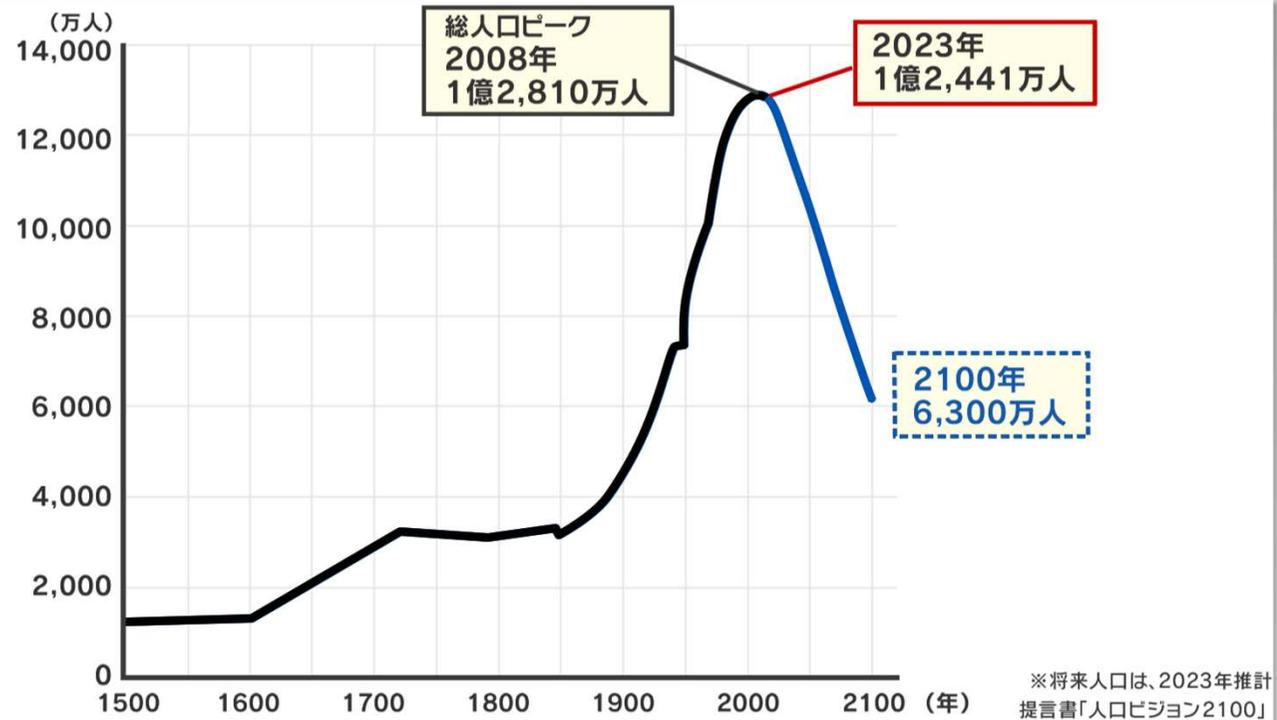


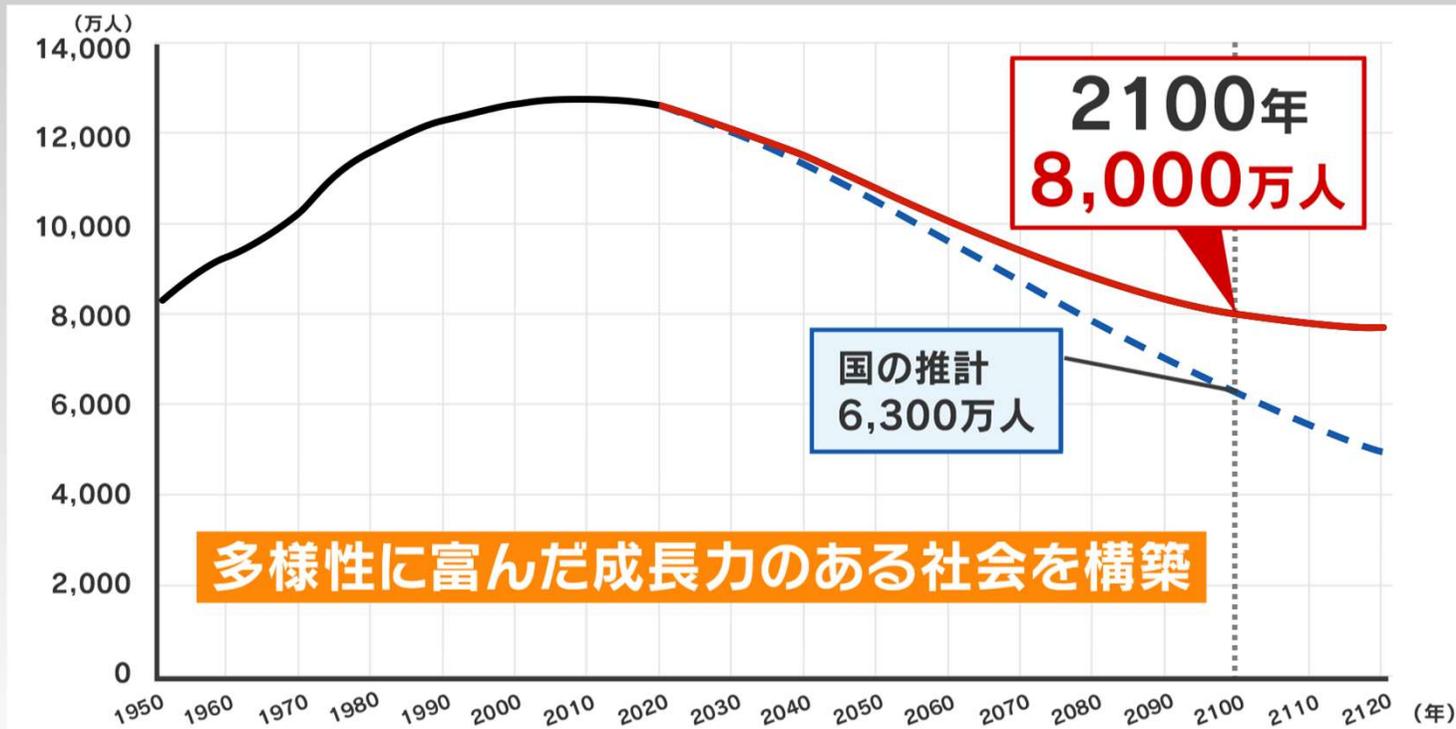
人口減少問題に地方はどう立ち向かうのか

I 人口減少対策 “失われた10年”を繰り返さない

日本の長期的な人口推移



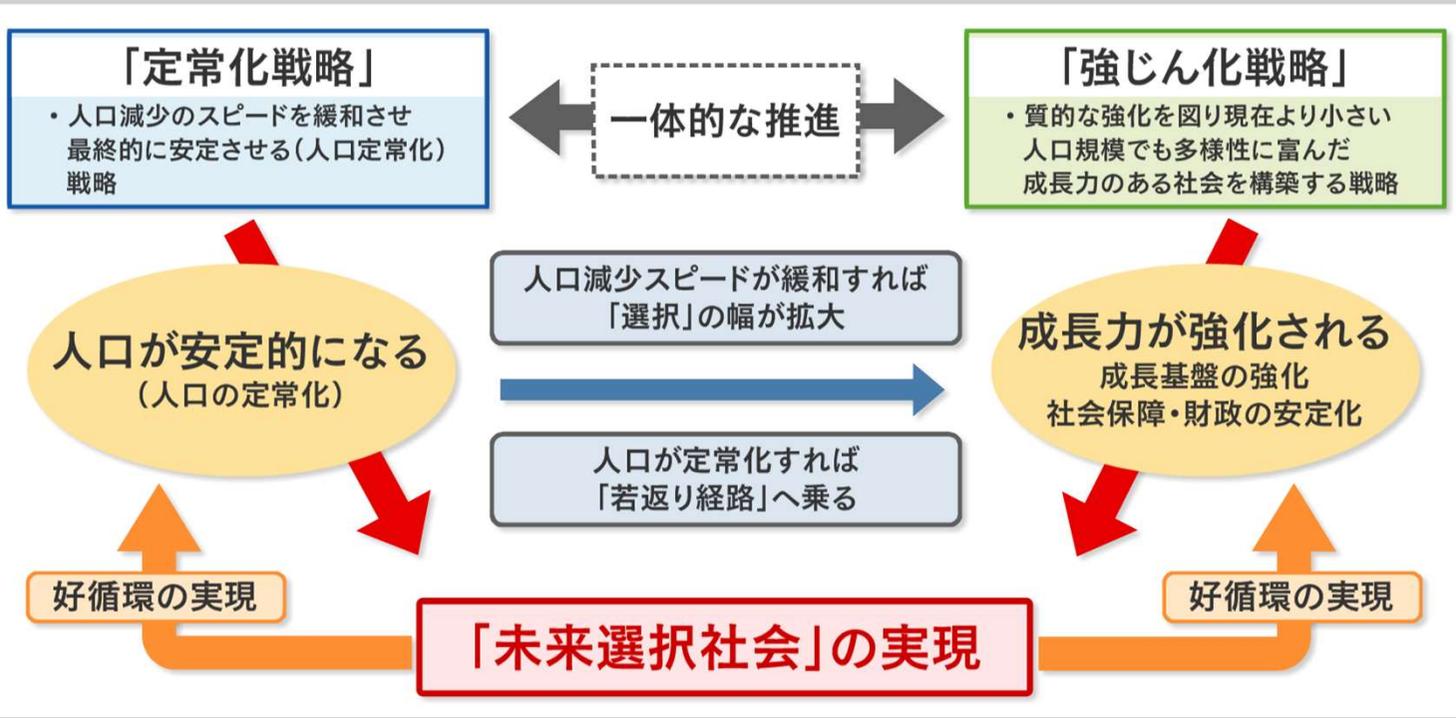
“目指すべきは8000万人”（提言）



基本的課題

1. 人口減少について調査分析を行わず
深刻な影響と予防の重要性について
国民へ情報共有を図ってこなかった
2. 若者 特に女性の意識や実態を重視し
政策に反映させるという姿勢が不十分
3. 「現世代」には社会や地域を「将来世代」に継承する
重い責任があることを問いかけてこなかった

「人口戦略」の基本構造



II 課題と対応策：労働力不足への対応

- 労働人口の減少や労働環境改善に伴う、直近の労働力不足については、以下のような施策を推進することで対応する必要がある。

① DX、ロボティクス、生成AI等による効率化、生産性の向上

② 大規模化、集約化による効率化、生産性の向上

③ 人材の流動化（副業・兼業）

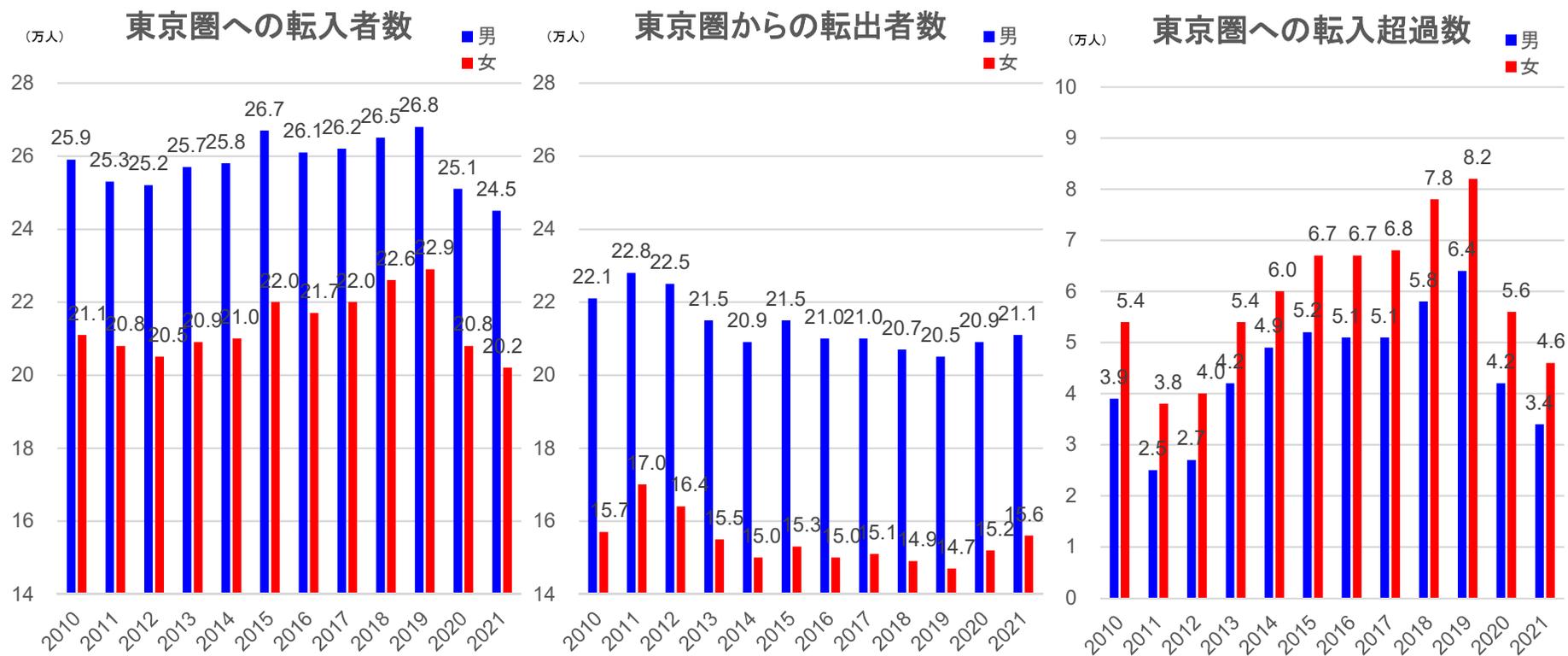
④ 女性活躍

⑤ 外国人労働者の活用

⑥ アウトソーシング、協業（選択と集中）

⑦ リカレント教育

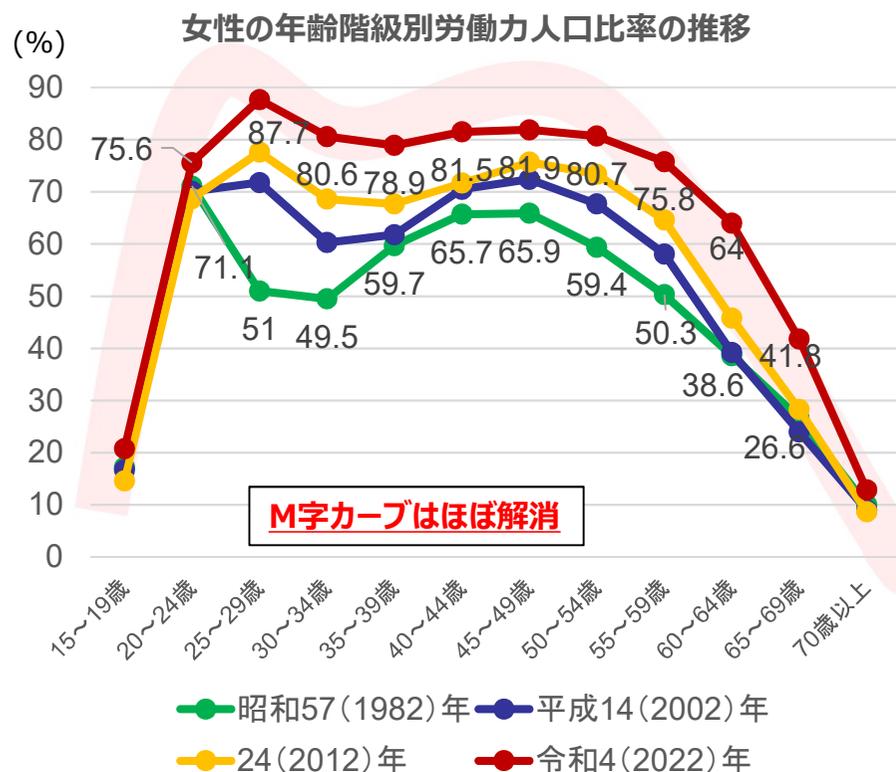
II 課題と対応策：④女性活躍 -人口移動の状況（東京圏・男女別）-



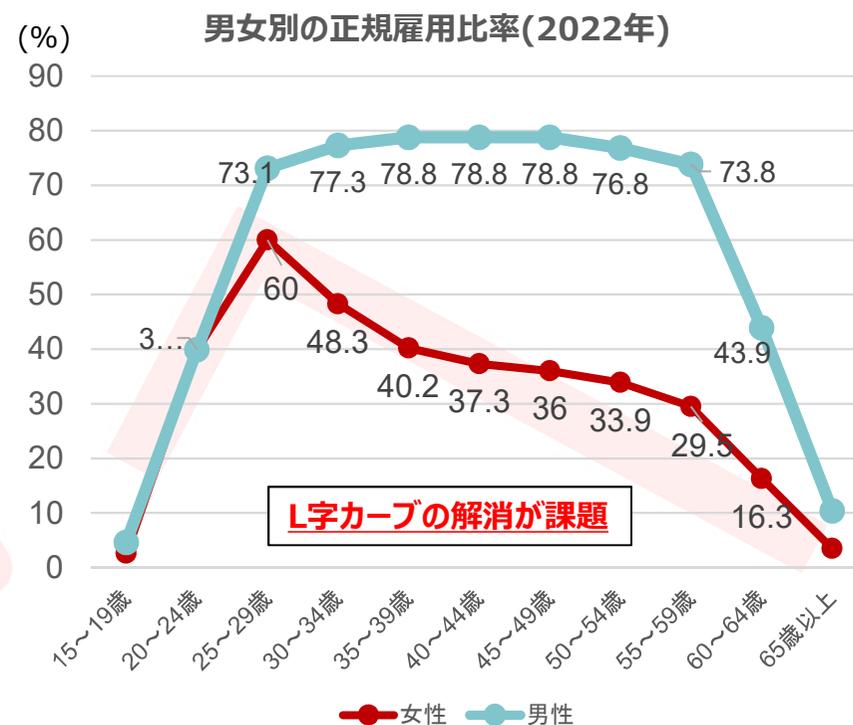
(出典)政府統計より作成

II 課題と対応策：④女性活躍 -女性の労働力人口比率・正規雇用比率-

- 女性の年齢階級別労働力人口比率は25～29歳及び30～34歳を底とするM字カーブを描いていたが、2022年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている（左図）。
- 年齢階級別正規雇用比率を見ると、男性は20代後半から50代までは7割を超えているものの、女性は25～29歳の60.0%をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、L字カーブを描いている（右図）。



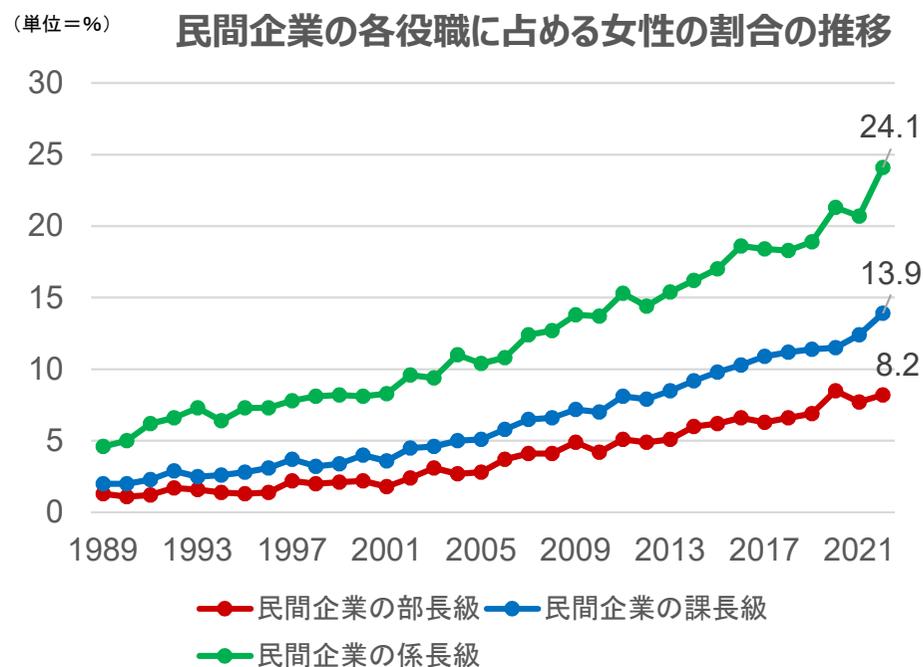
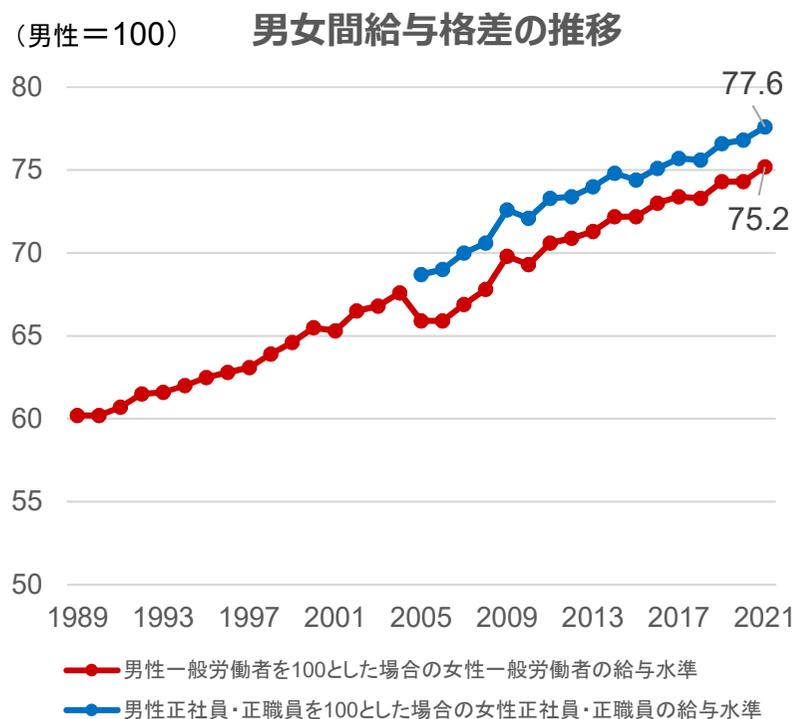
⇒女性の就業率は上がっているが、非正規雇用が中心



出典：男女共同参画白書 令和5年版、総務省労働力調査

II 課題と対応策：④女性活躍 -男女間の給与格差・各役職に占める女性の割合-

- 男女間賃金格差は長期的に見ると縮小傾向にあるが、2022年時点でも男性のおよそ4分の3程度の給与水準となっている。
- 役職別の女性の割合を見ると、いずれの役職も増加傾向にあるものの、上位の役職ほど女性の割合が低い。

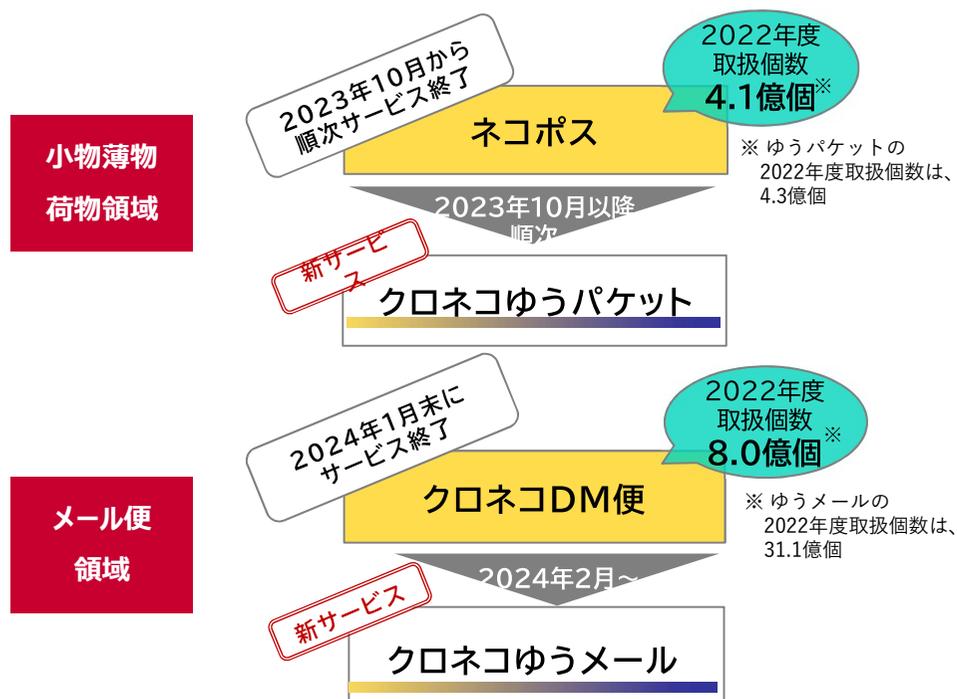


(出典)内閣府男女共同参画局「男女間賃金格差(我が国の現状)」より作成。

(出典)内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和5年版」、「民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移」より作成。

II 課題と対応策：⑥アウトソーシング、協業 -共創プラットフォームの構築 ヤマトグループとの協業-

- 2023年6月にヤマトグループ様と持続可能な物流サービスの推進に向けた基本合意書を締結
- 小型薄物荷物領域では、ヤマト運輸様が扱う「ネコポス」を、「クロネコゆうパケット」として日本郵便の配送網でお届け（2023年10月から、一部の地域で開始し、2024年度末までに、全国展開）
- メール便領域では、ヤマト運輸様が扱う「クロネコDM便」を、2024年2月から「クロネコゆうメール(仮称)」として日本郵便の配送網でお届け



- クロネコゆうパケットは、2023年10月1日から1道15県にてお預かりを開始し、安定した業務運行を確保。
（対象地域：北海道、青森県、岩手県、秋田県、宮城県、福島県、栃木県、群馬県、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、岐阜県、愛知県、三重県）

Ⅲ 地方企業に求められること①

① 大都市圏に住む副業・兼業人材の活用

- ・ コロナ禍を経て、テレワークでの働き方に抵抗感が無くなってきた。
- ・ 地方での仕事への関心の高まり、職場以外の場での自身の専門性を発揮したいというニーズがある。
- ・ DX等の専門人材は、全国的に獲得競争が激化している。
- ・ 各種制度や補助金により副業・兼業人材の活用を後押しする傾向が強まっている

⇒ 内閣府プロフェッショナル人材戦略ポータルサイト、
中小企業庁HPや各地方経済産業局HPで事例を紹介

具体例

組織改革（製造業）

勤怠システム導入検討をきっかけに、
全社員を巻き込み、組織を戦略的に
強化した。

行動指針の策定、従業員の教育、
業務フローの見直しなどを実施。

業務改善（飲食業）

経理システムの導入に伴い、社員の
数字に対する意識向上を図った。

副業人材の活用で社員にとっての刺
激となり、社員の業務効率化に対する
意識が高まった。

新店舗立ち上げ（卸売業）

減収により、新たな地域での出店を
検討していたが、専門スキルを持った人
材の採用が難しい地域であった。副業
人材の活用により短期間で新店舗を
立ち上げることが出来た。

（出典）経済産業省近畿経済産業局「2022 副業・兼業人材活用事例集」を基に要約

Ⅲ 地方企業に求められること②

② 地方大学を活用した新しい知の創出

平成27年度 文部科学省の「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業」(COC+)として、各地方大学で大学や学生と企業、地域との交流を深める取組みが行われている。

「大学による地方創生人材教育プログラム構築事業」(COC+R)に名称変更

具体例

高知大学 地方創生推進士



「地方創生推進士」とは
地域への深い理解と愛情を
証明する称号です。

岡山県立大学他 「吉備の杜」創造戦略プロジェクト

－雑草型人材育成を目指して－

「吉備の杜」
創造戦略プロジェクト

Ⅲ 地方企業に求められること③

③ 地域の声を聞いて根差すこと

各自治体が出している基本計画等から課題を収集し、地域の課題から新たなビジネスを創出する。

仙台市の事例 「クロス・センダイ・ラボ」の設置

具体例

民間企業等からの提案や相談を一元的に受け付け、関係部局との調整を行う窓口



【導入事例】

- Web口座振替サービスの導入
- 地域産品と活用したオリジナル商品の開発