

令和4年度 第2回 まつやま人口減少対策推進会議

運営幹事会 議事概要

(1) 開催日時・会場

開催日時：令和4年8月16日（火） 10:00～11:45

場 所：松山市役所 本館5階 本部会議室

(2) 出席者

「令和4年度 第2回 まつやま人口減少対策推進会議 運営幹事会 出席者名簿」に記載のとおり

(3) 議事

1. 専門部会の活動報告等について
2. 第2期松山市まち・ひと・しごと創生総合戦略のKPI達成状況について
3. その他

(4) 議事概要

1. 専門部会の活動報告等について

今年度の取組について各専門部会長から説明後、意見交換。

【ライフデザインプロジェクト】

- ・主に大学生向けの活動を行っており、学生ボランティアスタッフに、4名の女子学生から申し出があった。男子学生には女子学生から投げかけをしてもらっている。
- ・8月18日の男女の価値観アップデート勉強会は、学生ボランティアスタッフから生まれた取組で、男性の育児休業をテーマに実施する。育児休業を取得した男性を招いて、その話から職場の環境や自身の価値観の変化を汲み取ってもらい、世の中の変化に対し、働き方や暮らしに関する価値観、自分の選択肢を増やすことを目的としている。
- ・共働きお宅訪問インターシップは、オンラインで開催する。ライフデザイン出張講座は、市内2大学で実施し、後期に残りの2大学で実施する予定。
- ・次世代を育てる人材の発掘では、働く価値などを見だし、発信することで、自分自身の成長につながる。次世代を応援していく点でも、スピーカーを育てることが重要。スピーカーを育てることで、企業の中堅人材の育成と学生へのアプローチにもなり、企業のメリットにもつながる。地道にスピーカーを発掘しつつ、ネットワークを広げたい。

(質疑・意見)

- ・スピーカーは、誰に何を話すかが大事。また、小中学校や高校などの教育機関でも、スピーカーを探しているため、先生方にもつながるような仕組みを将来的には考えている。
- ・地元企業を知るためには、高校生のと時から地元と経済的接点を持って、魅力的な経営管理の方々と話をした方がよい。部活や授業で企業訪問をしているところもある。

- ・この事業で人口減少対策につながる KPI は何か。
- ⇒就職した先での働き方と人口減少との紐づけは大きい。松山で働きながら子育てをすることや、特に育休など、就職した先にあるライフイベントの過ごし方を知ることで、育児や仕事を諦めない選択肢もある。KPI は、そういうスピーカーを育てることも目的の一つ。
- ・育休制度があるから良い会社とは限らない。SDGs や育休率をアピールしていても、実際は離職率が高く、賃金が安いケースがある。上の世代や、経営層の意識を変える取組をしないと組織的に変わらないと思う。
- ⇒名の知れた企業は目立ち、イメージアップ戦略にもコストをかけられる。そうした企業に課題があることを知らせていく必要はある。企業向けのアプローチでは難しい。
- ・首都圏では、若者が多いベンチャー企業は勢いがあり成長できる一方、地方では、年配者が多い会社が安定して長く働ける会社となる。
- ⇒スピーカーは、会社側ではなく、働いている人側の話から読み取り、判断することになる。選択肢を作ることと、判断する力をつけることが大事。
- ・普通の KPI だと量的なものになるが、質的なもので判断できるものがあればよいと思う。最終的なストーリーから、若年層の転出防止や就業率向上に繋がるとよい。
 - ・キャリア教育として、経営者に生き様を話してもらうなど、次の世代につながる取組もよいと思う。

【企業の生産性アッププロジェクト】

- ・デジタル活用セミナーは、オンラインではなく、10月初旬頃に、対面で開催する予定。福岡で、IT の取組に携わっている方と調整している。補助金申請は、生産性の向上というより、インターネットを使った販売や、プロモーションの相談が中心になっている。インボイス制度が始まる中で、会計ソフトなどのデジタル化を進め、中小企業が大企業と取引を続けられるように注力していきたい。
- ・次世代通信システムの高速通信基盤は、5G 活用の実証実験として、全国商工会議所観光振興大会や松山野球拳おどりなどのイベントで、ローカル 5G を使って配信した。5G の安定性は低いですが、例えば、堀之内公園でのイベントではネット回線が引きやすい。引き続き、5G の研究とデジタルを活用した中小企業支援を継続していく。

(質疑・意見)

- ・企業のデジタル化はコロナ禍で進み、経営者がオンライン会議にスムーズに参加するようになった。安定した通信回線の環境は、企業の生産性には大事なこと。
 - ・デジタル化の問題に採用活動がある。今までと違い、簡単に学生が全国の企業と面接し、対面なしで内定が出ている。進んだオンラインによって、地方ではなく、首都圏の企業が東京で採れない枠に、地方の特に優秀な学生を採用している状況がある。
- ⇒学生も最後までオンラインだと不安という相談は多く、どこかでは会いたいというニーズはある。今は、内定が全てオンライン面接で取れたときに決め手がないため、スペックで考えるしかない。そこが一番危険で、ミスマッチも起こりやすい。だが、首都圏で早期離職しても、次の仕事はあるため地方には帰ってこない可能性がある。
- ・首都圏の採用活動が早く、地方の採用面接が始まる時には、優秀な学生は首都圏の内々定をもらっている。また、首都圏企業との給料格差が拡大している。

- ・首都圏に転出する、あるいは首都圏で定着する人たちを地元に戻すためには、デジタル化が必要な時代になってきた。
- ・地元就職率を上げるためには、若者の共感が必要。その一つが、デジタル化、IT化となるかもしれない。この事業の最終的なストーリーが、社会を変えて、若者の人材育成につながるとうい。足りない部分は、新たな事業として進めていけたらと思う。

2. 第2期松山市まち・ひと・しごと創生総合戦略のKPI達成状況について

基本目標①～④、KPI変更について事務局から説明後、各委員から質問・意見など。

基本目標①

※質問等なし

基本目標②

- ・就業支援と居住支援を合わせて進めることで、移住者も増え、魅力向上につながると思う。
- ・移住者が入ることでインフラの維持が必要となる地域がある。移住者支援は地域の特性に応じて分けることも必要。

基本目標③

- ・多様な働き方は大事だが、女性が安い労働力として扱われないようにしなければならない。テレワーカーの生計が成り立っているか、幸せに働けているかという掘り下げも必要。
- ・消費者は、少し高くても地元のモノやサービスを買って、企業は、従業員に給与として還元するような経済循環ができれば、SDGsの域内消費にもつながる。

基本目標④

- ・中央商店街は、コロナ禍で大きな打撃を受けている。何か大きな政策が必要と感じている。
- ・目標値の達成について、一過性のものなのか、どう工夫があったのかなど、達成に影響を与えた要因を分析する必要があると思う。

KPI等の変更

- ・1つ1つのKPIが達成することで、生活が豊かになったり、生産効率が上がったりなど、何に繋がるかが分かりやすくなればよいと思う。

4. その他について

(事務局説明)

- ・松山市総合計画との統合およびデジタル田園都市国家構想について、令和4年度まつやま人口減少対策推進会議総会で報告を予定している。