

第1回盛岡市まち・ひと・しごと創生総合戦略推進会議 会議録

- (1) 盛岡市まち・ひと・しごと創生総合戦略の取組状況について
- (2) その他

<小川企画調整課長>

(資料1～3及び参考資料に基づき説明)

<植田座長>

ただいま、事務局から説明がありましたが、ご質問、ご意見がありましたらお願いします。

<植田座長>

資料1の1ページの大学生の地元就職率の45～55%、数字が下がっており、大学関係者として、とても頭が痛い。この数字はどのように割り出されたのでしょうか。

盛岡市の総合戦略として、例えば盛岡市に住民票がある、あるいは盛岡市に住んでいる大学生が、盛岡市にある大学を卒業し、盛岡市に就職しているといった限定がされているのでしょうか。

<小川課長>

大学生の地元就職率は、盛岡市に限定していません。

<植田座長>

地元就職率というのは県内ですか。

<小川課長>

県内の大学卒業者のうち、就職者の県内就職率になります。

<植田座長>

最近、人口ビジョン総合戦略に関する様々なシンポジウムや会議に出席していますが、やはりどこでも共通するのは、まず「女性」です。盛岡市の場合も若い世代の女性が圧倒的に転出している。

そこにどのように歯止めを打つかという戦略も立てられていますが、結果として、すごい勢いで転出している。それに対して県内の33市町村が、この問題に関して、残念ながらあまり熱心ではないと感じられます。

出産、子育て、教育環境を整備する。そこまでは当たり前です。次は、ワーク・ライフ・バランス。仕事と家事、育児、介護両立です。それをより具体的にブレイクダウンする。そういったところを地域特性にあった形で実施するということが、難しいわけです。

待機児童の問題は、(評価が)一つ丸だけど、盛岡市の環境については不満を持っているという数値が増えている。矛盾した結果となっています。

< 畷田委員 >

人口増減の問題に関しては、私個人の考え方として、社会増減の増加を考えた方が早いのではないかと思います。策定会議の時点では、震災後の流入が多かったのがプラスに転じる時期でしたが、それがここ2年、特にここ1年で大きくマイナスに転じている部分は、被災地から盛岡に来ていた方が、帰られたという部分が大きいのでしょうか。

また同時に、私が非常に気になるのは、25歳を過ぎてからの転出が多くなってきているという、この部分がこの1、2年の社会増減とリンクしているのかどうか、というところをお聞きしたいのと、前回あまり気が付きませんでした。年齢別の増減が25歳から減少に転じているという資料ですが、平成22年で古いものですが、これ以降新しいデータというのがありますか。

何かたまたまこの時は25歳以降で、就職してから県外に転出する人が多いのであれば、20歳以降ももっと減っているのではないかと。大学や高校に進学のために転入する人が多いのであれば15歳～19歳が増えるのは分かるが、策定会議の時も、20歳～24歳までは増え、25歳からは減るということは、一回就職してから出て行く人が多いということなのか、もしくは、特に女性の減少が多いので、女性が結婚を機に県外、要するに県外に嫁いでしまう現象なのか。

ここが非常に気になるが、この部分と近年の減少との関連性は何か分析されていますか。

< 植田座長 >

2点あります。1点目は確かに大震災津波の後、沿岸から盛岡市に住んだ人が増えたことです。ところが、今から被災者が盛岡市に来るということはないわけです。逆に、転出するのは、被災地が復興したから戻っているのか、あるいは、例えば、陸前高田からしばらく盛岡に住んで、また陸前高田に戻ったとか、あるいは東京へ転出したとか考えられます。

21歳や22歳で大学卒業した時に転出する、25歳くらいから人口が減っているのは、女性が他の地域の人と結婚して、結婚と同時に東京へ転出したなど、何か要因があるのでしょうか、もし資料ありましたら、説明をお願いします。

< 古舘次長 >

要因分析までは行っていませんが、畷田委員がおっしゃるように25歳以降の状況について、学校を卒業してすぐということではない事情があるのではないかと推測しておりますが、これから調査していく必要があると考えております。

それから震災との関係について、震災以降学生の地元志向が強まったという報道等もありました。首都圏等には出なくて一時的に盛岡市の人口が増えたというご意見ですが、沿岸の地元に戻ったかという点については、資料はございませんが、そのような傾向はないのではと考えております。あくまでも25歳から29歳までの世代が、仙台や首都圏に人口が流れるという現象は、震災とは関係なく盛岡市の特徴としての傾向があると推測しております。いずれ分析が必要だと考えております。

< 植田座長 >

被災した方が何年か盛岡にいたため、結局被災地には戻れないので、就職で転出したケ

ースは随分ありますから。沿岸の市町村の数字でも随分出ていますので、それは要因の一つだと思われます。

また、大学を出て地元就職したけど、3年勤めたら東京へ転出するケースが多いのかというご質問もありました。

<船場委員>

盛岡市に限ったことではなくて、岩手県の問題として3年離職率が全国平均より10ポイント高いということで、離職してその後どうなっているかというところまではなかなか追いかけていない状況ですが、植田先がおっしゃったように3年経ったところで、とりあえず地元就職したけれども、その後辞めて離職して出て行ってしまうというのが意外と多いことは、我々も仕事をしている中で常日頃感じているところです。

全国より10ポイント高いというのは、公務員も入った数字なので、実際には民間だけでいくと半分ぐらいが3年で辞めているのではないかとということもあり、この問題はかなり大きいのではないかと感じております。

<植田座長>

県立大学は県で作った大学なので、皆自分の地元に戻って地域貢献できる人材の育成に取り組み、地元定着、地元で就職することを随分強く学生達にも呼びかけています。こういった取組により地元就職率は上がりますが、3年くらい経つと転出してしまふ、県立大学もまだ追跡調査は完全でないのですが、若者達、卒業生にもそれなりの理由があると思います。

やはり県内の企業と雇用関係なお、色々考えられます。だからといって、出て行くなどは言えないですが、多分大きな流れであることは確かで、それにどうやって歯止めをかけるかという点が重要です。

<熊谷公室長>

県内の離職率、大学卒3年以内離職率ですが、直近では、3年経つと10人のうちおよそ4人は離職している状況です。その理由について、我々はこれから調べなければならないのですが、厚労省で全国調査をしたデータ、あくまでも全国調査ですので、岩手県と同じ結果ではないと思いますが、それによると労働環境、長時間労働、職場の人間関係などが理由にあがっている事例もあります。給料も含めて雇用のミスマッチなど諸々が関係していると思われますが、原因をしっかりと把握・究明していくことで、効果的な対策を立案していく必要があると考えております。

<植田座長>

原因を突き止めることが、対策には必要です。

<三田委員>

寫田さんの意見は非常に大事だと思います。寫田さんは、昨年と同じことおっしゃってました。その時も「よく分かりません」というお話で、1年経過し、何をやってたのか

と感じます。真剣に分析なり、皆で方法を考えていかないといけないと思います。

もう一つは、まちづくりの欠陥が、やはりコミュニティの分断であったり、会社が集積してお互いに情報交換をしたりというのが街の構造として難しくなったりということも原因として考えられます。

給料だけではないとのお話もありましたが、やはりそういうものを書いていかないといけない。例えば、～センターを作って相談所が増えたから解決するというものではなくて、地道なところをやっていく必要があると感じます。

<北田耕嗣委員>

私も学生と教育の現場で関わりました。観光分野でしたが、6年くらい地元で教え、私が教えていた所は東京に行くのは7割くらい、3年以内に8割、それこそ離職率という問題は東京をはじめ全国どこでも同じ状況で、盛岡だけに限らないと感じています。

学生たちは、何となく就職したというのが、ほとんどです。結局、学生が仕事に就くことを理解しないまま就職しているというのがほとんどで、学校側としては何とか就職率を上げたいということもあるし、学生と雇用する側の人達の出会いの場として、各大学がインターンシップに取り組んでいますが、まだまだ少ないと感じます。もっと下の年齢、小学生、中学生ぐらいからもっとリアルにやれば効果があると思います。例えば中学校でも盛岡市内で職場体験はしてしますが、先生自身が習得できない、職場環境を理解しないまま生徒達を出しているという状況があり、何となくよかったねというところで終わってしまうことで、ミスマッチが生じていると感じます。本当に小さい頃から環境整備というのは、大事だと個人的に思います。

<鈴木委員>

当社が今行っている取組でもありますが、一番大きな問題だと考えているのは、働いている社員の人達が誇りを抱いて仕事をしてもらえるかという点。正にその離職とも繋がると思います。大きくは二つで、一つは社会的使命をしっかりと全うしていくこと。当社であれば公共交通、地域の足として公共交通を守るということと、観光を通して地域を振興していくということ。大きく言うとそういうテーマですが、これらをしっかりとやり、社員の人達にやりがいとして会社としてもその仕事をしっかりと社員に与えていくし、あとは、それをちゃんと発信して自分達のやっていることがどう地域貢献に繋がっているかということ伝えていく。

もうひとつが、労働生産性を上げること。労働生産性を上げて、それによってはじめて給与を上げていくことができるので、そうすることで相応の賃金と安定雇用を生み出していく。口で労働生産性上げると言ってもそんな単純ではないので、正に産官学が連携して取り組んでいかなければいけないと思っています。例えば、当社でいうとまず、ベースは社員に働いてもらって、それが結果として労働生産性が上がるような仕事の仕方を仕事の与え方から考えていくということもあります。行政や市の役割でいうと、盛岡市でもそうだと思いますが、7、8割はサービス産業。我々の事業もそうですが、サービス産業が占めていて、その労働生産性は欧米と比べても、非常に低い水準になっています。それはイコール賃金も低いということになりますが、そういう中で人不足になって人を採用していこう

としたときに、サービス産業の労働生産性をどう上げるのかというのを側面的に支援するような施策が必要だと思います。

例えば、運転手、看護師、介護士などジョブ型と言われる職務、スペシャリストみたいな職務に対して職業訓練や正社員化の支援をするなど、潜在的なサービスに従事する人達の労働生産性を上げていくために主としてどういう支援ができるのかという点を突き詰めていくことも重要だと思います。

もう一つ。広く言うと、コンパクトシティ化です。サービス産業は特にですが、密度の経済性が非常に働きますので、高労働生産性に繋がります。そういう環境をどう作るのかということで、今だとバスセンターの再生事業や医大の土地活用があります。どうコンパクトシティ化を進めてその中で労働生産性が高まるような環境をどう作っていくのかが非常に重要だと思います。

当社もですが、給与水準がそんなに高くない中で、人不足の中で良い人材を採用しようというのは非常に大変です。そこに対して、盛岡市がサービス事業者、サービス産業が生産性を高めやすい環境施策をうっていくという方法があると思います。

<植田座長>

民間が生産性を上げて収益を高め、それで賃金を上げることが重要である。それに対して行政がどういった支援できるかということが課題ではないかとのご意見でした。

北田さんがお話したように、総合戦略にあります。例えば小学生の段階から郷土に対する誇りをもっと伝えていき、東京で働くよりも若干給料は安いけど盛岡で働きたい、盛岡に永住したい、盛岡に住みたいといった教育も大切だと思います。

それから大学卒業と同時に多くの若者が出ていくのではなくて、25歳くらいから出ていくのは何故かということで、先ほど公室長からお話がありましたが、日本全体で何が起きているのか、日本全体で起きていることと盛岡で起きていることがどう関係性があるか、さらに分析を深める必要があります。盛岡ならではの雇用の事情があるかもしれない。現時点では、日本全国で起きていることが、残念ながら盛岡でも起きているかのところまでは掴めていないと思います。盛岡の雇用事情ということになると、恐らく盛岡市と岩手大学、盛岡市と県立大学で研究しないことには、なかなかその答えが見つからないと思います。

岩手県立大学の場合、看護などは女子学生が多い。先ほどからの議論ですが、大学を出て看護関係の学生はあまり県外へは行かないですが、3年くらい経つと県外に出ていく女子は結構多いのが実情です。女性がなぜ岩手から出て行ってしまうのだろう。この間も藻谷さんとシンポジウムを行ったのですが、田舎の、あるいは地方の男性中心社会の中で女性が閉塞感を持っているという話がありました。女性が息苦しさを感じる風土が会社の中でもある。それに嫌気がさして女性が出て行くのだろうと藻谷さんはおっしゃるのですが、要因はそれだけではないかもしれないですが、社会減の問題、自然減の問題もあります。個人的に会議前に資料の説明を受けましたが、女性が出て行くというのは、盛岡市では相当顕著です。やはり若者が出て行ってしまふ、若い女性が出て行ってしまふ。

<三上委員>

良い男性がいないのではないのでしょうか。

良い男性がいないから出て行くのではないのでしょうか。年収もありますが、魅力的な男性がいないから見切りをつけて出ていくというのも考えられるのではないかと思います。

<植田座長>

魅力の中身って何なのでしょう，収入でしょうか。

<三上委員>

収入もあると思います。それはつまり，こっちの仕事はあまり年収が高くなかったり，魅力的ではなかったり，誇りを持って仕事をしているように見えない男性が多かったりなどがあるのではないのでしょうか。

<植田座長>

魅力のある男性が少ないために女性が出て行ってしまうという意見でしたが，他にはありますか。

<中村委員>

看護師の場合は，名古屋県からのアプローチが熱心で，やはり給料の面でも，待遇の面でも非常に魅力的だからそちらに流れていくというのも聞こえてきます。女性，男性は関係ないかもしれないが，やはりここにはない何かを，岩手だけではないですが，ここにはない可能性を見つけて，まずは行ってみたいという人は普通にいます。

<植田座長>

看護師さんの場合は，岩手県内の医療機関と大都市圏のそれとでは，医療機関の待遇，給与含めて全く違いますからね。その問題は確かにあります。

これから県立大学と盛岡市が，大学を出てしばらくは県内に就職しているが，何年かするとその会社辞めて東京や他に転職している実態を調査するというのは，やってみる価値はありますね。

<熊谷公室長>

市ではこの秋，大学や専門学校の就職担当者を対象に調査を実施したいと考えております。それに加え，地元に残りたいと思っていながらも残れない人がどれだけいるのか。あるいは，最初か東京に行きたいという人がどれだけいるのか，いろいろ調査したいと思っております。

ただ，3年後の離職した人のフォロー，民間企業に就職した方の足跡をどうフォローするのかというのは構難しいとは思われますが，例えば，認可保育所であれば，市が直接お話を聞けるとか何かきっかけを利用して，3年後で辞めていく人の理由を調査し，フォローしていきたい。私どもだけでは出来ないことですので，関係機関のご協力頂きながら，船場委員からお話のあった3年後の離職率が全国に比べて10ポイントも高いということが，25歳以上の転出との整合性あるいはロジックはどう関係しているのかを分析してみ

なければ、具体的な対策を実行する際に実効性のある対策がとれないのではないかと考えております。

先程、全国的に若年者が初めて勤務した会社を辞めた理由について、お話いたしました。厚労省の全国調査で平成 25 年の結果ですが、時間の関係、人間関係、仕事が自分に合わないとのことですが、それが本当の理由なのか。例えば、仕事が、労働時間がきついと言ったとしても、例えばですが、鈴木委員からお話があったように自分のミッションをしっかり把握して、大変だけでもやりがいがあれば耐えられるという場合と、そうでない部分のミスマッチというのが本当の理由なのか、という部分をもう少し深掘してみないと本当の理由に辿り着かないのではと思います。

これらを少し時間はかかるのかとは思いますが、切り込んでいかないと本当の理由に辿り着けないのではないかと考えております。皆様方にもいろいろお願いすることがあるかと思しますので、ご協力をお願いします。

< 中村委員 >

仮説になりますが、例えば身近な例でいくと、若くそれこそ 3 年くらいで辞めていく社員も最近います。そういう人達を見ると、職場に若い人が少ないために、どうしても若い人に仕事が偏りがちな部分や、あるいは効率を求めるあまり短い時間で結果を求めたり、我々の時代であれば、少くとも残業して自分のペースでやれることも、結構追い立てられるようにして、もう早く帰らなければいけないということが逆にこうプレッシャーになり、コミュニケーション不足になって、もっと周りの人とか上司に色々愚痴やら相談をしながらやっていけたのが、比較的なくなって、孤独に陥って、ここでないどこかもっと良いところがあるのではないかと次のところを求める。身近なイメージでいくと、仮説に過ぎませんが、そういった傾向があるような気がします。

< 村松委員 >

昨今の採用の状況ですが、日程が決まっている中で、よーいドンに乗り遅れると、特に大企業や中央の有名な会社に比較して、やはり中小企業は不利ですし、タイミングに乗り遅れてしまうと全く学生さんの母数が集まらないという現状があります。当社でも、いつも参加している合同説明会で、100 人規模で来ていたものが、今年度は 9 人だったりというような現状の中で採用活動を行っております。

その中で思うのが、同じ土俵でよーいドンして勝てるものではないとすれば、先程出ました 25 歳から 29 歳の間の中で何かアプローチする手段はないだろうか。I ターン、J ターン、U ターンで戻ってきた方にアプローチする手段はないだろうか、ということで考えてはいますが、現状、ハローワーク経由以外でなかなかルートが見つからない状況です。

何かこういう窓口があるとか、こういう施策を考えているというものがあれば教えて頂きたいです。

< 沼田次長 >

I ターン、J ターン、U ターンに対するアプローチのことで、平成 27 年度は盛岡市で実験的に取組を行いました。委託により、首都圏の盛岡や岩手ゆかりの学生、社会人に対し

て、Iターン、Jターン、Uターンの希望がありませんかという問いかけをして、面談会を年6回程度開催しました。地元の企業全部にはお声かけできませんでしたが、一緒に東京や仙台に行って、希望者と面談しませんかという取組みを行いました。

しかし、結果として、それほど結びつく成果はありませんでした。そもそも東京など首都圏で、盛岡に移住して就職をしたいという人の数が、なかなか多く集まらなかったことが背景にあるのかと分析しております。

今年は、東京の人達を連れてくるというよりも、まず地元の企業に対して、採用能力をアップさせようと、人材の採用能力のアップを目指す事業を実施しています。10社程、採用能力の向上を希望する企業がありましたので、勉強会など通して確実な採用に繋がるような取組みをしていきたいと思っております。以上です。

<村松委員>

ありがとうございます。Iターン、Jターン、Uターンのみならず、さっきから出ています県内で3、4年程度のミスマッチで転出される方に関しても、何かしらのアプローチ方法がないだろうかということがすごく重要だと思っておりますが、なかなか要因も掴みづらい状況にあるのでしょうか。

< 沼田次長 >

Iターン、Jターンの採用については、どう考えるかということだと思います。通常であれば職安を通じて募集する形ですが、今の中央のIターン、Jターンの状況を見ますと、東京にふるさとに帰る回帰センターが設置されていて、そこに窓口になってもらいUターンなどの相談を受けております。岩手県は、ふるさと回帰センターに窓口を設けておりますし、そこを通じてアプローチするというのも可能です。また、ふるさとの企業への就職希望があれば、マッチングをする専門職を銀河プラザに常駐しています。

Iターンなどの採用であれば、経済企画課にお問合せいただくか、岩手県に相談いただきたいと思っております。市の窓口はジョブカフェに委託していますので、ご相談頂ければ窓口の紹介をいたします。

<植田座長>

他にご意見はありませんか。

<船場委員>

少し視点を変えて、3ページの戦略3の安心して子どもを産み育てられる環境整備というところで、待機児童数が平成26年9人だったものが、平成27年0になったということで、達成度二重丸となっています。これはいわゆる隠れ待機なども全て解消したと考えてよろしいですか。

< 伊瀬谷次長 >

この0人は、国の基準ですので、特定の保育園でないと預けられないという事情を抱えている方が入所を希望しなかった、そういう方を含んでいる訳ではございません。

また0人になったとはいえ、潜在的な需要は、年にすると300人近くの方がまだまだいらっしゃるそういうイメージです。

<船場委員>

ありがとうございます。多分そうではないかと思いました。

私3月まで横浜で暮らしていました。横浜市が4年くらい前に待機児童が全国ワーストワンだったものを、翌年、林市長がいろんな対策をして待機児童ゼロにした話が有名なのですが、その時実際には、潜在的な待機児童は沢山残っていた。そのゼロというのを強く言って本当にいろんな対策をしたので高く評価すべきことでしたが、その結果として何が起こったかという、横浜市に子育て世代がどんどん転入してきたんです。たくさん引っ越してきてしまって、その翌年は、さすがに受け入れきれなくて、待機児童ゼロではなくなりました。それはもう本当に要求が増えてしまった。

何が言いたいかというと、そのくらい東京、神奈川、横浜辺りの子育てが非常に大変なということで、保育園に入れなから引っ越すなど、当たり前に行われています。これを逆手にとれば、盛岡という所は、保育園も充実していてすごく子育てしやすいということ全国に打って出られるようになれば、Iターン、Jターン、Uターンも、そんな夢の話ではなくて、どんどん転入してくるという可能性はあると思います。

もう一つ、盛岡大学と話をしていた時に、盛岡大学は保育士や幼稚園教諭を育成していますが、学生の就職を考えた際、やはり給与など待遇、処遇が、あまりにも県内は低いので、どうしても仙台に就職してしまうとお話されていました。保育士不足の対応とか保育士の処遇改善に取り組むとも総合戦略に書いていますが、改善に取り組むのではなく、地元就職の良さを強く打って出る戦略を考えるというのも一つの手ではないかと思います。

この間、市の職員がお話に来て下さった時にも申し上げましたが、本当に東京、横浜は保育園に入るために自然分娩を諦めて帝王切開する人までいるのが現実です。本当に岩手に来ると、そんなことまではと思いますが、その位今ひどいので、逆にそれを岩手は、盛岡は戦略にするという手はあるのかなと、極端な話で恐縮ですが、一つ申し上げておきたいと思います。

<植田座長>

出産、子育て環境、東京よりも岩手のほうが、盛岡のほうがはるかに良いと積極的に打ち出したほうが良いのではというご提案です。

<伊瀬谷次長>

いわゆる保育環境、子ども子育ての観点で見ますと、ハードの整備とそれからソフト的な部分。今回のアンケート調査で、様々な不満をお持ちの方、お困りの方が多いという現実が見えております。それは大きく分けると、保育園等の整備など子育て施設、子育て環境を整えるという部分と子育て世代の方が結婚してもやっていける、子育てがそんなに苦しくなくできる町なんだというような相談事業や交流など、一人ではないという意味でのソフト的な部分の二面をケアしていく必要があると感じています。

とりあえず待機児童ゼロは達成できましたが、4月1日からだんだんに、また年度途中

で増えていく状況です。そして年度末には、300人ほどの方が入所できずに困っているという状況が毎年繰り返されています。

今年度は、保育園が新設されたほか、小規模の保育園、0歳児から2歳児まで、そういった施設の支援等も行って、だいたい200人定員とすれば550人ほどの入所定員を増加させ、来年度も国の基準での名目的なゼロではなく、実質的なゼロを何とか目指していきたいと考えております。そして、盛岡が子育てをしやすいといういろんなイメージをつくるためには、実態が伴っていかなければなりません。子育て支援の中で、一箇所ではなく、いろんな場所で相談場所を増やし、専門家に気軽に相談できる場を市内各所に作っていく。それが子育て応援プラザだったり、支援センターだったりというものを作っていくという中で、皆さん方、特に若い女性の方に子育てがしやすい盛岡はそういう町だというイメージを併せてつくっていけないか、そのように考えています。

<植田座長>

3ページの戦略2のKPIの2つ目と3つ目のところ、26年から27年のこの数字は重く受け止めてということですね。31年の目標値にどれだけ近づいているかが勝負なのかなと思います。そういう意味では、子育てしたかったら盛岡が良いよというような環境・イメージづくりです。

<植田座長>

他にご意見等はありませんか。

<鈴木委員>

確かにワークライフバランスは、特に若い人達も同様だと思いますが、実は私も6年前に盛岡に来て、東京に住んでいた時よりも非常に住みやすいですし、環境としては現状でも東京の子育て環境と比べれば、かなり盛岡は良い場所だと個人的には思います。

ただ繰り返しになりますが、そういう面をもっと充実させるのはもちろんですが、やはり仕事です。やりがいのある仕事で、それによって収入も共働きで子ども2人くらいを育てられる、無事大学ぐらいまで卒業させられるそういう仕事があるかどうかということが、そこを作り得ることができるワークライフバランスがつくりやすい。そもそも作りやすい環境が、もともと盛岡市はあるのかなと思っていますので、そういう観点から、労働生産性を上げ、事業者が事業により賃金を上げるようにしていく必要があります。

もう一つ、ワークライフバランスには先程から出ていますが、長時間労働の是正がポイントだと思います。先程男性社会の話がありました。バス会社も私が来た頃と今もそれほど変わっていませんが、来た時は完全な男性社会の会社で、長時間労働が当たり前、長く働く方が会社に貢献している、長く会社にいる方が貢献しているというような環境でした。極端に表現していますが、その中で女性が活躍しようとする、非常にづらい環境になってしまう。でも、実際女性は男性と違う。いろんなところで実際に我々の会社でも、女性に活躍してもらっていますし、女性が働きやすい環境を作っていくということを考えたときに、一つ何か一つだけというのであれば長時間労働を是正して、自分のスタイルに合わせて会社で働ける環境をどう作れるかというのが非常に重要なのかなと思います。それ

は結局、共働きしやすい環境に繋がり、世帯年収の増にも繋がるので、長時間労働に深く、言い方が極端ですが、メスを入れるとか、ブラック企業に対して強く指導、規制をかけていくということは、全体として県外の人達からもUターン、Iターンで来る人達からも魅力を感じやすいのではないのでしょうか。長時間労働ではなくて、相場の賃金をもらえて住みやすいと子育てもし易い、そういう形に繋がってくるのかなと思います。

<植田座長>

今日、一回目ということで本来今日のような革新的な議論というのは、総合戦略策定の時に行うべきだったと感じます。時間の関係もあり、特に資料1については、委員の皆様のご専門領域からいろいろご意見等があるとおもいますので、後日、事務局にお伝えいただきたいと思います。

次回、具体的に意見を反映するかということについて、どこに反映されていますということを経理から回答する形ですすめていければと思います。かなり根本的な議論でしたので、今ここで何か答えが出ることはありませんが、出して頂いたご意見それをまさに総合戦略核心の部分だと思っています。

それでは、次第1の部分はこれで終わりいたします。