

令和4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

- 各要因分析では、目標未達の要因をコロナに起因するとしているものがみられ、目標自体の達成や進捗管理に苦労されたと思料する。ウィズコロナを含めそれぞれの中期的な対応方針が次期総合戦略にも効果測定・進捗管理が可能なものとして反映され、当初の目的である「まち・ひと・しごと」の取組が相乗効果を発揮することを期待する。
- 佐賀県まち・ひと・しごと創生総合戦略に係る各施策、事業実施に当たっては、市町の総合戦略と整合性を図り、佐賀県GM2 1 ミーティングにおける首長間の連携に象徴されるよう「ALL佐賀県」として取り組むことで、事業効果を高めること。
- 基本目標ごとに、数値目標がある。ただ、基本目標には、個別の取組がある。それらが総体として、数値目標につながると思うが、個別の取組にも、目指す姿のようなものがあつた方がよい。例えば、基本目標②のうち「高等教育機関等の充実」や「身近な交通手段の維持確保」が出てくるが、どういった段階を経て、目指す姿に至るのかなどの記載があつた方がよいと思う。
- コロナ前の目標値なので設定自体を見直してもよいかと思う。インバウンドなどのひとの流れをつくる「観光産業」はもちろんのことだが、これまでを踏まえた、若い世代の結婚・出産・子育てなどの希望をかなえるための領域や社会福祉領域など暮らしの部分へのアフターコロナへのさらなる目標設定や取組に期待したい。

(2) 「基本目標①ひとづくり・ものづくり佐賀」分野

- 新規雇用創出についての対応の方向性については同意できる。なお、世界的には、例えば食品産業において、代替肉、培養肉、昆虫食などに関わる産業が投資資金も呼び込んで急速に発展してきており、こういったトレンドを見逃すことなく先手を打って、企業誘致や地場産業の新分野展開・事業再構築支援に取り組んでいく必要がある。
- その際、実際に開発に取り組んでいる業界の生の情報を収集するとともに、例えば上記食品産業の場合であれば、食糧安全保障、SDGsの観点から利用できる国・民間等の資金について、導入可能性を早急に探っていただきたい。必要なものは、県内企業との情報共有をお願いしたい。また、地場企業が持つ技術が、このような新産業分野で生かせるかどうか専門機関において評価し、事業化の支援をお願いしたい。
- 中小企業、小規模事業の事業承継については、コロナ禍においてさらに深刻さを増

している。そもそも後継者が決まっていな事業者が多かった中で、企業の体力が衰え、さらに後継者が見つからず、廃業する事業者が増加することが危惧される。県や市町における地域の実情に即した継続した事業承継対策が求められる。県においては、市町行政に対する事業承継に関する意識啓発や支援の取組も検討いただきたい。また、県外からの移住の動機づけの一つとして、事業承継という選択肢もあることから、事業承継部門と移住部門の連携した取組を期待する

- 高校生などの地元就職については、特に町工場や商店など小規模企業にとっては、なかなか目を向けていただけない立場で、厳しい現状となっている。生産性の向上による賃金引き上げなど、事業者自らの努力で魅力ある職場をつくっていくことが必要であるのはもちろんだが、小中学生の頃から継続的な職場見学や地域産業学習の場を設けるなど、若い世代に、地域と、そこにある事業所に親しみを感じてもらい地道な取組も必要と考える
- 「立地企業の正社員雇用者数」で、企業誘致は重要な新規産業を確保する重要な施策と考える。ただ、誘致企業への雇用対策が、県内他社から転職した雇用であれば、県内企業の新たな人手不足という課題を生み出すことになる。少子高齢化で働く人が減少している現状では慎重にお願いしたい。
- 対応方針の「今後の成長が見込まれる分野の製造業」について、人手不足が深刻な状況であることから自動化・効率化を進めている状況だと考える。また、自動車産業はエンジンから電気自動車へ変わっていることなどを踏まえると、製造業でも絞り込む必要があると考える。
- 正社員数のみではなく、少子化を踏まえた働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を受け入れてくれる企業が増えるよう対策を考えてほしい。
- 県内でも深刻な人手不足であるため、誘致する企業も人材の定着が必須であると考えられることから、働き方の見直し（ワーク・ライフ・バランス等）の進展状況も1つの判断材料にしていきたい。
- 誘致企業は若者をターゲットとしている傾向があるが、60歳以上が働ける企業が増えれば生活が安定することから県の魅力もアップすると考える。
- 「立地企業の正社員雇用者数」で、目標値を上回る実績値となっていることは評価される。要因分析と対応方針も適切であるが、県内の市町次元では地域差が大きいように思われる。特に、IT系・オフィス系と従来型製造業の地域別の傾向分析が求められる。
- 新規雇用者数は毎年伸びており、この流れを継続していただきたい。企業誘致だけではなく、福岡県との立地性を活かし、佐賀県に居住し子育てをし、夫は福岡県に通勤して働くような取組も検討していただきたい。具体例としては、千葉県流山市を参考に、商業施設や保育・就学環境、住居地を整備し一つの街をつくり上げ、そこに人口が流入するような事業、また福岡通勤者には通勤費の補助、駅から遠い人のための駅近駐車場の整備、その駐車場代の無料化等。

- 多くの若者が大学進学時に他県に流出していることや他県からの大学生の流入のため、企業誘致だけでなく大学誘致も必要と考える。SSP事業で優秀な高校生を支援しているが、その人たちが県内進学できるような大学新設（例えば県立大学）も検討してはどうか。
- ものづくり企業が抱える技能継承（事業継承）の課題は、佐賀県の競争力にも関わる問題だと考える。そのためAIを活用したシステム構築等への支援、優れた技術力を持つ企業の認知度向上やイメージアップの事業を拡大・継続していただきたい。また、小・中学校での意識づけ、高校生への技能向上、就業者への技能向上等も併せてお願いしたい。
- 新規雇用創出数は、企業の進出に大きく左右されると説明を受けた。この3か年で企業進出があり、目標値に近い数値が達成されたのだろう。最近、熊本県に半導体世界最大手の企業が進出するニュースを見ていると、半導体関連の人材を育てる研究施設の設置や、地価の高騰など地域への波及効果がすごい。水資源も決め手の一つになったとの情報を見聞きした。佐賀県内でいうと、鳥栖市でも半導体に関する部品を扱うメーカーがあるが、県境のため、賃金の高い、目と鼻の先の福岡県に人手を取られるという話しを経営者から聞いたことがある。大きな雇用口を持つ企業の進出、外需を稼ぐ方策などを期待したい。
- コロナ禍で大変な中でも、新規雇用創出数など全体として達成されていることが素晴らしい。内訳をみると立地企業の正社員雇用者数が圧倒的に多かったのが、誘致等への努力とコロナ禍での地域への企業の期待がうかがえてよかった。
- 新規就農研修施設であるトレーニングファームは、農業振興・地域活性化に向けて着実に成果があがっている。引き続き、農業・農村の振興に向け、連携した取組をお願いしたい。
- 「新規就農者数」で、就農も多様な働き方ができる仕事の一つとして考えられるため、経営ノウハウの中に、子育て中の父親・母親や高齢者、学生が働けるよう環境整備へ支援を組み入れていただきたい。人と接することを苦手とする若年者等が少なからず県内にもいることから、就農ルートのひとつとして支援を考えていただきたい。
- 対応方針で示されているように、県内の地域性（基幹作物等）を踏まえた多様化の視点で、トレーニングファームを含む就農者育成の機会をつくる取組が重要となるであろう。また、スマート農業の普及も新規就農者の増加に寄与すると考えられるので、トレーニングファームの研修内容の高度化についても検討していただきたい。
- 農機具の活用により、効率的な作業、労働力の軽減などを図ることができ、高齢者や若者の農業者数の維持、増加に寄与できればと願う。しかし、農機具は高額であ

るため購入は厳しい。よって、低額のレンタル、またはシェア促進を図るなどの対策を県として整えてもらいたい。

○四季を通じて作る農作物が違う。年間を通じて農業の働き手を確保し、各農家に派遣してはどうか。こうすることによって、高齢者の農家も継続が可能となるのではないか。

○地元の地力を引き出すための新規就農者や漁業就業者などが目標達成にはならなかったが、トレーニングファームなどの取組で、よいところまで来ている数値であるため、さらに力を入れて頑張っていたきたい。そもそもの佐賀県における農業の担い手が足りているのかなどの検証も必要ではないかと感じる。

(3)「基本目標② 本物を磨き、ひとが集う佐賀」分野

○基本目標②、③の指標<人口の社会減の縮小><合計特殊出生率>の未達成については、佐賀県の存亡に関わることであり、危機感を抱く。コロナ禍の中で、積極的な事業展開ができなかったこともあるだろうが、コロナ禍だからこそ、大都市から地方に人々の目線が向いてきたことは間違いなく、ピンチをチャンスに変える絶好の機会。佐賀の強みと魅力を伝え、新たな施策を含め一気に事業展開を図る必要があると考える。

○人口の社会減の縮小は残念ながら目標達成はしていないが、令和2年度、令和元年度と比較すると、県関連の移住者が過去最高とのことと全体としての縮小幅を小さくしているところは素晴らしいと思う。

○移住は県内産業や県の魅力にも関わる課題でありコロナ禍で若い人、子育て世代、シニア世代とも地方移住に対する見方や考え方が変わっているので、各世代のニーズを把握し丁寧な対応が必要だと考える。

○移住はワーク・ライフ・バランスという視点の情報も必要。求人内容だけではなく、求人事業所のワーク・ライフ・バランス等多様な働き方ができるかどうかという視点を含めた情報提供をお願いしたい。

○学生を含めた県外から県内企業への就職希望者は、求人情報以外の情報が少ないことから、SNS等による広報活動を引き続きお願いしたい。

○「人口の社会減対策」では、転入人口が比較的多い東部地区と、転出人口の多い他地区との地域差も踏まえた対策が必要である。若者の地元定着を進めるためにもIT系・オフィス系、半導体製造企業等の誘致・育成に引き続きの取組を期待する。

○「高等教育機関の充実を図り、県内進学者を増やす」とあるが、出生数が低い時代においては不可能である。また、若者は都会に憧れて県外流出している。よって、佐賀の魅力を引き立て、働きやすい、生活しやすい、子育てがしやすい環境を整えて、県外に出た人たちが戻りたくするような仕掛けを研究しなければならない。

- 高卒の県内就職は佐賀県の努力によって65%以上となっている。現在の取組を確実に進めていただきたい。
- 近隣県である福岡県との最低賃金の差によって、基本給、基準内賃金等に影響しており、福岡県への労働者流出も見受けられる。最低賃金については毎年、佐賀県最低賃金審議会で行われており佐賀県として関与するところではないが、公契約条例の制定により、労働者の賃金確保を視野に入れた県独自の取組が必要ではないか。他県を参考にしてもらいたい。
- 18歳から22歳までの若者が低下していることを問題視されているようだが、私は親として若いときは県外へ出て大いに刺激をもらい学んできてほしいと思う。佐賀県が人と共に成長するためには、閉ざされた思考ではなく、自由な発想を持った若者が必要。ただ、結婚時には戻ってきてほしいと思うので、私が重要視することは、いかに佐賀県民たちに子ども時代に腹いっぱい遊び倒して「佐賀大好き」という思考を持ってもらうかということ。子ども時代に家族や友達との思い出がたくさんある人は、子育てを佐賀でしたいと戻ってくるはず。
- 移住者の内訳などはもちろんのこと、今後の移住された方々の地域とのかかわりや定住につながっているか（5年から10年程度のスパンで）などの来てくれた方を大切にする佐賀らしさをさらに力を入れていければよいと思う。
- 「地域におけるデータ把握や分析等のスキルをもつ人材が十分ではない」という要因分析への対応方針として事業者への直接支援（補助金等）とあるが、それ以外の支援策を検討されたいかがか。
- 西九州新幹線の活用を含めた県域を越える広域的な観光戦略について、今後の検討に期待したい。
- 外国人観光客は回復するまでにしばらくの時間はかかるが、日本のポテンシャルからすると必ず戻るのでは、その際に佐賀としての人材も大切だが、佐賀が好きなりピーターやその方々による経済効果の側面などの戦略をしっかりと準備することと、佐賀の人間が佐賀の良さを感じて佐賀での観光を楽しむことをはじめ、日本国内の方々へのマイクロツーリズムなどの戦略で地力をつけていくことも大切。

（4）「基本目標③ 子育てし大県佐賀」分野

- 令和4年10月から「産後パパ育休」の創設など、これまでよりさらに育児ができる環境が整備されたが、それを実際に使うかどうかは別の課題だと考える。企業に対し育休をしやすい環境が魅力ある職場であるという認識をもってもらうことが重要であり、また人手が不足している会社では育休を取りづらい環境となっていることが多いため、そのための支援が必要。
- 6歳未満の子どもを持つ夫婦の1日あたり家事・育児時間は、女性が7時間30分に対し男性は1時間22分となっており、家事・育児の負担が女性にある状況がう

かがえる。また、政府目標の令和2年までに男性2時間30分とも乖離している。家事・育児は女性がするもの、子育ては女性の方が向いているという意識を解消する必要があると思われる。親世代、夫婦間、ママ友、会社の同僚など他人がどう思うかなども影響していると考え。全ての世代、年齢層を対象に性別役割分担意識を解消する取組を積極的に行う必要がある。

- 結婚に伴い、不妊治療、子どもが平日夜間や休日に病気になった時の医療機関の対応、子どもの貧困問題、ひとり親家庭となった場合等への経済的、心理的な不安があると考え。市町を含め関係部署との連携による手厚い対策とその周知が必要。
- 低収入により、結婚して子を産み育てることが厳しいと判断した若者がおり、結婚に結びつかない例もある。また、子育てにお金がかかることを知り1人しか産まないという例もある。課題は様々であり特効薬はないと思う。引き続き、「子育てし大県“さが”プロジェクト」を深化および進化させていただきたい。
- 合計特殊出生率は、残念ながら一昨年度から比較しても減少傾向だが全国平均(1.33)と比べるとまだよいという状況だが、未来への投資として大切な領域なのでしっかりと今後のリカバリーをしてほしい。また、子育てし大県“さが”プロジェクトの関連事業を各課に渡り実施しているが、それぞれでやるのではなく、全体の事業をしっかりと横串を入れて調整できる主管(全体をマネジメントする)部局などがあればさらに効果的になるのではないかと思う。

(5)「基本目標④ 自発の地域づくり佐賀」分野

- 女性の個性と能力が十分に発揮できる社会のためには、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」企業が増えるよう企業への支援体制をお願いしたい。また、常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は一般事業主行動計画の策定が努力義務となっているので、その企業に対しては女性の活躍に関する状況把握・課題分析ができるよう支援をお願いしたい。
- 「自発の地域づくり」で、地域づくり活動に参画した若い世代の目標値を上回ったが、この事業の「社会的インパクト評価」について、分析する時期に来ていると思われる。
- 令和3年度は90名も参画され目標達成しているということで素晴らしいと思う。指標が40代までの住民ということだったので、実際の数値はもっと多いのではと推測する。やはり佐賀が盛り上がるためには、地域住民の力が欠かせない。自発の地域づくりを実行している方がいるということは、佐賀県にはそれだけの魅力、価値があるということ。県には、是非これからも頑張る地域住民たちのサポートをしていただきたい。
- 新たに地域づくりに参加した若い世代(40代まで)の人数が年々増えていることには希望が持てる事実だと感じる。ただ、こちらに表れていないCSOの地域活動に

参加している若い世代の方々ももちろんいるので、その方々の把握をはじめ、参加している方々同士の横の連携やネットワークやどんな地域活動（地域課題解決のための）をしているかが大切になっていくので、今後のさらなる「質」「量」の向上と連携についての指標などにも期待する。

II 地方創生関係交付金（地方創生推進交付金・地方創生拠点整備交付金）について

（１）事業全般

- 目標未達となったもので、コロナなど影響期間が限られる外的要因により目標未達とされたものについては、例えばコロナ感染拡大の終息やウィズコロナの進展などにより影響が減少した暁には、計画の遅れを取り戻すよう努力されることを期待する。
- 令和3年度検証会議の意見にもあるが、「達成度合い」・「目標未達」からの自己評価・今後の事業展開と繋がる理由が不明な点があるので、今後記載をお願いする。
- 交付金を使っての事業に終わらず、効果が出たもしくは出ると期待できる事業は一般財源を使って継続していただきたい。そのような事例があればその報告も入れていただきたい。
- PDCAサイクルとあるが、Actionの分が見えづらい。なぜ事業継続なのかを分かるようにしてほしい。
- アルクスやトレーニングファームなど、地方創生関係交付金を佐賀のための有効に活用されているという印象。
- コロナのために目標未達の事業がかなり多いが、その中でも達成している事業などもあるので、未達成を当たり前とせず、目標設定を変更してもよいと思う。現実や時勢に沿ったなかでの成果や柔軟さのなかでの変化の獲得も大切なのではないかと思う。

《さが藻類産業推進プロジェクト～新資源開拓による地域産業イノベーション～》

- KPIの4項目とも未達理由が「計画不適切」となっている。本事業の計画内容について詳細は明らかでないが、未達の理由が計画不適切であるなら、今後の事業展開については、事業の改善となるのが妥当であると思う。なお、事業効果（自己評価）は、「効果があった」に分類されているが、各項目とも5割を大きく割り込んでおり、その判断の妥当性について検証すべきである。
- （これまでも指摘したところであるが）未達理由として「計画不適切」としながら、今後も、「事業の継続（計画通りに事業を継続する）」とされている。「昨年度を上回る実績値となっている」と記載されているが、事業を継続するのであれば、計画の抜本的見直しなどの是正に努めるとともに、連携先である佐賀市と今後の事業の進め方等について十分な協議を行うこと。
- 本事業の今後の見通しについて、説明が求められる。

- ロシアのウクライナ侵攻によるエネルギー危機や、脱炭素社会の実現に向けて、藻類燃料が注目されているという。ただ、流通させるにもまだまだ時間がかかりそうだ。佐賀市と協定を結んでいるベンチャー企業が開発した藻類燃料を使った船の運航を行ったが20分程度。これがどこまで量産体制が取れるのか分からない。「地方創生に効果があった」との自己評価だが、むしろ、当初に莫大な費用をかけており、費用対効果がどれくらいなのか知りたい。

《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》

- 県の基幹産業である農林水産業の将来を見据えた事業であるが、現在一定の効果・成果が出始めている段階であり、「事業の終了」ではなく、「継続」して行うべきではないか。
- 農村ビジネスを志向する担い手の「学び直し・リカレント」教育の機会（単発的なセミナーに留まらない学習機会）を拡充する取組が必要であると思われる。

《SAGA県産品ブランド強化推進プロジェクト》

- 個人的にはアジアベストレストラン50の表彰が武雄で実施されることを楽しみにしていたので、コロナ禍で開催できなかったのは残念に思う。有名シェフに佐賀県の美味しい野菜、世界に誇れる器を実際に目で見てもらえる機会だったので、今後の経済効果が期待されるイベントとも思っていた。またこのような機会があれば嬉しい。

《SAGAものづくり強靱化プロジェクト》

- 人材確保を課題とする企業の割合について、令和元年度に40%、令和2年度に25%となった理由と、令和3年度に40%となった理由を分析し公表すれば県内製造業の人手不足の解消となるのではないかと考える。

《SクラスのSAGA暮らし・しごと創出プロジェクト》

- 県内高校生の県内就職率の向上は大きな成果であるが、今後は、大学生の県内就職率の向上にも力を入れる必要があると考える。県内大学の卒業生はもちろんだが、佐賀県の場合、県外大学に進学する者が多く、その後も、進学先等で就職する「人材流出」となっている。これらを踏まえ、多数進学している首都圏等の大学との就職に関する協定の締結や県外進学者に対する情報発信、求人案内を行うなど、積極的な県内就職支援を展開していただきたい。
- 事業の終了とあるが、これから大幅に若年者の減少が見込まれる中、各事業は県内産業力の維持のための人材確保対策として重要な事業だと考えるので事業の継続を望む。

《東京オリパラを契機とした、多様性ある街の賑わい創出プロジェクト》

- スポーツ・芸術振興による賑わい創出のためには若者の参画が不可欠である。県内外（国外を含む。）若者を巻き込んだ戦略について検討を求めたい。

《佐賀県地方創生移住支援事業、佐賀県地域活性化等起業支援事業》

- 移住支援金について、要件に該当するものが少ないとのことだが、移住を希望する者は東京圏のみではなく、移住元要件の再検討をお願いしたい。東京圏から見れば福岡も佐賀も同じ地方であり、事業では佐賀での就労や生活のメリットを出し、サポートを継続することが重要だと考える。要件を緩和しても少ないようであれば、事業の周知を見直すべきではないか

《SAGA伝統的地場産業活性化支援プロジェクト》

- 脱炭素・脱プラスチックなどSDGsの視点からの伝統産業の共通価値の創出（CSV）を検討すべきである。

《さが山を大切に作る・山の活性化プロジェクト》

- 「山の魅力を伝える」取組（それなりの実績を積んでいると評価できる）を、山を守る・山で営むにつなげる戦略が見えてこない。モビリティ確保については、コミュニティバスやデマンド交通（AI等のICT活用を含む）の先行モデルの情報を、広く住民にわかりやすく提供するシステムの構築が必要である（脱・コンサル依存）。

- 山を大切にすることは川、海を大切にすることにつながっているということ、何でも吸収する幼少時に伝えることが大切だと考えている。子どもが乳幼児だったころ、子育て支援センターに県産木材を使った木のボールプールがあり、「佐賀の木材でできている」と感動した。しかし、第二子が生まれた頃に出向くと、コロナ禍のため、撤去されており、悲しかった。木材製品は子どもにも優しく、温かみがあるため、子どもが小さいときほど、関心が高い人が多いと思う。おもちゃ美術館という場が最近、福岡にもできたが、木材でさまざまな空間を作っており、こういう場や製品が県産木材で作ってもらえたらなと考える。子どもが集うような場に、県産木材でできた小さなブックシェルフや子ども用の椅子などをセッティングしてもらえたら、手に取る人も増えるのではないだろうか。まずは、興味を持ってもらう場を増やして行ってほしい。

- 地域交通の課題解決、運行の効率化、利便性向上のため、AI運行の導入に取り組む市町・団体数を増やすことを是非進めていただきたい。生まれ育った地域は交通の便は良い方ではなく、車がないと何もできない場所。しかし高齢者は多く、お店や病院へ行くためには車が必需品。交通機関を使うとなると1日に2本あるかないかの小さいバスで山から大通りまで下り、1時間に1本の電車で行くという1日がかかる病院通いになるようだ。この問題は、この地域だけでなく他の市町にもあると思う。住みよい佐賀県をつくっていくためにも、この問題を軽視できない。是非今後も検討をお願いしたい。

《長崎本線沿線地域の魅力づくりと人の流れの創出プロジェクト》

○観光・交流に限らず、通勤・通学を含むモビリティの確保の視点からの取組も重要である。

○「宿泊者数」が目標未達であるが、コロナの影響でやむを得ない面はあると思う。ただ、コロナ禍にあって、「支え愛」により県民が県内に宿泊する機会も増えていることから、そうした機会に県民アンケートを実施し、宿泊先選定の理由や宿泊して気づいたその土地の魅力など把握して、誘客につなげていけばよい。

《プロフェッショナル人材戦略拠点事業》

○副業・兼業人材について、目標未達成の理由として「コロナ感染拡大により、副業・兼業人材の活用行われにくくなった」とあるが、マッチング件数及び相談件数は増加していることから、その点を踏まえた記載もお願いしたい。

○配置された特任マネージャーの業務や成果が不明である。

《デジタルトランスフォーメーションによる SAGA イノベーションプロジェクト》

○DXを担う人材の育成に関し、大学等との連携（支援を含む）を強化されたい。

《佐賀県女性就業支援事業》

○そもそも佐賀県のジェンダーギャップの現状分析とそれを踏まえた対策（計画）が存在するだろうか？

Ⅲ 地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）について

- 令和2年度からの寄附メニューの追加・充実により、寄附実績も上がり、リニューアル効果が出ている。今後も、企業側のメリット、意向を踏まえた、佐賀県らしい特色あるメニューの提示を続けるとともに、創意工夫した佐賀県の営業力を発揮してほしい。
- 寄附先にCSO事業が挙げられている。こういった団体で、こういった事業に充てられているのか、使途を明確にしてほしい。
- コロナ禍において、前年度1,300万円から9,500万円と大幅に増加していることを考えると、税制メリットの効果もあると思うが、佐賀県政への様々な課題対策への期待と考える。今後も佐賀だからできる事業に取り組みされるようお願いしたい。ただ、企業版ふるさと納税を希望する事業者が令和4年度、それ以降も増加するようであればこの地方創生応援税制の更なる周知、効果的な運用等積極的な姿勢を改めて考えることも必要。
- SDGs・ESG投資の視点から活用事業の内容（重点化）について検討する戦略が必要なのでは。
- 企業にとって税政メリットだけでなく佐賀県に寄附したメリットがあるような政策をアピールして、寄附する側（企業）とされる側（佐賀県）のWin-Winの関係をつくっていただきたい。
- 私が想像していた以上にたくさんの企業がふるさと納税をしている印象。寄附募集プロジェクトがたくさんあり、企業にとっても企業の考えに添って選択できるのでよい。
- 職員の方々の手書きのメッセージや写真など、県の取り組む姿勢の変化を強く感じる。それに伴って、制度の緩和もあります。結果も増加しているので良い傾向にある。引き続き、佐賀のために頑張ってください。
- 令和3年度にお話しした、企業版ふるさと納税を活用したCSOが実施する事業への支援についてもしっかりと把握されていてありがたい。今後の可能性を広げる取組であるので、ぜひしっかりと拡充してほしい。