



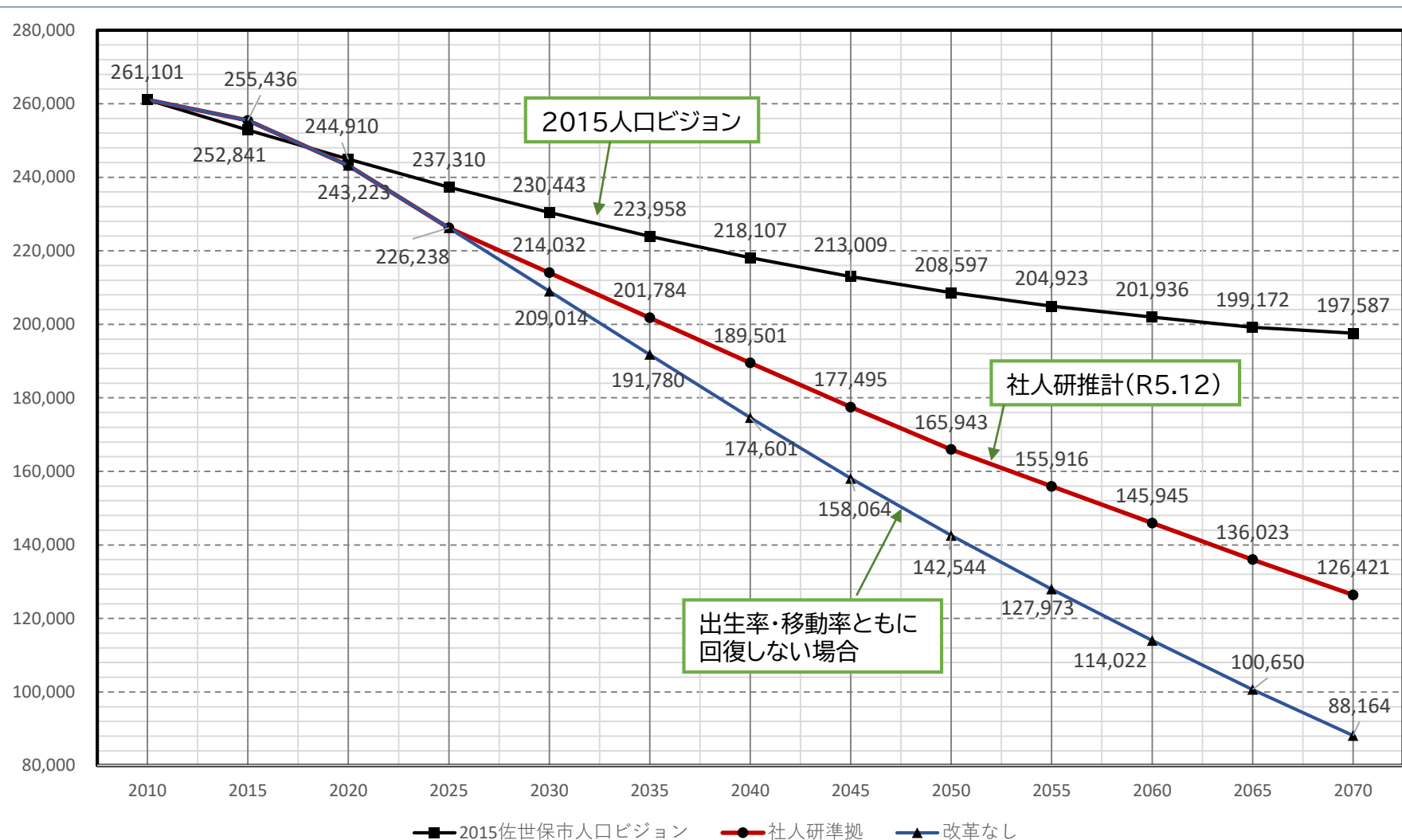
佐世保市の若年層に係る 人口減少の課題

政策立案ワークショップ(第2回)

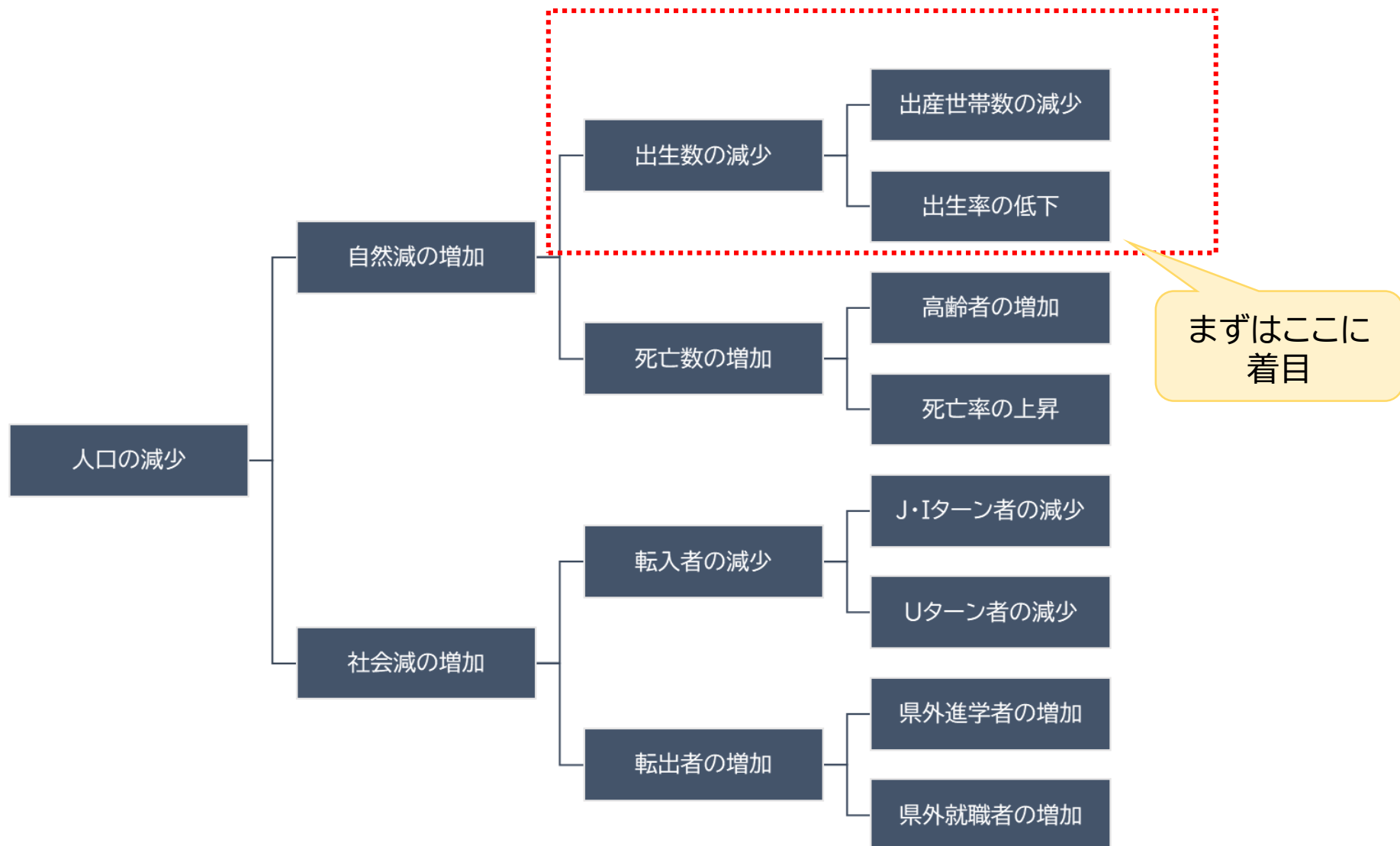
佐世保市 2024.10.1

佐世保市の将来推計人口

人口減少は2015年の人口ビジョン時よりも加速している。
何も対策をしなければ、2070年には8万人台になる推計。



人口減少のロジック(WHY型)

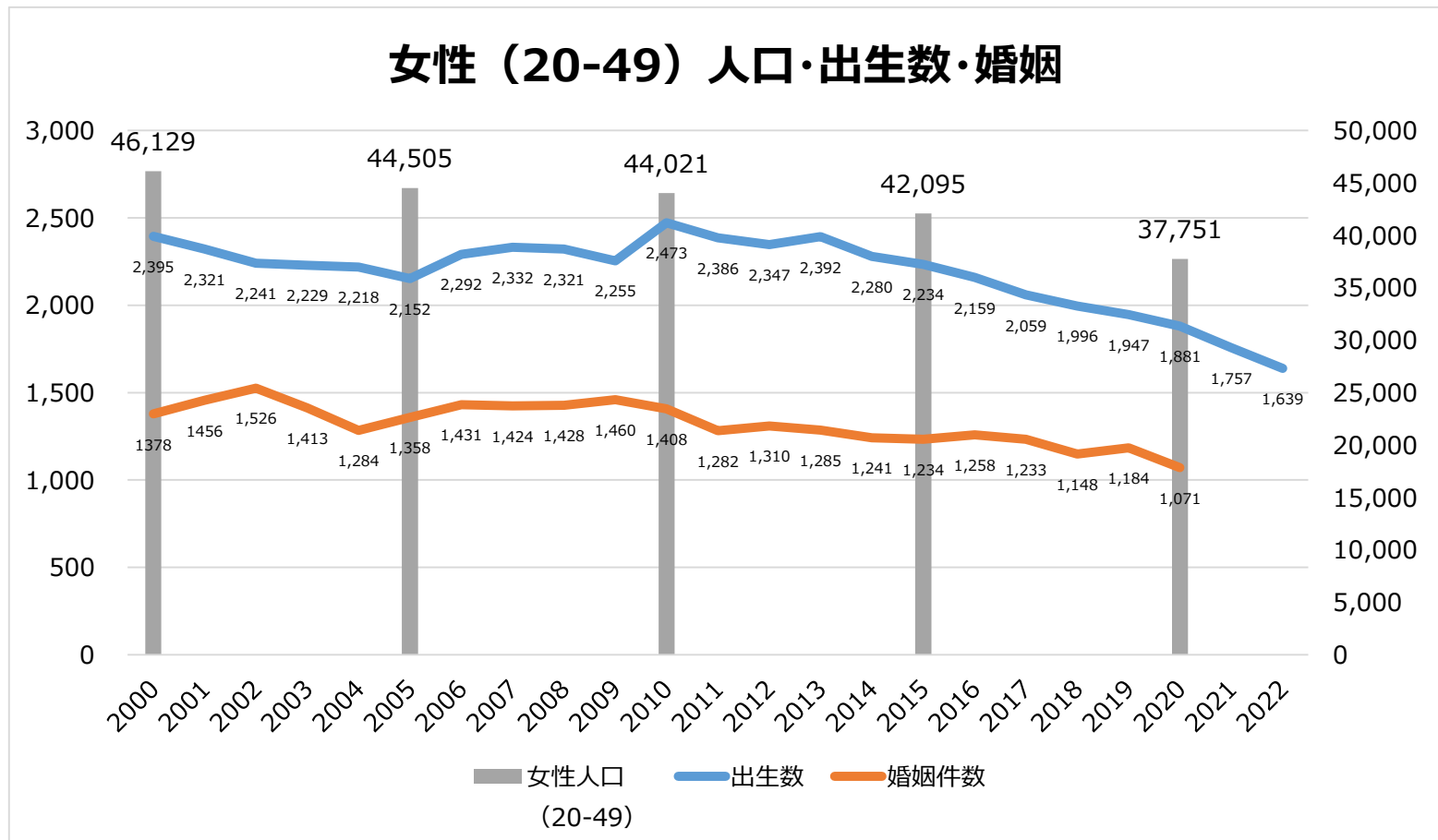


佐世保市の出生数と出生率等

出生数は、2000年から2022年にかけては、2010年がピーク。

2010年と2020年を比較すると、

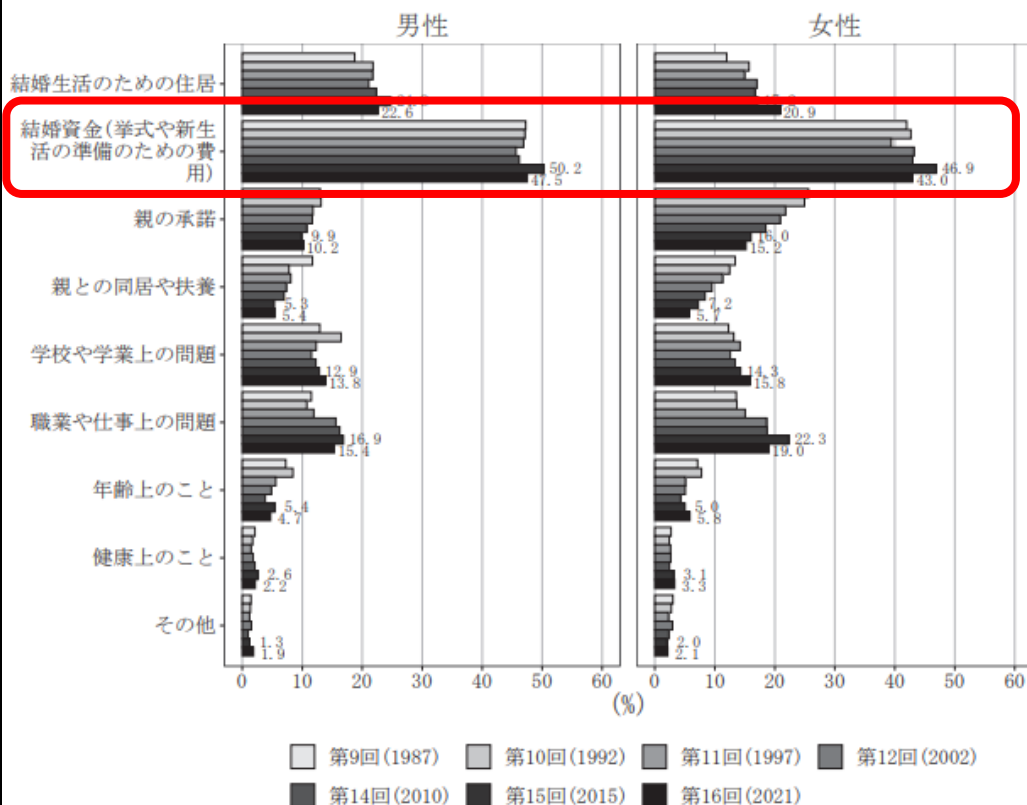
・女性人口15%減少 ・出生数24%減少 ・婚姻件数24%減少となっている



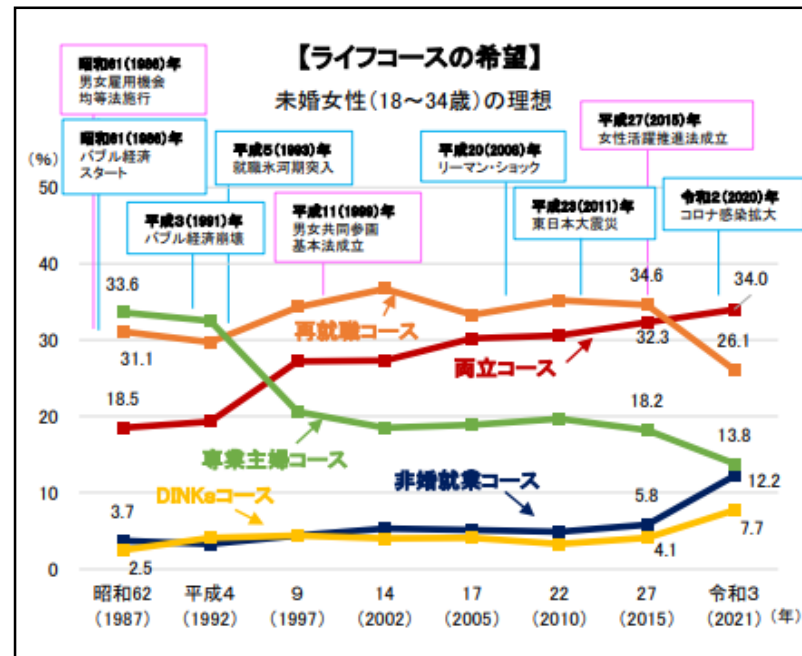
婚姻と収入の関係

「結婚の障害」として結婚資金を挙げる人が多いことから、若者の年収の低さは婚姻数の減少や晩婚化にもつながると考えられる。

図表 1-3-1 調査別にみた、各「結婚の障害」を選択した未婚者の割合



出典: 2021年社会保障・人口問題基本調査(結婚と出産に関する全国調査)



出典: 2021年社会保障・人口問題基本調査を基に男女共同参画局作成(結婚と出産に関する全国調査)

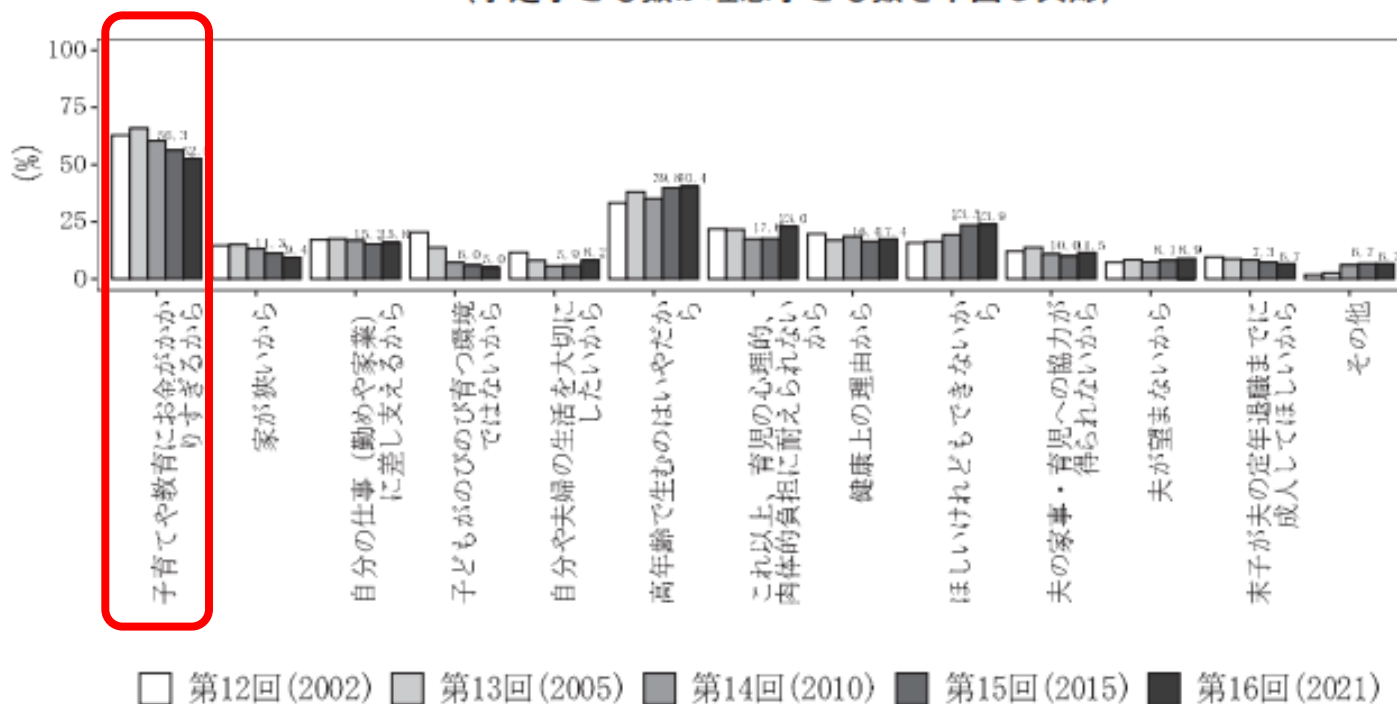
【選択肢に示されたライフコース像】

- ・結婚せず、仕事を続ける(非婚就業コース)
- ・結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける(DINKs コース※)
- ・結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける(両立コース)
- ・結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ(再就職コース)
- ・結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない(専業主婦コース)
- ・その他(自由記述)

理想の子ども数と収入の関係

希望する予定子ども数を下回る理由は、子育てや教育への経済的理由が最も多い。
全体的には、経済的理由が子育ての阻害要因となっている。

図表 7-4-1 調査別にみた、理想の数の子どもを持たない理由
(予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦)



2021年社会保障・人口問題基本調査
(結婚と出産に関する全国調査)

第1回ワークショップの振り返り

■前回のワークショップで明らかになったこと

自然減

- 2010年と2020年を比較すると、女性人口は15%減少しており、出生数と婚姻数もそれぞれ24%減少している。
- 結婚と出産に関する全国調査によると、希望する子どもの数を持たない理由として最も多いのは「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」という経済的理由。
- 同調査によると、未婚者の結婚の障害として最も多いのは「結婚資金」という経済的理由。



- ◆ 少子化の主要因は未婚化・晩婚化
- ◆ 若いうちから結婚や出産を考えられる経済力が必要
⇒若者の雇用の改善
- ◆ 子育て支援と働き方改革の推進
- ◆ 結婚・出産前後の就業継続が可能な企業の実践が必要

未婚化・晩婚化に対する取り組み

■長崎県が運営する会員制のデータマッチングによる支援事業 「長崎県婚活サポートセンター あいたか」



◆事業内容

- 相談窓口の設置
結婚を望む独身男女やその家族からの相談窓口
- お見合いシステム(登録費:2年間 10,000円)
会員制のデータマッチングによるお相手探しからマッチング、交際までをサポート
- 婚活サポーター「縁結び隊」
県が認定した婚活支援のボランティアにより、登録者同士のマッチングをサポート
- めぐりあい事業
各地域にて婚活・出会い向けイベント開催
- 企業間交流事業
県内の企業・団体に所属する独身者の方々のグループ交流を目的としたもの

➡ 佐世保市においては、長崎県の婚活事業と連携し、させぼ市民活動交流プラザ内「させぼ婚活サポートプラザ」にて窓口を設置

〈長崎県全体の実績〉

 お見合い件数	 カップル数	 成婚数
6,421組	2,370組	468組

※お見合い件数・カップル数は
平成29年1月から令和6年8月末の累計値
※男女ともシステムに登録している場合

〈佐世保市の実績〉

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
カップル数	55組	51組	70組	69組	100組
成婚数	10人	4人	12人	4人	13人

※お見合いシステム以外の事業実績・男女どちらかがシステム登録者の場合も含む。 8

佐世保市の子育て支援の取組み

◆子ども政策の方針

妊娠後や子どもが産まれたあとの支援の更なる充実に加え、これから妊娠を希望する方への支援を進める

◆子育てに関する経済的支援の取組み

妊娠活動期

妊娠期

出産

子育て期

特定不妊治療支援

特定不妊治療に要する経費の一部を助成
※長崎県の助成制度(先進医療に係る治療費の一部(治療費の7割、上限5万円))と連携しながら助成制度を実施

伴走型相談支援および出産・子育て応援給付金

(1)妊娠初期

妊婦相談
(助産師・保健師)

(2)妊娠中期頃

妊娠8か月にアンケート送付
必要に応じて面談

(3)出産直後の産婦及びその世帯

乳児家庭全戸訪問面接(訪問員・保健師)

(1)面接後
出産応援給付金(5万円)

(3)面接後
子育て応援給付金(5万円)

・孤立感や不安感を抱く妊婦や子育て家庭が少なくない状況に鑑み、**全ての妊婦や子育て家庭を対象**
・出産・育児の見通しを立てるための面談は **(1)妊娠届出時、(2)妊娠8か月前後、(3)乳児家庭全戸訪問**で実施し支援へつなぐ

第2子以降の保育料無償化

同時在園の第2子以降の1歳児および2歳児に対する保育料を無償化

福祉医療支給事業

経済的負担を軽減するため、医療費の一部を助成
※乳幼児～高校生等

妊娠活動期の取組み

不妊に悩む方への特定治療支援事業

【既存の取組み】

長崎県の助成制度(先進医療に係る治療費の一部:治療費の7割、上限5万円)と連携しながら助成。(R6～)

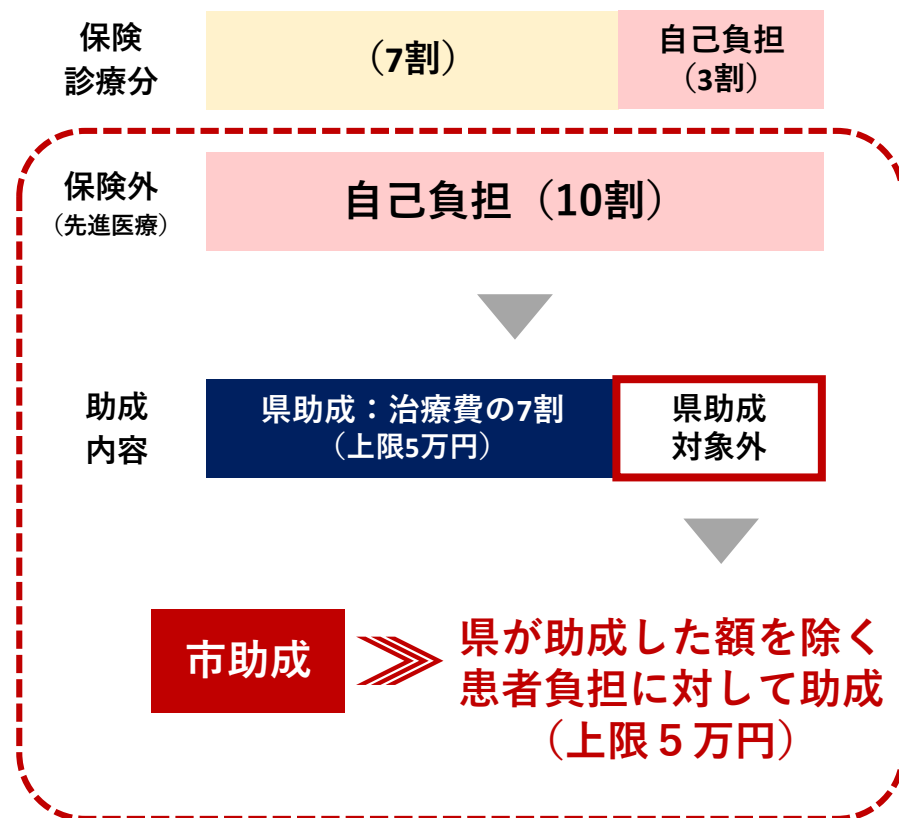
■助成対象者

- 生殖補助医療を受けた夫婦で以下の条件をすべて満たす方
- 治療を終了した日に、夫婦の双方又は一方が佐世保市に居住していること。(事実婚を含む)
- 治療開始の初日における妻の年齢が43歳未満の方。
- 長崎県の不妊治療助成事業の承認を受けている方。

■助成内容

患者の10割負担となる「先進医療」について、長崎県が助成した額を除く患者負担に対して上限5万円を助成。

※助成の条件等は長崎県と同じ



妊娠～子育て期の取組み

伴走型相談支援および出産・子育て応援給付金実施事業

【既存の取組み】

妊娠期から出産・子育てにおける相談支援及び経済的支援を行う。

■対象者

全ての妊婦や子育て家庭を対象

■事業内容

- 妊娠届出時、乳児家庭全戸訪問時における面談による相談支援
- 妊娠後期の妊婦に対するアンケートを通じたアプローチ・状況の把握により、様々なニーズに即した必要な支援へつなぐ
- 面談後に出産応援給付金、子育て応援給付金を支給する

妊娠期

出産

子育て期

伴走型相談支援

①妊娠初期
妊婦相談
(助産師・保健師)

面談後
出産応援給付金(5万円)

②妊娠後期頃
妊娠8か月にアンケート送付
必要に応じて面談

③出産直後の産婦およびその世帯
乳児家庭全戸訪問面談
(訪問員・保健師・委託助産師)

面談後
子育て応援給付金(5万円)

子育て期の取組み①

第2子以降の保育料無償化 **【既存の取組み】**

同時在園の第2子以降の1歳児および2歳児に対する保育料の無償化。

■事業の目的

- **子育てにかかる経済的負担の軽減**
子育てにかかる経済的負担の軽減により、2子目以降を育てたいと考える人たちへの後押しを行うもの
- **国が掲げる共働き・共育ての推進**
男性の育休取得や育児期を通じた柔軟な働き方の推進を図るため、1・2歳児のみを無償化の対象にすることで、0歳児までは家庭での共育てを推進するもの

◎ 0～2歳児の保育料比較 ※3歳児以上は無償

	令和5年度	令和6年度
第1子	全額	全額
第2子 0歳児	半額	半額
1・2歳児	半額	無償
第3子	無償	無償

子育て期の取組み②

福祉医療支給事業 **【既存の取組み】**

経済的負担を軽減するため医療費の一部を助成する。

■支給額 <月ごと・医療機関ごと>

自己負担額(1日800円、2日以上1,600円まで)を差し引いた額

対象			助成区分	給付方法
乳幼児		小学校未就学児	入院・通院	現物・償還
小中学生		小学生・中学生		現物・償還
高校生等		高校生等		償還のみ
ひとり親家庭等	親	20歳未満の子を監護している配偶者のいない者		現物・償還
	子	上記の子か父母のない子で18歳未満、または高校在学中なら20歳未満の子		

佐世保市の子育て支援の取組み

再掲



佐世保市
SASEBO CITY

◆子ども未来政策の方針

妊娠後や子どもが産まれたあとの支援の更なる充実に加え、これから妊娠を希望する方への支援を進める

◆子育てに関する経済的支援の取組み

妊娠活動期

妊娠期

出産

子育て期

特定不妊治療支援

特定不妊治療に要する経費の一部を助成
※長崎県の助成制度(先進医療に係る治療費の一部(治療費の7割、上限5万円))と連携しながら助成制度を実施

伴走型相談支援および出産・子育て応援給付金

(1)妊娠初期

妊婦相談
(助産師・保健師)

(2)妊娠中期頃

妊娠8か月にアンケート送付
必要に応じて面談

(3)出産直後の産婦及びその世帯

乳児家庭全戸訪問面接(訪問員・保健師)

(1)面接後
出産応援給付金(5万円)

(3)面接後
子育て応援給付金(5万円)

・孤立感や不安感を抱く妊婦や子育て家庭が少なくない状況に鑑み、**全ての妊婦や子育て家庭を対象**
・出産・育児の見通しを立てるための面談は **(1)妊娠届出時、(2)妊娠8か月前後、(3)乳児家庭全戸訪問**で実施し支援へつなぐ

第2子以降の保育料無償化

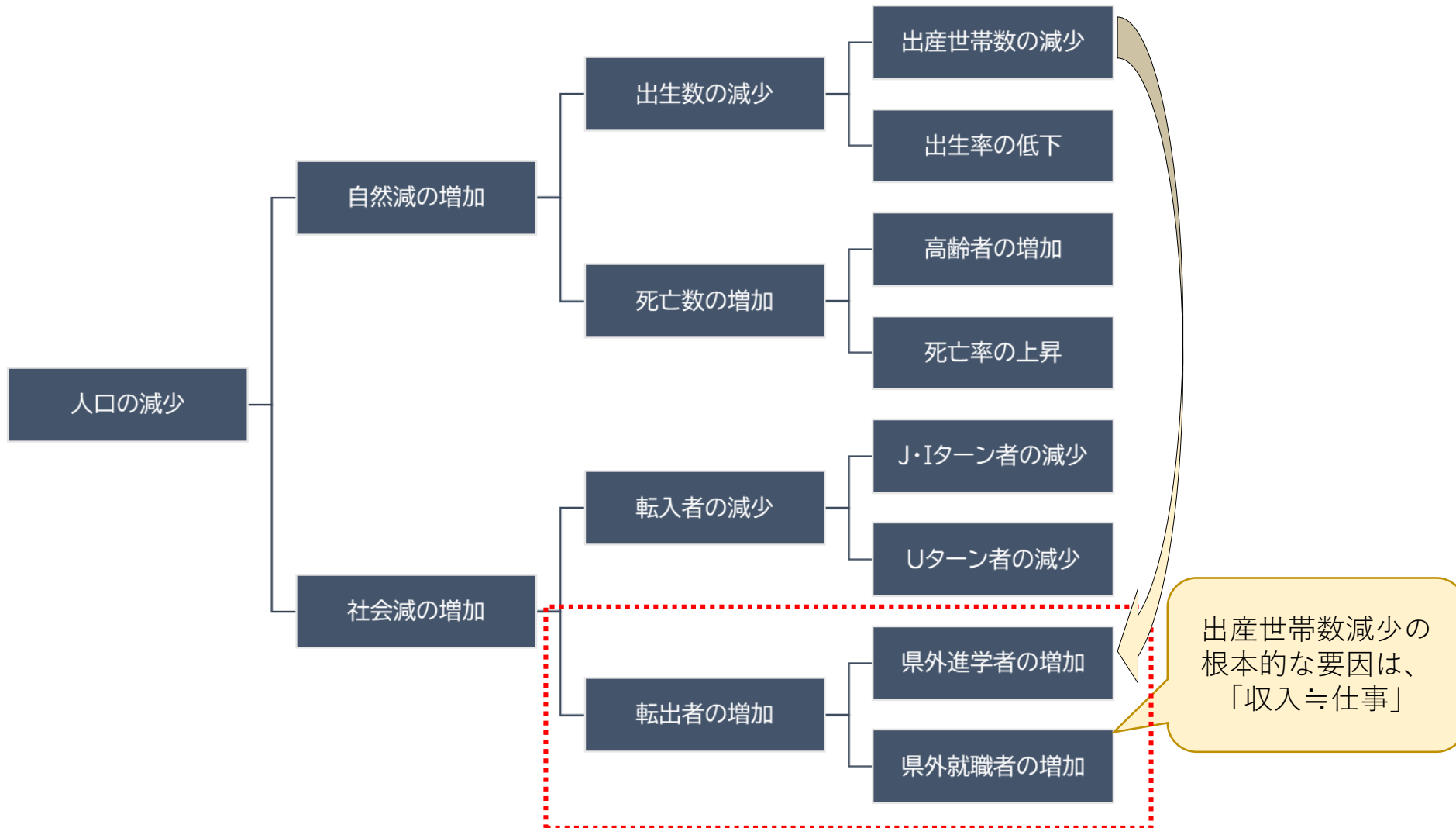
同時在園の第2子以降の1歳児および2歳児に対する保育料を無償化

妊娠期から出産・子育てにおける経済的支援は既に取り組んでおり、切れ目のない支援は概ねできている。

福祉医療支給事業

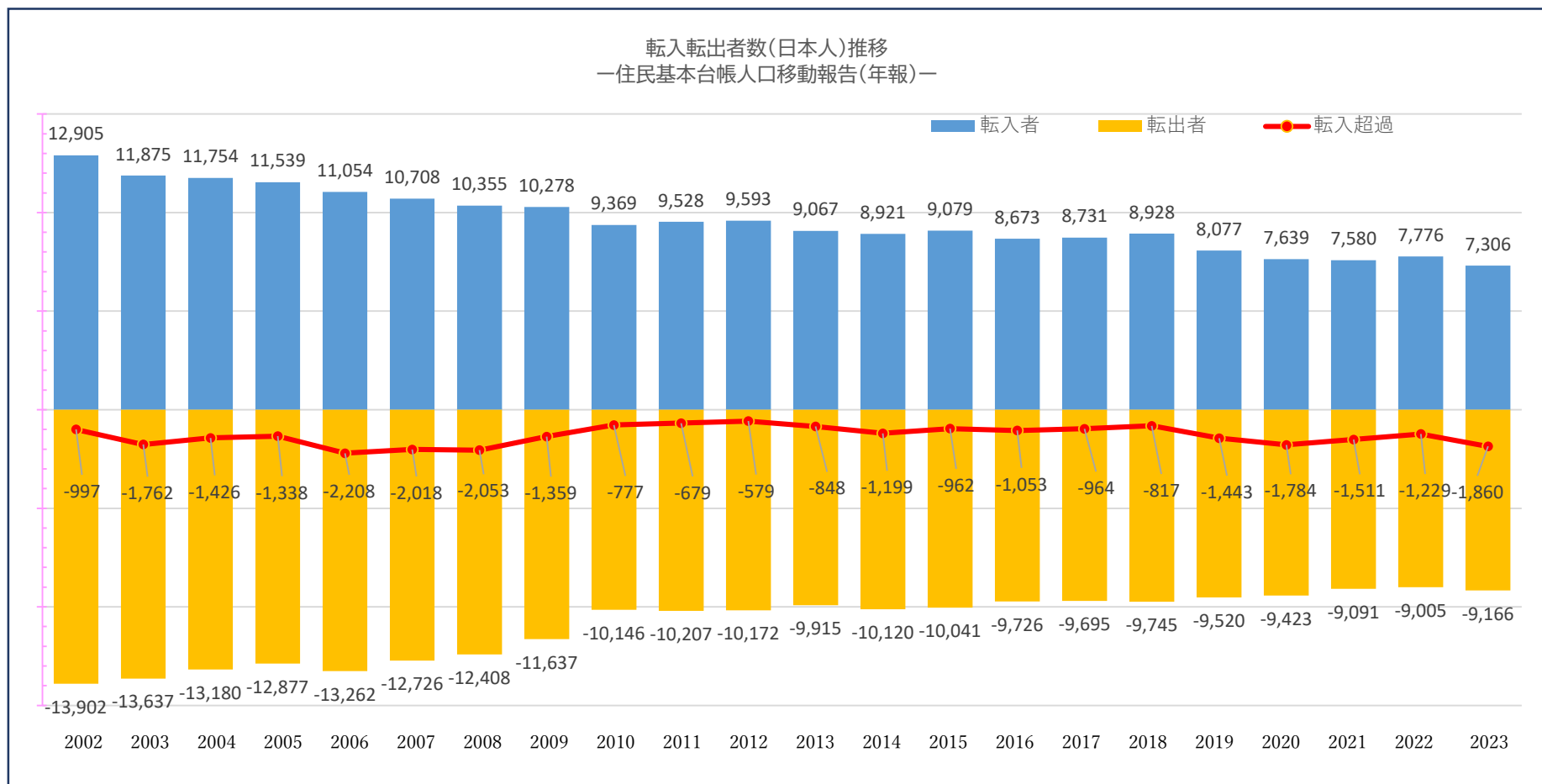
経済的負担を軽減するため、医療費の一部を助成
※乳幼児～高校生等

佐世保市の将来推計人口



転出・転入の推移

佐世保市は20年以上、転出者数が転入者数を上回る「転出超過」の状態が続いている。



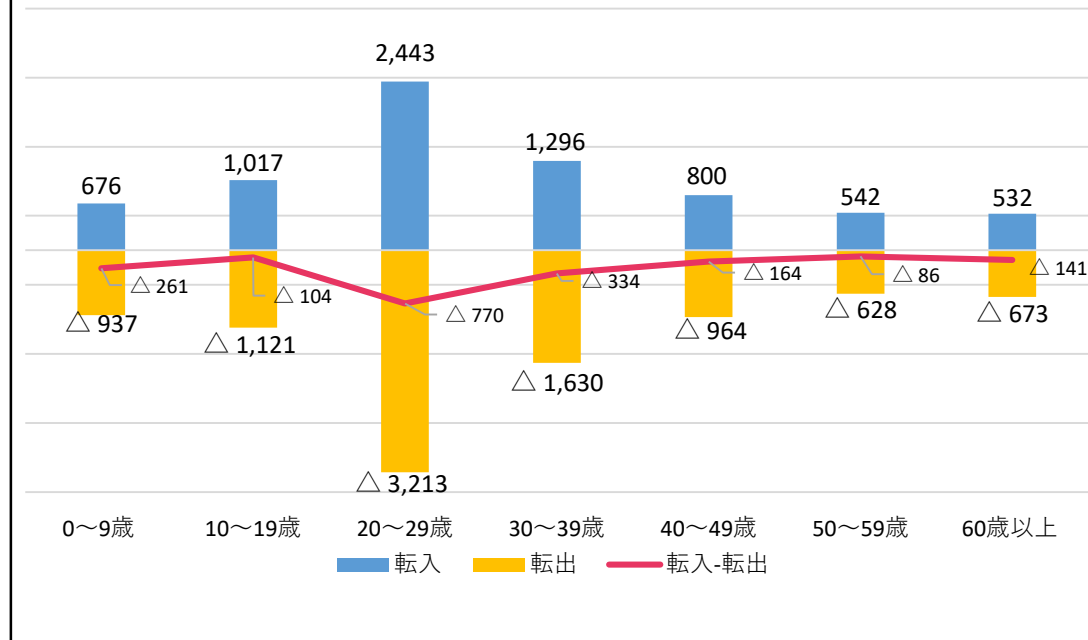
転出・転入の推移

全国の自治体の中でも転出超過が深刻である。
転出超過は20歳-29歳が最も多く、進学や就職による転出と推測できる。

転出超過の自治体順位（日本人移動者）2023年

順位	市名	人数
1	神戸市	▲3,000
2	広島市	▲2,885
3	長崎市	▲2,348
4	北九州市	▲2,165
5	佐世保市	▲1,860
6	京都市	▲1,717
7	呉市	▲1,699
8	豊田市	▲1,505
9	いわき市	▲1,438
10	岡山市	▲1,432

2023年 年代別 移動人口（総数）



住民基本台帳人口移動報告（年報）

第1回ワークショップの振り返り

■前回のワークショップで明らかになったこと

社会減

- 佐世保市は過去20年を見ても、一度も転入超過になっておらず、転出超過が続いている。
- 特に、若年層(20代)の転出超過が大きい。
- 市内新卒者の市内就職率は3割ほど。高専や大学卒においては、市内就職率は1割にも満たない。
- 産業別賃金を見ても、賃金の高い業種が佐世保市に少ない。



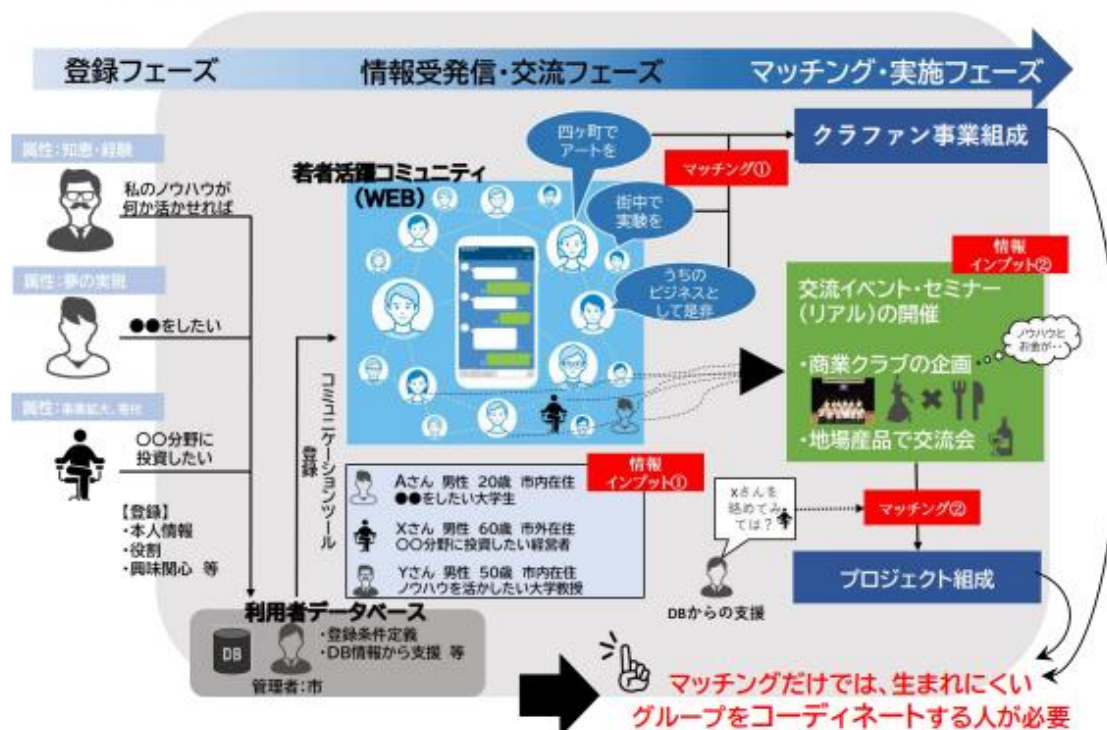
- ◆ 大学進学等で一度は市外に出ることも鑑みると、若者の転出抑制というよりはUJIターンによる地元還流を促すことが重要。
- ◆ 魅力的な仕事や住宅支援など。
- ◆ 若者に魅力のある産業を興し、育てることが抜本的に必要。
- ◆ 若年層の副業により、企業の生産性向上等や個人の収入増への寄与も。

地元還流への取組み

■「若者活躍プラットフォーム」の構築・運用

- 定住や地方回帰の要因の一つに、地縁や地域との交流があるため、夢や企画を持つ若者が、それを支える人との関係を構築出来る基盤整備を行う。
- 若者の各種の取組みが「地域社会へ“新しい価値”」を生み、「これを求める若者の流入」の好循環のサイクルの仕組みをつくる。

「新たな価値」を創造するための基盤



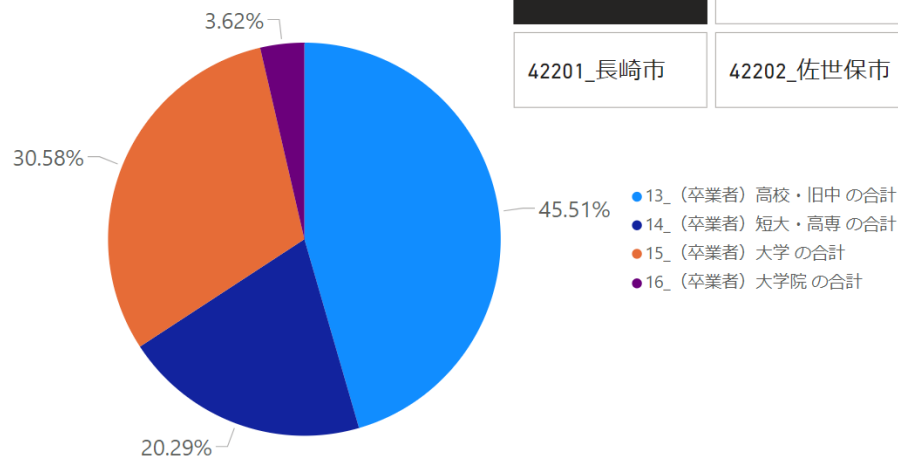
+



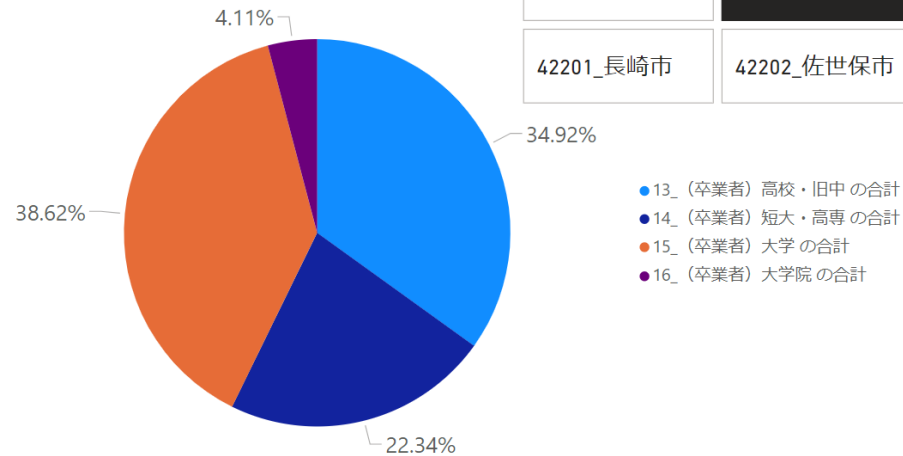
最終学歴別就業者の割合

出典: 令和2年国勢調査

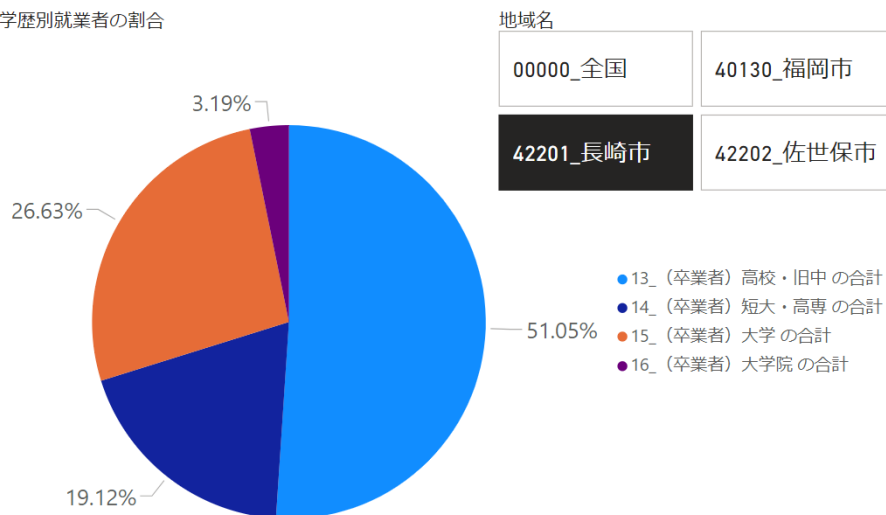
最終学歴別就業者の割合



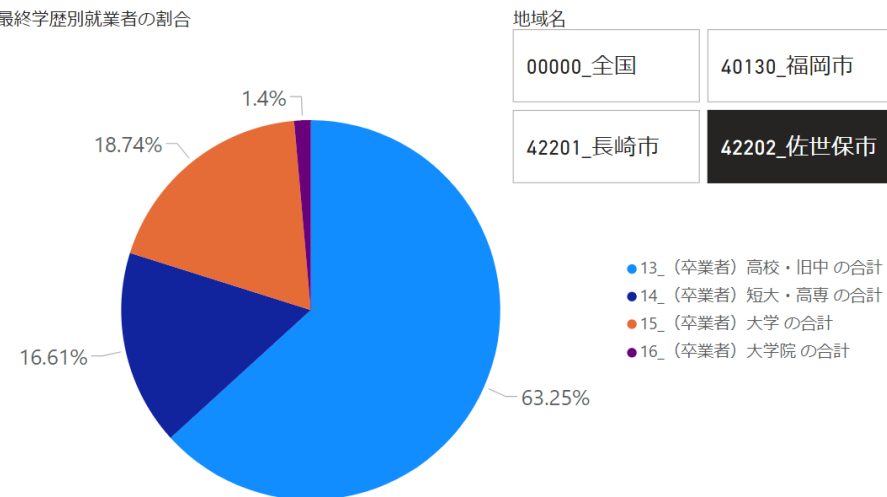
最終学歴別就業者の割合



最終学歴別就業者の割合



最終学歴別就業者の割合



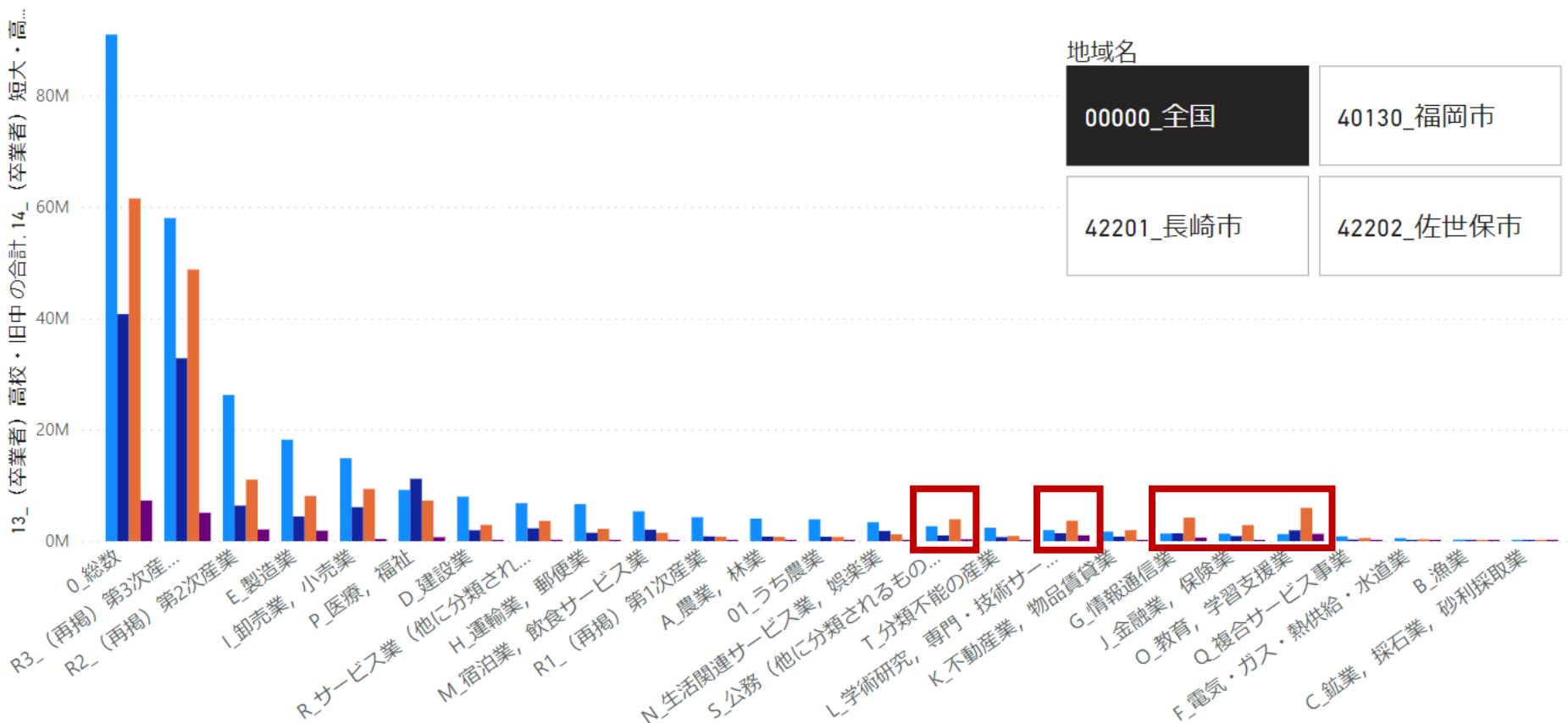
最終学歴別就業者の割合を見ると、佐世保市は高卒の就業者の割合が高い。

最終学歴別就業者の割合

出典: 令和2年国勢調査

最終学歴別就業者数

● 13_ (卒業者) 高校・旧中 の合計 ● 14_ (卒業者) 短大・高専 の合計 ● 15_ (卒業者) 大学 の合計 ● 16_ (卒業者) 大学院 の合計



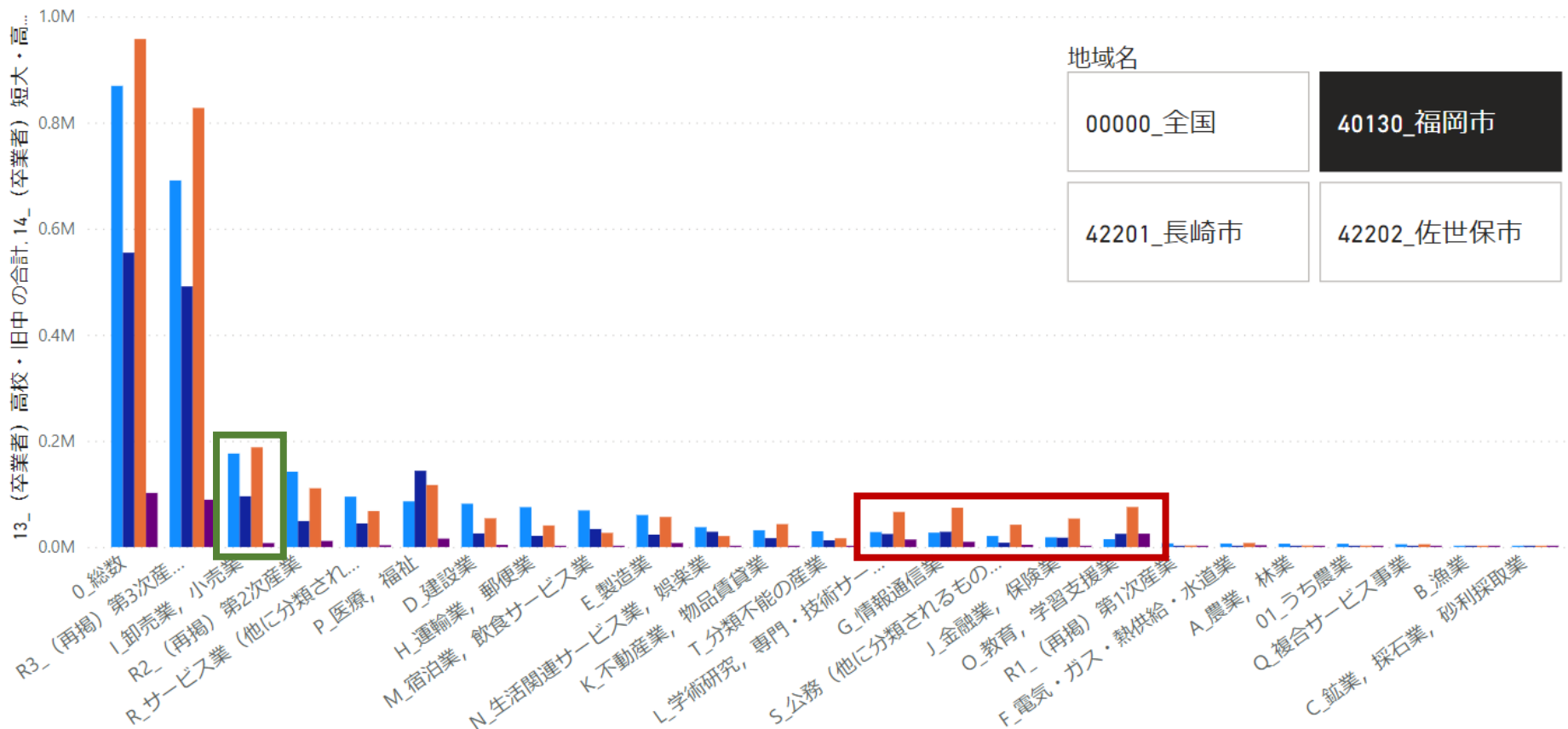
就業者のうち「大卒」の割合が全国的に高い産業は『公務』、『学術研究、専門・技術サービス業』、『情報通信業』、『金融業、保険業』、『教育、学習支援業』

最終学歴別就業者の割合

出典: 令和2年国勢調査

最終学歴別就業者数

● 13_ (卒業者) 高校・旧中の合計 ● 14_ (卒業者) 短大・高専の合計 ● 15_ (卒業者) 大学の合計 ● 16_ (卒業者) 大学院の合計



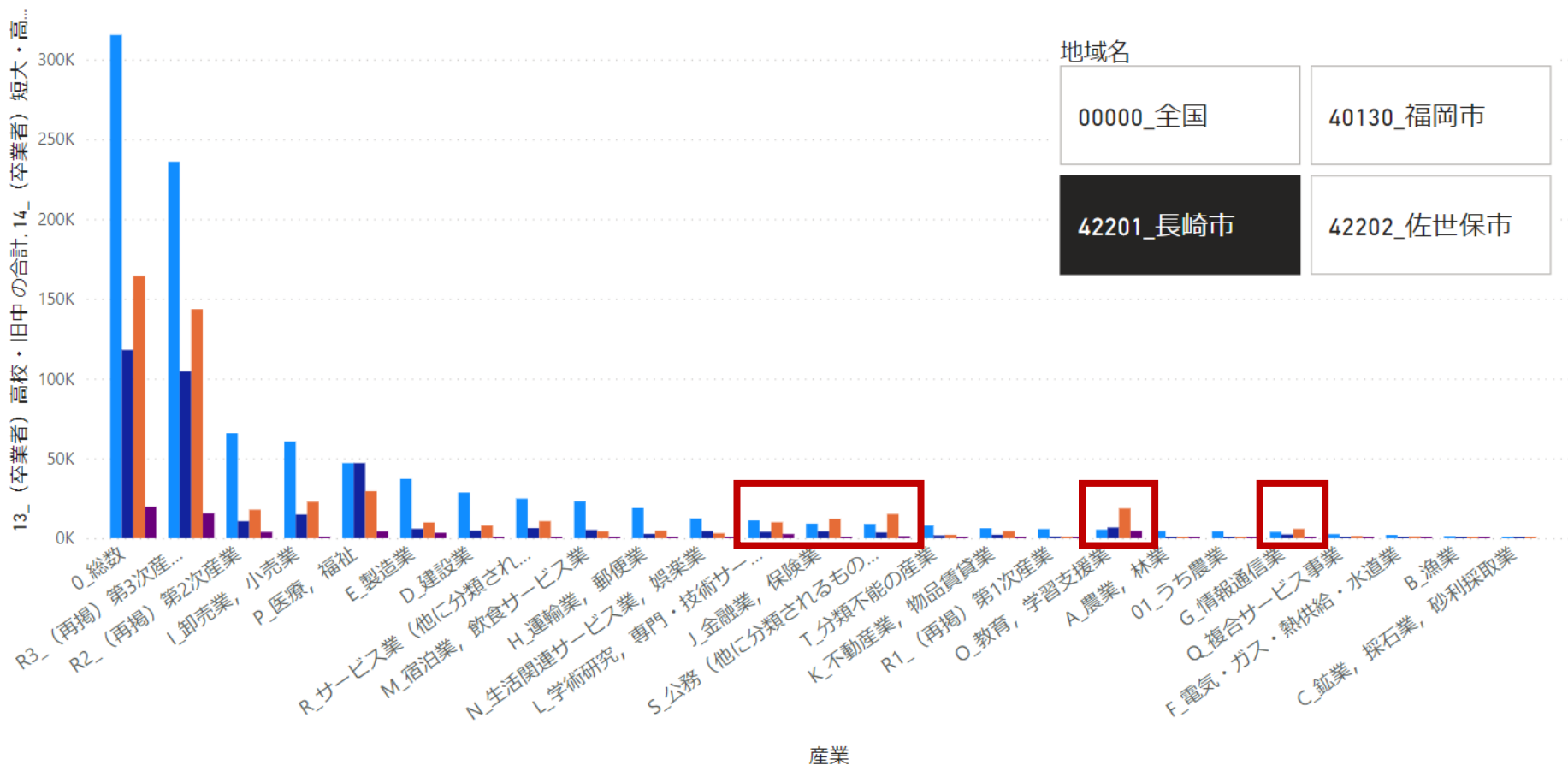
福岡市では、全国的に大卒者の割合が高い産業に加え、就業者の多い産業である『卸売業、小売業』の大卒者の割合が高い。

最終学歴別就業者の割合

出典: 令和2年国勢調査

最終学歴別就業者数

● 13_ (卒業者) 高校・旧中の合計 ● 14_ (卒業者) 短大・高専の合計 ● 15_ (卒業者) 大学の合計 ● 16_ (卒業者) 大学院の合計

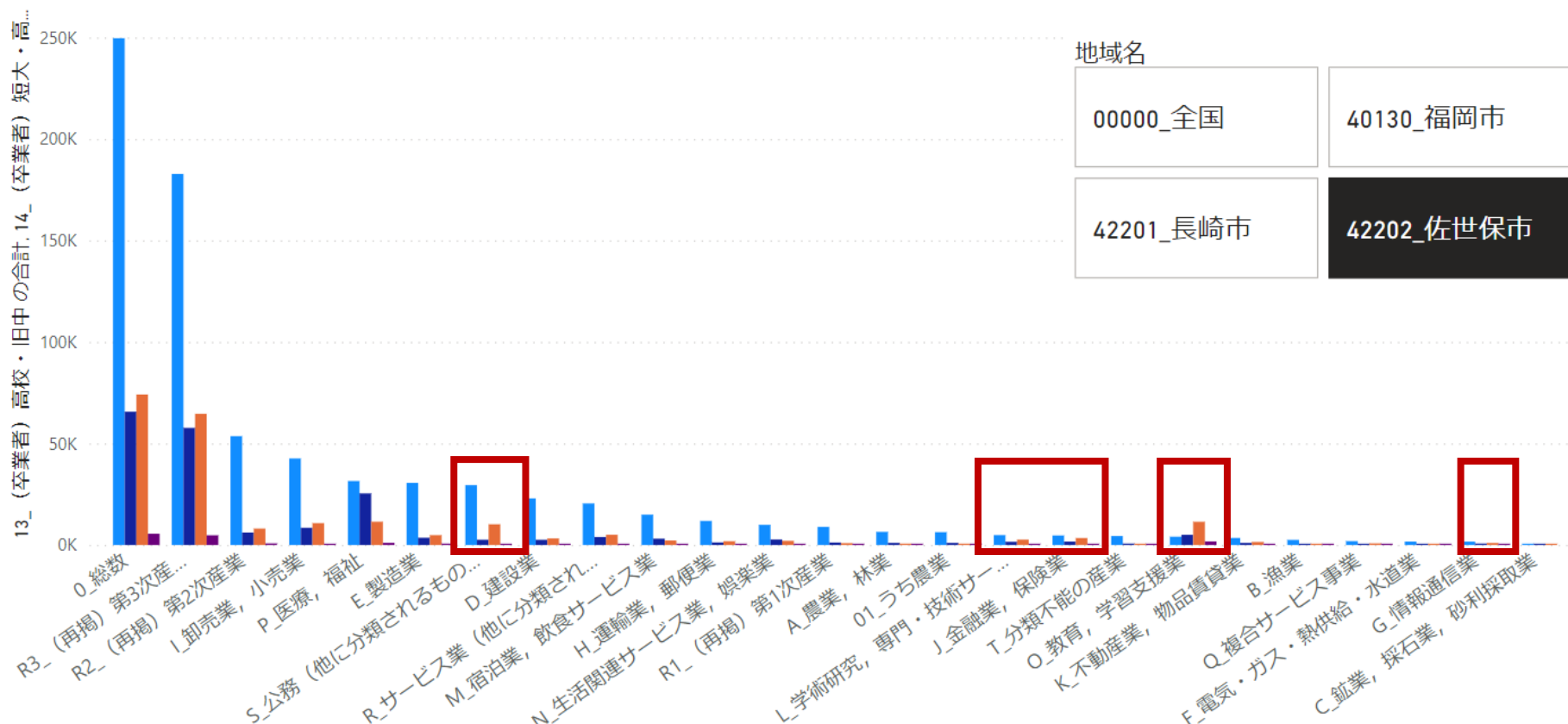


最終学歴別就業者の割合

出典: 令和2年国勢調査

最終学歴別就業者数

● 13_ (卒業者) 高校・旧中の合計 ● 14_ (卒業者) 短大・高専の合計 ● 15_ (卒業者) 大学の合計 ● 16_ (卒業者) 大学院の合計



佐世保市の場合、全国的に大卒者の割合が高い産業のうち『公務』、『学術研究、専門・技術サービス業』、『金融業、保険業』については大卒者より高卒者の割合が高い。
また、大卒者の割合が高い産業である『情報通信業』の就業者が少ない。

最終学歴別就業者の割合

最終学歴別就業者の割合

出典: 令和2年国勢調査

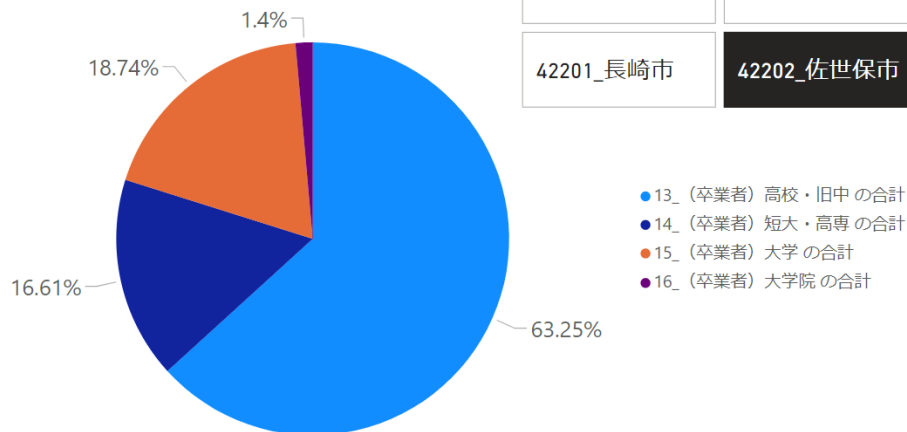
地域名

00000_全国

40130_福岡市

42201_長崎市

42202_佐世保市

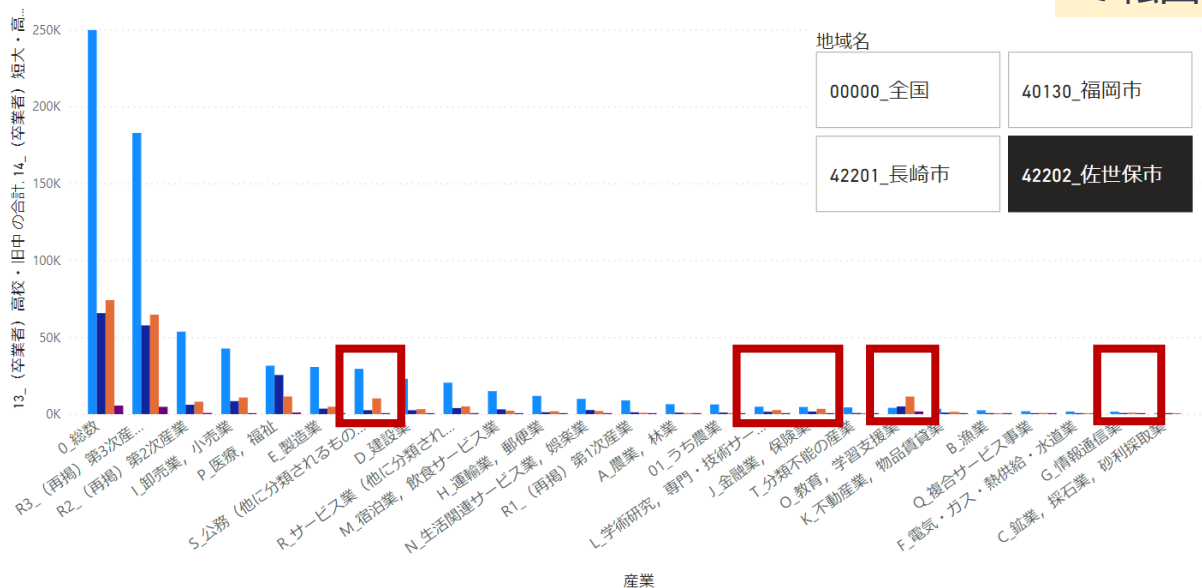


佐世保市は就業者のうち高卒者の割合が非常に高い。
また、産業別にみると、全国的には大卒の就業者割合が高い産業であっても、佐世保市の場合は高卒の就業者割合が高くなっており、大卒者の割合が高い産業がほとんどない。

大卒者の就職先が少なく、大学進学等で転出した子どもが戻ってこない

最終学歴別就業者数

13_ (卒業者) 高校・旧中の合計 14_ (卒業者) 短大・高専の合計 15_ (卒業者) 大学の合計 16_ (卒業者) 大学院の合計



新規学卒者の採用状況

■募集人数と採用数の関係

(単位:人)

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
		募集数	採用数	募集数	採用数	募集数	採用数
製造業	大学卒	7	4	9	7	16	11
	短大・専門卒	3	0	3	1	3	5
	高校卒	43	40	58	45	54	42
建設業	大学卒	10	1	9	1	9	2
	短大・専門卒	1	0	1	0	1	0
	高校卒	37	11	37	16	30	10
卸売業	大学卒	2	1	2	0	2	0
	高校卒	4	4	2	0	3	3
小売業	大学卒	12	3	12	8	12	1
	短大・専門卒	6	1	6	1	6	1
	高校卒	5	9	5	6	5	6

新規学卒者の採用状況

■募集人数と採用数の関係

(単位:人)

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
		募集数	採用数	募集数	採用数	募集数	採用数
運輸・倉庫業	大学卒	2	0	2	0	4	1
	短大・専門卒	0	0	0	0	0	0
	高校卒	7	5	4	2	11	6
金融・保険・不動産	大学卒	5	3	5	5	5	5
	短大・専門卒	0	1	0	2	0	0
	高校卒	2	1	2	2	2	3
サービス・その他	大学卒	23	15	25	10	29	17
	短大・専門卒	11	5	15	8	19	10
	高校卒	9	7	13	6	14	12

出典:佐世保市「令和5年度賃金アンケート」

新規学卒者の採用状況

■募集人数と採用数の関係

(単位:人)

		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
		募集数	採用数	募集数	採用数	募集数	採用数
合計	大学卒	61	27	64	31	77	37
	短大・専門卒	21	7	25	12	29	16
	高校卒	107	77	121	77	119	82

出典:佐世保市「令和5年度賃金アンケート」

募集充足率	大学卒	44.2%	48.4%	48.1%
	短大・専門卒	33.3%	48.0%	55.2%
	高校卒	72.0%	63.7%	69.0%

募集はあるにも関わらず、大学卒で約5割、高校卒は7割の人数しか実際に採用できていない。

⇒若者にとって魅力的な募集になっていない。

初任給について

■大学卒初任給

(単位:円)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・倉庫業	金融・保険・不動産	サービス・その他
佐世保市 ①事務・販売	196,446	168,667	184,586	177,475	182,200	195,000	167,987
佐世保市 ②生産・技術	201,817	186,070	172,600	201,225	180,333	—	186,563
佐世保市 ①②平均	199,132	177,369	178,593	189,350	181,267	195,000	177,275
全国平均(R1)	206,600	216,700	211,000	211,000	201,500	210,600	205,300
佐世保市と 全国の差	▲7,468	▲39,331	▲32,407	▲21,650	▲20,233	▲15,600	▲28,025

出典:佐世保市「令和5年度賃金アンケート」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より加工

■短大卒初任給

(単位:円)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・倉庫業	金融・保険・不動産	サービス・その他
佐世保市 ①事務・販売	182,683	162,875	174,956	170,350	170,750	174,500	151,846
佐世保市 ②生産・技術	185,465	181,222	—	175,467	173,500	—	181,738
佐世保市 ①②平均	183,574	172,049	174,956	172,909	172,125	174,500	166,792
全国平均(R1)	183,200	189,400	180,500	180,500	176,600	177,350	176,900
佐世保市と 全国の差	374	▲17,351	▲5,544	▲7,591	▲4,475	▲2,850	▲10,108

出典:佐世保市「令和5年度賃金アンケート」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より加工

初任給について

■高校卒初任給

(単位:円)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・倉庫業	金融・保険・不動産	サービス・その他
佐世保市 ①事務・販売	171,813	159,178	173,523	159,600	163,833	160,000	150,260
佐世保市 ②生産・技術	173,992	174,838	178,400	166,000	169,000	—	175,707
佐世保市 ①②平均	172,903	167,008	175,962	162,800	166,417	160,000	162,984
全国平均(R1)	166,300	176,100	168,400	168,400	166,800	162,650	167,200
佐世保市と 全国の差	6,603	▲9,092	7,562	▲5,600	▲383	▲2,650	▲4,216

出典:佐世保市「令和5年度賃金アンケート」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より加工

佐世保市と全国平均の初任給を比較すると、特に大卒初任給においては佐世保市が低い水準にあることがわかる。

佐世保市が就職先として選ばれない＝大学で市外に出た後帰ってこない要因のひとつと推測できる。

若年層の働く理由

■働いている理由別若年正社員割合(15歳～34歳)

		主たる稼ぎ手として生活 を維持するため	主たる稼ぎ手ではないが生活 を維持するためには不可欠であるため	自分の学費や娯楽費を稼ぐため	自己実現のため	生きがい・社会参加のため	将来のための技能・技術の習得のため	自立のため	時間が余っているため	その他
平成25年	総数	49.4	33.0	39.0	21.9	25.4	18.4	31.5	3.1	4.0
	男性	65.9	18.9	33.8	25.7	24.1	20.7	28.7	2.8	3.9
	女性	32.1	47.8	44.4	17.9	26.7	15.9	34.4	3.4	4.1
平成30年	総数	49.9	32.3	46.6	17.3	23.4	18.0	30.2	3.6	4.7
	男性	65.6	18.5	42.0	20.5	22.6	20.9	27.4	2.6	5.1
	女性	34.7	45.5	50.9	14.2	24.1	15.1	32.8	4.6	4.4

出典：厚生労働省「H25若年層雇用実態調査」「H30若年層雇用実態調査」

男女とも「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」に働く傾向が強まっている。

⇒仕事そのもののやりがいよりも、仕事以外の時間を充実させることを求めている？

転職をしようと思う理由

■転職しようと思う理由別若年正社員割合(15歳～34歳)

(単位:%)

		転職しようと思う理由(複数回答)													
		仕事が自分に合った会社にかわりたい	自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい	責任のある仕事を任せたいからかわりたい	ノルマや責任が重すぎるからかわりたい	将来性のある会社にかわりたい	賃金の条件がよい会社にかわりたい	労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい	人間関係のよい会社にかわりたい	健康上の理由、家庭の事情、結婚等で会社をかわりたい	独立して事業を始めたい	家業をつぐ又は手伝いたい	1つの会社で長く勤務する気はない	経営状態が悪そうだから又は解雇されそうだから	その他
平成25年	総数	36.4	36.8	6.7	10.5	29.5	44.6	40.4	23.4	24.6	14.6	3.5	10.8	7.2	8.5
	男性	36.6	41.8	8.9	9.5	38.5	48.5	39.6	23.1	11.4	21.8	5.2	11.5	9.0	8.1
	女性	36.2	31.4	4.3	11.5	19.9	40.4	41.3	23.7	38.5	7.0	1.7	10.1	5.4	8.9
平成30年	総数	41.6	35.5	6.3	13.5	34.4	56.4	46.1	29.9	19.8	11.2	3.3	12.5	7.2	8.0
	男性	42.7	39.4	7.8	10.6	39.1	54.4	41.7	27.0	13.6	18.4	5.2	12.3	8.5	6.5
	女性	40.5	31.4	4.8	16.6	29.5	58.4	50.7	32.9	26.3	3.7	1.2	12.7	5.9	9.7

出典:厚生労働省「H25若年層雇用実態調査」「H30若年層雇用実態調査」

男女ともより良い賃金や労働時間などの雇用条件を求める傾向が強まっているが、女性の方がよりその傾向が強まっている。

これまでのことから

大学進学等により佐世保を出た若者が大学を卒業した後に就職する・就職したい産業や企業が少ない。

就職先に求めるものとしてより良い賃金や労働時間などの雇用条件を重視する傾向が強まっている。

しかし、市内の初任給を見ると全国と比較して低い水準にある。



一度佐世保を出た若者が大学を卒業した後に就職するため
大卒者が就職するような新たな企業や産業がある
ことが必要。

賃金の上昇や労働時間・休日・休暇等の勤務条件を向上させるために
市内企業の生産性を向上させることが必要。

新たな企業・産業を増やす取組み

企業立地推進事業 **【既存の取組み】**

新たな企業が立地し、立地企業がさらなる投資を行うことで、魅力ある雇用の場が創出・拡大されることを目指す。

■企業誘致活動

「佐世保相浦工業団地」等への企業誘致活動を実施

重点業種：電子デバイス関連、エネルギー関連、工作機器産業用ロボット関連、輸送用機械関連、医薬・衛生用品関連

■企業立地奨励金

佐世保市内において、事業所の新設、増設または移設を行おうとする事業者が一定の要件に該当する場合、各種奨励金を支給するもの。

- 土地取得奨励金
- 土地等貸借奨励金
- 立地奨励金
- 雇用奨励金
- 工業用水再利用施設整備奨励金
- オフィスビル整備促進奨励金

■立地企業支援

誘致活動により立地した企業へのアフターフォロー活動

新たな企業・産業を増やす取組み

スタートアップ事業者育成・発掘事業 **【既存の取組み】**

学生や創業希望者にビジネススキルを習得できる環境を整えることで、若年層の起業家精神を醸成し、地元でのビジネスチャンスを知る機会の創出、ひいては将来的に市内で創業する人材、または即戦力として企業の成長に貢献できる高い能力を持った人材の育成を図る。

■事業内容

次世代創業者育成プログラム

市と大学等教育機関との共同研究として、学生ならではの独創的なアイデアの事業化や、企業に必要な知識の習得につながる講義・演習を年間を通して実施し、産学官金の連携で企業家精神の醸成を図る。

実施機関

- ・ 長崎県立大学
- ・ 長崎国際大学
- ・ 佐世保高専

R4年度実績

- ・ 長崎県立大学 2年生(基礎演習)、3年生(専門演習) 22人
- ・ 長崎国際大学 起業論授業受講者 2年生 20人
- ・ 佐世保高専 グローカル・リテラシー受講者 10人

産学官連携による ビジネスプランコンテストへの支援

次世代創業者の掘り起し及び地域経済の活性化促進のために開催されるビジネスプランコンテストの運営を支援するもの。

運営主体

- ・ STARTUP99実行委員会

事業内容

- ・ ビジネスプランコンテストの企画・運営
- ・ ビジネスプラン作成ワークショップ
- ・ 先輩起業家によるセミナー等の開催

R5年度実績

応募総数 49件

(一般3件、学生45件、スタートアップ・チャレンジ2件)

最終審査会出場者 10名(学生10名)

新たな企業・産業を増やす取組み

イノベーションリーダー育成プログラム 【既存の取組み】

社会課題解決や本市地域課題解決に繋がるようなベンチャービジネスや、第二創業を目指す人(社内変革)を発掘し、グローバルな視点を持ち、DXを活用しながら、ゼロイチ・プロジェクト(新たな発想に基づくビジネスや施策プラン)を立ち上げ、マネジメントできる人材育成を行う。

■事業内容

業務	目的	内容
セミナー	一般向けに、スタートアップ機運の醸成や関連知識の提供を行い、起業家育成プログラムへの参加を促す。	年間4回程度、各回30人規模で実施 企画、参加者対応、講師招聘、実施（管理運営）、報告等
ワークショップ	起業家や育成プログラム修了者向けに、法人設立前後のフォロー等を行う。	年間4回程度、各回10人規模で実施 企画、参加者対応、講師招聘、実施（管理運営）、報告等
起業家育成プログラム	起業を目指す意欲ある人を対象に、先輩起業家の体験談や必要な知識を提供し、プランのブラッシュアップ等実践的なプログラムを実施。	全10回程度、10～20人規模で実施 プログラム企画、参加者対応、講師招聘、実施（ファシリテーション、管理運営）、報告等
専門人材配置	起業家コミュニティの活性化、修了者の相談対応、マッチング等対応の専門人材を配置	専門人材の配置に係る企画、専門人材招聘、報告等

新たな企業・産業を増やす取組み

アントレプレナーシップ醸成事業 **【既存の取組み】**

市内高等教育機関が行う、アントレプレナーシップ教育、国際交流教育、地域企業連携及びキャリア支援など従来のカリキュラムにはなかった特色ある活動に対して、本市クラウドファンディング型寄附を活用し、助成を行う。

■事業内容

対 象：市内高等教育機関（高専、県立大、国際大、長崎短大）

時限性：毎年度、事業の効果検証を行い、最長3年までとし、期間経過後は自立運営

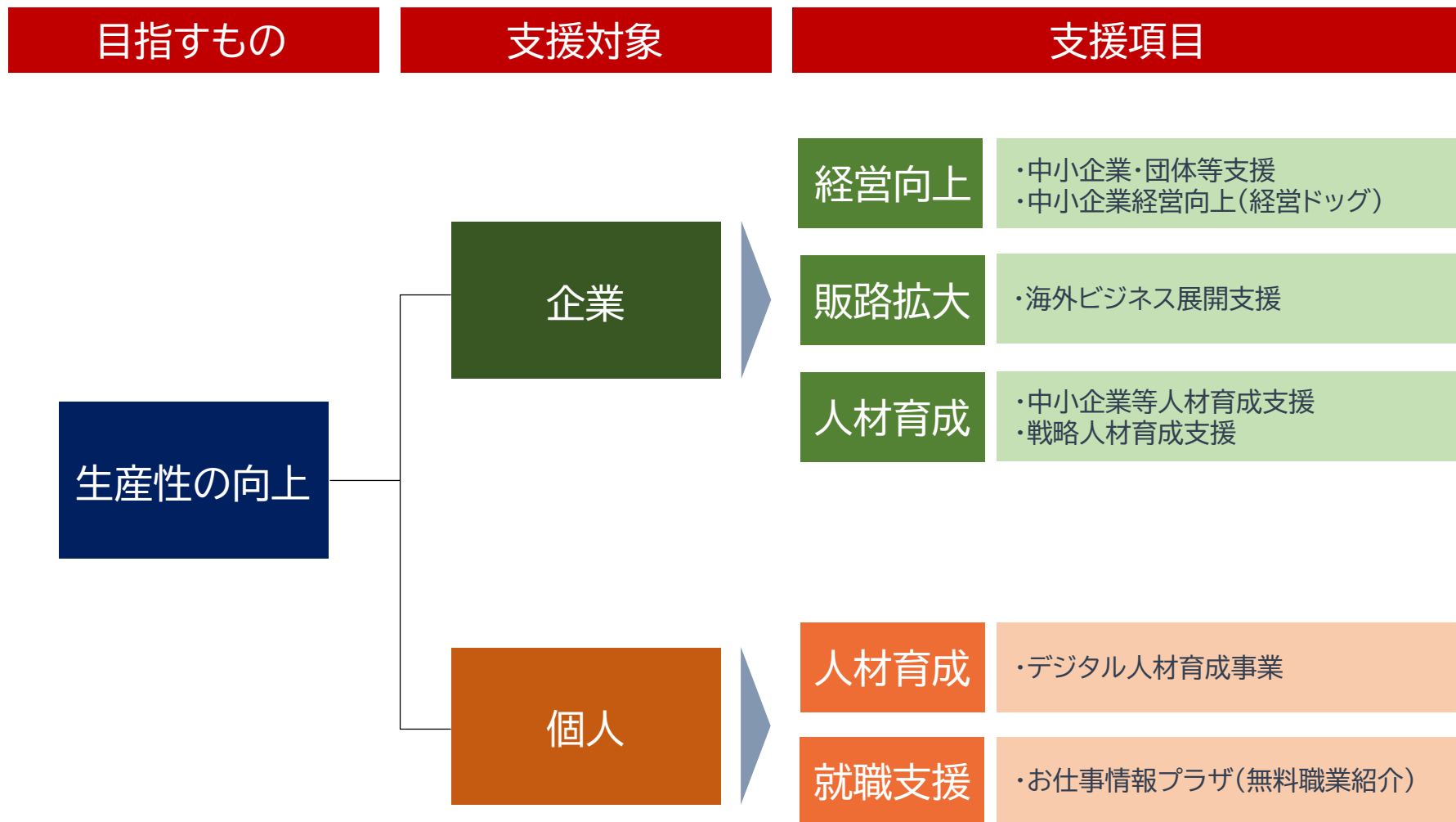
事業名	内容
アントレプレナーシップ教育	セミナー、勉強会、交流会開催など
国際交流教育	海外研修、海外大学との交流など
地域企業連携及びキャリア支援	地元企業との連携、地域企業課題解決、外部機関との連携など

●アントレプレナーシップとは
事業創造や新商品開発などに高い創造意欲を持ち、リスクに対しても積極的に挑戦していく姿勢や発想、能力などを指す企業家精神と、ベンチャー企業やスタートアップ企業の起業家が持つ起業家精神のことを指す。

■令和6年度実施予定

- ・佐世保高専「佐世保高専EDGEキャリアセンター支援事業」
- ・長崎県立大学「東南アジアの国・地域での現地調査と海外事業戦略立案」

生産性向上のための取組み



生産性向上のための取組み

中小企業等人材育成支援事業 **【既存の取組み】**

中小企業等が人材育成を積極的に進め、経営課題や技術課題を自ら解決する能力を身につける取組を支援するために経費の一部を補助する。

■補助対象者

佐世保市内で事業を営む
中小企業者およびそれらの団体
(団体は研修開催事業のみ)

■補助金実績等推移

	予算額 (千円)	決算額 (千円)	中小企業大学校等派遣事業			研修会等開催事業			ポリテク生産性向上カリキュラム		
			企業数	受講 人数	金額 (千円)	開催 件数	参加 人数	金額 (千円)	企業数	受講 人数	金額 (千円)
R2	1,000	139	3	3	39	1	21	100	—	—	—
R3	922	922	5	7	247	6	206	675	—	—	—
R4	933	326	4	4	136	2	37	175	1	1	15
R5	770	647	5	13	212	6	79	435	0	0	0

■支援内容

① 中小企業大学校派遣事業

中小企業の役員および従業員等が経営に必要な知識の習得、従業員の技術の向上のために中小企業大学校、九州生産性大学、ポリテクセンター佐世保の研修に派遣する場合に受講料を補助する。

② 研修会等開催事業

中小企業者および中小企業者で構成される団体が、経営課題、技術課題を自ら解決する能力を身につけるために研修会を開催する事業に対し、開催経費を補助する。

③ ポリテク生産性向上支援カリキュラム事業

ポリテクセンターが設置する「生産性向上支援訓練カリキュラムモデル」に設定されたコースのうちデジタル化推進に資するコースを受講する際の受講料を補助する。

中小企業団体人材育成・確保事業

【既存の取組み】

ものづくり企業における技能継承不足や人材不足などの解消を図るため、中小企業団体が人材育成や人材確保に取り組む事業に対し補助を行うもの。

■補助対象者

佐世保工業会(会員55企業)

■支援内容

ものづくりを営む中小企業者の団体を対象とし、人材育成・確保に向けた取組を行う場合に、経費の一部を補助する。

主な事業内容

人材育成:新入・中堅・管理者研修等の実施

(R4実績…10回、延べ354人参加)

人材確保:工業高校等を対象とした企業見学会・面談会、合同内定式の実施

(R4実績…11回、延べ81社参加)

・会員企業合同内定式

佐世保工業会における新たな取組みとして、若年層の県外流出を防ぐとともに、優秀な人材の確保・定着化に向け、県下の工業会としては初めての試みとなる合同内定式を開催(令和4年度～)

生産性向上のための取組み

デジタル人材育成事業 **【既存の取組み】**

社会全体のデジタル化の進展に伴い、デジタル人材が不足することが予想される。地方においては、エンジニア不足による機会損失や従業員の定着化が図られないなど、人材不足がより深刻化していることから、市と市内IT企業等が連携してDX推進の担い手となるデジタル人材の育成・確保を図る。

■支援内容

- プロミラリング講座の開催
IT分野への関心のある市民向けにプログラミングの基礎的技術習得の機会を提供する。
- 就職マッチング支援
佐世保市の「お仕事情報プラザ」を活用し、受講生としないIT企業・市内企業との就職マッチング支援を行う。

R5実績

- ① PHP入門講座(全6回)15名受講
- ② Kintone導入講座(全6回)12名受講

■事業の流れ

①コンソーシアムによる方針等の決定

市、市内IT企業、支援機関、金融機関等によるコンソーシアム(協議会)において、実施計画や方針等を決定する。

②プログラミング講座の開催

講座の開催にあたっては事業運営を業務委託。
・ 受講生の募集・選定
・ カリキュラムの作成
・ 講座の実施 など

③就職マッチング支援

講座実施後、受講生(求職者)を対象に、お仕事情報プラザ(市の無料職業紹介所)を活用して、市内企業への就職マッチングを実施。

取組みのまとめ

未婚化・晩婚化に関する支援

- ・ 県と連携した婚活支援事業

子育てに関する経済的支援

- ・ 不妊に悩む方への特定治療支援事業
- ・ 伴走型相談支援および出産・子育て
応援給付金実施事業
- ・ 第2子以降の保育料無償化
- ・ 福祉医療支給事業
- ・ 中学校3年生の給食費無償化

魅力的な雇用の創出

■新たな企業・産業を増やす取組み

- ・ 企業立地推進
- ・ スタートアップ事業者育成・発掘事業
- ・ イノベーションリーダー育成プログラム
- ・アントレプレナーシップ醸成事業

■生産性向上のための取組み

- ・ 中小企業等人材育成支援事業
- ・ 中小企業団体人材育成・確保事業
- ・ デジタル人材育成事業

子育てに関する経済的支援については、妊娠前から子育て期まで切れ目のない支援制度を設けられている。

魅力的な雇用の創出については、新たな企業・産業を増やす取り組みや生産性向上のための様々な取組みを実施しているが、効果の検証については長期的な取組みが必要だと思われる。

今後の取組みの方向性

今回は若年層にかかる人口減少の課題という大きな視点から、「子育て世帯への経済的支援」と「魅力的な雇用の創出」に着目した。

特に「魅力的な雇用の創出」については、新たな産業の創出や企業の生産性向上に取り組んでいるものの、その効果については長期的な検証が必要であるため、短期的な視点で取り組めるような取組を検討することも必要ではないかと考える。



魅力的な
雇用の創出

長期的な視点

- 新たな企業・産業の創出による働き口の増加
- 企業の生産性向上による賃金内容の改善

短期的な視点

- 柔軟な働き方による収入増
- 労働力確保による生産性の向上
- 働き続けられる労働環境の整備

ターゲット

柔軟な働き方による収入増

- 子育て中のためフルタイム勤務ではなく、家事育児のスキマ時間に働きたい方
- 収入が少ないため、他の仕事で補いたい方

労働力確保による生産性の向上、働き続けられる労働環境の整備

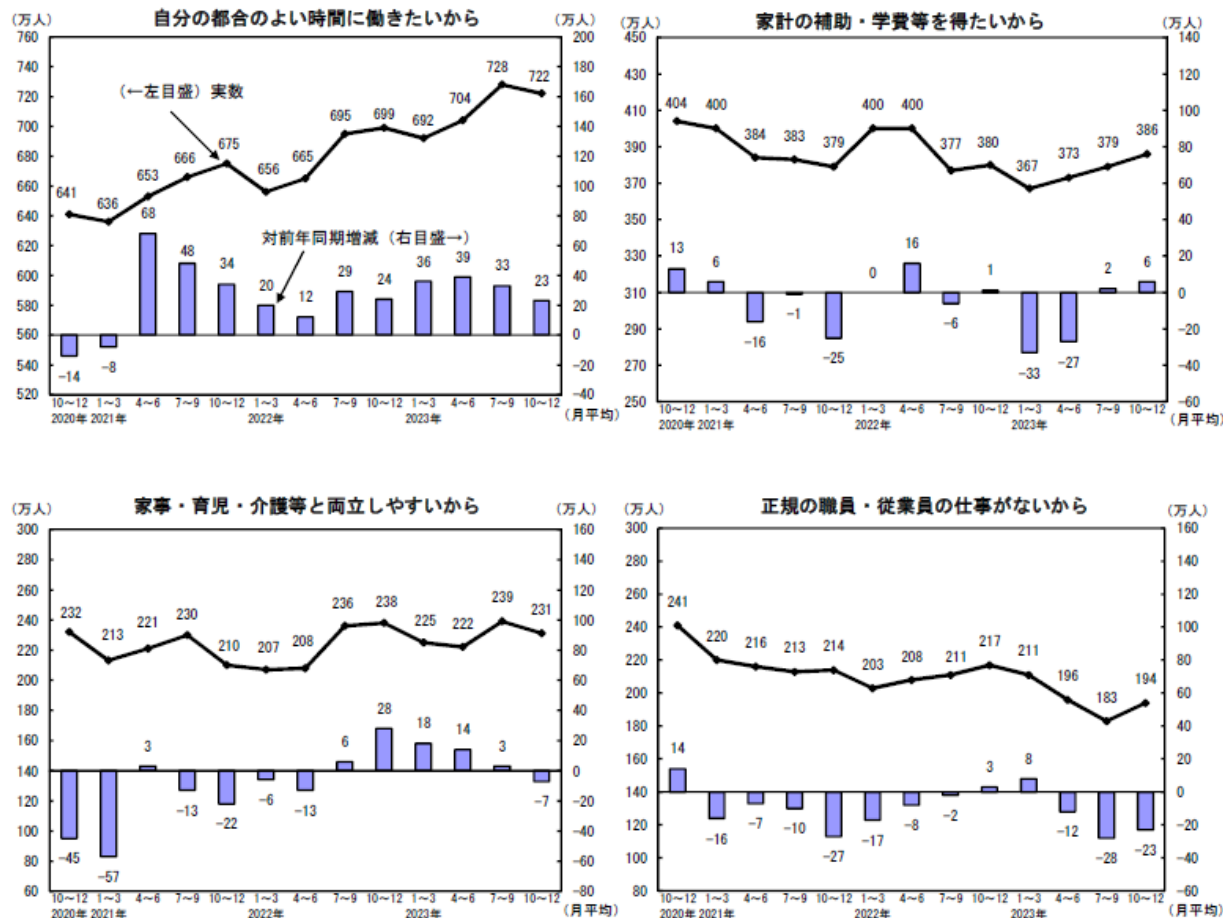
- 働き手確保と業務効率化を図りたい企業
- 働き方改革を進めたい企業



個人にとっては就労の選択肢が広がり、企業にとっては労働力を得られるような取組が必要

非正規労働を選択する理由(全国)

非正規の職員・従業員について主な理由別の推移



出典:総務省統計局「労働力調査」(令和5年10月~12月期平均)

「自分の都合のよい時間に働きたいから」とした者が722万人と全体の34.6%を占めたうえ、前年同期に比べ23万人増加している。

⇒フルタイムにこだわらない柔軟な働き方の需要が高まっている

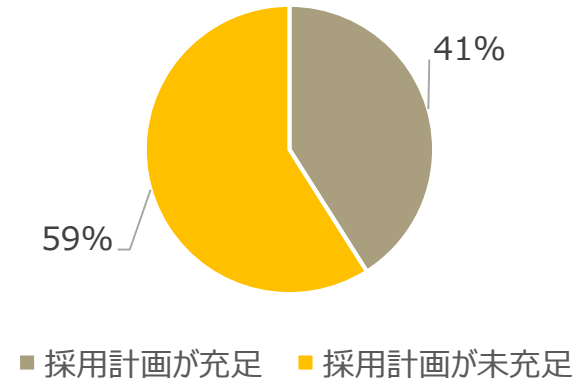
副業又は兼業について (県内企業へのアンケート結果)

副業・兼業の活用をするつもりがない企業が多い一方、採用計画は59%が未充足の状況。

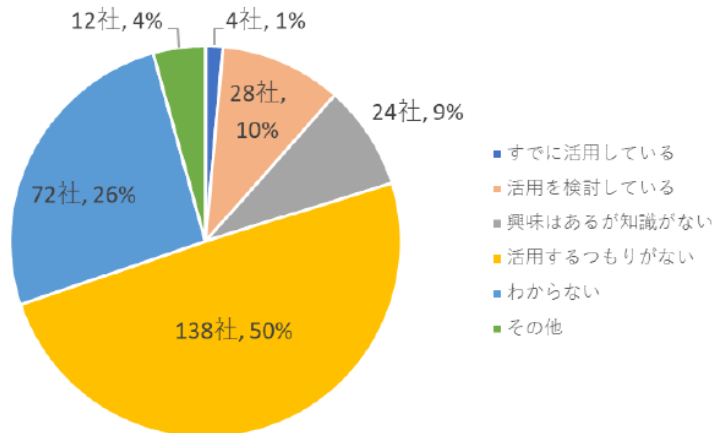
未充足の対応は現在の職員で行われており、負担増となっていることが想定される。

柔軟な採用への取組が必要では？

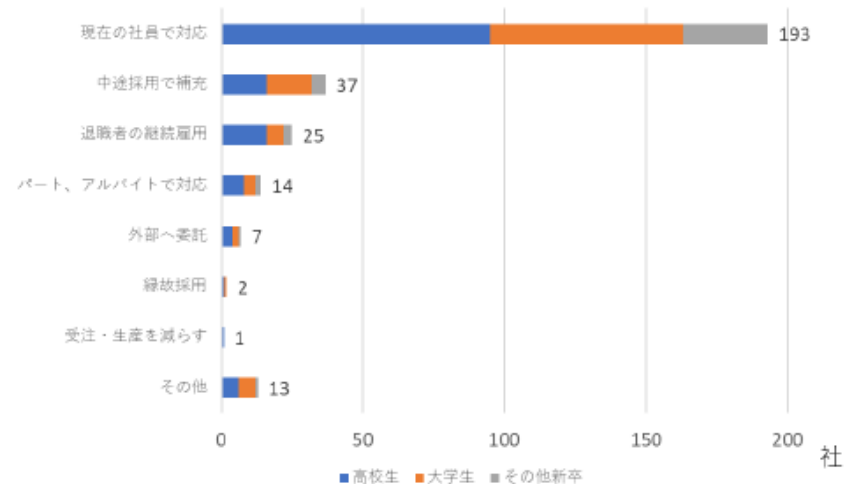
R4.4採用の充足状況



副業・兼業について



未充足の対応 (複数回答)



今後の取組みの方向性

全国的に見ると、非正規労働を選択する理由について「自分の都合のよい時間に働きたいから」とした者が増加傾向にあり、フルタイムにこだわらない柔軟な働き方の需要は高まっていると思われる。

また、採用が充足していない企業が多い中、今いる労働力を離さないための労働環境の整備や、例えば「労働力のシェア」なども検討していく必要があるのではないかな。

例えば…

- ◆育児等のすきま時間の活用による柔軟な就業形態
- ◆副業・兼業による生産性向上・若年層の収入源増加
- ◆子育てしながら働き続けられる労働環境の整備

本日のWSの趣旨(意見交換)

本日提示したもの

- 佐世保市の既存の取組
- 今後の取組の方向性として考えられるもの



- もれている・抜けている視点はないか
- 良い視点・悪い視点の指摘
- 新たな視点の提供