

第27回岐阜県サミット

提言書

平成27年 5月15日

女性とスポーツの力で地方創生に取り組む岐阜県へ

[企業の活力を考える委員会]

一般社団法人 岐阜県経済同友会

1. はじめに

民間研究機関「日本創生会議」分科会は2014年5月、地方から大都市への若年女性の流出がこのまま続けば、2040年までに全国約1,800ある市町村のうち、その数が半数以下に減少してしまう都市、いわゆる「消滅可能性都市」は896にのぼると発表した。

その中で岐阜県は、県内全市町村の約40%にあたる17の市町村が該当するという深刻な結果になった。

加えて出生率においては、1973年のピーク時に34,000人であったものが、2013年には16,000人と半数以下に減少している。

地方の人口減少問題を重く受け止めた安倍内閣は同年9月、石破茂前自民党幹事長と菅義偉官房長官を本部長とする「地方創生本部」を発足させ、政治レベルでこの問題について真剣に取り組む姿勢を表明した。

しかし、地方再生策については、以前から有識者会議などで議論されてはいるものの、各地が抱える問題はさまざまであり、「言うは易く行うは難し」が現状である。

当委員会では23名の企業経営者が、県内企業、ひいては県経済が成長を続けていくために必要なことを、「雇用のあり方」「女性の活用」「生産性の向上」などの点を踏まえ議論した。

意見の中には、「女性の社会進出を妨げる要因と言われている配偶者控除・配偶者特別控除、いわゆる『年収103万円・130万円の壁』を廃止すべき」「以前話題になった『もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの『マネジメント』を読んだら(もしドラ)』を参考に“女性とスポーツと企業”を考えてみたらどうか」など、国策に対するものから企業経営に関するものまで、地元経営者が肌で感じている“現場の生の意見”が多く出された。

その中から本年度は「女性」と「スポーツ」に提言のテーマを絞り、岐阜県から地方創生策の新たな取り組みを発信できないか考えた。

2. 提言

「提言 1」 40 歳以降の女性が社会復帰しやすい岐阜県に

【提言要旨】

○女性の生涯における仕事との関わり方には、日本独特の多様な選択肢（生涯未婚型・生涯共働型・早婚復活型・早婚離婚型・晩婚復活型など）が存在している。その中で、育児を理由にやむなく一度退職し家庭に入った女性が、ふたたび自分の時間を確保しやすくなる 40 歳以降に、自信を持って社会復帰できる制度を創出しバックアップする。

□はじめに

県内人口が減少していくなか、企業の活力を維持していくためには、企業努力による業務の効率化も重要だが、長期的には労働力人口を維持していく必要がある。

それには「少子化対策」や「移民の受け入れ」といった意見もあるが、「40 歳以降の女性（主に専業主婦）」に焦点を当て考えてみたらどうか。なぜなら結婚・出産・育児期間を経て、ようやく自分の時間を確保しやすくなる年代だからである。

日本の女性は平均寿命が 86 歳で世界一位（厚生労働省「平成 22 年完全生命表」）、健康寿命も 73 歳（厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予想と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」）まで上昇していることに注視すれば、仮に専業主婦が 40 歳で社会復帰したとしても、まだ 30 年近く働くことができる。

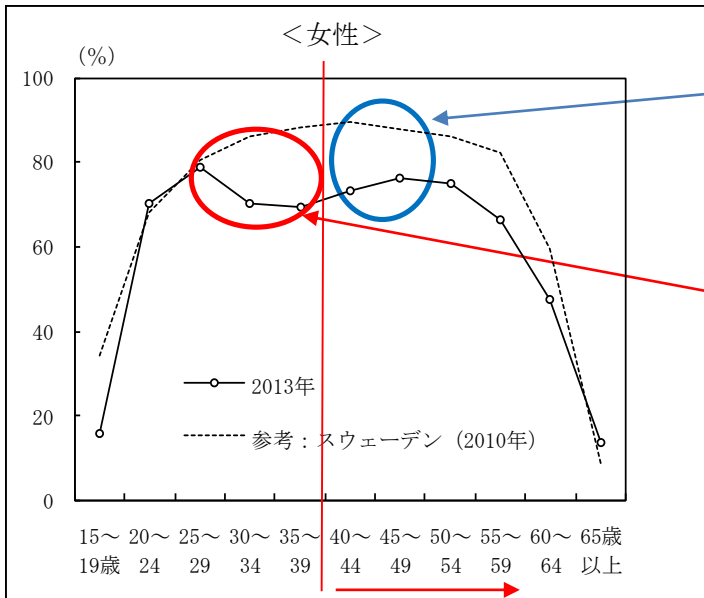
また、雇用する企業側の立場で考えてみると、育成期間を考慮しても、育児休暇などが必要ないこの年代の女性は、本人のやる気次第ではあるが十分活躍してもらえる人材に成り得るのではないか。

しかし現状は、生活に困窮している女性以外の多くが「働く意義、目的、意欲」を見出せる環境にない。

40 歳以降の女性がふたたび社会復帰したくなるように、柔軟な受け入れ態勢を岐阜県と企業は協力して整備するべきである。

□現状課題

年齢別労働力率（全国）



この部分の盛り上がりを大きくするにはどうしたらよいか考える。

M字カーブ
この部分は、家庭に入り安心して育児をしたい人や、働ける環境を得られない人などの落ち込み。

(出典) (一社) 岐阜県経済同友会主催 幹事会
日銀名古屋支店資料

上図は働く女性が多いスウェーデンと日本を、労働力率という観点から比較したものである。（「労働力率」は15歳以上人口に占める労働力人口の割合）

この表で示されているM字カーブをつくる主因は専業主婦であり、日本型経済成長期の中産階級層の豊かさのシンボルと言われ、厚生労働省の調査では、独身女性の3人に1人が希望している。加えて内閣府の2012年調査でも「夫は外で働き妻は家庭を守るべきだ」と考える人の比率が51.6%にも上る。

我々もこのカーブは、子供を“手塩にかけて”育てたいと考える20~30代の女性が多く存在する証しであると考えられる。

しかしこの時期に少しでも社会を意識しながら生活することで、40代以降の生き方に“社会復帰”という選択肢を増やすことはできないだろうか。

次に40歳代の労働力率をみると、全体的にスウェーデンと大きく乖離している。この年代の労働力率を引き上げることができれば、50歳以降の労働力率も全体的に上昇するのではないか。

しかし現実には、長期間家庭に入っていた女性が、育児が一段落したからといって、すぐに就労を考えることは難しい。

なぜなら、社会と長期間ブランクがあり自信が持てないこと、職業を選ぶにしても限られた職種しかなく、短時間勤務の募集なども少ないためである。

□ 対 策

「育児期間中のキャリア醸成プログラム」を作成し、“育児期間”もひとつのキャリア養成期間として捉える。

そして岐阜県と企業が中心になり、無理なく社会復帰できる育成・評価プログラムを創出する。

そしてプログラムの実践により少しでも社会を意識しながら育児をこなし、自信を持って将来希望する職業へ社会復帰できるよう自信をつけてもらう。なお「キャリア醸成プログラム」作成にあたっては、以下の内容を盛り込む。

「育児期間中のキャリア醸成プログラム」

- 幅広い年代・さまざまな境遇にある女性の意見を吸収する。
- 企業が“働く女性”に求めるニーズを十分反映させ、円滑に社会復帰できる内容にする。
- 女性の働く意欲を引き出す情報誌を定期発行する。
- ボランティア活動などを通して、働く意義や目的を考える機会を提供する。
- 育児期間に取得した資格やボランティア活動、短時間勤務の経験を、「見える化・ポイント化」できる『キャリアシート（業種別）』の作成。またそのポイントを復帰時に評価できるシステムを県内企業と作り上げる。
- 結婚・出産の高齢化により、育児と“介護”を同時に経験する女性にもプログラムを利用してもらう。
- 県内企業（自治体含む）に対して、「スライド型雇用枠（ごく短時間からでも勤務可能で責任は軽い）」「短時間雇用枠（スライド型より拘束時間が長く責任は重い）」「在宅勤務枠」などの雇用形態を取り入れてもらうと同時に、その雇用形態でも対応可能な業務を創出してもらう。
- 補助金は、県によるトップダウン型の交付ではなく、企業が十分考えて実行したボトムアップ型の雇用創出実績に対し交付する。
- 起業や政界進出を考える女性に「女性限定のセミナー」を定期開催する。
- 資格取得を目指す女性が利用しやすい履修コースの設置などを教育機関に働きかけ、受け入れ態勢の充実を図る。

『キャリアシート（一般職版）』

- ・資格取得（●●ポイント）
- ・勤務経験（●●ポイント）
- ・ボランティア経験（●●ポイント）
- ・その他（●●ポイント）
- 合計●●ポイント

『キャリアシート（保育職版）』

- ・資格取得（●●ポイント）
- ・育児経験（●●ポイント）
- ・勤務経験（●●ポイント）
- ・ボランティア経験（●●ポイント）
- ・その他（●●ポイント）
- 合計●●ポイント

『キャリアシート（介護職版）』

- ・資格取得（●●ポイント）
- ・介護経験（●●ポイント）
- ・勤務経験（●●ポイント）
- ・ボランティア経験（●●ポイント）
- ・その他（●●ポイント）
- 合計●●ポイント

□期待する姿

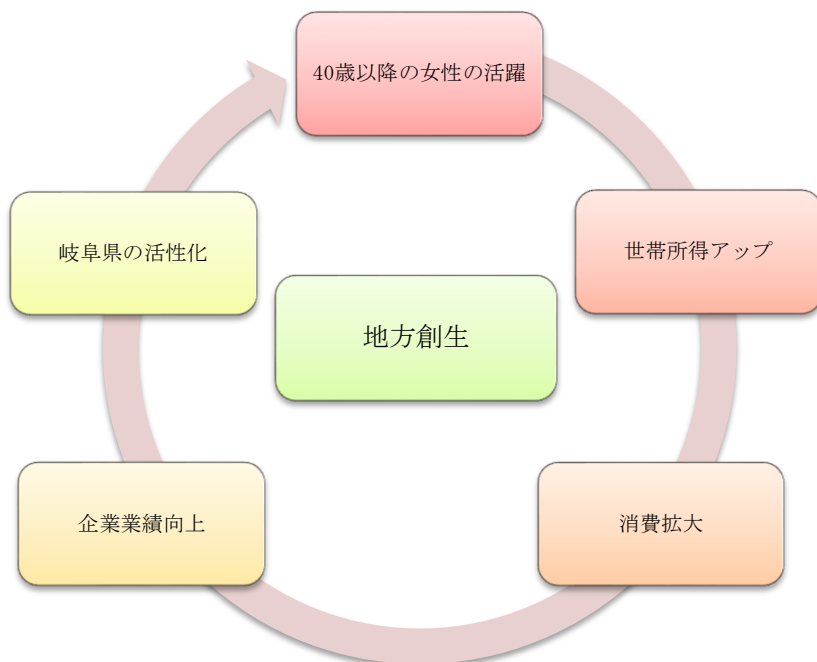
「キャリア醸成プログラム」により少しでも“社会とつながり続けること”で自分に対して自信がつく。そして育児が一段落し、起業を志向したり、再び正社員として働こうと考えたとき、臆することなくスムーズに復帰できる。

企業側は業務内容を見直し、従来は正社員で対応していたものを、「スライド型雇用枠」「短時間雇用枠」「在宅勤務枠」の女性にシフトし、優秀な人材の発掘・確保に繋げる。

また、彼女達を将来正社員として迎え入れることは、転職により優秀な人材が流出するといった中小企業が抱える問題の解決策にもなる。

岐阜県が中心となり、40歳以降の女性が正社員として働くことを官民一体で推進し、「世帯所得アップ→消費拡大→企業業績向上→経済活性化」を目指す。

そして最終的には、「岐阜県に住めば安心して育児と社会復帰ができる→出生率の向上→定住人口の増加→労働力人口の維持」への道筋がつくところまで期待したい。



「提言2」 スポーツで地域と企業の活力づくりを

【提言要旨】

○「ぎふ清流国体・ぎふ清流大会」で各地域が担当した競技の中から、裾野の広いものを選び、岐阜県や各自治体、地元企業が地域を挙げて支援し、地域住民・社員の健康増進と地域・企業の活性化に繋げる。

□はじめに

昨年の県内スポーツチームの活躍（※1）には目覚ましいものがある中、「ぎふ清流国体」を契機に結成されたソフトボールクラブ「大垣ミナモ」(※2)の活躍が、企業と地域活性化の醸成に役立っている。

「ぎふ清流国体・ぎふ清流大会」では各地域住民が民泊やおもてなし、ボランティアや応援に参加した経験があり、地域開催された競技に理解が得られやすい。また岐阜県でもスポーツの力を地域の活力づくり、未来づくりに繋げることを県政の柱に位置付けている。

県内にはJOC（日本オリンピック協会）が陸上競技強化センターに認定、フランス陸連も絶賛している「飛騨御嶽高地トレーニングエリア」がある。また「高橋尚子杯ぎふ清流ハーフマラソン」が国際陸上競技連盟の格付けで、国内ハーフマラソンでは最高ランクの「シルバー」に格上げされるなど、環境面でのポテンシャルも高い。

以上を踏まえ、岐阜県はスポーツを通じて「地域の活性化」「企業の活力づくり」を図るべきである。

※1 都市対抗野球大会で西濃運輸が初優勝、甲子園で大垣日大高の8点差大逆転勝利、軟式野球全国大会で中京高校が準決勝延長50回を制し優勝、全国クラブ選手権で岐阜エコデンSCと大垣ミナモのダブル優勝など。

※2 大垣ミナモは、イビデン、大垣共立銀行、サンメッセ、神鋼造機、JAにしみの、西濃運輸、太平洋工業、日本耐酸塩工業、矢橋ホールディングスの9社がそれぞれ所属選手を雇用する形でサポートしている他、地元経済界や市民らによる後援会を組織し地域ぐるみで支援している。

□提言内容

「ぎふ清流国体・ぎふ清流大会」開催時、各地域が担当した競技の中から、裾野の広いものを選ぶ。

地域ごとに支援する競技を変え、各種スポーツ大会やイベントを誘致することで、県内外から各種競技に興味のある人々を呼び込み、交流人口を増やす。

県と各自治体は、アスリートを雇用した企業やクラブチームの運営に、補助金を使い支援する。またスポーツ教室を地域の住民や学生に開催し、競技人口を増やす努力をする。競技人口が増えれば、アスリートが現役引退後も地元で指導する機会が増える。その結果、指導者としての“新たな生きがい”を見つけ、競技に関わり続けながら引き続き地域に残ってもらえる。

このように、アスリートが現役を引退した後の指導環境を整えてあげることで、安心してスポーツと仕事に打ち込める。

アスリートを雇用した企業は、その競技を社員にも身近に感じてもらい、健康づくりの一部として生活に取り入れてもらう努力をする。

なぜなら労働人口減少が進む社会においては、定年延長の議論に加え、企業が社員の健康管理を真剣に考えていかなければならない時代に入ってきているからである。

従業員に健康で、定年まで長く働いてもらうこと。つまり戦力が定年まで戦力であり続けられる健康な社員を、会社として多く雇用することは非常に重要である。

岐阜県の「スポーツコミッション」的な役割を果たしている部署で、アスナビ(※3)を積極的に活用し、アスリートの就職先を多く仲介できるよう県内企業との連携を図る。これによりアスリートが希望する「就職後も続けたいスポーツ」と「就職してやりたい仕事」の両立できる企業が県内に増える。

そして就職先を多く提供することで、元気な若者を呼び込み、岐阜県が抱えている「若者の人口流出」の解決策に繋げる。

※3 「アスナビ」は、JOC ゴールドプラン委員会スポーツ将来構想プロジェクトが推進する「世界を目指すトップアスリートの生活環境を安定させ、競技を安心して続けられる環境を作るために、企業のサポートを望むアスリートと雇用側である企業との Win-Win の関係を作る」ことを目的とした活動。

3. おわりに

ある新聞記事によると、進学や就職のため 15～24 歳の若者が大都市に集まる傾向は続いているものの、若手社会人をみると、趣味の時間や居住空間、健康な食など都会では実現できない「生活の質」の向上を求めて、都会から地方へという移動が起こりつつあるという。

また、慶應義塾大学教授の金子勝氏によれば、今後の日本社会は、従来型の重化学工業の成長を軸とした「集中メインフレーム型」から、スパコンと ICT（情報通信技術）の発達を利用した「地域分散ネットワーク型」へ転換させる必要があると話す。

具体的には、若者達が各地域で、小規模分散でも先端技術の活用でつながり合い、医療・介護・農業といった分野にその技術を活用する。そして地方でも十分生活していけるような仕組みを作り出す、ダイナミックな構造転換を目指すべきだとしている。

2027 年にはリニア中央新幹線が名古屋まで開通する予定であり、県内では岐阜県駅が中津川市に設置される。これによりノンストップの場合、東京へは 34 分、名古屋には 13 分でアクセスが可能になる。

このような動きは、岐阜県の活性化を考える上で追い風になることは間違いない。

さらに今回の提言主体である「女性」と「スポーツ」が、「地方創生」を考える上での起爆剤となることを期待する。

そして明治維新を主導した「幕末の志士」の多くが、長州藩や薩摩藩といった“地方”から育ったように、変化を恐れず郷土愛を強く持った人材が、岐阜県から多く育つことを願いたい。

活 動 経 過

■第1回委員会

- ・開催日 平成26年7月10日（木）
- ・時間 14：00～16：00
- ・場所 岐阜都ホテル
- ・テーマ 「提言のテーマについて」
- ・出席者 委員21名

■第2回委員会

- ・開催日 平成26年9月30日（火）
- ・時間 15：00～17：00
- ・場所 岐阜都ホテル
- ・テーマ 「提言の方向性について」
- ・出席者 委員20名

■第3回委員会

- ・開催日 平成26年11月14日（金）
- ・時間 14：00～16：00
- ・場所 岐阜都ホテル
- ・テーマ 「提言の方向性・骨子について」
- ・出席者 委員18名

※そのほか、正副委員長会合を随時開催。

以 上

委 員 名 簿

(敬称略、五十音順)

委員長

渡部 勝裕 大東(株) 代表取締役社長

副委員長

児玉 栄一 コダマ樹脂工業(株) 代表取締役社長

委員

石井 成一 大垣ガス(株) 代表取締役会長

大野 晴広 大野晴広公認会計士・税理士事務所 代表

加座 教雄 (株)近鉄ホテルシステムズ岐阜都ホテル 取締役総支配人

小合 糾 富士ゼロックス岐阜(株) 代表取締役

後藤 三恵 (株)アースプラン 代表取締役

児山 丈夫 (株)ジムブレーション 代表取締役社長

酒井 正吾 ハビックス(株) 代表取締役会長

澤田 昭司 東栄電業(株) 代表取締役会長

田澤 太郎 田澤電材(株) 常務取締役

堤 健 日本耐酸壘工業(株) 代表取締役社長

豊田 繁雄 (株)トヨタ 代表取締役

中川 幸生 東京海上日動火災保険(株) 岐阜支店長

服部 信夫 (株)市川工務店 代表取締役副社長

林 利数 西濃バナナ加工(株) 代表取締役社長

平野 訓弘 (株)平野紙器 代表取締役

廣田 梅香 大進精工(株) 代表取締役社長

松本 力 (株)アクセス 代表取締役

南 榛名 東邦ガス(株)北部支社 支社長

山田 彰 (一財)岐阜健康管理センター 副理事長

山田 博文 岐阜車体工業(株) 代表取締役社長

吉川 富造 吉川富造事務所 所長

以 上

