

佐賀県まち・ひと・しごと創生総合戦略について

(1) 全般

目標未達が多いものの、総合的に判断すると成果は上がっているものと思う。あと少しの部分で、何が足りなかったのか(原因のプライオリティー)をしっかりと検証していただきたい。

本年度は、コロナ禍の中で数値目標から実績値が大きく乖離することも考えられるところであるが、コロナ禍での何が作用し結果となったことをしっかりと押さえ、今後に生かしていただければと思う。

そもそもの設定の高さや社会的状況もあり、未達成が多い印象。

昨年までとはっきりとした違いとして考えなければならないのは、総合戦略においても、今後は新型コロナウイルス感染症や総理交代の影響をどう考えていくか、アフターコロナをどう見据えるか。数値目標もだが、目標そのものの設定すら考え直さなければならないのではないかと思う。

さらに現状設定している数値目標もその達成状況がますます難しくなる分野も出てくるのが予想されるので、コロナを機会と捉えて改めて考えてみてもよいのかもしれない。

要因分析は、ひとつの数値目標に関連する施策や事業に対して、数値目標の達成状況をみて全てが良い・悪いというわけではなく、主の事業や関連する多様な施策、そして市町などの基礎自治体の制度や施策及び事業などが本来は要因としては多分に起因してくるので、今後は基礎自治体との連携・連動した対応が必要になってくるのではないか。

前年度も伝えたように、数値目標や未達成内容を県民やCSO、そして市町の基礎自治体関係課などとも共有して、官民協働で達成していく数値目標として次年度以降で進めていくことが理想的である。

数字達成だけを追うのではなく、現場での困りが解決したかどうかの実感が大切。好事例などの積み上げや見える化、広報なども含めて幸福度(指標)の実感値をあげていければ県民満足度は高まっていくと思う。

総合戦略と総合計画が統合されたのはわかりやすく、県民にもより理解が広がると思う。

今回の検証を受けてアクション(施策・事業・指標)に変化(改善)があったのかどうかかわるとより毎年の検証が生きてくるのではないか。

毎年度、継続的な検証があり素晴らしいが、途中経過の報告的な短時間のオンライン会議などがあってもよいかと思う。

数値目標を達成するための仕組みづくりが重要。

協働化テストのような、行政事業を公表(オープン)して見直し、県民と対話して(プロセス)(現場)CSOなどと協働して解決していく仕組み(大きな意味でのプロセス)

を設計する段階に入っていると思う。

<参考：岡山のESD協働センター>

人材育成 行政理解（協働推進員） 企画立案・組織化 行政政策に反映 予算化
県民側やCSOのフォローアップとしての中間支援組織（コミュニティ財団）をもっと活用
して地方創生の更なる推進をしてほしい。

(2)「基本目標 ひとづくり・ものづくり佐賀」分野

立地企業の正社員雇用者数について、計画との乖離幅が大きいものの、要因分析や対応方針通りに推し進めることで着実に増加する可能性はあると思う。

「with after コロナ」をチャンスと捉え、IT関連企業や本社機能などの誘致に加え、その他の業種やサテライトオフィスなどの誘致についても積極的に取組むことで目標達成に近づくのではないかと思う。

立地企業の正社員雇用者数については、要因分析・対応方針に記載されているように、広い用地を前提とする製造業の誘致には限界がある。

IT系企業の誘致が好調であり、シェアオフィス、ワーケーションのような企業誘致をより積極的に展開すべきである。

(大卒者やUIJターン対応) 転出減にも関連

(立地企業の正社員雇用者数に関して)このほか、非正規労働者の正社員への転換促進、多様な正社員制度の導入・普及の促進等も重要。その助成金制度の利用について、今後も労働行政と関係機関の協力によって、事業主へ周知を図っていく。

企業誘致・立地による新たな雇用創出のみではなく、県内地場企業の成長による雇用増を図ることも大事。その施策を展開するとともに、地元企業による新規雇用者数も数値目標に掲げてはどうか。

新規就農者数について、過去4年(H27~30)ともに目標値を下回っているにもかかわらず、今後4年間ともにそれを上回る目標値となっているが、新たな対応方針(Uターン者の就農、トレーニングファームに関するノウハウ波及等)に基づく継続的な増加対策を第一に、細やかな進捗管理と要因分析をお願いしたい。

数値目標は全て未達成ですが、正社員雇用者数以外は目標数値に近い結果だったのでこれからの推移を確認していきたい。

ものづくりや起業や雇用については、事業承継や新規の起業も大切であるが、既存企業のBCPの大切さを改めて痛感させられる。コロナや災害などの対応も今後の総合戦略の中では直接的に命に関わることなので欠かせない状況になってきている。

また、基本目標にも関連するが外国人(技能実習生など)の活躍という視点やその体制整備を既存事業のなかに少しだけ組み入れることで、第一次産業や創業・雇用の拡大による地域の底上げや全国モデルにつながるのではないかと思う。

《基本目標》ひとづくり・ものづくり佐賀~安定した雇用を創出する~における数値目標では、新規雇用創出数を掲げているが就農者や漁業就業者については、就業後の定着動向についても注視されたい。

人口急減に直面する過疎、離島等の条件不利地域における担い手不足を解消するため、人材確保のための措置を講じ、多様で安定的な働き方を可能とする環境の整備を図ってい

ただきたい。

大規模企業はまとまった雇用につながり数値目標の達成にはつながりやすいと思うが、求職者の立場に立つと、業種や職種が増え、選択肢が広がることも人材流出の面で同じくらい重要だと思うので、業種や職種の増減なども目標値に加えてはどうか。

地方都市には企業が本社機能を置かない現状がまだ多い中で、コロナを機に実際に大企業が島に本社機能を移す準備に入るなど、場所を選ばない働き方を進める動きが現実的なものとして加速している。

少ない業種だけでなく、様々な得意分野を持った企業や人材が交流することで、若手起業家の育成や、創業数の増につながる素地も作られると思う。

(3)「基本目標 本物を磨き、ひとが集う佐賀」分野

インバウンド依存のリスク(国際関係・コロナ)を踏まえ、国内観光需要の掘り起こしを主眼とする戦略が必要である(「近在人口」のリピート率向上、週末滞在などの「関係人口」の創出)。

(人口の社会減に関して)高卒後の県外流出抑制・県内就職促進などの取組の重要性は貴見のとおり。

若者への地元企業の魅力発信の一形態である、若者雇用促進法に基づくコースエール認定制度について、これまで以上に普及促進を図る。

Wi-Fi 整備やキャッシュレス決済は外国人旅行者のみならず、国内旅行者にとっても基本的対応項目(あって当たり前)と思う。ハード面等の整備に関しては個別対応が原則であろうが、業界での共通的対応事項として、必要とする受け入れ先に対しては何らかの行政支援も必要と思う。

今回は全て未達成であるが、今後の期待と不安が両方ある分野。

少なくとも来年以降くらいまではコロナ禍で空港活用やインバウンドなどの本格的な活性化は難しい部分もあるかと思うので、我慢とその間の準備的な対応が必要と思う。

新幹線の問題もあるが、マイクロツーリズムなどの佐賀県内をはじめ九州圏内の動きを加速させる指標も必要になってくるのではないかと。

逆に、移住希望者などは増えてくると思うので、デジタル化とオンライン相談会など県庁の施策は変えなくても手法は変わっていくべきなので、アプローチの仕方を変えていくことが大切と思う。

それらを横断的にグリップする DMO 的な役割も必要になってくるのかと思う。

都市から地方への移住・交流を推進するため、若者を中心とした U I J ターン対策の抜本的強化、女性や高齢者等の活躍の推進、関心を惹きつける効果的・戦略的な情報発信などの取組を積極的に推進していただきたい。

S S P 構想など、他県にはない佐賀県の強みを創出・向上させる県独自の取組をより推進し、佐賀県の魅力を高め、県外流出防止と県内への流入を図っていただきたい。

学生に対する企業情報発信の場は増えている印象。しかし、当事者に話を聞くと、まだ大多数が県内企業を知らないし、知るタイミングも遅いので、企業が学生や児童生徒に積極的に関わる場がもっと必要だと思う。企業の人材が教員を務める、企業と共に事業や製品を作り出す、企業内に学生や児童生徒の活動の場を作るなど、単発の講演会やイベントだけでなく、じっくり関わる機会を増やし魅力の発信とミスマッチ減につながるのではないかと。

去年の目標値としても、最近の傾向としても移住サポートデスクへの相談件数が伸びているのは嬉しいことだと思う。

With コロナでの移住希望者が増える中で、オンラインミーティングを活用した個別相談をもっと積極的に行うことで、これまでよりさらに移住希望者の取り込みにつながりやす

いのではないかと思う。また、移住サポートデスクで相談にあたるスタッフも県外からの移住者であれば、よりニーズをつかみやすいのではないか。

(4)「基本目標 子育てし大県佐賀」分野

(合計特種出生率に関して)地域的な差はあるのだろうか。感覚的に、以前住んだことのある市では、年齢を空けずに次々に産む人が多かった印象がある。専業主婦も比較的多かった。世帯年収や、職種にもよるかもしれないが、共働き世帯とそれ以外では出生率にも違いがあるのではないかと。もしあれば、それぞれに対する施策も違ってくるのではないかと。

(合計特種出生率に関して)労働局の「両立支援助成金」の普及啓発・活用促進など、「働きながら安心して産み育て」の両立支援策の一層の拡充を図ることも重要。

「合計特殊出生率は様々な要因が複合的に絡み合っており、個々の取組がすぐにはその向上に結び付きにくい」からこそ、対応方針は曖昧なものにならざるを得ないが、アンケート等で埋もれた課題・ニーズを掘り起こし、アイデアを出し合うこと(佐賀の優れた面をさらに強調する等)により、伸びしろはあると思う。

こども施策は全国平均を上回り、目標値も上回ってはいないが目標数値には届いているので、全国的に見ても素晴らしい状況だと思う。

ただ、コロナ禍で社会的に弱い部分はさらに表層化されていくので、出生率のみではない指標やひとり親をはじめ、ステップファミリーなどの本人とその家族や環境へのケア、休校や学童、こどもの居場所などの環境整備的な対策はさらに社会的ニーズが増してくるので、その対策も必要になっていくと思う。

そのようななかで多胎家庭のサポート事業が始まったのは素晴らしいと思う。

男性の家庭での役割とともに上記の施策と連動して家庭や仕事の状況が充実してくることも女性の活躍推進にも関連してくることになるので大切だと思う。

まずは県をあげて男性の育休取得率を上げていく取り組みを、もっと強く押し進めてほしい。男性が育児しやすい環境は、きっと女性にとっても育児しやすい環境。数日、一週間レベルではなく、月単位での取得を促し、新生児期から家事育児の当事者になれるような環境を整えば、職場や社会の意識も徐々に変わっていき、その意識がきっと育児目的以外の、働き方改革にもつながると思う。

また、三世帯同居世帯数が多いのは悪いことではないと思うが、同居しないと生活できないという経済的な背景を持つ家庭も少なくない。まずは夫婦だけでも子育てが回る環境を。祖父母の協力がなくて働けない、育児できないという環境は、目指すべき姿ではないと思う。

出生率UPに直接的につながる話ではないが、ひとり親(特にシングルマザー)の世帯率・貧困率が全国的に見ても佐賀が高いのが気になる。子育て世代の中でもより孤立しやすい母子家庭・父子家庭で、例えひとり親になるという選択をしても、十分に子供を育てていけるような福祉ケアを進め、「佐賀であれば一人でも自信をもって子供を育てていける」という県になっていけば、ひとり親かどうかに関わらず、佐賀で子育てをすることに誇らしいイメージを抱きやすいのではないかと。

(縁カウンターさが事業に関して)就職を機に県外流出する若者も課題であるが、医学部生の県外流出も常々課題になっていると関係者から聞く。将来的な医師不足につながっ

ており、一部の関係者の中では、医学部生に声を掛け、県内で在職中の女性の出会いの場を提供するなど取り組んでいたが、なかなか継続は難しいようだ。弁護士などの専門職でも婚姻率が下がっていると聞く。職業別の事情を鑑みることが難しいが、そういった学生や士業の人たちの参加も促すと、さまざまな事業の可能性が見えてくるのではないだろうか。

(5)「基本目標 自発の地域づくり佐賀」分野

全体の中では唯一達成している目標であるが、自発の地域づくりは知事も第1期就任当初から掲げてきている目標なので、若者の参画を含めて実感ができる施策ではないかと感じる。

ただ、単一的に目標値を見るのではなく、基本目標 から ままでが密接に絡んでいるなかでの の達成結果であり、全体的には状況は良くなってきていると思うので、今後もさらに進めてほしい。

細かい点でいうと、移動困難者や地域公共交通などに関して、CSO 誘致ができたカーシェアリング協会などのコミュニティで支え合う機運づくりも、費用対効果から長期的にみると非常に県民の納得感（実感）も向上し、合理性がある取組だと思う。

CSO や地域おこし協力隊などの活躍も目覚ましく、佐賀の全国に誇れる特徴のひとつだと思うので更に推進してほしい。

中山間地域、過疎、離島等の条件不利地域について、それぞれの地域の特性や実情に応じた最適な生活交通ネットワークを確保・維持するため、多様な関係者の連携による交通基盤の構築に向けた取組を支援してほしい。

地方創生関係交付金（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

《事業全般について》

農業に特化した各事業(移住、就農支援等)については概ね良好な成果が表れているが、それ以外の業種(ITほか)への就業成果は芳しいものとは言えない。更なる企業と就職希望者相互のニーズの把握と、マッチングを図るためのより深い分析を図った上での、創業や新たな雇用の場の確保に資する施策の展開が必要ではないか。

未達成事業も多かったが、ハード整備関係に関しては、整備後すぐに人の流入が劇的に変わることは多くない(瞬間的には増加などはあるが)ので、整備段階からの緻密な戦略構築をはじめ住民参画や合意形成などの大切さはいうまでもないが、整備後の息の長い利活用を期待する。

また、シビックプライドというか、それがあることで愛着がわくとか気持ちがあがる、暮らしが潤い生活がしやすく明るくなる、というような数値の多さに表れない実感値的な部分もあるので(県庁や関連施設がおしゃれになり佐賀県民でよかったなどの声も聞く)そこも含めての効果が図れると良いのではないか。

ソフト部分については事業や雇用の創出などはチャレンジ的な部分も多く、税金投入ではあるが、民間事業の領域かとも思う。ベンチャー事業でも例えば10のうち1つでも結果が出ればよいという考え方もあるが、今回の税金投入でのこの事業を呼び水に、民間資金の投入や事業のスケールなどのレバレッジの効いた事業が生み出されてくことを期待する。

今後の安倍政権から菅政権の総理交代などで地方創生の流れがどうなるかは未定の部分もあるが、大きく変わることなく地方創生の考え方と実施してきた財産やノウハウなどを今後も積み上げていってほしい。

地方創生の更なる推進のため、地方創生関係交付金の財源の拡充と継続的な確保を国に働きかけていただきたい。

地方創生推進交付金について、交付金の使途の対象拡大と申請に係る手続き等の簡略化を図るよう国に働きかけていただきたい。

達成度合いが5割未満でも、地方創生に効果があったという評価なのはどういう分析なのでしょう。評価が甘いのか、目標設定が現状とあっていないのか示してもらえれば、県民にも県の取り組みが深く伝わりやすいのではないかと思います。

移住支援についても、「with after コロナ」により潮目が変わってきており、佐賀県の立地性(福岡に隣接、佐賀空港等)を前面に押し出し、移住者の増加を図っていただきたい。

Uターン就職者の増加の施策として、学生の奨学金肩代り支援等を県内企業と連携して取り組んでいただきたい。

《さが藻類産業推進プロジェクトについて》

昨年の段階で、二酸化炭素の販売収入がかなり低迷していると知った。CO₂分離回収装置の整備費は約14億円に対して、16年度から19年度の販売収入が24万円～283万円という数値を見ると、一般の感覚からすれば「自分たちの金ではないから湯水のように使って」と言われてもおかしくない。農業、藻類で活用を見込んでいたようだが、他の分野でも見いだす必要があるのは誰が考えても明白。そこまで考えていないのなら、あまりにもずさんで甘い計画だと思う。今後の課題は分野問わず、大量にCO₂を使う業種を見つけることだと考える。

SDGsにおけるESGの視点からパートナーとなる企業を新規に探す努力が必要。

「さが藻類産業推進プロジェクト」については、その進捗が滞っている状況である。今後も成長産業として見込める場合は、県としても事業計画の抜本的見直しを含め、佐賀市との協働・連携をより強化すべきでは。

計画不適切とのことであるが、計画の修正などはできないのか。すでに現状と目標の乖離が著しくなってしまうと未達必至な印象。現実的な対策を検討する意味でも計画の修正を検討してはどうか。

《「農」を中心とした人・仕事・地域・都市と農村との循環づくり事業について》

(農のインターンシップに関して)数よりも質(インターンシッププログラムのブラッシュアップ及び研修期間の長期化)が重要。

《観光交流県「さが」の実現に向けた環境整備等計画について》

インバウンド依存のリスク(国際関係・コロナ)を踏まえ、国内観光需要の掘り起こしを主眼とする戦略が必要である(「近在人口」のリピート率向上、週末滞在などの「関係人口」の創出)。

外的要因に左右されやすいことと、昨今はコロナの事情もあるので、今後はできるだけ外的要因による下げ幅を小さくするため、近隣県からの宿泊者数を増やす取り組みが必要だと思う。

《自発の地域創生プロジェクト～さが「宝」の地域づくり～について》

KPIの達成によって、どのような成果が得られたのかが可視化されていない。社会的インパクト評価を実施すべき案件。

《新しい時代を創るSAGA農林水産業イノベーションプロジェクトについて》

AIやIoTのイノベーションは、担い手不足等、最も厳しい状況にある中山間地域・離島でこそ求められる。今後の方針で参考にしてほしい。

《佐賀県地方創生移住・地域活性化等起業支援事業について》

移住(定住)の前に、関係人口の創出から始めるべき。

《プロフェッショナル人材戦略拠点事業について》

実情を聞くと、「それは普通の転職では」と思うような事例もあり（もちろん雇用という意味では大切であるが）、数値目標は達成していても、果たして事業の主旨どおりと言えるのか気になる。別の角度からのニーズの掘り起こしが必要なのではと思う。

地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）について

主要生産工場が佐賀県内にあり県内居住者が数多く就労されているが、本社は県外とされている企業をはじめ、周知、協力依頼を推進されたい。

今回は、興味深い、新たな寄付メニューが打ち出されており、また、企業側のメリットについても上手く表現されている。今後は佐賀県の営業力と企業とのタイアップ効果をいかに発揮するかがポイント。また、メニューについては企業側の意向も参考に改良を図ること。

企業側のメリットが低いことに加え、認知度も低いことから利用状況も低調に推移しているように思う。企業負担の圧縮を早急に実施する必要があるのではないかと。

SDGs・ESG 投資のセンスがない。

制度が緩和されて、より使いやすくなったという声は企業からもあり、認知度も上がってきているように感じる。現在はコロナで動きにくいと思うが、今後の取り組みに期待が持てるのでぜひ積極的にチャレンジしてほしい。

地域で企業から寄付を頂く場合に、企業版ふるさと納税はつかえないか、という相談を受けることが増えた。話題になってきている。

広報パンフレットを作成されて、担当者からの手書きメッセージなどがあるのは身近に温かみを感じられて好印象。

県外企業がターゲットになるかと思うので、首都圏営業所をはじめ、各課からの営業やサイトなどでの PR など、通常と同じような努力は必要だと感じる。

県民協働課の NPO 支援は、NPO が県の営業をしてくれるような県民協働での県外への広報としての効果もある。

難しいとは思いますが、全国初で企業版ふるさと納税の CSO の活用で企業版ふるさと納税を拡げ、佐賀県の知名度をあげていくことも戦略の一つアイデアとして検討いただければと思う。

企業版ふるさと納税を活用して佐賀県に外からのお金をもってくるだけでなく、佐賀県の知名度をあげて、総合戦略の予算を獲得して、県政事業を加速させていただく手段になればと思う。目的達成のための強力なツールとして柔軟に活用していただきたい。

税額控除の割合が 6 割に拡大されたことにより企業にとってのメリットが向上したが、より企業にとって活用しやすい制度となるよう手続の簡略化等を図っていただきたい。

担当者の方の手書きメッセージが、思いが伝わって好感が持てる。