

■ はじめに

弊財団は、埼玉県内の経済・産業動向、企業経営及び地域の活性化等に関する調査研究や情報収集を行い、それらの情報等を適切かつ積極的に発信・提供していくことにより、埼玉県の産業経済の振興と発展に貢献していくことを目的としています。

本冊子は、「埼玉りそな経済情報」（発行株式会社埼玉りそな銀行）に地域研究レポートとして令和6年7月号から令和6年12月号、および令和7年2月号に掲載した研究成果を取りまとめたものです。

令和6年度も、各研究員が最近の社会・経済情勢を踏まえた独自のテーマを設定し、地域における社会的課題の実態、要因、将来の方向性等について、調査、研究、提言を行っています。

本冊子を通じて、各自治体や事業者の皆様が抱えている課題の解決に少しでもお役に立てば幸いです。

令和7年3月

公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団

■ 目 次

01	地方創生の「現在地」	1
02	賃金と世帯収入の動向	5
03	自治体の終活支援	9
04	「日本の将来推計人口」斜め読み	13
05	価格転嫁に関する埼玉県先進的な取組	17
06	大宮盆栽 次の100年に向けて ～令和7年 大宮盆栽村は100周年を迎えます～	21
07	人的資本経営とその現状について	25

はじめに

今年、2014年に当時の安倍政権が「地方創生」の取り組みをはじめてから10年を迎える。人口減少と東京一極集中の是正を目標として掲げてきたが、2023年の全国の出生数は約72.7万人（人口動態調査概数）と過去最低を更新し、東京圏へ約12.7万人の転入超過（住民基本台帳人口移動報告）と成果はあがっていない。

当財団も、県内市町の地方創生総合戦略の策定にかかわってきた。その経験をもとに、地方創生の「現在地」を確認してみたい。

本レポートの構成

本レポートでは、地方創生は、1.「増田レポート」（2014年）を契機として、安倍政権の政策として開始され、2.菅政権のデジタル改革を経て、3.岸田政権で、デジタル田園都市国家構想（以下、デジ田）となったが、4.デジタルの活用ができていない現状と、5.デジタル行財政改革の重点政策化（2023年）により、位置付けが変化している経緯を示す。そして、6.新たな提言書「人口ビジョン2100」の公表と反応（2024年）を述べ、7.人口減少対策において地方創生に欠けていた政策と、8.地方創生の「現在地」を踏まえた上で、取り組むべき政策を明らかにしたい。

●地方創生・デジ田をめぐる主なできごと

2014年 5月	増田レポート:消滅可能性都市(896)リスト公表 ※	安倍政権
11月	まち・ひと・しごと創生法施行	
12月	地方創生総合戦略策定	
2021年 5月	デジタル改革関連法案成立	菅政権
9月	デジタル庁開設	
11月	デジ田実現会議設置	岸田政権
2022年12月	デジ田総合戦略策定	
2023年10月	デジタル行財政改革会議設置	
2024年 1月	「人口ビジョン2100」公表 ※	
4月	消滅可能性自治体(744)リスト公表 ※	
6月	「地方創生10年の取組と今後の推進方向」公表	

※民間団体による

1. 安倍政権の「地方創生」
(2014年11月～2020年9月)

2014年5月、増田寛也氏（東京大学大学院客員教授）を座長とする民間団体「日本創生会議」が、「ストップ少子化・地方元気戦略」として、2040年の若年（20～39歳）女性人口が2010年から50%以上減少すると推計される896市町村を消滅可能性都市と呼び、その原因を人口の東京一極集中として是正を訴える、いわゆる「増田レポート」を公表し、大きな反響を呼んだ。

当時の安倍政権は、この動きと連動して、同年9月、まち・ひと・しごと創生法を、内閣提出法案として国会に提出し、11月に成立・施行させた。

「地方創生」は、同法の「まち・ひと・しごと創生」に代わり使われたが、望ましい地方の未来の実現やそのための政策を指す用語として定着した。

安倍政権は、まち・ひと・しごと創生総合戦略（2014年12月閣議決定、以下、総合戦略）を、次いで、第2期総合戦略（2019年12月閣議決定）を策定し、推進してきた。総合戦略では、政策の基本目標を以下の4つに定めたが、これは10年間変わらずに組み込まれてきた。

- <基本目標①> 地方における安定した雇用を創出する
- <基本目標②> 地方への新しいひとの流れをつくる
- <基本目標③> 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
- <基本目標④> 時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する

都道府県と区市町村のまち・ひと・しごと創生総合戦略（以下、地方版総合戦略）は、法律上、策定は努力義務とされているが、ほぼすべての自治体が策定して取り組んできた。

2. 菅政権（2020年9月～ 2021年10月）のデジタル改革

「デジタル敗戦」とは、世界的に流行した新型コロナウイルス感染症対策において、欧米諸国や台湾、シンガポール、インドなどでは、円滑に提供されたデジタル技術を活用した行政サービスが、我が国では実現できなかったことを指す、デジタル庁でも使われる用語である。菅政権は、デジタル敗戦の危機感を背景に、デジタル社会形成基本法など6法案を2021年5月に成立させ、9月にデジタル庁が発足した。

3. 岸田政権（2021年10月～） のデジタル田園都市国家構想

岸田政権のデジタル田園都市国家構想は、「デジタル技術が急速に発展する中、デジタルは地方の社会課題を解決する鍵であり、新たな価値を生み出す源泉となっている」との認識の下、地方創生に「デジタルの力」を取り入れたものである。

まち・ひと・しごと創生会議の後継として、デジ田実現会議が開催され、岸田政権は、この会議の議論に基づき、第2期総合戦略に代わるデジ田総合戦略を2022年12月に閣議決定した。地方公共団体には、デジ田総合戦略を勘案して、実施中の地方版総合戦略を改訂することを求めている。

4. デジタルの現在地

デジ田＝地方創生＋デジタルの力であり、デジタル活用の現状を確認しておく。現在、デジ田にかかわるデジタルの大きな課題は、地方公共団体の基幹業務システムの統一・標準化と、マイナンバーカードの普及と活用である。

【地方公共団体の基幹業務システムの統一・標準化】

地方公共団体の基幹業務システムの統一・標準化は、菅政権のデジタル改革で法制化され推進されている。これまで1,700以上ある自治体が個別に開発していたシステムの標準化を推進し、開発・運用コスト

の削減と、迅速なサービス提供を可能とすることを目的としている。目標として、2025年度までのガバメントクラウドを活用した標準準拠システムへの移行と、情報システムの運用経費等の2018年度比で少なくとも3割の削減が掲げられている。総務省は、2023年度補正予算までに約7,000億円の予算を計上してきた。

しかし、各自治体が移行作業を進めるにつれ、行政や民間の専門人材の不足に、新設される子育て支援策や定額減税などの税制改正に対応するための改修と作業が重なり、2025年度までの移行が困難なことや、移行費用も移行後の運用経費等も当初見込みを超過し、選べる標準準拠システムに限られるため、利用コストや条件が為替やグローバル企業の方針に左右されるおそれがあるなどの実態が明らかになってきた。

2024年3月のデジタル庁の調査では、2025年度中に移行困難なシステムがあると回答したのは、埼玉県、さいたま市、川口市、上尾市、越谷市や札幌市、仙台市、千葉県市川市、東京都台東区、渋谷区、荒川区、横浜市、川崎市など人口の多い自治体であり、団体数では約1割（171団体）だが、人口ではより多くの住民が影響を受けることが予想される。まだ、検討中の自治体も多く、今後さらに多くの移行困難な自治体・システムが明らかになる可能性が高い。

移行スケジュールや費用負担について、デジタル庁の必要な情報の公開が遅いとの指摘も含めて、総務省、デジタル庁に「地方公共団体情報システム標準化基本方針の改定に関する指定都市市長会緊急要請」（2023年11月1日付）がなされている。

【マイナンバー（個人番号）制度・マイナンバーカード】

自治体は、2020年と2022年に行われたマイナンバーカード普及促進策「マイナポイント」事業では窓口対応に追われ、コロナ禍での特別定額給付金のトラブルの矢面に立たされ、2023年の情報の紐づけの総点検でも、過剰な負担を強いられてきた。

そもそも、マイナンバーは、行政手続等における特定の個人を識別するための制度で、行政機関の情報連携により、各種の行政手続における添付書類の省略などが可能となる。その普及と活用は、国によるデジ

タル実装の基礎条件整備の柱に位置付けられている。

ところが、2024年5月公表の会計検査院の検査結果によれば、国と地方公共団体が多額の費用（2014～2022年度、約2,150億円）をかけて整備・運営しているマイナンバー情報照会のためのネットワークシステムにおいて、地方公共団体が照会する立場となる1,258手続のうち、利用実績0%の手続が485（38.5%）、及び10%未満の手続が649（51.5%）と、使われていない手続が多数あり、さらに「事務手続の所管府省庁は、実施状況の把握が不十分」「デジタル庁は、各地方公共団体の照会件数を所管府省庁に提供せず」などの事例が指摘された。

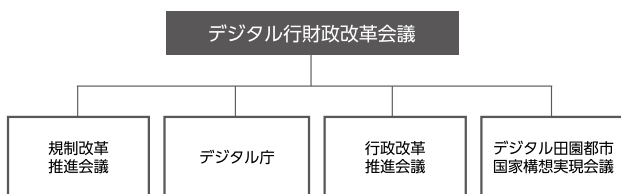
多額の費用をかけたシステムが、組織間で情報共有ができていないために活用されていない状況である。デジタルは、基盤整備の段階から、デジタル技術以前の問題で様々なトラブルが起きているという残念な現在地にいる。

5. デジタル行財政改革の重点政策化

2023年9月、岸田政権は、内閣改造時に重点政策として「デジタル行財政改革」を掲げた。

デジタル行財政改革会議を「規制改革・デジタル田園都市国家構想及び各府省庁の改革の司令塔」としており（第1回デジタル行財政改革会議 デジタル行財政改革担当大臣提出資料、以下の推進体制図も同じ）、2024年1月の岸田首相の施政方針演説には、デジタル行財政改革が入り、デジ田が消え、地方創生は項目として残っている状態である。

●推進体制図



6. 「人口ビジョン2100」と消滅可能性自治体

2024年1月、民間団体「人口戦略会議」（増田寛也氏が副議長）が、提言「人口ビジョン2100」を公表した。2100年に8,000万人で人口が定常化することを目標に、「定常化戦略（人口減少のスピードを緩和させ、最終的に人口を安定させることを目標とする戦略）」と「強靱化戦略（質的な強靱化を図り、現在より小さい人口規模であっても、多様性に富んだ成長力のある社会を構築する戦略）」の実行による「未来選択社会（未来として選択し得る望ましい社会）」の実現を提案し、それぞれの戦略の論点を挙げている。

2024年4月に「人口戦略会議」は、若年女性人口が2050年までの30年間で50%以上減少する「消滅可能性自治体」744市町村のリストを公表した。

これに対して、全国町村会は「一面的な指標をもって線引きし、消滅可能性があるとして自治体リストを公表することは、これまでの地域の努力や取組に水を差すもの」「今回の推計に示されるような事態となった大きな要因は、東京圏への一極集中と少子化であり、一自治体の努力だけで抜本的な改善を図れるものではなく、リストの公表によって一部の地方の問題であるかのように矮小化されてはならない」とのコメントを公表した。

また、岸田政権には、人口ビジョン2100について、増田レポートの時のような具体化に向けた熱気はないと報道されている（毎日新聞 2024年4月24日）。

7. 地方創生に欠けていた政策

これまで、地方創生の経緯をみてきたが、なぜ人口減少を止められなかったのだろうか。

一貫して地方創生にかかわってきた増田寛也氏は以下のようにインタビューで総括している。

2014年に始まった地方創生は、2015年に社会減対策、地方に仕事をつくることを目的となった。仕事づくりにしても就業率は上がったが、非正規雇用が中心だった（日本経済新聞 2024年1月21日）。

非正規雇用については、2022年2月の内閣府のいわゆるミニ白書「日本経済2021-2022 成長と分配の好循環実現に向けて」において、男性の非正規雇用比率の高まりにより、単身世帯の所得が伸び悩み、若年層は、結婚して子どもを持つことが難しく、また、結婚していても、世帯所得が500万円未満の世帯では、同じく子どもを持つことが難しくなっていると分析している。そして、晩婚化や少子化への対応に当たっては、結婚や子育てを控える25～34歳の層の世帯所得の増加が重要と指摘している。

2014年の増田レポートには、若い世代の経済的基盤の確保として「若者・結婚子育て年収500万円モデル(仮称)」の検討、との項目があり、少子化を防ぐには、若い世代の経済的安定、収入の増加が必要との認識はあったと思われるが、国の総合戦略において、若者の所得の引き上げが主要な課題となることはなかった。

むしろ、この10年間、人件費の削減のため、非正規雇用を導入した結果、地域の雇用と消費を劣化させ、さらなる少子化と若者の流出を招いた地域も多かったのではないかと。

行政の分野でも、PPP/PFIや指定管理者制度において、公務労働者を非正規の民間人に入れ替え、支出を削減することが広く行われた。歯止めとなる賃金条項(労働者等に受注者等が支払うべき賃金の下限額に関する規定)のある公契約条例の制定は広がらなかった(2024年1月現在 全国で30自治体、埼玉県内は草加市、越谷市が制定 (一財)地方自治研究機構調べ)。

「異次元の少子化対策」は唱えられるものの、高等教育の学費の高騰、奨学金の重い返済負担、公立学校の教員や介護・福祉関係職等の改善されない賃金や労働条件、司書や学芸員、研究員などの専門職の非正規化等、若い世代の将来の見通しを暗くし、結婚・子育てを躊躇させるような事象は多く残っている。

2024年の人口ビジョン2100は、若年世代の「所得向上」「雇用の改善」を最重要としており、これは、最優先で取り組まざるを得ない課題といえる。

8. 地方創生の「現在地」から考える

規模やスピードにおいてばらつきはあるものの、日本全国のすべての自治体、地域において、少子高齢化と人口減少が進むことは当分の間、避けられない。

2014年の増田レポートには「東京圏高齢化危機回避戦略」(2014年6月)という第2弾があり東京圏(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県)で増える高齢者を地方移住させる提案を行った。高齢者の地方移住について「生涯活躍のまち」として検討されたが、実施に至らず事実上、頓挫した。しかし、高齢者人口の増加は今後、本格化することは確実である。

「埼玉県5か年計画 日本一暮らしやすい埼玉へ」(2022年3月)では、埼玉県は、2030年まで、全国で最も速いスピードで後期高齢者が増加する「異次元の高齢化」と呼べる状況を迎え、2040年には現役世代1人が1人の高齢者を支える「肩車型社会」に迫ると予想する。異次元の高齢化は、人口急増期に流入した若かった人口が、高齢化し後期高齢期に入ることと起こるが、人口流入の時期と地域と規模が異なるため、市町村間、市町村内での高齢化・少子化の進み方のばらつきは大きく、同じ人口減少下でも地域によって異なる様々な課題が発生する。埼玉県は、孤立しやすい地縁血縁の薄い都市型高齢者が多いことが特長であるが、高齢者には「肩車」をされるだけでなく、できるだけ長く自立し、高齢者同士で支えあう、または若い世代を支える側に回ることが期待され、そのために、就業と社会参加、その前提としてのリスクリングの機会が、低コストでできるだけ多くの方に提供されることが望まれる。そのような仕組みづくりに、生成AIをはじめとするデジタルの力は貢献できると思われる。

今年の6月に取組開始から10年の節目を機に国が公表した「地方創生10年の取組と今後の推進方向」は、不振の要因分析不足が指摘され、新たな展開も見られず、国が主導する地方創生の限界が感じられる。国は、地方に負担をかけない形でデジタル等の基盤整備を推進することに徹し、地方創生の大きな方向性については地方が主体的に決め実行する体制への転換が必要ではないだろうか。

賃金と世帯収入の動向

研究主幹 棚沢 英明

はじめに

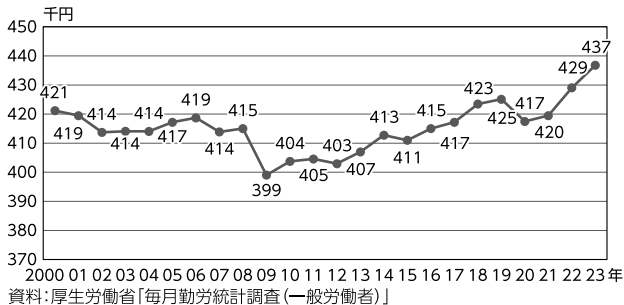
今春闘で過年度の物価上昇率を上回る、5%以上となる高水準の賃上げが実現した。日銀は賃金と物価の好循環を確認し、2%の「物価安定目標」が持続的・安定的に実現していくことが見通せる状況に至ったとして、3月の金融政策決定会合において大規模金融緩和の柱であるマイナス金利政策の解除を決め、金融政策の歴史的な転換点を迎えることとなった。

そこで、これまでの賃金や物価の動向、並びに人口減少と少子高齢化に伴う世帯構成の変化による世帯収入の変化を確認し、今後を見通してみたい。

賃金の推移

厚生労働省の毎月勤労統計調査によれば、各年平均の月額現金給与額（一般労働者）は、2000年以降410千円程度で推移し、2009年リーマンショックで一旦落ち込み、その後徐々に回復傾向を示した後、2020年のコロナ禍を経て、再び増加傾向を示している。

●現金給与総額の推移

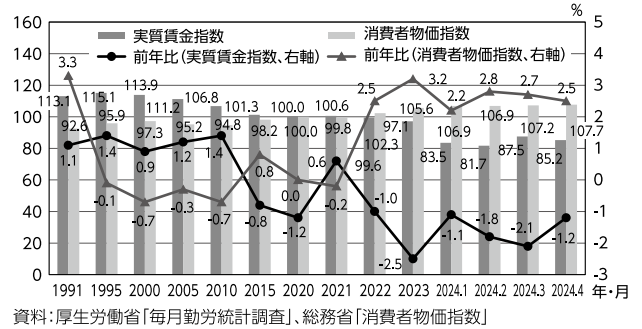


実質賃金指数と消費者物価指数

一方、1991年からの実質賃金指数（2020年平均＝100）と消費者物価指数（2020年＝100）の推移を見ると、2020年にかけて横這いから緩やかに物価が上昇する中、実質賃金は徐々に低下し、2022

年、2023年と物価の上昇圧力が高まる中、賃金の上昇が追いつかず、実質賃金は目減りしている。今年に入ってもその傾向は続いており、4月まで25カ月連続で前年比マイナスとなっている。

●実質賃金指数及び消費者物価指数の推移

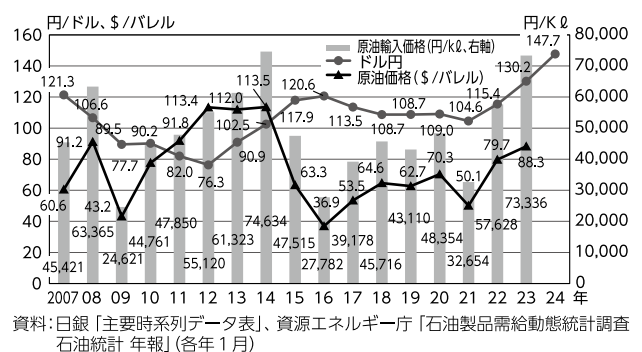


コロナ禍からの世界経済の回復やロシアによるウクライナ侵攻に伴うエネルギーや食料価格の上昇の他、気候変動に起因する世界各地での農産物被害等の影響に加え、円安が輸入価格の上昇に拍車をかけ、物価上昇が企業や家計の大きな負担となっている。

輸入依存度の高いエネルギー、特に原油価格の動向は日本にとって重要な要素であるが、近年は原油価格の上昇と円安により、2023年の円価ベースの原油価格は2014年以来の高値となっている。「電気・ガス価格激変緩和対策事業」による料金負担軽減措置は5月で一旦終了し、8月から復活が予定されているものの、恒久的に実施することは難しい。

日銀は2024年4月の「経済・物価情勢の展望」において、今後の物価見通しについて「消費者物価（除

●為替及び原油価格の推移



く生鮮食品)の前年比は、2024年度に2%台後半になったあと、2025年度及び2026年度は、概ね2%程度で推移すると予想される」としており、日銀が目指す「2%の物価安定目標」が維持されるとしている。

しかしながら、不透明な国際情勢や為替の動向等を踏まえると、長期的に安定した物価水準を維持していくことは難しい課題であろう。

賃金引き上げ

長引くデフレ状態により、日本の賃金はなかなか増加しない状況が続いていたが、コロナ禍以降の社会・経済状況が変化する中、漸く賃上げの機運が高まってきた。

これまで企業は業績が好調であっても、ベースアップを伴う賃金引き上げには消極的で、一時金の増額等で対応してきた。しかしながら近年は少子化による人手不足感が強まっており、人材獲得競争が激化し、優秀な人材や専門的な知識を持った人材を確保するため、賃金引き上げによる企業の魅力アップが重要な要素となっている。

また、政府による賃上げ促進税制も賃上げの後押しとなり、政労使三位一体での賃上げの動きにつながってきた。

厚生労働省の「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によれば、2000年以降の妥結額は5~7千円程度、率にして2%前後となっていたが、2023年には約11千円、3.6%と大きく伸びた。

一般社団法人日本経済団体連合会が公表した2024年春季労使交渉(第1回集計)では、大手企業

が19,480円、率にして5.58%、中小企業が10,420円、3.92%と高い伸びとなった。

一方、日本労働組合総連合会も中間まとめでは、2014年以降では最も高く、1991年以来となる定昇込み5%台の賃上げが実現したとしている。

また、日本商工会議所が6月に公表した「中小企業の賃金改定に関する調査」によれば、調査対象企業における正社員の平均賃上げ率は3.62%であった。

今年度は総じて高い賃上げとなったと考えられるが、業績が好調な大企業や円安の恩恵を受ける輸出企業、インバウンド需要に支えられる企業等とコストアップに苦しむ中小企業等では、格差の拡大が懸念される場所である。

また、非正規社員に対する処遇改善や最低賃金の更なる引き上げなど、まだまだ改善が必要な課題は多いのではないだろうか。

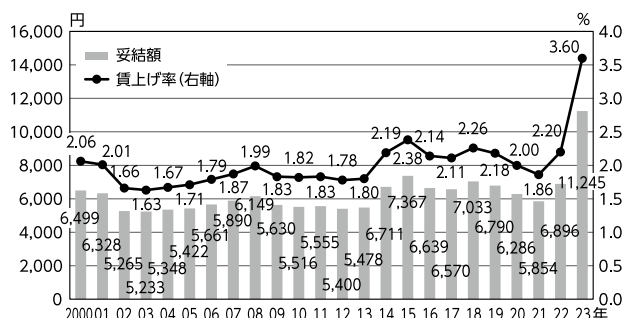
世帯構成の変化

個人の収入と同時に世帯としての収入も家計にとっては重要な問題である。少子高齢化や核家族化により、世帯構成は大きく変化してきた。日本の人口は既に減少傾向を示しているが、世帯数は増加傾向にある。

1980年には約3,600万世帯であったが、2020年には約5,600万世帯に増加し、1世帯当たり人員は3.21人から2.21人に減少している。

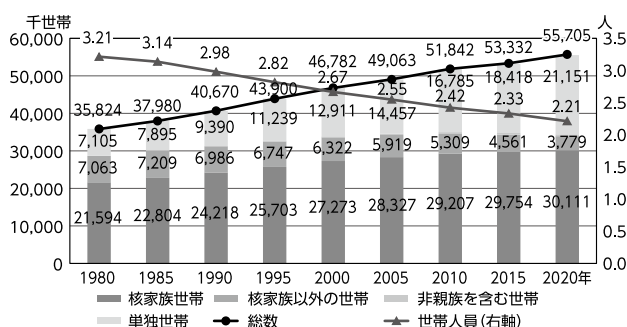
核家族世帯は約2,160万世帯から約3,000万世帯に39.4%増加し、単独世帯は約700万世帯から約2,100万世帯へ約3倍に増加している。

●春闘妥結額と賃上げ率



資料：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

●世帯の家族類型別世帯数と世帯人員の推移



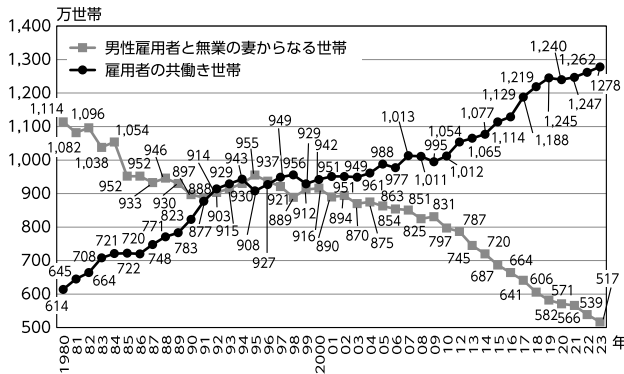
資料：総務省統計局「国勢調査」

特に65歳以上の単独世帯は約90万世帯から約670万世帯へ約7.6倍となっている。

共働き世帯の状況

1980年当時は、「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」(注)が約11百万世帯に対し、「雇用者の共働き世帯」は約6百万世帯と半分程度であったが、年々「雇用者の共働き世帯」が増加し、1997年以降は逆転し、2023年には約7割が「雇用者の共働き世帯」となっている。

●共働き世帯数の推移

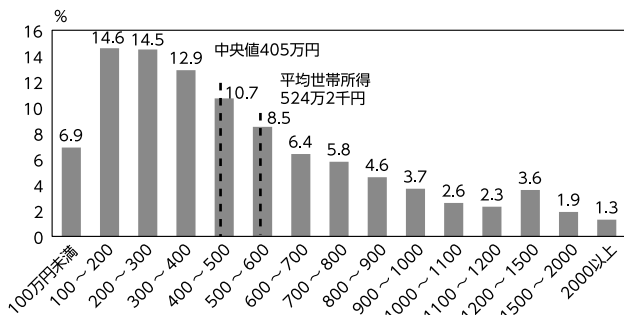


資料:1980～2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)(年平均)」
 (注)「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。2018年以降は、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)の世帯。
 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

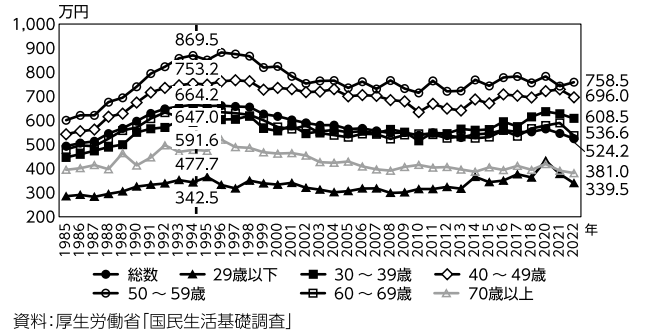
世帯収入とその変化

世帯所得を金額階層別に見ると、100～200万円の世帯が14.6%で最も多く、平均世帯所得は524万2千円、中央値(所得を低いものから高いものへと順

●世帯所得の分布



●世帯主の年齢階層別平均世帯所得の推移



資料:厚生労働省「国民生活基礎調査」

に並べて2等分する境界値)は405万円となっている。(2022年)

1985年以降平均世帯所得が最も高かったのはバブル崩壊後、1994年の664万2千円となっており、2022年は約78.9%の水準である。

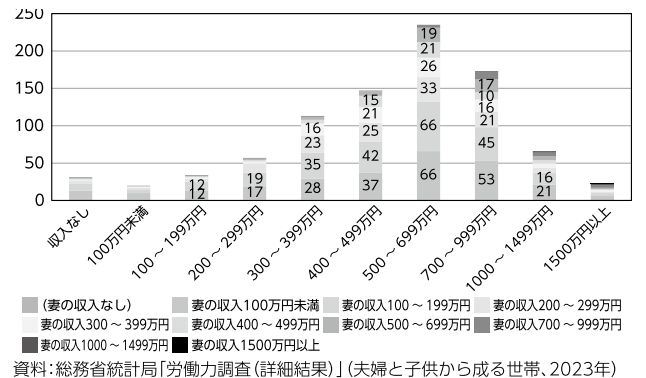
世帯主の年齢階層別に見ると、29歳以下は343万円から340万円に約1%減少、70歳以上は478万円から381万円と約20%減少しており、高齢者単独世帯が増加していることが影響しているのではないかと考えられる。

また、30～39歳は約3%増加する一方、40～49歳は約92%、50～59歳は約87%、60～69歳は約83%の水準に留まっている。若年層では世帯収入がやや回復し、50代を中心とした中高年層では、バブル期に収入が大きく増加した反動もあるが、長期間にわたり回復力に力強さが感じられない状態である。

世帯収入の構造 (主に子育て世帯)

子育て世帯が多い「夫婦と子供から成る世帯」に

●夫の収入別妻の収入

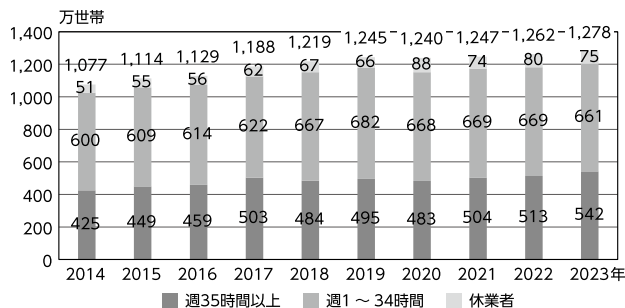


注目し、夫の収入別に見た妻の収入の分布では、夫の収入が500～699万円の世帯が最も多く、全体の70%以上で妻の収入は300万円未満となっている。

ただ、特に夫の収入が500万円以上となると、高くなるほど年収500万円以上ある妻の割合が高くなる傾向が見られる。

また、雇用者の夫に対する妻の週の労働時間を見ると、2023年では週1～34時間が661万世帯で、2014年比10.2%増に対し、週35時間以上は542万世帯で27.5%増加しており、妻の働く時間が長い世帯、正社員として働く世帯が増加していると考えられる。

●妻の就業時間別世帯数



資料: 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」(夫婦のいる世帯)

家計調査結果から、二人以上世帯のうち勤労者世帯についての世帯収入を見ると、夫婦共働き世帯全体では世帯主の収入があまり増加していないが、配偶者の収入が増加することで、世帯収入全体が増加している。

世帯類型別で見ると、「未婚の子供2人の世帯」

●世帯構成別収入内訳

年	夫婦共働き世帯	夫婦共働き世帯<有業者は夫婦のみ>のうち核家族	夫婦共働き<有業者は夫婦のみ>のうち核家族のみの世帯	夫婦共働き<有業者は夫婦のみ>のうち核家族>のうち夫婦と未婚の子供1人の世帯	夫婦共働き<有業者は夫婦のみ>のうち核家族>のうち夫婦と未婚の子供2人の世帯
2000年	464,829	458,570	400,448	458,055	505,027
	138,837	137,517	152,344	160,045	120,665
2005年	432,654	433,032	392,126	424,685	470,626
	142,537	147,368	166,957	150,187	140,098
2010年	426,165	432,734	376,256	440,069	468,096
	138,064	139,593	152,691	154,553	125,321
2015年	420,067	428,929	364,174	448,839	457,724
	134,538	138,545	145,945	138,277	132,794
2020年	450,381	462,677	399,678	473,020	502,124
	161,748	166,686	174,351	167,771	161,335
2021年	463,432	476,935	416,336	497,728	512,363
	164,581	171,351	178,889	173,886	170,967
2022年	465,499	473,583	399,234	497,590	512,480
	170,509	174,690	168,732	187,641	167,229
2023年	468,193	476,289	426,092	502,706	500,004
	171,785	174,968	176,958	180,079	171,557

資料: 総務省統計局「家計調査」(上段: 世帯主の収入、下段: 配偶者の収入)

では、世帯主の配偶者の収入が大きく増加しており、配偶者の収入への依存度が高くなっている。

ただ、これらの統計で見てわかるように、変化は見られるものの、全体的にはまだまだ夫の収入が主という構造は大きく変わっておらず、働き方や子育て環境の改善・改革を推進する必要があるだろう。

おわりに

バブル経済崩壊後、約30年の長期にわたるデフレ経済からの脱却が見え始めたようにも見える。日経平均株価は1989年12月に付けた高値を34年振りに更新し、3月には4万円台を付けた。不動産価格も上昇し、2023年の東京23区の新築マンション平均価格が初めて1億円を超えた。

日銀による金融政策が転換し、マイナス金利という大規模な金融緩和策が解除され、今後金利のある世界がやってくる可能性が高い。金利が上昇すれば、企業は借入負担が増加し、個人の住宅ローン金利の上昇も懸念され、1千兆円を超え増え続ける国債も重く押し掛かる等のデメリットも懸念される。

一方、2023年の合計特殊出生率は1.20と過去最低を更新し、東京都は0.99と1を下回り当面出生数の増加は見通せない。少子化は経済的な問題だけではないが、収入が大きな要因の一つであることは間違いない。個人の所得増に加え、働きやすい環境を整備することで、世帯所得を増加させる取り組みも重要である。

今年の春闘で過去にない賃上げが実施され、今後実質賃金が安定的にプラスに転換するか、また来年度以降も持続的な賃上げに繋がるか、特に中小企業においては賃上げに繋がる価格転嫁が可能となるかが注目される。

不透明な国際情勢等の不安要素を抱えながら、物価上昇圧力を上回る所得増が実現し、消費の拡大により経済が成長する好循環で持続可能な社会が展望できるか、この1年は将来を見通す上で重要な年になるであろう。人口減少と少子高齢化が急速に進む中、将来を展望した政策に期待したい。

自治体の終活支援

主任研究員 青木 淳子

はじめに

2023年5月、第211回国会の予算委員会において、高齢者の身元保証の問題に関する質問がなされたことをきっかけに、身寄りのない高齢者の身元保証や死後の様々な事務処理等に関する問題についての社会的な関心が高まった。質問の中では、介護や医療の現場の職員等が高齢者の身元保証に関する業務を担わざるをえない実態や、身元保証を提供する民間業者もあるが担当省庁もなく、サービスの質の確保ができていない現状について言及されていた。

国においても従前から問題意識を持っており、総務省では、「遺品整理のサービスをめぐる現状に関する調査」(2020年3月)、「遺留金等に関する実態調査」(2023年3月)、「身元保証等高齢者サポート事業における消費者保護の推進に関する調査」(2023年8月)等を実施、調査結果を踏まえて2024年6月に「高齢者等終身サポート事業者ガイドライン」を公表している。

厚生労働省と法務省は2020年3月に「身寄りがいない方が亡くなった場合の遺留金等の取扱いの手引き」(2023年7月に改訂)を策定し、都道府県及び市区町村に周知した。

身寄りがいない高齢者の場合、身元を保証する家族がいなかったり適切な医療・介護サービスが提供されない可能性がある。また、亡くなった後に家族・親族がすぐに見つからない場合、自治体職員が戸籍をたどって親族等を探し、連絡をとるといった事務負担も生じる。

近年では、自治体や社会福祉協議会が身寄りのない高齢者の身元保証や終活支援のためのサービスを立ち上げるケースが増えつつある。本稿では、市民に近い立場にある市町村等が個人の終活にどのような形で関わっているかを述べていきたい。

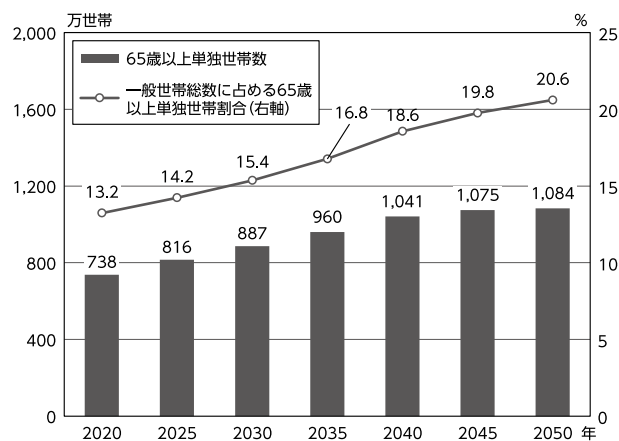
高齢者単独世帯の増加

まず、この問題の背景について触れていきたい。

我が国の65歳以上人口は2024年1月現在で約3,621万人となっており、全人口の29.2%を占めている。また、近年の高齢者の世帯の状況をみると、単独世帯が増加しており、2020年には65歳以上世帯主の世帯のうち約35%を占めるに至っている。

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(令和6(2024)年推計)」によると、高齢者の単独世帯は世帯数・世帯割合ともに年々増加していくことが予想されている。2050年には65歳以上の単独世帯数は約1,084万世帯で、一般世帯総数の20.6%を占めることが見込まれている。

●65歳以上単独世帯の推移と一般世帯に占める65歳以上の単独世帯割合(全国推計)



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(令和6(2024)年推計)」

(注) 2020年のみ実績値、2025年以降は推計値

葬祭扶助の増加

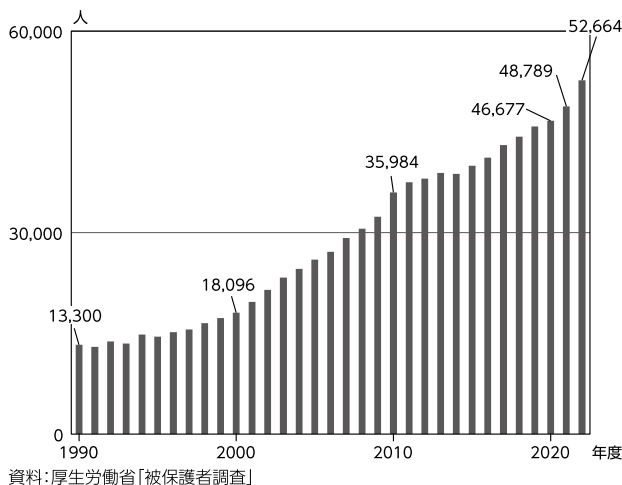
このような状況が影響していると思われる現象として、身寄りがいない人の葬祭費を行政が負担する葬祭扶助の件数が増加している。

生活保護法にもとづく葬祭扶助は、遺族が経済的に困窮していて葬儀費用を捻出できない場合や、家主や民生委員などの第三者が身寄りのない人の葬祭を手配する場合などに適用される。

厚生労働省の「被保護者調査」によると、2022年度の葬祭扶助人数は52,664人で過去最高となっている。増え方も急激で、2021年度(48,789人)と比べると1年間で7.9%増加している。

単独世帯が増加していることに加えて親族との関係性の希薄化が進んでいることも影響していると考えられる。

●葬祭扶助人数の推移(全国・年度累計)



埼玉県内自治体の終活支援状況

冒頭で述べたように、こうした状況に対応するために住民の終活支援に乗り出す自治体もある。

まず、身近な例として、埼玉県の自治体の状況についてみていく。埼玉県内の多くの自治体で取り組まれているのは、エンディングノートの提供と活用の促進である。また、終活セミナーを開催する自治体も多い。

2024年7月1日現在、エンディングノートを作成して住民に提供したことがある埼玉県内の自治体は、ホー

ムページ等で確認できるだけでも27自治体にのぼる。提供の方法は、冊子を作成して希望する人に無償で配布することあれば、広報紙にエンディングノートの内容を掲載する形で提供した自治体もある。冊子等を作成して配布する場合、期間限定のこともある。多くの自治体では、公式ホームページにエンディングノートの内容を掲載して、誰もが見られるようにしている。

また、民間企業と共同してエンディングノートを作成している自治体も多い。元々、エンディングノートや身元保証等のサービスは民間企業が先行して行っている。共同して作成している民間企業は、高齢者の身元保証や終活支援サービスを提供する会社や、生命保険会社や葬儀社などである。

エンディングノートの内容は多岐にわたる。各自治体で作成している内容には多少の違いはあるが、掲載されている主な内容は次ページ表の通りである。

エンディングノート及び民間身元保証サービス企業の有用性と課題

エンディングノートは、もしもの時に必要となる情報や本人の希望が一元的に記載されているので、遺される人や本人を支援する事業者にとっては有益な存在となる。

エンディングノートには金融資産や不動産の情報など非常にセンシティブな内容が含まれており、生前の時点では他人に知られてはいけない性質の情報である。しかし、本人が判断能力を失ったり、亡くなった場合は、ただちにほかの人に見つけてもらえないと本人の意思を生かすことが不可能になってしまう。

その点、民間の身元保証サービス企業や高齢者終身サポート企業等は、入院や介護施設入所時等の身元保証や高齢者の日常生活支援、本人の死後は葬儀や火葬に関する手続代行や埋葬支援、ライフラインの解約等のサービスを提供するなど、身寄りのない高齢者の不安に寄り添う存在でもある。

一方、サービスが提供されるタイミングは本人の判断能力の低下後や死後であることから、サービスが適正に提供されたか確認できなかつたり、長い契約

●エンディングノートを構成する主な内容

分類	種類	項目
基本情報	自分のこと	○名前・生年月日ほか ○自分の来歴 ○宗教 ○家系図
		○もしもの時の連絡先(判断力低下時・死亡時)
医療・介護について	健康のこと	○かかりつけ医 ○薬 ○持病・アレルギー ○通っている介護施設等
	介護希望	○介護してほしい人 ○介護される場所 ○介護費用
	入院・終末医療	○病名等の告知 ○延命治療 ○臓器提供 ○終末医療
判断力低下時もしくは死後に必要となる情報	ペット	○ペットの情報 ○引き取りをお願いしたい人
	不動産	○所有・賃貸不動産について ○空き家対策
		金融資産
	葬祭と埋葬について	葬儀
墓		○希望埋葬法 ○場所 ○費用
死後サービス停止	デジタルデータ	○携帯電話 ○メール・SNS・インターネット・Wi-Fi ○パソコン ○オンライン口座
	電気・ガス	○電気 ○ガス ○水道 ○固定電話・FAX
	各種証明書・カード	○免許証 ○マイナンバーカード ○健康保険証・介護保険証・障がい者手帳等 ○クレジットカード
遺産及び残置物処理	遺言書	○遺言書の有無 ○種類
	遺品整理	○遺品整理(業者への依頼の有無を含む)

(注)「項目」欄の 欄は実際の情報・データ、 欄は希望する内容。

期間の途中で企業の倒産などの理由でサービスを中止されてしまう懸念もある。2023年8月に総務省が公表した「身元保証等高齢者サポート事業における消費者保護の推進に関する調査の結果」によると、事業開始後10年に満たない事業者が約8割、従事職員数20人以下の事業者が大半を占めるなど、業務歴が浅く小規模な事業者が多いことがうかがえる。また、契約書に死後事務履行確認の規定がない事業所は23.4%、入会金・契約金の返金規定がない事業所は21.2%など、利用者保護の仕組みがあいまいな事業者も少なからずあった。

エンディングプランサポート事業

エンディングノートや終活関連情報を活かす一つの方法として、エンディングプランサポート事業があげられる。

埼玉県内自治体の多くはエンディングノートを提供することで個人の終活を支援しているが、入間市では葬祭事業者と連携して、身寄りのない高齢者の葬儀や納骨を支援する「入間市エンディングプランサポート事業」を行っている。

この事業は身寄りのない低所得の高齢者に対して、葬儀や納骨等に関する相談に応じ、市の協力葬祭事業者との生前契約を支援するものであり、2019年度からスタートした。市の役割は、相談に応じて協力葬祭事業者につなぎ、利用者が死亡した際の葬儀、納骨等の履行を見届けることである。葬儀や納骨の費用は利用者本人が生前に支払うので、市が費用負担するものではないが、信用度が高い自治体が契約の履行を見届けることで、身寄りのない高齢者に安心感を与えるという効果がある。

このように、埼玉県内でも一歩踏み込んだ終活支援が行われてきている。次項では、全国的にみた場合の先行事例についてみていく。

自治体の終活支援事業の先行事例

全国的な事例に目を向けると、早い時期から取り組んだ自治体として神奈川県横須賀市があげられる。横須賀市には、一人暮らしで頼れる身寄りがなく、低所得かつ少資産の高齢者を対象とする「エンディングプラン・サポート事業」と、あらかじめ市に終活関連情報を登録しておく「わたしの終活登録」という制度がある。

「エンディングプラン・サポート事業」は2015年に始まった事業で、一人暮らしで身寄りのない高齢者の葬儀・納骨・死亡届出人の確保、リビングウィル(延命治療意思)に関する相談に応じ、対象者には市の協力葬儀会社等に関する情報提供を行い、生前契約を支援する。さらに市は葬儀等の契約が履行され

るまでを見届ける。

「わたしの終活登録」は、2018年度に始まった終活情報登録事業で、エンディングノートや墓の所在地などの終活関連情報をあらかじめ市に登録し、万一の時に病院や消防、警察、福祉事務所等に情報を開示し、本人の意思の実現を支援するものである。

そのほかにも複数の自治体で様々な形式の終活支援事業が行われている。

一例をあげると、神奈川県大和市、逗子市、鎌倉市などでは終活情報登録事業を行っている。東京都豊島区では社会福祉協議会内に豊島区終活あんしんセンターを置き、終活に関する総合的な相談を受けたり、終活情報登録事業を行っている。

また、静岡県熱海市や大和市では、利用者に協力葬祭事業者を紹介し、葬儀や納骨の生前契約を支援し、万一の時には契約の履行を見届けるエンディングプランサポート事業を行っている。

静岡市では、終活支援に関する優良事業者を市で認証して、市民が安心して事業者を利用できるための認証制度を整備している。

さらに、京都市、福岡市、名古屋市などでは、葬儀や納骨の生前契約を支援する事業だけではなく、利用者が亡くなった後の公共料金の精算や公共サービス等の解約、残存家財等の処分等の死後事務委任までを含む事業を行っている。いずれも社会福祉協議会が事業の主体となっており、定期的な見守りサービスを受けることが条件となっている。また、死後事務の委任も含むので、終活情報登録事業や葬儀や納骨のみを対象とするエンディングプランサポート事業と比べて、より多額の預託金が必要となる。

高齢者の身元保証や死後事務委任等の事業は、既に多くの民間事業者が手掛けているが、公的機関が担うメリットとして民間事業者よりも費用を安く抑えられたり、事業の継続性や透明性の点で安心感があることなどがあげられる。一方、自治体が認証したり紹介したりすることによって、信用性の高い民間事業者の活用を促進するという方法もある。この方法のメリットは、自治体の負荷を軽減すると同時に民業圧迫を避けられるということがあげられる。

いずれも地域性や利用者の経済状況などを勘案する制度の整備が望まれる。

おわりに

これまでに触れてきた、身寄りのない高齢者のための終活支援事業は、各自治体が問題意識を抱き、自発的に立ち上げてきたものである。

最近、国においても新たな動きが出てきた。2024年5月7日付の朝日新聞では、厚生労働省は公的支援の仕組みが必要と判断し、一部の市町村でモデル事業を始めると報じられている。

2024年6月28日現在、9自治体が手をあげてモデル事業を実施中もしくは実施を予定している。

本稿で述べてきた自治体の終活支援事業の多くは令和の時代に入ってから開始されている。冒頭で触れた葬祭扶助人数はここ2～3年で急激に増加しており、どの地域においても緊急性の高い課題であると認識されたものと考えられる。

誰もがいつかは死を迎えることは確かだが、一人ひとりの状況は千差万別である。これまで見てきた自治体の中には、本人の所得など条件を変えて複数の事業を用意しているところもあった。

今後は終活支援事業を提供する自治体は増えると思われるが、終活を支援する事業者との生前契約や緊急連絡先の整理など高齢者本人の負担は大きい。なるべく身寄りのない高齢者本人に寄り添うような、多様なプランが生まれることが望ましい。

「日本の将来推計人口」 斜め読み

主席研究員 宮澤 謙介

はじめに

国立社会保障・人口問題研究所より、令和5(2023)年4月に「日本の将来推計人口」、同年12月に「日本の地域別将来推計人口」が公表された。地域別将来推計人口の公表から1年近くが経過したが、本稿では推計結果とその背景に関連して、少し気になったところを取り上げてみたい。

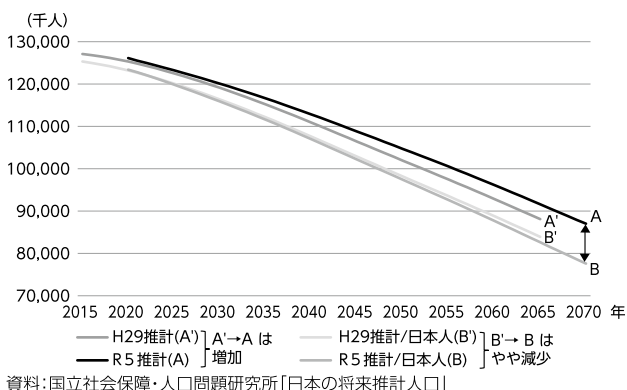
その前に同研究所による推計の方法だが、5年毎に行われる国勢調査の動向が今後も続くものと仮定した推計で、社会経済の今後の変化を予測したものではない。本稿では出生中位・死亡中位推計を用いる。

【総人口】増加の要因は外国人入国超過

前回の平成29(2017)年推計では、2065年の総人口は88.1百万人と推計されていた(グラフA'の線)。今回(令和5年)の推計では、2065年に91.6百万人となっており、3.5百万人増加している(グラフAの線)。増加したのはよいことのように思われるが、なぜ増加したのだろうか。合計特殊出生率は改善していないし、死亡率が低くなったという実感もない。

増加の理由は移動にあった。外国人入国超過数の仮定値が、平成29年推計の年間7.1万人から、令和5年推計では年間16.4万人に増加している。日本人

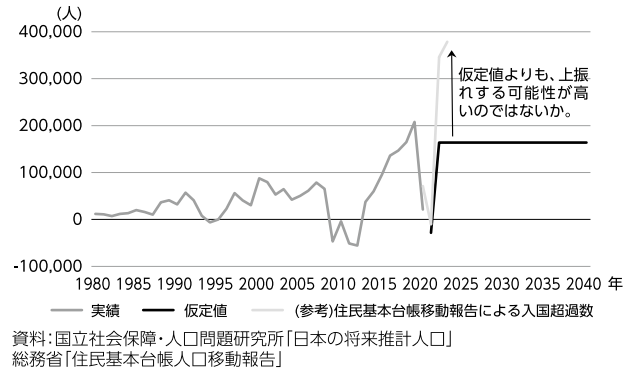
●「日本の将来推計人口」H29年推計とR5年推計の比較



の推計人口は平成29年推計のB'線から令和5年推計のB線へとわずかに減少しているが、外国人の入国超過によりB線からA線へと押し上げている。

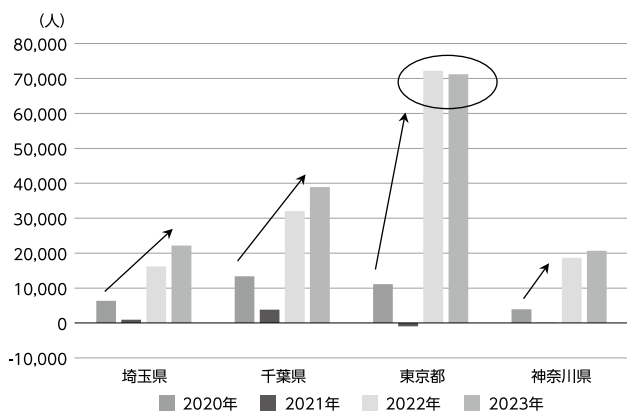
では、外国人入国超過数はどのように設定したかという点、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた2020年を除く2016～2019年の平均値とされている。しかし、住民基本台帳人口移動報告で最近の状況を見ると、2022年が34.6万人、2023年は37.9万人だった(データの基準が異なるため、グラフの2020年の実績値と住民基本台帳人口移動報告による入国超過数が合致していないことに注意)。また、2024年は6月までの半年で18.6万人(2023年の49.2%)となっている。今後も仮定値を上回る可能性が高そうである。

●外国人入国超過数の実績と推計の仮定値



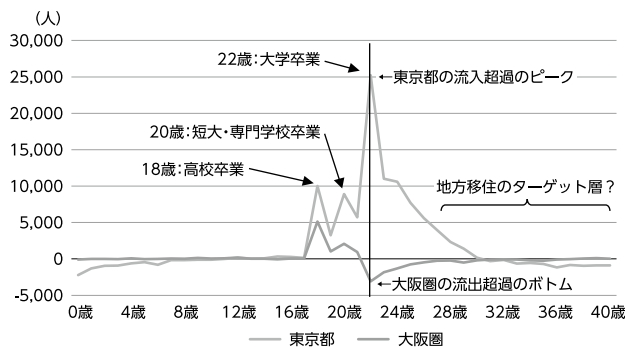
1都3県の外国人入国超過数の状況を見ると、2021年は入国と出国がほぼ拮抗していたが、2022～2023年は2020年を大きく超えている。特に東京都の2022～2023年の入国超過数は年7万人を上回り、埼玉県も増加傾向にある。今後は、文化的背景の異なる外国人に対する姿勢や受け入れのあり方を見直していくことが必要になってくるのではないだろうか。

●1都3県の外国人入国超過数の状況



資料:総務省「住民基本台帳人口移動報告」

●東京都と大阪圏の年齢層別転入超過数

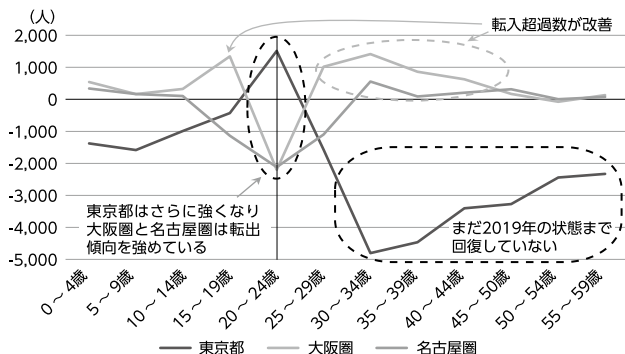


資料:総務省「住民基本台帳人口移動報告」

東京都は、18歳(高校卒業)、20歳(短大・専門学校卒業)に流入超過の小さなピークがあり、22歳(大学卒業)で大きなピークを迎え、31歳からは流出超過に転じる。時として、地方の人口増加のために大学誘致や移住支援が論じられることがあるが、東京都の最大の強さは22歳の吸引力にあり、そこに正面から向き合うことが肝要なのではないだろうか。

続いて、コロナ禍前後で転入超過数がどれだけ回復したかを東京都と大阪圏、名古屋圏で比較してみよう。まず、東京都の2023年の転入超過数は、30歳以降でまだ2019年の水準まで回復しておらず、30代の子育て世代の流出傾向から10歳未満の子どもの回復も遅れているが、20～24歳は2019年を上回っている。他方、名古屋圏は30～34歳以降で2019年をやや上回る水準に回復しているが、20～24歳の転出超過傾向が強まっている。大阪圏では25～29歳から30歳代や15～19歳で2019年を上回っているが、20～24歳は名古屋圏と同じく転出超過傾向が強まり、東京都の吸引力との格差が拡大している。

●東京都、大阪圏、名古屋圏の転入超過数の回復状況

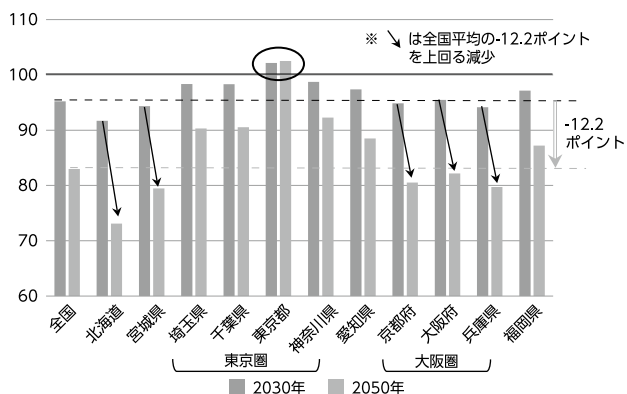


資料:総務省「住民基本台帳人口移動報告」

【移動】20代前半で東京都の強さが際立つ

外国人の移動の次は、日本人の移動を見てみたい。下図は2030年と2050年の日本人の推計人口を、2020年を100として指数化したものである。全国では2030年→2050年の間に12.2ポイント減少しているが、それを上回る減少は黒の矢印を付した。この12.2ポイントを基準とすれば、札幌市を擁する北海道、仙台市を擁する宮城県は、流出を引きとどめる力乏しく減少しており、大阪圏3県の減少度合いも大きい。愛知県や福岡県の方がまだ健闘しており、大阪圏の弱体化が鮮明になっている。他方、東京都は増加しており、隣接3県はその恩恵を受けている。

●日本人の推計人口の変化(2020年=100)



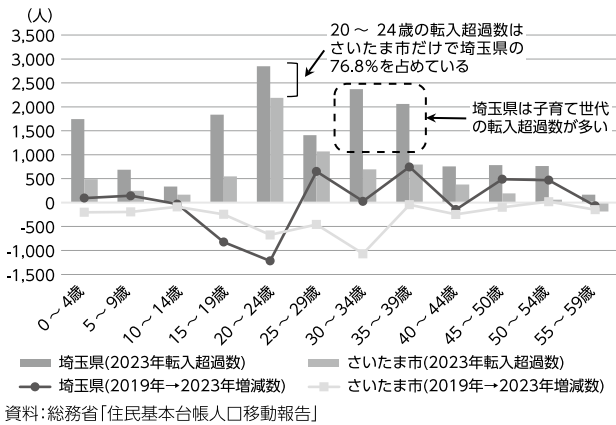
資料:国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

では、東京都の強さがどこにあるのかを見てみよう。右上図は住民基本台帳人口移動報告から、2023年の年齢別転入超過数を東京都と大阪圏で比較したものである。

移動の項の最後に、埼玉県とさいたま市の転入超過数の状況を下図に示した。埼玉県全体では30歳代の流入超過が多く、彼らに付随して0～4歳の流入超過も多い。他方、さいたま市は20～24歳の流入超過が埼玉県全体の8割弱を占めるが、2023年はまだ2019年の水準まで回復していない。

以上を概観すると、働きがいが感じられる地方中核都市(多くの場合県庁所在地)と、そこへのアクセスや住み心地のよい近郊都市のような構造を強化していかなければ、東京都対地方の不均衡には立ち向かえないのではないだろうか。

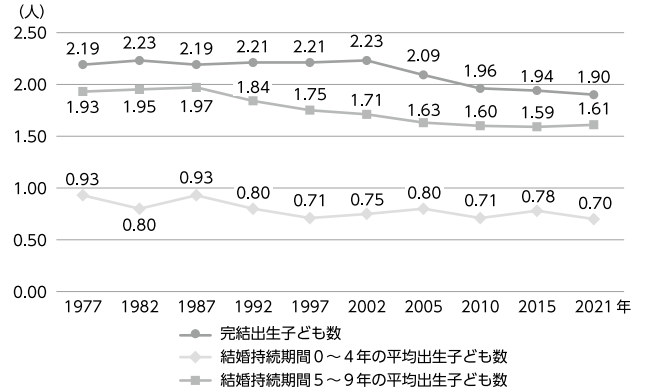
●埼玉県とさいたま市の転入超過数の状況



は完結出生子ども数^(注1)だが、結婚継続期間は15～19年と長いので、参考に結婚継続期間0～4年と同5～9年の平均出生子ども数も併記した。完結出生子ども数は2005年まで2人以上を維持していたが、以降は若干減少傾向にあり、保育を中核とした子育て支援策の効果が発揮されているとは言い難い。

(注1) 夫婦の最終的な平均出生子ども数

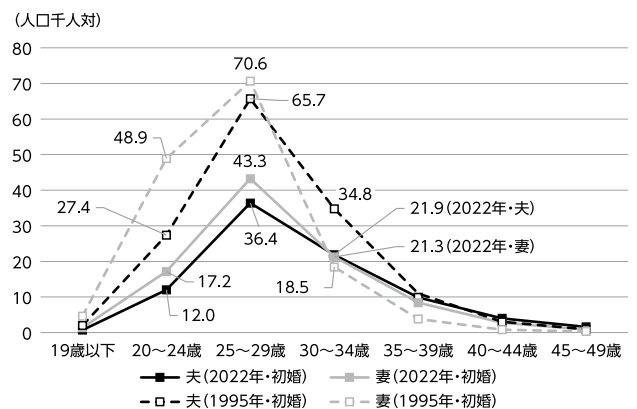
●完結出生子ども数の推移



続いては結婚を見てみよう。下図は初婚の婚姻率(人口千人対)である。1995年と2022年を比較すると、男女とも25～29歳にピークがあることは変わらないが、2022年の婚姻率は1995年に比べて大きく低下している。1995年は20～24歳の女性の婚姻率が高かったが、2022年での低下は大きく、2022年では男女とも30～34歳の婚姻率の方が高い。非嫡出子^(注2)の少ない日本では、出生数=婚姻数×完結出生子ども数なので、婚姻率の低下が少子化に及ぼす影響はとて大きいと言える。

(注2) 結婚していない男女の間に生まれた子

●年齢層別婚姻率(人口千人対)



【出生】少子化対策の焦点は婚姻率の低下では？

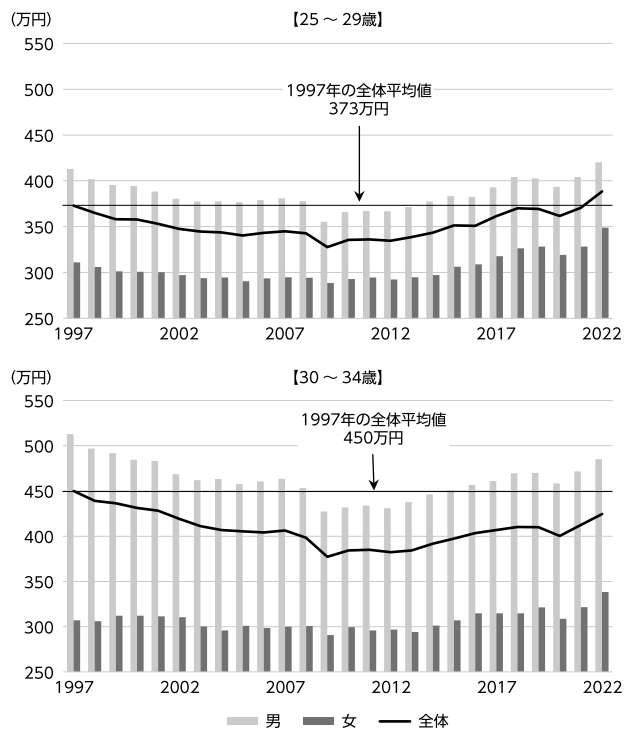
日本の少子化対策は1994年のエンゼルプランに始まり、2023年12月にはこども基本法に基づき、少子化社会対策、こども・若者の育成支援、こどもの貧困対策を総合したこども大綱が閣議決定された。

こども大綱は、「こどもまんなか社会」を謳うだけあってこどもの利益や子育て支援に関する項目が先立ち、結婚や出産を支援する項目は後方に陣取っている。これまでの少子化対策の根底に、子育て支援を充実すればこどもが増えるという考え方があるように感じるのだが、本項では、結婚→出産→子育ての流れを素地として考えてみたい。

最初に、子育てについては既に様々な施策があるので、そこから遡って出産を見ることにする。右上図

婚姻率低下の要因として経済面に目を向けると、25～29歳の全体の平均給与所得は2022年になってやっと1997年の水準を上回ったところで、30～34歳ではまだ1997年の水準を下回っている。また、女性の平均給与所得は男性を大きく下回っており、25～29歳より30～34歳の方がその差が大きい。これでは女性の自己実現どころの話ではない。

●25～29歳と30～34歳の民間給与の推移



日本人は計画性が高いと言われ、結婚の時に出産、子育て、その後の子どもの教育から自分の老後まで、将来の見通しと安心感を持ちたがる傾向がある。その裏付けとして所得の意味はことのほか大きいだろう。労働者の権利強化や税負担の軽減、給与を増やすための企業税制の変更など、その気になればもっと直接的な方策がありそうに思うのだがどうだろうか。

【死亡】2021・2022年の死亡率が上昇

最後に死亡について取り上げたい。近頃、超過死亡なる言葉を耳にするが、高齢化著しい日本では年齢調整しないと母集団の年齢構成が変わってしまう。年齢調整した死亡率であっても母数が異なるため、

厳密には10万人あたりの死亡率にならして比較しないと正確なことは言えない。そこで、人口動態調査から年齢調整死亡率(人口千人対)を見ると、2021～2022年の死亡率が男女とも上昇している。2年連続の上昇は2010～2011年以来のことだが、その時よりも上昇幅が大きい。その要因だが、2021・2022年の簡易生命表では、新型コロナウイルス感染症とその他の死因で平均寿命の前年との差に対する寄与年数が大きくなっている。厚生労働省のデータでは、2020年の新型コロナウイルス感染症の重症者数が49.6千人、2021年が237.2千人、2022年が129.2千人だが、何故か2021年より2022年の死亡率の方が上昇幅は大きい。新型コロナウイルスの他にも強い要因があるのかも知れないが、そこは2023年の死亡率や他の関連データもあわせて考察する必要があるだろう。(本稿は2023年の人口動態調査結果公表前のものです。)

●年次別にみた性別年齢調整死亡率(人口千人対)

年	男	女
2005	16.6	8.9
2006	15.9	8.6
2007	15.7	8.5
2008	15.7	8.5
2009	15.2	8.1
2010	15.6 (+0.4)	8.3 (+0.2)
2011	15.7 (+0.1) ★上昇	8.5 (+0.2) ★上昇
2012	15.3	8.3
2013	14.9	8.1
2014	14.5	7.9
2015	14.3	7.9
2016	14.1	7.7
2017	14.0	7.6
2018	13.8	7.6
2019	13.5	7.5
2020	13.3	7.2
2021	13.6 (+0.3) ★上昇	7.4 (+0.2) ★上昇
2022	14.4 (+0.8) ★上昇	7.9 (+0.5) ★上昇

資料：厚生労働省「人口動態調査」

おわりに

将来推計人口はあくまで過去の実績をもとにしており、そこに異なる条件をぶつけて批判する意図はない。しかし、多様な視点から推計値を見たり、関連しそうな周辺データを照らして見ることで、課題認識や課題解決の方向性が適切なのかを検証するきっかけにはなったのではないだろうか。

価格転嫁に関する埼玉県の先進的な取組

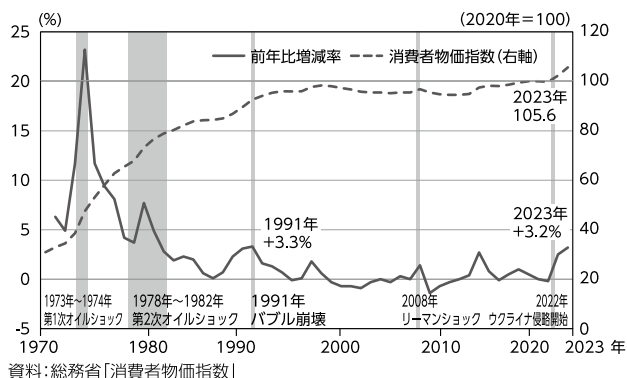
主席研究員 宇田 昭広

はじめに

エネルギー価格や原材料費の上昇、円安による海外からの輸入コストの増加等をきっかけとして、近年の日本では物価が上昇基調にある。消費者物価指数は、2021年の前年比▲0.2%から2022年に同+2.5%に転じ、更に2023年は同+3.2%となった。消費者物価指数が前年比で+3%以上となったのは1991年以来約30年ぶりである(図1)。2024年以降も消費者物価指数は8月までの月次ベースで前年同月比+2%以上で推移しており、足元においても同様に物価上昇が続いている。

物価上昇は、企業にとって原材料費等の仕入価格上昇へと繋がり、利益の圧迫要因となることから、仕入価格の上昇分を販売価格へ適切に反映させる価格転嫁が、企業が存続する上で重要となっている。この価格転嫁について、埼玉県は様々な取組を全国に先駆けて実施しており、いわゆる「埼玉モデル」として企業の価格転嫁のサポートを積極的に行っている。本稿では、近年、企業にとって経営課題の一つとなっている価格転嫁について、価格転嫁に必要な要素を考察しつつ、埼玉県の先進的な取組について紹介をしたい。

(図1) 消費者物価指数の推移



戦略会議と価格転嫁の円滑化に関する協定

埼玉県における価格転嫁の取組のきっかけとなったのは、2020年5月に設置された「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」(以下、「戦略会議」と言う。)における議論であった。戦略会議は、新型コロナウイルス感染症拡大により大きく影響を受けた埼玉県経済について、新型コロナウイルス感染症と共存ができる強い経済を構築するための施策を打ち出すことを目的に設置されたもので、埼玉県知事を議長として、県内産業関係団体等のトップがメンバーとして参加する会議体である。現在では埼玉県内の産・官・学・金・労の13団体が構成団体として入り、戦略会議で議論された内容について、各団体がそれぞれ事業展開を行うなど、まさしくワンチーム埼玉で埼玉県経済の諸問題を議論し、対策を図る会議となっている。

(表1) 戦略会議構成団体(2024年9月現在)

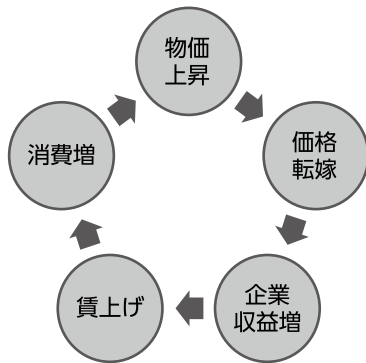
◎埼玉県	◎埼玉県経営者協会
◎関東財務局	◎埼玉経済同友会
◎関東経済産業局	◎埼玉中小企業家同友会
◎埼玉労働局	◎連合埼玉
◎埼玉県商工会議所連合会	埼玉大学
◎埼玉県商工会連合会	◎埼玉県銀行協会
◎埼玉県中小企業団体中央会	

◎印は「価格転嫁の円滑化に関する協定」締結団体

この戦略会議において、2022年9月、企業の価格転嫁を後押しする「価格転嫁の円滑化に関する協定」が締結された。この協定の目的は以下の通りである。『本協定は、成長と分配の好循環を生み出すべく、中小企業における賃上げを実現するため、(中略) 労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を適切に価格転嫁することについての機運を醸成することにより、サプライチェーン全体での共存共栄、付加価値の向上を図り、もって県内中小企業、小規模事業者の稼げる力を高めることを目的とする。』(令和4年9月8日 協定書第1条抜粋) この協定において特筆すべき点は、「価格転嫁の実現」が最終的な目的として設

定されているのではなく、価格転嫁により中小企業の稼げる力を高め、もって中小企業における賃上げを実現することを目的としていることである。価格転嫁が進んでも、賃上げとして分配がなければ、社会全体として成長の好循環は生まれないということをしっかり見据え、この協定は策定されていると言えだろう(図2)。

(図2) 価格転嫁における成長と分配の好循環



また、この協定は戦略会議の構成団体のうち、埼玉県、国の地方支分部局、県内経済団体、県内労働団体、県内金融業界団体の12団体が参加し、まさしくワンチーム埼玉で価格転嫁の機運醸成に取り組んでいる。このような自治体や経済団体等が丸となり価格転嫁に取り組む協定は埼玉県が全国初で、現在では全国38道県(埼玉県を除く)が同様の協定の締結や共同宣言等を行うなど、埼玉県の取組が全国に広がっている(当財団調べ、2024年9月現在)。

価格転嫁に必要な3つの要素

埼玉県が行っている価格転嫁に対する具体的な取組をみていく前に、企業が価格転嫁を行う上で必要となるものは何かを考察してみたい。

まず、価格転嫁について、企業はどのようなことをネックに感じているのだろうか。埼玉県が四半期毎に行っている「埼玉県四半期経営動向調査(令和6年1~3月期)」(表2)において、コスト高騰に対し「100%価格転嫁ができていない」と回答した企業以外の企業に、価格転嫁が十分にできていない理由について尋ねたところ、「同業他社が値上げに慎重なため、自社だけの価格交渉が不安」(42.5%)や「取引

停止などが懸念され、十分に価格交渉ができていない」(23.3%)の回答が上位となった。また同じ調査において、行政に期待する支援について尋ねたところ、「業界全体としての機運醸成」(38.3%)や「消費者に対する理解促進」(32.2%)が上位となった。この2つの結果を見ると、企業は同業他社との競合や失注してしまうリスク(恐れ)等により、価格転嫁に躊躇してしまっていることが伺え、価格転嫁を推進していくためには、価格交渉を行いやすい環境作りが重要であると考えられる。当然、この環境作りは企業単独で行うことはできず、国や自治体、業界団体等による周知や一定のルールを策定する必要がある。このように価格転嫁を進めるためには、機運醸成、つまり「環境作り」(1つ目の要素)が必要となる。

(表2) 埼玉県四半期経営動向調査(抜粋)

価格転嫁が十分にできていない理由 (複数回答) (n=1,050)		行政に期待する支援(複数回答) (n=1,205)		
1	同業他社が値上げに慎重なため、自社だけの価格交渉が不安	42.5%	1 業界全体としての機運醸成	38.3%
2	最終消費者に受け入れてもらえないおそれがあり、価格交渉ができていない	23.8%	2 消費者に対する理解促進	32.2%
3	取引停止などが懸念され、十分に価格交渉ができていない	23.3%	3 価格交渉に応じない企業への指導	23.7%
4	発注側企業と交渉したが、企業全体の方針により理解を得られなかった	16.5%	4 好事例など支援情報の発信	17.9%
5	発注側企業と交渉したが、購買部門担当者の理解を得られなかった	16.0%	5 新たな販路開拓支援	16.1%
6	その他	13.9%	6 パートナーシップ構築宣言企業への追加的な支援策(優遇措置)	9.4%
			7 取引上の悩みに関する相談体制の強化	4.6%
			8 その他	9.9%

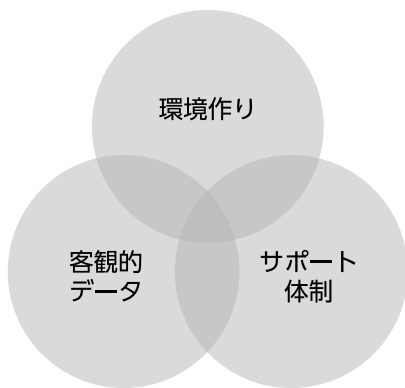
資料:埼玉県四半期経営動向調査(令和6年1~3月期)より作成

しかしながら、仮に企業が価格交渉のテーブルにすることができたとしても、価格転嫁が成功するとは限らない。いざ価格交渉をしたところ、発注側企業から原材料費の上昇を示すエビデンス資料を求められることも少なくはない。発注側企業の立場からしても、取引先から値上げの交渉を受けたら、その値上げが妥当なのか検証することは自然な流れと言えよう。中小企業庁が作成した「中小企業・小規模事業者の価格交渉ハンドブック」(令和6年2月改訂)では、価格交渉を円滑に進めるために、定期的に原材料費等のデータを収集し、価格交渉が行いやすい形で整理することが必要であると示されている。また、中小企業庁の「価格交渉推進月間(2024年3月)フォロー

アップ調査」(2024年6月)において、アンケート回答企業からの価格転嫁に関する声として、「エビデンス資料を付与することで、原材料費や人件費等の高騰について価格転嫁を認めてもらっている。」との好事例も紹介されている。このように価格交渉の現場においては、原材料費等の上昇を示すエビデンス資料が求められるため、「客観的データ」(2つ目の要素)が必要となる。

最後に3つ目の要素として、「サポート体制」が挙げられる。特に中小企業にとっては、大企業と比べ従業員数も少なく、自社でエビデンス資料を準備したり、国や自治体が発信している価格転嫁に関する支援策等の最新情報をチェックし続けることは難しい。また、「どの程度値上げしたらよいか(あるいは値上げしないといけないのか)」や「どのように価格交渉したらよいか」がわからない企業、不安に思う企業は少なくない。各種調査やアンケート結果等を見ると、価格転嫁に関する企業の困り事として、「価格交渉の仕方がわからない、相談窓口がわからない」という声も多い。多忙な企業に代わり情報のアップデートを手助けしたり、価格交渉の仕方をアドバイスするような「サポート体制」は、価格交渉に躊躇している企業の背中を後押しするなど、価格転嫁を推進する上で必要な要素となる。

(図3) 価格転嫁に必要な3つの要素



埼玉県取組

次に、埼玉県が価格転嫁に関しどのような取組を行っているのか、主な取組について価格転嫁に必要な3つの要素毎にみていきたい。

①環境作り

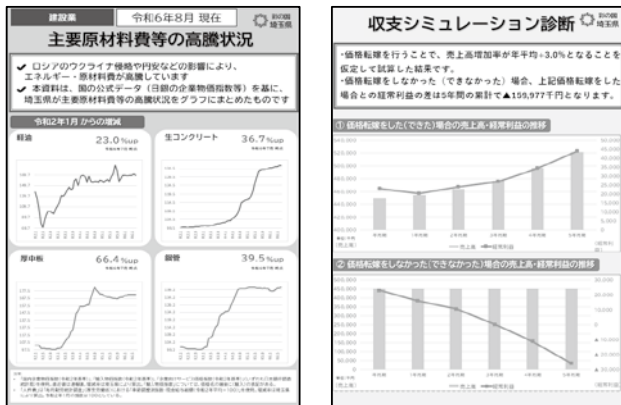
埼玉県では価格転嫁の機運醸成、「環境作り」のために、「パートナーシップ構築宣言」の普及に力を入れている。「パートナーシップ構築宣言」とは、サプライチェーン全体の付加価値向上、共存共栄を目指し、企業が発注者の立場で自社の取引方針を宣言するという国の取組である。価格転嫁との関連では、取引価格について、下請企業の適正な利益が確保できるように、下請企業と協議し価格を決定すること等を宣言するものである。埼玉県では、宣言企業に対し、補助金審査で加点したり、宣言企業が利用できる制度融資がある等の優遇措置を設けている。宣言をするためには、所定の手続きにより「宣言の登録」をする必要があるが、埼玉県は登録を促すため、依頼文とともに登録方法をわかりやすく解説したチラシを県内4万社へ郵送したり、中小企業診断士が直接電話・訪問して登録の働き掛けを行うなど、様々な手法を用い「パートナーシップ構築宣言」の登録企業数を増やす努力を行っている。その成果もあり、埼玉県の登録企業数は3,500社を超え(2024年9月現在)、全国トップクラスの登録企業数となっている。

②客観的データ

埼玉県は「客観的データ」を示すためのツールを独自に2つ開発している。1つ目は「価格交渉支援ツール」(図4)で、企業間における原材料費やサービス価格の推移を簡単にグラフで表示できるツールとして、価格交渉を行う際にエビデンス資料として活用したり、価格交渉を受ける際の検証に使うことができるものである。日本銀行の企業物価指数等の公的データを基に作成しており、信頼性のある客観的データを示すツールとなっている。2つ目は「収支計画シミュレーター」(図4)で、価格転嫁を「した場合」と「しなかった場合」の財務状況の変化を自動的にグラフ化するもので、自社の中長期的な財務シミュレーションが行

えるツールとなっている。いずれのツールも埼玉県のホームページに無料で公開され、埼玉県外の企業を含め誰でも利用することが可能となっている。

（図4）埼玉県が開発した2つのツール



資料:埼玉県「価格交渉支援ツール」(左)、「収支計画シミュレーター」(右)

③サポート体制

埼玉県が行っている「サポート体制」の1つ目は、中小企業診断士による伴走型支援である。中小企業診断士が県内企業を訪問し、埼玉県が提供するツールの活用方法やコストの管理方法など、価格交渉に必要なノウハウの提供を無料で行っている。2つ目は、埼玉県では全国的に他に例のない「価格転嫁サポーター制度」を創設している。この制度は、参画する金融機関の職員が「価格転嫁サポーター」として、埼玉県や国の支援策の情報提供や「パートナーシップ構築宣言」の登録サポート等、企業の価格転嫁に関する相談に乗るもので、常日頃、企業と接点のある金融機関がサポーターとなることで、より多くの企業に支援策を浸透させる役割を担っている。2024年3月末時点で16金融機関、4,289人の「価格転嫁サポーター」が埼玉県内で活躍をしている。

埼玉県が行っている価格転嫁の支援策は他にもあり全てを紹介することはできないが、このように埼玉県では価格転嫁に必要な3つの要素に照らすと、万遍なく支援が行われていることがわかる(表3)。全国初の取組が多いことから、「埼玉モデル」と言っても過言ではないだろう。

（表3）価格転嫁に関する埼玉県の取組（一例）

環境作り	価格転嫁の円滑化に関する協定締結 全国初
	パートナーシップ構築宣言の普及推進(県内4万社への通知、中小企業診断士による電話・訪問等)
	パートナーシップ構築宣言の宣言企業への優遇措置
	県内上場企業への働き掛け
	協定締結団体と連携した広報や研修会、講演会の実施
客観的データ	価格交渉支援ツールの提供 全国初
	収支計画シミュレーターの提供 全国初
サポート体制	中小企業診断士による伴走型支援
	価格転嫁サポーター制度の創設 全国初
	価格転嫁相談窓口の設置

おわりに

「埼玉県四半期経営動向調査(令和6年1～3月期)」では、価格転嫁について、発注側企業と十分に価格交渉(相談)ができてきているかの間に対し、「できて」と回答した企業が46.9%で、過去の調査(令和5年7～9月期)から2.2ポイント増加した。また、1年前(令和5年3月頃)と比べた価格交渉(相談)のしやすさについての問では、「改善した」と回答した企業が16.9%と、過去の調査(令和5年7～9月期)から6.6ポイントも増加した。埼玉県の取組が着実に成果となって表れていると言って良いだろう。

価格転嫁の問題は民間同士の契約の問題でありながらも、行政が果たす役割は大きい。価格転嫁に必要な3つの要素として示した「環境作り」、「客観的データ」、「サポート体制」は、企業、特に中小企業にとっては、単独で対応するには困難であったり、実質的に不可能なものがあるためだ。価格転嫁という企業にとって大きな経営課題に対し、多くの関係団体を巻き込み、ワンチーム埼玉で取り組むという体制を整えながら、企業が必要となる様々な支援策をタイムリーに講じるなど、埼玉県は行政として果たすべき役割を十分に果たしていると言えるだろう。現在、原材料費の増加だけでなく、労務費の増加に対する価格転嫁も課題となっている。埼玉県の価格転嫁に対する更なる取組に期待したい。

大宮盆栽 次の100年に向けて ～令和7年 大宮盆栽村は100周年を迎えます～

主席研究員 間藤 雅夫

はじめに

大正14年(1925年)に開村した大宮盆栽村は、世界的な盆栽の聖地として世界中から盆栽愛好家が訪れる場所となり、令和7年(2025年)に開村100周年を迎える。しかしながら、かつて30以上あった盆栽園は、盆栽業の衰退や人々のライフスタイルの変化と相まって、園主の高齢化や後継者不足などから盆栽園の数は減少し、現在は6園となっている。今後も盆栽園の減少が予想され、大宮盆栽村の消滅が危惧されている。

さいたま市は、大宮盆栽の伝統や文化を守りその技術の継承を図るべく、「大宮盆栽振興策」や「大宮盆栽これからの100年に向けたビジョン」の検討を始めた。

この100年で「盆栽の聖地」と呼ばれるに至った大宮盆栽村の歴史を概観し、次の100年に向けた大宮盆栽村のあり方について考えてみたい。

大宮盆栽村とは

大宮盆栽村とは、東武アーバンパークライン(野田線)とJR宇都宮線に囲まれた大宮公園北側一帯の総称で、我が国屈指の盆栽郷として知られている。

住所は「埼玉県さいたま市北区盆栽町」、町名に「盆栽」の名が入る、正真正銘の盆栽の聖地である。現在の道路幅は開村当時のままで、ほぼ碁盤の目状に造られ、道の両側にはさくら、もみじ、かえで、けやきなどの木々が植えられ、それらの道は「けやき通り」「もみじ通り」など植えられた木の名前が付けられ、盆栽四季の道と呼ばれている。

大宮盆栽村には大宮盆栽組合加盟の5つの盆栽園があり、それぞれ特色ある盆栽を手掛け、四季折々の樹影は見る人の心を楽しませている。隣接する土呂町には、さいたま市立大宮盆栽美術館があり、海外からも多くの観光客が訪れている。また毎年5月3

●大宮盆栽村地図



資料:大宮盆栽村にて撮影

日～5日に開催される「大盆栽まつり」は、国内のみならず海外の盆栽愛好家も多く訪れる一大イベントである。

大宮盆栽村の誕生

20世紀の初頭、東京の盆栽職人たちは、盆栽に必要な広い土地や盆栽に適した良質な土や水を求めていた。この頃、既に東京は急速な工業化に伴って蔓延した公害によって、繊細な「生ける芸術」である盆栽には不適な環境となっていた。

そして、1923年9月の関東大震災により東京駒込、巣鴨、本郷などの盆栽業者が被災し、これを機に集団で郊外に移転する計画が立てられた。大宮が移転先に選ばれたのは、交通の便が良く、氷川神社や大宮公園に隣接する立地環境、澄んだ空気と良質な地下水、大宮の土壌の良さが背景にあった。さらに、村長や地元の議員を中心に受け入れ側の熱意も大きな要因であった。1925年4月、清水利太郎氏(清大園)が最初の移住者として当地に居を構え、ここに大宮盆栽村が誕生した。

大宮盆栽村のこれまでの100年（略史）

1925年の清大園の移住後、急速に村づくりが進み、1928年には組合員約20名の「盆栽村組合」が発足した。この時、「ここに居住する人は盆栽を10鉢以上持つこと」などの居住条件を取り決めたユニークな規約が定められた。戦前の盆栽村は盆栽栽培の中心地であり、第二次世界大戦に至るまでの間、最盛期には35の盆栽園があったと記録されている。

1929年に総武鉄道（現東武鉄道）が開通し大宮公園駅が出来ると、宅地化が進展して人口が増加し、1942年に行政地名「盆栽町」となった。

戦時中、盆栽はぜいたく品とされ、盆栽業者の廃業や転業が増えた。しかし戦後になると、GHQの将校たちが盆栽に注目し、その後、吉田茂、岸信介、佐藤栄作など歴代の首相をはじめ国内外の政治家や著名人が盆栽村を訪れた。

盆栽が世間の注目を集めるきっかけとなったのは、1964年の東京オリンピックと1970年の大阪万博だった。東京オリンピック会期中に開催された「東京オリンピック協賛盆栽水石展」では大宮盆栽村からも数十点が出品され、さらに大宮盆栽村では英文パンフレットを準備するなど外国人の受け入れ態勢が

●大宮盆栽村100年の歴史

年	出来事
1925	関東大震災の2年後、東京の盆栽業者が移転し大宮盆栽村発足
1928	全住民(20名)による「盆栽村組合」発足。居住条件を定めた規約作成
1929	総武鉄道(現東武鉄道)開通(大宮～岩槻)。大宮公園駅できる
1935	開村10周年(業者24軒)。盆栽大交換会開催(参加業者200名) 政財界で盆栽が大人気となる。
1940	11月、大宮市市制施行
1942	盆栽村、行政町名「大宮市盆栽町」となる(戸数60/人口約300)。
1947	業者を対象に「大宮盆栽組合」発足
1950	はとバスによる外国人客等盆栽村への来訪者増える
1964	東京オリンピック協賛、盆栽・水石展に出品
1965	「日本盆栽協会」発足(初代会長吉田茂) 村内道路をやなぎ通り、さくら通り、かえで通り、けやき通り、もみじ通りと命名
1966	「大宮市漫画会館」開館
1970	万国博覧会に多数の名品を出品 万博を機に外国人来訪者が急増。弟子入り志願も急増
1974	盆栽村開村50周年記念事業
1984	盆栽村開村60周年記念事業として第1回「大宮大盆栽まつり」開催
1989	旧大宮市内で第1回世界盆栽大会開催。約30か国・地域が参加
1997	盆栽町が国土交通省の「都市景観100選」に選ばれる
2001	浦和/大宮/与野3市合併でさいたま市誕生。
2002	盆栽村開村80周年記念行事開催
2003	さいたま市政令指定都市移行、区政施行。行政町名「さいたま市北区盆栽町」
2008	大宮盆栽組合を大宮盆栽協同組合に改組 「大宮の盆栽」をさいたま市伝統産業に指定
2010	「さいたま市大宮盆栽美術館」開館
2017	第8回世界盆栽大会開催。約40か国・地域が参加
2025	大宮盆栽村が開村100周年を迎える

資料:九龍園年表「盆栽村80年の歩み」をもとに作成

整えられた。一方、大阪万博では政府出展で「日本万国博覧会盆栽水石展」が開催され、来場者数250万人を記録し、さらに大宮盆栽村がテレビ中継され、国内外に大宮盆栽村の名前が知られる機会となった。この2つの世界的なイベントを経て、盆栽は国内外に広がった。

大阪万博後、世界各国で盆栽愛好家団体の活動が盛んになり、盆栽関係者の国際的つながりが生まれたことで、1989年に初の「世界盆栽大会」が旧大宮市のソニックシティで開催された。その後は4年ごとに世界各国で実施されるようになり、2017年には2回目の日本開催となる第8回大会がさいたま市で開催され、40を超える国と地域からの来場者で大いに賑わった。そして、来年4月に大宮盆栽村は開村100周年を迎える。

なぜ大宮は盆栽の聖地と呼ばれるのか

ところで、なぜ、大宮盆栽村は「盆栽の聖地」と呼ばれるようになったのか。大宮盆栽美術館の資料によれば、そこには大宮に移住してきた盆栽師達の技術の向上への努力の歴史がある。

①未開の樹種であった蝦夷松を盆栽に仕立てた

昭和初期、蝦夷松は「枯れるもの」「培養困難」と言われていたが、その採取・培養方法に取り組んだのが大宮盆栽村の盆栽師だった。蝦夷松が自生する国後島まで足を運び原産地の状況や採取、根付け等の培養・管理方法を確認した。蝦夷松盆栽の普及とともに、大宮盆栽村の名が全国に広がった。

②五葉松を鉢に根付かせる方法に成功

鉢に根付かないと考えられていた山採りの五葉松を鉢に根付かせる培養方法に成功したのも大宮盆栽村の盆栽師だった。以後、数々の山採り五葉松の銘木が生み出された。

③盆栽専用の手入れ道具の開発

大宮盆栽村の盆栽師は埼玉県川口市の鍛冶職人と共に盆栽専用の手入れ道具を開発し、盆栽の整形の技術の発展に大きく貢献した。また、陶工を雇い、自作の盆器を創出する盆栽師もいた。

こうした、盆栽技術向上の不断の努力により、「技術の大宮」と呼ばれるようになったのである。

大宮盆栽を取り巻く環境の変化

大宮盆栽村は先人たちのたゆまぬ努力の結果、盆栽の聖地と呼ばれるまでになったが、大宮盆栽村の現状は、盆栽園の減少に歯止めがかからず盆栽園の存続が喫緊の課題となっている。大宮盆栽の次の100年を考える時、園主の高齢化、後継者不足、高い地価と相続税などの問題があげられるが、他にも次のような盆栽業の変化に対する課題もある。

①現在の盆栽園は、仕入れてすぐ売るバイヤーの活動が主流となり、盆栽の創作活動をじっくり行う時間が無くなった。②盆栽の大衆化・国際化が進み、多様化した顧客への対応が求められる。

③高松等全国の産地や盆栽師が台頭し、大宮盆栽のブランド価値が薄れてきた。

以上のように、大宮盆栽を取り巻く環境は、非常に厳しいと言わざるを得ない。一方で、次の100年の担い手となる若手盆栽師が大宮に存在している。さいたま市は、大宮盆栽の次の100年を担う若手盆栽師を集めた勉強会を令和4年度後半から立ち上げた。勉強会では、市の若手職員も参加し、①令和7年大宮盆栽村100周年の事業を考える、②自らの自立を含めた次の100年に向けた盆栽園の在り方を考える、③地元経済界等との連携を含めた次の100年に向けた盆栽村の在り方考える、をテーマにして活動を行っている。

若手盆栽師勉強会（大宮盆栽若手の会）の取り組み

若手盆栽師勉強会に参加している盆栽師は、いずれもこれからの大宮盆栽を担う人材である。現時点での彼らの将来イメージは、独立開園、現在の盆栽園の継承、素材から盆栽を創作する盆栽作家、盆栽教室の運営、大宮盆栽・盆栽師の支援業務など様々である。しかし、勉強会に参加している盆栽師は、「盆

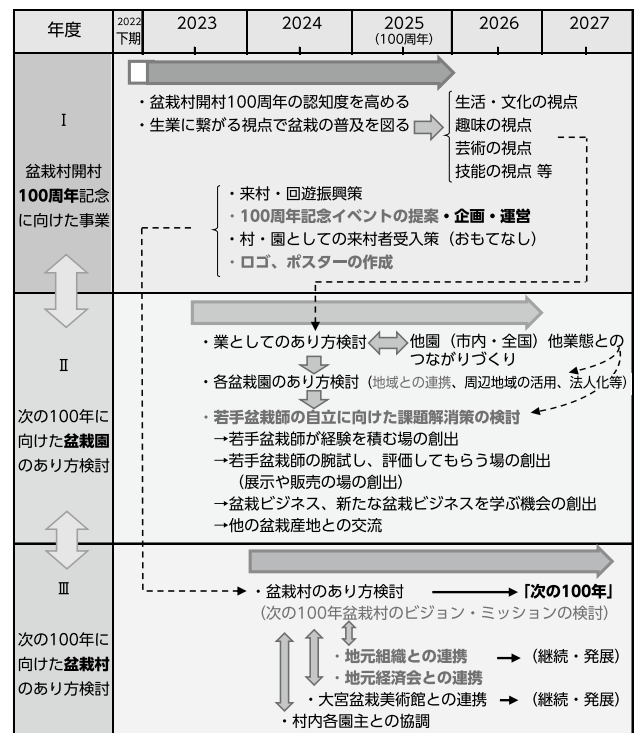
栽園が所有・管理する盆栽を後世に残したい。盆栽園の閉園による良い盆栽の流出は避けたいし、大宮盆栽村が消滅する状況は望ましくない。次の100年に向けて大宮盆栽村や盆栽園を残すためにどうすればよいかを考えて実行したい」という。皆思いは同じようだ。

若手盆栽師勉強会では、大宮盆栽村開村100周年事業のアイデアとその実現について、以下の取り組みを行ってきた。

- ①開村100周年ポスター、ロゴマークの作成
- ②埼玉県人会、賀詞交歓会での経済界へのPR
- ③大宮氷川神社とのコラボ（氷川マルシェ参加）
- ④市内企業との連携検討
- ⑤ホンダレーシングチームとコラボしたPR
- ⑥市内での開村100周年PRイベントへの参加
- ⑦大宮盆栽 次の100年に向けたビジョン策定

今後、若手盆栽師勉強会では、大宮盆栽の新たなビジネスモデルや地元企業との連携、盆栽に興味を持つ若い人の取込み、自分たちの将来イメージ（自立等）の実現に注力する予定である。

●大宮盆栽若手盆栽師勉強会の活動（令和7年盆栽村開村100周年 次の100年に向けた大宮盆栽のあり方）



資料：若手盆栽師勉強会事務局（埼玉りそな産業経済振興財団）作成

大宮盆栽存続に向けた方策

かつての大宮盆栽の隆盛を知る大宮盆栽村出身の盆栽師や若手盆栽師勉強会での話などから、次の100年に向けた大宮盆栽を維持・存続する方策を考えてみた。

1. 盆栽を創作する若手盆栽師の育成

①盆栽を素材から創る若手盆栽師の育成

素材から盆栽を作り上げる盆栽職人、良い樹を生み出す盆栽師が、今の宮には必要である。大宮盆栽のこれからの100年には良い作り手が欠かせない。

②若手盆栽師中心の展示会の開催(箔付け)

大宮には大きな盆栽の展示会がない。大宮盆栽村100周年をきっかけに、大宮独自の展示会として若手盆栽師の登竜門的な展示会を開催する。

③盆栽ビジネスを身につける機会の提供

盆栽園よりも敷居は低いが、量的に充実した展示販売所を常設し、若手盆栽師が作品を販売することで市場の反応を直に感じる場を創設する。

2. 新たな弟子の育成手法の検討

大宮盆栽の特徴は、個性を持った盆栽園の存在だが、今、各盆栽園の個性が薄れている。各盆栽園の特徴を体現できる人材育成のため、①盆栽園単位の弟子育成ではなく各盆栽園で学べるシステムや、②出げいこシステム(仮)を構築する。

3. 若手盆栽師の活動場所の創出

①新たな盆栽村を創る

大宮盆栽美術館はまちなかの文化発信拠点として位置づけ、見沼区や緑区に第2の盆栽村をつくる。

②自由度が高い若手盆栽師育成の用地を創る

盆栽を創作する人材育成の場を見沼区等に創出する。そこは行政が用地買収し、用地を確保した上で盆栽師を育成する。自立出来た盆栽師は用地を買い取り、自立出来なかった場合は退去する等の自由度が高い用地活用を検討する。

4. 大宮の盆栽園の姿を伝える施設の検討

盆栽園が無くなれば、大宮盆栽村の由来を後世に伝える手段もなくなる。大宮盆栽村の盆栽園の風情を残す施設が、将来的に村内にあってもよい。

5. 大宮盆栽を守る新たな組織の創設の検討

大宮盆栽は、各盆栽園が所有・管理する「樹」そのものとも言える。各盆栽園の「樹」を良い状態で、次世代につなぐ「盆栽づくり会社」、若手盆栽師の自立を支援する盆栽版まちづくり会社的な組織を創設する。また、経済界を中心とした大宮盆栽支援の集まりを組織し、若手の独立支援を目的とした盆栽ファンド等も検討したい。

6. 盆栽周辺ビジネスと氷川神社とのコラボ商品

外国人旅行客向けに、小銭で買える盆栽トレーディングカード等を開発して空港で販売する。また、大宮盆栽ガチャの開発なども面白い。さらに、2028年に御鎮座2500年を迎える氷川神社ゆかりの挿し木の販売(お祝い済み)やデザイン鉢など、氷川神社とのコラボ商品を開発する。量産・ネット通販等ができればビジネスとして成り立つ可能性がある。

次の100年に向けて

今年9月、若手盆栽師勉強会では、盆栽町に本社を置くM&Kマネージメント(株)と連携して、もてぎサーキットを走るレーシングカーに盆栽村100周年のロゴを添付、ピットウォーク時に盆栽展示を行った。このような地元企業、地元経済界との連携は、大宮盆栽 次の100年にとっては非常に重要と考える。こうした取り組みがさらに進み、将来、地元経済界による大宮盆栽応援団的な組織が出来ることを期待したい。また、盆栽村の住民が中心となり立ち上げた盆栽村まちづくり協議会では、盆栽村の景観維持を目的とした活動を始めている。

100年前には何もなかった土地から「大宮盆栽」を世に知らしめた先人たちのように、次の100年を見据え、世界に誇る「大宮盆栽」を後世に引き継ぐことは、盆栽園、地元住民や行政のみならず、大宮盆栽に関わる全ての者の使命ではないだろうか。

人的資本経営とその現状について

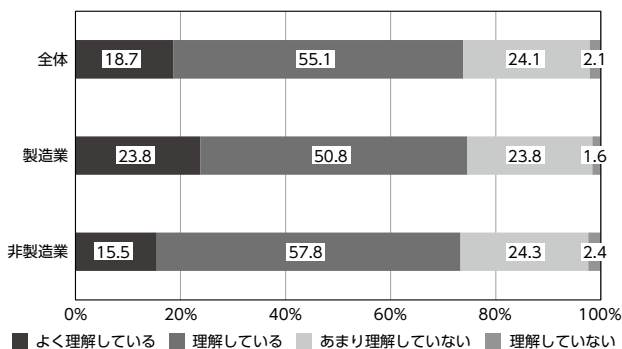
主席研究員 大原 健二

はじめに

当財団が昨年10月に埼玉県内企業向けに実施したアンケート調査において、人的資本経営を「理解している」と回答した企業は7割以上となった。2023年3月期決算から、上場企業については人的資本に関する情報開示が求められるようになり、日本においても人的資本経営が注目されるようになってきている。

以下では、人的資本経営が注目されるようになった背景、および人的資本経営が日本において注目されるきっかけとなった、経済産業省が取りまとめた「人材版伊藤レポート」について解説し、県内企業の取り組みの現状についてみてみたい。

● 人的資本経営への理解



人的資本経営が注目される背景

人的資本経営とは、人材を企業の資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上に繋げていく経営手法である。米国では2020年に米国証券取引委員会 (SEC) が上場企業などに「人的資本の情報開示」を義務化しており、日本でも2022年6月に非財務情報可視化研究会 (内閣官房) より「人的資本可視化指針」が公表され、2023年3月期決算から、上場企業などを対象に人的資本の情報開示が義務化されている。このように人的資本経営が重視されるようになった背景には3つの視点がある。

(1) 社会的視点

ESGやサステナブルな社会への関心の高まりにより、これまでの「株主資本主義」から、顧客・従業員・サプライヤー・地域社会などすべてのステークホルダーと良好な関係を長期的に維持する「ステークホルダー資本主義」が重要視されるようになってきている。

(2) 経済的視点

近年、投資家が投資判断する際には、財務指標よりも非財務指標を重視する傾向が強くなっており、「人的資本」に関する指標は企業価値を評価する上で、なくてはならない指標となっている。

(3) 戦略的視点

デジタルトランスフォーメーション (DX) の進展により、時代が大きく速く動くなか、企業ではイノベーションの創造がますます重要になっている。企業においてイノベーションを生み出すことができるのは「人材」であり、多様な人材を最大限に活かすことによって、企業は中長期的な成長が可能となる。

「人材版 伊藤レポート」とは

このレポートは一橋大学名誉教授である伊藤邦雄氏が座長を務めた「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」が取りまとめた報告書で、(1) これまでの人材戦略との違い (変革の方向性)、(2) 経営陣・取締役会・投資家がそれぞれ果たすべき役割、(3) 3つの視点と5つの共通要素について取り上げている。

(1) これまでの人材戦略との違い (変革の方向性)

従来の企業経営では人材を「資源」として捉え、人材は消費される対象であり、経営資源として「ヒト・モノ・カネ」の一つとされてきた。しかし人的資本経営では、人材を資源ではなく資本として捉え、イノベーションの創出につなげるために人材に対して積極的な投資を行うことが必要であると考え、人材にかかる費用

の削減や効率化は目的としていない。また従来の人材戦略では、社員数を確保するために人事部主導で社員を囲い込んでいたが、人的資本経営では経営戦略を軸に人材の質を重視した戦略を行う。これにより、高い能力を持った社員が自らの意思によって企業を選択するオープンな雇用関係を実現する。

● 変革の方向性

経営項目	従来の経営手法 (Not this)	人的資本経営 (But this)
人材マネジメントの目的	人的資源・管理 (人的資源の管理。オペレーション志向。「投資」ではなく「コスト」。)	人的資本・価値創造 (人的資源の活用・成長。クリエイション志向。「投資」であり、効果を見える化。)
アクション	人事 (人事諸制度の運用・改善が目的。経営戦略と連動していない。)	人材戦略 (持続的な企業価値の向上が目的。経営戦略から落とし込んで策定。)
イニシアティブ	人事部 (人材関係は人事部門任せ。経営戦略の紐づけは意識されず。)	経営陣/取締役会 (経営陣のイニシアティブで経営戦略と紐づけ。取締役会がモニタリング。)
ベクトル・方向性	内向き (雇用コミュニティの同質性が高く人事は囲い込み型。)	積極的対話 (人材戦略は価値創造のストーリー。投資家・従業員に、積極的に発信・対話。)
個と組織の関係性	相互依存 (企業は囲い込み。個人も依存。硬直的な文化になり、イノベーションが生まれにくい。)	個の自律・活性化 (互いに選び合い、共に成長。多様な経験を取り込み、イノベーションにつなげる。)
雇用コミュニティ	囲い込み型 (終身雇用や年功序列により、囲い込み型のコミュニティ。)	選び、選ばれる関係 (専門性を土台にした多様でオープンなコミュニティ。)

資料:経済産業省「人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」より
当財団作成

③ 投資家が果たすべき役割・アクション

機関投資家は、中長期的視点から投資先企業の持続的成長を促すことを目的とした対話を行う。

(3) 3つの視点と5つの共通要素 (3P・5Fモデル)

「人材版伊藤レポート」では、これからの人材戦略を特徴づけるものとして「3P・5Fモデル」を提唱している。3つの視点 (Perspectives) と5つの共通要素 (Common Factors) に注目して、企業価値の持続的向上につながる人材戦略を策定・実行することを経営陣に求めている。

① 3つの視点

(ア) 経営戦略と人材戦略の連動

持続的に企業価値を向上させるためには、経営戦略やビジネスモデルの実現を支えるための人材戦略を策定・実行する。

(イ) As is - To be ギャップの定量把握

経営戦略上重要となる人材アジェンダを特定した上で、アジェンダごとにKPIを用いて「目指すべき将来の姿 (To be)」の設定と「現在の姿 (As is)」の把握を行い、そのギャップを定量的に把握する。

(ウ) 企業文化への定着

企業のパーパスや持続的な企業価値の向上につながる企業文化を定義し、日々の活動を通じてその定着化に向けた取り組みを行う。

② 5つの共通要素

(ア) 動的な人材ポートフォリオ

現時点の人材やスキルを起点とするのではなく、将来的な目標から、必要となる人材の要件を定義し、その要件を満たす人材を獲得・育成する。個々の従業員の知識やスキルをAI等のデジタルツールを活用することで、現在の人材ポートフォリオの状況を把握し、そのデータを蓄積する。

(イ) 知・経験のD (I ダイバーシティ&インクルージョン)

イノベーションを生み出すために、経験や感性、価値観、専門性といった知と経験のダイバーシティを積極的に取り込む。女性や外国人といった属性に加え、他業界での経験等のキャリアパス、専門分野の多様性を取り込む。

(2) 経営陣・取締役会・投資家が果たすべき役割

「人材版伊藤レポート」では人材戦略の改革にあたって、経営陣によるイニシアティブ、取締役会によるガバナンス、企業と投資家との対話の強化が重要であり、それぞれに対して果たすべき役割・アクションについて述べられている。

① 経営陣が果たすべき役割・アクション

持続的な企業価値の向上が重視される中、自社が何のために存在しているのか、企業理念やパーパスを改めて定義し、重要な人材アジェンダごとに「現在の姿 (As is)」を正確に把握し、「目指すべき将来の姿 (To be)」とのギャップを定量化する。また、CHRO (Chief Human Resources Officer) を設置し、経営トップとの密接な連携を行う。

② 取締役会が果たすべき役割・アクション

経営戦略の実現可能性の観点から人材戦略に関する承認・監督・モニタリングが取締役会の役割であることを明確化し、適切な監督・モニタリングを行う。

(ウ) リスキル・学び直し

事業環境の急激な変化に対応するため、個人のリスキル・スキルシフトの促進、専門性の向上が必要となる。企業も個人の自律的なキャリア構築を支援することが重要となる。従業員は自らの強みの転用可能性を高めていくためにも、ITリテラシーやスキルの向上は必須になる。

(I) 従業員エンゲージメント

現在の経営戦略実現のためにも、従業員がやりがいや働きがいを感じ、主体的に業務に取り組むことができる環境を創りあげる。

(オ) 時間や場所にとらわれない働き方

いつでも、どこでも、安全かつ安心して働くことができる環境については、新型コロナへの対応の中で顕在化したように、平時から整えておくことが重要である。同じ空間で働いていない多様な人材を束ねていくためには、これまで以上にマネージャー層のマネジメントスキル向上およびその育成・支援が鍵となる。

県内企業の取り組み状況

昨年10月に県内企業を対象に人的資本経営に関する取り組みについてアンケート調査を実施したので、その結果についてみてみたい。(対象企業1,015社、回答企業332社、回答率32.7%)

(1) 力を入れて取り組んでいる項目

人的資本経営に関して、力を入れている項目について聞いたところ(複数回答)、「従業員の育成」が最も多く66.8%、次いで「従業員の健康・安全」が56.3%、「従業員エンゲージメント」が52.0%などとなっている。

● 人的資本経営に関して力を入れて取り組んでいる項目(複数回答)

	単位:%		
	全産業	製造業	非製造業
従業員の育成	66.8	65.0	67.8
従業員の健康・安全	56.3	65.0	51.0
従業員エンゲージメント(やりがい・働きがいの向上)	52.0	48.0	54.5
従業員の流動性(新規採用の強化、離職率の低下)	30.2	26.8	32.2
労働慣行(福利厚生・賃金の公正性等)	29.8	26.0	32.2
コンプライアンス	24.9	22.8	26.2
ダイバーシティ	5.8	7.3	5.0

(2) 取り組む目的

人的資本経営に取り組む目的について聞いたところ(複数回答)、最も多かったのが「企業価値の向上」で48.5%、次いで「社員のスキル・能力の向上」が47.3%、「生産性の向上」が43.3%などとなっている。現在、各企業で課題となっている人手不足に関連した項目について、「人材の離職率の低下」を目的とした企業は38.1%、「採用力の向上」は16.2%となっている。これらの結果から、新規の採用よりは既存の従業員の離職防止を人的資本経営の目的としている企業が多いことがわかる。また業種別で見ると、人手不足に関連した2項目「人材の離職率の低下」と「採用力の向上」の合計値は、製造業が41.4%、非製造業では62.0%となっており、非製造業ではより人手不足に関連した取り組みを目的としている。

● 人的資本経営に取り組む目的(複数回答)

	単位:%		
	全産業	製造業	非製造業
企業価値の向上	48.5	47.2	49.3
社員のスキル・能力の向上	47.3	49.6	45.9
生産性の向上	43.3	52.8	37.6
人材の離職率の低下	38.1	32.5	41.5
社員エンゲージメントの向上	31.4	32.5	30.7
企業イメージの向上	17.4	19.5	16.1
採用力の向上	16.2	8.9	20.5
コンプライアンスの強化	14.0	13.8	14.1
会社のパーパスの浸透	6.1	8.9	4.4
その他	0.3	—	0.5

(3) 取り組みの効果

人的資本経営に関する取り組みの効果について聞いたところ(複数回答)、「現時点での効果はわからない」との回答が45.5%と最も多くなっており、次いで「生産性の向上」と「従業員エンゲージメントの向上」がそれぞれ24.6%、などとなっている。

● 人的資本経営に関する取り組みの効果(複数回答)

	単位:%		
	全産業	製造業	非製造業
現時点での効果はわからない	45.5	45.5	45.5
生産性の向上	24.6	32.2	20.0
従業員エンゲージメントの向上	24.6	26.4	23.5
企業イメージの向上	19.3	19.0	19.5
従業員の能力やスキルの可視化	17.4	19.0	16.5
投資家からの評価が向上	0.3	0.8	—
取り組んでいない	11.2	9.9	12.0

(4) 推進する上での課題

人的資本経営を推進する上での課題を聞いたところ(複数回答)、「投資効果が見えにくい」との回答が36.7%と最も多かった。次いで多かったのが「人事部門の組織体制・要員数・メンバーのスキル不足」で36.1%、「推進役となる人材がいない」が24.8%、などとなっている。

● 人的資本経営を推進する上での課題(複数回答)

単位:%

	全産業	製造業	非製造業
投資効果が見えにくい	36.7	41.3	33.8
人事部門の組織体制・要員数・メンバーのスキル不足	36.1	28.9	40.4
推進役となる人材がいない	24.8	28.9	22.2
目標やKPIの設定が難しい	20.7	20.7	20.7
人的資本に関するデータ収集が難しい	19.7	15.7	22.2
人材戦略が策定できていない	17.2	14.9	18.7
人材に関する投資予算の確保が難しい	16.9	16.5	17.2
従業員との対話や理解促進の活動が進んでいない	14.4	13.2	15.2
社内関連部門の関心・理解がなく、連携が難しい	7.2	4.1	9.1
経営層の理解・関心がない	3.4	4.1	3
特になし	14.7	17.4	13.1
その他	0.3	0.8	—

人的資本経営の投資効果を把握するには

今回実施した県内企業のアンケート調査では、人的資本経営の内容を理解している企業は7割以上あった。また取り組みの効果に関する質問において「取り組んでいない」と回答した企業が11.2%となっていることから、9割近くの企業は人的資本経営に関するなんらかの取り組みを行っていることがわかった。一方、取り組みに関して「現時点で効果がわからない」と回答した企業が4割を超え、推進する上での課題についても「投資効果が見えにくい」と回答した企業が4割弱もあった。これらの調査結果から、人的資本経営を実践してはいるものの、その効果の把握について課題認識を持つ企業が多いことがわかった。

「人」に対する投資は機械等の設備投資とは違って効果を測定しにくく、また効果があらわれるまでに長い期間を要するので、このようなアンケートの結果となったものと思われる。

参考までに中小企業において、人的資本経営に関する取り組みの効果を把握する事例について、いくつ

か紹介したい。「生産性向上」に関しては、財務諸表から「労働生産性」や「一人当たり利益」等を毎月算出することで、月単位での投資効果を確認している企業がある。「従業員のエンゲージメント」に関しては、自社で従業員向けにアンケートを実施して、効果を把握するにはかなりの労力とノウハウが必要となる。そこで最近ではデジタルツールの活用により、携帯電話を使って従業員にパルス・サーベイ(定期的に行う簡単なアンケート)を行い、そのデータを分析して還元するサービスがあるので、利用するのも一手法だ。それを使えば「職場の労働環境」、「人間関係」、「上司のフォロー」、「離職の可能性」等のデータが還元されるので、それらのデータを自社のエンゲージメント向上に活用することができる。「従業員の能力やスキルの可視化」については、業務に関係する公的資格の取得を社内で奨励して(合格者には報奨金等を支給)、資格取得者数の推移を管理している企業もある。

おわりに

今回のアンケート調査から、9割近い中小企業において、なんらかの人的資本経営に関する取り組みが行われていることがわかった。

中小企業では、大企業に比べ人的リソースが限られているので、人的資本経営によって、従業員の知識・スキル・経験を最大限に活用することで、他社との差別化を図り、市場での優位性を確保することがますます重要となっている。また変化が激しく、先行きが不透明な時代においては、既存の枠組みや戦略では対応できない事案が増えており、中小企業の強みである迅速な意思決定や柔軟な組織運営を持続させるためにも、人的資本経営を定着化させることが益々重要となっていこう。

令和6年度 地域研究レポート集

発行 公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興財団
〒330-0063 さいたま市浦和区高砂2-9-15
TEL : 048-824-1475 FAX : 048-824-7821
ホームページアドレス <https://www.sarfic.or.jp/>

