調」。就業率につきましても60.4%ということで前年、それから目安値を上回っており「順調」としているところであります。

一方、4番目の「人口減少下での地域の活力確保」のところですが、2つありますが、県民一人当たり公共交通機関の利用回数は、実績値、これは1年前になりますけれども、47.5人ということで目安値を下回っております。これは平成26年に、例えば南木曾での土石流災害などで鉄道が運休になりました。このようなことが影響して減ということになっておりますが、この次に出る27年の指標としましては、北陸新幹線の延伸もありますので、この値は上向くであろうと期待をしているところであります。

最後、健康寿命ですが、これは欄外にもありますとおり、現段階では基礎資料が未公表ですので、26年の数字を参考に記載をさせていただいておりますが、目安としている男性・女性の健康寿命のレベルよりは若干低いというような状況であります。ただ、平均寿命ではなく健康寿命ですので、介護を要する方たちを抜いた数字になってきますが、今の傾向を見ますと、介護度2以上の認定をされた人の割合が年々低下しておりますので、健康寿命として捉えた場合は、概ね順調に推移していくのではないかと想定されているところであります。

2の(2)重要業績評価指標(KPI)の進捗状況につきましては、「順調」、「概ね順調」合わせて54.3%ということで、概ね順調に推移しているのではないかとということでございます。以上が信州創生戦略の評価でございます。

しあわせ信州創造プランの政策評価につきまして、資料2-1をお願いいたします。

信州創生戦略につきましては、県政の基本計画であります「しあわせ信州創造プラン」のうち、人口減少への歯止めと人口減少を踏まえた地域社会の維持・活性化ということで、その取組を深化、展開していくものという位置付けですので、もともになるこの計画につきましても皆様に評価、ご意見いただきたいということで、今回資料を出させていただきました。

2の(1)プロジェクト別の達成目標の進捗状況をご覧いただきますと、この5か年計画につきましては9つのプロジェクト、それから(2)にありますそれぞれの施策の展開ということで構成をしているわけですが、主にこのプロジェクトを中心に、これまでも評価をしてまいりました。

ご覧いただきますと、個々には説明いたしません、「順調」、「概ね順調」を足しますと41.8%※ということで、約4割が概ね順調ということであります。 ※実績値の確定により44.2%に変更

実は、昨年この同じ値を見ますと、65.1%が「順調」、「概ね順調」、逆に言いますと、この「努力を要する」というのが今回39.5%ありますが、前年度は18.6%ということで、努力を要するという項目が増えたわけですが、信州創生戦略もこの5か年計画もそうですが、まず我々が目標としますのは、各年各年少しずつ目標値を上げていく、ということを設定しておりますので、例えば、3番目の環境・エネルギーのところは「順調」が0となっております。

れども、昨年度、長野県のエネルギー自給率は、最終年度の70%という目標を既に達成してしまつたものですから、最終年度である平成29年度の目標値を、従来の70%から100%に高めに改定をするようなことがありまして、残念ながら今回、そこまで至りませんでしたので、「努力を要する」という結果になってしまったというものもあります。

個々にそういう事情があるわけですが、それぞれの指標、努力を要するという結果になってしまったものにつきましても、それぞれ概ね前年よりは指標、データとしては上回っているということで、ある程度その取組の成果があらわれてきているのではないかとということでご紹介させていただきます。

今年度4年度目になるこの結果ですけれども、この計画は29年度が最終年度となりますので、着実に施策に取り組んでいきたいと考えております。説明は以上でございます。

○小岩企画振興部長

ただいま説明いたしました政策評価の案も含めまして、後ほど意見交換の時間を設けたいと思いますので、まずは議事を先に進めさせていただくことをご了承いただきたいと思います。

(2) 信州創生の取組事例について

○小岩企画振興部長

続きまして、「信州創生の取組事例」についてのご紹介をいただきたいと思います。

まず「ひとり親家庭の移住支援」につきましても、県のこども・家庭課から関連する取組についてご説明を申し上げた上で、その後、北村村長様から事例の紹介をしていただきたいと思っております。

○草間こども・家庭課長

県民文化部こども・家庭課長の草間康晴と申します。私からは、資料3「ひとり親家庭の移住支援」についてご説明させていただきます。

資料3をお開きいただきたいと思っております。目的でございますが、ここに書いてございまして、社会増や地域の活性化を目指し、ひとり親家庭にやさしい長野県づくりを進めるため、市町村等との連携・協働により、長野県ならではのライフスタイルを望むひとり親家庭に対しての移住・定住を支援する事業でございます。

事業の内容につきましては、ひとり親家庭の仕事と子育ての両立を支援するため、「仕事・子育て・住居」といった情報をパッケージにしまして、情報の発信、移住セミナーの開催、お試しツアー、また採用面談等の実施等を今回行ったものでございます。

3の情報の周知方法等でございますけれども、今回のお試しツアーを実施するに当たりましては、5月に県のホームページに、ひとり親家庭向けの移住・定住情報ページを開設いたしました。お試しツアーの募集チラシ、こちらについては別添カラーの資料が付いているかと思っておりますけれども、この募集チラシ2種類につきましても、6月に首都圏の母子団体へ直接お渡ししながら概要説明をさせていただき、また7月23日には銀座NAGANOにおきまして、移住セミナーの開催をさせていただいております。その中では青木村さんの紹介、また生活情報の提供、実施するお試しツアーの概要説明等を行いました。参加者についてはここに記載のとおり

でございます。

今回、この事業を実施するに当たりましては、県内の市町村の意向確認をする中で、青木村さんでぜひこの事業を実施したい、というお話をいただきまして、去る8月26日から27日の1泊2日という形で、お試しツアーを実施させていただいたところでございます。

一番下の参加者でございますが、当初、応募が12組ございましたが、当日仕事等の事情で3組が欠席しまして、親子9組、そのうち父子家庭1家庭ということで、全部で21名の参加を得たところでございます。

裏面をお願いしたいと思います。ツアーの実施内容でございますが、先ほども申し上げましたとおり、この事業については「仕事・子育て・住居」という、このパッケージを一つのものとして実施するというので、このツアーの中では、民間企業の採用面接等も実施させていただいております。

ここに記載のとおり企業の、あるいは特別養護老人ホーム、青木村の保育所等で採用面接、また中には、ハローワークの見学をしたいということで、そこでの就職情報の入手をした家庭もでございます。そのほか、お子さんに対する青木小学校での実際の授業の見学、児童センターの体験、先輩移住者からの助言、意見交換については夕食会に併せて実施いたしました。翌日は、移住・定住にかかる個別相談を実施させていただきました。

今回のツアーの実施に際しまして、費用負担は、参加者の方の交通費、宿泊費の2分の1相当額を補助させていただいたところでございます。ツアー参加者への対応につきましては、実際に企業の採用内定者のうち、移住可能者に対しては年度内の移住を支援してまいりますし、またすぐに移住できない方に対しては、村・企業等の仲介を含め、県も継続的に支援し、実際に移住ということになりましたら、村、あるいは地域全体での支援をしていく予定でございます。

今回の事業の検証等につきましては情報の発信、また移住セミナーの実施に対する反応、また今回のお試しツアーの参加、その後の移住状況の成果、課題等を検証し、県内の市町村に情報発信をしていきたいと考えてございます。

具体的には、10月には青木村さんと一緒に事業の報告会ということ、市町村に対して実施していきたいと考えております。私からの説明は以上でございます。

○青木村長 北村政夫氏

青木村の北村でございます。どうぞよろしくお願いたします。数分で説明をと言われておりますので、簡潔に申し上げたいと思います。

資料をご覧くださいと思います。まず青木村の概要でございますが、ちょっとこぶりな中山間の村でございます。私どもの村ぐらいになるとIターンした人をカウントすることができまして、約110戸、うちひとり親は2戸ぐらいかと思っております。定年後の当然移住が多い中でございまして、関東が中心です。

村民は温かくその移住者を迎え入れる傾向がありまして、ここに例を記載してありますけれども、10年目ぐらいで村の組織で活躍をされておられる方がおります。青木村は、おかげさまで消滅候補都市には入ってございません。

人口ですが、当然マイナスですけれども、自然増減はマイナスですが、社会動態は年間7～8人プラスの傾向でございます。

村営住宅は98戸ございます。他に教職員の住宅5戸ありまして、常に1つは空いている、うまくいくと2つ空いている、そんな状況でございます。

地方創生の総合戦略の旗印、私どもの村では小学校1年から中学3年まで、各学年2学級にしようという旗を立てました。

今回の申込の状況、事前のデータ、アンケートを見ますと、やはり子どものことが一番強く、ひとり親での子育て特有の苦労を援助してほしいとか、子どもが田舎が好き、自然の中でゆっくり過ごさせたい、あるいは田舎は子育ての環境がよいと、そんな感じでございました。

次のページをご覧いただきたいと思いますが、2ページ目、ツアー参加者のアンケートの結果でございます。特にご覧いただきたいところにアンダーラインを引いておきました。

「ツアーを知ったきっかけ」は、母子会からの情報でございます。

「興味を持ったこと」は、やはり、小学校の教育環境がよかったと。少し青木小学校のPRをさせていただきましますと、IT教育とインクルーシブ教育で文部科学省のモデル校になってございます。

「ツアーに参加してよかったこと」は、小学校、児童館を見学できたこと。

「不満だったこと」は、もっとゆっくり村内を見学したかったという希望をいただいております。

「事前にはしかった情報」でございますけれども、車社会の中でありましますので、長野県で車にどのくらいの額がかかるの知りたかったというお話でございました。

「これから欲しい情報」は住宅、学校、仕事を中心でございます。

「ツアーに参加して青木村、長野県への移住についてどう考えるか」についてでありますけれども、小学校、児童館がとてもよかった、子どもがよければ早い時期に移住したい、移住したいが引っ越し費用等、資金面での問題がある、デメリットの部分が見えず、検討材料が少なかった、本格的に移住したい、それから、季節を変えて何度か青木村に来て具体的な準備をしたいという、しっかりした確認をしたいというお話もいただいております。それから、知らない土地、一番下段でございますけれども、知らない土地へ引っ越し、生活するという心配もいろいろあるので、さまざまな余裕がなければ難しいかなというお話をいただいております。

「ツアーに参加した感想、今後必要となる支援内容」についてでございますけれども、金銭的なものが必要、引越し費用の支援をしていただきたい、メリットは実際に見ることができたけれども、デメリットの面をもっと知りたい、精神的なサポートを積極的にしていただきたい、他県ではいろいろひとり親の支援があったのもう少し明確に情報がほしい、一番は住宅、住居のお話でございました。

現段階で来られた方の就職内定状況につきましては、村に福祉施設がございますけれども、1名が内定をしております。この方は介護福祉士とかヘルパーの経験・資格がございます。それから役場で、もともと保育士の採用を年度内考えておりましたけれども、適格な人がおりましたので、資格もあり経験もあるということで、今、協議中でございます。あと、村内の企業では2名採用してもよいと、それから村外の福祉施設でも1名採用してもよいというお話をいただいております。

今回の移住ツアーの結果、私どもからの提案をさせていただきますと、こういう形よりはもう少しゆっくりしたいといましようか、お試し移住、つまり、関係者が青木村に来て、短期間企業で働いてみる、あるいは保育園、小学校、中学校で授業を受けてみるということもいいか

などと思います。

それから、希望者に全て青木村、あるいは長野県に来てもらうということではなくて、こちらから出向いて、企業と行政が東京なりに出向いて、向こうで面接をして合意できそうな方々に来ていただく。このほうが、効率とか費用を考えるとよいのではないかと感じました。

それから、行政からすると新たな財政支援、行政需要がどのくらいあるのかというのを今回のことでしっかり検証したいと思っております。

来られる方がどのような資格、経験があり、村へ来て具体的にどういうことをしたい、こういう資格がある、こういうことで経験がある、というような方々がどうも結果としては優先されるかなと思っております。就職状況を見てそう思いました。

それから、青木村として今後どうしていくかということでもありますけれども、大変魅力のある方々もおられましたので、この企画を積極的にとり入れていきたいと思っております。

それから、書いていないですが、課題として、職員50人の村でこの事業を始めて、良い企画ではあります、かなりのエネルギーを役場の職員が使わなければならないということがありまして、日本一職員数の少ない村にとりましてはこのところのフォローが必要だと実感した次第でございます。以上でございます。

○小岩企画振興部長

ありがとうございます。なお、北村村長様におかれましては所用があるということで、11時半ごろまでご出席いただけるということになっておりますので、また後ほど今のご説明につきまして意見交換させていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは続きまして、「プロフェッショナル人材の誘致」につきまして、産業立地・経営支援課から関連する取組をご説明申し上げた上で、その後、三浦様より事例紹介をしていただきたいと思います。

○渡辺産業立地・経営支援課長

産業立地・経営支援課長の渡辺高秀です。よろしくお願いいたします。

それでは、資料4をお願いいたします。プロフェッショナル人材の誘致ということで、最初に私から概略をご説明させていただきます。

一番上に概要がございますが、地方創生の核となる「ひと」と「しごと」の創出を目的にということで、昨年11月に全国2番目となる「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置いたしました。本日お越しいただいております信州大学前副学長の三浦先生に統括マネージャーにご就任いただきまして、プロ人材の誘致事業をスタートさせたところでございます。

下に図がございますけれども、プロフェッショナル人材戦略拠点ということで、長野県経営者協会さんに設置させていただきまして、右側に県内企業ということで、①と出ておりますけれども、上の文章と番号と連動しておりますが、まず拠点から県内企業に訪問いたしまして経営相談、それから金融機関、経済団体等と連携しましてプロ人材のニーズの把握、まずここを把握いたしまして、左のほう、人材ビジネス事業者さんと連携いたしまして、県内企業の、先ほど把握した人材ニーズを提供しマッチングをします。この際には移住やU I J ターンの助成金など各種施策と幅広く連携しながらマッチングに取り組み、プロ人材の誘致を進めてきているところでございます。

それともう一つ、特徴的な取組でございますが、拠点のほうから下へ、③ということで協議会のところに線が出てございます。関係者を構成員とする協議会を設置いたしまして、それぞれの立場から実際の課題であったり実態であったり、時には厳しい意見を出し合いながら協議をしてきてございます。

拠点の皆様の取組に加えまして、この協議会の議論が、後ほどお話のある成果にも大きく結びついているものと考えております。

このほか、県におきましても首都圏の転職フェアへの出展やメディアを活用した情報発信など、企業の皆様が求めるプロ人材を一人でも多く、企業、それからまた、長野県内でご活躍いただけるよう、拠点と一緒に取組んでいるところでございます。私からは以上でございます。

○長野県プロフェッショナル人材拠点戦略拠点統括マネージャー 三浦義正氏

三浦でございます。今日は「プロフェッショナル人材戦略拠点事業」ということでご説明させていただきます。よろしくお願いたします。

パワーポイントをめくっていただきまして、経過につきましてはただいま課長のほうからお話があったとおりでございます。5人という小さな所帯でございますが、全県を対象としてこの事業を行わせていただいております。

パワーポイントの3ページ目でございますが、内閣府の中のまち・ひと・しごと創生本部の中で、このプロフェッショナル人材戦略拠点事業というものを担当してございます。

なぜプロフェッショナル人材かということ、単に移住していただきというようお願いをしても、結局、仕事がないとなかなか来られない。仕事をつくるにはどうすればいいかということで、プロフェッショナル人材の助けを借りて、経営者が経営を活性化するしかないだろうと、そういうような考え方で、地方創生のためには攻めの経営をしていただき、そのために必要とするプロ人材を呼んでくるんだ、ということで、それによって大きな、いい循環をつくってきたいというのが国の狙いでございます。

めくっていただきまして4ページ、これは今課長がご説明した絵の、当初の内閣府がつくった事業の概要ということで、今申し上げたとおり、守りの経営から攻めの経営に変えていただくことによって、人材ニーズを大きく増やしていくということが一番大事なポイントになるかと思っております。

5ページ目でございますが、現在どういう状況で動いているかということでございますが、この国の事業は、東京を除く道府県の全てで実施しているわけでございますが、7月末までのデータでございますが、6,000件ほどの求人情報・求人相談案件があると。その中で、全国208件が成約したというような状況で、順調に動いている状況かなと思っております。本県につきましては後ほどご報告申し上げます。

これはプロ人材活用のコンセプトということでございますが、中小企業の方々、どうしても「人がない、物がなく、金がない」というような悪循環の中で、どういうふうにも脱却していくかということでございますが、私どもとしては、先ほどお話がございました支援機関、県内の支援機関のお手伝いをいただく、特に金融機関の方々との密接な連携で経営者の方々とコンタクトをとるという形で、この攻めの経営のためにプロ人材にぜひ来ていただく、というような形をとっているとご理解いただければと思っております。

ポイント、7ページ目に文章を書いておりますが、今言ったようなことで、攻めの経営のために、ということですが、結局、現時点で人が要らないというようなことよりも、5年先、10年先を考えたときどうなるかということ、最近ではやはり後継者問題を含めた形でのご相談等もお受けするようになってきている、ということですが。それから技術系で新製品を、あるいは工場を拡大するので任せられるプロ人材とか、さまざまご相談がございます。

国が事例集ということで、8ページ目でございますが、各道府県の代表的な事例ということで、プロ人材がどういうふうに関わったかということで、本県では多摩川精機さんを挙げております。

これは、多摩川精機さんは、最近、自動車からさらに航空機事業と大きく事業を発展させているわけですが、この民間航空機事業で長年やっておられた宮崎さんという方をお連れしまして、航空機事業の発展のために本格的にやっていただいた。そういうことで、多摩川精機さんは直接ボーイングとかエアバスとか交渉ができるようになってきたということですね。こういったコアとなる人をお連れすることによって事業が大きく変わるんだ、というようなことを願っているということですが。

9ページ目は本県とは関係ないんですが、皆さんご存じの大幸薬品という正露丸の専門の会社だったところが、非常に若いエンジニアですが、お一人お連れして空間除菌という分野の新しい市場を創製することができたということで、プロ人材とともに事業を大きく転換するような機会もつくれるんだということ。

ですから、非常に少ない人材を、まず願ってお連れすることによって事業を拡大して、そこに人が集まってくると。そういうようなことを狙っている、ということになるかと思えます。

先ほどもご報告がございましたが、私ども長野県が取り組む地方創生総合戦略の中で、やはり健康とか環境、次世代交通、食品、スポーツ、こういった分野を睨みながら、ぜひ、プロ人材を連れてくることによってさらに大きく発展するということを考えながら、経営者の方々とコンタクトをとっているところでございます。

11ページ目をご覧いただきたいと思いますが、先ほどからご説明している図とほとんど同じなんですけど、平成28年度から、大企業の退職前の方々を出向によってお連れするというのも可能にするという、新しいスキームができました。ですから、こういう人がほしいということで、大手の企業を私どもも、東京等を訪問して長野県ではこういう人材ニーズがあるからというようなことで、歩いてPR活動もしているんですが、やはり大手の会社の方々の中で、役職離任とか、そういった形の中で余剰の人たちが仕事を求めている。そういった場合に、出向制度も併せて取り組むことによって、さらに地域に人が来やすくなるような形をつくっていただいたということで、この事業を今動かしているところでございます。

12ページでございますが、先ほど課長からご説明ございましたが、長野県産業労働部のご指導のもとに11の金融機関、それから経済団体、ここに書いて記載されているの方々のご支援をいただきながら、協議会を動かしております。

人材紹介会社が実際の事業を行うわけですが、現在25社ございまして、ここに書いてあるようなの方々のご協力、ご支援をいただいているということですが。

13ページ、「長野県のプロフェッショナル人材ニーズと成約実績」と書いてございます。昨年12月から実際の仕事を始めたんですが、本格的になったのは今年からでして、7月までで148件のご相談があったというように見ていただければと思います。

8月も30数件ございまして、順調に相談数が増えている。ただ、やはりこれお見合いでマッチングというのはなかなか難しいな、と痛感しているわけですが、右側の大きな表の1から16までございまして、これは内閣府が分けている職種内訳ということで、それにしたがって振り分けているわけですが、トータル、ここでは119件までの分類、具体的な求人案件、求人票まで落とし込んだ数というふうにご理解いただき、その中で7月末までによやく10件成約した、そういうふうに見ていただきたいと思います。

おかげさまで順調に相談案件が増えてきているということと、私どものスキルがだんだん上がってきたということもございまして、人材会社もこの事業に習熟してきたということで、4月以降、成約あるいはお見合いの件数が順調に増えている状況でございます。

ただ、ご覧いただいておりますように、やはり長野県、ものづくりの地域でございますけれども、5番の生産管理とか工場、あるいは下のほうのエンジニア、設計とか、こういう雇用のニーズが大きいのでございまして、なかなかマッチングにいかないというようなことがございまして。この辺はやはり全国事業でございまして、競争が激しいのか、あるいは日本国内でものづくり系の人材がだんだん減ってきている、そういうことを反映しているのかもしれないと考えてございます。

残りの14、15ページ、具体的に本県ではこういう人材がほしいという事例でございまして、お時間があるときに見ていただきたいと思っております。

おかげさまで、各機関、銀行様のご支援等をいただきながら、今、順調に動かしてございまして、さらに頑張ってお客さんのプロ人材が長野県に来るように努めておりますので、今後ともよろしくお願いたします。以上でございます。

○小岩企画振興部長

三浦様、ありがとうございます。続きまして、「多様な働き方の推進」につきまして、県の労働雇用課から関連する取組についてご説明を申し上げた上で、その後、丸山様から事例紹介をしていただきたいと存じます。

○酒井労働雇用課長

労働雇用課長の酒井裕子でございます。よろしくお願いたします。私からは資料5「多様な働き方の推進について」説明いたします。

長野県で暮らし働くすべての人が自らの能力を十分に発揮できるよう、仕事と生活が調和できる職場環境を整備するため、多様な働き方を推進しているところです。

取組ですけれども、まず1の「社員の子育て応援宣言登録制度」は、平成19年度から実施しております。企業、事業所のトップの方から、従業員が、仕事と子育てや介護の両立ができるような「働きやすい職場環境づくり」の取組を宣言してもらい、県のホームページで発信するもので、主な宣言例は記載のとおりでございます。

また平成25年度からは、2としてありますけれども、「多様な働き方の普及促進」といたしまして、多様な働き方実践アドバイザーが企業を訪問し、多様な働き方の導入を働きかけるとともに、多様な勤務制度導入に当たって就業規則等を改正する場合には、社会保険労務士等の専門家を派遣したり、今年度からになります。事業主や企業の人事担当者の方等を対象に、多様な働き方制度導入について、必要な知識やノウハウを学ぶセミナーを開催しております。

3の「職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度」につきましては、添付のチラシをご覧ください。

この認証、仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や、雇用の安定を進めるため短時間正社員など、多様な働き方の制度を導入し、実践的な取組を行っている企業を認証するもので、昨年の7月にスタートいたしました。

アドバンスとは「一歩進んだ」という意味で、こちらのほうに認証マークがあるんですけども、この認証マークはアドバンスの頭文字の「A」を背景にデザインいたしまして、男女が共に手を取り合って笑顔で協力できる職場をイメージしたものです。

認証された企業には認証マークを使っていただき、企業のイメージアップや優秀な人材の確保、定着に役立てていただくとともに、県としても認証企業の取組を県ホームページなどで幅広く発信し、県内企業全体に発信していきたいと考えております。

その他の認証メリットといたしましては、県の制度資金、日本政策金融公庫などの貸付金利の優遇、入札参加資格審査における加点などがございます。

チラシの裏面をお願いいたします。こちらに認証要件がございます。

まず要件1の社員の子育て応援宣言の登録企業であること、そして雇用制度が整備されていることというのを前提といたしまして、要件2のCの多様な働き方の導入・実践、Dの非正規社員の処遇改善、Eの職場環境改善の該当項目の点数が5点以上となることとしまして、いずれの項目も直近2年以内に実績があることとしております。

恐れ入りますが、資料5にお戻りください。資料5、最後4のこれまでの実績ですけれども、28年9月1日現在でアドバンス認証企業は28社、また、県の働きかけによる多様な働き方制度を導入した企業数は202社、社員の子育て応援宣言は920事業所となっており、こちらの資料の裏面になりますけれども、本日の事例紹介をしていただくエムケー精工様など、9月1日現在の認証企業の一覧となっております。私からは以上でございます。

○エムケー精工株式会社代表取締役社長 丸山将一氏

引き続きまして、エムケー精工の社長の丸山がご説明申し上げます。お手元の資料をご覧ください。

表紙をめくりまして1ページ目、まず私どもの会社がどのようなところかということをご説明いたします。

私どもは千曲市に本社がございまして、研究開発型の完成品メーカーでございます。国内外に自社ブランドで展開しております。加えまして、営業、設計、製造、販売、物流、メンテナンスまでを自社で展開しております。究極の垂直統合というところが一つ特徴でございます。したがって、多様な人材によって支えられているという面ではめずらしい会社だと考えております。

そして東京証券取引所JASDAQに上場しておりまして、上場会社でこのように全て、販売から製造まで一貫してやっているということでもめずらしい会社でございます。

社員の規模でございますが、単体で780名、うち女子が110名でございます。連結でおおよそ1,300名の会社でございます。

めくっていただきまして、まず、これまでの業績でございますが、バブルがはじけた後、失われた20年、さらにはリーマンショックを受けまして、社内にネガティブなマインドが蔓延し

ていると感じました。私は平成22年に転職してまいったんですけれども、これを肌で感じてまいりました。そこで特に人材のレベルアップが喫緊の課題であると感じとったわけでございます。1枚めぐりまして、そこで人のレベルアップを図らなければならない、ということでございます。

人材を入れ替えるためには3つの方法しかございません。1つはいい人材を採る。2つ目は優れた人材を育てる。3つ目は、だめな人間に辞めていただくということでございますが、3つ目の選択肢は選べないわけでございますので、いかにいい人材を採用するか、ということでございます。

ここに年代・性別従業員数の表がございしますが、縦軸が5歳段階の分布、横軸が人数でございします。全国42拠点を要している会社でございしますが、支店においては中途採用によって即戦力を確保しております。やはりいい人材を採っていきこう、そしてその人材を定着させていきこうと、量から質への転換を図ったところでございします。

1枚めぐりまして、そのためには、魅力ある会社をつくらなければならないということで、法令で求めている以上に制度を拡充しております。平成20年に「くるみんマーク」認定、平成27年に「プラチナくるみんマーク」の認定、平成28年2月になりますけれども、昨年度、「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証をいただきました。

ここに昭和55年から法令というものも記載しておりますけれども、この社会的要請に加えて、私ども独自の制度としてこのようなものがございします。この具体的な中身が次のページでございまして、ライフイベントを意識しながら制度を設計しております。そしてこの制度の中で、赤色の部分が職場いきいきアドバンスカンパニーの認証審査の対象でございしました。

キャリア形成という面では、契約社員から正社員への転換、あるいはただ新卒を採用するだけではなくて、そこには専属のトレーナーをつけてしっかりと育成していく、精神的なケアもしていくということに取り組んでおります。

その下にいきまして、研修制度、これは今、制度を変更しているところでございしますけれども、これは後ほどご説明申し上げます。

それから次の段、結婚・出産、こういったところでも特徴的なところですと、3段目、上から3つ目、出生支援金制度、第1子5万円、第2子10万円、第3子以降は20万円を支給してございします。

育児のほうにまいりまして、就学前から小学校3年までの期間をさらに延長するというところで、都度制度の改革を行っております。

転勤介護の列にまいりまして、ノー残業デーを設定周知すると、これは社内ポータルで周知しております。これは後ほどご説明を申し上げます。さらに今年度に入りまして再雇用制度を、退職している方が対象になりますけれども、これを導入しております。また在宅勤務、これは実績がございします。

そして右下の3つでございしますけれども、今、制度の整理をしているところでございします。

1枚めぐりまして、こちらは私どもの全社員が、1人1台PCで見られる社内ポータルサイトの実際の画面でございします。これは水曜日の画面をとってまいりましたが、③の部分で、本日はノー残業デーです、というふうに周知徹底をしております。

また②のところに、社内規程を閲覧できるところがございしますけれども、それではなかなかわかりにくいということで、①の「業務ハンドブック」というところで、社内キャラクター「に

ゃんたろう一家」がいろいろとわかりやすく説明してございます。そのほか、介護の説明、各種申請書のダウンロードのページをつくってございます。

さらに1枚めぐりまして、社内ポータルだけでなく、社内報でも周知をしております。私どもは社外取締役、女性でございますが、4月の女性活躍推進法にあわせてメッセージを発信しております。また、社内でどのような女性が活躍しているか、ということも紹介しております。また、副知事との輝く女性座談会というような企画広告にも参画いたしまして、社内外にPRをしているところでございます。

そして8ページにまいりまして、ただ制度をつくっただけではだめということで、インプット、人材教育にも力を入れているところでございます。ただ研修をしなさい、勉強しなさいといってもなかなか動かないところもございまして、実際にどれだけ取り組んでいるかということを見える化しようと思ひまして、マイレージ制度を導入したところでございます。

そして9ページ目にまいりまして、社内の推進体制ですが、社長の下に社長室長がございまして、この中のコーポレートコミュニケーショングループ、人材マネジメントグループ、法務部、さらに加えて管理本部で連携して、社長の一元的な管理のもと進めているところでございます。

コーポレートコミュニケーショングループは社内外への情報発信ですけれども、コーポレートブランディング、インナーブランディング、採用ブランディングの3つを柱として活動しております。

例えば社内ポータルのこの運営はコーポレートコミュニケーショングループで行っております。先ほどの人材マイレージ制度は人材マネジメントグループ、そして社外でどういうふう動いているかということは法務部がウォッチしているところでございます。

そして最後のページにまいりますが、今までご説明した取組には一定の成果は認められるところでございますが、個々の人間の成長に合わせて、会社としても継続的な見直しが必要であると感じております。

時間の許す限り簡単にご説明申し上げますが、一番上の採用の部分ですけれども、今までは女性を採用する年とそうでない年がありましたけれども、平成25年度以降は毎年女性の大卒、大学院卒の新卒を採用しております。

定着の部分にまいりまして、大卒、大学院卒の新卒採用者で離職した者は2名のみとなっております。大卒、院卒の10年間での採用数はおよそ50名~60名ですけれども、そのうち2名のみ辞めているということでございます。それぞれ介護事業や博士課程に進むということで、私どもとしても応援しているところでございます。過去3年間、高卒まで入れますと、定着率100%と、10年間で見ますと約90%ということでございます。

ただし中途採用のところ、全国42拠点では中途採用を進めておりますけれども、ここでの定着率が低く、約60%にとどまっております。

実績の部分、女性100%、男性は育児休業で実績がでございます。

下にまいりまして、再雇用制度、在宅勤務、それぞれ本年度実績がでございます。

最後に申し上げたいことは、制度設計だけでなく、しっかりそこにいるマネジメント層とか、社員のマインドの部分もしっかりとコントロールしていく、あるいは教育していくということがますます重要だと感じているところでございます。以上です。

(3) 意見交換

○小岩企画振興部長

ありがとうございました。それではここから時間の許す限り、意見交換をさせていただきたいと存じます。

説明にありますとおり、信州創生戦略の数値目標につきましては、合計特殊出生率、人口の転出超過数など、指標は概ね順調に推移をしてございます。また、発表いただきました取組などの成果も出始めていると考えられますが、それぞれのお立場で信州創生について、お取り組みいただく中でお気づきになった点、またご提案などについてご意見をいただければと存じます。

また、先ほどご紹介いたしました、北村村長様につきましては11時30分ごろで退席となりますので、特に北村村長様にご紹介いただきました取組についてのご質問等ございましたら、先にいただければと存じますが、いかがでございましょうか。よろしくお願いいたします。

○羽田委員（長野県町村会副会長）

今日、私ども会長の藤原会長、都合がつかなくて、私、副会長の羽田ですが、代わって伺いました。先ほど北村村長さんから、ひとり親家庭移住・定住お試しツアーのお話がありました。今、長野県、58町村ありますけれども、さまざまな手を打ちながら人口減少について対応しておるわけでありまして。

先般、新聞に南箕輪村の人口が増えて困るというような事例が出ました。58町村の中でたぶん南箕輪村だけではないかなと思っております。ほとんどの町村が、今、地方創生と言われる前からそういった危機感を持ちまして、さまざまな施策をしておるわけでありまして。

例えば、私どもの町も、地方創生いろいろと言われる前から、18歳までの医療費を無料だとか、保育園の保育料の軽減だとか、それから私どもの町には高校がございませんから、高校へ行くというのに非常にお金がかかるわけです。そういったことで、高校通学費の補助を出しているんです。大体年間36,000～120,000円で、月に3,000円～1万円という、学校の遠い、近いによって通学費の補助を出しておるわけでありまして。それから公共交通、私どもの町にJRバスの営業所がございまして、そこと連携をとりまして、年間1億円ぐらいのお金を使っているんですね。

それから、ともかく住む場所がありませんので、マンションを建設しなければならない。例えば結婚をしても、まだ親が同居できないから別居でいいと。その場合に、私どもの町に住む場所がありませんから、上田とか東御とかそういう場所に住んでしまうと、そこで子どもができて、子育てをすとなかなか町へ帰ってこない。こういうことがございまして、実はマンションを建設いたしました。5年間で60戸、家賃が3LDKで35,000円。確かにこれ、最初の年に12戸を建てたわけでありましてけれども、大体、5倍ぐらいの応募がありました。

そういったさまざまな施策をしておるわけでありましてけれども、私どもの町で年間100人ぐらい人口減少してしまうんですね。亡くなる方が100人、出生が40人、それで出て行く方、入ってくる方、マイナス40で約100人ということで、うちの町は7,000人ですから70年たつとゼロになる。こういうことで大変危機感を持っておりまして、たぶん、58町村ほとんどはそういった努力はしておるわけでありましてけれども、なかなか人口の減少に歯止めがかからない。

先ほどの長野県の平均値でいえば、大きな市とか、そういうところで増えるところがありますからああいう数値になりますけれども、実際の町村は非常に深刻な状況でございますので、そこら辺のことを県としても認識いただきまして、小さい町村に対して何らかの人的支援とか、財政支援とか、そういうところを考えていただければありがたいと思う次第であります。

○小岩企画振興部長

ありがとうございます。北村村長様、もし関連してございましたら。

○北村氏

来ていただいた方々のアンケートとかヒアリングで、やはり教育、小中学校の義務教育というのは大事だなと。それにかける思いとか、どういうふうになっているんだろうというのを大変真剣に見る姿がありました。

私どもの村もいろいろ手を打っている中で、奨学金を一生懸命やっております、もう本当に希望されたのは全てやっている。恥ずかしい話といたしましうか、村民税が3億5,000万円ぐらいしかない中で、1億5,000万円の奨学金を全て貸しているんですよ。ですから財政の担当者は大変なんですけれども。

あと放課後児童クラブでいろいろなところで、埼玉とかいろいろなところで呼ばれて講師をするようなぐらいしっかりやっていたところ、視察も来るような状況でございますので、移住を、人口を増やすというのは、若い人を増やすというのはやはり教育が大きなポイント、もちろん仕事と住宅もありますけれども、そんな感じを今回のツアーを受けて大変思いました。

今みたいな話をしましたら、身を乗り出して聞いていただいたというのが大変印象的でありました。

○阿部知事

北村村長、帰られる前にちょっと1点だけ。実際にツアーをされて何人ぐらい移住されそうなんですか。

○北村氏

4人ぐらいはと思っています。ただし、一つは働き場が上田の福祉施設になる可能性があります。上田の福祉施設がなぜいいかというと、夜間の保育所があるんですね。24時間ですから、ここは4回、月4回の泊まりがあるんです。そのとき子どもをどうするかというときに、この福祉施設は夜間24時間の保育所があるのでそこが魅力だと、あるいはそこしかないという状況でございます。

○阿部知事

そういう環境も整備しなくてはいけないということだと思いますし、車にかかる費用だとか、引っ越しの費用だとか、そういうところは移住者全体に対してどうサポートするかというのはまた県でも考えていきたいと思っています。

それから、職員の負担が大変だということは、ほかの市町村にもこういう取組をもっと県としても広げていかなければいけないと思っているので、何でもかんでも公務員がやらなくて

も、何かもう少し民間の皆さんに協力してもらって、移住促進をしているNPOの人たちもいるので、何かうまい仕組みを県でつくれば良いと思います。

ここで問題提起されたことはしっかり受けとめて、さらに検討したいと思います。ありがとうございます。

○北村氏

一つよろしいですか。上田のハローワークで調べてきましたら、その福祉関係は常に100人ぐらいを募集しているそうです。それから上田で一番大きい福祉施設では、職員1,200人で、うち70人がシングルマザーだそうございまして、ここでも常に20人ぐらいは募集しているという話でしたけれども、福祉は結構仕事があるということです。

○阿部知事

ありがとうございます。まさに資格、経験と具体的な職種、働く意欲のある人を優先すると書いてあるんですけども、先ほどの三浦さんのプロフェッショナル人材戦略拠点もそうですけれども、長野県、移住したい県ということになっているんですけども、もっと、移住だけでなく、働くこととセットの移住をもっと全面に出していかなければいけないと思っていますので、企画振興部もまだ普通の一般の移住という感じでやっている傾向があるんですけども、長野県は働くこととセットで移住をサポートしますよ、ということをもっと明確に出してもらうようにお願いします。ありがとうございます。

○小岩企画振興部長

ありがとうございました。それでは、北村村長様はここでご退席となります。どうもありがとうございました。

それでは、その他の観点でも結構でございますので、ご意見等いただければと存じますが、いかがでございましょうか。

○中山委員（日本労働組合総連合会長野県連合会会長）

それぞれの政策評価が出てございました。いわゆるファンダメンタルで基礎的な部分の評価は順調であるということで、これは評価できることだろうと思っております。

そういう意味では、懸念しているのは腰折れになったりしないようにしていかなければいけないという意味で、申し上げたいのは、実態経済が、長野県の経済が伴っていないのではないのかということでございまして、4期連続で企業のD I、ある調査機関でいきましても、企業・景気動向はマイナスが続いている。

もっと申し上げたいのは、消費動向が非常に厳しい状況にある、ということでございまして、これもちょっとしつこいようで恐縮でございますけれども、長野県の消費が上向いてこない動向の一つの要因として、今日、岡崎労働局長さんもお見えでございますけれども、やはり非正規が増えてきていることが実態として大きな懸念でございまして、ハローワーク、毎月新規の求人が出てございますけれども、ほぼ正規の雇用は3割強、非正規の雇用が6割以上、ということでございまして、これが全国平均で非常に、1割以上差がついているという実態、これがずっと続いていると。

これは相乗といいますか、逆の関係になっていまして、企業の業績が厳しい、厳しいから正社員が雇えない。先ほどのエムケー精工さん、本当にすばらしい人事制度等ございました。

そういう中で申し上げたいのは、企業動向が厳しい状況にある。それが腰折れしないようにしていくためにも、やはりアドバンスの関係ですとか、こういった働く者、先ほど知事もおっしゃった「信州で働こう」という部分でいけば、安定的な雇用というものがセットにならないと、これはなかなか信州には来ていただけないというふうに思っております。

そういう意味では、繰り返し恐縮でございますけれども、もっと正社員の人数を増やしていただけるような、あるいはもっともっと正社員に転換できるようなことをしていただくことによって、消費動向が上向き、結果として景気動向も上向いてくるという、その循環に持って行くことが長野県経済にとって、大きな歯車の両輪であります一つの施策になってくるのかな、というふうに思っておりますので、重ねてお願い申し上げたいと思います。以上でございます。

○小岩企画振興部長

ありがとうございました。今の点につきまして、岡崎局長さん何かございますか。

○岡崎委員（長野労働局長）

確かに長野県の経済動向というか、全国的にもそうなんでしょうけれども、先行きの見通しがなかなか立ちづらいということで、正社員雇用になかなか踏み切っていただけないというところはございます。

それともう1つは、やはり何らかの形で就労しているという方も非常に多くなっておりまして、ハローワークに登録されている常用雇いを希望する新規求職者の方は減ってきておりまして、直近の7月では4,600人台と、常用の新規求職者はずっと5,000人台をキープしてきたところなんですけれども、求職者が相当減ってきている。そういったところも、正社員就職件数の動きがなかなか伸びてこないというところもございます。

ただ、労働雇用に関するそういった個々の指標で、先ほど言った正社員の就職件数、という意味では、「努力を要する」と分析されているところもございますので、本会議の一委員として皆様方と連携協働して、多様な働き方の普及促進などの働き方改革に取り組むこととともに、長野県の実情に即した労働・雇用面からの取組といったものをしっかりと進めて、それぞれの方々が希望する働き方の実現に努めていきたいと思っております。

○小岩企画振興部長

今の部分ですけれども、丸山社長から何か関連してご発言ございましたら。

○丸山氏

先ほど採用人数のお話ございましたけれども、これに関してコメントいたしますと、私どもは採用人数をものすごく抑えていこうという考え方をしております。

地域の雇いを支える中堅企業という認識は非常に強く持っておりますけれども、採用人数を一人でも増やしますと、今、採用活動で学生さんは平均給与を見ておりますので、平均給料が少しでも下がることになってしまうんですね。どうしても上場していることもありますので、

期末における人件費を期末における採用、従業員数で割り算したものが外に出てしまいますので、ここはものすごく留意しております。

ですので、生産性を上げることに努めております。ちなみに、この5年間で社内の平均給料は90万円アップしております。

○中山委員

大変、ありがとうございました。

申し上げたかったことは、私はこの実現会議の運用が、「プラン・ドゥ・チェック」の、PDCをしっかり回してほしいということで、つくって終わりではなくて、それを検証する機会を、今後どうなるかわかりませんが、そこら辺をしっかりと、ある程度短期間でどうなっているんだろうということを確認していけるような、そんな方法をとっていただければありがたいと思っております。

○小岩企画振興部長

わかりました。ありがとうございます。別の観点からでも結構でございます。また発表いただいた件に関するご質問でも結構でございますが、いかがでございましょうか。

○中條委員（一般社団法人長野県連合婦人会会長）

お願いいたします。まずエムケーの丸山社長様にちょっとお聞きしたいと思っているんですけども、いろいろな制度、認証いただいているんですけども、この戦略の報告書のところにありますと、アドバンスカンパニーの認証企業の数が11社となっております、大変厳しい制度なのかなと思っておりますけれども、これを取られてどんな感じを持っておられるかということ。それから、いろいろなものを取られて経営されておりますけれども、男性の育児休業の取得ということに関しては、どのように思われていらっしゃる、現実にはどんな形であるかということをちょっとお聞きしたいなと思います。

○丸山氏

まず1つ目のアドバンスカンパニーを取ることが難しいかどうかということですが、私どもにとりましては、これは非常に簡単なものでございました。といいますのは、既に「くるみんマーク」と「プラチナくるみんマーク」を取っておりますので、こちらのほうが取るのが難しいですね。ですので、もうこの平成28年2月時点では、特に整備することなく申請をするだけで認証いただくような状態になっておりました。

男性の育児休業ですけれども、これは実は「プラチナくるみん」を認証するときの評価の対象になっておまして、ちょうどそこはマッチしたという状況でございます。

男性が育児休業を取ることに非常に好意的な社員もいますし、そうでない社員がいることも事実ですね。特に若い層と中堅の層とさらに上の層、それぞれ考え方や、あるいは生きてきたキャリアといいますか、社会的背景も違いますので、それをしっかりしろといってもなかなか難しいということがございます。したがって、そこはしっかりと教育していく、インプットしていく、こういった作業がものすごく重要だと思っております。

1つ付け加えますと、私、実はエムケー精工という会社、5年ぐらいなんですけれども、そ

の前の会社も13年いたんですけれども、そこも男性的な会社から女性も活躍できるような職場に変わっていったんですね。やはりその変わっていく過程ではいろいろな軋轢があるな、ということは、どこの会社にも共通して起こることだと感じております。

○中條委員

それに関連しまして、この会で、私たち婦人会が提案させていただきまして、それでやはり子育てををするということを手をみんなで支えていかなければいけないというような観点から、具体的な事業ということで、「イクボス・温かボス宣言」というのを4月11日の講演会をとおして進めております。大体、今、うちの登録も700件ぐらいになっておりまして、長野県に少しずつ浸透し始めているかなと。まだ、この近辺で幾つかいただけるというふうになっておりますけれども。

今、男性の育児休暇をとるといふようなことは、今、社長さんがおっしゃったみたいに、雰囲気とか意識を変えるということは大変エネルギーのいることではないかと思っておりますので、そこのところをもう一度、どうやれば何とかできるかな、というのをお答えいただければありがたいかなと思います。

○丸山氏

まず、進めるためにはこれはトップダウンで、トップの決断が何よりも重要だと思います。「何々をやろう」というときに、やはり保守的な方もいるわけですので、その保守的な方々の意見をしっかりと聞きながら、最後はしっかりと決断するということだと思います。それに尽きるのではないかと思います。

○中條委員

ありがとうございます。やはり、少子化社会で子どもを増やしていかなければいけないということは、誰ももう願うことでございますし、私もこの件につきまして、いろいろな方からご意見をお聞きすることがあるんですけれども、若いパパ・ママたちはそれなりの意識でいるんですけれども、やはり上司が、とか、その上がちょっと変わってもらわなければ、という声をたくさん聞いておりますし、その上司が変わるためには、私たち何をすればいいかなというふうに、次の宣言の、次の段階を考えているんですけれども。

やはり子どもの視点というか、子どもの立場に立って、いろいろな制度を充実させるよりは、子どもにとってはどうなのか、いざというときはやはり両親だよな、という視点が、ちょっと今までの政策では欠けてきているかなと思いますし、それから地域で子どもを育てるということもちょっと欠けてきているかなと思いますので、地域の中でも、例えば子どもは泣くのが仕事だというみたいな形をあいさつ運動と一緒に長野県内に広げていったら、このイクボス・温かボスの子育ての社会が広がっていくんじゃないかなと私は思っているんです。地域の中での子育てということに関して、ちょっとコメントいただければ。

○丸山氏

私ども冒頭に申し上げたとおり完成品メーカーで、かつ販売も直販しているところも結構あるんですね。したがって、いつものところで、いつものメンバーで、いつもの顔合わせで

議論しても新しいものというのはなかなか生まれてこないんですね。そうしますと、それに加えて、私ども大体70%が長野県出身者なんですけれども、山に囲まれていますので、山の向こう側の風景が見えないんですね。いかに多様なものをとり入れていくかということをもものすごく意識しております。

例えば8ページ目に人材教育のマイレージ制度を入れましたけれども、これは座学だけではなくて、例えば地域での活動であるとか、ボランティア活動であるとか、サッカーの監督、野球の監督、そういったことも実はマイレージの中でポイントとして加算するようにしております。要するに地域活動で何か新しい発見がないのかと、あるいは消防団の活動もポイントにします。比率は小さいですけども、そういうふう視野を広げさせるという作業をしております。

一方で、女性がたくさん入ってくるということがすべていいんじゃないんですよ、悪い面もあるんですよということも、しっかりといい面と悪い面、両方押さえていかないと、「あときはああ言ったじゃないか」と、「でもこれが起きている」というふうになると、そこで一気に反発になりますので、両立てで説明をしたりしております。

また、私、全社員と面談とかしておりますので、その中で「どうなの」みたいな会話から、若い層は今こんなことを考えているんだよ、みたいな、そういった会話を意識的に増やしていくということをしております。それがちょっと、地域と脱線するところもございますけれども、地域活動ということも意識しているメーカーでございます。

○小岩企画振興部長

ありがとうございます。それではその他、コメント等いただければと思いますが、今回からご参加いただいております、観光機構の野原理事長さん、いかがでしょうか。

○野原委員

全体的には、この長野県の人口定着・確かな暮らしの実現ということは非常に多岐にわたっておりますので、さまざまな分野の方々が、いろいろな思いがおありになるだろうと思います。

観光産業自体が非常に裾野の広い産業であると同時に、加えて優劣がはっきりしており、地域に及ぼす影響も非常に大きいということです。最近感じているのが、地域DMOや市町村が幾つか重なっての広域DMOの候補法人となっているところもありますが、一部を除いては従前からの観光資源だけに頼って、観光客の目線での観光地域づくりに取り組んでいるところが少なく、パンフレットをつくれれば観光商品になるというようなレベルが現状であるという認識です。

そういう点からいきますと、いわゆる地域を活性化させるということについて、本当に首長さん以下、地域全体が取り組まないと観光というのはやっていけないだろうなど。これが地方創生にもつながる問題で、非常に大きな問題であると思っています。

ですから、勝手なことを言わせていただくと、すべてではありませんが、大体のところ、現状の観光資源で何とか行けるだろうと考えておられるところが多いだろうなど。ですから、ほかのところにはないものをつくり上げるという強い意志で取り組まないと、「長野県の確かな暮らし」というものはなかなか実現できないと思いますし、特に観光産業を育てていかないとならないな、ということをつくづく感じます。

いわゆる世界水準の山岳高原リゾートということを目指していこうということについては、大体の地域はそういうことについて賛同してはいるものの、では具体的にそれをやるのにはどうしたらいいかというようなところを試行錯誤している段階です。従ってこれからは観光機構が一緒になって長野県の観光というものを打ち立てていかなければならないなということを痛感しています。

そういう点では、デスティネーションキャンペーンが来年の7月1日から長野県で始まりますが、そのプレが7月1日から始まっておりまして、観光商品がそれぞれの観光業者によって売られるわけですが、その結果を見ると、大体色分けが出てくるのではないかと思いますので、しっかり見極めていきたいと思っております。

長々申し上げましたが、観光面からいきますと、以上の次第でありますので、これからまだまだ整備していかないといけない大きな課題を背負っていると自覚しております。

○小岩企画振興部長

ありがとうございます。

○野原委員

それともう1つは、例えば志賀高原のようなところには、いろいろ使っていないようなロープウェイであるとか、施設であるとか、もう廃屋寸前になっているようなものがあると。そういうようなものの整備というか、それをきれいにしていかないと、せっかくの観光地がそのためにだめになってしまう。意外とそういう負の物がまだ観光資源の中にも残っているということもこれからの課題だろうとも思っております。

○小岩企画振興部長

ありがとうございます。時間も迫っておりますが、J Aの春日委員、それから信大の濱田学長さんからも順次、コメントをいただければと思います。

○春日委員（長野県農業協同組合中央会専務理事）

それでは、私は農業関係でありますので思っていますのは、今の観光の話と農業もコラボしなければいけないということです。

私どもは「三ツ山マーク」で市場を操作するような売り方をずっとしてきているんですけども、地産地消というような中で、本当に観光客の皆さんが来たときに、長野県のおいしい農産畜産物をやはり食べたいというのがあるんだと思います。この間、六文銭の食事を食べた方が、何かその食材を買いたいと思って駅へ行ったら、おやきしか売っていなかったというような話で、やはりそこに出てきたものを、おいしいくだもの、野菜、そういうものを、そこで買いたいというような意思があるということなんです。そのところの仕掛けをどういうふうにつくるかみたいなものは、やはりこれからの長野県の観光業をどうしていくかということに、きちんと入っていけることがあるのではないかと。

また、6次産業化を進めると、こういうお話もあるんですけども、やはりロットが小さい部分がございます、いきなり大きな単位でほしいと言われてもなかなか対応できないというような中で、どうそのところを産業化していくかというのは、政策がないとなかなかできな

いかなど、戦略がないとできないのかなと思います。

そこら辺は本当にオール信州ということで考えろということでありますので、企業の皆さんにも協力をいただきながら、やはり農業、加工品、そういうものがどう流通していく機能をつくっていく必要があるんだろうと。

反面、もう一つは安全・安心の関係です。この間も蛍光灯が割れてきのこに入ってしまったが、全部回収をしたという、迅速な回収が全部できたものですから事なきになっておりますけれども、私どもも年間1,800単位ぐらいの残留農薬の検査、900万円ぐらいかけて全部やっております。そういうところをきちんとアピールしていくことで、安全な長野県の農畜産物という部分をやはり出していく必要があるのかなと思っておりますので、ぜひそこら辺のところをアピールできるような仕掛けもつくらなければいけないんじゃないかなと思います。

それから、この評価報告書、しあわせ信州創造プランのほうには出ていないのでちょっと失敗したなと思ったんですけども、今、農作業死亡事故が前年より8件ほど増えてしまっています。それは高齢者だけでなく、50歳代の女性とか、そういう方も亡くなっているというような実態もありますので、そこら辺のところを少しやらないと、全体の安心な暮らしというところからは少し、統一的な部分をやるべきではないかなと思います。ちょっといろいろ申し上げまして、すみません。

○小岩企画振興部長

ありがとうございました。

○濱田委員（国立大学法人信州大学学長）

信州大学、我々もエムケー精工さんと同じで認証は受けているんですが、そちらはどちらかというと教職員のほうですので、どちらかというと学生の観点でお話しますと、信州大学、今年も長野県出身者は26%で去年とほぼ同じということで、最近、大体これぐらいの4分の1ぐらいで推移をさせていただいております。それで長野県内への就職者で見ますとちょっと下がりました、今年39%、去年は43か44%かあったのが、39%、これ学部卒業生です。それで修士に行く人間が600から700人おりますので、その長野県就職率はさらに下がって3割弱と。ただ、26%入って、どちらにしても上げてはいるので、両方平均で10ポイントぐらい上げているかなと。毎年、2,000人の定員ですので、200人ぐらいは入超にはなっているという形になっています。

どういう職種に就職しているかというのを細かく調べますと、多いのはやはり教員、教育学部の卒業生は県内の教員になりますので、教員が一番多くて、その次が自治体等の公務員ですね。それでもう一つ、保健学科等がありますので、看護師等のメディカル関係の職、それで少ないのが実は製造業ということになっております。

製造業を調べますと大体学部で80名ぐらい、それで修士でも80名ぐらい。修士は工学、繊維とか製造業に行く人が多いのにもかかわらず、県内の製造業に行く人は少ないんですね。ですので、今の課題としては、長野県、かなりいろいろ研究指向の企業さんもありますので、そこどういうふうに学生をマッチングしていくかというのが一番大きな問題なのかなと。

この間も、修士、博士の学生24名と企業様、これは県内外集めてマッチング会をやったんですけども、見ているとやはり企業とマッチングしない学生の専門というのは、実は機械とか

そういうところは就職がすごくいいので、そういうところに学生が出てこないんですね。出てこなくても就職ができるので、むしろマッチングに出てくるのは、どちらかというとバイオ関係が多くて、それでこれ県内に限らず、企業さん、ちょっとバイオ関係というのは実は少ないんですね。そのマッチングがやはりうまくいっていない部分がありまして、そのあたりを今後どうしていくかということで、細かく我々も学生の就職先を分析しながら、県内に残ってもらうにはどうすればいいかというのは、細かく考えていかなければいけないかなというのが今の課題かと思っております。以上でございます。

○小岩企画振興部長

ありがとうございます。

○丸山氏

今のは、実際に細かく分析していかなければならないというところに関連して、ちょっと事例をご紹介したいんですけども、私も機械系、電子系の学生を採用しております。来年は8名、内定を出してまして、4人女性で、もう半分4人が男性ですけども、実は県外が多いんですね、メーカー、機械系は。なぜ県外出身者が来るかといいますと、ほとんど信州大学なんですけれども、お付き合いしている方が長野県内にいるという、これが重要なポイントで、県内出身の機械系、電子系が難しいときには県内の女性とお付き合いしている人を入れるという、こういうことを最近数年間やっております。

これ実は結構ポイントなんじゃないかなと思ひまして、やはり県内の大学の県出身女性の比率をそこそこに持っていけば、おもしろいことが起きるんじゃないかなと思っております。以上です。

○小岩企画振興部長

ありがとうございます。

それでは、次に経営者協会の山浦会長さん、お願いできますでしょうか。

○山浦委員（一般社団法人長野県経営者協会会長）

いろいろお話を伺いまして、まことにありがとうございます。いずれにしましても、先ほどの移住の事例からいっても、やはり就職の場所というのが決め手だと思うんですね。ですから、やはり経協としましても、いずれにしても産業振興といいますか、立派な企業ができるということが一番重要な長野県を繁栄させることだと思いますし、濱田先生のお話にしても、たぶんあまり魅力がないからみんな県外へ行ってしまうというようなことでありますので、どっちが先かという話で、これ、なかなか難しい話なんですけど、いずれにしましても、創業、それから誘致を含めて立派な企業をつくるということ。

新入社員というのは、結局、給料、初任給というのを結構見て、うちも就職をいっぱいやっているんですけども、初任給を見ているところが結構あるんですね。昔、私が就職したころ、新日鉄がもう全ての会社だと。今、新日鉄は落ちぶれて、落ちぶれたという言い方はおかしいんですが、給料はうんと安いんですね、給料がうんと安いわけでありまして、そういう世の中の変遷というのは、先のことはどうなるかわからないんです。

いずれにしても、補助金をパッパといろいろな面を出していくというやり方は、たぶん長続きはしないと思うんですね。ですから、それは当面の苦肉の策でやるのはいいと思うんですが、やはり長い目で見てどうしていくかということをごきちんと考えていく必要があるのかなと思っています。

経協としましては、いわゆる製造業をきちんとしていくということと、観光は先ほど野原さんおっしゃったように裾野が広いわけでありまして、すごく就職機会も多いんじゃないかと。観光というものに就くこと自身がステイタスみたいなものがあるんですが、このごろ、ステイタスがだんだん上がってきていると思いますので、そういうところに勤めてきちんとしていくという人も、県外からも来る人がいますし、実際に長野県の名立たる宿泊施設なんかは、もう県外からやたら若いのが就職、訓練のために来ているところもあるんですね。そこで修行してまた帰る、というようなことがあるわけでありまして。いずれにしても、観光と製造業に関してはきちんとしていく、ということが重要ではないかと思っている次第です。

ここに一番先に出てくるのは、県民所得を上げよということなんですが、このところ賃上げ、県内、全国平均よりはちょっと低かったんですけど。いずれにしても、このところずっとベースアップも行われていまして、最低賃金なんかは意図に反してやたら高く上がっておるわけでありまして、実はそういうことで、県民所得の測り方というのが、給料とどういう関係になっているかというようなこともちょっとよくわからないんですが、実際に勤めていらっしゃる方は、ある程度は上がっていると。たまたま社会保険料その他みんな吸い取られて、全然実質賃金は上がっていないというようなことがあるようですが、いずれにしても、企業は高くしているんですが、あまり変なことを言うと叱られてしまうんですが。

世の中、東京あたりはどんどん上がっていると思うんです。東京あたりはどんどん上がっている。これはやはり大企業は最高益を更新しているんですね、ご存じのとおり、最高益を更新しているというんですけれども、長野県の企業がそうかということ、なかなかそうはいってないんじゃないかと思うわけで、何となく大企業と下請の連鎖の中で分配がおかしくなっているんじゃないかと思っていて、これは大きな政治問題だと思うんですが、これはまあ何らかの形でいろいろと是正するような努力をしていかなければいけないのではないかと思っております。

いずれにしても、私の言っているのは、長期的なもの短期的なカンフル剤的なものをきちんとして区分けをして、それなりの思いでやっていく必要があるのかなと思っております。

先ほど、これは細かい話で、私は前から言っているもので、子どもを増やすかどうかはやはりお金、最終的にはお金の問題だと私は思っているんです。さっき、丸山さん（エムケー精工）のところは、一人目は5万円とか何とかいって、あれは一時的なものなんですけれども、実は昨日、中経連の会合がありまして税制要望というものをやったんですが、あそこでも家族控除は、所得控除、家族の扶養控除ですか、扶養控除は1子目、2子目、3子目、どんどん高くするようにと、3子目は一番高くするようにと、こういう提言をするわけですが、我々のところでは、家族手当出しているところは、下に厚く出すような努力をしている。

単純にいうと、経営側からいうと、もう家族手当は出さないというのが世の中の風潮なんですね、ここずっと。それをやはり運動としてやはり出して行くというようなことを盛り上げていくというようなことが、結構重要なんじゃないかなと。3子目を生むかどうか、やはり大学、こいつを大学まで出すのに金は大丈夫かなというふうが一番先に考えると思うんですね。ですから、その辺をやはり緩和して、緩和といいますか援助していくことが重要なかなというふうには、

これはちょっと具体的な世界ですみません、よろしくお願ひします。ありがとうございました。

○小岩企画振興部長

ありがとうございます。すみません、予定の時間を迎えておりますが、これまでの議論、全体を踏まえまして、できれば大森先生からコメントいただければありがたいんですが、いかがでございましょうか。

○大森顧問（東京大学名誉教授）

全体としてまだ評価するのは時間が短過ぎまして、国も検証をやり始めているんですけども、実は今回の人口政策については国のほうの検討結果は思わしくないんです。まず人口減少にほとんど歯止めがかかっていません。さっきの説明で（合計特殊出生率は）1.46になっていますけれども、これで増えた数はたった2,000人です。ですから、もうちょっとこれを頑張らないといけませんけれども、これ、決め手がありませんので、何とかして結婚してもらって子どもを増やしてもらおうと。エムケーさんみたいな会社をいっぱいつくるといことだと思えますね。

もう一つ決定的なことは、東京に人口が集中しているんです。これの分散がほとんどだめなんです。4年連続して10万人以上東京圏に集中しているんですよ。これ今のところどうしているか、国もわからないわけです。これも決め手がないんです。

要するに地方圏から東京に出てくる人たちの数を減らして、東京から出る人の数を増やすということになっているんですが、これが思わしくありません。今のところ東京は地価が下がってしまっていて、まだ若者が行って暮らせるんですよ。だから東京圏にめちゃくちゃ大学が集中しているんです。土地の価格は操作できませんけれども、大学の数は減らすことができますので、知事を含めて一致団結して東京圏の大学を減らすよう、水増しなど一切禁止と東京圏の大学の在り方について言っていくしかない。

もう一つは、圧倒的にやはり大都市圏の経済と地方経済の格差は埋まりません。アベノミクスは今のところうまくいっていません。これはもう相当深刻でして、長野県の今回の指標でもこれはどうすればいいかと、相当重要な課題になってしまっていて、ここも手が抜けないということです。今のところ国のほうもあまり成果は思わしくないんですけども、それにしても、長野県、今回の評価は「順調」が目立ちますので、まあまあいっているかなと思うんですけども、私から見ると安心できません。まだこれから経年的に指標をきちんと抜き出していって、どういう事業が効いているかということについてももうちょっとしっかりした検証がない限り、この程度で順調とはまだ言いにくい。

今回は一定の算式で「順調」になっているだけです。気を抜かないで、今後もまた検証を続けなければいけないんじゃないかと、そんな感想でございします。

○小岩企画振興部長

ありがとうございました。それでは委員の皆様からご意見をいただきました。全体を踏まえまして、最後、阿部知事からございましたらいただければと思います。よろしくお願ひします。

○阿部知事

別に私がまとめなければいけないということもないのかもしれないんですけども、まず、最後、大森先生から評価がこの程度ではというお話、私もちょっとこれ、県の政策を進めるに当たって、かなり数字にこだわられ、成果にこだわられということを言ってきて、だいぶこの報告書なんかよくできてきていると思っているんですが、少しこれを見たときに、進捗状況の分析のところは、よくできているところはまあそれなりの書き方なだけけれども、できていないところは、「できていないからできていない」という書き方が多いんじゃないかと思って見ているんですが、そこは総合政策課としてどう思っているの。

○伊藤総合政策課長

その懸念はありますが、言葉を尽くせば尽くすほど言いわけっぽくなってしまふ苦しみがあって、だめならだめを認めようということで、今回、こういう表現になっております。そこはちょっと反省しております。

○阿部知事

さっき中山会長がおっしゃっていたチェックのところは結構大事で、この評価報告書も、たぶんほかの県に比べるとかなりいいものになっていると思いますが、次のステップに向けてどう使うかといったときに、まだ進捗状況の分析のところはやや弱いかなと。今日各部署は出ていないんだけど、評価のときはやはり各部署に出てもらって「自分事」で話を聞いてもらうようにしなければいけないので、そこは今後の検討課題だなと思います。

評価の関係では、実はしあわせ信州創造プランの政策評価も出ていますが、先ほどの説明で、ややしどろもどろっぽい説明になっているのは、目標値を上方修正し、新しい数値を設定したものがあって、「努力を要する」に下がっているとか、要因があるわけですね。それはこの紙にちゃんと記載しないと、この紙がひとり歩きしたときには、明確に今までより下がっているとしか誰も受けとらないので、県民への説明責任という観点からきちんとそういうことを記載すべきではないかと思っているので、そこは要検討。

あとは高校生の就職内定率も99.9%だけど、「努力を要する」になっている。これは評価の仕方として、たぶん100%が目標で、99.9%でそれが「努力を要する」というのは、一般感覚からするとちょっと違う。でも、県は本当にまじめにルールを作ったら、そのとおりに評価するから「努力を要する」になっているので、そういうところはやはりきちんとわかりやすく説明しないと、本当に問題があるところと、本当はあまり問題ではないんだけど、数値の取り方でこうなっているところをごちゃまぜになってしまうと、たぶん、どこに力を入れていくかというところを見失ってしまうので、そこは少し、この評価の記載は工夫してもらったほうがいいかなと思います。

皆さんがお話されたことにちょっとずつお話すれば、農業農村総生産額は右肩上がりが増えてきているんですが、春日専務がおっしゃったように、やはり課題は農産加工とか観光農業とか、いわゆる関連部分の指標があまり伸びていないところだろうなと思っているので、そこは農政部だけではなくて、部局横断的にやらなければいけないと思いますし、また先ほども買いたいときに買える場所がない、売っていないというような話がありましたが、これは観光もそうですけれども、いろいろなビジネスチャンスがなかなか活かしきれていない、というのが長野県の共通の課題のような気がするので、もう少しそうした観点での検討が必要だと思います。

山浦さんにおっしゃっていただいた産業振興、これからしっかりやっていかなければいけないんですけども、補助金頼りでやっていくのはいかがかというので、全く私もそう思っています、たぶん行政がやれるところの一つは人づくり、それから研究開発、それから広い意味では社会資本整備的なインフラと教育、医療、こうした部分に力を入れることによって産業振興を図っていくことが大事だと思っていますので、そこをしっかりやっていきたいと思えます。

それから賃金、雇用の話は毎回いろいろ出ているので、そこは労働局にも協力いただいて、もうちょっと掘り下げた分析が必要な感じがするので、企画振興部で考えてもらいたい。

それから、家族手当を出す方向というのはいい話だと思っていますので、産業界と一緒にやっていただければありがたいなと思っています。

それから濱田学長がおっしゃった、地域と信州大学の人材のミスマッチのところで、機械はすぐ決まってしまうんですけども、バイオ関係の人材はいるよという話なんですけれども。そういう情報は我々も企業と共有して、やはり人材がいるからこういう産業ができるんじゃないかということも、たぶん、産業政策の方向性としては考えていかなければいけないと思えますので、信州大学のこういう人材がもっと地域で活かせるのではないかということも、もっと詳しく教えていただいて、それをぜひ産業界と共有していきたいと思えます。

それから、野原さんがおっしゃっていた観光の話も、例えば農業とか林業とかというのは、かなり専門的知識を持った人間が県の行政の中でもやっていますけれども、実は観光の分野では人事異動で2～3年でやっているというところもあって、これは今回DMOもつくるので、行政側もDMO側も、観光やそれぞれの分野でのプロフェッショナル人材をもっと育てていかなければいけないなど。そこは三浦さんのところとぜひ連携しなければいけないと思っていますし、いずれにしても飛び抜けた人材をどう確保して、それぞれの重要なポジションに就けていくかということは、県としてもしっかり考えていきたいと思えます。

それから最後、大森先生がおっしゃった大学の話は、知事会等でも私から提案させていただいています。首都圏の私大の単年度の定員増だけで、長野県の1年分の入学者を平気で超えているぐらい増やされているので、これではいくら我々地方がちょっとずつ努力して人口定着の施策をやっても、肝心の若者がどんどん東京の大学で吸収されると、政策効果がまったく無駄になってしまいますので、そこは引き続き国に対しても、本気で地方創生に取り組むのであれば、首都圏の大学の定員のあり方というのはしっかり考えてもらいたいということは発信をしていきたいと思えますし、また濱田学長にも応援していただければと思いますので、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

最後もう1点、羽田町長が冒頭おっしゃったことで気になったのは、この長野県の戦略はもちろん全体で評価しているんですが、例えば人口の自然増減、社会増減によって県全体で増えればそれは県としてハッピーだけれども、実は大きく減っているような市町村があれば、それはやはり県としても対応を考えなければいけないので、マクロとミクロの両方で評価するという視点を今後入れていってほしいなと思えますので、よろしく願います。

○小岩企画振興部長

資料6でございます。一般社団法人長野県観光機構の発足に伴いまして、会議の設置要綱をご覧のとおり改正をいたしましたので、ご報告をさせていただきます。以上でございます。

4 閉 会

○小岩企画振興部長

以上をもちまして、第10回「長野県人口定着・確かな暮らし実現会議」を終了させていただきます。長時間、どうもありがとうございました。