第1回栃木県人口未来会議

議 事 録

【要 旨】

令和7（2025）年4月24日（木）

栃木県総合政策部総合政策課

○第1回栃木県人口未来会議の開催結果

1 日 時 令和7（2025）年4月24日（木）13:30～15:50

2 場 所 栃木県公館大会議室

3 出席者 [委員・アドバイザー]

石塚委員、藤井(昌)委員、山田委員、荒牧委員、宇梶委員、大柿委員、滝田委員、朝野委員(五月女代理)、菊地委員、和久井委員、佐藤委員、川井委員、田中委員、近藤委員、清水委員(齋藤代理)、山崎委員、福田委員、森島委員、真瀬委員、岩崎委員、川口委員、渡辺委員、千金楽委員、藤井アドバイザー、新谷アドバイザー

[県] 総合政策部長、関係部局次長 ほか

4 議 事

(1) 会長あいさつ

御参加の皆様方には、本会議の委員またはアドバイザーへの就任を御快諾いただきまして、御礼を申し上げます。

これまで県では、「とちぎ創生15戦略」に基づきまして、市町と連携を図りながら人口減少問題に取り組んでまいりましたが、状況はなお厳しさを増しており、今後、施策の実効性を県全体で高めていくには、官民連携体制を一層強化し、オール栃木体制で対応していくことが必要であると考え、「栃木県人口未来会議」を設置することといたしました。

県や市町はもとより、産官学金労言各界の関係団体等の皆様と人口減少問題に関する認識の共有を図るとともに、結婚支援の充実や子育て環境の整備、働き方改革の推進、移住・定住の促進等の施策について御意見を伺い、また、それぞれが主体となった取組についても検討いただきたいと考えているところであります。

検討内容を踏まえ、全県一丸となって達成を目指す目標を宣言として取りまとめるとともに、会議における御意見は、現在、策定を進めております次期プランへも反映させてまいる考えであります。

皆様方におかれましては、忌憚のない御意見等を賜りますようお願い申し上げます、開会に当たったの挨拶といたします。

(2) 議題

事務局から資料に基づき、(1)人口減少の現状と影響について、(2)人口減少の要因分析と課題について、(3)人口減少問題の克服に向けた取組について、を説明し、委員及びアドバイザーで意見交換を行った。

【アドバイザー】

今、県から人口動態について説明があったが、栃木県では 2005 年に人口がピークを迎えていて、日本全体では 2008 年ごろに 1 億 2,800 万人でピークアウトしている。そこから今は、年間 90 万人くらい、つまり 100 万都市が毎年ひとつずつなくなるようなスピードで人口が減っている。これは明治以降初めてのことで、東京のような大都市を除けば、社会全体がこのスピードに適応していくのは本当に大変である。

出生率の問題に加えて、女性の県外流出が大きな課題である。特に今後重要なことは、これからあらゆる方向から官民、県民全体で危機感を持つこと。「静かなる有事」と言うか、今の出生率のままだと、100 年で人口が半分、700 年後には子どもが 1 人になってしまうような社会になる。30 年、50 年、100 年というスパンで見ても、今のうちにしっかり考えて動かないといけない。

その中で、福田知事をトップに据えた「人口未来会議」のような全県的な取組が始まったことは、素晴らしいことである。こうした姿勢を、若い世代にしっかり伝えていくことが重要ではないか。

今の若い世代は、私たちの想像を超えるスピードで変化する SNS やインターネットの中で生きている。彼ら自身がどこに向かって生きていけばいいのか悩む時代である。だからこそ、結婚や出産、子育てについて改めて考える機会をつくることが大切であり、私たち上の世代も、若い人たちが何を求めているのかをしっかり受け止めて、社会をつくっていく必要がある。

価値観が多様化している今、私たちが何かを押し付けるのではなく、次の世代がどう生きたいかを汲み取りながら、環境を整えていく。たとえば、今は男性の方がパートナーにも働いてほしいと思っている時代である。そういった変化も含めて、若い世代が結婚や出産にどう向き合っているのかを理解しながら、私たちがしっかりと支えていくことが大切である。

【委員】

まず、資料にあるマンダラチャートの中で「プレコンセプションケアの推進」という言葉が出てきたが、これはまだ県民にはなじみがない言葉であるので、簡単な説明を入れた方がよい。

また、プレコンセプションケアの目的の一つは、若い世代の健康を増進し、より質の高い生活を実現してもらうことである。健康への関心は、どうしても病気や高齢になってから出てくるもので、若い人たちはなかなか意識しにくい。そのため、学校教育の中で、特に保健体育の時間を活用して、もっと健康について学べるようにしていくべきではないか。

【委員】

人口減少問題については、日本国全体の非常に大きな問題だと捉えている。特に栃木県の場合は、東京というヒト・モノ・カネを吸収するブラックホールみたいな地域と、わずか 100km しか離れていないという地域的な問題もある。転出超過の解消、定住・移住の増加等々は非常に大きな課題解決の手法で

ある。

企業は本当に人手不足で、事業承継という意味で大きな課題を抱えている。それに対して、実際に実行できる目標・目的を明確に出していければよい。

【委員】

今回の会議は、人口減少という少し暗い話題ではあるが、私は3人の子どもを育ててきた経験から、子どもができるというのは本当に希望のある、夢のある出来事である。だからこそ、もっと前向きに、明るい話題として若い世代に伝えていくことが大事である。

また、近くに家族がいない子育て世代の方々に寄り添う意味でも、商工会の女性部をぜひ活用していただきたい。世話好きなお母さん世代が多いため、生きがいにもつながる。子どもが増えることはもちろん、お母さん世代が元気であることも、これからの社会にとって大きな意味がある。

私がいつも掲げているのは「応援し合える地域活動」である。自分が応援されるだけでなく、自分も誰かを応援できる立場であること。子育て中の方が家にこもるのではなく、地域の中で何か役割を持つような動きがあるとよい。

最近では、子育てをきっかけにもものづくりや創業にチャレンジしたいという方も増えてきている。そういった動きもひとつのアプローチとして支えていければ、より良い地域づくりにつながるのではないか。

【委員】

私は宇都宮駅近くのLRT沿線に住んでおり、子どもが通う小学校では、教室が足りずにプレハブ校舎で学んでいる。そのため、人口減少をあまり身近に感じていない。また、地域には外国にルーツのある子どもも多く、多様性のある環境である。

ただ、PTAの役員をしていて感じるのは、地域活動ではまだまだ性別役割分業が根強いということ。お母さんたちが下働きのな役割を担い、会長は男性が続いている。父親は地域に出てこなくてもよい、とされる空気に憤りを感じている。人口が多い地域でも、アンコンシャスバイアスや性別役割分業の意識の強さは課題である。

そんな中で、私からは3点お話しさせていただく。

1つ目は「キャリア形成の機会」について。弊社では経産省のリスキリング支援事業を活用して、社員が自分の人生全体を見つめ直す講座やキャリアコンサルティングを行った。とても好評で、人生を考える良いきっかけになったという声が多かった。栃木県にも同様の事業があると聞いたが、正直あまり知られていない印象であり、もっと活用されるとよい。

また、個人的な話だが、私は不妊治療を経て37歳で第1子を出産した。第2子の不妊治療は年齢的に諦めたが、もっと早く産む側のリミットを知っていたら、もう一人産めたかなと、後悔を抱えている。

こうした情報も、キャリア形成の一環として伝えていけるとよい。

2つ目は「発信の強化」について。栃木県民は奥ゆかしくて控えめなところがあると思うが、もっと県の魅力や施策を若い世代に向けて発信していくべきである。若い世代はチラシではなく、SNSで情報を得ている。就活もインスタやSNSでやっている時代であり、そういった発信の仕方を強化してほしい。

3つ目は「若い世代の声を反映すること」。この会議も中高年の方が多く印象だが、未来を生きる若い世代の意見をもっと拾って、マンダラチャートなどにも反映してほしい。次の世代の声を聞くことが、より良い未来づくりにつながる。

【委員】

宇都宮の工業団地に工場を持っているが、今は非常に人が採れない状況で困っており、人口減少の影響を強く感じている。

出生率が1.19と非常に低い中で、これを上げていくのは経済界だけでは難しい。私たちの会社でも、地元の高校生や大学生の採用を増やそうとしているが、どうしても首都圏に出て行ってしまい、なかなかUターンしてくれない。そこで、外国籍の方の採用も進めており、これも人口を補う一つの手段ではないか。

私自身は宇都宮生まれ、宇都宮育ちで、東京の日本橋の本社に34年間、新幹線で通勤していた。子どもが4人いて、東京に住む選択肢もあったが、家賃の高さや子育て環境を考えて、宇都宮から通うことを選んだ。今でも宇都宮は非常に住みやすいと感じている。

栃木県の魅力としては、首都圏に近く通勤圏内であること、自然災害が少ないこと、待機児童がほぼゼロであることなどが挙げられる。こうした点をもっと積極的に発信して、県の魅力をPRしていくべきである。

また、外国籍の方の採用も重要である。私たちのようなB to B企業は知名度が低く、知られていないことも多いので、地元企業のPRも強化していきたい。

さらに、大企業の誘致は製造業では投資のハードルが高く難しい面もあるが、たとえばパソナグループが淡路島に拠点を移したように、在宅勤務が可能な企業を誘致するというのも一つの方法ではないか。

【委員】

出生率向上に関わる「仕事と子育ての両立」と「子育てしやすい環境」について話させていただく。

この2つに共通する課題として、やはり経済的な不安と仕事と育児・家事の両立の難しさがある。

まず、経済的な不安についてだが、子どもを産むとお金がかかるのが大きなハードルである。児童手当の拡充なども進んでいるが、第3子よりも、まずは「第1子」のハードルを下げる支援が必要ではないか。

次に、仕事と育児・家事の両立について。男性の育児休業取得も増えてきているが、実際には「代わ

りがいない」「人手が足りない」といった理由で取りにくいという声が、私の組合でも多く聞かれる。人材不足の中で、育休を取りやすくするための支援が必要である。

また、育児と家事、そして仕事を同時にこなすのは、男女問わず本当に大変である。私自身、独身だが、仕事が忙しい中で家事をするだけでも精いっぱい、出産を考える余裕がない。

そういった現実を踏まえると、たとえばハウスキーパーの導入をもっと気軽にできるようにしたり、企業内託児所を整備したりすることが、働きながら安心して子育てできる環境づくりにつながる。こうした支援があれば、出産や子育てに前向きになれる人がもっと増えるのではないか。

【委員】

今日は2点申し上げたい。

1つ目は、被虐待児とシングル家庭の支援について。被虐待児の多くがシングル家庭であるため、シングル家庭の存在を置き去りにしてはいけない。両親がそろっていることは理想であり、日本の伝統的な価値観としても大切だと思うが、現実として離婚率は上がっており、シングル家庭も増えている。

また、シングル家庭の子どもたちは、教育面でも取り残されがちであるため、生まれた後の環境を社会が支える制度設計が必要である。

2つ目は、地域の産科医療の危機について。今、地域の小さな産科クリニックがどんどん閉院している。その背景には、産科医療のリスクの高さがある。たとえば、出産に関する訴訟で賠償金が1億、2億となるケースもあるが、産科医療補償制度では補償の上限が3,000万円である。こうした状況では、若い医師が産科を選ばなくなり、地域でお産ができる場所が減ってしまう。結果として、出産のために東京などに出ていく人が増えてしまう。だからこそ、地域の産科医療を守るための制度的な支援が必要である。

「こどもまんなか社会」を目指すのであれば、子どもを社会全体で支えるという視点が欠かせない。ジェンダーの問題だけでなく、ジェネレーションという点でも、全世代で子育てを支える仕組みを作っていくことが大切である。

【委員】

私からは3点ほど意見を発表させていただく。

1点目は、人口減少に対する危機感の共有について。看護の現場では若い女性と接する機会が多いが、人口が減っているということは知っていても、それが自分たちの生活にどう影響するのか、実感がない方も多いと感じている。これは看護職に限らず、一般の方もそうである。だからこそ、県民全体が「これは自分たちの問題なんだ」と危機感を持てるような体制づくりが必要である。

2点目は、若い女性の県外流出について。看護学生も、県内に学校はたくさんあるのに、卒業後は県外に出てしまうケースが多い。理由は様々だが、「なんとなく都会に行きたい」「栃木にいたくない」と

いう漠然としたイメージで進路を決めてしまう人も少なくない。

だからこそ、学齢期から「自分はどう生きたいのか」「そのためにどんな道を選ぶのか」を考える機会をしっかりと確保していくことが大切である。地域での経験を通じて、地元への愛着が育まれるような取組を、地道に続けていくことが重要である。

3点目は、子育て支援について。今の若い世代は核家族が多く、赤ちゃんに触れたことがないまま親になる方も多い。出産後、思うようにいかずに戸惑い、産後うつになる方も少なくない。最近では、育児を取った男性にも産後うつの症状が出ることもあると聞いている。

子育ては、夫婦だけ、家族だけで抱えるものではなく、地域全体で支えていくべきである。かつて介護保険制度が「介護の社会化」を掲げて始まったように、子育ても「社会化」していく必要がある。地域の中で、SOSを出しやすく、支援が届きやすい仕組みを作っていくことが、虐待の予防にもつながる。

【委員】

今回の会議に参加して改めて感じたのは、私たち福祉の現場は、全産業の労働力を下支えする役割を担っているということである。つまり、他の産業が成り立つためにも、私たちの職員の労働力確保が非常に重要であり、それが社会保障全体の支えにもなっていると強く実感している。

一方で、私たちはサービスを提供するだけでなく、地域の様々な課題にも向き合っている。たとえば、生活困窮、引きこもり、触法・刑余者の支援など、様々な孤立や孤独の問題が増えてきている。そうした方々が社会とつながり、活力を取り戻していくための支援も、私たちの大切な役割である。

そのためには、担い手の確保と専門性の向上が不可欠である。専門職の育成や他産業との連携も重要になってきている。また、障害のある方が社会に参加し、働けるような居場所づくりも大切である。

私たちの役割は、一人ひとりのライフサポートに応じた支援を、総合的に担っていくことである。

【委員】

資料1の最後にあった「人口減少下においても地域の活力を維持・向上」というキーワード、まさに農業は地域に根ざした産業であると感じている。資料の中に「実家に住みたくない」という理由の割合が多くなっており、農業の後継者不足の一因を垣間見た。

農業には悪いイメージが多いかもしれないが、自分の理念を持って夢のある経営ができる仕事でもある。栃木県は農業産出額が全国10位という農業県でもあり、若い人たちにもっと農業を就職先として選んでもらえるような取組を進めていただきたい。

また、転入という意味では、栃木県は「いちご王国」として知られており、県外から「いちご農家になりたい」と移住してくる方も多くいる。小さいころから農業に触れる機会をつくるなど、教育の中で農業の魅力を伝えていくことも大切である。

【委員】

今日は2点、話させていただく。

1点目は、農振区域の規制緩和について。私たちが住んでいる地域には耕作放棄地があるが、そこに家を建てようとする、農振区域に指定されていて、地元の農業委員会や県との調整に半年から1年かかってしまう。せっかく「ここに住みたい」と言ってくれる人がいても、「そんなに時間がかかるならやめようか」と断念してしまうケースが多い。法的な制約があるのは理解しているが、こうした規制が少しでも緩和されれば、山間部の人口も増えるのではないかと。

2点目は、林業の人材確保と制度の周知について。県の「森づくり県民税」や国の「森林環境譲与税」のおかげで、林業界は今、明るい兆しが見えている。戦後に植えた木がちょうど伐期を迎えているが、人材不足である。人材育成については、県に林業大学校をつくってもらい、今年は高校卒の女性も入ってきた。県外からの応募もあるが、住宅補助の制度があることを知らない人が多い。募集の段階で「栃木県にはこういう支援がある」ともっとアピールすると、移住や就職の後押しになる。

【委員】

私たちが現在取り組んでいる活動の1つを紹介させていただく。

20年ほど前に、栃木県教育委員会が「親学習プログラム」という子育て支援・家庭教育支援の仕組みをつくり、私たちはそれをもとに、学校や保育園・幼稚園などでワークショップを行ってきた。

特に子育て中の母親からは、日々の大変さがよく伝わってくる。子どもを夕方6時に迎えに行ってから、食事・お風呂・翌日の準備・寝かしつけまで、すべてを3時間の中にこなさなければならない。その負担が非常に大きく、つらいという声を聞いている。

最近では、父親向けのワークショップも行っており、「自分が手伝わないと家庭が回らない」と感じている父親も増えてきた。以前に比べて、家族のあり方や役割分担も変わってきている。

また、子どもが急に熱を出したとき、病院に連れて行くために仕事を休まなければならないが、それがなかなか許されない職場環境がある。病児保育の制度もあるが、まだ十分に浸透していないのが現状である。若い母親が安心して働きながら子育てできるようになるには、労働環境の改善が急務である。

【委員】

一昨日の朝日新聞に「地方大学の6割が定員割れ」という記事が出ていたが、これはまさに実感しているところである。教育界全体が非常に厳しい状況にあり、私たちも日々悪戦苦闘している。教育機関は「知の拠点」であり、地域活性化の中心でもある。そこが弱ってしまうと、地域全体にも大きな影響が出る。

栃木県は東京から近く、利便性もあるのが、大学の定員が埋まらない理由として、どこの大学も非常

に入りやすくなっているという現状がある。そのため、学生たちは都会を目指し、地方の大学が選ばれにくくなっている。だからこそ、地域に選ばれる教育機関になることが必要である。

私たちの大学では、地域との連携を強め、学生が地域に愛着を持てるようなプロジェクトを増やしている。産業界や自治体等と協力しながら、地域に貢献できる学びの場をつくることで、大学の魅力を高めようとしている。

また、学生の保護者と面談する中で強く感じるのは、「卒業後の進路＝出口」に対する関心の高さである。特に美術大学では、「卒業後に仕事があるのか」が進学の判断材料になっている。

だからこそ、学生募集だけでなく、卒業後の進路までしっかりケアすることが重要である。これは大学だけではできないことで、産業界や自治体との連携が不可欠である。

教育界も「産官学」の一体となった取組の中で、学生が安心して学び、卒業後に地元で働き、経済的にも安定して暮らせるような仕組みをつくっていくことが、結果的に人口増にもつながるのではないかと。

【委員】

少子化の影響は保育業界にとって非常に深刻である。「静かなる有事」との発言もあったが、保育現場では激震が走っている状況である。昨年は全国で出生数が 80 万人を切り、地域によってはゼロ歳児がまったく入ってこない保育所も出てきている。子どもが減少していく中、職員をいつまで維持していくのか、保育園の運営は非常に難しい状況である。

全国的にも保育所の閉所が増えているが、保育所がなければ、若い世代が移住・定住することも難しくなる。保育所は地域のインフラであり、水道やガスと同じように、人が住むために最低限必要な施設である。そのため、人口が減っても、最低限の保育所は維持していただきたいと強くお願いしたい。

また、子どもを増やすにはどうしたらいいかという点で、収入と出生数の関係が話題になっていたが、現場の感覚では、必ずしも高所得層が多く産んでいるわけではない。むしろ、第1子を産んだことで「子育ての喜び」を感じ、第2子・第3子へとつながるケースが多く見られる。そのため、第1子への支援を手厚くすることが、出生率向上の鍵になるのではないかと。

さらに、シングルマザーの家庭も増えており、保育園でもその大変さがよく見える。経済的にも精神的にも厳しい状況にある方が多く、そうした家庭を支える仕組みが必要である。

【委員】

まず、出生率の向上は国の政策課題だと捉えており、地域レベルでは「定住人口の増加」が重要なテーマだと考えている。そのために金融界ができることは、地元企業を「稼げる企業」に育てて、雇用を生み出すこと。さらに、投融資を通じて、県外の製造業やテレワーク可能なサービス業の誘致を進めていくことも求められている。

また、最近は首都圏のマンション価格が高騰し、住宅取得が難しくなっている上、都市部では教育費

の負担も大きく、こうした環境が少子化に拍車をかけているのが現状である。反面、移住希望者は今後増えていくのではないかと期待している。栃木県は首都圏に近く、移住先としてのポテンシャルは高い。したがって、たとえば移住者向けの住宅ローンや教育ローンに対する利子補給制度等があれば、移住を検討している方々へのインセンティブになるのではないかと。

もう一点、外国人の存在をどう捉えるかという視点も重要である。地元シンクタンクの調査によると、2022年1月時点で日本人の社会動態はマイナス2,464人だったのに対し、外国人を含めるとプラス2,925人。つまり、外国人の流入が県の人口を支えているという実態がある。県の調査でも、12月末時点で外国人住民は前年比で5,919人プラスの55,760人、全体の3%弱を占めている。

外国人は県内の事業所で働き、生活し、地域経済を支えている存在であり、外国人をどう捉えるかによって、目指すべき目標や施策も変わってくる。

【委員】

「静かなる有事」という言葉、改めて恐ろしい表現だと感じた。人口問題は20世紀から言われていたにもかかわらず、今になってようやく深刻さが表面化してきた。つまり、それだけ気付きにくい問題だったのだと、改めて実感している。

誰もが幸せを感じられる社会をつくるのが、結果として栃木県の活力を保つことにつながる。そのためには、一人ひとりが「気付く」ことが出発点である。意識の変化が行動の変化につながり、ジェンダー平等や若者の所得向上など、さまざまな施策が相まって進んでいくことが求められる。

また、「上半期に宣言を取りまとめる」という話があったが、全県一丸となって達成を目指す目標であるその「宣言」に、強いメッセージを込めていただきたい。

【委員】

これから様々な取組を打ち出す中で、県がやること、市町がやること、連携してやること、さらには国と協働することなど、それぞれの役割を明確にし、無駄や重複を減らす視点が非常に重要である。そのような観点から何点か意見を述べさせていただく。

1点目は、人口移動に対する取組の「程度の決め方」について。県外への流出を防ぐのか、Uターンを促すのか、あるいは県外からの新たな流入を目指すのか。どこまでを取組の対象とするのかを明確にすることが、大きなポイントになる。

2点目は、栃木県固有の課題の深掘りについて。資料には人口減少の要因として未婚化の進行があり、それは年収と関係があると整理され、所得向上が重要とある。しかし、本県では県民一人当たりの所得は全国4位と高いが、出生率は全国平均を下回っている。一般論ではなく、このギャップの背景にある栃木県ならではの要因を、もう1段、2段深掘りして分析することが必要ではないかと。

3点目は、雇用と産業構造の視点について。「栃木県は製造業の割合が非常に高く、県内総生産の25%

を占めている。高度経済成長期にはプラスに働いたこの構造が、今の時代には負の側面を生じさせている」といった、仮説を設定し検証することから得られる示唆などが、今後の戦略立案にとって有益であると思う。

最後に、マンダラチャートの構造と優先順位の考え方について。中心と周辺の要素には、それぞれ因果関係や関連の強さに違いがある。実際に予算や人材を配分する際には、因果関係の強いものから優先的に取り組むべきであり、そうした視点を持って宣言をまとめることが重要である。

【委員】

各自治体はできる限りの子育て支援に取り組んでいるが、支援とは別に、「子育ての喜び」そのものを伝えていく教育も大切である。マンダラチャートにある「望む妊娠・出産」という表現については、「安心して産み育てられる環境」といった表現の方が、より適切ではないか。

シングルで生きがいを持って働く方も素晴らしいが、結婚して子どもを育てることは、私自身の経験からも、人生に豊かさをもたらすかけがえのない体験である。

また、子ども家庭センターやサポートセンターを設置し、教育・福祉・社会保障の関係者が連携して支援を行っている。10年かけてようやく形になってきたが、「本当に困ったときに誰にも相談できなかった」という声も多く、相談に行くまでのハードルを下げることが大切である。

さらに、女性のリカレント教育やリスキリングにも取り組んでおり、公民館などで講座を開いている。ただ、小さな町では限界もあるため、県の取組とも連携しながら、子育て後の再就職やキャリア形成を支援していきたい。

子育ては喜びや生産性に満ち、人生に豊かさを与えてくれるものである。その喜びが阻害される時には、自治体としてしっかり支えていきたい。県には、いろいろな施策に先進的に取り組むよう期待している。

【委員】

今回の「人口未来会議」のように、様々な団体の皆さんと情報を共有しながら進めていける場があることは、本当にありがたいことである。

栃木県内では地域間格差が非常に大きいと私は思っており、たとえば3市5町が「消滅可能性自治体」と言われている。30年後には、20代・30代の女性が今の半分になってしまうという予測もある。

現実として、ある町では年間に生まれる子どもが20人台、亡くなる方は300人近くという状況である。新幹線や高速道路が通っている地域はまだいいが、中山間地域や農山村部では、深刻な人口減少が進んでいる。

私は、若い人たちに栃木県に残ってもらいたいと強く思っているが、現実には多くが東京に出て行ってしまふ。そのためには、さまざまな政策が必要だが、たとえば今、県教育委員会では県立高校の再編

が進められている。子どもが減っているので仕方ない面もあるが、職業系の高校（農業・商業・工業）をもっと充実させて、地元で学び、地元で働く流れをつくっていくことが大切である。

【委員】

国の労働行政機関として、今年度は「若者・女性にも選ばれる栃木」をテーマに、魅力ある働き方・職場づくり、つまり働き方改革の推進に力を入れている。特に、以下の4点を中心に取り組んでいく。

1点目は、「子育て環境の整備」について。改正育児・介護休業法が今月一部施行され、男性の育休取得状況の公表義務が300人超の事業主にも拡大された。中小企業向けには、育休取得時の代替要員確保等に使える助成金制度もある。男性の育児・介護等への参画を促進し、トップ自らが育休を取るような動きも支援していきたい。

2点目は、「女性の活躍支援」について。女性だけに負担を押しつけるのではなく、男性の育児・介護参画を前提にした支援が必要である。具体的には、非正規雇用の処遇改善や、正規転換を支援するキャリアアップ助成金の活用促進、短時間正社員制度の導入、リスキリングによる再就職支援等がある。

3点目は、「女性・若者にとって地域の魅力ある企業の見える化」について。「えるぼし」「くるみん」「ユースエール」などの国の認定制度を活用し、優良企業を可視化し、若者や女性にそうした企業を知ってもらい、県内外から優秀な人材を呼び込む流れをつくりたい。企業側にも「認定を取れば人材確保につながる」という意識を広げていきたい。

4点目は、「課題解決のための専門窓口の設置」について。今月から、ハローワーク宇都宮に課題解決型支援サービスの専門窓口を設置した。これは北関東では唯一、栃木が選ばれた。また、子育て中の女性向けの「マザーズコーナー」を県内4カ所（宇都宮・足利・大田原・小山）に設置し、きめ細やかな就職支援を行っている。

【委員】

私たちは、男女が共に個性と能力を発揮し、輝くことができる栃木の実現に向けて、情報収集・提供や啓発・研修、相談支援などの事業を行っている。

少子化の背景には、結婚や子育てにかかるコストの高さ、非正規雇用の増加、賃金の低迷といった経済的な要因が大きく影響していると考えられる。安心して結婚・出産を考えられるようにするには、収入の安定と向上が不可欠であり、経済的な見通しが立てば、前向きに家庭を築こうという気持ちにもつながるのではないかと。

また、女性の社会進出が進む中で、「共働き家庭の支援」や「育児休業の取得促進」が重要な課題となっている。そのため、夫婦で協力して子育てを学ぶ「とも育て講座」等を実施するほか、大学生向けの「キャリアデザイン講座」では、男性の育休体験を紹介し、仕事と子育ての両立について考える機会

を提供している。最近の男子学生は「男性が育休を取るのは当然」という意識が強くなっており、こうした若者の価値観に合った労働環境の整備が、少子化対策にもつながると考える。

さらに、栃木県は男女間の賃金格差が全国で最も大きく、特に 20 代女性の県外流出が顕著である。その背景には、性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスといった、地域に根強く残る価値観も影響している。こうした課題の解消に向けて、ジェンダー平等の実現に向けた取組を今後も進めていく必要がある。

【委員】

私たちは、青少年の健全育成と文化の振興という 2 つの柱を軸に事業に取り組んでいる。

まず、子ども・若者を地域全体で支えていくという視点がとても大切である。先ほども「全世代で子どもを支える」という話があったが、誰もが自分にできる形で子どもたちを支える活動に参加できるように、その“きっかけ”をどう作っていくか、機運をどう高めていくかが重要である。

また、結婚と子どもが欲しいということは密接に関係していると感じており、ライフデザイン教育の中で、「子どもを持つことで心が豊かになる」「人生が充実する」といった前向きなイメージを育てる教育も必要ではないか。

さらに、栃木に戻ってきてもらう、あるいは移住してもらうためには、仕事だけでなく“生活の楽しさ”も重要である。そのためには、文化の充実を通じて、魅力あるまちづくりに貢献していきたい。

東京などから栃木に戻ってきたときに、「栃木っていいね」「素晴らしいところだね」と言ってもらえるような、ブランドイメージの向上も必要である。

【アドバイザー】

女性活躍の視点から少子化対策について話させていただく。

まず、少子化の流れを変えるには、子育て世代、特に育児負担が集中しがちな女性が未来に希望を持つことが大切である。女性がキャリアを積み、昇進し、賃金を上げていければ、世帯収入が増え、経済的な理由で子どもを諦める必要もなくなってくる。

また、女性が働き続けることは、女性の貧困問題の解決にもつながり、子どもへの貧困の連鎖を断ち切ることにもなる。これは地域の持続性にも関わる重要な課題である。

そのためには、古い働き方を見直し、長時間労働をなくし、出産後に非正規に移行してしまう“L 字カーブ”を解消することが必要である。この背景には、ワンオペ育児があり、女性に育児負担が偏っている現状がある。夫婦で子育てをすることが当たり前になるような職場改革が、人口減少対策の大きな鍵になる。

こうした若者が望むライフ・ワークバランスを実現する職場の風土改革や制度改革は、企業価値の向上にもつながる。それが人手不足の解消、優秀な人材の確保、生産性の向上、地域の活性化へとつなが

り、良い循環を生み出すのではないか。企業には、「自分たちも人口減少対策の主体である」という意識を持っていただくことが大切である。そのために、行政や私たちがどう働きかけていくか、皆さんと一緒に考えていきたい。

最後にもう一点。子育て世代は喜びと同時に不安も抱えており、精神的なケアや支えが必要である。企業だけでは限界があるので、地域全体で支え合う仕組みが必要である。職場でも地域でも「支えられている」「応援されている」と感じられる安心感があれば、子育て世代が未来に希望を持てるのではないか。このような大きなビジョンを描き、県民にしっかり伝えていくことが、これからの取組にとって重要である。

【アドバイザー】

栃木県には、地域間の違いや各領域の課題があるが、それぞれの違いがむしろ「ストロングポイント」になり得るという希望もある。

人口減少については、高齢者の割合が多く、死亡数が出生数を上回るため避けられないが、少子化対策としては、次の世代をあらゆる側面からバックアップしていくことが重要である。すぐに効果が出るものではないかもしれないが、危機感を持ちつつ、自治体の存続をかけて、何ができるか、何が強みかを整理していくことが大切である。

そして、こうした視点を次世代と共有しながら、この「人口未来会議」を今後さらに有意義な場にしていきたい。