

【タイトル（仮）】

前橋市における地域人材の育成・定着に向けて  
(方針案骨子)

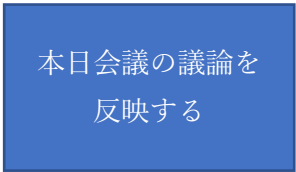
平成 31 年 月 日

めぶく。プラットフォーム前橋

(地域人材の育成・定着にかかる産学官連携基盤推進会)

## 目 次

1	はじめに .....	P 2
2	プラットフォームを取り巻く現状（事実の共有） .....	P 3
	（1）人口減少・少子高齢化社会の進展	
	（2）若者の転出超過と急速な減少	
	（3）地域産業の担い手不足と society5.0 の到来	
	（4）人生100年時代に合わせた教育と社会の循環システム	
3	プラットフォームが果たすべき役割（解釈の共有） .....	P 7
	（1）地域の将来ビジョンと本プラットフォームの位置づけ	
	（2）産学官連携による課題解決	
4	プラットフォームにおける今後の取組（行動の共有） .....	P10
	（1）地域人材の育成・定着策の検討・実践	
	①前橋で学ぶ	
	②前橋で働く	
	③前橋で生きる	
	（2）持続可能な運営体制の構築	



本日会議の議論を  
反映する

## 1 はじめに

本市は、東京から北西に約 100 キロ、赤城山の雄大な自然と利根川の美しい流れに囲まれた人口約 34 万人の中核都市であり、明治期には製糸業を通じて日本の近代化に貢献するとともに、群馬県の政治・経済・文化の中心として発展してきた。

その一方で、多くの地方都市と同様、人口減少・少子高齢化の波が大きく押し寄せている。国の推計によれば、2040 年における本市人口は約 28 万人（△17.6%）まで減少し、とりわけ、若年層では、15－19 歳（大学等進学時）で約 5,500 人（△34.4%）、20－24 歳（就職時）で約 3,600 人（△25.2%）の減少が見込まれている。

こうした社会構造の変化を背景に、「地域人材の育成・定着」の重要性は今後ますます高まっていく。若者の地元就学・就職、起業・事業承継、学びなおし（リカレント教育）など、地域の将来を支える人材をどのように育成し、定着させていくかは、産業界、教育界、行政が共通して抱える喫緊の課題である。

平成 30（2018）年 9 月、市内にある国公立全 6 大学と前橋商工会議所、前橋市の三者は包括連携協定を結び、地域人材の育成と定着に向けて知恵を出し合うための協議会「めぶく。プラットフォーム前橋」を設立した。群馬県と群馬労働局（厚生労働省）もオブザーバーとして加わった。30 年（2018）度は各界からの意見を集約し、31 年（2019）年度以降は具体的な事業立案及び実施予定である。

本報告書は、これまで開催された協議会や各界における議論をもとに、産学官が課題解決に向けた全体像を共有し、取組を加速させることを目的とする。

## 2 本プラットフォームを取り巻く現状（事実の共有）

### （1）人口減少・少子高齢化社会の進展

我が国の総人口は、平成 20（2008）年の 1 億 2,808 万人をピークに減少し始めており、国の推計（平成 29 年推計）によれば、2040 年には 1 億 1,092 万人となると見込まれている。また、出生数は年々減少を続けているが、平成 29（2017）年には 94 万人まで減少し、2040 年には 74 万人程度になると見込まれている。高齢者人口（65 歳以上）は、2042 年に 3,935 万人（高齢化率 36.1%）でピークを迎える見込みである。

本市に目を向けてみても、現在約 34 万人の人口は、2040 年には約 28 万人まで減少し、高齢化率は平成 27（2015）年の約 28%から 2040 年には約 37%まで上昇することが見込まれており、こうした社会構造の変化を前提とする新しい地域の在り方を考えていかなければならない。

なお、国のまち・ひと・しごと創生総合戦略（H30.12.21、2018 改訂版）では、経済の好循環が地方において実現しなければ、「人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる」という負のスパイラルに陥り、地方からの人材流入が続いてきた大都市もいずれ衰退し競争力が弱まるとし、人口減少問題の克服や将来にわたる成長力確保に向け、「東京一極集中の是正」、「若い世代の就労・結婚・子育ての希望実現」、「地域特性に即した地域課題の解決」という 3 つの基本的視点から人口・経済・地域社会の課題に対して一体的に取り組むこ

ととしている。

## (2) 若者の転出超過と急速な減少

若者の東京圏への転出超過に歯止めがかかっていない。国の統計によれば、全国から東京圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）への転入超過数は、近年約12万人規模で推移している。その大部分は15-29歳までの若者で、とりわけ、大学進学者は約7万人程度と大きな割合を占めている。

本市においては、若者の転出超過が続いている。2017年データによれば、15-19歳が41人（転入449人・転出490人）、20-24歳が363人（転入1,587人・転出1,950人）であり、転出先のうち東京圏が占める割合は、15-19歳で42.4%、20-24歳で45.2%であった。

加えて、今後は、その限られた若者の数が急速なペースで減っていく。国の推計によれば、全国の18歳人口は、2017年の約120万人から2040年には約88万人まで約26.7%減少すると見込まれている。

本市においても、2015年から2040年までの間に、15-19歳人口は約34.4%（16,199人→10,632人）、20-24歳人口は約25.2%（14,416人→10,784人）減少すると見込まれている。これは、総人口の減少率約16.5%（335,580人→280,181人）を大きく上回っている。

## (3) 地域産業の担い手不足と society5.0 の到来

日本商工会議所が実施した「人手不足等への対応に関する調査（〇年）」によれば、企業における人員の過不足状況は、「不足している（65.0%）」が約2／3を占め、「過不足はない（33.0%）」を大きく上回っている。また、数年後の人員充足の見通しについても、「不足感が増す（61.0%）」が、「現在と同程度（34.1%）」を大きく上回るなど、既に深刻化する人手不足は、解消の兆しを見せていない。

また、国の経済センサス活動調査からは、地域経済を支える市内の事業所数及び従業員数が縮小していることが分かる。

**【前橋市における民間事業者数及び従業員の変化】**

	H26		H28
事業所数（ヶ所）	16,589	（新設） +1,479 （廃業） -2,334	15,734 （-885）
従業員数（人）	163,849	（新設） +15,213 （廃業） -18,997	160,065 （-3,784）

一方で、第4次産業革命とも言われる、IoT (Internet of Things)、人工知能 (AI)、ビッグデータ、ロボティクス等の先端技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、イノベーションから新たな価値が創造されることにより、経済発展と社会的課題の解決を図る社会「Society 5.0」の実現に向けた取組が加速している。

こうした新たな社会の到来は、慢性的な人手不足に陥っていると言われる労働集約型産業（介護事業や運送業など事業活動の主要な部分を労働力に頼り、売上に対する人件費の比率が高くなる産業）をはじめ、産業のあり方、雇用のあり方を変え

る可能性を秘めており、人々は現時点では想像もつかない仕事に従事していくことも予想される。

#### (4) 人生100年時代に合わせた教育と社会の循環システム

日本は健康寿命が世界一の長寿社会を迎え、人生100年時代構想会議によれば、平成19(2007)年に日本で生まれた子供は107歳で生きる確率が50%あるとされている。人生100年時代においては、これまでのような、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個々人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につける機会が提供されることが重要であり、こうした教育と社会の循環システムを中心となるのが、「リカレント教育(学び直し)」であるとしている。

個々人の多様な価値観を尊重し、地域と共生しながら活躍できる社会の実現に向けて、生涯を通じて切れ目なく、質の高い教育を用意し、いつでも有用な知識や能力を身に付けられる学び直しの場が提供されていることが期待される。

### 3 本プラットフォームの方向性（解釈の共有）

#### （1）地域の将来ビジョンと本プラットフォームの位置づけ

本市では、「めぶく。～良いものが育つまち～」(第七次総合計画 2018-2027)を地域の将来ビジョンに掲げている。本市には、水と緑にあふれる豊かな自然環境、絹遺産をはじめとする歴史文化、充実した医療環境、全国有数の農業生産力など、多くのまちの誇りや可能性があり、これらは、このまちで暮らしてきた人たちが、永きにわたって愛し、守り、育て、残してきた財産（DNA）であり、「良いものが育つ場所」であることの証である。地域の未来に向かって、これまで大切にしてきたまちの誇りや可能性を受け継ぎ、磨き育て、新たな価値を生み出しながら、将来を担う子や孫たちの世代に未来への襷として繋いでいくことを、ここに暮らす全ての人で実現しようとする思いが込められている。

また、ビジョンを実現するためのキーワードとして「地域経営」を掲げ、これまでのように、行政を頂点として地域課題の解決を目指すのではなく、市民、企業・団体、行政それぞれが自分ごととして地域の課題を捉え、自主的・自律的に、また連携して課題解決に取り組むことを目指している。

この街では、ビジョンのもと、学びたい者は大きな繋がりの中で豊かに学び芽吹くことができ、働きたい者は支える仕組みに励まされながら伸びることができ、仕事を承継させたり生涯にわたり活躍したいと願う者はそのための新たな知見を得ることができる。私たちは、ここ前橋で、個々が自分らしく光輝くために、人材を



芽吹かせ、はぐくみ、根付かせ、実り継いでいくことを目指します。

なお、本プラットフォームの目的である「地域人材の育成・定着」は、市政運営の最重要課題の一つとして、県都まえばし創生プラン（地方版人口ビジョン・総合戦略）や第七次前橋市総合計画に位置付け、教育界・産業界・行政が一体となった地域プロジェクトとして推進するものである。

<参考> 主要計画への位置づけ

県都まえばし創生プラン (優先課題3 若者の総数の減少)	事業 No.19 大学等の活性化 事業 No.20 学生の定着促進 事業 No.21 UIJ ターンの奨励 事業 No.22 ベンチャーヘブン前橋の実現 事業 No.23 市内企業の事業承継・人材育成支援
第七次前橋市総合計画 (重点施策 2 移住定住促進)	重点事業 No.37 若者の定着促進

(2) 産学官連携による課題解決

2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(H30.11.26、中央教育審議会答申)では、高等教育は「知識の共通基盤」から更に進んで「知と人材の集積拠点」としての機能を継続的に発展させていくことが重要であり、「学び続けること」こそが価値であるという社会を、全ての関係者とともにつくることを目指すとされている。そのうえで、各高等教育機関は、地域の人材を育成し、地域の行政や産業を支える基盤であり、これを十分に機能させていくためには、常に地域において何が必要とされているのか、地域に対して当該高等教育機関が何を提供できるのか等の観点についての情報共有と連携を欠かさず、18歳の伝統的な人材育成ニーズのみならず、

リカレント教育、共同研究の在り方、まちづくりのシンクタンクとしての機能など幅広い観点を議論する場とする必要があるとしている。

また、地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議最終報告（H29.12.8）では、人手不足が顕在化しているにも関わらず、就職のタイミングで今なお東京圏への大幅な転入超過が続いている状況に鑑み、地域での雇用創出や雇用の質（相応の賃金、安定した雇用形態、やりがいのあるしごとなど）の向上させるため、首長のリーダーシップの下、地域の関係者が将来ビジョンを共有しながら、連携を深め、魅力ある雇用の創出や若者の就業促進に向けた取組を行っていく必要があるとしている。

本プラットフォームは、こうした社会的な要請にも応えながら、「地域人材の育成・定着」に向け、産業界・教育界・行政が地域の課題を共有し、お互いの強みや経営資源を持ち寄りながら課題解決に取り組んでいくこととする。

## 4 今後の取組（行動の共有）

### （1）地域人材の育成・定着策の検討・実践

本プラットフォームは、以下3つのテーマを中心に、地域人材の育成・定着に資する取組を検討し、実践する。

#### ①前橋で学ぶ

市内12高校生の卒業生（平成29年3月）は3,277人で、そのうち進学は2,650人（80.9%）となっている。進学者の内訳は、大学・短大が1,933人（59.0%）、専門学校等が717人（21.9%）である。

なお、大学・短大への進学者1,933人のうち、市内12高校からの卒業生は256人（13.2%）となっている。

本市には、多くの高等教育機関が存在している。市内高等教育機関の活性化・魅力向上により、市内外の高校生の進学を促す取組を推進する。

#### 【課題と取組例】

課題	取組例
統計分析と対策検討	・ 高校生の進学意向にかかる共同研究 等
大学等の活性化・魅力向上	・ 合同FD・SD事業 ・ 共同教育プログラム ・ 共同留学プログラム ・ 共同公開講座 ・ 学生間の交流・活動支援 等
市内大学等への進学促進	・ 共同大学説明会 ・ 学校連携事業（小中高大専接続） ・ 共同奨学金制度の検討 等

## ②前橋で働く

市内6大学の卒業生（平成30年3月）は2,134人で、そのうち就職者は1,465人（68.7%）である。なお、全就職者（1,465人）のうち前橋市内への就職者は290人（19.8%）となっている。

人材育成を担う市内高等教育機関と人材定着を担う市内企業とが協働し、地元  
に就職して地域の産業を支える人材が育てば、地域の稼ぐ力を高めるとともに、  
定住や将来的な出生数増等による地域経済の好循環へと繋がっていくことから、  
それらを促すための取組を推進する。

### 【課題と取組例】

課題	取組例
統計分析と対策検討	・大学生等の就職意向にかかる共同研究 等
市内企業への就職促進	・インターンシップ事業 ・企業見学、キャリアセミナー ・大学と地域との交流 ・U I J ターン促進事業 ・奨学金返済支援制度の検討 ・留学生の就職 等
人材の定着	・多様な働き方の推進（介護離職、テレワーク等） ・クリエイティブ人材の還流 等

## ③前橋で生きる

人生100年時代においては、社会・地域のニーズに積極的かつ柔軟に対応し、  
様々なパターンのリカレント教育の取組（社会人向け大学院、先進的な知識・技

能を学ぶことのできる履修プログラム、一般教養に関する公開講座等)を推進する。特に、経営学などの専門職大学院(ビジネススクール)による学修は、生産性の向上の観点からも学ぶ意義は大きい。

さらには、リカレント教育(学びなおし)を身に着けたうえで展開される起業や事業承継は、市内における新たなビジネス創出に繋がることが期待される。

#### 【課題と取組例】

課題	取組例
リカレント教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リカレント教育プログラムの開発</li> <li>・創業支援、事業承継支援</li> <li>・クリエイティブ人材の還流</li> <li>・シニア人材の活躍</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>

## (2) 持続可能な運営体制の構築

本プラットフォームは、平成31年(2019)度以降、部会を中心に、具体的な事業立案・実施のフェーズへと移行していく。今後、マネジメント・ガバナンスの両視点から持続可能な運営体制を検討し、地方を先導する「前橋モデル」確立に向けて取り組む。なお、下記①②の検討結果は、段階的に実装し(実証期間が必要な項目は順次試行し)、PDCAサイクルを回すことで実効性を担保する。

### ①マネジメント検討

地域人材の育成・定着という目的達成に向けて、各主体や個人の当事者意識を促しながら、戦略的で効果的なリソース配分を実現するための目指すべきマネジメントを検討する。

(例)「対話」、「企画立案・実施」、「地域の巻き込み・各主体との調整」、  
「資金調達・管理」、「人員管理」等

## ②ガバナンス検討

地域人材の育成・定着という目的達成に向けて、各セクターの更なる連携を促しながら、透明性が高く効率的な統制を実現するための目指すべきガバナンスを検討する。

(例)「対話」、「審議・意思決定プロセス」、「資金使途決定」、「監査」等

以上