

# 佐賀県まち・ひと・しごと創生総合戦略について

## ( 1 ) 全般

### ( 数値目標について )

数値目標の達成も重要ではあるが、それ自体が目的化してしまうとの懸念がある。何のために実施するのか、事業のミッションを忘れないことが大切である。

数値目標の達成だけが目的ではないので、フィードバックの機会と K P I を設定して再度取り組むこと等、一過性とならない政策としての動きを期待している。また、数値の達成だけではなく、例えば、困っている県民に手が届いているか、活用できる制度は他にないのか等、目的達成を阻害している要因に着目したアプローチが必要ではないか。

### ( 市町との連携について )

ほぼ全ての事業が、基礎自治体である市町の取組に関連している。県と市町のまち・ひと・しごと創生総合戦略を十分に擦り合わせて、協調・協働して進めていくことが肝心である。県と市町の連携を徹底することが、各施策の進捗につながる。

数値目標達成のため、今後とも市町との連携の強化に取り組んでいただきたい。

広域行政としての役割を持つ県として、県の総合計画やまち・ひと・しごと創生総合戦略だけではなく、市町の総合計画、まち・ひと・しごと創生総合戦略と連携して取り組むという視点も必要なのではないか。

### ( 官民協働について )

数値目標の達成のためには、行政だけが取り組むという仕組みではなく、C S O を始めとした官民協働で取り組む仕組みづくりが必要ではないか。また、数値目標や施策を見直す際も、民間団体も交えて組み立てなおす仕組みづくりが必要ではないか。

かつての協働化テストのように、行政事業を公表して(オープン)、県民と対話して(プロセス)、C S O 等と協働して解決する(現場)、そのような仕組みづくりを設計する段階に入っているのではないか。

### ( R E S A S の活用について )

目標は全 20 市町での R E S A S の活用となっているが、実績は平成 29 年度 3 月末現在で 5 市町となっている。地方創生のため効果的に活用すべきではないか。

### ( S D G s について )

国連の S D G s も踏まえた視点・取組も今後は必要となるのではないか。

## (2)「基本目標 ひとづくり・ものづくり佐賀」分野

### (雇用の創出について)

特に大卒者の雇用の場の確保、UIターンとともに県内大学生・短大生の地元就職率の向上に対する取組の強化等を期待する。

### (企業誘致について)

企業誘致による正社員雇用の創出について、企業の非正規採用が多い中、しかも人材不足の状況においてはかなり厳しい目標ではないか。

製造系企業の誘致に適した環境を早期に確立することが重要である。県内に存在する企業の規模拡大などの情報収集と、規模拡大による諸課題に対して県として協力できることがないかの検討も必要ではないか。

数値目標である企業誘致による正社員雇用の創出数について、大規模な企業誘致が具体的に見込めないなか、目標達成は現実的には厳しいのではないか。最初に設定した数値目標が高過ぎたのではないか。

佐賀県内の人口を維持するためにも、何より職場の確保、特に企業誘致の取組が重要である。企業誘致については、県と金融機関等との連携をさらに強化することができるのではないか。

### (工業団地の造成について)

鳥栖・基山エリアへの企業進出が好調であるが、用地が足りない状況にある。佐賀大和インターチェンジ周辺は好条件のエリアであり、この周辺での工業団地整備を促進すべきではないか。

### (新規就農について)

新規就農者数が減少しているが、その要因は、景気回復による雇用調整機能の低下だけでなく、新卒者数の減少等、人口減少の影響も考えられるのではないか。

「農」を中心とした人・仕事・地域・都市と農村との循環づくりのためにも、トレーニングファーム等の人材育成システムを継続し、新規就農者への支援の充実を図ってほしい。

新規就農者を増やすためには、所得を個別に補償する等の取組が必要ではないか。また、指導者によるアドバイス体制の確立、農機具の安価なレンタルまたは近隣農業者による農機具シェア体制を構築することなどが必要ではないか。

各種制度を設けても新規就農者を増加させるのは簡単ではない。フランスではブドウ畑を地元企業が購入し支援することもあり、国内でも放棄された茶畑を企業が支援するプロジェクトがある。地元企業に「みかん畑」「梨畑」「田」等を購入してもらい、地域の特産品を応援する企業として認定するといったような、地域の農業を地元企業が応援する体制をつくることで農業の認知度を高め、そのうえで新規就農者の増加につなげるという取組も考えられるのではないか。

(有田焼の振興について)

有田焼総合 400 年事業を実施したにもかかわらず、H28 の産地全体の売上高は目標値 48 億円に対して 40 億円に留まっている。海外戦略や首都圏戦略が目立っていたが、地元の盛り上がりは足りなかったのではないか。波佐見焼は家庭向け食器として女性を中心に人気が出ているなか、有田焼については国内向けのブランディングを再考する必要があるのではないか。

### (3)「基本目標 本物を磨き、ひとが集う佐賀」分野

#### (人口の社会減について)

企業からは人材確保の難しさ、後継者の不足の声を特によく聞く。県ではものづくり事業所のPR事業等を実施しているが、県内に人材を留めるためにも、このような県内企業の魅力発信の取組を継続していくべきである。

人についても地産地消(地域で生まれ育ち、地域に貢献し、地域に骨をうずめる)となるよう、地域への愛着を深める取組が必要ではないか。

#### (県内高校生の県内就職について)

各高校の進路指導室は、過去からの県外企業との強い絆のもと優秀な人材を県外企業に送り出しているため、ある意味弊害となっている部分もある。県と県内中小企業がタイアップをして各高校の進路指導部と意思疎通を図り、何らかの対策を講じるべきである。

佐賀労働局等が、高校生を対象とした県内企業の説明会を実施していると聞いている。高校生だけでなく、その親も県内企業の説明会が開催されていることを認識することができるよう、広報等の改善を図ってはどうか。

高校生の就職は学校からの推薦となるので、学校側(就職担当教諭)が求人企業の情報収集がどれくらいできているかがカギになる。就職担当教諭のレベルアップに向けた施策が必要ではないか。また、優良企業であるにもかかわらず、企業側から高校へのアピールがうまくできていない企業もあるかと思う。企業から高校へのアピールに対する支援も必要なのではないか。

県外に就職した者が、どのような職種・企業に就職したのかを調査し、佐賀県にはどのような職種・企業が不足しているかを分析し、分析結果を県内企業にフィードバックするような取組が必要ではないか。

人は働くことだけが主ではないので、人として生活者としての生涯をいかに過ごすか、その選択肢を考えさせ、この佐賀県で働き生活することの強みを示すことが必要ではないか。

高校卒業後の進路(進学・就職)で県外に出ることは決して佐賀県にとってマイナスではないのではないかと。肝心なのは、基本目標に掲げる「本物を磨き、ひとが集う佐賀 ~ 本県への新しい人の流れをつくる ~」を達成することである。その意味では、「県外からの移住者数」や「県外CSOの誘致件数」が目標値を大きく上回っていることは特筆すべきことで、「人が集う新しい人の流れ」の達成について一定程度評価できる。

#### (県外からの移住について)

UIターン希望者がこれまでのスキルを活かせる企業が県内にあることをしっかりとアピールすることが必要である。県内中小企業の熱心なアピールを集約し、県として周知徹底を図るべきである。

育てや介護に対する県内企業在住のメリットを伝えることが必要ではないか。例えば、UIターン希望者の30歳後半～50歳代の悩みが、子育て、介護だとすれば、そのことを踏まえたアドバイスも必要ではないか。

佐賀県の移住促進ホームページを見たが、山間部などで古民家に暮らしている人、陶芸にいそしむ人等、自然で暮らすことがかっこよく描かれている。しかし、現実的には仕事、子育てしやすい住環境、教育環境、職場への交通アクセスなどを求めている方が多く、自然の豊かさの目線で見られている方は一部なのではないか。ある意味「仕事は福岡で、住むのは佐賀県で」と割り切った施策があってもいいのではないか。

隣県等からの「子育て世代の取り込み」力を入れるべきではないか。市町の医療費補助や産前産後サポートに魅力を感じて移住した事例もPRしてほしい。

勤務地は福岡、住居は佐賀、というスタイルもあるのではないか。

成果指標「さが就活ナビの月平均の利用者数」について、利用者数だけでなく、登録者数の分析も必要なのではないか。また、さが就活ナビに掲載された企業が、掲載された後もその情報が埋没しないような手立てが必要なのではないか。

#### (観光客の誘致について)

LCCの就航で観光客数はますます増加されることが予想されるため、受け入れ態勢の強化が必要ではないか。佐賀市近郊は、交通の便はよいがビジネスホテルが多く海外観光客の受け皿になっているとはいいいにくい。佐賀駅周辺の空き家対策と併せてゲストハウスの整備支援等の取組を進めていくことができれば、活性化につながるのではないか。佐賀市内はホテル不足が顕著であるため、民泊の登録を増やす取組も対策の一つとなるのではないか。

また、佐賀駅周辺で佐賀の文化や食を体験できる場所、例えば、佐賀城本丸歴史館での忍者体験、名尾和紙の体験等ができる場所があるとよいのではないか。

佐賀県は福岡都市圏から日帰り圏内ということもあり、宿泊観光客数を伸ばしていくにあたって地理的に不利な点はある。長時間滞在できる観光施設があれば近くに宿泊することが考えられるが、現状ではなかなか難しいのが実情である。

武雄や嬉野などの県西部地区では、ハウステンボスの運営が好調であることもあり、県境での連携によりさらに宿泊観光客数が伸びる余地があるのではないか。

#### (新たな観光コンテンツについて)

タイのドラマのロケ地巡り、ロマンシングサガ、ユーリ、銀魂とのコラボ等、限られた観光資源を有効に活用し、新たな価値を生み出していることから評価できる。日本のアニメには海外ファンも多いため、アニメに特化したコラボを増加させ、アニメ博覧会を開催しアニメの聖地化・クリエイターの拠点とする方向で展開することもできるのではないか。

#### (スポーツキャンプ・合宿の誘致について)

プロ野球のキャンプが多い宮崎県と比較すると、佐賀県は圧倒的にスポーツ施設が不備

であり、プロレベルの誘致が難しい。雨天練習場やウェイトトレーニング施設は必須の施設である。また、キャンプ・合宿誘致のためには、総合運動場だけでなく、嬉野市のみゆき公園周辺のスポーツ施設を充実させることも必要ではないか。

(佐賀を誇りに思う県民の割合について)

平成 29 年度の目標値が 80% であるのに対して、実績値は 66.4% に留まっている。肥前さが幕末維新博覧会後の実績値に期待したい。

#### (4) 「基本目標 子育てし大県佐賀」分野

##### (合計特殊出生率について)

合計特殊出生率の改善のためには、寄与度の高いボリュームゾーンである25歳～34歳をターゲットとした施策が必要であるが、それ以外の24歳以下や34歳以上にも着目した施策の強化も必要ではないか。

晩婚化への対応のほか、就業している既婚女性が出産しやすい社会環境を整備することが重要である。育児や介護の両立等、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人一人がより良い将来の展望を持てるようにすることを目指して、働き方改革が推進されている。

今般、働き方改革関連法(時間外労働の上限規制、有給休暇の確実な取得、勤務間インターバル制度の普及促進、同一労働同一賃金等)が成立したところである。これらの働き方改革に資する企業の取組の推進が、ワーク・ライフ・バランスを実現することとなり、合計特殊出生率の上昇に寄与するものとする。

合計特殊出生率が全国平均を上回っていることで十分ではなく、全国1位である沖縄県の1.94や人口置換水準である2.07を上回ることを目標として、あらゆる施策を集中展開する必要があるのではないか。

他の施策は一時的な効果であっても、合計特殊出生率を上昇させる施策は長期間に影響が及ぶものであり、この施策が県の施策のベースとなるべきものではないか。取組を強化する余地があり、より大胆な施策に取り組んでもよいのではないか。

##### (男性の家事育児協力について)

家庭での男性の家事育児協力は、配偶者の継続就業や出産行動に影響し、出生率に対して正の効果をもたらすものと考えられる。総務省の社会生活基本調査によると、佐賀県においては、男性の一日あたりの家事時間は全国でも下位に位置している。このことから、男性の家事育児協力を推進する施策も重要ではないか。例えば、男性及び事業主に対するライフデザインセミナー等の実施による意識改革や男性の育児休業取得の促進等の施策が考えられる。

##### (年次有給休暇の取得率について)

働き方改革関連法の成立に伴い、2019年4月から年5日の年次有給休暇の取得が企業に義務付けられることから、数値目標「年次有給休暇の取得率」の目標値を上方修正する必要はないか。

##### (数値目標について)

子どもに係る数値目標(KPI)をもっと増やしてもよいのではないか。子育てし大県としての取組について、マイナスをゼロにする取組と、ゼロをプラスにする取組とに整理した見せ方もあわせて考えてはどうか。

## (5)「基本目標 自発の地域づくり佐賀」分野

### (自発の地域づくりの取組について)

数値目標である地域数を達成したことはよいが、支援内容が効果的であったか、例えば、交付金の活用状況はどうであったか等の検証が必要ではないか。今後の対応として、数に加えて質の吟味が必要ではないか。

### (地域交通の見直しについて)

数値目標である市町の数達成したことはよいが、支援内容が効果的であったか、例えば、デマンドタクシーの市町を超える運行システムの構築はどうであったか等の検証が必要ではないか。今後の対応として、交通空白地域について、市町単位ではなく圏域レベルでの抽出・分析等が必要なのではないか。



## 地方創生関係交付金（地方創生加速化交付金、地方創生推進交付金及び地方創生拠点整備交付金）について

交付金を活用した事業を成功させるためには、何より黒字を継続すること、自走するための仕組みづくりが重要である。しかし、交付金の獲得や交付金の活用で精一杯で、交付金がなくなった後の仕組みを考える余裕がないのが実情ではないかと思われる。

交付金制度そのものは、自走する仕組みづくりのための良いきっかけとはなっている。

市町が積極的に活用できるよう、手続の簡素化・要件の緩和等に取り組んでいただきたい。

地域社会の活性化は日本を作るうえでの土台であると思っている。一過性の流行のようにならないような制度としてほしい。

## 地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）について

企業版ふるさと納税の制度そのものの認知度が低く、寄附額を伸ばすためには、まずは制度を知ってもらうための取組が必要なのではないか。

佐賀空港はバス感覚で利用することができ、県内だけでなく県外からの利便性も高い。搭乗者数の実績も好調で成果が出ている。事業内容や事業実績が分かりやすく、企業からみて寄附がしやすい事業メニューであると思う。

企業からの支援は大変重要であり、協力に進めていく必要があると思うが、企業側のメリットをより強く打ち出す必要があるのではないか。県のPRパンフレットを見ても、税負担の軽減及び企業のイメージアップのみで、佐賀県ならではのメリットが記載されていない。他の自治体との差別化を図るためにも、企業にとってのメリットの充実が必要ではないか。

広く寄附していただけるよう運用を工夫し、寄附メニューも拡充することで、より積極的に取り組むべきである。

県内をはじめ全国でも取組があまり広がっていないような実感がある。地域活性化のために企業が参画できる制度は素晴らしいと思うので、ぜひ工夫して拡げていただきたい。