令和８年度 佐賀県まち・ひと・しごと創生総合戦略 検証会議
主なご意見

Ⅰ　佐賀県まち・ひと・しごと創生総合戦略について

（１）全般

○戦略４つの柱それぞれの項目において、佐賀県の強みを活かした取り組みがなされており、ＫＰＩに達していない項目が一部あるものの、一定以上の成果が上がっている。

○まち・ひと・しごと創生総合戦略に対して４つの柱を掲げ、その柱の実行に向け計画性を持って実行され、特に「ひとづくり・ものづくり」に対しては県民の生活の基盤となる所得増に向けて効果的な施策を展開している。

○１人当たりの県民所得、旅行消費額、農林水産業への新規就業者、協働事業数は、令和６年度と比較し増加している。これらは前向きな動きであるが、所得の実際の統計対象年、物価上昇の影響、観光需要の回復等を確認し、施策の効果は慎重に判断する必要がある。

（２）「基本目標①ひとづくり・ものづくり佐賀～安定した雇用を創出する～」分野

（企業誘致）

○大手企業の戦略的誘致が必ずしも効果を生み出すばかりではないと考えるが、九州全体の動きとして、特に半導体関連産業の企業誘致とりわけ技術力を有する企業の誘致は地域経済にもたらす影響は大きくなると予想される。ＩＴ通信分野など成長分野の誘致とともに注力していただきたい。
なお、令和７年度は１５件の誘致実績があげられているが、誘致に伴う新規就業者数（地元からの雇用）の増加なども指標として捉えて欲しい。

（高等教育機関の充実関係）

○佐賀県立大学の設置について、県外への人材流出を防ぐという趣旨は理解できるが、今後ますます少子高齢化が進んでいくことが予測され、また、佐賀県の人口も減少傾向にある中、いかにして学生数を確保するかが重要。カリキュラム等を検討するだけでなく、確実に学生数を確保できるよう、十分な対策を講じてほしい。

（高校生支援）

○若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚

生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しており、県内では令和８年８月末時点で 106 社の企業がユースエール認定を受けている（有効認定数 83 社）。機会を捉え高校生、保護者、高校教員、大学生等若年者に対し、ユースエール認定制度及び県内認定企業に関する周知等をお願いしたい。

○令和８年７月末時点における新規高卒者の求人倍率は 2.21 倍（佐賀労働局調査）と高水準であり、生徒にとっては就職先を選択できる企業が多くある状況の中で、生徒が就職後も安心して働くことができ、ミスマッチが生じないよう、職業研究や自己分析等の機会を増やすことが重要である。厚生労働省が提供する job tag（職業情報提供サイト）は、パソコンやスマートフォン等で手軽に適性・適職診断や自己分析、職業研究ができ、就職活動の一助となるツールである。県内就職促進・支援に加え、就職後のミスマッチを防止するために job tag についての周知等取り組んでいきたいため、高校生、保護者、高校教員等に活用してもらえるよう、周知等お願いしたい。

（人材確保）
○中小企業・小規模事業者は、原材料やエネルギー価格の高騰、賃上げ、人手不足などの厳しい状況が続いている。引き続き、ひとづくり・ものづくりに際しては、中小企業・小規模事業者の支援にも力を入れていただきたい。

○佐賀で育てた若者の流出抑制や県内滞留については、県立大学の設置や高等教育機関の充実など、今後もあらゆる施策を講じていく必要がある一方で、一旦佐賀から出て行った若年者のＵターン策を講じることも重要である。県外で培ってきたノウハウやスキルを佐賀で活用できるような起業の支援や職場環境の整備を推進することも必要である。

○会議等にて大学の就職担当教員から、「佐賀県内出身者の県内企業への就職意向は高いものの、そもそも大学には県内出身者が３割程度と少ない。一方、県外出身者も地元志向が強く地元に帰るか都会に出ていく割合が高くなるのは仕方がない部分がある。しかし、県内企業には良いところがたくさんあり求人も多くいただいているので、学生に対し地道に紹介を行っている」ということを毎年言われている。大学だけでなく高校生の時に県外の大学に進学する者を含めて県内企業との接点が取れるような取り組みがあれば有効ではないかと思われる。

○半導体関連の仕事を求め他県で就職するニーズは高まっているようだ。若手人材の県外流出が課題になっているが、「一度は県外に出てみたい」という若者の声も一定数ある。佐賀に戻ってくるつもりでも、就職先で結婚相手が見つかり、結婚するなど、当初のライフプランとのずれも生じるのだろう。県ではＵターンなど移住施策に力を入れているが、働いて２～３年の若い世代が帰ってきたいと思えるような方策があればよい。

○キッザニアとのコラボイベントに子どもと共に参加したが、どうしても子どもが興味のあるものへの応募になるので、日常的に見聞きしない、接点のないような職業については知る機会につながらないような気がした。あえて、子ども側が職業を選ぶスタイルではなくてもいいのでは。

○厚生労働省では、人手不足がより深刻である、医療・福祉、保育・建設・警備・運輸分野を人手不足分野と定め、労働局やハローワークでは、この分野における人材確保対策や、人材定着などの雇用管理改善等に強力に取り組んでいる。令和８年度は、特に、医療・介護・保育の３分野の人材確保に向けた取組を重点的に実施している。また、人材確保対策協議会等を開催し、関係機関や業界団体等との協働の場を設けて各機関の取組状況などの共有を図っており、こうした機会等も活用し、県内の人手不足分野企業に係る安定した雇用のため、引き続き連携をお願いしたい。

○佐賀県の主力産業のひとつである農林水産業分野において、新規就業者数が伸び悩んでいることについては、要因分析を図り早急な対策が必要と考える。期間内において、研修会や交流会の実施、マッチング場の設定など各種施策が実施されているものの抜本的な改善までは至っていないことから、今後も特に担い手の確保として若手人材の養成や経営能力の強化、農業ＩｏＴの環境整備などを促進することで働きやすく、「かっこよく稼げる農林水産業」の環境構築が必要だと考える。

○農業の担い手確保については、少子化・晩婚化等により 60～70 代の農業従事者に後継者がいないところが多いため、10～15 年後には耕作放棄地となる農地が大幅に増える可能性がある。農地バンクのようなものを作り、不動産業者のような仲介事業を行うことで、農地の売買だけでなく、借りたい人が貸したい人・手放したい人の情報をつかみやすくし、耕作放棄地が解消できるような事業ができないか。

○県外等遠方からの新規就農者に関しては、生活環境の大きな変化が伴うため、職場支援だけでなく、地域に溶け込むための交流イベントや自治体の相談窓口の設置、住居・交通面の支援等の地域に溶け込み生活が安定するまでの支援も重要だと考える。

（雇用管理改善）
○持続的な人材確保及び定着に向けては、労働基準関係法令に定める労働条件の確保が不可欠であることは当然なことながら、より良い職場環境整備するとともに適切かつ効果的な雇用管理を推進することが重要と考えるが、事業主（特に中小・小規模）にとってはいずれも負担感（コスト面・労力面）があるとの声が聴かれる。県におかれては、事業主の負担軽減に向け、各種補助金事業、セミナー開催やサポート窓口の設置等様々な支援メニューを準備され、特に補助金のなか

には早々に予算枠に到達するものもあると承知している。
なお、国においても人材確保・育成、職場定着、職場環境の整備や雇用管理改善に資する各種助成金や専任職員による支援体制を構築し、事業主の取り組みを支援するための施策を展開しており、県内のより多くの企業・事業者に両者の支援策が行き届くよう、引き続き連携・協力していきたい。

○県が進める人材確保や女性活躍の推進、若者の県内定着を図る上で、職場におけるハラスメント防止対策は重要である。県内企業におけるハラスメント防止対策や相談体制の整備を支援し、誰もが安心して働き続けられる職場づくりを施策の中でより重視していただきたい。さらに令和8年10月よりカスタマーハラスメント対策や求職者セクシュアルハラスメント防止対策が強化されることから、県においても企業に対する周知啓発や充実した支援の取組をお願いしたい。

○多様な人材（女性、シニア、外国人等）の活躍支援について、女性であれば育児支援制度や柔軟な勤務体系の導入、シニアであれば経験を生かす職場配置、外国人であれば就業規則や研修資料の多言語化や雇用管理者の選任などが効果的かと思うが、制度の周知や講習、助成金の利用など国との連携による支援体制の整備が必要と考える。

○生産年齢人口が減少傾向にあり、佐賀県内でも農業含む多くの産業・企業で人材確保の一方策として外国人材の活用がすすむなか、昨年7月に「さが外国人材雇用サポートセンター」（FESS）が開設され、外国人の採用から定着に関する相談・支援を、関係機関と連携して円滑に推進されているものと承知している。
なお、外国人雇用にあたっては、全国的には不適切な雇用管理等の実態も一部に見られることから、「外国人から選ばれる佐賀」となるためにも適切な雇用管理及びその改善が図られるよう、国としてもFESSを通じて関係機関と密に連携して取り組みをすすめていただきたい。

○「ひとづくり・ものづくり佐賀」のKPIについて、一人当たり県民所得が向上しているが、福岡県に関しては、他県に比べ、分母となる人口の減少が緩やかという要因もあることから、県としては現状を客観的にとらえ、引き続き県内産業の生産性向上・イノベーション支援、産業人材の育成に積極的に取り組んでいただきたい。

○高度産業の誘致やIT人材育成の成果が、身近な福祉・防災・地域コミュニティの弱体化といった社会課題解決や地元の草の根CSOのDX基盤強化に十分還元されていないと考える。先端産業の企業や育成されたデジタル人材が、地元の福祉・教育・CSO現場の課題解決に直接参画する「ソーシャルDXイノベーション事業」のようなことができるとよいのでは。また、産業振興部署と福祉・教育・CSO等の垣根を越えた担当部署が連携し、企業の技術・資金とCSOの現場実践を結びつける異分野協働プラットフォームを構築することを強く提案する

（職業訓練）
○今後成長が見込まれるデジタル分野等においては、人材育成や企業のニーズを踏まえた生産性の向上を図ることが重要であり、リスキリング推進事業について引き続き取り組みをお願いしたい。あわせて、周知広報や受講生の確保については連携して取り組んでいく。

（さが園芸８８８運動）
○さが園芸８８８運動の取り組み状況において、目標値として掲げている８８８億円へのマイルストーンに沿った進捗になっているのかが分かりづらい。

（３）「基本目標②　本物を磨き、ひとが集う佐賀」分野

（人口減少対策）
○R7 実績において移住支援金対象者の絞り込み等の影響もあり、移住者数が目標を下回るなど、若年層の確保が引き続き課題となっている。相談窓口の運営や PR にとどまらず、定住に至る「実効的なインセンティブ」が不足していると感じている。そこで、県外在住の佐賀出身若者ネットワーク（オンライン・リアルコミュニティ）の常設化を図り、継続的な関係性を維持することや、地元企業・大学と連携した長期実践型インターンシップの単位認定化、若手の奨学金返済負担を軽減する官民協働ファンドの構築等、「選ばれる佐賀」に向けた定住インセンティブ施策をさらに強化してほしい。

（スポーツ・SAGA アリーナ）
○ＳＡＧＡアリーナの整備によって、スポーツ、芸能、文化・芸術等の発信・交流など大きな効果が表れているのは佐賀県にとって誇らしく、素晴らしいことだと考える。今後、佐賀県全体に経済波及効果が及ぶよう（施設としてだけの費用対効果だけに留まらず）、全市町が一体となった施策づくりに注力して欲しい。また、ウィークデイの稼働率を高めるためにも県内の団体や企業等にも利用しやすい環境をつくってほしい。（最近は地域行事や高校の学園祭等での利用が増えているのは良い傾向だと思う）

（交通）
○台北、ソウル直行便が好調で、外国人が多く訪れるようになってはいるものの、嬉野温泉、福岡方面に行くなど、佐賀県内での影響は限定的ではないだろうか。百貨店や大型店でもインバウンドによる需要は多くはないと聞くため、県内の観光施設や自然体験ができるような周遊プランがあってもいいのでは。

○佐賀空港の整備、有明海沿岸道路や南北貫通道路の整備、九州新幹線西九州ルートの整備など物流拠点や交通網の整備は、ひと・もの・かね・情報の交流に繋がる佐賀県にとっての大きな命題である。企業誘致や観光促進、豊かな地域づくりのためにも早急な構築をお願いしたい。

（４）「基本目標③　子育てし大県佐賀」分野

（子育て支援）

○合計特殊出生率は 1.41 から 1.38 へ低下した。出生率だけで子育て施策の成否を判定せず、希望する暮らしを実現できたか、支援が必要な人へ届いたかの把握が重要と考える。

○子育て支援はさまざまな施策が展開されており、働きながら子育てをする立場から見ても充実し、これまでの成果が表れていると感じた。一方で、子育てだけではなく、「親の介護をしながら働く世代」への支援も重要。実際に子育てと介護を同時に担う「ダブルケア」の世代も増えており、仕事との両立に悩む人は少なくない。仕事と介護を両立できる環境づくりにも力を入れてもらえると、より暮らしやすい佐賀県になるのではないか。

○子育てしたい県佐賀については佐賀県の強みとして定着しており、今後も佐賀県の特色の一つとして施策の充実を図っていただきたい。

○子育て支援施策の充実のために誰もが安心して働きながら子どもを産み育てられる職場環境づくりが重要と考える。特に、女性だけでなく男性の育児休業取得を促進することや、育児・介護と仕事の両立支援、柔軟な働き方の導入などを進めることが、若い世代の結婚・出産・子育ての希望の実現につながると考える。企業が両立支援等助成金などを活用し、取組みを推進できるよう県と連携して周知を強化したい。また、出産・子育て支援に加え、女性の健康課題と就労の両立支援、不妊治療と仕事の両立支援についても、企業向けの啓発などの取組の連携、企業が環境整備に取り組めるよう周知啓発等お願いしたい。周知にあたっては、不妊治療と仕事の両立に取り組む優良な事業主を認定する「くるみんプラス認定」、女性の健康課題や健康支援に取り組む優良な事業主を認定する「えるぼしプラス認定」等も活用してほしい。

○我が国のような結婚と出産が強く結びついている社会では、結婚する人を増やす施策は出生率の向上に効果を及ぼすと思われるが、各地でも実施されている子育て環境の整備や多子世帯への支援が出生率の引き上げに寄与しているという明確なエビデンスはなく、合計特殊出生率のみをＫＰＩに据えるのは施策全体の効果を表すものとは言えないと思われるため、ほかにも適切な指標を加えたほうがいいのでは。

また、男性の年収と婚姻率には相関があり、一方、女性の年収と婚姻率には相関がないというデータがある。結婚相手の条件として男性の経済力を重視する傾向が根強く残っていることを反映しており、結婚する人を増やすには、県民の意識から「家計は男性が支えるもの」というバイアスを取り除く試みも一つの手段ではないか。

○ライフプランを考える機会は大切だが、家庭をもった後のしっかりとした不安にならない支援が必要。働き続けるためには、保育園も学童も必要だが、いまだに足りない、思うところに入所できない人もおり、地域でも格差がある。（たとえば、給食無償で、塾代が出る地域もあれば、そうではない地域も。）佐賀市では保育園、二人目は半額となっているが、一人目が小学校にあがっていると、カウントされず、一人目と同じ全額を払わないといけない。そういった微妙な格差を是正してほしいと常々考えている。

○昨年度は子育てし大県“さが”をはじめとする子ども・若者施策の進展を評価する一方、超高齢社会において地域を支えるシニア層の健康増進・社会参加・生活支援・セカンドキャリア対応に関する具体的戦略や指標設定が手薄であることを継続して指摘したところ。地域コミュニティの担い手不足や福祉ニーズの多様化が進む中、シニア層を単なる「支援の対象」ではなく「地域課題解決の能動的な担い手」として位置づける視点が重要であると考える。「プロジェクト65+」や「自発の地域づくり」と福祉・CSO活動を密接に統合し、シニア層の経験や知見を地域課題解決へ活かす場（セカンドキャリア・ボランティア・CSO参画）を体系化することが重要であり、シニア層の健康寿命延伸と地域貢献度を可視化して、全世代型の「人と地域を育む」包括的戦略として明確に位置づけて施策にしていってほしい。

○ＤＸ化、ＡＩの進展は今後も劇的に変化していくことが予想される中、小学生から高校生に至るまで充実した先端学習の機会を提供していただきたい。

（交通安全対策）
○自転車の交通ルールの見直しが進む一方で、実際に県内を見渡すと、自転車が車道を走るには危険だと感じる場所も少なくない。特に子育て世代の立場からすると、「自転車は車道を走りましょう」と言われても、子どもに安心して車道を走るよう勧められない道路環境があると感じる。佐賀県は通勤や通学など日常的に自転車を利用する人が多い地域だからこそ、ルールの周知だけでなく、自転車利用者が安全に走行できる環境づくりを検討してほしい。

（５）「基本目標④　自発の地域づくり佐賀」分野

○自発の地域づくりの推進については、各種施策や地域おこし協力隊の活躍により県内各地で活性化が図られていると思われる。今後さらに継続的・持続的活動とするためには、地域おこし協力隊の皆さんが期間経過後も佐賀に残り、地域にかかわりを持つことが出来る環境構築やコミュニティの整備が必要である。

○公共サービスの担い手として、佐賀県はＣＳＯの活動が活発な地域であり、ＣＳＯ団体と行政の関係性も良好である。また、ＣＳＯふるさと納税の活用もあり自立化の環境は整っているが経営基盤がぜい弱な団体も多い。更なる協働推進の環

境構築を期待したい。

○行政と CSO 等の協働事業数が 810 件に達した成果は評価できるが、内容が事業協力と後援などがほとんどを占めるなどの実態がある。形式的な数値目標（事業実施数やイベント参加者数等）のみを追う評価手法は、真の地域課題解決や質的変化を見誤る恐れがあると前年度より懸念を表明してきた。各事業が現場の社会的孤立の解消、子ども・若者の QOL 向上、地域の持続可能性にどれほど寄与したかという「質的効果」の検証方法が確立されていないことが課題だと考える。今後の戦略改定および検証プロセスにおいて、事業数などのアウトプット指標に加え、地域や当事者にどのような質的変化をもたらしたかを測る「社会的インパクト評価（ロジックモデルの導入等)」を組み込むことなどの必要性を感じており、検証会議や PDCA サイクルに現場で活動する CSO や地域住民の声を直接反映させ、官民協働による質的な評価体系へ転換することを強く提言する。

Ⅱ　地方創生関係交付金（デジタル田園都市国家構想交付金）について

（１）事業全般

○施設事業は、完成までの工程、その後の稼働・収支、地域への波及を順に確認する必要がある。DX 関係事業は利用件数に加え、業務時間や利用者の便益を確認し、保守・更新・研修を含む総費用を評価できないか。

○R9 年度以降の拡大は、実績と持続性を総合的に評価して見極める必要がある。 成果が確認できる事業は展開し、成果につながらない活動は吟味の上判断する必要がある。新規大型投資については、需要の下振れ、運営人材、更新費、交付金終了後の負担を考慮すべきである。

○地域の特性や課題に応じた適切な内容である。

（２）新しい地方経済・生活環境創生交付金　全般

○アリーナの年間来場者が 130 万人を超えるなど大きな集客効果を上げている一方、県内遠隔地（中山間地や知名度の低い地域）への宿泊・周遊波及はまだ限定的であり、点から面への広がりが途上であると考える。「鹿島・太良スローツーリズム」や「吉野ヶ里アウトドア拠点」等の各地域の広域拠点と、SAGA アリーナ等の大規模施設をデジタル MaaS や二次交通網で直結することで波及効果が出せるのでは。また、アリーナイベント来訪者に対し、県内全域の CSO が取り組む体験型観光や地域資源を組み合わせた「周遊型・滞在型パッケージ」を戦略的にプロモーションしてほしい。

≪むしろこれから鹿島・太良プロジェクト～唯一無二の地域資源とローカル鉄道を活用した有明海沿線広域連携スローツーリズム推進～≫

○肥前鹿島駅の改修・整備事業など、大規模なハード事業の実施により鹿島地域のイメージを大きく変えることになる。整備後は地元住民の利便性向上や観光拠点としての利活用とともに、ソフト事業の充実を図ることが重要になってくる。整備前から地域ブランディングに向けた様々な取り組みが実施される中、地域住民の理解促進とともに今後（整備後）も一貫して官民一体となった賑わいづくりに注力していただきたい。

○地域活動の立ち上がりを評価する。肥前鹿島エリアの完成はR9年度予定で、宿泊・売上効果の本格検証は開業後となる。ただし、沿線えきやどにはR8・R9に各30人の目標があり、確認していく必要がある。

≪スポーツDX・アスリートウェルネス推進プロジェクト≫

○国スポで他県から佐賀に来られたアスリートがそのまま定住され、各種大会において学生の目の前で雄姿を見るだけでなく、日頃の練習から学生に交じりアドバイスを行うなどされているのを目の当たりにする。この事業により多くのアスリートや指導者が定着してもらえるよう、なお一層推進してほしい。

≪SAGAサンライズパークにおける賑わい創出・スポーツの裾野拡大プロジェクト≫

○佐賀県はスポーツを軸に大きく活気づいてきていると感じる。スポーツを「する」だけではなく、「観る」「応援する」楽しみも広がり、県民がスポーツに触れる機会が増えたように思う。スポーツのオンライン配信環境の整備やスポーツ振興の取組によって、たくさんの人が競技を身近に感じられるようになったのでは。また子育てをしながら働く立場としても、スポーツが身近になることで、家族で観戦を楽しむ機会も増えている。
そしてさらに、県民がスポーツや運動に取り組みやすい環境づくりが進んだことで、健康づくりへの意識も高まっているように感じている。今後も、子どもから高齢者まで誰もが日常的にスポーツに親しみ、健康的に暮らせる環境づくりをさらに進めることで、県民の健康と豊かな暮らしを支える佐賀県の大きな魅力として定着していくのではないか。

○スポーツ振興に関連するプロジェクトは、アスリートやスポーツに関わる若者の活躍の場を拡げるなどトップ選手の育成や支援だけに留まらず、スポーツを通じた全世代の健康増進につながる側面も有するため広く県民への情報発信してほしい。全国から注目される取り組みとして幅広い活動の推進を期待している。

≪地域資源の磨き上げ・文化発信による交流人口創出プロジェクト≫

○吉野ヶ里歴史公園の官民が一体となった整備事業は、国営公園の新たな利活用モデルとして先進的なプロジェクトではないか。今後も更に利便性向上につながるような利活用策を期待している。

≪佐賀県産業振興好循環創出プロジェクト≫

○佐賀の産業の素晴らしさを若い世代に伝える（佐賀愛を育む）環境が整備されていたり、佐賀の特産品を海外に展開する環境が整備されていたり、佐賀を舞台に起業できる環境が整備されていたりするなど、広範かつ多面的な制度が充実している。今後も更に実績につながる伴走支援の充実をお願いしたい。

≪玄海と有明海　さがの２つの海が織りなす新たなにぎわい創出事業～海と生きる・海で遊ぶ　さがの２つの海に親しむ地域活性化プロジェクト～ ≫

○気候変動に対応した漁場改善などに積極的に取り組んでいるが、海水温の上昇など海況変化には激しいものがあり、今後は例えばゲノム編集を用いた品種改良の加速化などの取組も検討してはどうか。

≪誰もが活躍できる まちづくりプロジェクト～さがらしい、やさしさのカタチ「さがすたいる」の推進～≫

○外国人労働者を受け入れる企業は増えているものの、相談窓口への登録事業所数が未達成だったとのこと。外国人労働者については、きちんと受け入れ体制が整っている事業所であれば問題ないが、そうではない事業所もある。飲食店で外国人労働者が必要以上に叱責を受けていたり、土木作業に携わる外国人労働者がコンビニで雇用主に「熱中症対策は自分でするように」と言われ自費で氷などを買いに来たりするなど、見聞きしたことがある。本当に困っている人たちがちゃんとアクセスできるような相談窓口にしていってもらいたい。

≪佐賀県地方創生移住・地域活性化等起業支援事業≫

○佐賀県地方創生移住支援事業の対象者を東京２３区内在住者又は通勤者などに限定してあるが、例えば東京都内とか隣県迄広げてもいいのではないか。

○東京２３区内在住者等から人を呼び寄せているが、この事業で取り込む人数自体は、県全体の社会増減に対して微々たるもの。これで移住された人たちの佐賀暮らしの情報が発信され、それを呼び水にする取組が大事。ついては、移住後のフォローも市町と連携して積極的に取り組んでほしい。

（３）地方創生推進タイプ　全般

≪社会増加県へ　子育てし大県“さが”× DI 人材育成・地元循環モデル構築　プロジェクト≫

○デジタル高度人材の育成だけに留まらず、高校の授業では教わることがない半導体設計に関する授業や地元学を採り入れるなど、地元のことや地元の産業に関心を持つことができる複合的な教育内容になっており素晴らしい。佐賀型人材育成のモデルとして他県に誇れるプログラムではないか。

≪SAGA の未来を支える担い手確保プロジェクト≫

○R7 検証データにおいても相談件数は増加しているものの、実際の就職・移住決定数が目標を下回るなど、アウトプット（相談受付）がアウトカム（就職・定住）に繋がらない構造的課題が残されていると感じる。単なる相談枠の拡大や広報にとどまらず、求職者一人ひとりのニーズに寄り添うマッチング後の伴走支援体制（住宅・子育て・地域馴染み支援等）を強化することが大切であり、地元受入企業側のワークライフバランス改善や魅力的な職場づくり支援を一体的に行い、相談が確実に定住・就労という「成果」に結びつくプロセスに再構築してほしい。

（４）デジタル実装タイプ　全般

○各種コンテンツやアプリ開発、情報基盤整備関連の事業については、県民のだれもが取り残されないよう配慮しながらプロジェクトを進めて欲しい。

○ＤＸの推進や庁内システムの導入については部署間によってその導入にばらつきがあるように見受けられるため、早急な対策をお願いしたい。

○進出・誘致された県外 CSO と、地元の草の根 CSO、地域おこし協力隊、佐賀未来創造基金等の中間支援組織との日常的な交流や協働の仕組みを更にアップデートしていくべきだと感じている。単なる物理的オフィスの提供にとどまらず、誘致 CSO と地元 CSO・地域住民が定期的に対話・協働プロジェクトを組成できるような合同カンファレンスや意見交換の場を定期開催することが大切であり、誘致 CSO が持つ先進的なノウハウ（専門性をはじめファンドレイジングや組織マネジメント）を地元 CSO へ移転し、地域全体で持続可能な CSO エコシステムを構築する伴走支援をさらに施策として強化してほしい。

≪SAGA 教育 DX スタートアップ事業≫

○導入・活用と負担軽減の進展を評価できる。理解度の自己回答や時間短縮の集計値だけから、学力向上や全校への同一効果の評価は本質的に難しいと思われる

が、好事例共有等の効果は期待したい。

Ⅲ　地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）について

○プロジェクト応援寄附については、寄附先の選択肢が非常に多く用意されていることで、それぞれの関心や価値観に応じて応援できる点が良いと感じた。スポーツ、教育、福祉、環境、文化など幅広い分野から、自分が応援したい取組を選べる仕組みは、寄附する側にとっても分かりやすく、寄附がより身近なものになる。寄附を通じて県の取組に関心を持つ人が増え、佐賀を応援する仕組みになっている点が魅力的。

○速報値ベースではあるが昨年度との比較において、寄附金総額はほぼ同程度であるが個人・法人／団体ともに寄附件数が大幅に伸びている（ほぼ倍増）。１件当たりの寄附金額は減少しているかもしれないが、幅広く、多くの方の賛同を得ている表れであろう（県職員の努力の結果とも言えよう）。今後も多くのファンを増やし、継続して応援して頂くことが出来るよう尽力していただきたい。

○自らの寄附金を寄附者の意向に沿った使い方を選択できる制度は引き続き充実させていただきたい。

○江藤新平復権プロジェクトは、特に多くの個人の方から賛同を得ているプロジェクトであり、関心の高さが伺える。幕末維新期の佐賀藩の偉人たちは人気も高く、今後のプロジェクト開発のヒントになるのではなかろうか。

○企業版ふるさと納税のうち、法人・団体からの支援はR6の142,466千円からR7の197,335千円へ約38.5%増加した。財源確保の前進を評価する。一方、R4の611,655千円など年度変動が大きく、恒常的な財源としては慎重な見通しが必要である。

○毎年プロジェクトが増加しているが、寄附額が「０」のプロジェクトも存在する。適切なプロジェクト、魅力あるプロジェクトになっているかどうか検証する必要があると判断する。

○大口寄附の有無により年度ごとの寄附額に大きな差が出ている状況であるが、大口に頼らず個人のサポーターを獲得しリピーターになっていただけるような取り組みをお願いしたい。すでに実施されているかもしれないが、以前の寄附者にわかりやすい活動状況報告のチラシを送付するなど、寄附していただいたことが役に立ったことを実感できるような取り組みをすることで、再度の寄附をしていただけるようにならないかと思う。

○さが桜マラソン応援プロジェクトについては、令和７年度の寄附が個人・法人と

も寄附がゼロなのは残念であった。さが桜マラソンは、コースの高低差が少なく走りやすいということで人気があり、県内外から約1万人のランナーが参加する大会であるが、非常に多くのボランティアの方々のスタッフとしての協力やおもてなし・地元の方々などによるスタートからゴールまで沿道を埋め尽くすような応援などによりランナーが気持ちよく走ることができるという特色をもった大会でもあるため、大会の永続性に寄与していただけるように更なる取組みをお願いしたい。

○全国的にも企業版ふるさと納税は伸びており、経済的なマッチングの意味合いでも引き合いが高い地域もあるという。佐賀は自然豊かで、大企業を中心に取り組みが進んでいるカーボンオフセットのためのクレジットなどもまだまだ創出できる。いろいろな視点から佐賀を売り込むことができるのではないだろうか。

○法人寄附額が約1.97億円（R7速報値）に達する中、寄附企業に対するリターンが感謝状贈呈や広報掲載等の形式的対応にとどまり、企業のCSR/ESG投資としての納得感や事業共創への展開が不足しているように感じる。寄附金が活用された事業・CSO現場において「どのような社会的価値・変化が生まれたか」を客観的に示す社会的インパクトレポートを作成し、寄附企業へフィードバックすることが大切だと考える。また、寄附企業の社員がCSOの現場視察やボランティア、社員研修として参加できる仕組みなどを整え、資金提供にとどまらない共創型の関係性を構築すべき。

○行政主導の公共事業に対する寄附募集が中心であり、柔軟かつ多様な現場ニーズを持つCSOの活動や組織基盤強化（DXや専門人材確保）に企業版ふるさと納税がまだまだ直接活用されにくい構造にあると感じている。「企業のCSR/ESGニーズ」×「CSOの現場実践」×「県の重要施策（子ども・多様性・環境保全等）」を一体化した「CSO協働型プロジェクトパッケージ」を県と中間支援組織等が連携して開発することなどのチャレンジができれば。また、首都圏等の企業とCSOを直接結びつけるマッチングイベントを開催し、CSOの組織基盤強化やデジタル化を直接指定・支援できる寄附メニューを新設することを強く提言する。

○CSOの現場からは寄附金額や件数の減少による活動の停滞が懸念されている。ふるさと納税のみの資金調達だけではなく幅広い寄附集めが必要だと感じているが、県におけるソーシャルセクターでの目玉事業のひとつであり、CSO誘致施策にも絡んでくる大切な財源確保の事業という位置づけが改めて必要だと強く感じている。また、個人向け寄附実績のさらなる拡大に向け、CSOの現場の魅力や支援対象者のストーリーが全国の寄附者に十分に伝わっておらず、リピーター定着や県内での寄附文化醸成が途上であると感じている。県としてもさらなる強化に向けて、広報の強化（もしくは手数料の軽減措置）、手続きの簡素化、国への提言、複数プラットフォームなどの寄附集め強化のための官民協働での伴走事業や環境整備などにさらに力をいれていただきたい。個別のCSOプロジェクトのストーリー

や解決プロセスを前面に出したガバメントクラウドファンディング（GCF）を全庁的に強化・推進することが大切であり、県外寄附者へは「CSO の活動体験」や「サステナブルツアー」等のコト消費型返礼品を共同開発し、返礼品送付が制限される県内住民に対しては「地元の CSO を自分たちの手で育てる」共感型寄附・定額サポーター制度の普及キャンペーンをコミュニティ財団や中間支援組織等と協働で展開することを強く提言します。