

## 令和5年度第2回長野県中小企業振興審議会 議事録

日時：令和6年3月27日（水）10:00～12:00

場所：長野県庁 特別会議室

内容：

- 1 開 会
- 2 挨 拶
- 3 議 事

（1）令和6年度産業労働部当初予算について（報告事項）

【資料1-1】 【資料1-2】

（2）長野県少子化・人口減少対策戦略方針（案）について（協議事項）

【資料2】

——以下発言内容——

（1）令和6年度産業労働部当初予算について（報告事項）

（向山会長）

本日の議事は二項目。最初に、令和6年度産業労働部の当初予算について、事務局から説明をお願いしたい。

（滝沢課長）

資料1-1をご覧いただきたい。

前回の審議会において、県内の価格転嫁・賃上げの動向と課題について、また、「長野県就業促進・働き方改革アクションプラン」の見直しの方向性について意見をいただいた。これらの意見を令和5年度補正予算、令和6年度当初予算にどう反映させたか、説明させていただく。

まず、賃上げに関しては、県で更なる支援が必要ではないかとの意見について、昨年11月補正予算により「長野県中小企業物価高騰・人材不足対策業務改善事業」を立上げ、国が実施する業務改善助成金に上乗せ補助を実施する「長野県中小企業賃上げ・生産性向上サポート補助金」を創設するとともに、補助金等の制度の周知や助言を行う業務改善支援員を設置した。

DXについては、令和6年度当初予算により「デジタル化一貫支援体制整備事業」及び「企業DX推進人材育成講座事業」を立上げ、デジタル化の機運醸成から現状把握、導入支援までの一貫した支援体制を整備する他、企業内のDX推進に向けた講座等を実施する。

エネルギーコスト上昇への対応については、11月補正予算により「中小企業エネルギーコスト削減助成金」を増額して令和6年度に再募集する他、設備ごとのコスト削減データを参照できるエネルギーコスト削減促進ツールを開発して無償配布する。

海外輸出の促進については、11月補正予算及び令和6年度当初予算により工業製品や食品等の展示会への出展支援等にかかる予算を計上し、取組を強化している。

男性の育休取得促進については、令和6年度当初予算により「男性の育児休業取得促進事業」を拡充し、新たに企業への奨励金を支給して男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を促進する。

障害者や高齢者など多様な人材の活用や副業人材については、令和6年度当初予算により「ライフスタイルに合わせた多様な働き方創出事業」を立上げ、企業における業務の切出しを支援し、短時間勤務希望者とのマッチングを実施して多様な働き方の支援を進めていく。

最後に、義務教育や高校教育の中で地域愛を育てる取組については、令和6年度当初予算により「『はたらく』を学ぶ信州職業体験フィールド展開事業」を立上げ、小学生から高校生までを対象に職業体験の機会を提供するとともに、こうした取組が地域で主体的に進められるように意識醸成や関係者との連携を進めていく。

その他の意見については、資料に記載の方向性で対応してまいりたい。

次に、資料1-2をご覧ください。

令和6年度産業労働施策の概要を用いて、産業労働部の令和6年度当初予算について報告させていただく。

1ページをご覧ください。産業労働部の令和6年度一般会計予算額は1,653億1,689万8千円で、前年度比82.4%、351億9,459万8千円の減である。減額の主な要因は、中小企業融資制度資金の予算額が338億8,477万9千円減額となったことによるものである。

3ページをご覧ください。産業労働部の令和6年度当初予算のポイントは、労働生産性の向上や担い手不足の解消、物価高の克服、持続的な賃上げの実現など、県内産業を取り巻く課題の解決に向けて、「人口減少社会に対応した産業構造への転換」、「世界から選ばれる『稼ぐ』産業の創出」、「喫緊の課題への対応」に取り組んでいくことである。

「人口減少社会に対応した産業構造への転換」について、「女性・若者から選ばれる産業づくり」では男性の育休取得促進や奨学金返還支援、日本一創業しやすい県づくり、商店街の魅力向上等に、「人材の確保とシェアリングの推進」では多様な人材の労働参加の促進や外国人材の採用支援、UIターン、信州ブランドの発信等に、「産業DXの推進」では一貫支援体制を整備、海外IT人材の獲得にそれぞれ取り組む。

「世界から選ばれる『稼ぐ』産業の創出」について、「世界での競争に勝てる企業の創出」ではEVや医療機器、航空機産業などの集積、フードテックを活用した新商品開発、信州の地酒、伝統工芸品産業の振興に、「世界スタンダードへの対応」では製品ライフサイクル全体のカーボン排出量の削減、省エネ設備等の導入、県内企業の水素利活用の促進に取り組む。

「喫緊の課題への対応」について、「物価高、『物流2024年問題』への対応」では事業者の事業継続を支援するとともに、適正な価格転嫁の促進、産業の生産性向上、地域内経済循環の確立に取り組む。

令和6年度の産業労働部の主要事業のうち、本日の議事でもある長野県少子化人口減少対策に関連の深い事業について説明させていただく。

まず、13ページの新規事業「デジタル化一貫支援体制整備事業」については、汎用性の高いデジタル機器等の情報を提供するとともに、国・県・市町村や各種業界団体等が実施するデジタル化に関する支援情報を集約し、企業が求める情報へのアクセスを容易にしたウェブ上のプラットフォームを構築する取組や、デジタル化の機運醸成から現状把握、導入支援に至るまでの一貫した支援体制整備を行う。

19ページをご覧ください。女性・若者が働きやすい職場づくりに取り組む県内企業に対して、賃上げと設備投資を促進する国の業務改善助成金の上乗せ補助を実施するとともに、業務改善支援員による助言を行う。

28ページの「『はたらく』を学ぶ信州職業体験フィールド展開事業」では、これまで実施してきた中学生向けの「地域と未来をつなぐゼミ」、小学生向けの「ジョブキ

「ズしんしゅう」に加えて、新たに高校生向けに「県内IT企業へのデジタルインターンシップ」を行う。また、企業、経済団体等に向けて、県内の子供たちに地域産業や企業の魅力を伝える取組の推進に向けたセミナーを開催するとともに、地域の取組の更なる充実に向けた検討を実施する他、県内で実施される地域産業展を児童・生徒が見学する際のバス等の借上料を補助する。

29ページの「企業DX推進人材育成講座事業」は新規事業で、県内の中小企業経営者、DX推進マネージャー、現場リーダー等を対象に、DXの推進に関する講座の提供やフォローアップのためのワークショップを実施する。

46ページの「男性の育児休業取得促進事業」では、男性が育児休業を取得する企業へ育児休業取得日数に応じて奨励金を支給する他、労働者向け、事業者向けのセミナーの開催やコンサルタントの派遣などを行う。

47ページの「奨学金返還支援制度導入企業サポート事業」では、本事業の補助金と市町村の奨学金返済支援制度との併用が可能となるように制度改正を行った。

49ページの「ライフスタイルに合わせた多様な働き方創出事業」は、子育て中の女性や障がい者、高齢者、副業希望者でも働けるような短時間勤務の求人等を県内で創出し、多様な人材の労働参加と県内企業の人材不足解消をめざす新規事業で、多様な働き方の創出支援セミナーや導入に向けた伴走支援を行う他、導入モデルの横展開を実施し、創出した短時間勤務可能な業務と就業希望者とのマッチングまでを行う。

(向山会長)

事務局から説明のあった資料1-1、資料1-2について委員各位から意見・質問等をお願いしたい。

まず、私から。民間企業では、事業の取組内容やその効果、その後の取組方針などについては、PDCAサイクルを回す中で検証・説明が行われる。県においてもそうした報告をお願いしたい。

(滝沢課長)

県においても、事業効果等を検証するためにPDCAサイクルを回していくことは大切だと考えている。実際に、参考に添付している事業改善シートにより検証を行っており、事業ごとに定めた成果指標や関連のある総合5か年計画の達成目標の動向、予算の執行状況などを確認しながら予算編成に活用している。

(向山会長)

当審議会が出た意見も令和6年度当初予算に反映されているようだが、どの予算が、どの課題に対応していて、どういった効果を上げようとしているのか、そうしたところも今後は事務局から我々に説明してもらいたい。

(滝沢課長)

次に、長野県少子化・人口減少対策戦略方針案について説明させていただく。

最初に、少子化・人口減少対策戦略策定に向けたスケジュールという資料をご覧いただきたい。本日議論いただく戦略方針案は2月に県が公表したもので、この戦略方針案について意見をいただき、4月から8月にかけて県民や産業界の皆様との意見交換を実施し、秋頃にはその内容を踏まえて、県・市町村、産業界が一丸となって主体的に取り組む少子化・人口減少対策戦略を決定したいと考えている。また、この戦略に関連の深い「長野県就業促進・働き方改革アクションプラン」の見直しについても併せて検討していく。

資料2の戦略方針案をご覧いただきたい。

策定の趣旨は、少子化・人口減少への対応を最優先課題とし、県民の希望を叶える少子化対策と人口減少を前提とした社会づくりに向けた取組をさらに深化・加速させていくために策定するものである。

基本目標は二つある。一つ目は人口減少スピードの緩和、二つ目は人口減少社会への適応である。取組の柱は、基本目標を踏まえて大きく二つあり、「急激な少子化に歯止めをかけ、総人口を早期に定常化する」では「若い世代の実質所得を引き上げる」以下の6項目、「人口減少期でも豊かで活力のある経済社会を構築する」では「働きたい全ての県民の就労を支援する」以下の6項目を掲げている。本日はこの柱立てに沿って意見をいただきたい。

次に参考資料「データで見る長野県の労働関係指標」をご覧いただきたい。

一つ目の「急激な少子化に歯止めをかけ、総人口を早期に定常化する」取組の関連指標からは、長野県の若者の賃金水準は全国と比較して低い状況にあること、男女の賃金格差が生じていること、女性の正規雇用率は全国値を若干下回っていること、女性の管理職割合は全国値より高いものの全国20位であり、女性が働きやすい職場づくりに課題があることが読み取れる。また、夫婦の育児時間の差が全国と比較しても大

きく、固定的性別役割分担意識が依然として残っている可能性があることが分かる。さらに、全国と比較して労働時間が長く、家族との時間が十分に確保できていない状況となっている。

二つ目の「人口減少期でも、豊かで活力ある経済社会を構築する」取組の関連指標からは、全国と比較して労働時間が長く、労働生産性が低い傾向がある一方、女性および高齢者の就業率が全国値よりも高いことが分かる。また、障がい者法定雇用率達成企業の割合が全国値を大きく上回っており、多様な人材の労働参加が進んでいる傾向が読み取れる。しかしながら、障がい者の雇用に関しては、4割の企業が法定雇用率を達成していない状況であり、また、外国人労働者数は全国平均値よりも下回っている状況である。

本日は、このような本県の課題等も踏まえて意見をいただきたい。

(向山会長)

それでは、これから質疑応答に入る。これまでの説明や資料を基に委員各位から意見をいただきたい。最初に赤田委員、いかがか。

(赤田委員)

県では、ものづくりをリアルで体験する機会を提供してもらっているが、そうしたときに、道徳や倫理をもっと絡めて教えていく必要があるのではないかと思う。街中にごみが散乱している様子を見かけることがあるが、こうしたときに最近の日本人の質の低下を感じる。これは企業などの職場においても同じで、自分中心的な雰囲気を感じることもある。小学生から高校生までのキャリア教育の中で、道徳や倫理にしっかり取り組む必要があるのではないか。

社会でどういった分野の人材が求められているかということも踏まえて、新規学卒者をどういう割合で、どの産業界に送り出すのか、戦略的に行う必要があるのではないか。

外国人労働者の中には、特定技能2号となって長野県内に残ることを希望する者もいる。教育に費用と時間はかかるが、家族を含めて、長野県で長く働けるような取組が必要だと感じている。

(滝沢課長)

県の事業は担い手確保に重きを置いたものとなっているが、道徳や倫理も一緒に教えていくことは非常に大切だと考えており、この点も踏まえて、今後は事業執行を行ってまいりたい。

社会にどういった人材を輩出するかということは非常に大切なことであり、教育委員会とも連携しながら考えていきたい。

本県は、他県と比べて外国籍の方の流入が少ない。一方で、農業など、ある分野については多くの方が入ってきているという状況がある。こうしたことから、外国籍の方にどういった分野で、どのように一緒に働いていただくか、そうした課題意識を持ちながら、取組を工夫してまいりたい。

(田中部長)

人材育成については、教育委員会と連携しながらやっていきたい。

(伊藤委員)

少子化・人口減少対策に係る戦略策定について、県民や産業界の意見を聞くことは非常に大切だと考えている。現時点ではどういった想定か。

(滝沢課長)

どのように実施するかは、現在検討中である。県では、女性・若者から選ばれる県づくりを推進しているので、そうした方々から意見を聞くことも重要だと考えている。

(伊藤委員)

戦略方針案について、若者の多くが県外に出て行ってしまふのが長野県の特徴である。この対応として、若者が、県内に残る仕組みと県内に戻ってくる仕組みを作ることが必要ではないか。

県内に残る仕組みとしては、赤田委員から発言のあったように、小中学生に職業経験をしてもらったり、地元の産業を紹介する取組がよいと考える。また、県内の高校生が県内の大学等へ進学するインセンティブとなるような支援制度を検討することもよいのではないか。信州大学ではSPARC事業という、地域社会が求める人材を育成する

プログラムを実施している。こうした取組を高校生に情報提供することで、県内の大学に行こうという若者を増やすことにもつながるのではないか。

県内に戻ってくる仕組みとしては、やはり賃金水準は非常に重要なファクターであると考えている。これについては、各社が努力を要するところであると思うが、生産性向上、収益性向上に取り組みながら、従業員の賃金を上げていくという企業を支援するような補助金があると、経営者も前向きに取り組むことができるのではないかと思うので、引き続き県の支援をお願いしたい。

(滝沢課長)

県内に残ってもらふ取組、戻ってきてもらふ取組にそれぞれ戦略的に取り組んでいく必要があると考えている。本県は高等教育機関が少ないという状況にあるので、そうした状況を今後どうしていくかということは大事な論点だと思っている。戻ってきてもらうための取組として賃金水準の話があった。若者が自己実現できる職場を作っていくことが必要だと感じた。

どういったものが魅力ある職場なのか、職業なのか、若者の意見も聞きながら、産業戦略を今後どう進めていくのか考えてまいりたい。

(桑井委員)

県内の高校生は、大学・短大などに毎年約1万人近くが進学しており、そのうち半数が女性で、その多くが県外に進学している状況。このような県外の学生達に県内企業を知ってもらい、県の施策を周知するには、接点をどれだけ確保できるかということが重要になっていくと感じる。

また、若者・女性に対する施策について、働きやすい環境づくりは大事だ。例えば、内閣府の資料であるが、夫婦間（6歳未満の子どものいる世帯）の1日あたりの家事時間差と女性の有業率の関係を都道府県別にみたものがある。これによると女性への家事負担の偏りと有業率には負の相関関係があることが指摘されている。長野県はこの時間差が大きく都道府県別では下位にある。県全体でこの辺りの意識改革も進めていく必要があるのではないか。このほか同じ国の資料だが、長野県内企業の求人活動におけるデジタル活用が遅れているのも課題である。

(滝沢課長)



県外に出た方とどのように接点を持ち続けるかということについては、これまでデータの整理などもされてこなかったため、どのようにアプローチできるか検討していくべき課題であると考えている。

若者・女性にとって働きやすい環境作りについて、今回、男性育休の関係ではかなり踏み込んで予算措置をした。男女がともに育児に携わるという風土を作ることが、その後の家庭生活においても家事を分担して行うことに繋がっていくと考えており、男性育休がしっかり普及するように取り組んでまいりたい。

インターネットを活用した求人については、これまであまり意識した取組がなかったと思うので、どのようなことができるのか考えてまいりたい。

(中島委員)

厚生労働省の統計によると、短時間勤務制度の活用はほぼ女性である。女性の家事・育児の負担を男性と分け合っていくためには、男性の育休取得、労働時間の抑制に注力する必要がある。

少子化対策は喫緊の政策課題である。政策や予算をもっと明確に示したうえで、現在何が課題でどう改善していったらいいのか、政策がどんな効果をもたらすのか、対象の人はどのくらいいて、施策は本当に有益な内容なのか、そうしたことをわかりやすく見える化した上で議論をどんどん深めてほしい。

若者・女性、子育て世代から選ばれる県にしていくためには流入人口に頼るばかりではなく、今、長野県で働き暮らしている県民一人ひとりの働きがいや生きがい、暮らしの向上に目を向けていくことが欠かせない。

県内の99.8%、働く人の8割が中小企業に勤務している。中小企業の発展と働きがいの向上、賃金の向上などの取組強化をお願いしたい。

結婚は個人の自由。結婚は素晴らしいというのは、価値観の押し付けに当たるという考え方もある。気付かないうちに決めつけたり、押し付けたりしないことが大切。無意識の思い込みや偏見があるということを意識して仕事をしていくことでより良い社会の実現に近づくのではないかな。

(滝沢課長)

ご指摘のとおり、結婚などについて、価値観の押し付けにならないようにするべきと考える。

男女の役割分担については、県でも男性の育休取得促進を通して、家事・育児の負担を男女で分け合う世の中になっていくように取り組んでまいりたい。

中小企業は、特に、物価高騰により利益率が下がっている中で、賃上げをしないといけないという大変厳しい状況に置かれていると認識している。こうした中で県としてできることにも限界があるが、やはり利益を上げていくためにはDXによる省力化・省人化を図ることが非常に重要だと考えている。また、中小企業も利益率を確保していくためには、新しいことに挑戦し、イノベーションを起こすということが重要だと考えている。県では、工業技術総合センターをはじめ、関連機関も動員してイノベーションが起こるように、中小企業の取組を支援してまいりたいと考えている。

(平林委員)

企業としてやるべきことは、新入社員をどう惹きつけるかということである。これまで十分に従業員の幸せに手を差し伸べてこれなかったが、若者を惹きつけるためには賃金だけでなく、福利厚生の魅力付けも必要になる。これには経営者の覚悟が欠かせない。

人材確保に関して、今何が足りないかということが、まだ分析され尽くしていないのではないかと感じる。経営者協会では、子どもたちに対して地域と企業を知ってもらうための出前授業に力を入れていく。

予算を取って終わりではない。大事なのは、実行することである。

(滝沢課長)

人口減少が進んでおり、かつては企業が人材を選ぶ時代であったが、最近は企業を選ばれる時代が変わったと感じている。経営者の意識も変わってきている。県もさまざまな取組を行う経営者協会と一緒にやっていきたいと考えている。

計画は作って終わりではないということは、真にその通りである。計画を作った後に、PDCAサイクルを回して効果検証しながら、実効性のあるものにしてまいりたい。

(百瀬委員)

教育の中で男女差を学ぶことも必要である。男性脳と女性脳の違い（結論を求める男性、プロセス重視の女性）を知っておくことで人間関係が上手くいくこともある。

社会保険制度のあり方が、働き方の幅を狭めている。男性の育児参加も必要であるが、女性にも自分がどれだけ育児に関わりたいかということについて希望を持っている方が大変多い。女性が働くことをもう少し多角的に見る必要がある。

配偶者の転勤などにより、身近なところに身内や知り合いがいない女性社員がいるので、月1回程度のお悩み相談室のようなものを4月以降に始めることを考えている。知らない地域で精神的に追い詰められたときに相談できる社内保健室みたいなものが社内にあると良いのではないかと考えているが、相談に乗るのは専門家ではない総務の女性社員なので、アドバイスに迷うことがあると聞く。こうしたことへの支援があったら良いと思う。

高齢人材が増えている中で、肉体疲労を理由に休む社員がいる。年齢による疲労を緩和するような仕組みの検討に苦労している。

人材確保策として、求人票の書き方を工夫するだけでも結果に大きな違いが生まれる。実際に、「私たちの会社は、あなたがこういうことをやれる環境を作っています」といった趣旨のことを書いたところ、これまで応募のなかった職への申込みが一気に増えた例もある。

(滝沢課長)

社会保険制度のあり方については、地域の実情を国へ知らせていきたい。

女性はプロセス、男性は結果重視という話があった。男女問わず、いろんな方が労働に参加することで多様性が生まれ、それが生産性を高めていくと考えている。多様な人材が労働に参加することは非常に大切であり、そうしたことを維持するために、社内でのお悩み相談室の設置や、高齢人材がリラックスできる環境の整備といったことの必要性を感じた。また、ハローワークへの求人票の出し方を工夫していることについても多様な人材の参加を促しており、大切なことだと感じた。

(木下課長)

職場環境の充実については非常に大切であると認識しており、県でも取組を行っているところである。具体的には、選ばれる職場づくり推進事業として、職場環境改善アドバイザーが多様な働き方制度の導入や「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の取得を支援するとともに、採用力向上のためのセミナーや研修、求人票の書

き方、そういったことの相談に乗っている。まだ十分に知られてないと思うので、広めながら支援していきたいと思っている。

(中山委員)

子育てと仕事の両立を当たり前にするために企業トップの意識改革を促すとあるが、なかなか意識を改革するのは難しい。時間はかかるが、実例を社内に蓄積し、それが当たり前になることにより組織は変革されるのだと思う。独自のワークライフバランス制度を20年程前に創設して運営してきた経験から、そうすることにより少しずつ組織が変わってくると考えている。

ワークライフバランス制度を導入している企業に対して支援してもらえるのは非常にありがたい。重要なポジションにある女性社員も多く、抜けられてしまうのは会社としては困る。人材を補充できるように県からも支援をお願いしたい。

私が子育てをしていた頃と比べると子育て支援が大分厚くなったと感じる。教育費の無償化、医療費もほぼ無償化されている。それでも現在子ども1人の方が教育費が無償になるから、医療費がかからないから2人目、3人目も頑張ろうという思いになるかという、なかなかそういうムードになっていない。そこをどうやって2人目、3人目の気持ちを起こさせるかっていうところが大きな課題になってくると考える。それには、子育ての魅力、成功例を広く発信することが必要ではないか。

労働人口を増やすためには、転職に力を入れたらどうか。長野県は首都圏と比べて住居費や教育費、自然環境などで優位性がある。軽井沢は教育が充実していて移住相談が増えている。学校を県内に誘致して、人を惹きつけることができれば将来の担い手の確保にも資する。

(滝沢課長)

子育て支援の関係やワークライフバランス制度については、県でも職場いきいきアドバンスカンパニー制度を設けて、取組を実践してもらうように推奨している。産業労働部としては、若者がしっかり所得を得られる世の中にしていくことが、子育て支援として本当に必要なことと考えている。

(古後委員)

長野県には県外進学する生徒が多くいるが、県内で進学した学生にも、県外に進学した学生にも分け隔てない支援があると良い。少子化の影響により県立高校の統廃合が進み、通学時間が増している生徒もいる。子育てしやすいという視点では、安心して学べる環境を作ることが大切ではないか。

リスキリングにより身に付けたスキル・能力が、仕事でしっかり活かすことができ、その後のキャリアアップまで描けるようになると良い。

(滝沢課長)

子育ての関係について、県内と県外を分けないで支援するという話をいただいた。長野県に帰ってくれば奨学金が免除になる制度があるので、そういったものを参考に考えていきたい。キャリアアップについては、企業内でリスキリングができる体制が必要であり、選ばれる企業になるためにも必要なことと考える。

(北沢委員)

企業の人手不足は深刻な状況。今の仕事の内容を大胆に見直し、不要なものは思い切って削減しないと人手不足の時代には対応できない。この機会に働き方を大きく変えないと従業員から選ばれない企業になり、企業の生産性も高まらない。

自治体への様々な申請手続き等を積極的にデジタル化するデジタルガバメントを進めることで、企業もそれに合わせてデジタル化を進める動きが早まるだろうし、その結果生産性も高まる。まず長野県が率先してデジタル化を進めることは県内の企業のデジタル化促進、生産性向上のために大変重要だと考える。

子育ては女性だけが担うものという意識が現在の少子化の大きな原因ではないか。県の少子化への新たな取り組みの中で、是非こうした古い考え方を変えるように取り組んでほしい。また、様々な企業では男性が育休しやすい職場にする等の積極的な取り組みが進んでいる。県内の企業経営者は是非率先して意識改革をし、従業員が安心して子育てを行いながら、長く働き続けることが出来る企業に変えて欲しい。

(滝沢課長)

行政機関のデジタル化は、他の業種より遅れていると感じている。県のDXが中小企業のDXを牽引できるようにしていきたい。

子育てに関して、企業トップの意識が変わらないといけないというのは私たちも同じ認識である。県では、子育て応援宣言などさまざまな取組を行っているので、引き続き徹底してやっていきたい。

(石黒委員)

人口減少対策について、その地域に親世代の仕事があるか、子育て支援策は充実しているか、そうした経済的理由があるのならテコ入れが必要だと考える。その地域で魅力ある職場が提供できるか。弊社のような企業においても、やりがいを感じる職場環境、教育訓練の充実や残業時間の縮減など、魅力を向上させる努力が必要である。

南箕輪村は日本一の子育ての村。人口の自然増、社会増を実現している。高校3年生までの医療費は一部自己負担付きの無料など、子育て支援が非常に充実している。取組をベンチマークにするのはいかがか。

(酒井委員)

人材定着のためには、小中高生が郷土を知る機会の創出が効果的であり、上伊那の「郷土愛プロジェクト」を参考に、県下で実践して欲しい。固定的性別役割分担意識を払拭するために、公民館を活用した学習活動を展開すべき。

(向山会長)

各委員におかれては、それぞれ専門的な立場から意見を発言いただき感謝。  
本会議の開催が毎回長野市で良いのかも検討いただきたい。