

まち・ひと・しごと創生総合戦略のKPI検証チーム（第3回）
議事要旨

日 時：平成29年11月29日（水）10:00～11:30

場 所：中央合同庁舎8号館8階特別大会議室

○大津参事官 おはようございます。それでは、定刻になりましたので、ただいまから第3回「まち・ひと・しごと創生総合戦略のKPI検証チーム」を開催いたします。

本日は御多忙の中、御参集いただきまして、まことにありがとうございます。

それでは、以降の議事運営につきまして、樋口座長をお願いいたしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

○樋口座長 それでは、議事に入りたいと思います。

議事次第に沿ってやってまいります。最初は「これまでの検証チームでのご指摘事項について」で、私は特に人口の移動と転勤について議論をしていきたいと考えておりまして、これにつきまして「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を事務局から説明をお願いいたします。

○源河課長 資料1に基づき説明

○樋口座長 ありがとうございます。

それでは、今の御説明につきまして質疑応答に移りたいと思いますが、御質問がございましたらお願いいたします。

牧野委員。

○牧野委員 私のほうからお聞きしたいのですが、データのところで60万人弱の転勤者が確認されるということでしたが、その中でいわゆる家族を伴わない単身赴任者は、どのくらいの割合なのかはわかりますでしょうか。

○源河課長 この調査ではありませんが、お配りしております別紙資料2の10ページをごらんいただければと思います。これは独立行政法人で実施した調査の資料で、図表の4-3をごらんいただければと思いますが、転勤者に占める単身赴任者の割合を聞いております。企業調査なので人数としてはわからなくて恐縮なのですが、国内転勤で見た場合「ほとんどが単身赴任」が約30%、海外転勤の場合には「ほとんどが単身赴任」が37.1%でございまして、単身赴任者は割合として非常に多いのではないかと考えております。

○樋口座長 よろしいですか。

○牧野委員 はい。

○樋口座長 どうぞ。

○松原委員 今の別紙2の8ページなのですがすけれども、話題が外れてしまうかもしれませ

んが、転勤頻度の多い職種を見させていただきますと、管理職が多いのは変わらない。営業職はかなり減ってきております。目立つのが研究開発等の技術系の職種、特に私の専門に近いところだと研究開発人材がどういう流動を示すかなのです。これは地方創生の観点でいきますと、地方の大学院を出た優秀な人材が地方に残らないのが非常に問題になっています。まずは東京の大手の会社の研究職として入ってくるのですが、国内の研究開発拠点を移転、転職する場合もあるのですけれども、今、グローバルR&Dが非常に重要になっている中でそういうものがあらわれているのかと思っているのです。研究開発人材が地方に向かい、地方の大学院を出た人たちが地方で雇用が見出せばかなり地方創生にかかわると思うのですが、このあたりの議論があったのかどうか、お聞きします。

○源河課長 研究会の中では特にそういったものはございませんでしたが、今、先生から御指摘いただいた研究開発自体を細かく分析したことはなかったので、JILPTにも聞いてみまして、もし何かありましたらまた御報告させていただきたいと思います。

○松原委員 私の意見ですけれども、研究開発人材の場合にはグローバルな知識フローとかが大事になるので、そういう経験を積んでいく、転勤全てが悪いわけではないと思っているのですが、経験を積んだ後、地方の研究開発拠点であるとか、そういうところに戻ってくる。そういった還流をつくる仕組みができないかと思っています。

以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

増田委員。

○増田委員 御説明ありがとうございます。

まとめられた冊子を全部は読み切っていないので、なかなか十分に理解していないところがありますけれども、この研究会でいろいろと議論していった中で、転勤についてこういうやり方が望ましいというヒントが、この中にいろいろと書いてあるのだと思うのですが、例えば具体的な企業で、そういう意味では理想的な形でやっている企業、何かそういうモデルになる企業はございましたか。逆に言うと、役所は相当理想とはかけ離れているのではないかと。厚労省も含めて全然やっていない。という時代が違うから、私のときもブラックな職場でしたけれども、今もそんなに全然聞いていないと思うのです。

一方で、結構いいなと思っているのは何かございましたか。

○源河課長 ありがとうございます。

今、先生から御指摘のあったとおり、実は役所の関心も結構あって、役所からの問い合わせもこの研究会に関してありました。従いまして、役所もやはり転勤があるところが、自治体でもそうだと思うのですが、県庁よりは転勤が少ない市町村に行きたいというのがあると聞いておりますので、役所も関心があるのだと思います。

この研究会での企業ヒアリングは非公開でやったので、企業名を今、申し上げられないのですけれども、JILPTでフォーラムをやりましたときに報告いただいた企業としては、GAP

JAPANさん、すかいらくさん、サントリーホールディングスさんに報告していただきました。それで私どもがいろいろと聞いている中であるのは、転勤に対してどう処遇するかがやはり大きくて、最初から総合職で入っているのだけれども、転勤しないのに高いお金をもらっているのはやはり不満を招く。企業さんの中には、転勤したらお金が支給される。1回転勤すると例えば1万円給料がふえるという形のところもあって、どういように納得させるかがすごく大きな課題なのではないかと思います。

○増田委員 給料の処遇面でもはっきり差をつける、回数でもやっていくわけですか。

○源河課長 はい。

○増田委員 それは月額1万円ずつふえていくわけですか。

○源河課長 月額ではなくて、たしか年額だったと思います。仮に、年額でも1回転勤して、例えば1万円ふえると、10年間でその人はほかの人とは10万円差がつく形ですので、それがどの程度の額がいいというのはまた御議論があるところだと思います。

○増田委員 わかりました。

○樋口座長 牧野委員。

○牧野委員 あえて聞くのも申しわけないのですけれども、こういった転勤に関するデータは、国際比較とかはされているのでしょうか。

○源河課長 残念ながら、私どもとしてはしたことがございません。

○樋口座長 今の点ですと、リクルートワークスが人数ではないのですが、大手の制度がどう国によって違っているかという、やはり日本転勤制度は非常に珍しい。珍しいという意味は、ほかの国でも管理職についてはある程度転勤、ただ、辞令ではなくてまず打診がある。例えば家族を連れてそこに行って、そして1週間とか暮らして、小学校を見たりいろいろ見て、その後オーケーかどうかを出すのが多くの国では見られているということで、一方的に平社員といいますか、入社直後から頻繁に転勤があるのは珍しいし、本人の承諾もそこでの問題点という形で出ているかと思います。

どうぞ。

○松原委員 まずは今の国際比較の件ですけれども、高度人材に関しては御承知かと思うのですが、非常に今、各国関心が強くて、OECDなどが国際比較などをいろいろとやられていると思います。

それで、増田先生からの話と関連するのですけれども、やはり私もいろいろな工場を回っていますと、例えば長野県の工場などだと勤務地限定の制度を取り入れて、それがかなり定着をしてくれているといった話がありますので、そういった制度をこれから広めていくのが一つあるかと思うのです。

もう一つは、これは大分前から言われているのですけれども、地方の分社化です。企業自体の地方分社を広めていく。これはある、半導体メーカーなどが九州に本社を移してきましたりしております。そういった形で、九州本社という地方分社をつくっていくことも、地方での雇用を広げていく話になるかと思っています。

それから省庁に関しては、中央省庁の方でやはり地元に戻りたい方もいらっしゃるようで、高齢になった御両親の面倒を見ることもあったりして、そのときに配置転換といひますか、地方の出先機関に異動できる制度ができないかというのはあるのかと思います。

以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

フランスあたりは国家公務員から地方公務員への移行がかなり頻繁に行われています。あれはまさにそういった仕組みです。

どうぞ。

○牧野委員 ドイツもたしかそうだったと思うのですが、結局ボンとベルリンのどちらに首都を持つかでベルリンに決まったのだけれども、みんな転勤を嫌がって、省庁間でどうするかという話になったのが有名な話としてありますが、結局入れかえをやった、つまり省庁間でボンに残るほうに行きたい人は行ってくれといったこともあったと聞いています。

先ほどの工場の例なのですからけれども、私どもの飯田でもある進出企業から、働いている皆さんの通える範囲で工場用地を手当してほしいという要望を受けたことがあります。それはどういうことかといいますと、本当はほかの地域にもっと行きたい気持ちがあるのですが（と私にわざわざはっきり言ったのですが）、それをやると従業員の皆さんがみんなやめてしまう。要するに、非常に精密な技術が必要な工場で、従業員の皆さん方の技術に頼っているところがあるので、その皆さんにやめられてしまつては工場自体が立ち行かない。したがって、この地域の従業員の皆さんの通える範囲で工場を拡張するしかないのです。そういった用地を手当してくれないかという話だったのです。ですから、地域によってはそういった転勤の紙1枚でどんどこにでも行くのではなくて、むしろここに住めないのだったらもう会社を替えますといったニーズも企業によってはあるのではないかといいことを、そのときの経験から感じたところであります。

○樋口座長 増田委員。

○増田委員 私も今、牧野市長さんがおっしゃった話を、実はふるさと財団の融資の審査をしているときにやはり聞いたことがあって、大きくすればするほど従業員の対応をどうするかは非常に難しくなってくるという話を聞きました。結局、転勤に伴う問題は、60万が多いのか少ないとかあるいは家族が、子供の成長段階によって単身赴任であったり家族帯同とかいろいろな関係があると思うのですが、先ほどお話があったように、要は公共団体でも市町村は余り問題にならない話であつて、都道府県レベルだとだんだん問題になってくる話。北海道や岩手とか、こういうところは必ず県庁職員、道庁職員でも転勤を伴う場合が多いのです。

小さな県だとどこに行つても転勤を伴わないが、でも管理職になるとやはり現地にいるようになるかもしれません。

企業でも大きな企業になればこういう話も出てきますが、問題の中小は余りこういうことがない場合があつて、でも一方で中小が、先生が一番おわかりのように、事業承継で後

継者がいなくて130万社くらいがもう廃業の危機に瀕しているとか、いろいろな問題があるわけです。転職の問題については、日本の産業を国際競争の面でも支えている大企業のところの問題として受けとめていく、自治体でも大きなところ、あるいは国家公務員などで考えていくべき話。

一方で、中小については逆に転職がないことが、これからの時代は一つのメリットになり得る。要は今までは余りほかと交流がないとレベルの問題が下がるという考えで、むしろでかくなって転職でどんどん従業員の質を高めていくことが、一方では研修でも大事だったのかもしれませんが、これからは逆に全体の世の中の流れからすると、一箇所ですつと仕事ができるのが、むしろメリットとして強調すべきものにもなりつつあるのかと。

意見ではないのですが、この調査を見ながら改めてそういう時代の変化を感じたところがあります。

○樋口座長 ありがとうございます。

よく県と政令指定都市の両方に受かった人が、かつては県に行っていたのが政令指定都市でまさに転職というか異動、引っ越しがなくて済む。

○増田委員 最近では岩手県庁よりも盛岡市に行くのです。

○樋口座長 やはりそうなのですか。

○増田委員 親が60までずっと家から通えるよとか言ってかわいがって、息子もそのほうが安泰なので。

○樋口座長 だんだん時代も変わっている中でということですね。

○増田委員 県庁所在地もそうになってきたかもしれませんね。

○樋口座長 そうですね。60万人はどうかなどは思いますけれども、仕事に就くための移動の人数とほぼ等しい人が転職で移動しているということなのですね。これはある意味では、しかも大企業に集中しているのしょうからということですね。具体的にどうするのかは、また議論しなければならないことかと思いますが、この問題はよろしいでしょうか。

よろしければ、続きまして次の議題「まち・ひと・しごと創生総合戦略の改訂に向けて」について。11月17日に第13回の「まち・ひと・しごと創生会議」が開催されました。その中で「総合戦略2017改訂版の基本的方向（案）」について、皆様から御議論をいただいておりますので、資料2に基づきまして事務局から説明をお願いします。

○大津参事官 資料2に基づき説明

○樋口座長 ありがとうございます。

それでは、御質問、御意見がございましたらお願いいたします。

このあとお二人。

○牧野委員 私の意見書はこれに対する意見なのですが。

○樋口座長 そうなのです。

では、もしあれでしたら伺いましょうか。

○牧野委員 それでは、私から。一応資料4につけさせていただいておりますけれども、3つの観点で意見をまとめさせていただいております。3つの観点はまち・ひと・しごとそれぞれなのですけれども、ひと、しごと、まちの順に書かせていただいております。

最初に大学の話が基本的方向（案）でもかなり出ていると思うのですが、私のこれまでの経験から申し上げますと、やはり最初に地域を離れる契機になるタイミングは、高校の卒業時なのです。高校の卒業のときに地方から、例えば飯田でしたら7割以上の高校卒業生が地域を離れていく実態があるわけで、これは地方の若い皆さん方の動向を調べてみればそんなに変わらないと思うのです。大体6～7割はそういった状況があるだろうと捉えています。そう考えますと、地方大学でそういったその後のことをやったとしても、まずその前という話があると思うのです。つまり、高校時代の3年間、地域を離れていく直前の高校時代の3年間をどれだけ自分の生まれ育った地域のことをしっかり学べるか、地域との関係性を自覚できるかをやはりもう一度見直していくべきということです。普通高校を含めた高校教育改革をしっかりとやるべきであることを、まず申し上げさせていただきたいと思います。

実際に私どものところで今、モデル的にやっておりますのが、県立なのですけれども飯田OIDE長姫高校です。松本大学と飯田市で三者協定を結びまして、これが別紙1－1なのですが、地域人教育を行っています。これは5年くらいやってきたのですが、かなり予想以上の成果が出ていると捉えておりまして、いわゆるここに書いてあります郷土の誇りとか愛着の醸成については、本当にそういった人材がこういった地域人教育から育っています。

別紙1－2に書いてあるのですけれども、地域人教育をやっていたら、自分たちで地域づくり、町づくりをやっているのと、高校生たちが自ら地域の中に飛び出していく傾向が出てきて、その企画力あるいはプレゼン力は普通の大学生や大学院生を凌駕する程です。それは私一人が言っているのではなくて、大学の先生たちもそれを見て言っています。そのぐらい能力を伸ばす子供たちが出てきている状況がございます。

実は先週の金曜日に文科省の高校教育、社会教育担当の皆さんにも御視察をいただいたのですけれども、こういった高校を全国に広めていくことを考える必要があるのではないかと考えています。こうした高校と先ほどの大学とをしっかりと結びつけるためには、やはり大学の入試科目の見直しも含めて、高大連携を地域人教育を軸にやっていくことが求められるのではないかと。これが1つ目の意見でございます。

2つ目は「しごと」に関してなのですけれども、前回の最後に申し上げたところに関係するのですが、産業構造の転換をしていくことが地域にとってなかなかしにくくなっているといった捉えをしております。本来であれば時代の移り変わりにあわせて、そういった地域の産業構造も転換していく必要があるのに、なかなかそういった新しい産業の芽が育たない。したがって、だんだん廃れていく産業、あるいはすかすかになっていく感じの状況に対応ができなくて、ともすれば、多様な産業が地域の中にあってもかかわらず、

それがだんだん一本足打法になってきて、その一本足産業が倒れてしまうと地域として大変なことになる。そんなことも懸念されるようになってきています。

実際、エレクトロニクス、電気、電子関係はかなりそういった傾向が出てきていて、地域によっては自動車産業一本足という状況もあるわけですが、自動車産業自体の将来も考えていくと、かなり懸念される状況になっていくのではないかと。一本足はやはり危険だろうという考え方が、地方の中で出てきているのではないかと捉えています。

そうしますと、新しい産業をどう育てていくかという観点で、まさに変化の適応力を発揮するより自立的な対応が求められると思っているのですが、その仕組みがなかなか地方にできていないと思っています。

地方創生のモデルにもなった私どもの航空機産業への参入でありますけれども、別紙2-2に書いてありますが、そのベースをつくっているのが公益財団法人南信州・飯田産業センター。これは普通産省の時代に全国につくった地場産業振興センターがベースになっているのですが、地元の産業界、行政、金融等と一緒にいろいろな機能をそこに付加して行って、新産業創出支援機能を持つようになった例であります。

こういった中で新たな産業づくりも行われてきておまして、航空機産業参入が今、注目をされています。別紙2-2にこの10年くらいの歩みをまとめておりますけれども、精密機械産業から、その皆さん方が親和性が高いと見ている航空機産業に参入していこうとベースをつくってきた、こういった産業センター的な役割をどういった形で他の地域の中につくっていくかという議論が、やはり私は必要ではないかと思っています。これは地域の産業界に任せておけばいいという議論ではなくて、むしろ産業界、大学、行政、金融界が一堂に集まって共創、協働の場をつくっていくことが求められると考えるところであります。

最後に「まち」の議論なのですが、地域がそういった新たなチャレンジを、人材育成にしろ、産業振興にしろ、していくためのベースになる地域づくりをしていく必要があると考えています。既に地域運営組織については明治大学の小田切先生を座長にして報告書がまとめられておりますけれども、またKPI的には全国3,000団体を目指すことも出ております通り、量的なものももちろん大事なのですが、質的な面で、書かせていただいておりますが、地域のコミュニティーの質を上げていくといった観点で、ボトムアップ型の地域運営組織にしていく必要があるのではないかと考えています。

こういったボトムアップ型をやることによって、地域の中でさまざまな分野でイノベーションが起こってくるのが、私ども飯田の経験でございまして、いろいろな分野で人材を輩出する土壌を、こうした地域コミュニティーの質の向上によってもたらす。そういったことを考えていくことが必要と思うところであります。

以上、まち・ひと・しごとの3点から意見を述べさせていただきました。

○樋口座長 ありがとうございます。

これにつきましては、また後で。

では、増田委員。

○増田委員 ありがとうございます。

11時に失礼するので、今の牧野さんの話も含めてお話ししたいと思います。

まず、1点目は先ほど事務局から御説明をいただいた梶山大臣の資料の4ページを見ますと、都道府県別の東京圏への転出超過数が書いてあります。当然母数がでかいから、ここで転出超過の数の多いところは、大阪をトップにして兵庫や愛知とかがずらっと並んでおりますが、逆に考えますと、北から言うと北海道や宮城など、福島は多分違う事情もあると思いますし、茨城は東京に近いからということがあると思いますが、北海道、宮城、日本海側の新潟、愛知、大阪、兵庫、いわゆる三大圏です。あと、福岡といった色塗りされているところがしっかりすると、その周辺の地域から多分ここは人をいっぱい集めている地域でしょうから、ずっと違う形になってくるのではないかと。

要は、例えば東京に出ていくことについて多分2つの要素があって、本当に小さいいわゆる片田舎で育つと、地域でこれからずっと育っていくことの不安感みたいなものがあると、不安で小さなところから大きなところ、大都市に出ていくということだと思っております。逆にこの表を見ると、本来だったら大阪とか福岡は、東京と匹敵するくらいの魅力づけが十分可能なはずなのに、東京圏にこれだけ出ていっている。福岡市は若干社会増も含めて上がっていっているようですが、どうも調べてみると周辺から人をいっぱい集めているが、福岡市で育った人は相当東京へ出ていっているのです。だから、それは不安というよりは多分魅力で、こういう大きな都市は東京と競り負けているということなのですかね。

ですから、要は自助努力が足りないというか、こういう大きなところこそ、魅力で東京に勝る魅力づけをきちんとやってもらわなくてはいけない。総合戦略を見ているとかなりいい加減です。それから首長も話をすると、中には一生懸命張り切っている人もいますけれども、相当緩んでいる感じのところもあります。人口がそこそこいる市とかあるいは増えている市は、年齢構成ががらっと変わってきているのに、全然危機意識を持っていないところなので、あんたら魅力で負けているんだよということをはっきりと言っていかなければいけないかと、これを見て思いました。

あと、資料3をお配りしているのですが、そちらのほうもあわせてお話しさせていただきたいと思うのですが、大きく2つ書いてありますけれども、いずれも地方への大きな人の流れをつくるどころが、今回KPIで大きく外れていってしまっているわけです。

やるべきことは2つあって、1つは「地方生活の魅力発信」みたいな地道な話です。やはりこれがないと地方への大きな人の流れが出てこなくて、今までどちらかというと、田舎暮らしで中高年、リタイア組、そば打ちを習ってレストランを開いて近所の人たちを集めているみたいな、テレビでそういう番組もあるし、どちらかというと、中高年的なものについての田舎暮らしのよさは、いろいろと伝わっている感じもあるのです。しかしやはり若い世代、若い世代への働きかけがやはり十分ではなかったのではないかと思います。

ですから、田舎暮らしと言うと極端な農村地域とかそんなところがいっぱい出てくるの

ですが、やはり大事なのは県庁所在都市のようなところ、岩手でUターンしてくる人達も盛岡とか一関とかかなりでかいところに来て、働けるかどうかを考えています。県庁所在都市で、例えば東京よりはずっと競争相手が少ないところでの起業はこれだけ有利だとか、若い世代にきちんといろいろと訴えかける取り組み。専門家の人たちとかいろいろ集めて、ここに検討会議の設置と書いていますが、発進力のある人にいろいろと発信してもらおうという手法、やり方も考える必要があると思います。若い世代に対しての働きかけ、発信にもっと積極的に取り組む必要があるのではないかというのが1つです。

2つ目は「抜本的なUIターン対策」で、私は地方大学の振興の会議に出ていたときに、いわゆるJILPTという労働政策研究・研修機構、先ほどの冒頭の御説明もそちらの資料を使っておられたと思いますが、その資料を拝見しておりましたら、22歳が一番Uターンは多いのですけれども、30歳までは非常に可能性があるという資料がございました。

ですからUIターン、特にUターンについて可能性のある人へのきちんとした働きかけと、政策を戦略的に展開していく必要があって、例えば知事会と協働するなどして、Uターンしないで東京圏あたりで就職をしている若い人をターゲットにして、Uターンを採用した場合にもっと例えば助成、京都府でやっているようですけれども、こういうインセンティブを与えることも含めて、もっと的を絞ってUターン対策を強化する。

学生に対しては、そこに働きかけをしていく必要があると思いますので、メルマガ等を活用して就職案内をずっとやる。結局地元の高校生で東京圏の大学に行った人間について、高校でも把握していると思いますが、その後就職すると転職したりとかでぷつんと切れてしまう可能性がありますので、親なども含めて承諾をもらって、ずっと追いかけていける取り組みが必要になると思います。

地元の企業にどういうものがあるかを認知していると、きちんとUターンに結びつくという、JILPTの調査結果になっていましたので、そういう働きかけだとか、あるいは東京圏にいる学生が出られる、複数の県と合同で東京フォーラムあたりで企業説明会を設けるとか、学生対策に取り組む必要があると思います。

最後に、先ほど飯田の牧野市長さんがお話しになったことは、大変興味深いと思って聞いておりました。いずれも必要なことだと思います。最後の3点目に御説明いただいた「地域運営組織」づくり。これはさまざまなのが今、ボトムアップ型できております。この間島根県の雲南市に行ったら、多機能自治でまさに地域自治組織をつくって、ボトムアップでいろいろなことをやっておりました。今、お話をお聞きして、先ほど私が前のほうで説明した戦略的な取り組みが必要だと思うのと同時に、地方の自治体ではこういうボトムアップ型の、少し遠回りのように見えてもこれが大事だと市長さんはおっしゃっていましたが、息の長い、本当に草の根だけでも力強い取り組みをしていくことが効果が出てくるのではないかと思います。

○樋口座長 ありがとうございます。

もしあれでしたら高橋さんから。実は私はいただいているのです。

○高橋委員 それでは、幾つか御指摘させていただきたいと思います。

まず、きょう配付されている資料との関係で言うと、総合戦略2017改訂版、資料2の3ページに「地方における若者・出生数の大幅な減少」という図があるのですが、これは5歳くくりで2015年までの推移が示してあります。人口学の専門家の立場から言いますと、日本の将来人口について、18歳だけに着目して見ると、2015年の121万8,000人から今後2065年にかけて69万人に減少していくものと推計されています。ですから、2015年を100とすると2065年に56.7%に18歳人口が減少するわけです。そういう中で、大学のあり方も考えていかなければいけないという大きな課題があるということです。特に大学が集中している東京23区内の大学定員数が多過ぎるという見方は理解できますので、ある一定程度の歯どめをかけていく必要性はあるだろうと思います。

もう一つ重要なポイントとしては、地方の大学へ東京23区内の大学生が将来的に移っていくのか、あるいはさらにその先で地方の就職に向かうかに関しては、少し仕組みを考える必要があるだろうと思います。どういう仕組みなのかというと、都内の大学でも単位互換があるわけですが、それ以上に首都圏の学生に地域体験のための半期留学とか、1年間の留学制度を積極的に取り組んでいただくことを通じて、実際そこで地方生活の体験を学生は1年ないし半期行うわけですから、地域を理解してそうした将来の地方に根づくプログラムをきっちりつくっていけば、たとえ都心の大学を卒業した人たちも地方へ還流していく知識の普及になります。そうした地方の体験が地方への流れを大きくしてくれる可能性があるのではないかと考えています。それが人口との流れの中で取り組んでいかなければならないことであろうと思います。

2つ目は、兼業の話なのです。兼業の取り組みは政府も今後兼業を進める、解禁をしていこうということを指導しておられますけれども、地方で具体的にどういう仕事を持ってどうやって生活を組み立てていくかに関しては、1つの仕事だけでは収入は限られていますが、兼業が地方で積極的に行われることによって、収入源に繋がると考えられます。しかも東京は20時間くらい集中的に働く職場が多いのですが、地方ではそうではない現状があります。であるとするなら、複数の仕事を自分の時間の中で組み入れることを、行政が積極的に推進していくことを通じ、それが地域に住む人々の所得水準を高めるし、そうして仕事を複数持つことによるワークライフバランスがとれるようになるのではないかと考えています。

もう一点、参考資料なのですが、資料をお送りいただいて41ページ、42ページに着目しました。これを見ると、41ページでは「地域別就業者数の増減」がありまして、ここでは東京圏が圧倒的に飛び抜けて、2010年から2016年にかけての就業者数の増加があるということです。これはまさに東京に一極集中してきている実態をあらわしているわけです。

では、それ以外の地域のその可能性はどうなのだろうかを考えると、42ページになるのですが、東京圏、地方圏での比較図があります。これを見ると、地方圏で2010

年から2016年の間にふえているのは、医療、福祉分野です。つまり、これはとりもなおさず人口高齢化の帰結として起きている地方の保健福祉領域における事業体が増加をしていることの反映になります。ですから、こうした分野のみならず、他の分野がふえる広報、政策が必要であると思います。

東京の場合はここで見るとわかるように、情報通信業とかあるいは卸売業、小売業でふえていますし、その他は多様な仕事がふえていることでもあります。こうした点を配慮した政策展開が必要であろうと思います。

そういう意味で言いますと、きょう牧野委員がおっしゃった、地方がどうやってそれを支える基盤をつくるのかがポイントになって、地方での仕事は福祉領域だけではありませんよということをつくっていかなければならないのではないかと感じております。

私からは以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

松原委員、もしあれでしたら。

○松原委員 きょうは資料を出していないのですけれども、ずっとこの間地方創生の施策を見させていただいて、地方への人の流れをつくるのが地方創生施策の中ではずっと強調されているように思います。ただ、私の専門分野で言いますと、地域間格差の是正に関する理論的なものなのですけれども、理論ですから施策とどうかかわるかは、かなり乖離があるかと思うのですが、時代の流れからすると、実は人の流れとかを議論していたのは1950～1960年代の話です。

日本もそうだと思うのですけれども、最近では、全体としては人は余り動かなくなっている。動かなくなっている人を動かそうというのは、理にかなっているかどうか、ずっと前から疑問に思っておりました。

90年代以降のいわゆる地域間格差の是正策の理論は2つ立場があって、均衡論と不均衡論と全く逆行するものがあるのです。

均衡論の立場は内生成長理論です。内生成長理論はきょう、飯田市長さんからもありましたように教育を重視していて、地域の中で仕事をつくる流れになるのですが、外から人を呼んで来るというよりは中で育てて、中で循環させていく、教育とかイノベーションで地域を活性化させていこうという話です。

もう一つは不均衡論なのですけれども、ノーベル経済学賞をもらったクルーグマンの議論ではまさに集積の話なのです。産業の集積が雪だるま式にどんどん大きくなって行って、どこかに集中してしまう。東京一極集中はまさにそういったクルーグマンの集積論で、不均衡論を示していると思うのです。

これに対抗するためには、やはり私が前回報告しましたように、東京の集積のメカニズムをしっかり分析するとともに、地方でいかに集積をつくっていくかだと思っています。飯田市長さんが言われた、あるいは高橋先生も言われた形で、産業の集積をつくっていくことだと思っています。

そういう面では、きょうの基本的な方向の中でいろいろと出されているのは、例えば経済産業省の議論で言えば地域未来投資促進法で、地域の経済を牽引する企業を強力に育てていく。これはそういった集積にかかわる話だろうと思っています。

最後になるのですが、ここで質問が1つあるのですが、この中で出ている連携中枢都市圏という言葉、これは地方創生の中で前面に出てきたものだと思うのですが、これがしっかりと動いているのかどうかは、今後の課題かと思っています。製造業、研究開発拠点をつくるのは、経済産業省のいろいろな施策で出てくるかと思うのですが、福岡もそうですし地方のいろいろな都市、県庁所在都市もそうなのですが、ここを第三次産業、サービス業の受け皿といいますか、そこの雇用の場をどうしていくかで言うと、連携中枢都市圏が大事になってくると思うのですが、このつくり方をどうするかは、より詳しい議論が必要かと思っています。

以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

御質問もありますし御指摘もありますので、KPI検証に関する報告書について、もう既に御意見が出ております。またそれを少し織り込んで改訂もしていますので、その点も含めて説明をいただけますか。特に基本目標①②③④とあったわけですが、今回については②地方への新しい人の流れをつくることについて、施策が十分に発現できていないのではないかという認識から、この点に焦点を当てた報告書になっているかと思いますが、皆さんからいただいた意見もその点に関するものが集中しておりましたので、簡単で結構ですので、この案を説明いただけたらと思います。

○大津参事官 報告書（案）に基づき説明

○樋口座長 ありがとうございます。

先ほど皆様からいただきました御意見、完全ではないかもしれませんが、一応織り込む方向で検討してきたということですが、いかがでしょうか。

どうぞ。

○松原委員 言葉として気になったのですが、普通はUIターンではなくてJが入っていたと思うのですが、Jを除いている理由は、例えば九州でいくと福岡とかには戻さないというメッセージなのでしょうか。

○樋口座長 どうでしょう。

○大津参事官 そこはそういう意図は全くございませんで、UIJターンという言葉も当然あると思っています。

○松原委員 そんな意図がないのであれば、普通はJも入れるかと思うのですが、いかがなのでしょう。御検討いただければ幸いです。

○樋口座長 それは特段こだわることはないことであれば、UIJというように。

○大津参事官 はい。

○樋口座長 ほかにいかがでしょうか。

牧野さんから先ほどいただいた高校生の1番目の点ですが、今のところここで見ると大学進学時ともうなってしまうているのですね。もう大学の話になっているので、やはりこれは重要なポイントになってくるかと思うので、高校時代からあるいは高校生までということ。

○牧野委員 ぜひお願いします。文科省も高校教育改革をやる気になっています。ようやく重い腰を上げてきていますので、ぜひそういった観点も盛り込んでいただければと思います。

○大津参事官 ありがとうございます。

では、検討させていただきます。

○樋口座長 ほかにどうでしょうか。

○末宗総括官補 先ほど松原先生から連携中枢都市圏がきちんとワークしているのかという御質問があったので、お答えさせていただきます。まず数のベースで言うと、席上配付資料、今の素案の20ページをごらんいただきますと、4番の地域連携の番号で言うと95番ですが、連携中枢都市圏の形成数をKPIにして30が4、17、23という数はふえているのです。問題は中身で、特に産業集積とかがどうかということで、これは私どももこの連携中枢都市圏の議論を始めたとき、当時伊藤補佐官からも数もそうなのだけれども中身が大事だと。特に産業集積がどうなのかをしっかりとフォローするようにも当時から言われておりました。今、私どもも先ほどこの論点にも連携中枢都市圏の魅力向上とかと書いてございます。

個別に見ると、今、手元にありませんが、備後地域などそういう産業集積を重視したものもありまして、少しこれは中身に、総務省の御協力を得て、また機会を見て御報告なりさせていただければと思いますので、よろしくをお願いします。

○樋口座長 どうぞ。

○松原委員 今、出たような岡山県のある内陸のところあたりも、産業が新しいイノベーションを起こしていて、そういう面では連携中枢都市圏には、都市機能強化もあるのですけれども、その中にいろいろな産業も含めた新しいイノベーションを起こしていくものを強化していただければと思っております。

以上です。

○樋口座長 牧野委員。

○牧野委員 ちょうど見ていたので申し上げますけれども、21ページの先ほど私が言った地域運営組織の話、さっき目標と言ってしまったのですが、既に3,071団体になっています。その後たしか10月20日に行われた有識者会議で既に見直しがされたのではないかと思います。そこはどのようになっているのでしょうか。

○樋口座長 これはどなたが。

○青柳審議官 有識者懇談会で御意見をいただいて、今、12月の総合戦略改訂時に向けて、具体的にどのレベルにするかを検討中でございます。別途、総務省で毎年調査を行っているデータを精査しているところですので、それも踏まえて、上方修正をさせていただきます。

たいと思います。

質の面についても大事なのですけれども、それは少し時間をかけて検討させていただいて、牧野委員御指摘のとおりだと思っておりますので、しっかり対応させていただきます。

○牧野委員 どうぞよろしくをお願いします。

○樋口座長 ほかにどうでしょうか。

どこに入れたらいいのかという気がするのですが、いろいろと地域を回ってみて、一時に比べて熱が冷めてきている自治体があるのかなということを感じています。まず総合戦略を地域でもつくってもらったわけですが、大体2年、3年とたってくると、先ほどの話ではないですけども人事異動があって、作成した人がもう既にその場を離れているとかということで、今度新たに来た人はわからないみたいなところも出てきて、もう一度リマインドといいますかリワインドをやはりする必要があるのではないかと思います。どこに書けというのではないのですが、書き方が難しいかもしれませんが、何か意識的に。先ほど増田先生から出ていた地方生活の魅力発信なんていうのも、まさにそういったところと関連しての動きでやっていかないと、忘れられてしまう心配がなきにしもあらずということで、具体的にこうということではないのですが、検討いただけたらと思います。

○大津参事官 ありがとうございます。

御指摘は非常に重く受けとめさせていただきます、どう書くかを検討させていただければと思います。ありがとうございます。

○樋口座長 ほかにいかがでしょうか。

御質問のほうで牧野委員から出ていた高校の教育も含めて今、どのような動きになっているのでしょうか。これは今後という話なのですか。

○松尾次長 これからですので、先ほど牧野先生からもありましたように、いろいろ初中局のほうともやっていますので、これから少し動きを出させていただければと思います。

○牧野委員 先週の金曜日に視察に来たばかりです。

○松尾次長 申しわけございません。

○牧野委員 とんでもないです。

○樋口座長 県の高校の先生の集まりでいくと、かなり認識は出てきているのだけれども、どうしたらいいのかが困っている状況ですね。何せ地域の問題は大学入試には出ないし。

○牧野委員 その話があったので、私も意見書に書かせてもらったのですけれども、要するに普通高校の先生方に幾ら地域のことと言っても、進学校のやはり果たす役割は大学進学がどうしても念頭にあるので、入試科目にないものをどうやって教えればいいのかという考え方がどうしてもある。だから私はそこのところは逆に、大学に行ってから地域のことを教えるというのだったら、入試科目にそういった地域のことを加えて、地域のことをちゃんと自分はこういうように考えているということ、学んできたものをしっかりと示せるものを出していくことによって、まさに高校から大学までの一貫した連携が果たせる

のではないかと提案させてもらっているわけです。

○樋口座長 日本政策金融公庫が高校生グランプリをやっているのです。かなりの数の応募があるのですけれども、それはまさに地域の魅力と申しますか、それをどう発信しているか。そして開業につなげていくアイデアとかを毎年やっているのですが、おっしゃるように本当はかなりえっと思うようなものもあるし、もう既に実際に開業につなげてきていることもあったりして、ただグランプリをやるだけではなくて、職員の人たちが各高校を回って、起業するためにはこういう会計制度も知らなくてはいけないとかまで含めてやっているのです。ああいうのも一つの方法かと思うのです。

○松尾次長 1点だけ。今、まだまだ高校での取り組みはなかなか厳しいところがあるのですけれども、例えば「トビタテ！留学JAPAN」というのがありまして、これも高校生にも枠を広げて、高校生も結構応募してきてもらって、そのときにやっているのは地元の企業とうまく連携してもらって、そこでインターンシップをしてもらって、その経験を今度は海外に持って行ってもらう。そういうことを通じて、やはり地元の企業もよく知った上でいくことが、いろいろな取り組みを高校の段階でも地元の企業と自治体とやるのは、おもしろい取り組みですので、そういったものも広げていきたいと思っております、うまく連携をとりながらやらせていただければと思っています。

○樋口座長 どうぞ。

○牧野委員 私どもの地域でもそういった高校生講座、その最後の仕上げとしてのカンボジアスタディーツアーをやっているのですけれども、まさに海外に目を向けたグローバル人材もあわせてということなのですが、やはりグローバルに目を向けるためには、まず足元の地域の地域のことをちゃんと知って、自分の言葉で地域のことをちゃんとしゃべれるようにして、それができた上で海外に行くことによって、鏡効果という言い方をしていますけれども、自分の地域のことをよりよく知ることができる。全然違った異文化の地域と自分たちの地域を比べてみて、どのような地域かをより深く理解することができるという高校生講座もやっています。ですから、おっしゃるようなことについては企業だけではなくて、地域全体を知ってもらって、自分の地域を自分の言葉でちゃんと語れるようになることが重要ではないかと思っています。

○樋口座長 どうぞ。

○松原委員 この提言自体の今後の取り扱いと申しますか、そこも絡んでの質問になるかと思うのですけれども、一層取り組みを強化して目標を達成していくことには私は異存は全くないのですけれども、もう少し今後の方向性で言うと、どういうことをこれから考えられていくのか。人の流れをつくることについては、理論的には余り最近議論されていないものの、地方に人が流れていく傾向はいろいろと研究の中でも出されておまして、そういう面では、ぜひこれはチャレンジしていくべき、成熟社会でいろいろと考えていくべきものかと思っています。イギリスなどの例だと結構あるのですけれども、大都市を離れて地方を好むライフスタイルが出てきているので、その辺も含めて今後の新しい施策も

考えられたらどうかと思っています。

以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

この後の流れについて、そうしたら事務局からお話しいただけますか。

○大津参事官 当面の話を申し上げますと、本日皆様から御意見をいただきましたので、いただいた御意見をどのように反映するか検討させていただき、その上で皆様にもう一度御確認をいただきましてそれで取りまとめさせていただきます。これは大臣から皆様へ御検討を依頼しました事項でございますので、最終的には樋口座長から取りまとまったものを大臣にご報告していただこうかと思っていますところでございます。

今、松原先生がおっしゃった施策の話でございますけれども、短期的な施策、今できる施策としては、まさに今年の総合戦略に反映させている部分がございますし、中長期的な課題としては例えば来年以降の施策、1月以降に考えていく話もあるでしょうし、さらにこの先の創生総合戦略に盛り込む話もあるかと思えます。そこは施策に応じて、いずれにしても今回の皆様からいただいた御議論をぜひ参考にさせていただき、施策を組んでいくことを検討してまいりたいと思っています。

○樋口座長 すぐの実行に移せる話と、もう少し調べて対応を考えていかなければいけない施策もきょうの話でも出てきたかと思えますので、そのすみ分けを書いて、宿題、この点は今後の課題で、この点については今すぐにということをまさに戦略として少し考えたらどうでしょうか。先ほど兼業といいますか副業の話もありましたし、転勤が国際的にどうなっているのだという話もありました。そこら辺についても正確な情報をやはり得たほうがいいだろうと思えますので、それは今後の課題という方向で御検討いただけたらと思えます。

よろしいでしょうか。そろそろ時間も来ておりますので、以上で自由討議は終了させていただきますと思っています。

なお、本日いただいた御議論を踏まえまして、報告書については必要な修正を行いたいと考えておりますが、この点については座長の私に御一任いただけますでしょうか。

○牧野委員 よろしくお願ひします。

○樋口座長 ありがとうございます。

それでは、そのようにさせていただきます。

以上、3回にわたって検証チームを開いてまいりましたが、以上で基本的な部分については終了させていただきたいと考えております。どうもありがとうございました。

また、事務局におきましては報告書を踏まえ、年末の総合戦略の改訂につなげていただきたいと思えますし、先ほどのすみ分けについてもよろしくお願ひしたいと思えます。

以上で私からは終わりにしますので、事務局から。

○大津参事官 ありがとうございます。

ありがとうございました。以上をもちまして「まち・ひと・しごと創生総合戦略のKPI

検証チーム」を終了させていただきます。御多忙の中、会議の運営に御協力をいただきまして、本当にありがとうございました。

以上でございます。