

令和6年度おかやま創生総合戦略推進有識者会議（第2回）における主な意見

議題： 第3期おかやま創生総合戦略素案等について

【全体】

- ・ AIの普及で大きく変わっていくと思うし、仕事の効率化もAIなくしてはできないこともあるので、そういう観点も考えていただきたい。
- ・ 市町村は、国や県の総合戦略や人口ビジョンを勘案して戦略を策定する。地方創生や人口減少対策、雇用創出、地域づくり、東京一極集中への対応など、地方を発展させていくためにも、国、県、市町村の役割をもっと明確に記載する必要がある。
- ・ 強みを伸ばす、生かすという観点は望ましい一方で、弱みの補強や底上げをする視点があってもよいのではないか。ネガティブデータを示して、弱みとして認識した上で政策に反映することも、今後、検討してはいかがか。
- ・ 今後、KPIを考える際は、他県データとの比較、その上でこの目標値にするというバックデータを基に議論してもよいのではないか。
- ・ 有効求人倍率はポジティブデータでもあるが、企業からすると人手不足で困っている表れでもある。データの見方は表裏あるので、一言で評価できないのが気になる。

【対策1 結婚・子育ての希望をかなえる少子化対策の推進（自然減対策）】

- ・ 一番重要なのは、県の施策が結婚・子育て期を迎えたY世代にしっかり届いているのかどうかだ。日本は、子育て罰という言葉もあるなど結婚・子育てのマイナスイメージが先立っており、世界的に見ても若い女性の幸福度も低い。今は閉塞感も強いし、マイナスイメージが定着すると、若者は将来に希望が持てなくなる。若者に対して、そういう面もあるがこういう取組をやっているから大丈夫、結婚も育児も素晴らしい経験だし、いろんな手助けを利用しようといった気持ちが明るくなる情報を発信しないと駄目だ。Z世代は、デジタルやAIに感度が高いため、新しい形の情報発信にも力を入れてほしい。
- ・ 育児相談には、育児のしんどさや孤立感、親としての力不足への絶望などが見られる。孤独感の相談はすごく多く、実母による子どもへの虐待死は乳児期が一番多い。アタッチメント（愛着）が大切であり、子どもの一生に影響を与える時期にお母さんが疲弊している状態を何とかしなければならぬ。相談に来られる人は、まだ気力があるが、子

どもに手をかけてしまう段階にまで追い込まれている人が家に閉じこもっている。そこに入っていくにはボランティアの力が必要で、地域では、子育てを終えて体力も気力もある方が活動している。親子と意欲のあるお年寄り世代とのマッチングに力を入れると効果的ではないか。

- ・ 企業経営者の意識改革をしないと、若者の還流定着や子育て、働き方改革、脱炭素など何もかも進まない。若者、子育てや介護をされている方、外国人などが働きやすい場所を作れるかは企業経営者にかかっている。子育て支援だけだと社内で反発が生じがちだが、やり方が上手な企業はあって、そういう企業はDXも進んでいるし、I J Uターンの人も入社している。好事例を横展開して、経営者にしっかりと働きかけることで、若者の定着や女性の管理職の増加に繋がる流れができればいい。
- ・ 子どもや子育てをしている人自身が幸せを感じているかどうか重要だが、それを十分に考えられていない。幸せを感じるからこそ、家族を持ちたい、子どもを産み育てたいという気持ちが湧いてくるので、まずは、子育て中の人がいかに幸せを感じられるかを皆さんと一緒にやっていきたい。
- ・ 2024年の世界幸福度ランキングで、7年連続でフィンランドが1位。コミュニティ意識が高く、お互いに支え合う文化が根付いていて孤独感が少なく、伴走型の子育て支援も進んでいると聞く。今後、日本でも伴走型の子育て支援が進むと予測するが、岡山でも1人1人に対応した伴走型支援が充実できるといい。子育てに優しい社会づくりは地域ぐるみの子育て支援に直結するので、拠点の周知や支援団体の連携等をしっかりやっていきたい。また、それに携わる支援者がどのようなイメージを持って、子育て中の人に関わっていくかは重要なので、支援者養成にしっかり力を入れてほしい。
- ・ 11 ページ産後ケア事業について、先日、県担当者が、実際に利用しているお母さん方のインタビュー調査に来た。この事業はとてもありがたく、自分たちを大事にしてくれていると感じるが、実際に使おうとすると、「甘えではないか」と夫や家族の賛同が得られないという話も複数あり、まだまだ遠慮しながら子育てをしていると感じた。施策を作る際には、当事者の声をしっかり聞いてもらいたい。
- ・ 12 ページ子どもを中心に置いた子育てに優しい社会づくりについて、こども家庭庁が「はじめの100ヶ月の育ちビジョン」を掲げて力を入れている。ビジョンの実現は、子どもの発達が保障され、子どもの権利を守る文化が構築でき、子どもの幸せに繋がると思うが、親だけでは難しいので、オールジャパン、オール岡山で多世代・多職種・多分

野のみなさんで一緒に進めていきたい。

- ・ 男性育休について、育休中の過ごし方や夫婦円満に子育てをする方法など、子育ての学びを企業や地域のNPOなどがタイアップして一緒に進めていけたらいいと思う。
- ・ 子育て支援の全国セミナーで聞いた話だが、山口県では、県主催のマッチングイベントで水族館を貸し切りにして開催したところ、定員 100 人に 1200 人の応募があったとのこと。成婚率はわからないが、興味を持ってもらえるように工夫してはどうか。
- ・ 13 ページの子育ての実感を持つ若者を増やす取組に関して、山口県庁の庁舎内で、乳幼児・親子と若手職員が交流する子育てひろばを開催したところ、好評だったとのこと。このように県職員が率先して、見える形にして機運醸成を図るのも魅力的だ。子育て支援を頑張りたいNPOと連携し、イメージづくりをしていけたらと思う。

【対策2 つながり築き、人を呼び込む郷土岡山づくりの推進（社会減対策）】

- ・ KPI「インターンシップや企業訪問等を体験した高校生の割合」は、実感よりも高いと思った。城東高校のグローバルリーダー育成拠点構築事業の運営委員でもあるが、企業訪問のバス代補助が終了したため、参加が少なくなるのではと危機感を感じている。しっかり進めていただきたい。
- ・ 職業科の生徒をO T E Xに連れて行くのは大変ありがたい。普通科高校にも、地元企業を知る機会を作っていただくよう強くお願いしたい。
- ・ 県内就職率を上げるには、地元高校生の県内大学への進学率を高める必要がある。
- ・ 21 ページの地方創生を担う人材の育成について、若者の意見を聞くことは大事だ。政治家になろうという若者が少なくなっているとも聞くし、若者に政治に参加してもらい、意見を集めるようなことも進めていきたい。ネットを使って若者から意見を聴く仕組みも検討する必要がある。
- ・ 第2期戦略のKPI「県内大学留学生の県内就職率」は既に目標値を達成しているが、県内の大学は留学生を増やすことを目標としており、県内就職も促進したいところだ。新たなKPI「専門的知識・技術を有する外国人労働者数」について、岡山大学の留学生は大学院生が多く、かなり高度な知識を持っているが、なかなか岡山への就職を志向しない。県内に就職先がないのではなく、情報が伝わっていないので、しっかり周知できるといい。

- ・岡山県の最大の課題は人口流出だ。社会減と自然減の両方が進んでいるが、特に社会減だ。若い女性の流出を抑えないと将来の自然減に直接繋がる。分母が少なくなれば、合計特殊出生率が上がっても少子化は進む。Uターン就職率や県内大学生の県内就職率はかなり低下しており、岡山大学の学生が岡山に残らなくなっているのではないかという危機感を持っている。東京の企業の吸引力が強まっていることに早急に対応しないといけない。
- ・人口流出が進む厳しい現実の中、数値目標やKPIが果たして達成できるのか。今までやってきたことだけでは足りない。岡山県の人口流出は、10年ほど前は全国10番目に少なかったのが、下から12番目程度と悪くなっており、この危機感を戦略に反映できないのか。若い女性の流出防止も戦略にないが、それをメインとすべきでは。政府も重要課題ととらえているし、広島県は特別なチームを作り、民間でも広島銀行と大手企業が連携して働きやすさを追求する取組を始めている。兵庫県豊岡市や富山県南砺市、宮城県気仙沼市も女性に焦点を当てた政策に取り組んでいる。アンコンシャスバイアスの解消のようなことができないのか。少子化対策で、子育てセンターや縁結びネット、結婚応援パスポート等を打ち出しているが、流れを大きく動かすものではないと考える。
- ・大学進学や新卒時の就職で東京や大阪に行くのは、人生の選択肢としてあるべきだと思うが、その後、岡山に戻りたいという期待に応えられているかが問題だ。情報発信も必要だが、大人の責任でもある。
- ・社会増減を詳しく分析すべき。漠然と全体を見るのではなく、様々な背景ごとに合った施策を立て、数値化して目標設定していかないといけない。
- ・社会増減は、日本人と外国人を分けるべきでは。外国人は様々な要因が絡むので、日本人を見ないと傾向がつかめないのではないかと。

【対策3 地域の持続的発展のための経済力の確保】

- ・KPI「新規立地企業等の投資額」があるが、岡山には土地がない。熊本県のTSMCは第3工場、第4工場の土地を探していると聞くと、企業は何十万㎡という土地を求めており、土地がないのは根本的な問題だ。県主導で造成することをKPIにはできないと思うが、政策には強く加えていただきたい。
- ・岡山県は女性役員比率が高いが、管理職における女性比率は決して高くない。突然、管理職になれるわけではないので、入社時点からキャリアパスを考えてほしい。女性には

負担だろう、向いてないだろうという配慮で、経験を積ませないことで、管理職に繋がらないこともある。

- ・雇用関係について、県素案にもあるが、留学生など外国人材の受入支援や県内就職の促進に力を入れていかねばならない。浅口市では、今年度からカンボジア王国からの技能実習生の市内企業への受入れや、市内企業のカンボジア進出の話を進めている。企業進出と従業員の確保はセットであり、文化や言葉の壁を克服できるよう努力しなければならないが、具体的な行動が遅れている。言葉の壁に苦労しており、クメール語の通訳できる人が岡大に1人だけで、岐阜県からも来ていただいた状況だ。カンボジアは日本への労働力提供を考えているが、岡山県は遅れている。産業のグローバル化には、国や地域の特性を踏まえたインバウンド戦略を展開しなければならない。多様な人材の確保や働き方改革の推進を進めることで、県内企業への外国人材の受入れとともに、海外への進出を狙っていき、そして、県内企業の発展や地元住民の就職に繋げることが最も大切だ。
- ・県内企業への就職促進には、企業が魅力的でなければならないし、賃金をはじめとする労働条件も良くなければ人が定着しない。先般、閣議決定した総合経済対策でも、持続的構造的な賃上げ、経済の好循環を目指すことが大きく取り上げられている。最低賃金は今年も大きく上がり、政府は賃上げの機運醸成について強く言っているところだが、中小企業は厳しいという声は、中央でも県内でも聞かれるところだ。労働局の方でも助成金など用意して、中小企業が生産性アップに取り組み、賃上げした場合に補助するという制度を設けているが、なかなか労働政策だけでは賄いきれないところがあるので、県の経済対策の中小企業への支援の中で、従業員の労働条件改善地域アップという観点も入れた上で取り組んでいただきたい。戦略の内容を変えてほしいわけではない。
- ・労働条件も含めた働き方改革について、長時間労働の是正なども少子化対策に重要だという意見もあり、労働局でも両立支援に取り組んでいる。悩ましいのが、労働時間を短くすると、企業のサービスが低下してしまうことだ。営業時間を短くすると、消費者の意識は良いサービスを安価でということになるが、その背景には、20年のデフレの間、賃金が上がらず、労働者にしわ寄せがいつていたことがある。その反動が今、少子化に繋がっていることもあるかと思う。行政がそういった点の啓発をするのは難しい部分もあるかと思うが、消費者の意識を変える取組を広げていかないと、企業を取組だけでは難しい。

- ・人口減少、労働力減少という前提で経済の成長戦略を考えると、マクロ的には、生産性を向上して1人当たりの付加価値を増やすこと、域外需要をいかに取り込むか、の2つだ。域外需要を取り込むことにも2つ要素があり、①岡山で作ったものを域外に売るという観点、②岡山に来てお金を落としてもらうという観点だ。前者①は既存産業の高付加価値化や、競争力の強化が結果として域外の販売に繋がる。地場産品を県外や海外に売り込むのが大事だが、岡山県のアピールは控えめであり、もっとアピールしていい。後者②のメインは観光だが、岡山県は相対的には弱い印象で、特にインバウンドは香川県より弱い。大阪万博や瀬戸芸などの期間限定型のイベントでも集客を積極的に岡山に取り込むとか、森芸のようなイベントを企画することや、その波及効果についても言及してはどうか。
- ・地域の活性化にはイノベーションの創出が不可欠。特に、担い手となる創業者は、事業承継や第2創業の問題もあり、スタートアップ創出元年である2022年からスタートしているが、創業者を中長期的にサポートする体制の整備を行政と民間が一緒にやっていく必要がある。最近の手法であるオープンイノベーションでは、新事業の創出をしており、事業拡大新事業の創出などのノウハウを取り入れられるような、ベンチャー企業と中小企業のマッチングを設定していく必要がある。中国銀行では、山陽新聞やサンマルク財団と一緒に岡山イノベーションコンテストを開催しており、気運をしっかりと根づかせ、高めていくことを頑張っているのだから、こういったことが継続できるような支援策が必要だ。
- ・5ページの地域ビジョンに「教育の再生と産業の振興を原動力とする」と書かれているが、中小企業の人材育成投資が進んでいない。設備投資に対する補助金は、即効的で同じ効果が出るため効果は大きいですが、不確実であっても人材育成への投資や施策展開が今後求められる。
- ・KPI「県内大学工学系学生の県内就職率」はどの推進施策に当たるのか、相当深読みをしないとわからない。高専の記載はあるが、なぜこのKPIに結びつくのか疑問であり、記載が必要だ。
- ・KPI「あっせん・サポート等による取引成立件数」について、30ページの推進施策「地域に活力をもたらす新ビジネスの創出支援」が関係すると思うが、「あっせん・サポート」という言葉は、下請法の関係で使う言葉と思うので、その使い方はどうかと思う。

- ・ K P I 「勤務間インターバル制度に取り組んでいる事業所の割合」も、ワークライフバランスの推進施策の関係と思うが、唐突である。
- ・ 女性活躍の部分について、女性の流出問題は大きい。男性も同じく、活躍したいと思ったら県外に行く感じと思うが、いかに岡山で活躍できるようにするかが大切だ。県ホームページに活躍する女性のロールモデル集を掲載しているが、PDFなのでスマホでは読みにくい。改善してほしいのと、スマホでの見やすさを念頭にした情報発信が大切だ。また、女性、女性とあまり言わず、男性も女性も活躍できることをアピールするほうが、女性にも響くと思う。
- ・ 27 ページ「円滑な事業承継の推進」について、中小企業が賃上げにも働き方改革にも取り組むのはハードルが高い。M&Aによって企業の維持・発展ができたり、若い社長になって働き方が良くなった例もあるので、M&Aをもっとポジティブな感じでPRしていくとよい。

【対策4 地域の持続的発展のための活力の維持】

- ・ 37 ページ「文化芸術に関わった人の割合」にはスポーツも含まれるのか（事務局から「含まれない」と回答）。39 ページの推進施策「文化とスポーツの力を活用した地域の活性化」の中に、スポーツを加えるべきでは。岡山にはサッカー、バレー、バスケットボール、卓球というプロチームがあるが、応援によって地域との関わりを強め、地域の誇りが生まれるので、ぜひ加えてほしい。県としても、愛着を持てるチームの支援を進める必要がある。
- ・ 留学生に限らず、多くの若者の I J U ターンに向けて、21 ページの「地域や社会を良くするために何かしてみたいと思う」という児童生徒の割合」をさらに上げたいが、かなり高い目標値だと思う。小中高とだんだん下がるが、岡大生は地元志向が高く、県外から来た学生が岡山に就職する割合はとても低い。若いうちから地元への貢献ということを考え、地元で活躍できる場があることを知ることが重要だ。
- ・ 脱炭素について、31 ページの森林経営や、39 ページの地域脱炭素に記載があるが、県内産業の活性化を図っていく上で、脱炭素の視点は絶対に落とせないし、時代の潮流で本格的に取り組まなければならない。今は上場企業中心だが、いずれは中小企業、小規模事業者が大きく影響を受け、対応が求められるし、対応できなければサプライチェーンから外されてしまう危機感がある。このため、中小企業を中心に、脱炭素の意識醸成

や知識向上のため、自社が置かれている状況の認識が重要だ。特に、自動車産業、重工業、化学の会社が多い岡山県内の企業は変革が迫られている。金融機関は、サステナブルファイナンスの目標を持って動いており、トランジション・ファイナンスも大きく関わってくる。岡山県でも、おかやまの森整備公社とJ-クレジットの創出をしており、いきなりカーボンオフセットができる状況も徐々にできつつあるし、今後は、瀬戸内海のブルーカーボンを含めて取り組んでいく必要があると思う。企業の脱炭素への取組について特に記載がないが、支援策や金融機関網と経済団体も含めてしっかりとやっていく必要がある。

- ・ 経済性を含めた地域循環、サーキュラーエコノミーについて、例えばエネルギーの地産地消ということで、自然エネルギーを増やすことで外へ出ていくお金を域内にとどまらせて、東京に流れるお金を減らしていくという視点があってもいい。
- ・ 中小企業の人材確保、下請け企業の継承に力を入れなければいけない。
- ・ 39 ページの地域脱炭素化は、中小企業にとっても無関係ではない。ビジネスチャンスでもあり、今後の経営革新の一つのテーマと思っているので、このことをどこに書くのか。

＜欠席者の意見＞

【全体】

- ・具体的な推進政策について、第1回会議でも出された改善点などを積極的に検討され、KPI達成に向けて、より実効ある取り組みに繋げていただきたい。

【対策1 結婚・子育ての希望をかなえる少子化対策の推進（自然減対策）】

- ・積極的な企業誘致は、人口増加、経済力の確保に繋がる。
- ・多様な働き方が選択肢として増えれば、結婚や出産後の女性の働き方の幅も広がる。
- ・岡山から2、3時間あれば、ほぼ日本全国の都市に行くことができる地の利があり、教育都市でもあり、医療機関も充実しているが、ブランディングや魅力の発信力が極めて弱い。うどん県や砂場コーヒーなど他県の例もあるように、有名人に費用をかけなくても、広く世の中に浸透する方法を考えてはどうか。
- ・「おかやま出会い結婚サポートセンター」というネーミングは近寄りづらい。全く気軽さもなく、積極的に登録しようと思わない。魅力やカジュアルさをプラスしなければ、多くの利用は見込めないと思う。10歳年齢が違えば価値観や使っているアプリやツールは全く違う。本当に若年層に浸透させようと思ったら、その意見を聞かなければ定着するものは作れない。数値目標がわずかに増加した程度で満足せず、本気で取り組まなければ、誰にも気づかれずに終わってしまう。民間企業を巻き込むことで盛り上がることも多いので検討されてはどうか。
- ・結婚子育てと仕事の両立支援の充実について、ワークライフバランスは、まだ改善の余地がある。男性育休の取得も重要だが、企業側・従業員側双方が残業を減らす取組を考えないと、結局、父母いずれかの働き方に無理が生じ、最優先のはずの健康が損なわれることになりかねない。
- ・P.14「子育て世代にやさしい職場環境づくり」について、県北では保育士不足が深刻な問題となっており、保育士の配置基準等により受け入れができず待機児童が発生している。保育士不足の抜本的な解決には時間がかかるため、県内企業に対して企業内保育所等の設置や子連れ出勤制度の導入を推進してはどうか。例えば、『おかやま子育て応援宣言』をした上で先述の取組を実施している企業に対して、県から補助金等を給付すれば、『おかやま子育て応援宣言企業制度のメリット強化』にもなるのではないかと。また、慣らし保育や子の発熱等による早退や欠勤への理解を得やすい企業風土の醸成も必

要ではないか。

- ・ P. 15 「出産・子育て後の女性の再就職等の支援」について、「子育て後」とあるが、子育て中においても可能な範囲で支援をしていく必要があるのではないか。また、生き方には様々な選択ができることが必要だと考える。「女性がさまざまな状況に応じて、働き続けることのできる環境づくり」を「女性が様々な状況に応じて、それぞれが選択する方向に進むことのできる環境づくり」といった表現に変更してはどうか。
- ・ 男女共同参画の観点から、「住みやすい、住んでみたい」と思えるまちづくりのために、例えば、まちづくり等に関する審議会委員に一定の割合で女性に参加してもらうといった指標等を設けてはどうか。

【対策2 つながり築き、人を呼び込む郷土岡山づくりの推進（社会減対策）】

- ・ 移住・定住の促進について、テレワークの普及により、都市部の人材が副業・兼業しやすくなっている。企業側にも流動的な需要に対する労働力確保といったメリットがあると思われるため、こうした働き方の定着支援は効果的だ。関係人口の増加は、岡山県の魅力発信にも繋がり、移住定住にも効果が期待できると思う。
- ・ SNS等によるデジタルマーケティングの威力は、選挙結果にも影響を与えるほどに大きい。就職を考え始める地元学生に対して、岡山県の魅力をアピールしたり、地元に住みながらテレワーク勤務する選択肢などを発信していくことで、流出を防ぐことに繋がると思う。

【対策3 地域の持続的発展のための経済力の確保】

- ・ 働き方改革の推進について、コロナ禍を契機にテレワークが普及したが、最近ではオフィス回帰の動きが見られる。民間調査によると、テレワークや、出社とテレワークのハイブリッド勤務を経験した人からは、フル出勤に戻すことへの不満も高まっている。エンゲージメント向上と生産性向上には相関関係があるため、従業員の声を反映した施策を考えるべきと思う。
- ・ 自治体としては、企業に対応を求めることは難しい部分もあると思うが、優良事例の横展開を「おかやま子育て応援宣言企業制度」などを活用して取り組まれることを期待したい。

【対策4 地域の持続的発展のための活力の維持】

- ・ P. 39 「地域脱炭素化の推進」の再生可能エネルギーの導入について、国及び県が設置基準や地元対策等の基準を整備し、「地元住民の合意」を要件とするように検討してはどうか。
- ・ P. 41 「空き家の適正管理、利活用の推進」について、危険空き家等への対応のため、国・県直轄の充実した補助金等の創設を検討してはどうか。