

テーマ別懇談会等の実施内容について

平成26年10月
広島県
経営企画チーム

I 実施概要

平成27年度の県政運営の基本方針の策定に向けて、中長期のあるべき姿を視野に入れて、現在、県が抱えている課題や政策を実現するための方策についてテーマ別懇談会等を実施し、次のような提案をいただいた。

(1) テーマ別懇談会

提案概要	委員
1 首都圏一極集中の是正	
◆ 首都圏からの定住促進策をはじめとした転出超過対策	神原委員
◆ 観光を持続可能な地域事業とするための仕組みの構築	蔵田委員
◆ 若者に選ばれる広島都市圏となるための環境の整備	三浦委員
2 人口減少対策	
◆ 子育て世代の移住・定住にもつながる、多様なニーズに応える教育環境の整備	宇野委員
◆ 男女の関係なく仕事も子育ても楽しめる女性の職場環境や子育て環境の整備	吉田委員・内田委員
3 イノベーションの促進	
◆ クラスタ政策によるイノベーション振興	戸堂委員

(2) 個別協議

提案概要	委員
職員のモチベーション向上・人材マネジメント	辻委員

Ⅱ サマリー

1 首都圏一極集中の是正

(1) 首都圏からの定住促進策をはじめとした転出超過対策

神原委員

【提案の概要】

転入人口の具体的な数値目標を立てて取り組むとともに、持続可能な地域づくりのためには、特に将来の経済活動を支える若い世代や子育て世代を、県外や国外から積極的に誘致すべきである。



提案1

- ✓ 首都圏に定住コンシェルジュを設置し、地方への移住希望者を積極的に獲得

提案2

- ✓ 企業のサテライトオフィスや小規模事業者を積極的に誘致
⇒ 個人よりもインパクトが大きい

提案3

- ✓ 外国人の定住促進への近道として、留学生の県内企業への就職による定着を徹底強化

【懇談会における委員の主な意見】

➤ 定住コンシェルジュの設置と手厚いサービスの展開

- ✓ 人口減少社会における持続可能な地域づくりという観点から、20～40代の方に焦点を絞るとともに、「雇用、教育、住居」の総合コンシェルジュとしてきめ細かいサービスを提供することが重要である。
- ✓ プロモーション活動に加え、他県との差別化を図る上でも、ハローワークや不動産事業者等との連携による手厚いサービスを展開し、より多くの成功事例を創出することが重要である。
- ✓ 本当にやる気のある市町だけに絞って、取り組むべきである。

➤ 企業のサテライトオフィスや小規模事業者の誘致

- ✓ 尾道は、瀬戸内海や自転車といったアドバンテージを生かした保養施設的なサテライトオフィスの誘致に適している。例えば知名度の高い宮島など、各地域の魅力を生かして取り組んではどうか。
- ✓ ベンチャー企業は資金調達に苦心している。県外からの移住を条件とした、県外企業限定の支援制度の創設は、インパクトもある。

➤ 留学生の県内企業への就職による定着の徹底強化

- ✓ 海外に拠点を持つ県内企業に、その国出身の留学生をマッチングしてはどうか。
- ✓ 外国人採用に踏み込めない企業の背中を後押しし、門戸を広げるために、外国人採用に係る人件費の支援など、企業へのインセンティブ付与やインターンシップ受入の強化が考えられる。
- ✓ 労働者の確保が今後益々難しくなっていく中で、企業側も外国人雇用に対して積極的になりつつあると思う。また、県内企業の海外展開は増加傾向にあるため、こうした企業との連携を図ることは可能ではないか。

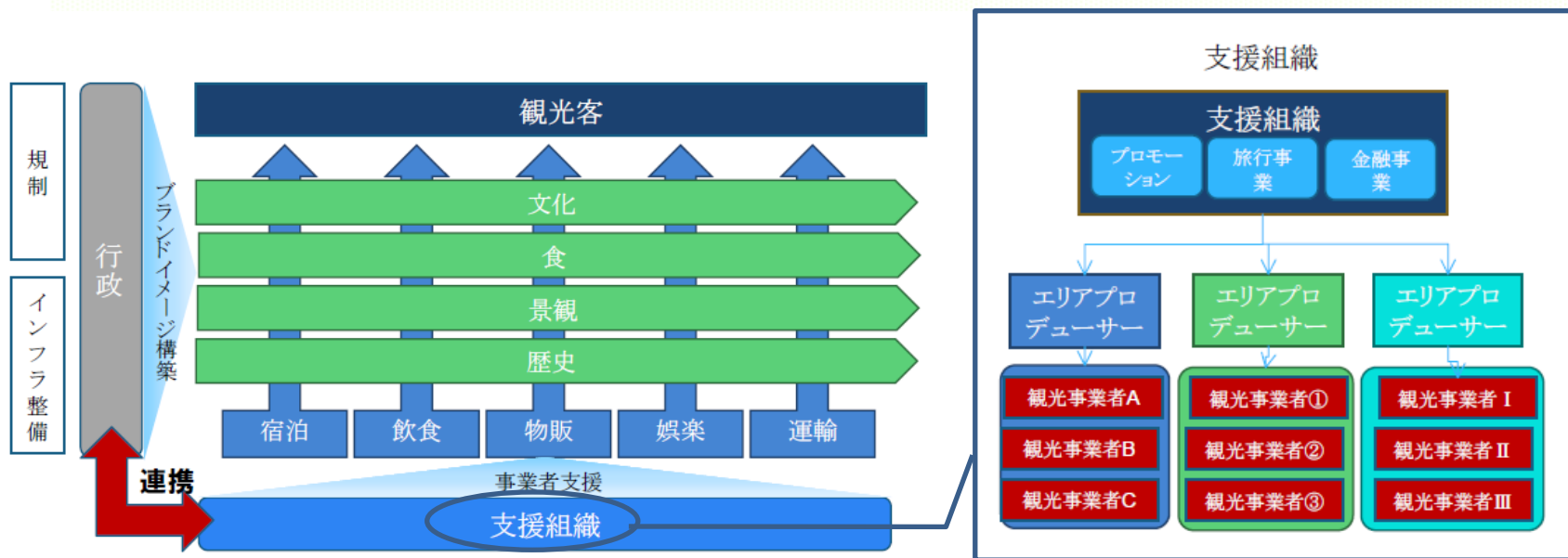
(1 首都圏一極集中の是正)

(2) 観光を持続可能な地域事業とするための仕組みの構築

蔵田委員

【提案の概要】

持続可能な地域づくりを進めるためには、労働集約型で地域への経済効果の高い観光産業を活性化することが効果的と考えるが、観光事業者の多くが他業種と比べて経済基盤が弱い中小企業となっており、新しい投資が生まれにくい環境にある。このことから、観光事業者への支援と資金供給を行うための民間主体の組織を設立し、行政と連携して取組を進めることが必要である。



【懇談会における委員の主な意見】

- ✓ 観光事業者を支援する組織は民間事業者が主体的に運営し、行政は都市ブランド・マーケティングなどブランドイメージの構築に役割を特化するべき。
- ✓ 観光事業者への資金供給機能は、ファンドを呼び水としてメザニンやシニアローンを活用するという形がよい。
- ✓ 自主財源の確保は、決済機能を持つことで対応できる。例えば、キャンセルが出た店舗が、プラットフォームのホームページから割引サービスの情報を発信し、それを見た観光客がスマートフォンでネット決済できるようにすれば、プラットフォームにお金が落ちる仕組みが構築される。
- ✓ 民間の立場からすると瀬戸内に呼んだ後に、どの県のどのエリアに呼び込むかは競争である。そういう点では広域の支援組織に加えて、県単位等の組織があったほうが動きやすいのではないか。
- ✓ 民間主導の支援組織が各地にでき、それらが競い合ったり、協力してもよい。

(1 首都圏一極集中の是正)

(3) 若者に選ばれる広島都市圏となるための環境の整備

三浦委員

【提案の概要】

若者に選ばれる広島都市圏となるためには、新たな領域の職業・働き方が提供できることや、自分たちで“まち”をつくっていく感覚を共有できることなど、創造性がキーワードとなる。地域への愛着は出来事の積み重ねによる思い出により醸成されることから、「創造的なまち、大切な思い出を重ねられるまち」とする戦略が必要である。

- ① 都市文化・政策研究センターの開設
- ② 都市・地域戦略推進協議会の設置
- ③ デザイン・クリエイティブセンターの開設
- ④ クリエイティブ・シンカー(創造的思考に長けた人)の活躍できる場所の集約・創出
- ⑤ まちづくり市民ワールド・カフェのネットワーク化,
イノベーションスタジオの開設と施策反映
- ⑥ ウォーターフロントのエンターテイメント性向上



※掲載写真はFacebook(The Trunk Market)から引用

【懇談会における委員の主な意見】

- ✓ まちづくりの主体である市町が、互いに競い合う場を設定するなどすれば、各市町が自らの個性を認識でき、相手にない部分を伸ばすことにつながるのではないか。
- ✓ 福岡では「イノベーションスタジオ福岡」という多様な主体が参画する場が設置されている。広島でも、若い人がさまざまな取組を行っているが、それを県が予算や場所の提供で支えるなどしてはどうか。
- ✓ 若い人たちは、そもそも小中高校と育ってくる過程で、集まって何かをするという経験が少ないのではないか。若者が集まれる場を、本人たちの意見をうまく引き出して作ってあげればよい。
- ✓ ポートランド(米国)では、普段の生活の中で自然を感じながら都市的生活ができる。広島都市圏は、すぐ近くに山や海があるが、気軽にアクセスする場所が少ない。もっと接する機会を増やさないといけない。
- ✓ 県内にも、クリエイティブ・シンカーが活躍できる場として、袋町公園のトランクマーケットなどがある。これらの活動に参加している意識の高い人と若者がつながるためのサポートなどは、行政として支援できるのではないか。
- ✓ 都市機能に加えて周辺に自然があるのは他都市も同じだが、それらと差別化できるのは海外とのつながりではないか。単なる観光ではなく1か月くらい滞在し、研究活動等を通じて地域と交流できるという点で広島の独自性を出すことができる。

(1) 子育て世代の移住・定住にもつながる、多様な環境ニーズに応える教育環境の整備

【提案の概要】

「幼児期」は人格形成の基礎をつくり、学びの出発点となり、子育て世代を呼び込む段階として極めて重要であるため、幼児期の体験活動や幼保の一体行政などの推進が必要である。

広島県モデル

- ① 幼児向け総合プログラムを開発
- ② 教育委員会を中心にした幼保小連携により、体験入学、出前授業、相談会及び家庭教育の支援を実施
- ③ 教員以外の人材による教員サポート体制の構築

- 「森のようちえん」認証制度の創設
- 幼稚園や保育園でも活用可能な自然体験を重視した汎用プログラムの構築
- 取り組みやすい屋内での体験プログラムの調査研究
- 夏休みのキャンプなど、子供向けの自然体験を展開する団体の支援

幼児教育専管組織を設置し、①～③をはじめ、質の高い教育・保育を推進

【懇談会における委員の主な意見】

➤ 幼児向け総合プログラムの開発について

- ✓ 実態として、幼稚園と保育園での違いはあまりないため、「幼稚園」「保育園」という区分で議論するのは適切ではないと思う。
- ✓ 個々の幼稚園、保育園の多様性を尊重することを基本とし、県の一方的なスタンスにならないように留意する必要がある。このため、関係者に対しては、共同研究を働きかけつつ、研究成果の導入は個々の幼稚園等の判断に任せるというスタンスで臨むことで、円滑に進めることができるのではないか。
- ✓ 野外活動は危険と隣り合わせだが、保護者に事前にしっかり説明することが重要である。

➤ 幼保小連携による、体験入学、出前授業、相談会及び家庭教育の支援について

➤ 教員以外の人材による教員サポート体制の構築について

- ✓ 家庭教育のサポートを幼稚園の先生だけに求めるのは困難であるため、地域やシルバー人材などを含め、ボランティアのような人たちの活用を考える必要がある。
 - ✓ 幼稚園からのエスカレーター式の学校は、普段から連携が取れているため、小1プロブレムはない。小1プロブレムの解消は、小学校から各幼稚園等への出前授業や体験入学等について、取組効果を丁寧に説明し、強制的なものとならないようにすることにより、促進が図られるのではないか。
- ### ➤ 幼保行政を一体的に担う機関を設置し、質の高い教育・保育を推進
- ✓ 幼児教育の推進に向けた体制の一本化は、関係者調整など課題はあるが、長期的な視点に立って議論を進めるべき。

(2) 男女の関係なく仕事も子育ても楽しめる女性の職場環境や子育て環境の整備

【提案の概要】

即効性があり、効果の高い「女性の職場環境」や「子育て環境」の整備に短期的に取り組みながら、長期的視点で、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という意識を改革していく必要がある。

長期的展開(20年～30年)

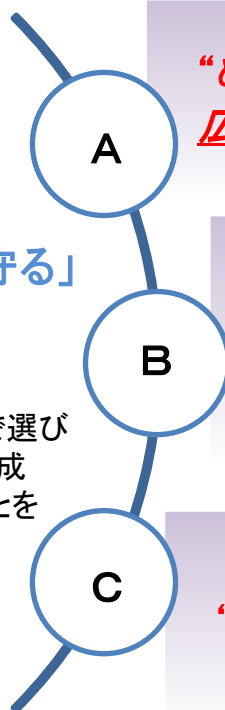
短期的展開(~10年)

長期的視点で
意識から変えていき,

「夫は外で働き、妻は家庭を守る」
という意識をなくしていく

～ 自立教育の推進

- ・ 男女の関係なく、自分の人生は自分で選び社会の一員として働くという意識の醸成
- ・ 自分で食べ物を選び、作り、食べることを大切に人育てる「食育」の推進



“めざす姿”を広島県民と共有し、広く県外に発信するための
広報活動

～ 広島県が本気で取り組んでいることを“格好よく”発信しつづける

結婚・妊娠を機に仕事を辞める女性を減らすための
環境整備

～ 保育所・学童保育の充実、地域ぐるみのファミリーサポート、
フレキシブルな就業体系促進、男性の家事分担促進 など

“子どもをあきらめない”ためのサポート

～ 2人目の保育料を減免、不妊治療助成の拡充、
「ワーク・ライフ・バランスを考える」異業種交流会の推進

【懇談会における委員の主な意見】

➤ 環境整備について

＜職場環境＞

- ✓ 事業者側に働きかける際には、問題意識がないのか、また、問題意識はあるが、事業主として、真剣には取り組む意欲がないのかを分けて考える必要がある。また、生活のために働いている人へのサポートと、キャリアアップを目指して働いている人へのサポートも区分する必要がある。
- ✓ 仕事量が予測できていること、子どもの病気などの不測の事態に対するバックアップ・プランがあることが揃わなければ、子育てと仕事を両立させることは難しい。

＜子育て環境＞

- ✓ 首都圏では、大企業が社内保育制度を整えているが、通勤時間が長いと十分に活用できていないと聞いている。保育所の場所がどこにあるのかということも重要である。
- ✓ 育児休業100%取得や県庁内保育所など、まず県庁が自ら取り組み、発信してはどうか。

➤ 「意識の改革」について

- ✓ 個人の意識に働きかけるよりは、女性の希望が叶うように応援するというスタイルがよい。女性自身のメリットから説明していくべきだと思う。まず経済成長を掲げてしまうと共感が得られにくいのではないかと。
- ✓ 自立教育としての職業教育を、なるべく早い時期から始める方がよい。ゆるやかに幼児期から教えていくことが必要だと思う。また、食育を通じて、どんな人のおかげで自分の目の前に食べ物があるのかを知ることが、職業を意識することにもつながると思う。

3 イノベーションの促進

■ クラスタ政策によるイノベーション振興

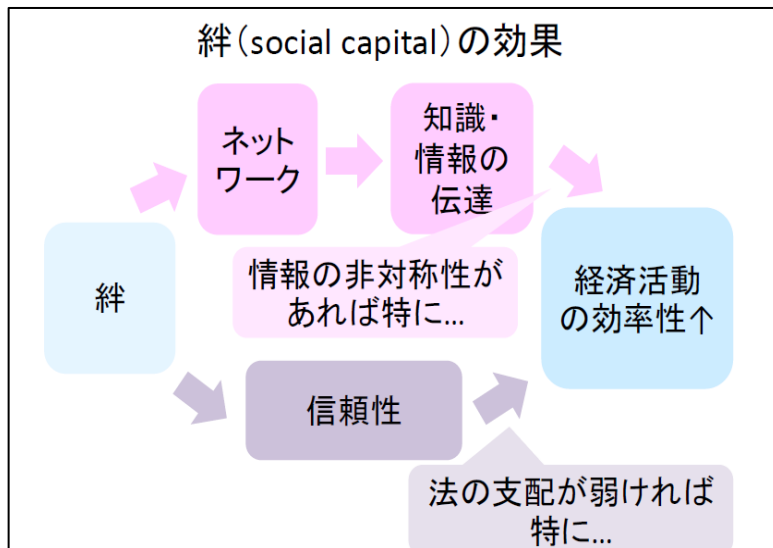
戸堂委員

【提案の概要】

地域内の「密度の濃いつながり」に加え、「よそ者」とのつながりを持つ「多様なつながり」がイノベーションには必要である。

- ✓ 広島大学と企業との産学連携の橋渡し
- ✓ 商談会の実施による産産連携の支援
- ✓ 研究開発センターの誘致
- ✓ 多様なつながり支援の拡充

多様なつながりがイノベーションに必要



地域内・組織内の
密度の濃いつながり

よそ者とのつながり

実証研究の結果

出所	対象	つながり	分析結果
Rost (2011)	ドイツ自動車産業の発明者	発明者間の共同研究	共通の結果
Tiwana (2007)	アメリカサービス業 超大手企業内のプロジェクト	プロジェクトメンバー間	強い絆→イノベーション↑
Phelps (2010)	テレコム機器企業 13か国77社	企業間の共同研究	強い絆とよそ者との絆の共存→イノベーション↑

【懇談会における委員の主な意見】

- ✓ 高度な産業の発展には、多様な企業が集積し、それらが互いに連携することが重要である。
- ✓ 産学連携の推進に向けて、大学側にインセンティブを与える場合は、研究者の不安定な研究環境の解消につながるよう、長期的な視点を持って取り組む必要がある。
- ✓ ネットワーク形成には外部性があり、県の施策は必要である。海外展示会などは有効であり、企業は参加することで、自社の立ち位置を認識し、産産連携が進む。
- ✓ 広島に来ることで産学連携などの魅力があり、やっていけると踏めば、研究開発センターの誘致は可能である。
- ✓ 広島の企業が普段、東京とつながることができないことを考えれば、「イノベーション・トーク」を利用して、東京のベンチャー企業を連れてくるような取組はよいと思う。
- ✓ 地域内の強いつながりは広島に既にあるため、必要なのは県外とのつながりである。
- ✓ 地域内のつながりが強いことはよいことだが、つながりが強すぎると外から入りにくくなり、Uターンも起こらなくなる。
- ✓ 純粋な“よそ者”でなくても、東京の企業で海外経験がある方やシニアの方など、Uターンした方とのつながりも重要である。

【提案の概要】

- 職員のモチベーションを高め、組織のパフォーマンスを向上させるためには、処遇などの「外発的動機づけ」と仕事のやりがいなどの「内発的動機づけ」を組み合わせ、インセンティブを考えていくことが必要である。
- 職員の動機づけを高め、中長期的に組織に必要な人材を育成するためには、一律の処遇ではなく、多様なキャリアに応じた人材マネジメントが必要である。

【個別協議における委員の主な意見】

- ✓ 分権改革や市町への権限移譲で、県の業務が間接的なものになってきたことが、職員のやりがいに影響を与えている。
- ✓ 仕事における「自律性」を高め、職員一人ひとりの役割や責任を明確にし、実績を「見える化」していくことが必要である。
- ✓ 今後、バブル期の大量採用の職員が50代を迎えると、級別の職員バランスから、これまでのような昇任は現実的に難しくなるので、一律的な処遇によらないインセンティブを考えることが必要である。
- ✓ 職員のライフサイクルが多様化する中で、職員のキャリアや処遇を分けて考える必要があり、子育て期は生活中心、その後は仕事中心(昇進)といったキャリア形成も考えられる。
- ✓ 定年退職後も働くことを考え、高齢層に向けて、より緩やかに昇給カーブを形成し、若年層への立ち上げを増やして、生涯賃金を考えていく必要がある。
- ✓ インセンティブの在り方は、役職(役割)で異なる。頑張った職員、成果を上げた職員には勤勉手当で報いていくのが基本である。
- ✓ 動機づけのツールとしてもMBO(目標管理)の活用が必要である(自己実現の達成)。地方公務員法の改正があり、内発的な動機付けのツールとしても考えながら、外発的な動機付けに結び付けることが重要である。

