

令和7年度第1回県央広域振興圏経営懇談会会議録

1 日時

令和7年6月23日（月）14時30分～16時30分

2 場所

岩手県盛岡地区合同庁舎8階大会議室

3 出席者

(1) 県央広域振興圏経営懇談会構成員（13人）

吉田 蘭 氏、青木 悟 氏、鈴木 絵美 氏、坂田 雄平 氏、佐々木 祐子 氏、
谷本 真佑 氏、高橋 一真 氏、長沼 淳 氏、駿河 俊也 氏、畠山 美英 氏、
村松 直子 氏、佐藤 万寿美 氏、吉野 英岐 氏

(2) 盛岡広域振興局（10人）

局長・小野寺 宏和、副局長兼経営企画部長・澤田 彰弘、保健福祉環境技監兼県央保健
所長・仲本 光一、県税部長・今野 浩、保健福祉環境部長・日向 秀樹、農政部長・佐々
木 誠二、林務部長・高橋 忠幸、土木部長・戸来 竹佐、盛岡教育事務所長・丸橋 友
之、産業振興室長・小川 信子

4 挨拶

【小野寺局長】

委員の皆様におかれましては、お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。
ます。

また日頃から、振興局及び管内8市町の施策展開に当たりまして、御協力、御支援を賜ります
とともに、各分野におきまして、御尽力いただいておりますこと、この場をお借りして厚く御礼
を申し上げます。

県央広域振興圏におきましては、「いわて県民計画・地域振興プラン」におきまして目指す姿
として掲げております、「県都を擁する圏域として、産業・人・暮らしの新たなつながりを生み
出す連携の深化により求心力を高め、東北の拠点としての機能を担っている地域」の実現に向け
て取り組んでおります。

今年度の振興局の施策推進方針につきましては、この後、御説明をさせていただきますけれど
も、今年度も人口減少対策を最重点ということで進めております。

振興局の大きな役割の1つ、市町村連携を緊密に行いながら、地域の課題に沿った対応を実施
していくことにあるというふうに考えておりますけれども、市町のニーズを伺いながら、今回、
地元定着ですとか、関係人口など新たな重点的取組を含めて、方向性を構築したつもりでござい
ます。

限られた時間ではございますけれども、施策の推進や、圏域の課題解決に向けて、どうぞ忌憚
のない御意見、御助言を賜りますようお願いを申し上げます。

それでは、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

5 議事

令和7年度の盛岡広域振興局の取組について

6 会議の概要

(1) 説明

【澤田副局長】

資料1及び2により説明。

(2) 意見交換

【吉田構成員】

自殺率のところで、全国でワースト2位というニュースが出ていたと思いますが、県としての取組について、少しずつ改善しているものなのかどうか教えていただきたいです。

また、盛岡でも、「こども誰でも通園制度」が今年から始まるかと思います。少子化と言われていますが、子供を養育する世帯の状況が、核家族が増えてきているので、どうしても孤立した育児が増えてきており、仕事をしていないと保育園に預けられないという現状の中で子育てをしている家庭が増えています。子供未来戦略に基づいて、徐々に、全国で必須になってくる制度だと思いますが、盛岡地域ではいつぐらいからできるようになるのか知りたいところです。

【日向保健福祉環境部長】

まず何点かありましたが、最初に自殺死亡率の関係でございますけれども、今年度公表された昨年の自殺死亡率は、全国ワースト1となりました。

岩手県は青森県、秋田県と並んで、いつもワースト3からワースト5ぐらいを行ったり来たりしている状況であります。対策といたしましては、自殺対策アクションプランを策定いたしまして、ターゲットごとの取組を計画し、幅広い対策に取り組んでいる状況でございます。例えば異変に気づいていただくための、ゲートキーパー対策をずっとやっておりまして、年間だと数千人から1万人程度の方々に講習を受けていただいたりとか、あるいは自殺未遂の方を支援する取組であったり、地道な取組ではございますけれども継続しております。

近年だと、令和3年は、良い方で30番目ぐらいであったので、そういうポテンシャルはあるかなと思っておりますけれども、どうしても地域的な死生観があり、改善がなかなかできていないというのが現状だと思います。1つだけではなくて、様々な取組が必要ですし、岩手県は働き盛り世代と高齢者の方々の死亡率が高いので、そういう方々を重点ターゲットとしまして、これからも取組を進めていきたいと考えております。

それから、「こども誰でも通園制度」につきましては、詳しくは市町村の事業なので県としてはなかなかお答えしづらい部分もありますけれども、お話にありましており、孤立をしているあるいは継続的に施設を利用していない方々を利用できるようになるという取組ではございますけれども、利用時間が短いであるとか、あるいはなかなか希望するところに行けないというような課題もあるようでして、今どういう取組をするのか、各市町村の方で検討

が進められているというように聞いております。

日常的な相談先としましては、子ども家庭センター等が引き受けていただいていると思いますが、これも自殺と一緒に、家庭の中はなかなか見えづらいので、周りの方々から異変があった場合は、子育て中の方々も含めて注意をしていただいて、行政につないでいただきたいという取組も必要になってくるかと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

【青木構成員】

先ほど冒頭の県の説明の中で、あまり環境に関わる分野のお話はなかったのですが、頂いている資料の中で、少し気になった部分としては、高校生のインターンシップのところのお話がありました。その中で、インターンシップの取組で、単純作業のみであるとか、単なる労働力扱いというところが、逆にインターンシップの逆効果になっているのではないかなという分析がされておりました。この辺について、ある意味少しショックというか、インターンシップで実際の業務内容を理解していただくという意味で、実際の作業をあまり難しくない作業という形で、各企業取り組まれているのではないかなというふうに認識をしております。

受ける側として見ると、単純作業であるとか、手伝いをさせられたみたいな意識にどうしてもなってしまうのかなというところのお互いの受け入れ側と、それに対応する側の思いのギャップの部分が、こういった形で出ているのかなというふうに認識しました。

あとは、採用予定のない企業が受け入れをしているという実態もあるというところを、資料で確認させていただきました。実際、学校側と受け入れをする企業側の連携、ないしは受ける生徒のニーズみたいなところのギャップっていうのがそもそもないのでしょうか、という御質問になります。

環境側の話に持っていくと、今年、雫石町が70周年を迎えるということで、当社の森を大事にしているというところに加えて、それを維持するために、構内の森の木を伐採した色々なものを、当社のノベルティにも使えないかどうかというような取組もしております。今回雫石町で、我々の構内の森の伐採した木材を使ったものを、使っていただけるというお話が、今回出ていますけれども、他の企業でもそういった事例があるのかないか、御存じであれば教えていただきたいという2点の御質問になります。

【小川産業振興室長】

振興局が担当しているのは高校生インターンシップが主ですけれども、インターンシップに行った高校生からは、記載のとおり、バックヤードの作業だけで終わって少し残念だったというような感想がありましたので、もちろん企業側としてはそれも仕事の一部ということで、それをインターンシップの高校生にさせたのではないかと思います。

企業側も一連の仕事の中でこれも重要な仕事だというような説明はしたかもしれないですが、説明の仕方ですとか高校生も受ける方の心構えとか不十分だったのかなというところだと思います。これらの解消を図るということで、7月3日に高校生のインターンシップを受

け入れる企業向けにセミナーを行う予定でして、そこで高卒者の採用を中心にコンサルをやっている企業の方をお迎えして、インターンシップのプログラムの作り方ですか、受け入れの仕方などをセミナーでお話いただく予定です。高校生インターンシップは7月から10月ですので、本当に直前セミナーということになりますけれども、なるべくそういうミスマッチが生じないような取組をしたいと思います。

あとは学校側と受け入れ側のミスマッチについてですけれども、基本的にはインターンシップは高校単位だったり、地域単位だったり、広域単位だったりいろいろなところで行われています。高校単位で行われているものと、高校生にニーズをとって、インターンシップの受け入れ企業一覧を見せて、どこにインターンシップに行きたいかというような希望をとっているところが多く、それでマッチングをしているようです。ただし、高校生も企業名だけを見ても、知らない企業よりは知っている企業、例えば飲食店だったりスーパーだったり、日頃自分たちが利用しているような事業所、企業を選ぶ傾向があります。そこについても、なるべく消費者向けの業態じゃない企業も知ってもらうように、事前の説明会ですとかそういったことを取り組んでいけばもう少しミスマッチが減るかなと考えております。

【高橋林務部長】

企業の森の取組でございますけれども、具体的な資料が手元にはないですが、県内でも、特に植樹活動とかはよくやられております。

特徴的なのは、浄法寺の漆ですとかは苗木を植えて地域に貢献するというような企業があるというのは聞いておりますので、いろいろな企業のそのような取組は承知しているところでございます。

【小野寺局長】

インターンシップの方で少し補足させていただきます。

採用予定のない企業の受け入れという事ですけども、1例を申し上げますと、生徒がこの企業でインターンシップしたいと話しているところが採用予定のない企業だったりします。ただ、生徒自身も深く考えてそこに行きたいと言っているかということ、ややそうでもなく、結局インターンシップで行った業種ではないところに就職したりしています。

やはり前段で、生徒にいかに情報提供できるかですけども、ここは学校の先生等も含めてインターンシップの段階から、効果的な就職活動につなげるような取組を行っていく事が重要だと考えています。採用予定のない企業が駄目だというわけではなくて、職場体験という意味では意義があるのですが、より効果的にするためには、情報提供、それから生徒も自分で考えていくというのが必要だと思っております。

【青木構成員】

当社の事業編成の絡みで、今後高校生の採用を増員していきたいというふうに考えておりますので、当社のインターンシップの考え方を考えて参りたいと思います。

【鈴木構成員】

地域づくりということで、令和6年度に社会教育士の称号をいただいて、なおさらこの施策を見やすくなったところもありますが、大体この資料を見ていると、どこの分野においても小学校や中学校とか地域の子供たちへの社会教育といったところが出てくるので、そういったところをより強くしていった欲しいなと思いますし、色々な可能性をこれから先の小学生、中学生、そして高校生に与えてあげたいなと思っています。

今年度は、県立高校の高校コーディネーターを仰せつかっておりまして、週に2回職員室に入っております。高校生が身近に生活しておりますので、先ほどのインターンシップ、就職先の相関性が低いとか、現場の声が担当の先生だけではなく、生徒の声っていうのもとても大事ななと思っています。もちろん先ほどお話したように、求人は出していないけれども興味があるところに行くというのも、とても重要なのかなと思います。子供たちを見ていると、自分たちはどんな場所に行った、こんな場所に行ったというような情報交換をして、意外と友達が行った場所に興味あるというような、そういった生活の中での交流で色々なことを知っていくというのがありますので、色々な取組をこのまま継続していただければありがたいなと思っています。

教育旅行のところですけども、教育旅行のPRに行っているのは、観光関係の方々がやっているのかっていうところをお伺いしたいです。私も仕事で地熱関係とかで、教育旅行を受け入れたりですとか、もちろん高校のコーディネートで、まずカリキュラムマネジメントしながら、どんな学びが良いかっていうのをやるのですが、いらっしゃる旅行会社とか学校に対して、何年生が来るんだったらどういう探究活動の中でどんなことが県で、この地域でできるのかっていうのがあまり深ぼられていないのかなって思っていますので、どんなPRをしているのかを知りたいなと思いました。

あとは、地域のニーズを聞くといったところのニーズの聞き方も、小さなコミュニティまでのニーズをどうやって聞いているのかなというところです。ちなみにですが、八幡平市だと、昨年度から女性会議という市民が集まっているいろんな話をしていて、色々なニーズが出てくるので、振興局では他の市町でこういったニーズの調査とかを行っているのか教えていただきたいです。

【小川産業振興室長】

教育旅行の関係ですけども、北海道や首都圏を主なターゲットとしておりますので、そちらで開かれる岩手県観光協会主催の教育旅行向けの説明会に、振興局の職員が行って売り込みをしております。また、教育旅行を仲介する旅行会社やエージェントですとか、場合によっては実際に教育旅行の場所を探している学校に直接訪問したりして売り込みを行っています。そこでは、ホームページに掲載しております「探究学習ノート」というのを作りまして、ホームページから無料でダウンロードできるようになっているので、そういうのでまち歩きをしたりですとか、SDGsのことを学びながら、岩手盛岡に来ると教育旅行ができますというようなことで売り込んでおります。

最近の傾向としては、一旦コロナで近隣県を中心に県内の教育旅行が伸びたのですが、コ

ロナ禍が終わるとともに、通常の関西方面ですとか、特に今年は万博がありますので、関西方面であつたりそれ以外の県外を選択する学校も増えていました。岩手、東北の強みとしましては、最近、特に観光地ですとオーバーツーリズムでなかなか国内の観光客がゆっくり見られる場所が少ないという話もあつたりですとか、あとは、交通費やホテルも高騰して、首都圏の教育旅行が金額的に難しいという話もありますので、そういうところと比べれば、岩手県、盛岡地域はゆっくり教育旅行できますし、いろいろ素材もあるというかたちで売り込みをしているところでございます。

【坂田構成員】

大きくは2点ございます。

1点目は酒のツアーについてです。昨年、当法人の関わる事業で台湾の政府関係者や観光事業者を迎えてファムトリップなどに携わっておりまして、インセンティブツアーについても色々検証をさせていただきました。やはり、岩手では、大人数が参加する一般的な観光ツアーよりは、海外の富裕層や知識層に向けた特別な文化体験プログラムの方が、ニーズが高いのではないかとご意見をいただいております。特に、郷土芸能に関しては非常に評価が高いです。台湾ですと、宮沢賢治に対する関心も根強く見られます。昨年度は、出版から100周年となった宮沢賢治の「注文の多い料理店」のイマージングディナーを行いました。創作料理・音楽・演劇を融合した没入体験を提供し、台湾のお客からも非常に好評でした。

酒のプログラムに関しても、さらに訴求力を高めるためにもう1つブランド要素を追加した方が良いのではないかと考えております。具体的には神楽が望ましいと考えておりまして、先日、知事会連合で、神楽のユネスコ登録に向けた動きをこれから行っていくということがニュースになっておりましたけれども、例えば酒蔵での酒体験に、神楽を加えて「酒蔵神楽」とするなど、より魅力的で文化的価値の高い取組になるのではないかと思います。国際的コンテンツとして展開する好機会だと思いますので、是非御検討をいただきたいというのが1点目です。

もう1点が、移住定住の促進のところですか。これは非常に難しい課題だと感じており、表面的に海士町をモデルにしても、思うような成果につながらないと考えております。真面目さは、東北の最大の強みであり弱点であるというふうに考えています。前回の会議でも少し申し上げましたが、どうしても地域を根本から面白く変えていくというより、「人手が足りない産業の人員補充したい」感じが文面から読めてしまいます。

関係人口を増やす際の必要な要件の1つとして明らかなことがあります、それは、クリエイティブクラスの人材を惹きつけ、関与してもらうことです。つまり、単純に移住したい人とか働きたい人だけではちょっと成果に結びつきにくい。「クリエイティブクラス」とは、例えば、IT、教育、テクノロジー、研究者、アーティストやデザイナーといった、いわゆる新しく価値を創出できる人間が地域と関わるかどうかが、関係人口の拡大に直結しています。

先日、兵庫県の兵庫県立芸術観光大学が卒業生を出したということで行ってきましたが、実際に地域で何か創ろうとする気概がある学生たちが集まることで、空き店舗を使って、在学中にカフェを開いたりですとか、移住した教員が地域コミュニティのIT化を助けたり、文化・産業・人材の好循環が生まれているのではないかと思います。

本気でプログラムをやるためには、例えば海士町も、職員の名刺を変えて、そして「ないものはない」というキャッチコピーを打ち出すところから始まっておりますので、そのような思い切った改革に取り組めるかどうかを、ぜひお伺いできればと思います。

【小川産業振興室長】

私からは、前半の神楽を活用した観光誘客というところをお答えしたいと思います。「酒蔵神楽」はすごく良いキャッチコピーだなと思いました。お酒だけですと酒蔵見学をやっているところもあれば、やっても年に数回っていうところもあります。神楽ですと、お酒や日本酒とも相性いいですし、そういうのもヒントにしながら、そういう素材を持っている地域と一緒に何かできるのかというところです。また場合によっては、地域経営推進費という市町村や地域の団体を応援する補助金も振興局で持っておりますので、そちらを活用しながら今後どんなことができるか、検討していきたいと思います。

【小野寺局長】

非常に興味深い御指摘だと思います。海士町の取組はそのまま習っても上手くいかないというのは、その通りかなというふうに思います。一方私どもとすれば、市町と共に連携して行っていくというのがすごく重要なポイントなので、市町がどういうことを望むかというあたりを押さえながら展開していくというのもまた1つの視点でございます。ですので、特定地域づくり組合ですとか、様々な事業承継、この辺もカバーしていきたいなという思いはあります。

委員のおっしゃることはよくわかりますので、この辺は市町とも相談しながら、クリエイティブな分野にチャレンジしていきたいなという、私の個人的にはすごく共感しますけれども、その辺は市町ともよく話し合いながら参考にさせていただきたいと思います。

【佐々木構成員】

防災ということで、直接防災に関わる場所ではないのですが、16ページの河川のところで、私の自宅が中津川に沿って建っておりますので、昨今の川の水位が上がって、驚異的に水位が高くなると、河川の石積みが大丈夫なのかなと思いながら見ております。16ページに出ている河川が4つぐらい選ばれているようですが、中津川の調査であったり、何かの対象になるのかどうかをお伺いしたいです。

もう1点教えていただきたいと思ったのが10ページの地域おこし協力隊について、県央の方達の定着率が低いのは何か理由があれば教えていただきたいです。

河川の選び方と県央の方の地域おこし隊の定着率が弱いという、その2点を確認したかったということと、8ページのインターンシップの件は、先ほどどなたかもおっしゃっておられましたけれども少しショックでした。8ページの下欄の医療介護のところで、「管内中学生を対象とした進学・就職の動機付けを行う出前講座の実施」というのが書いているかと思っています。ここの中で講師は、医師、看護師、介護士と書いておりますが、これについては、出前講座をするにあたり、職種とか何か選んでいるものがあるのかどうか、その基準がある

のであれば教えていただきたいです。

これは私の意見というか希望ですけれども、私が所属している商工会議所女性会の方でも、来年の50周年の周年事業に向けて、児童養護施設の子供たちに対する就職の紹介をしに、おばさんたちが行くという企画をしようと思っております。一般の中学生・高校生・大学生も対象としていいのですが、我々女性会が乳児院の寄付から始まって、今乳児院の子供たちが、どうやって自分で生活していく道を作るのかというところに至ったときに、児童養護施設にたどり着いて、その子たちの就職あっせんは少し力をつけたいなと思っております。例えば中学生でもいいのですが、出前の講座をする職種とか何か決まり事があるのであれば、教えていただきたいですし、商工会議所も何か参加できるようなことがあるのかどうか教えていただきたいです。

【戸来土木部長】

最初に河川の関係のお話がありましたけれども、県で現在ハード整備を進めているのは、16ページ記載の4河川であります。委員からお話のありました中津川については、現在のところハード整備での予定はございません。

ただ、昨年8月の盛岡市の豪雨災害のように、近年非常に豪雨が多発しており、県では県内の水位周知河川の指定をしているということで、河川の水位が避難指示等の目安となる基準水位に達した場合に、その情報を市町村や報道を通じて住民の皆さんに知らせるという取組を行っております。中津川についても、水位周知河川に指定されておりますので、基準水位に達した場合に、国や県から首長や市町村の防災幹部職員へ通報し、迅速な避難を促していただくといった取組を行っている状況です。

【澤田副局長兼経営企画部長】

私からは地域おこし協力隊の関係についてお答えさせていただきます。詳細な定着率の低さのデータは持ち合わせておりませんので、はっきりとしたことは申し上げられませんが、おそらく考えられますのは、地域おこし協力隊として市町村で任務にあたる際の業務と任期終了後にとどまって業務を続けるのか、そのあたりの連続性まで意識した形で配属されているのかどうか、あとは地域との関係とか様々あるかと思えます。そういった中で管内の市町でも今新たに地域おこし協力隊員を募集する際には、その後の定着を意識したような形で、具体的なもう1歩踏み込んだような業務を指定するとか、自分で企画を提案いただいて地域に入っていくとか、いろいろその後の定着を見据えた形で工夫する動きも出てきていると聞いております。

そういった取組と局の方も連動しながら交流会を開催することによって、周りの他の市町の協力隊の方々とのネットワークづくり、地域に残ることそういったことを意識したような取組を支援していればと考えております。

【日向保健福祉環境部長】

出前講座の関係でございますが、この対象職種をどうやって選んでいるかということですが、学校の希望をまずお聞きして、例えば看護師等、介護士、双方やって欲しいとそれぞれの職種

のお願いをしておりますし、医師の方は忙しくてハードル高いですけれども、なるべく御希望に沿った形で進められるように調整をしているところです。

それから児童養護施設の方々への就職支援等のお話は、非常にありがたいお話だと思います。ここでお話していいかどうかという問題はありますが、実は養護施設は、昔のように親から子育てができないということで預かる時代から、今は発達障害で家庭で手に負えないというような方が、実は圧倒的に多い状況なので、なかなか就職する際も厳しい状況だと思います。ですので、インターンシップのお話も先ほどありましたけれども、そういう子だという事を前提に幅広く社会経験をさせていただいたり、就職を引き受けていただいたりという事は非常にありがたいと思いますので、これにつきましては、どういう方向に行けるかという問題は私どもと本庁とあとは児童相談所といろいろ協議が必要になりますのでお話は伝えておきたいと思います。

【谷本構成員】

まず大きく分けて質問が3点あります。

1つ目は資料2の17ページの「5 安心・安全な都市環境・生活環境をつくります」というところです。これらの事業の目的があるわけですが、それが達成されたかどうかのモニタリングをしているのかということと、しているのであれば、それはこの振興局の担当なのかどうか教えていただきたいです。

2点目は、関係人口のところで伺いたいのですが、資料1の3ページの中ほどに「関係人口の創出」ところがあり、矢印のもととところに「全国的に関係人口を重視する流れ」というところがあります。この表記が資料2にもあったかと思いますが、「全国的に関係人口を重視しているから関係人口の創出をする」というように読めてしまい、全国の流れに追従しているような感じがします。岩手県、盛岡広域振興局として、一体何をしたいからこの関係人口をつくり出したいのかというところがもしあれば教えていただきたいです。交流人口を増やすということが、全国的にいろいろなところで言われていますけれども、その先にどういった未来を描いているのかというところが伝わらないと、県民の皆さんとかにもなかなか伝わりづらいところがあるのかなと思い質問させていただきました。

最後に3点目として、これも関係人口に関係するのですが、振興局の方でもいろいろ取組されているかと思いますが、管内を知っていただくプロセスがいろいろあるかと思います。例えば、岩手県というものを知ってもらって、次に管内を知っていただくのか、それとも県は関係なく、盛岡地域を第1に知ってもらおうという方法もあるかと思います。こちらについては、どちらに重きを置いているのかというところを教えていただきたいです。あとは、まず県を知ってもらってから、盛岡地域を知っていただくという流れであれば、他の振興局との連携っていうのもあるのかというのを知りたいので質問させていただきました。

【戸来土木部長】

17ページの「5 安心・安全な都市環境・生活環境をつくります」に記載のある事項について、それぞれ全部というわけではないですが、各事業の実施にあたっては事前評価や事業

途中での再評価、事後評価という事で評価対象になっている事業については、それをもって評価をしております。

各事業とも推進となる目標値を定め、それに向けて取り組んでいるところです。参考資料3につけておりますけれども、都市環境・生活環境でいえば31ページに目標値等を定めて記載しております。

【小野寺局長】

関係人口2点について私から御説明いたします。

まず全国の流れですけれども、包括的に全国を見習ってというよりは、ベンチマークしてやっというイメージです。先ほど海士町の話もありましたけれども、例えば他県でいくと大分県は、サテライトオフィスの首都圏から企業を引っ張ってきて、関係人口的なところから取組をしております。あとは、福島県については、個人をターゲットにしている、就業体験をやってからつなげていこうという取組をしております。日本国内の法律でいきますと、「二地域居住促進法」というのができまして、二地域居住をどんどんやってきましようというのがあります。そのような流れも踏まえて、ベンチマークしつつ我々としてどういうことが一番いいのだろうかというのを考えた上でやっております。私どもとすれば、どちらかというと訪問型の関係人口を作ってそこから移住につなげていきたい、その1つの方策が、就業体験というところをベースにして訪問型関係人口を作って、そこから、移住定住につなげていくというような流れを施行しています。

もう1つの県全体としてどうなのかというところについては、やはり県全体として関係人口を作っていくという取組を行っていますので、その全体施策の中で我々も協調してやっというということで県全体の方策に入り込んでやっております。滞在型関係人口については、我々は市町連携というものを強く意識しております。市町のニーズに基づいてどう事業展開していくかという中で、この滞在型関係人口事業を構築しておりますので、両面あると思いますけれども、局としては、やっぱり市町を重点的に見ながらやっているところです。

【高橋構成員】

私からは2点ございます。

まずIT・ものづくり産業の部分で、県内企業の5割がデジタル化に取り組んでいるという一方で、残りの5割がデジタル化に取り組まない、あるいは、取り組めない理由について、何か理由があってやっていない企業があるという事があればわかる範囲でお伺いしたいです。その理由としましては、例えば経営者自身がデジタル化に関心を持っていない、または関心はあるものの、現場が現状の業務フローを変えたくないと考えているとなると、そういった場合は外部から支援するのも難しいかなと思っております。しかし、経営者も現場もデジタル化を望んでいるにもかかわらず、例えば資金的な理由から着手できないといった場合には、例えば補助金の活用であったり、専門家の派遣によって支援が可能ではないかなと考えております。例えばデジタル化によって、どの程度業務が効率化して、どれぐらいの期

間で初期投資を回収できるかといった経営計画を専門家の方とともに策定することで、金融機関からの融資を受けやすくなるのではないかなと思っています。おそらく何かしらの支援をされているのかなと思っていますが、デジタル化に取り組んでいない企業の理由というのを伺いたいというのが1点目です。

もう1点は人口減少対策のところですが、私が住んでいる八幡平市を含めて、ここ24年間で著しく人口が減少している自治体が多く非常に驚いております。2015年から2020年の5年間で、全国の総人口というのは109万人ぐらい減少しているデータが出ていますので、人口減少対策は急務であると考えております。

御提示していただいた資料のところで「i-サポ」の成婚数が載っていたかと思いますが、令和6年度が昨年9月末時点の数値となっておりますので、令和6年度全体の成婚数はどれぐらいになっているのか、もしわかるのであれば教えていただきたいと思います。また、盛岡広域振興圏に限らず県全体でも構わないのですが、未婚の方のうち、どれくらいの方が実際結婚したいと考えているのか、なぜ結婚したくないのだろうとかという理由などがアンケートなどで捉えられているのであれば、お聞かせいただきたいと思います。「i-サポ」のように、自治体が運営に関わっているサービスというのは、利用者にとっての安心感があるので、今後も是非継続していきたいと考えております。

【小川産業振興室長】

私の方からは、前半のデジタル化のところをお答えしたいと思います。

まずは事業者の課題把握ですとかニーズ把握ですけれども、振興局として管内の事業者にそういったデジタル化の課題について、アンケートをしているものはありませんが、小規模事業者であれば、何をやれば、どこから手をつければいいのかわからないですとか、デジタル化を導入するにしても、資金がかかるというところの課題があると感じております。振興局としましては、小規模事業者支援というところで、生活衛生関係の事業者を指導している岩手県生活衛生営業指導センターと連携を行っております。振興局ではIT連携コーディネーターを2人委嘱しておりますけれども、その方に相談対応をしていただき、デジタル化を進めたいが何をどうやっていけばいいかわからないですとか、売上げを伸ばしたいが何かデジタル化で使えるものはないかというような小規模事業者からの相談に対し、生活衛生営業指導センターと一緒に取り組んでおります。あとは、製造業とIT事業者のマッチングを図るということで、盛岡管内のIT事業者と、県南管内の製造業者、ものづくり事業者と一緒に意見交換をする場を持ちまして、そこで何か取り組むことができないかというようなマッチングを図っております。

資金援助という関係では、いろいろな補助金制度がございますので、セミナーや意見交換の場で補助金制度について情報提供をさせていただいております。

【日向保健福祉環境部長】

「i-サポ」の関係でございますが、令和6年度の成婚数は25件でございました。4ページを見ていただきますと、令和5年が26件ですので、大体同じぐらいの数字になっているか

と思います。

未婚率、結婚しない理由の部分で、生涯未婚率というのは50歳時点での未婚の方を表したデータのようにすけれども、この国民生活基礎調査は細かい地域まで表した公表データがないのですが、大体男性で3割ぐらい、女性で2割弱ぐらいという事で、未婚率が年々上昇し、初婚年齢が上がっていくというのがデータとして出ております。なぜ結婚しないのかというところの多い理由としましては、適当な方に巡り合わないというのが実はありまして、このようなことが「i-サポ」を運営しているという理由の1つになっておりますし、あとは経済的に結婚できないというような理由もあるようです。特に就職氷河期世代の方々が、今ちょうど中年に差し掛かるあたりですので、恐らくそのような理由があるのかと受け止めております。

【長沼構成員】

私からは感想と意見ということになってしまいますが、従来観光とか旅行業の大きな年齢層、ターゲット別といったところを考えますと、シニア層をターゲットとして今まで我々やってきたところがございます。なぜなら、時間と経済的に余裕があるからといったところなんだと思います。比較的人口がまだ多い年代といったところで、今までそちらを対象にいろいろ商品を作ったり、プロモーションを打ったりしてきました。例えば、JR東日本の「大人の休日倶楽部」が一番いい事例かなと思っておりますが、それも一通り一巡したといったところで、最近我々が狙っているのは「Z世代」で、若い方にぜひ観光に来て欲しい、旅行に来て欲しいということで狙っております。

昨年と今年の2年連続で行われる、JR東日本と岩手県との観光キャンペーンの狙っている層は「Z世代」でございます、いわゆる10代から30代前半ぐらいまでの世代に是非旅行して欲しいというふうないろいろな施策をしておりますが、なかなか難しいところがございます。なぜかといいますと、デジタルネイティブなものですから、あっという間に様々な情報を入手してしまいます。良い情報も悪い情報あっという間に入手してしまい、いくら我々がホームページで訴求しても、様々な情報を入手してしまうのでなかなか大変だなと思っております。さらに、価値観が多様化しているので、「これだ！」ということで刺さるということとはなかなかないといったところを感じております。もともと、車を所有しない、旅行しないという年代と言われておりますけれども、やはりこの世代に訴求をしないと、将来のファンづくりが困難ということで、我々もない知恵を絞って、いろいろな施策を練っている途中でございます。

資料の中で「若者」というワードが出てきました。恐らくここら辺は、「Z世代」を対象としていると思いますけれども、なかなか「Z世代」難しいといったところで、よく特徴なりを分析して政策を打たないと、なかなか響かないなという昨今の私の感想でございます。

【小野寺局長】

興味深い御提言、御意見だったと思います。我々も「リトルもりおか」というまさに「Z世代」との意見交換を昨年から始めております。我々もやはり若い人たちのニーズ、それか

ら、今回テーマとしては、ジェンダーギャップの解消ということで、それを施策に生かしていくために首都圏では、家事代行サービスに補助をするなど進んでいる企業もありますので、それらを参考にするためにいろいろと意見を聞きに行きたいと思っております。

あとは観光面について、まさに委員にもいろいろ教えていただきながら、伺っていきいたいと思っておりますので、今後とも御指導のほどよろしくお願いいたします。

【畠山構成員】

全国の木材生産部門の産出額で、岩手は北海道、宮崎に次ぐ3位の林業県であります。しかし近年、林業、素材生産、物流、チップ輸送、原木輸送において、人材確保が非常に難しくなっており、高齢化も進み、若い即戦力が本当に必要だと思います。

事業継承を断念し、廃業している会社も年々増えており、何か事業でマッチングとか、振興局、岩手県と一緒に人材確保に向けて取り組んでいただけないかと思っています。

【高橋林務部長】

林業は若手の人材確保大変苦労しておりまして、県全体でも60歳以上の方が4割以上占めるというような状況で、リタイアされる方がどんどん多くなってくるというのが予想されるため、大変危惧しているところでございます。

県では、こういった林業の現場で仕事をしていただくために、平成29年から林業技術センターで「林業アカデミー」という取組をしております。定員は1年間で大体15名を予定しており、主に林業全般の知識の習得や、チェーンソー、重機の取り扱いをできるための資格を取得するような研修というのを1年間でマスターしていただいて、今のところ8期が終わって、大体120名ほど現場に送り出しているところです。

まだまだ足りないとは思いますが、技術は現場で鍛えていくということになろうかと思えますけれども、資格をちゃんと取得しているということで、受け入れていただいた事業体には大変好評をいただいていると聞いております。

【駿河構成員】

はじめに米の話をしたいと思います。

現在、日本の食料自給率はカロリーベースで38%ですが、米に関しては100%、県の指標でも、「銀河のしずく」の作付けを推進していく事になっています。

今年、JAでは「銀河のしずく」30キロ当たりの概算金を11,500円前後程度にするということで、昨年に比べて非常に高くなっており、農家としてはすごくうれしい状況です。現在米価が高いので、今まで米を作付していなかった人も含めて、米を作る人たちが増えてきて非常に良いバランスが取れているところもあります。今、政府が備蓄米を2,000円程度で販売し、米の値段を安定させようとしています。農家としてはこの金額ぐらいが、恐らく経営のぎりぎりの線かなと思っています。県には、JAと一緒に農家に入る金額を下げないような活動をしていただきたいと思います。

もう1点は、水田から他の作物、野菜等の高収益の作物に切り替えるという事業について

です。「水田活用の直接支払交付金」は、今期から畑に水を張らなければ、交付金が支払われないとのことでしたが、政府の方針が変わり、水を張らなくても条件を満たせばよいという形に見直されました。農業は施策にいつも振り回されている状況ですので、県から農水省に対し、安定的な施策を進めて欲しいと伝えていただきたいと思います。

もう1点、農業ではないですけれども、前回「i-サポ」の件で、「i-サポ」の口コミが悪いと話をしました。今回もまだ辛辣なコメントがありますので、担当が悪いのではないかとそのような感じになっておりますので、その辺の御意見をいただければいいなと思います。

【佐々木農政部長】

私の方から2点お答えします。

まずは概算金の関係ですが、米の店頭販売価格が、5キロで4,000円、5,000円、10キロだと8,000円、9,000円というような状況になっています。農家がJAに出荷するときは、JAが概算金という形で21,000円、22,000円を仮払いしますが、東北地方の米の生産費統計によると、10アールあたりの生産費は小規模な経営で大体17、18万円となっています。仮に概算金が20,000円になりますと収量540キロ、550キロを掛け合わせていくと、収入が17、18万円ということで、駿河委員がお話しされたとおり、概算金でとんとんという状況になります。これが21,000円、22,000円になると、かなりやる気が出てくる価格になると思いますが、米価が高くなると消費者には負担になるということです。いかに折り合いをつけていくかということが大事です。

備蓄米を大量に放出して少し市場を安定させるという大臣の話ですが、米価が下がりすぎると、今後、生産意欲の部分にかなり大きく影響し、食料自給率という部分が達成できないということになります。本県の食料自給率は106%であり、全国で数少ない100%を超える6県のうちの1県ですので、国の方に事情をつなぎつつ、JAと協力しながら、生産者の皆さんが再生産できる収入が確保できるように取り組んでいきたいと思っています。

それから水田活用の直接支払交付金の関係です。5年に1回の水張り要件は、令和9年から事業の内容、水田政策を見直すということで、令和7年、令和8年と2年間、連作障害を回避するような取組、例えば堆肥を入れるなどすれば、水張りが必要ないと運用が変わっています。県としては、国に対し、地域事情を考慮した上で今後の施策を進めるよう要望しているところです。短期的な話も大事ですが、中長期的に安定して生産ができるよう、国には本庁を通じて働きかけ、あるいは提案するように伝えたいと思いますので、引き続き御理解よろしくお願いします。

【日向保健福祉環境部長】

「i-サポ」への、激励というふうに受けとめさせていただきました。私も昔「i-サポ」の担当をしておりまして、非常に心苦しいところではございますけれども、設置当初は場所に行かなければ登録できないなど、かなり情報漏えいに配慮したおかげで、使い勝手が悪いというようなおしかりも結構ありました。現在も、職員の対応で県庁に苦情が来る場合がありますし、それはその通りだと思います。一方で、例えば、使い勝手を良くしたり、あるいは

オンラインで閲覧できるようになったということで、可能な限り利便性にも配慮した形で取組を進めているところです。利用者の方々へ接遇や身だしなみに注意しなさいと言っていますが、職員がどうなのかというようなお話だと思いますので、そういう意見は伝えておきたいと思います。

【村松構成員】

私の方からは人材確保の部分で2つ提起をさせていただきます。

今回7月にインターンシップの枠組みとして、取組事例を発表する機会をいただき、会社の中で、私たちがやっている活動はどういうことなのかという整理をしました。そうしたときに、「インターンシップ」、「就活」という単語だけを切り出すのではなくて、まず会社の価値上げとか日々の業務の中での強みみたいなところがあり、それを発信して来ていただいたことでインターンシップとか就職活動に繋がり、採用定着することがまた1つのポイントで、そこから、その人材が会社の価値を上げてというようなことで1周循環していくというのが本来のあり方という話がありました。あるべき姿としては、中小とか県内企業で、就活に対してお金、費用をかけられるとか、上位表示ができるといったお金がかけられる企業はごく少数だと思いますので、自分たちの強みを分析できる、Web・SNSで発信できる、そういったところの支援の方がむしろ重要かなという話も出たりしていました。是非、Web・SNSでのアプローチについて、不得意な部分や課題を持っているところへ支援するような取組もあったらいいなと思います。

もう1つとしては、インターンシップのやり方をもう少し変えられないかというのが、私からのもう1つのご提案です。うちの会社に来た学生にいろんな語りがけをしながら、安全性確保の中で話を聞きますと、企業がわからない、興味がわからない、調べ方がわからない、そういった意見というかがあります。売り手市場と言われますけど、彼らは情報の無い中、すごく不利な立場で就職活動していると思います。物心ついたときには、就職活動みたいところに放り込まれているみたいな立場に立って考えたときに、今まで通りのインターンシップをやっていくというのと、もう少し角度を変えて、彼らが何に興味あるのかなという興味の軸で切って、1社ではなくて何社か見せて、こういう働き方があると何社かを見せてあげるとか、インターンシップの一覧表の情報の中から、この会社を知っているという選び方ではなく、私たちが行きますので、その中から強みであったり、面白さの中でこういう会社だったら見てみたいということで生徒に選んでもらうようなPRタイムを設けるとか、彼らも人生がかかっているなというところを、もう少し尊重した活動してあげたいというところには企業が寄り添えるのかなと思った次第です。よろしくお願いします。

【小川産業振興室長】

おっしゃる通り、企業は比較的売り手市場というところなので、企業も採用については、以前よりすごく熱心に危機感を持って取り組まれているところも多くなってきたのかなという印象です。東北、岩手という気質からか、自社の強みをうまくPRできていないところも多いという印象もございます。今度7月にセミナーで講師をお願いしている企業も同じようなこと

をおっしゃっておいりましたので、インターンシップのプログラムの中にも、企業の強みをうまくインターンシッププログラムに落とし込めるような講演であったり、ワークショップをしていきたいというふうにおっしゃっておいりました。

SNSについては、半日というプログラムの中でどこまでできるかというところはあるんですが、そういった企業の強みというところもテーマとしてセミナーで取り組む予定です。また、インターンシップセミナーも、今回の7月で終わりではございませんので、そこで1回やってみて、次の課題・テーマを設定して、次の取組に生かしていきたいと思っております。

インターンシップの進め方については、高校生は学校、教育が本業というところもありますので、今の取組をやっていると思いますが、とはいえ、もう少しインターンシップとか企業を知るというところにも時間を割けないかなというところもあります。秋に、高校生の就活指導を担当している先生方との意見交換をする予定がございますので、そういったところで、学校の先生方と、今後の高校生の就活支援として、どんなことに取り組めるのかというところを検討していきたいと思っております。

【小野寺局長】

私から補足いたします。

興味深いご提案でしたので、新規軸として何か活かすことができないか考えていきたいと思っております。SNSへの情報発信とか、様々考えてみたいと思っております。

後段の方は、資料2の5ページにあります、八幡平市のすごく良い事例がありまして、村松さんからは、学校に行ってもいいというありがたい言葉を頂きましたけれども、八幡平市はまさにそういう形でパッケージとしてやっていらっしゃいます。小規模校ならではの取組かもしれませんが、これを横展開できないかという事と、大規模校向けにどうやっていけばいいのかというあたりについて悩ましいところですが、まだまだ改善していくべき点があると思っておりますので、新規軸として何かできないか考えていきたいと思っております。

【佐藤構成員】

私の専門以外のことを言わせていただきますけれども、村松委員と青木委員の意見と本当に同感しますが、せっかく地元定着のための広域インターンシップという対策をやっているところですが、実際の現状が非常に残念な結果に終わっているというのを読みまして、ちょっとがっかりしました。実際に、全産業の高校生を対象にされていると思っておりますけれども、このデータはどのように取ってこういった結果になったのかというのがよくわからないところもあります。

私ども建設業は、まさに、担い手確保のために、今盛んと力を入れているところです。私どもの建設業は、岩手県建設業協会を窓口にして、毎年、盛岡工業高校の生徒をインターンシップで受け入れております。生徒数が減ってきましたので、むしろ受け入れたい企業の方が、生徒の対象にならない企業が増えてきたりというような現状にはなっていますが、それなりに専門課程を勉強されている生徒なので、実際に企業に来てこういった社会勉強なり専門の仕事のやり方なんかを短い期間ですけども非常に勉強になったというお話をいただきます。実際に私

どもの会社でも、このインターンシップに参加していただいた生徒に就職してもらったという年も何年かありましたので、非常に地元定着ということに関しては有意義なインターンシップだと思っておりますので、是非とももう少し工夫されて相関関係を作るために、インターンシップだけではなく、地元にもこんなに良い企業があるんだということをまず知ってもらって、地元で働いてもいいかなと思えるような、情報も提供して工夫していただきたいなというところがありましたので、実際に有意なインターンシップとなるように、これからも工夫してどんどんやっていただきたいと思います。

【小野寺局長】

5ページのところで、改善や検討を要する点を書かせていただきましたが、こちらについては一部の意見ですので、生徒全員がこういうふうに逆効果になっているというわけではありません。衝撃的な書き方になっておりますけれども、こういう意見もあったということでございます。

データの取り方については、就職を多くしている大規模な学校をケースとして見てみました。盛岡工業高校については、実は売り手市場で外に出て行く人も多いですが、割と意識が高く、県内の企業でインターンをして、そこに就職するというのは、高いところまではいきませんが相関があります。他の高校と比べれば、目的意識を持ってやられている生徒が結構いるという印象でございますので、そこは佐藤委員の認識と割と合っているかと思います。平舘高校については、結構相関が高く、先ほど申し上げたようにパッケージでどんどん生徒に情報を伝え、それが生徒の理解度につながることで、ここを重点的にやっていきたいと思います。

【鈴木構成員】

先ほどのインターンシップの件で、平舘高校の例が出たので、局長のお話に付随しまして追加の情報ですが、商工会・青年部と連携し、5ページに書いてあるように、地域と学校が連携して、いかにつなげているといったところもありますが、インターンシップで県内や市内のいろいろなところに行けるようにはなっております。

主に市内の企業へのインターンシップを2年生がこれからちょうどこれから選ぶところですが、私もコーディネーターでもあり、地域のものとして学校運営協議委員会という学校の会議の組織に入って、そういう情報を商工会と共有して、私は中のコーディネーターなので、地域連携で校外学習に生徒たちを行かせるときにも、地域の企業にできるだけ、実際に人に会う形の情報の取り方をするように心掛けています。どうしてもインターネットとか紙に書いていても、生徒は「ブラックかホワイトか」、「何時から何時まで働けて休みは何日」といった部分のデータは見ていますけれども、「働いている人はどんな人なのか」、「どんな代表の方なのか」、「何を实际やっているのか」というのを小規模校ならではの、特に家政科とかは人数は少ないですが、就職したい子もいるので、できるだけ外に行って地域の人に会う校外学習をするようにしています。インターンシップでは行かなかったところだったり、校外事業で行ったホテルの働き方とか、行ったときの接し方を見て、こういう人になりたいとか、こういう仕事をやってみたいというかたちでインターンシップを選ぶものもあります。学校との連携で、

進路指導担当の先生だけでもないのかなとは思いつながら、担当の先生と生徒の意見がどこまで通じ合っているのか微妙なところもたまにあるので、できることなら近くの地域の学校に入り込んで、いろいろな話を聞く機会とかが設けられるといいのかなと思いました。

【小野寺局長】

鈴木委員はコーディネーターを務めていらっしゃるというところで、校外学習という仕組みをインターンシップの一連のパッケージ以外の部分でもやられているという事です。

2年前に県立大学や高専の生徒に何で就職先を選ぶかアンケートを取った時に、やはり1位は給料ですけれども、2番目、3番目のところに、職場の雰囲気ですとか、人間関係がどうかっているのがあります。そこが伝わると、就職につながるという事だと思いますので、実際に行ってこの人いいなっているのが、実はやっぱりすごく大事だろうというふうに思います。

あとは給料のところで、去年県立大学で初任給の調査をされたそうで、首都圏と比較したときに4万円弱ぐらい差があるみたいですが、アパート代を払うとか、首都圏との生活レベルで見えていったときに、4万円の差がそんなに大きいかなというような印象を私は受けておりますので、その辺の伝え方についても、こちらの方の生活が豊かだということも、あわせて伝えていくというのが大事かなというふうに思ったところです。

【坂田構成員】

私は就職氷河期世代ですけれども、就職氷河期やZ世代にとっては、農業とか所得の低さに対しては共感しづらい、あるいは親和性が低い世代だというふうに思います。正直な感想ですが、給与がどれぐらいか、ホワイトか、労働環境が安心かという点を重視する傾向があると思います。一方で、今の岩手のような暮らしが、価値として最大化できる世代が、どれぐらいの世代なのか考えたときに、私は α 世代以降、つまり β 世代の頃には、もう少し建築・農業などの「手触りのある人間らしい営み」に価値を見出すようになるのではないかと信じています。 α 世代はデジタルネイティブ、 β 世代はAIネイティブですが、この β 世代にフォーカスを当てた教育・企業の取組や、マインドセットの転換支援が、今後ますます必要になると思います。

町内会の役員を今年度から初めてやって、その大変さも実感しました。若い委員は「紙はやめて欲しい」と言う一方、高齢の方々は「デジタルは使えない」という話になり、そこに世代間の確実な分断があることを強く感じました。そこで私は、すべての回覧板のデジタル化と、町内会の情報へオンライン上でアクセスする仕組みを整備しました。今後は、住民からの相談にAIが対応できる機能も実装しようと思っています。これらは、無料ツールを活用しながら、AIに相談して整備したので、作業は1日で完了し、ほとんど負担にはなりませんでした。現在は、町内の1ブロックだけで試験的に運用していますが、今後はこのような世代がより多く登場してくると思われます。相談する相手がAIとなる社会という前提を踏まえて、政策設計を考えていく必要があるのではないかと思います。

もう1つは、自殺者数や公務員の長期療養者が非常に多い現状に対する懸念です。公務員がワクワクして仕事をし、目を輝かせながら自信を持って企画を立案できているのかという

ことが極めて重要な視点ではないかと思います。それは心の健康にも直結しますし、職員自身がワクワクしていない企画を出しても、市民が参加するはずがありません。また応援してくれる仲間も増えないと思います。金銭的な支援で人手が増えることも、就職氷河期世代や経済的困窮層にはある程度起こりうるかもしれませんが、実際には、先ほどご紹介したクリエイティブクラスに該当する人々、つまり、お金は場所を選ばず稼ぎ、意義のある活動や、あるいは新しい価値を生み出すということに期待する層にとっては、十分な動機にはならないと感じています。そうした人たちに響く企画をつくるためには、まず、自身の職場、特に若手職員も含めて、全員がキラキラした気持ちで取り組めるような職場環境・組織文化の醸成が不可欠です。管理職の皆様におかれましては、そうした気持ちを応援するマネジメントを御検討いただければと思います。

【小野寺局長】

デジタルネイティブ世代に対応した仕事の進め方ですとか、AIを前提にした政策、シンギュラリティと言われていますが、いつかはAIの方が上回ってしまう、クリエイティブなところについては人間が注力していけるような、まさにそういう時代になっていくと思いますので、遅れないようにそこは勉強しながら取り組んで参りたいと思います。

公務員がワクワクしながらというのは、本当にその通りだと思います。公務員こそクリエイティブでなければいけないというふうに私は思っておりますし、私はワクワクしていますけれども、みんながワクワクしているのかなというのは見ていかなければいけないと思いますので、フラットな温かい組織であるように頑張っていきたいと思います。

【吉田構成員】

坂田構成員がおっしゃったように、α世代、β世代を見据えて少子化対策もしていっていただければいいのかなと思います。「i-サポ」も大事ですけど、お産もTikTokとかYouTubeを見て勉強している産婦が多い時代になってきています。コロナ禍を通過してきた人たちは、「人対人」の接し方がわからなくなってきている世代が大きくなってきています。

産院で母親学級とかをやっても、参加率がすごく低く、どうやってお産をするかという情報を、人から取るよりもAIとかSNSから取得している人たちが多くなってきていて、すごく困っています。恐怖で産むメリットがないというか、子育てしていく経済力もない、結婚しても子供を持てるか自信がないとかそういうところにつながっていくので、子供との接し方もわからないというようになっていってしまうと、虐待率も上がっていったら、そうなるとう将来の死生観につながっていきます。ですので、家庭環境が良くないと、将来の自分たちの未来が見えないみたいになっていってしまうので、家庭の中が見えないというのはすごく問題です。

先ほどの子ども誰でも通園制度は市町村事業かもしれませんが、子供たちを親以外の大人が見ていける環境はすごく大事だと思いますし、ヨーロッパとかは3歳以上は必ず保育する制度があるぐらいです。いろいろな大人が目につれて、親以外の人でも大人に頼れる大人

がいるというのを植え付けていく、教えていくのは、自分たちの自己肯定感が育っていくことにつながっていくと思うので、そうすると自殺率も下がっていくのではないかと思います。

【日向保健福祉環境部長】

各ライフステージに応じた、様々な正しい情報をきちんとお届けするというような事が重要だと思っております。県の事業としましては、ライフデザインの形成を考えていただくための冊子を高校生配ったりとか、あるいは母親になる前に、仕事と子育てと結婚とを考えていくというようなセミナーをやってみたりというような取組自体は行っております。特に最近、出産時において、昔のように支援してくれる時代ではないので、確かに大変になってきていると思いますが、昔はほとんどやってなかった産後ケアの取組も最近増えておりますので、きちんと正しい施策を行い、情報を届けていくということが重要だと思っております。今の意見は、私どもの今後の取組の参考にさせていただきたいと思いました。

【吉野構成員（座長）】

そろそろ時間が来ましたので、私も少しだけお話をして、事務局にお返ししたいと思います。

全体の話も聞きながら考えていましたけれども、資料2の3ページでもありました通り、管内8市町の人口の推移ということで、盛岡市も減っていますけれども、八幡平市、雫石町、葛巻町、岩手町がかなり減っているところです。盛岡管内の特徴として、矢巾町、滝沢市のように実はまだ増えているところもありますけれども、一方で、30%、40%減っている自治体も管内にはあります。県内全体的には減っているとは思いますが、これだけ隣接している市町村で開きがものすごく大きいというのは、盛岡一極集中はある意味避けられないのかなと思います。これを放っておくと、首都圏、東京のように様々な政策が充実すればするほど東京に人が集まり、逆に周りから子供がいなくなるというような意味で東京ばかりを充実させるということ自体は、決して全体のプラスにはならないのではないかと思います。御意見もあることを地方でも考えると、盛岡がある程度元気であるのはもちろん喜ばしいことではあるけれども、そこで隣接している市町村に大きな人口減少が実際に起こっているのをどう止めていくかということもあわせて考える必要があるのかなと思ってこの一覧表を見ていました。

それはこの4つの市町にある平舘高校、沼宮内高校、葛巻高校、雫石高校、こういった高等学校が、今、高校の魅力化の活動に非常に力を入れております。生徒を取り合うのではなく、公立高校ではあるが他県あるいは遠隔地から人を入れることを特例として認めて、そこで新たな人材を獲得しながら、わざわざ岩手を選んでくれるような子供たちを育てていくというようなことで、新聞にも成果が上がっているのではないかなというような好意的な受けとめをいただいていると思います。まだまだ小規模校であることは間違いありませんけれども、このまま無くなってしまうというよりは、やはり、よその新しい人材を入れながらも、地域を残していくという意味では、高校でかなり始まっていますので、これを例えば、

企業の魅力化あるいは地域の魅力化ということで、幅広く地域全体に魅力があるからこそ、人が育ってそこで仕事をする気になる、そういう順番をどうやってこれから作っていくのが大事ななと思って見ておりました。

仕事だけを取り出してみれば、本当に就業条件がどうなのか、給料がいくらかなど、会社の内部の話にどうしてもなってしまいますけれども、それだけを見ると、もっといい条件を出す会社は世の中いくらでもあります。それと同じ水準で条件を出せるかという、なかなか県内の様々な企業が首都圏の企業と同水準ということは難しい点もあるのではないかと考えておりますが、魅力化という面でもっとやっていけば、よそにはない魅力がこの会社やこの地域にあるし、それをインターンシップのような形で実感してもらえるような道筋があれば、単に制度でやっている取組ではなく、できる限り盛岡管内の学校、企業、地域、3つとも含めて魅力を作っていく、それをPRして、よそからでも人を受け入れていくといったことをしないと、盛岡周辺の自治体から盛岡市だけに人が集まってしまうようなことが懸念されているというふうに考えます。

高等学校は、少しそういう意味では盛岡市内の高校を統合するような形にして、盛岡にこれ以上流入する層を抑えながら、周辺自治体の高校生の行き先をきちんと周辺自治体に取り組んでもらうという方向が明確に示されていますので、全体的にそういった流れを盛岡管内全体でも様々な分野でやっていただけるといいのかなと思って聞いておりました。

様々ありますけど、私からはこの辺のことを御指摘させていただいて、私の役目を果たしたいと思います。

(3) その他

構成員より意見の発言はなかった。

7 御礼

【小野寺局長】

今日は長時間にわたりまして、様々な御意見賜りまして本当にありがとうございました。我々の施策を深掘りしていただきまして、我々もこの場で改めて再認識させていただいた部分もありますし、こうやっていかなければいけないかなと思うヒントもたくさん頂戴しました。私もたくさんお話をさせていただきましたけれども、是非次に活かしていきたいと思います。

先ほど吉野座長より御指摘がありました、学校、企業、地域一体となって魅力を作って人を受け入れる循環を生み出していく、という形でうまくまとめていただいた感じがしまして、地元定着も関係人口もその中に含まれているなということで、今後使わせていただきたいなというような分析をしていただきました。ありがとうございました。

この場に限らず、是非今後とも様々な御指導いただければというふうに思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。

8 閉会

【事務局】

以上をもちまして、令和7年度第1回県央広域振興圏経営懇談会を終了いたします。本日はありがとうございました。