

山口県知事 村岡 嗣政 様

少子化・人材育成確保 に関する要請

令和6年12月13日

山口県議会議長 柳居 俊学

少子化・人材育成確保対策特別委員会委員長 二木 健治

令和5年に国立社会保障・人口問題研究所が公表した将来推計人口では、2070年には日本の総人口が8,700万人にまで減少するとの厳しい見通しが示され、また、令和4年には出生数が初めて80万人を割り込むなど、人口減少は深刻度合いを深めています。

こうした中、本県では、コロナ禍を契機とした地方移住への関心の高まりや「新しい働き方」の普及により、近年社会減に縮小の動きが見られたものの、令和5年には再び東京圏等への流出が増加し、社会減が拡大するなど、引き続き厳しい状況が続いています。

本特別委員会では、令和5年7月に設置されて以降、10回にわたって執行部、参考人との意見交換や調査視察等を行い、少子化対策をはじめ、将来の人材の育成・確保に向けて、調査研究を行ってまいりました。

今年1月には、審査項目の1つである「結婚、妊娠・出産、子育て環境の整備」について、令和6年度当初予算で特に取り組んでほしい事項を先行してとりまとめ、知事に要請を行ったところですが、この度、残る「新たな人の流れの創出・拡大」、「次代を担う人材の育成」についても、これまでの委員会活動の中で出された様々な意見や提案の中から、特に、令和7年度予算での重点的な対応が必要と考えられるもの等を絞り込み、提言として取りまとめました。

つきましては、提言の趣旨を十分にお汲み取りいただき、今後の施策構築に当たり、前向きな対応をいただくよう要望します。

なお、先に行った提言を踏まえて編成いただいた令和6年度当初予算に対しては、多くの関係団体等からも歓迎の声をいただいた一方で、未だにやまぐち結婚応援センター「出逢いませ山口」の説明をすると、はじめて知ったという声を聴くことがあることも事実です。

完結出生児数が直近の令和3年で1.90と1970年代から比較的安定的に推移していることから、この間の合計特殊出生率低下の要因としては、未婚化の進行による影響が大きいとも言われています。1人でも多くの県民の結婚の希望を叶えられるよう、市町とも連携しながら、センターの周知強化や出会いの場・機会の拡大など、既に提言させていただいた取組についても、改めてその効果が最大限発揮されるよう、引き続き不断の努力をいただくよう重ねてお願い申し上げます。

I やまぐちへの人材還流・定着・活躍の促進

コロナ禍を契機に、地方移住への関心の高まりやテレワークによる時間や場所に捉われない「新しい働き方」が普及し、本県では、近年社会減に縮小の動きが見られたものの、令和5年には、再び東京圏等への流出が増加し、社会減が拡大している。この内訳をみると、若年層、特に若い女性の流出が多く、生産労働人口の減少は本県産業の活力を奪い、また、女性の流出は出生数の減少を招くことにつながる、極めて影響の大きい課題である。

こうした状況を打開するためには、本県の将来の担い手である若者や女性等の定着に向けた取組を強化するとともに、本県への人材の還流を促進していくことが重要であり、そのための効果的な施策を戦略的に打ち出していくことが求められる。

1 UJIターンの推進

(1) 移住の意欲を喚起する効果的な情報発信

県外からの移住者の獲得に関して地域間競争が激しさを増す中、本県が選ばれるためには、効果的な情報発信を強化する必要がある。

このため、情報の受け手側の興味関心に訴えるデジタルマーケティングの手法を活用するなど、ターゲットのニーズに応じた移住関連情報の発信を進めるとともに、山口県出身者に対しては、SNSや県出身者ネットワーク等を活用し、ふるさと回帰を促す情報が届くよう取組を進めること。

また、生活に要する費用や交通事情など、山口での暮らしが具体的にイメージできる情報の提供に努め、移住先としての選択を支援すること。

(2) 移住者を地域ぐるみで受け入れる体制づくり

地域の魅力や価値が伝われば、移住先として選ばれる可能性が高まると考えられるが、住民自身はその価値に気づかないまま暮らしていることが多いことから、まずは地域住民が地域に誇りを持ち、地域の魅力を再認識するための取組が必要である。

また、地域住民が移住者を安心して迎え入れることができるよう、地域住民と移住希望者をつなぐ移住コーディネーターの確保・育成の強化を図ること。

(3) 希望する人が安心して移住できる支援体制の強化

移住後の安定した生活の確保に向けて、仕事と住まいの両面からきめ細かに支援を行うとともに、公共交通機関が不便な移

住先では、日常の移動手段の確保が必須であることから、移動にかかる経済的負担を軽減するための支援の充実を図ること。

また、移住者の孤立化を防ぎ、また先輩移住者のサポートが次の移住者を呼びこむといった好循環が生まれるよう、移住者や地域おこし協力隊同士の交流の場やネットワークづくりを一層推進すること。

(4) 移住の裾野拡大に向けた取組の強化

本県への移住の裾野拡大に向けて、多様な形で地域に関わる「関係人口」の一層の拡大に取り組むとともに、さらにその先の二地域居住や移住を見据えた取組についても検討すること。

2 魅力ある大学等づくりと若者の夢を応援する県内進学促進

本県の社会減は、15歳から29歳の若者の流出が顕著であることが特徴であり、大学等への進学や就職のタイミングで県外を選択していることが影響していると考えられる。

本県の将来を担う若者の県外流出に歯止めをかけるためには、県内の高等教育機関を進学先として選択される流れをつくることが重要であり、県内大学等への進学促進を図る高大連携の強化に取り組むとともに、大学リーグやまぐちを中心に、若者や地域企業が求める教育カリキュラムの充実を図り、地域の知の拠点としての機能を高め、大学等の魅力を一層高めること。

加えて、誰もが気軽に身近な大学等を利活用できる環境づくりを支援するとともに、地域・大学等が企業と連携して取り組む課題解決型の教育プログラムの推進をはじめ、学生と地元企業との連携を強化するなど、若者が地域に活力を与える場を拡大し、若者にも地域住民にも愛される高等教育機関となるよう、オープンユニバーシティ化の促進を図ること。

また、保育、介護分野等、人材不足が顕著な業種等の担い手確保に向けた奨学金返済支援制度等について、県内進学を希望する学生が経済的な理由で将来を諦めることなく、安心して受験に臨めるよう、高校生段階から申込みを可能とする制度の創設について検討すること。

3 若者の県内就職・定着の促進

(1) 成長の早い段階から多様な職業を知る、理解する、興味を持つ機会の創出拡大

高校生までの間に地元企業を知っている方が、将来的にUターンを希望する割合が高い傾向にあるとの民間調査の結果があり、若者の県内就職を促進するためには、成長の早い段

階から地元の企業情報を提供し、地元で働く具体的なイメージを持ってもらうことが重要である。

このため、地元企業や関係団体等との連携により、小学生から高校生の段階までを通じた様々な職業体験の機会のさらなる充実・確保に努めること。その際、企業が参加しやすい仕組みづくりに配慮することが必要である。

また、県外の学生はもちろん、県内の学生も地元企業をよく知らないという意見が多くあることから、例えば県独自の企業情報ポータルサイトの充実、企業と学生をつなぐ体制やツールの整備、オンライン採用力の向上支援、ショート動画の作成支援など、ターゲットに情報が確実に届くよう、若者の価値観に合った企業情報や魅力の発信力の向上支援に取り組むこと。

加えて、県外へ進学した学生や県外の学生に対し、本県の企業情報等をより効果的に届けるとともに、進学タイミングを捉えた学生との継続的なつながりの創出や転出者が多い近隣県での情報発信を強化すること。

さらに、本県経済の屋台骨である製造業等へ、学生をはじめとする若者・女性の就労が促進されるよう、企業の魅力情報の発信に努めること。

また、インターンシップの実施は企業の採用に大きく影響する反面、実施に躊躇する企業も一定数あることから、魅力的なプログラムを検討するワークショップの開催など、実施企業の拡大に向けた支援の強化を図ること。

(2) 若者に魅力のある創業支援の充実

若者が自らの専門性や知見を生かした「起業」を選択できるよう、新たな価値を創造するためのアントレプレナーシップ（起業家精神）教育の充実を図るとともに、若手起業家や学生起業家を産み出す産学公金連携による支援体制や相談体制の強化、ビジネスモデルの確立支援、オープンイノベーションによる新規ビジネス展開の促進など、若者が魅力を感じる創業支援の充実を図ること。

また、官民連携によるスタートアップ支援プロジェクトの活用やピッチコンテスト出場等を通じた資金調達獲得など、スタートアップ企業の成長支援に取り組むこと。

(3) 若手社会人の確保・定着支援

若手社員の確保とともに、離職を防止し、企業の成長を支える人材として定着を図っていくことが重要であることから、

企業の採用力・人材定着向上に向けたセミナーの開催や若手社員同士の交流機会の創出など、若者の地元企業への定着支援に取り組むこと。

また、企業が人材確保・定着のために取り組む奨学金返還支援制度の創設に対する支援に取り組むこと。

このほか、若者が働きやすい職場環境の整備に向けた企業の取組への支援を充実すること。

4 女性の活躍を応援する環境整備の推進

(1) 女性活躍を社会全体で応援する機運醸成

本県における固定的性別役割分担意識は改善傾向にあるが、夫・妻の家事・育児時間の格差は全国46位と、家事・育児の負担が依然として女性に大きく偏っており、意識が実際の行動には結びついていない現状が窺えることから、共育ての好事例の積極的な発信など、行動につながる啓発に一層取り組むこと。

また、固定的性別役割分担意識の強い世代の影響を受けている子育て世帯もあることから、あらゆる世代における固定的性別役割分担意識の解消に向けて一層の啓発の強化を図ること。

(2) 男女問わず若手社員がいきいきと働ける勤務環境の整備

仕事をつづけながら、安心して妊娠、出産、子育てができる体制を整備することによって、女性に限らず、男性社員にとっても働きやすい活力ある会社としての発展が期待される。

そうした会社が広く県内に拡大していくよう、県が率先して進めている、仕事と子育ての両立、共育てを後押しする企業の取組支援の強化を図ること。

(3) 女性の可能性を引き出す取組強化

出産や子育て等、様々な事情で未就業等の女性の方が、希望に応じて、再び社会で活躍できるよう、未就業等の女性への研修の充実を図ること。

また、ミートアップイベントによる未就業女性と企業の出会う機会の拡大や、就業や待遇改善を支援するための女性デジタル人材の育成など、女性の就業機会の創出・拡大に努めること。

さらに、リスキリングによりデジタル技術等を習得した女性に対する創業支援や経営に参画する女性のさらなる拡大を図るなど、女性がいきいきと活躍できる環境の整備に努めること。

Ⅱ 次代を担う人材の育成

社会が急速かつ複雑に変化し、将来を見通すことが困難な時代において、次代を担う子どもや若者たちが、自らの生き方を主体的に考え、また、これからの時代に必要な能力を高め、将来、その力を地域で発揮してもらえるよう、引き続き、多様な主体と連携しながら、人づくりの取組を積極的に進めていくとともに、目下の地域産業を支える人材の確保や育成に取り組む必要がある。

1 新たな時代の人づくりの推進

(1) ウェルビーイングの観点に着目した人づくりの推進

今まで当たり前であったことが、時代の流れとともに変化する中で、生涯を通じて、主体的なキャリア選択が求められ、常に「どう生きるか」が問われる時代になり、自身の生き方に悩む若者が増えていることから、自分なりの豊かな暮らし（ウェルビーイング）をデザインできるよう、地域の大人とのつながりを創出し、多様な生き方やふるさとの価値に気づく若者を育てる取組など、ウェルビーイングの観点に着目した人づくりを一層推進すること。

(2) 若者の地域での居場所、活躍の場づくりの推進

若者の県外流出が続く中、地域への愛着を高め、地域で活躍する人材を確保・育成していくためには、若者の心のふるさととなる地域での居場所、活躍の場づくりを進めることが重要であることから、高校生や大学生、社会人など多様な人材がオープンな形で集まり、支え合うことができるサードプレイスの創出に取り組むこと。

(3) 児童生徒の学びの充実に資する教育人材確保に向けた取組の強化

教員の志願倍率低下など、教員の確保が大きな課題となっていることから、教員採用候補者選考試験の改善や魅力PR等による教員確保の取組、校務DXの推進による業務効率化や教員を支える支援スタッフの配置拡充など、教員の確保に向けた取組を一層強化すること。

2 地域産業を支える人材の確保・育成

(1) 多様な人材の就業に向けた支援の充実

人口減少や都市への人材流出により、多くの地域産業が人手不足に直面しており、人手不足が深刻な課題となっていることから、若者や女性、高齢者、外国人等の多様な人材の確

保に向けて、試行的就業の促進や外国人材の活用促進に向けた体制の充実など、多様な人材が円滑に就業できるよう支援の充実を図ること。

(2) 地域企業と企業人材が共に成長できる人材育成体制の整備

D XやG Xなどの大きな社会変革が進展していく中で、これらへの対応や生産性の向上に取り組むため、従業員のリスクリングやリカレント教育を一層推進していくことも必要である。

県内中小企業においては、リスクリングを進めるに当たり、前提となる企業の戦略策定の支援に加え、リスクリングを行った人材が流出することを防ぎ、人材の獲得につながる取組である人的資本経営の導入拡大に向けた支援を併せて充実させること。

また、高等教育機関の実施する企業ニーズを踏まえたリカレント教育など、産業界と連携した産業人材の育成体制を充実させること。

(3) 業界全体のイメージ向上につながるD Xの推進

産業分野におけるD Xの推進は、省力化や生産性の向上、業務の効率化を図るだけでなく、職場環境の改善による業界全体のイメージ向上により、人材不足の解消につながる効果も期待できることから、スマート農業や建設D Xなど、A Iやロボット、ドローン等を効果的に活用した取組を一層推進するとともに、その優良な職場環境の周知等に一層取り組むこと。