

新しい地方経済・生活環境創生会議（第3回）議事要旨

日 時：令和7年1月25日（土）12:30－14:45

場 所：宮城県気仙沼中央公民館

- 議 題：1 開会
- 2 議事「若者・女性にも選ばれる地方」をつくる
- ・矢田補佐官説明
 - ・発表者説明
 - ・意見交換
- 3 閉会

配付資料：資料1 矢田総理補佐官説明資料
資料2 小安氏説明資料
資料3 横山氏説明資料
資料4 菅原市長説明資料
資料5 阿部氏説明資料
資料6 菅原氏説明資料

出席者：伊東 良孝	新しい地方経済・生活環境創生担当大臣
矢田 稚子	内閣総理大臣補佐官
加藤 史子	WAmazing株式会社代表取締役 CEO
河合 雅司	一般社団法人人口減少対策総合研究所理事長
桑原 悠	新潟県津南町長
小林 味愛	株式会社陽と人代表取締役
田代 克弘	興能信用金庫理事長
野田 由美子	ヴェオリア・ジャパン合同会社代表取締役会長
細川 珠生	ジャーナリスト
増田 寛也	日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長
吉田 浩一郎	株式会社クラウドワークス代表取締役社長兼CEO
小安 美和	株式会社Will Lab代表取締役
横山 英子	特定非営利活動法人元気な日本をつくる会理事長
菅原 茂	宮城県気仙沼市長
阿部 憲子	株式会社阿部長商店専務取締役
菅原 渉	株式会社菅原工業代表取締役

○増田座長 それでは、ただいまから、第3回「新しい地方経済・生活環境創生会議」を開催いたします。

本日は御多忙の中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。有識者会議としては初めての地方開催ということになります。

本日は、「若者・女性にも選ばれる地域づくり」に取り組まれている方々から、それぞれの取組などについて御説明をいただくこととしておりまして、まず、お招きしている方々のお名前の御紹介を私のほうからさせていただきます。

Will Lab代表取締役、小安美和様でございます。

元気な日本をつくる会理事長、横山英子様でございます。

阿部長商店専務取締役、阿部憲子様でございます。

菅原工業代表取締役、菅原渉様でございます。

そして、御当地の気仙沼市長でございます、菅原茂様でございます。

以上でございます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

次に、資料の確認をさせていただきます。

議事次第、資料1、ヒアリングをさせていただく皆様方から御提出いただきました資料をお手元にお配りしております。

なお、本日、所用によりまして秋野委員、石山委員、高橋委員、富山委員、中村委員、芳野委員は御欠席でございます。なお、中村委員からは資料の提出がございましたので、机上に配付させていただいております。

それでは、これ以降、議事に入りたいと思います。冒頭、伊東大臣、そして、気仙沼市での会議の開催で御協力いただきました御当地の菅原市長さんから御挨拶を頂戴します。初めに伊東大臣、どうぞよろしくお願いいたします。

○伊東大臣 皆さん、こんにちは。本日はお忙しい中、御苦労さまでございます。

有識者会議ができて今回で3回目となりますけれども、初めて地方に出て、地方の皆さんの声をしっかりお聞きする、伺う、そして、また、それを全国各地に生かしていく、波及させる、そういった重要な今回の会合であろうと思います。

なぜ気仙沼かというようなお話もありましたけれども、やはり、ここが違うところですね。女性と若者に人気のある地域を目指している。中でもジェンダーギャップの解消をはじめとして、この、我々当たり前の男社会やそういった世界の中で乗り越えていかなければならない若い人、特に女性にとって乗り越えていかなければならないようなテーマというのがたくさん実はあるわけでありまして。それまでも、なかなか意識してもあまりよく分からないというのが多かったわけでありましてけれども、今日は、この点に関して、菅原市長はじめジェンダーギャップの解消をテーマにまちづくりを進めておられるというお話を聞き、これはぜひ参考にさせていただきたいなという、そんな思いでお邪魔をしたところ

でもございます。

気仙沼は、実は、私は今から15年、20年ぐらい前まで釧路の市長をしておりまして。その当時、水産関係ということもありまして、ここの気仙沼及び石巻方面のサンマ漁船をぜひ我が町に水揚げをしてほしいという、外来船誘致といいますけれども、この作業で、4月、5月あたりに毎年地域回りをしていたことを思い出しております。

また、御当地の小野寺五典代議士が、昔からちょっとお付き合いもあったこともありまして、この漁業をもっともっと発展させたいというそんな思いで御所望していたわけがありますけれども、アンコンシャス・バイアスといって、ぱっとイメージをすると、漁業などは特に男性社会の男性の仕事と見えてしまうわけであります。それを、そうではない、それを支えているのは女性なんだよということを、今回、しっかりと聞かせたいと思いますし、また、実際、それがまちづくりにどんな影響を及ぼし、反映されているのかということ、菅原市長にもまたお伺いしたいと思う次第であります。

男女間の賃金格差の問題や、あるいは子育てに関する様々なハンディなどがあるわけがありますけれども、日本でも先進的な取組だということでありまして、まさに気仙沼がその代表選手として、全国各地の自治体の、あるいは団体の先頭に立って、この男女間の格差の是正や解消に向けて頑張っていたいただければと思う次第であります。

石破総理が昨日、国会で施政方針演説をされました。最大のテーマは地方創生であり、そして、男性も女性も若い人が住み続けることのできる、あるいは、住みたくなる楽しいと思える地方をつくることだということで、もう必死で説かれておりまして、それを聞いていて、私もお隣にいる矢田補佐官もそうでありまして、何とかこの思いを日本全国に伝えて、小さな動きや小さな芽生えであっても、それを育てて大きくして、そして、この日本の国の発展や、あるいは今後の活性化に資するものにしていただければと、そんな思いをしているところでございます。

今日は大変にお忙しい中、それぞれの有識者の皆様方、また、関係委員の皆様方にこうしておいでいただきましたことを改めて厚く厚く御礼申し上げます、開会に当たりましての御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○増田座長 伊東大臣、どうもありがとうございました。

続きまして、菅原市長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○菅原市長 ただいま御紹介賜りました、地元宮城県気仙沼市の市長の菅原でございます。

今日は大変遠いところを皆様方においでいただきまして、ありがとうございます。また、今日は伊東大臣、そして、矢田補佐官、増田座長をはじめ多くの委員の皆様方に、この気仙沼に、地方開催の最初の開催地としておいでいただいたこと、市民を代表して心から歓迎を申し上げたいと思いますし、大変、光栄に思っています。

中でも、今回のテーマは、「若者・女性にも選ばれる地方」ということで、ちょっと荷が重いところもありますけれども、我々の取組について少しでも発信ができればなと思っています。

御案内のとおり、本市は東日本大震災の被災地で、その復興に向けてこれまで14年間、市民みんなで真摯に歩んできたところでもあります。いろいろな復興の仕方がありますが、政府にお世話になりながらする復興と、自分たちが考えていかななくてはならない復興というのがあって、特に自分たちが考えていかななくてはならない復興の大きなテーマとして、我々は人材育成に徹底的に力を入れようということで行ってきました。

その人材育成の中身につきましては、代表選手が菅原工業の菅原さんなのですが、経営人材の育成とまちづくり人材の育成、この2通りがあって、まちづくりの人材につきましては、高校生、若者、そして、もちろん女性、そして、自治体、自治会等を担っている人たち、そういう人たちを、様々なメニューをつくってこれまで連続的にプログラムを実施してきたところでございます。

その取組の中で私たちが考えてきたことですが、「市民が主役のまちづくり」、「人から始まる地方創生」が本市のテーマです。人材育成で、いろいろな方が芽生えて、幹を太くしてきましたので、そういう方々がいろいろなまちづくりの場に参加してくれまので、本市においては、各計画を立てるときに、市民の皆さんの意見を聞くというのをまず最初に行うということで、それこそ一番最新の市民会議というのは、今日御報告させていただく「～こどもと女性の瞳かがやく～ けせんぬまWell-beingプラン2024」という人口減少をテーマにしたプランの策定に向けた議論の場なのですが、100人の市民が参加しています。中高生も含みます。本市においては、長年、人材育成を行ってきた成果として、100人の市民が集まってもらうことは比較的容易です。100人集めるのは、我々にとってはそんなに難しい仕事ではなくなりました。そのことが一つの成果なのかなと思っています。

その成果として、今日、「Well-beingプラン」を中心とした御説明をさせていただきますが、5つのテーマに基づきとりまとめております。「雇用の創出」、「就労環境の改善」、「居住環境の改善」、そして、「子育て環境のさらなる充実」、「移住・定住の促進」。その就労環境の中で、やはり大きな課題になったのがジェンダーギャップの問題ということで、そこに小安さんが現れてくれて、御指導いただきながらジェンダーギャップの解消に向けて様々な手を今から打ちつつあるというところだと思います。

あわせて、やはり就労環境は、ジェンダーギャップとか両立支援だけではありませんので、今、厚労省で会社の認証制度がありますが、本市もその高いハードルになかなか皆さん到達できないと、諦めてしまわないようにということで、市独自の認定制度を今つくっているところです。「うえるびん認定」ということにしようかなと今言っているところですが、そういうようなところはしっかり始めていきたいなと思っています。

本市では、前回の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」のときに、スローガンというかキャッチフレーズとしてこのように言いました。1つは「自然との共生」。2つは「都会のまねはしない」「ミニ仙台、ミニ東京は目指さない」。そして「産業は国際的に」。そのことを一言で言うと、「地方にある世界の港町気仙沼をつくるんだ」と。これが本市の

平成27年の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」のスローガンです。

その後、平成30年になりまして、本市が合併してから2回目の総合計画を立てることになりまして、そのときに、町の将来像についてみんなでいろいろ話しました。その結果として、今、標榜しているのが「世界とつながる豊かなローカル」、それは、平成27年の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」のときのスローガンと実は同じ文脈です。同じ文脈ということは、やはり、ここに住んで目指すものというのはそう簡単に変わるものではないなと。まず、この我々の共通した文脈に沿って、また、それに向かって進んでいこうと。それが今の気仙沼の姿ではないかなと思います。そのことを市民が総参加で行っていく、そのことをこれからも進めてまいりたいと思います。

今回のテーマは大変難しいことも、私たちも身に染みていますけれども、ここは挑戦をしていかななくてはならない。どうぞよろしくお願いいたします。

○増田座長 どうも、ありがとうございました。

それでは、ここで撮影の皆さん、移動をお願いしたいと思います。

～プレス移動～

それでは、進めていきたいと思います。

続きまして、本日の議題である「『若者・女性にも選ばれる地方』をつくる」、こちらにつきまして、まず初めに、矢田総理補佐官から御説明をしていただきまして、その後、お招きしました皆様方の発表に移りたいと思います。それでは、矢田総理補佐官、どうぞよろしくお願いします。

○矢田補佐官 改めまして、皆さん、こんにちは。総理大臣補佐官、賃金・雇用を担当しています矢田稚子と申します。よろしくお願いします。

今日、私の持ち時間が5分なのです。50分欲しいところが5分なので、ほとんどお話ができないという想定の下に、一応、資料はお配りをしております。

言いたいことを大きく3つのパートに分けて。

まず、1つ目にお話ししたいことは、私が賃金・雇用担当として、前政権の岸田政権からになりますけれども、この賃金を上げるということは一番最初に目をつけるべきは、やはり女性の賃金が日本は限りなく低いので、そこをぐっと押し上げることが賃金その他を引き上げることにつながりますということの提言をしたところから、去年の4月からプロジェクトを起こして、女性の活力というか戦力を上げていくということをやらせていただいたということでありますので、いかにこの日本が全国的に女性が活躍していないか。だから、賃金が結果として低いんだということをお話ししていきたいなと思います。

資料のほう、最初のところは、伊東大臣からありましたとおり、「地方創生2.0」の基本的な考え方も申し上げるべくありませんので飛ばしまして、3ページ目がそのプロジェクトということですが、女性の賃金がいかに低いかという資料になっておりまして、日

本は言うまでもなく、男性の賃金100に対して78%ぐらいしか賃金をいただいていないという状況です。そして、これは実は民間で調べたところ、大きく産業別にも格差があるということが分かってきた。真ん中です。

そして、右端にあるのが、私が実に強調したことは、どうしても賃金格差というと、「ジェンダーの話か」「また人権の話か」という捉え方をするのですが、そうではなくて、今、どこに行っても人手不足の中で、女性が労働市場に参画するということは、まずもって労働力として量が確保される、かつ、女性が労働市場に参画し、新しいイノベーションが起こることによって質も向上するということで、供給面では大きな効果があります。

プラス、需要面です。女性が働き出すと世帯の年収が確実に上がります。稼ぐと世帯年収が上がり、かつ、男性より女性のほうが消費行動が盛んなのです。いろいろなデータで出ております。買物したいものがいっぱいありますから。そうなると、経済的にもプラスに働くのだと。東京などでは、住宅が高いですからペアローンなどが流行っている例も出しながら、とにかく女性が労働市場にもっと参画をし、活躍するということは、日本の経済そのものの課題ですということを常に申し上げてきております。

では、いかに女性たちの能力が高いかが次のページ以降になりますが、実は15歳の時点で、男女ともになのですけれども、いろいろなリテラシーを各国と比べたときに、特に科学的・数学的リテラシーのスコアは、15歳の時点ですけれども、男女ともに日本は38か国中何とナンバーワンなのです。すごく高い学力レベルを持っている。それにもかかわらず、右下4図にありますとおり、大学や大学院に進むSTEM人材、いわゆる理系は、全世界に比べて一番率が低いと。17.5%しかいない。そういうことになっております。

次のページが、どれだけ女性が稼げていないかということで、有業者の年収分布を示したものになります。

上が女性、下が男性ですけれども、大学で比較したいと思いますが、「大学を出ても」とあえて言いますが、女性は200万円未満にとどまっている人が何と36%です。400万円未満まで広げると、66%が大学を出ても400万円未満の年収だということです。男性は、それに比べて200万円未満は2%、400万円未満まで広げても14%ということなので、大学進学率、男女とも今高くなってしまして、6%ほどしか差はないのですが、せっかく大学に進学して専門的なスキルとか知識を身につけても社会に出てしっかり稼げていない。これは日本国にとっても社会的に還元していただいていないわけですので、ゆゆしき問題ではないかという課題提起をしまいいりました。

6 ページは、いわゆる非正規の問題、やはりL字型カーブということで、女性は一旦家庭に入って、次、出てくるときにどうしても非正規が多くて、非正規が多くなると、日本の場合、正社員と非正規の賃金の格差が六、七割にとどまります。これはスウェーデンだと9割までいただくのですが、これは一旦非正規になってしまうと賃金が低いままということでもあります。

次のページ以降が、これは政府が初めて試算したもので、8 ページにありますとおり、

女性が出産後の働き方を選ぶ選び方によって、世帯の生涯所得がこれだけ変わりますという結果になっています。

一番左端がずっと正職員で続けた場合。一番右端は、専業主婦になった場合ということです。子供を2人産んで専業主婦、もしくは正社員で続けた場合では、何と世帯の生涯にわたる可処分所得は1億6,700万円も違ってくるのだというもので、発表したときにはかなり衝撃的だったということです。

真ん中にケース②-Bというのがありますが、これが最も多くて、子供を産んだ後、再就職するけれども、いわゆる年収の壁の中で働く人たちです。これでも1億4,000万円の差があるということなので、何とか女性たちには仕事を続けていただきたい。正職員として続けていただきたいという思いがあります。

次のページは年収の壁。今、話題のものです。これが過去からずっと女性たちは、勤労教育を、私も入社をしましたが、年収の壁の中で働いたほうがお得ですよというすり込みがあったのではないかと感じておりましたので、本当にそうかということを政府として初めて試算したものです。

年収の壁の中に入ると、いわゆる、配偶者手当がついたり配偶者の控除も受けられるので、旦那さんというかパートナーの年収は上がるのです。でも、本人は一生懸命抑えますので、最終的には手取りとしては知れていると言ったら失礼ですけども、抑えられたままになってしまいます。ところが、頑張って150万円、200万円と年収を自分で努力して上げていけば、最終的には、世帯の可処分所得が1,200万円、2,200万円と残せるようになりますよというデータです。

注目すべきは働く時間でして、ここに記載がないのですが、年収100万円だと、今、最低賃金が引き上がってきていますので、今のデータで3.4時間です。真ん中が5.1時間。そして、200万円まで働くと6.8時間ということなので、今、どんどんこの最賃が引き上がる中で、このまま1,500円、今、石破政権は目指していますけれども、そこまで行くと、年収100万円だと更に短くしまうわけです。したがって、抑えて、そうやって無理に、壁の中に閉じ籠もろうと思って労働時間を短くすることが本当にいいのかどうか。社会的に見ても人手不足の中で大きな問題になってくると感じています。

2つ目のテーマになりますが、これを踏まえて、では、各都道府県でどうなっているかということ調べまして、各都道府県別に男女の賃金格差の順位を出しました。宮城県はちょうど真ん中ぐらいなのですが、残念ながら格差が大きいところ、栃木、茨城、長野とずっとありまして、こういうところは、次のページに続くのですが、やはり労働人口が、若い人を中心に外に、首都圏に出ていってしまうという現状になっています。

11ページは、一番低いところについて見ていただくと、赤い丸のところですけども、例えば愛知県などですと平均勤続年数も女性は短く、そして、管理職に占める女性の割合が低い。当たり前と言えば当たり前なのですが、この要因に何があるのかということ进行分析し、愛知県で車座をやらせていただいたときに、愛知はやはり車産業が中心ですので

男性の賃金が高いのです。全国2位なのです。したがって、男性が高いので、いや、家に入って専業したらどうですかというようなことで、女性たちもそれに甘んじてすぐに辞めてしまうということは否めないと考えています。こういう分析を各都道府県ごとにしていたでいて、自分たちの県や市町村に女性たちが残るということを何かトライアルしていたかなければいけないということです。

12ページもそれと同じで、男女の賃金格差、結果としての格差ですが、それによって若い女性が地方から流出し、転出超過ということで帰ってこないという現象につながっているのではないかと分析であります。

13、14ページ、最後になりますけれども、それを踏まえて、女性の活躍と地域経済とは何か関係があるのではないかと提案をさせていただきました。

女性が活躍する場がないので、結果として大きく男女間の賃金格差が開き、そうすると、この県は魅力がないなということで、地域から女性が流出し、結果として男性しか残らず、未婚の男性ばかりになってしまって婚姻率も低下し、緩やかにですけれども、出生率、子供が生まれないというところにもつながっていき、地域経済が疲弊する。これはずっと負の連鎖で来ている都道府県はありませんかということで申し上げているということです。

それを解消していくために、この「地域働き方・職場改革サポートチーム」というのが先週発足いたしました。ぜひ、こちらの有識者会議の皆さんとも連携を取りながら、こちらのチームはもっと泥臭いことをします。いろいろと出てきた課題に対して手挙げ方式で地方自治体に、うちの県は、うちの府は、うちの市町村は女性が減っているし、人口がこのままでは減り続けているので何とかしたいと思う首長の皆さんに手を挙げていただいて、そこに有識者や私たちサポートチームが入らせていただいて、気仙沼のようなワークショップをしたり市民参加のことをして、これから先、この市はどうありたいのか、最悪のシナリオと最高のシナリオを書いていただき、意識していただく中で改善策を主体的に取り組んでいただくということのサポートを今後やっていくということになっております。

次のページは、富山県の、また別ですけれどもアンコンシャス・バイアスという、大臣もおっしゃった、これは全てに関係してくるのですけれども、見えない無意識の偏見。もしかして無意識ではない偏見もあるかもしれません。意識して偏見する。日本の場合は、どうしても男女の役割分担意識というものが根強く残っていますので、これが全てにおいて、働く場においても生活の場においても、女性たちがそこに暮らしにくい、生きづらさというか暮らしにくさというか、そういうものにつながっているのではないかとということで、先行して取り組んでいただいている、富山県の例を最後に御紹介しておりますけれども、こうした取組をやはり皆さん、各自治体が主体的にしていただけるよう、政府としても取組をしていきたいと思っております。ありがとうございました。

○増田座長 どうもありがとうございました。

今日、テーマを考えていく上でのベーシックな視点について、今、補佐官から御説明を頂戴しました。

それでは、続きまして、今日おいでいただきました皆さん方からお話を頂戴したいと思いますが、シナリオとか手元に渡されているものでは、一応、御説明を5分程度でということでございますので、一つの目安でございますので、それぐらいを意識して、後で足りない分はまたどんどんお話しいただければと、このように思います。

まず、株式会社Will Lab代表取締役、小安美和様、どうぞよろしくお願いします。

○小安氏 皆さん、こんにちは。Will Lab、小安と申します。よろしくお願いいたします。5分ということで、時計を見ながら進めてまいりたいと思います。

私の資料ですけれども「地方のジェンダーギャップ解消 ～若者・女性に選ばれる地方に向けて～」というこちらの資料に沿ってお話をさせていただきたいと思います。

めくっていただきまして、私、東京を拠点とした会社でございますが、年間120から150日ぐらいいろいろな地方に出張させていただきまして、現在、10カ所ぐらいの地方自治体と連携をして、地域のジェンダーギャップ解消のプロジェクトを主に進めさせていただいております。

起業をしたのが2016年で、もうすぐ10年になるのですけれども、その前はリクルートという人材サービス会社におりまして、人材サービスを提供する中で、労働市場におけるジェンダーギャップに気づいたことが私の起業の背景となっています。

人口が減っていくのに「若い人を呼んできてくれ」という企業さんが非常に多くて、若い人がこの中にもういなくなっていくのですよというデータをお示ししながら、ソリューション提供することを前職ではやっていたのですけれども、都市部においては、例えばリクルートのような人材サービス会社がそういったソリューションを提供できるのですけれども、サービスを提供していない地方については、格差が広がっていくのではないかとということで、独立して最初に取り組んだのは、岩手県の釜石市でございます。人手不足でというところで、でも、実は人口の中に働いていない女性が数千人いるというデータがあったのです。それをベースに、では、どうしたら働ける環境をつくれるのかということをはじめたのが、現在、取り組んでいる地方におけるジェンダーギャップ解消の原点です。

資料に「日本のジェンダーギャップ（経済分野）の構造的背景」という図がございますけれども、これは、私が8年ほど、主に地方において女性の就労支援、雇用創出に取り組んだ中で見えてきた5つの壁でございます。

地方創生において「女性活躍が重要だ」と皆さんおっしゃるのですけれども、そのときに、女性だけが頑張るということをイメージされている方がまだまだ多いのではないかと感じております。実際のところ、女性にどれだけスキル・マインド装着をしても、なかなか採用されなかったり登用されないという実態があります。ですので、私は、女性自身のマインド・スキルも重要ですが、最も大事なものは2番の職場であると今まで訴えてまいりました。

この職場における長時間労働、働き方の柔軟性のなさ、ハラスメント、こういったものを改善することで、女性が採用され、正社員になり、そして、管理職になっていくのでは

ないかと当初考えていたのですが、なかなかここが進まない。なぜかという、実は見えない水面下にある③、④、⑤、特に⑤「社会規範」という大きな課題にぶつかったわけでございます。

固定的な性別、役割、分担意識、そして、それを前提につくられた社会保障制度、税制、企業の家族手当、こういったものが変わらない限り、意識だけ変えていくというのは非常に難しいので、今、年収の壁議論が始まったことを本当にうれしく思っておりますし、大きく仕組みが変わることで意識が変わり、そして、労働市場も変わっていくのではないかと非常に大きな期待をしています。まだまだこの社会規範は女性の中にもございますので、家庭における家事・育児負担はなかなか変わりませんし、東京においてはどんどんアウトソースしましょうなどと言うのですけれども、地方においてはまだまだ家事代行サービスがなかったり、あっても、それを使うことがちゅうちょされたり、周囲の目が気になったりというような、結局、⑤の「社会規範」に戻るわけです。

とにかく、この赤い「社会規範」のところを、何とか現在の社会変化に合ったものにアップデートをすることで、女性も男性も、そして、若い方もシニアの方も活躍できる職場を増やし、そして、日本全国が活性化するということを目指しているのですけれども、そのためには、実は101人以上の会社には女性活躍推進法、それから、働き方改革推進法が適用されておりますけれども、100人以下の会社には何もプレッシャーがかけられません。ですので、私が申し上げているのは、地方自治体、それから、地域のステークホルダーと申し上げているのは、例えば商工会議所、それから、商工会や地銀、金融機関ですね。信用金庫の皆さんにも期待をしているのですけれども、そういったステークホルダーが連携することで地域全体のムーブメントを起こしてほしいということをお伝えしたいと思います。

次、めくっていただきまして、そうはいつでもと。いろいろな地域に行くと、まず言われることは、この6つの言葉でございます。

「地方は難しいんだよ」。「中小企業は難しいんだよ」。あと、これは結構論破が難しいですが、「家庭内で女性が強いからうちは問題ない」など。あと、「女性が年収の壁を越えたがらない」と言われたりします。「この町では活躍したい女性は少ない」。あと、「分かったのだけれども、取引先が男性を求めるんだよね」と言ったり、こういった決めつけからの脱却をするためには、提言②のところですが、先ほど矢田補佐官のほうから都道府県別のデータがございましたが、都道府県別のデータでは市町村は動きません。ですので、宮城はこうだと言われても、菅原市長、どうですか。「気仙沼は」などと思いますよね。ですので、市町村別に、この性別役割分担意識がどうなっているか。女性管理職比率だったり、あと、議会の議員もそうですし、議員の比率。男性は育休を取っていますか。男女の賃金格差、結果として、結果指標ですけれどもどうなっていますか。これを市町村単位で把握しない限り、地域の方が自分事として本気で動くというのは難しいなど感じておりますので、これを、ぜひ各自治体でやっていただきたいと考え、今まで、モデルを自治体の皆さんとつくらせていただきました。

モデル①は、都道府県率先垂範モデルです。

奈良県なのですけれども、奈良県は、県庁内、それから、県内の市町村の職場全部に無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）の実態把握調査を今年度いたしました。これをベースに、来年度何を変えていくのかと、施策に落としとしていく状況でございます。

モデル②が、宮城県気仙沼市ですけれども、兵庫県豊岡市でもともとモデルをつくらせいただいたのですが、商工会議所など経済団体と連携をし、地域の経営者の皆さんとこの問題を共有し、このままいくとどんなことになるか、このままこれを変えていくと、どういった、それこそ「楽しい日本」と言われていますけれども「楽しい地域」ができるのかということを皆さんと議論をしながらアクションプランをつくるということをやっています。

実は、この経済団体モデルが通用しない地域がございまして、富山県南砺市、富山アンコンのモデルにもなっておりますけれども、南砺市は、実は一次産業がメインで、事業所の集積がないということで、事業所連携でムーブメントをつくっていくということは難しかったのです。ですので、では、何がその地域の風土をつくっているのかというと自治会、それを束ねている地域づくり協議会、31ある地域づくり協議会の会長が女性が一人しかいないといったこと、それがなぜなのかということを深掘って、そして、アクションプランをこちらも今年度提案したところでございます。

最後のモデルなのですけれども、地方銀行に私は非常に注目をしておりまして、いろいろな事例をヒアリングをしてみたのですが、ひろぎんホールディングスさんが、これはジェンダーではなく若者なのですが、若者流出対策としてひろぎんホールディングスが旗を振り、中国電力、マツダ、広島県と連携をして「HATAfulプロジェクト」、若者が戻ってくるために何をするかということを経済界を挙げてやっていくというプロジェクトをやっているのだそうです。

こういった、その地域の特性や、その地域にいるプレーヤーの強みに合わせたモデルというものを全国につくっていけるといいなと思っておりまして、取組事例としてざっと行きますけれども、めくっていただきまして、奈良県の事例です。先ほど申し上げたように、アンコンシャス・バイアスの可視化をしています。

「うちの町はないよ」「公務職場にはないよ」とおっしゃる県庁、市役所はとて多くございます。でも、見てください。市民課窓口、全員女性ではないでしょうか。建設・土木は全員男性ではないでしょうか。これは、もちろん教育課程からの意識の変革もセットで行っていかねばならないのですけれども、ない自治体はないと私は申し上げたいと思いますので、これを可視化したところから進めるという事例でございます。

めくっていただきまして、事例②の兵庫県豊岡市、こちら、ポイントはデータの可視化でございます。

何となく「女性活躍はいいよね」「ジェンダーギャップは解消すべきだよね」と皆さんおっしゃるのですけれども、「うちはないよね」と思っている方が本当に多いので、豊岡

市に関しましては、ジェンダーギャップ、ジェネレーションギャップを事業所調査、従業員の意識を可視化するところから経営者とひざ詰めで話をして、ここを変えていきましようという、一社一社提案して、女性も働きやすく、働きがいがあるが3分の2以上が「ある」と答えている事業所50社を10年で作るという目標。そこまでやったら、外から見ても、若者も女性も戻りたくなるだろうという仮説の下に進めています。

そして、最後です。富山県南砺市ですけれども、「ジェンダーなんて」と言われながら、1年間、70代以上の皆様にワークショップを地道に行ってまいりました。その結果、このまま行くと継ぎ手がないよねということに皆さんやはり同意をしてくださって、地域のトップがジェンダー問題の解決に取り組むと宣言をしてくださり、そこから、市民の皆さんとともにアクションプランをつくり、市長に手交するというところまで、今来ております。

というような感じで、地域地域により、様々な特性がございますので、特性に課題と強みに合わせたモデルを各地で展開していくことによって、日本全国の若者・女性に選ばれる地域を増やしていければと考えております。

以上です。

○増田座長 どうもありがとうございました。

また、様々御質問等があらうかと思しますので、後ほどお願いします。

続きまして、元気な日本をつくる会理事長、横山英子様、よろしくお願いします。

○横山氏 皆さん、こんにちは。私は、宮城県仙台市生まれ仙台育ちの仙台から参りましたが、昨日、京都で会議がございまして、今朝、伊丹空港からこの気仙沼までたった3時間で参りました。市長が気仙沼、遠いところとおっしゃっていますけれども、何と今、そんな時間で関西から来れるということを実感してまいりました。

私は仙台で生活しておりましたけれども、いろいろな社会活動をしている中で、お手本にしているのが実は気仙沼でございまして、自分の町は自分でつくるということを昔からなさっているところで、これは若い方もそうです。それも、自分たちというのは、住んでいる人だけではない外から、自分たちの町にはない力を持っている人を受け入れて一緒にやっているという町が昔からございましたけれども、震災の後は、なお、それがものすごい、もう何倍、何十倍になってつくっていらっしゃる町ということで、私は大変リスペクトしている町でございまして、今日は大変うれしく思っております。

私は、元気な日本をつくる会というNPO法人の理事長として今日参りました。実は、この会は、東京にいらっしゃるフォーバルの創業者の大久保さんがお作りになったものでございまして、実は震災前のころから、自民党の先生方と官民連携をしようということで、各市町村さんが財政的に困っている、それから、アイデアがない、なかなかまちづくりができないという悩みがありまして、それを官民一体になってやりましょうという勉強会から始まった会でございます。

それで、3年前に、創業者が「僕は引退するから」ということで、もともと地方の支援

をずっとやらせていただいている団体でございまして、例えば鳥取県の伯耆町とか青森県の十和田市とか、それから、震災の後は宮城に大変比重が高まりまして、宮城県の亘理町、宮城県の村田町、登米市、登米町、そういったところの支援を中心にやってまいりましたので、では、宮城の比重が多くなっているのもう宮城、仙台にぜひ移したらどうかということで、私が理事長を引き受けまして今に至るということでございます。今日は地方創生の10年ということで、具体的に、地方創生交付金を受けた自治体をお手伝いする例がございましたので、それを御紹介させていただきたいと思っております。

3 ページ目でございますけれども、亘理町というところが、地方創生のお金を使いまして、外部の私たち、元気会に委ねていただきまして、一緒にいろいろ考えた中に、女性もたくさんおります、若者もいます、この町に居続けたいと思っても仕事がないから首都圏に出ていった。近くで言うと仙台にいるという方が多い中で、何とか亘理町にいらっしゃる、特に震災の後に注目されたのが、日本で1番か2番か3番ぐらいのイチゴ農家さんですね。イチゴ農家さんが、非常に津波の被害で、内陸に移って、今までは露地栽培していたものをハウスでやらなくてはいけないということで、今まではJAさんに頼っていたけれども、自分たちが努力した分、価値を分かってもらえる人に届けたいという若者たちが大変多うございました。そういった方々の売るほうのお手伝いをするということで、町自体がオンラインショップをつくると。その運営を、私のNPO法人と、それから、この活性化のためにつくったパワフルジャパン宮城という会社がサポートいたしまして、今、進めているところでございます。

それで、何が女性・若者のためというところでございますけれども、次のページ、イチゴの写真が出ていますが、このイチゴ農家さんは、これは若い男性たちでした。それから、その次の、これはアセロラなんですけれども、生のアセロラを生産して、国内で流通しているのは、実は宮城県亘理町の伊藤さんという御夫妻でございます。後継者がいらっしゃらなくて、このアセロラというのは、お米をつくっているだけでは食べていけないので、何かいい生産物がないかということで、南国の生まれ育ちのアセロラを物すごく時間をかけて研究して、とてもうまく栽培をされて、津波でも被害を受けましたけれども、それでも諦めないでやっているという方たちですが、この販売の部分はオンラインでやったらどうかということでやらせていただいた結果、全国のスイーツをつくっていらっしゃるパティシエさんから、今、指名買いをしていただいている、そんな状況でございます。

全体で、今、37の生産者さんが166品、このオンラインショップで販売しているのですが、ほかにリンゴ農家さんがいらっしゃいます。亘理のリンゴはあまり有名ではなかったのですが、実は、雪が少ないので完熟するまで収穫をしなくてもいいので、非常に密度たっぷりあるリンゴをつくることのできるのもう、今までは庭先販売、要は、決まった方にしか売っていないということで十分だったのですが、それだけではなくぜひ広めたいということがございまして、このオンラインショップで売らせていただいたところ、今、3つの生産者さんが参加してくださっていますが、売れ筋でございます。イチ

ゴに次いでリンゴが大変売れております。全国から、「一回味わって見たらおいしいので」ということで、リクエストをいただいているものでございます。

ほかにも、オンラインショップというのは大変なので、「自分たちはパソコンもいじれないし」という方々がいるのですけれども、そこをサポートすることで、今まで売ったことのない方へ、食べてもらったことのない方へお届けすることによって、今度は生きがいを感じて、もうやめようと思ったけれども、あと5年頑張ってみるという方がいたり、それから、起業したけれども販売網がないのでどうしようと思っていたところに、町で持っているこのオンラインショップを使ってやってみたら自信をつけて、「私はこの町で生き続ける」という、そんなツールが地方創生のおかげで非常にうまくいっているということでございます。

その中で評価をいただきたいということで、これは村田町のものではございますけれども、「食べるJAPAN美味アワード2023」で受賞したものがあったり、そういった、自分たちだけではない、全国のいろいろな方からの評価を受けるということも、きちんとお手伝いをしながら、その町で生きる自信を持ってもらおうということをやらせていただいております。

私どものテーマは「生きたい場所で生きる」「生きたいところで生きるすべを考える」というのがテーマでございまして、そんなことをずっとやらせていただいております。

あと、もう一点だけ。私が震災後につくらせていただきました会社でございますけれども、いろいろな地方の方々といろいろともにしている中で、その社会規範によってなかなか働きづらくなっている方がいたり、自分の町に残りたくても仕事がないとか、自分の働きたいことが地方では実現できないというのを耳にしましたので、これは、実践すれば、多分いろいろなことが動くのではないかなということで、11年前に立ち上げました会社では実践をさせていただいております。

例えば、東京で生まれ育った原宿育ちの女性が東北大学農学部に入りました。そこで出会った山形県出身の男性と結婚するのですけれども、就職先は、東京で有名なある通信会社でした。

結婚して、山形と東京での遠距離だったのですけれども、やはりもっと近くにいたいということで山形と東京の生活ではない、では、仙台で自分が仕事をして、山形にいる御主人と一緒に生活するということを選択したいと思って転勤願を出したのですけれども、言っただけではいけないですかね。某通信会社さんは、地方で、総合職で採用した女性の仕事がないということで、転勤の願いがかなえられずにいたのです。だけれども、やはり一緒に生活したいということで、仙台で仕事がしたいと御相談を受けました。

そのときに、私のほうで、あなたのキャリアを、では、うちの会社と一緒にやりましょうということでやらせていただきましたところ、まず、仙台に住む選択肢ではなく、仙台の職場、山形の県立高校で働いている、山形の真ん中の川崎町というところに住んで、双方、逆方向に行って仕事をしていました。

赤ちゃんができました。保育所に預けなくてはいけないというときに、子供を育てる場

所としていいのは仙台でもなく川崎でも山形だということで、山形に移住をします。山形から仙台へ毎日通うのは大変。子供がいるからということで、コロナの前でしたけれども、自分でリモートワークをする方法をしっかりと計画書をつくって会社に出してくれまして、それで認めさせていただきまして、今、2人目のお子さんもいて、非常にうまくいっています。週に3回リモートワーク、週に2回仙台に来てという生活がうまくいっておりまして、こんな働きたい人のために、逆に会社のルールも変える。それで、会社のクオリティーも、それから、生活している、働いている人の意識も上がり、また、技術士の資格も取ったのですけれども、そういうことをやらせていただいております。

男性も、育休を取るのにも反対する年配の方がいましたけれども、育休を取っても変わらない仕事をしてくれるのだったらいいのではないかとということで理解を求めまして、今やっているところでございます。

時間が延びましたが、以上でございます。

○増田座長 どうもありがとうございました。

それでは、順番として、ここで、気仙沼市長の菅原茂様から御説明いただきたいと思います。よろしくお願いします。

○菅原市長 ありがとうございます。資料も配らせていただいております。「市民のWell-being実現に向けて」ということでお話をさせていただきたいと思います。

ページをめくっていただきまして、先ほど矢田補佐官からも指摘がありましたけれども、男女の賃金格差、我々なりにいろいろその理由を探りました。一番分かりやすいのは、市役所です。市役所の給与テーブルには男女の格差は一切ありませんが、実態的には相当格差があります。

なぜかという、気仙沼市では市長より給与の高い人はいっぱいいるのです。お医者さんです。お医者さんのほとんどは男性です。そして、一般職としましても、結局は、女性が先ほどの御指摘のように、妊娠や出産の際に一旦職場を離れてしまうということで、一般職の平均年齢が男性のほうが高くなってしまう傾向にあります。相当違います。そこでまた差ができます。それと、あわせて、現在、会計年度任用職員と呼んでいる、かつての臨時職の方たちがいらっしゃって、その給与は安くなっておりますが、出産を経て勤めるなど、会計年度任用職員は圧倒的に女性が多い状況となっております。ということで、気仙沼市は何の格差もないはずなのに大きな格差ができているというのが実態だと思います。ですから、これは大手企業も似たような形になっていると思いますので、ここについては、やはり、結婚・出産後も正規職員として働くということの環境をつくっていくことが極めて大事だと思っているところです。

そのほか、地方で言うと、高い給与の求人というのは、製造業や建築とか技術者が多いのですが、女性がなかなか就ける職場がない、そういうような求人になっています。そもそも女性が求める業種・職種が少ないというのが地方の現状かなと思っています。この解消が必要だと思っています。

そういう課題に対してどのようなことができるかというのを、我々のこの「Well-beingプラン」の中にも幾つか書かせていただいているということです。

先ほど挨拶で申し上げましたが、2ページにありますように「けせんぬま未来人口会議」というものもスタートしました。キックオフシンポジウムの際には河合委員に来ていただきまして、基調講演をお願いしたところです。

また、この市民会議に先立った準備会で若い委員から、「人口減少対策市民会議という名前は嫌です」「結婚するとかしないとか、子供が何人というのは個人の自由なので、そういう名前の会議はしっくりこないのです」と、このようになりました。若い委員はちゃんと考えていて、「市長、気仙沼で〇〇したいけれども、できないというのがいっぱいありませんか」という問いかけがあって、その「〇〇したいができない」を一つ一つできるようにしていくことが大切だし、それこそが我々の求めるものですよと。

そういうことで、本当は「けせんぬま未来会議」だったのですが、何のことか分からなくなってしまうので「けせんぬま未来人口会議」と名づけて、1年以上かけて、100人の市民、中高生も入ってプランを策定しました。結果として出てきたのは、やはり市民の暮らしやすさ、Well-beingの実現だよねということであります。

実際に具体的な作業としては、資料にあります5つのテーマ、先ほど挨拶で申し上げましたテーマに従って4つの分科会で話し合うと同時に、11のペルソナをつくりました。都会にいるのだけれども気仙沼に帰ってもいいかなと思っている若者とかいろいろな立場にあるペルソナごとにいろいろ考えてみた。そういうことであります。

最終的にできたのが、次のページですが、今年の5月31日「～こどもと女性の瞳かがやく～ けせんぬまWell-beingプラン2024」ということで公表させていただきました。全63ページということで、大変分厚いものになりましたが、詳しくは二次元バーコードのほうからお読み取りいただければと思っています。あわせて、気仙沼市議会のほうでも様々な提言をしてくれましたし、商工会議所からも提言がありました。そういうものを包含して、市全体の計画とさせていただきました。

その中で、今日のテーマになるのは、次のページなのですが「就労環境の改善」ということで、幾つか施策だとか取組を並べて、実際、既に進んでいますけれども、その大きなものの一つとしてジェンダーギャップの解消があるということでもあります。そして「気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト」というものを立ち上げて、小安さんに御指導いただいていることでもあります。

もう一つは、両立支援ということが一つ大きなテーマだなということで、それに関しては、厚労省のほうで「えるぼし」の認定や「くるみん」、そして「ユースエール」というのですかね。認証制度をつくっています。ただ、この認証制度に当てはまるような会社というのは気仙沼にほとんどありません。唯一、今日、阿部長商店の阿部専務が来られていますけれども、阿部さんのところが取っていただいた。ほかの会社は諦めてしまっていますので、諦めないように、本市としての認定制度を今つくっているところです。

翌ページが、ジェンダーギャップ解消プロジェクトの発足宣言ということで、代表には商工会議所の会頭の菅原昭彦氏。大事なのは女性なので、ここに女性会の会長の高橋和江さんにも同列として入っていただいたところです。

目標は初年度20社、2年目50社、3年目100社。これは、小安さんが同じくアドバイスされておられます豊岡市が既に100社を超えて活動されているということで、それを目標にしております。本市での現在の状況は、発足してまだ間ありませんが、23社に入りました。そのうちの1者は市となっているので、市を除いた22社の、今の総従業員数は1,800人ほど。その中に阿部女将のところが多くいらっしゃるわけですが、気仙沼における大手の方たちは、今、関心を持っていただいているかなと。

そのほかに、市は病院がありますので、合わせて1,800人ぐらいということで、現在の会員事業所23社合わせて3,500～3,600人ぐらいをカバーした形にはなっていますので、その人たちに対して、これから様々な、それこそ啓蒙をしたりということとちょっと高飛車な言い方かも知れませんが、そこから始めていくということで、令和6年度としましては、左下にありますように、宣言の後、経営者セミナーとかシンポジウム、働く女性のためのキャリア応援プログラムとして連続講座、そして、事業所ヒアリング、2月16日には市民向けセミナーということで、石巻市の出身でポーラの前社長さんであります及川さんに来ていただくことになっています。

もう一つ、お話をしました企業認定制度ですけれども、厚労省の「くるみん」「えるぼし」よりハードルを下げて、気仙沼市の独自の認定制度「気仙沼市Well-being推進企業認定制度」を、「うえるびん」という愛称で創設する予定です。右の下の方にマークがありまして、このマークでいいかというのが、本市において議論になっています。

ということで、中身はどういうことかということ、1つは、柔軟な働き方ができますかと。時間単位の年次有給休暇が取れますかと。

2番目は、育児や介護と仕事の両立ができますかと。もちろん、育休の取得実績とか、出産後の継続在職率、そういうものが非常に大事になってくる。

3番目として、性別にかかわらず活躍できるということで、なかなか地方では、賃金テーブルが完全にある会社だけではないです。そういう会社も、こういうテーブルを一応つくるという作業から始めることは、私は非常に大事だと思っているので、ぜひそのように思いまして、これは手前味噌みたいなことが書いてあるのですが、「気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクトに参加していること」という認定項目も入っています。

あと、最後は、様々な福祉的なことができているかという観点になります。

この認定制度につきましては、奨励金をつけることにしています。あと、市が、様々な機会を捉えてその企業のPRをさせていただくと。

ここに、書き忘れていますが、例えば、建設事業などの入札で総合評価落札方式というのがありますが、この認定を取っているかということを加点要素に入れる予定をしています。

そういうような私たちとしては実践を積み重ねながら、また、意識改革も併せて進めていければなと思っているところです。よろしくお願いいたします。

○増田座長 どうもありがとうございました。

次に、阿部長商店専務取締役の阿部憲子様です。どうぞよろしくお願いいたします。

○阿部氏 阿部でございます。

私ども阿部長商店は、水産業と観光業を両輪にしながら経営している会社でございます。父が創業者でございまして、そもそもは魚の行商から身を起こしております。そのときに、残念ながら、1961年チリ地震津波に襲われてしまいまして、それで身一つになってこの気仙沼市に進出して水産業を始めたというのが、私どもの会社の始まりでございます。

父は頑張ったようでございます。水産工場を安定させることができて、そして、宿泊業に興味を持ちました。大変美しいこの景色を多くの人に御覧いただきたい。そして、宿泊産業はやはり安全第一と考えまして高台の岩盤の上に建設しました。宿泊は3つほど施設がございまして、この2つは気仙沼市にございますが、やはり高台の岩盤の上で、あのときに、地域住民の方や、それから、ライフラインの工事の関係者の方たちのお世話をさせていただいて、ハローワークもホテルに当時設けられたというのも特徴とされているところでございます。

父は、水産業に従事している限り、三陸地方では津波のリスクがあるということがありましたから、その宿泊施設を建てるときには、避難所になってもいいようにという考えがございました。それで、このたび私ども、大震災のときにも当日から避難所になったというのがいきさつでございます。

震災で本社と水産工場を直後から失ってしまった。私たちが立ち上がって進めるには、やはり事業所の大きな南三陸ホテル観洋が立ち上がらないということだった。あの当時は、よく研究者の方がいらっしゃると、当地域を「日本の将来の縮図」だとおっしゃる方々が多くて、私たちは、この地域課題にどうやって向き合っていけるだろうというようなことで、特に、南三陸町は全体の62%を被災し、中心部においては8割の被災で、駅も病院もスーパーも警察署も役場も失ってしまった。やはり、私たちが、この場の力を生かすということが、地域のお役に立てるのではないかというような思いで進んできたわけですが、人口の減少が一気に進みましたので、これを一人でもとどまっていたきたいというのが避難所の役目と考えました。

すぐに地域の方から、子供の教育が心配だ、悔しいという声がたくさん挙がりましたので、そこで寺子屋を始めたというのがいきさつで、そろばん教室も始めて、これは、今も実はそろばん教室は継続しておりまして、暗算9段が4名育ったり、全国大会で4位に入った子供が2人いるというようなことで、非常に深刻な甚大な被害がありましたが、こういった力のある子供が育つと親が元気になって、やはり御高齢の方の生きる力になるのではないかと。子供の応援が、結果的には大人を笑顔にするというようなことを、そばで見ながら感じてきたところでございます。

今は、私どものスタッフで、そういった力のある者がおりましたので、そろばんの先生になったりしながらさせていただいたり。特に、私も女性のリーダーの端くれでございますから、子供とか高齢者に目がいくというのが特徴でもございますので、その場合に、避難所、これは新しいコミュニティーの始まりというようなことを意識させていただきました。水もなかったのも難しさもございましたけれども、いろいろなイベントを開いて、このことが、地域の方たちの仲間づくりにつながったり、皆さんの表情が明るくなるような様子があったかなとも、今、思っているところでございます。

交流人口の増加を何とか賢明につくらなくてはと。宿泊産業は、やはり牽引であることは間違いございませんので。ただ、やはり明るさを失ってしまった地区でございますから、本来であれば旅といえ、楽しいところとかわくわくするところに行きたいと思われがちだと思いますけれども、直後から実は求められたのが地域の案内役でございます。「道案内をしてくれ」と言われるようになって、町の中心部は8割もの被災の地域でしたから、信号もガードレールも失ってしまって、そこで、その道案内が「ここではこのようなことがありました」「あのビルではこうだったのです」と、これが非常に、聞かれた方は、これは部下にも聞かせなくては。息子も連れてこようとなりまして、交流人口の増加に役立ったと思います。

「震災を風化させないための語り部バス」に47万人、御乗車いただいたり、それから、学生旅行は、1,600校の学校のお世話をさせていただきました。このときに、語り部の育成が大事だなということにも気がつきました。次世代にも伝えなくてはと。やはり、次世代の育成にはお手本になるような語り部の姿を見せることが非常に重要と。そして、ローカルでは、語り部の方は誇りを持って年を重ねることができるなということも感じております。やはり引き出しが多くなったり、奥行きのある話をしていただきますから。

その姿を見ていると、若い人たちがそれに倣わないとか、僕も担い手になってみようというような姿が見えてきて、やはり観光は「国の光を観る」というように捉えられておりますけれども、その姿が光ではないかなという思いで、そして、また、人を訪ねてくるというのが特徴でございますから、またあの人に会いに来ましたという様子が見受けられて、この三陸沿岸部では、そういった皆さんに、この震災の出来事を参考にさせていただくというのも大事ではないかなと。

その中で、女性も担い手になったほうが良いということも取り組んでいたりしているところでございますけれども、この取組をされていて、震災遺構は大事だなということも気づきまして、実は、公民館のすぐそばに、恥ずかしながら私の実家がございまして。近くに高台がなかったのです。たくさん住宅がこの地区はございました。父は、被災経験を生かして、自分の家に外階段をつけたら近所の人々の避難場所になると考えまして、それで、後付工事、5年前に設置して、避難訓練も、これは母の女性の視点で、自治会長さんと避難訓練の打合せをしながら数回行っていましたから、あの日、妊婦さんもこの屋上で助かりましたし、御高齢の方も含まれて30人ほど救うことができた。震災遺構を残すことが出来、

市長さんに心より感謝しております。

グラウンドの予定地のところに実はこの家がありましたから、曳家をすることができました。弘前城を引いた曳家さんでないとできないと言われて、お城を引いた曳家さんをお願いするというような運びになりましたので、震災後はいろいろなことの挑戦となりましたけれども、やはり諦めないということも大事だなと思いながら、この出来事を応援してくださった、被災していないような地域の人にも知っていただきたいなど。これからの子供たちにも知っていただきたいというようなつもりで進めてきた。これが結果的には、若者の育成、それから、若者にも関心を寄せていただける場所になったということが申し上げます。

そして、やはりネットワークの構築ということが大事だと思いましたので、語り部の方の資質向上ということも考えたり、それから、仲間づくりのためにと思ひまして、全国被災地語り部シンポジウムを自主的に立ち上げてみました。

そうしますと、私たちはまさに今を語っていると。ところが、いろいろな地区の方と連絡を取ったら、当時、160年前のことを伝えているとか、240年前のことを語っている地域がある。そうすると、私たちは、顔も見たこともない御先祖様のお話をしている人たちの話を聞いてとても勉強になっている。また、その方たちは、現場はこういう状態だったのですねということで、積極的にこちらの地域に足を運んでいただけるというような関係性にもなっているわけでございます。

そもそも、私どもが、女性に対してというのは、観光業は女性に活躍していただかないとという職場でございますから、高卒で入社してくださる方が多かったものですから、仕事が慣れてくると、結婚は何とかクリアできても子育てで職場を離れるという方が多く見受けられましたので、そこで託児所をつくってみようと。今は保育園と名称変更したわけでございますけれども、これによって働きやすさを感じていただいて定着率が高まったかなと。そして、若い方が、まだ家庭を持っていなくても、日常的にそばに子供の姿が見えますので、子育ての理解が進むというようないい傾向がございまして、民間であっても、そういうことができるところは挑戦されたほうが、安心した勤務をしていただける場所になると思います。

そういうこともあって、水産業も男性が多い職場でございましたが、実は、震災後には、加工品の商品づくりも力を入れるようになりまして、そのときに大卒の女性の方たちも応募してくれるようになりました。すてきなデザインのパッケージがつくられるようになったり、いいネーミングが、アイデアが浮かんできたりというようなことで。ですから、我々の水産の業界にも、そういった女性の進出によって非常に商品に魅力が増したというようなことも、震災後にいい感触として感じているところでございます。

本当に光栄にも、えるぼし認定をいただいたということが、働く女性にとっても喜びになったり、また、関心を寄せてくださる今後の応募者がいるのではないかなというようなことで期待しているところでございます。そして、この特殊な地域になったということが、

実はそれがきっかけで都会の優秀な方たちが関わるようになっていただいたり、今日も、もしかするとこのような機会にも結びついていると思います。

今までは比較的限られた知恵とか力だったところが、いろいろな方が訪れてくださったり、目を向けてくださっているというのは、残念ながら失ったものも大変多い地区でございますけれども、得るものも大きいなど。本当に、私たちはそういうありがたいお気持ちとかお考えを与えていただきまして、ですから、1,000年に一度の災害と捉えられたりしますが、1,000年に一度の学びの場ではないかというような思いでこの14年を過ごしてまいりまして、先生方にも、よろしかったら近くに震災遺構がありますので、お時間があつたら御覧いただければと存じます。

というのは、震災後に、自助・共助・公助が大事だと言われますけれども、自助・共助の大切さということも、なかなか自分の地区が災害に遭いやすいという地域の人ではないとそこまで考えが届かないケースもございますので、そういった気づきの場になっていただけるといいなというような思いで、一般的に15メートルの津波といってもイメージができてにくい方もいたりすると思いますけれども、この建物なんですよと、そういう現物を見ていただいたり、現地に来ていただくということは大切ではないかなと思います。

若い子供たちの震災の学習の様子を見ましても、帰ってからの勉強の取組方が違ったとか、進んでリーダーをするようになったとか、あとはインターンシップにも力を入れておりますので、就業体験だけではなくて、この地域ならではの学び、それから、私たちは、日本旅館でございますから、我々のところに来て、世代の違うスタッフと交流をしたり、日本文化に触れていただくという機会も設けておりましたので、この地方に来て、自分の母親やおばあちゃんの年代の人と働きながら、親への感謝ということを考えてみていただいたり、いろいろな気づきもあるようでございます。

ぜひいろいろな方にこの地域に足を運んでいただけるようなことがどんどん進められることを願っております。昨日の総理の所信表明のときにも「楽しい日本」という話で、私も、実は、避難所のときに「楽しい」というキーワードも結構イメージしまして、明るく楽しく前向きにやっていこうと。これが、少したったら、住民の方が「ここは一つの家族なんだ」と言ってくださって、新しいコミュニティーの始まりと思いまして避難所を進めたところでございましたけれども、そのように感じていただけて光栄だなとも思いながら、まだまだ力の足りないことが多いのですが、何とか宿泊業の場の力を生かしたり、私たちの職業の強みを生かして、地域のためになるようなこと、地元の活性化に力を尽くしてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。○増田座長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりましたが、菅原工業代表取締役、菅原渉様からお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○菅原氏 ありがとうございます。株式会社菅原工業代表取締役の菅原渉と申します。

まず、ページをめくっていただいて、弊社の概要になります。

業種としましては建設業で、偶然なのか、今日、目の前でアスファルト舗装工事をうちでやっていたので、会社の名前がローラーについていて、あれはわざとではないので。本当に普通にやっていました。

創業が1965年で、今年で60年目になります。従業員が48名、うち10名、建設業でありながら10名女性の方がいて、しかも現場職。そして、監督職も女性が活躍しております。地方の建設業でありながら平均年齢が39歳という、年代別に見ても、各年代、結構均等に揃っておりました。

さらに、赤枠で囲ってあるところに、新卒の採用実績というところで、ここ最近、毎年大卒の子とか高卒、新卒の子を採れるようになっており、令和6年度、今度の4月も大卒の2名が入る予定になっておりました。

コーポレートスローガンとしまして「このまちをつくる」と掲げて、さらに経営理念、経営方針ということで、この記載のとおりに掲げております。

若手を採用するのに弊社として心がけていたことが、次のページなのですが、この会社の5年後、10年後の未来像を持っていこうということを、まずは持っておりました。「地域の日常を支える地域と共に成長する企業」と謳い、さらには「地方の強みを生かした他業種・海外展開」ということにしています。

この括弧書きに書いてあるのが、うちに入社した人のきっかけ。地域貢献ができるというのと、可能性を感じる。そして、チャレンジ精神が生かされるというような感じで、地域のインフラ整備やインドネシア事業、そして、気仙沼人事部、そのほかにもインドネシア料理店という飲食店も経営しておりました。

あと、もう一つが、価値観の異なる多様な人材が活躍できるような場所にしたいということで、男女間、世代間、外国人の互いの価値観を理解できる環境、そして、多様な働き方に対応できる仕事のすみ分けというのを意識して取り組んでおりました。

次のページになります。

まず、そこに行き着いたきっかけというのは、地方の企業で採用するための課題というのを見つける必要があるなと思っていました。地域の企業では、うちもそうだったのですが、人手不足の課題というのは皆さん持っています。ただ、募集の人員としては、誰か辞めた、穴埋めの募集しかしていなかったのです。地元の若者に関して言うと「気仙沼にいつか帰って来たい」、ただ「自分のやりたい仕事が無い、知らない」というのが現状でした。そこを埋めるために必要なことということで、地域の若者が、まず企業や仕事を知る機会が必要。そして、地域の企業が多様な人材の価値観に触れる機会、そして、企業と若者が関係性を構築する機会が必要だと実感しました。

そこで、次のページに行ってもらくと、弊社で取り組んだのは、まずは長期的な視点の地元重視の採用活動の実施を行いました。これは約8年前から実施しております。

1つ目が「地域の企業を知る」ということで、気仙沼市内の中学校に向けて地域教育事業というのをやりました。何で中学校にしたかと言いますと、弊社で「建設業に興味があ

りますか」というアンケートを、小学校の高学年と中学生、あと、高校生にアンケートを取りました。その結果、小学生は40%が建設業に興味あります。中学生になると20%。高校生になると何と1%になってしまうのです。気仙沼の高校生は約9割が高校を卒業すると気仙沼から出ていきます。帰ってきて建設業に就く人などは皆無だなど。まず、ここからやらなくてはという思いで中学生に地域教育事業というのを行いました。

その後、市内の高校生に地元ジョブ体験ウィークというのが気仙沼市の取組でできたので、中学生・高校生と関係性を持つことができました。さらに、気仙沼を出た後に、気仙沼出身、もしくは気仙沼に興味のある、気仙沼にインターンに行ってみたいというような大学生のコミュニティーをつくりまして、そこに気仙沼の企業を連れていき、関係性を構築するような場もつくらせてもらいました。気仙沼の企業にとっても今の学生の価値観を知れるいい機会だと思って、このような事業を展開しております。

最後のページになりますが、今、まさしく地方の人口減少の要因の一つとして、地域企業の意識の変革が必要かなと思っています。人手不足の解消や生産性の向上の課題を抱える経営者は、まずは行政の施策を理解し、有効活用すること。そして、教育現場と連携しながら多様な価値観を知ること。そして、多様な人材を受け入れる環境を意識してつくること。

もう一つが、経営者の意識の変化というのは、社内での従業員の影響力が非常に大きいのです。経営者もしくは従業員の皆さんは、会社ではそんな関係性であるのですが、家に帰ると親なのです。親が子供にちゃんと伝えられる環境がそろえば、町全体に広がっていくと思います。なので、まずは経営者がちゃんと意識して環境をつくっていくだけで、まず地域内にどんどんいい環境が広がっていきます。そこで、まずは地域内の人に選ばれる企業なり、さらには、その先に地域外の選ばれる企業になっていくのが大事なのではないかと思っておりました。

この活動が続けることで選ばれるために、地域とともに成長する企業がどんどん増えていくのではないかと私は思っております。

以上になります。

○増田座長 どうもありがとうございました。

それでは、これから意見交換等々を行っていきたいと思うのですが、今、始めにプレゼンがございましたので、有識者会議の委員の皆様方から、御質問やお気づきの点などのコメントをまずいただきたいと思います。もし、プレゼンに対しての御質問がある場合には、どなたに対しての御質問か明示していただけますと助かります。それでは、どうぞ、コメントのある方は挙手を。

それでは、細川さんからまずお願いします。

○細川委員 有識者委員のジャーナリストの細川珠生です。

今日は皆様方から大変すばらしいプレゼンをいただきまして、ありがとうございます。大変参考になるお話をいろいろとお聞きすることができました。

あまり前置きを長くしないようにしたいと思いますので、早速ですので質問させていただきたいのですが、菅原さんにお聞きしたいのですけれども、2点ほどございます。

まず1点が、レジュメのほうに書かれています大学生のコミュニティーの構築というのがあったのですが、これはどのようにつくられたのかということが1点です。

それから、大卒者が来年度というか、今年4月に2名入られるということなのですから、この大学の出身者は県内なのか県外なのか、差し支えなければ教えていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○増田座長 それでは、お願いします。

○菅原氏 ありがとうございます。

この大学のコミュニティーというのは、仙台の中で気仙沼に関係ある方ということでSNS上でチャットグループをつくりながら徐々に徐々に集めていって、現在200名ほどいます。中にはもう大学を卒業した人もいるのですが、そういうグループは活用させてもらっていました。

2つ目の質問の今年の2名というのは、1名が、気仙沼出身の北海道の大学を卒業した人。もう一人が山形県出身の山形の大学を卒業した人なのですが、実は、この地域教育事業の1回目の中学2年生の生徒が、時を経て大学を卒業したタイミングでうちに入ってきてくれたという流れになります。

○細川委員 ありがとうございます。

○増田座長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、田代委員、それでは、どうぞお願いします。

○田代委員 ありがとうございます。

お話を聞いていて胸に刺さるというかは相当痛い思いをして聞いていたのですけれども、私は信用金庫が職場なのですが、結構古い職場で、アンコンシャス・バイアスというのは、まるっきりそうだなと思って聞いていました。入庫すれば、女性は窓口、男性は渉外という形で、そのとおり。私は何をすればいいのだろうと思いながら聞いていたのです。

ただ、今、どうしても起こっていることが、高校を卒業してすぐ大学へ行って地方へ戻ってこない。その戻ってこない中で、就職する割合で、実は女性のほうが増えてきている。女性のほうが増えてきているので、融資とか、もう少し、今まで窓口ではない仕事をいうので任せてみる。そうすると、出てきた意見の中では、「私のやりたかった仕事はこんなことなのだ」みたいなところが出てくる。そうなんだと。自分たちの思い込みみたいなものは、ここ1、2年、痛切に感じていたところなので、実は腑に落ちてというか非常にすごいことだなと思っていました。

ただ、その中で、まだどうしても残っているのが、女性の働きがいはいはそもそも何なのだろうというところがよく分からないところがあって、例えば「店長を目指しますか」とか「役員を目指しますか」みたいな話になったときに、「そんなことは考えていないのです」みたいな話になったりすること。もちろん、聞き方も悪いのだろうと思うのですけれど

ども、そんなことはよくあるなと思っていて、こういったところは、ふだんから意識していないと、無意識の中で、意識していないと恐らく成立しないものなのだろうなというのも思っているのですが、この辺、少し参考になる点があれば教えていただきたいと思いました。

それと、阿部さんのお話なのですが、まさに自分たちは地震の中で、気仙沼ほど大きな被害ではなかったのかもしれないのですけれども、復旧までに非常に大きな時間、長い時間がかかっております。そんな中で、地元の人たちやここにいる人たちが活躍する場所になっているのかなということが、すごく伝わってきました。そんな点で工夫している点とか、あったらまた教えていただければなと思いました。お願いします。

○増田座長 ありがとうございます。初めの点は小安さんでよろしいですか。それでは、小安さん、どうぞお願いします。

○小安氏 ありがとうございます。

私の資料で、ジェンダーギャップの構造的背景という図があるのですけれども、この①のところの課題に、今、ぶち当たっていらっしゃるのかなと感じました。女性自身が、こうじゃないんだとか、期待をしているのだけれども、女性自身が管理職になりたくないという問題を抱えていらっしゃる経営者の方はとても多いのですけれども、先ほどおっしゃったとおり、問いが適切ではないかもしれません。「なりたいですか」と言って「なりたい」と言う人はほぼいないと思っていただいて大丈夫です。

ある水産加工の企業さんでワークショップをやりまして、「正社員になりたいですか」は手が挙がりません。「管理職になりたいですか」も当然挙がりません。でも、一人一人、1 on 1 で対話をして「将来どうしたいですか」とか「生活に不安はありますか」と聞くと、「うん」とうなずくのです。やはり「稼ぎたい」と聞くと「うん」とうなずくのです。

これも、社会規範なのですけれども、日本は特に女性が「稼ぎたい」ということを言うと、あまりよく思われない文化風土がこれまでであったのではないのかなと思いますので、問いをちょっと変えていただいて、どうしたいか、これからどんなキャリアを積みたいですか、どんな暮らしをしたいですかといったときに、先ほどの矢田補佐官の資料がとても有効です。いつも活用させてもらっているのですが、パートから社員になったら、扶養の範囲を超えたらこれだけ年収が違ふよとか、年金にもこれだけ影響があるよという知識がないだけだったりするのです。知識を提供することで意識が変わるということがございますので、問いを変えていただくということと、知識を提供することによって対話をもう少し深めていただくと、本来持っている能力・意欲を、もっと信用金庫でも生かせるのではないかなと感じます。

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、阿部様、お願いします。

○阿部氏 やはり常々得意分野を生かしてほしいなと。自分の強みを発揮してほしいというようなことは伝えております。ホテルや会社が舞台と捉えてもらって、そこで、いかに

自分が踊るか、スポットが当たるかみたいな感じで、特にスタッフに申しているのは、「ホテルの顔になってね」という言い方をしているのです。お客様は人につきますし。スタッフも、「あなたに会いに来たわ」と言うとは非常に働きがいもあるし、やりがいも感じまして、お客様の満足感も高いので。

よく、象徴的な経営者になってしまうと、経営者があまり好きではないと会社全体に及んでしまうので、私はできるだけスタッフに「顔になってね」ということお願いして、特に、今、働き方改革でお休みも増えていますから、そのスタッフが休みで不在だとがっかりすることになってしまうわけです。それが、何人も顔の者がいると、Aさんは休みだけれどもBさんがいる、Cさんもいたとなったりするのかなというのを意識しております。

それから、大企業とか大都市の会社を魅力に思う方たちが、地方で生まれ育った者たちに多いのです。やはり都会に行きたいと。そういったときに、私たちの逆に強みは、この自然環境でございますから、海が美しいとか山もあるとか。私たちのところに来ると、「釣りができますよ」とか「美しい星空がありますよ」とか、「自転車でいろいろお出かけもできるし」と、そういうところを比較的強調しながら、そうすると、お休みのときにすごく張り切って、モチベーション高く、いろいろお出かけのタイプもいて、そういうことをできるだけ、自分たちの限られた中でも。限られたというか、でも、実はすごく都会に誇れることがたくさんあるのだというところを、本当にもっともっとお知らせしたいなというつもりでおります。

○増田座長　ありがとうございます。ほかにはいかがでしょう。

それでは、吉田委員、どうぞ、お願いします。

○吉田委員　貴重なお話、いろいろありがとうございました。

全国のお話でいけば、私自身は小安さんの、奈良県、市区町村が一体となったアンコンシャス・バイアスというのは、相当に勇気が要る。当事者としても、今までの歴史の積み上げではなくて、その前提条件にとらわれず、現状はどうなのかというのをやるとか、あと、阿部様の話でバスですね。バスで伝承していくというのが47万人という草の根運動というのはすばらしいなと感じました。いろいろありがとうございます。

私自身が質問させていただきたいのは、前提条件となる気仙沼の復興の様子というのを、改めてこの場で伺いたいなと。私自身、2014年に上場した後、2011年の東日本で何もできなかったという思いから、災害支援の社団法人をつくって、IT業界の創業社長が80人ぐらい集まって支援を毎年一、二か所やっております。能登半島については、1月5日に現地に私自身が入って、浄水設備も設置して、下着とかを何万個とか、全部自分で手運びでやって、そこから1年間で、うちの団体は30回支援して、私も10回ぐらい行っています。当時の大臣、河野太郎さんなどもお連れしているのですけれども。

1年たってみて、私、復興どころではなくて復旧にすごく挫折感を感じていて、浄水設備がまだ稼働していると。昨年1月5日に設置した浄水設備がまだ動いていて、復興どころではなくて復旧すらこんな感じなのだということを能登半島に行って実感しているのです。

そういう意味では、この気仙沼の姿が、14年たった中で、復興というところにおいて進んでいるところと課題感というのを、改めて前提条件として、市長と阿部様、菅原様に一言ずついただければなと思いました。

○増田座長 それでは、震災の関係で話し出すと本当に長くなるかもしれませんので、ポイントだけお三方にお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○菅原市長 ありがとうございます。

14年がたとうとしておりますけれども、ハード事業につきましては、2年前に基本的には終わっています。本当の一部以外は終わっていますし、道路整備とか施設整備もできていると思っています。能登との違いは、我々は色分けがはっきりしたのです。被災した場所と被災していない場所。何を求めるかということ、安全なところに家を造る。能登の場合は面的に色分けができず、全部モザイクなのです。全てが危険。それが復興に向けて困難を極める要因になっていると思います。

課題につきましては、まさしくこの人口の問題だと思います。

本市の人口のピークは1981年です。現在の枠組みの市町村で言うと9万3,000人程度。被災する直前が、7万4,247人というのが2011年2月末の人口、現在、5万6,000人台です。どうなったかということ、震災で亡くなった人が1,246人、うち行方不明者212人、関連死111人。1年目に流出していった人口が3,000～4,000人います。その後は年1.2～1.3%の減少だったのですが、復興が大体めどがついた令和になってからは、1.8%とか1.9%とか。だんだん収まるかなということは、それは全くなくて、人口のボリュームゾーンは60代、70代、80代にあるので、どうしても人口は減っていきます。

現在、本市の全人口の1.9から2%ぐらい、年に1,000人から1,200人ぐらいが減少している状況で、そのことが課題で、インフラを将来支えていけるのかと。今は復興の名残で、国のお金で整備してもらったものがそろっているというところなのですが、あと、時間との闘いの中で、今の暮らしやすさみたいなものが保っていけるのかということについては、不安がありますけれども、なるだけ合理的な施設の使い方とか、投資の仕方というのをしていく必要があるのかなと思っています。

○増田座長 それでは、阿部様と菅原様。では、阿部様からどうぞ。

○阿部氏 私は、本当に気仙沼の戦略がすばらしくて、人材育成に力を入れてきたというのは、時間とともに感じるような肌感覚があるなど。特に、優秀な外からの皆さんとの関わりを積極的に早期から始めたというところが、違いがあるような気がしております。

ハード面も、やはり痛手を被りましたけれども、あのことがあったからこうなれたというような感じ方もあるのではないかなと。内湾のところの整った、非常にスマートな感じのデザインであったり、それから、道路整備も、今、市長様がおっしゃったように、100年の問題も解決というのは、まさしくそう感じるような、どこの地区に行っても非常に市民の方が使いやすい。外の方にも便がよくなっているようなことは感じているところでございます。

私が少し課題に感じるのは、震災が発生したのが、この三陸の距離の長い、多くの市町村ですけれども、その違いというのが気になるなと個人的には感じております。やはり俯瞰した物の見方で、遅れているようなところとか、気仙沼のところのような、まだ考えまで届いていない他の市町村も、それに伴った状況になっていくといいなということは、私のような立場で申し上げるのも恐縮ですけれども、少し感じているところでございます。

これは、時間とともに隣の県ともきっちり連携をしてとか、本当に町を超えた取組ということがもっと積極的に進められると、もっともっと活性化につながるのではないかなとも感じたり、特に三陸という捉え方もされがちでございますので、そこは本当に、課題は一枚岩で、もっと解決が早期にできたり、強みがぐっと、もっと増すと思います。一人の声は小さかったり、一会社は小さな力しかないですけれども、やはりみんなで声を上げると、全国に伝わりやすくなったり、全国の方に分かりやすい話になると思います。

特にインバウンドの方が来ますと、この小さな日本を非常に広範囲に移動されたりするような状態でございますので、まずは足元の連携、そして、東北も、特に国内旅行の戻りも一番遅いと言われているところでございますので、もっと東北のイメージを上げたり、三陸のイメージアップというの、特に私たちも関わる仕事でございますので、そういう面ではもっと力を出したり、実行していきたいなと思っております。

それから、先ほども申しましたように、このローカルにいと、若者は都会に行きたいという気持ちがすごく強いわけです。そういったときに、やはり男性の方は「あなたは長男なんだから戻ってきて」と言われるケースが、特に昔は多かったです。最近では「戻ってきてても仕事はどうだか分からないから」みたいに親御さんのほうが、考えが昔とは違う言葉も聞こえてきているのですけれども、私はもっと女性の方も地元に戻ってくることがネガティブに捉えられないような、そういう考え方を進められると、都会に行くと、戻るということが、実は都会に行くと随分前進したみたいな感じとか、非常にポジティブな行動にもしかすると映る場合があるかもしれないのです。

その「戻る」と言ったときに、それは実は地元にとってとても力になるとか、今、それを求めているんだということが、本当に特典でもつけながら、女子の地元に戻るのを何かもっとイメージよく進められたりしたらどうかなと思います。

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、菅原さん、どうぞ。

○菅原氏 ありがとうございます。

私も能登地方は一回行ったことがあって、地元の建設業として何か応援したいなというのと、瓦礫の撤去もやっていたので、ノウハウとかを伝えられたらなと思って、能登のほうの建設業の方とお話ししてきたのです。

大きな違いというのが、気仙沼というのは、津波をかぶって、解体するところはもう一気に解体できたのですが、能登地方の輪島のほうは、倒壊した家の間に普通の家があって、まだ住んでいる人がいるというような、言い方を選ばず言うと中途半端な場所がいっぱい

あって、これは相当時間がかかるかなと、自分も見えて思っていました。

その中で、気仙沼市というのは、冒頭に市長もお話ししてくださいましたが、人材育成というので、自分も経営未来塾というところに参加させていただき、いろいろ視野を広げさせてもらったのです。気仙沼から国内を飛び越して世界まで目を広げてしまって、今、インドネシア事業というのでも展開しているのですが、そういったような、やはり地域とともに成長する企業になるのだというような、そういった思いが持てたのは、本当に塾のおかげかなと思っていますし、これからもそういう思いで行きたいなと思うので、本当に人材育成してくれた市長とかをはじめ、商工会議所の皆さんには今でも感謝しかありません。

○増田座長　ありがとうございました。

それでは、小林さん、どうぞ。

○小林委員　小林と申します。よろしくお願いします。

私、福島で会社を経営しているのですが、東日本大震災以降、プライベートでは毎年気仙沼に来させていただいて、とても応援しております。

質問3点とコメント2点になります。

質問2点、まず、菅原市長にお伺いしたいと思います。

1点目が、横山さんのお話にもあったように、この気仙沼というのは、自分たちの町は自分たちでつくるという風土があるというところで、確かに、私も気仙沼の若い友人たちだったり、気仙沼に来ていて非常に感じるところでございます。これが、もう少しどういう背景でこういった風土が育まれてきたのか、ほかの自治体さんが参考になるような要素を教えていただけたら非常にうれしいです。

2点目ですが、人材育成、とても力を入れていらっしゃる。特にまちづくりの分野、経営者の分野ということでしたが、この人材育成の部分は、ほかの自治体さんを見ると、大体二、三年で終わってしまうようなところが予算の関係で多いようにお見受けしております。気仙沼に関しては、それを継続されているというところのポイントと、あと、これからは公費でやられるお考えなのか、または、それではなかなか難しいので、公費だけではない何か持続可能な仕組みをお考えになられているのか、ここら辺を、人材育成の持続性の観点からお伺いできたらうれしいです。

質問3点目、小安さんにお伺いさせていただきたいのですが、女性の問題に関して、私もいろいろ努力はしているのですが、こうやって気仙沼の皆さんみたいに、そもそもそういう情報を知って、問題意識を持って取り組んでくださる地域だったり企業さんというところにはアプローチがとてもしやすいと思います。他方、多くの場合、そもそも、その女性の問題を問題だと思っていない。または、国が言っているからやむなくやるといったようなところが実態としては大半なのではないかなと思っています。

そういった、大事だと思っていなかったり、そもそも知らないというような企業や自治体さんへの優良なアプローチの手法というものが、もしお考えがあれば教えていただきたいと思います。

あと2点、コメントなのですが、小安さんの資料の最初の図のところ、構造的背景のところはとても分かりやすく、ありがとうございました。国の皆さんにぜひ御検討いただきたいと思ったのが、この資料の中で、①から⑤、もちろん、とても大事な視点だと思うのですが、私は真ん中の「採用・配置」「育成・登用」と書かれている部分もとても重視をしていただきたいなと思っています。

というのも、地方にいと、女性活躍という、何だか育成の部分のみにフォーカスが当てられることが多くて、そこばかり見られているのですが、ただ、明らかに採用の時点から圧倒的なバイアスがかかっていて、女性だから、理系の仕事でもエクセルだよねというようなことを採用のときに投げかけられたりということは、よく起きている実態でございます。

この「女性活躍」とか「女性に選ばれる地域」という言葉のところで、単に、今いる社員の人たちが働きやすくというだけではなくて、採用からこの配置。特に配置もそうですね。育成・登用と一貫して地方の企業がしっかりと考え、取り組む必要があるということ、ところを分かりやすく、チェックポイントのような形で明示いただけたらうれしいなと思っています。

最後に、コメント2点目ですが、地方に多くの大企業の支店や支社がございます。多くの大企業さんは、この女性活躍の分野、なでしこ銘柄だったり、いろいろな点で対策、改革をされてきたと認識をしておりますが、他方、地方に来てみると、その大企業さんの支店や支社においては、まだまだ性別役割分業だったり、本社でやられているような取組が波及していないというところが多く見受けられることがございます。ここの地方創生といったときに、正直、概念だけ言われても、現場でちゃんと体感というか実感を持って改革できるかという、なかなか難しいと思います。

ただ、身近に、このようにやればいいんだというような感覚的に分かる事例がございまして、非常に波及しやすいというような面がありますので、大企業さんの支店や支社においても、本社の女性活躍だけではなく、しっかりとてこ入れをしていただけるような施策を御検討いただけたらうれしいなと思っています。

以上です。

○増田座長　ありがとうございます。

それでは、時間の関係もありますので、本当に手短に、市長さん、それから、小安さん、お願いします。

○菅原市長　小林さん、ありがとうございます。

自分たちの町は自分でつくるというように、自分たちがなかなか外から見ていないので分からないところがありますが、こういうことがあると思います。気仙沼は非常にへんぴなのです。宮城県の中で一番行きづらい。県の地方振興事務所、気仙沼市だけが赴任しなくてはならない。あとは全部仙台から通えるそうです。そういうことがあって、経済圏としても閉じている。随分、仙台に買物に行っているねと言われるけれども、圧倒的に数字

的には閉じているというような背景があって、また、町のキャラクターとしても、漁船漁業を中心に、それが経済を回してきたというような、ほかの町、日本中探してもなかなかないようなキャラクターで産業が発展してきました。

先ほど、私が挨拶で言ったように、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、我々のスローガン、「自然との共生」、「都会のまねはしない」。実は、その次がありまして、「ミニ仙台、ミニ東京は目指さない」というのがあるのです。そういう気概でやってきたということはあるのではないかなと思っています。

人材育成につきましては、最初は支援です。東北未来創造イニシアティブという取組がありまして、4大監査法人さんとかDBJとかマッキンゼー、博報堂、そして、何より、そのまとめ役をしていただきました人材育成のNPOのISLさん。その方たちがお金も集めて人も出してくれたと。そこから始まってきていますが、今は我々の費用で賄っています。それは、大変ありがたいことに、地方創生推進交付金というものを使いながらやっている。

そのほかに、今後ですけれども、ふるさと納税制度がどこまで続くか分かりませんが、少なくとも企業版ふるさと納税制度というのは何らかの形で残っていくと思っていますので、私たちの取組が、支援をするに値するというレベルを保っていくということが極めて大事だと思っていますし、特に、経営人材につきましては、今は参加者からも、参加費を募っています。そういう自己負担というのもし入れながらということになるかなと思っています。

以上です。

○増田座長 それでは、小安さん、お願いします。

○小安氏 全国に展開をする上でのアプローチかなと御質問は思いますが、私、先日、NHKの『あさイチ』に出まして、地方の女性が生きづらいというテーマで3,600件ぐらい、生きづらい女性の声がNHKに届いたと。そのときにも申し上げたのですが、その地域を変えるときに、変える方法はトップダウンかボトムアップ、この2つです。

トップダウンというのは、首長が、市町村のトップが、本質的にこれは課題だと本質的な理解をして、そして打ち手を打っていくというプロセスなのですが、先ほどおっしゃったように、残念ながら、国が言っているからということでやられている市町村もあると思います。そういう場合、途中でやめてしまったり、実質的な成果が出ないということがありますので、トップダウンのアプローチを強化するとするならば、やはり、やっている市町村をしっかりとモデル化して、それを情報として伝えていきたいということが1つです。

もし、国ができるのであれば、男性リーダーの会を内閣府はやってはいますが、首長もそこに入っていらっしゃるのですが、全部ではないのです。なので、全国の首長を集めた会みたいなのがあって、本当にこのジェンダーバイアスというものをしっかりと学ぶ場みたいなのがあると、施策に生かされるのではないかなと思います。

ボトムアップというのは非常に大事です。気仙沼でなぜこのジェンダーギャップに取り

組むことになったかといいますと、市民団体が豊岡市に市長と商工会議所の会頭を連れて視察に来られたのです。その発端は市民のボトムアップの動きからでした。

市民がとても成熟されている町であるということもあって、ボトムアップで、今、ジェンダーギャップ解消が施策に組み込まれているというのが気仙沼のアプローチになっていますので、ボトムにどれだけこういった情報を伝えていくかということも重要なかなと思います。

○増田座長　ありがとうございます。

河合さん、それから、加藤さん。

○河合委員　ありがとうございました。

今日は「若者・女性にも選ばれる地方」ということなのですけれども、比較的女性の視点での御発言が多かったと思うのです。なので、あえて若者という側に。若者の中には女性も当然含まれますので。

何が言いたいかというと、大人たち、いろいろな社会の仕組みをつくる年齢の人たちに比べて、若い人たちの見ている未来の距離というのはもっと長いです。当然ですよ。なので、いろいろな働き方とか地域の振興とか、人口減少への対策とかを考えていく上でも、一番の根幹となっていく若者が住み続けたい町というのは、その町に未来があるということを感じられるか感じられないかということがポイントになるのだと、私は思っております。

そこで、菅原市長の冒頭の御挨拶の中の言葉がすごくヒントになるのかなと思っていたのですけれども、先ほど繰り返されておられましたが、都会型を目指さないということの中で、言わば地方が、直接的に海の外に向かっていくんだという視点はすごく大事です。これから、内需は、必ず日本の場合、どこの地区も縮みますので、とてもではないけれども、今までの産業とか、内需で経済を動かしていた部分というのは、どこかで頓挫するわけです。それを打ち破っていくのは、海外にどうやって地方が直接的につながっていくのかというところにしか道は多分ないのだと私は思っているのです。それが、イコール若者たちの未来の長さからいうと、このまちに住み続けたならば、まだまだ自分たちが大人になって、自分たちが年をとっていったときにも、この町はずっと豊かな町で居続けられるんだという感覚になっていく、それで初めて、その町のまちづくりに自分たちが参加しようとなる。町の未来が見えないと、どんなに働き方改革を一生懸命やっても、この町にいても豊かになることはできないんだと思った時点で、できる町に移っていったということなのだと思うのです。

そういう意味では、気仙沼の場合には、市長はそういう意識を持ってお考えだということなので、では、具体的には何やおられるのかと、これを御質問したいと思います。

○増田座長　それでは、加藤さん、先に何かあれば。コメントや質問をお願いします。時間の関係で、ほぼ詰まっていますので。

○加藤委員　恐れ入ります。皆さん、すばらしい取組の御発表、大変ありがとうございます。

した。インバウンド、外国人旅行者の会社を経営しております加藤と申します。

質問とコメントを併せて簡単に3点ほどございまして、1点目は、菅原社長様のお取組、素晴らしいなと思いました。全国には、全国平均で昔からあまり変わらない事象の一つに七五三現象というのがございまして、就職してから3年以内に、中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が辞めてしまうのです。そんな中で、早いうちから、中・高・大学生のうちから仕事の体験をしっかりともらって、ちゃんと地元で働くことに対しての興味・関心を思ってもらおうという素晴らしいお取組をされているなと思ったのですが、もしかして定着率も高いのではないかと思います、そこが御質問でございます。

続けて、2点だけコメントをさせていただきたくて、1つは、菅原市長様の、働きやすく、働きがいのあるという4ページの資料が素晴らしいなと思いました。つい女性活躍という「働きやすく」のほうを、皆さん、男性陣、特に経営者もよかれと思って言うのです。私、子供が2人生まれたときに、リクルートでまだ働いていましたので、どうやったら生産性を落とさず働けるだろう、稼げるだろうと考えて、リクルート第1号在宅勤務社員になりました。

ただ、私、鎌倉に当時住んでいたのも、東京の、本社のあるリクルートに往復すると3時間かかって、保育園のお迎えに間に合うためには午後4時とかに会社を出なくてはいけないのです。なので、その3時間無駄だなと思って、仕事をしたいと思って攻めの在宅勤務を選んだのですけれども、それはあまり周りには理解されませんでした。なので、ぜひ、この働きやすさに偏ることなく、働きがい、やりがい、そこを引き続き御注力いただきたいなど、僭越ながら思いました。

3点目は、スタートアップ。

私や吉田さんはスタートアップの経営者なのですが、私、地方創生がやりたくて会社を起業したので、今、160名いる従業員のうち、約4割は1都3県以外に住んでいる人たちが、原則、フルリモートで働いています。やはり情報通信とかIT、事務のお仕事は地方でも人気だと思いますので、ぜひ、そういう、どこでも働けるような仕事の会社、そういったところから雇用の創出というのを地域でやっていただけると、より女性も活躍しやすくなるかなと思いました。

以上です。

○増田座長 それでは、野田さん、どうぞお願いします。

○野田委員 ありがとうございます。時間がないと思いますので、簡潔に、今後の本会議の議論に重要になると思われる点を3つ申し上げます。

まず1点目、菅原市長からご説明ありました「けせんぬま未来人口会議」に関してです。市民・事業者・行政から100人が参加し、市民がしたいけれどもできないことを洗い出し、一つ一つできるようにすることに取り組まれているとのこと。これは素晴らしい会議だと思います。その際に、市が単独で解決できるものとできないものがあると思います。先ほど阿部さんからお話が合ったように、都道府県などと広域で連携して取り組んだほう

がよいものもあるはずです。さらには、国の支援が必要なものもあるでしょう。これらを峻別した上で、行政ができるもの、市内の民間企業と一緒に実施するもの、を切り分けて取り組むことが重要ではないかと思いました。

2点目は、小安さんがおっしゃった地域のプレーヤーに合わせたモデルづくりです。これは本当にすばらしい視点です。商工会議所や商工会、自治会、地銀などの地域に根ざしたプレーヤーの存在は非常に重要です。若者が地方の課題を解決したいとの思いを持って都会から移ってきた場合に、地域の受け手が賛同して協力すること、少なくとも邪魔しないということは極めて大切です。その地域の主要な影響力を持っているプレーヤーと一緒に考えていくという仕組みづくりが必要であると思います。

3点目は、阿部さんがおっしゃった、女性の視点を生かすという点です。防災や商品パッケージの企画に女性の視点を入れているとのお話がありました。地方において、女性の居場所があるとか、女性の活躍の場があるとか、女性が自分の成長を実感できるような機会をどれだけ地域が与えられるか、ということは極めて重要だと思います。そのため、女性の視点がすごく重要であることを継続的に伝えていくことはとても大切です。恐らく石破首相がおっしゃった、「楽しい」は、別に娯楽という意味ではなくて、女性自身が充実感が得られるとか、達成感が得られるとか、自分が成長するというのが、楽しいという価値観につながっていくのだらうと思います。

○増田座長 それでは、桑原委員、どうぞ。

○桑原委員 新潟県魚沼から参りました、津南町町長、桑原と申します。

市長さんに、多様な人材の呼び込みをされる中で、人口減少が進むという苦しいところは共感できるところがございまして、お聞きいたしました。その中で、野田さんもおっしゃいました、限られた人材や資源を有効活用するに、地域連携とか、あるいは、地元産業を考え直すというところ、それによって生活、サービス、インフラを維持したり、地域経済の成長、活力を維持したりというところの広域の取組をどのように考えているか。それが令和の列島改造につながっていくものと私は考えているのですが、その辺のところをぜひお聞かせください。

○増田座長 それでは、河合さんからの御質問もありました、まとめて市長さんのほう、お願いします。

○菅原市長 いっぱい質問をいただきまして、ありがとうございます。

先ほど、河合さんのお話で、若者にどのように将来の希望を持たせるかということです。また、それが世界とどうつながっているかということだと思いますけれども、菅原工業さんのように、インドネシアで事業を展開するという会社がそう多くあるわけではありません。間接的に気仙沼の水産物が世界のマーケットに行っているということもありますし、その支援もしています。

今、私たちがやっているのは、子供たちにこういうことをしています。今日、紹介していませんでしたが、官民連携の「学びの産官学コンソーシアム」というものを組織してい

ます。我々は小学校、中学校は教育委員会で何らかの関与ができますが、高校生になかなかアプローチできないのです。それを打開するために、高校生だけのために「学びの産官学コンソーシアム」をつくりました。そこでいろいろなことをやっているのですが、その一つに、例えば、幕張メッセや東京ビッグサイトで国際展示会がありますと。そこに、気仙沼の会社の幹部の人と高校生と一緒に行ってもらう。その幹部の方が「私の会社は、今、ここにブースは持てないけれどもこれをやりたいんだ」、その話を高校生にしてもらう、そういったことを今続けています。

そのことと、大阪万博に市のお金で足を延ばして未来を見てくれということをしています。

もう一つは、教育にお金をかけようということで、教育パッケージとして10年間で18億円、新たにプランを出しました。その中で、特徴は英語です。英語を徹底的にレベルアップする。地方は、子供たちの英語教育の環境が非常に悪い。特に、本市は目立って点数が低いことが分かっていますので、英語ができないために、英語に直接関係ない、本当は本人が進みたい物理学者になれないとか医者になれないとか、そこにネックがありますし、英語は必ず役に立つということで、徹底してそこに力を入れたいなということで、今、教育委員会と一緒にやっています。

それと、私のほうに、先ほど桑原さんから広域連携のお話がありました。これは、野田委員さんが、いろいろとご知見がある分野だと思うのですが、痛感しています。我々は弱いです。先ほど阿部さんのお話にもありましたけれども、三陸というエリアを十分生かしていない。そういうような感覚で取り組んでいないというのは、少し我々は問題があるなと思っています。

北海道の例を、野田さんが別なところでされていましたが、これはすごく分かります。北海道の沿岸部は、魚の産業がうまくいかなくとみんなすたれてしまっていますが、ちょっと奥に入ると十勝の人たちは頑張っているのです。そういう意味で、地域柄、東は海しかない、市の周辺の半分は海というハンディはあるのですが、それはそれで、広域連携というのは必ずしや必要になってきて、例えば県を超える、そのことが我々にとっては大事ななと思っていました。

また、「働きやすさ」だけでなく「働きがい」も大切であるという話につきましては、私たちが頭の中に入れておかなければならないのは、女性の自己実現というものが非常に大事であるということです。私は、29歳と31歳の娘がいて、どちらも東京で結婚しておりますけれども、娘たちとコミュニケーションをとる中でも自己実現ということが大事なのかなと感じています。

以上です。

○増田座長　ありがとうございました。

それでは、先ほど、加藤委員の御質問を菅原さん。

○菅原氏　ありがとうございます。

離職率は最近、本当に減っています。資料にあったとおり、令和2年に大卒5名を採ったのです。5名応募が来て5名を採ったのです。それで、今、全員辞めています。その後の令和3年以降は、大体10名応募が来て、1人、2人採用しているのですが、それ以降は、ほぼ離職はないです。大分減りました。

○加藤委員 どういう工夫で。

○菅原氏 面接の仕方を変えたのです。質問を、志望動機とかを一切聞かずに「あなたは何のために働きますか」という質問だけをするように変えたら、大分変わってきました。

○加藤委員 後で詳しく教えてください。

○菅原氏 分かりました。

○増田座長 私も聞きたいところですけども、後でまたよろしくお願いします。

それで、委員の方からのコメントや質問はここまでとさせていただいて、私、最後に小安さんにお聞きしたかったのですが、もう時間がないので、要は、小安さんといろいろな自治体と、この気仙沼との出会いというのが、何かの形で、要するに、多くの場合、偶然の出会いだったり、奇跡的な出会いでもないですけども、そういうところはいいいのですが、先ほどの小林さんの質問とかぶるのですが、多くの自治体はなかなかそうはなっていないと。

これは、小安さんに御質問というより、最後に矢田補佐官に一言話させていただいて、それで結びのほうに移っていただきますが、矢田補佐官のほうでチームを今度つくって、手挙げでどんどんどんどん派遣すると。ですから、これは、最終的に国への注文とかお願いということなのですが、そういう偶然的な出会いで、うまくだんだんだんだん地域が変わっていくようなものを、もっと制度的にというか、戦略的に広げていくためには、矢田補佐官が今回やられるようなチームをつくって、積極的に能動的に、もちろん、手挙げが前提ではあるのですが、出かけていくような仕組みづくり、これをもっともっと仕掛けていただくといいのではないかなと思うので、そこの点だけ、少し補佐官にコメントをいただいて、それで大臣と市長さんということにしたいと思います。

○矢田補佐官 本当に皆さん、ありがとうございます。事例も聞かせていただき、そして、会議メンバーの方々からも素晴らしい御示唆をいただいたなと思います。

よく、経営の三要素に、ヒト・モノ・カネといいますけれども、私は、地方自治体の運営も、やはりこれが一番大事なのではないかと思ってきました。ヒト・モノ・カネ。

したがって、ヒトは、今日、いろいろなところからお話が合ったとおり、まずは自主性でもってボトムアップかトップダウンかは別としても、この地域を必ずもっと活性させるんだと。楽しい地域にするんだという、やはり強い思いが、そこの地域に生きる人たちになれば成功はないのだと思うのです。そこをどのように火をつけていくかということを政府も考えなければいけないのですが、私たちは、まず首長の皆さんに自主性を持っていただいて、そういう思いを、まずは手挙げ方式で確認していきたいと思っています。

その中で、自主性で手を挙げた方々を組織化して、次は、モノですから戦略です。戦略

づくりをしていかななくてはいけない。そのときに、おっしゃったとおり、小さな都道府県では、広域化というのですか。うちの市だけでは小さいので、もう少し横横で連携を採りましょうということで、組織化するときに少し広域化も見てみるということが必要ですし、戦略をつくるときには、小安さんがいつもおっしゃっているファクトデータが必要なのです。自分の市はどうか。確かに、政府がやったのは都道府県のデータしかありません。でも、自分の市はどうか、町はどうか。それはきちんと自分たちでデータづくりをしていただかないといけないと思っています。

その中で、基幹産業として、この地域では何をもって活性化するかということを、阿部長商店なら、やはり地域の共生、地域と一緒に生きるんだという覚悟を持って女性ということに焦点を当てて取り組まれていますし、また、菅原工業さんでは、若者たちに未来を描こうよと呼びかけをして、10年後の未来づくりと一緒にやろうということで産業活性をしていくと。何か地域のシナリオに合った、横山さんだったら、自主性だよと。自分たちがどうしたいのということと呼びかけながら、産業を活性化していく基幹産業づくりというのが必要だと思います。

その先、予算ということが必ず出てくると思うのです。これは地方交付金、ありますけれども、それがどこまでどのように機能させていくのか。政府ももちろん考えていかなければ。今日、大臣もいらっしゃいますので、その辺りの使い方、使い道というものを、各行政と国が一緒になって考えなければいけないのかなと、今日お話を聞いて思いました。サポートチームも頑張ってます。ありがとうございます。

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、最後に菅原市長及び伊東大臣から御挨拶をいただきますので、撮影のマスコミが移動します。

～プレス移動～

それでは、菅原市長さん、まず御挨拶をお願いします。

○菅原市長 今日は大変、私にとっては大事な話を密に聞かせていただいたと思っています。ありがとうございます。気仙沼で開いていただきまして、本当にありがとうございます。

私たちは14年弱前に被災をしました、そういう大きな試練があって、その試練を乗り越えたと言えるか分かりませんが、巡航速度というのですか、そこに来たときには、実は人口減少というもっと解決が難しい、お金をいっぱい国が持ってきてくれるわけではないと思われることにぶつかっています。

しかしながら、その2つの試練が、気仙沼市にとっては大事な機会だったと思います。チャンスという言葉は使いません。災害とチャンスという言葉は非常に相性が悪い。しかしながら、実際、日本語で何と言うといいのですかね。機会であったことは間違いなくて、

市民一人一人が、自分がなぜ気仙沼に住んでいるのかということ、また、自分はなぜこの会社を続けるのかということを考えるいい機会になったところでもあります。

今回の人口減少、また、人が雇えないとかマーケットが小さくなるとか、そういうことも、大変大きな試練ではありますが、大事な機会だと思っていますので、官民一緒になって市民が主役のまちづくりを進めながら、この試練を楽しく乗り越えていければと思った次第です。本日は大変ありがとうございました。

○増田座長　ありがとうございました。

それでは、最後になりますけれども、伊東大臣、どうぞよろしくお願いいたします。

○伊東大臣　改めまして、本日、気仙沼におきまして、このような締めくくりの会議を開いていただきまして、心から厚くお礼を申し上げる次第でございます。

これは、正式に言いますと、第3回「新しい地方経済・生活環境創生会議」と申しまして、本当に有識者の皆様方、そして、また、本日御参会の皆様にご感謝申し上げる次第であります。

一番最初、テーマがジェンダーギャップというお話であったものですから、私自身はあまりよく分からなくて、どういったようなお話が、今日、主としてなるのかなと思っておりました。

といいますのも、私、国会議員になってからポスターを見たことがありまして、そのポスター、神奈川県で発注されたポスターが、どこかでそれが出来上がったものが全部没になったという話でありました。そのポスターは、お父さんがいて、お父さんの横にお母さんがいて、お母さんが赤ちゃんを抱いているというイラストが書いてありました。その没になった理由が、お父さんとお母さんが身長が違うのはおかしくないかと。あるいは、子育てを母親に押しつけている姿ではないかというような話があつて、ちょっと本質が違う話ではないかという思いをしたことがございました。

そういった中で、菅原市長、今日は本当にありがとうございます。大いに私も、友人を含めて、また、自治体関係者にPRをしながら、ジェンダーギャップの解消に向けてどれだけの努力をしなければならないか、そして、また、それが大事なことかということ、しっかり伝えていきたいと思ひますし、また担当の局、課などともしっかり相談しながら対応をしてまいりたいと思う次第であります。

テーマが「若者・女性にも選ばれる地方」ということでございまして、言葉で言うと簡単でありますけれども、実際は本当に難しいものだろうと、このように思う次第でもあります。

「地方創生2.0」におきましては、この「女性にも選ばれる地方づくり」を非常に重要なテーマとして今回は掲げられております。石破総理が最も期待をし、そして、また、進めたいと思っているのがこの項目でございまして、若者・女性にも選ばれる地方、楽しい地方、それを策定していく。ですから、今回は、有識者会議3回目でもありますけれども、今年の夏場までに、何とか、これからの10年後の日本の在り方、日本創生の在り方を含め

て集中的に取り組む、この基本的な政策をまとめていくとなっておりますので、今日それぞれ御発言をいただき、御意見をお聞かせいただいた皆様のその言葉を何とかしっかりと抱き込んで、取り込んで、しっかりしたものにしていきたいと思う次第であります。

また、気仙沼市をはじめとする各自治体におきまして、現在、申請受け付けいたしております新地方創生交付金などもぜひ御活用いただいて、まちづくり、そして、まちの元気を回復していただければと思う次第であります。全面的に協力しますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

今日は本当に、委員の皆様にはお忙しい中、ありがとうございました。

僕は気仙沼、今日で2回目なのですが、私の先輩である小野寺五典先生が御地元でありまして、旅館をやっておりました。その旅館に、私の、釧路の地元の仲間の親子がいつも船で漁に出るのに、この気仙沼を母港とするものでありますから、来ていたところに東日本大震災に遭遇したということで、悲しい知らせを受けたわけであります。そこから復興途上にあるわけでありますけれども、我々もまた、この東日本大震災への復興を目指して頑張っておる気仙沼に対しまして、一生懸命頑張って応援したいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

夏までにしっかりした方針を立てていきますので、どうぞ皆さんの御意見をさらにまたお寄せいただきますようお願い申し上げます御挨拶とさせていただきます。本日、誠にありがとうございました。

○増田座長 大臣、どうもありがとうございました。

時間が延びてしまったのですが、以上で会議のほうはここで終了させていただきますと思います。

改めまして、地元の菅原市長様、そして、今日発表していただきました皆様方に重ねて感謝を申し上げます。どうもありがとうございました。

それでは、以上で終了といたします。ありがとうございます。