

令和2年度（2020年度）第1回柏崎市まち・ひと・しごと創生総合戦略 推進委員会 議事概要

- 1 日 時 令和2年（2020年）5月26日（火） 午後2時00分から午後3時50分まで
- 2 場 所 柏崎市役所 4階 大会議室
- 3 出席者
 - (1) 委 員 小林英介会長、青柳勸副会長、阿部尚義委員、飯塚政雄委員、西川伸作委員、田村美子委員、片山紀子委員、富永禎秀委員、山田秀貴委員、吉田匡慶委員
 - (2) 庁 内 総合企画部長、市民生活部長、危機管理監、福祉保健部長、子ども未来部長、産業振興部長、都市整備部長
 - (3) 事務局 企画政策課長、同課長代理、企画係員2名

4 会議概要

- (1) 開会 総合企画部長から開会宣言
- (2) 会長挨拶
- (3) 柏崎市まち・ひと・しごと創生総合戦略の進捗状況説明
資料に基づき事務局から説明
- (4) 柏崎市まち・ひと・しごと創生総合戦略進行管理に関する質疑、意見交換
委員により以下のとおり審議が行われた。

発 言 者	発 言 概 要
【第1節 地域産業の振興を図り雇用の場をつくる／基本的方向1 雇用対策の強化を図る（について）】	
委 員：	U・Iターンについて、今回の計画の最終年度ということもあって、人口減少が当初予想していたよりも進んでいる。地元の人を転出させないこと及び転入させることが重要な課題になっていると思うが、この度の市のU・Iターンの相談窓口を通して、柏崎に戻ってきた方は最終的にどのくらいいるのか。
総合企画部長：	元気発信課では、東京のU・Iターン情報ステーションに出向き相談を行った。昨年度の相談件数は全体で41件あった。また、実際に柏崎市に転入し補助制度を活用した件数は、家賃補助18件、奨学金補助76件、住宅取得補助28件、新生活応援補助5件であった。相談窓口に来られた方が、何人転入されたかは把握できていない。
委 員：	人口の減少が一番問題とされる中で、年間を通して41件の相談があったということだが、市の人員体制を増やすことで、より良い効果は得られるものか。
総合企画部長：	東京への情報ステーションに出向く際には、地域おこし協力隊の担当所属職員が同行したり、県のセミナーに同席することもあるが、今の人員を増やすことで相談件数が増えるわけではないと思う。機会を捉えて回数を重ねていくことが重要だと感じている。
委 員：	5月20日からオンラインでの相談窓口を開設したと聞いているが、1対1での相談で、かつ、事前予約制で行っているのか。また、現在は新型コロナウイルスの影響でオンラインに対しての抵抗感が低くなっていると思うが、今後、1対多数での相談を行う予定はあるか。
総合企画部長：	事前予約制で、1対1の体制で相談を行っている。今後、オンラインでの相談を受けつつ、6月19日以降、首都圏への移動が緩和されれば情報ステーションへ出向く予定であり、出張相談及びオンライン相談を並行して行っていく考えである。今のところ、1対多数でのオンライン相談は考えていない。

- 委員： 介護職員就職支援事業に関して、市では介護職員不足を解消するため、様々な補助を行って人材の定着に結びつけようとしているが、進行管理報告書資料№1の記載で「介護人材が不足しているため、なかなか実績に結びつかない」とあるが、その要因について把握しているか。
- 福祉保健部長： 昨年度は、各関係者に聞き取りを行った。現時点で考えていることは、絶対的な新規人材の数は、介護分野に限らず限定されることは明確であり、いかに現在勤務している人が退職することなく、継続して勤務できるようにすることが必要である。また、現在勤務している人、これから勤務する人を含めて、処遇及び賃金の改善に力を入れていきたい。また、子育てしやすい環境への補助など総合的に行っていくことが必要である。現在、福祉保健部4つの課には、福祉・介護・医療等の全ての人材確保や中途離職の抑制について、これまでの考え方を捨てて、新しい考え方でアイデアを出すように指示している。また、夜勤への支援に関して、今年度で事業が終了するが、引き続き行っていく方向で検討していきたい。
- 委員： 夜勤支援に関しては、人材の定着につながったと実感している。夜勤者に対して1時間200円の補助金が出ており、ありがたいと思っている。介護職員が一番最初に取得しなければならないのは、初任者研修という資格であり、学歴・国籍も問わず誰でも取得可能な資格である。介護職に勤める人だけでなく、高校生やこれから在宅で介護をしようとする人がこの資格を取得することで、介護施設に入所しなくても家庭内で介護することが可能になるのではないか。このように、初任者研修の資格を持つ人が増えるような、施策があってもよいと考える。
- 委員： 重要業績評価指標の女性の生産年齢人口の就業率について、66.7%ということでは数値的には順調にきていると思う。進行管理報告書資料№8の女性活躍推進事業は、女性が働く上で、大変重要な事業となると思うが、女性用トイレ・休憩室の整備、制服の導入の補助の実績が3件あるが、この補助制度以外の事業は行っているか。
- 産業振興部長： この事業の昨年度の実績としては、ハード面の整備のみである。就業率が増加しているのは、それぞれの事業者及び女性の意識が変化してきたことにある。市としては、それに対して後押しできるような対策・支援策を引き続き考えたい。
- 総合企画部長： ハード面に関して産業振興部長から説明があったが、ソフト面に関しては人権啓発・男女共同参画室が所管しており、昨年度は女性活躍推進セミナーを開催し、働く女性のリーダーシップの発揮等の内容で行った。今後も女性が活躍できる取組を進めていきたい。
- 委員： 産業振興部長から女性の意識が変化してきたという話があったが、今後、ITリテラシーというものが、仕事をする上で、重要になってくると思う。その点で、これまでの男性社会から転換し、一気に女性の能力も活用できると思うので、そのような視点で施策等を考えていただきたい。
- 産業振興部長： ITの関係については、これまでも推進してきたが、コロナの影響で、一気に需要が高まる中で、IT関係の支援は、手厚くしていくべきと考えており、これから検討していきたい。男性、女性にかかわらず、働き方の改革という面で進めていきたい。

【第1節 地域産業の振興を図り雇用の場をつくる／基本的方向2 地域産業の振興を更に進める について】

- 委員： インバウンド推進事業について、2018年の日本国内における旅行消費額は、26.1兆円である。このうち、インバウンドは、17%で2割に満たない。これが2年前の現状である。柏崎市として、ターゲットとしているところはどこか。また、目指

すべきところはどこなのか。決まっていれば教えてほしい。

産業振興部長： 柏崎の土地柄や現状を考えると、インバウンドを強く推進していくことは難しいので、ターゲットを絞った中で取り組んでいくことが必要である。昨年は、台湾あるいは東南アジアへ出向いて、相談会等を行ってきた。基本的なターゲットとしては、台湾あるいは東南アジアであり、引き続き取組を行っていきたいと考えているが、新型コロナウイルスの影響でインバウンドだけでなく、観光産業全般に打撃を受けているので、これからの取組をもう一度整理し、どのような観光施策を展開していくのかを、昨年度から策定している観光ビジョンに反映し、実行していきたい。

委 員： 製造品出荷額における付加価値額について、実績値が690億円で、目標値が770億円であるが、80億円目標値に届かなかった理由をどのように分析しているか。

産業振興部長： 細かい分析はしていないが、付加価値額を増加させることが重要であり、様々な取組を行っている。それらの取組が、付加価値の増加に結びついていないのか分析し、報告したいと考えている。

委 員： 観光入込客数について、個人的に客数に重点を置くことはあまり適当だと思わない。客数が伸びたからといって、経済的に落ち込むことも考えられるため、より経済的な視点が必要かと思われる。このことから、入込客数をKPIにすることは適当だと思わないが、今後もKPIとして評価するのか、是正することも考えているのか教えてほしい。

産業振興部長： 客数というよりも、観光産業の売上額の方が適しているものと考えられるが、実際につかみにくい数値である。今のところは、多くの観光客から来訪していただいた分、消費した売上額が大きくなるのではないかと考えている。他に適当な指標があるのであれば、変更することもやぶさかではない。

委 員： 企業誘致に関しての活動を、7社に対して19回行ったとあるが、7社は、どのような会社に対して誘致活動を行ったのか、差し支えなければ教えていただきたい。

産業振興部長： 具体的な社名、住所については御容赦いただきたいが、地元及び東京の企業に対して、活動を行った。進捗状況については、景気の関係で、思うような成果は得られなかったが、今後も引き続き粘り強く交渉していきたい。

【第2節 子どもを産み育てやすいまちをつくる／基本的方向1 地域で子育てを支援する について】

委 員： ワーク・ライフ・バランスの促進について、新型コロナウイルスの影響で、生活のスタイルが、変化していくことが予想される。今後の展開として、座学だけでなく指導等行うなど新たな取組はあるか。

総合企画部長： セミナー等を継続しているが、参加事業所も思ったように増えていかない。また、事務担当者にセミナーに参加してもらっているが、事業主の考え方が重要な部分であるため、直接事業主に促すことが必要だと考える。また、どのように取り組んでいいかわからない事業所に対してのアプローチの方法を、今年度は検討していきたいと考えている。ワーク・ライフ・バランスの指標の一つとして、育児休業の取得率があるが、昨年の事業所のアンケートでは、女性が97.4%、男性が7.9%であり、どちらも全国と比較すると高い水準にある。女性の育児休業の取得率は、結婚し出産する前に退職してしまうと分母に入らないので、育児休業を取得して働き続けられているかは分からない。柏崎市の女性の働き方を含めて、こういったところに課題があるのか、事業所のアンケートを分析しながら取組を実施したい。

委 員： 今回の新型コロナウイスの関係で、分散型の社会になり、職員の働き方も変わっ

てくる可能性がある。そうすると、ワーク・ライフ・バランスの考え方も変わってくるのではないかと。そうしたときに、評価の基準や労働賃金体系、ITの整理、その他の制度を、会社は考えないといけない。そうしたときに、ワーク・ライフ・バランスにおける指導等も重要になってくると思う。

委員： 新型コロナウイルスの影響で、小・中学校が休校になり、会社も、対応を迫られる社員が多かった。第2、3波が来たときに、同じような対応を迫られ、子育てする立場からするととても不安である。少人数で分散して、授業を受けられるような体制づくりをお願いしたい。

子ども未来部長： 保育園については、感染者が園内で発生した場合は、休園という措置を採らなければならない。幸いにも園内では発生しなかったため、休園することなく通常どおり開園してきた。保護者も共働きが多く、休園すると保護者の負担も大きくなるので、園児が感染しないように、徹底した感染防止対策を行いながら継続してきたところである。小学校の休校についても、低学年の児童に関して、通常午後から開設となっている児童クラブを、朝から開設し、対応してきた。なかなか人員確保が難しいが、今後も継続して取り組んでいきたい。

委員： 男性の育児休業1件の実績があったが、自社の職員はほとんどが女性であり、育児休業取得率は100%である。男性が育児休業を取得できないため、女性が育児休業を取らなければならない、女性が多く働く現場では、人手が不足することもあり得る。このことから、市内の企業で働く男性の育児休暇を推進してほしい。その際には、給料の補填等も検討していただきたい。

総合企画部長： 女性が育児休業を取りやすい環境は、男性にとっても取得しやすい環境ともいえるため、そのような環境づくりを促進していきたい。また、「仕事上周囲の人に迷惑が掛かるから取りづらい」といった職場風土を無くすような取組を検討していく必要があると考える。

産業振興部長： 新しい補助の制度を考えながら、企業に浸透していくような取組を検討していきたい。

【第2節 子どもを産み育てやすいまちをつくる／基本的方向2 若者の出会いの場をつくる について】 質疑・意見なし

【第3節 地域の活力を担う人材をつくる／基本的方向1 地域産業を担う人材をつくる について】

委員： 柏崎リーダー塾について、卒塾生の地域活動の定義は何か。

総合企画部長： 定義はないが、審議会委員、出前講座の講師や育児に関する情報発信を続ける活動等について集計している。

委員： 4期目になると、より実践的なテーマが求められると思う。税金も投入されているので、より注力して事業を行ってほしい。

委員： 公職に限らず各地域で頑張っている卒塾生もたくさんいると思う。そういった人たちにスポットライトを当てることで、その地域も活性化すると思う。柏崎リーダー塾は、息の長い事業だと思っており、継続して事業を行っていくことで、卒塾生が、公職に限らず各地域で活躍してくれることを期待している。また、若い人に活躍の場を与えることも、これからの時代に必要なことだと思う。

【第3節 地域の活力を担う人材をつくる／基本的方向2 愛着や誇りを育む人材をつくる について】

委員： 新型コロナウイルスの影響で、学校の先生は相当苦労したことと思う。ICTを活用した授業を取り入れ、普及させてほしい。これは要望である。

- 委員： 自主防災会の中で、若者が、防災士として活躍できる仕組みや雰囲気づくりができないか。自主防災会は、比較的若者が活躍しやすい場だと考えているが、どう考えているか。
- 危機管理監： 防災士については、資格を取得することが目的ではなく、取得した人が、いかに地域に根差して地域防災力を高められるかが重要である。資格取得者が、各町内に根差しているか、防災会で活躍できているかは調査できていない。この現状を各防災会に知ってもらい、地域防災の中心的な役割を担う人材を増やしていきたい。また、人数は把握していないが、防災士養成講座を受講している若者も中にはいる。各町内会において、若者が参加しやすい環境づくりや地域防災力を高められるような仕組みを今後も検討していきたい。
- 委員： 地域の防災を、地域の活性化につなげるため、若い人がその役割を担うことで、地域も活性化するのではないかなと思う。また、各地域に促してほしいと思う。

【第4節 定住を促す魅力あるまちつくる／基本的方向1 柏崎らしさを創出する について】

- 委員： 全国魅力度ランキングについて、何が原因で、順位が下がっているのか。
- 企画政策課長： ブランド総合研究所という機関が、項目の中で算出してランク付けをしている。魅力度がどのように決められているかについてだが、20～70歳代の消費者に対し、インターネット調査を実施し、市町村に対してどの程度魅力を感じているかという質問に対して、「とても魅力的」が100点、「やや魅力的」が50点とし、その回答者割合によって算出している。実際に数値化されていないので、そこまでの分析はできていない状況である。ランキングは1位が函館市、2位札幌市、3位京都市であり、インバウンドでいう最初の段階でのターゲットとなる場所が、上位を占めている。
- 委員： インターネット調査で回答した消費者の漠然としたイメージをランキングしているだけで、交通の便や観光的に魅力だからといった理由で選んでいるわけではないということか。
- 企画政策課長： そのとおりである。ただ、この項目自体をKPIとすることが適当であるか否かは、別の議論が必要である。
- 委員： ふるさと応援基金が、増加している理由は何か。
- 総合企画部長： 返礼品をより魅力あるものにリニューアルし、ニーズに合わせたものに変更した。また、様々な人に声を掛けてきた成果が出てきているのではないかと感じている。
- 委員： 企業版ふるさと納税について、柏崎市ではどのような取組を行っているか。また、実績があるか否か教えていただきたい。
- 総合企画部長： 企業版ふるさと納税に関しては、今年度から実施する予定であり、現在、内閣府に計画書を提出しているところである。今後、計画書をオープンにし、対象事業等を周知していきたい。
- 委員： 地域コミュニティの活性化について重要だと感じており、若い世代を中心になかなか参加していただけないことが、大きな課題だと思っている。現在のコミュニティの推進の仕方が、このままでいいのか疑問に思っており、今までのやり方を継続していくよりは、現在のコミュニティがどうあるべきかを、考えながら行わないといけない。それが地域の活性化につながっていくのではないかな。
- 市民生活部長： 高齢化や若者の参加等が問題である。その中で、組織活動を活性化させる意味で、地域コミュニティの活動推進のために補助を行っている。地域づくりを担う人材育成等に対して補助を行っており、活性化を図っているところである。

委員： 広報や回覧板は、デジタルで閲覧する方法もある。町内の班の組替え等も議論になるところだが、前例踏襲で行っており、税金と行政コストが掛かるので、変えていかなければならないと感じる。地域のコミュニティの部分で、クリーンデーは、近所の人とコミュニケーションが取れることから、とてもいいことだと思う。

【第4節 定住を促す魅力あるまちつくる／基本的方向1 若者の定住を促進する について】

委員： U・Iターン対策の促進について、柏崎市では人口が大きく減少しているが、社会減よりも自然減が大きいと感じている。高齢者とこれから生まれてくる子ども、転出する20歳前後では層の厚みが異なるため、どこまでU・Iターン事業に費用と時間を掛けるか。自然減少の数に対して、U・Iターンする人数に開きがあり、個人的には、このままU・Iターン事業を主要施策にすることは、無理があると思っている。目指すべきは、人口が少なくても所得の向上が図られて、経済が回っていく、そういった視点に変えていくことが必要ではないか。

総合企画部長： 人口減少を抑制するためには、自然増と社会増の両輪で動いていかなければならない。柏崎市における一年間の出生数児が、ここ数年540人前後で推移してきたが、令和元年度は急激に減り、500人を切った（449人）。何が原因か分析できていない。人口が減少すること自体は防げない中で、減少数をできるだけ抑制していきたい。また、市民の暮らしを豊かにしていくことも同時に考えなければならないと思う。

委員： 人口減少に大きく転じているので、U・Iターン事業の内容を変更しなければならないと感じるが、U・Iターン事業を行うことは、合理的なものだと思っている。事業の例として、柏崎ファンクラブに登録している人に対して、市外にいる人に市内の求人情報を電子データで送るなどして柏崎市に転職を促してほしい。U・Iターンが進まない理由は、実際には市内に働く場所はあるが、働く場所がないという先入観である。具体的なU・Iターンにつなげる、相乗効果のある施策を打ち出してほしい。

総合企画部長： 新型コロナウイルスの関係で、帰省自粛の学生に元気発信プロジェクトの取組として、お菓子の詰め合わせを送付した。そこから得られた県外の学生とのつながりをいかし、今後、学生に企業の情報等を送付する取組を行う予定である。あわせて、県外のファンクラブの会員に特産品パンフレットを送付する中で、ふるさと納税につながった。そういった人たちのつながりを大事にしながら、今後も情報発信に力を入れていきたい。

委員： 新型コロナウイルスの関係で、密を避ける取組が進んでいる中で、元気発信プロジェクトのような活動を行うことで、人の心は動いてくるのではないかと考えている。大学生に対しても地元を思い出す良いきっかけになると思うので、そのような取組を打ち出してほしいと思う。

委員： U・Iターンを希望している人に対して、例えば、親の介護等で柏崎市にいないが、今まで働いてきた東京の職場に籍を置いて働きたいという人に、リモートで仕事をする仕組み作りができないか。そうした場合に、安い物価で生活でき、かつ、東京で働いている金額と同等の高い給料を得ることができるような働き方ができないかと思う。

【全体を通して】

委員： KPIの評価について、評価B以上が全体の58.8%とあるが、行政の観点からどのような評価をしているか。高い評価であるのか、それとも低い評価であるのか。

また、新型コロナウイルスの影響が2月頃から出始めていると思うが、KPIの評価にコロナの影響が出ているか否かが重要になってくると思う。2019年度の評価の中で新型コロナウイルスの影響がどのくらい及んでいるのか教えていただきたい。

総合企画部長： 評価B以上が全体の58.8%について、令和元（2019）年度の評価に関しては、あまりよくなかったと感じている。第1期総合戦略の総括を次回行う予定であるが、単年度で見ると示したとおりの評価であるが、5年間の評価だと違った評価になると思う。評価Dの施策については、第2期に向けて強化していかなければならない。また、新型コロナウイルスの影響については、4月から大きな影響が出ているが、3月までは大きな影響はなかったものと考えている。

委員： 個人的には達成度は悪くなかったと思う。人口が大きく減少しているため、達成度の部分ももう少し悪いのではないかと予想した。総合企画部長が言われたとおり、5年という長いスパンで見なければ、達成率は判断できない部分もある。単年度の評価で見たときには、十分評価できると思う。危惧するところは、新型コロナウイルスの影響により、経済状況が下がってしまうと、全ての項目に対して達成率は上がらないと思う。2020年度の達成率を見たときに、評価が低くなってしまうのではないか。そうしたときに、2020年度実績の意見交換をする際に、新型コロナウイルスの影響でKPIが下がったのか、もともとの柏崎市の実力を反映しているのか判断しにくい部分があるのではないか。

総合企画部長： 第2期のKPIの修正まで至らないと思うが、評価の中で、新型コロナウイルスの影響も加味しなければならないと思う。

委員： KPIの修正や変更は必要ないと思うが、新型コロナウイルスの影響が長期化したときに、本来のKPIとしての位置付けでは無くなってしまふことが危惧され、それに対しての施策がなかなか展開できないのではないかと思う。そうであるのなら、総合戦略以外のところに力を入れたほうがいいのではないか。

委員： 臨機応変に対応していかなければいけない。新型コロナウイルスの影響を慎重に判断しながら、事務局で対応いただきたい。

委員： 総人口の推移と今後の展望について、長期的に計画を遂行していく上で、長期的な課題になるかもしれないが、達成状況や成果のところにできれば人口に関する数値を記載してほしい。増加人数や流出人口を抑制した人数等の指標を作成することを検討していただきたい。施策として本当に効果があったか否かが見える。施策によって数値化できるものとできないものがあると思うが、できるものに関しては、人数を数値化して示すことが重要だと思う。

企画政策課長： 御指摘いただいた部分、第1期総合戦略の当初計画の際に使用したデータである。昨年度、策定した第2期総合戦略においては、第1期総合戦略の推計値が目標達成できなかったことを踏まえて、合計特殊出生率が回復した場合及び出生率と転入超過率が回復した場合の数値を示した。加えて、KPIの重きを置いているところとして、転入増加・転出抑制プロジェクトを定め、転出と転入の差を1つのKPIで目標を掲げた。第2期の実績で、それがどれだけ進んだか、目標に対しての評価を示していきたい。