

福島県総合計画審議会 議 事 録

日 時 令和7年2月13日(木)
10時00分～12時00分
場 所 福島県庁西庁舎
12階 講堂

福島県総合計画審議会事務局

1 出席者

(1) 総合計画審議会委員 計 20 名

青砥和希委員、岩崎由美子委員、菊池美保子委員、小林清美委員、小林奈保子委員、酒井治子委員、澤田精一委員、立谷秀清委員、丹野孝典委員、角田守良委員、坪井永保委員、西田奈保子委員、橋本直子委員、藤本菜月委員、前澤由美委員、宮田秀利委員、村越のぞみ委員、横田純子委員、渡邊武委員、渡邊博美委員（代理：安達和久氏）

※下線の委員はリモート形式による出席

(2) 福島県 計 28 名

総務部総務課長、危機管理部政策監、企画調整部次長（地域づくり担当）、企画調整部企画調整課主幹、企画調整部ふくしまぐらし推進課長、企画調整部デジタル変革課長、避難地域復興局次長兼企画調整部参事、文化スポーツ局次長、生活環境部政策監、生活環境部企画主幹、保健福祉部保健福祉総務課長、こども未来局次長、商工労働部政策監、観光交流局次長、農林水産部農林企画課長、土木部次長（企画技術担当）、出納局次長、企業局次長、病院局病院経営課長、教育庁理事兼政策監、県警本部警務課企画官、県北地方振興局次長、県中地方振興局次長、県南地方振興局次長兼企画商工部長、会津地方振興局企画商工部長、南会津地方振興局次長兼企画商工部長、相双地方振興局次長兼企画商工部長、いわき地方振興局次長兼企画商工部長

(3) 事務局 計 5 名

企画調整部長、企画調整部福島イノベーション・コースト構想推進監兼政策監兼企画推進室長、復興・総合計画課長、復興・総合計画課主幹兼副課長（地方創生担当）、復興・総合計画課主幹（総合計画担当）

2 議事

(1) 福島県総合計画の進行管理について（議事）

3 報告

(1) 福島県総合計画の指標について（報告）

(2) 福島県人口ビジョン及びふくしま創生総合戦略（案）について（報告）

4 発言者名、発言内容

次のとおり

司 会

——開 会——

本日は、御多忙にもかかわらず、また、お足元のお悪い中、福島県総合計画審議会にお集まりいただき誠にありがとうございます。私、本日の進行を務めさせていただきます企画調整部復興・総合計画課の宇佐美と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は一部の委員の皆様にはリモート形式で御参加いただいております。円滑な進行に努めてまいりますので、御協力よろしくお願いいたします。

それでは、定刻になりましたので、ただいまから福島県総合計画審議会を開催いたします。

司 会
企画調整部長

——挨拶——

はじめに、企画調整部長の五月女より御挨拶申し上げます。

企画調整部長の五月女でございます。本日は大変お忙しい中、また、大雪の影響も心配される中、御出席を賜りましてありがとうございます。また、オンラインで御出席の皆様もありがとうございます。

改めまして、総合計画を作ってから4年目を迎えております。PDCAサイクルを回していくにあたり、この審議会での御議論が重要になってまいります。前回も、人口減少対策ですとか、様々な観点から御意見を頂きました。人口減少対策が今、非常に議論になっておりますが、県の方でも「2040年に福島県総人口150万人程度の維持を目指す」という目標を堅持しつつ、この度、アクションプランとなります総合戦略の案をお示ししております。今日もお配りしておりますけれども、そういった形で、令和6年度、そして来年度以降も含めて、非常に重要な局面を迎えております。

本日は、大所高所から様々な御意見を頂きまして、具体的内容については、7年度以降の参考にさせていただきたいと思っておりますけれども、県庁も一丸となって頑張っておりますので、本日もどうぞよろしくお願いいたします。

司 会

続きまして福島県総合計画審議会の岩崎会長から御挨拶をお願いいたします。

岩崎会長

おはようございます。この審議会も、昨年8月に進行管理の審議を行い、それ以来の開催となります。会津のほうでは大雪で大変な状況です。どうぞ皆様、もしお近くにお住まいの方は、くれぐれも命を守っていただいて、地域で助け合いながら難局を乗り越えていただきたいと思います。

今日は総合計画の進行管理結果について議事として準備されております。前回も、皆様のお立場から非常に多面的な御意見を頂きました。その結果について今日は県から御報告があります。

もう一つは、報告事項のほうですが、福島県の人口ビジョンと総合戦略、こちらは、私たちが審議している総合計画との関連でいいますと、総合計画の実行計画という位置づけです。審議会でも非常に関心の高い人口減少問題という

のは、こちらのいわゆる地方創生総合戦略のほうで議論がなされているというシナリオになっているようです。今日は、その御報告、戦略案についてもお話があると思います。是非、皆様から御意見を頂戴できればと思います。

この「地方創生総合戦略」というのは、平成27年ですから10年前ですね、題名ができました。若者たちの、結婚したい、出産したい、家族を持ちたい、そういう夢を叶えるために地方でどういう環境整備ができるかということで発足したものです。どうでしょうか。10年経ちました。国は人口減少対策として各自治体に交付金を交付して自治体の取組を後押ししてまいりました。

しかし、この10年を振り返っても、なかなか地方の人口流出、特に福島県で大きな課題になっている若年や女性の流出に歯止めがかからない状況でございます。国も非常に危機感を持っていて、やはりこの10年で、すごく重要なのは職場や地域の構造であるとか意識の変革であるということで、若者や女性にとって魅力ある働き方、職場づくりをしていかないと、今度失敗すると大変なことに日本はなるということはこの間、石破首相がおっしゃっていました。福島では、この10年の取組の中で、職場や地域の構造や意識の変革がどういうふうに進んだのか、また、どうして進まないのか、これから必要なことは何なのかというのを、やはり危機感を持ちながら取り組んでいく必要があるのかなと思います。

ただ、一方で、私は最近、非常に危惧してることは、特に今日もたくさん若年女性の流出問題、それに対する政策としてどういうふうに入介入していくかというテーマが出てまいりますが、地方からの女性の流出が人口減少につながっているというメッセージが非常に強くなればなるほど、当の若い女性たちにとっては、そのメッセージが非常に負担に感じる、圧力に感じるということがあるんですね。「そうか。女性は地元に残って子どもを産めということですね？」という社会からの圧力をやはり感じることになりかねません。実際、なっていると思います。言うまでもなく、男も女も移動も自由だし、職業選択も自由なのに、なんでだろうというやり取りがあったというのを聞いたことがありましたけれども、地域の高齢者の方に女性の学生が「首都圏に就職する」というふうに話をしたら、「なんで出ていくんだ。それが人口減少につながるじゃないか」というふうに怒られたというようなやり取りがあったということ、私は非常に衝撃をもって受け止めました。

やはり、そういうふうは無意識のうちにジェンダーバイアスを押しつけられるような地域から出ていきたいと思うのは当然だと思います。是非、この場では、福島に住んで福島で働くということ個人個人の人生の選択肢の一つに加えてもらうために、若者や女性が選んでくれるような地域・職場・社会をどういうふうにつくっていくのか、それを是非議論していければなと思います。

人が出ていくのは、出ていく若者や女性たちの責任ではなくて、私たちがこの地域を変えていく、私たちに責任があるわけですから、皆様それぞれのお立場から、有益な御意見を頂きながら、実りある会議にしていきたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

司 会	<p>ありがとうございます。</p> <p>それでは、これ以降の進行は審議会の岩崎会長にお願いしたいと思います。</p> <p>よろしく願いいたします。</p>
岩崎会長	<p>——議 事——</p> <p>それでは、議事に先立ちまして定足数の確認を行います。本日は委員現員 24 名中、リモートで参加の委員も含めて 20 名が出席しておりますので、本審議会は有効に成立をしております。</p> <p>続きまして議事録署名議員を 2 名選びたいと思います。私から議事録署名人を御指名を申し上げてよろしいでしょうか。</p> <p>(異議なし)</p> <p>では、議事録署名人を御指名申し上げます。お一人は坪井永保委員、もう一人は西田奈保子委員にお願いしたいと思いますので、よろしく願いいたします。</p> <p>それでは、早速、議事に入ってまいります。本日は総合計画についての議事・報告を行ったあと、先日公表されました「福島県人口ビジョン」及び「ふくしま創生総合戦略(案)」について報告を行います。</p> <p>まず、次第 3 の(1)「福島県総合計画 令和 6 年度進行管理結果について」です。総合計画もスタートしてから 3 年が経過しました。今年度は総合計画の 2 年目の評価を実施して、本日、委員の皆様の御意見を踏まえた令和 7 年度施策への反映状況が報告されることとなります。</p> <p>前回の評価の段階では、「人口減少対策」について、若者や女性の県内還流や定着に向けた魅力的な働く場づくりに関する意見、イノベとか F-REI (エフレイ) もそれに関する意見として頂戴しました。そういった御意見が多かったんですね。若者・女性の県外流出に対する施策を大胆に打ち出していく必要性というもの共有されたかと思います。</p> <p>今日は、その総合計画の進行管理の中で、福島で若者たちがライフスタイルに夢を描けるような魅力ある福島となるような方策が果たして打ち出されているのかどうかということ、是非皆さんの目で確認をしていただいて議論を深めていただければと思います。事務局から、まず、総合計画の進行管理結果について説明をいただきます。そのあと皆様から御意見・御質問を頂戴する流れで進めたいと思います。</p> <p>では、事務局から説明をお願いいたします。</p>
復興・総合計画課長	<p>復興・総合計画課の庄司でございます。私のほうから福島県総合計画の進行管理につきまして御説明をさせていただきたいと思っております。座って説明させていただきます。</p> <p>まず、資料 1 でございますが、「福島県総合計画の進行管理に関する要綱」に基づきまして、審議会から頂いた御意見の施策や事業への反映状況を取りまとめ、審議会、また県議会に報告するものとなっております。</p> <p>内容を説明する前に、改めて総合計画の概要と進行管理につきまして御説明</p>

させていただきたいと思います。データで送った資料のページ数が奥深いもの
ですから、お手元にお配りしたこちらの参考資料、「福島県総合計画の推進につ
いて」を御覧いただきたいと思います。リモートで御参加の皆様には画面共有
させていただいておりますので、そちらのほうを御確認ください。

総合計画ですが、計画期間を令和4年度から12年度の9年間とし、計画のアク
シヨンプランとして、先ほど会長からもありました「ふくしま創生総合戦略」、
それから「福島県復興計画」、これをアクションプランに位置付けまして、福島
の復興・再生と地方創生を両輪で推進しているところでございます。

資料の裏面を御覧いただきますと、進行管理に当たりましてはPDCAマネ
ジメントサイクルの確実な実行によります事業効果の適切な評価を行うことと
しておりますが、本日の審議会は紫色の部分になります「Plan：計画」に当た
りまして、今年度、全庁で取り組んでまいりました進行管理の結果につきまし
て御報告させていただき、また、本日、皆様から頂く意見を踏まえて、こちら
のオレンジ色のところになりますが、「Do：実施」になります令和7年度事業執
行、また、ちょっと先にはなりますが、令和8年度の事業構築につなげてまい
りたいと考えております。

それでは、資料1を御覧ください。今年度の進行管理結果について御説明さ
せていただきます。

1ページ目でございます。進行管理の目的、内容、今年度の経過につきまし
て記載しておるところでございます。

2ページ目を御覧ください。2ページ目以降は、昨年8月に開催しました第
1回目の総合計画審議会におきましてお示ししました令和5年度の「政策分野
別主要施策評価調書」の結果を取りまとめた内容となっております。

3ページ、それから4ページにつきましては、政策に紐付く基本指標の達成
状況を示しております。令和5年度の公表数値に基づく指標の達成状況を記載
しておりますが、「ひと」「しごと」分野におきましてはおおむね半数の指標が
達成された中で、「暮らし」分野におきましては未達成の指標が多い状況になっ
てございます。

5ページ目以降については、「ひと」「暮らし」「しごと」の分野ごとに施策に
紐付く基本指標の達成状況を示しております。ページの上段になりますが、政
策ごとに施策に紐付く基本指標の達成度と、その基本指標を動かす主な事業の
達成度をグラフ化したものでございます。

この達成度につきましては、取組を推進する事業のうち、事業のアウトプ
ット指標、活動実績になりますが、こちらの目標値を達成した事業の割合を記載
してございます。基本指標と主な事業のバランスが悪いグラフも見られます。

例えば、主な事業の達成度は高いにもかかわらず基本指標の達成度が低いと
いった場合は、「事業の内容・規模・手法の見直しを検討する必要がある」など、
方向性が導き出されます。また、基本指標も主な事業も達成度が低いというよ
うな状況については、「現在の事業を廃止、または新しい事業に転換する」など、
一定の方向性を導き出すことができると考えられますので、こうした方向性を

次年度以降の事業構築の検討にしっかりとつなげてまいります。

8ページ以降でございますが、こちらは前回の審議会を経まして、9月8日に実施しました「知事への意見具申」における意見書となっております。審議会や地域懇談会等で頂きました御意見等を取りまとめ、岩崎会長から知事へ意見書を提出していただいたところでございます。

少し飛びまして、15ページからでございます。後ほど詳細についてはまた御説明をさせていただきたいと思いますが、意見書に対する「県の対応方針」となっております。審議会からの御提言を受けまして、それに対する県の対応方針を個別の政策ごとにまとめたものでございまして、昨年10月10日の新生ふくしま復興推進本部会議において決定した内容となっております。ここまでの内容につきましては、委員の皆様とその都度共有させていただいたものとなっております。

次に、また資料のほう若干飛びまして、23ページを御覧いただければと思います。「令和6年度期中評価」についてでございますが、昨年度から、総合計画を推進する現年度の重点事業等を対象にしまして期中評価を実施しており、その取組内容をお示ししてございます。

24ページになりますが、令和6年度上半期の進行管理調書を作成しまして、効果が出ているのか出ていないのかを確認するなど、当該年度の自己評価を行いまして、昨年の8月の審議会で御議論いただいた前年度分の点検評価と併せて令和7年度の事業構築につなげてきたところでございます。資料には期中評価の取組内容としまして、審議会以降に確定値が判明した指標の一覧表を掲載してございます。一部、達成状況が変わった指標もございましたが、いずれも要因を分析しまして、当該年度及び次年度の取組に反映しております。

なお、25ページでございますが、期中評価の参考事例を掲載してございます。「女性活躍・働き方改革促進事業」でございますが、事業の進捗等としまして、次世代育成支援企業の認証数が増加し、また、男性の育休取得に対する職場等の理解も進んでいるという状況にあります。育休取得日数が短期間であったり、また、女性活躍や働き方改革にどう取り組んでいいかわからない企業が少なくないという現状・課題がありましたので、経営層をはじめとしました企業側の意識改革や、魅力ある職場環境づくりに取り組む企業を効果的に周知していく必要があるということで、新年度に『感働！ふくしま』魅力ある職場づくり促進事業を構築したところでございます。なお、指標に係る期中評価の結果につきましては参考資料3にまとめてございますので、後ほど御確認いただければと思います。今後も期中評価が、次年度の事業構築はもとより、政府に対する要望等にも活用できるよう、より有効な手法等を検討しながら引き続き取り組んでまいります。

次に26ページを御覧ください。こうした期中評価の結果も踏まえまして、県の「令和7年度当初予算(案)」を編成しまして、先週4日に発表させていただいたところでございます。

27ページを御覧ください。全体の予算規模は1兆2,818億円、うち、総合計

画を推進する重要な行政課題を取りまとめた重点プロジェクト、こちらの資料になりますが、こちらにつきましては 504 事業、3,786 億円の事業に取り組んでいくこととしております。資料に記載の重点プロジェクトにつきましては、各部局・各課室におきまして実施しました自己点検による施策評価や、これから御説明いたします審議会等から頂きました御意見・御提言の 2 つの評価・分析を基に、事業構築や見直しを行ったものとなっております。

それでは、審議会からの意見に対する県の対応方針に基づきます施策の反映状況について御説明しますので、29 ページを御覧ください。以降、18 政策ごとに、左側に「審議会からの御意見」と、それに対する県の「対応方針」を記載しまして、右側には「施策への主な反映状況」としまして、複数ある令和 7 年度事業から意見等に対応しました具体的な事業を 2 つほど選別して記載してございます。見方としましては、上段に事業名を記載し、その下の「概要」に当該事業の内容、さらに、その下に「ねらい」としまして現状や課題を踏まえて当該事業によって目指す方向性を記載してございます。

それでは、分野ごとに 2 政策ずつ簡単に内容を御説明させていただきます。少し飛びまして、32 ページを御覧ください。「ひと分野」の「4 誰もがいきいきと暮らせる県づくり」では、審議会から、(2) になりますが、性別に関係なく活躍できる社会の実現に向けた職場や地域における固定的性別役割分担意識、いわゆるアンコンシャス・バイアスですが、こちらの解消等について御意見を頂いたところでございます。

県の対応方針としましては、同じく (2) になりますが、家庭や地域における固定的な性別役割分担意識の解消に向けた普及啓発を強化し、女性が活躍でき、働きやすい職場環境づくりを推進するなど、ジェンダー平等の視点を様々な取組に反映していくとしたところです。

これに基づきまして、右側でございます。2 つ目の下のほうの事業になりますが、新たに「ともに輝くふくしまライフスタイル推進事業」を構築し、アンコンシャス・バイアスの解消を図るため、みんなで家事をシェアする「とも家事」を浸透させるなど、家庭や職場における男女の役割分担意識をシンカさせた令和時代のライフスタイルへの理解促進と普及啓発に取り組んでまいります。

続きまして 33 ページを御覧ください。「5 福島への新しい人の流れづくり」では、(3) になりますが、地域やそこに住む人々の魅力が伝わる効果的な情報発信について御意見を頂いたところでございます。

県の対応方針といたしましては、同じく (3) ですが、地域の内と外をつなぐキーパーソンや先住移住者などの魅力ある情報を効果的に発信し、人が人を呼ぶ好循環を生み出せるよう、移住希望者のニーズを的確に捉えた丁寧な情報発信を行うとしたところでございます。

これに基づきまして、右側の 2 つ目になりますが、新たに「人の魅力が人を呼び込む関係人口連鎖事業」を構築し、福島との関係性が薄い層をターゲットとしまして、地域のキーパーソンと連携した首都圏セミナーや、福島の人・

モノ・コトを体験するツアーを開催するとともに、キーパーソンと連動した効果的な情報発信を行い、「福島ならではの」移住・定住施策を推進してまいります。

続いて35ページを御覧ください。「暮らし分野」の「2 災害に強く治安が確保されている安全・安心な県づくり」では、(2)になりますが、持続可能な地域の防災力向上に向けた支援の強化について御意見を頂きました。

県の対応方針としては、(2)になりますが、地域の防災力向上のため、消防団員確保や防災士の活動支援を進めるとともに、様々な団体等との広域連携体制の構築など、災害対応を持続的に担うことのできる体制づくりの強化に取り組んでいくこととしたところでございます。

これに基づきまして、右側の1つ目でございますが、新たに「地域防災力強化支援事業」を構築しまして、地域における防災活動を活性化させるため、自助の取組として、地域防災サポーターによる講習会や防災プロモーションの実施、また、共助の取組として、地域防災リーダーの養成や地区防災計画の策定支援等に一体的に取り組み、地域の防災力の向上と災害に強い地域づくりにつなげてまいります。

続きまして37ページを御覧ください。「4 環境と調和・共生する県づくり」では、(3)になりますが、ごみの減量化やリサイクルの強化に対する県民意識の醸成について御意見を頂き、県の対応方針としましては、同じく(3)「3つの“きり”」(生ごみの水きり、料理の食べきり、食材の使いきり)の実践や、「リサイクル可能物の分別の徹底」に関する意識啓発など、市町村と連携して取り組むとともに、福島県環境アプリの活用や、あらゆる媒体を通じて県民へのエコアクションにつながる効果的なPRを行うとしたところでございます。

これに基づきまして、右側の2つ目になります。「わたしから始めるごみ減量事業」の一部見直しを行いまして、市町村と連携して生ごみの削減や紙ごみ等のリサイクルを促しますとともに、福島県環境アプリやSNS等を通じまして、ごみの減量やリサイクルに関する情報発信を強化し、県民一人ひとりの意識醸成を図ってまいります。

続いて40ページを御覧ください。しごと分野の「1 地域産業の持続的発展」では、(3)地域特性を活かした企業誘致及び本県に関係のある企業等の本社機能移転の推進について御意見を頂いたところでございます。

県の対応方針としましては、同じく(3)になりますが、本県の優れた投資環境や手厚い支援制度等の情報発信を行うとともに、本県への本社機能移転も含めた企業誘致に取り組んでいくこととし、右側の1つ目になりますが、新たに「女性活躍オフィス立地促進事業」を構築したところでございます。情報通信業や学術研究・専門技術サービス業など、県内外の企業が県内に新たにオフィス等を設置し、県内在住の女性等を新規雇用する場合の費用の一部を支援することで、企業の拠点づくりを支援し、女性の働く場を創出するとともに、女性の雇用促進及び定着を図っていくとしたところでございます。

続きまして45ページを御覧ください。「6 福島の産業を支える人材の確保・

育成」では、(1) 若年層の県内還流・定着に向けました魅力的な働く場の確保について御意見を頂いたところでございます。

県の対応方針としましては、(1) になります若年層の仕事の価値観・希望の働き方などを的確に捉え、全庁で共有・議論し、柔軟な働き方の推進や、若者が魅力を感じる県内企業の情報を効果的に発信するなど、若者のニーズを捉えた施策を構築し、県内企業と一体となって様々な取組を総合的に展開していくとしたところでございます。

これに基づきまして、右側の1つ目、魅力ある職場づくりに向けまして、新たに『感働！ふくしま』魅力ある職場づくり促進事業」を構築しまして、経営層をはじめとした企業側の意識改革や、女性が気軽に悩みを相談できる体制の整備を進めますとともに、企業における女性活躍や働き方改革の取組支援や、国の認証制度であります「えるぼし」等の取得を後押しすることで、若者や女性に選ばれる魅力ある企業を増やしていくこととしてございます。

政策ごとに、主な事業をそれぞれ御説明いたしましたが、令和7年度に重点的に取り組む事業については参考資料2に掲載しておりますので、こちらも後ほど御覧いただければと思います。

最後に、資料2及び資料3を御覧ください。これらは、総合計画のアクションプランであります「第2期福島県復興計画」及び「ふくしま創生総合戦略」の進行管理結果となっております。いずれも同じ体裁で作成させていただいておりますが、資料の左側から、重点プロジェクトごとの取組状況、主な課題と復興計画・総合戦略におけます対応の方向性、こちらにつきましては8月の審議会において御議論いただいた内容となっております。その後、指標の達成状況の分析などを通じた効果検証や、判明した課題に関する外部評価などを経まして、資料右側の「主な令和7年度事業」を構築したところでございます。限られた行財政資源の中で、復興再生と地方創生をさらに推進していくため、8つの重点プロジェクトを展開し、重点的に取り組んでまいります。

説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

岩崎会長

ありがとうございます。令和6年度の進行管理結果案について御説明いただきました。年間を通じた進行管理の流れですとか、審議会意見の施策や事業への反映状況についてお話があったかと思います。この進行管理結果について、事業の方向性や審議会意見、あるいは現状・課題をしっかり捉えたものになっているかどうかという点からも御意見、御質問を頂戴できればと思います。リモートで御参加の方はZOOMの「手を挙げる」機能で挙手をお願いいたします。順次こちらから指名しますので、それから御発言をお願いします。それではよろしく願いいたします。

立谷委員

今、いろいろ説明していただきましたが40ページの「企業誘致」に関するところで、本社機能移転を含む誘致をするんだと、その際、女性雇用のインセンティブをつけるんだというような記載があったんですが、これは具体的にどうということなのか。

というのは、先ほど岩崎会長のお話の中にあっただけですけども、かつては

家族を持ちたいという若者の希望がかなえられる社会かどうかということが問題だったんですね。あの時代、あの時に議論されたのは、特に若者の所得が中心に議論されたんです。ですが、現在の、例えば東北地方の状況でいきますと、東北地方の若者というか男性の若者は、結婚しようとしても相手の女性がいな。女性の転出超過なんですね。ですから、若い女性たちが、東北もそうだし、福島県も特にそのように指摘されていますけれども、首都圏に行ってしまうんですね。あるいは、私の住んでいる相馬市では、相馬市の若い女性は仙台に行くんです。仙台から首都圏に行くんです。

私、全国市長会長をやっていましたので、首相官邸で国と地方の協議の場で言ったことがあるんですが、出生率の1つのポイントが、若い女性が地方にいない、東京に行ってしまう。すると、みんなの知っているような合計特殊出生率の状況にならざるを得ない。結果、子どもを産まない。だから、地方の女性をある程度キープできるような地域でないと、男性は結婚したくても相手がいな。となると、当然、少子化が進んでいくだけだということをやったんですね。

それで、あの時は激しいことを言ったんですけども、東京にある企業の法人税を上げろといったんです。そうやって地方に行き、女性が働ける場所を地方につくっていかないと、ということなんですけれども、女性が働ける場所という、やっぱり大学を出たような女子は、特に私立文系を受けたような女子は、工場では働きたがらないんですよ。相馬市は企業誘致をいろいろやっています、ちなみにIHIのジェットエンジンの大工場があります。ですが、大卒女子はそこに行きたがらないんですよ。工場で働きたくはないんですよ。だから、そういう若い女性が働けるような場所が必要です。東北全体もそうだろうし、福島県もそうだろうし、女性の働く場所が必要だと。

となると、「本社機能」と書いてあったのは非常にいいですよ。企業誘致で工場を連れてくるだけではだめなんですね。私、ずっと相馬でやってきましたけれども、非常にそういった意味ではじくじたる思いをしています。そういう中で、今の説明の中で、女性が働けるような職場というか、工場に来いといってインセンティブをつけてもたぶん無理だと思います。これは、大学や専門学校で東京に行った女性が地方に戻ってきて地方で働けるような場がないと。

よく、「自分の場所がない」といいますけれども、職業に関しても場所が必要なんですね。それがないと本県の女性流出は止まらない、転出超過の状況は止まらない。そのところに配慮した政策になるのかどうかということで、今、注目して聞いておりました。これは非常に総合的な問題になってくると思うんですね。若干、県の説明を、私としてはこの政策をもうちょっと突っ込んでいって実のあるものにしていただきたいと思うところなんです、いかがでしょうか。

復興・総合計画課長

ありがとうございます。立谷委員からお話がありました、まず、人口減少の中身のところ、我々も、実際、分析のほうをさせていただきました。やはり若者・女性の県外流出がすごく大きいというところで、実は県内、男女の不均衡

が全国ワーストになってございます。そういった意味で、出会いの場というのが少なくなっている、それがひいては婚姻、また、出生数の減少というところにつながっているのではないかなというふうに我々のほうも分析して思ったところでございます。

その上で、やはり若い方々に残っていただくためには、雇用の場と申しますか、それから、首都圏のほうに進学等に出ていった方が、会長からもありましたけれども、福島に就職するという選択肢の一つとしていただくためには、やはり県内にそういった企業、雇用する場がないといけないというところがあると思っております。

その中で、私の説明が少し不足していた部分がありましたが、「本社機能移転」につきましては、この記載の事業とまた別なところで予算のほうを取っているところございまして、こちらについては、今後、県庁全体でいろいろ検討しながら、まさに本社機能の移転というのを進めていければなというふうに思っております。

その上で、今ほど御説明いたしました「女性活躍オフィス」の関係につきましては、女性を新規に雇用した際に、その人件費ですとかオフィスの費用等を一部負担するというのもって女性の雇用につなげていこうということで構築している事業でございます。やはり、今、委員がおっしゃられましたとおり、工場で働く女性も当然いらっしゃるんですが、なかなか働き先になりにくい部分というのがあるかというふうに思っております、この場合、情報通信産業ですとか、そういったところのオフィスというのを念頭に事業構築をしたところでございます。

商工労働部のほうで県内での取組について補足していただければと思います。

商工労働部

商工労働部でございます。今、おただしありました40ページの事業につきましては、先ほど御説明があったとおりでございますけれども、それ以外でも、やはり女性とか若手が働きやすい職場が福島県にあることが重要だと我々思っております、ここに記載以外のところですけども、「魅力ある職場づくり事業」ということで、例示で挙がってました事業ですけども、そういうことで、福島県内にも魅力のある企業がこんなにあるんだということを、中学生、高校生、または大学進学を機に東京に出ていった方々も含めてPRして行って、選択肢として福島に戻ってきていただけるようなPRをしていきたいというふうに思っています。

また、地元に残っている親御さんにも福島の企業を知っていただくことで、「福島にこんなところがある」と、「こんないい企業があるんだよ」ということをお子さんに伝えていただけるように、親御さんも含めてそういった情報提供をしていきたいと思っております。また、企業さん向けには、働きやすい職場づくりということで、女性活躍だったり、そういったところで奨励金を出すなどして、そういった環境づくりを一層進めていきたいということで取り組んでまいります。

<p>岩崎会長 立谷委員 岩崎会長</p>	<p>以上でございます。 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。 今の話に対していいですか。 ちょっとお待ちください。ほかに御意見ありませんか。よろしいですか。では、どうぞ。</p>
<p>立谷委員</p>	<p>今の話の中で、この企業の本社機能の移転の問題ですね。これは私、官邸で大臣の皆さんに申し上げたときに、途中までは皆さんが納得するんです。地方に本社が行かないと地方の若い女性がなかなかそこに定着しない、あるいは回帰しないということまではみんなうなずくんですよね。ただ、法人税を上げろというみんなそっぽを向くんですよ。東京にいる会社の法人税を上げろというそっぽを向くんですね。 これは、「太陽政策」と「北風政策」と両方ありまして、「北風政策」までいかなければいけないんじゃないかという議論になっていますので、「太陽政策」だけでは足りない。ただ、これは国の問題になりますから、そこは踏まえておいていただきたいと思います。 もう1つ、これは相馬で経験していることなんですが、相馬の高等学校の進路指導を見ていますと、専門学校とか、どちらかというところ、一般的な話になりますが、緩い短大とか大学ですね、比較的、教育の方向性の緩い、緩いという言い方は失礼になるかもしれませんが、あとあとここに行ってどうするんだらうと思うような、なかなかそのあとの展開が難しかりうと思うような進学先が多いんですね。 先生方に話を聞くと「子どもたちの希望だ」というんですね。私は、進路指導というのは、その人の人生を俯瞰した進路指導でないといけないと思うんですね。例えば、高校を出る女子生徒が「こういう夢があるからこういう進路を希望するんだ」と。それは現実的なものではないという大人の目があると思うんですね。そういう時にしっかりした進路指導をしてあげないといけない。「子どもの希望が第一です」という進路指導がまかり通ってるような気がします。これは教育の問題になりますけれども、私はかつて、相馬女子高の進路担当の先生から、「子どもの一生を俯瞰して進路を決めてやるのが我々の責任だ」という話を聞いていたと感動したことがあるんですが、今、高校の進路指導はそういうことになっていない。子どもたちの希望が第一で、どう考えたってこの進路では将来やっていけないだろうなという夢キラキラの進路を選択する子どもたちが多い。 女性の場合ですと、そういう人たちというのはなかなか福島に帰ってこないでしょうね。やっぱり、地道に人生設計ができるような、そういう進路指導ということになると、教育関連のほうの仕事というか、そこにも重点を置かないと、この少子化問題は解消しないことになると思うので指摘させていただきたいと思います。</p>
<p>岩崎会長 教育庁</p>	<p>いかがでしょうか。 教育庁でございます。今ほどの進路指導についての御指摘でございます。確</p>

<p>岩崎会長 渡邊(武)委員</p>	<p>かに教育庁では、進路指導に関連しましては生徒一人ひとりの特性や進路希望に応じたキャリア教育ということで取り組んでいるところでございます。ただ、今ほどありましたように、夢いっぱいのか、もっと現実を見てというようなところに関してでございますが、その点については、さらに教育サイドのほうでも現状を把握し、情報収集というところをしっかりと行ってこれからも取り組んでまいりたいというふうに思います。</p>
	<p>以上です。</p>
	<p>ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。お願いします。</p>
	<p>商工会連合会の渡邊でございます。今、立谷先生がおっしゃったことは私も共感しているんですけども、先生は高校でということでお話しされましたけれども、私の感覚では中学校レベルで、やはり進路というものに対してちゃんと子どもたちに教育すべきであろうというふうに考えております。中学から高校に行くに当たっても、既にそこである程度の進路、あとで変更してもかまわないと思いますけれども、やはり進路の受け皿になる高校ですね、それも普通科が非常に県立の場合が多いなと私は感じています。</p>
	<p>一方で、子どもたちの希望する進路の受け皿になる専門の高校ですね、そういったものも私は増やしていただければなというふうに考えています。実際、私の地元は梁川なんですけれども、今年2月に梁川中学校で、我々が子どもたちの1年生2年生に地元の職場というものを紹介する授業をやることになっているんですけども、それを全県的に、本来は全国的にというか、ここは県ですから全県的に、そういう取組を踏まえていかなければならないのではないのかなというふうに思っております。</p>
<p>岩崎会長</p>	<p>ありがとうございます。よろしいですかね。ほかにいかがでしょうか。お願いします。</p>
<p>澤田委員</p>	<p>連合福島の澤田と申します。私も女性活躍なり企業誘致等は積極的にやろうとしていると認識しておりますが、その上で、今、会津を中心に豪雪になっております。私、入札の県の審議会の委員もやらせていただいている、手続きも含めて、業者の維持、企業の維持といえますか、存続ということが大事な課題の1つになっていると思います。</p>
	<p>そういう意味では、既存のやはり中小企業の発展・維持ということが一方では大事な部分がありますので、是非、県においては、県の発展・維持のために必要な企業あるいは産業をしっかりと支援していくということも大事な取組だと思っておりますので、両輪でそこはしっかりお願いしたいというふうに思います。よろしくをお願いします。</p>
<p>岩崎会長 商工労働部</p>	<p>今のことについてはどうですか。中小企業支援でしょうか。</p>
	<p>商工労働部でございます。今ほど委員からお話がありました地域における中小企業というのは地域の基盤でもありますし、雇用を支える地域の一大産業かというふうに理解しております。その中で、今、多くの経済団体の方々とお話をしていきますと、やはり人手不足といった話が出てきている中で、いかに地元に残って企業で働いていただけて地域を支えるかということが課題となってい</p>

岩崎会長	<p>くかと思しますので、先ほど申し上げましたように、地域に戻ってきていただけるような福島県にどんな魅力ある企業があるのかということ積極的にPRしながら、地元に残っていただいて地元の企業で働いていただけるような、そういう選択もあるよということPRしていきたいと思っております。</p>
丹野委員	<p>ありがとうございます。では、遅くなりまして申し訳ございません。丹野委員、先ほどお手を挙げになられましたのでお願いします。</p>
商工労働部	<p>私も同じく40ページの事業でお伺いしたいんですが、新規の事業で「女性活躍オフィス立地促進事業」、女性の働く場の受け皿としては大変いい事業かなというふうに思うんですけども、その中で、「県内在住の女性等を新規雇用する場合に支援をする」という文言が出ているんですが、これは県内在住と限定しているものなのか、例えば、県外から雇用して県内に住んで働くという企業に対しては支援をしないのか、なぜ県内在住と限定しているのか、事務局にお伺いしたいと思います。</p>
岩崎会長	<p>商工労働部でございます。今ほど委員からお話がありました「女性活躍オフィス立地促進事業」でございます。これにつきましては、県内居住の女性を1名以上正規雇用した場合に助成をしたいということで思っております。まだまだ県内には働きたいけれども働けない、いろいろな条件があって働けないという方がいるかというふうに承知をしております。そういった中で、新たに女性が働きやすいような、働けるような職種でのオフィスを構えていただいた企業さんに対しては、助成金などを通して支援をしていきたいということでございまして、今のところ大学を卒業後5年ぐらいまでの方、また、雇用開始時点で県内に居住してる方ということで想定をしています。</p>
青砥委員	<p>ありがとうございます。では、リモートの青砥委員、お待たせしました。お願いします。</p>
	<p>青砥です。若者のキャリア、進路という話がされているので、私の立場から意見を述べさせていただきます。</p>
	<p>私、キャリアコンサルタントとして、5年間、高校生のキャリア相談に行っているんですけども、今の若い世代のキャリアにおいては、自己決定の重要性というのが今後下がってくることはないかと思います。どこまでいっても本人の希望、これが就職先を選ぶ時も、転職・離職をする時にも、自己決定が前提で、それに指導をしたり強制的に選択肢をつけたりといったような採用活動や人事考課というのは、現状、既に難しくなっているというのは、雇用・労政に関わる皆様も周知の事実かなというふうに思っております。</p>
	<p>では、どこが課題かといいますと、高校段階でキャリア支援を行う、つまり、自己決定を支えるような専門の職種が高校の中にあるということかなと思います。あるいは、若者が集まっている活動のところに働き続けることの支援につながるようなサービスが提供されていないということだと思います。</p>
	<p>例えば名古屋市では、全ての市立高校に専門のキャリアコンサルタントを配置して、それまで教員の聖域になっていた進路指導というところにキャリア支援の専門家が意見をして、それぞれの生徒の自己決定を促すということをして</p>

います。例えば京都市では、若者が集まるユースセンターに若者サポートステーションを併設することで、様々な状態にある若者がキャリアの切れ目なく働き続けられるような支援をしています。

これまでの縦割りによって若者のキャリアが支えられてこなかった、あるいは県内全域で、地域の中には様々な企業が実はあるんだけど、それが若者が暮らしている生活環境に情報として届いていない。子どもたちの話を聞いていくと、「自分の自己決定を支えてもらえるんだな」という、そういう寄り添いの感覚が、高校生をはじめとする若者に届いていないということなのかなと。その打ち手として、様々な既にある仕組みや専門資格をいかに若者につなげるのかというのは、縦割りを越えて議論をしていかなければいけないのかなと思いました。

以上です。

岩崎会長

ありがとうございます。青砥委員は正に現場でキャリアコンサルの仕事をされていて、非常に若者の意識の変化というんですかね、令和の時代の若者たちのキャリア形成に向けてどういう支援が必要なのかということをよく御存じなので、是非青砥さんの御意見を踏まえて、キャリア形成、若者たちのキャリア教育をどういうふうに福島県として応援していくのかということを考えていただければと思います。ありがとうございます。

それでは、申し訳ございません。御意見がある方もいるかもしれませんが、後ほど改めて御意見を頂きますので、次第の4の報告（1）に入りたいと思います。「福島県総合計画の指標について」、事務局から説明をお願いします。

復興・総合計画課長

それでは、福島県総合計画の指標につきまして、資料4で御説明のほうをさせていただきます。

総合計画の指標につきましては、計画の策定から3年余りが経過して、その後の社会情勢の変化やこれまでの事業の成果等を踏まえまして、見直し・メンテナンスが必要な指標が出てきてございます。前回審議会以降、10件の指標見直しを行いましたので、御報告をさせていただきます。

目標値を上方修正したものが9件、それから、定義を変更したものが1件となり、特に、上方修正したもののうち7件につきましては、実績値が最終目標を上回ったことから、今後の目指すべき姿などを踏まえまして目標値の上方修正を行ったものでございまして、より高い目標に変更して総合計画をさらに前進させていくこととしてございます。

なお、個別の計画の指標の見直しに当たりましては、県庁内での議論に加えまして、各審議会等におけます外部委員の方々からの御意見やパブリックコメントによる県民からの御意見等を踏まえまして検討を進めたところでございまして、該当する部門別計画の指標の見直しを行い、本日、総合計画審議会に報告しているものでございます。

それでは、それぞれの指標の見直しの理由や新たな目標値の考え方等につきまして御説明いたしますので、2ページを御覧ください。

はじめに、指標 No. 29 の「福島県内市町村の男性職員の育児休業取得率」に

つきましては、男性の育児休業の浸透等によりまして、令和5年度の実績が令和12年度の目標値を達成していることから、目標値の上方修正を行ったものでございます。目標値の設定に当たりましては、国のこども未来戦略方針を踏まえた地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標を参考にしてございます。

次に、3ページを御覧ください。指標No.34-1「CEFR A1以上（英検3級以上相当）の英語力を有する生徒の割合（中学3年生）」につきましては、文部科学省の第4期教育振興基本計画におきまして、中学校卒業段階でCEFR A1レベル相当以上を達成した中学生の割合が令和9年度までに60%以上と設定されたことを踏まえまして、目標値の上方修正を行ったものでございます。

具体的には、本県の英語力を有する生徒の割合は、現時点で全国平均を下回っておりますが、令和9年度までに全国平均を目標とした上で、令和10年度以降は全国平均以上を目指す目標としてございます。令和9年度までに全国平均以上を達成できるよう、「ふくしま英語力向上事業」等によりまして重点的に英語力の向上に取り組んでいきたいと考えてございます。

なお、4ページの指標、No.34-2「CEFR A2以上（英検準2級以上相当）」の英語力を有する生徒の割合（高校3年生）」につきましても、同様の考え方に基きまして目標値の上方修正を行っております。

次に、5ページを御覧ください。No.37「時間外勤務時間 月80時間を超える教職員の割合」につきましては、教職員の心身の健康保持などに向けて、時間外勤務時間80時間を超える教職員を0にすることを目標としている指標でございます。目標値自体の変更は行いませんが、時間外勤務時間の集計データの精度向上を図るために集計方法の変更を行ったものでございます。

次に、6ページを御覧ください。No.66「東日本大震災・原子力災害伝承館の来館者数」につきましては、教育旅行や社員研修等での来館者の増加が見られ、実績値が最終目標を上回っていることから、目標値の上方修正を行い、来館者のさらなる増加に向けた各種取組等を展開しようとするものでございます。

次に、7ページでございます。No.99「県産農産物の輸出額」につきましては、輸出先や地域を選定し、戦略的な輸出に取り組んできた結果、実績値が最終目標を上回ったものであり、今後、より戦略的に取り組むことで同程度の推移による増加が見込まれることから目標値の上方修正を行ってございます。

次に、8ページを御覧ください。No.205「事業承継計画策定件数」につきましては、事業承継の関心の高まりを背景に事業承継の計画策定件数が増加しておりまして、最終目標を上回っている状況でございます。当該計画の策定は、事業承継に係る相続税等の税制優遇を受けるために策定するものでございますが、特例措置期間が令和7年度末で終了しますことから、令和7年度までの目標値の上方修正を行ったところでございます。なお、特例措置の終了後も事業承継の支援を推進していく必要がありますので、令和8年度以降の目標等につきましては今後の国の動向を注視しながら検討を進めてまいります。

次に、9ページを御覧ください。No.221「メイドインふくしまロボットの件

	<p>数」につきましては、県内のロボット関連産業の育成・集積を目指し、研究開発等への支援を行ってききました結果、実績値が最終目標を上回り、今後も参入企業において新たなロボットの製品化の動きも見られますことから、目標値の上方修正を行ったものでございます。</p> <p>次に、10 ページを御覧ください。No. 222「スマート農業技術等導入経営体数」につきましては、農業の生産性向上や省力化を図るために、先端技術の研究開発や社会実装に取り組んできました結果、実績値が最終目標を上回っております。農業の担い手が減少する中で効率的な営農を進めていくため、今後もスマート農業技術等の導入推進が必要であることから、目標値の上方修正を行ったものでございます。</p> <p>最後に 11 ページを御覧ください。No. 257「ホープツーリズム催行件数」につきましては、教育旅行や社員研修等の増加によりまして実績値が最終目標を上回っていることから、目標値の上方修正を行い、今後もホープツーリズムを通じた福島ならではの観光誘客を推進していくこととしたものでございます。</p> <p>説明は以上でございます。よろしく申し上げます。</p>
<p>岩崎会長</p> <p>安達氏（渡邊博美委員代理）</p>	<p>ありがとうございます。福島県の総合計画の指標でございますね。指標の見直しについて、定義の変更、それから目標値の上方修正ございました。この点について御意見、御質問がありましたら、どこからでもよろしくお願いたします。</p> <p>商工会議所連合会の安達でございます。ホープツーリズムと伝承館の数を上方修正ということで、非常にいいことだなと思っております。商工会議所が全国に 515 ございまして、社員旅行とか、福島に非常に興味を持っていただいているので、これからもこのホープツーリズム、商工会議所としても誘致をしていきたいというふうに思っておりますが、ちょっとお願いがありました。ホープツーリズムの中で伝承館もいいのですが、福島第一原発のサイトに以前よりは手軽に入れるようになったんですが、やっぱり手続きですとか、そういうのが難しかったり混んでいたりするのでなかなか入れない部分があるように感じています。どなたでも入れると危機管理上問題なのかなと思うんですが、これは県というよりは東京電力なのかもしれません、その辺、入れるような形で県のほうからも東京電力のほうにお話をさせていただいたりすると、実際にこの間、私も入ってきましたが、現場に行くと「大丈夫なんだな」と風評対策にもなると思いますし、各企業の方々は、伝承館とかもいいんですが、原発のサイトを見たいという要望があるので、そういう形を取り入れながらやっていると、ホープツーリズムの数というのはもっともっと福島らしさが出ていいのかなと思いましたので、意見というか、そういうことで受け止めていただければと思います。</p> <p>以上です。</p>
<p>岩崎会長</p> <p>横田委員</p>	<p>ありがとうございます。では、意見として承りました。ほかにいかがでしょうか。お願いします。</p> <p>横田です。8 ページの事業継承と、もう 1 つ聞きたいことがあったんですが、</p>

	<p>まず事業継承の件について御意見をさせていただきます。</p> <p>今、数字が出ているんですけども、たぶん町の中にある小さな理容師さんであったりとかラーメン屋さんというところは、事業継承がなかなかうまくいかないというところも、この裏の数字に出てると思うんですけども、結構、国のほうでは事業継承バンクだったりとか新しいプラットフォームが動いておりますので、是非福島県も前向きに御検討いただければいいなと思っています。これは意見です。</p> <p>あと、10ページのスマート農業、結構、皆さんやはりシニアになってきているので、なかなか導入は難しいんだろうなと思うんですが、本当、ここ3年ぐらいで一気に農家さんたちの件数が減る気がしてしまっていて、スマート農業も、令和12年といわずに速やかに進めていただきたいなと思うんですが、進捗とかはどうでしょうかという質問でございます。</p>
農林水産部	<p>農林水産部でございます。横田委員の御質問について、県としましてもスマート農業をどんどん進めていかなければいけないという認識を持っており、重点事業等いろいろ立ち上げてこれまで取り組んできております。その成果としまして、当初設定した目標値より大幅に上回る進捗でスマート農業技術等を導入する経営体数が伸びてきております。今後も上方修正した上でさらに取組を進めてまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。</p>
横田委員	<p>皆様、スマート農業をやりたいという意識でよろしいですか。</p>
農林水産部	<p>はい、結構でございます。</p>
横田委員	<p>ありがとうございます。</p>
岩崎会長	<p>ありがとうございます。事業承継はよろしいですかね。</p>
横田委員	<p>意見です。</p>
岩崎会長	<p>よろしいですか。ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。お願いします。</p>
渡邊(武)委員	<p>ちょっと質問なんですけど、事業承継計画というところで数字が出ているんですけども、これは純粹に事業承継ということであって、事業譲渡であるM&Aという数字は含まないのでしょうか、含んでいるのでしょうか。質問です。</p>
岩崎会長	<p>お願いします。</p>
商工労働部	<p>商工労働部でございます。今ほどの委員からのおたがしでございますけれども、本件につきましては8ページのところです。これは県に対して事業承継計画が上がってきた数字でございます。民間同士でM&Aとかそういう契約もあるかと思っておりますけれども、それについては含まれていない数字でございます。</p>
渡邊(武)委員	<p>含まれていないということで分かりました。ただ、この事業承継を推進するためにこの計画というものがあるのではないのかなと思うんですけども、現実を見ると、私は商工会のほうなんですけれども、なかなか事業承継とは難しいことだなというふうに思っているんですけども、実際に、僕らM&Aのほうで、報道とかで、仲介業者とかですね、譲渡先があったりして、犯罪があったようなところもありますけれども、素直にM&Aというものを考えると、そちらのほうの方がより現実的で推進しやすいのではないのかなと私は感覚的に思っ</p>

商工労働部	<p>ているものですから、M&Aというものについては現状では特に何も検討されていないのか、それともどこか違うところで検討されているのでしょうか。</p> <p>商工労働部でございます。やはり事業承継につきましては、この10年程度で非常に多くの方々が事業を引き継いでいくのかなということで、国と共に事業を推進していますけれども、我々、県としましては、事業承継の普及啓発のPRという立場でやっております。そのほか、国事業でやっていますが、「事業承継・引継ぎ支援センター」というものがありまして、こういったところで、親族同士の引き継ぎ、あるいは親族以外の第三者への引き継ぎを模索されている方々へのあっせん等も含めて行っているところでして、M&Aのお話もありましたけれども、まずは我々として、事業主さんが福島県内で引き続き事業をやっていただけるように、引き継いでいただけるようなものが一番望ましいと思っております。M&Aの場合は県外に行ってしまうということもありますので、そういったことについては契約ですのでなんとも致し方ない部分もありますけれども、我々としては事業主さんの事業をそのまま県内で、雇用も含めて、残っていただけるようにということで、そういったところに意を用いているところでございます。</p>
渡邊(武)委員	<p>あくまでも、この事業承継であってもM&Aであっても、事業と雇用を守るという趣旨で進めることではあるので、現実的に推進しやすいのがM&Aかなと思っているものですから、その辺、M&Aも本当に詐欺まがいのようなことが横行しているという中で、今後、やはり安心してM&Aが実行できるような環境が欲しいなと思っておりますので、そういった部分も含んで事業をお考えいただければなと思っております。よろしく申し上げます。</p>
岩崎会長 西田委員	<p>ありがとうございます。その他、いかがでしょうか。どうぞ。</p> <p>西田です。質問です。修正される指標の1～4（指標No.29、No.34-1、No.34-2、No.37）までに関することなんですけれども、人的な資源を投入して達成する必要がある、この指標もそうかもしれないですけれども、特にそういう人的な資源を投入して指標を達成していく必要がある項目かなと思っておりますが、例えば男性職員の育児休業の取得率を上げるという時に、仕事が全体的に減りはしないわけですから、その仕事を職場のほうで支えていく時の何らかの工夫とか手当ということは具体的に考えておられるのか。</p>
総務部	<p>また、No.2～3（指標No.34-1、No.34-2）に関連しては、全国平均よりも県内の状況が低いという中で、国の指標に合わせて上方修正していくということなんですけれども、これについても、低いものを高くしていくことにかけては、かなりの本人たちの努力と、それに対する支援というものが必要になっていくわけなんですけれども、そういったところについても、具体的に伸ばしていくための手だてということを計画の中に組み込んでおられるのか、そういう上方修正をどのように支援していくのかという観点からの説明をお願いしたいと考えます。よろしく申し上げます。</p> <p>総務部でございます。ただいまの男性職員の育児休業取得について、どのような人的支援があるのかというおたがしだったかと思っております。まず、こちら、</p>

今回上げた指標は市町村職員のものなのですが、まず、県のほうの取組としましては、県の男性職員の育児休業を取りやすくするために、会計年度任用職員を複数雇ってキープしておきまして、例えば、どここの部署で1週間、男性が育児休業を取得したい、1か月取りたいといった時に、その会計年度任用職員を休む職員がいる職場に派遣して代わりのお仕事をしてもらうというような体制をとっております。

一方、市町村のほうなんです、市町村はそれぞれ市町村ごとに体制をとっております、ただ、全てが全て代替職員を充てられるかというと、そうではないのかなと思っております。実際に、まだ男性職員が育児休業を取っている職員がいないというか、0%というところもあります。いくつか理由があるんですけども、その男性育休を取らないというところに理由を聞いた中の一つに、やはり震災及び原子力災害で、その対応で手いっぱい職員が足りない、とても言い出しにくいというような意見もあります。

福島県では、やはり市町村の職員不足というのは十分に承知しております、まずは市町村と一緒に採用説明会などを開催したり、それから、原子力災害の被災市町村への職員の確保ということで、復興庁や総務省と共に各都道府県をまわって、職員を派遣していただけないかというふうにお問い合わせしたり、それから、臨時職員を採用して町村に派遣したりというようなことをしております。市町村の男性育休取得率が上がるように、市町村と共に今後も努力していきたいと考えているところです。

岩崎会長

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。指標についてはよろしいでしょうか。

教育庁

先ほどの御質問に関して、教育庁でございます。指標変更の英語力に関してなんです、確かに、委員御指摘のとおり、現状、全国平均を下回っているという状況で、文科省の目標設定の動きに合わせてというところになっております。このあたり、設定に当たっての考え方としましては、まさしく、現在、この指標達成に向けてということで、今年度、令和6年度から重点事業として、令和8年度までの「ふくしま英語力向上事業」を実施しているというところで、また、この事業を実施に当たってという部分では、英語教育実施状況調査の分析結果等で本県がまだまだ足りていないものといったところを踏まえてこの事業を実施しているというところがありますので、まずは、この事業の実施でもって成果を挙げていきたいというふうな考えをもって設定したというところでございます。

以上でございます。

岩崎会長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。青砥委員、どうぞ、お願いします。

青砥委員

西田委員から、人的配置の有用性というところを指摘を頂いたところかと思うんですけども、指標No.37の教職員の皆様の時間外勤務の問題についても同じことを、私、感じております。キャリアの話在先ほどさせていただきましたし、今回、英語のお話も、今、教育庁さんのほうから御説明があったんですけど

れども、様々な課題を解決するという時に、18歳以降の若者が集まる施設というのがなかなか福島県内にない。大学はあるけれども、福島県出身者のうち、大学進学者は県外の大学の率のほうが高いので、高校サイドですね、福島県の若者が集まる施設が学校になっているんだけど、この学校に期待されているものがいろいろ会議の中でも出ているんですが、一方で、教職員は残業を減らしたほうがいいと設定されていて、非常に熱心に仕事をされている方ほど、このギャップに苦しんでいらっしゃるなという状況があるなというふうに思っています。なので、ここは、是非、これまでの教員以外の専門職が学校にいかに関われるのかということ部署横断で考えなければいけないのではないかなという示唆が、今日一日のやり取りの中からも出ているのではないかなというふうに感じています。

一方で、学校側にも、このまま頑張ってくださいというわけではなくて、例えば川俣町さんとか石川町さんは、町村のほうが負担して、県立高校の生徒の皆さんが地域の魅力を知れるようにということでコーディネーターを配置したりしているんですけども、県立学校に県ではない予算で人材が配置されるという場合に、その調整なんかは管理職の先生方のさじ加減次第でうまくいかいかんかわ変わってくるみたいなことがあります。教育専門家、教員の皆さん以外の人材がいかん学校に関わるのかということは、これは様々な予算財源を活用してやっていく。教育庁の予算だけでやっていくのではなくて、様々な予算を増やしていかないと、なかなか、今、議論されているような問題というのは解決していかんのかなというふうに思っているところです。

市町村の皆様が地元の県立学校にかける思いというのもたくさんあると思われまますので、そういったところを県庁さんのほうで是非リーダーシップを発揮していただきたいなというふうに、それが教職員の労働時間を減らすということにもつながるといいなというふうに思っているところです。

以上です。

岩崎会長

ありがとうございます。教職員をどういうふうに支援していくかという、体制、仕組みづくりの重要性、いろいろな実践が市町村でもなされているところがあるというお話でした。是非、県でも、ここは非常に重要な項目ですので、この実現に向けて進めていただければと思います。ありがとうございます。

橋本委員

会長、よろしいでしょうか。すみません。特に指標に関しては問題ないんですけども、さっき育児休業の上方修正において、「どうやってやるんですか」ということで、「人でカバー」みたいな回答をいただいたんですけど、たぶん無理だと思います。あとの資料でもいっぱい出てくるんですけど、人が右肩下がりで、このまま放っておくと人がいなくなるよと。それにあわせて、もちろん県庁の仕事がなくなるわけではないので、それを保っていかなくてはならないというところで、今、現段階で「人でカバー」だけではたぶん無理なので、もう少しデジタル化とか、何かしら効率を上げるようなことをやっていかないと無理だなと思いました。

以上です。

<p>岩崎会長</p>	<p>ありがとうございました。御意見ということで伺ってよろしいですか。はい、ありがとうございます。</p> <p>それでは、次第4の報告(2)に入りたいと思います。「福島県人口ビジョン及びふくしま創生総合戦略(案)について」、これは報告事項になりますが、事務局から説明をお願いします。</p>
<p>復興・総合計画課長</p>	<p>はい。それでは、「福島県人口ビジョン及びふくしま創生総合戦略(案)」につきまして御説明をさせていただきます。</p> <p>こちらの「福島県人口ビジョン」につきましては、昨年末に決定・更新をさせていただいたものでございます。資料5を御覧ください。</p> <p>まず、「Ⅰ 人口の現状分析」でございます。福島県人口は、昨年10月現在で約174万人と、1998年の約214万人をピークに減少が続いておりまして、この四半世紀で約40万人減少している状況でございます。国立社会保障・人口問題研究所の推計によりますと、今後もこの減少傾向が続き、2040年には約145万人になると推計されているところでございます。</p> <p>また「人口動態」ですが、自然動態は、未婚・晩婚化の傾向から、令和4年(2022年)に出生数が初めて県内で1万人を割りまして、翌年は9,019人と少子化がさらに進んでいる状況でございます。また、社会動態につきましては、先ほど来、御議論いただいていますように、若者の進学期・就職期における転出超過が多く見られまして、特に、女性の転出超過は男性の1.4倍となっております。</p> <p>こうした人口減少が地域に与える影響としまして、就業者の減少によります人手不足、また、消費者の減少によります市場の縮小などに伴いまして、地域経済の活力低下が懸念され、また、学校や地域コミュニティ、社会保障など、地域社会を従来水準で維持することが困難になってくるおそれがあるというところでございます。</p> <p>「Ⅱ 人口の将来展望」でございます。県では、今年度、様々なアンケートを実施いたしまして、県民や本県出身の若者、また、企業の皆さんがどのような希望を持ち、どのようなことを課題と捉えているのか、実態の把握に努めたところでございます。</p> <p>時間の都合上、詳細は割愛しますが、県民の希望する子どもの人数の低下や、夢ややりたい仕事をかなえる場所、成長の機会を求めて、県外での生活や就職を志向していること、また、県内企業に対し多様で柔軟な働き方を求めており、一方で、企業は性別による役割分担意識や、出産・育児と仕事が両立できる職場環境整備の推進に課題があるといった実態が明らかとなりました。</p> <p>これらの結果も踏まえつつ、今後、様々な施策を進めることで、目指すべき人口目標を定めたところです。具体的には、左下のグラフを御覧いただけますと、グレーで示しておりますのが先ほどの社人研の推計でございますが、これに対しまして、このグラフの右側に記載の希望出生率や社会動態±ゼロを実現させた場合に、県人口は2040年に147万人程度、2050年には129万人程度と見込まれます。左のグラフでは赤色で線となっております。</p>

こうした推計から、新たな人口ビジョンにおける人口目標は、現行ビジョンの目標を維持し、引き続き「2040年に福島県総人口150万程度の維持を目指す」ということとしたところでございます。

この人口目標の実現に向けまして、地方創生・人口減少対策を総合的に推進するための具体的な考え方や施策を次期総合戦略に定めまして、国や市町村、企業、団体など、あらゆる主体の皆様と連携・共創し、県全体で地方創生を推進してまいります。なお、人口ビジョンの全体は資料6のとおりですので、後ほど御確認いただければと思います。

続きまして、「次期ふくしま創生総合戦略（案）」の概要について御説明いたします。資料7を御覧ください。資料6が相当多いページになっていますので、そのあとの資料7を御覧いただければと思います。

「次期ふくしま創生総合戦略」につきましては、計画期間を、これまでの総合戦略につきましては5年間を計画期間としてきたところでございますが、現行の総合計画が令和12年（2030年）までの計画でありますので、終期を合わせて令和12年までの6年間の計画とし、引き続き総合計画のアクションプランとして位置付けてまいります。

次に、中段の「基本理念」でございしますが、「連携・共創による「福島ならではの」県づくり」としまして、引き続き復興再生と地方創生を両輪で推進していくこととしております。そして、福島ならではの県づくりとしまして、1つ目、「県民の誇り「ふくしまプライド。」をさらに光り輝かせ、あらゆる世代、人々の希望を大切に、挑戦を支える思いやりあふれる社会の実現」、2つ目、「福島の可能性、魅力、強みを更に高め、誰もが安心して暮らせるしなやかで持続可能な社会の実現」、3つ目、「人の魅力が人を呼び込む「あこがれの連鎖」をさらに広げ、新たな価値や魅力の創造に挑戦できる社会の実現」を掲げております。

この基本理念の下、「ひと」「暮らし」「しごと」「人の流れ」の4つ分野ごとに人口目標を達成するための4つの基本目標を設定しております。

次のページを御覧ください。「ひと分野」では「一人ひとりの夢や希望がかなう社会をつくる」を基本目標に、出会い・結婚・妊娠・出産・子育て支援の充実を行うほか、健康長寿社会の実現に向けました心身の健康づくりに加え、新たに、学力・体力の向上や福島への愛着形成、魅力ある教育環境づくりなど、教育の充実、多文化共生や、女性が活躍できる環境づくりなど、誰もが活躍できる社会の実現を柱とし、各種政策に取り組んでまいります。

次のページを御覧ください。「暮らし分野」では、「あらゆる人が安心して豊かに過ごすことができる」を基本目標に、防災力や生活環境の維持向上など、安全・安心で魅力的な暮らしや、環境と調和・共生する暮らしの実現に加え、過疎・中山間地域の振興を新たな柱として、地域における担い手の確保や生活環境の維持向上・働く場の確保などに取り組んでまいります。

次のページを御覧ください。「しごと分野」では、「若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる」を基本目標に、働き方改革の推進し、

多様で柔軟な働き方や、女性が働きやすい職場づくりに取り組むとともに、若者の定着・還流に向けた情報発信や支援、イノベーション・コースト構想の推進をはじめとした新産業の創出・育成や、起業・創業支援、農林水産業の担い手確保やブランド力向上等に取り組んでまいります。

次のページを御覧ください。最後に「人の流れ分野」では、「国内外から福島への新しい人の流れをつくる」を基本目標に、移住者数が過去最多を更新する中で、移住された方がしっかりと定着していただけるよう、移住環境づくり等を進めるとともに、観光振興や「ふくしまとのつながりづくり」等を通じまして、交流人口の拡大にも取り組んでまいります。

こうした理念、目標の下、国や市町村、企業、団体など、あらゆる主体の皆様と連携・共創し、若者や女性の視点も大切にしながら多様な施策を盛り込み、人口減少対策に総合的に取り組んでいくとともに、事業の構築に当たりましては、エビデンスや指標に基づき検証・改善を行い、より効果の高い取組へとつなげてまいります。

なお、戦略の全体版は資料8のとおりでございますが、3月下旬に開催します、県の「地域創生・人口減少対策本部会議」におきまして最終決定し、公表する予定でございます。

説明は以上です。よろしくお願ひいたします。

岩崎会長

ありがとうございます。ちょっと厳しい状況があるんですが、福島として、総合戦略が出ているんですが、みんなで知恵を出し合って取り組んでいかなければいけない正念場にあるのかなというふうに考えております。

ただいまの説明について質問などございましたらお願いいたします。どうぞ。

藤本委員

一般社団法人 tenten の藤本です。今の人口の問題で、「移住・定住、大事だよ」というところだと思うんですけども、資料で、移住とかも結構目標を達成しているということで、とてもすばらしいなと思って拝見しておりました。なので、1個1個の事業は事業者さんもすごい頑張っているんだなということが分かるので、これを、本当に横串を差すように、それぞれの事業がもっと効果的にインパクトを発揮できるように、県のほうで、移住の様々なたくさんある事業をより効果的に、それぞれインパクトを出せるように、もう少しマネジメントをしていただけるといいのかなって思っております。

というのも、私も一事業者として関わっているんですけども、ほかの移住の事業のこととかあんまりよく分からなかったり、あとは、私たちがやっている事業をほかの事業でもっとPRしてもらったらいいなとか思うこととかもあるので、それができるのは本当に、全部の事業を統括している県のほうだと思うので、これからは細かい事業内容についても、目標を達成してはすばらしいと思うので、もう少し戦略を立ててやっていただけるといいのかなって思っております。

もう一つ、女性の働き方なんですけれども、私は、一回外に出て戻ってくる女性たちのサポートをしています。やっぱり戻ってくる女性たちがいるんです。子育てが結構ターニングポイントになって、都会から地元に戻ってくるという

女性たちが多くいんですけれども、その女性たちが、戻ってきてもう1回、福島で仕事に就くとなった時に、私が今、職業紹介業も始めてすごくネックになってるなど思っているのは、やっぱり学童の話と子どもの習い事の送迎です。それが全部女性の役割になっていて、それがあから3時までしか働けませんとか、それがあから夏休みは働けませんとか、そういうところがすごくネックになっているなど。そこについてはいろいろなことが要因になっていると思うんですけれども、やっぱりそこで「とも家事」だったりとか、あとは、もしかしたら地方のタクシー会社さんとか、何かそういうところと連携して送迎サービスをもっと充実させるとか、原因を探っていくと、なぜ女性が働けないのかというところが見えてくると思っているのです、そこを解決しないとなかなか働く女性って増えないのかなというのを感じております。

以上です。

岩崎会長

ありがとうございます。2つあったと思いますが、いかがでしょうか。

復興・総合計画課長

ありがとうございます。移住の関係、後段の話にも恐らくつながるのかなというふうに思っておりました。福島に戻ってきてもらう、移住してきていただくというところで、移住してくるというところだけの施策では片手落ちといいますか、やはり定着していただく。移住されてくる方はそれぞれの生活を持って移住されてくると思っていますので、やはり、子育てであったり仕事というところも大事になってくると思っております。

そういった中で、やはり移住なので、移住政策を担当している部局だけではなくて、そういった意味で商工労働部であったり、また、「とも家事」というお話も頂きましたが、女性だけが送迎をしなければいけないのか、家事をやらなければいけないのかという問題、これはやはりアンコンシャス・バイアスの解消につながってくる話だと思っておりますので、そういった意味でも、生活環境部、教育庁も含めて、県庁全体が関わる課題かなというふうに思っております。

今年度から県庁の半分程度の課が入るワーキンググループをつくって議論をしているところでございます。なので、この移住もそうなんですけれども、それ以外のいろいろな対策も全庁で横串を差してしっかりやっていくということで、今、議論しているところでございますので、そういった観点をしっかり持ちながら事業構築をしっかりしていきたいというふうに思っております。

以上です。

岩崎会長

女性の働き方を支える学童のお話もありましたね。お願いします。

こども未来局

こども未来局でございます。まさに仕事と子育ての両立支援ということで、大変貴重な御意見であると思っております。私どもといたしましては、「地域子ども・子育て支援事業」ということで、市町村と連携させていただきまして、例えば、今、お話しいただきました送迎に関しましては、ファミリーサポートセンターの活用などもできますということで御案内のほうをさせていただいておりますけれども、まだまだそういった制度が知られていないというところの御指摘かと思っておりますので、引き続き関係機関と連携しながら、こういった制度をしっかりと周知しながら支えてまいりような取組を進めてまいりたいと考えて

<p>岩崎会長 藤本委員</p>	<p>います。 いかがですか。 ファミサポ、使えるんですけど、すごい使いづらいんですよ。なので使っていない人がいっぱいいるので、周知ももちろんそうだと思いますけれども、なぜ使えないのかというところをもうちょっと深掘りしていただくと、「これじゃだめだな」とか「もっと違う対応策が必要だな」とかになると思います。よろしくをお願いします。</p>
<p>こども未来局 岩崎会長 橋本委員</p>	<p>そういった実際の声을丁寧に向いながら進めてまいりたいと思います。 ありがとうございます。橋本委員、お願いします。 橋本です。総合計画とも関わる部分なんですけれども、基本目標2の「あらゆる人が安心して豊かに過ごすことができる暮らしをつくる」という目標の中の、(1)の地域防災力の向上というところが気になっていたんですけれども、総合計画のほうの新しく新規に入った、資料1の35ページの「防災力の強化」とも関わってきたり、あと、36ページの医療の横との連携というところにも関わってくるところだと思うんですけれども、当社のほうにも、先日、消防の方々を含めて、今、消防隊員がすごく減っていて、町の消防の対応がなかなかできない、夜間の見回りとかもある、ということでお話しいただいています。 そういうネットワークをつくるのも大事なんですけれども、その啓蒙ということは大事なんですけれども、やっぱり消防の方々が実際に何かあった時に動くという実動の部分、まず、そこなのではないのかなって思って聞いていたのが1つと、あとは、そういった啓蒙のリーダーですか、防災リーダーとかってつくるのであれば、ちょっとしたことなんですけれども、救急車が通ったりするときに、車が全然動けなくて、本当に救急車が早くたどり着けないなというのを何回か見たことがあって、そういうところとかも含めて対応していただきたいなと思いました。 というのも、先日、うちの社員の家族が救急車を呼んだんですけれども、結局、1時間ぐらいたらい回しに遭って、事なきを得たからよかったですけれども、「これが心筋梗塞とか脳梗塞だったら死んでたわ」みたいな話をして、防災の医療とか福祉とか介護とかのネットワークをするのはもちろんなんですけれども、結局、夜間タイム、病院の夜間対応、これも結局、病院の人手不足だったりに関わってくると思うんですね。結果、さっきの目標に戻ってくるんですけど、「安心して豊かに過ごすことができる暮らし」ってそこだと思うんですけれども、「今、倒れたら誰も助けてくれないわ」って、その時ちょっと思ったので、やはり病院の人手の部分であったり、それが結果、防災力の向上とかにつながっていくと思うんですけれども、その夜の対応とか、緩い連携というのは大事だと思うんですけれども、今、実際にある病院だったり、さっきの消防のところのネットワークを強化するほうが先なのではないのかなって、さっき、35ページとか36ページの横のつながりとか防災力の強化とかっていうところをお伺いして思っただけなのがまず1つ目です。 あと、2つ目なんですけれども、目標3の「若者や女性をはじめ誰もがいき</p>

いきと活躍できる仕事をつくる」、これ、素晴らしいと思います。総合計画のほうとも関わるところなんですけど、32ページの「とも家事」ですね、さっき話題もありましたけれども。これは誰に啓蒙したいのかなというのが大事なんじゃないかと思います。今の若い人は普通に「とも家事」してますから。普通に「とも家事」していて、結局、具体的にどういうところが会社で問題になるかというと、「男性が保育園に迎えに行ってますか？」みたいなのところにつながっていくんですよ。結局、子どもが小さいんだけれども、結局、お母さんが迎えに来たり、さっきの話とも関係しますかね。なので「とも家事」をPRする、若者や女性がいきいきと活躍できる仕事や職場をつくるというところでは、「とも家事」を若者に言っただけ全然意味なくて、その周りの人にPRしないといけないから、そこの細かいところを、恐縮なんですけれども、「誰に」というところは確認していただきたいなというふうに思いました。

あとは、「若者や女性をはじめ誰もがいきいきと活躍できる仕事をつくる」の目標に関連して、40ページの、さっき言った県内の女性限定で5年ぐらいでみたいな、「新設したら補助出すよ」みたいな。たぶん、これはあんまり活用されないんじゃないかなって思っていて、限定的だし、ちょっと使いにくいなという印象がありました。というのも、女性はどうやって働きやすくしたいかと思ったら、子どものことがあるから柔軟じゃなくちゃいけないですよ。柔軟って何かと思ったら、時間だったりおうちで働いたり、フレックスだったりテレワークだったりというのにもかかわらず、ここの施策が、「オフィスに」みたいな、「オフィスに、県内で」みたいな、そんなの真逆にあるなというちょっと印象があって、県内とか県外とかにかかわらず、どこにいても自分たちのやれる仕事が割り振れるような働き方というのが求められているので、たぶん施策が、今回、これを目標にしていると思うんですけど、施策とあんまり合っていない部分があるんじゃないかなというふうに思いました。

すみません。こんな感じですかね。以上です。

3点あります。いかがでしょうか。お願いします。

危機管理部でございます。私のほうからは、地域防災力の話と、消防団の話もありますので、その点についてお話ししたいと思います。

まず、地域防災力については、今回の大雪なども含めまして、やはり地域の中で生命を守るという活動、これが本当に大事なことになってまいります。そのために、我々は公的な支援だけではなくて、やはり地域の中で自助と共助がきちっと成り立つよう、自主防災組織のリーダーの研修会、また、地域の防災活動のリーダーになっていただくような方々を育成するというような活動に取り組んでおります。また、地域の中で、どこに危険があるのか、例えば「まち歩き」などをして防災マップを作っていただくなどで、地域の皆さんが考えながら主体的に防災に取り組んでいただけるような取組というものを展開しているところであります。

また、消防団につきましては、人口減少であるとか、社会環境の変化など、なかなか団員の数が少ないということがあり活動なども制限される部分があり

岩崎会長
危機管理部

生活環境部	<p>ます。県としても、若い方や、女性の方などに入団していただけるような、戦略的な広報活動なども行いながら、団員の入団促進に取り組んでおります。また、その中で、先ほど御意見がありましたように、実際の行動ができるようなといった活動をしていくか。例えば消防団の訓練のあり方や団員の活動のあり方、そういったものを、地域の方、あとは地域の事業者の方などと協力しながら、見直しを進めておりますので、今後もさらに地域防災力の向上に向け取組を強化してまいりたいと考えております。</p>
	<p>以上です。</p>
	<p>生活環境部です。私のほうからは「とも家事」を誰に啓蒙していくんできょうかという御指摘の部分でございます。</p>
	<p>性別にかかわらず、共に協力しあって家事に取り組みましょうという「とも家事」、こちらを推進し実践を拡大していこうという取組ですが、委員から御指摘があったように、今の20代、30代、40代、この辺ではもう取り組んでいるのではないかと、当たり前ではないかと。</p>
	<p>我々としては、その世代にも広く推進していきたいところと、あとはやはり、ターゲットとして、さらに親の世代、そういったところは、やはり固定的な性別役割分担意識というものが残っている部分もあると思っておりますので、そうした世代に対しましてもしっかりと普及啓発につながるような情報発信、キャンペーンというものを展開していきたいと考えております。</p>
	<p>さらに、職場等においても、固定的な役割分担意識が強いところもでございます。県内の産業団体や行政機関で構成しています「ふくしま女性活躍応援会議」というものがございますので、こちらの連携のほうもさらに強めまして、企業経営者の方々への意識改革を促すような取組につなげていきたいとも考えております。そういったものをあわせて、社会全体で「とも家事」の推進を支える機運の醸成を図っていきたいと考えております。</p>
	<p>以上です。</p>
商工労働部	<p>商工労働部でございます。委員からお話がありました柔軟な働き方というのは非常に大事な事かなと思っております。性別とか年齢とか、働く時間をどの程度割けるかというのは人それぞれ違うと思えますけれども、そういった方々が福島県内の企業で働いていただけるような環境をつくっていくことが非常に大事な事かなというふうに思っています。</p>
	<p>この40ページに載っている別事業ではありますけれども、企業さん向けに対しては、ソフト面での支援ということで、企業内で委員会とか、どうやったら働きやすい職場になるのかというようなことを御支援するような事業が別途ございますので、こういった事業があるということで、企業さんにもいろいろ啓発しながら、一部では活用していただける場合には、そういった補助制度、助成金などを活用していただきながら、より誰もが働きやすい職場というものをつくっていただけるようなことを我々も進めていきたいと思っております。</p>
	<p>以上でございます。</p>
岩崎会長	<p>ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。菊池委員、お願いします。</p>

菊池委員

移住・定住のところで少しお話をしたいんですけども、移住を見据えた関係人口の創出と拡大というお話、今、関係人口が地方にとってはとても大切だといわれているんですけども、実際、この前ちょっとお話を聞いた方が、「関係人口として被災地に入入りしていた時には全く気にならなかったことなんです」ということで御質問を受けました。それはどういうことかといいますと、定住をしてくださる、移住をしてこられた方だったんですけども、だいたいそういう方というのは元気がよくて明るくて、いつも笑顔という方たちではあったんですが、そうだと「余計に言いづらいんだけど」ということでお話がありました。「モニタリングポストが家の前にあり、それを毎日見ていると、ここで過ごしていていいのかなって思ってしまいました。」っていう心配をいただきました。私たちは、震災後、モニタリングポストがいっぱいそこらじゅうにあるので何とも感じなくなって、「大丈夫、低くなってきたな」と思っているんですけど、移住をしてきた方にとっては、その数値が、「今までは全く気にならなかったんですが、毎日住んでいてとても気になるようになりました」というお話をいただきました。

せっかく移住とか定住とかをしてくださる方がいるのに、そこへのサポートというものが少ないと出ていってしまうんじゃないかなというのがちょっと危惧されましたので、今後もやっぱりほかの市町村と違って被災地というところでいくと、そういうところが気になる方もいらっしゃるというところも心に留めて、今後もそういう放射線に関することのサポートも続けて、定住をしていただけるようになればいいなと思いましたので、御意見としてお話ししました。

岩崎会長

いかがでしょうか。今の点について何かございますか。

ふくしまぐらし推進課

ふくしまぐらし推進課でございます。移住へのサポートにつきましては、モニタリングポストの話も含め、移住された方が色々と御心配事があった際に相談ができる体制が大切だと考えております。県では7方部の地方振興局ごとに移住コーディネーターを配置し、移住前の相談はもとより、移住した後の様々な心配事の御相談にも対応させていただいております。

この他、今年度から各地域で移住された方の受入を支援されている民間団体の皆さんの情報を県ホームページ等で紹介する取組や、市町村の方や民間団体の方向けの定着支援研修を通じて、移住後の定着支援を進めているところでございます。

今回お話をいただいたモニタリングポストの件につきましては、専門の窓口を御紹介する流れになるかと思いますが、そういった御相談に対して、どこにお話を頂いてもきちんと御対応できるよう、引き続き、庁内の連携体制づくりを進めてまいりたいと思います。ありがとうございます。

岩崎会長
立谷委員

よろしいですか。ほかにありますか。

先ほどの橋本委員の話なんですけれども、消防の話、救急の話、それから、放課後児童クラブ等々の話、これは実は基礎自治体の事務なんです。ちなみに消防団ですが、これは非常に大事なものは、相馬で地震を何度か経験しています。地震の直後は停電になってしまうと病院はだめなんです。その場合、相馬市役

所に発電機がありますから、そこにドクターを呼んで治療するというようなことをやったことがありました。

ですから、消防がいかに大事かということなんですね。消防団がしっかりしていると。ところが、消防団員のなり手が少ないので、これは県内同じだと思いますけれども、消防団を退団する時にお金がもらえるんですね。それが、30年がリミットだったのが35年になった。つまり、消防団の定年というものは架空のものですが、それを延長して消防団員を確保しましょうということになったわけです。そのアピールがなかなか足りない。

これは県にも協力してもらいたいと思うんですが、相馬市では消防団に消防団証を渡しまして、何店かお店を募集しているんですよ。消防団員が来たら、「あなたは10%引きです」と、そういう店を増やしているんですね。

ですから、消防団員をどうやって確保して住民の安全を守るのかということですね。これは相馬市の一例ですけれども、これはみんなやっていますので。ただ、そういう活動に対して県のほうも支援していただければありがたいんです。「消防団確保活動」のようなことを県の支援で行えれば、我々、もっとできるかと思います。

それから、放課後児童クラブなんかの送り迎えは非常に頭が痛いことです。住民から大変希望があります。どうやってやったらいいかということなんですね。これも市町村の事業になりますから。送迎の問題ですね。それは若いお母さんたちに負担をかけるかお父さんに負担をかけるかもしれないけれども、そういうところは市長会では常にというか、我々にとって大きな問題にもなっているわけです。そのレベルまで県と連携して、特に放課後児童クラブなんかで、「あっちに行きたいという人をどうするの?」という問題が出てくるんです。これも1つの連携の例だと思うんですね。

それと、救急の問題なんですが、これは地方地方によって違うんですねけれども、やっぱり、今、救急車が到達する時間よりも、そこで立ち止まる時間のほうが長いんですよ。どこで受け入れてくれるかとか非常に大きな問題で、これはなかなか県のほうとしても調整が難しい。でも、地域医療計画の最たるものになってきますから、これは我々自治体とも連携しながら、県のほうにひとつ頑張ってもらいたいと思っています。

それと、今、相馬地方で直面する問題なんですけれども、産婦人科の医者の数が足りないんですね。今、なんとかなったとメールが来ましたが、やっぱり、今、出生数が9,000人ということになりますと産婦人科は食っていけないわけですよ。生活のタネは出産ですから、一番は。それが減ってくるということになると産婦人科の医者そのものが大変なんですね。これは社会的な支援というかサポートが必要だろうというふうに思っています。

もう1つは、さっきM&Aの話、事業継承の話がありましたけれども、産婦人科もそうで、一般の内科医、小児科医もそうなんです。お父さんが辞めたとき息子さんが後を継がないんです。開業医がどんどん減っているという厳しい現実があります。その辺も、これは地域医療の非常に厳しい問題になってい

岩崎会長	<p>ますから、県として十分な支援のもとに、我々、市町村と連携した上で対策をとっていかなくてはならないと思っています。これは要望です。よろしくお考えください。</p>
渡邊(武)委員	<p>ありがとうございます。貴重な御意見を頂きました。もう時間が来ております。はい、お願いします。</p>
復興・総合計画課長	<p>時間が押しているところすみません。地方創生の部分なんですけれども、現石破首相が就任して間もなくこの地方創生に触れられて、この10年間、結果が出せないできたと、ここで再度、地方創生に取り組んでいく中で失敗できないと。先ほど会長の御挨拶の中にもそのようなお話があったかと思えます。全くそのとおりでとは思いますが、それなりに政府のほうで予算を付けてくれるものと信じてこの10年取り組んできて、これから失敗できないという構えの中で、この地方創生ということの予算の使い方ですね。何か画期的な方法というのはあるんですか、というのが質問です。よろしいですか。</p>
渡邊(武)委員	<p>ありがとうございます。予算の使い方、画期的な方法というところになりますと、なかなか地方創生、人口減少対策は総合政策といっていますように様々な取組、事業に関わってくるところでございます。今回は特に「若者・女性」というところの視点もあり、そういったところを各部局で事業を構築する時に、しっかりそういった意見・意向を踏まえた事業を構築するよという形で、事業構築について、全庁挙げてそういった視点を持って取り組んできたところでございます。</p> <p>そういったものが、今回、重点事業という形で示させていただいているところでございますので、予算そのものの使い方という部分では、なかなか規律をもってやる部分なものですから難しいところはあるんですが、その事業、何が求められているのかというのをしっかり全庁で共有した上で事業構築をして、今回、予算のほうを組んだということでございます。</p>
渡邊(武)委員	<p>ありがとうございます。勝手な意見を述べさせていただきたいんですけれども、先ほど、やはり県と民間、関係機関と協力しながらというお話もあったかと思うんですけれども、そういうことになると思うんですが、我々、商工会、会議所もそうですけれども、やはり地方で民間の事業者を取りまとめている団体ですけれども、それぞれがその地域を守ろうとして一生懸命やっていたかなければならないと思うんですけれども、残念ながらお金がないという中で、それぞれの自治体も「消滅自治体」などという言葉で脅しをかけられたりして、皆さん必死になっていると思うんですけれども、そこにしっかり地方創生の予算を回していただいて、民間の力も入れさせていただいて、それぞれがその地域を守るために対応するというような形で今後の地方創生というものを捉えていただければなど。一部でもいいんですけれども、我々、何かやろうと思っても、実際のところやりようがないというのも現実なんです。その部分での予算を持っていませんので。予算を頂ければ、逆に「やってみろ」ということで予算を頂いて、それぞれがそれぞれの地域の中で取り組んでいただいてということによって、何か新しいことが起きてこないかなというふうに思っています。</p>

人口減少の中で、商工会も会員や事業所が減少傾向にありますので、これから我々がしっかりと組織を維持していくためには、やはりそういった取組にも入っていかねばならないと私は思っていましたので、ちょうどそこに地方創生という事業があるのであれば、民間を信じていただいて一定程度やらせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

岩崎会長
坪井委員

ありがとうございました。では最後お願いします。

県医師会の坪井でございます。医師会の立場から、最後に短い時間、お話しします。

先ほど立谷委員からの救急医療の問題、これは二次医療圏、福島は非常に広いので、各地域によっていろいろ問題を抱えております。地域医療構想会議だとか救急医療連絡会議等々で常にこれは議論されることですので、患者さんを救急車に収容してから出発するまでの時間をできるだけ短くすること、これは喫緊の課題でありますので、取り組んでいきたいと思えます。

それから、「健康長寿ふくしま」に関しては、福島県民の健康指標をとにかく上げないと、先ほどから人口が減少している、では、減少した人口の残った人たちが不健康では様々な施策が立ち行かなくなってしまう。ですから、いろいろ健康づくり、生活習慣病、がん対策、心の健康等々があるのは存じ上げておりますので、どんどん医師会のほうに相談いただければ、たぶん医師会のほうに相談すると私のほうに来ると思えますので、県のほうと連絡を密にしながら、「こういうことをやりたいんだけど、この予算、どうだろうか」ということを、年に数回の会議だけではなくてリアルタイムにおっしゃっていただければと思えます。是非県医師会のほうに投げてください。私も投げますので、よろしく願いいたします。

以上です。

岩崎会長

ありがとうございました。やはり形式的なものではなくて実質的な官民連携をどういうふうに進めていくかということがすごく大事なのかなというふうに思いました。

「消滅可能性自治体」のお話も出ました。この10年の中で2回目の「消滅可能性自治体」が昨年発表されましたが、その中でも脱出している自治体が出ているわけですね。島根県なんかもいくつもの自治体が抜け出した。福島県内もあります。そういうさまざまな先進事例を十分調査して、研究して、それをどういう形でいいところを福島で実践できるかという話であるとか、あるいは、私もそういう事例をいくつか見てきたんですけども、例えば先ほど出た学童の問題なんか、ある自治体では、やはり移住者は、共働きするので学童がどれだけ整っているのかというのをすごく質問してくる、心配してくるという話がありました。その仕組みをどうつくっていくかということで、先ほど出たような移住者の方たちが一緒にNPO法人を立ち上げて、学校と連携して、この地域ならではの自然環境をいかしたすごく魅力的な学童をつくっていこうという、そういう運動なんかも始まっていて、移住者がますます増えているようなお話も聞いたことがあります。

事務局	<p>そういった取組を、是非、官民連携の力でいろいろ試していく中で、福島をみんなで元気にしていければなど、次の世代にしっかりバトンをつないでいける福島にしていければなどというふうに皆さんの御意見を聞いて考えていました。ありがとうございます。</p> <p>ちょっと時間が押しまして申し訳ございません。「その他」でございますが、事務局から何かございますでしょうか。</p> <p>事務局より1点、事務連絡でございます。本日、議事・報告した件につきまして、時間の都合上、十分に御発言いただけなかった内容もあるかと思われまので、本日の審議会終了後、追加の御意見につきまして別途照会させていただきたいと思えます。様式は別途メールでお送りいたしますので、御意見を是非事務局まで御提出いただきますようよろしくお願いいたします。</p> <p>また、今回公表しました進行管理結果等につきましては、同内容を県議会のほうにも報告してまいります。</p>
岩崎会長	<p>事務局からは以上です。</p> <p>はい。予定した議題はこれで全て終わりました。審議はこれで終わりにいたします。御協力ありがとうございました。</p>
司 会	<p>長時間、誠にありがとうございます。最後に企画調整部長の五月女より御挨拶申し上げます。</p>
企画調整部長	<p>皆さん、本当に長時間にわたりましてありがとうございました。私自身も非常に納得しながら意見を伺わせていただきました。来年度は、復興・再生、地方創生、非常に大事な年になりますので、是非御意見を伺いながら進めていきたいと思えます。ありがとうございました。</p>
司 会	<p>——閉 会——</p> <p>それでは、これもちまして、福島県総合計画審議会を閉会させていただきます。本日は誠にありがとうございました。</p>

(以 上)