

## 大和平野中央田園都市構想 (令和4年度第2回検討会 まとめ)

- ▷テーマ： 大和平野地域雇用戦略の実行
- ▷日時； 2022年7月25日
- ▷場所： 奈良県コンベンションセンター
- ▷講師： 内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局  
審議官 佐脇 紀代志 氏（オンライン参加）  
NPO法人G-net  
代表理事 南田 修司 氏（オンライン参加）
- ▷主な出席者： 奈良県荒井知事、川西町小澤町長、三宅町森田町長、田原本町森町長、奈良県立医科大学細井学長、慶應義塾大学矢作名誉教授、スタンフォード大学循環器科池野主任研究員など。

▷内容 第2回検討会は、「大和平野地域雇用戦略の実行」に焦点を置き、議論が展開された。

会議に先立ち、荒井知事から「地域雇用戦略は、大和平野中央プロジェクトのメインフィールドというべきテーマ。そもそも大和平野は、奈良県が地域から若者が一番流出している県だという実情から発想されており、地域雇用の確保、脱ベッドタウンこそが一番の目標だったことが発表された。その上で、県では①地域における多様な人材育成②就労促進③再就職支援－を柱にした「地域における多様な人材の育成、就労の促進及び再就職の支援に関する条例」を作ったことなどが紹介された。

続いて、内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局佐脇紀代志審議官が「デジタル田園都市国家構想における雇用戦略の視点～大和平野地域雇用戦略への示唆～」と題し、続いてNPO法人「G-net」南田修司代表理事が「人が集まるまちづくり」と題し、それぞれ講演した。

佐脇審議官は、①「デジタル田園都市国家構想基本方針」から読み取る「雇用戦略」②関連施策の概要③大和平野地区を捉える④「ワンストップ就業相談・あっせんセンター（仮称）」に期待される機能について－を骨子に講演。また、「大和平野中央田園都市構想」において県立工科大学（仮称）を骨子にまちづくりが進められる特徴などを踏まえ、「地方大学・地域産業創生交付金」などの事例も紹介された。

さらに佐脇氏は、磯城郡3町での求人状況をデータで紹介。「一般事務が多いのが特徴だが、介護従事者不足という現実もある中、目線を変えた求人活動やリ

カレントに誘っていく方法論の確立」なども同構想の課題として指摘した。

一方、「G-net」南田修司代表理事からは、「地域の人事部」を標ぼうする同社のビジネスモデルを中心に、地域のさまざまな課題に対し、外部の人材や若者や社会人が関われやすいようにプロジェクトを設計していく方法論などが説明された。あるべき地域雇用戦略についても語られ、「大和平野中央田園都市構想」の課題についても俎上に上がった。

南田氏は、同構想を高校生からのスタートアップや再就職におけるリカレント、学び直しなど若者から社会人に至るまで長期的な育成が視野に入れられている点や、女性やシニア、あるいは障害を抱えた人の活躍など多様な育成や雇用形態が期待できる点を高く評価する一方で、個別の取り組みに対し、どのように横串を通していけるかがポイントだと指摘した。

討論では、スタンフォード大学循環器科池野主任研究員が、2030年に医療がわが国最大の産業になっている可能性について言及。背景には高齢社会があり、まちづくりのキーワードになって、新規雇用を生むチャンスになると問題提起した。

慶應義塾大学矢作名誉教授からは、教育の視点から「大和平野中央田園都市構想」の雇用について言及された。すなわち、新大学、大学院での講義方法を徹底して変えて、ビジネススクール同様、討論形式でのやり方を行い、戦略的思考ができる人材を輩出していく必要性を強調した。

これを受けて、奈良県立医大細井学長も、同大学で反転授業が実施されている状況が明らかにされた。反転授業とは、一定の資料を学生に渡しておいて、学生本人が進行を考えてくるやり方で、本人が質問を受けたり、討論形式で進めたりすることができる。日本の医学部で採用している事例は、非常に少ないようだ。

磯城郡3町長からも、各町の雇用戦略が披露。田原本町・森町長からは、同町での女性就業率が52.7%で、国や県よりも高いが、雇用のミスマッチも起きている可能性が指摘され、「従来の日本型雇用（平日9時～5時）から脱却して多様な働き方の実現を、同地域で実現していくべきだ」と問題提起され、「一人親を持つ女性をもっと生かすべき」とのコメントも付け加えられた。

三宅町・森田町長は、同町での就労状況は製造業が圧倒的に高く、多くは自宅で働き、高齢者がほとんどを占めている状況が説明された。若者は県内外の他の市町村に流れているとのことで、働き方の多様性については、退職した人たちをどのように有効につないでいけるかという問題的がされた。

川西町・小澤町長は、企業誘致による雇用戦略がある程度、軌道に乗っている状況が説明された。ただ、就業者数で言うと約400人減少しており、これは人口減と高齢化によるものと分析。「仕事量を求めていくことは必要である反面、給与面を含め仕事の質を上げていくことが重要だ」と指摘。さらに介護サービス

の充実やディサービスの時間延長、テレワークの環境整備など多様な働き方をサポートする仕組みづくりについての問題意識も明らかにされた。

こうした議論の中で、佐脇氏から3町共通する課題は「多様な人材の活用が切実だと認識した」と前置きした上で、「客観的データをベースにするのは重要な視点だが、雇用環境という物差しで雇用戦略が語られるケースがどうしても多くなりがちになる。『地域の人事部』というキーワードにもあったように、どう人を惹き付けるかということがむしろ重要」との指摘がされた。その上で「国のデジタル田園都市国家構想は、地域の課題解決ということで、地域の公共的な問題にコミットすることで新しいイノベーションを起こそうというアプローチだと言い換えることもできる。つまり、地域における新しいチャレンジの定義をする中で、若者のチャレンジを惹き付ける場として可能になるような環境整備をしていく順番で考えるとよいのではないか」といったコメントが引き出された。

池野氏からは、地域の雇用戦略の一つの事例としてアイルランド方式についての報告があった。欧州の中でも有数の農業国であった同国は、医療機器の工場を税制優遇してアメリカから誘致し、大量の農民がその工場で働くようになった。現在、その二世たちがスタートアップを起こし、国民一人当たりのGDPはアメリカの2倍、日本の3倍にもなっている。つまり、「単なるマニファクチュアではなく、きちんとした教育がされるような仕組みができれば、外部からの誘致でも成長は可能」（池野氏）との内容だった。

以上のような討論を経て、荒井知事は、「インターンの重要性と若者、女性、高齢者など多様な人材セクターへの扱い方をきちんと議論し、進めていく必要がある」と締めくくり、「アイルランド方式についても、併せて検討していきたい」と総括した。