

○意見交換の概要

株式会社 伊予銀行

当行は女性の比率が50%を超えている。主には女性にとって、仕事と家庭が両立できる職場環境、安心して長く勤められる職場づくりを人事施策の柱として、推進しているところ。

休暇制度については、結婚は3日、妊婦健診は都度、看護休暇は5日、参観日休暇は2日、すべて、時間単位、かつ、有給で取れるような仕組みにしている。勤務体制については、フレックス・在宅・時短勤務を導入しており、コロナの時に、一気に利用が増え、定着している。育児休暇、保育料の補助、事業所内保育施設の設置を行うとともに、新しい取組みとして、会社が法人契約をして、家事サービスを格安で従業員が受けられる制度を導入している。

また、意識改革が必要ということで、本人宛の研修としては、育休前の研修会、セミナー、復帰後の研修会を年に複数回実施している。管理者向けの研修については、非常に重要であり、階層別研修において、管理者向けイクボスに関する講義を実施している。

さらに、昨年、人事制度を大幅に改定し、本人にとって不都合な転居転勤やキャリアダウンがなるべく少なくなるようにしている。

変わった取組みとしては、婚活絡みで、陸上自衛隊の松山駐屯地と連携協定を結んでいる。

当行の状況についてデータで説明すると、女性の管理職比率は、10年で14%アップし、昨年度の実績で18.58%。女性の参事比率、上位の経営資格者は、10年前の0%から、現在3.7%となったものの、まだ少ないと考えている。女性の平均勤続年数は、10年で4年以上伸びて、現在13年6ヶ月。女性の既婚率は、10年前から30%弱伸びて、現在43%。育休は、女性はもちろん、男性もほぼ100%取得している状況。

（知事）

民間の取組みについては、我々も非常に参考になることがある。例えば、放送会社が昨年、他のメンバーに対する仕事の負担増加から、育休の取得をためらうということのカバーするため、育休を取ったチームの中の育休を取っていないメンバーにプラスアルファの給与を支給するという制度を導入した。これはいいなと思い、今年度から県庁でも導入している。大きな金額ではないが、取得しやすくなる環境づくりには、いいインセンティブになると思った。

愛媛県は、若年層の女性の県外流出が多い。アンケート調査の結果によると、主な理由は、給与の問題もあるが、育児休暇、子育て支援に理解がある職場が見つからなかった、あるいは、女性のキャリアアップの制度が整っている職場が見つからなかった、ということが圧倒的に多いということがわかった。ということは、そのような環境が愛媛にはたくさんあるということが具体化すれば、就職先として選択肢に入ってくるのではないかと思っている。

国立大学法人 愛媛大学

愛媛大学としては、地域における知の拠点として、あらゆる世代に対応した教育、あるいは人材育成をこれまで以上に推進していきたいと考えている。本学は、附属の幼稚園から大学院博士課程まで合わせると約25年間にわたる教育機関であり、人生100年時代のうちの4分の1の学びを提供し、リカレント教育も実施しているので、教育の質の向上を図ることが、まずは大前提になると考えている。

そして、じゃこ天も含めて、様々な地域資源を通して地域への愛着や誇りを醸成する地域理解教育は重要であり、地域定着の基盤やきっかけになると考えている。すでに、本学では愛媛学という形で実施しており、松山大学との間でも共同研究をしている。引き続き、県内外から来ている学生に、愛媛の魅力や良さを感じてもらえる教育を実践していく。具体的には、次の3点である。

1つ目に、県との関わりでいえば、デジタル人材の育成に向けて、県との間で連携協定を結んでいる。学士課程に留まらず大学院修士課程の拡充も予定しており、デジタルを教える人材の育成も、手掛けていく。加えて、地域ニーズに合わせた形でリカレント・リスキリング教育をバージョンアップしたいと考えている。そのため、デジタル情報人材育成を担う新しい組織を設置して、今、話した部分の拡充と新展開を進めていきたいと考えている。また、本学は地域の様々な組織と連携協定を結んでおり、本年度は、愛媛経済同友会との連携協定10周年にあたる。記念事業を行う予定であるが、今後とも、キャリア教育や留学生プログラム実施など、学生のさらなる地域定着に向けて積極的に連携を進めていきたい。

2つ目に、県内の高校再編計画について。これに関しては、県の教育委員会と種々の協議、検討をしており、本学としては、今まで以上に、18歳人口流出の防波堤の一助になればと考えている。

3つ目に、研究機関として、地域産業にイノベーションをもたらす、雇用に貢献することである。県の主要産業に対応し、紙産業ではセルロースナノファイバー、水産業では新養殖魚種の開発などで、社会にインパクトを与える研究がある。これらも連動させながら、大学発のスタートアップ企業等を生み出していきたい。

株式会社 愛媛銀行

人口減少に歯止めをかけることは、非常に大事なことであり、当然ながら愛媛県、市町村、そして企業の魅力がなくてはならないと思っている。愛媛県に住みたい、この企業に勤務したいということが大事だと思っており、当行が取り組んでいる少し変わった取組みを1点だけ申し上げる。

平成22年から、出産に対するお祝い金という制度を設けており、行員及び行員の配偶者が、第3子を出産すると50万円、第4子以降は100万円をお祝い金として行員に支給している。こういう企業があるから、どんどん愛媛の企業に入ってください、ということもPRするためにやっている。ちなみに、平成22年から13年間で、第3子の方が86名、第4子の方が9名、第5子の方が1名で、計96名、5,300万円を行員に支給している。この制度は非常に人気があり、リクルートの時もよく驚かれる。当然育休制度も非常に充実しているので、愛媛には魅力ある企業があるということをPRしていきたい。

学校法人 松山大学

特に、私学としては、高校との連携を強化したいと考えている。今、愛媛でも、2030年までに情報人材を1万人創出するという目標を掲げているが、他県も情報人材を求めており、日本全国変わらない。

18歳の進学を決める時に、地元の大学を知ってもらって、そして、さらに地元の産業界や、地元をより知ってもらうことが重要だと考えており、高大の連携の教育に力を入れることによって、18歳人口の流出を防ぐということについても、積極的に挑戦をしていきたいと思っている。

また、県内の各産業界から、情報人材がかなり不足していると聞いている。このような状況もあるので、今回、出席している各団体や県の方から、大学に色々と意見をいただき、色々なところに貢献できるように、教育研究活動を行っていききたいと思っているので、よろしくお願ひしたい。

(知事)

高校再編については、母校がなくなるという批判やOBの思いが出てくることは、当然、分かっていたが、これだけの人口減少で放置しておけば、手遅れになるということで思い切って踏み込んだ。今、それぞれ受けとめていただいているので、しっかりと魅力的な高校づくりに邁進していきたい。

それから、4つの大学にご無理をお願いして、新学科を出していただいたので、高校レベルでのデジタル教育の底上げが必要と判断している。県立高校では、教える人材がいないことに、非常に苦慮しており、成功例を持つソフトウェアを導入してみようということで、今年度、導入検証を行っている。学校からの評価が非常に高いということが判明したので、来年度から県立高校では一斉にこのソフトウェアを導入する方向で検討を重ねている。高校段階で底上げをして、送り出すというような形で連携していきたいと思っている。

愛媛県町村会

人口減少問題は、静かなる有事と言われており、大変悩ましい問題だと思っているが、県の主導で、今年2月に「愛媛県・市町人口減少対策協働宣言」を行っており、町村会としてもしっかりチャレンジをして参りたいと考えている。大切なことは、将来にわたり、各町が存続を繁栄していくための観点を備えておくことだと思っている。

久万高原町のことを申し上げると、町としての機能が決して低いわけではないと思っている。医療・福祉・教育も維持されているが、それを知らない町外の方は、山間地の秘境というイメージを持つ方も少なくない。しかし、三坂道路もでき、松山までは約30分程度であり、訪れやすく暮らしやすい町ということ、広くPRをしていけば、移住・定住の更なる増加に繋がっていくと思っている。コロナウイルス流行期には、場所によっては観光客が増加しており、本町の魅力を認識してもらう契機になったと考えている。

また、今年は異常な暑さであったが、久万高原町は、朝晩比較的涼しいので、例えば、冬場は松山、

夏場は久万高原町といった、2ヶ所に住んでもらうことで、交流人口も増えていくのではないかと考えている。

それから、カンボジアやベトナムなどの外国の方にすでに来ていただいているが、農林業や観光産業にさらに取り組んでいただけるように、さらなる呼び込みを考えていきたい。

できる施策は、精一杯行っているが、まだまだ足らざる所も沢山あると感じている。今、申し上げたようなことをしっかりと取り組みながら、期待に応えていきたいと思っている。

愛媛県市長会

社会増減の話をする、西条市の事例として、大阪事務所に1人担当者を配置している。1日1校という目標を立てて、各大学を回っており、Uターンの仕事をつなぐということで、実績が出ている。京都、あるいは、中京圏、さらには広島までも手を伸ばしたいというような意欲を持って、やっている。また、新居浜・西条が発祥の地ということで、この地域の出身者が戻ってくるような形で、企業の奨学金制度を設けていただけたという話を住友金属鉱山株式会社からいただいている。企業の奨学金制度も、社会増減には影響があると思っている。なお、市長会では、移住施策ということで様々な知恵を出し合いながらも、地域間競争みたいになっているところもある。

他方、出生率の向上はやはり大切なことだと思っている。子供保険という、介護保険とよく似た形で、みんながお金を拠出しながら、子供たちを地域で、あるいは、行政や国で支えるという仕組みが必要だと思う。結婚については、晩婚化から非婚化へというようなことで、晩産化から少産化への流れがあり、そこには、年収の壁や、3人目の壁、あるいは、年齢の壁といった問題があると思う。そこで、医師会の先生方には、妊娠適齢期に関する正確な情報や知識を、若年世代に妊娠前ケアというような形で、レクしてもらいたいと思う。地方大学の関係では、高大連携も含めて、外に出ていけないという流れや仕組みを作ることも必要かと思う。また、福岡市の事例として、プレコンセプションケア、妊娠前ケアの推進ということで、産婦人科における検査の助成を行っている。長野県の飯田市の事例では、地方創生の原動力ということで高校生をターゲットに、地方を知るとともに地域を学ぶ、地域人の教育をしている。様々な形で知恵を出し合いながら、愛媛に合った人口問題の対策を考えていけばいいのかなと思っている。

(知事)

県内をぱっとみても、産業構造や地理的な条件も全然違う。全体的な金銭の支給事務に関しては、国が実施すると思うが、ソフト対策等については、大まかなものは県が実施する。そのうえで、基礎自治体の知恵と工夫が、言い方はよくないが、かなり勝敗を分けてくる。それが、えひめ人口減少対策総合交付金制度を作った趣旨でもあり、ぜひ、それぞれがいい意味で知恵の競い合いをして、県下20市町で個性的な手だてを、それぞれの地域ごとに打っていただいたらと思っている。

ちなみに、令和4年度の移住に関して、中予は地理的に優位性があるので、年間3,000人程度の移住者がいる。東予は産業面の優位性もあるが、西条・新居浜・今治が積極的に動いていることもあり、中予と同等の3,000人程度。そして、南予は、非常にハンディがあるものの1,000人程度。四国圏域

で見ると、香川県が2,500人程度、徳島県が2,900人程度、高知県が1,700人程度であり、愛媛県の各地域頑張っているのは間違いないので、なお、一層お互いアクセルを踏んでいきたいと思う。

愛媛県農業協同組合中央会

農業においては、団塊の世代のウェイトが非常に高い。2025年には、団塊の世代すべてが75歳の後期高齢者になるということで、リタイアも含めて、大変心配している。そういうことで、JAグループとしては、次世代へつなぐ愛媛農業と地域共生の未来づくりをテーマに、一昨年の農協JA大会で、10年後の目指すべき姿を決議したところ。

新規就農者の確保については、県内のJAで就農支援センターを設置するなど、新規就農者の育成に努めている。また、農業次世代人材投資事業を活用した研修生については、平成27年からの8年間で154名確保している。えひめ南農協でも、柑橘農家の若い担い手を育成するみかん学校を新たに設立し、現在、受講者を募集しているところ。

さらに、県外からの新規就農者の移住を後押しするために、県外での就農相談会や農業の体験ツアーを開催している。みかん収穫時の人手不足解消に向け、みかんアルバイト事業お手伝いプロジェクト、援農ボランティアなどにも取り組んでいる。特にJA西宇和では、温州みかんの収穫時期に、県内外からアルバイトを募集しているが、その数は年々増加し、去年は680名の方に、約2ヶ月あまり西宇和へ来ていただいた。トータルすると3万5,000人役あまりの労働力が確保できた。アルバイトの女性が農家へ嫁ぐというような例も、少しずつ出てきている。農業体験ツアーでは、柑橘や里芋、ミニトマト収穫体験等を行い、これらの就農相談会も含めて、160人の相談者に対し、就労者決定が4名、継続相談者が34名と、少しずつであるが、実績を残している。

しかしながら、問題も出てきており、就農はしたけれど、倉庫や出荷作業場含めた場所が確保できないということで、就農を諦めるとなるケースもあり、国の方にも、農業用倉庫等についての支援をお願いしているところ。また、アルバイトの方がいきなり経営者になるので、なかなか思ったようにいかないようなケースも出てきており、就農後の経営指導や労働力確保について、徹底していきたいと思っている。

今後、地方の生活でも、都会以上の所得や幸せが実感できるということをアピールしながら、地方の良さ、農業のよさをアピールして、次世代につなげていきたいと思っている。

愛媛県商工会議所連合会

コロナが落ち着いて、経済活動が正常化する中で、会員のアンケートをみると、やはり企業の手不足が非常に深刻化している。松山市の人口減少対策推進会議に出てきたが、若い人の地方から首都圏への流出が非常に顕著になっているという報告があった。人口減少対策においては、特にこの若い人の県外流出対策が喫緊の課題だと思っている。

経済界においても、まずは若者が働きたいという、魅力ある企業づくりを進めていく。県の取組みと連携して、ひめボスに関する取組みの普及啓発を行っているほか、女性活躍推進や、ダイバーシティに関するセミナー開催を積極的に行っている。

県や関係自治体と連携して UIJ ターンの促進、移住促進を図るため、今年は県内の南予地域、宇和島・大洲で企業向けの UIJ ターンの活用促進に関するセミナーを開催した。そして、東京の移住フェアに商工会議所の職員を派遣し、職業紹介などを行っているところ。

さらに、外国人材の活用も大変重要な問題であり、松山商工会議所では首都圏の人材関係企業と連携して、今年度から、外国人材のあっせん事業を始めている。外国人材の活用は、企業のグローバル化を推進するほか、ダイバーシティ経営を進めるステップになるということで、県からも積極的に推進していきたいと思っている。県下9会議所、各会議所で地域の実情を踏まえて、人材の確保や育成の取組みを進めている。

こうした取組みに加えて、若者が愛媛のまちに魅力を感じて、定住してもらう取組みも必要と考えている。若者向けのイベントの開催を初め、若者目線での長期的な視点を持ったまちづくり、地域づくりを県と市町が連携して推進していきたいと考えている。

愛媛経済同友会

当会としては人口減少問題を非常に重要な課題と位置付けており、今年度、人口減少対策委員会を設置した。企業における意識改革、変革と成長に向けて調査研究を進めて、当会独自の取組みを進めていきたいと考えている。

また、先般9月22日には当会主催で、四国地区経済同友会交流懇談会を開催し、四国各地から約150名の同友会会員に参加をいただいたところ。講演においては、人口減少問題研究者の第一人者である日本総合研究所上席主任研究員の藤波匠氏を講師としてお迎えし、少子化対策、人口流出抑制で、企業が果たすべき役割というテーマで話をいただいた。また、パネルディスカッションでは、県内各経営者の皆様の視点で、人口減少への取組みを紹介いただき、テーマを掘り下げていただいた。藤波研究員からは、人口減少少子化問題は、経済問題であるということで、企業の役割は極めて大きいという指摘があった。特に結婚や出産を断念している若い世代に多様な選択肢を支え、女性の充実やジェンダーギャップを解消して、地域でしっかりと声を作っていくためには、企業が率先して取り組んでいかなければならないということを強く感じたところ。また、こうしたことを会員企業の経営に生かすとともに、同友会としても積極的に調査研究活動を展開し、独自の提言につなげていきたいと考えている。

(知事)

いずれにしても、働きやすい職場づくりに取り組まない企業は、おそらく、これからの時代、若者から選ばれなくなってしまう。逆から見ると、取り組まなければ、人材を確保ができない時代がやってくる。このような流れが確実に来ていると思っている。それをフォローするために、ひめボス制度等も作っているの、ぜひ、そ

それぞれ、会員企業の皆様に広めていただくよう、よろしくお願い申し上げます。

愛媛県国公立幼稚園・こども園教育研究協議会

当協議会の子育て支援においては、園児や保護者だけでなく、地域のセンター的な役割になるよう取り組んでいるところ。

ある時、私が接している保護者から、この子が可愛く思えなくなった、こんなことなら産むんじゃなかった、という声があった。子育てに、ストレスを感じたり、疲弊したり、悩んだりしているものの、寄り添う人がいなかったり、相談する場所が分からなかったりする人が増えている。自治体の行政サービスも、一時預かりやファミサポ（ファミリー・サポート・センター）、相談窓口など色々あるが、周知されていない部分もあると思う。それをつなぐ役割の方、例えば、今治市の子育て支援コーディネーターのような方が色々な自治体で増えて、保護者と行政サービスや相談機関などと、繋いでいけたらいいなと感じている。

また、ファミサポについては、砥部町は、利用料が半額。松山市は、最初何回かは無料なので、最初にそういうサービスを利用しやすい環境にあると思う。自治体の子育て支援でバックアップしてくれていることが、保護者の方に繋がるようになってほしいと思う。

（知事）

子育てサポートについては、大きなところで国の制度があって、そのエリアで県が相談体制などの全体像を組んでいくが、地域によって実情が違うので、この相談体制の一番の肝を握るのは基礎自治体だと思っている。そこで問題になってくるのは、財源的に裕福な自治体とそうでない自治体があり、言葉は悪いが、裕福な自治体はばらまきを行う。当然、受ける側からしたらありがたい。そうすると、他の地域はどうなるかというと、財源がないにも関わらず、あそここの地域がやっているのだから、うちの地域もやってくれ、という声があがり、財政がパンクする。おそらく、これから、このようなパターンになっていくだろうと思われる。特に、その方向が顕著なのは東京都。東京都の23区は、不動産が高く、財源がものすごくあるのでどんどん無料化をしていく。議会から、東京都はこうしているから愛媛もやるべきだと言われることもあるが、打ち出の小槌がないのでそれは無理だと、はっきり申し上げている。でも、できることはやりたい。市内、県内においても裕福な自治体とそうではない自治体があるので、そこは将来の負担が次の世代にかかるということも踏まえた上で、身の丈に合ったサービスはどこにあるべきなのか、それができない場合は、地域でどう協力しながら、組み立てていくかということをみんなで考えていかないと、乗り越えられなくなってきていると思うので、ぜひ、事情だけはお知りおきの上、見つめていただけたらありがたい。出したいのは山々だけど、財源がないところもあるので、そこは、地域で行政の政策の在り様とか、議会のやりとりとかに関心を持つということが、すごく大事だと思う。

相談体制がまだ周知できていないということについては、色々な形でやってはいるが、情報発信しても届かない。SNSなども活用しながら発信しているが、それでも届かない。関心持ってくれない限り見てくれない、という悩みがある。それでもやり続けなければならない。例えば、今の若い世代は、児童相談所があっ

ても、そもそも、行政の施設に行くことの敷居が高い。そこで、きらきらナビという、妊娠から出産、子育てに至るまでフォローするソフトウェアを開発して、だいぶ有効に利用いただいている。こういったものを周知するには、やはり、市長会や町村会の基礎自治体の方が身近な存在なので、各自治体の制度プラス県の相談の仕組みも合わせて、きめ細かく住民の皆さんに周知いただくと、より一層進展するのではないかと思いますので、ご協力を引き続きよろしくお願い申し上げます。

一般財団法人 愛媛県私立幼稚園・認定こども園協会

私たちの職場は大部分が女性なので、育児休業は当たり前の世界。当園でも、今、4人産休・育休に入っている。幸いにして、当園の場合は、結婚して、子供を出産しても職員がずっと続けてくれるので、ありがたいと思っている。ただ、当園の職員を見てみても、在園児の保護者を見てみても、いろいろなことに対応するのは、どうしても母親が9割以上メインになっている。少しでも、1割でもいいので、お子さんの体調悪い時のお迎えに、男性を快く出していただくと、もっと子育てがしやすい環境になるので、お願いできればと思う。

少子化対策については、どうしても直近のところ、今の若い20代の方々に視点が当たるが、これからの考え方としては全世代、要はもう小学生とか中学生とか高校生とかのあたりでも、子供を育てるといのはどういうことかということを、何となく感じてもらう必要があると考えている。職場体験学習は、将来その職業に就くために来ているが、幼稚園の先生になりたくない、子供が嫌いだという男の子がきたことがあった。その子が、1日幼稚園で子供たちと関わって過ごす中で、子供が大好きだと言うようになった。今、少子化の1つの問題として結婚をしない、結婚を最初から選択しないという世代の人たちも多いので、中学校や高校の時に、母園である保育園や幼稚園とかに行くというカリキュラムを、1日、2日からでもいいので、設けたらいいのではないかと思います。小さい子供と関わる機会がない子に、小さい子供に関わってもらうことで、やっぱり、子供っていいなということを少しでも感じてもらえれば、将来の少子化の解消につながるのではないかと思います。当協会の中で話をしていることではあるが、モデルケースでも構わないので県立高校などの学校と近隣の園同士で試験的にやってみたら、きっと、高校生と園児の両方にとって大きなプラスになると思う。費用もそんなにかかるものではないと思うので、ぜひ、取り組んでいただければと思っている。

(知事)

新鮮な視点。いろんな体験をするという視点を考えたときに、地元へのふるさと意識、あるいは、卒業してから、進路先を選択するときに、地元に戻るという選択肢もあることを知ることによって、2つの事業を実施している。1つは中学生を対象に、ジョブチャレンジ U-15 という事業を実施しており、多感な青年期に、身近なところでこんないい職場があるということを知ってもらう。そして、高校生は少し高度な形にしたかったので、課題解決型の経験ということで、ソーシャルチャレンジ for High School という事業を今年度から新しく始めた。

社会福祉法人 愛媛県社会福祉協議会

当協議会では、人材の定着にも取り組んでおり、保育については、本県の出身の学生が多く在籍する四国内の保育士養成校を訪問し、本県への就職をお願いしたり、進路指導担当者との情報交換をしたりしている。また、就職活動に当たっての交通費や宿泊の助成に加え、復職を検討している潜在保育士の再就職の支援等を行っている。

また、制度外で支援を行っている支援者の資質向上については、子供食堂・学習支援・フリースクールなどの活動を行っている方たちに対して、研修助成を行っているほか、ひとり親家庭の親や児童養護施設退所者等の就学・就職に対する貸し付けなども行っている。

介護人材の人材定着支援ということで、県内の若者人材に訴えかけるため、介護はこういうすばらしい仕事だということを訴えかける体験エピソードの発信を実施している。

その他、9月補正で受託した低所得世帯生活支援事業。これについては、実施を通じて、市町の社協や基礎的自治体である市町と情報共有できる状況にある。保育や子育ての状況、現状把握のみならず、幅広く人口減少に係る問題点等を情報共有する立場にあるので、今後も県及び皆様方と連携して、幅広い分野で縦割りにならないよう取り組んでいきたいと思っているので、よろしくお願ひしたい。

愛媛県保育協議会

運営している認定こども園では、保護者からお預かりした乳幼児を快適な状態で保育し、保育について保護者と、あるいは、保護者同士が話をすることで、保育環境の向上に努めている。通っている子供に最高の保育を提供することで、2人目3人目の子供を産み育てる余裕が出てくることから、少子化の傾向を克服するための大きな要因になると思っている。子供の育ちに責任を持つことが、子供の数が増えることでもあるため、今後も子供の最善の利益を図ることを目標としたい。

また、保護者同士の会話が進むように努力しなければならないと思っている。1人で抱えている子育てへの不安の内容を、知り合いの保護者から、私もこういう経験をしたということを語ってくれるだけで、子育てに間違いはなかったという自信を持つことができ、また子供を産み育てようという気持ちになる。保護者の連携や、保護者と保育者と子供の3者の連携が、今後の少子化の抑制につながると思う。

子育てはもともと集団で行うものであったが、いつの間にか母親が一对一でやらなければいけないものだというような、誤った考え方になっており、それを感じてしまった女性が、育児不安になってしまう。子育てのあり方を保育の中で問い掛けることが、私達にとって大切ではなからうかと思っている。

公益財団法人 えひめ女性財団

当財団でも、次世代に選ばれる組織、地域、愛媛づくりに取り組んでいる。昨年度、財団の助成研

究として、松山東雲女子大学の桐木先生等に、県内大学生のライフスタイルの意識調査を実施いただいた。7年前のデータと比べて、就職先を選ぶ基準として、ワークライフバランスの実現が男女ともに急上昇しており、共働き志向、家事も夫婦半々志向が7年間で男女ともに2、3割増加して7割超、ぜひ結婚したいという数字は、女性では68%から41%に減っている、というような若者の就業感や結婚感が、この7年の間でも大きく変化していることがわかった。これらのデータも示しながら、次世代が働きやすい職場、風土づくり等の研修にも取り組んで参りたい。若い世代や男性、特に企業や組織のトップの皆様に関心を持っていきたいので、お集まりの団体の方々と連携していきたいと思っている。よろしくお願ひしたい。

時間の都合上、皆様からお話を頂くことができませんでしたので、後日頂いた御意見や取り組みの御報告について、以下のとおり、掲載させていただきます。

愛媛県商工会連合会

本会では、各地域において、中小・小規模事業者が事業をしっかりと継続し、各地域で雇用の場を守っていくこと、また、新たな産業を生み出していくことが、人口減少対策に欠かせないものであると認識している。昨今、厳しい社会経済情勢のなかで、事業を維持、継続していくには、顧客が求めるニーズに対応できる、商いへの転換が必要である。年々人手不足感が高まるなか、生産性を上げていくためには、デジタル技術の活用が有効な手段の一つであると認識している。

本会では、GMO ペパボとの連携により、職員向け研修会や事業者向けの講習会を通じて、地域ならではの商品・産品を直営で販売するショッピングサイトの構築支援に取り組んでいる。特にコロナ禍で、売上が減少するなか、少量生産のため、大きな市場には向かないが、新たな販路先を確保したい事業者からの申込が大きく増加した。この事業の特徴は、単なる構築支援だけでなく、構築したサイトをコンテスト形式で評価・品評し、それぞれの良い点、改善すべき点などを参画事業者が共有し、自立したサイト運営ができるよう、商工会による定期的なフォローにより、サイトの改善や改良に向けた相談も日々行っている。こうしたなか、地元ならではの商品・産品を購入したお客様の情報が、SNS 等で拡散され、実際にその店舗やその地域に人を呼び込む、きっかけにつながった事例も出ており、事業者も支援する側も、その手応えを感じている。また、こうした取り組みは、地元企業やその地域を知っていただく絶好の機会であり、人材の確保という観点からも大いに期待している。

今後とも、伴走支援を得意とする商工会の強みを生かしながら、中小・小規模事業者に対し、デジタル技術の積極的な活用と推進に取り組んで参りたい。