

「人口」・「ゆたかさ」両検討部会における視点・論点ごとの意見等

1. 人口検討部会

視点・論点

これまでの「人口」部会における主な委員の発言ポイント

①地元企業の成長支援

5年10年と長期にわたって定着した企業を誘致企業と言うのか。地場産業として捉えていってもいいと思う。**地域の産業を伸ばし、その結果雇用が生まれ人口が増えていけば、ここで安心して暮らせる基盤ができて子供を産もうという気運も高まる。**

岩手が日本一子育てのしやすい県になればそこを選んで来る人もあるかもしれないし、そうなることで若い人たちの雇用の面でも、そういう人たちの力を企業側が取り入れるだろうし、さらに企業としても伸びていくのではないと思う。

地元に根付き、**今後**もこの場所ですという覚悟を決めている**地元企業**に対してもっと**バックアップ**する。そのような地元の民間企業に、これまで誘致企業に対してやってきたことの一部を注いでも良いのではないか。

今、非常に親が忙しいというのが現状である。行事があっても出てこれないし、働いていても正規雇用ではなくバイトだったりする。これは子育て全てに関わることで、**安定した正規雇用をより多く作っていかないと、定着していくのは難しいと思う。正規雇用をできるような安定した企業を誘致するなり、地元企業を活性化するなりということが大事**と思う。

企業を誘致してそこに恩恵をもたらし、地元の人たちの雇用をつくるというのも一つだが、人口を増やしていくことを考えると、やはり外に行った人の中に入れるというのが必要かと思う。県の予算ならば地元企業にお金を落としながら、外から人を連れてくるという使い方をした方が、人口を増やしつつ雇用も生まれる。

何とか新規高卒者を残していかないと、地域の活性化や発展にもつながらない。**増やすことよりもまず流出を防ぐことに力を注いでいかないといけない。新規高卒者が地元に残ることにより、人口の流出を防ぐだけではなく地域の活性化や経済効果もものすごく大きい。**

地元企業に力をつけてもらえば必然的に雇用が生まれる。いつ来るかわからない企業誘致を推進するより、地元企業に頑張ってもらう方が効果的かつ現実的と思う。

花巻市の「起業化支援センター」には、個々の企業では購入できないような高額な機械や環境試験室があるほか、岩手大学の専任職員を配置していたりして、地元企業が相談をしやすい体制が整備されている。**インフラが整っていない地域においてこそ、そういった産学官が連携した地元企業支援が必要。**

また、施設の存在を知れば活用したいという人がたくさん出てくると思うので、もっと**情報発信**を行っていくことが必要。一方、**企業が自ら情報収集していくようになるよう啓発**していくことも必要。

企業支援の補助金等があっても、スタッフが十分でない会社の場合は申請することすらできず、活用できないことが多い。地元企業を強くするためには、申請書の作成をサポートするような**手続き面の支援**することも必要。

企業支援を担うコーディネーターについて、計画的に養成してこなかったことや任期付の採用など身分が不安定であることが多いことなどから、その絶対数が不足してきている。また、資格が必要なのではないので、個々の能力にもバラつきがある。**コーディネーターを育成したり働きやすくしたりする仕組みを戦略的に作っていかねばならない。**

②企業誘致のあり方

長期的な視点で考えると、**工業立地県としてのブランド化を図ることが大切**。質のいい高校生の人材をたくさん獲得できることが岩手に企業立地する魅力の一つだが、若い人たちが集まって「ものづくり」について語り合ってお互い高め合っていくような機会を継続して設けていけば、工業立地県としての岩手のブランド力が高まっていく。

昨今では、海外に工場を建設するリスクも顕在化してきていることから、企業が工場立地を検討する際には、労働力の安さと質の良さのバランスを重視するようになってきていると思われる。

そこで、ドイツの徒弟制であるマイスター制度にならった、岩手ならではのものづくり教育を高校生のうちから実施することにより、**高卒労働者の質を引き上げていくことが重要**だと思う。履修者に「見習いシロ」などの階級を与え、優秀な者にはドイツ研修旅行をプレゼントするなどのインセンティブを与えたりするなどの工夫をこらせば、職人としての意識も高めさせることができる。

遠野の木工団地では、それぞれの会社が役割を持ち、林業を支えている。企業誘致については、**地元の企業ができない部分を補えるような会社**を調査した上で行うことも必要と思う。

企業が工場立地を行う場合、円高リスクを緩和するため、労働集約型のラインを新興国に移し、熟練技術のいるラインを日本に残すなどの柔軟な対応が必要になってきている。

そこで、熟練技術を要するラインや研究開発拠点を岩手に残すことを条件に、新興国政府との交渉や金融、現地の法律・習慣に関する相談、用地や労働者の確保に関する相談などを行うといった、**県内と新興国の両方に工場を持ってもらうことの支援**を行うことも検討すべき。

こうすることにより、企業は「国内か海外か」という二者択一ではない柔軟な選択をすることが可能になるし、岩手県にとっても、円高により全てのラインを失うのではなく、付加価値の高いラインを残してもらうことにより、熟練工を維持することができる。

そうしてできた新興国の「いわて村」が、岩手で育った熟練工が少ない年金で充実した老後を送れるロングステイ先として発展することも考えられる。

③子育て環境の向上

子供を生き育てる社会の支援の仕組みづくり、そこに対するお金のかけ方、それも大きなポイントではないかと思う。

岩手県は自然のゆたかさも含め、県民の人間性や考え方がとてもゆたかだと社会全体が意識できるような県づくりも必要だと思う。

保育園や幼稚園の料金の問題というのも若い子育てをする夫婦にはすごく負担となっている。その辺のところを助けてあげなければ、子供を産み育てる環境は整っていかないと思う。特に学童ではない形の子育てのための地域での組織。世話も含めて社会全体が子供を育てていくために手伝っていく、よく言われるように、**子供が地域の宝という考え方が定着して実行に結びついていかなければならないと思う。**

今は女性も家計を支えているので、**女性が安心して子育てと仕事に励むことができる安定的就業環境を整備することが大事**。女性の立場になり、地域一丸となってどう取組むかだと思う。

子育ては楽しいということを我々親の立場からどんどん発信していかねばならないし、学校でやっていくのが務めかと思う。いずれ全て雇用や環境につながっていく。

あとは**地元に戻りたいと子供たちが思うよう、いかに我々で育ていくか**だと思う。前回の話を聞くとたくさんの方が地元に戻りたい思いを抱いているとわかったので、そういった気持ち子供たちが持つように育てなければならぬと思う。

現時点で子育てや保育が大変だと言っている人もいれば、将来的にもっとお金がかかることを不安に思う人もいる。**教育に対する経済的支援の充実を考えていけばもう少し安心して産めると思う。**ちょっと先のことまで考えていかなないと安心した子育てはできないのではと思う。

雇用だけでなく、もう少しいろいろな見方をした方が良いと思う。**若い人は子育てができるかどうかよりも、子供を作って大丈夫かということに意識を持っている方が多い。**

④若い人材の流出防止とUターン・Iターン

私が新規高校卒就職希望者によく言うのは、「もらう金より、残る金」。一辺倒に給料面だけでは、地元は地元の良さがある。地元企業で働く良さは生涯にわたり家族が安心して働くことができること。都会に行きUターンして戻ってきて、また一から職を探すよりは最初から地元で働いた方が安心だということを生徒たちに教えている。

学校教育の中でも地元の良さを指導してもらいながら、それぞれの地域において産学官民が一体となって、地元の良さというものを訴えて流出を防ぐことが重要だと思ふ。若い人たちは、自分の地域のことを分かっていないし、教えてもらう機会も少ないので、地域の取組や手本となるような人を伝えていくことが必要。

地域格差も実際たくさんあるが、そんな中で地域の魅力というものもたくさんある。岩手県一律ではない難しさもある。

県外の人たちは盛岡、岩手はすごくいい町、県だと言っている。ただこちらはそれに気がつかない。そんなところにヒントがあるのかなと思ふ。

外に出ることにより逆に岩手が良く見えるということもあり、一概に外に出ることは駄目なことだけではない。視野が広がったり、ものの考え方が変わってくるとか、岩手や地元に対する郷土愛が生まれることもある。**流出は防ぎたいということがありつつも、出た人が戻ってこられる環境を整える**というのも一つかと思ふ。

また、地元に残っている人が県外に出た人に対して反感を持つこともあるようなので、それを払拭していく必要がある。

せっかく岩手で大事に産み育ててきた子供たちが県外に就職を希望している。大切な人材がどんどん流出していく。これも岩手県にとっては大変な損害だと思ふので、**岩手県の子供たちが岩手県で十分働いていけるような道を確立し、子供たちを育てていくということがとても大きなことだと思ふ。**

花巻では、高校生たちを集めて、色々なプランを作成したり、ディスカッションしたりすることをしており、若者を育てていくような意識が町全体にある。

経済の先行きが不透明であることから、企業は長期雇用に消極的であるが、季節的なものを含めた短期の求人は厳然と存在しており、求職者とのミスマッチが生じている。

地域の基幹産業である農業・漁業・観光業などは、労働需要の季節変動が大きく、安定した雇用には結び付かないが、**小規模な公共事業や役場からの役務受注なども含めて繋ぎ合わせる**ことにより、**周年での比較的安定した雇用となる可能性がある。**

そこで、第3セクターなどが、地域の高校新卒者などを一定量雇用し、職業教育をしながら短期的に企業に派遣するようになれば、優秀な人材の流出も防げるし、地域の企業を労働力の観点から支援できる。

これにより、被雇用者たちは、複数の企業を体験することができるため、地域産業に精通し、将来の地域おこしのキーマンとなることが期待できる。

出産年齢の女性の人口が減っていることが出生率を下げて、自然減につながっているのだが、その裏には生産人口の男性がいなくてもつながっていると思ふ。出産年齢の女性ばかりいても相手がいないわけにはいかないわけで、それで出生率も下がっているし、**結婚したいという女性の周りに男性がいないとやはり流出していく。**

都会にいる人が**60歳を過ぎたあたりに親の故郷に戻る**こともあるので、そういう人たちへアプローチすることも一つの方法。ただ、60歳を過ぎてやって来るのであれば、働きに来るということではないので、福祉的な面も考えなければならない。

県外の人に、まずは**ショートステイのような形で滞在してもらう**ことから始めると、受け入れやすいこともある。

移住は人生設計に関わる問題であるので、性急に定住人口の増加を求めても難しい。

そこで、交流人口のと定住人口の間にある**二地域居住人口を増加させる施策**、すなわち岩手に別荘や週末シェアハウスを有し、岩手を定期的・反復的に岩手を訪れるような人を増やす施策を行っていくことが必要。

⑤起業支援

これまで技術系の仕事をしてきた人たちやクリエイターと呼ばれる人たちが、震災後地元に戻ってきて自分で商売をやっているという例が結構ある。向き不向きはあると思うが、**自分で何かを生み出そうという人たちに定着してもらうというのがひとつの方法としてあると思う**。そういう人たちが戻ってきて根付くというのは、今だからこそあることではないかと実感している。

起業する意欲を持つ人を支援する仕組みが必要。地元で起業する人が増えれば、競争が増え、地域が活性化する。

熱意にあふれ、行動力があって、様々なアイデアを持つような人材を育成していかなければならない。そうした人が起業して、色々な所で核となっていけばいいのだが、そうでなくとも会社にそういう人がいれば、業績が上がって新たな雇用にもつながっていく。

⑥過疎地域における福祉医療等の確保

女性の働き方の問題や65歳を過ぎても働かねばならない高齢者の問題、岩手県では特に過疎の問題。そういうところで福祉や医療や介護を進めると、**大きなロスや無駄が出てきたりする**ので、そこをどうするか。

⑦交通網の整備促進

県庁所在地である盛岡と1時間位で行き来できるようにしてもらいたい。そうなれば、3次産業もできるかもしれないし、通勤圏内が広がり地元に残って盛岡まで通勤することも可能になるかもしれない。地域間格差是正において久慈地域と盛岡間の交通網の整備は早急に着手して頂きたい。

交通網の整備について非常に必要性を感じている。例えば盛岡と沿岸地域が1時間で結ばれば、そこに病院がなくともすごく便利になるかもしれない。**盛岡までが通勤圏内になれば、地域の社会減にも歯止め**がかり、商店街も元気になると思う。

田舎に行くほど格差が大きい。やはり交通網、道路をもう少し広げるとか整備する必要がある。盛岡や花巻にどこからでも通える交通網整備も必要だと思う。

2. ゆたかさ検討部会

視点・論点

これまでの「ゆたかさ」部会における主な委員の発言ポイント

①「多様性」「複数性」のあるコミュニティ社会

震災時に、選択と集中により無駄を一切省いた生産システムや流通システムの脆さを痛感した。似田貝先生がおっしゃったような**「複数性」、「代替性」といったこれまで無駄とされていたものが、実は、システムとして強さを持っていた**ということを改めて認識した。

「多様性」、「複数性」から「他応性」につながっていけばよいと思った。こうした「多様性」、「複数性」、「他応性」が社会のコミュニティの中に確立されていくと、**人間力に富んだ人たちが活躍するコミュニティ、地域におけるオーケストラのようなコミュニティ**が作られていくのではないかと思った。

出稼ぎに行くのも積極的に捉えれば、都会の知識や技術を持って帰るということ。**色々な人が色々なところから情報を持ち寄り、村を形成していく**ということが岩手県でも起これば、有意義なことと思う。

②精神的な「ゆたかさ」の評価

所得額や報酬などの数字だけで評価すると、岩手県の中でも特に県北は貧しいということになってしまうが、**プータンにおける幸福度のようなもので見れば、評価は変わってくる**のではないかと感じた。

岩手県には、**ホスピタリティ、自然が育ててきた食の体系**など豊かなものがたくさんあるし、この広い土地の中で、本当に多様性に富んだ所で、これを活かしていくことが可能であると思う。**芸能などを後世に伝えてきている文化の深さ**も、どこかに反映できないかと思う。

「人と人とのつながり」、「分かち合い」による心のゆたかさについては、モラルで終わらせずにきちんと形にして教育の中でも活かせるようにしていくことが大切であると思う。

③複数の収入先の確保

これからの岩手県の豊かさを考えていくときに、大きな製造業を誘致するということは難しいので、**家計が父親の収入のみに頼るという経済ではなくて、父母どちらの収入も複数得られる経済**を岩手県は目指すべきではないかと思う。

④お金に頼り切らない暮らし

北陸3県は、女性の就業率が高い。個人商店等の閉鎖によりシャッター通りが増えてきているが、次世代につないでいくことを考えると、**女性も参画できることが満足度につながる**と思う。

自給自足ができる豊かな自然を有し、お金の頼らなくても生活していることも岩手の豊かさの一部であると思う。

自給自足可能であることは岩手県の強みである。大学の授業で、自分が食べたものの出自についてアンケートを取ることがあるが、親や親戚、知り合いから野菜などを貰っている学生がよくいる。これは凄いことだと思う。

⑤森林資源を活かす

山や海、川、森などが、お金にならないからと放置されているが、自然の循環から考えても放っておいてよいとは思えない。**山をどうにか活用して雇用を生んだり、NPOの活動の場を作っていくなどの工夫が必要**である。

国産木材は立ち行かない状況だが、**林業は、地域を担うという点で考えれば、強みにもなる**と思う。

⑥農業の可能性・6次産業化

農業の6次産業化という言葉が流行っているが、**昔はどこの農家でも炭を焼いたり、紙をすいたり、草履を編むなどの6次産業をやっていた**。

製造業の一人あたりの工業産出額は3000万円以上であるのに対し、**農林水産業はせいぜい一人当たり300万円がいいところであるが、第一次産業は、加工して売ることでもまだ価値を生むことができる。農業は、定年もなく、むしろ年齢が上の方が色々な技を持っており、それが強みになる**と思う。

昔は、東京に出てうまくいかなかったときに、故郷へ帰って農業をするといったような仕組みがあったが、今は、帰ることもできないという状況も生じてきている。**地域の人間が頑張っ、帰れる場所をもう一度作っていかなければならない**。

定年を迎えた日本の技術者たちが、海外で技術を教えている状況が生じている。報酬が高いこともその原因の一つであるが、一番の理由は、日本の高度成長を支えてきた技術者たちが、海外で非常に尊敬されるためである。**長年培われてきた技術が海外に流出してしまうのは、非常に大きな損失であるので、技術者たちを国内・県内に留める施策が必要**であると思う。

⑦長年培われた技術の尊重・継承

製造業は、グローバル化の中で海外展開している状況であるが、**真似できないもの、キャッチアップされない良さを貫くことが必要**であると思う。

大量生産型のものづくりは、日本ではもうやっていけない。今後は、遠野の木工団地でやっているような多品種少量生産を行っていかねばならず、職人芸のような個々の労働者の技術が求められるようになる。そういった人材をどう育てていくかが課題となる。

職人の手仕事を機械が代替する可能性として、**世界的に3Dプリンタが注目**されている。この機械の機能が高まっていけば、パソコンと3Dプリンタとソフトの3つがあれば何でも作れるような時代が来て、ものづくりの有り様も変わるかもしれない。

⑧公共サービス面でのミニマム保障

最低限の医療、福祉、教育がどこに居ても満たされることが必要。その点の満足度において、北陸3県と差があるような気がする。昭和40年代に、最低限のものを出すという「シビルミニマム」なる言葉があったが、「**県民ミニマム**」といった**最低限保障されているという安心感が**必要だと思う。

3. 両部会共通

視点・論点

キーマンネットワーク
の構築

これまでの両部会共通の主な委員の発言ポイント

「(特非) 遠野山・里・暮らしネットワーク」のコーディネーターは行政と民間の両方に精通し、地域を元気にしたいと頑張っている各地域のキーマンを上手に繋いでいる。今後はそういった人材が必要になってくると思う。

公務員のOBに対する期待は大きい。様々な部署に異動する中で、文書の作成スキルや県・市町村の助成制度に関する知識など身に着けている公務員が、民間企業やNPOに入ってきて支援をしてくれると非常に頼りになる。