

地域再生 フォーラム



テーマ

若者や女性に魅力のある 仕事や地域を考える

「地方創生1.0」の開始から10年以上が経過し、6月には、「地方創生2.0基本構想」が閣議決定され、「若者や女性に選ばれる地方」の創出が掲げられました。このことから、8月22日(金)にホテルルポール麹町にて「若者や女性に魅力のある仕事や地域を考える」をテーマとした地域再生フォーラムを開催しました。当日は、地方公共団体や民間企業の地域づくり関係者など、約120名の方々にご参加いただきました。

ふるさと財団の末宗理事長のあいさつ及び財団の事業紹介に続き、基調講演では、株式会社野村総合研究所顧問の増田寛也様より「人口減少社会を生き抜くために」



一般財団法人〈ふるさと財団〉
理事長

すえむね てつろう
末宗 徹郎

をテーマにご講演いただき、先進事例講演では、島根県海士町長の大江和彦様、Orbray 株式会社代表取締役社長の並木里也子様、山形県酒田市長の矢口明子様にご登壇いただきました。また、講演会終了後には交流会を開催し、参加者と講師の皆様との間で活発な意見交換が行われました。



株式会社野村総合研究所
顧問

ますだ ひろや
増田 寛也 氏

基調講演

テーマ

人口減少社会を生き抜くために

〈経歴〉

東京大学法学部を卒業後、建設省へ入省。平成7年から岩手県知事(3期12年)、総務大臣を歴任。東京大学公共政策大学院客員教授や日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長としても活動し、令和7年6月から現職。「日本創成会議」座長、「令和国民会議(令和臨調)」共同代表、「未来を選択する会議」共同代表を務めるなど、人口減少問題をはじめ日本の将来に向けた様々な提言活動を展開している。主な著書に『地方消滅【東京一極集中が招く人口急減】』、『東京消滅－介護破綻と地方移住』、『地方消滅【創生戦略篇】』(共著)、『地方消滅2』(人口戦略会議編著)。

● 今すぐにやるべきこと

平成26年に制定された「まち・ひと・しごと創生法」の基本目標は、「人口減少を緩和させ、歯止めをかけること」、「人口が減少しても持続可能な経済社会を創ること」です。しかし、この10年間で十分な成果を上げられなかった点も少なくありません。その反省を踏まえ、今後は次の取組を進めていくべきと考えます。

- ・若者や女性に選ばれる地域づくり
- ・地域の経済社会構造を再構築
- ・東京一極集中の是正
- ・国民の意識啓発

● 若者・女性に選ばれる地域づくり

人口減少の主な要因は、出生数の減少だけでなく、進学や就職を機に若者が地域を離れる「社会減」にあります。多くの自治体で、この「社会減」対策として行ったのが移住者の獲得競争ですが、十分な成果にはつながっていません。若者が地域を離れる背景には、「勤務先の満足度が低い」、「若者向けの仕事に限られている」、「厳しい労働環境が残っている」、「希望する学ぶ場所がない」といった課題があります。さらに改善すべき大きな課題は、女性の正規就業率の低さです。失業率は改善しているように見えますが、非正規雇用の増加による就業率上昇が実態であり、その結果、生涯獲得賃金に差が生じています。人口規模の小さい地方では、この男女間格差がより極端に現れます。また、アンコンシャス・バイアスも根強く残っています。これまでの人口減少対策では、児童手当の拡充などを進めてきましたが、今後はそれに加えて、次のような改革が不可欠です。

- ・アンコンシャス・バイアス等の意識変革
- ・働き方改革
- ・賃金格差の是正
- ・魅力ある産業の創出

● 地域の経済社会構造を再構築

地方経済の衰退により、買い物・公共交通・医療など生活の基本機能の維持が困難になっています。この解決に対しては、各自治体が単独で取り組むのではなく、圏域で連携・共有する体制づくりが重要です。特に、医療・介護・公共交通といった生活サービス基盤の強化を最優先に、教育・文化などの分野も含めて地域の暮らしを支える仕組みの再構築を進める必要があります。

また、空き家の増加を踏まえ、市街地のコンパクト化と地域構造のダウンサイジングが求められます。中心拠点や生活拠点を利便性の高い公共交通で結ぶ「コンパクト・プラス・ネットワーク型のまちづくり」を進めることが重要です。

● 東京一極集中の是正

東京への一極集中は依然続いており、むしろ加速しています。分散型社会の構築には、企業・大学・政府機関の地方移転を促す制度整備を国が主導して進める必要があります。

また、「東京は本当に豊かか」という視点も重要です。可処分所得や自由時間などの指標で見ると、東京は全国40位前後にとどまるというデータもあります。つまり、東京で働くことが必ずしも経済面や生活面の豊かさにつながるわけではないということになります。

● これからの自治体の働き方

全国の自治体では、職員不足、特に専門職・技術職の人材不足が深刻化しており、現行体制の維持が難しくなっています。今後は、次の3本柱を意識した業務運営が求められます。

- ・事務の削減・統合(水平連携・垂直補完)
- ・担い手を広げる(民間活用・住民参加)
- ・生産性の向上(AI・デジタル技術の活用)

● 地方創生に重要な視点

これからの地方創生で大切なのは、若者や女性にどうやったら受け入れられるのかを突き詰めて考えることです。そのためには、地域社会に残るアンコンシャス・バイアスをどのように解消するかという部分からもう一度考え直していくことが必要であると考えます。



先進事例講演

島根県海士町長 おおえ かずひこ 大江 和彦 氏

〈経歴〉

島根県立隠岐島前高校を卒業後、民間企業での勤務を経て、昭和60年に海士町役場に入庁。産業創出課長などを歴任し、地方経済の振興に尽力する人を選ぶ「地域産業おこしに燃える人」の第3期メンバーに選ばれる。平成30年に海士町長に就任。「自立・挑戦・交流・継承・団結～心ひとつに！みんなでしゃばる(海士の方言で『強く引っ張る』の意)島づくり」を町政指針に掲げ、就労型お試し移住制度「大人の島留学」や、副業を可能とする公務員の働き方改革「半官半X」の推進など、さらなる地域振興に奮闘中。

● 財政危機からの出発

平成13年度末、人口わずか2,000人余りの町で100億円を超える債務を抱え、このままでは平成20年に財政破綻に陥るという危機的状況にありました。合併という選択肢もありましたが、住民の方々の意見を聞く中で、自分たちの島は自ら守り、島の未来は自ら築こうという思いを共有しました。こうして「自立促進プラン」を策定し、大きな改革が始まりました。

● 地方創生のキーワードは「自立」「挑戦」「交流」

自立への挑戦～守りと攻めの両面作戦～

「守りの戦略」として、過去に例のない徹底した行財政改革を実施しました。町長だけでなく、職員自ら給与をカットし、加えて議員や教育委員会なども給料報酬カットを行いました。すると、役場の職員がそこまでやるなら自分たちだけ甘えていられないと高齢の住民の方々からもバス料金助成や健康増進活動への補助金の廃止の声があがるなど、前例のないことも起きました。職員の身を切る改革により、島の一体感が醸成されていったと感じています。

一方、「攻めの戦略」では、島の資源を活用した新たな産業創出に力を入れ、町の資源を活かし、島まるごとブランド化を進めました。まず、攻めの実行部隊となる役場の産業機能をフェリーターミナルのある「キンニャモニャセンター」に移し、365日体制で観光客や移住希望者との接点を増やしました。そして、この部署が中心となってものづくりを進め、サザエ

カレー、いわがき春香、隠岐牛、海士乃塩、海士の本氣米など、島の魅力を活かした商品が生まれました。さらに、自治体で初となるCASシステム(瞬間冷凍技術)を導入し、鮮度を保ったまま全国へ届ける体制を整備し、海士町の特産物が本土と同じ品質で届くことを実現しました。

交流～若者・よそ者・バカ者が島おこしの起爆剤～

先にお伝えした取り組みは、役場だけで実現できたものではありません。多くの若者の関わりがあったからこそ、今の海士町があります。そのきっかけとなったのが、学生中心となつて行われたイベント「AMAワゴン」です。この活動を通じて、まちづくりに関心を持つ若者の育成や新たな海士ファン層の獲得につながりました。また、平成10年からは、現在の地域おこし協力隊にあたる「商品開発研修生」制度を独自に開始し、約40名が参加しました。彼らは埋もれた地域資源の発掘・発信に貢献してくれました。



●「島留学」制度

廃校危機にあった島唯一の高校「隠岐島前高校」の存続について、高校魅力化プロジェクトを立ち上げ、全国から多様な生徒を受け入れる「島留学」制度を開始しました。現在では、生徒の半数以上が島外から入学しており、進学実績も向上しています。また、民営では難しい塾も町が設置・運営しています。このような取組の結果、生徒数はV字回復しています。

● 還流おこしプロジェクト

私が町長に就任してからは、「ひとの還流・暮らしの環境・里山里海の循環」を意識したまちづくりを進めてきました。特に「若者や女性に選ばれる島」を目指すうえで、ひとの還流の重要性を強く感じています。若者が関わりたくなるような魅力ある島をどうつくるかをテーマに進めてきたのが、5年前に始めた「還流おこしプロジェクト」です。このプロジェクトにより、若者が若者を呼び入れるという還流おこしの動きが始まっています。島を訪れた若者は、1年間の島留学を通して海士町で活動し、その後も島に残り、就職や起業をしている方もいます。令和2年の開始以来、島を訪れる人は増え続けています。



● 地方創生に取り組む姿勢－5つのポイント－

- ①自分たちの地域は自ら守り、地域の未来は自ら築く
- ②島にある資源を磨き、島の個性を最大限に活かす
- ③地域活性化の源は「交流」にあり
- ④若者・よそ者・バカ者が「連携」すれば地域は動く
- ⑤地方創生の究極は、人材育成と人材の定着化

● 海士町の生き様・心意気

便利なものではなくても良い、でも生きていくために大切なものはすべてあります。どうしても欲しければつくれば良いと、みんなの力を合わせてつくる過程にこそ意味があるのだということを大事にして、これからもまちづくりを続けていきたいと思っています。

● これまでの成果とこれから

この20年間で移住者は1,000人を超え、定着率は約50%となっています。現在では、人口の約20%が移住者となり、人口減少にも歯止めがかかりつつあります。

しかし、海士町の取組は、決して成功事例ではなく挑戦事例であると思っています。自立に向けた挑戦に終わりはなく、これからが正念場です。次のステージへ挑戦することこそが、海士町の生き残る道であり、地域創生の原点と考えています。



先進事例講演

Orbray株式会社 代表取締役社長 ^{な み き り や こ} 並木 里也子 氏

〈経歴〉

令和2年、アダマンド並木精密宝石株式会社に入社。令和3年、創業家3代目として同社代表取締役社長に就任。令和5年、社名を「Orbray」に変更。究極の半導体といわれるダイヤモンド半導体の研究開発をリードし、「ものづくりは人づくり」を掲げ人材育成にも注力。地域に根差す企業として、女性活躍推進や地域貢献活動など様々な活動を展開し、令和5年ふるさと企業大賞受賞。学生時代はスノーボード選手として活躍、平成10年全日本選手権優勝、ワールドカップ選手として世界各地を転戦。3児の母。共著に『女性リーダーたちのMY LIFE Story』。

● 会社の紹介

従業員約2,100名（国内約1,000名、国内グループ会社約200名、海外約900名）、令和6年の売上高は277億円。海外拠点はアメリカ、シンガポール、タイ、ドイツ。主力製品は精密部品、光通信部品、小型モーター、医療機器など。

● 秋田県へ進出

令和3年に社長に就任し、事業の拡大が進むなかで、多くの社員がいる秋田県に本社を移転しようと決めました。なぜ秋田なのかとよく聞かれますが、一つ目は過疎化が進み、課題が集中している地域であったこと、二つ目は、事業で交流のあるスイスに似た環境であり、製造業に欠かせない良質な水があること、三つ目は、雪国気質で働きぶりが真面目であることです。

● 女性、若者、地域を輝かせたい

入社を決意したとき、一番初めに「千人の家族が増えた」と感じました。それから「社員は家族」という理念のもと、全社員1,000人との面談やバースデー座談会などを実施してきました。特に、女性や若者の活躍推進に力を入れています。その一環として、女性社員が廃品を活用して、ものづくりに挑戦するプロジェクトを立ち上げました。参加した社員は自ら目標を設定し、研究を重ねながらアクセサリや社章を製作しました。今後も、女性社員が活躍できる場をさらに広げていく予定です。また、製造業と結び付きにくい女性の採用を増やすため、女子学生向けに「スイーツ女子会工場見学」を開催し、参加者の半数が入社につながっています。

さらに、地元高校生と地域課題の解決を考える共同プロジェクトの実施や、地元Jリーグチームと協力したスキー板改修プロジェクトなど、地域連携にも積極的に取り組んでいます。



● 働きやすい職場環境づくり

社会人がいくつになっても学びを続けられるよう、「Orbray アカデミー」を開設しました。社員研修には、これまでに延べ1,100名以上が参加しています。こうした様々な取組の結果、採用数は年々増加し、現在では、社員の男女比はほぼ半々となり、外国籍社員も加わっています。育児休暇の取得率も、女性は100%を維持、男性の育児休業取得率も向上し、横手工場では100%を達成しました。



● 秋田からチャレンジ

令和8年に本社を東京から秋田へ移転し、秋田県の会社として新たなスタートを切る予定です。私自身も、この4月に秋田へ移住しました。社員との距離を縮めることで、より地域密着型の経営を実現していきたいです。

私の大きな夢は、宝石加工技術を地場産業へと確立することです。これまで様々なことに挑戦してきた経験から、その実現は可能だと思っています。特に意識していることは、「夢を人に話すこと」、「決して一人ではやらないこと」、「絶対に夢をあきらめないこと」の3つです。

私の経営スタイルは、「母性的な経営」であり、日本人に備わっている「おかげさま・おたがいさま」の精神を大切にしています。

社員の幸せを第一に考え、そして地域にとって魅力ある企業づくりを進めることが若者や女性が働きたい、残りたい、戻ってきたいという思いにつながると信じています。秋田でチャレンジし、モデルケースになりたいと考えています。



先進事例講演

山形県酒田市長 ^{やぐち あきこ} 矢口 明子 氏

〈経歴〉

慶応義塾大学経済学部卒業。北海道東北開発公庫(現 日本政策投資銀行)や神奈川県庁での勤務を経て、ニュージーランド・ヴィクトリア大学行政大学院へ留学。大学院修了後、東北公益文科大学専任講師、助教授、教授として教鞭を執る。平成28年から令和4年まで酒田市の副市長を務め、令和5年に酒田市初の女性市長として就任。「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言を行い、女性が働きやすい職場環境整備や仕事と家庭の両立支援、女性のチャレンジ支援等の施策を積極的に展開。

●「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言

平成26年の「増田レポート」や「まち・ひと・しごと創生法」、平成27年の「女性活躍推進法」の制定を契機に、酒田市では女性活躍の推進に取り組み始めました。私が平成28年に副市長に就任した際、市民との懇談会で女性の声を聞き、「日本一女性が働きやすいまちを目指そう」という市民の声を受け、平成29年に宣言を発表しました。具体的には以下の3つを柱として掲げています。

働きやすい職場環境の整備

性別にかかわらず、一人ひとりが能力を発揮できる職場づくり、仕事とプライベートを両立できる職場づくりを推進しています。特に経営者への意識啓発に力を入れ、厚生労働省の「えるぼし認定」企業の増加を目指しました。しかし、「えるぼし認定」は取得要件が厳しいことから、段階的に取得に向けて取り組める仕組みをつくりました。まず、「日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会」への参加、次に、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、そして、最終的に「えるぼし認定」取得へとつなげる体制を整えました。また、中小企業への伴走支援体制を整え、行動計画を策定した企業には奨励金を交付しています。現在、酒田市内では9社が「えるぼし認定」を取得しており、人口10万人未満の自治体としては日本一の認定数となっています。



家庭との両立支援

育児・介護サービスの充実に加え、家庭内での男女平等に向けた意識啓発に力を入れています。具体的には「家事シェアチェックシート」の配布や「家事シェア推進月間」の設定を通じて、家庭内での家事分担を見直す啓発活動を展開しています。

女性のチャレンジ支援

・サンロクIT女子育成プロジェクト

女性がITスキルを身につけ、多様な働き方を選択できる環境を整えるため、「酒田市産業振興まちづくりセンター(サンロク)」を拠点にITスキル育成講座を実施しています。修了生は市内企業のSNS発信代行や、ちらし・ロゴ制作などの業務を担い、活躍の場を広げています。さらに、酒田市にいながら東京の企業に就職し、リモートで働く女性も誕生しています。

・IT関連企業の誘致に注力

若者・女性にとって魅力のある情報サービス業などIT関連企業の立地に力を入れ、令和元年から令和6年度の6年間でIT関連企業の立地は8件、計563名の雇用を創出しています。



●これまでの成果と今後の課題

酒田市は人口10万人未満の自治体の中で「えるぼし認定企業数日本一」という成果を上げましたが、若い女性の流出には歯止めがかかっていません。その要因としては、酒田市が「えるぼし認定企業数日本一」であることが首都圏などには十分に知られていないこと、酒田市全体で見るとえるぼし認定企業の数自体がまだ少ないこと、えるぼし認定の評価基準と若い女性が流出する理由が合致していないことなどが考えられます。今後は、単なる子育て支援にとどまらず、「若者や女性が活躍できる仕事や環境の創出」がより重要になります。そして、そのような環境が酒田市にあることを積極的にPRしていく必要があります。

また、女性活躍とは「女性が頑張ること」ではなく、「女性の周りにいる人々の意識改革と制度の充実を進めること」であると考えています。特に事業主への意識啓発を進めることが必要です。

「日本一女性が働きやすいまち」を目指す取組はまだ道半ばですが、女性が自然体で働ける環境づくりを進め、誰もが活躍できるまちの実現を目指していきます。