

## 人口減少・若者女性支援調査特別委員会会議記録

人口減少・若者女性支援調査特別委員会委員長 小西 和子

1 日時

令和7年1月16日（水曜日）

午前10時00分開会、午前11時53分散会

2 場所

第1委員会室

3 出席委員

小西和子委員長、はぎの幸弘副委員長、関根敏伸委員、岩渕誠委員、佐藤ケイ子委員、千葉伝委員、城内愛彦委員、鈴木あきこ委員、千葉盛委員、佐々木努委員、高田一郎委員、木村幸弘委員

4 欠席委員

なし

5 事務局職員

加藤担当書記、吉田担当書記

6 説明のため出席した者

岩手県立大学総合政策学部 准教授 役重 真喜子 氏

7 一般傍聴者

6名

8 会議に付した事件

(1) 調査

いま改めて人口減少と向き合う社会へ

(2) その他

委員会県外調査について

次回の委員会運営等について

9 議事の内容

○小西和子委員長 ただいまから人口減少・若者女性支援調査特別委員会を開会いたします。

これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付しております日程のとおり、「いま改めて人口減少と向き合う社会へ」について調査を行いたいと思います。

本日は、参考人として、岩手県立大学総合政策学部、准教授、役重真喜子様をお招きいたしておりますので、御紹介いたします。

○役重真喜子参考人 役重です。どうぞよろしくお願ひいたします。

○小西和子委員長 よろしくお願ひいたします。役重様の御略歴につきましては、お手元

に配付している資料のとおりでございます。

本日は、「いま改めて人口減少と向き合う社会へ」と題しましてお話しいただくこととしております。

役重様におかれましては、大変御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただき、改めて感謝申し上げます。ありがとうございます。

これからお話をいただくこといたしますが、後ほど役重様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、役重様、よろしくお願ひいたします。

○役重眞喜子参考人 改めまして、皆さん、おはようございます。岩手県立大学総合政策学部の役重と申します。今、御紹介いただきましたが、私は東和町の山の中に住んでおりまして、委員長と家は割と近いと思います。祖母は地元宮守から来ております。

私は、人口減少や人口動態の専門家ではありませんので、どこまで皆さんのお役に立つお話をできるかわかりませんけれども、ふだん若者と接しているいろいろ学んでいることや、自分が地域に携わってきて感じていることの中からお伝えできればと思っております。

ちなみに、二十数年間、自治体職員をして、そのうち9年間は管理職として議会で答弁に立っておりました。今、この場に立つと非常に当時の緊張感が思い出されて、たくさんお世話になった方々の顔も見えておりますので、緊張しておりますが、どうぞよろしくお願ひいたします。座って失礼いたします。

では、お手元に資料もありますが、若干スライドを足した部分もありますので、前を見ながらお聞きいただけたらありがとうございます。

まず、先ほど紹介していただきましたが、平成元年に社会人になりました、農林水産省から当時農家研修という制度でたまたま岩手県に来まして、東和町の農家に1カ月滞在したことを見つかり、若かったので、もうここで暮らす、自分の一生はここだと決めて、移住をして、たまたま役場に拾っていただいたという形になりました。合併して花巻市になりましたが、その6年後退職して、今に至っているという状況です。本学では6年目になりますけれども、行政学、地方自治論、市民協働論などを担当しております。岩手県に来た当時のことを本に書かせていただいている間に、多分これが一番わかりやすいので、関心ある方はお目に留めていただければと思います。私は、平成の合併について研究をしてきましたので、それについての本も書いております。岩手県には、このようにさまざまな部署にお世話になっておりまして、皆様といろいろ親しくさせていただいており、ありがたいと思っています。

私は今、研究者でもありますけれども、ほぼ教育のほうに全振りをしているような状況でございます。自分の経験から、人は現場に行かないと育たないというのが信条として、「知・徳・体」という、これは小学校のよく教室にかかっている元気な子、明るい子、たくましい子みたいなものがありますが、「知・徳・体」ではなくて「体・徳・知」の順番ではないかということで、こういうスローガンを掲げております。県内あちこちに学生を連

れて行って調査をさせていただいている。また後で御紹介したいと思います。

これまで4期23名の行政職員が私の研究室から育っておりまして、来年の4月にもまた3名が県庁にお世話になるのですが、合わせますとなんと3分の1が県庁にお世話になっているということで、皆さんに鍛えていただく場面がこれから多いのではないかと思います。その他には、県内の自治体などにも行ってくれていますので、大変うれしく思っています。

私は、本当に右も左もわからないで岩手県に来て、あらゆることを現場の住民の方、農家の方、役場の方に教えていただきながら今がありますので、この年になって、自分が教えてもらったことを今度は、若い人たちに伝えるということで活動しております。

タイトルはこのようにしてみました。人口減少というのは、もう耳にたこでして、とりあえず何かをしゃべる、何かを書くときに人口減少を枕言葉にするということに私もなりがちなのですが、改めて向き合ってどういうことかと考えると、「災害を正しく怖がることは難しい」という寺田寅彦さんの有名な言葉がありますけれども、人口減少も正しく怖がるというのはとても難しいのではないかと思っています。消滅するとか、やみくもに危機をあおるというのも違いますし、何とかなるでしょう、国が何とかしてくれるでしょうとかをくくるのも違うのではないかと思うのです。

そもそも少し前まで人口問題というのは、人口減少ではなくて人口爆発、地球の環境はもうもたないのではないかというところが1970年以降の問題意識だったのですけれども、これが日本社会では今や減少のほうが問題になっている。こういったことを考えますと、人口問題というのは常に多過ぎるか少な過ぎるかのどちらかみたいなことであります、なかなか適正ということがないのではないかと思います。私たちは、少ないから問題だとか、多いから問題だというよりは、そのスピードが速過ぎること、変化のスピードが速くて、それに対してやはり打ち手がついていかないということが多分一番の不安の元凶ではないかと思います。

改めて岩手県の出生数の推移ですが、毎年発表されている1年に生まれる赤ちゃんの数が5,430人ということで、過去最低を更新し続けているということです。これだけ見るとずっと減ってきたということがわかるだけなのですが、出生数は今いる全ての女性の数に出生率を掛けたものなので、当たり前ですけれども、これは今現在の状況でもあり、この赤ちゃんたちを産んだ若いお母さん、お父さん、その人たちの過去に生まれたいわゆる女性の数です。社会増減ももちろん含むのですけれども、これに影響を受けているということです。つまりお母さんが少ないと当然子供も少なくなるということです。

人口を構成する要因というのは、御案内のとおり自然減と社会減とあります。ここ10年ぐらいずっと社会減に注目が集まってきたわけです。いかに流出を抑えるか、いかに外から連れてくるかだったのですが、近年になって改めて自然増減をちゃんと見ていかなければならないということに注目が集まるようになって、私はこれは非常にいいことだと思います。社会減も自然減ももちろん大事な要因になるのですけれども、私は自然増減

というのはとても大事な要素だと思っていて、なぜなら社会増減はいろいろな要素があるわけです。それこそ災害とか、岩手県ですとキオクシア岩手株式会社など大きな企業の誘致によって相当動きがあるということもありますし、量的なことはわかるのですけれども、質的な人口というのはやはり出生率です。これはなぜかというと、若い人が、特に女性が幸せであると子供を産むというよく言われていて、証明されていることなのです。安心して岩手県でこの社会を次の自分の子供に手渡せるなと思ったときに出生率が上がるということだと思うのです。そうしますと、やはり人口の質といいますか、そういったものはこの出生率を見ていくことによって見えてくるものがあるということです。

こちらが、いわゆる合計特殊出生率です。今いる女性がどのくらい子供を持とうとしているかというリアルタイムの動きを見るということになります。言いかえれば、若者の気持ちとか、希望とか、将来に対する安心感みたいな、そういうことの代理指標というように言うこともできるかと思います。これは、昭和 55 年からのデータですが、平成元年あたりに、1.57 ショックがありまして、少子化が議論されるようになってきました。しかし、この出生率を見ると、平成 19 年あたりから全国的に横ばい、もしくは微増が続いているという状況です。これが 2016 年、平成 28 年あたりから割と急に下がり始めるという傾向が見えています。新型コロナウイルス感染症がありましたので、その影響で、急にばたばたしている感じがありますけれども、実はここでやはりフェーズが変わっているのです。2016 年以降の下がり方、これは全国的な傾向です。専門家の分析では、出生率というのは当然未婚率と、それから有配偶出生率の両方のファクターがあります。つまり結婚しない人がふえれば、もちろん出生率は下がるし、結婚しても子供を産む人が少ない、あるいは子供の数が少ないと当然下がります。なので、両方の影響があるのでけれども、いろいろ分析すると、実は有配偶出生率の低下も影響が大きくなっています。つまり未婚率に今非常に注目が集まっているけれども、それだけではないのだということです。

これは、別のデータですが、結婚したら子供は持つべきだというのは、伝統的な日本人に特に強い家族觀ですよね。これを肯定する割合が 2016 年以降ぐらいいからずっと下がっているという状況です。これは、結婚と出産がセットという考え方が変わってきているということでもありますし、同時にここの親たち、つまりなかなか子供をつくらなくなったり、持たなくなったりの親たち、この世代は 25 年から 35 年ぐらいさかのぼるということになりますので、ちょうど 1995 年から 2005 年生まれぐらいの世代が今、結婚、出産する時期なのです。この世代が子供を持たない、あるいは持ちにくくなっているということです。この年代は、皆さんびんとくると思います。いわゆる就職氷河期世代に生まれた子供が、今親になっているということです。ということは、そのまた親が大学を出て社会に出るという時期に、ちょうど就職氷河期時代だということです。これは何を示しているかというと、結局、親の経済が安定しない、あるいは就労が非正規ということで生涯賃金が非常に安定しない、下がっている。こういう親たちが育てた子供ということですので、例えば家の経済状況や、そこから生じる教育格差といったものを受け継いでいる可能性がある。その子

たちが親になったときに、今こういう状況が生まれているのではないかということも指摘されているわけです。

このように人口動態にはさまざまな過去からもたらされる状況であったり、過去に行われた社会的な状況、政策、こういったものの情報が含まれている、映り込んでいるということが言えると思います。つまり出生数と、過去の政策のもたらした影響、これが母親の数、親の数ですね。それから、その親たちが現在の社会を見て子供を持ちたいと思うかという、その過去と現在の両方の映し鏡のようになっているわけです。こういったことを把握しながら、人口問題というのは、今の若者の置かれた状況をしっかりと理解をしながら手を打っていくことがとても大事になります。今の若者は、なかなか結婚もしない、好き勝手やっていて子供もつくらないと、こういう単純なお話ではないということです。さらに言えば、今打つ対策が、今度はさらに30年後の出生数、出生状況に影響してくるということになります。

ここで、皆さんにお聞きしたいのです。岩手県は一生懸命若者女性支援策を打ち出しておりますし、この委員会も若者女性支援という名前ですが、なぜ若者女性を支援するのでしょうかということを考えてみたいと思うのです。今さらの問題ですけれども、このことを一緒に考えていきたいと思います。

ある国のお話です。2000年代に入りまして、少子化危機が叫ばれまして、これは子育て支援が重要だということで、保育所の拡充政策がとられました。ここでは、子供は保育所に安心して預けてもらって、どんどん働く。そして、経済成長に寄与するということが打ち出されました。続くB政権ですけれども、保育所をふやしても、やはり通勤が大変だということで、企業内保育所、これを公約に掲げて設置を拡大する。このことによって育児中もフルタイムで働くことができるということが実現されます。続くC政権では、結婚した人たちの子育て支援だけでは間に合わないということに気がついて、やはり結婚しない人たちへの支援が必要ということになりました。同時に保育の無償化が打ち出されていますが、これは量が拡大していくと、当然保育士が足りないとか、施設が足りないとかということになり、質の低下を招くということで、かなり不評になります。続くD政権ですけれども、男性の育児休暇取得促進ということで、ここで初めてライフワークバランスという観点で男女同等に育児参加していくのだということが言われ出したのです。しかし、この育児休暇取得というのは法律上、正規職員が取れるということになっていましたので、これによって実は正規、非正規の格差が拡大してしまうということにもなりました。現E政権ですが、放課後対策、これはある時期に保育所を拡大すると、当然その親が就労を継続しますので、何年か後に、今度は学童が非常に拡大が必要ということになってくるのです。その局面を迎えたので、学童保育の拡充があります。

さて、これはどこの国のことかおわかりになりますでしょうか。非常にどこかで聞いた話ですよね。これは、実はお隣の韓国の話です。韓国は、盧泰愚大統領の時代から始まりまして、今話題の尹さんなのですけれども、この間、非常に日本とそっくりの先行政策を

打ってきています。結果、御存じのとおり、世界最低限の少子化ということで、合計特殊出生率が日本以上に落ち込んでいるということです。

なぜこういうことになっているのか。なぜ失敗しているのか。どの政権も徹底して女性を子を産む存在、あるいは労働力としても稼ぎ手にして国際競争力を強化すると、こういうことを目指してきました。一方では、韓国、日本にも共通しますが、強い家父長的な家族制度であったり、それからジェンダー差別、こういったものが強い社会でありますので、これに反発する女性や長時間労働の是正を求める若い世代の声というものは聞いてこなかつたわけです。その気持ちを酌めず、読み違いをしてきて政策を積み重ねてきた結果です。韓国の若い人たちは、この調査によりますと、これは自分たちの出産ストライキだと語っています。こういう社会に対する彼女たちの反発ということですよね。日本は、そっくり同じ道をたどっているのではないかというように考えられます。もう一度、なぜ若者女性を支援するのかということを、この例からも考えていくべきではないかと思っています。

私たちは、思考停止のわなに陥りがちです。人口減少と言っておくと、とりあえずいろいろなことが説明できます。例えば労働力不足、地域の衰退、社会保障の崩壊、何でもかんでも人口減少のせいと言いたくなります。しかし、今の韓国の例などを見ていると、人口減少が社会の閉塞の原因なのではなくて、逆に社会の閉塞があるから人口減少が進んでいるということですし、それに対して若者が敏感に反応しているということです。それから、岩手県に人が来ればいいという、これもある意味思考停止です。これは、もう御承知のとおりですが、地方創生の10年間というのは、失われた10年、地域間の競争、人の奪い合いに終始した結果、東京一極集中がますます進むという結果に終わったわけです。

地方創生2.0ということが言われまして、その検証報告書が出ています。あれを読みますと、1.0の10年間で所期の効果が達成できなかったことが率直に書いてあるのですけれども、私からすると、所期の目的は達成されたのです。所期の目的は、恐らく本質から目をそらせる。そのことによって国が時間稼ぎをするということでありました。本質の課題は何だったかというのは、もう既に明らかなのだと思います。

では、我々は何をしなければいけないのか。失われた30年とよく言われますが、いまだに我々は、人口回復はできないのですけれども、できるだけ維持するようにすれば、過去の社会、経済成長があった豊かな世界に戻れるという幻想を政治も行政もばらまきがちです。今でもばらまいていると思います。その結果、起きていることは何かというと、これを乗り越えて前に進むと、違う社会、戻るのではなくて、新しい別の社会に進むのだという、前に進むマインドや新しい政策というもの停滞を招きます。これを眺めている若者は逆に不安が増します。「大丈夫か」というようになってきます。古い価値を捨てて、まだ誰も知らない新しい社会なので、とても怖く勇気が要ります。私も怖いと思います。しかし、それに向かって進むという政治の勇気を示してほしいと思うわけです。

最も重要なのは、少子化対策とは少子化を前提とした社会制度をつくっていくことと言われています。これも話題になりましたが、2024年に生まれた子供の数が70万人を切り

ました。例えばそのうちの半分を女性と仮定して35万人、出生率が過去最低1.2で、この1.2を維持したとしても、この世代から生まれる子供の数は42万人です。ということは、25年後、30年後、35年後ぐらいには42万人というのは、この時点でもう確定しているのです。もちろん社会減の増減もありますけれども、そういうことをしっかりと見据えていくということになります。

例えば、何をしてはいけないのかを考えたときに、これは毎年、公立小中学校から高校、大学までの学習費の総額が公表されていますが、その中で割合を示されたのがこれです。学習費は、確かにどんどん高くなっています。しかし、その内訳を見ると、負担の原因の多くは学校外活動費なのです。学校外活動費は何かというと、その8割ぐらいが補助学習費です。いわゆる塾です。我々はよく公的な教育費がGDP対比で世界各国で低いというようなことを言います。低いのは問題なのですけれども、そもそも学校外活動でこんなに塾にお金をかけなければいけない教育は、社会そのものが間違っているということなのだろうと思います。

学校給食費を無償にすることは、やらないよりはやったほうが負担は減ると思うが、ここから明らかのように焼け石に水です。しかも、いわゆるばらまきですから、誰が一番得をするかというと、高所得層が得をすると思います。低所得層に対する就学奨励をきちんと充実させることのほうが私は大事だと思っているのです。これも実は本質から目をそらせる議論になっているのではないかと思います。

このばらまき政策というのは、新型コロナウイルス感染症の定額給付金もそうなのですが、あのときは緊急というのもありました、やはり政治の力が劣化するのです。ここの人たち大変だよね、ここの人たちはちょっと我慢してもらって、こういう政策をしましょうという政治は、そもそも不公平なものではないですか。税金を取って、取られた税金以上に受けとる側と、取られた税金を取られてしまう側とがあります。でも、それが政治の持っている所得再配分の機能ですので、このばらまきを始めると本当に政治の力が劣化していくと思います。

先ほどの学校外活動費ですが、これは学年ごとに見ていったときに明らかで、中学校3年生の高校受験の負担が多いです。

改めてお伝えしたいことなのですけれども、今のような状況を踏まえて、何が若者を閉塞させているのかということを、自分が今教育現場にいるということもありますけれども、その教育から社会、就労にステップを踏むときのいろいろなリスクについて、お話しさせていただきたいと思います。

それから、それとも関連するのですけれども、地域コミュニティーの持続性の危機ということが、特に本県の場合は喫緊の課題だと思います。こうしたことをそれぞればらばらの課題というように見ないで、どのように限られた人的な資源を地域の中で育て合いながら、そして地域の中で生き生きと動いてもらうかということを私は常に考えて、これを実現するために何が必要なのだろうかと思っているわけです。時間も足りないのかもしれません

いのですが、最後に御提案をさせていただきたいと思っています。

教育から就労にというところのリスクについてお話をしたいと思います。人生は若年から成年、高齢期となっていく段階で、いろいろなリスクにさらされます。高齢化社会を迎えまして、高齢期が非常に長くなる。そして、認知症などの課題が非常に深刻化してくるということです。これが社会保障、高齢者に向けた例えれば介護保険制度とか、そういった形で社会保障が、ある程度充実をしてくるということになります。

一方で、若い世代、これは移行期の長期化ということが 20 年ほど前から言われるようになりました。つまり高学歴化、あるいはひきこもりみたいな形もありますけれども、親の元にいる期間が非常に長くなっていくということです。そうしますと、親の負担も当然ふえてきます。それから、若い人たちは高校を出ればすぐ働き出す、大学を出て一斉に働き出す、こういう伝統的な日本の形がありましたけれども、これも今非正規労働が広まつたことで、いろいろな不安定が出てきていますので、社会保障が子育てに集中しています。高校を出るぐらいまでの社会保障というのは徐々に整備をされてきてはいますが、実はそこから社会に出る、あるいは大学生が就職活動をして就労すると、ここが非常にブラックボックスになっていて、まず支援はないです。つまりここで得るのは雇用保険制度なのです。しかし、それは受給資格が限られていて、当然 1 回働いた人や、働く意欲と能力があるという受給要件がありますので、ほぼノープランなわけです。このことに着目して、今、若者の社会的弱者化ということが、ここ 20 年ぐらいずっと研究者の間では指摘をされるようになります。独身貴族とかパパ活サイトシングルとかという、何か気楽な若い人が親元をなかなか離れずに結構リッチな生活をしていて、結婚もしないし、子供も産まないみたいな、この見方が、本も売れて社会に浸透したために、そういう若者に対する批判的なまなざしがいまだに尾を引いていると思います。これを指摘されているのが宮本みち子さんです。社会的弱者に対する、保障があまりにも少ないということです。

先ほど言いました親世代の変化です。バブル世代、今の Z 世代の親世代です。バブル世代ではなくて、就職氷河期世代に今なってきているということです。企業側の変化、雇用の不安定化ということがあります。そうした中で、社会保障だけは一向に変わらないということなのです。世帯中心主義ということなのですけれども、これは何を言っているかというと、こういうことです。

日本の高度経済成長期の成功モデルとして、企業が安定して雇用を継続し、終身雇用します。そして、正社員としてのお父さん、家父長に対して一定の生活保障をしていきます。その代わり死ぬまで働けというエコノミックアニマル化するというございました。このことによって、先ほど来言っている社会保障の、国の支出は最低限で済んできているという、こういう制度が成り立ってきているわけです。この中で、若者、女性はどこにいるか。見えないです。可視化されていません。なぜなら家父長の世帯主義の下にある被扶養者としての若者、女性という立場ですので、若者は親に扶養してもらえる、女性は夫に

扶養してもらえるということで、今 103 万円の壁が話題になっていますけれども、極めて薄い社会保障しかここには充てられてこなかったということです。

なぜこれが可能になっているかというと、見えていないことがここにはあります。一つは女性のケア労働です。女性が家庭でお父さんの生産力を再生産しているわけです。このケア労働は換金されませんので、社会から見えていません。それから、高齢化社会を迎えた親世代の介護、これも介護保険によって一応社会的に可視化されましたけれども、ずっと見えない状態が続いていたわけです。一方では、企業が競争力を維持していくために、非常に均一化された若い、あなた色に、会社色に染まる一定の集団の若者が必要です。これを再生産してきたのは、お母さんとかお父さんたちが教育費をかけて、そして受験戦争に勝ち抜き、そして大学を出ると新規学卒一括採用という、こういうシステムです。これがうまく回っていたのがこの時代です。

今、メンバーシップ型雇用とかジョブ型雇用ということで、日本の雇用制度が非常に世界的には特殊であるということがようやく認識されるに至っているのですが、新規学卒一括採用というのは、大学を出たてで何のスキルもない人たちが、一定程度の給料で一括で採用されるなんていう国はほかにないわけです。では、この人たちの、ジョブに必要なスキルを誰が育てているかというと、企業の中で OJT で配置転換でジョブローテーションしながら何となく育っているという状況だったわけです。これがある程度機能していたのですけれども、当然経済の低迷とともに機能しなくなります。

ここが細ってくることによって、不安定になってくる。そうすると、ここも不安定になってくる。国の制度はなかなか変わらないですから、そうしますとこの若者、女性に対する保障が非常に希薄というところが大きな課題として浮上せざるを得ないということです。

のことによってもたらされた構造的な負の遺産というものがあります。構造的なというのは、これはたとえ経済が復活しても負の遺産として残り続けるという、そういう性格のものです。一つは、これです。性的な役割分担の硬直化、ジェンダー問題。二つ目が受験と塾通いの教育費、そして先ほど言った画一的な教育のいびつな姿です。それから三つ目、これは日本型雇用モデルになっていますので、新卒で一括ということは、逆に言うと、そこに乗り遅れると非常に致命的だということなのです。あるいは乗ったものの、どうしても途中で離脱してしまうということです。一度脱落したら、致命的な日本型雇用制度です。これも負の遺産として構造的ですので、なかなか変わらないです。それから、先ほどから言っている若者、女性に手薄な社会保障制度、これも構造的になっています。つまり制度というのは、つくられるときはそのときの社会状況に合わせてつくられていくのですけれども、一旦つくられると経路依存性というのが生じまして、その制度に応じた形いろいろな制度が発生して、どんどん、がちがちになっていきますので、一朝一夕で変わなくなってしまうということです。

この構造的な負の遺産がもたらしたもの一つが、例えば世界に冠たる日本は公務員が

少ない国です。國も地方も。これは、安上がりの政府が実現したおかげなのですけれども、いざこれから、足りないからふやそうとしてもふやせなくなっているという状況です。

それから、大学のあり方、これも構造化しています。就職予備校と化しています。これは、非常に貴重な少し古いデータなのですけれども、大学卒業前に、就職活動をいつ開始したかというデータです。卒業前に開始した学生の割合が、日本だと9割、10割。我々の感覚だと当たり前ですよね。卒業前に就職活動しなければ就職できないじゃないかというこの固定観念が特殊だということです。ほかでは高いところでも4割、せいぜい5割から6割です。では、こういう国では若い人たちは一体どういうキャリアパスになっているのかというと、これは、あるシンポジウムで語られた、とある国の学生なのですけれども、日本人の学生と対話しているのです。彼らは、一旦働いて、それから大学に行こうと思っています。卒業したらどうするの。NPOとかでボランティア経験をして、それから就職を考えようかなみたいなことを普通に話しています。これが普通なのです。日本人の学生は、もうきょとんとしているという感じです。「何言っているの」という感じです。

これは、大学の入学年齢の平均です。さっき言ったような諸国で伏線的なキャリアパスの実態がありますので、大学入学年齢というのは、例えば働いてから勉強しようかとか、留学したり、あるいはNPOで何かやってから入学しようかみたいなことですから、日本は極めて世界で一番若い大学生です。ですので、大学に行っても多様性がありません。みんな同級生です。アメリカの大学に行くと、例えばシングルマザーが子育てしながら通学していました。こういったところでも社会の多様性の違いが見えます。

結果としてどうなっているかというと、留年率も皆さん御存じのとおりです。うちの大学は最近、どうしてもできない学生はしっかり留年させるという方針でやっていますが、それでも留年率は最低です。ということは、世界最速で世界一未熟な集団を企業に送り出す国となっています。なぜ未熟かというと、4年間の大学生活がないからです。今就職活動がどんどん早まって、みんな2年生から内定を取ります。1年生から内々内ぐらいになっている状態もあります。いろいろ国のガイドラインがありますけれども、有名無実化しているということです。

ところで、同じことが昭和60年に既に臨時教育審議会で指摘されています。日本では何をどれだけ学んだかという学習歴ではなくて、いつどこで学んだか、学校歴が重視されています。つまり大学で何かスキルを身につけるというのではなくて、要するに、どこの大学を出たかということで全部スクリーニングされるといいびつさです。これが昭和60年ですから、もう失われた30年どころか、失われた45年ぐらいとか、そういう形で何一つ変わっていないのではないかということです。

これが若い人に何をもたらすかというと、とてもつらい状況なのです。私が6年間学生と接してきて、一緒に研究室で泣いたことが何回もありました。やり直しがきかないということなのです。その最大の原因はここにあるわけです。つまり就職に失敗すると、一生非正規だったり、ニートだったりで、なかなかリカバリーが難しいということです。それ

に全部倣う形で、大学受験に失敗すると、なかなか大変な状況だったり、あるいは中退だったり、不登校だったりという、一旦レールを外れると、とてもそのことが苦しいということです。外れる状態は、どの子にも、どんな国にも起こり得るわけで、もちろん原因もいろいろあるわけですけれども、しかし、その先のルートがないということです。このことを指して、教育社会学者の本田由紀さんが「一度しか来ない列車」と表現されています。こここのことを言っています。これはすごく、えてしてわかりやすい表現ですよね。この列車に乗り遅れると、という不安とプレッシャーに親も子も押し潰されんばかりです。このことが大学4年生ではなくて、3年、2年、1年となってくると、もう入ったときからそういうといったプレッシャーにさらされる。勉強どころではないみたいしたことになったりするわけです。

これは、私がリクルート、マイナビなど、あちこちからデータを取ってきたのですが、就職活動の二極化ということも実態として見えてきています。これは、内定取得者数の推移ですが、1社ということで、とにかく望み望まれたところに行きますよというのが当然の時代があったのですけれども、これが今どんどん下がっています。

一方で、2社、3社、中には6社とか10社とか、こういった学生もふえてきているのです。平均をとると、このぐらいの向上が見られます。別にたくさんボテンシャルを探ってみる、たくさん内定をもらうというのはいいのかもしれないですが、会社の内定を出す数がそんなに激増するわけではないですから、逆に取れない学生がふえているということです。これが二極化なのです。たった5人、6人しかいない私のゼミ生の中でも、この二極化です。とてもつらい状況です。

これを後押ししているのは、先ほど言った採用の早期化ということもあります、就職情報産業の隆盛です。これが物すごく影響していると思います。マッチングで、それからエントリーシートがオンラインで出せるということで、正直100社、200社出せます。そうすると、受かり続ける子は受かり続け、落ち続ける子は落ち続けるということに当然なります。これによって誰がもうけているか、就職産業だと思います。エントリーシートの書き方を何万円も取って指導して、それから大量に何万枚も出されたエントリーシートを誰も企業の人事部は見られませんから、当然それを受託していますということです。企業の側も大変だと思うのです。通年採用になってきますから、人事の採用というのはすごくコストが上がっていると思います。

このように、若者の移行リスクが非常に極大化してくる中で社会保障が手薄ということについて、改めて諸国と比べてみたときに、若者の移行期を支えるにはほとんど機能していないということがパネル調査、量的な調査でも明らかになってきています。

なぜ生きづらいのか。繰り返しになりますが、日本が戦後キャッチアップ型の歴史がもたらした特異な社会構造があるということ。それが保存されて経路依存によって固定化されてしまっているということ。社会の状況が変わったときに、その変化に不適応になっているということです。それによってジェンダーギャップ、女性のケア労働に依存した家族

主義が保存されていること。単線、画一的な教育から就労という、こういう構造が変わらない。にもかかわらず、セーフティーネットが手薄であると。当然のことながら、自分を守るために若者は萎縮します。守りに入ります。日本の起業家教育がこんなに隆盛なのに、起業家率は諸国最低です。当然だと思います。失敗したら救ってくれるネットがないからです。イノベーション志向は起こりにくいということにもつながっています。

しつこいようですが、なぜ支援するのか、私の答えはこうです。支援されるべき存在だから支援しなければならないということです。決して国家の競争力とか、子供をふやすとかではなくて、これまでに損なわれてきた当然あるべき権利だったり、るべき希望です。これを当たり前に回復することが必要だということです。韓国の女性たちが言っていたように、少子化というのは社会変革を求めるシグナルであるということです。

しかしながら、社会保障は、一義的には国の仕事であることがあります。では、自治体には何もできないのかというと、そんなことはないと思っています。自治体はどう向き合うのか。「一度しか来ない列車」、親の、子の重圧というものがある中で、ここには書かなかったのですけれども、一つには普遍的な若者対策です。例えば欧米で行われているような若い時期の成年手当や若者手当を、ちゃんと普遍化していくということ。これは、また国の社会保障の問題です。

しかし、お金さえ出せばいいということではないのです。伴走する人に寄り添って就労支援していくところを考えると、例えばソーシャルワーカーやユースワーカー、こういう人たちの働き方を今自治体がやっている重層型支援といった中で機能させていくことは非常に現実的にできることです。やっているところは、もちろんもうやっています。

それから二つ目には、先ほど言った単線型のライフコースです。これも教育制度が変わらないと何ともならないこともありますけれども、やはり新規学卒一括採用という部分を崩していくことです。これをやらなければいけないです。そうなると、多様な採用のあり方や働き方を推進していくということが自治体レベルで十分やれることの一つです。例えばそういう採用制度を推進するところをある意味お墨つきといいますか、認証していくとか、それから例えば公共調達、入札の中でそういったところを配慮していくとか、微々たるものかもしれないですけれども、それは社会に対するメッセージということで大きなものがあると思います。

きょう、三つ目に私が触れたいのが、人材育成の部分です。自治体の人材確保というの、今非常に志望率が下がって担い手が確保できない苦境にありますけれども、このことが特に地方になりますと、県庁もですし、自治体の役場も地域の一大企業ですから、ここでどういうやり方をしていくかということは実は非常にロールモデルになり、影響力も大きいし、若い世代に対するアピールにもなっていくということです。まず「隗より始めよ」ということです。

ところが、ここでもいろいろなハードルがありまして、自治体職員をめぐる大きな変化が近年はあります。先ほど言ったような採用環境の変化がありますから、10も20も受け

られるところは全部受けなさいという指導です。そうせざるを得ないです。これはなぜかというと、少し前まで前期や後期ということで、例えば市町村の試験日は共通だったのです。これが今民間との競争で、どんどん、前駆け、抜け駆けで前倒しになってきている。そうすると、受けられるわけです。受けられる以上、受けざるを得ないです。そうなると、当然自分の出身地だから、ここで働きたい、この町が好きだからここで働きたいという学生はほとんど入ってこないと思ってください。したがって、地域愛着の薄さですぐやめる。それから、地域に知り合いがない、そもそも受験するとき初めて行ったみたいな学生が結構います。当然知り合いがない、ネットワークがない、不安がある、通勤も大変だとか、いろいろなことで、どうしてもすぐやめるみたいなことに追い込まれてきます。

あるいは採用試験の内容の変化です。専門試験や教養試験できちっと法律や政治や行政の知識を問うという試験は失われつつあります。民間に共通のS P Iとか、そういったもののです。岩手県庁も最近S P Iを取り上げたのです。やらないほうがいいなと私は思っているのですけれども、そういう意味で、採った時点で何も入っていないということは起きているわけです。これは学生が悪いのではないです。学生の能力が下がっているではなくて、そういう人を探りたいという、これはメッセージです。そうしますと、一定のレベルを前提に職場の中で先輩の背中を見て育てというO J Tではもはや無理があるという時代です。基本的な法的思考が身についていない。これは職場で身につけてあげないといけない。早期化していると、大学の中での学びすら不足しています。こういったことをしっかりと見て、それに応じて育ててあげなければやめるに決まっていると思います。

これは、採用構造の変化です。経済状況に応じて公務員の採用率は変わることが知られていますけれども、一定のある時期に、地域再生プランで、国の定員の合理化で締め付けが厳しくなった時代に、20代、30代の採用が極端に減った時期が10年ぐらいあるのです。それは今どういうことになっているかというと、この人たちが係長になったときに、今度は若い世代を指導するという、つまり係長になっても部下がないとか、こういう組織の中でいびつな人事構造になってしまっているということが非常に指摘されています。

では、どうするかということなのですけれども、採用の仕組みを変えていく。これは、奪い合っていてはもうだめなのです。奪い合っていると、みんながWIN・WINではなくて、みんながルース・ルースになります。したがって、広域連携、調整、これは県にも入っていただいて、例えば盛岡広域で人材をプールしていくというようなことを本気で考えるときに来ています。それから、大学の教育課程と連動させたインターン、例えばこういう技術者が不足している、今こういう地域で課題が起きていて、こういう問題に取り組む人材が欲しいとなったら、我々はそれに応じてオーダーメードで人材を育成します。だとしたら、その人材がその仕事でジョブロークとか転勤とかではなくて、きちんとジョブ型採用で働いてもらいますよということが保障されること。保障されないとリスクですから。こういったことを大学と自治体が協働してやっていくということです。

それから、育成の仕組みです。これは、先ほど言ったように、育成のコストが採用前か

ら採用後に移転するということが起きているわけです。したがって、人的資本投資とよく言われますけれども、これをやっていく必要があります。しかし、役所の中だけでこれをやるということは、既になかなか難しいです。そこで、地域の中で育ててもらうことがとても大事だと思っています。地域内循環人材投資ということで、地域で行う。つまりよそから立派なコンサルタントを呼んできて研修するのもそれはそれでもちろん必要なのですけれども、大変お金がかかります。したがって、そのかけたお金も人材も地域の中で循環することを考えるべきではないかということです。これはまた後で触れます。

地域の中で、言ってみれば人材の地消地産みたいなことになりますが、先ほど言った連携型のインターンや、専門性とリンクしたジョブ型採用、広域確保、それから採用後の育成です。新採用向けに、地域を知らない、知人がいない、ネットワークもない、愛着もないというところから出発してください。そこから出発すれば、やるべきことは見えてくるのです。みずから企画して立ち上げる地域学習であったり、コミュニティーに入っているいろいろなことを体験したり、それからケア現場、例えば重度の障がいであったり、高齢者施設であったり、そういったところで研修をしっかりと受けていくみたいなことです。

中堅になると、今度は例えば中間支援NPO、地域づくりのNPOへ1カ月ではだめなので、2年や3年の出向で、経験を積んでいく。それから、今これも注目されていますが、兼業、副業制度、こういったことが地方公務員法上は可能ですので、地域の地場産業に出ていって、これはボランティアでやれとは言い難いですから、しっかり報酬も受け大丈夫ですよということを構築していくことによって、地域の担い手不足にも若干は貢献をしていくことがあります。

それから、配置についてはそのとおり、OJTはもう効きませんから、やはり長期的な専門性をきちっと、ある程度育成していくということです。少なくとも3年で定期異動というのは、そういう習慣をいつ誰が決めたのかわかりませんけれども、その合理性はほぼ失われてきていますので、根本的な見直しが必要になってくるはずです。

それから、定年が近づきますと、今度は地域に戻っても、ずっとブラックで働いてきた人たちは居場所がない。孤立、孤独の問題ということになります。定年後のキャリアプランづくりが大事です。サバティカル、いわゆる40歳、50歳である程度まとまった休みを取れるという制度になりますが、このサバティカルを活用して、例えば地域参加を促進する。これは、定年後にそのまま自治会やコミュニティーといった地域に参加していく助走になっていくと言えると思います。そうした中から、今度は学生のインターンに世代を超えて協力する、そういったことも出てくると、この循環が恐らく回り出すだろうと思います。これは、行政の話だけではなくて、全てその地域の多様なアクターがこの中にかかわっていただくということになります。

こういったことを地域振興にもやはりつなげていきたいということで、私はそこを意識しながら、学生をあえて地域の中にどんどん突っ込んでいくということをやっています。これは、岩手町の豊岡という地区で続いている活動です。この間知事にも贈呈させていた

だいたのですが、この地域の歴史を題材にした絵本を作成するといった活動に発展してきています。

これは、よその事例なのですけれども、地域内人材循環というのはどういうものかという話ですけれども、奈良県の生駒市です。この間行って、飛び入りだったのですけれども、現場を見てきました。すごく元気なおばあちゃんたちがやっていました。この「こみすて」というのは、名前のとおりコミュニティーがステーションなのですけれども、ごみ捨てにかかっています。地域の中でごみの分別ができなくて、とても困っているお年寄りがいました。「では、一緒にやってみようか。手伝うわ」となって、みんながごみを持ち寄るようになりました。そうすると、その中から、「これまだ使えるじゃん」と言って、例えば電気屋に勤めていたお年寄りが直して使ってみようとなります。そうすると、それを見た子供たちが、ではこのおもちゃも直る、このゲームも直ると持ってくるようになるのです。子供たちが集まるようになると、お母さんたちが、「では、ちょっとおなかがすくから何か出してあげようか」と言って地域の子ども食堂が始まる。子ども食堂が始まると、さらにまた人が集まつてくるというような循環です。これは、何が循環しているかというと、地域の人材とともに、やはり思いやりが循環していると思います。困っていた人に何とかしてあげようねという話が、今度は困った人が地域を支える存在になっていくということです。

同じようなことが、あちこちで見られました。これは、新潟県の村上市で、NPOの希望々というところの渡邊さんというすごい人がいます。私の研究室の学生が、スポーツをテーマに卒論を書くので、渡邊さんに会ってこようと言って2人で新潟県まで車で行つきました。これがすごいのは「合わせ技」なのです。例えば学童保育、発達障がいの子たちの学童保育をしてくれるところがなかなかないというので、バスでみんな集まつてきてスポーツで体を動かすみたいなことをやっていたり、それからお年寄りが健康のためにスポーツをしましょうと言ったって、誰もスポーツのスの字を見ただけで来ませんから、地元のイオンと提携をして、バスでイオンに行って買物をしましょうと。カートにイオンがメーターをつけてくれます。カートを押すと何歩歩いたかとか、これだけでも運動になりますよという話です。買物で物も売れますので、イオンのほうもワイン・ワインですよね。

こちらは、移動販売をテーマに卒論をやっています。移動販売というのは、過疎地にとってはインフラです。ライフラインです。しかも、行政は一戸も地域の中に入つていけなくなったような中で、移動販売だけは相変わらず戸別訪問しているのです。これは、島根県の奥出雲町というところですが、NPOがこの移動販売を行政の地域づくりの交付金を利用しながらやつていて、一緒に助手席に地域のおばちゃんが乗ってきます。この人は見守りをする係です。見守りをするということは、待っているおばあちゃんにとっては、よく知っている人なので、とても安心して会話ができるということです。これは、私が撮った写真ですが、この方は1週間、初めて会話をしましたと言つてました。つまり1週間前にこの人が来たときに会話を以来、誰ともしゃべっていない。だから、まさにインフラなのです。

この販売員の若者は何かというと、この方はインターンです。奥出雲町でいざれは農業をやりたいということですが、誰も知り合いかいませんから、地域になじんでいくために、この移動販売をコミュニティーと協働してやっているのです。そうすると、隣によく知ったおばちゃんが乗ってくれるから、「この人は今度来てね」とかと紹介すると、地域の中でどんどん顔が売れていくって、そして自分の自立にもつながっていくということです。とても楽しそうに移動販売をやっていました。ここでは移動販売と見守り、移動販売と移住促進、こういったことが掛け算で実現をしているということです。

これは、島根県の雲南市です。雲南市というところは、地域運営組織が非常に全国でも先進的ということで有名なのですけれども、ここで見てきたのは、「里山照らし隊」という草刈り応援隊です。ここはすごくおいしい棚田米をつくっているのですが、草刈りをする人がいなくて、どんどん担い手が減っていくということで、いわゆる関係人口になるのですが、草刈り応援隊を組織して、東京都や名古屋市から飛行機で何万円もかけて草刈りをするために来るのであります。そういう人たちとのつながりができていて、これがコロナ禍も経て何年間も続いている。関係人口というのは今いろいろ取り組みがありますけれども、なかなか持続性に課題があると思うのですが、ここまでやっているということです。

その秘訣はどこだろうと、現地へ行って聞いてきました。実はこの関係人口のハブに松江市のお米屋がかかわっていました。この米屋がここの「うやま米」というのですが、お米にほれ込んで、このお米をどういう人たちがどういうようにつくっているのだということをお店で、お客様にちゃんと説明をして売りたいと。だとしたら、自分でもちゃんとかかわりたいという、ビジネスですよね。この人は、そのことがボランティアではなくてビジネスなのです。それによって、その店に来たお客様が、そんなにすごいなら行ってみようかなとかというようにして、どんどん広がっているのです。これも合わせ技シリーズです。

これは最後ですけれども、同じ雲南市なのですが、不登校支援の教育支援センターという、今、文部科学省が「COCOLOプラン」を打ち出して、各教育委員会でそういうセンターを置きなさいとなっています。この教育支援センターをNPOが丸ごと受託したという例です。カタリバといって、これは岩手県でも大槌町に入っていますが、雲南市にも入っていまして、ここにも行ってお話を聞いてきました。

ここは、すごく感動したのですけれども、何で行政から受託してうまくいくのか、普通は不登校に対する考え方の違いがありますのでなかなかうまくいかないです。これはNPOの方で、彼女がおっしゃっていたのは、最初から不登校の子はこうだから、こうしなければいけないということを先生方には言いませんでしたと。それを言ったら、やはりこうなってしまいますから、子供ではなくて先生方の悩みを聞きました。どんなに大変でしょう、どんなに忙しくて、どんな悩みがありますかということを寄り添って聞いて、その中でだんだんに、この子に対してはこうしたらしいのかなというようなことを話せるようになります。お互い信頼関係ができていったといいます。

雲南市の教育委員会のホームページで、校長や教育長のインタビューが載っているのでぜひ見てほしいのですけれども、大変信頼を寄せています。校長先生が、「おんせんキャンパスの皆さんは我々の戦友だ」と言っています。そういった協働関係があって、初めてでてきてています。地域に出ていって、この子たちが地域のお年寄りと一緒に活動していることもたくさんありました。

これが最後です。これは、山梨市に行ってきました、山梨市は重層型支援をことし本格的に始めました。ここで行われていたことは何かというと、栄養士とか保健師とか、いろいろな多職種の方が連携をしてキッチンカーを仕立てまして、このキッチンカーが27地域を全部回るという取り組みです。これを大体8カ月ぐらいかけてやっていました。そうしますと、公民館に集まる人たちは、ふだん行き慣れた公民館なので「何か来るらしいよ」と言って、みんな来ます。これは栄養士が自作したキッチンカーで、栄養士の立てた献立の試食が食べられたり、栄養指導を受けることができたり、それから民間の移動販売車もかかわっていたり。これは遠隔診療車が来るのですけれども、地域の医師が遠隔で相談に乗ってくれたりするのです。これを、とにかく地域に出ていってアウトリーチでやっていくということです。この行政の本気度はすごいなと思いました。これを引っ張っているのが栄養士の奥村さんと、それからここの中護福祉課の宮本さんというすごい保健師で、彼女たちの話を聞いてきたのです。本気の自治体は、既に走り出しているということです。

これをまとめますと、先ほど言ったように支えられた人が支える側に回る。人材をシェアするということが何となくイメージできるのかなと思います。支えられる人がということはどういうことかというと、つまり地域の担い手育成というのはリーダーシップの育成ではなくて、リーダーシップはもちろん大事なのですが、むしろ困った人に着目するということです。困った人こそ地域の宝になり、エンジンになるということです。助けてもらったなという経験があれば、必ず助ける側に回ります。こういう循環をつくっていきたいと思っています。

最後に、議会の皆さんに期待ということで、少子化の本質、これは前半にお話ししたことです。このことを再度見据えた議論をぜひ県民から見える形でお願いしたいと思っています。

それから、これは私と本学の都合で申し訳ないのですが、新しい研究費を入れて、来年からこういった研究会を立ち上げていきたいと思っています。これは、市町村を巻き込むのですけれども、ぜひ県の皆さんにもかかわっていただければと思っておりますので、よろしくお願ひします。

それから、人事部局の強化というのはとても大切です。これは、県もそうですし、市町村もそうです。今まで人事部局というのは、定例異動の辞令書を漏らさずに書くこと、何か不祥事が起きたときの後始末、こういったことで埋め尽くされていたのです。人事の方は、本当に大変です。これでは全然回りませんので、やはり長期的な育成戦略をつくるための、ここも投資が必要です。静岡県藤枝市でそういう取り組みを既に進めていますので、

ぜひ参考にしてみてください。

若者も女性も一人一人が自分らしく生きられる、こういう地域社会は最大の少子化対策だと考えております。御清聴、大変ありがとうございました。(拍手)

○小西和子委員長 大変貴重なお話、本当に示唆に富むお話、ありがとうございました。

これより質疑、意見交換を行います。ただいまお話しいただきましたことに関し、質疑、意見等がありましたらお願ひいたします。

○佐藤ケイ子委員 お話ありがとうございました。一々うなずきながらお聞きいたしました。少子化の本質ということを、やはり見直さなければならぬといつも思いつついるのですけれども、子育て支援は、それはそのとおりやったほうがいいし、教育の無償化もやったほうがいいわけですが、でもそれは少子化対策ではないなと私もずっと思っていました。子育てを応援することはやったほうがいい。どんどんやったほうがいいけれども、でも少子化対策ではないなということをまた改めて感じました。

その中で、先生がおっしゃっている人材の育成、人材循環の研究というシステムは非常に重要なだなと思っていまして、市町村役場、県庁もそうですけれども、どんどん職員が少なくなりました。広域合併して職員が少なくて、そして職員研修も本当に昔から比べると少ない。広域圏での研修会も結構あって、その中で横のつながりもあったり、事例紹介もしていたのですけれども、今は本当にそういう研修会が少ないという状況だと見ていました。

結局職員が少なく、忙しいので、地域にも入っていかないので。地域活動は地域の人人がやるもの。役場、役所は地域に任せっきりというようなことで、なかなか地域の中で人材を育成したり、循環したり、情報を共有したりというのが難しい。今のコスト削減ばかりが中心になっているなと思っておりまして、私は広域合併も地域で人材を育成するには、少しマイナスな部分も多かったのではないかと思っているところなのです。

昔はどんどん職員研修をやってきた時代があって、今はやっていない。そういったことに対して、県も市町村ももっともっと力を入れるべきではないかと、いつも思っているのですけれども、合併のことや今の研修のあり方について何か見解がありましたらお願ひいたします。

○役重眞喜子参考人 ありがとうございます。本当におっしゃるとおりだと思います。地域に、あそこに行ったら、ちょっと誰々さんのところに寄って帰ろうかなとか、何か困ったことがあったら、ちょっとあの人に相談してみようかなとか、私のいたころはそういうネットワークがあったものです。怒られもしますけれども、何かのときは助けてもらえる。そういったことがとても少なくなってきたので、かわいそうだなと思います。今の職員さんは、住民と見るとクレーマーと思ってしまいます。本当はそうではないのです。

これは、マックスで理想が書いてありますけれども、もちろん全部できるわけはないです。やはりおっしゃったように、何からやっていこうかなと思ったときに、新採用研修とか、こういったところで、いきなり何か地域担当みたいにしてつけるというと、これはハ

一ドルが大き過ぎますから、例えば最初、何か地域でイベントをすると言ったら、SNSの情報発信とか、何かフライヤーをつくるとか、そういう若い人の得意な部分でやってみる。「いいね！」がついたら達成感もあるではないですか。そういったところで入っていくとか。

それから、例えば同じOJTでも、新採用職員は、私が前にいた自治体でもそうでしたが、採用1年目の職員は必ず毎月の区長配布に従事するみたいなことをやっていました。それは総務課の仕事ですが、どの課に行っても若い職員は必ず区長回りをするということなのです。そうすると、自然と顔と名前がつながってきますし、当然消防団に誘われたりとかあるのですけれども、そういうように研修というかっちりした形でどんどん増やそうとすると、やはりハードルも時間もコストもかかりますので、いろいろなところを重ね合わせながら、できることはたくさんあると思っています。こういった知見を積み重ねていくことも、この研究の狙いです。

○佐藤ケイ子委員 先生のお話で、本気の自治体は既に走り出しているというのが、ぐっと刺さりました。昔の東和町みたいに、すごくリーダーシップのある町長が独自のことばかりやって注目をされていましたけれども、そういった先輩にも学ぶことが多いなと思いました。ありがとうございました。

○岩渕 誠委員 きょうは、いろいろありがとうございました。恐らく教育、政治、企業、これをどういうふうにして変えていくかというところが社会変化の大きなポイントなのだろうと思いますが、残念ながらどこから手をつけるかということになると、これはまたなかなかあるのです。

そうした中で、まず教育の話をすれば、大学受験あるいは教育課程が変わって、深い学びの教育ということが言われていて、大学入試は既にその中でスタートしている。問題は企業採用の段階になって、新しい教育課程にのっとって勉強した人たちが、その価値観の中で企業に受け入れられるかどうかというのは大きなポイントになるので、そこの場面が変わらず、今までどおりの採用をしてしまうと、何のための教育課程だったのかということが全く生きてこないような状況になるのだと私は思っています。

ただ、今の企業の採用動向を見ていると、試験は多少変わるのだけれども、教育課程と採用がやはりリンクしていない。そうなると、どんどん、どんどん結果的に企業側の論理に巻き込まれてしまって、一体この10年間の教育改革は何だったのだというのが、これは毎回同じことが繰り返されていくのだろうと思っておりますが、先生はその辺についてどのようにお考えなのかということ。

それから、今世界的に見て人口減少、少子化が進んでいるところというのは、家父長制が高いと。いわゆるエマニュエル・トッドの家族類型によると、家父長型の効果というのが非常に人口減少の中では顕著になってきていると思います。それは、一つは文化の面とリンクしている話になると思いますけれども、社会システムを変えていくときに、根底にある文化をどのように変革するかというタイムラグというか、社会システムの変革のほう

がむしろ簡単で、文化の変革というのはかなり難しいところがあるなど。だから、伝統的な家族類型というのが学問的には整理しやすいというところがあると思うのですけれども、その辺りもちょっと御認識を伺いたいと思います。

○役重眞喜子参考人 おっしゃるとおりで、私も本丸はここだと思っているのです。ここが変わらないと、幾らここをいじっても、うちの大学もそうなのですけれども、結局いかに出すかなのです。いかにここを達成させるかということですので、あらゆることがやっぱりなぎ倒されていくのです。企業の採用の考え方や配置とか転勤とかいろいろ絡んでくるのですけれども、そういうことのイノベーションが大事になってきていると思います。でもそういうチャレンジもいろいろ始まっていますので、例えば就職産業に頼らず、人事がきちんと学生と会って、本質的な面接をちゃんとする。学生から面接で何を聞かれたということは私もいろいろ情報が入るのですけれども、「うーん」というのが結構多いのです。これは、多分いろいろな産業のマニュアルが流通しているのだと思います。それではいい人材を採れないですし、その採用を変えるだけでも大分変わってくると思います。さらには中途採用や、それからジョブ型の採用など、やはり多様な人材が入れるような仕組みです。

今若い人にとっては、転勤というのはすごいハードルになっています。なぜなら、夫も妻も働き続けるからです。本当に悩んでいるのです。それがもとで別れてしまったとか、そういう学生にも私は何回も泣かれています。なので、岩手県だと、どこに転勤しても通えるように、みんな矢巾町とか石鳥谷町とかその辺に家をつくるみたいなことになるのですけれども、こういったところを、やはり職種が総合職だからといって、どこでも転勤があるというのではなくて、ある程度限定的な、段階的な職種構成にしていくといったことも企業では始まっています。こういったことが非常にこれから大事だらうと思います。

さらに言うと、例えば日本でキャリア教育と言ったところで、全然起業率は低いのです。しかし、研究によりますと、キャリア教育を受けたから、起業しなかった人は失敗かというとそうではなくて、起業するのではなくて、例えば企業に入るのだけれども、やはりそこで学んだイノベーションマインド、スキル、こういったものが長期的には生かされていくということもわかっているのです。そうしますと、そういう人材を最初からちゃんと見極めて、企業の中でどのようにそれを活用していくのかというところも必要だと思います。なので、もっと教育課程と企業のニーズなどが密接に対話をしないと、そこがつながらないだらうなと思います。

それから、文化の関係は、これは非常に大きいのですが、卵が先かではないのですけれども、唯物史観的に言うと、やはり社会や制度のあり方が意識や文化を規定するというのもありますて、これはどっちもだと思うのです。なので、やはりこういう文化だから仕方ないということではもちろんないと思いますが、制度でできるところから変えていくと。これによって、どんどん若い世代は考え方も更新されていきますので、ここは少しづつ、諦めると終わりですので、諦めずにやるというメッセージを出し続けることが大事だらうと

思っています。

○岩渕 誠委員 あともう一つ、もうちょっと細かい話をすると、グローバルスタンダードにやはりなかなか日本の企業はついていっていないのだろうと。それはどっちかというと、例えば脱炭素があって、CO<sub>2</sub>の排出をするから、排出権取引で一生懸命やりましょうというような、目先の金とかにつながるグローバルスタンダードに物すごく飛びつくのだけれども、それ以外のところで言うと、どっちかというと2周ぐらい回って、やはりやらなければいけないかなというぐらいのスピード感でやってしまっているので、グローバルスタンダードが非常に、やっているときにダブルスタンダードでやっているという感じがあります。ただ、これは多分大分変わっていくのだろうなと思っています。

それからもう一つは、効率化という言葉が、実は手抜きという言葉に置きかえてもいいのではないかというのがあって、例えば先ほどの採用試験の話ですけれども、まともに面接するというのはまともな話なのですけれども、これをアウトソーシングしてしまうと、それは非常に効率的だという言葉で、いいことをやったと普通世の中は思うのだけれども、それは僕はちょっと手抜きな話で、やはり手をかけないとまともな人材は来ないし、ある企業などは、学校で人材を育ててもらおうなんて思っていないと。とにかくうちらがやるのだから、余計なことを考えないで、ちゃんと真っさらな状況で来てもらったほうがよほどいいという企業があったりする。教育でも受験教育なので、こういう解き方をすると点数が取れますよということなのだけれども、日本もヨーロッパもずっとやってきたのは教養教育なわけで、今やろうとしているのはまさに教養教育の部分ですが、これはどっちかというと非効率の部分ですから、これがなかなか短期的には効果が現れないで、やはり採用だとか人事評価につながらないというような、効率化という言葉が果たしていいのだろうかという認識は持っていました、どちらかというと効率化が手抜きになっているのではないかなど。例えば20年ぐらい前はコンサルタント行政がずっとはやっていました、これはまさに手抜きの典型で、20年、30年一生懸命やっている職員とか商店街の活性化を、一生懸命頑張っている商店街のおじさんたち、おばさんたちよりも、大卒2年目ぐらいのコンサルタントのほうの話を聞いてしまうようなことが岩手県庁でも過去にはありましたけれども、そういったところはやはり社会として変えていく必要があるのではないかなど思っているのですが、御認識があれば伺います。

○役重眞喜子参考人 グローバル化へ企業が変わらなければいけないというのは、特に企業不祥事とか、ちょっと事情があって、最近そういうのを勉強しているのですけれども、すごく強く感じています。

一つには、ESGとか、いろいろファンドもそういったところに敏感になっていますので、そもそもやばいことをしているとファンドが集まらないというところがありますので、さすがに一流といわれるところで意識的に変わってきているところはあります。かなり人的資本投資と、例えば従業員のワークエンゲージメントというものが今注目されていますけれども、従業員のワークエンゲージメントがある一定の指標下がったら役員報酬も下がる

というところも出てきていますし、そのぐらいやはりグローバルを意識する時代に入ってきたのだろうなと思います。

効率化のお話ですが、本当にそのとおりだと思っていて、効率性と有効性というのは違うのですけれども、日本では何か同じように捉えられているのです。つまりマックス・ウェーバーの官僚制のように、何かもう所与の目的、ゴールがあって、それに向かってどれだけ安く速くたどり着くかが行政の仕事であるという大きな勘違いがまかり通ってしまって、そうではなくて、この事業、この目標が最終的に市民の福祉にとって有効であるかどうかという、この有効性というところをきちんと見ていかなければいけない。こういったことが置き去りにされているということがあったなと思います。

コンサルタントは、これもやはり地方創生のときもそうでしたが、どうしても国が短期間で立派なものを求める。立派なものを書いていないと交付金が来ないわけですから、それはしようがないではないですか。そうすると、みんなコンサルタントに発注するしかないという状況になりますので、国と地方のそこの問題というのは非常に大きいなと思っています。これもちょっと大き過ぎる問題ではありますけれども、例えば計画策定を、お金の出すことの義務のベースにするようなことをとにかく減らしていくということです。これは、私は議会の皆さんにもチェックしてほしいです。この計画をつくればお金が来ますよと言ったら、私たちの本性として、パクッと食いつくのです。必ず、絶対見逃さず。しかし、それによって生じるコスト、本当にその目標が、この事業が有効なのかという、そこを考えずに食いつくと、結局コンサルタント頼みということが出てくるのだろうなと思います。すみません、お答えにならないかもしれません。

○城内愛彦委員 大変いい話を聞かせていただいて、ありがとうございます。特に私は「合わせ技シリーズ」というのが腑に落ちて、これというのは住民の福祉の向上には大事な部分だと思いますし、今求められているのは多分こういうことなのだろうなと思うのです。

そこで、お伺いするのですが、議会に期待する部分というのは、まさにそのとおりであります、特にこの合わせ技が県庁主導ではなかなかできない仕組みというのがあって、県庁の方々は大きな予算を取り扱っていますので、隣の部局と連携というのはなかなかしません。その辺を枠組みとしてつくっていけば、こういうことが市町村でももっともっとできやすい環境というのが出てくるのだと思うのです。県の果たす役割というのは、今後そういうところにあるのではないかなど私は感じているのですが、考え方として間違っているのかどうか。また、先生から見てこれから県の果たす役割としてどういうものがあるかを御示唆いただければなと思います。

○役重眞喜子参考人 ありがとうございます。確かにちょっと触れなかったのですけれども、実は合わせ技には県の働きがかなり効いています。例えば生駒市です。これは、奈良県の前の知事が、県庁と市町村の奈良モデルというのですけれども、非常に緊密な連携を進めた県です。これによって生駒市でのこういう取り組みも進んでいるということがあります。

ます。

それから、新潟県と岩手県との違いはどこだろうと私も不思議に思って、いろいろ根掘り葉掘り聞いたのですけれども、いろいろ聞いていくと、総合型スポーツクラブというのを文部科学省が打ち上げたときに、全国どこにもつくりましょうと言って、全国の都道府県がそれをやったのです。だから、設置だけは進んだのです。岩手県も設置だけは進んだはずです。ところが、その後のフォローがなかなかないために、何か持続性がちょっとこうなってしまっているところが多いのですけれども、県が総合型スポーツクラブの認証ではないので、新潟県はずっと持続的に、県のきちっと定めた指針に適合しているかどうかという評価を毎年やっているのです。そのことによって、県民からも信頼度が高まっている。だから、村上市で何が起きているかといったら、体育協会ではなくて総合型スポーツクラブが全部体育施設を指定管理しているのです。岩手県からすると、よくそこまでいったなと思うのですが、そういう県のぶれない姿勢があったということは、この渡邊さんの活動にも非常に裏打ちをしているなと思いました。

それから、島根県のお話をしましたが、鳥取県も同じような移動販売の支援をしていまして、鳥取県は全国に先駆けてJAの店舗が県下から1件もなくなってしまうという深刻な事態が、岩手県よりも10年前に来ているのです。それをばねにして、鳥取県では県庁に買物対策推進室というものを新設して、こういった事業に市町村が取り組む際の支援をしています。

おっしゃったように横の連携が難しいというのは、本当にそれは私が感じていることで、これは県の何部と何部がしっかりと連携してねというよりも、現場に行ってねというのが早いと思います。奥出雲町の町の方からいろいろ取り組みを聞いたときに、私は頼んでいないのに、県の人が来ていました。町と県はいつも情報共有していて、こういう現場で課題を開けるのがちょうどいい機会だから来ましたと言って県庁の人が来ていました。現場に来ると、結局買物だけの話にならないですか。コミュニティーや地域運営組織の話だったり、RMOだったり、重層だったり、NPOの窓口の話や、いろいろなことを市町村がやってますから、それを聞いて帰ると、買物対策推進室の担当の人は、結局よその部局と連携せざるを得ないという状況になります。だから、私のここから得た願意は、県庁ほど現場に出てほしいということです。

○城内愛彦委員 本当に合わせ技だと思うのです。モデル事業で取り組むのですが、合わせ技をしていくと、目的外使用だとかという、しゃちほこばつた話をする方々が県庁には往々にしていて、なかなか現場に足を運ばないというのもあって、やはり現場を見てくれという話は常にしていますし、特に東日本大震災津波で、沿岸部は大変な状況にあって、人口減少ももう歯止めがかからない状況で、まさにこういうことをやっていかないといけないし、バスも、公共交通機関もない。貨客混載というのですか、人と物と一緒に運ぶという取り組みで、実証実験なのですけれども、3年間の事業が終わってしまうと終わってしまうという負のスパイラルに入っているので、そういうことも続けられるような、持続

可能なという、より長い支援というのを今後考えていかなければならないのではないかと思うのです。その辺を我々議員、議会として県庁にも訴えていますし、その辺は変われるチャンスかなと思っていますので、ぜひ先生の立場でも県のほうにもそういったことを、賛同していただきたい。せっかく優秀な人材を送り出していただいているのですが、大変危惧をしていますので、ぜひ初心を忘れないような職員をつくっていけるように考えたいし、送り出してほしいなと思いますが、いかがでしょうか。

○役重眞喜子参考人 すみません、ごめんなさい。卒業式のゼミの送辞で、「県庁に行って県庁文化に染まらないように」私はいつも言ってちゃんと送り出しておりまして、それはこういう体験が大事だなど。これすごく、このおばあちゃんが本当に涙を流してそう言っていたな、こういう記憶が残り続けるし、職場に入っても住民の方と接して、北上市の職員で買物支援とかいろいろ福祉関係をやっていて、あるときやめて自分で移動販売を始めましたという人がいるのです。彼と一緒に取材に行きました。一番心に残ったのは、「一番うれしかったのは、役所では言われたことがなかったのだけれども、住民の方から直接ありがとうございますと言われたと、それが何よりでした」とおっしゃっていました。だから、こういう経験を、やはり職場の働いている中でもあえてさせてあげる経験をしないと、「やれ、やれ」と言ってもなかなかできないのです、そういうことかなと思いました。

こういう合わせ技というのは、たくさん的人がいて、お金もあってといったら絶対出でこないではないですか。だから、人がいない、お金もない、スーパーもない、何もないという中でこそ生まれてきた知恵で、楽しいですね、楽しそうにやっているのですね。だから、こういうポテンシャルというのは、岩手県はまだまだたくさんあるなと思います。

○はぎの幸弘委員 若者女性活躍ということで、そういう方々を持ち上げていかなければならないということ、最も重要な少子化対策ということは、少子化を前提とした社会制度をつくっていくことだということで、いろいろと事例も御紹介いただきました。私も常日ごろ思っているのは、いわゆる人口減少に歯止めをかけるということは、有配偶率の低下とかいろいろありますけれども、結局子供を産みたい、育てたいと思える環境を世の中がつくることというか、周りでいろいろ仕掛けても、結果的に当事者がその気にならなければしようがないなと思うのですけれども、きょういろいろ伺って、なるほどなと思っていました。最終的にこういったコミュニティーが活性化することで出会いが生まれて人口がふえていくのだよという、そういったまとめでいいのか、それとももっと奥が深くて、まだまだいろいろなことがあるのだよと。どうしても外部から産めよふやせよみたいな感じの政策が多いような気がするのです。ですから、なかなか本人たちがその気にならない。それは社会のせいだみたいな持論が多くて、それは他力本願だろうと私も思うのです。

私が若いころ、高卒で地元の役場に入って、「市民の舞台遠野物語ファンタジー」というのがあるのですけれども、いきなり高卒からその事務局をやりました。そのときの上司がその後で言ったのですけれども、「俺の部下はすぐ1年でかえられるから、おまえはもうほっぽっていた」と言われたのですけれども、それがちゃんと功を奏したというか、「市民の

舞台」に入ってくる市民キャストの方とか脚本家とかいろいろ議論していると、「おめえ生意気なこと言う前に、まず結婚しろ」と言われたのです。「結婚してこそ一人前だ」と、昭和の時代ですから。でも、私は何となくすとんと落ちて、早く結婚しようと思いました。それで自分で一生懸命探して、何とか地面に頭すりすりして結婚させてもらいましたが、やはりそのような自助努力を育てることが私は必要だと思うのですけれども、先生はその辺はどう考えていますか。

○役重眞喜子参考人 ありがとうございます。まさに出会いが生まれてというのはもちろんあると思います。それも大事だと思います。ただ、自助努力ができる環境ですよね。この根元がやっぱり私たちの世代とは変わり過ぎています。

○はぎの幸弘委員 そうすると、やはり今の時代は通じないということですか。

○役重眞喜子参考人 例えば親の仕送りなどを受けていない子がほとんどです。バイトといつたら、私は遊ぶためにバイトをしていましたけれども、学費のためのバイトです。そういういた状況を踏まえて、理解をして、きっちと対話をしながら、「いや、結婚っていいよ」と、それをすごく言ってあげたら、とてもいいのではないかと思います。やはり環境の変化ということを社会の側がきっちと見てあげないと、なかなか言葉が通じにくくなっているというのはあると思います。

○はぎの幸弘委員 ありがとうございます。突拍子もない質問で申し訳ございません。いずれショック療法というか、何かインパクトのある改革というものが必要かなと思っての質問で、先生に失礼な質問になったかと思いますが、ぜひ今後とも御教示よろしくお願ひいたします。

○役重眞喜子参考人 ありがとうございます。

○小西和子委員長 それでは、時間になりましたので、本日の調査はこれをもって終了いたします。

役重先生、本当に本当にお忙しいところ、卒論の追い込みのところということで、泊まり込みで仕事をしているさなかに来ていただきました。本当に岩手県にぜひこのような政策をという思いを持って教えていただいたなと思っております。県議会もそうですし、職員の方々も、関係の方々がしっかりとお聞きになっております。やれるところから若者も女性も一人一人がありのまま自分らしく生きられる地域社会、これを実現するために努力してまいりたいと思います。本当にありがとうございました。(拍手)

○役重眞喜子参考人 ありがとうございました。やはり県庁が動くには、議会の皆さんとのバックアップが何よりですから、私からもぜひよろしくお願いします。ありがとうございました。(拍手)

○小西和子委員長 委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談がありますので、しばしお残り願います。

次に、1月21日から23日まで予定されております当委員会の県外調査につきましてでありますけれども、兵庫県内において人口減少・若者女性支援等についての調査を行いま

す。よろしいですね、質問等ございませんね。

[「なし」と呼ぶ者あり]

○小西和子委員長 おくれないように出発いたしましょう。

次に、4月に予定されております当委員会の調査事項についてであります、御意見等ありますか。

[「なし」と呼ぶ者あり]

○小西和子委員長 特に御意見等がなければ、当職に御一任願いたいと思います。これに御異議ありませんか。

[「異議なし」と呼ぶ者あり]

○小西和子委員長 異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。お疲れさまでございました。