

兵庫県地域創生戦略 第2回企画委員会 議事要旨

日時：令和6年8月6日(火) 13:00～16:00

場所：兵庫県生田庁舎5階(新しい働き方モデルオフィス会場)

議事要旨：

○委員

今回も前回と同様、各委員に自身の取組等についてプレゼンして頂き、その内容について意見交換していきたい。

○委員

西山酒造場では、現在蔵主は6代目となり、ひょうご産業SDGs認証事業ゴールドステージ企業に認定頂いている。企業理念は「丹波のリラクゼーションの創造と提供」であり、酒造りはもちろんであるが、蔵として地域に様々なものを提供できるのでは、と考えている。自分は結婚を機に大阪から丹波にやってきたが、その当時の酒蔵は完全に男性社会であった。一方で、初めて丹波や酒蔵というものに触れて、その魅力に大いに感動した。その経験から、これらの魅力を外に発信して、多くの人に見てもらうことで価値が更に上がるのでは、と考えてやってきた。今では、蔵に来て頂いた方に「女性が多い、酒蔵のイメージが変わった」といったことをよく言われていて、その意味で「女性活躍」という趣旨でメディアにも取り上げられている。

蔵の特色として、日本で一番アートとゆかりのある酒蔵であると自称している。高浜虚子が銘柄「小鼓」の名付け親であったり、3代目蔵主がその弟子であったり等の由縁から、文化人の活躍を支えるパトロン的な役割も果たしてきた。また、5代目蔵主が交流のあった綿貫宏介に依頼し、ボトルのデザイン等を手掛けてもらうなどの歴史もあった。特にデザインでは、女性や国外にもターゲットを広げていくことに繋げるため、工夫をしている。また、日本酒の出荷量がピーク時の1/4という状況である中、そのことへの対応や蔵人のスキルアップもかねて、夏の仕事を確保するため蒸留酒を造ったり、甘酒を活用したノンアルコール飲料を開発するなど、製品の多角化を図っている。

次に、これまでのサステナブルな取組と挑戦についてであるが、西山酒造場が地域にできることは何だろう、ということを社員でいつも話し合っている。例えば、丹波の自然のおかげで酒造りができるので、地域の清掃活動に取り組んでいる。また、地元の小学校の総合学習の一環として、小学生と1年間かけて、無農薬での田植えから収穫まで行い、それから地元の飲料メーカーとコラボした商品の開発をしている。最近では、その小学生が成長して蔵にアルバイトに来てくれるなど、つながりも生まれている。他にも、蔵のダイバーシティ&インクルージョンにも取り組んでいるが、これはこのことを目指して行ったというわけではなく、雇用の確保のため、女性でも働きやすい職場づくりを目指した様々な取組の結果であると思っている。具体的には、力仕事でも女性に対応できるような道具などの改良や、コミュニケーション向上による作業協力の円滑化など。外国人については、ALTに来てもらう方をそのまま当社で採用することが多い。ずっと働いてもらうというより、当社と仲間になってもらう、それから帰国しても、各地で当社製品をPRしてもらう、そういう関係づくりをしている。高齢者については、やはり高齢化が進んでいる状況でもあるので、働きた

い意思のある方は勤務時間や内容を相談しつつ採用し、人材として積極的に活用している。

当社は、平成26年8月豪雨で被災したこときっかけに、地域での活動に取り組んできたが、その集大成として、明治時代に建てられ使われていなかった酒蔵を改装し、酒・発酵・芸術の複合施設である「鼓傳」をオープンする。ここでは、酒造りの未来を見通し、また、酒蔵の社会的な役割を果たす場として、いわゆる実験的な事業として取り組んでいく。西山酒造場の歴史について、女性や若者、インバウンドもターゲットとし、わかりやすく伝える場として、「ここに来ると西山酒造場の一員になれる」というコンセプト。地元の有機野菜を活用した発酵ランチ、砂糖不使用の発酵おやつ、酒造りの体験もできる宿泊、これまで蔵に残された芸術作品の展示や、若い芸術家を応援するための作品展示などを行っていく。また、地域の特産品である丹波焼の器や、丹波地鶏などの地元食材を積極的に活用し、地域の活性化にも寄与していく。これら地産地消に加え、外部から人を呼び込む観光の促進にも力を入れていきたい。

○委員

現状では、様々な意味で「オープン」な取組をされていると感じた。ここで、「寛容」というのが次期戦略検討においての論点にもあるが、委員が大阪から来られた時から、既にそういった受け入れやすい土壌があったのか、それとも開拓をしていったのか。

○委員

来た当初は受け入れられる土壌は全くなかった。個人的な意見ではあるが、地方の方は謙虚であると感じた。酒蔵でも、職人がプライドをもって、非常に良いものを重労働で製造しているのに、それを外にPRしようとはしない。蔵に人を呼ぶことも、「何を見せられるものがあるのか」といい、抵抗があった。まず、外から来た身の意見として、その価値について説明し、気づかせることから始めた。

○委員

外から行くと感動する、ということは前回にもあったキーワード。それに気づけるかどうか。地方に行っても感動できる人とできない人がいる。その、できない人にどう気づかせるか、そのあたりに行政のできることがあるかもしれない。

○委員

これまでの取組で、魅力的だったこと、また、大変だったことは何か。

○委員

魅力的なことはたくさんあって、食、空気、地域の行事、景色など都会には無いものばかりで、絞りきれない。大変だったことは、やはり意識改革の取組。男性ばかりの蔵人は、固定観念も強かったが、お酒造りだけではこれからは生き残れないので、多角的なビジネスや外部から人材を入れることの必要性を説いていった。

○委員

女性が働きやすい職場というのは、高齢者や外国人も働きやすいということだなと思っ

た。このような働き方の改善をしていく中で、蔵人の意識にも変化が見られたか。

○委員

非常に大きく変わってきた。私が来た当初は、蔵人以外は蔵に入ってはいけない、とされていたが、お客様や女性従業員、外国人が入っていったことで、女性目線による気づき、日本の伝統産業へのリスペクトや自国でのPRなど、良いことばかりであった。その結果、蔵人たち自身の満足にもつながっている。

○委員

色々な改革が、次の取組につながっていると感じた。女性を中心に働きやすい環境改善に努めてきたということだが、具体的にどのような取組をされたのか。

○委員

男性が働く前提しかなかったので、設備の面では女性でも使いやすいトイレを整備した。また、マネジメントを行う女性もいなかったなので、育成の面から女性だけの会議を行うようにした。この会議では女性だけで物事を考え、結論を出していく。今ではこのことが当たり前になったので、むしろ女性だけの会議を行う必要性もなくなった。仕事の面でも、体力が必要な業務では女性でも複数人で対応できるようにする等、「やり方」の改善に取り組み、その結果適切な役割分担が構築された。このように、女性が活躍できる、女性の実績を作れる職場づくりに努めたことで、今の結果につながっている。

○委員

ダイバーシティ&インクルージョンが行き届いた取組であると思い、これからの地域創生につながる重要な要素をいくつも見る事ができた。

ALTで来ている外国人は、県内の都市部よりも地方部に案内する方が、日本らしさを感じるらしく、喜ばれることが多い。

また、日本では「これと決めたらこれ」という意識が強いことから、選択・決定することに消極的な風潮がある。もっと自由に、ダメだったら戻ることができる、別の方法でやりなおすことができるという社会にできれば。そのようなチャンスの与え方を若者にしていく取組が行政にも必要である。

○委員

地域での女性活躍の場づくり、伝統産業を軸とした地域の活性化、食文化の発信など、これらの取組に感動した。この素晴らしい取組を県外はもとより、県内にもいかに発信していくかが重要。

○委員

このように頑張っている企業、あるいは取組は素晴らしいがまだまだ世に知られていない企業をいかにサポートするか、これも行政の役割の一つ。あわせて、地域の歴史や文化も発信していくことも重要。

○委員

男性、女性、高齢者、外国人など、色々な人が働いている職場には、それぞれの関係者、つまり色々な人が出入りするので、自然と幅広い交流が生まれ、おもしろみも生じていく。酒蔵での宿泊体験といった取組も非常におもしろくて、それはこれまでの会社としての基盤整備を丁寧に積み重ねていって、その結果のアウトプットだと感じた。

○県事務局

全国各地の酒蔵では、例えばフランスで日本酒を開発して販売する、酒米が高騰しているので、棚田の維持も兼ねて地元で生産する、一組限定での酒蔵見学を行うなどの取組がされており、あたかも酒蔵は地域創生の拠点であるという印象を持っている。その事業の性質から、SDGsのような取組は昔から実践していると言われるところもあり、まさにサステナブル企業として、地域における文化や経済の拠点になっている。この拠点を一つの点としてそのままにするのではなく、そのつながりを創出していくことが重要。

○県事務局

地域創生で目指したいエッセンスがたくさん込められた取組であると感じた。この酒蔵の取組を、いわゆる一つのプラットフォームと捉え、一つの企業への支援ではなく、そこにパブリックな意味合いをどう引き出せるか、次期戦略検討にあたっては考える必要がある。例えば、酒蔵内にギャラリーを設けて若者の芸術作品を展示するという取組があったが、それを芸術振興としての公共の場と捉え、それに参加したい若者とのネットワーキングなど、行政として後押しできるのではないか。

○委員

次の委員、よろしく願います。

○委員

女性キャリアとダイバーシティ関連の取組について、私自身の出産・育児経験や、女性管理職としての取組、最後に多様な文化という視点から説明する。

当社では、「社員から生まれるイノベーション」として、女性活躍に力を入れており、様々な観点でダイバーシティの取組を実践している。例えば女性の営業職をもり立てる「エイジョカレッジ」というコンテストを実施している。他にもダイバーシティの切り口として、社員が主体となったグループ活動を積極的に進めている。この活動を通じて、例えば医療機関においてまだまだLGBTの考え方が浸透していないことや、ヘルスケアを専門としている我々の業界として、障害者への取組ももっと積極的にやるべきではないか、という認識が広がっていった。

また、当社ではダイバーシティ&インクルージョンを促進するプログラムを実装しており、様々な働き方やキャリアを後押しする制度がある。また、制度の整備のみならず、実際に制度を利用しやすい環境にある。在宅勤務制度は全ての社員が利用できるし、私も週に2回程度しか出社していない。コアタイムのないフレックスタイム勤務制度もあり、随分前から始めている。特に子育て中の女性は、コアタイムはなく、いつ働いても良いし、いつ休んでも良い。また、育児・介護短時間勤務や、一時保育の補助プログラム、看護・介護休暇も随

分前からある。特に制限もなく、社内で問題なく活用できる環境にある。育児休業について、半分以上の男性社員がパートナーのサポートで休暇を取得している。このように当社では、女性目線からすると非常に恵まれている環境で、多様な社員に活躍の場が与えられ、やりたいと思うことをやれる場であると感じる。また、男女関わらず様々な働き方をしているロールモデルがいる。

次に、私自信の出産・育児経験を通しての事例を紹介する。私が出産休暇を取得する際、同室内でも5～6人が同時期に妊娠しており、同世代の男性社員も妻が妊娠していて、それだけで10人ぐらいのグループができてしまう状況で、出産前からネットワークができていたのが社内環境として良かった。また、休職期間は選択可能で3ヶ月で復帰する人や、1年半取得されている人もいました。出産後のサポートに関して、連絡用ツールにより上司と常に連絡できる体制が整備されていた。更に、外資系企業なので、休暇中に語学能力が落ちないよう、様々なトレーニングプログラムも用意されている。復帰の際には複数の職場から勧誘を受け、モチベーションや自信にも繋がり、時短・在宅勤務を活用しながら、復帰した。

一方で、社外の環境では、当時はまだ出産後、女性が仕事を続けるということがまだ当たり前ではない風潮や、在宅勤務という制度が浸透していなく、保育所の誤解を受けるといった状況もあった。

その後、先ほども紹介した社員によるグループ活動に参加する機会があり、例えば社外から子育てをしている男性管理職の方や、ロールモデルとなるような女性にプレゼンをして頂いた。また、男性も含めた「ペアレンツネットワーク」というネットワーキングを形成し、100人以上が参加され、自分の地域の子育てや状況を情報交換していた。他にも女性の営業職によるネットワーキングを形成することに取り組んだ。

次に、女性の管理職として、当社での働き方に関する事例を紹介する。私は時短勤務中に管理職に昇進した。その際、上司から「時短勤務のことを評価したのではなく、あなたが出した結果を評価した」ということを明確に示してくれたので、子育てをしながら働いても会社の役に立っているのだと認識した。実際に管理職になってからは、部下に対しても「私はこういう制限があるので、あなたたちにこういうことを協力してもらいたい」という提案を積極的に行い、部下も協力してくれた。できないことは明確に伝える、できることも明確に伝えるサポートの頼み方をしてきた。そうすると、部下が自発的に行動し、部下のキャリアも多様になってくると感じた。また、私も利用している在宅勤務制度では、自分のチームの利用率が非常に高い実績となり、上司がロールモデルになるという重要性を感じた。更に、男性社員から子育ての悩みの相談を受けた際、仕事の上司とこの種の相談ができることが、非常によい環境だとの感想であった。その他として、会社へのサポート制度の提案を行い、機会にも恵まれ、ベビーシッター補助制度や、家の都合で一旦会社を離職した場合も、要因なくなれば再就職を可能とする「再就職希望登録」の制度等の実装に取り組んだ。

最後に少し視点を変えて、外資系企業であるので様々な国の人々とも交流や協働がある。働き方に関して、アメリカ本社との協働では、アメリカでは多くの女性リーダーがいて、子育てをしながら働いている。それが当たり前なので、お互い会議などで仕事をしつつも、子育てに関しては自然な配慮がある。他にも、障害を持つ仲間とも協働している。過去にも耳に障害を持つ部下と仕事をする機会があり、音声認識ツールを使用しコミュニケーションを取っていた。他の関係者も含めた会議の際にも、このツール利用の声かけをするとすぐに受け入れてくれる。違う文化を受け入れた経験のある人は、また違う文化に遭遇しても対応ス

スピードが速いと感じた。

多様性の対応力というのは、魅力・ステータスにしていけないのではないかと考える。ネットワークを効果的に利用することで、先ほど委員も言われていたが、女性が参入することで、女性が活躍できる場が広がる。1人じゃなく2人になるだけで自己肯定感が向上し、ロールモデルができることで次の世代が育つ、そのようなネットワークを効果的に利用することは重要だと思う。次にサポート体制の構築が重要。何が障壁なのかを特定し、それを乗り越えられる仕組みを作っていくことと、周囲の理解が大切。これらの変化対応力を、更なる強みに転換していきける、違う文化を受け入れられる起点になるのではと感じている。

当社では、採用した社員に対する女性の割合が、今年は76%となっている。会社も女性活躍についてアピールしており、そうすると活躍したい女性は自社を受けにくる。私のチームにも新入社員と2年目の社員がいるが、2人とも出産しても退職するとは考えていない。長期で働きたい、活躍したい、どんどん上司職にもなりたい女性が増えている。そういう企業の取組を発信していくと、そういう人材が集まってくるということ。

○委員

説明頂いた取組は、外資系の企業だからこそできたように思われるか。もしそうだととして、日本の企業と根本的に異なるところはどんなところだと感じているか。

○委員

外資系企業ということは非常に大きいと思う。日本企業との違いは、周囲の考え方。女性活躍を促進させようとしたところで、周囲がそれを盛り立てる気運がなければ、困難だと思う。大事なのはリーダーだと思う。(状況を)変えたいと思う男性リーダー、もしくは女性リーダーを社長にする等、現状を変えたい人をリーダーに置くことが必要。

○委員

外資系企業の取組を聞き、非常に参考になった。これを中小企業に置き換えたときに、中小企業でも実施できる取組があれば。

○委員

女性グループを作り、提案を行っていくことは非常によい取組。我々の取組でもそのようなグループで積極的に提案していたし、女性の管理職が必ず入っていた。こういった取組は比較的簡単にできるのでは。

○委員

弊社は他の同業他社に比べると女性社員比率は比較的高い状態でやってきたが、女性がより活躍できる環境を整えていくことが課題。弊社でも社員の出産が重なる時期があり、何かあればその都度調べて対応していった。そのあたり、行政からサポートがあればと感じた。

○委員

女性だけのグループで会議体を作っても、そこから出てきた提案が実現しないとほとんど意味がない。リーダーが提案を受け入れ、実行して、コミットすることで社員たちの支えと

なる。だからこそ、現状を変えたいと思うリーダーを置くことと、女性だけの会議体を作ることは、両輪の取組であると感じた。

○委員

弊社でも規模は違うが、色んな人が気持ち良く働き、ずっと居たいと思われる会社になりたい。色々な取組がある中で、社員の状況を見ながら、自社のスケールでできることを日々考えている。今回説明頂いた内容は体系化されているので、多くのヒントを感じた。

○委員

大企業と中小企業ではできることが大きく異なる。中小企業の場合はそれだけの人材が割けないかもしれない。そこをどう解決していくか考えていく必要がある。

○委員

女性活躍は地場産業にも必要。やはり中小企業では、大企業ほどのマンパワーがないため、育児休業のサポートが大きな課題。そういった対応が、個別企業での努力で実施されており、そこに行政のサポートがあれば、と感じた。

○委員

このような企業が増えれば、皆幸せに働けると感じた。私の事業所では、育児休業を取得したのが私が初めてであり、自分で制度を整えていく状況であった。今後は、介護ケアのための休暇も増えてくると思うので、対応が必要と感じた。一方で、多様性の時代なので、結婚しない、子を持たないシングルの方が増えてきていて、そこに偏っていくと、ダイバーシティから離れていくため、色々な働き方が包摂されるような仕組みが良いと思いつつ、育児休暇で1人抜けることや、当事務所で全員在宅は困難だと考えながら、どのような取組が現実的であるのか、考えさせられた。

○委員

働きがいのある会社の中で、非常に社員の方々がポジティブに働いている様子が想像できる一方、成果が出せなくなったり、精神的に落ち込んでしまったり、そうなってしまった際のサポート体制は、普通の会社とは違うような制度が用意されているのか。外資系企業は成果主義というのが先入観としてあり、成果が出せた上での福利厚生なのか、成果が出せなくても、違う形のサポートがあり、成果が出せるような仕組み作りが用意されているのか。

○委員

最近始まった取組として、空いたポジションが公募される仕組み。例を挙げると、管理職の仕事は今難しいといった際に、管理職でない仕事のポジションが空いたときに、応募できる制度がある。自分で働き方やペースを選ぶ制度は、別の枠組みで整備されている。他にもメンターの制度が非常に充実しており、悩みを相談できる体制が整備されている。

○委員

状況に応じて自分の働き方について、その会社の中で選べる制度というのは、なかなか中

小企業にとっては厳しいかもしれないが、働き方の多様性という意味で参考になる。

○県事務局

県では、女性活躍されている企業を認定する制度があるが、その検証が必要だと感じた。一つは、今の県の仕組みは、女性の管理職割合や制度導入など、客観的に捉えられる指標で認定している。委員の取組を聞いていると、そこが本質なのか疑問に感じた。上司が柔軟に対応できるのか、そういう社風があるのか、こういったことが本質ではと思った。

県の制度も柔軟に変えていく必要がある。社会の実態が変わっているのも、その1つの基準だけでもって「優良企業」と認定することで本当に足りるのか、検証が必要。従業員の意識調査など、制度導入の上で実際に働いている人がどう感じているのか、見ていく必要がある。優良事例やエピソードを積み重ねていくことが企業の規模に関わらず重要とも感じた。

○県事務局

色々な組織で見て思うのは、やはり制度があるのと、実際その制度が取得できる、行使できることは大きく意味が異なるということ。リーダーの意識は相当重要であり、その上司が全員当たり前にアクションしていく、その辺りがポイントだと改めて感じた。公私両方幸せでないと成果も出ないと思うので、このあたりが常識であるという認識の共有が大事。企業内保育所の整備なども一つの選択肢で、複数の企業でシェアリングする方法もあると思う。行政としても、財政的な支援や表彰など、政策研究しなければいけないと感じた。

○委員

中小企業にどう展開するか、政策的課題があると感じた。大企業は中の人材で上手く回せるが、中小企業はおそらくうまく回せない。外の人材に一時的に来てもらうか、時間を短く区切るか、またはテレワークなど、多様な働き方を増やすことが大切だと思う。

○委員

次の委員、よろしく願います。

○委員

県立三木高校の取組の中で、地域と世界を繋ぎ、新たな価値を創造する力を育成するという点から話をしたい。

まず三木高校の沿革だが、今年 100 年を迎える三木市にある県立高校である。生徒数やクラス数では県立高校で標準的。県内の中学 3 年生の生徒数が 30 年前と比べると半減しており、特に地方にある学校としては危機的な状況にあると感じている。進路は、県内の大学へのこだわりが強く、7~8 割は県内志向。この層を県内の職業に結びつけられるかが大きな課題。

現在、文科省のDXハイスクールと県のひょうごリーダーハイスクールの2つ指定を受けているが、この指定を通し、5つの力をつけたい。Collaboration(協働力)、Communication(伝達力)、Creativity(創造力)、Critical-Thinking(課題解決力)、これら4つは世界共通で21世紀型のスキルだが、本校はこれらにCross-Cultural Understanding(異文化理解力)を加えている。

今の学校で感じることだが、自分を理解してもらうために、人前で自分の考え等を言うこ

とに消極的な生徒が多い。ある意味、謙虚で品性があるが、人にどう思われるか、人からの評価に気を遣いすぎている傾向がある。小中学校の小規模化が進み、中学卒業までクラス、周囲の友達が変わらない中で、あえて自分のことを語らなくても、周りはわかってくれているから自己表現をせずに暮らしてきた生徒も多い。高校生になって様々なところから来た生徒と一緒にになると、なぜ自分のことをわかってくれないのかとなる。異文化、国と国のレベルでなくても、小さな地域の中でも、相手をわかる、自分をわかってもらうという相互理解の訓練をしないといけないと強く感じたため、この5つ目の視点を入れて取り組んでいる。

主な取組について、まず、本校は昔から国際交流が盛んで、県立高校でもトップクラスであり、6つの国と国際交流を行っている。昨年、日仏の生徒を連れ、ロータリークラブと連携して、市内の金物産業を回った。フランスの生徒は、のこぎりの柄に巻きつける作業を家族でやっている会社が、すごくエコだと大変興味を持ち、高校卒業後はここに住み込みで働きたいと言っていた。また、約20人のアメリカの高校生を受け入れた時には、ホームステイ先の方が受け入れ生徒を近くの寿司屋に連れていった際、大変歓迎され、大変おいしいと寿司を食べた後、自分が結婚する時には彼女をここに連れてきたいと言っていた。国際交流は、大都市と大都市、都会と都会ではなく、“その人がいるから、そこに行きたい”というような交流につながることを価値のある交流と考える。大阪関西万博では、フランスパビリオンで、本校とフランスのクロミエ高校両校の生徒による作品をブース設置し、展示する予定である。

今の高校生は国際交流に積極的な生徒も多く、海外でどんどん英語でプレゼンをしている。フランスの高校でプレゼン、カナダの高校でもワークショップなど。生徒を校内で収めるといっているのではなく、色々な人と会う機会をセッティングできるかが大事。知り合いを通じ、アメリカのキャミアック高校に個人留学する制度を設けた。2週間、飛行機代だけで行けるコースで教員の引率もない。自分たちで行って自分たちで帰ってくるというトレーニングになっている。

次に、地域の外国人との交流。地域に工業団地がある関係で外国人が多く、市内だけで2500人、人口の3.9%おり、学校でも様々な国の人を招いた特別授業や、本校生徒が宿題を教える学習支援を行っている。また、外国人の生徒はこれまで少なかったが、今年から約5倍に増え、非常にいい刺激を本校生に与えている。この外国人生徒たちを、大学などの高等教育を受けられるようにすること、夢を実現できるようにしていくことが課題である。

このような取組は、高校だけではできない。昨年、関学の学生と1年かけて、プロジェクトマップのプログラミングによる作品創作や、今年からはソフトバンクと共同でAIロボットの研究を行っている。

また、文系の女子生徒で、身近にがんになった人がいたことの発想を得て、追尾型の点滴スタンドの開発ができないかと、高2年時に、神戸大と関学の先生の協力を得て、1年でデモの機械を作った。研究費も自らある財団に電話して獲得するなど、すごいパワーを感じた。将来は特許をとって起業したいとのことだったが、文系で数Ⅲを履修できないため、県内の大学に受験できなかった。他府県でSTEAM教育をしている大学に行くことができ、起業のため、6年計画で頑張っているところ。

外国人教員の任用は、現在4人の先生に来てもらっており、職員の文化も変わった。非常に楽しいと感じている。

提案であるが、まず、コーディネーターの必要性を感じている。三木市役所の関係課の方は、外部の色々な分野の人だったら10人くらい簡単に集められるという話をしていた。人材

がどこにいるという情報が、行政として整理してもらえたらよい。

また、学んだことと就業との関係では、STEAM教育や文理融合教育で、理系とアートを結びつけるなど力を入れているところだが、高校だけでは取り組めないと感じており、小中高連携、大学や企業にも協力いただきたいと思っている。そのための地域拠点のイベント支援により、結びつけができるようにしてもらいたい。情報通信や金融、これからエンタメは世界と繋がる意味でも必要なので、就職できる県内企業として、高校生が目指せるような将来が見えれば、一旦東京の大学に行っても戻ってくるのではないか。

あと、人の動きや価値感をゆさぶるような新しい発想や取組は、同質のもの同士では限界がある。県や市のレベルで一時的でもいいので、積極的に意図的に外国人の雇用を増やす必要があると考えている。

○委員

8割が県内の大学に行きたいとあるが、希望はかなっていないということなのか。

○委員

希望はほぼかなっている。もっと外に飛び出していいと思うが、家から通えるところというニーズが強い。

○委員

日本の中でもどんどんタイアップしながらやっていけばよい。島根県海士町で町に1校だけの高校を活性化するために、地元と学生たちがすごい活性化に取り組んだ例もある。

○委員

ロールモデルは、地方の高校では職業が自分の見えるところが限られていて、親から言われて、テレビで見てなどになってしまい、実際に色々な大人がいるっていうことすらわからない。視野を広げるには、色々な人の話を聞くこと、色々な体験をすることの2つ。

○委員

ロールモデルはむしろ、地方より都市部の方が限られているのではないか。都市部は企業に勤める人が多く、サラリーマン世帯が多い。その世帯の子どもはサラリーマンを目指すし、自営業の子どもは自営業を目指す傾向がある。自営業の子どもは、いったん企業に入ってからでもスピンアウトして自営業にという視野があるが、サラリーマン世帯は違う。都市部はこういった傾向が強く出ていると思う。中高校生の若いうちにどうやって色々な生き方をしている人に出会わせるかということは施策として重要。

○委員

文科省や県の指定がなければ、事業資金がなく大変。どの学校でもできるようなものが必要。企業に対してオファーするのか、企業からオファー受けるのがいいのかはわからないが。

○委員

最近ベトナムによく行くが、現地で会社経営をしている方と話をしていて、ベトナムには

職種がたくさんあって、日本は戦後から高度成長期にかけ、淘汰や整理されて減ったが、ベトナムの場合、会社に入って、やめて、どうしようかとなったときに、新しいことをすぐ始めたりする。職種がたくさんあるので選択肢が広く、やめても何とかなるといふところがいいところで、日本はそういうところが減って、息苦しくなっているという話を聞き、そうかもしれないと感じた。

都会と地方で見たときも、地方の方ができる小さな仕事、生業と呼ばれるもので生活している人がいて、減っていると思うが、地方だとそういう仕事が残っていて、おもしろいと感じる。働き方やその後の選択の中で、地方を選ぶ、地方を求めているところがあると思う。

○委員

フランスの生徒の話も、そのような視点を日本の生徒に言ってくれたため、世界的に見たらすごい価値があることに気づいた。違う人と一緒に何か見ることはとても大事。

○委員

淡路島でインバウンドをやっているが、淡路の人は、もう淡路が国内からの観光客でいっぱいになっていて、海外観光客を求めているわけではない。それでも自分が取組を続けるのは、色々な文化をまぜこぜにしないと面白いものが生まれにくいから。そこに価値があると考えている。外国の人の受入は色々なコストがかかる。お金だけでなく、コミュニケーションにもコストがかかるし、異なる価値観をすり合わせていくなど時間やコストがかかる。そのようなところに支援があればいいと思う。

○委員

観光もそうだが、日本人だけの感性だと限界がきていると感じる。インバウンドだということに関心あるみたいな新しい発見がある。

○委員

地方で子育てをして、不満なところは教育と医療。保育園から中学校まで同じクラスで友達の顔ぶれもずっと変わらず、せつかく自然があるのにゲームに夢中で、地方の子どもは圧倒的に経験、体験が少ないと感じる。

地方のロールモデルについて、企業側からみても恩恵はあるので、協力するところも多いのではないかと。行政だけの支援はお金ありきだと予算が大変なので、行政もコストをかけずに体験の場、知る場を与える仕組みができればウィンウィンになる。

○委員

地域の中で子供を学ばせたいという学校からのアプローチが増えている。企業での職業体験もあるが、地域は地域でコミュニティなど課題の宝庫である。例えば、外国人生徒の教育や医療の問題など課題がたくさんある。中高校生が学んで何か提案するみたいなことをしたいという先生は多い。それを実現するには、マッチングや調整などコーディネートをする機能がないと実現しない。それを行政が仕組みとして行うか地域の間接支援しているところと連携するということをしていくと、現場も動く。

中高校生が学べる場は海外もちろんいいが、地元の足元にも結構あると思うので、両方

できると地に足のついた取組ができるのではないかと思う。

○委員

地域コーディネーターはいいと思うが、成功事例を作るためには一旦実験的にやるという形で課題を出し、それ横展開するのがいいのかと思う。多自然地域と都市部など抽出してやってみるなど。

○県事務局

学校の中だけの取組ではもったいない。地域との繋がりや交流を生み出していくにはコーディネート機能を整備する必要があると思う。

○県事務局

Cross-Cultural Understanding(異文化理解力)の視点は、トランスディシプリン、学術研究分野横断型ということだが、広い視野で、力を養っていくことがポイント。

大学で教えていると、学生は発言しないが、何も考えてないわけではなく、促すと積極的に発言する。既存の概念や思い込みを外すことが重要。今までの知識の詰め込みだったとすれば、これからはきっかけづくりや、最近環境の分野で言われる nudge(ナッジ)と言われるが、親象が子象のお尻を少し押してあげるような後押しするようところがポイントになるだろう。

○委員

理系の人材が開発した技術は、高度、専門化しているものが多く、社会の中でどう役立つか、誰に伝えるべきかがぼんやりしていて、理系の人がつくったものを文系の人の行動力やコミュニケーション力で社会にどう伝えていくのか、プロフェッショナル同士が連携して、お互いの長所を活かして社会実装ができればいいと思う。

文系女子生徒の神戸大関学の取組例について、この生徒は文系を目指していたが理系に転換したということか、神戸大と関学と開発した技術を文系生徒がこう使えようまくいくということをしたのか、どちらなのか教えてほしい。

○委員

文系の生徒が、” こういうものを開発したい。それには、理系の知識がいるな “ というふうに思ったもの。ただ、高校の数Ⅲや物理などカリキュラム上では取れない。そこで考えたのは、神戸大学の科学人材ルートプログラムに応募して、そこから関係者と繋がり、数Ⅲや物理は予備校や学校の補修をし、大学に行ってやれるだけの知識は身につけた。

○委員

ICT や AI の時代だから数学的な能力は重要視されている。社会実装を考える人は文系が多いと感じる。文系の人には理系、理系の人には文系のところに関心がない。融合がとても重要だがそこに人材がない。

次の委員、よろしく願います。

○委員

地域コミュニティやNPO運営の立場から、個別事例を踏まえて紹介する。

私が勤務する神戸市の状況は、他のエリアに比べて地域力が弱い。県民意識調査でも、住んでいる地域における異なる世代との付き合いや、頼りになる知り合いが近所にいるか等の項目で、神戸市は軒並み低い状況。そのような地域で、我々はNPO法人として、様々な課題への対応や事業に取り組んでいる。

我々の団体は、震災をきっかけにできたNPO法人であり、NPOをサポートするNPOでもある。その他、行政や民間企業等と連携した事業や、まちづくり等に取り組んでいる。できることは自分たちで活動・決定し、できないことは助け合うという「自立と共生」をミッションに掲げている。事業規模は約9000万円前後である。なお、全国にNPO法人は5万ほどあるが、事業規模が100万円以下の法人が2～3割を占めており、ほとんどボランティアに近い形で運営する団体もあれば、大規模な介護保険事業を運営する団体もあり、多種多様である。

NPOの活動する中で、自動的に補助金が出るわけではなく、法人を維持していくために様々な委託業務を実施している。その中で、高齢者や障害者の雇用確保もあわせて取り組んでおり、色々な方と働く現場となっている。

次に、我々の現在の取組への「きっかけ」となった事例を紹介する。阪神淡路大震災から半年経過した頃、全国から約150万人のボランティアが神戸に来られたが、被災者である女性から「あんた、ボランティアの人ようさん来て、ありがたいけどなあ、毎日毎日「ありがとう」て言うとなら、イヤなるで」という言葉を頂いた。当団体設立者の理事長が「この状況は良くない、被災者の方であっても、ずっと助けられる側であってはいけない。何かできることはやってもらおう」と考え、県外から来られた人は「助けて欲しいことは何ですか」としか聞かないが、我々は同じ被災者の立場でもあるので「あなたができることは何か」と問い、できることに関しては「助ける側」になってもらったし、できることを皆で探した。その取組が今のNPOの活動に繋がっている。

我々の取組の一つに地域課題等に取り組むグループの創出支援がある。NPOは一般の方でも社会課題解決に取り組むグループを創設できる魅力がある。地域のニーズを調査し、そこから講座を開き、企画し実施、組織化することで、年間約50グループを輩出している。地域の中で汗を流す人を増やしていきたいため、年間どれだけの新しい団体を創出でき、それにどれだけ新しい人たちが参画していたかをKPIとして設定している。

我々が目指しているのは、常設で「居場所と役割がある社会」をつくっていききたい。行政では、高齢者、障害者、子どもなどの属性で区切られるが、民間ではそれをする必要がなく、いわゆる「ごちゃまぜ」が可能で、ここに包摂の考え方が機能しやすい。そこでそれぞれに役割を与えてできることはしてもらう。多種多様な人が参加できる場を多くつくり、自立するためには必要な経済活動も少し取り組んで行く。色んな世代、色んな人が来て、そこでは自分の役割があり、仕事につながっていくような循環が出来れば良いと思う。時には助けられる側(利用者)、時には助ける側(担い手)、その役割が固定化されない。その取組の結果、利用者の2割が新たな社会活動の担い手になっている。居場所と役割があると、自分自身がインキュベートされていくため、次の何かを始めるきっかけ作りになっているかと思う。

最後に、インバウンドや産業振興も大事だと思うが、暮らしている人達がウェルビーイングを持って暮らせることも重要だ。今後人口減少となる中で、自ずと行政が課題に対応できる射程は短くなり、その分は地域でも課題解決に取り組んでいく必要がある。県に求めるこ

ととしては、広域自治体という特性を生かし、例えば包摂型の居場所増設などを担えないか。介護保険の中に被保険者の関係でなくても地域支援に活用できるメニューがあるが、その存在を知らない、あるいは積極的にでない市町があるかもしれないので、県が全体をマッチングする、調整していくような役割をして頂ければと思っている。

○委員

居場所づくりに取り組んでいる NPO からは、どのようなサポートが求められているのか。

○委員

大きく3つで、人、お金、ネットワーク。

こういう活動をする人材は多くないので、自分たちだけで仲間を探し、増やすことは困難。出会いの場やコーディネートを期待している。2つ目は、やはりお金の確保をどのようなスキームで行うか、そのような相談は多い。3つ目のネットワークでは、「居場所サミット」を神戸市内において、200人規模で実施しているが、そこで自分たちと同様の活動をしている者同士で意見やノウハウを交換し、モチベーションの向上も図っている。

○委員

特に人材確保については、このような分野では非常に難しいと感じている。具体的にどのような観点で助言されているのか。

○委員

この分野での活動は儲かるわけではないので、使命感の高い方が良い。また、リタイアされたシニアの方が非常に大切な存在で、会社とは違ったセカンドライフをという時に、自分のことを活かしたい、役に立ちたいと考えられている方が多い。そのようなリタイアシニアとのマッチングの仕組み作りに尽力している。

○委員

私自身の経験として、それまで貧困や課題を抱える子どもが利用すると思っていた「こども食堂」に参加した際、全く印象が違って、実際は地域の方々が気軽に集まれる場所であった。気軽にボランティアや地域コミュニティに参加したい時に、見つけられない場合や、きっかけがわからず、物怖じしてしまうこともあると聞いたが、そういう方が参加できるような取組や仕掛けづくりは行っているか。

○委員

神戸市と共同で NPO フェアを開催している。神戸市を5つのエリアに分け、それぞれで周辺コミュニティが約20団体くらいブースを出展している。NPO が単体で開催しても信用されにくいこともあるが、市主催で行うことで安心感を与えることができる。行政と連携することで、安心安全の場を確保した上で、そのようなイベントの実施も大事だと思う。

○委員

NPO フェアについて、先ほど地域課題の凝縮と言われたが、参加者は高齢者とか障害者、青

少年、外国人の方がほとんどか。

○委員

特にそのような傾向はなく、フェアへの参加者は何か困っていて助けて欲しいという方よりも、何かしてみたいという方が圧倒的に多い。そういう方々のサポートをするにあたり、どういうニーズがあるのか把握しておかないと適切な支援ができないため、予め色々と調査をしている。なお、最近では「こども食堂」を実施してみたいというニーズが多い。他にも、介護を経験し大変な思いをされた方が介護者のための集いの場を設置する等、自身が有する経験や知識を活かして、何か社会の役に立ちたいという方も多い。行政ではフォローできないニーズを拾い上げ、旗振りをする方が動いてくれる。課題として、なかなかニーズが伝わりきらず、担い手がいない悪循環が起きている。うまく循環できるようにしていきたい。

○委員

都市部、地方部いずれでも見えない壁があったり、繋がれば良いシナジーが生まれるのに、そういう存在はなかなかオープンになっていなくて協力し合えてなかったりする例もある。こういった団体や活動の頼もしさを、どのように発信していくか、自由に活発に活動できる状態をどう作っていくか大切だと感じた。

○委員

この企画委員会のようなメンバーが、仮に一つの地域に集結すれば、面白い場所になるのではないかと思ってしまった。地域にこういうプレーヤーの人達が今以上に生まれれば、より面白い地域へなるのではないかと。我々とは違う地域へのアプローチなので、幅広い支援の方法を知ることができて面白いと感じた。

○委員

NPO 法人と接する機会は少ないが、説明を伺って、ニーズをマッチングし、お互いを知る機会を行政が提供できたらよいと感じた。行政や企業、NPO 団体がより連携できる環境を整えればよいし、ロールモデルに関する取組も、実験的に実施できればよいと感じた。

○県事務局

活動の地盤を広めていくことが大事だと思っている。「わくわくするような居場所づくり」という発言も頂いたが、そういうところで、企業、NPO、行政が輪を作り、シナジーを生んでいくことが大切である。その辺の議論を更に詰めていければ。行政は縦割りなので、市民活動を担当している部局が介護保険のサービスを使おうとは思わないし、逆に介護保険担当している側は、市民活動を後押しする発想に繋がらないかと思う。そこの間の領域を、うまく現場で活動できるように、組織の見直しや部局横断的に取り組むことについて後押しできる政策ができればよいと感じた。

○県事務局

都市部は地域力が比較的弱い、というのは感じている。その対応として、多世代間での交流や、物理的なコミュニティに限らず、趣味やネットで繋がる等の形もあると思う。

また、中間支援組織の重要性が増していくと思うが、「ごちゃまぜの場」というキーワードは非常に良いと感じた。私も色々な現場でたくさんの方と関わることもあるが、色々な主体で集まるのはもちろん、様々な役職や多様性などが加わると、更に相乗効果が出てくると感じている。

行政の支援のあり方について、やはり行政主導で行い、失敗してしまうケースが多い中で、その地域の中でまずこれをやりたいというところから行政のサポートのあり方や新しい政策を立案し、遂行していくのかということに繋がってくると思う。そういった今後の方向性も、次の創生戦略に入れ込めたらいいと感じた。

○委員

都市部は地域力が弱い、マーケットがあるのでお金がある、それで何とかなる社会。でも、逆に都市部ではお金がなければ何ともならない側面もある。よって貧困や孤独の問題が深刻なのは都市部だと思う。だからこそ、そういう方々をどのように救っていくのかはウェルビーイングに繋がっていくと思う。ウェルビーイングはおそらく貧困や孤独を減らしていくことで高まるはずなので、そういった施策展開も重要だと思う。NPOの役割は、行政でもマーケットでもカバーできない中間領域があるので、そこをどのようにカバーするのかという、かなり難しい活動をされている。例えば、ある人はこれが得意であるけど、マーケットには向かないし、お金を得られない。でもその得意分野で誰かを助けることができる、そういうところに支援ができないのか、という思いはある。

それでは、次に資料の内容に移る。事務局から説明をお願いします。

○県事務局

資料1の2ページ目です。大きく4点にまとめている。右側にそれを受けた取組の方向性を事務局で整理した。取組の方向性には、前回提示した7つの論点との関連性を追記している。左側のご意見・ご提案をご説明すると、1つ目は東京ばかり向いている地方の目を、「地方」に向けることが必要というご意見だったかと思う。ローカル to ローカルとのキーワードも頂いた。このご意見を受けた取組の方向性として、五国をつなぐ「縁」の創出、また「共創・共生」による取組の実現としている。

2点目はお試し居住や空き家の活用などの交流を創出するプラットフォームの創出である。ここは例示としてお試し居住の促進などを記載しているが、今日の議論を踏まえると、もっと幅広い交流のプラットフォームという形になるかと思う。取組の方向性として、各地域で交流を創出するプラットフォームや、人の動きを受け入れる受け皿の整備である。

3点目は、学んでいることと実際の就職のマッチングの強化である。地方は思っている以上に、自由に働ける環境が存在しており、子供の感動体験の機会にも恵まれているのではないかという意見もあった。取組の方向性としては、少し平板な表現になっているが、望む学び・働き方が叶う環境づくりとしている。

4点目は「暮らし」や「交流」に欠かせない「食」にもっと着目した地域創生を、という意見であった。地域の固有性や多自然地域の付加価値、これらを高めることにつなげられないかという意見であった。取組の方向性としては、食と連携可能な取組を横断的につなげていく、食を軸とした地域の活性化ということで事務局案として方向性をまとめている。

資料1の3ページ目では、その他の項目として、地域戦略で検討が必要な論点例というこ

とで整理をしている。次の4ページの方で、現行の戦略の柱立てを左側のフレームの中で記載をしている。一旦はここで全分野が網羅されているという前提に立ったときに、前回ご議論頂いたところ以外で、何か要素として、もう少し議論を深めたほうがいいのではないかとというようなものを、事務局の方で抜き出している。

○委員

前回の議論を踏まえて、1点目は、先ほどの委員のプレゼンである程度カバーいただけたかと思う。2点目は、冒頭で話があったが、もう少し深掘りしていきたいと思う。3点目については、本日3名の委員に話をいただいたので、カバーできているかと思う。4点目は、議論しないといけないかと思う。

4ページ目は事務局説明にあったように、今の政策項目が左側にあり、各委員からのご意見・お話を合わせていくと、この部分がまだ足りないのではないかとこのころはマーカーを引いていない。

委員各位のご意見があればお願いしたい。

特に意見がないとのことで、次回の骨格案検討に向けて、事務局とも相談していきたい。当委員会では、委員皆さんの活動を基に施策を検討していき、まさに個別の事業を立案していくところが、メインの仕事となるので、次回以降はそういった議論になっていく。

最後に議論の総括を行う。

やはりその地域の可能性をどう高めるかが重要。かなりパワーが必要なので、ノウハウをどのように横展開していくか、これを政策にどう落とし込むか。実はそのノウハウを持っている委員はいるが、それを言語化することは非常に難しいかもしれない。そういったところをどのように横展開できるのか、気になったところ。

現場の人達が外の人たちを入れることにより、交流することに喜びを感じることは、その仕掛けを何とかしていかないとうまくいかないため、そこのDX化や、見える化というのは重要だと感じた。

当事者できっちり会議をして、そこで決定したことをきっちりトップの人が実行に移す、コミットするっていうのは、地域をよくするために、よい仕組みなので、その仕組みをいろいろな箇所に導入することを、施策としてどう展開するかが難しいが、重要なことだと感じた。

あとはロールモデルについて。本日、委員からも、色々なロールモデルの話をして頂いた。地方の方が実はロールモデルのバラエティは沢山あると思っている。若いときに、いろいろなロールモデルの人達に合うことは行政の方で施策展開できると感じた。

それと大企業の取組を中小企業に展開するには一定の課題があると感じた。全ての中小企業で、大企業の取組を展開することは困難なので、その展開できないところをどうやってサポートするのか、行政側の課題と、全部抱えることは難しいため、色々な働き方のバラエティある地方中小企業に協力いただき、そこに外部の人たちをたくさん交流させるような仕掛けづくりができればいいかと思っている。

議論のあった異文化理解は、私も海外に行く機会が結構あるので、思うところがある。日本の子供たちは自分から発言はしないが、海外の子どもたちはよく発言する。成否に関係なく、発言できるような子どもが日本には少ないので、自分たちの表現能力を高めるとか、教育のあり方は、私も大学に在籍し、重要かなと思っている。

それと NPO の関係で、行政ではできないこと、民間でできないことの間話なので、救われる人は相当いるはず。特に都市部で多いかと思う。でも、地方にも救えていない人がいるかもしれないので、どうやってその人たちを発掘するのか、課題があると思っている。自分たちで SOS を挙げられる人ばかりではないと考える。

○委員

行政が設置されるような、例えば発達障害支援センターというところではない場所で救われてる人が多い。色々な接点や相談場所がたくさんあると、救える方が多くなるのではと思う。地方にはその選択肢があまりないので、救いきれないこともあるかと思う。

○委員

私は大学でどうやったら幸福になるのか、というテーマで授業をしている。そこで学生に言っている言葉は、1つのコミュニティに入り浸るのはやめようと伝えている。沢山のコミュニティに幾つも入って自分の居心地のよい場所をいかに増やすか。これがこのコミュニティとの付き合い方だと伝えている。1つの場所に依存することは、そこが良いコミュニティか分からないので、実は危ない。自分の居心地が良いということは、肯定感を持てるので、そのようなコミュニティを複数持つことが大事。自分が活躍できる場をたくさん持てるような社会が重要である。

今回は次期戦略の骨格案を検討する。そこで今回資料にあった取組の方向性のような仕立てについて議論する。具体的な施策を作っていくことがこの委員会の最終目的なので、具体的なプロジェクトを検討しなければならない。次回の委員会までに、県としてこういったプロジェクトが出来るのではないかという提案をして頂きたい。