

第2回長崎県総合計画・総合戦略懇話会（しごと創造部会）

日時：令和7年5月7日（水）13:30～16:45

場所：長崎県庁 311 会議室

出席：鶴田部会長、安達委員、池田委員、犬束委員、大久保委員、大島委員、後藤委員、富永委員、
原田委員、松山委員
（Web 出席）岩永委員

■（事務局：川瀬企画監）

懇話会を始める前に、事務局より委員の変更についてご報告申し上げます。このたび、十八親和銀行の百田様に代わりまして、富永康弘様が新たに委員としてご就任されました。どうぞよろしくお願いいたします。

また、本日は岩永委員が Web にてご参加されております。併せてよろしくお願いいたします。

それでは、「第2回長崎県総合計画総合戦略懇話会 しごと創造部会」を開会いたします。

私、企画部政策企画課の川瀬と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の部会では、次期総合計画における主な取組案について、皆様からご意見やご提案をいただきたいと考えております。それでは、鶴田部会長よりご挨拶をいただき、以降の進行をお願いしたいと存じます。鶴田部会長、どうぞよろしくお願いいたします。

■ 鶴田部会長

鶴田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。本日はご多忙の中お集まりいただき、誠にありがとうございます。

前回の懇話会は1月に開催され、多くのご意見を頂戴いたしました。本日は、そのご意見に対するフィードバックや、修正案について事務局からご説明がある予定です。

また、今回はより具体的な施策について、皆様から率直なご意見をいただければと考えております。本日は少し長丁場となる見込みですが、途中で休憩を挟みながら進行いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず事務局よりご説明をお願いいたします。

■（事務局：川瀬企画監）

私の方から、本日の資料についてご説明いたします。

まず、「本日の次第」と記載された資料が、今回の議論の中心となるものです。こちらをもとにご議論をお願いしたいと考えております。

また、参考資料として3点ご用意しております。1点目は、第1回懇話会でいただいたご意見の反映状況について、県庁各課の対応内容を整理したものです。2点目は、昨年度の議論を踏まえ、若者や女性の視点をまとめたものです。3点目は、次期総合計画策定に向けて実施した県政に関する世論調査の結果をまとめたものです。

それでは、次に本体資料の説明に移らせていただきます。

まず 4 ページをご覧ください。こちらは今回の計画の体系図となっております。左側には「こども」「暮らし」「しごと創造」「にぎわい」「まち」の 5 つの柱があり、中央には 12 の基本戦略が示されております。これらの柱と基本戦略は、前回の懇話会で皆様にご議論いただいた内容です。

今回は、右側に記載された 45 本の施策についてご議論をお願いしたいと考えております。特に「しごと創造」については、3 つの基本戦略と 12 の施策がございます。

次に 5 ページをご覧ください。こちらには、第 1 回懇話会でいただいたご意見をもとに、庁内で検討を行い、修正を加えた点をまとめております。たとえば、「こども」の柱では、「将来の希望を持ってその個性や能力を発揮できる」といった前向きな表現を追加しております。また、「まち」の柱では、「社会基盤」という表現が「暮らし」との違いが分かりづらいとのことご意見を受け、「インフラ」に修正しております。

続いて 6 ページをご覧ください。こちらには、基本戦略の修正案を記載しております。「こども」分野では、「結婚・妊娠・出産、子育てを切れ目なく支える」という表現に加え、「希望が叶う」といった前向きな表現を追加しております。「暮らし」分野では、「社会環境」という表現が重複しているとのことご意見を受け、上段では「社会をつくる」、下段では「環境づくりを推進する」と表現を整理しております。「しごと創造」分野では、「誰もが活躍できる職場環境をつくる」という戦略を独立させ、より明確に位置づけております。また、「魅力ある持続的な農林水産業を育てる」という表現に修正し、「創出する」から「育てる」へと視点を転換しております。「まち」分野では、「安心・安全な地域をつくる」と「活力にあふれた持続可能な地域をつくる」の違いが分かりづらいとのことご意見を受け、「災害に強い県土をつくる」といった具体的な表現に修正しております。

続いて、7 ページをご覧ください。7 ページには、地域計画における政策体系の全体像を示しております。また、基本理念をはじめ、政策の柱や基本戦略については、前回の懇話会で皆様にご議論いただいた内容となっております。

今回、皆様にご議論いただくのは、施策および事業の部分でございます。なお、より細かな事業の内容につきましては、次回以降の懇話会でご議論いただく予定です。赤く示している部分が、今回ご議論いただく対象となっております。

続いて、8 ページをご覧ください。8 ページには、資料の見方について記載しております。最上段には基本戦略が記載されており、その下に施策の名称が「施策 - 1」などの形で示されております。その下には、主な所管部局が記載されており、どの部局がその施策を担当しているかが分かるようになっております。さらに、「目指す姿の方向性」として、10 年後にどのような状態を実現したいのかを示しております。なお、計画自体は来年度からの 5 年間を対象としておりますが、目指す方向性は 10 年後を見据えたものとなっております。その下には、「施策の概要・方向性」として、計画期間中に実施する取組の概要を簡潔に記載しております。また、
や
といった番号が付された部分は、施策を構成する具体的な取組、すなわち事業に相当する内容を示しております。一番下の「関係成果指標」の欄には、現行計画における関連施策の成果指標の進捗状況を記載しております。このような構成で資料を作成しておりますので、以降のページも同様の見方でご確認いただければと存じます。

それでは、しごと創造に関する施策の説明に移ります。お手数ですが、27 ページをご覧ください。27 ページでは、「カーボン・ニュートラル社会に向けた基幹産業の振興」という施策につい

て記載しております。こちらは、時代の変化に対応しながら、強い産業を創出していくという基本戦略のもと、7つの施策のうちの1つ目にあたります。具体的には、半導体関連産業、航空機関連産業、海洋エネルギー関連産業、造船関連産業など、今後さらなる成長が見込まれる分野において、販路拡大や技術力向上の支援を進めてまいります。

続いて、28ページをご覧ください。こちらは「中小・小規模事業者の支援を通じた地域産業の持続的発展」に関する施策です。商工団体等と連携しながら、県内の中小・小規模事業者に対する支援を進めてまいります。具体的には、食品製造業や商店街の振興、事業承継支援などが含まれております。

次に、29ページをご覧ください。こちらは「若者をはじめ、幅広い世代に魅力的な企業誘致の推進」に関する施策です。市町や関係団体と連携しながら、企業誘致に関する取組を進めてまいります。

続いて、30ページをご覧ください。こちらは「スタートアップの創出と成長支援」に関する施策です。スタートアップ企業の誘致や支援、規模拡大に向けた取組を進めてまいります。

次に、31ページをご覧ください。こちらは「地域を支える企業の人材育成・確保」に関する施策です。高校生や大学生の県内就職、県外大学生のUIターン就職促進、県立大学や高等技術専門学校における人材育成などの取組を進めてまいります。

続いて、32ページをご覧ください。こちらは「地域の産業をともに支える外国人材の受入れ・定着の推進」に関する施策です。外国人材の受け入れ促進に向けた経営体制の整備や、本県の魅力発信に関する取組を進めてまいります。

次に、33ページをご覧ください。こちらは「県産品のブランド力向上と付加価値の高い販路拡大」に関する施策です。県産品の認知度向上や、海外市場への販路拡大に向けた取組を進めてまいります。ここまでの、基本戦略1に該当する施策となります。

続いて、34ページからは基本戦略2「誰もが活躍できる職場環境づくり」に関する施策です。こちらには2つの施策がございます。

まず、施策1は「誰もが自分らしく働き、暮らせる職場環境づくり」です。企業における雇用環境の整備や、高齢者・障害者など多様な求職者への支援を進めてまいります。

次に、35ページの施策2は「職業生活における女性活躍の推進」です。県内企業における女性の活躍拡大や、ライフステージに応じたキャリア形成の支援などを進めてまいります。以上が、基本戦略2の内容です。

続いて、36ページからは基本戦略3「魅力ある持続的な農林水産業の育成」に関する施策です。まず、施策1は「力強く稼ぎ持続的に成長する水産業づくり」です。適切な資源管理やスマート技術の活用、国内外への販路拡大などに取り組んでまいります。

次に、37ページの施策2は「力強く稼ぎ持続的に成長する農林業づくり」です。基盤整備やグリーン技術の導入、生産性向上、流通・販売の強化などを進めてまいります。

最後に、38ページの施策3は「次代を担う意欲あふれる担い手の確保・育成」です。農林水産業における人材の確保・育成に向けて、就業促進や定着支援、経営環境の整備などを進めてまいります。以上が、「しごと創造」に関する基本戦略の内容となります。

ご説明は以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

先ほどご説明がありましたとおり、4 ページ目の施策体系について、もう一度ご確認いただければと存じます。本日、私ども「しごとを創造する部会」、いわゆる「しごと部会」では、3 つの戦略および 12 の施策についてご議論いただきたいと考えております。残り時間が約 150 分程度と限られておりますので、1 施策あたり 10 分程度の配分となります。大変恐縮ではございますが、限られた時間の中で、それぞれの分野における専門的なご意見を皆さまからぜひ頂戴できればと存じます。

それでは、1 番から順に進めてまいります。必要に応じて、まとめてご説明させていただく場合もございますが、基本的には順番にご意見をお願いできればと思います。ご意見をいただく際のポイントとしては、以下の 2 点を中心をお願いできればと存じます。

1. 真ん中に記載されている「目指す姿」や「方向性」が適切かどうか。
2. その下に記載されている具体的な施策内容に過不足がないかどうか。特に、「この部分を追加した方がよい」「現場ではこの点が非常に重要視されている」といったご意見があれば、ぜひお聞かせください。

その他、全体に関するご意見でも構いませんので、どうぞよろしくお願いいたします。

【しごと創造】基本戦略 1：時代の変化に対応する力強い産業を創出する

施策 カarbonニュートラル社会に向けた基幹産業の振興

それでは早速、1 番目の施策から進めてまいります。27 ページをご覧ください。「カーボン・ニュートラル社会に向けた基幹産業の振興」というテーマで、「目指す姿」として 4 つの方向性が示されております。まずはこちらからご意見をいただければと思います。ご発言の際は挙手をお願いいたします。

■ 松山委員

施策の方向性として 4 つの分野が挙げられておりますが、現行の総合計画における成果も参考に拝見したところ、「新たな基幹産業」という表現が、もしかするとこの 4 つの分野とリンクしているのではないかと感じました。そこで質問ですが、この 1 から 4 の分野は、どのような基準で選定されたのでしょうか。

■（企業振興課）

ご質問の 4 つの分野につきまして、まず現行計画では、半導体、航空機、海洋エネルギー産業を基幹産業として位置づけております。もう 1 つはロボット産業ですが、こちらについては、ある意味で半導体産業に含まれる側面もあるため、新たに「造船関連産業」を加え、長崎県の中心的な産業の一つとして、次期計画において新たな柱として位置づけております。半導体産業につきましては、世界的に需要が高まっており、市場も拡大していることから、今後特に成長が期待される産業として挙げております。航空機産業に関しては、県としても推進に取り組んでおり、長崎県は九州の中でも航空機産業に必要な資格取得数が最も多く、今後の航空宇宙分野の展開に向けた取組として位置づけております。3 番目の海洋エネルギー産業については、再生可能エネルギーの振興に取り組む中で、洋上風力発電などにおいて造船技術が活用されることもあり、全国でも 2 カ所のフィールドテスト拠点に選ばれているなど、地理的特性を活かした成長産

業として期待しております。最後に、造船業については、長崎の造船所を中心に、引き続きしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

■ 安達委員

ご説明のとおり、ポテンシャルのある産業を選定されたということですね。私からも 1 点、意見を申し上げます。

今回の 4 分野について、資料の一番下に売上高や雇用者数などの数値がまとめて記載されておりますが、これらは分野ごとに個別に記載された方が、比較がしやすく、規模感も把握しやすいのではないかと感じました。特に、半導体産業は企業進出が進んでおり、全体の数値を大きく押し上げている可能性があります。そのため、個別の変化が分かるようにしていただけると、より実態が把握しやすくなるのではないかと思います。3 番と 4 番の分野については、分類が難しいかもしれませんが、可能であればご検討いただければと思います。

■ 鶴田部会長

KPI については、より細かい視点での設定が必要かもしれません。時間の都合もございますので、後ほどまとめて議論させていただければと思います。今のご意見を参考に、しっかりと検討させていただきます。

私から 1 点、全体的な印象として申し上げます。

今回のタイトル「カーボン・ニュートラル社会に向けた基幹産業の振興」についてですが、2050 年のカーボン・ニュートラル実現を目指す中で、半導体や航空機、造船といった産業が、果たしてカーボン・ニュートラルとの親和性があるのか、少し疑問に感じました。そのため、タイトルの文言についても、少し整理が必要ではないかと考えております。あくまで一つの意見としてご参考いただければ幸いです。

■ 大島委員

私も先ほどのご意見と同様に、タイトルに少し違和感を覚えました。私自身、半導体分野の人材育成に関わっておりますが、電力消費が非常に大きい産業であるため、カーボン・ニュートラルとの整合性については疑問が残ります。

また、各産業の売上高などの規模感が分かりづらい点も気になりました。造船業については、今回新たに追加されたとのことですが、長崎県内では依然として基幹産業の一つであると認識しております。ただし、構造転換が求められているという課題もあるかと思います。

■（企業振興課）

造船業に関してですが、船舶の需要としては、カーボン・ニュートラルへの対応や環境性能の向上が求められており、環境対応型の船舶への転換が必要とされている状況です。県内においても、造船分野における技術開発が進められております。また、防衛予算の増額に伴い、新造船や修繕といった需要も伸びてきております。さらに、県内の製造品出荷額においても、造船業はかなり大きな割合を占めており、これまで施策に明示的に含まれていなかったものの、もともと基幹産業の一つであったと認識しております。そのため、今回改めて、成長が見込まれる分野として、造船業を新たな柱の一つに据えて取り組んでいきたいと考えております。

補足となりますが、今回の4分野の事業分野に関しては、委員の皆さまからのご指摘がありましたように、それぞれの分野ごとにどのような目標を設定するかについて、現在検討を進めているところでございます。

■ 富永委員

先ほどの売上に関するご指摘は、まさにその通りだと感じました。個別に見てみないと、業種ごとの実態が分かりづらいという点はございます。

また、海洋エネルギー、特に洋上風力については、日本国内でも先駆けて取り組んでいる分野であり、今後さらに成長が見込まれる産業だと考えております。その意味では、現在の4分野の順番については、売上の規模が見えにくいこともあり、もしかすると海洋エネルギーや半導体が、より上位に位置づけられるべきかもしれません。成長が見込まれる産業に対して、長崎県としてどのように産業を興していくかという視点での記述が望ましいのではないかと思います。

■ 鶴田部会長

先ほどのご意見と同様に、個別の売上データが重要な要素であるというご指摘をいただきました。

■ 安達委員

「カーボン・ニュートラル社会に向けた基幹産業の振興」というタイトルについても、暮らしの分野（23ページ）にもカーボン・ニュートラルの実現が記載されており、産業分野だけでなく、まちづくりや暮らしの分野にも横断的に関わるべきテーマであると考えられます。このように、カーボン・ニュートラルが県として非常に重要なテーマであるならば、産業分野に限らず、他の部会や施策にも横断的に位置づけるべきではないかというご意見として受け止めました。

■ 松山委員

先端技術やカーボン・ニュートラルに関しては、まだ市場規模が小さい部分もありますので、やはり基盤産業としてどのように盛り上げていくかが重要だと考えております。カーボン・ニュートラル社会というのは、時代の変化の中で求められる未来の姿であり、それに対応する施策や定義が必要だと思います。

また、後ほど出てくるスタートアップ支援やマッチングといったキーワードも重要です。少し話が戻りますが、「カーボン・ニュートラル社会の実現が国際市場での存在感を示す」というような表現が「目指す姿」に含まれていれば、今回の4分野が県内の強みを活かし、さらに成長を目指す産業であるということが明確になり、基本戦略・方向性・施策が一貫してつながるのではないかと感じました。

■ 鶴田部会長

カーボン・ニュートラルに関するご意見が多く出ておりますが、「基幹産業の振興」というよりも、「成長産業の支援」という切り口の方が適切ではないかというご指摘もございました。

■ （産業政策課）

キーワードについてですが、私どもとしては２つの視点があると考えております。１つ目は、カーボン・ニュートラル社会の実現に向けた取組を支援すること。２つ目は、カーボン・ニュートラル社会の中で成長する産業を支援すること。

今回の「しごと創造部会」の基本戦略１に関しては、後者、すなわち「カーボン・ニュートラル社会の中で成長する産業への支援」という位置づけで整理しております。一方で、くらしの分野に関しては、前者の「カーボン・ニュートラル社会の実現に向けた取組の支援」が主な内容となっております。

■ 鶴田部会長

ご説明のとおり、今回の施策は「成長産業支援」という観点で整理されているということですね。それでは、他にご意見がなければ、次の施策２に進みたいと思います。

施策 中小・小規模事業者の支援を通じた地域産業の持続的発展

施策２につきましては、「中小・小規模事業者の支援を通じた地域産業の持続的発展」というテーマで、より皆さまの暮らしや仕事に密着した視点から、中小企業がどのように「稼ぐ力」を高め、それが地域経済の活性化につながるかを目指す施策となっております。こちらの構成や施策の概要について、ご意見をいただければと存じます。

特に、昨日開催された他の部会でも、人手不足や人材確保の課題、またデジタル化の推進といった共通の課題が多く挙げられておりました。ご自身のご経験や視点からでも構いませんので、ぜひご意見をお聞かせください。

■ 池田委員

デジタル化や DX の推進は、中小企業にとって必要不可欠な取組である一方で、それを担う人材の不足が非常に大きな課題となっております。弊社でも、専門人材の確保が難しく、文系出身の社員を一から育成している状況です。他の企業様でも同様の取組をされているところが多いのではないかと思います。

また、現在は過渡期であり、デジタル化による効率化がすぐに実現できるわけではありません。現状ではアナログとデジタルの両立が必要であり、その分、時間も人手もかかるという悩みを多くの企業が抱えているのではないかと感じております。

■ 鶴田部会長

人材の確保・育成という点は、まさに多くの企業に共通する課題であり、非常に重要なご指摘だと思います。

■ 松山委員

デジタル化や DX の推進は、中小企業にとって必要不可欠な取組である一方で、それを担う人材の不足もまた課題であると考えており、先ほどのようなご意見に深く共感いたしました。特に「賃上げ」という言葉は、非常にセンシティブでありながらも、期待を抱かせるキーワードだと思います。ここにいらっしゃる皆さまは、企業の代表として賃上げを判断する立場にある方が多いと思

いますが、県民の皆さまがこの施策を見たとき、「県が賃上げを支援してくれるのでは」と期待される可能性もあるかと思います。

もちろん、県が直接的に賃上げを実施することは難しいとは思いますが、例えば「企業に対して賃上げを促すような働きかけ」といった施策があると良いが、現状では県の立場として「稼ぐ力」を伸ばすためにデジタル化やマッチング支援を行い、その先の企業努力によって賃上げが実現するというステップを考えると、あえて賃上げについて言及しないという選択肢もあるかと思う。もちろん、県民の皆さんは期待を持って受け止めると思いますが、現実と理想のギャップがある分野でもあるため、慎重な表現が求められると思います。

■ 鶴田部会長

賃上げは今まさに注目されているキーワードであり、施策の中でどのように位置づけるかが重要なポイントだと改めて感じました。

■ 大久保委員

今ご指摘があったように、賃上げの問題は私どもの業界でも共通の課題であり、特に長崎県は全国的に見ても賃金水準が低い傾向にあります。そのような中で、デジタル化の推進によって業務効率が向上し、結果的に賃上げにつながるという流れは十分に考えられます。そういった点が施策の中で明確に示されると、より分かりやすくなるのではないかと感じました。

また、「支援」という言葉がやや抽象的に感じられ、成果との関係が少し見えにくい印象もあります。もう少し具体的な施策内容が示されると、よりイメージしやすくなるのではないかと思います。

■ 鶴田部会長

確かに「小規模事業者の支援」という表現はやや広く、何ができるのか、何を目指しているのかが伝わりにくい面もあるかと思います。表現の工夫について、ぜひご検討いただければと思います。

■ 岩永委員（事務局代読）

事務局より岩永委員のご意見を代読させていただきます。

成果指標に関してですが、現在、価格転嫁が進んでおり、物価高の影響で売上高が上昇している状況にあります。そのような中で、単に売上高が上がったことを「成長」と捉えてよいのかについて、疑問を感じているとのご意見をいただいております。

■ 鶴田部会長

非常に重要なご指摘です。売上高と収益は必ずしも一致しないため、KPI の設定については慎重な検討が必要だと感じました。

■ 安達委員

少し施策の枠を超えるかもしれませんが、施策 5 に「地域を支える企業の人材育成・確保」という項目があります。池田委員のご意見にもありましたが、「中小・小規模事業者の稼ぐ力」と「人材育成・確保」は非常に密接に関連していると感じております。そのため、施策の構成や表

現において、これらの関連性がより分かりやすくなるような工夫があると、全体の理解が深まるのではないかと思います。

■ 鶴田部会長

確かに、現在は人材育成の部分が切り分けて整理されておりますが、関連性が強いという観点から、施策のまとめ方や表現の工夫が求められるというご意見でした。今後の検討にぜひ活かしていただきたいと思います。

施策 若者をはじめ、幅広い世代に魅力的な企業誘致の推進

それでは、次に進めさせていただきます。

次は、29 ページの施策 3「企業誘致」に関する内容です。先ほどの施策は、どちらかという土地産業に関するものでしたが、こちらは新たな企業を誘致するための方策となっており、「目指す姿」や「施策の概要」が示されております。方向性としては、企業立地の推進が掲げられております。近年、長崎県も企業誘致に力を入れており、一定の成果が出ていると感じておりますが、一方で他県との競争や市場環境の変化もある中で、今後の方向性についてご意見をいただければと思います。

■ 原田委員

前回の会議でも少しお話しさせていただきましたが、企業誘致においては、全国から企業を集めるという視点も必要ではないかと考えております。企業が長崎県に進出するためには、やはり何らかのメリットが必要です。その一つとして、「規制緩和特区」のような制度を活用し、企業にとって魅力的な環境を整備することが重要だと思います。

具体的には、「規制を緩和し、可能な限り撤廃する」「県の土地や海を活用した実証実験を積極的に受け入れる」といった取組を通じて、これまで 30 年間経済発展が停滞していた日本経済の状況を打破し、世界に向けて最先端技術を発信できるような環境を整える長崎県にすることが必要です。1 社や 2 社ではなく、1 つのエリアに 10 社程度の企業を集積させ、ドローンや自動運転バス、無人コンビニなどの実証実験を行えるような環境を整備すれば、企業にとっても長崎が魅力的な場所となり、進出を検討するきっかけになるのではと思います。

■ 鶴田部会長

非常に貴重なご意見をいただきました。ご指摘のとおり、規制緩和による立地環境の優位性の確保、そしてクラスター形成によるエリア開発・重点化といった戦略的な視点は、今後の企業誘致において非常に重要な要素だと感じております。施策の方向性に反映できるよう、検討をお願いします。

■ 犬束委員

今のお話を伺っていて、とても素晴らしいご提案だと感じました。

一方で、新しい企業が誘致されることで、地元企業の人材が引き抜かれてしまうのではないかと懸念もございます。そのため、前ページで議論された中小企業の「稼ぐ力」や「デジタル化・機械化の推進」によって、人手不足を補うような施策も並行して進める必要があると感じま

した。企業誘致と人材確保は表裏一体の関係にあるため、長崎県が「住みやすい地域」としての魅力を高めることも、今後ますます重要になるのではないかと思います。

■ 鶴田部会長

企業誘致と人材確保の両立という視点は、まさに今後の施策において欠かせない要素だと感じております。

■ 後藤委員

企業誘致は非常に重要な施策であると考えております。現在、長崎県から福岡県など他県へ人材が流出しているというデータもあり、高校や大学を卒業した若者が県内企業に就職せず、県外へ出てしまう傾向が見られます。その背景には、やはり賃金水準の差があると考えられます。長崎大学を卒業しても、県外企業に就職する方が多いという現状を踏まえると、企業誘致によって県内に魅力的な雇用を創出し、若者の県内定着を促進することが、人口減少対策にもつながるのではないかと思います。次に議論される施策5「人材育成・確保」にも関わる内容ですが、特に離島地域の現状なども含めて、今後さらに具体的な議論が必要だと考えております。

■ 鶴田部会長

離島地域における企業誘致や人材確保の重要性についても、今後の施策にしっかりと反映していく必要があると感じております。

施策 スタートアップの創出と成長支援

それでは、施策4「スタートアップの創出と成長支援」についてご説明いたします。本施策は、新たな事業者をどのように育成していくかという視点から構成されており、スタートアップの創出とその成長を支援することを目的としています。こちらについて、ご意見をいただければと思います。特に松山様にもお伺いできればと考えております。

■ 松山委員

私自身、スタートアップを始めた立場から申し上げますと、長崎というフィールドは非常に魅力的であり、地域の皆さまに支えられながら、試行錯誤を重ねて事業を継続してまいりました。全国的に見ても、長崎のような地域で自分たちの技術を試し、それが社会に貢献できるということは、特に若い世代にとって非常に響くテーマだと思います。

例えば、東京都が主催する「Sushi-Tech Tokyo」のような大規模なスタートアップカンファレンスでは、自治体が積極的に参加し、自らの地域課題を提示しながら、スタートアップとのマッチングを行っています。長崎県も、県庁職員の皆さまが非常に優秀でいらっしゃるので、すでに取り組まれているかもしれませんが、県として首都圏のピッチイベントなどに積極的に参加し、「長崎には絆特区がある」「規制緩和の環境が整っている」といった魅力を発信していくことが、スタートアップ誘致の一つの手法になるのではないかと感じております。

■ 鶴田部会長

スタートアップ支援において、県が外に出ていく「プッシュ型」の戦略も重要であるというご意見でした。

■大島委員

大学では、アントレプレナーシップ教育を通じて、学生がビジネスプランを立てるなどの取組が行われていますが、卒業を機に県外へ出てしまうケースが多く、継続性に課題がある。

■鶴田部会長

創出までは進んでも、継続・定着が難しいという点は、非常に重要な課題であると認識しております。

■原田委員

スタートアップ支援において最も大切なのは、「子育て」と同じで、育つまでは誰かが面倒を見る必要があるということだと思います。AIで調べたところ、2023年時点で日本には約2万2,000社のスタートアップ企業があるようです（正確性は不明ですが）。しかし、そのうちどれだけの会社が生き残っているかというデータは見つかりませんでした。

長崎県でスタートアップを創出し、それを世界に誇れる企業へと育てていくためには、やはり「育成支援」が不可欠です。例えば、AI関連のスタートアップであれば、すでに実績のある企業と連携しながら、技術を吸収しつつも、県がしっかりと監視・支援する体制を整えることが重要です。

また、スタートアップ企業は悩みも多く、相談できる環境や、アドバイスを受けられる体制が必要です。そうした「お助け上司」や「AI上司」のような存在が、スタートアップの成長を支える鍵になるのではないかと考えております。

■鶴田部会長

創業後の育成支援、相談体制の整備といった点は、非常に重要なご指摘だと思います。

■松山委員

「スタートアップ拠点」という表現についてですが、もう少し広く捉えて、「支店や本社の設置」「出張での活動」なども歓迎するというニュアンスを含めると、より柔軟で魅力的な施策になるのではないかと感じました。「スタートアップが活躍できるフィールドとして認知される」といった表現を用いることで、より広がりのある施策になると思います。

また、既存の支援制度やパッケージメニューもすでに整備されていると思いますので、それらを適切にPRすることも重要です。

■鶴田部会長

「拠点」よりも「フィールド」といった表現の方が、柔軟性があり、スタートアップの多様な活動を受け入れやすいというご意見でした。

最後に私からも一言申し上げます。

スタートアップという言葉は最近注目されていますが、実際には 20 年以上前から取り組まれてきた分野です。長年の積み重ねがあつてこそ、現在の盛り上がりがあると感じております。また、福岡のように、民間側にしっかりとした「旗振り役」がいることが、スタートアップ支援の成功要因の一つだと思います。新しい企業だけでなく、既存企業との連携による「第 2 創業」なども含めて、幅広い視点で新たな芽を育てていく取組が、今後ますます重要になるのではないかと考えております。

施策 地域を支える企業の人材育成・確保

それでは、いよいよ人材育成に関する施策に入ってまいります。施策 ・ の 2 つが該当し、は「全体的な人材育成」、は「外国人材の受け入れと定着支援」にフォーカスした内容となっております。

まずは施策 「全体的な人材育成」についてご意見をいただければと思います。現場での課題感や、解決に向けたアイデアなども含めて、幅広くご意見をいただけますと幸いです。こちらの施策では、6 つの具体的な方向性が示されており、やや項目数が多めとなっております。

■ 後藤委員

先ほどの企業誘致の議論とも関連しますが、今の若い世代は、私たちの時代のような「猛烈社員」的な働き方とは異なる価値観を持っていると感じています。彼らは、仕事の時間とプライベートの時間を明確に分け、自分の時間を大切にする傾向があります。私たちのように、翌日の仕事を前倒して進めるような働き方は、今の若い方々にはあまり馴染まないかもしれません。そのような価値観を持つ若者が、長崎県に定着し、働き、暮らし、子育てをしていくためには、仕事だけでなく「豊かな暮らし」や「心のゆとり」が得られるような環境づくりが必要だと考えています。

また、私は壱岐から参っておりますが、現在の人口は約 2 万 4,000 人で、少子高齢化の影響により、農業・水産業・介護福祉など、あらゆる分野で人材不足が深刻化しています。例えば、農業では短時間勤務のヘルパーを募集しても、なかなか人が集まりません。福祉分野でも、訪問介護などで長距離移動が必要なケースが多く、担い手の確保が難しい状況です。

一方で、薬剤師や弁護士、医師などの専門職は高い時給で働いておられますが、介護や農業などの現場では、賃金水準がそれに見合っていないため、人材確保が困難です。したがって、制度面の見直しや賃金水準の引き上げを含めた、長期的かつ継続的な人材育成の仕組みが必要だと考えております。

■ 鶴田部会長

賃上げや制度改正に加え、暮らしや働き方の価値観に寄り添った職場環境の整備が、人材確保において重要であるというご意見でした。

■ 池田委員

卸売業界においても、先ほどのご意見と同様に、人材育成は大きな課題です。卸団地内にはさまざまな規模の企業が集まっており、各社で研修制度の有無や内容にばらつきがあります。そのため、卸団地組合として、全体で研修制度を企画・実施するなどの取組を行っております。

また、最近では「ワークライフバランス」といった言葉が定着してきており、個人の生き方や価値観が、仕事の成果や人生設計に大きく影響するようになってきています。これまで企業が担っていた責任の一部が、個人に委ねられるようになってきており、その分、個人の選択や行動がより重要になっていると感じています。そのため、賃金の上昇や働きやすさの向上、そして「地域全体で働き・暮らしやすい環境づくり」が、今後の人材育成において不可欠だと考えております。

■ 鶴田部会長

企業と個人の関係性の变化を踏まえた、地域全体での人材育成・定着支援の必要性について、非常に示唆に富んだご意見をいただきました。

少し順番が前後してしましますが、大島先生におかれましては、県内外の大学生の就職促進支援という視点から、ご意見をいただければと思います。

■ 大島委員

本会議に参加する前に、私の研究室の学生たちに就職について話を聞いてまいりました。県内出身の学生に「県内で就職しよう」と話をしても、やはり「刺激が欲しい」「他の社会や世界を見てみたい」といった声が多く聞かれました。

参考資料2にあるような若者の意識調査にも通じる内容かと思いますが、彼らにとって長崎は生まれ育った場所であり、20年以上過ごしてきた地域です。そのため、福岡や関東など、より刺激的な場所に一度は出てみたいという希望があるようです。ただし、例外もありまして、例えば現在交際している相手が県内にいるなど、プライベートな理由で県内就職を考える学生もおります。

また、学生たちには「長崎で地域や産業に貢献したい」という意識がまだ十分に育っていないように感じます。就職活動を控えた学生は、自分の働き方やプライベートを重視して就職先を選ぶ傾向が強いようです。一方で、卒業して3年、5年、10年と経過した卒業生たちは、企業でやりがいを見つけ、成長している姿が見られます。就職活動前の学生と、実際に働き始めて数年経った社会人とは、意識や姿勢に大きな違いがあると感じています。

また、大学としても、企業誘致に関するご相談を受けることがあります。企業側は「人材確保」が目的の一つであり、大学との連携を希望されますが、実際に学生と企業がつながる機会が少ないのが現状です。例えば、アルバイトとして学生が誘致企業で働き、学んでいる技術を実践で活かすような機会があれば、学生の視野も広がるのではないかと思います。インターンシップもありますが、学生はどうしても遠方の大企業を希望する傾向があり、日常的な接点が不足しています。そのため、日常の中で企業と学生が自然につながるような仕組みづくりが必要だと感じています。

■ 鶴田部会長

企業と学生の接点がまだまだ不足しており、特に誘致企業とのマッチング機会の創出が重要であるというご意見でした。

■ 犬束委員

先ほどインターンシップの話がありましたが、弊社でも実際にインターンをきっかけに就職した学生がいます。愛媛出身で、京都の大学を卒業後、インターンを経て入社した社員が現在2年目を迎えています。

また、現在も1年間休学して弊社でアルバイトをしている学生がいます。こうした長期的な関わりができる環境が整えば、企業側としても非常に助かります。ただし、学生にとっては旅費や宿泊費の負担が大きく、長期滞在が難しいという課題もあります。弊社では自宅に泊めるなどの対応をしていますが、企業側の負担も大きくなります。そのため、インターン受け入れに関する制度や支援が充実すれば、より多くの学生が参加しやすくなり、結果として就職につながる可能性も高まるのではないかと考えております。また、企業側としても、学生に責任ある仕事を任せ、やりがいを持って働いてもらうことが重要だと感じています。

さらに、「県内外の若者が県内企業で活躍する」という表現についてですが、どこに行っても「若者」という言葉が多く使われており、私自身、今年60歳になりますが、「あと10年は働ける」と思っております。水産業などでは高齢化が進んでおり、私が所属するグループでは「60代からの活躍」に光を当てるプロジェクトを立ち上げています。「若者」だけでなく、「シニア世代の活躍」も視野に入れた表現にいただけると、より多様な人材が活躍できる社会を目指せるのではないかと感じております。

■ 鶴田部会長

企業と学生の接点づくり、インターン受け入れ環境の整備、そして「若者」だけでなく「シニア世代」も含めた表現の工夫について、非常に貴重なご意見をいただきました。

■ 安達委員

とても重要な問題だと感じており、なかなか発言できなかったのですが、人材育成というのは企業にとって最も重要な課題の一つだと思っています。非常に難しいテーマでもあります。ここでの表現にも関わりますが、学校での学びから就職までの流れ、そして企業に入ってからの人材育成、いわゆるリスキリングについても、どこかで触れていただけると良いのではないかと感じました。企業内での研修は、実際には非常に大変です。全社員を対象とした研修であれば福利厚生費として処理できますが、特定の社員が資格取得を目指す場合などは、課税対象となることもあり、企業側の負担が大きくなります。

もちろん、企業として努力すべき部分ではありますが、10年後を見据えたときに、社会全体のスキルアップやデジタル人材の育成にもつながる話ですので、施策の中にそうした視点を織り込んでいただけるとありがたいです。

■ 富永委員

「目指す姿」の方向性にある「地域に関心を持ち、成長する人材を育てる」とともに、「県内外の若者が県内企業で活躍する」という表現についてですが、これは誘致企業も含まれているのでしょうか？

■ (企業振興課)

誘致企業も地場産業の企業も含めております。

■ 富永委員

先日、あるセミナーで大学生に「長崎県内で就職を考えていますか？」と尋ねたところ、ほとんどの学生が「考えていない」と回答していました。そのため、まずは「長崎で働くことが魅力的である」と感じてもらえるような情報発信やブランディングも必要だと感じています。短期的には人材の奪い合いになるかもしれませんが、中長期的には、しっかりとした誘致企業の進出など、長崎で働きたいと思えるような環境を整えることも必要だと思います。

最近では、SNS を活用して学生と企業が共同でプロジェクトを行うような取組もあり、そうした活動を通じて、学生が県外に出ることをためらうような意識の変化も見られています。学生と企業が交流できるワークショップなど、日常的な接点を増やすことが、意識改革につながるのではないかと考えております。

■ 後藤委員

施策の概要の方向性の 5 番目にある「地域に貢献し、選ばれる県立大学づくり」という表現についてですが、これには少し違和感を覚えました。県立大学は本来、地域に貢献することが前提であり、あえてここに記載する必要があるのかという疑問があります。むしろ、記載しなくてもよいような状態を目指すべきではないかと感じました。

■ 鶴田部会長

6 番目の「建設業に向けた人材育成」についても、なぜ建設業だけが個別に取り上げられているのか、少し違和感があります。他の産業と同様に、包括的に扱うべきではないかと感じました。

■ 原田委員

働き方という観点で考えると、現在長崎県では約 7～8 万人の労働人口が不足していると言われています。一方で、65 歳から 70 歳の人口も同程度存在しています。そのため、短期的にはこの世代の方々に力を借りることも必要ではないかと考えています。

また、夕張市のように自治体が財政破綻した例もあり、長崎県内でも人口減少が進む中で、どこかの自治体が破綻すれば、さらに人口流出が加速する可能性があります。それを食い止めるためには、人の力だけでなく、無人化や自動化といった技術の導入も必要です。例えば、海の清掃にドローンを活用するなど、技術革新によって労働力不足を補う取組も進めていくべきだと考えております。

それでも、無人化や自動化の実現には 10 年ほどかかると思いますので、その過渡期の 10 年の間を一時的に長崎県として、65 歳から 70 歳の方々のお力をお借りする案はいかがでしょうか。ただし、65 歳以上の方々は働かずとも年金で暮らせる方々です。その方々の力をお借りするので、年金に見合う収入、社会保険料等の整備が必要ですし、企業側の柔軟な受入体制が必要です。

■ 鶴田部会長

先ほどの「若者だけではない」というご意見とも重なりますが、非常に重要な視点だと思います。

施策 地域の産業を共に支える外国人材の受入れ・定着の推進

それでは、次に施策 6「外国人材の受け入れと定着支援」に関連する内容に移りたいと思います。実際に外国人の方を受け入れている事例がある方がいらっしゃいましたら、ぜひご紹介いただければと思います。

■ 大久保委員

農業関係では、県が設立した株式会社が窓口となり、県内のさまざまな現場で外国人労働者を受け入れています。ただし、農作物の性質上、年間を通じて同じ作業があるわけではなく、夏場などは労働力が余る傾向にあります。そのため、現在は北海道や長野など、県外の地域と連携しながら、季節に応じて移動してもらっています。ただし、メインの居住地は長崎県内としていただいています。

しかし、県外での就労経験を経て「他の地域の方が良い」と感じてしまうこともあるようで、長崎県内に定着してもらうためには、受入体制の整備が不可欠です。雇用する側も、条件整備をしっかりと行わなければ、他の地域に移られてしまう可能性があるということを意識しながら対応していますが、現状ではまだ十分とは言えません。

■ 松山委員

副次的な話になりますが、私の母は外国出身で、国際的な家庭で育ちました。外国人労働者を考える際に、見落とされがちなのが「子どもたち」の存在です。たとえば、夫婦で来日し、子どもを保育園に預けながら働きたいというケースもあります。

しかし、日本国籍を持たない子どもは義務教育の対象外となり、教育支援から漏れてしまうことがあります。神奈川県など、外国人労働者が多い自治体では、外国籍児童への支援に積極的に取り組んでおり、長崎県でも他県の先進事例を参考にしながら、包括的な支援体制を構築する必要があると感じています。

■ 鶴田部会長

生活支援を含めたトータルなサポート体制が重要ではないかとのことご意見でした。

■ 原田委員

知人との会話の中で、外国人労働者が育ってくると、より条件の良い他県へ移ってしまうという話を聞きました。そのため、長崎県としては、来県初期の段階で日本語だけでなく、文化や歴史、日本の法律などを教える環境を整え、長崎県内で働いてくれる限り「あなたを守る」奉仕の心が必要ですし、彼らにも「長崎で育ててもらった」という実感を持ってもらうことが、定着につながるのではないかと考えています。

■ 鶴田部会長

施策の概要にある「地域における活躍」という表現についても、やや抽象的で「目指す姿」と重複している印象があるため、表現の工夫が必要ではないかと感じました。

また、留学生に関する記述が施策内に見当たらないようです。大島委員いかがでしょうか。

■ 大島委員

私の周りの留学生しか把握しておりませんが、県外に就職している方が多いと思います。

■ 鶴田部会長

教育機関や国際交流協会など関係機関との連携も重要です。そのあたりも検討いただければと思います。

施策 県産品のブランド力向上と付加価値の高い販路拡大

戦略 1 の最後の施策 「県産品のブランド力向上と付加価値の高い販路拡大」です。いわゆるブランディング施策ですが、いかがでしょうか。これは長崎の強みを活かす上でも非常に重要な分野だと思います。犬束委員、難しいテーマかと思いますが、ぜひご意見をお聞きしたいと思っています。また、デザインやサプライチェーンも含めた観点からもご意見をいただければと思います。

■ 犬束委員

ブランド力というのは、企業が一度作り上げたからといって、5 年後もそのまま維持できるものではありません。たとえば、私ども「丸徳水産」では、20 年以上にわたり「この魚なら間違いない」と言っていたような信頼を築いてきました。ブランドとは、そうした継続的な努力の積み重ねによって成り立つものだと思います。行政と一緒に取り組んだとしても、作り手側が常に努力を続けなければ、ブランドの価値は維持できないのではないかと感じています。

弊社では、大量出荷ではなく、個人のお客様とのつながりを大切にしており、加工場の売上の 8 割以上は、長年支えてくださっている個人のお客様によるものです。「晴れの日には丸徳の魚を」「贈り物には丸徳の品を」と言ってくれるお客様に支えられていることが、ブランドの根幹だと思っています。

■ 大久保委員

農産物には「四季畑」、水産物には「長崎俵物」というブランドがあり、多くの品目が登録されています。

しかし、よく聞かれるのは「どこで買えるのか」「連絡したが在庫がなかった」といった声です。認知されていても、実際に購入できない状況では意味がありません。広報活動も重要ですが、それに加えて、生産者側の準備体制や供給体制をしっかりとサポートする施策が必要だと感じています。

■ 安達委員

2 つ目に書いてある「輸出拡大」について、市場を拡大するというのはさまざまな観点から重要だと思います。ただ、輸出を拡大するための具体的な方策がどう示されるのか、そのあたりが気になります。

また、基本戦略 1 の最後の部分にあたるこの施策についてですが、他の施策と比べて、具体的な記述が少ないように感じます。

たとえば、施策4のスタートアップの部分では「ミライ企業 Nagasaki」など、具体的な取組が記載されていますが、施策7ではやや抽象的な表現にとどまっており、バランスに違いがあるように思います。もちろん、10年先を見据えた計画であるため、現時点で具体的に書ききれない部分があるのは理解できますが、可能な範囲で具体性を持たせた方が、より分かりやすくなるのではないかと思います。

■ 鶴田部会長

施策ごとに記述の解像度に差があるため、表現の統一や具体性の調整について、ぜひご検討いただければと思います。

■ 後藤委員

ブランドというのは、やはり名前を売っていくものですから、少なくとも継続的な供給が担保されなければなりません。「今日はありますが、明日はありません」というような状況では、信用を失ってしまうと思います。

そのためには、小規模であっても、継続的に、たとえば季節性があるとしても、「この期間はこの商品が出荷できます」「お届けできます」といった体制が必要です。そうした体制のもとで名前を売り、価値をつけて、国内外で販売していくべきだと思います。

そういう意味では、農業や水産業においても、たとえば漁業では「獲れるものが獲れなくなった」という話もあります。飯塚さんも水産業をされているようですが、海水温の上昇や磯焼けの影響で、思うような漁獲ができない状況が続いています。せっかく神経締めなどの技術を導入しても、それに見合う魚が確保できないという現状があります。ですので、ある程度期間を限定してでも、安定的に獲れるような仕組みを研究し、構築していくべきだと思います。

もう一つ申し上げたいのは、長崎県には「ブランディング懇話会」のような別の取組もあるということです。この施策とは別に立ち上げられているものですが、当然ながら整合性は取れているはずですし、そちらの計画の方が上位にあるとは思っています。ですので、そちらの計画との整合性を踏まえたうえで、この施策の中でも進展状況を示していただければと思います。

■ 富永委員

長崎県は「全国2位のもの」例えばですが、そうめん・海面漁業生産量・ジャガイモ・養豚算出額など、それを「1位を目指す」という活動を掲げることで、ブランド力が高まる可能性があるのではないかと思います。

たとえば、餃子の消費量で1位を目指す自治体がテレビで取り上げられ盛り上がるように、「1位を目指す」という姿勢が注目を集め、ブランド力の向上につながるのではないかと思います。もちろん、生産量は一例であり、他の指標でも構いません。そうした視点を持つことで、面白い展開が生まれるのではないかと感じました。

■ 松山委員

先日、『満天 青空レストラン』のような番組で特集されていたのを見て、思わず食い入るように見てしまいました。やはり、ある程度ブランドとして認知されている商品は強いと感じました。たとえば、うどんや牛肉など、押し出し方がうまいと感じます。

すでに頑張っておられる企業への支援を、さまざまな形で行うことが重要だと思います。たとえば、離島からの出荷にかかる物流コストは年々上昇しています。離島にかかる支援措置により一部カバーされていますが、さらに支援を強化することで、企業の努力を後押しできるのではないのでしょうか。

また、私が応援している五島の地元企業では、クラウドファンディングを活用して生産量を増やす取組をされています。クラウドファンディング自体が認知度向上にもつながっており、非常に良い事例だと思います。

今後は、オンラインで注文できる EC サイトや、冷蔵配送の仕組みなど、負担の大きい部分への支援も必要だと感じています。たとえば、CM などでの広報支援があれば、さらに効果的ではないかと思います。

■ 鶴田部会長

最後に一点だけ申し上げます。施策 7 のタイトル「ブランド力向上と付加価値の高い販路拡大」についてですが、「付加価値の高い販路拡大」という表現が、「付加価値の高い販路を目指している」のか、「付加価値向上による販路拡大」を意味しているのか、少し分かりにくい印象があります。この点についても、表現の整理が必要ではないかと感じました。

それでは、開始から 1 時間ほど経過しましたので、ここで一度休憩に入りたいと思います。

(休憩)

【しごと創造】基本戦略 2：誰もが活躍できる職場環境をつくる

施策 誰かが自分らしく働き、暮らせる職場環境づくり

施策 職業生活における女性活躍の推進

■ 鶴田部会長

それでは、後半に入りたいと思います。

さて、基本戦略 2「誰もが活躍できる職場環境をつくる」についてですが、ここには 2 つの施策がぶら下がっています。

施策 1 は「誰かが自分らしく働き、暮らせる職場環境づくり」、職場環境全般に関する内容です。施策 2 は「女性活躍の推進」で、特に女性に焦点を当てた施策です。この戦略は、前回の懇話会では独立していませんでしたが、今回は独立した戦略として位置づけられており、かなり強いメッセージ性があると感じています。

職場環境については、先ほどのご意見の中でも「どうやって人を確保するか」という点で多くの関連意見があり、皆様の関心が高い分野だと思います。ぜひこの機会に、意見交換を進めていきたいと思います。

施策 1 と施策 2 は一体的にお話しいただく形で進めます。施策 1・2 は 2 枚にわたって記載されていますが、関連性も高いと思いますので、どちらに対するご意見かを発言の際にお伝えいただければと思います。職場環境は本当に大事なテーマです。多様性も含めた形でのご意見を願います。

■ 後藤委員

先ほど、一部の委員の方から「60歳から65歳の労働力が県内に8万人ほどいる」とのご発言がありました。私自身はその数字を把握しておりませんでした。それほど多くの方がいらっしゃるということに驚きました。これまで、若者の県内就職について多く議論されてきましたが、この項目では、60歳から65歳の方々の労働力をもっと活用すべきだと考えております。業種によって差はあると思いますが、特に建設業では非常に厳しい状況が続いています。いわゆる「3K（きつい・汚い・危険）」と呼ばれる職種であり、若い人たちがなかなか入ってこない、育たないという現状があります。

しかし、インフラ整備は人がいなければ進みません。介護分野についても同様で、若い人たちの間では「介護は将来性がない」といったイメージを持たれていることが多いように感じます。それでも、介護は社会にとって必要不可欠な職業です。必要な人が、必要なことを担う体制を整えなければ、高齢化社会に対応できなくなってしまいます。「何歳以上は採用しません」といった年齢制限ではなく、能力のある方にはできる限り社会で活躍していただけるような職場環境を整えることが重要だと思います。

■ 鶴田部会長

高齢者の方々を含めた職場環境づくりは非常に重要です。どうしても若者や女性に焦点が当たりがちですが、高齢者の方々が働きやすい環境を整えることも大切です。

また、ミスマッチが多い分野における職場環境の改善も、重要な課題だと感じております。ぜひその点も含めて、施策の書きぶりをご検討いただければと思います。

■ 原田委員

とにかく若い人たちが大学を卒業して他県に出て行ってしまおうという現状があります。それは仕方のないことかもしれませんが、戻ってこられる、いわゆる「Uターン」できる環境は整えてあげた方が良いと思います。特に県がその部分に力を入れてくれれば、「そろそろ地元に戻って福祉に貢献したい」と考える人もいると思います。

ただ、戻ってきても働く場所がないという状況では意味がありません。社会保険料の話もありましたが、そういった制度面も含めて、県がうまく導いてくれれば、もっと多くの方が長崎県で働いてくれるのではないかと感じています。

■ 鶴田部会長

今いらっしゃる方々だけでなく、戻ってこられる方々も視野に入れた職場環境づくりは非常に重要ですね。

もしよろしければ、女性の視点からのご意見をいただければと思います。戦略1の中でも少し触れられていましたが、いかがでしょうか。

■ 松山委員

高校や大学を卒業した若い世代が、県外に出てしまおうというのは、多くの方が問題意識として持たれていると思います。私自身、神奈川県出身で、大学卒業を機に県外に出ました。その理由は「親元を離れて一人暮らしをしてみたい」「自立した生活をしてみたい」というものでした。

誰かに起こされることなく、自分のペースで生活し、仕事をして、友達と遊んで、頑張っている。そういった生活を経験したいという思いは、どの県の若者にも共通してあるのではないかと思います。

ですから、「県内にとどまってほしい」と躍起になるのではなく、「帰ってきたいときにいつでも帰ってこられる」ような環境を整えることも大切だと思います。たとえば、県外から戻ってくる長崎出身者には、移住支援として引っ越し手当を5万円多く支給するなど、ちょっとした優遇措置があると、戻りやすくなるのではないのでしょうか。

女性活躍の観点についても一言申し上げます。戦略2の冒頭にある「目指す姿」や「方向性」には、前向きなキーワードが多く含まれていて、非常に良いと感じました。企業の女性活躍推進施策では、「女性が頑張っていない」「指導的立場が少ないからもっと登用を」といった、期待を一方向的に押し付けるようなメッセージが多く見られます。しかし、そうした表現は、かえって女性にプレッシャーを与えてしまうこともあります。「働きたい人が働ける環境を整える」といった、より自然で柔らかい表現の方が、多くの県民に響くのではないかと、素朴に感じました。

2つ目のポイントですが、施策の中で「継続的なキャリア形成」や「時間を取りやすい制度づくり」などについては、国の方でもかなり取り組まれており、育児休業や介護に関する法律も年々改正され、企業に対する努力義務や義務化の範囲も広がってきています。

そうした中で、県として何ができるかを考えたときに、少し各論的になりますが、たとえば病児保育の取組について、長崎市など市町村単位で実施されているところもあると思います。そういった取組を通じて、「働きたくても働けない女性とはどのような人たちか」というプロファイルを分析していくと、たとえば「パートで働きたいけれど、子どもが熱を出すと家にいなければならず、就業の選択肢が狭まる」といったケースが見えてきます。

また、「介護のために県に戻ってきたが、親の近くを離れられない」といった事情もあるかもしれません。このように、働きにくさの背景にあるプライベートな事情に対して、もう少し支援のあり方を工夫できれば、スポットライトが当たりにくい層にもアプローチできるのではないかと思います。なぜその人が働けないのか、働きにくいのかという点を丁寧に見ていくことが大切だと感じています。

■ 犬束委員

参考になるかどうか不安ですが、私、対馬で「対馬を愛する女性の会」という会を立ち上げています。この会は、福祉関係や観光業など、さまざまな分野で活躍する女性経営者20数名が集まり、女性限定で構成されています。女性の起業者は、困りごとや悩みを抱えがちですが、横のつながりがあることで、「あの人に相談すれば何とかなるかもしれない」といったネットワークができており、非常に役立っています。

■ 鶴田部会長

ネットワークの重要性は非常に高いと感じます。そういった取組が施策の中に表現されていると、よりメッセージ性が強くなると思います。

■ 岩永委員（事務局代読）

事務局より岩永委員のご意見を代読させていただきます。

現在議論している本県の施策は、労働者のワークライフバランスの実現や職場内のバリアフリー化などを含め、女性の活躍や共生社会の実現を後押しするものであり、非常に重要で歓迎すべき内容です。ただし、体力の少ない中小企業者への支援強化もお願いしたい、とのご意見をいただいております。

■ 後藤委員

男女共同参画という言葉が使われるようになって久しいですが、若い人たちは、仕事だけでなく、仕事が終わった後の余暇も楽しむというライフスタイルに移行しつつあります。その中で、たしか長崎県は「男は外、女は内」といった考え方が、全国平均よりも強く残っている地域だと記憶しています。

私が学生時代、九州外の地域に出た際、「九州男子」という言葉をよく耳にしました。当時はその意味がよく分かりませんでした。後になって「無骨」「亭主関白」といったイメージがあることを知りました。

しかし、今はそうした価値観を捨て、男性も家事や育児を担うべき時代です。女性だけが家庭のことを担っては、外で働くエネルギーが失われてしまいます。ですので、こうした意識改革は、学校教育の段階から進めていく必要があると感じています。小さな頃からの教育によって、共生社会の機運を育てていくことが重要だと思います。

■ 池田委員

職場づくりについて、特別な話ではありませんが、先ほど松山委員が「一人暮らしをしたい」という話をされていたことに共感しました。採用担当者からも、最近では学生が「家賃手当はありますか？」と必ず聞いてくるようになったと聞いています。これは昨年あたりから顕著になってきたそうです。

やはり、社会人になることをきっかけに「独立したい」という思いがあるのだと思います。長崎市は家賃が高いという現実もあり、そこを何とかできないかと常々感じています。

また、女性活躍については、女性同士のネットワークや連携が非常に大切だと思います。ただし、女性の力だけでは解決できないことも多く、男性と女性が互いに理解し合うことが、過渡期においては特に重要だと感じています。

■ 鶴田部会長

2点あったかと思います。やはり生活全般の支援が必要であるということ。そして、施策2「女性活躍の推進」について、PTAなどでも非常にフォーカスされている一方で、やはり「男女共同参画」という視点も必要ではないかというご意見だったかと思います。ぜひご検討いただければと思います。

大島先生、ちょうど学生さんの話も出ておりましたので、リアルな若者の視点から「職場とはどうあるべきか」についてご意見をいただけますでしょうか。

■ 大島委員

私の場合、理工学系の分野におりますので、どうしても男子学生が圧倒的に多い環境で仕事をしています。ただ、そこにいる女子学生たちはむしろ女性の方が元気なくらいで、少し一般的な傾向とは異なるかもしれません。

少し話が変わりますが、長崎大学では今年の入学者から「女子枠」を設けました。全国的にも、理工系学部で女子枠を設ける大学が増えてきています。ただ、「なぜ女子だけ特別扱いするのか」といった声もあります。これは女子枠に限らず、私たち女性教員や働く女性にも共通する課題です。私たちが女子枠を設ける理由として説明しているのは、「高等教育機関として、学びたい学生すべてに教育の場を提供する」という理念に基づいています。現在、男女のバランスが大きく崩れている中で、女性にも学ぶ機会をしっかりと提供し、世界で活躍してもらうためには、一定期間、女子学生の増加に力を入れる必要があると考えています。

また、男女共同参画に関する講演を行った際、学生と話をして感じたのは、育った家庭環境が大きく影響しているということです。たとえば、母親がパートタイムで働き、子どもが帰宅するとすでに夕食が用意されているという家庭で育った男子学生は、「自分が家族を養うべきだ」といった意識を持っている傾向があります。ですので、学校教育の中で男女共同参画について考える機会を設けることが、意識改革につながるのではないかと思います。

また、先ほども話が出ましたが、県外に出た学生も「将来的には長崎に戻りたい」と考えている学生が多いです。「いつでも戻っておいで」と言えるような環境を、大人たちが用意してあげることが大切だと思います。

■ 鶴田部会長

まさに、男女共同参画はこの戦略だけでは語りきれない部分があり、教育も含めた対応が必要だというご意見だったと思います。

また、UI ターンを含めて、県外に出た方が戻りやすい環境づくりも重要であり、高齢者の方も含めた幅広い視点からのご意見でした。

女性活躍に関しても、「女性枠」という取組には一方で課題もあるというご指摘でした。事務局の方でも、ぜひご検討いただければと思います。

■ 原田委員

文言そのものではありませんが、取組として、妊娠された女性、育児中の女性が働くということについて申し上げます。子育ては1つの仕事と同じくらいのエネルギーが必要です。そこにさらに仕事を加えるとなると、1.5倍、2倍の負担になることもあります。

そこで、たとえば「タンデム方式」といいますか、妊娠が分かった時点で、妊娠中の方と、出産を終えた方、あるいは育児が終わりかけている方がペアになって、2人で1つの仕事を担うような仕組みができないかと考えています。たとえば、6か月間かけて2人で1つの仕事を引き継ぎながら進めていくような形です。

これは高齢者にも応用できると思います。たとえば、病院に通う必要がある方でも、週に3日働き、もう1人が2日働くといった形で、週5日分の仕事を2人で分担するような仕組みです。そういった柔軟な働き方ができるような長崎県になれば良いのではないかと考えています。

■ 鶴田部会長

ライフスタイルや希望する働き方をしっかり整理し、それに応じた柔軟な制度設計が重要だというご意見だったと思います。

【しごと創造】基本戦略3：魅力ある持続的な農林水産業を育てる

施策 力強く稼ぎ持続的に成長する水産業づくり

それでは、そろそろ最後の戦略に入りたいと思います。最後の戦略3についてです。ここは、これまで「地場産業」と表現されていたものから、「魅力ある持続的な農林水産業を育てる」という形にネーミングが変更されました。

ここからは、1つずつ進めていきたいと思います。まずは「水産業」について、「力強く稼ぎ、持続的に成長する水産業づくり」というテーマで、目指す姿と施策概要の方向性が5点示されています。ここは、まず犬束委員にご意見を伺いたいと思います。よろしくお願いいたします

■ 犬束委員

施策の概要や方向性については、非常に素晴らしい内容だと思っております。ただ、現状の水産業は非常に厳しい状況にあります。たとえば、養殖業、特にマグロ養殖などは、昨年までは成績が良かったものの、飼料価格の高騰や物流費の増加により、非常に厳しい経営環境に置かれています。養殖業や大規模な漁業者にはスポットが当たる一方で、19トン未満の小型船による沿岸漁業者や、定置網漁業などの小規模漁業者は、置き去りにされているのではないかと強く感じています。

また、1経営体あたりの平均漁業所得額が263万3,000円から272万9,000円とされていますが、これも非常に低い水準だと思います。本当に「儲かる水産業」を目指すのであれば、資源の維持やさまざまな課題に対応しながらも、現場の実態に即した支援が必要です。私たちのような小さな水産会社でも、日々「どうすれば儲かる水産業が実現できるのか」を考え続けています。水産加工業を営む私たちにとっても、原材料の確保が非常に困難になっています。後藤委員もおっしゃっていたように、漁獲される魚種が変化しており、たとえば沖縄で獲れるグルクンが昨年の夏には対馬でも多く獲れました。また、養殖業においても、降水量の増加や赤潮の発生など、環境変化による被害が出ています。

こうした中で、現場の声を吸い上げる仕組みが必要だと感じています。行政の方が物理的にすべての現場に足を運ぶのは難しいことは理解していますが、それでも現場の課題を丁寧に聞き取る仕組みを作っていただきたいと思います。このままでは、小規模漁業者がいなくなってしまうのではないかと、非常に危機感を持っています。

■ 鶴田部会長

めざす姿は良いが、より現場の意見もくみ取っていただきたいというご意見でした。

■ 犬束委員

続けて発言させていただきます。特に強調したいのは、漁業協同組合の力が弱まってきているという点です。水揚げが減っているため、当然ながら経営も厳しくなっています。一部の漁協では、マグロ養殖業による購買手数料や飼料販売による手数料収入で経営が成り立っているところもありますが、それはごく一部です。

本来、一本釣りやイカ釣り、素潜り、海藻採取などによって収入を得ている漁業者の収入は非常に細々としたものであり、マグロ養殖を持たない地域の漁業は非常に厳しい状況にあります。たとえば、ここ1週間ほどでヒラス（ヒラマサ）が大量に獲れています。25キロ、30キロといった単位で水揚げされており、一見すると喜ばしいことのように思えますが、実際には価格がつかず、出荷には大きな箱が必要で、コストがかかるため、漁業者にとっては喜ばしいことではありません。

私たち加工業者も、これまでのようにアジの干物などの加工が難しくなってきました。アジやカマスの原料が獲れなくなってきました。別の魚種を使って新たな商品を開発しなければなりません。

そのため、私たちは「語る漁業」という取組を始めました。魚を獲るだけでなく、海の現状や海洋ごみ、藻場の減少といった問題について語り、体験ツアーを通じて伝える活動です。ツアーに参加された方々には、地元の漁師さんが案内役として参加し、話すことで収入を得る仕組みを作っています。魚を獲ることだけに頼らず、知識や経験を伝えることで収入を得る新しい形の漁業です。この取組は好評で、ゴールデンウィークには1日に何組ものお客様が訪れ、関西からの修学旅行生も秋には来る予定です。

漁業者も知恵を使い、ただ獲るだけでなく、育てること、伝えることに力を入れ、長崎県の五島や壱岐、平戸など、それぞれの地域でしかできない新しい水産業を作っていくべきだと思います。

■ 後藤委員

詳細については、先ほど犬束委員からご説明がありましたので、割愛いたしますが、長崎県の漁業について申し上げますと、おそらく沖合漁業や遠洋漁業については、それほど大きく減少していないのではないかと考えております。

問題は、先ほどもご指摘があったように、沿岸漁業が非常に困窮しているという点です。たとえば、藻場の消失については、さまざまな対策が講じられているものの、海水温が1~2度上昇したことにより、沖縄近海に生息していた魚が長崎近海にも現れるようになり、これが養殖業に大きな影響を与えています。いくら養殖しても、外来魚に食べられてしまうなど、除去が追いつかない状況です。現在、網を使った対策や実証実験が行われていますが、今後は音波を使った忌避装置など、魚が嫌がるような仕組みを科学的に研究し、研究機関と連携して幅広く取り組んでいく必要があると考えています。

また、養殖業については、特に離島地域では、すでにある程度の準備が整っている場所もあります。そうした地域では、海水や病気の影響を受けにくい「陸上養殖」の導入を、もっと積極的に計画・推進していくべきだと思います。

さらに、魚を食卓に届けるという観点では、子どもたちの魚離れも課題です。骨付きの魚でもしっかり食べられるような教育や食育の取組も、同時に進めていく必要があると考えております。

■ 鶴田部会長

スマート技術の活用や、食育の観点からのご意見も非常に重要だと思います。関連施策との連携も含めて、ぜひご検討いただければと思います。

私から一点、養殖に関する 36 ページの水産業の施策について申し上げます。「生産・流通基盤の整備」と「バリューチェーンの強化」が、やや重複して見える印象があります。おそらく、番は流通インフラ、つまりハード面の整備を指しているのだと思いますが、表現をもう少し工夫していただくと、より明確になるのではないかと感じました。

施策 力強く稼ぎ持続的に成長する農林業づくり

それでは、37 ページ「農業・林業」に移りたいと思います。大久保委員からご意見をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

■ 大久保委員

目指す姿・方向性の冒頭に「気候変動への対応」と書かれている点は、非常に重要だと思います。ご存じのとおり、昨年は猛暑の影響でお米の品質が低下し、それが現在の価格高騰にもつながっています。これは昨年に限った話ではなく、ここ数年、同様の状況が続いており、米に限らずさまざまな作物に影響が出ています。たとえば、昨年はイチゴの収穫時期がずれてしまい、最も需要の高い時期に出荷できなかったという事例もありました。

そうした意味でも、「気候変動への対応」という方向性に対して、具体的な取組がどのように位置づけられているのか、少し見えにくいと感じました。たとえば「技術革新」などの言葉が、そうした対応策に含まれるのかどうか、明確にしていただけると良いと思います。

また、「生産基盤の整備」とありますが、農業においてはまず「土地基盤の整備」が前提条件となります。これをしっかり行うことで、農産物の品質が安定し、ブランド化や産地化が進みます。実際、子育て支援などと連動して、少子化が改善された地域もあります。そうした取組を、今後も継続していただきたいと思います。

■ 鶴田部会長

気候変動への対応について、目指す姿に対する具体策がやや見えにくいというご指摘、また生産基盤の整備については、土地基盤の整備を前提に進めていくべきというご意見、非常に重要だと思います。また、市場環境の変化も重要かと思うので、あわせてご検討いただければと思います。

■ 後藤委員

大久保委員から基盤整備についてご意見がありましたが、私からも重ねて申し上げたいと思います。現在、スマート農業が推進されていますが、それを実現するためには、やはり基盤整備が不可欠です。たとえば壱岐では、1 枚の圃場が 4 万平方メートルというような、いわゆる「21 世紀型農業」として、国の高い補助率を活用し、平成 4 年から 15～16 年にかけて、400 ヘクタール以上の大規模圃場整備が行われました。こうした大規模圃場では、大型機械を使ってコストを削減しながら効率的に農業を行うことができます。

一方で、小規模な圃場では、たとえば 500 平方メートルや 1,000 平方メートルといった面積では、大型機械が入れず、作業効率が非常に悪くなります。現在では、GPS を活用してまっすぐ田植えができるような機械もありますが、小さな圃場ではそうした機械も活用できません。

政権交代の影響もあり、「個人の財産を税金で整備すること」に対する批判的な意見もあり、圃場整備が中断された経緯もありますが、スマート農業を本格的に推進するためには、やはり基盤の大型化が必要不可欠だと考えております。

施策 次代を担う意欲溢れる担い手の確保・育成

■ 鶴田部会長

それでは、最後に「担い手」の部分についてご意見をいただきたいと思います。38 ページの農林水産業の中で、いわゆる担い手不足について、これまでも多くのご意見をいただいてきましたが、改めてご意見を伺えればと思います。

目指す姿としては、「意欲ある多様な人材が先進的な農林水産業に挑戦し、地域に根ざして将来にわたって活躍している」とされており、1 から 4 の具体的な方向性が示されています。

いかがでしょうか。なかなか担い手が増えないという現状もあるかと思います。

松山委員、若い方や地元の方で水産業などに挑戦されている方もいらっしゃるかと思います。何かお気づきの点があれば教えていただけますか？

■ 松山委員

私が所属している会社の関連子会社で、五島市でマグロの養殖を行っている会社があります。そこでは、30 代の若い社員もあり、東京から「漁業に携わりたい」と 1 ターンで来た方もいます。 の方向性に近い事例かと思います。

島への移住のきっかけはさまざまで、「海が好き」「スキューバダイビングが趣味」「自然が好き」「地域の雰囲気が好き」など、動機は多様です。長崎県内には魅力的な島が多くありますので、そうした地域の魅力をポジティブに発信し、「辛いよ」「面白い人がいるよ」「こんなことができるよ」といった情報を届けることが大切だと思います。

また、農林部や生産部門だけでなく、たとえばスタートアップ支援などを担当する部署とも連携し、イベントなどを通じて人材を呼び込むような取組ができれば、ヒントが見つかるのではないかと感じています。

■ 鶴田部会長

地域全体としての魅力発信が重要だというご意見でした。

■ 富永委員

意外と自分たちで販路を見つけて、自分で動いている方が稼がれているケースもあります。これは農業に限らず、将来を見据えて行動している方に共通していると思います。中央に向けたプレゼンテーションができる人が、結果的に稼がれているのかもしれません。

少し話が逸れるかもしれませんが、ここで 1 つ質問があります。認定農業者数が 5,561 経営体から約 500 減少しているという状況について、「やや遅れ」と表現されていますが、この表現で良いのか、少し疑問に感じています。

■ (農政課)

ご指摘のとおり、認定農業者数が減少していることについては、私たちも「やや遅れ」という表現を用いておりますが、実際には目標達成ができていないという認識を持っております。人口減少の中で農業従事者が減っていくのは避けられない面もありますが、それでも新たな担い手を確保するために、「儲かる農業」を実現することが重要だと考えています。従来のように「汗水たらして頑張る」農業ではなく、スマート農業などを活用し、限られた労力で効率的に経営を行うことで、1人あたりの所得をしっかりと確保していくことが必要です。

その結果として、認定農業者数や農業従事者数の減少を緩やかに抑えつつ、経営体としての充実を図り、新たな人材を呼び戻す、あるいは呼び込むような施策を進めていきたいと考えております。

■ 鶴田部会長

「減る中でも稼げる農業を目指す」というメッセージをしっかりと受け止めました。

■ 安達委員

出口戦略のような形で、何かできないかと考えています。先ほど富永委員からもお話がありましたが、うまく販路を持っている方は、しっかりと儲けておられます。力を持っている方は確かに成果を出している一方で、さまざまな課題を抱えている方も多くいらっしゃるということも理解しています。

県として支援を進めていくのであれば、たとえばブランド力の強化や販路開拓に関して、市場調査を行い、海外も含めて「この商品ならいける」というものを見極めることが重要ではないかと思います。農山漁村づくりのPTの中で、たとえば漁協さんなどと連携し、勉強会などを通じて、事業者が自分の事業を継続しながらも、そうした取組に参画できるような仕組みがあると良いのではないのでしょうか。

たとえば、長崎県では「ブリの養殖」をアメリカ市場向けに展開していると聞いています。そうした取組を、県や関係機関が協働・連携して進めることで、販路開拓の支援ができるのではないかと思います。

今の状況をすべて解決するのは難しいかもしれませんが、基盤整備と並行して、少し視点を転換した支援のあり方も考えていく必要があるのではないかと感じました。

■ 鶴田部会長

出口戦略としてのブランド力強化や、観光地としての農漁村の魅力発信など、関連施策との連携が不可欠だというご指摘でした。

■ 後藤委員

それでは、最後に全体を振り返る前に、簡潔に一言申し上げます。農業の現状を考えると、地域に人が住み続けられる環境づくりが非常に重要だと思っています。それが自分の生まれ育った場所でなくても、他所から来た人であっても、地域の伝統や文化を理解し、基幹産業に真摯に向き合い、家族とともに暮らしていく。そうした人々が地域に根付いていけば、やがて後継者も生まれてくるのではないかと思います。仕事だけでなく、生活全般としての支援が必要だと感じています。

■ 鶴田部会長

それでは、残り 15 分となりましたので、12 の施策について、これまでのご意見を踏まえ、最後に漏れたことや思い出されたことがあれば、ぜひご発言をお願いいたします。

■ 大久保委員

基本戦略 3 の 37 ページ、施策概要の方向性 「集落機能の発揮に必要な地域資源モデル活動」についてですが、「維持」という言葉を加えていただくと、今のようなお話とよりつながるのではないかと感じました。

■ 犬束委員

漁協・農協・商工会、そして行政の施設など、いわゆる「箱物」だけが残って遊休施設になっているケースが、県内でも多く見受けられます。そうした施設を、規制緩和などによって貸し出しやすくし、有効活用できるような仕組みづくりが必要ではないかと感じています。

また、洋上風力などの再生可能エネルギーについても、水産業との連携を意識していただきたいと思います。漁業者からは「漁場に風車を建てられると困る」といった声もありますので、漁業者の意見をしっかりと聞きながら、調整を進めていただきたいです。

さらに、気候変動によって水温が上下する中で、たとえば「養殖魚についても、高水温にはサバよりカンパチの方が良い」といったような、行政からの情報提供がもっと積極的に行われると、漁業者にとって非常に助かると思います。漁業者・漁協・行政が密に連携できるような仕組みづくりを、ぜひお願いしたいと思います。

■ 鶴田部会長

遊休資産の活用、再エネとの調整、そして情報提供と連携の強化という非常に重要なご指摘でした。

■ 安達委員

3 点ございます。

1 点目は、29 ページの企業誘致についてです。企業誘致は非常に重要な施策ですが、「企業」に限らず、たとえば研究機関や国の機関、課題解決型の団体なども含めて、幅広く「誘致」と捉えていただけると良いのではないかと思います。

2 点目は、28 ページの中小・小規模事業者の支援についてです。ここでは「商工団体等と連携」とありますが、たとえば商工会議所や商工会に対してアンケートやヒアリングを行い、具体的な意見を施策に反映していただけると、より実効性のある支援になるのではないかと思います。

3 点目は、施策全体の表現についてです。抽象的な表現と具体的な表現が混在している印象があります。たとえば「デジタル化」といった言葉も、可能であれば「キャッシュレス化」など、もう少し具体的な内容を盛り込んでいただけると、より分かりやすくなるのではないかと思います。

■ 鶴田部会長

企業誘致のところについて、「企業」だけでなく、さまざまな関係機関も含めた誘致が必要ではないかというご意見がありました。これはまさにその通りだと思います。労働や雇用にもつながる話ですし、ブランディングにも関係してくる重要な視点です。ぜひご検討いただければと思います。

それでは、本日オブザーバーとしてご参加いただいております、今回の懇話会の会長であり、さらに部会長も務めておられる黒木委員から、もしよろしければコメントをいただければと思います。よろしくお願いいたします。

■ オブザーバー：黒木委員

ページ数で言うと 30 ページあたり、スタートアップや企業誘致（29 ページ）に関する部分ですが、これを拝見しながら感じたのは、「企業」という団体を誘致するだけでなく、「人材」を誘致するという発想も重視していただきたいということです。これは UIJ ターンや移住政策にも関わってくる話ですが、たとえば「あなたのやる気を応援します」というメッセージを発信することで、首都圏などでうまくいかに悩んでいる人たち、しかし能力のある人たちが、長崎に来て新たな挑戦をするきっかけになるのではないかと考えています。実際、私も地方自治論や行政学等の研究を通じて、日本の人口が減少していく中で、「少ないパイの奪い合い」では限界があると感じています。これからは「数の論理」ではなく、「質の論理」で考えていかなければ、地方都市は生き残れないのではないかと考えています。

ですので、単に人口を増やすというよりも、「人材」を誘致するという視点で、企業誘致や UIJ ターン・移住促進を関連付けて捉えていただければ、長崎県としての独自性がより際立ってくるのではないかと期待しています。

次に、31 ページの人材育成に関する部分です。松山委員が「神奈川から出た」とおっしゃっていましたが、実は私もそうです。親元を離れたいという気持ちは、一定数の若者に共通してあると思います。私の父は非常に郷土愛の強い人で、盆や正月には必ず帰省するように言われて育ちました。そのおかげで、私自身も故郷に対する愛着を持つことができました。

しかし、愛郷心だけで人は戻ってこないというのも現実です。観光ランキングなどで長崎が上位に入ることありますが、それがそのまま定住や県内就職につながるかというと、必ずしもそうではありません。にぎわい・まち部会でも話題になったのですが、「二拠点生活」や「多拠点生活」といった新しいライフスタイルも視野に入れるべきではないかという意見がありました。

つまり、単に「人口増」「定住人口」の増加を目指すのではなく、「交流人口」そして「関係人口」を増やすという視点です。たとえば、「1 年のうち何か月かは長崎に帰ってくる」「実家に定期的に戻る」といった人たちを増やすことも、地域とのつながりを強める一つの方法だと思います。その上で、UIJ ターンによる人材確保等を考えることが重要ではないでしょうか。

そして、今回の「しごと創造部会」で最も多く出てきたキーワードの一つである「デジタル化」についても、意外と記載が少なかったように感じました。「にぎわい・まち部会」では、デジタル化はすべての分野に関わる横断的なテーマであり、DX の推進によって人手不足を補うという視点が必要だという意見が出ていました。日本全体が人口減少に直面している中で、長崎県が

一步先んじて、こうした視点を打ち出していくことができれば、非常に意義のある取組になるのではないかと感じています。

とはいえ、やはり「県内に残ってほしい」「就職してほしい」「移住してほしい」という思いは私にもあります。そのためには、愛郷心や観光の魅力だけではなく、それを超えるような新たな魅力を創出していく必要があると感じています。その一環として、委員の皆様「2024年版47都道府県ブランドランキング」の資料を配布させていただいております。現状を踏まえたうえで、今後の施策に活かしていただければと思います。

長崎県は2020年からずっと47都道府県の中で43位が続いています。最下位が44位です。非常に厳しい状況です。このような中で、長崎県としてどうするかを考えたときに、このランキングは非常に細かく分析されており、ある程度信憑性があると感じています。たとえば、何かに特化した取組を考えることも必要ですし、本来であれば「長崎県民にとっての幸せとは何か？」ということをも最初に考えたうえで、県としての物差しを作っていくべきだったのかもしれませんが。この幸福度ランキングとは異なる「長崎県独自の物差し」を作り、それを移住・定住や県内就職の魅力として打ち出すことも、一つの方法ではないかと考えています。

実はこの視点に気づかされたのは、学生の卒業論文がきっかけでした。国や県等の移住・定住政策について調査し、先進事例地を訪問させたのですが、仮説では「移住希望者のニーズに合わせた政策が有効である」としていたものの、実際にはその仮説が覆されました。

たとえば水俣市では、住民が朝6時からゴミステーションに立ち、24種類ほどの分別収集を徹底しています。こうした地域に移住するには、その文化や価値観を共有できる人でなければ難しいという現実があります。つまり、「誰でもウェルカム」ではなく、「長崎県の幸せとは何か」を明確にし、それに共感できる人を呼び込むという戦略が必要なのではないかと感じました。また、ある町では「このルールが守れない方は移住をご遠慮ください」と明示しており、それでも移住者は来ているという事例もあります。

もう一つ、東日本大震災の被災地を訪れた際、ボランティアとして訪れた若者がそのまま定住しているケースが多く見られました。なぜ彼らが残ったのかをインタビュー調査したところ、「東京ではうまくいかなかった」「でも南三陸では自分の能力を発揮できた」という声が多く聞かれました。共通していたのは、「地域の人たちが、自分たちのやりたいことを黙って見守ってくれた」「必要なときには手を貸してくれた」という点です。

この経験から、地域の最大の財産は「人」なのだと実感しました。長崎県民自身が「おもてなしの精神」をさらに進化させ、他県に負けない魅力を持つことができれば、それは大きな強みになると思います。しかも、こうした取組は大きな予算を必要としないため、すぐにでも始められる可能性があります。つまり、県民自身の意識改革から始まるのではないかと感じています。

また、今回の審議の中で、特に「人材確保」「雇用創出」「力強い農業の推進」などが議論されましたが、これらは37～38ページに記載されている内容と深く関わってきます。スマート農業の推進は非常に重要ですが、その中で「農業法人」や「農業法人化」「企業参入」といった視点が、現行の記述にはあまり見られません。たとえば熊本県などでは、農業法人の育成に力を入れており、個人農家だけでなく、法人化による経営の安定化が進められています。長崎県でも、こうした視点を取り入れていくべきではないかと考えています。

さらに、にぎわい・まち部会でも話題になったのが「農地の確保」に関する課題です。現在、農地法では農地の転用に制限があり、土地利用計画でも農地面積の確保が求められていますが、

現実には荒廃農地が増加しています。食糧自給率確保には、スマート農業の進展により、農地の面積そのものよりも、効率的な活用が重要になってきている今、農地法の規制緩和を進め、農地転用を柔軟に認める「特区」のような制度を導入することも検討すべきではないかと考えています。その過程で、周辺農地を壊さずにまちづくりを進めることができれば、長崎県は農業分野における先進県としての地位を確立できるのではないかと、期待を寄せております。

少し長くなってしまいますが、最後に一言申し上げます。大学に関する話題も出ておりましたので、その点について、私の考えを少しお話しさせていただきます。

まず前提として、私は県立大学を代表する立場ではありませんので、正式なご意見については理事長や学長にお尋ねいただければと思います。ただ、県の総合計画における位置づけについて、私なりの見解を申し上げます。総合計画というのは、あくまで知事の意味を示す最上位計画であり、県庁以外の組織や団体、たとえば企業や教育機関、金融機関などは、ステークホルダーや協力者ではあっても、計画の主体ではありません。したがって、県庁以外の組織を計画の中に明示的に記載することは、理屈上はやや馴染まないのではないかと考えています。もし記載するのであれば、県にとって必要な存在であるからこそ「支援・応援する」といった表現が適切ではないかと思っています。たとえば、「地域に貢献し、選ばれる県立大学を応援・支援する」といった書き方であれば、より自然で、関係性も明確になるのではないかと感じています。

なぜこのような関係性にこだわるかと申しますと、皆さんがそれぞれの立場でプライドを持って仕事をされているのと同様に、私たち県立大学の教職員も、独立行政法人としての誇りを持って仕事をしています。私たちは、専門的な機関だからこそ独立しているのであり、そうでなければ独立行政法人としての存在意義がなくなってしまいます。ですので、県の総合計画における表現が、大学の教職員にどう受け止められるかという点についても、慎重に検討していただければと思います。

また、企業誘致や県内就職の話題が多く出ていましたが、地域づくりが伴わなければ、学生たちは定着しないと私は考えています。学生とディスカッションをしていると、「企業があるから定着する」というよりも、「暮らしやすい地域だから定着する」という意識が強いように感じます。たとえば、ある学生は「まず福岡に住みたい」という前提で、そこから就職先を探していました。つまり、企業よりも地域の魅力が優先されているのです。そう考えると、企業づくりと同時に地域づくりも進めなければ、県内の学生や移住者の定着は難しいのではないかと思います。

最後に、「内発的発展」という考え方について紹介させていただきます。これは国土形成計画にも記載されている概念で、「外部からの支援によって発展する」のではなく、「自らの力で地域を発展させていく」という考え方です。この考え方は、水俣市などで実践されてきたものです。最近では「ナッジ理論」という概念も注目されています。ナッジとは、「命令や強制ではなく、そっと背中を押すようにして行動を促す」という考え方です。人や組織が持っている内面的な力を刺激し、自発的な行動を引き出すことが重要だとされています。このような「内発的発展」や「ナッジ理論」の視点を、県の総合計画にも取り入れていただければ、より多様な主体と協力しながら、持続可能な地域づくりが進むのではないかと期待しております。

私の発言は、あくまで県の総合計画をより良いものにしたいという想いからのものであり、対立的な意図は一切ございません。ぜひご理解いただければ幸いです。

貴重なご意見ありがとうございます。
それでは事務局に進行をお返しします。

■（事務局：川瀬企画監）

鶴田部会長、ありがとうございました。

今後の策定スケジュールについてご案内いたします。本日も議論いただきましたご意見を踏まえ、6月の県議会定例会において、地域総合計画・総合戦略の素案を提出する予定です。

また、第3回の部会につきましては、施策の取り組み内容や成果指標（KPI）などについてご議論いただく予定です。開催時期は7月から8月ごろを予定しており、日程調整のうえ、改めてご連絡させていただきます。なお、本日の議事録につきましては、後日共有させていただきます。

これをもちまして、第2回長崎県総合計画・総合戦略懇話会 しごと創造部会を閉会いたします。本日は誠にありがとうございました。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。