

# 人口減少・地域活性化対策特別委員会 報 告 書

調査・検討事項「生産年齢人口減少をどう食い止めるか」

令和元年 9 月

－ 目 次 －

I	はじめに .....	3
II	委員会の活動経過 .....	6
III	調査 .....	9
	[1] 調査内容    第一分科会 .....	9
	第二分科会 .....	12
	[2] 課題の抽出と解決に向けた具体的な取り組みの提案 .....	14
	第一分科会 .....	14
	第二分科会 .....	16
IV	所感・総括 .....	19

# I はじめに

## 1. 経緯

本市の人口減少は、自然動態と社会動態がともに減少していることが要因となっています。

人口減少がこのまま続けば、いずれ地方行政は行き詰まり行政サービスの質は低下します。将来にわたり安定的に行政サービスを提供できるよう、解決策の一つとして根本的な人口減少対策が必要であります。本市においては人口減少にどのように対処していくべきか、対策強化に努めるため、平成 27 年 3 月に人口減少・地域活性化対策特別委員会が設置されました。その後、引き続き調査が必要なことから平成 29 年 12 月定例会において第二次人口減少・地域活性化対策特別委員会が設置されました。

## 2. 人口減少の実態

厚生労働省が 2018 年 6 月に公表した 2017 年の人口動態統計によると、合計特殊出生率は前年より 0.01 ポイント低い 1.43 と、2 年連続で低下しました。

本市は、2019 年 3 月末時点で総人口 126,195 人、出生数は「市民窓口の概要」によると平成 30 年度には 732 人で、婚姻数とともに減少傾向にあります。平成 27 年国勢調査によると、生産年齢人口<sup>\*1</sup>は 72,430 人、労働力人口<sup>\*2</sup>は 67,162 人となっています。

## 3. テーマ選定の理由（趣旨、目的）

### （1）委員会テーマ 「生産年齢人口減少をどう食い止めるか」

戦後 1954 年から 2009 年において、低い出生率が長期に続いてきたことに加え、地方から大都市への「人口移動」はその多くが「若年層」でした。いわゆる「大都市一極集中」です。地方は、単に若年層の人口が減少しただけでなく、出産等が期待できた層が流出したことで加速度的に人口減少が進みました。これが現在の急速な地方の人口減少の大きな要因であります。

---

<sup>\*1</sup> 生産年齢人口とは、15 歳以上 65 歳未満の人口のことを指す。基本的には生産年齢人口の中に労働力人口が内包されるが、労働する意思や能力のない人は、生産年齢人口には含まれていても労働力人口に含まれない。一方、65 歳以上で働いている人は生産年齢人口には含まれないが労働力人口には含まれる。

<sup>\*2</sup> 労働力人口とは、満 15 歳以上で労働する意思と能力を持った人の数を指す。労働力人口には、働く意思と能力があって実際に働いている人と、働く意思と能力はあるけれども失業している人も含まれている。一方で、学生や専業主婦は満 15 歳以上であったとしても労働に参加する意思がない人は労働力人口に含まれないし、老人や病気で働けない人も労働力人口に含まれない。ただし、主婦や学生であっても家事や勉強の傍らで働いている人は労働力人口に含まれる。

「地方において、若者を引きつける『相応の賃金』『安定した雇用』『やりがいのある仕事』が見つからないため、都市へ流出する若者が多いため地方における生産年齢人口が不足している。人口が減少し、経済もさらに停滞・衰退していくという悪循環に陥っていくことになる。」(出典：R1.6.22 中央大学天田城介教授資料)

今後の様々な課題の解決に向けて「生産年齢人口減少をどう食い止めるか」をテーマに掲げ、各分科会で調査を行い、課題を抽出し、その解決策を提案します。

## (2) 分科会テーマ

### 第一分科会

「生産年齢の人口減少をどう食い止めるか」という委員会テーマを基に、まず分科会で移住定住に力を入れている自治体の先行事例や施策について調査を行い、その後、鶴岡市で現在行っている施策や鶴岡商工会議所で行っている事業についてのヒアリングを行うとともに、県外就職の多い鶴岡工業高等専門学校、地域活性化に取り組むこと等により移住者が増えている自治会、特色ある教育を行っている保育園への視察を行いました。

調査を踏まえ、生産年齢の人口減少を食い止めるためには、高校・大学卒業後の「地元定着（回帰）」、外から人を呼び込む「移住定住の促進」、人を呼び込むための基礎となる「地域の活性化」の3つの視点が必要との認識から、それぞれの課題に対する“具体的な”提案を作成しました。

### 第二分科会 「働きやすい労働環境をどうつくるか」

#### ① 女性活躍

人口減少に歯止めをかける方策の一つとして、合計特殊出生率を向上させることが挙げられます。子どもの数を増やすには、子どもを産みたいと思う女性を増やし、また、子どもを産み育てやすく、女性が働きやすい労働環境と支援制度を整える必要があります。しかし、現在、女性の妊娠期・出産前後・保育期・職場復帰など切れ目のない支援は必ずしも十分とは言えません。女性の多様な働き方を支える支援策を実施する必要があります。

#### ② 子育て支援

少子化の進行は、未婚化・晩婚化の進行や、長時間労働、子育て中の孤立感や負担感が大きいことなど、様々な要因が複雑に絡み合っており、きめ細かい子育て支援策を網羅的に推進することが重要です。結婚から妊娠・出産や子育て、さらには、乳幼児期、就学前、学童期、放課後児童対策など、一人一人のライフステージの各段階に応じた支援を切れ目なく行うとともに、

行政だけでなく地域や企業など社会全体として少子化対策を進めていく必要があります。

### ③ 多様な働き方

「一億総活躍社会」が謳われる中で、労働力人口が減少している現在、仕事の特性や進め方（業務効率化）、部署や時期による仕事量の偏り、人材不足、体制・組織・規定などの課題が挙げられますが、「働き方改革」は「仕事のやり方改革」と捉え、今後の生産年齢人口減少対策の一つとして、多様な働き方の方策を進める必要があります。

### ④ 情報発信

本市において、女性活躍のための施策や安心して出産・子育てができる支援は行われているか、「若者の働く場」はあるかどうか等の実態調査を基に、結婚や子育て、働く場に関する情報を全市的に分かりやすくかつ効果的に発信するための方策を実施する必要があります。

## 4. 社会全体の意識改革

「出生率の向上のためには、様々な施策を組み合わせる総合的に推進する必要があるが、各種施策がより大きな効果を上げる上で重要なのは、家族の絆や地域の絆を強化することである。」（出典：少子化社会対策大綱）

「総合的な少子化対策を進める上で、生命を次代に伝え育んでいくことや家族の大切さが理解されることが重要である。子どもを家族が育み、家族を地域社会が支える、そのような社会であってこそ、各種支援施策が効果を発揮する。」（出典：内閣府資料）

国、地方自治体、企業（トップ・管理職・一般社員・組織・職場）、地域社会（市民＝若者・現役世代）等が連携の下で、人口減少は未来への最大の危機であると認識するために、まず、社会全体の意識改革に取り組むことが重要であります。

当報告書が、固定的な男女の役割や仕事優先の風土改革など、全市を挙げて意識を変えていく一助になればと考えています。

## Ⅱ 委員会の活動経過

日 程	名 称	内 容
平成29年12月 5日	第1回 委員会	・ 正副委員長の互選 ・ 閉会中の継続調査・委員派遣について
平成30年 3月20日	第2回 委員会	・ 今後の進め方について
平成30年 6月 4日	第3回 委員会	・ 子育て支援について ・ 地域コミュニティについて ・ 小さな拠点づくりについて
平成30年 6月29日	第4回 委員会	・ 人口減少対策について ・ 鶴岡市まち・ひと・しごと創生総合戦略の骨子について
平成30年 7月27日	第5回 委員会	・ 今後の進め方について
平成30年 8月27日	第6回 委員会	・ 報告書における提案事項の検証について ・ 今後の委員会の進め方について
平成30年 9月20日	第7回 委員会	・ 調査・検討項目について ・ 分科会の設置について
平成30年10月23日	第8回 委員会	・ 鶴岡市における人口減少について（フィデア総合研究所主任研究員 山口泰史氏、鶴岡商工会議所専務理事 加藤淳一氏講演、意見交換） ・ 今後の進め方について
平成30年11月13日	分科会	・ 分科会における調査事項について ・ 実態調査について（第一分科会）
平成30年11月19日	分科会	・ 論点について ・ 分科会における調査事項について ・ 実態調査について（第二分科会）
平成30年11月26日	分科会	・ 分科会における調査事項について ・ 実態調査について（第一／第二分科会）
平成30年12月17日	分科会	・ 他市先進事例についての検討（第一分科会） ・ 調査先の選定、日程等（第二分科会）
平成30年12月17日	第9回 委員会	・ 分科会における協議の状況について ・ 今後のスケジュールについて
平成31年 1月 8日	調査活動	・ 子育て支援施策についての懇談会（第二分科会）（キャド・キャム株式会社、恵泉会、荘内銀行）

日 程	名 称	内 容
平成31年 1月31日	分科会	・他市先進事例の検討 ・実態調査について（第一分科会）
平成31年 3月15日	第10回 委員会	・委員長の互選について ・副委員長の互選について ・分科会の構成について ・今後の進め方について ・閉会中の継続調査について
平成31年 3月28日	分科会	・調査事項の絞り込みと調査先について ・今後の進め方について（第一分科会）
平成31年 4月10日	調査活動	・地域振興課、商工会議所との懇談会（第一分科会）（人口分析・予測シミュレーション、U・Iターン、地元就職対策について）
平成31年 4月15日	分科会	・報告書作成の役割分担について（第二分科会）
平成31年 4月17日	調査活動	・三瀬地区自治会、三瀬保育園、鶴岡高専との懇談会（第一分科会） （移住定住、地元就職対策等について）
平成31年 4月24日	分科会	・報告書の内容について（第二分科会）
平成31年 4月25日	第11回 委員会	・分科会における協議の状況について ・報告書の内容について
令和 元年 5月14日	調査活動	・地域振興課との懇談会（第一分科会） （移住定住推進施策について）
令和 元年 5月21日	調査活動	・子ども家庭支援センター、子育て世代包括支援センターとの懇談会（第二分科会）
令和 元年 5月22日	分科会	・報告書のまとめ方について ・今後のスケジュールについて（第二分科会）
令和 元年 6月17日	分科会	・（第一分科会）
令和 元年 6月18日	第12回 委員会	・分科会における協議の状況について ・報告書の内容について
令和 元年 6月19日	分科会	・（第二分科会）
令和 元年 6月25日	分科会	・（第一分科会）

日 程	名 称	内 容
令和 元年 7月 8日	分科会	・(第一分科会)
令和 元年 7月23日	分科会	・(第一分科会)
令和 元年 7月24日	分科会	・(第二分科会)
令和 元年 7月30日	第13回 委員会	・報告書(提言書)の草案検討について ・今後の進め方について
令和 元年 8月 9日	第14回 委員会	・報告書(提言書)の草案検討について
令和 元年 8月19日	第15回 委員会	・報告書(提言書)の草案検討について
令和 元年 8月20日	第16回 委員会	・報告書(提言書)の草案検討について
令和 元年 8月23日	第17回 委員会	・報告書(提言書)の草案検討について
令和 元年 8月26日	第18回 委員会	・報告書における提案事項について (当局との意見交換)
令和 元年 9月 3日	第19回 委員会	・報告書(提言書)の草案検討について
令和 元年 9月 5日	第20回 委員会	・報告書(提言書)の草案検討について
令和 元年 9月12日	第21回 委員会	・鶴岡市まち・ひと・しごと創生総合戦略の事業効果検証について ・次期総合戦略策定に向けた行程案等について
令和 元年 9月19日	第22回 委員会	・報告書(案)の検討について



### Ⅲ 調査

#### [ 1 ] 調査内容

##### 第一分科会

#### ①地元定着

生産年齢人口を流出させないための若者の地元就職対策と、呼び込むためのUIターン就職拡大の取り組みについて調査を行った。

##### 【鶴岡商工会議所】

平成31年2月末時点、新規卒業者の就職状況について、高等学校は就職内定者476人のうち県内就職者が354人、高等専門学校は就職内定者98人のうち県内就職者が23人、大学は就職内定者116人のうち県内就職者が14人という状況で、地元就職率の向上が大きな課題となっている。特に山形大学農学部においては、卒業生187人のうち鶴岡市出身者はわずか3人で2.1%にとどまっており、卒業後は出身地に戻る学生が多いため、大学の存在が地元就職に結びついていない。

地元就職拡大の取り組みとして、平成30年度に実施した鶴岡工業高等専門学校生の保護者向け企業説明会では企業16社、4年生の保護者60人が参加した。また、山形大学農学部生の就職先候補に鶴岡の企業が入っていない現状を変えるため、鶴岡の産業講座を開催したが、参加学生は14人という結果だった。このほか、高校3年生を対象にした地元企業合同説明会「高校生就職まつり」や、2年生を対象にした就職ガイダンスなど、今年度も方法を変更しながら継続して実施する予定である。

地元企業合同採用パンフレットの掲載企業は前年の26社から43社に増え、大学生の保護者へ1,600部を送付するほか、高速バスの座席ポケットに設置している。また、UIJターン促進のため、今年度新規に、県外へ進学した学生の保護者を対象にした「保護者のための就活応援セミナー」を11月に開催予定としている。

##### 【鶴岡工業高等専門学校】

卒業生全体の6割が就職、そのうち7割が県外である。基本的には推薦だが、前提としてこれまでの学校と企業の信頼関係がある。

県外就職が多い理由の一つに、まず庄内の求人が少ないことが挙げられる。機械電子系は比較的求人もあるが、物質工学科の学生が進路とする科学系が特に少ない。また、県内企業の求人は時期が遅い。都市部の本社等で決定してか

ら山形の求人を出すためと考えられる。1～2月頃は県内企業の求人は出ていないが、県外企業とは毎日面談を行っている。業務内容を見ても、生産を主とした工場が比較的多く生産設備の管理が主となっており、製品開発する企業が少ない。学生は夢があって研究開発意欲が旺盛だが、県内にはそれに応える企業がなく県外への就職につながっている。専攻科の学生は技術の吸収が早く、基礎もしっかり身につけているので評価が良く、求人も多い。

地元就職に向けた取り組みについては商工会議所からも依頼を受けており、4年生の保護者懇談会で企業説明を実施し、16社が参加した。まずは保護者に地元企業を知ってもらうことに取り組んでいる。近年インターンシップも増えており、中に入ることで色々見えてくるものもあると考えている。

## ②移住定住の促進

外から人を呼び込む移住定住の促進について、地域振興課から市の現在の取り組み状況について、また、三瀬保育園から「つるおか森の保育」をはじめとする特色ある教育について説明を受け、調査を行った。

### 【地域振興課】

昨年の移住実績件数は22件(32人)で、順調に増えている。転職を理由とする移住は20代の単身者に多いが、仕事に起因した移住は仕事なくなると離れてしまう。一方、人との関わりや地域にほれ込んで移住するケースは定住につながるものが多い。移住者が地域と交流する場をつくることも重要である。

東京で実施する市政報告会と同時開催している地元就職相談会から移住につながったケースもある。移住を考えるきっかけは親の退職や子どもの就学のタイミングだったり、中には2020東京オリンピック後の景気が不安で移住相談に来るケースもあつたりと様々だが、ネット等で情報収集している人も多く、東京ではアンテナの高い人が集まりやすい。

移住相談から移住が実現したらゴールではなく、移住後のサポートもあることで業務量としては累積していく。現在の体制ではこれ以上難しい面もある。

### 【社会福祉法人 三瀬保育会 三瀬保育園】

鶴岡では10年前からつるおか森の保育研究会を立ち上げ活動してきたが、先進地の長野県では引きこもり対策にも効果があるということもあつて森の保育の認証制度があり、長野県以外では鳥取県、広島県が認証制度を設けている。

現在、園児は71人で、うち地元は27人、地区外から44人の園児が通ってきている。

広島・早稲田・東北文教大学など様々な方に協力いただいている。広島のマツダスタジアムを設計した建築家の井上寿さんにつながりができ、園庭の遊具

を設計していただいた。地元の方からも三瀬杉の間伐材を提供してもらい、保護者や地域の方々の協力を得て、たくさんの遊具がある園庭を整備することができた。三瀬の自然の中で非認知能力を伸ばすような教育をしていきたい。

都会を含め県外から親子で「国内留学」できるようになれば良いのではと考えている。

### ③地域活性化

人口減少や高齢化が進む中、将来人口の見通しを踏まえた地域ビジョンづくりを目的とした「地域人口分析・予測シミュレーション」について、地域振興課から事業概要の説明を受け、また、三瀬地区自治会から取り組み内容の調査を行った。

#### 【地域振興課】

市全体及び小学校区など細分化した小地域毎に地域人口の現状を分かりやすく分析し、現行の推移が続いた場合の将来予測に加え、地域人口の安定化に必要な定住人口増加人数や出生率の向上、若者の流出率抑制などの指標を地域に提供することで、きめ細かい計画づくりや活動への支援を行うことを目的としている。

公募により市内12地区が決定した。各地区の代表や地区担当職員等の市職員も参加し、中間報告会やワークショップ等を経て、平成31年3月に報告講演会を行っている。今後は、分析結果や報告書を送付し、関係課等と連携しながら話し合いや計画づくりへの支援を行う。また、新たに8地区の公募を予定している。

#### 【三瀬地区自治会】

除雪ボランティア事業「三瀬スノースーパー」や、公園造成事業、婚活事業などに取り組んでいる。元々あった仕組みを転換して自治会で参加や協力を促したり、若者が発案して観光協会等も協力したりと、活動の広がりも出てきた。「発信」、「あげられた声を具体的に検討すること」、「楽しくやること」をキーワードに進めており、事業で知り合った人や声を出した団体など、関わる人を増やしてきたことで、住みたいという気持ちにもつながり、子ども連れで帰ってくる人も増えてきたのではないかと考えている。

## 第二分科会

### ①子育て支援・労働環境

少子化対策と子育て支援策は、国と地方の信頼・協力関係の下で着実に推進されるべき喫緊の重要課題の一つと認識している。くるみん認定<sup>\*1</sup>企業や山形いきいき子育て応援企業<sup>\*2</sup>の子育て支援の取り組みについて調査を行った。また、市の取り組み状況について、子ども家庭支援センター及び子育て世代包括支援センターから説明を受け、調査を行った。

#### 【キャド・キャム株式会社】

社員のうち7割が女性であり、社員が楽に子育てしながら働けたらと思い取り組んできた。

有給のマタニティ休暇は1分単位で取得可能で男性も取得することができる。育児休暇は3歳まで、育児短時間勤務は小学校修了までとしている。子の看護休暇は中学校修了までで年間1人6日取得することができる。また、在宅勤務も認めており、この他にもキャド・キャム株式会社独自の制度がある。トップの考え方次第で働きやすい環境はつくれる。

男性の育児休暇取得に関しては現行制度だと無給になるので、ここの補助ができればと考えている。

#### 【社会福祉法人 恵泉会】

障害・老人・保育施設など23の施設・事業所を運営しており、職員330人のうち女性は273人、役付職員57人のうち女性は40人と7割を占めている。女性が中心の職場なので長く働いてキャリアアップしてほしい。

法定では3歳までとしている育児短時間勤務制度を就学前まで延長しているほか、事業所内保育所では職員の子どもの保育料を半額としている。出産・育児や介護を理由とした退職者は近年おらず、男性職員3人が育児休暇を取得している。

また、異動や勤務時間の変更などの希望も定期的に調査し、業務改善や職員間のコミュニケーションの促進を図るなど労働環境の改善にも努めている。

<sup>\*1</sup> 厚生労働省が次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業を「子育てサポート企業」として認定する制度。また、より高い水準の取り組みを行った企業は、プラチナくるみん認定を受けることができる。

<sup>\*2</sup> 女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援などに取り組む企業のうち、県が定める一定の基準を満たした企業を、取り組みの段階に応じて山形県知事が認定する制度。

### 【株式会社 荘内銀行】

男女比が半々であるので女性の管理職登用も積極的に行っている。また、契約社員の活躍を促す行員登用の実績もある。そのほか、配偶者の転勤や家庭の軸足、子育て支援に目を向け、育児休業者の復職支援に力を入れている。

現在はフレックスタイム制度やワークライフバランス休暇、育児休暇を特別休暇にするほか、男性の育児休暇取得促進、管理職を対象にした「働き方改革研修会」の開催などに取り組んでいる。

### 【鶴岡市子ども家庭支援センター・子育て世代包括支援センター】

子ども家庭支援センターでは、未就園児と保護者が安心して遊べる自由来館型の広場「なかよし広場」や、あかちゃん広場、育児講話、育児サークルの活動支援、「転入者のための子育て案内講座」も開催している。ファミリー・サポート・センターでは育児援助を受けたい方、援助をしてくれる方を仲介して子育て中の家庭をサポートする。そのほか、虐待の相談や通告の窓口機能など幅広い業務を担っている。

子育て世代包括支援センターでは、妊娠期から子育て期にわたって切れ目のない支援を行うために、健康課と子ども家庭支援センター、専門機関が連携してサポートする。健康課では妊娠届のことから出産・産後の心配など、子ども家庭支援センターでは子育ての悩みやお子さんの発達についてという分担をしており、そのほか、専門機関と連携し、教育委員会やおおば学園では学校教育や子どもの発達の専門家が相談に対応している。

にこふるを会場としてサービスを提供するだけでなく、各地域の子育て支援センターが自立・分散型でサービスを提供することで、センター側の負担を減らし、利用者の地元での身近なネットワークづくりにも役立つと考える。

子ども総合相談窓口について、低年齢の子どもだけでなく18歳まで対象であることが周知不足である。転入者のための子育て案内講座も好評であり、鶴岡の強みとして、子育て世代にアピールしていきたい。

## [ 2 ] 課題の抽出と解決に向けた具体的な取り組みの提案

### 第一分科会

#### <課題① 地元定着について>

- ・ 高校生及び鶴岡高専生の地元企業への就職率、大学卒業生のUターン就職率が低い。
- ・ 鶴岡高専生の就職の8割弱が県外就職となっているが、その理由の一つに地元企業の求人票が県外企業と比較して遅いことも影響している。
- ・ 県外就職という選択をした際に優先した理由、地元に残った理由等についての調査・分析が不足している。

#### 【 提案① 】

- ・ 富山県や兵庫県などの先進県を参考に、中学生の職場体験プログラムの見直しを検討する。
- ・ 希望する高校生に対しインターンシップの機会を提供するとともに、高専生の保護者に行っているような保護者に対する地元企業説明を他の高校でも積極的に行う。
- ・ 高専のHPのように各高校のHPに「卒業生のためのUターン支援」のバナーを貼り、鶴岡地区雇用対策協議会のHPにアクセス可能にするとともに、進路指導時にHPのUターン支援コーナーについて生徒と保護者に説明を行う。
- ・ 慶應義塾大学先端生命科学研究所と地元企業との連携強化を図り、サイエンスパーク内における研究成果の地元還元拡大を一層進めるため、ビジネスマッチングの機会拡大や先端研究産業支援センター貸室等の拡充を行う。
- ・ 県外企業と同じ早いタイミングでの求人票提出を企業に働きかける。
- ・ 市が今回行う「若者の就職・進学に関する意識調査」に加え、地元就職した人を対象にした調査も行う。

＜課題②移住定住の促進について＞

- ・移住希望者は増えているが、移住コーディネーターが一人であり、担当数が増え、移住ニーズの機会損失の可能性がある。
- ・地区によっては移住受入れの希望がありながら、ノウハウがない。
- ・一部の保育園では「つるおか森の保育」などの特色のある保育を行っているが、市全体の移住定住につなげられている状況にない。

【 提案② 】

- ・現在1名の移住コーディネーターの増員等により体制を強化し、移住希望者のニーズに応えていく。
- ・各地域での移住者受入れを促進するため、空き家の活用と移住者受入れのノウハウの水平展開を行う。例えば中学校区単位で移住コーディネーターのサポートを行う人員（島根県邑南町では定住促進支援員）を配置する。
- ・長野県や鳥取県などの事例を参考に「森の保育」の認証基準を県・市で策定し、PRを行い、県外からの国内留学を通じ、親子での移住を呼び込む。
- ・移住希望者への訴求力を高めるため、高校同窓会及びふるさと会などと連携を図り、県外在住の地元出身者にターゲットを絞ったプロモーションを強化する。

＜課題③地域活性化について＞

- ・地域活性化を行いたいと考えているが、自治組織に人員が不足していると同時にノウハウがない。

【 提案③ 】

- ・ICT化等により自治組織の労力の軽減を図るとともに、人材不足を補う方法の一つとして一定の経験を積んだ市職員を一定期間（例えば2年間）、要望のある自治組織に配置等を行う。これにより市職員は現場の課題を横断的に把握することができる。
- ・地域活性化・地域づくりを支える地域のリーダーを育成するために、「地域みがき士<sup>※1</sup>」の認定、令和2年度から施行される「社会教育士<sup>※2</sup>」資格取得や地域活性化のための研修実施などに支援を行う。

※1 全国町村会が平成30年の農村価値創生と観光・交流に関する研究会報告書の中で提唱した、地域資源の価値を見つけ、これをみがき、農村価値の創生を担う現場の人材のこと。

※2 社会教育主事講習の受講修了者、または大学の養成課程で必要な単位を習得することで社会教育士を称することができる。学習成果を生かし、NPOや企業等と連携・協働して、社会教育施設における活動に限らず、環境や福祉、まちづくり等の多様な分野における学習活動の支援を通じて、人づくりや地域づくりの役割が期待される。

## 第二分科会

### <課題①保育・幼児期の子育て支援について>

- ・保育希望しながらも受けられない待機児童がいる。特に0歳児に多い。
- ・病児・病後児保育、日曜祝日の受入先が少ない。
- ・各種子育て支援事業の受付が平日のみとなっており、就労者が申請しづらい。
- ・安心して利用できる本市独自の魅力ある保育環境づくりへの支援が不足している。

### 【提案①】

- ・0歳児や病児・病後児保育、日曜・祝日の受入れを拡大し、対応施設には市単独の加算金や委託料等を設定する。また、実質的な受入拡大の阻害要因となる担い手確保のための処遇改善策を行う。
- ・各種子育て支援事業は土日の受付や郵送でのやり取りを可能とするなど、支援を受けやすくなるよう配慮する。
- ・本市の自然環境を最大限生かした「森の保育」等の特色ある保育や教育を充実させるための環境整備、教師・保育士への研修を強化する。
- ・自由度の高い教育内容と保育時間の設定による広範囲のニーズに対応するため、認定こども園化を推進する。
- ・島根県邑南町など先進事例を参考に、3世代同居世帯への補助金を創設する。

### <課題②児童期の子育て支援について>

- ・放課後児童クラブがない地域がある。
- ・児童が過密状態の放課後児童クラブが多い。
- ・放課後児童クラブの利用料金が高額で、負担となっている。

### 【提案②】

- ・市の遊休資産を活用し、放課後児童クラブを増設する。
- ・放課後児童支援員の担い手確保のための資格取得への支援とともに従事者の処遇改善対策を行う。
- ・放課後子ども教室の仕組みを拡充し、地域と連携して、長期休暇を含む子どもの居場所を確保する。



- ・放課後児童クラブの利用料金を減額する方策を検討するとともに、家庭環境や就労状況を配慮しながら全体的な料金体系を構築する。
- ・ファミリー・サポート・センター制度を応用した、地域で助け合う仕組みを構築する。

#### <課題③多様な働き方の推進について>

- ・男性の育児休業取得実績は非常に少なく、職場や業務への影響や育児休暇取得後のキャリア形成が阻害されることに対する懸念のほか、休業中に無給となる現行の制度も大きな原因となっている。
- ・女性のキャリア形成が出産や育児などの理由で途切れてしまうケースも多い。
- ・ワークライフバランス（WLB）<sup>※1</sup>意識や多様な働き方への理解が深まっていない。
- ・高齢者、障がい者、外国出身者などが働きやすいメニューが少ない。

#### 【提案③】

- ・「パパ休暇<sup>※2</sup>」「パパ・ママ育休プラス<sup>※3</sup>」など既存の育児休業制度を周知する。休業中に無給となる現行制度の見直しを国に求めていく。
- ・市内企業等において、短時間勤務や使い勝手のよい有給休暇、復職後のフォローなど、働き手の事情に即した制度が広く普及できるよう支援する。
- ・働き手のWLBを応援できる経営者・上司＝「イクボス」の育成を支援する。
- ・市においては、テレワーク、Web会議、クラウドなど、いつでも／どこでも働ける環境の整備により、広大な本市における庁舎間等の移動コストや時間の無駄を改善する。
- ・RPA<sup>※4</sup>による定型的作業の自動化やBPR<sup>※5</sup>による業務全体の最適化によって生産性を高め、働き手のWLBに還元できるよう支援する。

※1 働くすべての方々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

※2 母親の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、期間内にもう一度、父親が育児休業を取得できるもの。

※3 両親がともに育児休業を取得する場合、原則子が1歳までの休業可能期間が、子が1歳2か月に達するまで延長されるもの。

※4 Robotic Process Automation の略。ロボットによって、主に定型的な作業を人工知能などの技術を備えたソフトウェアのロボットが代行・自動化する概念。

※5 Business Process Reengineering の略。現在の業務内容やフロー、組織の構造などを根本的に見直し、再設計すること。

- ・市においては、高齢者、障がい者など様々な困難を抱える方を含めて無理なく働けるよう、「多様就労型ワークシェアリング<sup>※1</sup>」の考え方を取り入れた就労形態を推進する。

＜課題④各種施策の情報発信について＞

- ・子育て支援に関する本市の取組や、働き方に関する各企業の取組が市内部にも外部にも伝わっていない。

【 提案④ 】

- ・子育てしやすい本市の環境を最大限アピールする「子育てするなら鶴岡市」シティプロモーションを実施する。
- ・「くるみん」取得や「えるぼし」認定<sup>※2</sup>などを受けた企業の子育て支援施策について市広報や市HP（子育てページ）にて紹介するとともにSNS等で発信する。
- ・子育てガイドブックの要約版を作成し、子育て世帯以外の全戸に配布することで、地域全体で子育て意識を醸成する。

※1 多様な働き方を導入することで、女性や高齢者、障がい者など関係なくそれぞれに合った働き方によって新たな雇用機会の実現と維持を図る考え方。

※2 厚生労働省が女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。

## IV 所感・総括

平成 29 年 12 月に新たな委員会体制で走り出し、前回の報告書の提案に対する当局側の対応状況などについて確認をすることからスタートしました。全体のテーマを決めた後、前回と同様、二つの分科会に分かれて市の関係機関や民間企業、社会福祉法人、商工会議所、高等専門学校、自治会、保育園の話を聞き、現場に出向き、現場からの声を直接拾い上げるという活動を進めてきました。

今回の進め方の中で全体のテーマの絞り込みとして「生産年齢の人口減少をいかに食い止めるか」に行きつくまでに時間がかかり、途中、委員長の交代や分科会メンバーの変更などもあり、分科会に分かれてからもそれぞれのテーマの絞り込み・課題の抽出・提案作成まで時間がかかりましたが、報告書の完成のタイムリミットがある中、頻度を高めて分科会、全体会を開催し、提案については「具体的な提案」となるよう心掛けました。

今、少子高齢化、人口減少についてはほとんどの地方公共団体で進んでいる大きな課題となっていますが、今もってその根本原因がはっきりと見えていないと感じています。少子化につながっている根本原因は、子どもが大学卒業までにかかる学費・生活費等の負担の重さなのか、妊娠・育児に関する企業の対応不足が原因なのか、「働くパパ・ママ」を支援する行政サービスの不足なのか、その全てなのか。本市でも可能な限り根本原因を調査し、行政としてできること、企業にお願いすること、国に政策として要望をしていくことなどに整理をして、できるところから速やかに進めていく必要があると思います。

本市の出生数は、平成 30 年度は 732 人となり、1,000 人を下回ってからもその数は減り続けています。議員として 3 月の中学校の卒業式、4 月の入学式に出席し、卒業する生徒数と入学する生徒数の明確な減り方を目にとると危機感が高まる一方であります。少子化は現在進んでいる人口減少に拍車をかけ、既に問題となっている働き手不足、その先には地方経済の縮小が待っています。この課題は鶴岡市に住む全ての人に関わる大きな課題であり、行政だけが考え、取り組む課題ではなく、この危機感を学校現場、商工業者など市全体で共有し、未来に向けてそれぞれ何ができるのか、打てる手は何なのかを考え、「なにがしかの手」を打っていかねばならないと考えます。

特別委員会の調査については時間的な制約もあり、十分な調査、検討ができたのか問われると難しい面もありますが、会派を越えて組織した分科会で直接関係者の話を聞き、現場に出向いた結果を分科会で持ち寄り議論、検討を行い、全体会でさらに議論をするという経験は、委員会メンバーにとって前回同様、貴重な経験となったのではないかと思います。

本市の人口減少のスピードを緩められるかどうかのベースには前述の通り、市全体の危機感の共有、それぞれの役割の明確化が必要かと思えます。早急に市全体で関係者を集めた対策会議を行う必要があるのかもしれませんが、まずは将来に向けた「なにがしかの手」の一つとして今回の調査、提案が活かされることが委員会メンバーの望みであります。

最後に今回の調査に協力いただいた全ての方々に御礼を申し上げ、本特別委員会の報告、提案といたします。

人口減少・地域活性化対策特別委員会 委員名簿

委員長	佐藤博幸	(第二分科会／分科会長)
副委員長	尾形昌彦	(第一分科会／分科会長)
委員	坂本昌栄	(第二分科会)
委員	加藤鑛一	(第一分科会)
委員	田中宏	(第二分科会)
委員	加賀山茂	(第一分科会)
委員	黒井浩之	(第一分科会)
委員	阿部寛	(第一分科会)
委員	本間正芳	(第二分科会)
委員	石塚慶	(第二分科会)