

第4回 富山県経済・文化長期ビジョン懇話会青年部会 議事要旨

1 日時：平成28年6月24日（金）15：00～17：00

2 場所：県庁4階大ホール

3 出席委員（五十音順）

飯田委員、大坪洋介委員、大野委員、大屋委員、金岡委員、清水委員、高下委員、
田中委員、田村委員、中林委員、野尻委員、野村委員、盤若委員、藤井委員、
向井委員、森委員

4 議事

- (1) 青年部会 意見とりまとめ報告
- (2) 長期ビジョン骨子案（たたき台）について
- (3) 意見交換

5 発言要旨

(1) 開催挨拶 石井知事

- ・ 青年部会では、昨年11月から約半年の間に、合同分科会を合わせると4回にわたり大変熱心にご議論をいただきました。私もお話を伺いましたが、若い方々らしい感性を生かした大変貴重なたくさん意見をたくさんいただき、大変心強く思っています。
- ・ 4月の懇話会では、藤井代表幹事と清水副代表幹事から青年部会での議論のとりまとめを報告いただきましたが、懇話会の委員からは、これから先の危機感、当事者意識に基づいた議論をしていることや、皆さんがいろいろ工夫された30年先のストーリー、まず30年先の姿を見て、そこから今われわれが何をすべきかといった形で議論ができることに大変刺激を受けたといった、高い評価をいただきました。また、青年部会委員の皆さんが、今後も長期ビジョンの実現に向けて、一人一人がしっかりフォローアップして責任を果たしたいというご意見をいただいたことは、大変うれしく思っています。
- ・ 今回が最後の青年部会となりますので、青年部会として、骨子案や例えばこういうプロジェクトをやってはどうかといったプロジェクト例について、事務局からの説明も踏まえて、さらに大胆かつ深みのある議論をしていただきたいと思います。
- ・ 今後は、7月に懇話会を開催し、そこでまとめた素案を基に県内3カ所で私自身も出席するタウンミーティングを行い、県民の皆さまからのいろいろなご意見をいただき、夏の間には発表したいと思っています。
- ・ 委員の皆さんも、せっかくの貴重な機会ですから、忌憚のないご意見を開陳願います。また、今回の会議で終わりではなく、それぞれの立場で自己研さんいただき、相互に交流もしていただければと思います。30年後というと、皆さんが60歳代、70前後になられるので、これからの富山県、日本を救う原動力は皆さん自身ですので、ぜひがんばっていただきたいと思います。

(2) 資料説明

<藤井代表幹事より資料1説明>

- ・ 前回の会議で幹事に一任いただき、4月の懇話会で報告した青年部会の意見とりまとめの内容について説明させていただきます。
- ・ 最初に、議論の経過として、今までの3回の青年部会、合同分科会がどのような流れで進んだのかということをご説明しています。

まずは、30年後に対して我々が危機感をどれぐらい抱いているのかということをおぼろげに示すこと、当事者意識を持ってわれわれが解決するのだということを理解するために、グラフィックファシリテーションを使って行いました。その議論をベースにしながら、今ある課題をどう解決していくかというフォーキャストの考え方や、30年後のありたい姿から考えるバックキャストの考え方の二つの手法で考えて議論していったというようにまとめております。第3回青年部会では長期ビジョンストーリーを皆さんで意見交換を行い、とりまとめたものがこの資料です。

- ・ 次に、基本的な考え方を示しています。「過去の延長戦上」に将来のビジョンを描くのではなく、ありたい富山県の姿を描き考察するとし、そのためには、人口減少や第4次産業革命の到来など、将来を大きく左右する変化の予測が重要で、これらのエビデンス、予測等を基に目の前の課題に対症療法的に対応すると同時に、予測される未来社会を富山県の将来にカスタマイズして取るべき方策を検討していきました。そこから、富山発の日本、世界の社会的課題の解決につなげていき、われわれが後期高齢者、子どもたちが親世代になっている時代を目を細めて予測し、若者らしくあえて制約をポジティブに捉え直して、ふるさと富山県の経済、文化、人づくりに関する3つの将来像を提案したものです。
- ・ 次に、将来像を実現するために具体的にどのような取るべき展開方向があるのかということを示しています。この資料には、青年部会の中でこれまで議論したものが、入っています。例えば、「新たな価値創造」では、IoTを活用した県内中小企業によるモノづくりネットワークの構築、未来社会の労働市場において価値が認められる能力開発などです。
- ・ 最後に、今回の「提案」を提案のまま終わらせるのではなく、長期ビジョンの実現に向けて、青年部会委員一人一人がフォローアップしていく責務を担いたいと考えているということを伝えています。そのため、今後も青年部会は何かしらの形で意思を継いでいくような形をつくっていきたい、ということをご懇話会で報告しています。

<事務局より資料2、3、5、6説明> 省略

(3) 意見交換

(藤井代表幹事)

- ・ まずは、事務局から説明のあった資料3の3つの将来像、9つの展開方向、18の想定プロジェクトについて意見交換していきたいと思っております。

まずは、私から資料4について説明させていただきます。この資料は、資料3の「(17)

富山の地域共生力向上プロジェクト」 「(18) 健康で、みんなが支え合う社会づくりプロジェクト」 に関係してくるものです。

- ・ まず、最初のページでは、「地域住民の自発的行動力を促すソーシャルキャピタルポイント」とありますが、そもそも「ソーシャルキャピタル」や「ソーシャルキャピタルポイント」というのは、何を以て狙いとしているのかを説明しています。

私は、富山市新庄地区の地域包括支援センターで、国が 2025 年までに実現しようとしている地域包括ケアシステムの中で、生活支援・生活基盤をどのように住民主体で行っていくかということを検討していますが、「住民主体で行う」という話を住民の方にお話すると、「これ以上私たちに何をさせるつもりなのか、ボランティアですとやり続けることはできない」という率直な意見をいただきます。そういう意味では、互助、互酬性などの助け合いは気持ちとしてはよく分かりますが、助け合いを継続する仕組みをきちんと考えないといけないのではないかと、というのが最初の観点です。

やはり、自分ができることをできない人にしてあげる、逆に言えば、自分できないことをしてもらおうというような人的資本の交換というのは、知識や技術や手法で行われますが、これが行われるためには一般的信頼や互助・互酬性の気持ちがないといけません。つまり、他人や社会全体に役立つために行うことは、そのうち自分にも戻ってくるかもしれない(戻ってこないかもしれない)、それでも全体のことを考えると自分はそうしていきたいという姿勢のことを言っているのであり、これはまさしく売薬業の先用後利の理念に近いものなのかなと思っています。色々な地方自治体が、社会関係資本(ソーシャルキャピタル)を増大させていこうとしています。富山では先用後利の理念が根付いており、そうしたところをうまく活用した形の仕組みづくりができるのではないかと、ということで、ソーシャルキャピタルポイント・マイレージを設け、可視化することで効果を促進し、社会関係資本が拡大していくという好循環を生み出していくというのが狙いとなります。

- ・ 次のページには、ソーシャルキャピタルポイントで実際期待できるところはどこなのかについて説明しています。高齢者のニーズはシンプルにいうと、医療、介護、贅沢消費、介護予防、介護生活支援というのがあって思っていますが、その中でも、医療は比較的報酬が高いところがありますが、介護や介護予防の部分では、資格専門性は比較的高いが、報酬が低い部分があって、人材不足、担い手不足になっています。介護の人材不足も大変ですが、買い物代行や電球の交換、配食などの生活支援は報酬が低くなり、また、専門性もそんなに高くないので、民間でもなかなか参入してこないというのが現状です。ただし、多くの高齢者が実際に困っているのはこういう生活支援の部分です。そう考えると、左側の介護や医療は社会保障費との関係がありますが、右側の生活支援などは民間活用や地域包括ケアの推進によって解決できるところなので、ここに先用後利の精神も入れながら、ソーシャルキャピタルポイントという考え方を導入することで活性化させてはどうか。そうすれば、元気な高齢者が内発的・自発的な動機で生活支援や予防の担い手になっていただけるし、年金・貯蓄以外の収入機会にも期待されるので、消費や高齢者の活動資金にもつながっていきます。あと、高齢者の雇用促進、就業年齢の引き上げにもなるし、健康寿命の延伸による医療介護費の抑制にもなるのではないかと。また、オープンデータやイノベーションが起こる可

能性や、ベンチャー企業参入による地域経済活性化も見込める可能性もあります。

- ・ そうしたソーシャルキャピタルポイントの先行事例としては、短期的にアナログな手法でできそうなのが、東京都稲城市の介護支援ボランティア制度です。ボランティアの活動実績をラジオ体操のスタンプのような形で付与するもので「少しやってみようかな」と思えるようなハードルが低い形で、「健康に心配なし手帳」を使いながら、現金と交換できるポイントが付与されています。たくさん現金とは交換できませんが（年間上限 5000 円）、例えば東京ヴェルディの試合を安く見にいけるといったメリットもあるというものです。

導入事例②は、長期的でデジタルな手法で、横浜市が行っている「LOCAL GOOD YOKOHAMA」です。オープンデータが公開されていて、地域課題が見える化できる、例えば、自分の〇〇町の人口はどうなっているのかといったことを見れる。そこで明らかになった課題に対して、どのようなことができるかということでプロジェクトを作り、行っていこうというもので、例えば、コミュニティ経済を支援する官民連携プロジェクトをつくり、そのプロジェクト資金をクラウドファンディングという手法で行っていくのが、このサイトの仕組みの中で出来上がっています。

これはあくまで一例ですが、30 年後には、こういったデジタルな手法を活用することで、今の延長線上ではない考え方の持続的なソーシャルキャピタルがつくれる可能性もあると思い、紹介しました。

(委員)

- ・ 想定プロジェクト「(4) とやまの農林水産業成長産業化プロジェクト」に記載されているスマート農業は今後必要となっていくと思います。現状の農業は、人件費などのコストを一生懸命下げてなるべく安く作っていますが、やはり限界があります。スマート農業により、費用がかかる土壌の中の肥料管理などの細かいところを機械が分析することになれば、より少ない費用で済み、さらにコストを下げられます。しかしながら、スマート農業を最初にやり始める事業者は、コストを下げる以上に、余計にコストがかかるかもしれませんが、スマート農業は物を売ることについての付加価値になるのではないかと。30 年後には、スマート農業が当たり前の時代になっていて、それ以外の方法で作っても売れないということになるのではないかと思います。

また、スマート農業を導入する規模としては、20~30ha 以上の農家の方でないといけないのではないかと。スマート農業をやるためには、新しい機械を入れるなどが必要ですが、それ以下の規模の農家では新しい機械を更新することは少し難しい。そのため、導入に当たっては、20~30ha 以上の農家や法人をピックアップして、市町村ごとにモデルをつくり、そのモデルを分析した上で、コスト削減できたら、その情報を周りの小さな農家にも回していくといった方法が良いのではないかと思います。

- ・ また、気候変動や品種改良によりお米の新たな品目開発することを、富山県は一生懸命頑張っていると思いますが、富山県はお米をしっかりと作ってはいるが、他の県に比べて PR がうまくなく、市場に乗らないところもあります。他県では芸能人の方を起用して PR はうまいが、そのブームが 1~2 年で去ってしまうと、長い間かけて品種改良をしても、また次の品種改良をしなければならないとなってしまうので、果たし

て品種改良に特化して新しい富山を PR する方がいいのかというのは最近疑問に思っています。農業はそこに根差した自分たちの富山の米なので、長い目で見ると、今は売れないかもしれないがスマート農業を取り入れて、コストを削減して価格の安い安心安全な米を富山県で作れば、品種改良にコストをかけることなく、先進的な富山における農業も含めた成長産業にお金を使うことができるのではないのでしょうか。

(藤井代表幹事)

- ・ スマート農業の可能性はすごく感じるものの、イニシャルコストとランニングコストのバランスなどで規模がある程度ないとできない、では、そうしたら小規模農家は どうしていくのかという問題は、むしろ県など行政側でその道筋をつけていただければすごく助かるということですね。

(委員)

- ・ これから小さな農家も合併で大きくなっていかなければならないと思います。ただ、農業者には農業者の思いもあるので、そういったことも大切にしながら、その人たちがもし合併したときに、スマート農業を取り入れて富山に生かせる安い農業をつくれるようなものにとりかかれるようにしていただきたい。

(委員)

- ・ 藤井委員のソーシャルキャピタルポイントは、すごく面白いな、というのが率直な意見です。すごいと思うところが二つあって、一つが、ポイントによって社会的資本と呼ばれるお金ではない部分を可視化するというところ。見える化することで問題点と長所がはっきりと明確になるというところは、シンプルだが、すごく有効な手でないか。もう一つは、横浜市の事例で、クラウドファンディングの導入でコミュニティ経済を支援するとありますが、何をやるにしてもお金がかかるという事実はあるので、多くの人たちや資本を持っている人たちが、優先的に問題解決したいのかというところに資金を投じるという、お金自体を投票にみなすことで、多くの人たちを巻き込むことができる制度としては素晴らしいのではないかと思います。
- ・ これを基にして、富山の方で導入するとしたら、大手のクラウドファンディングと連携した中で、問題提起を市民や県民ベースでしていただき、その問題解決のための資金を行政ではなく、企業や個人から支援をいただくという手法がよいのではないのでしょうか。解決することで新しい価値が生まれるということに共感していただくのであれば、資金としてはうまくいくのではないかと。青森のリンゴ農家の「木村さんの奇跡のリンゴ」という映画がありましたが、あれはストーリー、思いに基づいた農法を学びにこようという方々が全国から大勢集まってきています。新しい村社会としての思いに共感した人たちが集まる一つの事例だと思いますので、こういうことを応用していったら一つの可能性として見出せるのではないかと思います。
- ・ 資料3の「30年後の働き方」の点でいうと、会社の内情を見ても、終身雇用制度というのは、なくなっていくトレンドの中で、一個人として働いていくにはどのようにしていけばよいのか。組織に所属して収入を得ている人が全世界で約 80%いる中で、

そこだけで捉えるのではなくて、複数のキャリア、例えば従業員として働くのもあれば、個人として起業する、ボランティア、地域団体として活動するといった、今の現役世代に対しても複合的なキャリアプランをできる制度、社会的な仕組みになっていけばいいと思います。社会に出ることで新しい刺激を受けることもあるし、人口減少の中で一人一人が稼ぐ力を醸成していく、それ以上に、一人一人が自立していくことで、経済だけでなく社会的資本としても充実していく社会を方向性を示していけばよいと思います。

(委員)

- ・ 「(14) 若者・女性潜在力向上プロジェクト」の考えられる論点として、「女性管理職の増加のためにどのような対策が必要か」とあります。これは、企業それぞれの中での取り組みが重要だと思っていますが、一方で、県としての関わりもあるのではないかと考えています。現在、県で実施されている女性リーダー塾は、非常に良い取り組みだと思っていて、弊社からも参加しておりますし、私自身も、このテーマに非常に興味を持っていて、県の取組みと連携して推進していきたいと思っています。

富山県は全国的に見て女性の就業率は高いが、管理職の割合は低い、だからといって、単に目標値を決めて義務化することは不幸な女性を生み出すことになります。富山県で女性の管理職が少ないという理由として、比較的まじめ、謙虚という県民性もあるのではないかと、女性社員はあまり前に出たがらないという印象が、東京本社と比べるとあります。リーダーの素質を持っている人もいるのですが、謙虚さがあるのか、リーダーになっていない人がいますので、そういった人たちを管理職への登用を進めていきたいが、そこに県は支援ができるのではないかと考えています。

一方で、これまで女性のリーダーがあまりなくて、意識も経験もない中で、急に「あなたリーダーね」と言われると、動揺もすると思いますので、小さいころからそういった教育が必要だと思います。「(7) 富山型キャリア教育プログラム開発プロジェクト」の中で、リーダーシップ開発という点を盛り込んで、小さいころから教育をすることで、性別問わず、いろいろな人たちがリーダーを目指し、それがゆくゆくは女性の管理職の登用増加につながるのではないかと考えます。

(藤井代表幹事)

- ・ 女性管理職の割合、数を数値化して、例えばKPIのように置いてしまうのは不幸な女性を生み出すだけだというお話があったが。

(委員)

- ・ 現実的レベルの数字であればいいのですが、現実にはそぐわないような数字を出して、それを義務化するようなのは違うのではないかと考えています。ただし、目標値を設定した上でそれに応じた動きをするのは必要でないかと考えています。

(藤井代表幹事)

- ・ 数値そのものというよりは、目標達成のために、意識のない方に無理やりさせたと

しても、女性の方のためにならないということでしょうか。

(委員)

- ・ そのとおりで、富山県には能力が高い女性はたくさんいると思う。

(委員)

- ・ 社会はいま女性を活用しようというように動いていますが、子どもが生まれたらずっと一緒にいたいという意見をよく聞きます。産休を1年取ったとしても、「やっぱり、もうちょっといたいな」と辞めてしまう方が結構おられます。さらには、奥さまが専業主婦でも家族全員ずっと一緒にいるために、旦那さまが育児休暇を1年取ったという方もおられる。生活レベルを上げるために、男性が働いて女性も頑張る取り組みもいいが、お金ではなくて、もっと家族と一緒にいたいと思っている人たちを否定してはいけないと思います。
- ・ 某団体の大規模なイベントにおいて、女性もぜひ一緒に頑張ろうと言われて委員を引き受けたが、もっと女性に活躍してほしいと言われてた仕事がお茶出しでした。まだこういう役割を女性の活躍と思っている団体がいることにすごくびっくりしています。年齢もあると思うが、男女に誤差が生じているのではないか。なので、女性を活躍させたいと一概に言っても、男性、女性、年齢、性別に応じても色々な意見があると思うので、女性潜在力向上プロジェクトについても色々な意見があると思います。
- ・ 富山県では家事をしている割合は女性が多いと思うが、会社やこういう委員として活発に働いている女性の方でも、家に帰ると頑張って家事をしていて、休んでいない女性が結構おられる。女性はお茶を出すのが活躍だと思っている男性もいる中で、女性の家事の時間を考えずに女性潜在力向上プロジェクトを進めていくと、家庭崩壊につながる結果が5年後、10年後に生まれるのではないか。なので、女性の家事の時間、そして男性にも家事を協力してもらうことを一緒に考えることで、女性の能力が社会で活躍できる取り組みができていくのではないのでしょうか。

(藤井代表幹事)

- ・ そもそも男性は男性らしく、女性は女性らしくというジェンダーのようなところ、社会的に期待されるようなものが、富山では比較的強い傾向があるかもしれません。

(委員)

- ・ そうですね。あれっと思うときもたまにあります。あとは、女性が結構働きに出ているのにもかかわらず、男性の就労時間が長くなっているというのが現実にあると思いますので、もし女性に社会に出ていただきたいと思っているのであれば、男性もし早めに帰って家事のお手伝いをするようになっていけばいいなと思います。

(藤井代表幹事)

- ・ 私の事業所でも、介護職で女性の方がたくさん働いておられるが、正社員であることがよいという正社員至上主義があります。実際に話を聞いてみると、まだお子さん

が小さいけれども、短い間でも働きたいとか、短時間働きたいとか、夜だけ働きたいという細かいニーズがあります。男女差だけではなく、正社員が一番偉いみたいな考え方自体も価値観として重荷になっている部分があるのではないかと感じました。

(委員)

- ・ 会社では、やはり女性の活躍促進のためにどういうことができるかということで、各部署で話し合いが持たれた中で、特に問題になったのが、活躍を促進することで管理職が増えるのがいいというわけではなく、管理職になれる方、なりたい方はなれる環境もあるし、さらに介護や育児などの制約がある中で、時間なり労力が限られた方も大いにやりがいを持って働ける環境こそが女性が活躍できる状態なのではないかという話が挙がっており、私もそのとおりだと強く感じています。

もし機会があって、管理職にならないかと声をかけてもらった時に、上の方々が夜遅くまで残っているのを見ると、私が子どもを産もうとなったときに、「早く帰るの？」と言われるのもすごくつらい。もちろん女性が活躍できる環境をつくろうと言ってくれるのはすごくうれしいが、働き方を全体的に見直して、長時間労働をみんなのためにもなくしていくのが必要なのではないかと強く感じています。

- ・ 家庭に入って専業主婦の方も、日中時間をつくれることがあると思うので、限られた時間だけ使える方を派遣などに登録して、例えば、海外の方が富山に来られたときのイベントについてもらうとか、各企業で持っていないサービスの部分をそういった女性に担ってもらう、女性の特有のきめ細やかさがといった良さを生かしたサービス形態ができていくとよいのではないかと思います。

(藤井代表幹事)

- ・ 確かに限られた時間の中でも女性の良さを生かしたサービスというのはいくらかもあるような気がします。

ここで、これまでの意見を踏まえて、知事からご意見をいただきたい。

(石井知事)

- ・ 皆さんから大変な貴重なお話がありましたので、私なりに感じたことをお話します。
- ・ スマート農業は 20~30ha 以上の規模の大きい農家でないと、コストパフォーマンスの面からいって難しいのではないかという指摘はもつともです。富山県では農地中間管理機構という国の制度を活用して、全国トップクラスの農地の集約、集積を進めています。このように区画を大きくすることで、将来もっと省力化するとか、農作業も例えば砺波のチューリップでは作業をロボット化して、生産性を上げようとしているわけです。農家自身が頑張りたい部分と行政が意欲のある農家がチャレンジしやすいような環境を整備するということかと思えます。その上で、悪平等になってはいけないので、意欲のある農家で、すごく成果を上げていただく人が次々と出てくることを期待しています。
- ・ パラレルキャリアという話もありましたが、これからの時代を考えると、終身雇用型の人事体系が自ずから崩れていく方向に行くのかなと思えます。今までのような普

通にいい大学を出て、大きな企業に入って、会社が期待するキャリアを積み上げて、最終的に幹部やトップを目指すというような生き方も今後もあっていいと思いますが、これからは一人の人が次々会社をかえたり、その時代に応じてやりたい分野に転職することが、むしろそれが当たり前になっていくのではないかと。逆に言うと、そういう道を選ぶ、そういう道が開いているときにチャレンジできるように、一人一人の若い人たちがどれだけの力を自分で身に付けようとするか、常日頃の研さんもすごく大事になってくるのではないかと考えています。

と同時に、企業側の評価も必要となってきます。例えば、県庁では、新規採用は30歳までとしていたのが、私が知事になってから35歳まで受けられるようにしたり、最近の一部の職種はそれも取り扱いました。特に一定のキャリアのある人は、もっと年齢が高くても採用するというようにしています。また、首都圏で若い人たちと親しくお話しする機会の中で、22~23歳で東京の大きな会社に就職したが、30歳を過ぎて田舎の両親が随分年を取ってきたこともあって、富山の会社に転職したいと思って、自分の技術や知識を活かせる会社に打診してみると30歳では雇えないと言われたとの話を聞いた。そこで、何人かの経営者の方にこの話をし、30歳を過ぎていても一定のキャリア、力のある人は入社試験を受けられるようにしてもらって、実際に採用された人もおられる。これからは、企業もその人の実力やキャリアを見て採用の範囲を広げる方向に行くと思います。

- 女性の委員としての視点の話もありましたが、企業の取り組みも重要ですが、やはり県の取り組みも大事だと思っており、煌めく女性リーダー塾をやっています。それから、根拠のない女性の管理職登用は不幸な女性を増やすだけという話がありましたが、表現が100%それでいいかどうかはちょっと微妙ですが、私は基本的に賛成です。富山県庁の場合は、2年前に女性管理職比率を7.1%から10年後には2倍以上の15%にするという目標を立てました。例えば、ある部の課長になるには、こういう分野のキャリアを積んでいないとたとえ能力があっても課長として力を十分発揮できない、従ってそういうキャリアを積んでもらうとすると何年かかるかということ積み上げて、多分15%はいくだろうとして目標を立てています。去年は9.8%になり、今年は多分10%を超すでしょうし、おそらく15%の目標を超過達成すると思いますが、そのようにやっていくのが正しいかなと思っています。
- 富山の女性の謙虚さがリーダーになることを邪魔になっている点は、これは社会全体のものの考え方との関係だと思います。ですから、例えば一緒にやろうよと言われて行ってみると、与えられた仕事がお茶出しだったという点は、男性も含めて社会全体がそういう発想から抜け出すように努力していかなければいけないと思います。もちろん、いわゆる性別の固定的な役割という意味ではない、男性の良さとか女性の良さとかあるかと思いますが、今のようなケースはおっしゃるとおりかなと思います。
- あと、働き方自体の改革も大切なことで、長時間労働も直していかなければいけないと思います。ただ同時に、なかなか表現が難しいのですが、日本経済社会がこれからは経済の面でも一流の国であろうとすると、例えば、アメリカでも一流の会社の社長や会長、管理職は、週末のんびりゴルフをしているわけではなくて、ある意味では日本以上にハードに働いている人がたくさんいます。そういう人たちとのしごを削ら

なければいけない面もあるので、一般的に、常に長時間労働をしているというのは大いに改革すべきだと思いますが、その部署や本人の希望、会社の置かれた状況などいろいろなことを考えたときに、ある時期、そういったことがあるのはやむを得ない面もあるのではないかと。ですから、例えば、子育てをしている女性、これから結婚して赤ちゃんをつくりたいと思っている女性、そういう人たちが終身雇用の社会ではないけれども、例えば20年、30年、ここで働いてもらおうとしたら、この時期の女性にどんな仕事をしてもらうか、そのことが将来、課長なり部長になったときのキャリア形成の妨げにならないようなといった、配慮が必要だろうと思います。

(委員)

- ・ 今日午前中に東京で仕事をしていて、いざ富山に戻ろうとすると昼の飛行機がなくなって、新幹線だと2時間30分かかるということで、本日の会議に若干遅刻してしまいました。早く富山きときと空港にMR Jを飛ばしていただいて、便数を元に戻してもらいたいというのが最初の感想です。
- ・ 資料3の「(3) 薬都とやま」ですが、4月12日の懇話会である委員の方から30年後には錠剤はなくなっているというご指摘を受けましたが、そういう製薬業界の常識的なものは、われわれの立場ではそういうことをなかなかキャッチできません。医療が進んで将来的には薬が要らなくなるのではないかという話もありましたが、それは日本の話であり、医療設備の発達が遅れている国ではまだまだそんな環境ではないと思います。また、もう既に富山は日本一だというご発言もありましたが、その程度の日本一ではなくて、突き抜けた日本一を製薬メーカーとして目指していただきたい。そこに対して、設備系のものでつくりの企業も支援させていただきたいので、そんな仕組みを構築するに当たって、製薬メーカーが持っておられるニーズをどんどん提供させていただきたいと思います。
- ・ 「(16) 県民文化コロシウム（仮称）整備プロジェクト」は、ぜひお願いしたい。5月に有明コロシアムのバスケットボール Bj リーグのファイナルがあり、富山グラウジーズも見事決勝まで進みました。残念ながら決勝では負けましたが、少なくとも日本一を目指すところまで来ています。来シーズンからは富山市の体育館をメインアリーナに置くことになっていますが、有明の雰囲気と富山市体育館の雰囲気とはまさに雲泥の差があります。やはり残念ながら、体育館では公共設備等も全然駄目なので、ライブをやれるような施設、さらに言うとバスケットやバレーボール、フィギュアスケートなどのスポーツも併用できるようなもの、川淵さんも今のBリーグが戦えるのは体育館ではなくアリーナだということを掲げていますし、ここにも書いてありますように、そこに小さい子どもが集うことによって、バスケット、サッカーなどいろいろなスポーツ教室を開いたり、スポーツの垣根を越えた少年用の教室を行うと面白いので、ぜひお願いしたいと思います。

(委員)

- ・ 先ほどから女性に関する意見、労働環境や働き方に対する考え方、あり方について議論がありました。知事からも、30歳を超えた方の転職、富山に帰ってこられる環境

というお話がありました。もう一つ言えば、富山の女性の労働人口を増やす議論があってもよかったのかなと思っています。生産年齢人口の再定義で、75歳まで働けるという考え方は非常に特徴的でよろしいと思いますが、それと同時に、女性の労働人口、就労人口をもう少し活用していくべきという議論もあってよかったのかなと思います。これから人口減少に伴い、全体成長率が減少していくわけですから、女性の活躍、就労がキーになってきますが、富山は、女性のUターン率がよろしくないで、それに対する仕掛けの議論をすべきではないかと思っています。当然、企業側の努力も必要ですし、行政側も増やす仕掛けを長期スパンで見据えた議論が必要だと思います。

(藤井代表幹事)

- ・ 私も40歳で県外から富山に戻ってきたが、戻ってくるきっかけみたいなものがもう少し若い時代にあってもいいかなという気がしています。

(委員)

- ・ 男性の場合は戻る率が高いが、男性ばかり、あるいは高齢者ばかり富山に集まっても人口バランスがよろしくない。

(藤井代表幹事)

- ・ 確かに、県外に出ていった有能な女性をどううまく戻っていただくかが重要です。

(委員)

- ・ 「(1) 第4次産業革命を勝ち抜く、富山産業革新プロジェクト」の富山型スマート工場モデルを推進するとあるが、IoTやIC企業の発展によってスマート化が今から間違いなく普及していくのですが、これは逆に言うと、世界どこでも物を簡単に生産管理して造れるということです。逆に言うと、企業が海外に流出してしまうという危機感を持っているのかなと思っています。富山県で企業がものづくりをしていただきたいという観点から考えると、富山県は環境がものすごく良いので、環境を考慮したものをつくっていると、富山の企業イメージアップという部分で付加価値を付けられるような仕組みがあれば面白いかなと思います。
- ・ 先ほど、お話のあったコロシウムですが、せつかく地域に根差したチームがあるので、ホームの近くに学校をつくり、子どもたちが普段生活の中で気軽にふれあえるような環境をつくってもらえると、よいのではないかと思います。

(藤井代表幹事)

- ・ 確かにスマート工場モデルは、どこでもグローバルに同じような革命が起こるとすれば、富山に残る理由を別につくらなければいけないということになります。

(委員)

- ・ 「(13)『かがやき現役率』日本一プロジェクト」の74歳までに生産年齢人口を引き上げについて考えを述べたいと思います。高齢者になっても働きたい、社会貢献した

い方が増えている面もあり、こういう話も出てくるかと思うのですが、裏を返せば労働力を確保するという面も大きい話になってくると思います。なので、元気な方で協力いただける方には働いてもらいたいというところも少なからずあると思います。

今、会社で人事の仕事をしていますが、確かに「人がいない」という話はよく聞きますし、実際に人がいない。ただ、やらなければいけない仕事を60歳以上、70歳以上の方をお願いできるのかということについて、本人の体力や安全の面からして難しい部分があるのではないかと。また、70歳では現役の役職者ではないと思いますし、見合った責任もなく、賃金も下がる中で、その人の上司からすると、昔上司だった人を部下として使わなければいけないことに抵抗を持っている方も多いと聞いています。ですから、高齢者の方が働いていただける職域を会社の中でもそうですし、社会全体としても見つけていく必要があると思っています。

あとは、受け取る管理職の気持ちとして、ご本人を尊重して、経験や人柄を理解し受け入れた上で、チームとして仕事をしていくという気概を、会社、社会の中でどう醸成していくかということが非常に大事だと思います。せっかく働きたいと思っている高齢者の方が多いのであれば、会社の仕事をその方に特化してアウトソーシングすることもあると思うし、これに対して、行政から助成が出れば、企業や働く人の両方がハッピーであるし、相乗効果が出てくるのではないかと思います。

(藤井代表幹事)

- ・ 確かにシルバー人材センター等がありますが、そこでの職に偏りがあるという課題があるのは、もしかしたら職域を増やすというところからやっていくと解決できるかもしれません。

(委員)

- ・ ざっくりとした感想に近いものなのですが、「(6) アニメ文化・クリエイティブ産業・人材集積プロジェクト」に、クリエイターの育成を支援、アニメコンテンツなどが記載されていますが、「ドラえもん」というワードも出てきました。自分が小さいころから見ていたのも、自分の子どもたちも今見えています。30年後には次の世代のアニメになっていくのだろうと思いますが、クリエイターの育成支援を考えると環境は大事であり、富山県にそういったドラえもんとか、アニメの土台がしっかりとあれば、必然としてクリエイターの方たちも集まってくるのではないかと思います。また、アニメを作る会社などの整備が県内で充実していれば、もっとクリエイターが集まってきて、その中で今後育っていくのではないかと思います。例えば、ドラえもんの町をそっくりそのまま富山県につくってしまうなど、そういう面白いことをもっとやっていけばいいのではないかと思います。

(藤井代表幹事)

- ・ ドラえもんの町を再現するのは、確かに面白いと思います。最近、P.A. WORKSさんの『クロムクロ』というアニメで、富山県の町を怪獣が破壊していくというのがアニメファンの中で結構話題になっていたりするので、そういう意味では、思った以上に

すごくグローバルに中央に対しても発信力があると思います。

(委員)

- ・ 「(17) 地域共生力向上プロジェクト」について話させていただきます。県内商店街の若手代表ということで意見をさせていただきますが、資料の中には「商店街」という三文字が一つも出てきていませんが、商店街は必要なのかということを僕たちはずっと自問自答しています。

その中で、2つに特化してやっていこうということを現在進めているところです。その一つが、新規出店したい、初めて起業してみたい方が、すぐにイオンで出店できるのか、百貨店で起業できるのかと言われるとすごくハードルが高いが、商店街だと小さい商売が行われていた所なので、初めて商店を起業してみようという方をどんどん推進していく場所であると位置付けができる。もう一つは、今残っている商店街のお店は、どちらかというと専門店がすごく多いので、ここにしかないものを売る場所と位置付けするということです。

今、南房総の「安房マネー」という地域通貨を作っているところの勉強をしています。今問題になっているのは、小学校の統廃合によって学区がどんどん大きくなっていく中で、人口がすごく減っている町があります。私自身は、2つの学区で地域防災活動をしたり、溝掃除を行っています。若者が本当に少ないというのを感じています。こういうことをソーシャルキャピタルできちんと可視化することで、もっと推進していけば、商店街を絡めてやっていけるものがあるのではないかと思って話を聞いていました。

- ・ 自分は小さな食品の間屋をしています。今、農業の方と生産業の一次産業と絡んでいます。世界と戦っていくためには、飛び抜けた効率的な農業をやっていかなければいけない。漁業で問題になっているのは、値段の付かない魚がどうしても揚がってしまう。地元ではイワシが取れても1キロ5円、10円しか値がつかないので、缶詰の工場を造り、新鮮なイワシでおいしい缶詰を作れば、長期保存が可能でもっとおいしい魚を違う形で富山をアピールできるのではないかということ。漁業関係者の方と話したり、自分のルートを生かしたり、どうやったら売れるかという話を一次産業の方としながら地域と一緒にやっていくのが一つの方向なのかなと考えています。

(藤井代表幹事)

- ・ 確かに、最近6次産業というような話がありますが、それは逆に言うと、市場が広がって、戦う相手がすごく大きくなることであり、もっと原点に戻る必要があるかもしれない。

(委員)

- ・ 「(14) 若者・女性潜在力向上プロジェクト」の若者のお話をしたいと思います。先日、ある工務店の講演会で、日本には大工さんが今100万人おられるが、20年後には20万人に減ってしまう、大工さんが絶滅危惧種に指定されという話を聞きました。うちは塗装職人の会社で10人の職人がいますが、20代が1人、平均50歳ぐらいと本当

に若者がいない。持ち家率の高い富山で、大工さんがいなくなると老朽化した家を直すこともできなくなり、本当に大変な問題だと考えています。女性の手も借りていきたいのですが、危険、きつい、汚いというのがあって、飛び込んできてくれる若い女性の方をどうやって育てていこうかということ色々と考えたりもするのですが、なかなか入ってきてくれません。機械化が進んで、ロボットに頼ろうというところもありますが、手に職、技術の富山県だと思いますので、本当に良い職人を育ててやっていきたいと考えています。熊本の震災のときにも、全国から大工さんが応援に行っただようのですが、全然足りないと聞いていますし、富山に災害が起きたときに、職人たちがどこまで手が回るのかなというところ、他県から呼んで力を借りなければいけない状況になっていくでしょうから、それこそ本当に若者を雇用してやっていきたいと思っています。うちの業界だけではないのかもしれませんが、若手不足は深刻な問題ですので、本当に取り組んでいかなければいけない課題だと考えています。

(委員)

- ・ 将来像とプロジェクト、展開方向について、皆さんの話を聞いているとクロスしていく話があるのではないかと感じています。

私も生産年齢人口をすごく危惧しています。私の会社でも IT が進んでいっても、人の手を介さなければいけないものがたくさんあります。生産工場は人の手はあまりかからないのですが、自動販売機等々に詰めたり、補充したりするのはどうしても最後は人の力がかかります。私が入社したときは自動販売機に携わっている方の年長が 35、36 歳だったのですが、今は 40 代半ばになっています。そういった部分を含めまして、各企業もそうですが、生産年齢人口が上がるということを踏まえて、いろいろと仕事、ワークの部分を考えていく必要があると思っています。

また、女性についてですが、弊社では本社において女性の方、特に若い方が活躍していると感じていますし、役割と対価をある程度明確にしています。一方で、私の妻は契約社員としてとある会社に勤めていますが、正社員同様の仕事をしています。企業間で解決しなければいけない部分がたくさんあるのではないかと感じております。

- ・ 先週、高岡市観光協会の観光研修に行ってきた際に、実は私の近所の公園にドラえもんの空き地や古城公園の中にドラえもんの学校のうら山のモデルがあるということは、知りませんでした。(18) 地域共生力向上プロジェクトなどとも絡めてですが、そういったものにふれあう機会が少ないという点において、このビジョンに関わった者の責任としてもっと啓蒙していくことが役割ではないか感じています。

(委員)

- ・ 「(9) とやまグローバル戦略推進プロジェクト」に「環境技術や高付加価値製品等の輸出拡大」とありますが、私の業界では 15 年前から市場がどんどん縮小していき、リサイクル機械の市場は半分ぐらいまで縮小しています。その中で海外展開し、生き残りをかけて今進めています。今、ベトナム、インドネシアを中心に海外展開をしています。その最初のきっかけになったのは、知事と一緒に行かせていただいたベトナム・インドネシア経済訪問団です。そのときに、先輩の経営者の方々と 1 週間

ほど一緒に行動をさせていただいたのですが、いろいろな形でネットワークなども紹介していただいたし、立ち居振る舞いも含めてすごく勉強になりました。ぜひ今後、そういった訪問団があるのであれば、若手の経営者と先輩の経営者が一緒に行って学ばせていただけるような機会がもっとあるといいなと思います。また、今、JICAのODAの案件をしていますが、これも県から推薦状を頂いたことがきっかけで採択を受けています。論点の中に「官民一体となって」とありますが、そういったところで側面からバックアップしていただけるのは非常にありがたいと思っています。

一方で、富大のインドネシアの方から、富山に住み始めた2日目に道も分からなかったもので、富山の方に聞こうと声をかけたら、逃げられたという話を聞きました。やはり、海外の方に対する理解はまだまだ浅いのかなと、少しずつですが国際交流などで、富山県全体が国際化していかなければ駄目なのだろうなと思いました。

- ・ ローカルのお話をさせていただくと、海外にいろいろ行かせていただく中で、日本特有の親を敬い、先祖を敬うような祖霊信仰の精神性、美しい国を大事にする、礼儀や礼節を重んじる心など、日本人の精神性、あるいは、富山県の歴史などを学生だけではなくて、社会人も勉強できるような機会があるといいのかなと思いました。

(委員)

- ・ 「(13)『かがやき現役率』日本一プロジェクト」「(14)若者・女性潜在力向上プロジェクト」あたりを読んでいると、高齢者の方、年寄りまで働けるようになるのだろうと思うのですが、今生まれた子たちが30歳になるのであれば、短期的にでも子どもをたくさんつくってもいいなと思える仕組みをこの中に入れてもいいのではないかと思います。私事だが、子どもが3人いて、会社からは子ども1人当たりの手当がでますが、残念ながら子どもが生まれるたびにその金額が下がっていきませんが、逆ではないかという思いがあったりします。そこは会社の事情でしょうが、その辺の金銭的などの理由が一番大きいと思いますが、そこを考えてみてはどうでしょうか。

また、柔軟な就労形態、シルバー人材センターとありますが、55歳、60歳の方が70歳、75歳まで働けるという中で、今のキャリアの延長線で仕事をされるのではいいのでしょうか、キャリアを変えたいという人がいるのではないか、いてもいいのではないか、55歳からプログラマーになりたい人、60歳でスポーツジムのインストラクターをやりたい人もいるのではないか。そのため、シニアのキャリア開発の多様化にお金を付けるような施策があると面白いのではないかなと思いました。

職場は銀行と、圧倒的に女性が多い世界ですが、なるべく「女性」という概念でなく、職務と職位、能力だけで仕事を振るようにしています。あまり、女性、女性と言わなくてもいいのではないか、働く人の潜在力を向上させるということで、もう少し幅広に取れるイメージにした方がいいのかなと思いました。

(藤井代表幹事)

- ・ これで、全員の出席委員から発言いただきました。
今回が最後の青年部会ですが、せっかく同世代のメンバー、富山県の将来というお題で議論する機会でしたので、このような一時的なものにせず、有志のメンバーが集

まり、別の形で30年後の富山のために研さんを積むような機会、先輩方からお知恵を頂くような機会、われわれの中でも懇親を深めて新たなビジネスをつくっていくような機会、そのような会を考えたいと思っていますが、いかがでしょうか。

<了承の声>

ありがとうございます。それでは今後、会則など具体的なことは県とも話をしながら、具体的なことを整理した上で、また皆さんにまたご連絡させていただきます。

予定していた議事は全て終了しましたが、最後に知事からぜひ一言いただきたい。

(石井知事)

- ・ 医薬品産業は突き抜けた日本一になってほしいというのはまさにそうなのですが、それには狭い意味での医薬品業界だけではなくて、容器や印刷などの医薬品関連産業やもう少し幅広い事業者がもっともっと絶えざるイノベーションをやらなければいけないし、同時に連携しなければいけない。例えば、再生医療の問題一つ取っても、最近シートに細胞を薄く敷き詰めるような技術を持った会社がものづくり系の方から出てきて、再生医療分野の可能性がすごく高まっている。ですから、富山の医薬品を日本一、世界一にするためには、まさに医薬品業界だけではなくて、幅広い業界が力を合わせなければいけない。県はそのための仕組みをつくろうとしていますので、ぜひまたそれぞれのお立場で参加してもらいたいと思います。
- ・ 富山の女性の労働人口をもっと増やせないかという話もありましたが、私も危機感を持っています。男性は、20～24歳を取りますと以前はマイナス100人ぐらいでしたが、一昨年30人、昨年は100人プラスになり、男性は少し足りてきたなど感じているが、女性は600人以上流出したのが、やっと500人ぐらいに減ってきているというところ。それには、女性が魅力を感じるような職種、働き場がなければいけない。その一つとして、富山県はものづくり産業が盛んだが、ものづくりというのは何となく女性が不得手な世界と思われていますが、そうでもなくて、大きな会社は事務系の仕事もありますし、ものづくりそのものに技術者として女性が大いに参加してもらっていい分野が多々あるのではないかということで、今、職業訓練で育てています。もう一つは、例えば、女性が東京の大学を出て、では東京で勤めるか、富山に帰って勤めるかというときに、やはり富山に帰りたいなと思ってもらえる魅力をいかにつくれるか。子育てがしやすいということはもちろんですが、例えば、クリエイティブな産業があるとか、ワクワクさせる産業がある。例えば、高岡の能作さんのところには、東京の著名な大学を出た人が「ぜひ雇ってくれ。給料は安くてもいいんだ。あなたのところの仕事をやってみたい」として入ってきています。このように思わせる業種、会社、企業をしっかり育てていかなければいけないので、行政はその下支えをしますし、今日はまさに選ばれた30人の皆さんにも頑張ってくださいと思います。
- ・ 何人かの方から、コロシアム整備の希望のお話がありました。今、テクノホール的大幅増築をしていますが、このときにも、スポーツや楽しいミュージックなどもできるようなものという案はあったのですが、色々な議論で結局消えてしまったのです。県民の皆さんの中には色々な意見がありますし、今日そういう話も承りましたので、今後幅広く県民の皆さんのご意見も聞いて考えていかなければいけないと思います。

- ・ 65歳を超えた高齢の方をどう活用するか。一つの会社の中でも、例えば専門復職制度などの工夫をすることができますが、一つの会社の中だけで考えていると限界があると思うので、社会システムとして、県はシニア人材バンクをつくってかなり成果が上がっていますが、こういうことに力を入れていきたいと思います。
- ・ 商店街という言葉が一言も出てこないとありましたが、魚津の商店街で大変貴重な仕事をされていることは承知していますし、ぜひ頑張ってほしいと思います。みんながすぐにイオンやアウトレットパークに出店できるわけではありませんし、また、商店街も工夫すれば再生十分可能なところがまだまだあるように思うので、頑張っていただきたいし、お知恵も頂きたいと思います。
- ・ 大工さんは絶滅職種という話がありましたが、県では大工さんや介護、外国語ができる観光用人材など、なかなか人が確保できないところには、職業訓練として一定期間給与相当額を払って育成するという制度を持っていますので、ぜひそういうものを活用してほしい。色々ところで話をしていますが、意外と手が挙がりませんので、もしそういうニーズがある方がおられたら、ぜひおっしゃっていただきたい。
- ・ 子どもをたくさんつくってもいいなと思える仕組みについては、少し思い詰めて考えると、今まではお子さんを育てる際の経済的負担をいかに多大なものにしないかということでいろいろ政策を打ち出してきました。そのための費用は結局、国民の皆さんの税金が上がったり、現役世代の保険料が上がったりするわけですから、これはやむを得ないのですが、もう少し工夫して、子どもがたくさんできたら若干でも得をするという制度ができるかどうか、この辺はかなり思い切った発想の転換が必要ですが、一方で気を付けていただかなければいけないのは、そのためのコストはいずれにしても消費税などの税金であったり、保険料であったりして、皆さんの負担に戻ってきます。そのため、社会の大方の人が、そういう仕組みをつくってでも、このままお子さんの数がどんどん減ると大変なことになるから、みんなで負担し合ってやろうではないかという社会的合意が必要なので、議論を深めていかなければいけないと思います。
- ・ 最後に、この青年部会を立ち上げたのは、20年後、30年後を考えた経済、文化、人づくりのビジョンを検討する場というときに、なるべく若い人に入ってもらおうと思ったのですが、どうしても各分野の代表をなさるような有識者というと、結果として50歳代、60歳代、70歳代の方が多くなる。しかし、30年後でいうと、やはり30歳代の方、30年後に60歳代ぐらいになるような方に入ってもらって、その方々が自分たちの10年後、20年後、30年後をイメージしながら、今何をなすべきかという議論をしてほしいと思ったからですが、本当に良い意見がたくさん出てよかったなと思います。われわれも行政としてなすべきことはしっかり行いますが、皆さんもそれぞれのお立場でぜひ富山県がもっと元気になりますように、大いに本業でも頑張って成果を上げていただきたいし、また、社会貢献をしていただくとありがたいと思います。
- ・ それから最後に、藤井さんからの、せっかくご縁があってみんな集まったのだから、何らかのネットワークをつくって続けていきたいとの提案に皆さんが賛成されたというのは大変いいことだと思います。基本的には皆さんの自主的な集まりですが、県としてもサポートするような仕組みを考えていきたいと思います。