

令和元年度 第 1 回日立市地域創生事業評価会議における主な意見等

1 第 1 期日立市まち・ひと・しごと創生総合戦略の検証について

(1) 「目標人口」について

ア ポイントは、まず 20 代のところで地元就職していただける施策をどのようにうてるかということ、それから、30 代以降の女性について、住居の住み替えで転出する現象に関し、定着していただくためにどうするかということと考える。

イ 転出者の主な移動先は、どこか。

→ (事務局) 転出者の約半数の移動先が東京圏であり、残りの半数は県内で、水戸市、ひたちなか市が多い。

ウ 東京圏のどこへの転出が多いのか。また、つくば市等の県南への転出はないのか。

→ (事務局) 東京圏では、東京都が一番多く、次いで神奈川県、千葉県が多い。つくば市等の県南への転出もあるが、水戸市、ひたちなか市に比べると少ない。

エ 市の産業構造を見ると製造業の占める割合が多く、官庁や本社機能を持っている事業所が少ないことが、県北全体で、女性の働く場が少ない状況を生み出していると考え。ひたちなか市にはショッピングモール等があり、水戸市や県南等の本社機能をもっているところは、総務部門や福利厚生部門の雇用があるので、女性の働く場が多いと考える。つくば市等の TX ラインには東京圏に通勤している人も押し寄せていると聞かすが、日立市は、地理的に不利なので、今後の企業誘致等については、テレホンアポイントセンターや、レジャー施設等で女性の登用を図るなど、産業的に特徴づけた誘致が必要と考える。

オ 女性の就職の場としての企業誘致という視点は、現行総合戦略にはなかったもので、次期総合戦略に向けて検討すべきと考える。転勤については、出ていく人がいれば、入ってくる人もいると思うが、現在は転出超過が続いている状況となっている。各事業所において、地方から人が退いていっているとみてよいのか。

→ (事務局) 毎月の移動状況を見ると、転出が多い月は転入も多い傾向にあるが、今年は転出が多くなっている。20~24 歳の男性は社会増に転じているが、全体の傾向としては転出が多くなっている。

カ 製造業に頼ってしまうと現在の傾向は止まらないと思うので、新たな産業が必要という話になると考える。

キ 目標人口について、2040 年 15 万人という目標で見ると、98%の達成度となるが、社会増減の達成度は低く、違和感がある。このまま 2,000 人規模で減っていった場合、当然に目標 15 万人は達成できないと考えられるため、98%達成というのは現実と乖離があるのではないか。

→（事務局）御指摘のとおり、各指標で達成度にバラツキがある状況となっている。第2期総合戦略において、各指標の見直しを図りたいと考える。なお、総人口でなく、社会増減数から達成度を見ると、約20%の達成度となる。このようなことも踏まえて、第2期総合戦略の策定の中で整理していきたいと考えている。

ク 人口に係る指標についても、次の見直しの重要なポイントと考える。

(2) 「数値目標及びKPI、基本目標1：『ひたちらしさ』を活かし、『安心と活力のあるまち』を創出する」について

ア 魅力度に係る調査結果を見ると、20代は日立市への魅力を感じていないが、50代以上は魅力を感じている。年代によって、魅力に感じるものが違うと思うが、20代にとっての魅力は何か。

→（事務局）別の調査における日立市に対する不満点を見ると、娯楽施設や子どものあそび場、ショッピングセンターがないといった意見が多い。

イ 学生が普段、外に行くとなると水戸市まで行っている傾向があると聞く。また、休みの日にどこに行こうかとなると、日立市内ではなく、ひたちなか市に行くことが多く、20代にとっては娯楽施設や遊び場は大きいようだ。住み慣れた人は、そういうことよりも普段の住みやすさや、地縁・血縁もあるので、人間関係の中で魅力あるところに住むという傾向にあると考える。公設市場跡地に建設している商業施設には映画館ができるのか。

→（事務局）350席程度の映画館ができる予定である。来年3月オープンに向け工事を進めている状況にある。

ウ コミュニティ関連の各指標について、再生資源やごみの管理など、住民が取り組んでいることで、行政のコストがいかに抑えられているかを可視化するなど、表現の仕方にも工夫が必要と考える。

エ KPI等の指標については、第2期総合戦略の策定の中で考えていく部分と思われる。各施策において、キーとなるポイントを捉えることが重要と考える。コミュニティの分野であれば、例えば、行政コスト削減効果やコミュニティ活動に携わっている方の心情、満足度、やりがい等を表す指標が適切であると考え。教育の面では、「ひたちらしさ」として、ものづくりのまちの歴史があり、理系に強い学校、理科が好きな子を増やすことが重要であり、それがKPIになるものとする。また、具体的施策が抽象的で分かりづらいので、第2期総合戦略においては、具体的な取組に関する項目だけでも載せるべきと考える。KPIに対して、何の事業が効いたかということ、ローリングし、抽出していくことが大事である。また、人口が減っても、市民の満足度、QOL（Quality of Life：生活の質）を上げる方が大事という考え方もある。総合戦略は国の施策でもあるので、目標設定を変えることは難しいと考えるが、上手に整理できればと考える。

オ 同じ考えである。人口に望ましいビジョンを持つことはいいが、結果を気にしてもあまり意味がない。今いる人たちが生活に幸せ、充実を感じられる方が大事であると考え。

カ 近年開発が進んだまちでは、マンションができて人口も増えているが、QOLの部分が下がってきているという話も聞く。観光客が急激に増えている京都も同じと聞く。人が多くなればいいという観念について、地方は考え直す時期にきているのではないかと考える。

(3) 「基本目標2：しごとをつくり、安心して働けるようにする」について

ア 雇用について、日立市の企業、特にものづくり企業は人手不足で非常に苦しんでいる状況と認識している。従業員を採用したいが、人がいないと伺う。市としてもそういう認識で捉えているか。

→（事務局）同じ認識である。中小企業関係の求人はあっても、大卒者等、高学歴になればなるほど、東京圏に本社を置くような企業に就職してしまう傾向にある。また、女性は、事務職を希望する傾向があり、求人と求職でミスマッチが生じている状況にある。中小企業の雇用支援については、国の交付金を活用し、東京圏の大学等にPRし、雇用につなげる取り組みをしているところである。

イ 日立市は教育水準も高いと思うので、東京圏に出たままという学生が多くなってしまいう傾向にあると思う。市の戦略としては、東京圏から違う人材をとるといったことなのか、それとも学生に戻ってきてほしいのか。

→（事務局）両方である。高校生は、市内にそのまま就職するケースもあり、その就業率を高めることを課題としている。大学生等においては、東京圏の大学等を対象にインターンシップや企業見学ツアー等を実施し、UIJターンを促進している。対象にもよるが、定住、移住両面の事業を展開している。

ウ 受け皿である企業が、魅力ある企業でないと人を採用できないと考える。福利厚生や処遇等をどう高めていくかは、採用する企業側の自助努力となる。そのためには収益力を高めなくてはならない。そのあたりの取組も重要と考えるが、職場環境等に関するKPIは設定しているか。

→（事務局）女性の就業促進という分野において、女性就業環境整備促進事業の補助件数を設定している。

エ 若い女性が就職で外に出て行ってしまいう原因分析として、地元雇用がないから雇用を創出するという話もあるが、箱はあるのにも関わらず、埋まらないという状況が深刻であり、箱のクオリティーを上げていく、待遇改善等を行い、良い雇用を増やしていくということも重要と考える。東京と比べると地方は福利厚生面等で魅力がなく、人取り合戦になっている。若い人にとってはいい時代で、選択肢が数多くあり、我慢しなくても転職できる状況なので、福利厚生合戦にならざるを得ない状況である。地元で保育士の免許を取っても、そのほとんどが東京圏に行ってしまう傾向にあると聞く。求人条件では、日立市は東京圏に比べて見劣りしている。賃金を上げなくてはならないし、様々な支援も必要になる。

オ 産業の2極化が進み、A I等で人を減らす動きが加速しており、金融機関等でも合理化の動きがあると聞く。逆に比較的安い賃金のところの雇用はあるが、人が入って来てくれない。国策として外国人の雇用を生んでいこうとしている中、地方都市も外国人を当たり前のように取り入れていこうとしているが、日立市はどうか。住環境、言語的なディスアドバンテージを無くしていくことも大事である。

→ (事務局) 外国人は、約2,000の方が市内に住んでいる。まとまった所では製造業に400人程度おり、企業で対応いただいている。これから増えていくと思うので、市でも取組を進めていかなければならないと考えている。

カ 人手不足が進行する中、それを外国人の方に頼ろうとする動きは国論を二分している。人手不足は日本の若者にとって雇用条件が上がるチャンスだが、日本人が勤めないからといって、外国人の方を安い賃金で雇うことは失礼だと思っている。日立市においては、いわゆる高度専門職のところ人手不足が生じている状況であり、そういうところに外国人の方を入れることを考えていくべきである。

キ 大企業の雇用形態を含め、どのように変遷してきているかを検証しながら、次の戦略を検討していく必要があると考える。

ク 製造業においては、求人しても6~7割の求職しかなく、製造業自体が人気のない状況となっている。技術系の採用が多く、事務系や女性の製造業関係は採用が少ない。A I等の自動化も進めている中で、事務系の人を採用する機会が少なくなっている。

ケ 労働生産性を上げ、出荷高は上がっても、雇用は減る戦略となっている。今後は、今まで企業城下町ということで雇用もお任せしていた部分を、変えなければならぬと考える。

コ 学卒で全国から採用しても、地方への配属に対する不満等から、5年程度で辞めてしまい、東京圏の中小企業等に再就職してしまうこともあるようだ。その一因として、茨城県と日立市のイメージが良くないことがある。

サ 企業戦略も、本当に働ける人だけでいいという考え方に変わってきていると思われるので、企業の考え方を分析する必要がある。女性も、技術者も来ない傾向にあるとのことだが、本当に来ない理由はそこにある。

シ 昼間人口について、日立市の特性を踏まえ、大企業と、それ以外で働いている方などの内訳を把握しているか。また、市内に勤めている人の内訳として、東京や海外に転勤する人や地元採用、水戸市やひたちなか市に住んでいる人などのデータも捉えているか。さらに、企業の採用計画等についてディスカッションしているのか。

→ (事務局) 勤務先の情報は、個人情報に当たるので、市では把握していない。昼間人口等の状況は、国勢調査等で把握している。

ス 企業と話し合う窓口を作らないと、次の総合戦略に活かせないと考える。

セ 高校生が卒業する頃に、地元で就職先を探してもよく分からないという声を聞く。ツアーを実施するのであれば、大企業も巻き込みながら、観光地や観光施設を取り込み、総合的なツアーを作ることが有効であると考えている。日立市に人を呼び込むには魅力がないと、出生率を上げて

も外に行ってしまう。人口増減よりも、まずは魅力あるまちづくりのためにどうするかという検討が必要と考える。

ソ 製造業の分野においては、人手不足で募集しているが埋まらないという現実があり、その人手不足の解消度を測る指標が必要と考える。今後は、製造業だけでなく、新たな何かを誘致することと、今ある雇用を埋めていくことが課題になる。それによって、定住促進にもつながると考える。

タ 近い将来に、今後主要となる産業が大きく変わり、機械を動かすプログラムを作る人が100万人足らなくなる見込みとなっている。市内には、茨城大学工学部があり、将来自立できる産業に携わる人を育成することが重要と考える。今後は、新たな一つの企業をつくるというイメージで進めることが必要と考える。これからリタイアする方の人材活用を含めて、マシンを動かす言語の講師等になってもらい、企業を誘致した方が、特色が出ると思う。

(4) 「基本目標3 新しいひとの流れをつくる」について

ア 各委員に伺うが、次期総合戦略において検討すべき企業誘致の分野はどこか。これから伸びる分野も教えてほしい。

イ この地は少子高齢化なので、福祉・医療関係が伸びる分野と思われるが、市の特性を活かし、ものづくり企業の誘致がよいと考える。

ウ 工業団地への工業関係の事業者の誘致がメインの戦略なのか。

→ (事務局) 市内の事業者が市外に出ないように、市内で事業拡張してもらうこと、新たな企業誘致を推進することの二つの観点から取り組んでいる。企業誘致については、工業団地への誘致のほか、市街の空き室への誘致も推進している。

エ 今後において、この分野だったら市に根付いてくれるだろうという戦略があって、例えば、福祉や教育産業等、全国を見渡した時に伸びそうな企業に働きかけをするということはしているのか。

→ (事務局) 特定の事業者を相手とした誘致はなかなか難しい。そのほか、空き店舗の活用と絡めて、創業支援も実施している。

オ BRT沿線に住宅を作るという説明があったが、そこにアパートを作り、福祉施設を持ってくるなど、まちづくり全体として検討することが有効と考える。特に介護職は手が足りない状況であり、日立市では特別に優遇するといったものを打ち出せば、職員が近辺から集まるものとする。「健康づくり推進のまち」という視点でも、活性化策の一つになると考える。

(5) 「基本目標4：若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」及び「基本目標5：時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する」について

ア 犯罪が少ないということは、安全・安心なまちとして大きなメリットであると考えている。子育て支援については、現行総合戦略の目玉であったこともあり、良く取り組まれている。今後、力を入れていくのは、母子医療センターの再開というところか。現在は、閉じている状態なのか。

→（事務局）通常分娩の出産はできるが、ハイリスク分娩の対応ができていない。再開には、別の分野の医師の確保が必要となるため、さらに取り組みを進めている。

イ 周産期母子医療センターの再開に向けた目途はあるか。

→（事務局）ハイリスク分娩のためには、小児科医や看護師の増員、機器の整備等があり、茨城県と連携して進めている状況である。

ウ 医療サービスの充実は、若い世代の転入促進にも効果があると思う。医療サービス関係の満足度が上昇しているが、4年間で劇的に向上した理由は何か。

→（事務局）高校生までの医療費が無料になったこと（マル福）などが挙げられる。

エ 定住支援について、日立市は住宅適地が少ないと思うが、若者が建てられるような土地を確保しているのか。

→（事務局）お見込みのとおり、新しい宅地は少ない状況にある。今年度から、BRT沿線に宅地造成を行う事業者に対し、補助する制度を設けた。

オ 山側団地再生について進捗はどうか。

→（事務局）実験的な取組として、学生のシェアハウスなどを作っている。また、山側団地住替促進事業として、子育て世帯等が山側団地の住宅を取得・賃借等した場合に助成する新たな制度を作り、今年の7月から取り組んでいる。

カ 第2期総合戦略に関わる部分になるが、若い世代が家を持つ時、周りが高齢世帯だと物件が出て入らない。ある程度まとまった開発をされていることが重要であり、そのような環境を作り出していくことを目指すことが重要と考える。山側団地にしても、同世代がまとまって入れるような仕掛けが必要と考える。長期的に空き家がどう出てくるかということも面的にも捉えて検討することが重要と考える。また、千葉県のユーカーが丘のように、計画的に年齢・世代がシフトしていくような工夫も必要と考える。

キ BRT沿線開発で、久慈浜、大甕あたりの津波浸水想定区域は除外しているのか。

→（事務局）国の交付金を活用して実施したBRT沿線地区調査においては、土砂災害警戒区域や浸水想定区域等を対象地域から外している。また、まとまった宅地となる候補地としては、BRT沿線で26区域が候補となっており、今後検討していく予定としている。

ク BRTの開通により、便利になっている方がいる反面、路線見直しにより乗換等が生じて苦労している方もいる。そういう事象が起こっているということも意識し、色々な計画を進めてほしい。

→（事務局）交付金事業として、平成29年度から3か年かけて地域公共交通再編実施計画を作成した。今後は、その結果を踏まえ、地域公共交通の再編を進めていく予定としている。

ケ 若者の出会いについて、情報をWebやSNSに求める傾向があるので、そのような方法も検討した方がよいと考える。

2 平成30年度地方創生関連交付金に係る事業の評価について

- (1) 「地方創生に有効であった」、「有効とはいえなかった」という視点で御意見をいただきたい。目標値には届かなかったが、昨年度に比較して各々の実績が伸びており、5名の市内就業、BRT沿線の住宅着工数増にもつながっており、3件の事業とも「有効であった」ということを提案したい。
- (2) 異議なし

以 上