

L e t ' s

b e c o m e

i n n o v a t o r s

新潟を

革新的都市実現へ

導くための

調査・研究・提言書

一般社団法人新潟青年会議所
2018年度 次世代戦略委員会

1-1. 提言書の目的

近年、日本国内での人口減少がとどまることを知りません。国立社会保障・人口問題研究所によると、2030年にはすべての都道府県で人口が減少し、2045年までに日本の総人口は1億642万人になると予想しています。2018年の総人口が1億2,649万人ですので、今後約30年で2,000万人以上減少することになります。とりわけ、ひどい落ち込み方をするのは都市部より地方で3割減が当たり前と見込まれています。その過渡期に生きる我々は、これらの人口減少問題が経済環境や労働環境にどれだけ深刻な影響を与えるのか、現状と課題の本質を深く理解する必要があります。技術革新だけでなくイノベーション^{※1}がもたらす、変化をしっかりと取捨選択し、組織や社会システムを能動的に変えていかなければなりません。

一般社団法人新潟青年会議所、2018年度次世代戦略委員会は技術の進歩と様々な社会環境の変化を多角的に分析し、既存の枠組みに囚われない勤務制度や雇用形態の在り方を構想し、時流に適応した新たな産業やビジネスモデルとなり得る具体的な戦略を広く提案することで、新潟を「革新的都市」^{※2}へと導く運動を展開している委員会です。

これからの時代、私たちは、地域を持続的に発展させるために、個人のライフスタイルや価値観の多様な変化をポジティブに捉え、時代に即した戦略を構想する必要があります。また、人口減少が加速的に進む地方都市においては、独自の視点すなわち労働力を確保することが必要不可欠となります。

当委員会ではこれらの課題を解決すべく、2018年の年初より、新潟市をはじめとした行政や各団体、民間企業と連携を取り、調査・研究を進めてまいりました。その成果を、提言書という形でここにまとめさせていただきます。私たちの愛すべき新潟が、「革新的都市」となる一助となれば幸いです。

※1 創意工夫による新しい価値の創造

※2 本提言書における革新的都市とは、イノベーションによる変化を恐れず、能動的に新たなビジネスモデルやライフスタイルを率先し実践する先見の明を持った市民が多く集い他の都市にはない労働力を持った都市を指す

一般社団法人 新潟青年会議所 2018年度 次世代戦略委員会委員長 平原 邦慶

INDEX

第1章

- 1-1 提言書の目的 ————— P2
- 1-2 日本の階層別労働力人口の将来推計 — P3
- 1-3 新潟の人口減少の現状と背景について — P4

第2章

- 2-1 若者をとりまく現状・課題 ————— P5
- 2-2 高齢者をとりまく現状・課題 ————— P6～7
- 2-3 女性をとりまく現状・課題 ————— P8～11

第3章

- 3-1 外国人活用における現状と提案 ————— P12～14
- 3-2 AIなど新技術活用における現状と提案 — P15～17
- 3-3 革新的都市新潟 理想像 ————— P18

第4章

- 4-1 新潟の未来像 ————— P19
- 4-2 終わりに

1-2. 日本の階層別労働力人口の将来推計

日本では、人口減少問題と国や自治体による規制によって、地域経済の停滞から自力で抜け出せない地域が数多くあります。日本が人口減少に転じた大きな原因は、深刻な少子高齢化が挙げられるでしょう。そして、少子高齢化が進行した理由としては晩婚化・晩産化が挙げられます。

晩婚化や晩産化が進んだ理由として挙げられるのは、女性の社会進出によるものです。働いて収入を得る女性が増えた一方で、仕事と家事・子育ての両立が難しいため、結婚しないまたは子どもを持たないという選択をする人が増えました。日本は他の先進国に比べて、労働時間が非常に長く、男女で家事や子育てを分担することが難しいことも背景にあります。

経済的な理由も挙がっています。国立社会保障・人口問題研究所の夫婦調査(2010年)によると、希望する人数の子どもを持たない理由として、最も多かったのが「教育や子育てにお金がかかりすぎること」でした。

経済的な理由は、未婚率にも関係し、派遣やアルバイトなどの「非正規雇用」の人が増えていて、それは収入の低さ、不安定さにつながっています。「お金がなくて結婚できない」と考える人も多いようです。

結婚の件数は、年によって上下はしていますが、最近では低下しています。内閣府・少子化社会対策白書(2015年)によると2013年は約66万件と、戦後最低でした。50歳時点で結婚した経験がない人の割合を示す「生涯未婚率」をみると、1980年には男性が2.60%、女性が4.45%でしたが、2010年になると男性が20.14%、女性が10.61%と、特に男性で顕著に伸びています。

生産年齢・非生産年齢人口推移予測

さらに少子高齢化の中でも注目すべきなのは、労働力の要となる生産年齢(15歳～65歳未満)と非生産年齢(14歳以下と65歳以上)の人口推移です。このままいくと2045年には生産年齢人口が10%も減ると予想されています。

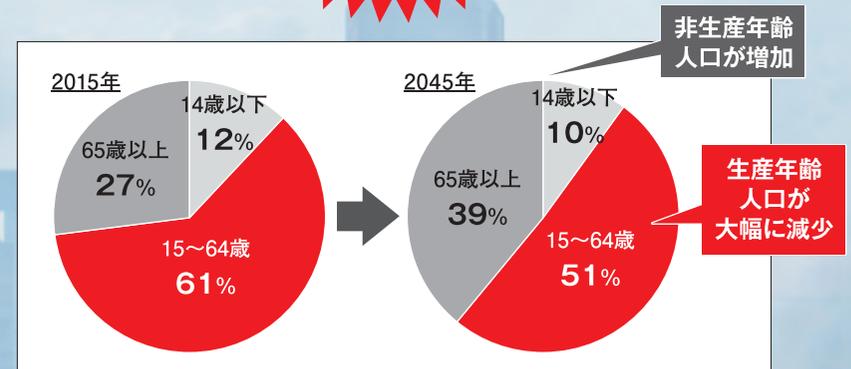
全国			単位:万人
推測	生産年齢	非生産年齢	総人口
2015年	7,592	4,928	12,520
2045年	5,353	4,968	10,221

参考:2015年までは総務省「国勢調査」2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)



危機的状況!

約2,239,000人の生産年齢人口が大幅に減少。その分、65歳以上の人口が急激に増加。



参考:厚生労働省「国立社会保障・人口問題研究所の推計人口」

1-3. 新潟の人口減少の現状と背景について

新潟県は19世紀後半まで日本で最も人口が多い地域でした。

2018年6月時点での新潟県の人口は約225万人です。しかし厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所が公表した2045年の推計人口によると、新潟県は169万人と2018年から24.8%も減少する見通しです。

生産年齢人口(15～64歳)でいうと2045年に83万4000人と2015年比で37.8%減少と予想されます。65歳以上の高齢者が占める割合が、2045年に40.9%と2015年比で11ポイント上がる一方、14歳以下の年少人口の割合は10%と2ポイント下がります。そのため、**将来の働き手の確保が必須です。**

人口減少により発生する問題

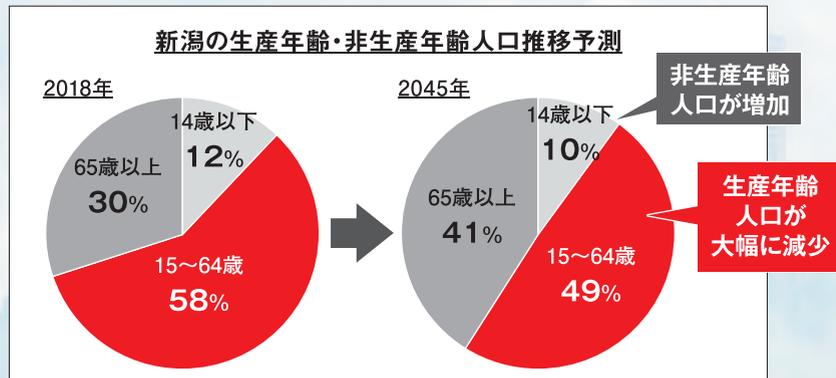
それでは、人口が減少するとどのような問題が発生するのでしょうか。

- 個人消費、労働人口の減少などによる地域経済の縮小
- 地域活動の担い手の減少による自治会等の地域の主体的な活動への支障や伝統行事などの衰退
- 利用者の減少に伴う公共交通機関の減便や路線廃止され不便になる
- 老年人口割合の増加に伴う医療・介護分野を支える人材不足、社会保障費の増加に伴う現役世代の負担増加

そもそも人口減少がおこるとなぜ困るの？



以上の問題を回避するには、将来の働き手の確保が必須

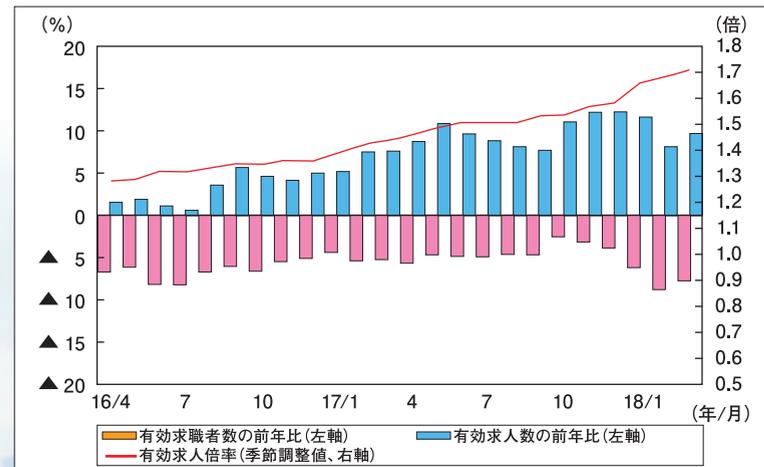


参考：総務省統計局「2015年国勢調査人口等基本集計」

雇用状況の動向

『一般職業紹介状況』(新潟労働局)から2018年3月の有効求人倍率(季節調整値)は1.71倍と前月に比べて0.03ポイント上昇しています。また、企業業績の回復や少子高齢化に伴う労働力人口の減少などもあり、企業の人手不足感などが強まっているため、「有効求人数」は増加傾向となっています。一方、「有効求職者数」は前年比で減少傾向が続いており、労働需給は逼迫し続けています。

一般職業紹介状況から見ても分かるように実際に新潟における労働力人口は減少しています。



参考：厚生労働省新潟労働局「一般職業紹介状況」

当委員会では、革新的都市を形作るために、まずは新潟に人材を集め、経済の発展と地域活性化を推進することで、生産人口減少に歯止めをかけ、労働人口を増やせるよう調査・研究しました。

2-1. 若者を取りまく現状・課題

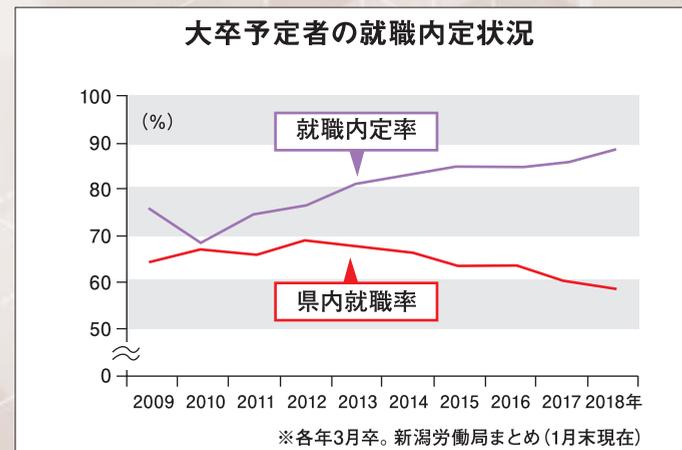
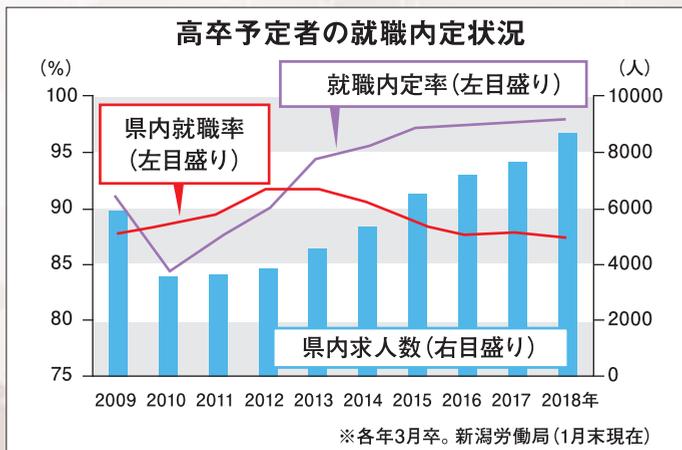
新潟労働局の統計によると新潟県内の大学を卒業する大学生と高校生の就職内定率は、2016年1月末時点ではいずれも過去最高だった一方、県内への就職率はこの10年間でいずれも最も低く、大学生は6割を切るなど**人材流出の加速が目立ちます**。新潟には希望に合った企業がなく、故郷か首都圏での就職を目指している学生が多いのが現状で、雇用条件の差などから首都圏など県外の企業を選ぶ学生が少なくないとみられ、深刻な人手不足と少子化の進行で難しさを増す人材の確保に、新潟の企業は一層の工夫が必要です。このまま生産年齢人口が減り続けると、地方都市で働く若者には社会保障費が数倍になる可能性があり極めて負担が大きくなり、ますます地方離れが進みます。

県は2018年1月に策定した新たな総合計画の中で、地元の大学生の県内での就職率を2020年度に61%、2024年度には65%に引き上げる目標を掲げています。低下傾向を反転させるには、地元企業の魅力を高める効果的な施策が求められているのです。

↓

取り組むべき課題

県外への人口流出を防ぐために雇用条件面や働き方の多様化に対応し、魅力的な仕事内容の企業を増やす



参考:新潟労働局「一般職業紹介状況」

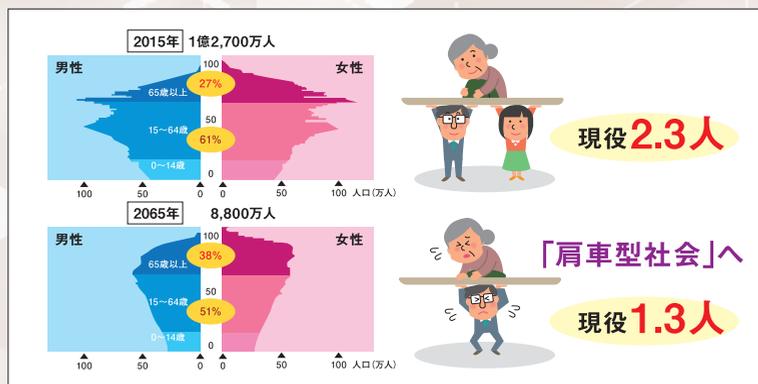
2-2. 高齢者を取り巻く現状・課題

高齢社会とは65歳以上の人口が全人口に占める割合の高い社会のことです。例えば新潟県では全国平均を上回るペースで少子高齢化が進み、労働力人口に占める55歳以上の高齢者の割合も上昇を続けています。

高齢社会と社会保障の関係

一般的に、高齢になると、若年者より病気にかかりやすくなり、定年退職などによって収入が減るため、高齢者が増えると医療保険や年金などの社会保障に関する支出が増加することが考えられます。

一方で、少子化は労働力の中心となる15～64歳人口(生産年齢人口)の減少をもたらすことになります。社会保障に必要な経費は、主に生産年齢人口で負担しているため、生産年齢人口の減少によって社会保障を賄うための資金が不足し、高齢者一人を現役世代一人で支える「肩車型社会」になってしまい、今よりはるかに重い負担や給付の削減という厳しい現実と直面します。



参考:総務省統計局「2015年国勢調査」

このように高齢社会は社会保障や介護などの世代間扶養など様々な課題の深刻さばかりが目立りますが実際には元気な高齢者(健康で活動力があり、自由な時間のある高齢者)もたくさんいます。

近年では「年齢にかかわらず働ける社会」を目指すエイジフリーの法政策や年金、医療、介護などに使われる社会保障費軽減のため、介護予防の考え方が進んでいます。

エイジフリー社会

エイジフリーとは定年制の雇用を廃止し、働きたい意欲のある人は年齢にかかわらず企業に残り業務に従事できる雇用の仕方です。超高齢化社会を迎えようとしている今、キャリアやスキルを十分に持っていて、働く意欲がある高齢者に活躍の場を提供することは当然のことと言えます。

また、社会との接点を持ち続けることで認知症などのリスクを軽減でき「健康寿命」を延ばすことができるので「介護予防」に努める行政の取り組みと方向性は同じであると言えます。

しかし、エイジフリーの考え方の背景には、実は能力主義があります。定年以降も業務に従事できるというのは一見メリットが多いように思えますが、定年後も雇用を継続するか否かは企業側の自由です。ですから、企業に定年後も残って欲しいと思われるような人材でなければ、エイジフリーな働き方は現実には認められないと言えるのです。

内閣府調査によると高齢者のうち就労を希望する人は7割を超えているとされています。厚生省の調査では希望者が66歳以上まで働ける企業の割合は2017年に6.7%と、過去5年で最高の伸び率でした。産業別では、宿泊業・飲食サービス業(13.4%)、運輸・郵便業(14.5%)が多く、次いで、「建設業」、「医療、福祉業」が高いです。全産業において割合は増加しており、特に「建設業」、「医療、福祉」において伸びが大きく、希望者全員が66歳以上まで働ける企業割合は産業別により差異があり、人手不足の産業を中心にその割合が高くなっています。

エイジフリー社会への取り組むべき課題

社会保障費削減や労働力増加のために
元気で・労働意欲のある高齢者と個人が連携できる環境づくり

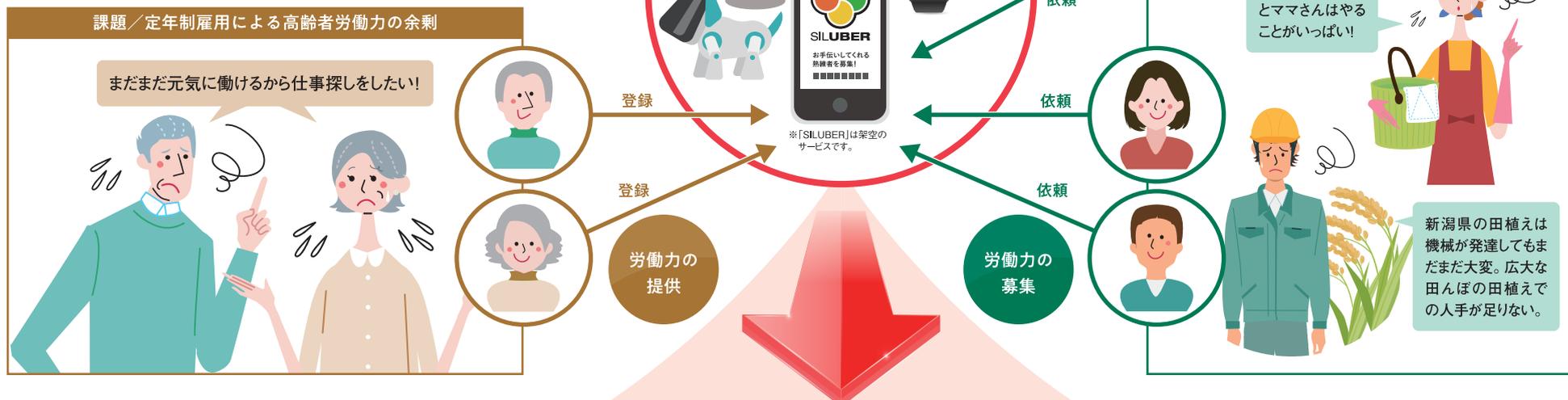
最新の次世代型シルバー人材活用アイデア

次世代シルバー人材雇用に関するオンデマンドサービスの展開

新潟市シルバー人材センターの現状

- 仕事の依頼は電話で登録してもらい、マッチングはセンターから該当する会員に連絡する仕組み
- 登録してから実際に仕事が成立するまで時間を要する
- 会員は除草や農作業などの屋外作業を敬遠する傾向になってきた

そこで、高齢者でも使用可能な次世代型マッチングシステムのアプリを開発することで、新たなコミュニティが生まれ、労働意欲のある高齢者と企業や個人が連携できる環境づくりが可能になります。アプリに登録しておけば情報交換ができるだけでなく、仕事の依頼や引き受けが即決できます。アプリの使用方法については、事前に講習会を行うことで今までSNSなど使用できなかった高齢者も時代から取り残されず、介護予防にも繋がります。おばあちゃんの知恵袋や戦争の経験の提供をする仕事も生まれるので、外に出ず稼ぐことも可能になります。



田植え



家事



様々な仕事



コミュニティ



他の仕事(例)

- ・語り部の仕事
- ・話し相手(これが仕事?と思うようなことも新しい価値と位置づければ仕事になる※戦争の話や知恵袋など)
- ・農業(新潟ならではの・料理(おふくろの味、地元味、郷土料理)・家事(掃除、洗濯など)・家庭教師(勉強ではなく高齢者のスキル・知恵を教えて対価をもらえる)・ケータリング・育児

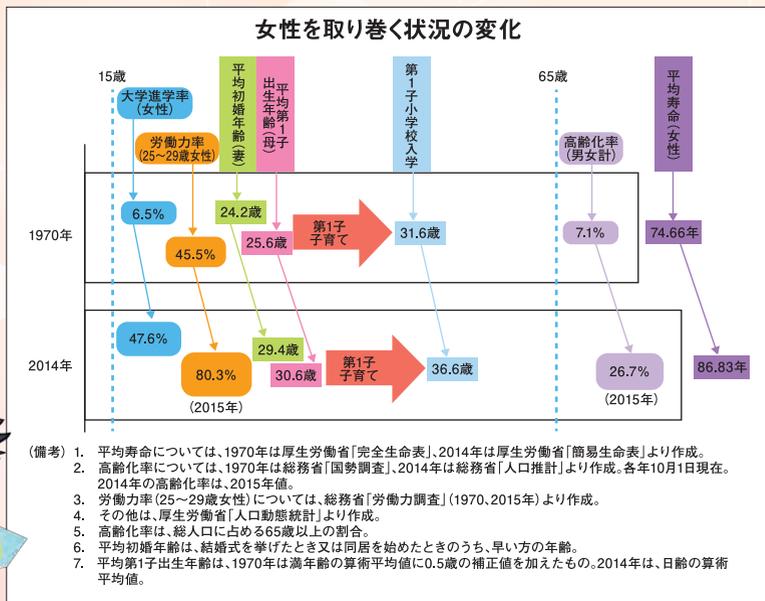
2-3. 女性をとりまく現状・課題

少子高齢化の中で、1970年から2014年にかけて、女性の平均寿命は74.66年から86.83年へと大きく伸び、総人口に占める65歳以上人口の割合である高齢化率も7.1%から26.7%（2015年）と大幅に上昇しています。

一方、女性の平均初婚年齢は24.2歳から29.4歳と5歳以上上昇し、平均第1子出生年齢は25.6歳から30.6歳となり、初婚年齢の上昇と呼応する形で高くなっています。

晩婚化、晩産化の影響も受け、厚生労働省「人口動態調査」によると、合計特殊出生率※1は1970年の2.13から2014年には1.42となっています。

※1 一人の女性が出産可能とされる15歳から49歳までに産む子供の数の平均を示す。

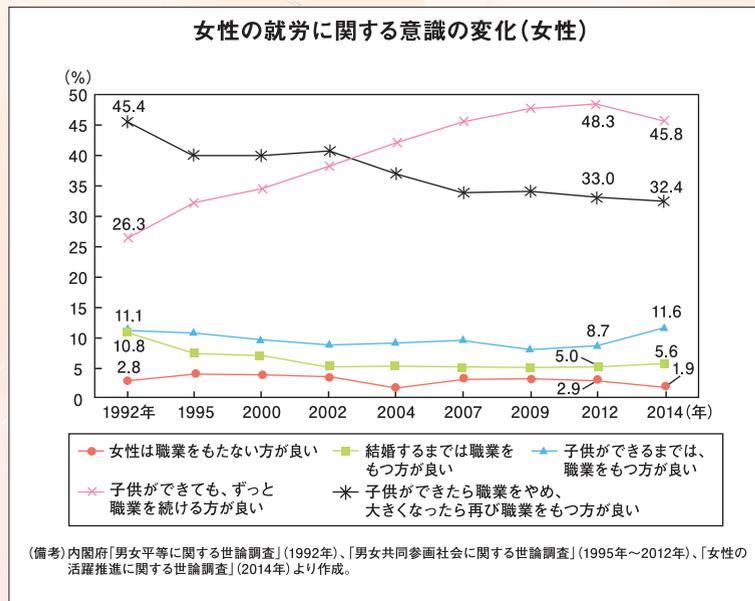


参考:内閣府男女共同参画局「女性を取り巻く状況の変化」

子供ができて職業を続ける方が良いと考える人の増加

また女性の就労に関する意識の変化を見ると、1992年には、「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方が良い」と回答する方が45.4%と最も多く、次いで「子供ができて、ずっと職業を続ける方が良い」が26.3%でしたが、2014年には「子供ができて、ずっと職業を続ける方が良い」と回答する者の割合が45.8%、「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方が良い」が32.4%と、逆転しており、女性が育児をしながら働くことに対する意識に変化が見られます。

このように、出産や育児のライフイベントに関わりなく仕事を続けたいという女性の意識が高まる一方で、実際には出産等で離職を選択しているケースが多く見られ、女性の職業への思いと現実の行動との間のギャップが大きくなっている現状です。



参考:内閣府男女共同参画局「女性の就労に関する意識の変化」

男女共同参画社会

総務省「労働力調査(詳細集計)」(2015年)によると、2015年における女性の非労働力人口2,887万人のうち、301万人が就業を希望していて、第1子出産を機に6割の女性が離職、介護離職9万人のうち8割近くが女性という現状であることが分かっています。共働きが増えて女性の職業への思いが高まる中、育児・介護を行っている者の有業率^{※1}が、男性より女性が低くなっています。背景としては、家庭生活において男性の参画が少なく、6歳未満の子を持つ夫の7割が育児に関わっていないことなどが挙げられ、結果として多くの女性が育児や介護のために離職しているなど、負担が大きくなっています。

また、内閣府「男女共同参画社会の形成の状況」(2015年)によると「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」あるいは「どちらかといえば賛成」と答える者は、長期的には減少傾向にあるものの、2014年には女性で43.2%、男性で46.5%となっており、男女ともにまだまだ「仕事と家庭生活を夫婦で分ける」という考え方の文化や価値観が未だ残っているのも現状です。

※1 生産年齢人口(15～64歳)に占める有業者の割合。

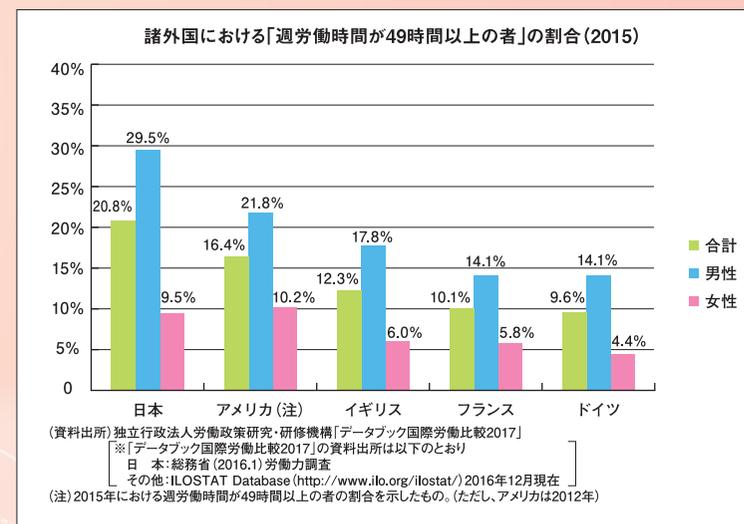
長時間労働の動向

働く意欲があっても長時間労働を前提とした働き方では、仕事と家庭生活との両立は困難であり、男性自身の家庭生活への参画を困難にするとともに、女性が就業したり、就業継続したりすることができなくなるなど、家庭生活以外の活動への参画・活躍に影響を与えていると考えられます。長時間労働の削減は、男性自身にとっても、ワーク・ライフ・バランスや地域活動、自己啓発等の時間の確保等の観点から重要です。

日本の長時間労働の実態

週49時間以上の“長時間労働者”が先進国の中で一番多い

日本の長時間労働の実態は、欧米諸国と比較しても年間の平均労働時間が長い特徴があります。(「過労死等防止対策白書」による) その中でも時間外労働(週40時間以上)者の割合が多く、特に週49時間以上働いている労働者の割合がアメリカ、イギリス、フランス、ドイツの先進国に比べてワースト1位で、男女全体で約20%、男性でいえば約30%と高くなっています。



参考：厚生労働省「過労死等防止対策白書(2017年度版)」

COLUMN

働き方改革関連法案

安倍晋三政権が最重要課題と位置付けた働き方改革関連法が、2018年6月29日に可決、成立しました。法案は、時間外労働(残業)に初の罰則付き上限規制を導入し、残業上限規制は、日本で目立つ長時間労働の慣行を是正する狙いです。また、一部専門職を労働時間規制の対象から外す「高度プロフェッショナル制度」も創設しました。

■ 高度プロフェッショナル制度(高プロ)とは？

高収入の一部専門職を労働時間規制の対象から外す制度

適用対象：年収1075万円以上の研究職やコンサルタント。

労働時間：規制なし・休憩なし・残業代なし・休日は年間104日以上、かつ、4週間で4日以上の休日を与える(週休2日程度)

高プロ適用後でも労働者本人の意向で撤回できる。

政府は「高プロは多様な働き方の選択肢となる」という意向だが一方、高プロが「長時間労働や過労死を助長する」との声もあり、高プロは、労働時間の規制のごとくを外す制度にもなりかねない危険性もあるとの意見も出ています。

働き方改革推進

政府は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる働き方改革推進をしています。

従来のように「仕事」か「家庭生活」いずれかを選択する状況を見直し、長時間労働や、画一的な働き方の仕組みを変革し、一人ひとりの事情に応じた働き方ができることが仕事を辞める人の減少に繋がる重要な鍵になります。

【今までの働き方】

会社が決めた出勤「時間」に、会社が決めた「場所」(デスクなど)で労働契約を結んだ1つの会社「組織」で仕事をする

【新しい働き方】

「時間」「場所」「組織」にとらわれずに自分のライフステージや価値観に合わせて選択できる

※接客業や製造業、建設業などのブルーカラーの場合は場所の選択は難しいので1日の労働時間を増やし、代わりに休みを増やすなど出勤交代制などの工夫で生産力を確保しつつ労働環境を選択できます。また、AIやロボットの活用により効率性が向上し、勤務時間の調整が可能になります。

個人としての新しい働き方は「企業の中にいながらも自由に働くこと」。

少子高齢化社会では様々な変化への対応力を高め、力強く発展を続けるためには変革が必須です。

取り組むべき課題

様々なニーズに対応した
多様な働き方・暮らし方を実現させるために
男女が安心して働ける環境づくり

COLUMN

家事にも「働き方改革」を

1970年代的な女性が仕事をせず完璧な家事・育児をこなす「専業主婦」が多い社会環境は失われつつあり、現代は共働き夫婦が増えています。

「共働き家庭」の割合は増加傾向にありますが「フルタイム共働き家庭」となるとまだまだ少数派です。長時間労働の背景から共働きの夫婦では、女性も男性も仕事・家事・育児に追われて余裕がない生活を送っています。

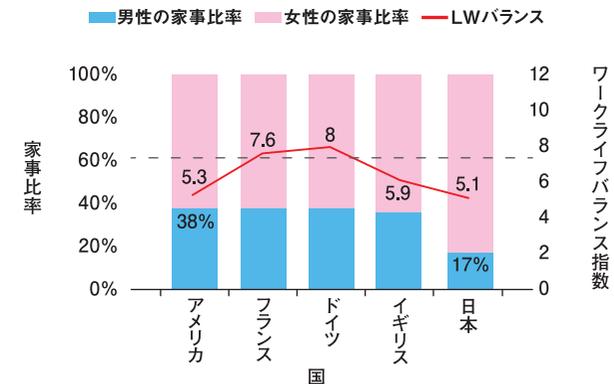
それに応じて「家庭のなかの働き方改革」も進める必要があるのです。

先進国5カ国において男女の家事の分担状況で家事を分担していない国1位は「日本」です。

男性の家事分担率が30%を超えている国の多くは人生満足度が高いと言われています。また家事を分担している人ほどパートナーを好きと回答していることも分かっています。満足度とワーク・ライフ・バランスは必ずしも関連しませんが、男性が家事に参加する国、言い換えれば男性が家事に参加する時間がある国は、総じて人生幸福度が高い傾向にあるのは事実です。

そうは言ってもすぐに長時間労働が解消されるわけではないので、共働き夫婦では、たとえ初期費用がかかったとしても自動化できるところは、自動化し(食洗機や掃除ロボット)「毎日やっていた作業の頻度を減らす」などといった工夫をし、家事の「働き方改革」が必須なのです。

男女の家事比率とワークライフバランス



参考: <https://nano-trends.net/household-division-gender-roles/>

男女が安心して働ける環境づくりができる新しい働き方



》リモートワーク

新しい働き方として、時間や場所にとらわれないリモートワークがあります。

自宅で仕事をする在宅ワークのみでなく、カフェなどオフィス以外で仕事をする働き方であり、その活用が期待されています。

リモートワークを導入する企業の割合は、まだ少ないもののリモートワークに対する労働者のニーズは高く、実際にリモートワークを導入したメリットを感じている企業も多いです。

働く場所を従業員自らが選ぶりモートワークという働き方の選択肢を増やすことで、個人の能力発揮と会社の成長につながります。

これからは性別に関係なく、育児や家事、介護を分担できる社会にしていかなければならない時代です。そのためには、男女全員の働き方を変えていかなければなりません。男性も含めての対応が必要なので、「女性の働き方変革」「女性活躍推進」だけではなく、男女の働き方をどう変えていくかという「働き方変革」が必要なのです。

》男性の育児推進

子育てしながら女性が活躍するためには、「男性側も変わる」と必要不可欠。

そして、男性の育児推進のためには、男性の育児に関する意識を企業側も個人としても変わることが重要です。

実際に男性の育児に積極的な新潟の企業

グローバルマーケティング株式会社

- 男性の育児休業の取得を積極的に推奨する
- 全社員のスケジュールを社内共有し、お互いに配慮することで休暇を取得しやすい環境を整える
- 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、スケジュールに記載することで社員が意識するよう工夫する
- 社内イベント(納涼会等)への社員家族の参加を推奨し、家族ぐるみのつながりを醸成する
- 社内報の作成により、社員の家族に社内の様子を発信する
- 制度より、職場のコミュニケーションを一番大切にすることで生産性が向上する

動画で見れます!
聞けます!

ページ下部の説明を
お読みください!



公開期間:2019年10月末日まで

撮影:一般社団法人新潟青年会議所



カンタン! インタビュー動画再生!

- ① COCOAR2アプリ(無料)をダウンロード ※通信に費用がかかる場合があります。
- ② アプリを起動して写真にかざす。横向き縦向きどちらも試してみてください。
- ③ スキャンが完了すると動画がスタート!

「COCOAR2」アプリダウンロード方法

方法① App StoreまたはGoogle Playの検索バーに「ココアル2」または「COCOAR2」と入力し、検索してください。その後、バンダマークのアプリを選択して、ダウンロードしてください。

方法② 右のQRコードを読み込むとダウンロード画面にアクセスできます。



COCOAR2

※「COCOAR2」はスターティアラボ株式会社が提供する無料アプリです。※ご使用はWi-Fi環境を推奨しています。※回線の混雑状態などにより、スキャンや動画再生の読み込みが遅くなる場合があります。※ご使用の際には、COCOAR2アプリのカメラへのアクセスを許可してください。一部機種でご利用いただけない場合があります。※対応OSはiOS9.0以降(iPhone, iPad, iPodtouchに対応)。Android4.0以上。※通信に要する費用(パケット料金等)はご利用者様の負担となります。※読み取りにくい場合は、スマートフォンの向きを変えて読み取ってください。※動画の公開期間は2019年10月末日までです。

3-1. 外国人活用における現状と提案

「ボーダーレス社会」という言葉通り、今日ではヒト、モノ、金、情報・サービス、などがボーダー（国境）レス（なし）化し国境を越えた移動や交流が活発化しています。諸外国から閉鎖的な島国と言われる日本でさえ、訪日外国人数も年々増加傾向にあり、ボーダーレス化は避けられません。

その一方で、人権問題や諸外国からの労働者の受け入れの取り組みなど、国境をまたぐ問題が質的にも量的にも増えています。国籍や民族の異なる人々が移動するということは多様化が進んでいるということなので、自らの価値観にとらわれず、広い視野をもち、異文化との共生が求められています。



外国人が選ぶ2018年注目の旅行先1位は新潟県

外国人が作った日本観光の情報サイト「ガイジンポット」で「2018年日本の旅行先トップ10」でわが新潟県が1位をとりました。山、海、米、酒、温泉など自然や食文化と、2018年は3年に一回の大地の芸術祭の開催、フジロックフェスティバルも注目の根拠のようです。現段階では東京・京都・大阪などに飽きた層へニッチで新しいトリップ提案と言えますが、今後言語習得をはじめとした受け入れ策や、仕組みが整い魅力が増せば、訪れる旅行者が増加し、「外国人に選ばれる新潟」の実現が可能です。



外国人労働者の状況

政府は2018年6月15日に経済財政運営の指針「骨太の方針」を閣議決定しました。骨太の方針は「少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現」を副題に掲げ、少子化や人手不足に対応するため「外国人労働者の受け入れ拡充」などを盛り込みました。

また現在の外国人労働者数は1,278,670人。前年同期比で194,901人(18.0%)増加し、過去最高を更新しました。(厚生労働省調べ)

■ 増加の背景

- 雇用情勢の改善により「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が増えている
- 技能実習制度の活用が進んでいる

しかしながら外国人労働者の受入れは、経済の自動調整機能が働かなくなる危険性や、価値観の違いによる軋轢や日本社会と隔離したコミュニティが形成されるなどの、さまざまな問題があり「外国人労働者の受け入れ拡充」政策に対し反対意見がでているのも事実です。

そうではあっても、外国人労働者の受入れは減少する労働力不足に対する解決策として、より一層重要なものとなっていきます。

外国人労働者の種類

外国人労働者と一括りで言われていますが、大きく分けて高度人材と単純労働者の2つに分かれます。

高度人材とは……日本には無い技術や知識を海外から労働という形で受け入れ、日本を発展させるために有益な外国人材

単純労働者とは……知識をさほど要しない労働をする外国人材

単純労働者の取得ビザの種類

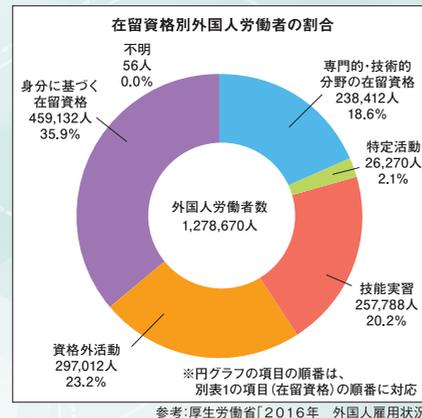
→基本的には永住権を持っている人やその家族以外の場合は、外国人技能実習生、もしくは留学生の資格外活動許可をえた週28時間までのアルバイトのみとなります。技術者や高度人材などエグゼクティブな方たちを除いた、一般的な労働ということになると日本は就労できる在留資格が極めて少ないと言えます。

■ 在留資格別の状況

- 身分に基づく在留資格(永住者、日系人等) 35.9%
- 資格外活動(留学のアルバイト等) 23.2%
- 専門的・技術的分野(経営者、技術者、研究者等) 18.6%
- 技能実習 20.2%

■ 国籍別の状況

- 中国372,263人(全体の29.1%)
[前年同期比8.0%増]
- ベトナム240,259人(同18.8%)
[同39.7%増]
- フィリピン146,798人(同11.5%)
[同15.1%増]
- ブラジル117,299人(同9.2%)
[同10.0%増]
- ネパール69,111人(同5.4%)
[同31.0%増]



外国人技能実習生、メリット・デメリット

前述の中において、外国人技能実習制度における外国人労働者は増加の一途を辿っています。

メリットとしては・・・労働力確保、海外進出の足掛かり、人件費対策など
一方、デメリットとしては・・・手続きの煩雑さ、コミュニケーション不足、文化風習の違いなど

実際に外国人技能実習生を受け入れている新潟の企業

動画で見れます!
聞けます!
P.11の説明をお読みください!

株式会社山重(パン製造・小売:ペーカリーパオ、石窯パン工房サフラン)

現在:フィリピン人女性の外国人技能実習生3名を受け入れ

労働力不足対策に、今後は機械化も部分的には考えてはいるものの手作りがウリのサフランでは機械に頼る部分は最小限にし、機械では



公開期限:2019年10月末日まで 撮影:一般社団法人新潟青年会議所

有限会社田巻化工(プラスチック加工)

現在:中国人女性の技能実習生2名を受け入れ

賃金は日本人より多少安価ですが、初期費用や諸経費を考えると、むしろ割高です。しかし、日本人労働者がいない今、やむを得ない状況です。ものづくりの現場では深刻な労働力不足を感じています。



撮影:一般社団法人新潟青年会議所

このようにせつかく外国人技能実習生の受け入れをしても就労資格の期間の定めにより、約3年で帰国してしまうことで技術が定着しないという問題があります。



取り組むべき課題

労働力増加や、技術の定着のために長期雇用を可能にし、スムーズに外国人労働者を受け入れられる仕組みづくり

外国人技能実習生に代わる代替案としての日系人の活用

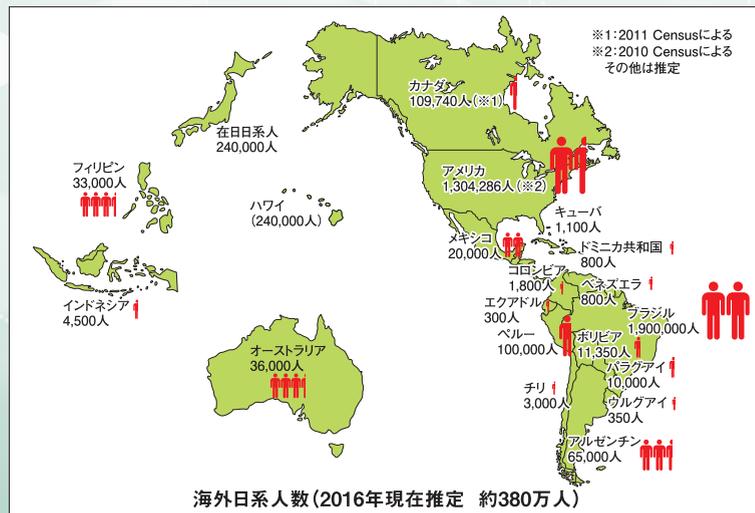
■外国人技能実習生と比較した、日系外国人のメリット

前述の通り、外国人技能実習生制度には多くのメリットがある一方で、不満の声や問題点が多い制度であるとも言えます。それは外国人技能実習生制度が建前上は、「技能実習制度の目的・趣旨は、我が国で培われた技能、技術又は知識(以下「技能等」という。)の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進」であると謳っているのに対して、実状としては法令で否定されている「労働力の需給の調整の手段」となっていることが要因の一つと考えられます。つまり、受け入れる企業は労働力を期待している一方で、政府としては建前上、国際協力であるという立場を取っているために、わざと企業側が都合良く労働力として使えないように制度を調整している側面があるのです。

日系外国人とは

日系外国人とは、日本以外の国に移住し当該国の国籍または永住権を取得した日本人、およびその子孫のことを指します。海外日系人協会資料によると、2016年の時点で約380万人の日系外国人が各地に存在すると言われています。

また、現在日本に居住する日系人は約30万人存在しており、群馬県の大泉町のように在日ブラジル人が多く暮らしコミュニティを形成している例もあります。



参考: 海外日系人協会「2017海外日系人数」

外国人技能実習生と比較した、日系外国人のメリット

それでは、外国人技能実習生制度と日系外国人の相違点をまとめていきたいと思えます。まず前提として、政府が労働者として認めているかという点ですが、前述の通り外国人技能実習生は労働力としては認められていません。一方で日系外国人に関しては、1990年の入管法改正で日系2世や3世またはその配偶者は、就労活動には制限のない在留資格(日本人配偶者等もしくは定住者)が与えられており唯一「公認」された「合法的な非熟練外国人労働者」であると言えます。

そして、外国人技能実習生制度の大きなデメリットとして挙げられていたのは、在留期間の制限でした。現在の外国人技能実習生制度では、在留期間は原則3年、優良事業者認定を受けた場合は最長で5年までとなっています。一方で日系外国人はビザの更新手続きを行えば基本的に在留期間の制限は受けません。

さらに、従事できる業種も外国人技能実習生が77業種139作業に制限されるのに対して、日系外国人は従事できる業種の制限を受けることはありません。

また、外国人技能実習生制度は、「技能実習」ですので、実習計画等の資料を作成しなければならず、実習生の技能検定を受け、合格させる必要も出てきます。

このように、単純に比較するだけであれば、日系外国人に多くのメリットがあることが分かります。

新潟市における日系人受入れ体制の確立の提案

スムーズに外国人労働者を受け入れられる仕組みづくりとして
 日系外国人を受け入れる上での課題を解決し新潟市における
 受け入れ体制が確立すれば革新的都市が実現するでしょう。

※参考文献

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律

公益財団法人 国際研修協力機構ホームページ

公益財団法人 海外日系人協会ホームページ

3-2. AIなど新技術活用における現状と提案

1990年代後半からPCやインターネットの普及が加速し、より複雑で高度な作業だけではなく、大量の情報交換も容易になりました。

2000年以降は、ブロードバンドや携帯電話が浸透したことで、誰でも手軽に双方向な情報通信を行えるようになりました。

さらに現在ではAIが、製品やビジネスだけではなく、さまざまな分野に進出しようとしている時代です。

※AI＝「人工知能」コンピュータなどで人間と同様の知能のこと。
未来を左右する、より大きな要素と言えます。

AIの必要性

そもそも、私たちはどうしてAIを必要としているのでしょうか。

①1つは、**ビジネス上の理由で、労働力の確保と人件費の削減が大きな理由と言えます。**特に日本では、今後の高齢化社会による生産年齢人口の減少をAIでカバーするといった動きもあり、生産代替手段という側面も大きな理由となっています。

②もう一つは、**人間の能力の問題です。**ビッグデータ社会と呼ばれるように、大量の情報が収集されそれを活用することが望まれています。人間の認知能力では、その情報すべてにアクセスして分析することは難しく、AIのサポート等が必要となります。

上述の2つの必要性からも、AIブームは到来していると言えます。

今後AIの発展によって仕事を奪われないために

AIの進化は、便利にはなるものの、仕事面で考えると将来、AIに仕事を奪われる可能性もあるのではないかとされています。一般的には「頭脳労働をする[ホワイトカラーの仕事のほうが機械に置き換えられるのに時間がかかる]と思われていますが、実際は指先の微妙な感覚(触っただけでもの種類や固さ、つかむのに適当な力などが分かる)のほうが、いまの機械にとっては「難易度が高い」のです。たくさんの情報の効率的な処理や価値判断などは、AIの得意分野ともいえます。マニュアル通りの仕事であるブルーカラーのほうが、知的労働とされる専門職よりも、現状では安いコストで人を雇えるだけに、あえて機械に

置き換えるメリットに乏しい、という面もあるのです。とはいえ人手不足の状況が慢性的になれば、そういうところからロボットが利用されるようになります。

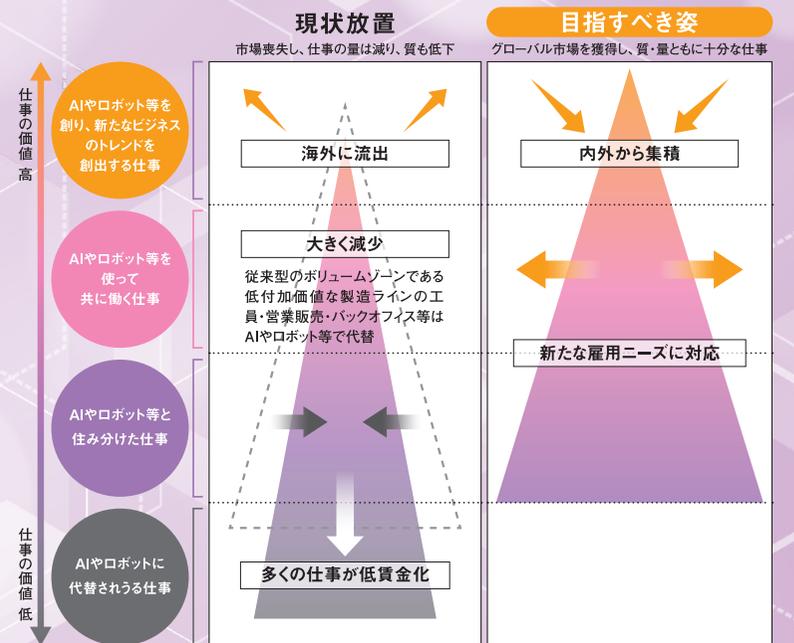
ですからAIに仕事を奪われないためにAIがもち得ないであろう「人ならではの価値を磨きましょう。

1. **クリエイティビティ**:新しいものを生む創造性、独創
2. **アントレプレナーシップ**:リーダーシップを持ち行動する・問題意識を持ちイノベーションを起こす
3. **ホスピタリティ**:人が人に対して行なういわゆる「心のかもったもてなし」

これら3つの能力は、AIの進化にかかわらずいつの時代にもビジネスに求められている力です。

これらの力を磨き、発想・感性・他者との関わりなどの創造力を高めていけば、AIの極端な進化など、どのような状況が訪れようとも将来にわたって仕事が保証されるでしょう。

■ 第4次産業革命による就業構造転換の姿(イメージ)



IoTとAIの関係・仕組みと活用法



「IoT」って？

IoTとは「Internet of Things」の略称。

「モノのインターネット化」と言われていて、ありとあらゆる「モノ」（従来型の通信機器を除く）がインターネットとつながる仕組みや技術を指します。例えば、腕時計とインターネットがつながったスマートウォッチや、建物、電化製品、自動車、医療など、さまざまな分野でIoTは活用されています。

IoTデータが加わり、ますます肥大化するビッグデータを分析するためにAI（人工知能）が働いています。生産性の向上のためにも、人手不足を補うためにもAI活用・IoTの導入は有効な手段ですが、ビッグデータやAI、IoTを活用している企業はごく一部に留まっているのが現状です。

今後益々発展するビッグデータ社会に適応し、新潟にも、もっとAI活用・IoTを導入する企業を増やせば活力を落とさずに発展することができます。



取り組むべき課題

労働力不足解消・生産性向上・地域経済の成長を促すために
AI活用・IoTの導入企業を増やし
多様な働き方ができる環境づくり

AI新技術の活用法

第3章の前述において高齢者、女性、外国人それぞれ3つのテーマにAI新技術を活用する事で高齢者・女性・外国人をさらに活用できる社会の実現も可能になります。

高齢者 × AI [介護ロボット]

介護業務におけるIoT活用で、異常をすぐ感知し健康状態を管理できるので人いらずになり介護負担が軽減される。同時に元気な高齢者においては学習型アプリで簡単に仕事のマッチングやコミュニティの共有ができ、社会から取り残されない未来型のシルバー人材センターが実現する。

高齢者がさらに活躍できる



女性 × AI [スマートホーム化]

家庭におけるIoT活用で家事負担が軽減される。家の管理人が人工知能になれば、スマートフォンアプリなどで遠隔地から鍵の開け閉めが可能になる。スマートロック、インターネットと接続するスマートカメラや室温調整デバイス、家の消費電力を管理するデバイス等、家と情報をつなぐスマートホームの実現ができれば人工知能が家の状態を最適に管理し、家事や消費電力のコントロールなども実施してくれるようになればその分自由な時間が増え、未来型の多様な働き方・暮らし方が実現する。

女性がさらに活躍できる



外国人 × AI [外国人サポートアプリなど]

スマートウォッチなどでIoT活用し観光客だけでなく労働前の渡航前情報収集から日本滞在中のサポートまでしてくれる、旅行者にとっても、外国人労働者にとっても便利なツール。AIやディープラーニングは経験で学習量が増えればどんどん成長していき使いやすいものになる。言葉の変換が簡単にできる翻訳機能なども備わっていることで、スムーズにコミュニケーションがとれる未来型のボーダレス社会が実現する。

外国人がさらに活躍できる



実際にAIやビッグデータの活用・IoTを導入している企業事例

[取材企業]

株式会社Agoop

2009年ソフトバンクの社内ベンチャーとして立ち上がり、位置情報のビッグデータを独自解析にて流動人口データをはじめとするサービスを展開し、現在世界246カ国、月間180億件の位置情報の収集を世界中から行っています。

商材

- ・流動人口データ(データ販売、解析サービス)
- ・Kompreno(見える化システム)
- ・AgoopLocationSDK(Agoopが開発した位置情報収集SDK、アプリに組み込むだけでユーザーの位置情報が収集可能、個人に紐づく情報は一切とっていないため、匿名を担保した情報)

解析例

- ・特定した地域のヒートマップ
地域の災害道路状況や観光ニーズに利用できる。マーケティングにも使える。



資料提供:株式会社Agoop

提言 Agoop×新潟市＝ 交流人口増加

現在の流動人口を調査し解析することで、様々な課題解決策が見えるので、結果交流人口増加につながります。リアルタイムでの解析が可能となるので、すぐに効果測定が可能となり迅速な対策が可能になります。

[働き方の工夫]

各自が圧倒的当事者意識を持つことが個人の能力発揮と会社の成長につながると考え、社員の生産性をいかにあげるのか、そして働きやすい環境を提供するのを徹底しています。

- ・社内では電話、メールは生産性の悪いツールのため、緊急時以外使わない
- ・Slack(社内チャット)、Dropbox(オンラインストレージ)を活用し、同時並行でスタッフ全員が情報共有
- ・基本は10:00出勤18:45帰社だが、上長の許可で臨機応変にフレックス可能
- ・勤務はカレンダー通りで土日祝は完全に休業日。週5日勤務のうち、1日は在宅勤務
- ・社内はフリーアドレスで、どこで作業しても良い。コミュニケーションを活性化。時間や場所にとらわれない働き方「リモートワーク」として、その活用が期待される。
- ・休憩を取る時間に決まりはなく、いつでもOK。空いている時間帯にゆっくり食事・休憩ができる。



公開期限:2019年10月末日まで

撮影:一般社団法人新潟青年会議所

動画で見れます!
聞けます!

P.11の説明を
お読みください!



3-3. 革新的都市新潟 理想像

人口が減っても「イノベーションにより成長できる」という5つ目の社会
新潟市は、地域限定で規制緩和しその効果を実証する特別な区域である「国家戦略特区」に指定されています。すでに農業特区において特定の外国人の3年以上の受け入れ体制が可能ですが、農業以外においても、日系外国人の受け入れがスムーズに行え、長期的な雇用が可能で働きやすい環境をもった都市となれば、外国人労働者が増え、労働人口の増加につながります。

外国人雇用

- 日本-日系外国人が働きやすい街づくりによる活性化
インバウンドにつながり交流人口の増加で観光都市機能としても発達するので雇用の増加にもなる。
- 若い労働力の確保
- 異文化との交流による活性化
文化的に背景の違う人たちと一緒に仕事をすると、相互理解をしないと進まないため思いやりを持った職場に変革をせざるを得なくなり、職場が変わる。
- 海外進出の足掛かり
海外の市場への足掛かりになる。

エイジフリー社会

- 社会保障費削減
社会との接点を持ち続けることで健康寿命を延ばせるので介護予防につながる。
- 労働力の減少をカバー
元気で働きたい高齢者が利用できる画期的システムを利用し働くことで労働力の減少をカバー。
- 地域活性化
核家族化により高齢者とふれあう機会の少ない若い世代とコミュニケーションがとれ地域が生き生きする。

AI活用

- 効率化で長時間労働減少
多様な働き方・暮らし方が実現する。
- 労働力の減少をカバー
高齢化社会による労働力の減少をカバー。
- 生産性向上
企業にとっては人件費削減ができ、地域経済が発展し成長する。
- 県外流出減少
最先端技術の魅力的な企業の増加により、県外流出を防ぐ。

男女参画

- 女性の離職率の減少
男性の育児推進や、長時間労働が減りロボットなどで育児・介護・家事負担が減れば夫婦の時間、個人の時間が増えるので女性の不安が軽減され離職率が減少する。
- 結婚、出産率の増加
長時間労働が減少することで夫婦の時間、個人の時間が増え、結婚・出産率の増加につながる。
- 労働力の減少をカバー
リモートワークなど多様な働き方・暮らし方の実現で女性の就業率が上がり労働力の減少をカバー。
- 県外流出減少
多様で自由な働き方ができる企業の増加で、県外流出を防ぐ。

外国人雇用

AI活用

革新的都市
新潟

エイジフリー
社会

男女参画



第4章

革新的都市実現にむけて

4-1. 新潟の未来像

明治維新の頃に革新的に飛躍した新潟は今までは危機感がなくても生きていきました。しかし、これからの時代は、私たちの生活も働き方も大きく変化していくので企業も個人も自ら危機感を持ち、行動していかなければなりません。

第1章では新潟の人口減少の現状、第2章・第3章では革新的都市実現にむけて目指すべき新潟への課題と提案を述べてきました。これらを踏まえ、変化を恐れず前向きに捉え、能動的に個性を解放し新たなビジネスモデルやライフスタイルを率先し、実践する行動力と先見の明を持った市民が多く集えば、イノベーションが起こり地域を持続的に発展させることができます。

そこで、私たち次世代戦略委員会では、「我が国、日本にルーツを持ち、アイデンティティと働く意欲を十分に持った日系人の若者」の受け入れを促進すること、またその受け入れ体制を確立することを提言します。日系外国人またはその配偶者に唯一与えられている就労活動に制限のない在留資格である、「公認」された「合法的な非熟練外国人労働者」の受け入れ体制を強化するにはフィリピンなどの日系人の多い国と姉妹友好都市を築くなどパイプを作り、日系人が来た際の生活や言葉のサポートができる機関や企業の設立をすることで、特区であるだけでなく、他の地域にはない労働力をもった都市となるでしょう。

同時に新潟空港をハブとする国際航空会社の誘致や、または地元企業を設立し、新潟空港の利便性も高めていくことも極めて重要です。

これにより、行政や地元の人々、民間企業が連携を取ることで高齢者活用、女性活用、外国人活用、AI活用全てがうまく機能する革新的都市の実現が可能になります。



4-2. 終わりに

当委員会では、新潟を革新的都市実現に導くために、行政や民間の方のご協力により様々な視点から調査・研究してきました。これらの調査・研究を踏まえ目指すべき都市像を明確にするため、提言させていただきました。

本提言書を読んで下さった一人ひとりが、少子高齢化がもたらす影響について危機感を持ち、新潟の労働人口増加と地域が発展するために既存の枠組みに囚われない自由な発想で組織や社会システムを変えていかなければならない現状を理解していただければ幸いです。当事者意識と「革新的都市新潟」の未来像を確固としてもつことで、愛と魅力あふれる「新潟」が創られていくことを祈念し、本提言を閉じさせていただきます。本提言の作成に関わっていただいた全ての方に、心からの感謝を申し上げます。

最後に、自信を持って言えることがあります。

未来をつくるのは誰なのか。それは私たちです。



一般社団法人新潟青年会議所 2018年度 次世代戦略委員会

委員長	平原 邦慶
副委員長	近藤 高輔
副委員長	兼平 朋美
幹事	平松 聖史
幹事	金子 梓
委員	藤田 雅史
委員	掛橋 一哲
委員	宮坂 裕也
委員	池田 拓史
委員	佐藤 貴光
委員	中村 太郎
委員	高橋 佑
委員	石月 英太郎
委員	上野 精一郎
委員	今成 高文



キャラクター制作：日本アニメ・マンガ専門学校

青年会議所とは

青年会議所(JC)は、“明るい豊かな社会”の実現を理想とし、責任感と情熱をもった20歳から40歳までの青年の団体です。自由な個人の意思によりその居住する各都市の青年会議所に入会できます。60余年の歴史を持つ日本の青年会議所の運動は、現在約700の地域に約4万名の会員を擁し、全国的運動の総合調整機関として日本青年会議所(日本JC)が東京にあります。「奉仕」「修練」「友情」の三つの信条のもと、ボランティアや行政改革等の社会課題に積極的に取り組んでいます。

新潟青年会議所の活動内容

新潟青年会議所は、“我が街 新潟”を明るく住みよい活力のある都市とするために地域開発運動や国際交流活動を通じて社会に奉仕・貢献しています。教育問題・環境問題・地域問題を考える委員会が設けられ、将来に向けた新潟のあり方、都市のあり方を様々な方面から検討し、考えながら、行政・市民に働きかけ、事業活動を展開しています。またこれらの活動や事業を通してリーダーシップのあり方や、組織づくり、スピーキング等の自己啓発を深め、自己修練を積み、メンバー間の友情、ひいては世界の友情に貢献しています。

企画・制作

一般社団法人新潟青年会議所

〒951-8062 新潟市中央区西堀前通6番町894番地1 西堀6番館ビル1階

TEL: 025-229-0874

URL: <http://www.niigata-jc.com/2018/>

本提言書の全部または一部につき、無断で転載・転用することを固く禁じます。