

岐阜県山県市でリーサスを活用した政策立案ワークショップを開催しました

平成30年2月
内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局
内閣府地方創生推進室
経済産業省中部経済産業局

岐阜県山県市にて、若手職員及び地方創生に携わる職員等を中心に、「地域経済分析システム（RESAS）」を活用した政策立案ワークショップを下記のとおり開催しました。山県市では、若手職員による3回にわたる勉強会における議論に基づき、議題となっている人口減少の要因分析と今後の対応策を提示するとともに、公共政策の視点から専門家である中央大学教授・細野助博氏の協力を得て、東京・多摩地区の事例を山県市の人口減少における課題に照らし合わせた上で、意見交換を行いました。同市では今回の意見を参考として来年度予算案に盛り込み、市議会に提出する予定としております。

記

1. テーマ：「若者世代の移住・定住と女性の活躍を目指す」
2. 日 時：平成29年12月20日（水） 9:30～12:00
3. 会 場：山県市役所3階大会議室
4. 共 催：内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局
内閣府地方創生推進室
経済産業省中部経済産業局
5. 参加者：
 - ・山県市職員（市長、副市長、教育委員会教育長、理事、企画財政課、若手職員）
 - ・山県市商工会 会長 宇野 睦氏
 - ・株式会社水生活製作所 代表取締役社長 早川 徹氏
 - ・株式会社ママプロ 代表取締役 社会保険労務士 木村 麻理氏
 - ・株式会社十六総合研究所
 - ・岐阜県庁職員（清流の国づくり政策課）
 - ・中央大学 教授 細野 助博氏
 - ・金沢大学 国際基幹教育院 専任講師 松浦 義昭氏（内閣府 RESAS 専門委員）
 - ・内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局職員
 - ・経済産業省（地域経済産業グループ地域経済産業調査室）
 - ・経済産業省中部経済産業局（総務企画部長、企画課職員）

合計20名

6. 議事次第

- ① 自治体職員によるリーサス分析結果発表
- ② 有識者によるデータ分析と意見
- ③ 政策ディスカッション

1. ワークショップ実施の背景

- 山県市は、県庁所在地である岐阜市に隣接しているにもかかわらず、人口減少率が5年間で約8%と、岐阜市に隣接する8市3町の平均（約1%の減少）と比較して群を抜いて高い値となっており、また、合計特殊出生率は県内で最小値となっている。そのため、人口減少を抑制し、人口を維持するための施策展開が喫緊の課題であった。
- こうした中で、2019年度には、高速道路（東海環状自動車道）のインターチェンジが開設される予定であり、人の流れを変えうるチャンスとして捉え、改めて地域の現状や優れた特性を再認識するとともに、人を引き付けるような魅力ある「しごと」づくりなど、持続的かつ実効性のある施策立案を目指し、山県市若手職員による3回の勉強会での議論を踏まえ、「若者世代の移住・定住と女性の活躍を目指す」をテーマに、意見交換を実施した。

2. 議論のポイント

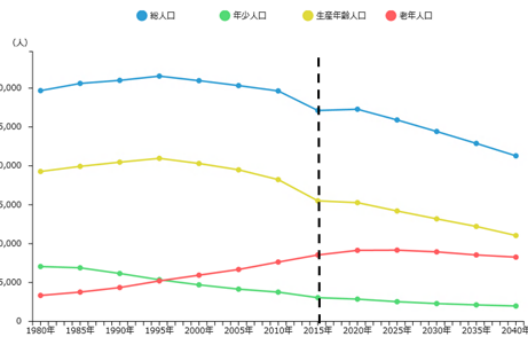
現状分析：人口減少の要因（社会減と自然減の相関性）

- 人口減少は、「社会減」と「自然減」の両方が要因。特に自然減は加速傾向にあり、また合計特殊出生率は県内最小値の1.28人となっている。
- 社会減と自然減には相関関係があり、20・30歳代の男性が職業上の理由で転出（社会減）し、それに合わせるように20・30歳代の女性も結婚等によって転出（社会減）する。そのため、市内の女性の未婚率が上昇し、合計特殊出生率が低下している（自然減）と考えられる。したがって、職業上での転出（社会減）を防ぐために、市内での「働く場所の魅力」を向上させることができれば人口減少に歯止めを掛けられるのではないかと。
- 市の主要産業としては、移輸出入収支額がプラスで付加価値額及び製造品出荷額が高い値である「金属製品製造業」と、地域に多くの雇用を生み出している「プラスチック製品製造業」が挙げられる。
- 市内で就職する女性が少ない原因として、市民への意識調査によれば、再就職を希望する30・40歳代女性は、給料よりも仕事内容を重視しているため、有効求人数の高い「生産工程の職業」よりも「事務的作業」等の職種を求める傾向があり、主要産業である製造業がその条件に適していないことが考えられる。その他に重視する項目としては、勤務時間、勤務場所や勤務形態がある。

人口推移と増減

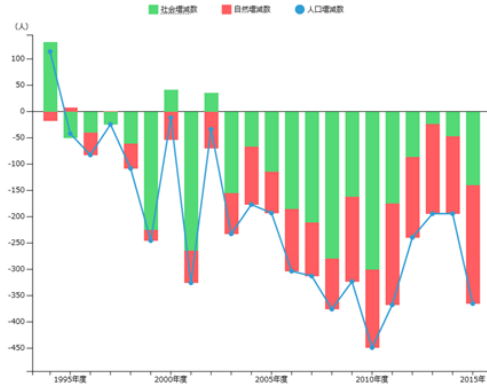
人口推移

岐阜県山泉市



出典：RESAS人口マップ

自然増減・社会増減の推移(折れ線)



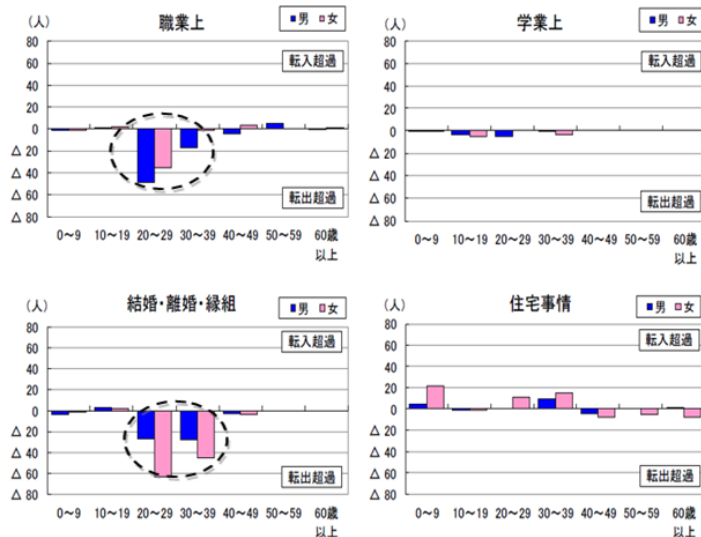
出典：RESAS人口マップ

- 山泉市の総人口は、2040年に21,289人と推計。2015年は27,114人であり、▲5,825の減少。しかしながら、2040年時点では、生産年齢人口と老年人口の逆転はまだ見られない。
- 社会増減は、1994年、2000年、2002年は社会増となっているものの、社会減が進んでおり、自然減についても減少幅は近年、大きくなっている。



2.若い年齢層はなぜ転出してしまうのか

主な移動理由でみた世代別日本人の社会動態(山泉市 H27)

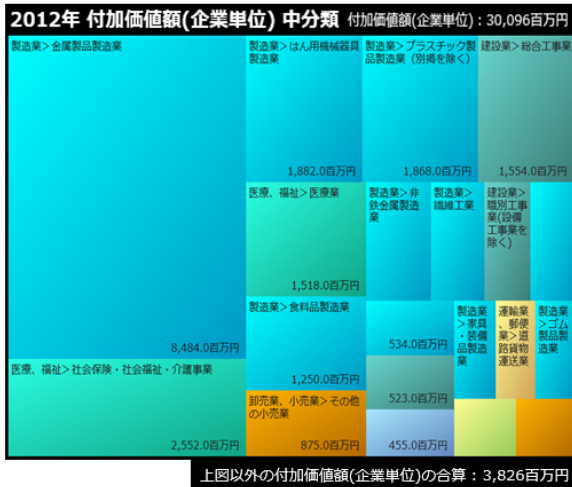


出典：岐阜県「岐阜県人口動態統計調査結果」(平成27年) ※社会動態=転入者数-転出者数

- 20代、30代ともに、職業上、結婚等の理由に山泉市からの転出超過となっている。



基盤産業は何か？

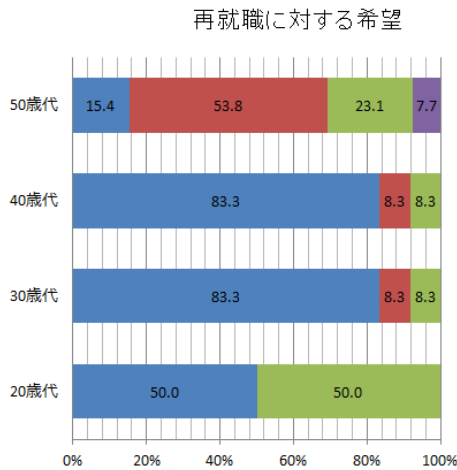


出典：RESAS産業構造マップ

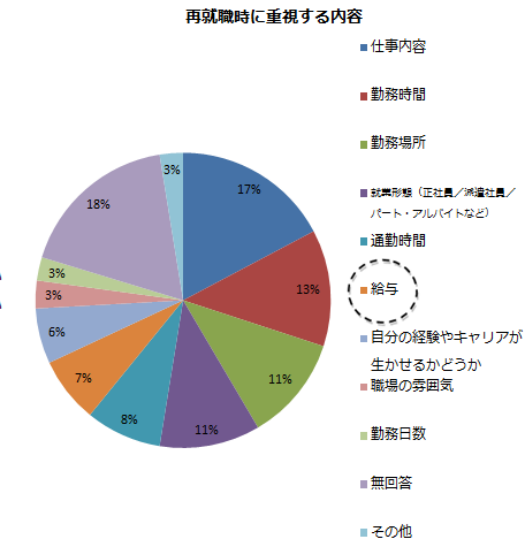
- 金属製品製造業、社会保険・社会福祉・介護事業が付加価値額を多く生み出している。
- 従業者数に着目すると、プラスチック製品製造業、社会保険・社会福祉・介護事業、医療業、飲食料点小売業の従業者が多くなっている。



再就職希望の女性は何を求めているのか



出典：平成28年「女性の活躍に関する市民意識調査」



- 子育てがひと段落したと思われる30歳代・40歳代の女性の85.3%が再就職を希望している。
- 再就職時には給与よりも仕事内容および勤務時間・場所・形態が重視されている。



施策提案：働く場所の魅力向上と山県市民への認知度・愛着度向上に向けて

- 地域未来投資促進法を活用して、金属製品製造業における同業種の技術連携の場の設定し、企業間連携を強めて地域間連携の強化を図り、先端技術導入や設備投資の支援、工場立地支援等により、企業のチャレンジ精神を醸成する製造業のリノベーションに着手予定。他方、新卒者対象の地域企業の魅力発信などの「働く場所の魅力の向上」には未着手であるため、政策立案ワークショップでの意見交換を踏まえ、具体的施策に落とし込んだ上で、今後の予算編成時に盛り込む。
- 市民の認知度・愛着度向上に向け、市民への正しい情報の積極的な発信を行う。市の子育て支援施策の内容の豊富さ等を他市町村の施策と比較することで効果的・積極的に発信することで、市民3万人総発信社会を構築する。
- 転入支援等として、空き家の廃屋前の利活用促進、子育てコミュニティの場づくり等の各種子育て支援や、企業間婚活など婚活支援を行う。

議論の内容

- 山県市認知度向上に向けて
 - ・ 結婚で若い女性が出ていくのはそのとおり。シティプロモーションの必要性や住宅の優位性が薄れていることが考えられる。
 - ・ 市民への認知度向上という面について、子供と保護者の各々に働きかける必要がある。高富小学校で実施しているが、子供に対しては、わが社自慢という形で会社のPRする職業講話を通して、魅力ある職場の存在を伝え、地域への誇りを醸成する必要があると思う。
 - ・ RESASによる分析を通して、自分たちが今後の山県市を考えるべき当事者であると認識。山県市を就職先として選択した理由として、自分が子供の頃受けてきた食育などの教育や思い出を子供にもしてほしいという思いが根底にあることに気づいた。この点を山県市の魅力に繋げたい。
 - ・ シティプロモーションは、行政だけではなく教育とタッグを組んで、市外ではなくまずもって市内居住者に対して積極的に行うと良いのではないか。
 - ・ 地域内向けのシティプロモーションを企業と組んでやっている地域の例もある。
- 女性の活躍について
 - ・ 子育てや仕事のやりにくい環境という印象のある訳ではないが、他方で、「女性は専業主婦で家にいるべき」や「女性は産めよ、育てよ、働けよ」というような考え方も根強く、男女共同参画に反して女性が活躍しづらい雰囲気があ

ることも事実であると思われる。

- ・ 2年間主婦のインターンシップを実施した経験から、主婦にとって製造業はやはり厳しいイメージがある。製造業にパートに行くならば、就業時間が短時間でなければ嫌だ（フルタイムではやりたくない）という意見があった。また、旧美山町に水栓バルブの企業があるが、旧高富町に住む主婦は「美山に行きたくない（椎倉坂を越えたくない）」と思っている人が多い。
 - ・ 女性が働きやすい環境づくりに重要なのは、働き方等に様々な選択肢があること。
 - ・ 子育てがひと段落した女性が市外あるいは市内で働いているため、その貴重な人材をいかに市外に流出させないか、そういった職場環境をいかに作り上げていくか考えるとよいのではないか。
 - ・ RESASで20代前半の女性の通勤・通学者数の分析結果から、市外へ就職しても、山県市内に引き続き住んでいる人が比較的多い一方で、結婚を機に市外へ転出してしまう傾向があると思われる。山県市には主力産業があるため、企業を交えて、いかにして人を確保していくのかという議論を行うべきではないか。
- 働く場所の魅力の向上について
 - ・ 人手不足に対応するため、中国やベトナム人等の労働力に依存していたが外国人研修生の確保も難しくなっているため、空き家を外国人研修生に安く提供する等の新たな対策が必要。
 - ・ 山県市の認知度向上に向けた提案であるが、市内の会社で働く人の作業着に市の「ゆるキャラ（ヤマガタサクラ）」のワッペンを貼る等を認めてもらえないか。その他自家用トラックのラッピングなど地域の企業、商品をいろいろな意味でPRに協力していきたい。
 - ・ 山県市民の中には、市内に水栓バルブ関連企業があるということ知らない人が多いため、同産業のシェアのデータや岐阜市を含めた隣接市町の子育て政策と、山県市の政策と比較する資料を作成することを通して、今後の政策に繋げていくことができると考えられる。
 - その他
 - ・ 人口減少により人材の確保が困難になっているため、市に対しては、就職予定者とのお見合い開催や、PR支援をお願いしたい。また、職場を維持する意味で、計画的な設備投資支援をお願いしたい。
 - ・ 自社の人材確保に加えて、外注先である職人の廃業が著しく、その技術を継承するためには自社で内製化するしかなく日々頭を抱えている。現在は、設備投

資で職人の不足分を補填しているが、技術の継承方法について知恵を貸してほしい。

以上