

人口減少問題の克服と 女性・若者の活躍推進に向けて



(話し手) 秋田県あきた未来創造部 部長 水澤 里利 氏
(聞き手) 一般財団法人秋田経済研究所 専務理事所長 相原 学

相原 本日は大変ご多忙のところ、新春インタビューをお引き受けいただきまして、誠にありがとうございます。秋田県の最重要課題である人口減少問題の克服や移住・定住の促進、女性や若者の活躍推進などをご担当する秋田県あきた未来創造部の水澤部長にお越しいただき、「人口減少問題の克服と女性・若者の活躍推進に向けて」と題して、具体的な取組や成果などについて伺いたいと思います。どうかよろしくお願いたします。

1 新たな人の流れの創出

(1) 首都圏等からの移住の促進

相原 首都圏等の在住者に対し、秋田暮らしの魅力を具体的にどのようにアピールされているのでしょうか。また、移住者数について、近年の目標と実績を教えてください。

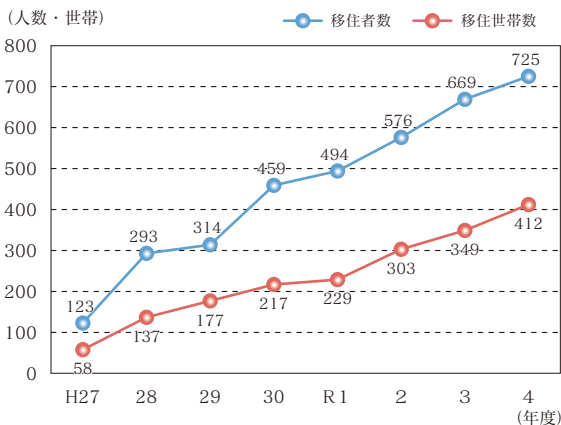
水澤部長(以下、敬称略) まず、秋田暮らしの魅力のアピールに関しては、コロナ禍を契機に首都圏の若年層を中心とした地方回帰志向が高まっており、また、リモートワークなどの新たな働き方も定着しつつありますので、本県へ

の移住促進には追い風が吹いていると考えております。その傾向としては、首都圏からの移住者が多く、年代別でも20代、30代が相当数を占めておりますので、引き続き首都圏の若年層をターゲットに秋田への移住や回帰を促進してまいります。

具体的なアピール策としては、昨年10月、移住・就職等の相談にトータルで対応する拠点として「アキタコアベース」(東京・京橋)を開設するとともに、AIやメタバースなどのデジタル技術も活用した多様な相談体制を整備したところです。さらに、移住イベントや移住ポータルサイトを通じて、秋田の住環境や子育て環境の素晴らしさ、通勤時間の短さ、趣味・アクティビティへの取り組みやすさ、ワークライフバランスの取れた生活等の秋田暮らしの魅力のほか、様々な移住支援策についても情報発信しております。

次に、移住者数の目標・実績についてですが、県では、移住相談窓口の利用者などを移住者として集計しており、県政運営指針である「新秋田元気創造プラン」のもと、令和4年度の目標650人に対し、実績は725人と大きく上回り、過去最高となりました(図1)。プラン最終年度となる令和7年度の目標800人の達成に向けて取組を進めてまいります。

図1 県関与移住者・移住世帯数



資料：秋田県あきた未来創造部

(2) 地方移住関心層等に対する移住情報の提供
相原 移住の前段階となる地方移住に関心を

持つ方などに、秋田への移住に関する情報をどのようにして届け、その後の移住相談や実際の移住に結び付けようとしているのでしょうか。

水澤 いわゆる地方移住関心層や潜在層に対しては、県移住・定住総合ポータルサイト「“秋田暮らし”はじめの一步」やInstagram等のSNSも活用しながら、市町村を含めた移住に関する支援制度や移住関連イベントの周知、移住者へのインタビュー動画の配信など積極的に情報発信を行っています。まずは首都圏在住者に秋田の関心層として本県に興味を持っていただくことが重要になりますので、アキタコアベースでのイベント開催などを通じて秋田の魅力を感じ、つながりを強めていきたいと思う方々を拡大していきたいと考えております。

また、昨年3月には、「あきた移住・交流メタバース万博」と称し、仮想空間上に新たにブースをオープンしたところ、全国のメディアにも取り上げられ、話題になっています。「誰でも」、「いつでも」、「どこからでも」参加できるという特長を最大限に生かして、定期的なイベントも開催しながら、デジタル技術の特性に親近感を持つ若年層を中心に関心層の拡大を図り、本県への更なる移住に結び付けてまいります。

(3) Aターン就職に向けたマッチングの支援

相原 Aターン就職に向けたマッチング支援の内容は、どのようなもので、どんな課題があるのでしょうか。また、Aターン就職者数の近年の目標と実績はどうなっていますか。

水澤 マッチング支援の内容としては、アキタコアベースでの無料職業紹介等を通じ求人の受理や職業あっせん等を行っています。また、Aターン就職の促進に向けた大規模就職イベント

「あきたまるごとAターンフェア」を県内・都内で複数回開催し、県内企業の採用担当者と直接面談できる機会を提供しております。

Aターン就職は、相談者本人・ご家族の生活や人生設計に大きく関わる部分で、首都圏との給与水準の違い、希望する業種・職種という判断要素などもありますので、質・量共に県内企業の情報発信を強化していく必要があります。特に、若年層の転出超過が大きな問題となっている中、一旦、県外転出した県出身の若者が秋田に戻ってくるには、仕事の部分が最優先と考えられるので、無料職業紹介機能の更なる充実や、イベント開催を通じた県内企業の魅力発信を強化していきたいと考えております。

Aターン就職の目標・実績については、1,000人～1,300人の目標に対し、実績は1,000人～1,200人程度と、概ね達成している状況にあり、その多くは20代、30代が占めていますので、更なる増加を目指してまいります。

(4) 新交流拠点アキタコアベースの設置目的と今後の活用

相原 令和5年10月、先ほどのお話にもあった東京・京橋に開設したアキタコアベースについて、設置目的と施設の活用について教えてください。

水澤 アキタコアベースは、若年層を中心とした地方回帰志向の高まりによる移住者の増加やリモートワーク・起業といった働き方の広がりから、移住・就職等に関する相談者のニーズが多様化していることを踏まえ、利便性の向上と相談対応の強化を図ることを目的に、首都圏における新たな交流拠点としてオープンしました。今後、移住やAターン就職の希望者、県内就職を考える大学生等に寄り添ったきめ細かな対応を通じて、秋田への人の流れを拡大し

ていきたいと考えております。

また、アキタコアベースの活用については、東京駅から徒歩7分、最寄りの地下鉄駅からは徒歩2分という立地の優位性や、イベントスペースも確保している施設の特性を有効に生かして、市町村や企業等とも連携し、秋田と首都圏を結ぶ様々な交流イベントを開催するほか、観光・産業をはじめ幅広い分野における本県の魅力を発信し、秋田に関心がある方々との交流拠点として関係人口や移住希望者の拡大につなげてまいります。



2 人材誘致の推進と関係人口の拡大

(1) リモートワーク移住・ワーケーション誘致

相原 次に、リモートワーク移住・ワーケーション誘致についてお伺いします。具体的にはどのような取組をしているのですか。その実績についても教えてください。



水澤 部長

水澤 ご承知のとおり、「リモートワーク」は、遠隔地で働く、つまり会社に出社せずに自宅等で仕事をする働き方のことで、柔軟なワークライフスタイル、充実したプライベート時間や家事・育児、豊かな余暇時間等の確保、通勤ストレスからの解放などにつながるほか、企業にとってもオフィスコストの軽減や優秀な人材の確保などの様々な点でメリットがあると考えております。

これまでの仕事を続けながら、秋田に生活拠点を移すライフスタイルとなる「リモートワークで秋田暮らし」を推進する本県独自の支援制度としては、「パートナー企業認定制度」があり、パートナー企業の社員がリモートワークをしながら秋田で体験移住する際の経費に対して助成しているところです。

この取組は大変好評で、パートナー企業は制度開始から累計で約40社にまで拡大しており、多くの県外企業や社員の方々が秋田を訪れ、短期の移住体験を行っています。さらに、実際にリモートワーク移住した方に対しては、移住後3年間にわたって所属先企業等との通信費や交通費等の助成を行うなど、手厚い支援制度もあります。

新秋田元気創造プランでは、リモートワーク移住する世帯数を毎年15とする目標を定めて



相原 所長

いますが、昨年度は目標を大きく上回る26世帯が移住するなど順調に推移しております。今後は来県した県外企業と県内企業等とのマッチングをもとに、本県とのつながりを強めてもらうなど、多様な人材や高度なスキルを持つ人材のリモートワーク移住を促進していきたいと考えております。

また、「ワーケーション」は、通常の勤務地と異なる環境・場所で一定期間仕事をする働き方で、例えば秋田で自分の趣味を楽しみながらリモートで仕事も行うなど、自分のライフスタイルに合わせた働き方ができる点が魅力と認識しております。

現在は、民間企業を中心に設立された「秋田ワーケーション推進協会」によるモデルコースの紹介やワークスペースのPR、市町村の支援制度などの各種情報発信を行っており、引き続き、本県への移住を見据えた新たなきっかけづくりを進めてまいります。

3 若者の県内定着・回帰の促進

(1) 各ステージにおける県内定着・回帰への促進

相原 中学や高校、大学などの各ステージにおいて、県内定着に向けてどのような対策をされていますか。また、県外大学生の県内回帰に向けて、どのような対策を講じていますか。県としてその効果をどう評価されていますか。

水澤 中学・高校・大学の各ステージにおける県内定着に向けた対策ですが、自分の将来を決めるに当たり、早いタイミングで県内企業を知り、企業に対する理解を深めることができる機会を提供することが重要と考えており、中学生向けには県内8地域で企業説明会を、高校1・2年生向けには職場見学会や経営者講話、企業説明会などを実施しています。

大学生に対しては、県の就活情報サイト「KocchAke(こっちゃけ)！」を通じて県内企業に関する情報を発信するほか、就活スケジュールに合わせた合同就職説明会・面接会など県内企業とのマッチングの機会を提供しているところでは、

また、秋田で暮らす・働くことを具体的にイメージしてもらうため、県内の先輩社会人と気軽に交流できるカフェスタイルのイベントのほか、就活におけるインターンシップの重要性が高まっていることも踏まえ、県内企業のインターンシッププログラムを学生に広く紹介するセミナーを開催するなど、就職活動のトレンドにも合わせた取組を行っております。



先輩社会人との交流イベント
「こっちゃけ交流カフェ」の様子(東北学院大学)

県外大学生等の県内回帰に向けた取組については、進学等で県外に転出した大学生等への回帰に向けたアプローチとして、県内に住んでいるうちに「つながり」を持っておくことが大切と考え、昨年度から県教育庁との連携のもと、高校3年時のホームルームの時間などを活用し、こっちゃけサイトへの会員登録を推奨しているところでは、

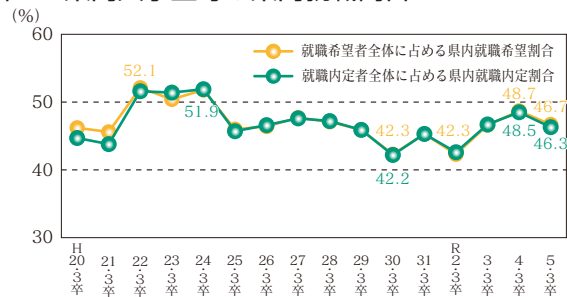
会員登録をした方には、メールマガジン等の配信により、県外進学後も定期的に秋田の情報を届けられるようになりました。また、メルマ

ガの内容は、就活イベント情報だけでなく、県内業界や先輩社会人、秋田の旬なものといった様々な情報を届けながら、秋田とのつながりを絶たないよう、そして、秋田の魅力を感じてもらえるよう工夫しております。

高校生の県内就職率については、引き続き高い状況にあるなど、県内企業を知る機会の提供といった取組の効果が現れているものと考えています。また、県内大学生等の県内就職率については、平成30年以降、増加基調(図2)にあるほか、先輩社会人との交流イベントに参加した学生の県内就職率は6割から7割と高い水準となっていることや、県内企業が実施しているインターンシップにこっちゃけサイトから申込み学生が増加しているなど、県内企業との新たなマッチングの取組により、一定の効果が現れているものと捉えております。

先ほど高校3年生に対してこっちゃけサイトへの会員登録を呼びかけていると申しましたが、取り組み始めてから日が浅いこともありますし、現役大学生の方はもちろんのこと保護者の方にも広く呼びかけ、登録につなげてまいります。

図2 県内大学生等の県内就職割合



資料：秋田労働局「新規大学等卒業者の就職内定状況」により県作成

(2) 秋田暮らしに向けた情報提供・意識啓発
相原 「若年女性の定着・回帰が人口減少対策の鍵を握る」と言われますが、近年の状況はどうですか。また、若年女性に対する秋田暮らしに向けた情報の提供や意識の啓発は、具体的にどのような内容ですか。

水澤 近年の状況ですが、15歳から39歳までを若年層として、その県外への転出超過数を見ますと、平成27年を境に女性の転出超過数が男性を上回る状況が続いています。次世代法や女性活躍推進法といった子育て・女性活躍推進に向けた法制度等の整備が進む中、対象となる大企業の多くは首都圏等の都市部にあるため、女性の転出につながったという見方があります。また、全国的な有効求人倍率の高さが、女性にとって勤務条件や処遇の良い首都圏等の企業における人材確保の活性化につながったという見方もあるようです。

一方で、若年層の転出超過数の男女比は、5年前と比較して女性が男性の1.25倍だったものが、昨年は1.15倍へと縮小しました。コロナの影響もあるかもしれませんが、社会動態においては、一部に明るい兆しが見え始めているのではないかと感じているところです。

若年女性に対する情報提供については、県外転出した若年女性にヒアリングした結果、「県内企業の情報や県内で働く先輩女性の意見を聞き取った」という声を多数頂いております。こうしたニーズに対応するため、県内外の女子大学生が、女性の活躍している県内企業を実際に訪問・取材し、その企業の取組を実体験するとともに、女性社員の働き方やライフプランについて、女子学生目線から紹介するコンテンツを制作し、県のウェブサイトやSNSで発信しております。

また、こっちゃけサイトの登録会員に対しては、大学生との連携により作成した若者目線の記事などを、若い世代に親しみやすいショート動画を織り交ぜながらSNSで紹介しているところです。

こうした情報発信を通じて、若年層が多種多様な県内企業に、より一層興味を持っていただ

き、県内就職・定着につながるきっかけづくりを行っていきたいと考えております。

4 結婚・出産・子育ての希望がかなう社会の実現

(1) 若者の結婚や子育てに対する意識の啓発

相原 若者の意識が変わりつつある中、県は結婚・出産・子育てに関する情報発信に力を入れていますが、その内容と若者の反応などを教えてください。

水澤 中学生・高校生・大学生への意識啓発としては、若い世代が結婚、妊娠・出産、子育てに関して、希望どおりの将来を描くためには、必要な知識・情報を適切な時期に得ることや、将来を具体的に考える機会を持つことが重要であると考えています。

県としては、子どもの頃からライフプランについて学び、考える機会を提供するため、小学校・中学校・高校の各段階に応じた副読本を作成し、教育現場で活用してもらうことを通じ、若い世代の理解や関心が高まることを期待しているところです。

また、大学生等を対象に、自身のライフプランを意識してもらう講座の提供に加え、若手社会人向けには未婚・晩婚・晩産化等の現状を認識し、ライフプランを考える際に役立ててもらうリーフレットなどを作成・配布するなど、結婚や子育てに対する意識啓発を行っています。

出産・子育てに関しては、「あきたの結婚・子育て応援ウェブサイト（いっしょにねっと。）」を中心に、Instagram等のSNSも活用しながら、保育料助成をはじめとする経済的支援、市町村の子育て支援や産前産後支援の情報、各種相談窓口の設置状況など、妊娠・出産から子育てに至るまでの幅広い情報を提供しております。

若者の反応としては、副読本を活用した高校

生へのアンケート結果において、ライフプランを考える上で「夢の実現に役立つと思った」、「見通しを持つことが大切と思った」など、9割超の方から肯定的な回答がありましたので、引き続き取り組んでまいります。

また、中には「いずれは秋田で子育てしたい」、「県外に出ていくけれど、将来的には秋田に戻って頑張りたい」といった意見もあり、大変ありがたく思っております。



(2) あきた結婚支援センターによるマッチング支援

相原 あきた結婚支援センターでは、AI等を活用したマッチング支援に取り組んでいますが、どのような内容なのでしょう。また、成婚報告者数はどのような状況ですか。

水澤 AI等を活用したマッチング支援は令和2年1月に新たに導入したもので、全部で112項目の質問をもとに価値観の診断を行い、自分では気付かなかった相性の合う相手をAIが紹介する仕組みになっております。

実際に発展する「交際転換率」はシステム導入前の25%から42%へと大幅に上昇しておりますので、システムの導入が成婚報告者数の増加に寄与していると考えております。

このAIマッチングシステムによる紹介は、あくまでも出会いのきっかけの一つに過ぎないので、出会った後でも、交際や結婚に発展する過程で悩みを抱えている方々に対しては、「あきた結婚支援センター」の結婚コーディネーターが一人ひとりに寄り添ったきめ細やかな支援も行っております。

センターへの成婚報告者数は令和3年度129人、令和4年度130人、センターのオープンか

ら昨年10月末までの累計は1,893人と2,000人まであと一步というところまで来ています。センターの会員を増やしていかないとマッチングしても成婚に結び付きにくいということもありますので、各種イベント開催時にはAIマッチングシステムや結婚コーディネーターによる丁寧なサポートなどをPRしながら、引き続き新規会員の登録勧奨に努めていきたいと考えております。

また、若い世代の方々からは、できれば婚活色を抑えて気軽な気持ちで出会える場の方が望ましいという声もありますので、ごく自然に異性と出会えるような機会を提供することを心掛けています。今後も県全体で結婚を応援する気運や、若者の結婚に対する前向きな意識の醸成、出会いの機会の創出などに取り組むほか、センターを中心としてきめ細やかにサポートすることで、婚姻の増加につなげてまいります。

(3) 安心して子育てできる体制の充実

相原 様々な取組の中に、「多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業等の取組の促進」があります。取組の内容や企業の認識・評価はどのようなもののでしょうか。

水澤 多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組ということでお話すると、数年間に及ぶコロナ禍での新しい働き方として、多くの企業でリモートワークや短時間勤務制度の導入が進んでいる中、県としては、男女共に仕事と育児・家庭を両立して、ワークライフバランスが実現できる多様で柔軟な働き方を促進するために、企業に対して様々な支援を実施しているところです。

具体的には、安心して子育てできる環境づくりに向け、「男性の家事・育児参画のための職場づくり促進セミナー」の開催や企業経営者等の

意識醸成を図っているほか、あきた女性活躍・両立支援センター推進員による企業訪問を通じて、育児休業制度などの法制度や各種支援制度の周知・活用を図るとともに、就業規則等の社内規程の整備などを支援しております。

また、この分野については、あきた未来創造部だけではなく、産業労働部でも専門家派遣を通じた伴走支援を行っているところです。

こうした取組への評価としては、男性の育児休業などの子育てしやすい環境整備に対する企業の意識は高まってきており、その必要性を実感している企業も多いのではないかと考えております。具体的には他の企業の取組事例を学ぶことや、専門家のアドバイスを受けることにより、休暇制度の見直しや新たな社内制度を設けるなど、子育てしながら安心して働き続けることができる環境づくりに積極的に取り組む企業が増えている状況にあります。特に、センター推進員の個別訪問によるアドバイスや専門家派遣に対しては、自ら取組もうとしても容易には実施できない中小企業からのニーズが高まっております。

5 女性・若者が活躍できる社会の実現

(1) 男女共同参画センターの活動

相原 男女共同参画センターの役割と普及啓発や情報提供の内容を教えてください。

水澤 県では、「第5次秋田県男女共同参画推進計画」に基づいて、固定的な性別役割分担意識や性差による偏見・格差の解消に向け様々な取り組んでいるところです。また、男女共同参画を推進するための拠点として、男女共同参画センターを県内3か所（大館市・秋田市・横手市）に設置し、男女共同参画や女性の活躍推進・両立支援などに向けて地域に密着した取組を行っております。

普及啓発や情報提供の内容については、男女共同参画の推進に取り組む団体等の交流や活動を支援するとともに、地域住民や企業で働く従業員等に対して、地域で活躍する人材や女性の管理職・リーダーを育成するための各研修会、男性の家事・育児と仕事との両立を促進するための講座などを開催し、県民の意識醸成を図っております。こうした取組によって女性自治会長・女性管理職の割合、さらには男性の育児休業取得率などの向上を目指しておりますので、あきたF・F推進員や市町村等との連携による地域ネットワークも活用しながら、地域のニーズや課題に対応しているところです。

このほか、秋田市の中央男女共同参画センターでは、ハーモニー相談室を設置し、性別による人権侵害、生き方や夫婦・親子関係、からだや性に関する不安・悩みなどを抱えている方々からの相談に応じております。

(2) 若年女性が働きやすい職場づくりへの支援

相原 若年女性の定着・回帰を図るため、働きやすい職場づくりを進められていますが、具体例を教えてください。また、地元企業の意識や取組はどのようなものでしょうか。

水澤 女性が活躍し続けられる職場づくりを推進するため、現在、県内3地区で女性活躍推進におけるロールモデル企業の育成や、企業ネットワークの構築に向け企業経営者・マネジメント層を対象とした研修会を開催しております。

女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進には、経営者の理解が不可欠になりますので、女性の管理職への積極登用や男性の育児休業取得など、女性活躍に関する取組が顕著な県内企業を好事例として取り上げ、映像コンテンツを制作し、テレビ番組やYouTubeなどの様々な媒体を通じて発信しているところです。

また、男性が育児休業を取得しやすい環境整備や男性の家事・育児参画を促進するために、企業経営者向けのセミナーを開催し、育休への理解の促進や企業風土の改善を図っているほか、各種表彰企業や「えるぼし」、「くるみん」(※1、2)に認定された企業が取り組む好事例の紹介や、各取組内容についてガイドブックの作成を通じて、ロールモデルを示しながら県内企業への波及を図っております。

さらに、企業への直接的支援策としては、働きやすい職場づくりの推進に向けて、あきた女性活躍・両立支援センター推進員による企業訪問や普及啓発、窓口や専用電話による相談対応のほか、社会保険労務士の無料派遣などにより、一般事業主行動計画の策定や取組のフォローアップをワンストップで行っているところです。

このほかにも女性活躍の推進に向けて積極的にチャレンジする企業を対象に、県独自の認定制度を昨年度創設しました。認定企業に対しては、目標達成に向けた環境整備に要する経費への補助金制度を設けているほか、えるぼし認定の取得を目指す企業に対しては、支援金も交付しております。

一方で、地元企業の意識や取組についてですが、本県の陶山さなえ前理事や、丹治純子理事のリーダーシップによる幅広い普及啓発等の効果もあり、女性活躍推進の重要性を自分事として捉えるようになった地元企業が増えていると考えております。また、一般事業主行動計画を策定し、若年女性にとって働きやすい職場づくりに前向きに取り組む企業も増えてきており、えるぼし認定の取得に向けた動きも活発化しています。

人材確保が非常に困難になってきていることや、若い人がなかなか定着しないなど、人材面で不安を抱える企業が多い中であって、具体的

に取組を進めたくても進めることが難しい中小企業に対しては、先ほどお話しした好事例の紹介や専門家派遣、補助金制度などを活用していただくことで、女性が働きやすい職場づくりに積極的に取り組もうとする企業の増加につながっていくものと期待しております。

あきた女性の活躍 応援ネット

(※1) えるぼし認定企業

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、女性の活躍推進に関する取組が一定の基準を満たす企業に対し、厚生労働大臣が認定する企業

(※2) くるみん認定企業

次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する企業

(3) 若者のチャレンジへの支援

相原 県は「夢の実現を目指す若者の戦略的な取組への支援」を行っていますが、具体的な取組はどのようなもののでしょうか。

水澤 この取組は、次代を担う若者による、自身が思い描く未来を自ら切り拓くチャレンジを後押しするものです。ジャンルを問わずに若者ならではの斬新なアイデアを募集・審査し、採択者を支援するものとして令和元年度から始めており、これまでに181件の申込みがあり、このうち24件を採択しました。

アイデアの中には、eスポーツの導入支援やイベント運営、ハードサイダー醸造所の開設など、様々な取組があります。

また、旧駅舎を醸造所に改装したり、レストラン等の開設や、行政と共に特区構想を進めるなど多角的に展開している方もおります。

6 県民へのメッセージ

相原 これまでの質問事項に関連して、企業を含む県民に伝えたいことがありましたらお願いします。

水澤 これまでの間、人口減少問題の克服を県における最重要課題に位置付け、様々な取組を進めてきております。その結果として、社会減については一定の成果が見え始めていると捉えていますが、本県の人口減少の約8割を占める自然減については、なかなか少子化の流れに歯止めをかけられない状況が続いておりますので、やはり、根源的な少子化対策は、まずは婚姻数を増加させることが重要であると考えているところであります。

取組の方向性としては、若年層では男性よりも女性の県外への転出超過が多いため、若年女性の県内定着・回帰を重点的に進めているほか、男女共に若年人口の底上げを図るために、県内外の大学等へ進学した方の卒業後の県内への定着・回帰を積極的に進めたいと考えております。

県としては、こうした女性や若者の定着・回帰につながる取組を市町村と力を合わせて、一体的・重層的に推進していきたいと考えていますが、やはり、若者にとっては秋田で自ら活躍できて、やりがいのある働きやすい職場の確保が何より大切と思われますので、どうか県内企業の皆様には若者にとって魅力的な職場づくりになお一層ご尽力いただきますようお願いいたします。

最後になりますが、秋田には豊かな自然や多様な再生可能エネルギー源のほか、豊富な森林資源、全国有数の食料供給基地として優位性が

あります。県としては、こうした分野において、優位性を存分に生かし、県民の皆様が未来に夢と希望を持ち、明るさを感じるとともに、心から住みたい、暮らしたいと思うような地域づくりを全力で進め、人口減少問題の克服に重点的に取り組んでまいりますので、より一層のお力添えをいただきますよう重ねてお願い申し上げます。

相原 長時間にわたり丁寧にお答えいただき、とても分かりやすいお話でした。ありがとうございました。

☆☆☆☆☆☆

本稿は、2023年11月14日に秋田市内のホテルで行われたインタビューをまとめたものです。

(文責：秋田経済研究所)