

〇令和3年度秋田県地方創生有識者会議 意見書まとめ

令和3年10月8日

あきた未来戦略課

No.	回答日	事業名	基本目標	項立	施策名	委員名	意見	県回答
1	8月23日	あきた未来総合戦略	4 新たな時代に対応した地域づくり・人づくり	(2)秋田の未来を支える人づくり	(イ)小・中・高等学校における人材育成	川田委員 (農林水産部会)	<p>この中で「学び方を学ぶ」という取組も追加してはいかがか。 (理由) 現在進行形で旧来の職種が姿を消して、新たな職種が生まれています。 この流れは止めようがありませんし、加速すると思われまます。 単発でネットを介して仕事を受ける様な仕事が多くなりすぎるとより専門的な職種しか職業として安定できないかもしれない。 よって社会人になってから必要な情報や勉強をしやすいように学び方を教えていく意義はあるのではないかと？ 現状、大学も含め学び舎で学んだ事は社会に出た瞬間に役に立たなくなる可能性が高く、職を得てからの学びなおしはこの先誰にとっても必要だと思う。 学びなおしが必要な時に、より効率的に学ぶ手法や考え方、より効率よく専門分野の情報を収集するスキルがあれば、社会に出て活躍する一助になると思う。</p> <p>スキル例：ポモドーロテクニック  possibleの階梯 読解の技術（速読・指読等） レファレンスワーク等 記憶術等</p> <p>これらの技術を伝え、普段の授業に取り入れてはいかがか？</p>	<p>本県では、平成23年度から学校教育の指針に“「問い」を発する子ども”の育成を掲げ、自ら問うことによって学ぶ授業等の推進に努めている。さらに、各学校では、本県で推進している「秋田の探究型授業」を一層充実させる取組が進められている。新学習指導要領においては、「何を学ぶか」に加え、「どのように学ぶか」が重視されているが、本県の“「問い」を発する子ども”の育成は、国が児童生徒に求める資質・能力と軌を一にしていると考える。 情報化やグローバル化といった社会変化が進展する状況の中、“「問い」を発する子ども”の育成は、本県の最重点の教育課題の一つである。今後も各学校で取組の一層の充実を図りながら、秋田の未来を支え、社会で活躍できる人材の育成に努めていく。</p>
2	8月27日	あきた未来総合戦略	3 結婚・出産・子育ての希望をかなえる社会づくり			真鍋委員 (日本銀行秋田支店長)	<p>婚姻率について、コロナ禍とはいえ、目標を下回り、かつ低下している現状が記載されているが、検証結果としてももう少し深刻に捉えるべきではないか。 今回の目標検証を踏まえ、こと婚姻率に関しては、若年層も参加して、皆で知恵を出し合ってこれまでの延長線上ではない、新たな施策を考える時期ではないかと思う。</p>	<p>平成30年に行ったアンケートでは、「今すぐ結婚したい」、「いずれは結婚したい」と回答した割合は、70.7%となっているものの、ライフスタイルの多様化等に伴う未婚化・晩婚化のほか、若年層の県外流出等が影響し、婚姻数が低下している。また、現在独身である理由として、「結婚したいと思う異性とめぐり合わない」が53.1%、「自由さや気楽さを失いたくない」が38.7%、「趣味や娯楽を楽しみたい」が38.4%であった。 独身者の結婚に対する考え方は、一人ひとり違うものであるが、引き続き、結婚への前向きな意識の醸成を図っていくほか、婚活であることが前面に出たイベントには、参加しにくいと感じる独身者もいることから、趣味や地域活動等を切口とした独身者が気軽に参加できるイベントの開催を検討する。 また、若年者特に若年女性の県内定着を図るため、働きやすい職場・環境づくりに取り組んでいく。</p>
3	8月27日	あきた未来総合戦略	1 産業振興による仕事づくり 2 新しい人の流れづくり			才村委員 (日本労働組合総連合会秋田県連合会会長)	<p>①県の人口が93万人台となり、21年連続で全国最下位となる婚姻率もあいまって人口減少に歯止めがかかっていません。若者の県内定着は、高校生の県内就職率が目標を上回る状況にありますが、来春の高卒就職希望者数は、5年前と比して約3割減少しており、労働力人口の減少は極めて深刻と考えます。 また、若者の職場定着の観点からは、新規高卒就職者の約4割、新規大卒就職者の約3割が、就職後3年以内に離職しており（全国平均）、県内就職率達成と合わせて重要な課題と考えます。JILPTが公表した調査結果では、若年者が「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、「労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった」「賃金の条件が良くなかった」「肉体的・精神的に健康を損ねた」「人間関係が良くなかった」「会社に将来性がない」「自分がやりたい仕事と異なる内容だった」（どれも2～3割）といったものを挙げています。若者の県内定着のためには、若者が生き生きとやりがいを持って働き続けられる環境整備が喫緊の課題であると考えます。職場内でのしっかりとした意思疎通とともに、若者のみならず、世代を超えたすべての働く者の労働条件の改善をはかることが求められます。</p> <p>②それら課題の共有化・解決に向けて、「産官学金労言」の幅広い団体が多くの知見を持ち寄る「オール秋田」の枠組みが重要ですが、会議形式にとらわれず胸襟を開いてざっくばらんに意見交換のできる場も必要と考えます。（議事録が残らない非公式な意見交換会等）</p>	<p>① 若者の県内定着のためには、柔軟な働き方の導入や賃金水準の向上を含めた労働条件の改善など、企業等による働き方改革の取組を促進していく必要があり、積極的に取り組む企業の実践例を取りまとめた事例集などの活用等により、他の県内企業等の実践につなげていく。また、早期離職防止に向けては、求職活動段階での仕事と本人とのマッチングが重要であることから、キャリアコンサルタントによる相談窓口を県内3カ所に設置し、若者等への就業支援を行っているほか、管理職や先輩社員を対象にした「リーダー向けセミナー」に加え、若手社員を対象にしたコミュニケーション能力の向上等に関するセミナーも併せて開催するなど、今後も関係機関と連携し、効果的な取組を実施していく。</p> <p>② 形式にとらわれない意見交換の場として、現在も「県民と知事の意見交換会」等を開催しており、今後もそのような機会を活用しながら、様々な世代・職業等から幅広い意見を吸い上げていく。</p>
4	8月29日	あきた未来総合戦略	全般 1 産業振興による仕事づくり	(2)農林水産業の成長産業化の促進		佐々木委員 (藤里町長)	<p>①殆どどの項目において、「新型コロナウイルス感染症」の影響により達成できなかった等、を主要因として上げているが、この様な状況下において、数値目標並びに指標項目の修正等は必要ないものか？</p> <p>②農林水産業における労働力の安定確保と、ICTやロボット技術等の先端技術の活用については、一見矛盾したように感じるが、裏を返せば労働力の確保が難しいから先端技術の導入が必要なのか、もう一方では労働力を安定確保した上で、先端技術を活用して更なる向上を目指すかと捉えるべきなのか？</p>	<p>① ご指摘のとおり、第2期総合戦略は策定時点においては新型コロナウイルス感染症の影響が考慮されておらず、その影響により未達成となった項目がある。 現在、新プランと総合戦略の統合を予定しており、新プランの策定段階において、現状の数値や新型コロナウイルス感染症の影響を反映させた数値目標及び指標としたいと考えている。</p> <p>② 本県農林水産業の競争力を高めるためには、経営規模の維持・拡大と生産性向上の両面からのアプローチが重要であることから、労働力の確保と並行して、ICT等の活用により省力化・軽労化などを推進する必要がある。 また、移住者や異業種など多様なルートと幅広い年代からの就業を促進するためには、ICT等先端技術による快適な就業環境を整備し、本県農林水産業の魅力を向上させる必要がある。両者は表裏一体であると考えている。</p>
5	8月29日	地方創生推進交付金・拠点整備交付金				佐々木委員 (藤里町長)	<p>各項目において、「新型コロナウイルス感染症」の影響により、何らかの制限があった事業については、計画当時に感染症の影響を考慮した対策等は特に考えていなかったと思われるので、アフターコロナを見据えて、実施目的が有効に発揮できるように関係機関等に働きかけをお願いしたい。</p>	<p>地方創生関係交付金は複数年計画の事業であるものの、国への交付申請に当たって毎年度実施計画の見直しを行っているところであり、現在の実施計画はコロナ禍を考慮した事業内容となっている。引き続きアフターコロナを見据えた計画の策定や事業実施に務めていく。</p>

No.	回答日	事業名	基本目標	項立	施策名	委員名	意見	県回答
6	8月29日	地方創生応援税制 (企業版ふるさと納税)				佐々木委員 (藤里町長)	企業版ふるさと納税に関しては、県が示した各種事業について、その実施内容に賛同した企業からの資金が充てられていることから、拠出企業から納得のいただける実施内容であってほしい。各企業とも「新型コロナウイルス感染症」の影響についての進捗は、ある程度理解はしていただけるものと思われるが、事業完了後の結果については、コロナ云々に関係なく当初計画に沿った成果として、それぞれの企業に了承をいただく必要があるのではないか。その後の有効活用については、当然関係機関等で協議の上効果を最大限に引き出すことが大切と思われる。	企業版ふるさと納税の活用に当たっては、寄附企業に対して事業課から事業成果を報告しているところである。寄附企業側に事業成果を了承いただく観点からも、引き続き事業完了後の成果報告を行うこととする。有効活用の観点については、本有識者会議の資料を全庁に展開することや県ホームページに公開することにより幅広く情報提供を行い、今後の事業実施に活用することとする。
7	8月29日	あきた未来総合戦略	1 産業振興による仕事づくり	(1)地域産業の競争力強化		佐野委員 (人・もの交流拡大会)	<p>① 県内高等教育機関・高校・専門学校に対し、情報関連産業を中心に専門的な技術・技能をもつ人材を育成する学科・課程の創設を（経済的支援を含めて）促すことが必要。また、中高年の転職・再就業や女性の新規就業を支援するためにリカレント教育の充実を促すことが望まれる。コロナ禍の副産物としてオンライン授業が当たり前に行われるようになった今こそ、絶好のチャンスだと思う。</p> <p>② 生産技術系のアドバイザーの方から「県内企業にICT導入や機械化により効率を上げる手法を提案しても、効率化によって余剰になる人員や時間を企業発展にどう活かすかという積極思考ができない経営者が多く、実行に至らない」という話を聞いた。20代後半～40代の経営者・後継者・中堅幹部を対象に、ICT化・機械化による効率化、余剰人員・時間を活かした営業力・開発力強化を動機付ける機会を経済団体と協力して展開してほしい。</p> <p>③ 秋田県は食品製造業をはじめ小規模事業者が多い。ホールディングスや協同組合・協業組合の手法を用いてグループ化し、経営戦略・マーケティング・バックオフィス業務を統合する一方、現場実務を傘下事業所が担う形をつくり、効率化とスケールアップを図る必要がある。このことは、採用力強化にも繋がるし、現場実務の後継者をグループ全体から充てることが可能になり、事業継続にも資する。</p>	<p>① 専門的な人材を育成する学科等について、秋田県立大学では平成30年度から輸送機械、再生可能エネルギー、スマート農業の各教育プログラムに対応した授業科目を開講し、令和4年度からは大学院においてもこれに連動した専攻改組を行うなど、先導的・独創的技術・技能をもつ人材育成に力を入れている。国際教養大学においては、グローバル化に対応した人材育成に加え、新カリキュラムで展開するグローバル・コネクティビティ領域として、令和2年度から情報系や自然科学系の科目を段階的に開講し、デジタルテクノロジーを題材に最先端科学技術によるデジタル環境を活用する方法を探索し、これからの社会をどのように創造すべきかを洞察する力を身につける点に力を入れている。今後も、県内高等教育機関が社会の変化に対応した専門的な技術を持つ人材を育成するため、教育課程の充実や、教育体制を再編する取組について支援する。</p> <p>高等学校における学科の新設は、学校の設立理念等に関わることであることから、地域の方々の意見を伺ったり中学生の志望動向を注視したりしながら慎重に考えなければならないことである。一方、今後の高度情報社会を支えるIT人材の裾野を広げていくことは重要なことであるため、全ての高等学校では、教科「情報」等において、生徒の卒業後の進路等を問わず、情報の科学的な理解に裏打ちされた情報活用能力を育てていくことにしている。また、専門高校においては、民間企業との連携により、秋田の将来を担うIT人材の育成に努めていきたいと考えている。</p> <p>女性や中高齢者等の求職者の学び直しを促進するため、各種支援制度も含めた職業訓練の周知を図るとともに、多様な訓練メニューの設定や訓練のオンライン化の推進等により、職業訓練を受講しやすい環境を整備する。</p> <p>② 企業によるデジタル化・DXを推進するためには、ICTに理解がある経営・マネジメント層を増やしていく必要があることから、経営者の意識改革を促すセミナーを開催することとしている。</p> <p>③ 持ち株会社化、グループ化を含めた、M&amp;Aや業務提携・協業化などの経営資源の融合を促進し、企業の生産性を向上させていくことは重要であり、これが賃金水準の向上、ひいては人材獲得につながっていくと認識している。県では、今年度、賃金水準の向上につながる方策等について、調査しており、令和4年度当初予算へ反映させていきたいと考えている。また、M&amp;Aについては、手続きに要する経費を補助し、県内中小企業のM&amp;A促進を図っている。</p>
8	8月29日	あきた未来総合戦略	2 新しい人の流れづくり	(2)若者の県内定着・回帰の促進		佐野委員 (人・もの交流拡大会)	<p>① 高校生・大学生に県内企業を知る機会を提供しても、自社の魅力を効果的に発信できている企業は限られている。若手起業家ローカルクエストの高橋新汰氏が複数の中小企業を調査したところ、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の強み・魅力を整理できていない</li> <li>・就職希望者に対して効果的な訴求ができない</li> </ul> <p>という状況であった。県内の経済団体にリクルート支援ができる人材を配置または外部専門家と連携する体制を整え、採用側の発信力を強化する必要がある。</p> <p>② 人口減少対策の観点からも、10代後半から20代の女性の県内定着・回帰を最重点に進めなければならない。この年代の女性限定で、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人に対する優遇措置（奨学金返済支援・転居費用補助等）の増額</li> <li>・採用企業に対する助成金支給等のインセンティブ</li> </ul> <p>を導入してはどうか。また前項①に関連するが、リクルート関係企業の方から「営業補助職という職種で女性の採用を想定して募集したが応募0だった。業務内容は一緒だがブランディングサポート職という名称に変えたところ多くの応募があった」という話を聞いた。若い女性の定着・回帰のためにも、リクルート支援機能の強化が必要である。更には、内閣府の有識者会議で「この年代の女性の大都市指向は、地方の閉塞性や女性蔑視・差別の社会構造による影響が大きい」と指摘されたことを考えると、男女共同参画社会の実現と両立支援体制の拡充に向けて官民協働で取り組まなければならない。</p>	<p>① 県内企業の採用力向上を目的として、自社の魅力をPRする上でのスキルやノウハウ等を取得する研修会や、研修後の実践状況について、県内企業や経済団体等を対象とした報告会の開催に加え、研修内容等を県就活情報サイト上で配信し横展開を行っている。今後は、オンラインと対面型をうまく組み合わせながら、企業の採用活動や相談活動の支援に努めていく。</p> <p>県内の商工団体においては、経営上のあらゆる相談に対応し、その内容に応じて専門家を派遣したり、関係支援機関と連携するなどして課題解決の支援を行っている。また、あきた企業活性化センターでも専門家派遣事業を行っており、採用力強化や人材確保の専門家も登録している。</p> <p>② 若者の県内定着・回帰の促進に向けては、県内就職を促進するための支援に加え、若年女性の県内定着をさらに進めるため、秋田暮らしや県内企業の魅力の発信のほか、職場や職種を越えた交流を通じ、秋田に定着し続ける意識の向上を図る。また、男女の性差をはじめとしたあらゆる差別のない寛容で優しい社会づくりを進めていくことが重要であることから、男女共同参画センターにおいて、性別に関係なく各地域で働く県民を対象とした講座や研修会を開催するなど、地域における女性活躍や両立支援が進むような普及啓発等を強化していくほか、「あきた女性の活躍推進会議」における情報交換や「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問を通じて、企業等における女性の活躍推進や両立支援に向けた取組の促進を図るなど、市町村や企業、各種団体等との連携を密にし、官民一体で取り組んでいく。</p>

