

岩手県総合計画審議会
令和6年度第3回県民の幸福感に関する分析部会

(開催日時) 令和6年6月3日(月) 9:30~12:00

(開催場所) エスポワールいわて 1階 小会議室

- 1 開 会
- 2 議 題
 - (1) 分野別実感の分析について
 - (2) その他
- 3 閉 会

出席委員等

吉野英岐部会長、和川央副部会長、竹村祥子委員、谷藤邦基委員

Tee Kian Heng (ティー・キャンヘン) 委員、渡部あさみ委員

欠席委員等

広井良典オブザーバー

1 開 会

○菊池政策企画課評価課長 それでは、皆様お集まりでございますので、3週連続の御出席、誠にありがとうございます。ただいまより第3回県民の幸福感に関する分析部会、開催いたします。よろしく願いいたします。

本日は、竹村委員、渡部委員につきましてはリモートで御出席いただいております。よろしく願いいたします。

なお、広井アドバイザーにつきましては御欠席となっております。

次に、会議の成立につきまして、委員の半数以上が御出席いただいておりますので、運営要領第6条第2項に基づきまして、成立していることを御報告いたします。

議事に入る前に、資料の確認をさせていただきます。本日新たに配付しております資料は、次第、資料1、資料2となっております。また、本日も第1回の部会資料と昨年度の年次レポートを併せてお手元に配付しておりますので、念のため御確認をお願いいたします。

また、この会議の公開、非公開についてでございますが、前回の部会で御了承いただきましたとおり、今回も非公開とさせていただきます。

それでは、議事に入りたいと思います。運営要領第4条第4項の規定により、部会の議長は部会長が務めることとされておりますので、以降の進行につきましては、吉野部会長、よろしく願いいたします。

2 議 題

(1) 分野別実感の分析について

○吉野英岐部会長 おはようございます。連続3回の3回目ですけれども、今日結構議題

が多いので、どんどん進めていって、一応 11 時半を目途にして、最大 12 時までという予定で進めていきたいと思います。

分野別の実感の検討が 3 つ残っていると、その前に回収率の話と、それからその後にコロナの話をしなければいけないので、大きく言うと 5 つ、今日協議事項があります。

では、早速ですけれども、前回の部会で委員から御依頼のありました回収率の推移について、資料 1 に基づいて御説明をお願いいたします。

○吉田調査統計課主査 調査統計課の吉田でございます。資料 1 について説明させていただきます。

前回の会議で御指摘いただきました広域振興圏別の回収率、回答率になります。まず、配分数（A）ですけれども、選挙人名簿を基に各広域振興圏に分配した数となっております。

回答者数（B）ですけれども、回収した調査票に記載されております現在のお住まいを集計したものとなっております。

B を A で割ったものを回答率としてまとめておりまして、この表のとおりとなっております。昨年、令和 5 年の調査と比較しますと、県北のみ 0.7% の増ということで増加しておりますけれども、ほかの 3 圏域につきましてはいずれも減少となっております、特に沿岸はマイナス 4.3% ということで、今回と比べて若干大きい減少率となっているところでございます。

簡単ですけれども、以上でございます。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。6 回分ですかね。ちょうど令和の分ですかね。平成 31 年は 2 月だったから、まだ平成ですけれども、回収率を調べていただきました。

ぱっと見、令和 4 年から令和 5 年のところでずっと落ちているようにも見えるのですけれども、これ事務局は何か思い当たるところはあったのでしょうか。

○吉田調査統計課主査 やはり第 1 回的时候でしたか、和川委員からお話があったかと思うのですけれども、それまでは催促状という形で 2 回発送しておりましたけれども、郵便の届く日数が延びて、期限までに催促状を 2 回出したのではちょっと集計できないということで、催促状を 1 回にして、もう一回はリマインドという形で、出していただけましたかというふうな、リマインドのはがきを出すというふうに変更いたしました。もしかしたらその部分が若干影響しているのかなというふうには考えられるところでございます。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

では、和川さんから、何か見た感じで。

○和川央副部会長 ありがとうございます。私も、実際そのやり方が令和 5 年から変わったということだったので、その影響が大きいかなと思います。

何が違うかという、リマインドの場合には、出そうと思っている人は出さなければい

けないなと思うのですけれども、出す気がない人はそもそもリマインド来ても出さないということなのですが、催促状であなたは出していませんよというふうになると、出そうと思っていなかった人も、出さなければいけないなと思って出すという効果があるということを考えれば、やはり催促状とリマインドの違いというのは大きいのかなと思っておりまして、その影響が出た可能性は少なくないのかな考えているところです。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

ティー委員はいかがですか、この結果。

○ティー・キャンヘーン委員 何も考えていなかったのですけれども、減った事実は出ているのですけれども、極端にとか、すごい落ちたとかではないので。もちろん回収率が高いほうがいいのですけれども、私の感覚からすると、どこかに極端に落ちたというふうに……沿岸か。でも、それでも5割は超えているので、まだ保たれているのかなという印象です。

○吉野英岐部会長 地域別に見ると、みんな落ちているけれども、どこかdegくんとへこんだわけではないというふうに言えると。

和川委員、どうぞ。

○和川央副部会長 すみません。1つだけ補足をさせてもらいたいと思います。

なぜ配分するとき、1回固定配分してから人口配分に層化二段でやっているのかというところなのですけれども、広域振興圏別にちゃんと分析できるような精度を保とうという考え方にに基づき、その目安が大体500、標本誤差が5%前後、500ではない四百幾つなののですけれども、目安を500で、振興局500の確保を目安として設計を組んでいたと思います。そういった意味で、沿岸、県北が500を切ってきているというところ、これが大幅に切ってくると、そもそも広域振興圏別の精度が横で一致しないということが考えられるので、そのときには振興圏別の配分を変えるということももちろん考えられるのですけれども、そういった意味も含めて、やはり回収率というのは一定程度保つ必要があるかなというのは、補足をしたいと思います。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

あまり下がるようだと、回収数ではなく配分数そのものを考えるということも必要かと思ひます。

谷藤委員、いかがでしょうか。

○谷藤邦基委員 私気になっているのが2つあるのですけれども、1つは去年のときも言ひましたけれども、平成31年から令和4年まで全体の回収率が3分の2程度なのです。令和3年でちょっと上がったのは、これは多分コロナでみんな家にいる時間が長くなったので、ちょっとこの際回答してみようかなという人が増えたのではないかなと思うので、この程度は大体同じ水準で来ているのが、前回からdegくと下がったなという感じがあつて、

これが一時的なものなのか、何かフェーズが変わったのかという辺りがちょっと気になっていたポイントだったのです。まず去年の時点です。ね。

今年、令和6年の調査でも、その辺はほぼ横ばいというか微減という状況で、やっぱり何かこの令和4年と令和5年の間にあったのかなと。事務局や和川委員の御指摘のようなテクニカルな要因だけなのか。どうも回答者のほうのマインドに何かあるのかなという辺りが、これ結論は出ませんが、私が気になっているポイントです。

さらに、今回沿岸がまた下がっているのですよね、率としては。実数でも60ぐらい、60までは行かないかな、結構下がっている感じはあるのです。だから、この先もちょっと見てみないと分かりませんが、回答者側のマインドに何か変化があったのであれば、ちょっと問題かなと。問題というか、いろいろ考えなければいけないことが出てくるのかなと思っています。

だから、今すぐ直ちにどうこうというだけのものは何もないのですけれども、その辺はちょっとこの先気をつけていかなければならないところなのかなと思っています。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

竹村委員はいかがでしょう。

○竹村祥子委員 他の委員さんから出ておりましたので、私のほうから今はありません。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

渡部委員は、いかがでしょうか。

○渡部あさみ委員 私もちょうと谷藤委員と同様に、沿岸地域の回収率が減っているということが1点気になりまして、東日本大震災の被災地域、津波の影響もあった地域なので、少しこの背景については注意深く考察したほうがいいのかと思いつつ話を伺っていました。

私からは以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

回収数の全体だけ見ても、500人ぐらいこの6年で落ちているわけですし、その500人というのは4地区ですから、例えば沿岸なんかは回収数を見ると、大きいときと小さいときを見ると180ぐらい落ちている、180人ですかね。その180人が満遍なく落ちているなら、落ちているというか、特定の層に偏っているわけではないのであれば、400から500持っていれば大丈夫なのですけれども、ある何かの層の人たちが答えなくなったとなると、そこが持っている属性がずぼっと抜けるというか、あるいはそこの持っているいろいろな課題点が見えなくなってしまうということがあるので、全体はこんな状況なのですけれども、一応5年から6年はほぼ横ばい、努力していただいて、まあまあ横ばいにはなりましたけれども、課題としてはどこら辺の人たちが実際答えなくなったのかなということが見えてくると、さらに効果的な回収を催促するような方法もあって、今のところ出していない人全員に行くから、結局同じパターンで出していない人は見えるのですけれども、仮に

例えば若年層の回収率がかなり低く出ているということであれば、やっぱり何か一言入れるとか、とにかく返していただくことでこの精度が高まるのは間違いないので、なかなかまた500増やすというのは難しいと思いますけれども、引き続き事務局なりのほうで、回収率を確保する工夫をしていただきたいなと思いました。

ティー委員。

○ティー・キャンヘーン委員 先ほど事務局の説明で、郵便の発送の都合で、催促、リマインドを2回やることにしたと。郵便の発送であれば、要するにそのリマインドとか催促の時期をちょっと前倒ししてやってみてはどうかというふうにちょっと思ったのですけれども。もし本当に技術的な問題であれば、前倒しできるのだったら、これまでのリマインドの時期をちょっとだけ前に持って行って、要するに到着する日数に合わせてリマインドと催促みたいな感じで1回やってみて、回収率が改善するかどうかというのもありかなと、ちょっと思いました。

○吉野英岐部会長 アドバイスありがとうございます。

リマインド、催促状というのは、はがき、封筒。

○吉田調査統計課主査 はがきです。

○吉野英岐部会長 表に宛名書いてあって、裏にこうこう、こうですよというのは、何かそれはすごく目立つはがき。赤とか、カラーだとか、何かやっていますか。

○吉田調査統計課主査 普通の官製はがきです。

○吉野英岐部会長 官製はがきの白地に黒い文字で。1色。

○吉田調査統計課主査 1色です。

○ティー・キャンヘーン委員 これまでも多分1色でやってきたのではないですか。

○吉野英岐部会長 急にカラーをやめたというわけではないです。

○ティー・キャンヘーン委員 そう。だから、急にカラーにすると、逆に怒られそうな気がする。というか、経費がかかるような気がするのですけれども。

○吉野英岐部会長 要は催促状の効果をどう確保するかということで、発送の時期ですよ。早めにとか、あるいは私が言いたかったのは目立つとか、対象者にあれっと思うような伝え方も何か工夫があるのかなと思ったのです。字を大きくするとか。何かあまり脅迫的なことは書けないので、それはしなくていいのだけれども、ちょっとやってみようかなとか、やっぱりまずいかなという気持ちを是非思っただけのようなやり方も工夫

していただきたいと思います。

○谷藤邦基委員 私、何でここを問題にし続けているかという、私がよく言うむちゃな話なのですが、戻ってこないのを分析しろというやつ。要はアンケート調査をやるときに、アンケート票の発送先についてはランダムイズできているのです。ところが、回収されたものについてランダムイズできているという保証はないのです。だから、そこにバイアスがかかっている可能性というのが常にあって、特に今見ているように、ある年を境にして回収率が下がっているというときに、何か特定の層の回収率がもし下がっているのだとすると、その層の意向を酌み取れていないという危険性が出てくる。

私らは、これ最終的に県の政策に反映させようというふうに、実務に反映させようという立場でやっているのです、その漏れているところを無視してしまったら、とんでもない結果になる危険性があるというのが私の一番の心配なところなのです。

だから、回収率が上がらないなら上がらないで、そこを特定の層が特に悪い、戻ってきていないわけではないですよということが分かるなら、それはそれでいいですし、もしどこか特定の層が戻ってきていないのが増えているというのであれば、別な方法で何かそこを探ることが必要になってくるのだらうというふうに思っているのです。そこが私の一番の問題意識です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

恐らく来年もやっていただけると思っていますので、実行力のある、あるいは結果が正しく反映できているような工夫を引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

では、一応資料を見て意見いただきましたので、本題に入りたいと思います。

本題は、3つの低下した分野別実感の要因の検討ということで、平成31年と比較して落ちたのが地域の安全からですね。では、これの説明をお願いします。

○松館政策企画課特命課長 それでは、前回に引き続きまして、第1回の委員会資料の資料7の2ページを御覧ください。2ページが平成31年と令和6年を比較しまして、実感が低下した分野の一覧表ですけれども、こちらの2段目が地域の安全となっております。

左から2列目のところとなりますが、県民意識調査の結果、実感が低下した属性ですけれども、性別では男性及び女性、年代別では40から49歳から始まりまして、70歳以上まで、職業につきましては会社役員・団体役員、常用雇用者、60歳以上の無職、世帯構成につきましてはひとり暮らし、2世代世帯、それから3世代世帯、子どもの数としましては1人、2人、それから3人、居住年数としましては20年以上、広域圏としては全区分となっております。

隣の列ですけれども、実感が低下した属性の中でも年代別では40から49歳、職業別では会社役員・団体役員、世帯構成別では3世代世帯、子どもの数別では1人、広域振興圏別では沿岸広域振興圏において0.2ポイント以上の低下ということで、低下幅が大きい傾向にあります。

その隣の列ですけれども、補足調査からの推測ということになります。こちらは、資料7-4の193ページのグラフを整理したものとなります。補足調査の結果から見ますと、

実感が低下した方の回答で多かったのは、①犯罪の発生状況、②地域の防犯体制（防犯パトロール、街頭防犯カメラなど）、③社会インフラの老朽化（橋、下水道など）、となっておりまして、この3項目が回答の1位タイとなっております。また、自然災害の発生状況、についてもほぼ同数の回答がありましたので、4番目として加えております。

隣の列ですけれども、実感が低下した要因としましては、①犯罪の発生状況に不安があること、②地域の防犯体制に不安があること、③社会インフラの老朽化に不安があること、④自然災害の発生が多く被害も大きくなっていること、と整理をしております。

こちらの括弧内のコメントにつきましては、前回同様、補足調査の自由記載欄から関連しそうなものを載せているという形です。

地域の安全の御説明については以上となります。御審議のほどよろしくお願いたします。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

今最後にあったまとめのところの文言を読んでいただいて、こういうまとめ方でよろしいかどうか、各委員から御意見いただければと思います。では、自由にいただきますが、いかがでしょうか。

では、ティー委員から行きましょうか。

○ティー・キャンヘーン委員 資料の7-4の193ページを見ていると思うのですがけれども、特段この実感が低下した人のグラフを見たときに、何か特徴あるかということ、そうでもない。何となく何とも言えないなという実感があります。

ただ、資料5-3の9ページと、まとめに書いてくださった比較表、資料7の2ページ目なのですがけれども、もう既に全員が成人している可能性もあるけど、子どもの数を見ると、みんな低下しているのです。有意ではないものもあるのですがけれども。実感として、あんまり安全そうに見えないという感覚があるのかなという実感……

○吉野英岐部会長 子どもを持っている人。

○ティー・キャンヘーン委員 そうです。特に。

○吉野英岐部会長 和川委員。

○和川央副部会長 今回の資料7-4、193ページを見ていて、その他が11.8と、結構ほかのものに比べて多いかなと思っているのですがけれども、ここは何か自由記載で出てきたものというのはいかがでしょうか。

○松館政策企画課特命課長 194ページは193ページの裏面ですがけれども、横長の表になっておりまして、一番下の表のところに①、②、③という形で、その他を選択した方が書いたコメントというのを記載しております。ゴミの分別が一部徹底していない、ドライバーのマナー、医療の充実、クマが出没する、といったようなことがその他を選んだ方で理

由として書いてあったものとなります。

○和川央副部長 ありがとうございます。

実は去年も議論になったかもしれないのですが、クマの出没情報がものすごく多く、私も子どもを持っている親としてすごく心配で、しかも開運橋まで来たとか、そんな話を聞くと、大丈夫かなと思ってしまいます。選択肢には実はそういったものは載ってなくて、個人的にはクマが怖かったなというのと、後ろのほうの、これは資料7-5なのかな、理由を書くところにもクマやイノシシという言葉が結構散見されていたので、この選択肢とはちょっと別なのですけれども、そういった要素というのは、実感とすれば自然環境ではなくて、安全、安心のほうで感じているかなと感じております。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

報道も、あるいは実際のアラームもありますので、身近な感じにはなると思います。そのほか、谷藤委員、どうぞ。

○谷藤邦基委員 今和川委員御指摘のところ、私も気になっていました。やっぱり確かに選択肢にない項目で、かつその他に丸つける人たちというのは、多分野生動物のことですよ。だから、資料7のほうの32ページ、33ページ辺り見ると、結構そういう記載が多いのです。実感上昇側にも書いてあったりするところあるのですけれども。

あと、もう一つ、何か押しなべてじわっと増えているなという感じの中で、もしかすると、本当にこれはもしかするとなのですが、高齢化が進んできたことが一つ背景にあるのかなという感じがするのです。自分が年を取ってきて、周りに若い人がいないときに何か起こったらどうしようみたいな、そこはかたない不安が一つあるのかな、出てきているのかなという感じは受けました。

あと、資料7-2の193ページですか。そこ見ていて思うのは、例えば犯罪の発生状況、確かに実感低下した人の回答も多いのですが、実感の上昇した人の回答も圧倒的に多いのです。あとは、自然災害の発生状況なんかも、実感の上昇側の人が多いということは、これは想像なのでも、身近なところで何か起こった人とそうでない人の差というのは大きいのかなと思うのです。自分自身が直接犯罪なり、自然災害の被害に遭わなくても、身近な人、親戚とかでそういうことがあると、あれ俺のところでは起こったらどうしようみたいな。これはあくまでも感覚ですので、実際に不安感あるかどうかを聞いているようなものですから、そうすると自分自身が被害に遭うとかということがなくても、そういうことを感じやすい状況になったときにこの差が出てくるのかなと。ということは、裏を返すと、例えば犯罪の発生状況とか自然災害の発生状況のほうの今実感上昇側で回答している人たちも、何かのきっかけに実感低下側に回る可能性があるなど。もしそうだとすればですけれども。ちょっとそんなことは感じながら見ていました。

以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

竹村委員はいかがでしょう。

○竹村祥子委員 私も今の御意見と近い感想を持っておりまして、やっぱり身近に何かが起こっている方のほうが実感が低下しているのかなというふうにも思うのですけれども、1つ気になるところは、実感が低下した人の回答も、同率1位が地域の防犯、それからインフラの老朽化、橋等というふうになって、個人が確かに感じ取っているのかもしれないけれども、地域問題を背景にして何か実感されているのではないかと。実感が上昇した人と横ばいの方は、自然災害の発生とか交通事故というような形で、割にニュース等、広域の問題として何か感じ取るものがあるのに対して、実感が低下した人のほうは、地域問題であるということがやはり気になっているところです。

以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

では、渡部委員、いかがでしょうか。

○渡部あさみ委員 私も、ちょっと出ている内容と重複するところがあるのですが、まとめのところの①のところでは挙げられている犯罪の発生状況に不安があるということなのですが、不安になっている犯罪と一言で言っても、いろんなタイプのものがあるって、つきまといとか、そういうレベルのものから、窃盗なのか、強盗なのかとか、そういった様々な種類、様々なレベルの犯罪がある中で、どういった犯罪が今岩手県内で増えている状況があるのか。詐欺なのか、何なのかということについて、少し確認をしたいなと個人的に思ったのが1つと、その推移というものを少し気にしたときに、件数は増えているのか減っているのかということも少し検討したほうがいかなと感じました。

続いて、②のほうも、地域の防犯体制に不安があるという声についてなのですが、これティー委員がおっしゃっていた子どもがいる人のほうが不安を感じているというような解釈でよかったのでしょうか、ここは。

そうすると、私の場合で恐縮なのですが、この地域の犯罪というものに対して関心を持つタイミングが小学校に上がるタイミングなのではないかなと思っています。というのは、私自身が息子が小学校に上がったときに、岩手県警の「ぴかぼ」にメールの登録をして、こんなところでこんな事件が起きたとか、こんな人が出現したというようなことの通知を受けるようになって、少し危機感を持つようになったこと。そして、自分自身も交通整理の担い手になることで、こんなふうに危ない車が来るのだとか、列を乱して歩くとこんな危険があるのだなということを当事者として実感するきっかけになったということ、あとは担い手のグループが、その地域の防犯体制というところに関してなのですが、果たして心から信頼して全てを任すことができるのかということを見ようになるのが小学校に上がるタイミングなのかなと思っています。

それでなのですが、この不安の要因というのを、もちろんネガティブに捉える側面もあるのですが、もう少し今後のために建設的に考えると、防犯体制、地域の防犯体制を構築する上でも、当事者意識を持ったことというのを少しプラスに捉えて、もう少し議論をより多くの方が参加して深めていくことにもつなげることができるのではないかなということを感じました。

私からは以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

今のお話、家族形態とか家族のステージによって、急に身近になったり、やっぱり考えなければいけない、あるいは活動に参加したいという層がいらっしゃるの、確かにそのとおりかなと思って聞いていまして、一般論的に危ないというものと、やっぱり守るべきものというか、家族なりがいらっしゃる場合、特にそれを強く意識するようなことで、むしろ意識の高まりが防犯活動、あるいは実際の抑止力になるというような考え方もできるかなと、聞いていて思いました。

オレオレ詐欺もすごく多いのですけれども、なかなか地域の安全というふうには受け止めていただけるかどうかちょっと分からなくて、地域というよりも、お金持ちの人ほどやばいというか、そういうものですから、地域でというとな面的なイメージが多分出るので、そうするとやっぱり刑法犯ですかね。いわゆる詐欺というよりも、誘拐とか連れ去り、あるいは交通事故、野生動物といったような特定の地域で発生が確認できるようなものについて、心配という人が増えれば多分上がるのだけれども、ここはでも実はほかの分野別実感に比べると高い、いいのです。3.66 ぐらいですよ。家族に次いで、ここは実感できていると。ちゃんと安全が守られているというところなので、それ自体はいいことなのではないかなと思っています。

むしろ高いから、逆に落ちるしかないということ。これ以上安全、絶対というのはないので、落ちないように努力していると思うのですけれども、でも自然災害、本当に起こりましたし、時期的にこれ1月、2月の調査ですよ、今年。そうすると、能登の後なのです。沿岸が落ちているのを見ると、ああいう大きいニュースを見ると、うち大丈夫かしらと思うのは、やっぱり海のそばであるとか半島部というのはお感じになったのかも、これはちょっと推測なので分かりませんが、沿岸だけちょっと下がっている、ほかにも下がっているけれども、沿岸のほうが大きく下がっているのを見ると、そういった自然災害、ニュースとか、実態が自分たちの暮らしと結びついて、大丈夫かしらと思う人もいるのかなと。そういった他地域、ほかの地域の被害とかなんかも反映される可能性はあるかなと思って見ていました。

最初にティー委員が言ったように、ここ、特にどれだとよく分からなくて、落ちているのだけれども、全体にちょっとずつ落ちているという感じですので、特定の要因探しは難しいけれども、地道な活動や何かである程度キープすることは可能かなと思っていますというのを私自身は感じました。

まとめのところも悪くないというか、こういう感じでいいのかなと思いましたがけれども、実際に被害があるというよりも、自分たちの生活環境と似たようなところで大きな被害があるような出来事が出ると、すごく関係性があるというふうに思います。

防犯は、これはコンビニ強盗みたいなものですかね、想定しているのは。連れ去りとかもちろんあるけれども、コンビニで鉢合わせしたら怖いとか、そんなものもあるかなと思いました。その辺、ちょっと考えないといけないかなと思いました。

ここは、でも数値は実際いいので、そんなに問題ないですね。

あと2つはちょっと大物なので、次に進めたいと思います。次は、仕事のやりがいだし

たか。では、お願いします。

○松館政策企画課特命課長 それでは、続きまして仕事のやりがいとなります。資料7の2ページ目の下段となります。

左から2番目の列です。県民意識調査の結果、平成31年度と比較して実感が低下した属性についてです。こちらは、先ほど申し忘れましたけれども、資料5の2ページ目の表を整理したのとなりますので、併せて御参照いただければと思います。

資料7の2ページに戻っていただきまして、実感が低下した属性でございますけれども、性別では男性及び女性、年代ですと30から39歳、40から49歳、70歳以上、世帯構成別では2世代世帯と3世代世帯、子どもの数別ですと1人、2人、3人、居住年数ですと20年以上、広域圏別では県央と沿岸となっております。

隣の列ですけれども、実感が低下した属性の中でも、年代別では30から39歳、世帯構成別では3世代世帯、子どもの数別では1人及び3人、広域振興圏別では県央及び沿岸広域振興圏におきまして0.6以上の低下と、低下幅が大きくなっております。

続いて、右隣の列となりますけれども、補足調査からの推測ということになりまして、資料7-4の235ページを整理したのとなります。実感が低下した方の回答で多いのは、①現在の職種・業務の内容、②現在の収入・給与の額、③職場の人間関係、となっております。

それから、資料7-4の235ページで、実感が上昇した人の回答と実感が低下した人の回答を見比べてみますと、将来の収入・給料の額の見込み、が実感が低下した方の回答割合が上昇した方に比べて多くなっております。

資料7の2ページで、最後のまとめとなりますけれども、実感が低下した要因としましては、①現在の職種・業務の内容に不満があること、②現在の収入・給料の額が十分とは言えないこと、③職場の人間関係が良好とは言えないこと、④将来の収入・給料の額の見込みに不安があること、と整理をしております。

仕事のやりがいにつきましては以上でございます。御審議のほどよろしく願いいたします。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

では、ここでまず御意見を伺いたいと思います。

では、ティー委員。

○ティー・キャンヘーン委員 何となくなのですけれども、職業に関係ないというところ、みんなそういうふうに感じているというか、職業に関係なく全体的に落ちているというところが気になったところと、最後の説明で給料の額が増えない、だから仕事を頑張って上に上がっても給料増えないから、やっぱりやりがいを感じられないという面も、私自身にちょっと置き換えてしまったのですけれども。

要するに岩手県の中ではあんまり近い将来に給料が増えるというのは、皆さん実感として得られていないのではないかな。それがあんまりやりがいを感じられないという分に引っぱられたかなという気がします。

○吉野英岐部会長 最賃は上がっていますけれどもね。そのぐらいでは、全然実感に大きな効果を与えるほどの額ではないと。

渡部委員は、この分野いかがですか。やりがい下がっていることについて。

○渡部あさみ委員 私、このやりがいというところについて、職場の実態みたいなものをよく踏まえていないので、何とも言えないのだというところが少し不安としてあるのですけれども、一生懸命頑張っているのにもかかわらず、これしかもらえないのかというようなことが、またここから読み取れるような気がしていて、これは労働局の報告書で、以前授業で使ったものなのですけれども、所定内給与も年間賞与であったりとか、特別給与額というものを全国と比較しているものがあるのですけれども、岩手県はどうしても所定内給与額は全国の8割程度の水準ですし、女性も男性もそうですね。賞与についても、男性が71.8%、女性については78.8%というふうに、やっぱり全国と比較すると低い水準にあるのだということがもしかするとこのやりがいを感じないことにもつながっているのかなというふうに感じています。

それとなのですけれども、職場の人間関係がうまくいかないと、仕事を遂行する上で十分な情報共有であったりとか、教育体制というものが築けないかと思うのですけれども、岩手県内の人員不足の状況を労働者の体感としてどの程度感じているかというものも、これ授業で使ったもので、従業員の過不足感というものを、これは帝国データバンク盛岡支店が行った2022年に発表された人材不足に対する岩手県内企業の動向調査というものなのですけれども、2020年と2022年で、2020年は57.8%で、2022年は54.9%の正社員は従業員が不足しているというふうに感じている状況です。職場の人員が不足していると、労働時間が長くなる傾向がありますし、どうしても人間同士攻撃性を持ちながら仕事を一緒にやっているような状況なので、精神的には結構しんどい状況があるのではないかなということを私の実感としては思っていました。それがこういった仕事のやりがいの低さというものに影響しているのではないかと考えている次第です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

もう一個のほうの必要な収入を得られるかというのがこの後出るのですけれども、そこと比べると、実は平均値だけ見るとやりがいが高いのです。必要な額を得られますかというのは2.幾つなのですけれども、やりがいは3.39ということで、実はお金をもらっていないので、やりがいももっと下がっていいのかなと思うのだけれども、そのギャップがずっとあるのですよ、この件は。金はもらっていないけれども、仕事のやりがいあるという、何か偉い人がいっぱいいて、優しい人がいっぱいいるのですけれども、その辺、渡部さんはこのギャップは何か説明するとすればというのはありますか。

○渡部あさみ委員 これ、ぎりぎりの職場の要員管理の中でたくさんの仕事をこなしているから、終わったときは本当によかったと思うような、そんな状況なのではないかなと思います。

○吉野英岐部会長 いわゆるちまたで言うやりがい搾取というものではないということですね。やりがいは感じさせるけれども、金は払わないよというのではない。

○渡部あさみ委員 サービス残業があるかどうかという話がまた別になってくると思うので、十分な収入は得ていないけれども、たくさんの仕事を少ない人数でやって、取りあえずよかったというふうな状況だけは、私からは読み取れます。

○吉野英岐部会長 あるかもしれないと。分かりました。
和川委員、では。

○和川央副部会長 まず、今のお話に対して、私は労働環境というのは、データをどう見るかのほうを考えるほうで、もしかしたらなのですけれども、やりがいは働き世代に聞いているもので、必要な収入・所得は高齢者まで入ってきているので、年金暮らしで厳しいという人がここで影響を受けている可能性はあるかなと。もしかしたら、見ているターゲットが違う可能性があるかなというのは、統計的には1つ考えられると思います。

今回のものなのですけれども、私は今回業種が全く下がらなかったというのがちょっと意外だったなというのと同時に、年代でやっぱり30代から49歳までが下がっているということと、70歳が下がっているということがちょっと気になっていまして、まず70歳なのですが、これは以前は仕事をしていたが、今はしていないという選択肢があって、70歳代ここがかなり高いのです。6割以上、66.7%の人がこれを選んでいるので、70歳以上の人は働いているのではなくて、前働いていたけれども、今は働いていないというところをここを回答している可能性があるので、ここはあまり気にしなくてもいいのかなと考えています。

2つ目のコメントとしまして、やっぱり若い世代、30歳代から49歳がどう考えているのかが重要なかなと思っているのですが、これを見ても、ポイントとすれば、現在の職種がどうこうというが一番高いのですけれども、2番目というか、人間関係を原因にしている人と将来性を原因にしている人の2つに分かれるかなとっていて、30歳から39歳の人には将来の給料の見込みがないというので悲観的に考えている人が比較的割合が多いかなと。一方で、40歳から49歳の人には人間関係が悪いと言っている人が比較的ほかの属性に比べれば多いかなと私的には読み取れておりまして、やりがいといっても属性とか、男性、女性でも実は違ったりしているのですけれども、属性によって、もしかしたら感じている要因が違う可能性があるかなというのは感じました。

ただ、まとめ方とすれば、いずれ総合的にはこういうまとめ方でよろしいのかなと、このまとめ自体は変える必要はないかなとは思っております。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。
谷藤委員、いかがでしょうか。

○谷藤邦基委員 皆さんおっしゃっていることとほぼ同じ感覚で見えております。
70歳以上は、本当は働きたくないのになという人たちが多分いるのだろうと思うとこ

るではありません。

あと、結局職業別というか、職業とか職種という言い方をしているけれども、多分それと選択肢にある職種という意味は、ちょっと違うのだと思うのです。何と言えいいのだろう、これ。属性として出てきている職業というのは、雇用形態でもないですけども、何かそんな意味合いですよね。一方、こっちの選択肢にある現在の職種とっていることの意味は、ちょっと多分違っている。要するに営業職なのか技術職なのかみたいな意味での職種なのだと思うのです。だから、そこに不満がもしあるとすると、自分が正社員であるか非正規であるかとかということよりは、現にやっている仕事の中身の話なのだろうなと思っています。

あと、業務の内容ということについては、業務量なのでしょうね。

○吉野英岐部会長 業務量というのは分かりますけれども。

○谷藤邦基委員 あとは、職場の人間関係というところ。確か40代だったかな。多分もっと押しなべて広い層に影響しているのだろうと思うのです。私経験的に言うと、給料安いのは耐えられるのですけれども、人間関係悪いのは耐えられないのです。だから、辞めるのです。私のこれまでの経験からいうと。だから、辞めてしまった人は、人間関係悩まなくなるから、ここに出てこない。でも、多分恐らく職場環境という意味でいうと、人間関係というのはもっと重いものがあるような気がしています。これ見ながら思ったのは、そういうことでした。

○吉野英岐部会長 やりがいに影響を与える。

○谷藤邦基委員 やりがい以前なのかな。

自分は一生懸命やろうと思っているけれども、上司との折り合いが悪くてとか、あるいは仲間同士の折り合いが悪くてというのはあるので、だからやりがい以前のような気がします。やりがいを発揮する前の問題、入り口の問題のような気がします。だから、耐えられなくなるのです。給料とかというのは、あれは結果だから。だから、安くても、俺はいい仕事やったと思えば、それで納得する人も中にはいます。それで生活できないとなれば別だけれども。意外と私前いた会社なんかでも、給料悪いほうではないと思うのだけれども、ただボーナスは相当変動するので。出せない年もありましたし。でも、それで辞めるといふ人はまずいないのです。

○吉野英岐部会長 ボーナス減ったから、もう嫌だとか。

○谷藤邦基委員 こんなところで働いていられるかと辞めるといふ人は、まずいないです。

一方で、今やっている仕事、この会社で先があるのだろうかといって、不安になって辞めていった人とか、あるいは上司との折り合いが悪くて辞めていった人というのはいるのです。私見ている限りでは。給料低いから辞めますとかという人は見たことないですね。なので、ここに表立って出ている話として、確かに不満はあるのだろうけれども、それで

離職するとかいうところまではなかなかいかない。非正規の人たちは分かりません。非正規だと、本当にそれで生活できないという話が出てくるから。ただ、ここに出ている3番目の職場の人間関係というのは、本当に3番目に多いかという、実はもっと現場では大きな影響があるのではないかなというのが私のこれまでの社会人生活を振り返っての実感です。

○吉野英岐部会長 それは、3年たてば配置転換があるから、嫌な上司はいなくなるから大丈夫だという、そういうふうには思わないのですか。

○谷藤邦基委員 それは、ある程度大きな会社の場合なので、岩手県だとそんな大きい会社は少ないですから。

4大卒を定期採用しているようなところであれば、ある程度そういう配置転換もあり得るのでしょうかけれども、そうでもないところは、入ったらずっと同じ顔ぶれで、同じ部屋で仕事すると、同じ現場で仕事するとかという感じになります。

大きな会社であれば、実は社内で異動できるという逃げ道もあるかもしれませんが、小さなところはそうはいかないですね。

あるいは、非正規のパートタイマーの人たちなんかは、小売業が多いわけですが、そういうところで一旦勤め始めると、同じメンバーでずっと同じ店で働くわけですね。そうすると、やっぱり人間関係悪いと、もうすぐ辞めます。私聞いている限りでは。

まとめの話には全然つながらないのですけれども、現実はそのようなところなのではないかなと思っています。

○吉野英岐部会長 そうすると、従業員規模とやりがいの関連性は、もしかしたら出るかもしれないということですかね。

○谷藤邦基委員 やりがい、それはあるかもしれない。ただ、今言ったような話だけではなくて、事業規模の大きいところというのは、いろんな仕事をやっている可能性があるのです。特に技術畑の人は自分がやりたい仕事というのが結構あるのです。俺はこういう開発をしたいみたいなものを持っている人たちがいて、それに近い仕事をやらせてもらっていると、給料とか休み、休暇とかはあんまり気にしないで、没頭して仕事していたりするんです。あくまでも技術系の話ですが、ところが、自分のやりたくない仕事をやらされていると、本当にどよんとした顔をしたりするのです。だから、そういう面を見ると、小さな会社だとほかの仕事がないということもあるので、大きな会社だといろんな仕事をやっていたりするのです、そういう選択肢が増えてくるというのがあってもいいですね。

あと、結局IT系だと、この辺でやっている会社の仕事は、ほとんど何次下請か分からぬほどの下層の仕事で、全体像の中でどういう位置づけか全然分からないような仕事をしているのです。

仕様書があるから、このとおりにやれと言われて、ただこれは何に使われているのか全然分からないような仕事をしている。だから、そういう仕事に不満が出てくると、やっぱり東京のいい会社に転職できれば、あくまでも「れば」の話なのだけれども、移っていきま

すよね。よくIT産業で、地方で云々というけれども、私それかなり非現実的だと思うのは、良い人材が少ないですよ、ITに関しては。

○吉野英岐部会長 下請的な仕事が多いから。

○谷藤邦基委員 自分が何やっているか全然分からないですもの。

ある企業の例ですが、そこはある電子部品メーカーからかなり仕事をもらっていたのです。その電子部品メーカーというのは、一応日本でも大手と言われるところなのです。そこが既に3次下請ぐらいなのです。ある部品開発に関して。発注元も何でこれ作っているのだからよく分からないやつをさらに下請に出してきているわけです。あるのは仕様書だけ。だから、全体像が分かっているならば、もっといろいろ創意工夫できるのだけれども、それがないから仕様書のとおりやるだけなのです。はっきり言って面白くないと思いますよ、できる人は。

仕事自体は、実は難しいのですよ、下請の仕事でも。結構ハードル高い仕事やっていたりするのだけれども、何でこれやっているのだから分からないという辺りの不満というのは、技術者にはあります。だから、そういうのが高じてくると、もっといい仕事をしたいと思う人間は、東京のいい会社に行きたいということになる。

だから、話飛躍するけれども、東北大学の卒業生が地元にとどまらないというのは、自分の能力を生かすような会社が仙台あたりではないというわけです。だから、今まさに宮城県の仙台でも若者の流出に悩んでいるという状況で、だから結局人口流出の話にまた戻ってしまうのだけれども、これは相当根が深いです。

○吉野英岐部会長 岩手日報にも昨日だっけ、1面で県内就職率が悪いという、大きく出されてしまいましたけれども、仕事がつまらないということですか。

○谷藤邦基委員 能力ある人ほどつまらないと思います。だから、頭数の問題だけではない問題が出てくるのです。そこをあんまり言うと、ちょっといろいろ差し障りが出てくるかもしれないから言わないけれども、頭数以上に問題が多分起きている。

この辺でやめておきます。すみません。

○吉野英岐部会長 では、今都会で働いている竹村先生はいかがでしょう。

○竹村祥子委員 最低賃金の差が200円ぐらいある町にいと、この最低賃金の差というのは本当に大きい差なのだなど実感しています。それくらいならば、ちゃんと授業に出ようかとなるか、バイト1時間やるほうがいいのかとなるかのすごく大きな差だと思って、授業の出席率を見ております。

やりがいのところで、基本的に気になるのは、男女差があるところが一番気になっておりまして、特に女性のやりがいについては、現在の収入・給料の額ということがあまりやりがいを実感しないというところで、62.5と女性のほうは出ているのです。なので、やりがいといったときに、自分のやっていることが給料の額で評価されるという感覚も確かに

あると思うのです。非常によい仕事をしたということ自体が自分の満足になるかもしれないのですけれども、基本的にもらうものがすごく少ないというふうになると、やりがいも何もないというか、そこまで否定されているような感じというのがあるのではないかと思います。女性と男性のところで大きく違うのが収入・給料の額、237、239 ページのところなのですけれども。全体のほうで見ると、そこの差が相殺されてしまうのか、何かそんな気もするのですが、やはり年齢のところでも 30 から 39 歳では男女入っているので、これもちょっと相殺されているような感じがしないわけでもないで、ここは女性の働き方と男性の働き方がやっぱり大きくやりがいのところを出ているのではないかという気がします。

ただ、どう解釈する、どう政策につなげるかというのは、労働の最低賃金をはじめとして賃金の問題、地域差の問題みたいなものをやっぱり考えないわけにいかないで、どうつなげるかは難しいと感じるところです。

以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

最低賃金は、岩手は下から 3 番目ぐらい。

○谷藤邦基委員 たしか最下位になったはず。今、単独最下位なのです。

○吉野英岐部会長 単独最下位。1 年単位ですからね。

でも、さっき言った埼玉や東京に比べれば、200 円ぐらい違うというのが現状ということですか、竹村先生。

○竹村祥子委員 学生さんが東京と埼玉在住の方が多いで、大体 1,000 円以上なのです。1,300 円ぐらいだと結構いい。だけれども、1,100 円とかちょっとくらいだと、あんまりよくないと。

私、岩手の感覚だったものですから、もう内心、次何と言えればいいだろうかと、ちょっと思ってしまった。

○吉野英岐部会長 1,000 円超えたら、岩手では高いと思いますけれども。

○竹村祥子委員 バイトでも、週に 3 日ぐらい働いていて、学生だと 6 万円くらい。すごく高いのだと私は思ったのですけれども、本人たちはそんなに高いと思っていないのですね。ということは、学生でもこれぐらいだとすれば、岩手の中であっても、正雇の人と自分というのがやっぱり違うということは、すごくよく分かるのだと思うのです。そうすると、やりがいが、女性のほうはやっぱり正雇では少なく、パート等が多いとすれば、そこのところで非常にやりがいが搾取されているというか、金額は評価という感じが何となくするのですけれども。

すみません。学生の例は、適正かどうかちょっとよく分かりませんが、そんな感じがします。

○吉野英岐部会長 やりがいというのは、なかなかこれも人によって中身が違う可能性もあるので、すぐにどれかというのは言えないのですけれども、比較的これも高い、12分野の中では高いのです。3.39ですので、ほかの県と比べるのはちょっと難しいので、岩手のいいところというのはちょっと言いにくいかもしれないけれども、収入・所得があれだけ実感が低いということと比較すれば、同じ仕事に関する評価の中で、やりがいについては一定の実感を感じられる地域かなと。3は超えていますし。だけれども、ちょっと下がりぎみということで、それは要因があるとすれば、分かってくれば、ではどうするのという話にきつとなってきて、県としては恐らく効果的な政策を打つために、比較的良好的なやりがいのレベルを維持、あるいはよくするというふうを考えていると、何か県庁的にこんなやっていますというものはあるのですか。あるいは、県庁で今働きになっている実感でもいいのだけれども。

○菊池政策企画課評価課長 県庁の中で言いますと、やりがいというか、逆に今若い人が、若年層が、肌感覚なのですけれども、身の回りにいる若い人が辞めてしまうということがあります。

本当に個人的な感覚なのですけれども、やっぱり働き方が、いろいろ働き方改革進めているのですけれども、それでも何か窮屈なのかなという感じは持っています。電子決裁など、大分効率化図られてきているのですけれども。

あと、やりがいというところで、30歳とか39歳とか40から49歳の辺りが低下したという、たしかそういうデータだったと思うのですけれども、これも個人的な感覚なのですけれども、やっぱり30から40代後半は、すごく後輩も育てなければならぬし、自分の仕事、持っている仕事も頑張らなければならぬという形で、それは非常に県庁の中だと忙しいところだと。なので、ちょっとその辺りの年代のやりがいが低いというのは、県庁と照らし合わせてみると、そういうところがあるかなという感じは、個人的な話になりますけれども、そういう思いでした。

○吉野英岐部会長 ティー委員。

○ティー・キャンヘーン委員 会社勤めもそうではないかなと思っていまして、ある程度自分が覚えてきたので、新人入ってきたら教えてねと、人を育ててねと言っておきながら、自分の仕事もあるので、これまでは自分だけの仕事でよくて、休みたいときに休めて、今度は違うのです。3年か5年たつと、多分この30代が40代になると、今度は休みたいのだけれども、仕事と、プラス後輩を育てるというのもあって、なかなか休むにも休めないかなと、ちょっと今聞きながら思い出しました。

○吉野英岐部会長 働き方改革というのは、要するにやりがいを高めるという意味ですか、あれは。そういうわけではない。

○菊池政策企画課評価課長 やり方もそうですけれども、効率性のほうも。例えば休暇を

取りやすいとか、電子決裁もその一つですけれども。

○吉野英岐部会長 もちろん。だから、そういう手法を使って労働時間を減らしたり、効率化して、基本は無駄な負担をしないとか、無駄な時間を使わないという、それができるのだけれども、結局それは何につながるというふうになるのですか。これは渡部先生のほうがいいのかな。

今あちこちで働き方改革で、結構いいことなのだけれども、例えばもうバスの運転手いなくなってしまったよとか、タクシーの運転手いないよとか、医療の先生方がやってはいけないと言われたよということが多いですよね。だから、社会的に見ると、ちょっと過渡期だから、スムーズに行かないところが社会問題として出されるのだけれども、結局それでも進めようと言っているのだから、それはつまり個人個人にとってはそういう働き方が望ましいし、社会をそっちに持っていかなければいけないということで政府は言っているのですけれども、そういうふうにある程度限定された仕事のほうがやる気も出るし、やりがいが出るというのは、イコール生産性が上がるので、国としてもこれはいいことだということでもいいのですか。そういう解釈でいいのかな。

谷藤委員、どうですか。国側だって、そうやって何とか仕事をよくしようとしているのですよね。

○谷藤邦基委員 ちょっと一筋縄ではいかない話なのですが、例えば今物流業界中心に2024年問題というのが起こっているわけですが、要するに長時間労働、長時間残業を何とかしなければいけないという話の中で出てきた動きの一つだと私は認識していますが、あまり長時間働きたくないというのは、どっちかという若い人たちなのです。そういう若い人たちが入ってこないから、やっぱり残業あまりしなくてもいいような業界にしていけないといけないということもあったのですが、これは別に物流業界だけではなくて、ほかにも全部そういうふうなことになっているのですが、結局物流業界とか医療産業というのはそう簡単にいかないからというので、猶予期間があって、それがいよいよ終わったということなのです。

私が認識している限りで言うと、別に長時間労働どうってことないという人たちが結構中高年には多いのです。残業何ぼでもやって、いっぱい稼ぎたいという人だって少なからずいます。職場環境がそう変わらない中で、若い人たちが入ってこなくなると、そういう規制入ったものだから、今度はそういう中高年のベテランドライバーたちが思ったとおり稼げないので、辞めてってしまっているという、二重に人手不足になっているのです、あの業界は。

ちょっと脇へそれですけれども、私二、三年前だったかな、この場でも言ったかもしれないけれども、政策のマクロ調整ということを考えてくれと言ったことがあるのです。総合政策審議会だったか、あるいは復興の会議のときだったか忘れちゃったけれども。何か問題になって、それを解決しようとして施策を実施しました。それだけでは予想外というか、予想外でもないかもしれないけれども、ほかの弊害が出る可能性がある。要するにAという問題を解決しようとして、Aダッシュという政策を打ちました。結果として、Bという問題が新たに発生しましたということが起こり得るといえるのか、現に起こっているのがこ

の2024年問題なのですよね。だから、何かやるのはいいのだけれども、それだけで足りるのかと必ず考えてくれと。

例えば風邪を引きました。医療機関に行きました。抗生剤が処方されました。抗生剤飲むと、腸内の細菌、悪玉も善玉も全部殺すから、下痢するのです。なので、普通の医師は抗生剤処方したら、一応整腸剤も処方するのです。そういうことを考えないと、いいことをやったつもりで、かえってより大きな問題を引き起こす可能性があつて。だから、私はそれを政策のマクロ調整という言い方したのだけれども、総合調整という言い方してもいいし、何でもいいのです。要は全体のバランスうまく取れるように問題解決していかないと、解決策を取ったつもりが、より大きな問題を引き起こす可能性があつて、全体を駄目にする、そういう危険性があるよということを私は二、三年前に何回か言いました。

だから、そういうことを考えなければいけないというのがこの教訓なのではないかなと思っっているのです。だから、私ら今この問題、幸福感の問題からやっていますけれども、例えば地域のつながりのところなんか、まさに典型的になってきていると思うけれども、何かの問題の解決のためには、地域のつながり強化必要なのだけれども、それを少なくとも幸福感の観点からポジティブに捉えられない人が結構いるというのが分かってきている中では、ちょっとやり方考えなければいけないよねと。

あとは、仕事のやりがいなんかの問題でも、結局役所ができるのは規制かけることだけなのです。残業いっぱいするなとかという感じで。だけれども、これかなりの部分は、私は経営者の問題だと思っっているのです。例えば最低賃金問題なんか、あれ私はあまりいい制度だと思っていなくて、要は本当に人手不足なら、放っておいたって時給上がるはずなのです。だけれども、上がらないでしょう。ということは、人手不足だ、人手不足だと騒いでいるけれども、実は人手余っているのではないかというのが私の認識です。だから、それを最低賃金ということで下限を設定するから、逆にみんなその下限さえ払っていればいいという形になって、そこから上がらないという可能性もあるし。私聞いている限りでは、特に女性のパートタイマーに多いのですけれども、やっぱりある程度生活費の足しにするために稼いでいるとすれば、これぐらいは稼ぎたいと。この時給から換算して、これぐらい稼ぐといいというのがあつたのだけれども、パートタイマーさんというのは大体シフトで仕事しているから、自分が好きなだけ稼げないのです。本当はもっと稼ぎたいのにと。もちろん時給上がれば改善するかもしれないけれども、時給で何円か変わったって、大したことないのです。1時間余計稼いだほうがはるかに稼げるから。だから、私聞いている限りでは、もっと稼ぎたいのに稼げないという人いっぱいいます。そう思うと、実は人手不足ではなくて、人手余っているのではないのというのが私の認識なのです。

結局そうなることの理由というのは、そういうもうかる仕事、あるいは効率のいい仕事を展開できない経営者の側に問題があるのではないかなといつも思うのです。この経営者の問題というのは、あんまり言うと、天につばするような話になりかねないのだけれども、若い優秀な人材を採用するというのもそうです。経営者がいい仕事をつくれれば、若い人は来ると思うのです。タイミングの問題というのが次にあるけれども、どうもそこら辺、経営者の問題だと言ってしまうと、今度は役所の出番が実はないのです、はっきり言って。

○吉野英岐部会長 民間のことは民間でやれと。

○谷藤邦基委員 例えば若い人を採用してくださいと、役所とか労働局で商工会議所にお願ひしに行くけれども、商工会議所は商工会議所で善処しますとか言うけれども、そこで終わるわけです。これどうしたらいいのかなといつも思うのだけれども、難しいのです、正直言って。

強いて言うと、あとはだから景気をよくするような方策というのを取ればいいのだろうけれども、それはでも地方公共団体では限界があるのです。やっぱり国全体の問題、最低限国のレベルの話になってくるので。昔は、それ公共事業だったわけですから、今ははっきり言って役所に金がないから、この先建設業の倒産が増えるかもしれないです。私全国の状況見ていると、岩手県以外のところで建設業、土木工事部門の倒産増えています。岩手県の状況というのは、よく分からないです。報道されている限りでは、そんなに出ていないようだけれども。

何か身も蓋もない話になってしまってすみませんけれども。だから、ここ何ができるのだろうと思うと、次の収入・所得のところもそうですけれども、はっきり言って役所にできることはあんまりないと思っています。

○吉野英岐部会長 エンカレッジぐらい、啓発とか。

○谷藤邦基委員 だから、やっぱりマクロで景気よくする方策を考えなければいけないのでしょうけれども、ただそれは、はっきり言って県ぐらいのレベルでは手に余る話なので、本当のところ。ただ、東京との関係の中で、できるだけ引っ張られないような、こっちが頑張らなければいけないということを思えば、何かしなければいけないのだけれども、何ができるのだとか、今さら借金して何か事業をするという時代でもない。特にこれから金利上がっていく中では、ちょっと難しいですね。むしろ一旦は整理に入らなければいけないのではないかなと思うときもいっぱいあって、あまり言うところちょっと袋だたきになりかねないので、この辺でやめておきますけれども。

○吉野英岐部会長 やりがいと所得・収入というのは、リンクはするけれども、必ずしも100%直結するものではないというのは、この後また出てくるのですけれども、そうなるのももちろん給料を上げるという、上げるように皆さん頑張って、経営者頑張ってという、そういう奨励、啓発とともに、要するにいい仕事を、いいというのは難しいのだけれども、皆さんがやりがいを感じられる仕事を県内で増やしていくという、抽象的に言えばですよ、ということも多分同時に進めないと、給料はいいけれども、なかなか全体像が見えない仕事であるとか、自分の創意工夫があまり発揮できないような場、そういう業種もあれば、そういう現場もあると思うのです。創意工夫なんか要らないから、言われたとおりにやれということあまり強く言われてしまえば、それはやっぱりやりがいというよりも、言われたとおりにやればいいのかと思ってしまうようなところもあるし、やっぱり自分でやったことが、あるいは逆にきちんと評価をされるとか、いわゆる我々の業績評価もあるのだけれども、そればかりではないと思うのですけれども、やっぱりやっていることが自分でも実感できて、他者も評価できるというような職場環境なり業態改善なりを、多くは民間な

のだけれども。では公務ととっても、そこは放っておいていいのかというわけではないから、公務としてもこれだけいろいろなことをやっている。公務員の領域においても、やりがいを感じられるような工夫を目に見える形でやっていく。それで民間を少し引っ張っていくというような作戦もいろんな分野で見られるので、放っておいても高いからいいのかもしれないけれども、でも下がっているということを考えていくと、これだけ放っておくわけにはだんだんいかなくなるかなと思っています。

それで、いろんな働き方改革を現にやっているけれども、もしやりがいが下がるということになったら、これは本末転倒ではないですかというか、働き方改革は別に時給を上げろとは言っていないので、仕事のやり方を改善してくださいと言っているはずなので、そうなればどちらかといえば経済的な向上よりは、充実感とか健康感とかにつながる話を言っているはずなので、そっちはなかなか効果が出ないというのは、国のせいだと言えばそうかもしれないけれども、地域でもできることは一体何だろうというのを探していくところかなど。昔は、長時間労働を幾らやったって、やりがいが下がらない人がいっぱいいたではないですかと言われて、それは昔はそうだったかもしれないけれども、今の人たちはそうではないというふうになるとすれば、時間の要因も結構大事だと思うけれども、それが職場の士気をむしろ停滞させてしまうようなことになると、やっぱりちょっと政策としてはどうなのだろうという気がしないでもないので、ちょっとここは要因もすぐには見つからないけれども、下がっているということと、書いていただいたいいくつかの要因は恐らくこのとおりなので、こういうところまでは言えるとして、あとはこれをどうつなげていくかということ、例えば担当のセクションでこういうふうを受け止めていただければ、ではうちのセクションではこういったアイデア出して、民間にもお願いをして、一緒にやっとうか、県庁の中ではこう改革をしていくとかというふうにつなげていただけるといいかなと思って聞いていました。非常にここは岩手のいいところなのですよね、下がっているけれども、いいところではないかなと思っています。下げないようにというふうに思います。

もう一個は、岩手のあまりよくないところというか、なかなか十分ではないところが必要な収入や所得を実感できるかというところで、ではこれを続けて御説明をお願いします。

○松館政策企画課特命課長 それでは、続きまして必要な収入や所得ということで、資料7の3ページになります。

左から2番目の列、実感が低下した属性についてです。こちらは、資料5の2ページの表をまとめたところになりますので、必要に応じて御参照いただければと思います。

実感が低下した属性ですけれども、性別では男性及び女性、年代では40から49歳、70歳以上、職業では自営業主、常用雇用者、臨時雇用者、世帯構成では2世代世帯、3世代世帯、子どもの数では1人、2人、3人、居住年数では20年以上、広域圏では県央と沿岸となっております。

低下幅が大きい属性ですけれども、年代別では40から49歳、70歳以上、職業別では自営業主、常用雇用者、臨時雇用者、世帯構成では2世代世帯と3世代世帯、子どもの数では1人、広域振興圏別では沿岸広域振興圏が減少の幅が大きくなっております。

その隣の列が補足調査からの推測ということで、こちらは資料7-4の263ページをま

とめたものとなりますので、併せて御参照いただければと思いますけれども、補足調査の結果から見ますと、実感が低下した部分として回答が多かったのは、①自分の収入・所得額（年金を含む）、②家族の収入・所得額（年金を含む）、③自分の支出額となっております。また、資料7-4の263ページで実感が低下した方の回答と実感が上昇した方の回答を比較しますと、自分の借金の額、で少し差が出ているということになります。

隣の列のまとめとなりますけれども、実感が低下した要因としては、①自分の収入・所得額（年金を含む）が十分とは言えないこと、②家族の収入・所得額（年金を含む）が十分とは言えないこと、③自分の支出額が多い、又は十分な支出ができないこと、④自分の借金の額が多いこと、と整理をしております。

必要な収入や所得につきましては以上となります。御審議のほどよろしく願いいたします。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

ここ、平均は2.48か。でも、さっきの仕事のやりがいと比べると約1ポイント低いということ。こちらも下がり気味なので、いろいろ要因があるということなのですから。

ティー委員からどうでしょうか。

○ティー・キャンヘーン委員 前日も多分言ったのですけれども、どうにもならないではないか。全国的に賃上げしようという対策をやっている中で、今年の実感は下がっているということは、期待できないというふうに皆さん思っているのだろうと。下げ幅にあまりこれまで注目してこなかったのですけれども、子どもの数が1人の場合がすごく下がっているのです。2.70から、今2.28まで下がっている。

○吉野英岐部会長 サンプル数もあるのですよね、それなりに。379。

○ティー・キャンヘーン委員 そうですね。

結局このまとめのところで、子どもの教育費が高いということにつながるという部分と、人口の減少につながるかなど、一緒にちょっと感じてしまいました。

○吉野英岐部会長 前もそんな議論しましたね。

○ティー・キャンヘーン委員 これ全体的に下がっているので、皆さんそう思っていながら、どうでしょう。ちょっと私も意見がまとまっていないのです。

○吉野英岐部会長 子どもが1人のところが大きく下げているようには見えると。下げているから、子どもを増やすことを希望しないのか、それとは別の要因かもしれないけれども。

○ティー・キャンヘーン委員 物価が高いということも影響しているのかなど、ちょっ

と思いました。

○吉野英岐部会長 これ、たしか数年前ちょっと高く出たのは一時金でしたか。定額給付金が実は一時期あって、それ効いたのではないのという話が前あったのですよね。

○谷藤邦基委員 令和3年度ですかね。

○吉野英岐部会長 令和3年でしたか。何で下がらないというか、上がるのだろうという。でも、今回は下がっていますね。所得税減税が全然実感できないではないかという……

○谷藤邦基委員 それはこれからですから。

○吉野英岐部会長 では、去年、今年とを比較してということで、和川さん、いかがですか。

○和川央副部会長 ここは、ずっと下がってきている中で、ティー委員もおっしゃったように、どうしようもないなと思っているというのは私も同じなのですが、気になったのは今回年代別で40歳から49歳が結構下がってきているというのが、いわゆる働き盛りのところが下がっているというのが気になると。まとめ方自体は問題ないと思うのですが、コメントとすれば下がっているということ、あと家族従事者は、これは参考なのですね。常用雇用者、県内のほぼ多くのところを占める常用雇用者が下がっているというところ、そして子どもが1人、2人、ここが結構下がっていて、寄与度もここでほぼほぼ決まっているということもあって、特定のところというか、それなりの属性が全面安ではなくて、どこかが下がっているというところがちょっと今回は、全面安なら経済的な問題だなとは思いますが、このところが下がっていると、構造的に何かあるのかなというところは、気になりましたというコメントになります。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

谷藤委員はいかがですか。

○谷藤邦基委員 いろいろ感じるころはあるのですが、下がっていますよね。下がっているのだけでも、大本の主観的幸福感にはほとんど影響していないと思われるわけです。だから、ティー先生もおっしゃいましたけれども、給料が少ないからしょうがない、それと自分が幸福であるかどうかは別なところで感じようと、特に家族の関係とか、自分が体調よければそれでいいやとか、そういうふうを考えようとしているのかなと思うところは1つあります。ただ、実際にお金がないと生活が苦しいという現実是一方であるわけなので、そう思うとやっぱりちょっとこれは看過できない。

いろいろ感じているころはあるのですが、例えば補足調査のほうで言うと、ここの平均値2.97なのです。県民意識調査、5,000人調査は2.48で、補足調査は2.97で、0.5ポイント近い差があるのです。ということは、やっぱり現役で働いている人たちはまだいい

のかなと。結局補足調査のほうが現役で働いている人たちの割合は総体的に高いですから。実際に前回との比較でも、補足調査のほうは令和5年度2.82から、今回2.97で、0.15ポイント上がっているのです。県民意識調査のほうは下がっていると。2.53から2.48に下がった。だから、0.05ポイント下がったのかな。

ということで、そう思うと、実はここからが私の身につまされる話になるのですが、年金世代が結構打撃を受けつつあるのかなと思います。なので、多分その違いはそういうことで、ほぼほぼ説明できるのではないかなと思っているのは、1つに現役世代が頑張っただけで、会社の業績が上がれば給料も上がるかもとか、今特にベースアップやらなければいけないという風潮が起きつつあるので、私が聞いている限りでも、地元の企業でも頑張っただけでベースアップやっているとという話がちらほら聞こえてきます。ところが、年金のほうは、これは国の制度なものですから、ちゃんともう制度設計がきちり出来上がってしまっていて、物価が上がったほどには上がらないというのは、もう制度的にビルトインされているのです。今月の15日がもう新しい改定額の第1回目の支給日になって、幾らになるかという連絡まだ来ていないのですが、上がることは上がるのだろうけれども、多分物価上昇には追いつかないという水準です。ということは、逃げ場がないのが年金生活者です。なので、県民意識調査のほうの数字は、この後も多分悪くなっていくのではないかなというのが心配事です。今後の物価推移にもよりますけれども。

あと、40から49歳のところの人たち、だから収入自体が思ったように伸びないというのも当然あるのでしょうけれども、この辺は恐らく支出も多い年代なのです。住宅ローンだったり、教育費用であったり、そういったところとの兼ね合いの中で、ここがちょっと出てきているのかなと。例えば資料7-4、269ページ見ると、飛び抜けて多いわけではないのですが、この40から49歳の実感を感じない人たちの回答で、上位3項目に入らないのだけれども、自分の支出額と家族の支出額、これを合わせると結構な数字になってくるのです。実数で両方足して、ちょっと重複しているかもしれないから、何とも言えないのですけれども。だから、この世代は支出のほうも増えてくる世代なので、実感が下がっているところあるのかなと思った次第です。

まだ6月ですけれども、次の調査のとき、もし調査するとすればですが、今後の経済動向にもよりますけれども、結構この先大変なのは、何回も言いますが、金利の上昇とインフレです。インフレは、押しなべて全員に影響があるわけですが、金利の上昇は、特に個人の場合ですと住宅ローンとか抱えている人たち、自動車ローンもあります。自動車ローンは総体的に短いので、ところが住宅ローンというのは何十年だったりするので、これが固定金利で借りている分にそんなに影響ないのですが、変動金利で借りている人が多いのです。表面金利が安かったりするので、変動金利で借りている人が多くて、まだ短期の金利はそんなに上がっていないのですが、このまま低いままていくというふうには思えないので、実際コールローンの翌日物というのがあります。あれが以前マイナスだったのがプラスに変わってきているというのが今1つ現状としてあるわけです。実際預金金利も、ようやくごみと言われたレベルからは、少し米粒ぐらいに上がってきたのかなと、ほこりから米粒ぐらいに上がってきたような感じで、そうするといずれ何かそういうローンを抱えた人たちが苦しくなっていくだろうなと思っています。

何でそう思うかという、実はアメリカが既にそうなっているのです。新聞とかテレビ

見ている、アメリカの現状というのはほとんど実は報道されてなくて、アメリカの一般大衆の生活は、もう極度に追い詰められています。アメリカは、給料が高いとよく言うのですけれども、物価がそれ以上に高いのです。もうアメリカのミドルクラス以下は家買えないと言われていています。それを思えば、日本は給料安いとかなんとか言いながらも、まだまだみんな生活できるレベルにいますので。これアメリカが何で急にそうなったかという、FRBが金利どんどん、どんどん上げたからなのです。

今フェドファンドレートが5.31%です。フェドファンドレートというのは、日本でいうとコールレートみたいなものですが、一番短い期間の借入れのレートです。あるいは、10年物の国債の利回りも4.何%かになっています。ようやく日本で今10年物の国債の利回り1%ぐらいになったと思うのですけれども、それがかつてはマイナスだったりしたわけです。日本がアメリカの後追いをするような展開になっていくと、金利が上がって、借金が個人は、逆に潤うかもしれません。預金利息がつき始めますので。よく言う老後2,000万円問題なんかも、2,000万円預金があって、1年定期に5%利息つけば100万円利息も入ってくる。そこから2割税金取られても80万円です。これ国民年金と一緒に、あらかた。だから、そういう状況になると、どっちにどう転ぶか分からないけれども、特定の層にはプラスに出て、特定の層にはマイナスに出るという状況も出てくるのかもしれませんが、いずれにしてもこの先、金利の上昇とインフレという、インフレが先にあって、後追いで金利が上がるような状況ですけれども、ここは本当にこれから問題になっていくだろうと思います。

それを打ち消すぐらい給料上がればどうってことないのですが、ただそうは上がらないだろうと思うのは、ちょっと前も言いましたけれども、今起こっているインフレというのはコストプッシュ型なので、給料が物価上昇を追い越して上がるということはまずあり得ないです。何回も言いますが、今給料上げられている企業というのは、インフレがあろうがなかろうが上げるだけの余力がもともとあったところなのです。昭和の高度成長期、私が学生だった時分、そのもうちょっと前ぐらいからかな、あの頃はダイヤモンド型といって、需要がどんどん拡大して企業の売上げが伸びるので、企業の利益がどんどん積み上がって、それを労働者に還元できたわけです。今はそうではないですから。コストアップに追い詰められて、売値を上げているという状況なので、そうすると労働者の給料というのは、企業にしてみたらコストですから。これは悩ましいところで、労働者の給料、労働者に限らないのだけれども、給料というのは、実はマクロ経済でいったら付加価値なのです。付加価値だから、本当は増やすべきなのだけれども、経営者から見たらコストなのです。このギャップは、永久に埋まらない認識のギャップがある。

いずれインフレのパターンからいって、今回給料がそんなに物価上昇を追い越して上がるということはありません。

○吉野英岐部会長 分かりました。ありがとうございました。

では、竹村委員、いかがでしょうか。

○竹村祥子委員 ここについては、今までのお話に出てきて、子育て世代と、今の谷藤委員のお話のように、年金世代はやっぱりリアルな実感ということなのかなと思って聞いて

おりました。私はそれくらいかなと思います。

以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

渡部委員、いかがでしょうか。

○渡部あさみ委員 私のほうも、この必要な収入や所得が得られないと感じている働き盛りの層がここまで多いこと、そしてそれが常用雇用者にも多いということに少し驚きを感じました。

先ほど働き方改革の話で、ごめんなさい、私ちゃんとタイミングを見計らって発言することができなかったのですが、ちょっとそれに関連して少し話をすると、もしかすると、これは推測にすぎないのですが、かつては残業代で何とか工面していた部分を、働き方改革の名目で労働時間を削減しようと、上限規制なり何なりされることによって、生活できないというような状況がもしかすると岩手県に出てきているのではないかと、少し懸念しております。

先ほどトラックドライバーの話があったと思うのですが、トラックドライバーのように長時間働きながら生活するための賃金を得て、そして生活をやりくりするというような働き方のモデルが今変わりつつある中で、労働時間の規制だけをするのではなくて、もう少し生きるために働くということを念頭に、労使で話し合う必要があるのかなど。つまりトップダウンで労働時間を減らせということで労働時間を減らしていくのではなくて、働く側の事情、そして労働現場の事情を踏まえながら働き方改革というものを展開していくか、働く世代にとって幸せにもならないし、経営としても、その労働意欲をかき立てることができないというような問題が生じるのではないかと考えておりました。

経営合理化のための働き方改革ではなくて、きちんと労働意欲を上げるための働き方改革というものを展開していくためには、先ほどお役所の役割は何なのだというような議論があったと思うのですが、働き方改革を実施している企業にインタビュー調査とかを継続して行っているのですが、県内企業においてもすごく優秀な企業というのは幾つかある。ただ、その1企業の優良な取組に終わってしまっていて、単一企業で何かするというよりかは、関係会社と一緒に仕事を回していくことのほうが恐らくケースとしては多いと思うのです。そのときに、働き方改革の優良企業が一緒に仕事をしていく企業とのタイミングなり、労働時間なりというものを合わせるということがなかなか難しいのだと。うちの会社は、働き方改革をやっているけれども、この会社は働き方改革やっていないから、自分たちの論理を通すことができないのだという問題があるというお話を伺いまして、これというのは例えば都市部の大企業を対象にした聞き取り調査とかでも、働き方改革であったりとかワーク・ライフ・バランスの充実へ向けた取組をしている企業で働いているカップルがいて、こっちの会社ではそういった取組が充実していて、こっちではあまり充実していないと、ワーク・ライフ・バランスを上げようという試みをしている企業の取組が、ワーク・ライフ・バランス満足度につながらないのだということが言われているのです。

だから、これ私は政策であったりとか、とりわけ地域政策ですよね、そういったところ

で期待するのが企業での取組を1企業の優良事業で終わらせない、つまりそういった働き方であったりとか考え方というものを地域社会に共有させていたりとか、浸透であったりとか、波及ですよ、そういった効果を図る上では、すごく大きな役割を担っているのではないかと思います。

それを踏まえて、この収入であったりとか所得の面ですよ。とりわけこの年代であったりとか、常用雇用の人たちがこうした問題を抱えているというのは非常に大きな問題だなというふうに捉えました。

私からは以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

概ねまとめに書かれていること自体については、異論は出ていないので、ほぼほぼこのまとめで見ていきたいと思うのだけれども、ではどうするのですかというところで、これはもう最初ティ一委員がおっしゃるとおり、これはもうなかなか一朝一夕に解決する問題ではないしと、あるいはもっと構造的な要因なのかもしれないと言われてると、確かに岩手県だけの力でこれをどうこうというのではないけれども、県内企業さんとか、事業所の一つ一つの何か努力、意識改革というのをどう促していくかということぐらいは、当然できるわけで、もちろん労働局の仕事なのかもしれないけれども、県にも商工労働観光部があるわけだから、あるいは労働委員会も持っていますから、そういった県レベルでこの待遇改善なり、賃金の合理的な獲得に向けて、自由に放っておいていくわけではないですよというメッセージも要るかなと。ここは民間の問題が多いですから、あんまり介入というのも難しいところがあると思うのですけれども、でも働いている人が希望をなくしてしまったら、さすがにこれは県民、県としては損失が大きいと思いますので、なかなかこの2.4という数字が上がらないし、もっと前はもっと悪かったと言えそうかもしれないのですけれども、カンフル的に我々が分析した定額給付金は、1人10万円だから、子どもが3人いると、御夫婦と子ども3人で50万円一応もらえたというか、振り込まれたという事実がやっぱりあって、そういう一種の景気カンフル的な政策もありましたし、今回の所得税減税も、ある意味定額でやればいいではないかという意見もあるわけですから、もし国からお金が余ったので返すよというのは本当かどうか分からないけれども、国民に還元するとは言っているのだけれども、一時的にはもちろん効果はないと困るので、それだけお金をつぎ込んだら。でも、長期的には、やっぱり岩手の現状を見ても、長もちするような効果ではないかなという。とすると、やっぱり一時的な、ごとと上げるといって、ぼんとたくさん渡してしまうというの、国にやってもらえばそれはいいのだけれども、県としてはそれはできないですから、県としてやっぱりこういった状況を放っておくわけではないということの色々なところで出していただけるといいかなと思います。

特に子どもさんが1人のところというのは、本来であれば2人以上産みたいのに産めないという、育てられないという声があって、やっぱりそこはギャップがあるのだと。条件が合えば、もうちょっと子どもが多くても何とかなるよというか、そう思いたいけれども、今の条件ではさすがに苦しいかという人もいらっしゃるかもしれない。住宅と子育てにかかるお金、一遍に要りますので、金利が上がると聞かれたら、おっかなくて住宅もどうしようとか、子どもも教育費もやっぱりかかっているのはかかっていますものね。幾ら塾

に行かない県だといったって、かかっているのはかかっているんで、その辺をどういうふうに効果的に負担感を下げる。お金かかるのはやっぱりかかるので、これはしようがないとは思いますが、過剰に負担を感じてしまうというので、行動制約をしてしまうというふうにもしつなげていくのだったら、そこは改善しないと。でも、お金を一遍に配るといっただけでは解決しないよというところをうまく切り抜けていくかという時期には来ていますよね。2.4というのは、ちょっと低いかな。3行っていないですものね。どうぞ。

○谷藤邦基委員 これ、もし行政が何かやるとしても短期的に解決できる問題ではなくて、結局産業政策の話になってくるのですが、振り返ってみて高付加価値産業を集積しなければいけないとか、つくり出さなければいけないという問題意識は、もうずっと昭和の頃からあって、その問題意識は間違っていないと思うのです。要するに付加価値を高く生み出せない、給料が高くできない。さっき言ったとおり、給料というのは付加価値ですから、マクロ的には。だから、県が取り組んできた方向性というのは、私は全然間違っていなかったと思うのです。

ただ、方向性はそうなのだけれども、現実にはやってきたのは、例えば企業誘致でも製造拠点の集積にとどまっていたと。それが21世紀初頭か、中国がWTO加盟したのをきっかけにして、中国が本格的に国際経済に参加してきて、人件費の圧倒的な差があって、あの当時中国と日本の人件費格差が20対1だとか言われて、雪崩を打って中国に製造業がシフトしていると。その時点まで岩手県で何で製造業が集積してくれたかということ、人件費が安いからだったのです。要するに売り込み方の問題もあったのだけれども、岩手県に来れば人件費安いよと呼んできていたところもあった。土地代も安い。もろもろコスト安いよということと呼んできていた。だから、製造拠点が来てくれたはいいのだけれども、岩手県より安いところが現れたから、そっちへ行ってしまったと。要するに岩手県に来たのと全く同じ理由で工場がいなくなっていくわけなんです。それが21世紀の頭ぐらいの話です。

ただやっぱり付加価値を高く生める産業は必要だという基本線は変わらない中で、自動車産業と半導体関連産業、さらに最近では医療ということで柱を立ててきた。

取りあえず自動車に関しては、当時の関東自動車に既があったので、あれを拡充させるという方向だったのですが、トヨタが宮城県のセントラル自動車に拠点を作ってしまったので、本当は関東自工より小さい会社だったのですけれども、それを拠点にしてトヨタ自動車東日本という形になって、金ヶ崎は本当に製造拠点にとどまったまんまになってしまっている。

今度半導体では、キオクシアが工場増設中ですがけれども、結局主たる開発拠点は四日市にあって、こちらは製造拠点でしかない。

だから、構造は変わっていないのです。要は中国に人件費で負けたという段階でも、これは単純な製造拠点ではやっていけないぞと。だから、研究開発能力のあるところに来てもらわなければいけない、あるいは研究開発拠点を誘致しておかなければいけない。一番理想的には、本社呼んでくることなのですからけれども、さすがにそれは無理であろうと。だから、次善の策として、研究開発拠点を呼んでこなければねということのできたのが、多

分平成 18 年でしたか、産業成長戦略というのをつくったのは。多分その頃だったような気がしますけれども。

いずれ取り組んできた方向性自体は、大きくは間違っていないと思うのです。ただ、ちょっとくろみが外れてきているところも結構あって、あともう一つは、そういう研究開発拠点呼んでくるためのポイントは、人材のレベルであろうと。高度人材の養成が必要であると言っていたわけですがけれども、例えば県立大学だってソフトウェア情報学部の卒業生のかなりの人たちが県外へ行ってしまうわけです。要するにそういうできる人たちの受皿がまだないのです。だから、何か長期的に考えていくとすると、そういう辺りなのだろうなと思っています。ただ、結局最後は民間企業の話になってしまうので、どこまで県でできるのか。

ただ、そういう意味で、私今県立大学の打ち出している門前町構想、企業学群構想でしたか、あれは県立大学つくったときからの構想として西澤先生が言っていた構想なのです。大学の門前町構想と言っていた。あれがいよいよ実現に向かって動き出したのかなと思って、ちょっと期待はしているところですがけれども。

岩手大学は岩手大学で、昔からいろんな取組やっていたらっしゃるので、ただやっているメンバーがあまり変わっていないのはちょっと大変だなと思うところではありますが。いずれにしても、取り組んでいる方向性は、そう大きくは間違っていないと思うので、あとも何かもう一ひねりなのですよ、多分。

あと、幸か不幸か、この先多分世の中相当動きます。さっき言った金利の上昇というのは、日本だけの話ではなくて、既にアメリカは相当先行して上がっていますし、そう思うと、経済ということに関して言うと、世界的にこの先、ちょっとしたどころではない混乱が起きる可能性があって、そこは逆に言うと私らにとってはチャンスになる可能性がある。だから、世の中の動き、虚心坦懐に眺めてチャンスが来たと思ったら、即座に動けるぐらいの準備しておく。そのためには、シンクタンクが必要だというのは、十年一日の私の主張なのですが、そういうことにもなってくるだろうと思います。

ちょっとこの場に合わない余計な話ししましたけれども、でも中長期的には大事なことだと思うので。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

人間働かなければいけないですから、ほとんどの人にこれは関心ある分野だと思って、何とかやらなければいけないなと思いました。

では、ちょっと時間が押してきたので、新型コロナについてのお話を、資料 2 でこのお話いただいて、御意見をいただく時間にしたいと思います。では、事務局、お願いします。

○松館政策企画課特命課長 それでは、本日配付しました資料のほうの資料 2 を御覧いただきたいと思います。

令和 6 年の県民意識調査におきましても、新型コロナウイルス感染症の各分野別実感への影響についてお尋ねをしております。

資料の 1 ページ、2 ページは、その内容をまとめたものとなりますが、先に結果を順番に御説明してまいります。

ど御参照いただければと思います。

6 ページでございます。ここからは、例年と同様に3つの集計分析を行っております。まず1つ目は、今年の県民意識調査の分野別実感につきまして、新型コロナウイルス感染症の流行前の令和2年調査と比較しております。令和2年と令和6年の調査結果を比較しますと、有意に上昇した分野は3分野となっております。心身の健康、余暇の充実、自然のゆたかさとなっております。逆に、有意に低下した分野は2分野となっております、地域社会とのつながり、必要な収入や所得となっております。

昨年の結果だったのですけれども、令和2年と令和5年を比較しますと、有意な変動をしていたのは地域社会とのつながりの低下と、自然のゆたかさの上昇という2分野のみでしたので、今年には有意な変動をした分野が昨年に比べまして増えております。

次に、7ページから13ページですけれども、こちらは各分野の新型コロナウイルス感染症の影響と分野別の実感をクロス集計しているものとなります。例えば7ページの下段の表はからだの健康の分野となりますけれども、分野別実感を縦方向に並べております。そして、新型コロナウイルス感染症の影響についての実感を横方向に並べております。その上で、「良い影響を感じる」の列で、分野別実感の「感じる+やや感じる」と答えた方と、「あまり感じない+感じない」と答えた方の回答数を比較しております。例えば、からだの健康では、「感じる+やや感じる」が348ということで、「あまり感じない+感じない」の49に比べて多くなっているということになります。同じように、「良くない影響を感じる」の列でも分野別実感の「感じる+やや感じる」と「あまり感じない+感じない」の回答数を比較しますと、「良くない影響」の場合は「感じる+やや感じる」が357人、「あまり感じない+感じない」は383人ということで、「あまり感じない+感じない」が多くなっております。

8ページ以降にもこころの健康以降の各分野について同様に比較して、その結果をまとめております。

こちらの結果をまとめたものが、資料が行ったり来たりで恐縮ですけれども、1ページに戻っていただきまして、1ページの下の方、3新型コロナウイルス感染症の影響と分野別実感のクロス集計、と記載してあるところの表となります。こちらの分析では、例年心身の健康を除いて、それ以外の13分野を見ているという形になります。その13分野について結果を記載しております。各分野の「良い影響を感じる」の列を見ますと、13分野全てで分野別実感は「感じる+やや感じる」の割合が「あまり感じない+感じない」よりも多いという結果でした。

次に、「良くない影響を感じる」の列を見ますと、「からだの健康」、「余暇の充実」などの7分野においては、分野別実感の「あまり感じない+感じない」の割合が「感じる+やや感じる」より多くなっております。残りの6分野、「こころの健康」、「家族関係」などについては、逆に「感じる+やや感じる」の割合が「あまり感じない+感じない」よりも多くなっており、昨年と同様に分野によって異なる結果となっております。

最後に、3つ目ということで、資料飛んでいただきまして、最後の14ページとなります。こちらは、新型コロナウイルスの影響の実感の違いによる分野別実感の平均値の差を見ております。新型コロナウイルス感染症の影響について、「どちらともいえない」と選択した方、それから「影響を感じない」と選択した方、この2つのどちらかを選択した方々

の分野別実感の平均値をベースラインとしまして、「良い影響を感じる」と回答した方の実感平均値、それから「良くない影響を感じる」と回答した方の実感平均値と、それぞれ比較をしております。

その結果、全ての分野におきまして「良い影響を感じる」と回答した方の実感平均値は、「どちらともいえない+影響を感じない」と回答した方の実感平均値を有意に上回っております。これは、去年と同様の結果となっております。

一方、「良くない影響を感じる」と回答した方の実感平均値ですが、こちらは全ての分野において「どちらともいえない+影響を感じない」と回答した方の実感平均値を下回っておりますが、有意差がありましたのは、そのうちの灰色で示している10分野となっております。昨年は有意に低かったのは8分野でしたので、今年の結果では2分野増えているという結果となっております。

以上が、駆け足でございましたけれども、新型コロナウイルス感染症の影響について例年と同じような分析をした結果でございます。よろしく御審議のほどお願いいたします。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

では、ここもお気づきになった点あれば、御意見お願いいたします。

和川さん。

○和川央副部会長 それでは、何点かお話ししたいと思うのですが、その前に1つだけ確認事項として、そもそもこの分析がなぜ始まったのかというのは、一回共通認識というか確認したいと思うのですが、ここは前回の子育て分野のように我々が問題意識を持ってやろうというのではなくて、県のほうから要請があって、もう少しコロナについて確認してもらえないかということで、事後的に分析が始まったところであるということです。そうすると、何が言いたいかということ、調査設計もそれ専用につくったのではなくて、もともとあった調査設計を踏まえて、ここからより分かることはないのだろうかということ、で依頼があったので、設計自体はそもそもそういう設計になっていないということが1つ。

2つ目として、そういった意味で我々として何か課題を解決するための分析というよりは、コロナの状況をもう少し詳しく把握をしたいという目的だったので、分析自体も突き詰める分析というよりは、網羅的に現状を把握するという抑制的な分析になっているということを1つ確認しておこうかなと思います。

そういったところで、3ページ目ですか、全体の「良い」、「悪い」、「どちらともいえない」というところで、着実に「どちらともいえない」が増えてきている、「良くない影響」が減ってきているということ。特に前回までは、「どちらともいえない」よりも「良くない影響」のほうが多い分野が幾つかあって、まだやっぱり調査しなければいけないよねということだったのですが、今回は全ての分野で「どちらともいえない」と「感じない」が一番多いと、シェアを占めているという意味では、一つ閾値を超えたタイミングなのかなと思っております。

一方で、当初「良い影響」はゼロになるだろうとか、もう増えないだろうと思っていたのですが、ここが右肩上がりが増えてるのはちょっとなぜなのかなとは思っておりますが、いずれそういう現状があるかなと思います。

2つ目のコメントとしまして、6、7ページを御覧いただければと思うのですが、6ページがR2からの比較になります。R2とR3の比較であれば、前年度だったので、これを見て比較をする意味があると思うのですが、R2とR6を比較して、ここからコロナの影響を導き出すのはほぼ不可能かなと。様々な社会環境がもうこの間変化していますので、そういった意味では6ページというのは、ここからコロナの影響を読み出すというよりは、現状を把握するための資料というふうにとどめておくべきものかなと思います。

今度は、7ページ目を御覧いただきますと、縦軸がコロナの影響度の実感なのですが、「良くない影響を感じる」と言った人が左表側、分野別実態でどう感じているかということなのですが、全ての分野でコロナで、「良くない影響を感じる」と言っているのだけでも、分野別実態では「感じる」とポジティブに答えている人は結構多くて、感じないと答えている人が半数を超えているところがもうないのです。だから、コロナで影響を受けた、悪いと言っておきながら、実際分野別実態はそれほど悪いと答えていないというのが増えてきているという意味でも、やはりコロナの影響というのは大分緩和されてきたのかなと感じております。

最後なのですが、一方14ページなのですが、14ページを見ると、「良くない影響を感じる」という人が、「どちらともいえない」と感じている人と有意な差があるかということ、当初は行動制限のように、コロナが収まればゼロに戻る、政策でゼロに戻るという前提というか、そういう認識が、少なくとも私にはあったのですが、人が亡くなったとか、コロナのせいで仕事が変わってしまったというのは、もう事実が確定してしまったことなので、そういう人たちの「良くない影響」というのは、もう戻らない影響になってしまうのだらうなと思うと、ここは矢印がなくなることは多分ないのだらうなと感じております。

そういった意味では、あくまでもこれまでの統計データを読み取っていくと、コロナの影響というのは、5類になったということも踏まえて、一つ峠を越えているのかなと感じました。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

そのほかに御意見はいかがでしょうか。

竹村先生、何かありますか。

○竹村祥子委員 和川委員のまとめを聞いていて、そうだ、そうだと思っておりました。私も和川委員の分析に非常に同感いたしました。

もう一つ、自分のずっと見続けていたところからすると、家族はコロナ禍を超えて、関係がコロナのおかげでよくなったみたいな印象というのが逆に長続きしていると思った次第です。このところ、家族強しという感じがするわけですが、これは感想にすぎません。

以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございました。

そのほか御意見はいかがでしょうか。

全体的にお話もあったとおりですけれども、コロナの影響を感じないという、3ページの黄色っぽいところなんかは、やっぱり年々増えている、ほぼほぼどの項目でも。ですから、影響そのものをあまり受けなくて済むようになったことは、一般的には言えるかなということと、もう一つははっきりとよくない影響を感じているというところが、これはかなり令和3年と比べても減っておりますので、やっぱり大分峠を越えてきて、コロナで直接的にダメージを受けるとか、この1年間でですね、というのは、やはり一定程度収まってきたのかなということは言っているかなと思いました。

もう一方で、でもそうは言っても、この影響というのが回復できる影響と、それが特に仕事なんかはそうなのですけれども、回復というよりも、状況変わってしまう大インパクトがあったので、原状回復というのはあり得ないというような影響がやっぱりあるのはそのとおりで、もちろんいい影響があったのもそのとおりなのですけれども、現状を改善してしまったようなものについては、やはりよくない影響が長引くということは、数字の上でも言えるかなというふうに私も思いました。

特に今この14ページの必要な収入や所得のところでもいい影響を感じる人は3.74というふうに高いのです。でも、よくない影響を感じるというのは1.90、半分ぐらい下がるので、これだけポイント差が開くというのは、大体1ポイントぐらいで収まっているのですけれども。だけれども、ここだけはすごく開いていることを考えると、特定の職種、あるいは働き方の方々にとっては、やっぱり現状改変をされてしまった、仕事自体が失われたとか、そういうことについては、やはり影響も、これを読むと、職場もなくなってしまったような人たちは確かにいるのだなということですね。

ですから、全く今もう影響ないから何ともないですよとまでは、やはり言い切れなくて、長期的に構造的に影響を及ぼしてしまった分野については、やはり現状でも実感が感じられない人たちが、仕事とか収入の実感が感じられない人がいるし、しかもその割合が結構低い、実感力がかなり低くなってしまっていると。その意味では、大きな影響を残してしまっただけではないかというふうに私も思いました。

一般的には大分影響は収まってきたので、しかも法律的にも5類になったこともあり、そんなに継続して今後もずっとやらなければいけない調査かどうかは、また議論しなければいけませんけれども、全体的には影響力が下がっているのではないかというふうに私も思いました。

そのほか、何か付け加えとかあれば伺いたいと思います。

谷藤委員。

○谷藤邦基委員 新たに付け加えるほどの話というよりは、まとめのような発言になりますけれども、コロナの影響ということで言うと、まず落ち着いたと見ていいのだと思います。今和川さんからもお話あったし、私も前から言っていたのは、コロナが落ち着いたときに元に戻るものと戻らないものがあるよということも言ってきたので、多分落ち着いたということの意味は、例えばコロナで悪化したものについてはそのまま、別な要因が現れない限りは変わらないのだろうなど。特に収入や所得のところ、ここが去年たしか2.0なのです。その前は、たしか1.94だったかな、それぐらいです。いずれ2以下になっている

という辺り、ここは部会長からもお話あったけれども、例えば飲食店なんか、破綻とは違うのだけれども、店じまいするところ結構あったりしたので、そこは店復活しても、勤めていた人がまた再度採用してもらえるかというのは別の話なので、そういうことで一旦その方にとってのフェーズが変わって、そのまま継続しているようなパターンは多いかもしれないですね。

いずれにしても、まとめですけれども、コロナは落ち着いたと思われると。変わったもの、変わらないもの、それぞれあって、そこはしばらくこのまま、要するに次のフェーズに移った、コロナ後のフェーズに移ったのだなというふうに私も思います。

以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

大体その方向でまとめていただくことで、ほかの委員さんがよければ、コロナについての議論をここで終了したいと思います。

(2) その他

○吉野英岐部会長 あと、残りちょっとなので、事務局から今後の注意事項についてお願いします。

○松館政策企画課特命課長 それでは、今回は再来週の月曜日、6月17日、第4回ということで準備をしております。

第4回の部会の公開、非公開につきましても、県民意識調査の結果の公表に向けまして調整中の段階ということで、次回も非公開の開催とさせていただきたいと思います。

それから、次回の資料なのですけれども、昨年と同様に今年の第1回から第3回までの委員の皆様からいただいた御意見を基に、レポートの素案のさらに前の段階で、文章に起こしたような状態で御準備したいと考えております。

事務局からは以上です。

○吉野英岐部会長 ありがとうございます。

今回は、一週置いて6月17日、9時半、同じ時間。3階ということで、御確認よろしくをお願いします。

ほか御意見何か。

○和川央副部会長 1点だけです。すぐ終わります。

○吉野英岐部会長 はい、どうぞ。

○和川央副部会長 意識調査自体の公表というのは、いつの御予定なのでしょうか。

○吉田調査統計課主査 速報は、先週の金曜日に公表したのですけれども、報告書本体は7月の上旬をめどに、今作業をしているというところでございます。

○和川央副部会長 本体前のということでの非公開なのですね。分かりました。了解です。

○吉野英岐部会長 1か月後ぐらいですかね。

それでは、事務局にお返しします。

3 閉 会

○菊池政策企画課評価課長 皆様、本日もどうもありがとうございました。

先ほど御案内がありましたけれども、次回でございしますが、6月17日の9時30分からということで、場所が変わりまして、3階の特別ホールとなっておりますので、御留意よろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして本日の部会を終了いたします。ありがとうございました。