

第 11 回徳島県規制改革会議 概要

日 時：令和元年 7 月 3 日（水） 13：30～15：30

場 所：徳島県庁 4 階 403 会議室

出席者：床桜座長、加渡委員、田原委員、藤田委員、出口委員、内藤委員、中委員

ゲストスピーカー（丸浦様、猪子様）

担当課（地域振興課、健康づくり課、障がい者活躍推進室、労働雇用戦略課、行政改革室、次世代育成・青少年課、教職員課）、事務局

内 容：

- 1 開会
- 2 協議「第 4 次提言に向けた意見交換」

○会議の議題について

・座長から、座長メモを使って、今までの提言や第 4 次提言に向けて基本的な考え方と、具体的な論点について説明。

座長：今まで 3 回提言をさせてもらった。交流人口増加に資する規制改革として、シームレス民泊やイベント開催時の食料提供などを提言した。シームレス民泊では、既に 4 件開業、5 件目も開業に向けて展開している。飲食提供については、今まで品目列举型であったものを、生産工程、作業工程に応じて判断する、大きな変更を行い、かなり前進したと考えている。人的資源&既存ストック活用については、公務員の社会貢献型副業が促進され、教育現場での外部人材の活用拡大については、この後経過報告されると聞いている。農地付空き家の活用のための基準の見直しについては、特に移住者が希望することが多いということで、石井町においては大胆な規制緩和をされたと聞いている。セーフティネットに関して、食品栄養成分表示について、中小零細事業者は、義務化が免除されるのだが、スーパーに出荷する場合は、そうではないということもあり、取引先が限定されてしまうこともありえるということで、何とか対応できないかを議論したところ。子ども食堂についても、業というよりむしろ、子どものサポートの観点からの提案であるので、規制改革の検討を提案させてもらった。このように、法令等に関する規制改革にプラスして、実際は例えば、民泊を開業するに当たっても、多くの法律が絡み、県庁、市役所で窓口やフォーマットが違うということもあり、行政手続の簡素化や AI 活用の利便性の向上を提案し、具体的な対応をしていただいているところ。

今回の第 4 次提言についての基本的な考え方は、これまでと同じで、法令等の規制改革だけではなく、官民連携によって実質的な障壁についても、しっかりと見直しについて提言を行っていきたいと考えている。これからの時代は、常に SDGs を意識しながら展開しないといけないということで、とりわけ、政府が定めている「SDGs 実践指針・優先課題」との関連性を重視して議論していきたいと考えている。

前回論点を整理したのが5点であり、これ以外にもあれば、追加していきたい。法令等の規制改革に係る2点については、次回、9月に議論させてもらうことにするが、1つ目は、高齢者事故増加と免許返納や過疎地域等における移動手段が制限されていることや、一人暮らしの孤立化が問題になっているので、こういった社会的課題に対して、実効性の高い乗合タクシーや既に木屋平で実施している自家用有償運送の更なる普及や、丹後市で実施しているライドシェアなどの関係について、今回は配車アプリを開発している電腦交通の近藤社長に来ていただく予定。2つ目は、法令等の規制改革に絡む話として、南海トラフ巨大地震対策と平時の子ども、高齢者見守り強化として、美波町を中心としたIoTを活用した地域防災・防犯ネットワーク構築をされており、実証実験で有用性を検証されているが、事業化においては、電気通信事業法等における通信事業者の取り扱いという問題もあり、これは、国の所管する法律であるが、ローカルネットワークにおいては規制緩和できないかということで、今回は、IoTベンチャー企業のSKEEDの社長に来ていただいて議論を深めてもらう。

今回は、産業人材の不足、雇用の場の確保として、人が不足している、特に過疎地域では企業の経営が厳しくなっている現状がある。また、地域を支える人材が不足しているという2つの要点から、丸浦さんから、企業が主体となった地域おこし協力隊、企業の就労システムを緩和しながら、それに対して官としてもサポートしていくという制度の提案。もう一つは、障がい者やがん患者の方の就労促進と、社会問題化している8050問題、いわゆる引きこもり、中高年の引きこもりの問題に対して、在宅テレワークが有用ではないかということで、今まで熱心に取り組んでこられた猪子さんから事例も発表してもらいながら、課題障壁をどのように解決していけばよいかを議論したい。もう一点、若者の投票率の低下について、前回の衆議院選挙では、若者の投票率が全国最下位であった。あるいは、県内流出に占める若者のウェイトが高いということもあり、若者、特に選挙権を有する10代の方に、可能な限り県の施策にコミットしてもらうことも必要ではないかということで、議論したい。今日は、この3点を中心として、議論をしていくが、その前に、既に提言をしている「学校における外部人材の活用拡大」について報告をお願いしたい。

○「学校における外部人材の活用拡大」について（第3次提言のフォローアップ）

担当課：外部人材の活用について、スクールサポートスタッフを配置している。教員の負担を軽減するために、サポートスタッフが、教材の作成や印刷、ICTに関連することを、昨年度から開始しているが、さらに充実強化していく。2つ目として、部活動指導員として配置促進、3つ目として、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置拡充として、心理面で問題を抱えている教員のサポートをしていきながら、教育現場での外部人材の活用等により資質の向上を考えている。

委員：地域人材バンクの整備についてはどうか。

担当課 : 部活動指導員の人材リストを作成し、市町村の教育委員から依頼があった場合、部活動指導員を派遣し、人材の共有を図ることを計画しており、今後やっていく。

委員 : コミュニティ・スクールや地域学校協働本部の導入の中で、重点モデル地域の事例として、ボランティア数540名などがあるが、1つの学校だけで、他には広がっていないのか。

担当課 : 東みよし町の事例であり、広がっていけばとは考えているが、広がりは今のところ難しい。

委員 : 地域の人がボランティアとして入るのか。

担当課 : 支援隊として入る。

委員 : 外部人材に対してのお金の部分の支援は考えていないのか。

担当課 : そこまでは議論が進んでいない。

座長 : 提案されてた背景としては、教育のプログラムが変わって、プログラミング教育などの従来の教員では手が回らない部分については、可能な限り外部人材を活用していくべきではないかという話であったと思う。

担当課 : 今年度の教員採用試験から、「情報」の採用をしており、教員免許を持っていないが、実績があれば、教育現場に採用していく取組を行っている。

座長 : 人材バンクについて、内藤委員も関心があるので、詳しい状況について数値等も含めて、次回にでも報告いただければ。

○地域おこし協力隊制度を補完する移住促進、地域企業の人材確保の仕組み作りについて

座長 : このテーマは人手不足が大きな経営課題、背景には人口減少があり、それが課題となっている。地域おこし協力隊については、途中でやめて県外へ流出してしまうなど、なかなか定着しないとも聞いている。地域公共人材の今後の問題もあるので、それと絡めて議論していきたい。まずは、地域おこし協力隊について担当課から説明をいただきたい。

担当課から資料2について説明

座長 : 平たく言うと、都会の方に来ていただいて、3年間市町村の嘱託職員として働いてもらい、その後は、その地域で起業や働いてもらうという趣旨。資料の数

字は、任期終了と記載されているが、途中で辞められた方はカウントされているのか。

担当課 : 全国調査の定義が、全期間ではなく平成27年4月から平成29年3月までの2年間に終了された方。

座長 : 一度、県内の状況を調べてもらいたい。一部の市町村だが、阿南、美馬、三好、美波で今まで雇い入れた方で任期途中で辞められた方が39名おり、それぞれの市町村にいる方が14名。一部他の市町村に行った方も3、4名ということで、それでは、定着率は4割ぐらい。先ほど言われた7割と差がある。途中で辞められた方も含めてそれを母数として、何人が当該市町村、あるいは県内に残ったかを整理しないと判断を間違ってしまう。実感としては、全国での競争が厳しいので、人が集まりにくい。これから、地域を担っていく方々の人材確保としては深刻な問題だと捉えている所がほとんど、私が聞いたところは。一度、調べ直してほしい。

・ゲストスピーカー発言及び意見交換

丸浦様 : (三好みらい創造推進協議会資料について説明)

三好市の課題として、人口減少に伴い、就職者数が減少している。転出者を減らし、転入者を増やすためには、1つ目に、まちの魅力、楽しみ、生きがいを創出すること。2つ目に、住み家を準備すること。3つ目、仕事はあるが、魅力あるやりがいのある仕事がないので、企業が規制改革し、人手不足対策でなく、人を輝かせる社会的役割を担ってもらい働き方を認める。規制改革というか、意識改革。これができること次の段階に進む。行政側の規制改革としては、まちづくりに寄与する仕事を民間に委託するという。当方の会社で、まちづくりを散りばめた求人書を出したところ、普通の求人では来ないが、まちづくりでは、他県からの応募が殺到し、まちづくりをしたい人が多いということが分かった。また、まちづくりには、どちらかという、優秀、経歴が素晴らしい方が来る。まちづくりはクリエイティブであり、自分の存在価値を高めることができる、「まちづくり業務」を前面に出す必要がある。次に、従来の地域おこし協力隊制度との比較では、逆に人材が企業に所属し、まちづくり活動の社会貢献型副業を付加させればと思っている。固定化される企業の場所があるので、定住の確率は上がるだろう。企業の人材、地域貢献型活動の人材も確保できる。

企業が人材を囲い込むと人は来てくれない。3、4日仕事をして、それ以外、まちづくり活動をしてもらう。それがボランティア活動になったり、企業が給与を負担するのも、どうだろうとなるので、そこで、行政が中間団体にまちづくり業務を委託する。協力隊員に社会貢献型副業としてその仕事を割り振るという形。そうしないと優秀な人材は集まらない。

まちづくりとしては、真鍋屋において起業創業を進めるためのきっかけづくりを、協力隊に手伝ってもらったり、イベントの運営活動の手伝いや移住支援活動など、その他の業務を恒常的に業務委託として、させることはできないか、

ぜひ行政にお願いしたい。続いて、理念については、社会貢献とセットで考えてもらいたい。行政は、業務委託いただきたい。企業は、優秀人材を囲い込むことなく、自由にさせてあげること。対象は関西圏にゆかりのある人を中心に、今年度は、来訪者30名、移住就労10名を目標としている。

座長 : ポイントを整理すると、地域おこし協力隊は3年間市町村で活躍して、理念としては、3年後は、その市町村において起業・就職していただくが、なかなか厳しい状況。もう一方、企業としては、ビジネスを展開する際に人材確保できない、そこで、正規職員として雇い、例えば週の一部を社会貢献業務に従事してもらおう。公務員の社会型貢献型副業があるが、いわば民間ベースの就業システムの緩和。緩和する先が、公共業務ということ。そのことに対しては、行政としてサポートしてほしいということ。官民が連携して、産業人材の確保、あるいは、3年という期間がなく雇い入れるので、地域公共人材の確保に資するのではないかと趣旨で、行政側からのサポートをもらいたいということ。これからチャレンジしてみないと分からないが、この案件もこれからテーマとしては良いと思う。

地方創生局長 : 先ほどの地域おこし協力隊の定着率について、平成31年4月1日現在、県内の地域おこし協力隊の受入れ人数は、196名、そのうち56名が現在も地域おこし協力隊として活動している。任期満了、途中で離職した隊員が140名、そのうち県内に引き続き居住している方が83名ということで、定着率は59.3%になる。それともう一点、活動した市町村内に引き続き居住している方が62名、定着率は44.3%となる。

座長 : 次回今までの任期満了、途中で辞められた方がどういう状況なのか市町村別で整理をしていただけたらと思う。

委員 : 先ほどの話の中で、持続的に募集はされているのか。

丸浦様 : 今年度はまだで、大阪でフェアを開催する。7月20日に民間ベースで、21日は行政も入って、他はネットで募集。

委員 : 今現在、会社で働く人との輾轉のようなものはないのか。

丸浦様 : 昨年試しに週3日の社員を2人、当社で実施した。働き方改革にも良く、3日で実績を上げなければならないので非常に効率が良い。それは受入れられた。就業形態も給与形態も別。時間を増やして成果を上げるのではなく、成果あげてくればよいとなってきた。

座長 : IT企業では最近では就業規則等を変えるのは当たり前になっているかも知れないが、地方の通常の業務体系ではまだまだで、これは民間の就業規則の問題にも絡んでくるが、そのようなことについて挑戦をしようということ。そうい

う時代に入ってきているということ。

委員 : 徳島は、娯楽などないと言われているが、そのような遊びの部分はどうか考えているか。

丸浦様 : 遊びのコンテンツも増えてきた。香川大学の先生が言うには、東京の学生を、喜ぶだろうと海に連れていくが、実は山や川の方が喜ぶということが分かったと、ラフティングや廃校で写真を撮るなどが喜ぶ。煌びやかな遊びはないが、スカッとする遊びはできてきている。

座長 : この仕組みに取り組もうとする企業が、意識をどのように変えていくかが重要。基本は5日、企業に従事してもらいたいというのが普通であるが、その内の一定割合をまちづくり、公共的業務に従事するという仕組みを作ろうとしているのだが、そのことに関して、理解は、大きなハードルになっている。そのへんについては、どうなのか。

丸浦様 : 去年は、協力隊が企業訪問したが、すぐ帰ってきた。しかし、今年は、人手不足、優秀な人材を外から呼びたいと、この一年間で変わってきた。説得する必要なく、そうだそうだとされている。

座長 : 丸浦さんの会社以外でどのような企業があるか。

丸浦様 : 社会福祉法人、介護を中心に、旅館、商社、サービス業、製造業、工場など、外から来た人は、時間で朝の朝礼から拘束する必要はない、商品開発などをしてもらおう。

座長 : 通常の募集では厳しい、ただし、まちづくりにおいて必ず時間を取るといって、あたりが違うということか。

丸浦様 : 全然違う。企業がCSV経営でまちづくり経営を入れていけば簡単ではあるが、そのような流れも逆にできるかもしれない。この一年で大きく変わった。

座長 : しかし、まちづくり、公共的業務につく間は、企業にとってみては、直接的には、生産性に結びつかないので、その部分に給与を打つのは一歩踏み出す部分が必要かもしれないが。そこについては、人材をまず、くれないとどうしようもないということか。

丸浦様 : そこについては、各協力隊と企業との協議によるとしている。

座長 : その部分については、行政からの委託を受けてするので、ということで折り合いがつけられないかということか。

丸浦様 : 先日も西部総合県民局の方に説明して、コンソーシアムの参加と業務委託の話をしてきた。行政がするものではないだろうというものがあると思うので、そういうものをいただけたらと思う。

座長 : ある意味、人口減少が最も激しい地区が三好市地区ということもあるが、今までどおりの企業経営では非常に厳しい。人材確保が非常に大きな課題になっている。そこで、官民ベースで打破したい。これは、他の地域でも同様の課題を持っていると思う。県南部でも同様の話を聞くので、このようなシステムを作りあげて全国モデルに展開していくことが大きなポイントになると思う。これはまた整理をさせてもらって提言の中に盛り込んでいきたいと考えている。

○オフィス就労、通勤などが困難な場合に、テレワーク等を活用した新たな働き方を可能にする就業システムの構築について

座長 : 次のテーマ、今日猪子さんが来てくれている。このテレワークというものは非常に有用であり、それを上手く、障がい、ハンディキャップを持っている人に、あるいは、在宅で治療されている方、最近では引きこもりということで、社会問題になっているが、そういう方々の社会との接点を作りながら収入もあげていくような取組についてテレワークを活用できないか、というテーマで議論する。まずは、健康づくり課と労働雇用戦略課に、それぞれ、がん患者の就労支援、あるいはテレワークのポイントについて説明をお願いしたい。

担当課から資料3-1、資料3-2について説明

猪子様 : (JCI・テレワーカーズ・ネットワーク資料を使って、障がい者等へのテレワークの創出での支援について説明)

1999年4月1日にテレワーカーたちのネットワークを創るということを団体名に冠して、「JCI Teleworkers Network」という民間の任意団体を創設。以来20年間、障がい者、難病患者、高齢者、子育て・介護中の父母、引きこもりの人たちと共に、ICTとインターネットを活用し、時間と場所の制約から解放された新しい学び方と働き方と生き方の創出を実践的に注力して今日に至る。ほとんどの会員がテレワークしか選択肢を持たない職業生活弱者である。この部分が昨今言われている県庁の職員の方がテレワークしましょうとか、企業の従業員の何パーセントが、といったテレワークとはまったく違い、テレワークしか選択肢を持たない職業生活弱者あるいは社会生活弱者のためのテレワークを20年間求めてきた。非営利団体ではあるが、外からの資金は受けず、自らが創り出した事業を多角的に行うことで、経済的な完全自立を目指し、立ち上げたからには自立・継続・発展する経営体であり続けたい。そのために、自助・共助に徹して、退路をたって前に道をひらく覚悟の共有を会員同士の原動力として団体の運営を心がけてきた。団体の構成と運営の特性について、会員制のNPO法人であり、団体自らテレワーカーとテレワークコーディネーターを育成する機能を持ち、テレワークを受注する主体となって、業務の分配、進捗管

理と指導、検品・納品、代品決済、報酬支給まで、団体が統括管理し、運営している。会員になるために、入会金・会費は徴収せず、会員は業務で得た収入から各自、応分の事務費を団体に納付することで、団体の運営資金をまかっている。

テレワークについては、テレワークに特化した、ICT 基盤を整備したいということで、平成22年に総務省が行った「地域雇用創造 ICT 絆プロジェクト」にエントリーして、交付金をいただき、それで「JCI 在宅就業支援センター」というクラウドコンピューターのシステムを構築した。このシステムには、eラーニングシステム、在宅業務管理システム、それと、安全な環境で機密が完全に保護されたシステムの中で仕事ができるという仕掛けとして「シンクライアントシステム」、この3つを実装しており、強固なセキュリティで守られた安心安全な環境でのテレワークが可能となる。

それからもう一つ、テレワークに特化した ICT 技術者を育成するプログラムの全国展開として、平成27年厚生労働省の事業だったと思うが、「徳島県地域創生人材育成事業」にエントリーして、採択され、27、28、29の3年間継続して、全国から人を集めて、テレワークのための人材の育成を行うことができた。eラーニングを使って、講習会を行ったので、北は北海道、南は沖縄まで、全国にわたった受講生を集めることができ、ずいぶん有用なテレワーカーが育ったと感じている。

座長 : こういう形でずいぶん長い歴史を持ちながら、テレワークによって初めて社会参加と言うか、働くことが可能というような人たちをカバーしてこられた。テレワークの、「テレ」というのは離れた所で、「ワーク」働く。働くというのは、単に働くだけでなく、やはり収入とするためには、品質あるいは継続性というものをしっかり担保していかなければならない。そこに、この猪子さんが取り組まれている仕組みというものが、まさに重要な状況になっていると思っている。とは言え、テレワークが重要だと言われながら、このテレワークというのも、一部の業態を除いては、広がっていないのが現実かという風に思う。やはり、テレワークの一番の特徴である、時間・場所に制約されないという特徴を生かすことは非常に重要だけれど、その広がりと言うか、ネックというのも当然あるかと思うのだが、まずはその部分を、これからさらに拡大するにあたって、どのような環境整備が必要なのかなど、そういった点について、猪子さんの見解をお聞きしたい。

猪子様 : 優秀なテレワーカーを育てるというのも大事であるが、テレワーカー個人としての仕事をすることは非常に危険である。一時 SOHO というのが流行った時があったが、今、SOHO をやっていますかと聞くと、ほとんどいない。あれだけ華やかに人口が増えていたが、なぜ SOHO がつぶれたかと言うと、仕事を頼まれて、契約、仕事をしてと、順調にいつている時はいいわけだが、何かトラブルがあった時、テレワーカーたち SOHO をやっている人は、クライアントと向かい合った時に、したたかなクライアントのために、完全に経済的な損失を被って追い詰められ、そして、仕事ができないような状態になって、

SOHO はつぶれていった。テレワーカーたちも同じ。この頃ネットを開くといくらでもテレワーカー募集がある。あれを個人でやると確実に大変な思いをする。試しに私たちの団体の会員の数名にそれに登録させて、やりましたが、大変な思いをしました。だから、先ほど私たちの団体の仕組みを話す時に、団体として仕事を受注してきたと。その団体には高い職業観を持って、意識の高い仕事ができ、有能なテレワーカーを育てる機能が整っている。そして、もらってきた仕事はきちっと得手不得手を理解した分配をして、チームで仕事をさせて、納品の前には必ず、技術の高いスタッフが検品をする。自分たち20年かかって、なんとかクライアントに迷惑をかけないような仕事ができるようになった。例えば、これに行政とかいった者が、なんかの形で関わるなり、ある部分を補償するような形で、官と民が一緒になったような仕組みができないだろうか。障がい者の担当課には、県がそういうものを作りなさい。例えば、特別支援学校の生徒しか雇わない会社のようなものを作って、そこでそういう仕事をやらして、それを県立にしたっておかしくない、というようなことをよく言うが、考えておくということは必ず言われ、反対は絶対にされませんが、考えてみて欲しい。

座長 : 障がい者個々で対応するというのは、いわゆるワークとしてはなかなか難しい。それをまさに、猪子さんのところが一つマネジメントしているが、それもいろいろ苦勞あるようで、消費者でもあり、また、それをサービス供給する立場である障がいを持った方々ということを考えて時、一つ仕組みが非常に重要ではないかみたいな話をいただいた。なにかご意見ある委員は。

委員 : 先ほど地域おこしの話もそうで、人生100年時代での働き方は今までの3ステージではなくてマルチステージになる。つまり、人生の中で働くことに費やせる時間と学ぶことに費やせる時間が、今後はるかに増えてくる。その病気の話にしても万が一ではなくて、がんは2分の1と言われる時代なので、いつ自分がその立場になるか、その可能性が非常に高い。そのように考えると3ステージで、勉強して新卒で働いて定年してリタイアしてさようならではなくて人生全体の中で働く時期、学ぶ時期、療養する時期、また働く時期、学ぶ時期というので何回も就業と向き合う時期があると思う。その就業と向き合う時にその時期、時期で働き方は違ってくる。何回も何回も学んだり、自分探しをしたり、働いたりという行ったり来たりの中で、ある一つの働き方がテレワークであつてもよいし、地域おこしであつてもよいし、先ほどの企業版地域おこし協力隊でもよいと思う。そういった中で、一番大事なのがリスク管理、リスクヘッジをどうするかというのが重要。それを個人に負わせるというのは非常に危険。マルチステージの中で個人のリスクをどうやってヘッジしていくかがシステム作りの上で重要。

座長 : 猪子さんはプラットフォーム。情報基盤も必要でありマネジメントも必要。また、クライアントと障がい者との間に立って制御する仕組みが必要。

猪子様 : ユニシスの子会社に就職させているが、就職させたのと同時にフォーサイトヘルプ、現地での従業員のヘルプを契約書として作ってそれを交わしている。その契約の中には、私の団体から送って仕事している者達が、もし会社に迷惑をかけるようなことをやった場合、従業員一人一人には責任を絶対に負わさない、団体がその責任を負うということを明文化した。現地での生活面の巡回や救急搬送などの目配りなども謳われている契約書を結んでいる。それと平行して仕事をさせている。それも一つのリスクマネジメントだと考える。

座長 : 障がい者の方や難病の方、テレワークでないと社会に係わりづらい方、今8050という中高年の引きこもりの問題がある。考えようによったら色々な方がいる。たとえば ICT スキルの高い若者もいる。逆転の発想でそこが心地が良いのであればテレワークを一つのきっかけにしながら、社会との関わりをより深くし、必要なことをして社会に出てきていただくような。

猪子様 : 引きこもりの方々はテレワーカーとして、考え方や時間管理ができており、引きこもりの若者や、60歳手前の方々も入会している。ひきこもりの原因はたくさんあるが、生活がテレワーカーに向いており、知的な好奇心が強い者も多い。東京の IT のスペシャリスト企業2社からも完全在宅で就業の依頼がきている。

座長 : ひきこもりは原因も多様化してきている。そのような空間の中でのいることによって能力が発揮できるのだと多様な見方をする中で、テレワークは色々な価値観を持っている人にフィットしている。非常に良いツールであることは間違いない。ちなみに、徳島に引きこもりのデータはあるか。

担当課 : 県内の状況については、調査を行っている。国では、3月に、40～64歳、また、平成28年に39歳以下の引きこもりの調査を行っており、推定値として15歳以上64歳以下で合わせて110万人ほどいるであろうという数字が出ている。そこから本県の人口にあてはめてみると6,000人程度いると言われているが、この調査は、全国で1万人を調査して、100人ぐらいが引きこもりということで、人口に戻した数字なので、正確な数字ではない。

座長 : ひきこもりの方の能力を生かすということで、テレワークは非常に良いツール。そのためにはプラットフォームが重要、ワークなので品質を管理してそれを技術指導するような仕組み作りがどうしても必要。それがないと、中々前に進まない。そのような環境整備、課題解決をどのようにしていくかを提言していきたい。SDGsの中でも1番目にでてくる非常に重要な課題。最後に若者の審議会等への参加について担当課から説明をいただきたい。

○10代若者の審議会等の登用による新たな政策形成と地域愛の醸成

担当課から資料4-1、資料4-2について説明

座長 : 選挙権が引き下げられたが、直近の衆議院選挙で10代の投票率が最下位。政策に対して、きっかけづくりが十分ではない。県外流出の半分が若者という状況。やはり若いうちに、県の政策にもなんらかの形で関与してもらおうということや、徳島の課題や良いところを客観的に見ることができるのではないかと、ということがあって、このようなことが取り上げられている。これをもっと増やしていくような方策はないのかということ。公募を導入している機関が131のうちの27だが、公募を導入するかどうかは、どのようにして判断しているのか。

担当課 : 支援内容、設置目的を踏まえて基本的には所管課で判断。全庁的には公募制の導入が可能な機関については積極的に採用するようにしている。年に一回の各所管課からの報告によると公募の対象ではあるが、まだできてない所管もある。委員の選任等のタイミングもあることから導入できるところから積極的に導入していく方針。

座長 : 法律によって決まっているわけでもないので知事がやったらいいんじゃないのって言うと、すべての機関が導入してもおかしくない。その中で特に若い方を入れていく、これは考え次第。防災会議では、若い人の防災対策が非常に重要で、できるだけ参画と言いながら、防災会議に若い人がいない。例えば、条例を改正してでも、若者枠を設けるなどの大胆なこともやってもいいのではと思う。そのような大胆な取組みをやっていかないと、若者の参画といっても実効性が伴わないものになるのではないかと。もう一つは、傍聴というのを設けるということ。そのためには、会議の日程等をHP等で知らせていくことも必要だと思う。また、会議は通常、平日昼に開かれるので、傍聴等に参加する場合は、授業として認めるなど、仕組み作りが必要ではないだろうか。説明いただいた若者参加7名が多いとは思わない。仕組みそのものを考えていかなければならないのではないかと。

委員 : 当大学の教え子が委員としてお世話になっている。委員の先生方の中に、教え子が参加し、勉強して臨むが、緊張したりするので発言できる若者は少ない。本会議の中に入れることも重要だが、重要な施策を決める下部組織として、例えば、大学生や高校生の会議などで、同世代の県内学生が集まって、県政に意見を出して、それを本会議にあげていくような部会のような別組織を立てていくと学生にとってハードルが下がってくる。成人に18歳も入ってくるので検討していただければ。

座長 : 若者達が将来の徳島を担っていくわけであるので可能な限り機会を提供して、彼らが出やすいような仕組みをつくる。必要な条例があるならば枠を広げるなり、加渡委員が言うようなことも合わせて考えていくことが急務である。

委員 : 若者クリエイト部会があるが、そのようなものが審議会にあればよい。

委員 : 若者クリエイト部会は40歳までなので、もっと年齢層を下げてよい。

座長 : 大学サイドもそういう方々が出やすいような仕組みにしなければならない、授業の公欠など。それは、県と大学の連携協定の中で話し合えば実現可能。彼らを政策の中に引き込むような形を作っていくことが出来ればよいと思う。

委員 : 選挙も海部のほうで高校に投票所を持って行くような話もあるけれど、全部の高校に持って行けばよいのに。

座長 : 同時に何のために選挙するのかというような政策面の勉強もしていただかないといけない。まさに県の審議会や議会は非常に良い学びの場であると思う。規制改革会議にも導入してもよいので、しっかりこういうことが議論されているということを知っていただく。そうすると各委員さんの緊張感も出てくる。時間ですが、他にこれだけは言っておきたいという方は。

委員 : 独居老人や老人1世帯が多くなって、お手伝いが多く必要となっている。しかし、民生委員しか、家に入れない、相談に関われないということがあるため、社会福祉協議会の役員も二の足を踏んでしまう。これをなんとかならないか。

座長 : 次回の九月に整理して委員の意見として出していただきたい。

以上