

# 第4回 新潟県公民協働プロジェクト検討プラットフォーム 次第

日時：令和3年10月15日（金）15：00～

会場：朱鷺メッセメインホールA

## 1 開 会

- (1) 知事挨拶
- (2) 経済界代表挨拶

## 2 意見交換：「選ばれる新潟」の実現に向けて

- (1) 観光の反転攻勢
- (2) 働き方改革
- (3) 女性の活躍
- (4) 新潟大学の産学官、地域連携
- (5) にいがた鮭プロジェクト
- (6) 産業のデジタル化、起業・創業の推進、IT企業の集積

## 3 報告事項

- (1) 新潟空港活性化（トキエア就航）
- (2) にいがた2km
- (3) 脱炭素社会の実現、防災産業クラスター

## 4 閉 会

---

### 《配布資料》

- ・ 次第
- ・ 出席者名簿
- ・ 座席表
- ・ 関連資料一式

## 第4回 新潟県公民協働プロジェクト検討プラットフォーム 出席者名簿

(敬称略)

構 成 員		備 考
新潟県知事	花角 英世	
一般社団法人新潟県商工会議所連合会 会頭	福田 勝之	
新潟県商工会連合会 会長	早川 吉秀	
新潟県中小企業団体中央会 会長	堀 一	
新潟経済同友会 代表幹事	山本 善政	
一般社団法人新潟県経営者協会 専務理事	徳武 裕一	代理出席
新潟県市長会 会長	二階堂 馨	
新潟市長	中原 八一	

アドバイザー		備 考
EY新日本有限責任監査法人 パートナー	黒石 匡昭	WEB
株式会社第四北越銀行 常務取締役	牧 利幸	
株式会社日本政策投資銀行新潟支店 支店長	菊池 洋紀	
西村あさひ法律事務所 パートナー	竹下 俊博	WEB

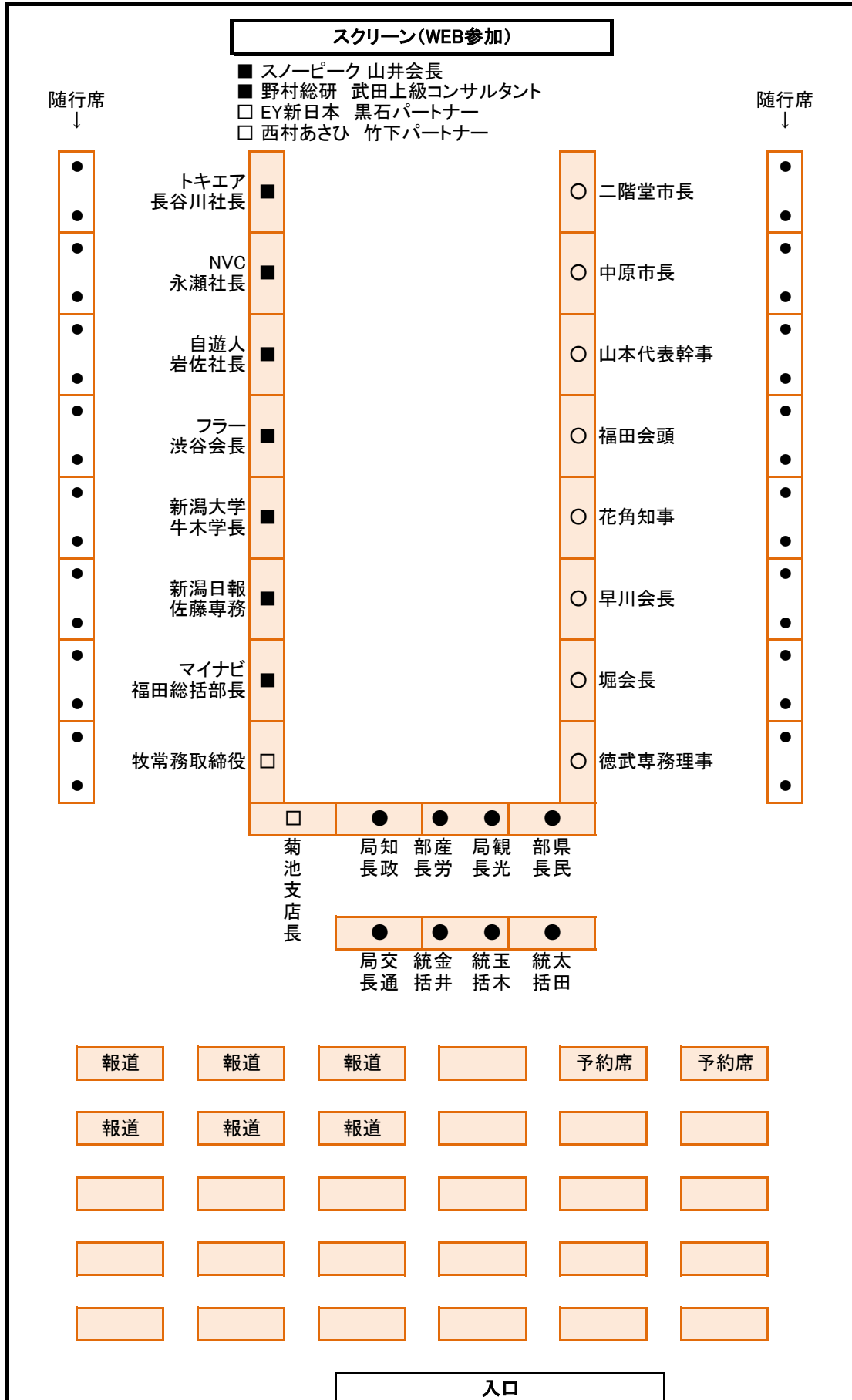
特別参加（関連議題順）		備 考
株式会社スノーピーク 代表取締役会長	山井 太	意見交換（1） WEB
株式会社自遊人 代表取締役	岩佐 十良	意見交換（1）
新潟ベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役	永瀬 俊彦	意見交換（1）
株式会社マイナビ 就職情報事業本部 中部営業統括本部 北信越営業統括部 総括部長	福田 圭人	意見交換（2）
株式会社野村総合研究所未来創発センター 未来価値研究室 上級コンサルタント	武田 佳奈	意見交換（3） WEB
国立大学法人新潟大学 学長	牛木 辰男	意見交換（4）
株式会社新潟日報社 専務取締役	佐藤 明	意見交換（5）
フラール株式会社 代表取締役会長	渋谷 修太	意見交換（6）
トキエア㈱代表取締役	長谷川 政樹	報告事項（1）

県事務局		備 考
新潟県知事政策局長	小岩 徹郎	司会・進行
新潟県県民生活・環境部長	村山 雅彦	
新潟県産業労働部長	佐野 哲郎	
新潟県観光局長	妹尾 浩志	
新潟県交通政策局長	佐瀬 浩市	
新潟県知事政策局 政策統括監	太田 勇二	
新潟県知事政策局 政策統括監	玉木 有紀子	
新潟県知事政策局 政策統括監	金井 健一	

# 第4回 新潟県公民協働プロジェクト検討プラットフォーム

日時： 令和3年10月15日(金) 15:00～

場所： 朱鷺メッセメインホールA





# 世界文化遺産候補「佐渡島の金山」

資料 1 - 1

- ✓ 「佐渡島の金山」は今年 8 月に国の文化審議会に諮問されたところ。年度内の国内推薦、最短で令和 5 年の世界遺産登録が期待されている。
- ✓ 世界遺産登録を契機に、多くの方が佐渡を訪れ、佐渡金銀山はもとより、豊かな自然や食、伝統文化等、佐渡の魅力に触れていただけるよう、佐渡市等と連携して、史跡等の保存・活用、誘客促進に取り組んでいく。

## 佐渡金銀山の顕著な普遍的価値

16世紀後半から19世紀半ばの極東日本の豊かな金鉱山の島において、国家の管理・運営の下、海外との技術交流が限られる中、ヨーロッパとは異なるシステムとして発展を遂げ、世界に誇る質・量の金を生産した伝統的手工業による大規模かつ長期に継続した金生産システムを示す稀有な産業遺産

16世紀から19世紀にかけての手工業による大規模な金生産システムを示す遺跡が残っているのは「佐渡島の金山」だけである。

### 相川鶴子金銀山 あいかわつるしきんぎんざん

- 【道遊の割戸】 どうゆうのわりと (佐渡金銀山で最大の露頭掘り跡)
- 【大滝間歩】 おおたきまぶ (鶴子銀山を代表する坑道の一つ)



### 西三川砂金山 にしみかわさきんざん

- 【虎丸山】 (西三川砂金山最大の採掘地)
- 【笹川集落】 (大流しの中  
心地としての面影を残す集落)



# 「黄金（こがね）と白銀（しろがね）で酔わせる新潟」

- ✓ 県内には、稲穂、佐渡金銀山、雪、米、花火や夕日など、黄金・白銀に輝く上質な地域資源が多く存在。
- ✓ 県では、「『黄金』（こがね）と『白銀』（しろがね）で酔わせる新潟」をキーワードとして、多様な関係者の皆様と連携し、交流人口の拡大を目指します。

黄金と白銀で  
酔わせる新潟



黄金と白銀で  
酔わせる新潟

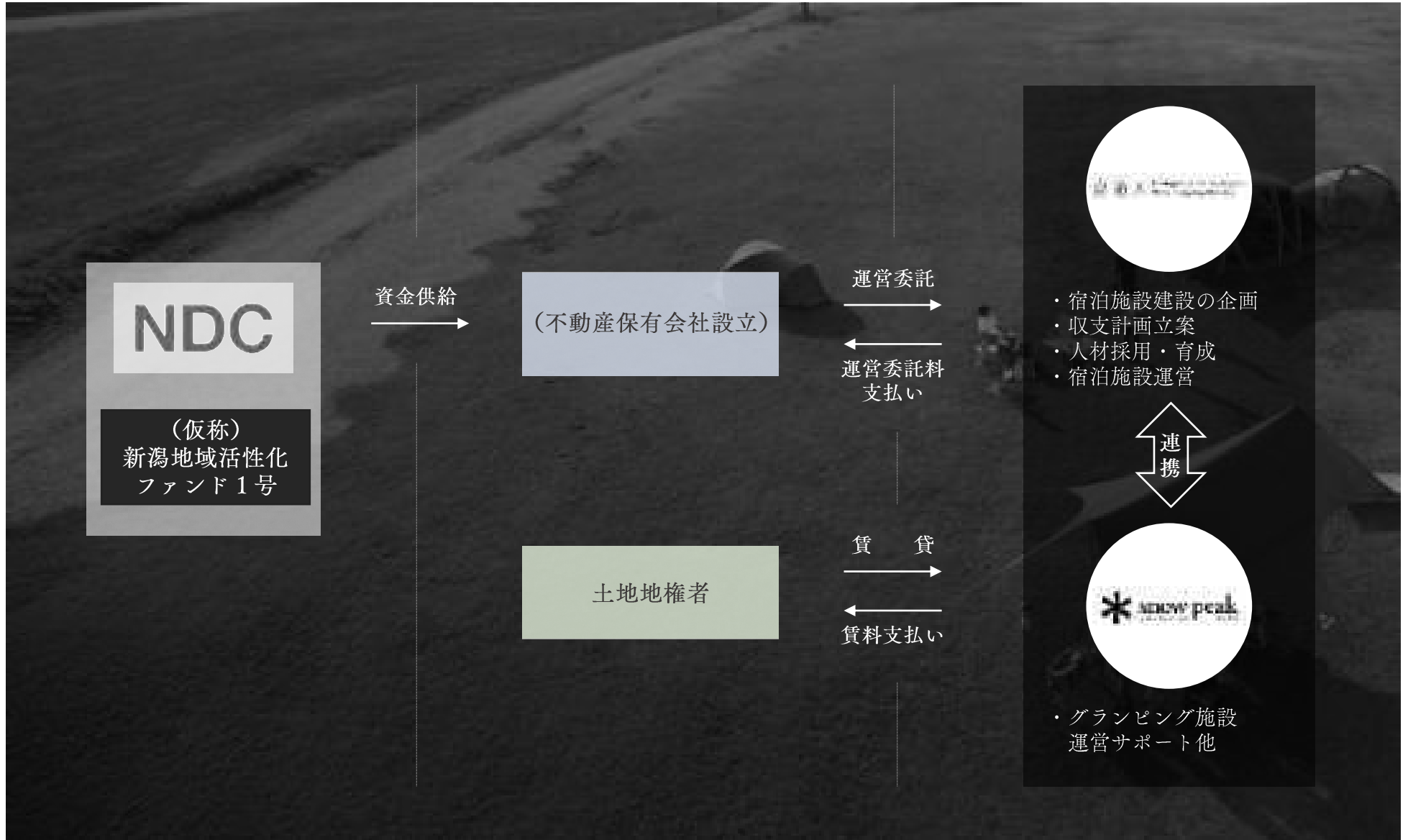


株式会社新潟デザイン&キャピタル

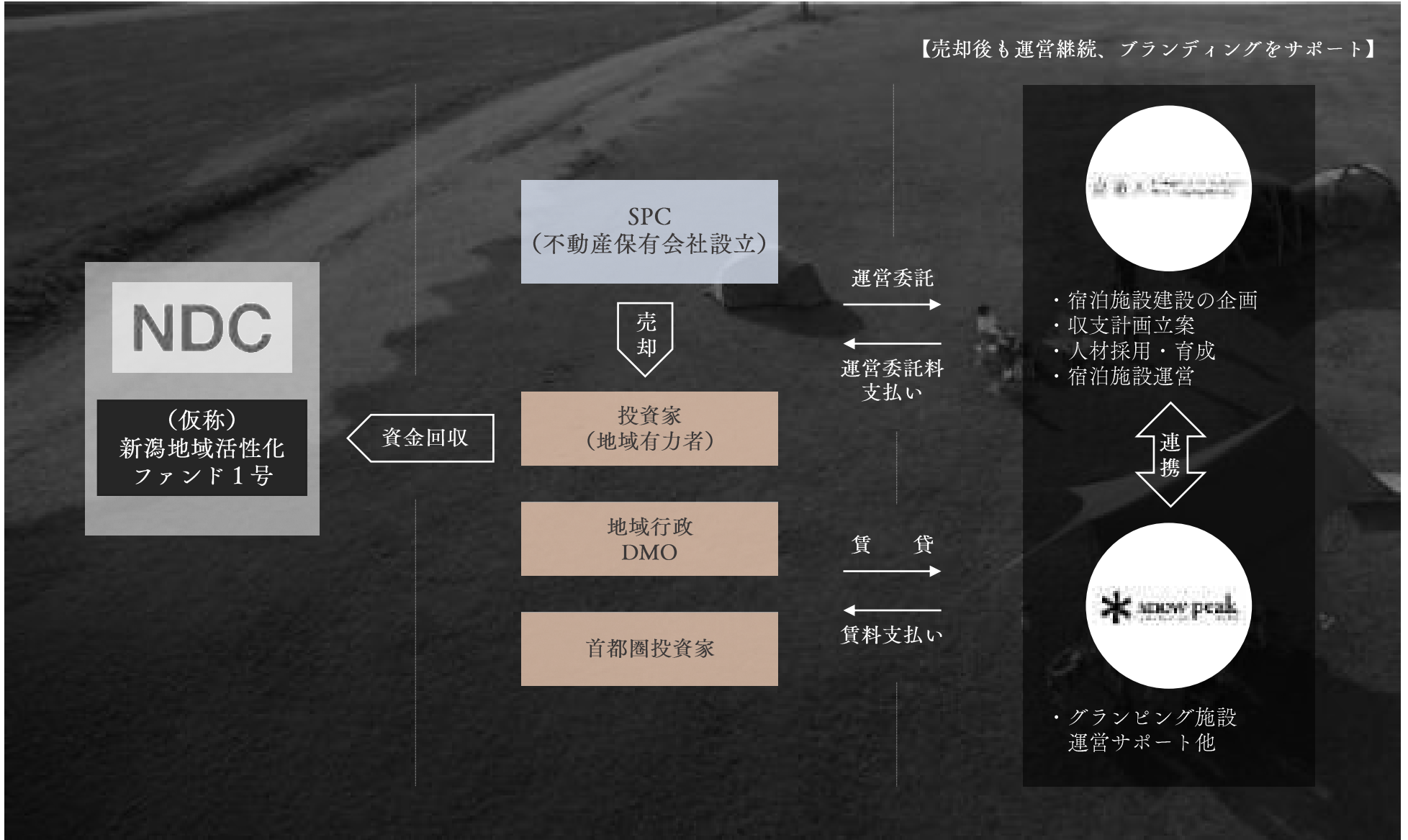
# NDC

NIIGATA  
DESIGN &  
CAPITAL





【売却後も運営継続、ブランディングをサポート】





- ・ホテル (写真：里山十帖)



Stay

宿泊



Spa

温泉

- ・グランピング (写真：Snow Peak FIELD SUITE HAKUBA KITAONE KOGEN)



Glamping

宿泊



Glamping

宿泊

# 本県の人口動態（社会動態）の課題：若者の転出超過

## 1 県の総人口

本県人口は、前回国勢調査（H27）より約10万人減少。社会減が改善しない中、出生数の減少と死亡数の増加が進み自然減が拡大。

### 【男女別人口動態の状況】

※新潟県人口移動調査。R2.10.1は国勢調査（速報）

時点	新潟県の人口			対前年比		
	男性	女性		男性	女性	
H27.10.1	2,304,264	1,115,413	1,188,851	▲ 9,556	▲ 3,786	▲ 5,770
H28.10.1	2,285,856	1,107,073	1,178,783	▲ 18,408	▲ 8,340	▲ 10,068
H29.10.1	2,266,121	1,097,865	1,168,256	▲ 19,735	▲ 9,208	▲ 10,527
H30.10.1	2,245,057	1,088,255	1,156,802	▲ 21,064	▲ 9,610	▲ 11,454
R1.10.1	2,222,004	1,077,660	1,144,344	▲ 23,053	▲ 10,595	▲ 12,458
R2.10.1	2,202,358	1,068,840	1,133,518	▲ 19,646	▲ 8,820	▲ 10,826
R2-H27	▲ 101,906	▲ 46,573	▲ 55,333	▲ 10,090	▲ 5,034	▲ 5,056

### 【社会動態・自然動態の状況】

※新潟県人口移動調査

時点	社会動態			自然動態		
	転入	転出	差引	出生	死亡	差引
H27.10.1	26,272	32,413	▲ 6,141	16,485	28,465	▲ 11,980
H28.10.1	26,524	32,430	▲ 5,906	16,051	28,666	▲ 12,615
H29.10.1	26,722	32,373	▲ 5,651	15,158	29,272	▲ 14,114
H30.10.1	26,883	32,579	▲ 5,696	14,665	30,029	▲ 15,364
R1.10.1	27,649	34,178	▲ 6,529	13,973	30,484	▲ 16,511
R2.10.1	25,207	31,077	▲ 5,870	13,148	29,506	▲ 16,358
R2-H27	▲ 1,065	▲ 1,336	271	▲ 3,337	1,041	▲ 4,378

## 2 社会動態の状況

若者の進学・就職に伴う転出超過が続いており、社会動態の減少の構造は変わっていない。

### 【年齢別転出超過数】

(単位：人)

	全年齢	0～14	15～19	20～24	25～34	35～54	55～64	65～
27	▲ 6,141	▲ 217	▲ 1,128	▲ 3,493	▲ 954	▲ 290	156	▲ 215
28	▲ 5,906	▲ 185	▲ 1,168	▲ 3,483	▲ 812	▲ 431	297	▲ 124
29	▲ 5,651	12	▲ 1,226	▲ 3,650	▲ 629	▲ 145	146	▲ 159
30	▲ 5,696	▲ 16	▲ 1,173	▲ 3,609	▲ 778	▲ 132	142	▲ 130
R1	▲ 6,529	▲ 190	▲ 876	▲ 3,929	▲ 1,002	▲ 437	159	▲ 254
R2	▲ 5,870	128	▲ 974	▲ 4,249	▲ 750	▲ 48	103	▲ 80
R2-H27	271	345	154	▲ 756	204	242	▲ 53	135

男性：▲442 ▲1,852  
女性：▲532 ▲2,397

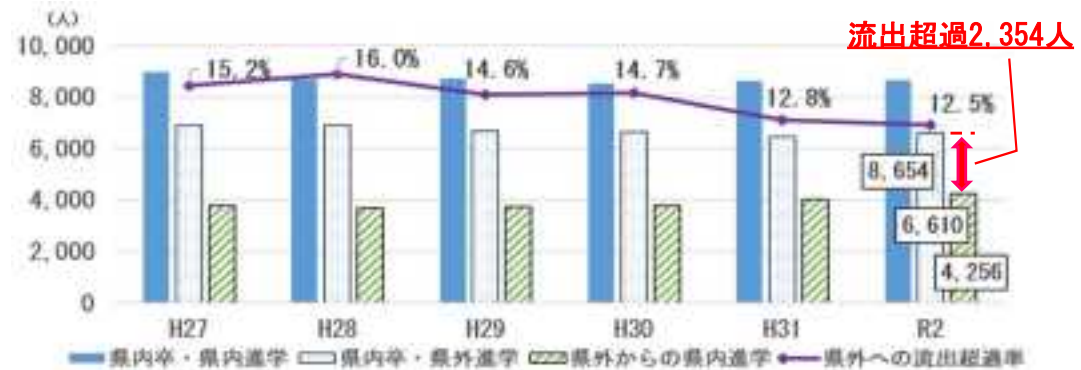
### 【理由別転出超過数】

(単位：人)

	全理由	職業	住宅	学業	家族	戸籍	その他
27	▲ 6,141	▲ 4,948	399	▲ 697	▲ 371	▲ 90	▲ 434
28	▲ 5,906	▲ 4,760	621	▲ 756	▲ 527	▲ 60	▲ 424
29	▲ 5,651	▲ 4,684	548	▲ 676	▲ 239	▲ 21	▲ 579
30	▲ 5,696	▲ 4,600	510	▲ 782	▲ 344	58	▲ 538
R1	▲ 6,529	▲ 4,888	374	▲ 601	▲ 660	▲ 22	▲ 732
R2	▲ 5,870	▲ 5,336	616	▲ 1,018	▲ 48	▲ 32	▲ 52
R2-H27	271	▲ 388	217	▲ 321	323	58	382

※新潟県人口移動調査

### 【進学による流出状況】



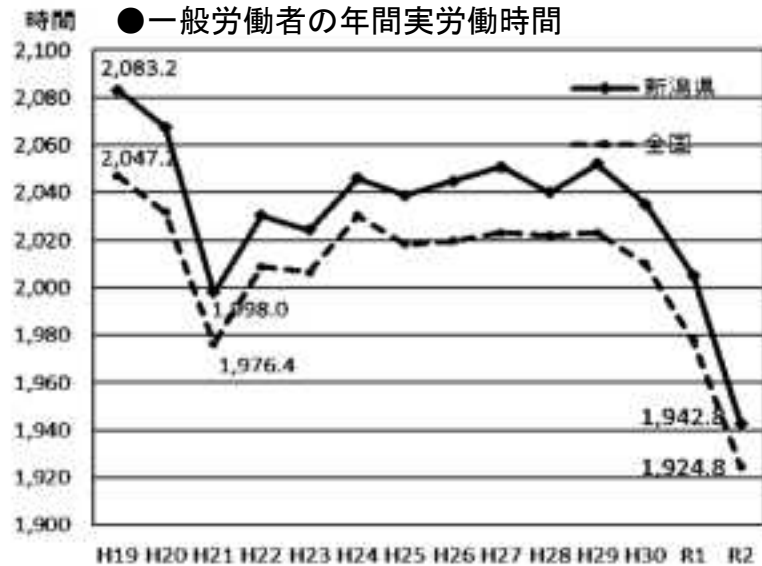
### 【県内大学等卒業者の就職状況】

	H29.3卒(a)	H30.3卒	H31.3卒	R2.3卒	R3.3卒(b)	(b-a)
県内出身者数	3,400	3,205	3,338	3,177	3,114	▲286
県内就職者	2,634	2,457	2,478	2,319	2,328	▲306
県内就職率	77.5%	76.7%	74.2%	73.0%	74.8%	▲2.7%
県外出身者数	1,623	1,739	1,866	1,941	1,936	313
県内就職者	265	321	288	291	334	69
県内就職率	16.3%	18.5%	15.4%	15.0%	17.3%	1.0%
県内就職者数	2,899	2,778	2,766	2,610	2,662	▲237
県内就職率	57.7%	56.2%	53.2%	51.0%	52.7%	▲5.0%

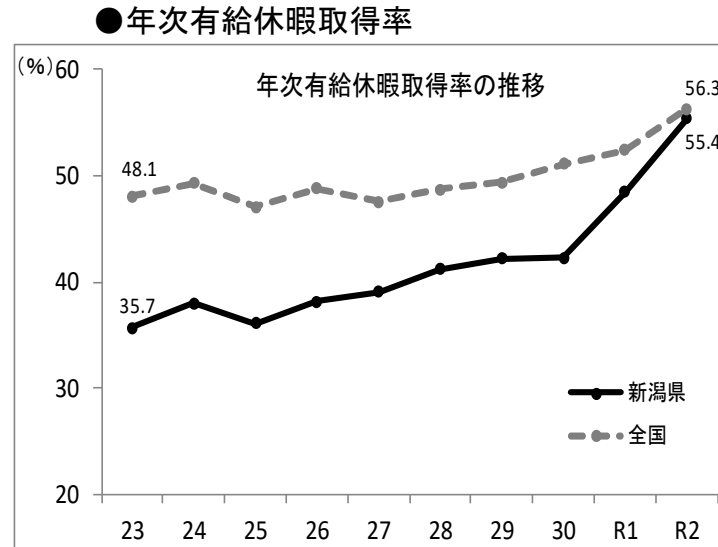
# 新潟県の働き方の現状

- 男女とも長時間働き、女性の就業率が高い。
- ・ 年間総実労働時間、出勤日数ともに全国平均を上回る。
  - ・ 全国に比べ、年次有給休暇取得率が低い。
  - ・ 女性就業率、共働き率ともに高い。

	新潟県	全国	全国差	備考
年間総実労働時間	1,942.8h	1,924.8h	18.0h	毎月勤労統計調査(厚労省) (R2平均・事業所規模5人以上、 一般労働者のみ)
年間出勤日数	238.8日	232.8日	6.0日	
年休取得率 (取得日数)	55.4% (9.2日)	56.3% (10.1日)	▲0.9P (▲0.9日)	R2県賃金労働時間等実態調査 R2就労条件総合調査(厚労省)
女性就業率(25~44歳)	78.0%	65.9%	12.1P	H27年国勢調査(総務省)
共働き率	55.1%	47.6%	7.5P	H27年国勢調査(総務省)



出典：毎月勤労統計調査（国、新潟県）



出典：新潟県賃金労働時間等実態調査(新潟県)  
就労条件総合調査(厚生労働省)

# テレワークの現状

## 1 テレワーク実施状況

- ・ 本県の実施率は全国平均を下回り推移している。
- ・ 企業規模が大きいほど実施率が高くなっており、首都圏と比較し、中小・小規模事業者の多い本県は導入が進んでいないものと考えられる。
- ・ 産業別テレワーク導入状況の割合をみると、「情報通信業」が78.9%と最も高い。

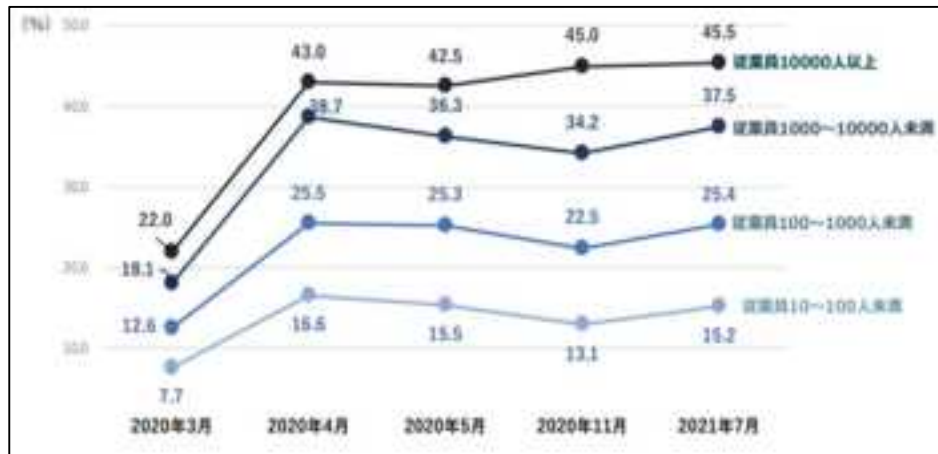
### (1) 実施率の推移

(株)パーソル総合研究所：R2.3～R3

調査期間	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
	R2.3.9 ～3.15	R2.4.10 ～4.12	R2.5.29 ～6.2	R2.11.18 ～11.23	R3.7.30 ～8.1
全国	13.2	27.9	25.7	24.7	27.5
新潟県	7.0	12.1	12.4	9.3	10.0
東京都	23.1	49.1	48.1	45.8	47.3

### (2) 企業規模別実施率

(株)パーソル総合研究所：R2.3～R3



### (3) 産業別導入状況





# コロナ禍での就職活動と採用活動の変化・ 県内企業が選ばれるために

—第4回新潟県公民協働プロジェクト検討プラットフォーム—

株式会社マイナビ 就職情報事業本部

2021年10月15日



01. 求人市場全体、新卒採用市場
02. コロナ禍における22年卒学生の姿
03. 2022年卒採用（プレ期間～6月の振り返り）
04. Uターン・地元就職について
05. WEB化による採用活動の変化

# 01

---

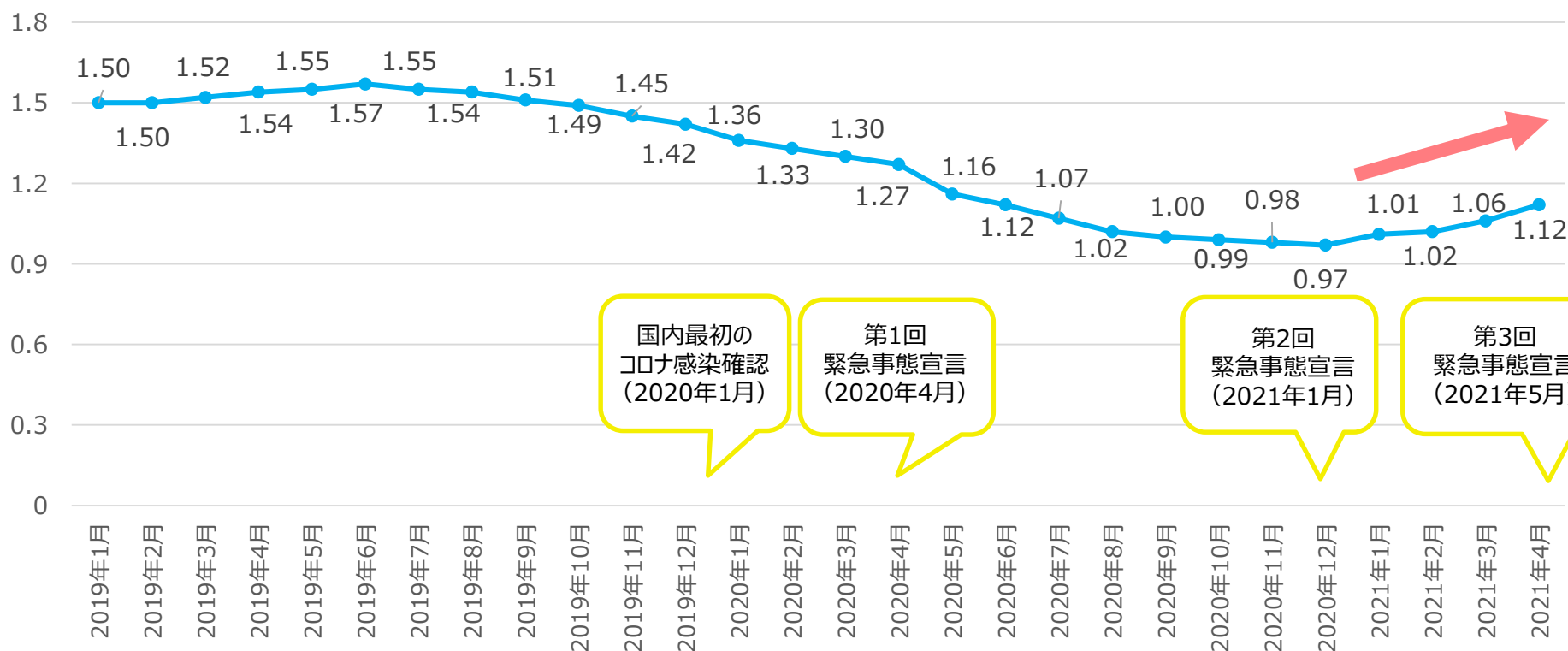
## 求人市場全体、新卒採用市場

## 2021年1月に2回目の緊急事態宣言が出されるも、有効求人倍率は回復傾向

国内最初のコロナ感染が確認されたところから有効求人倍率（※パート除く）は減少傾向にあり、2020年10月には1.00未満まで落ち込んだ。しかし、2021年に入り徐々に回復している。

有効求人倍率（パート除く、季節調整値 ※季節要因を排した値）

有効求人倍率はコロナ禍で一時的に1未満になったものの、2021年に入ってから回復傾向にある

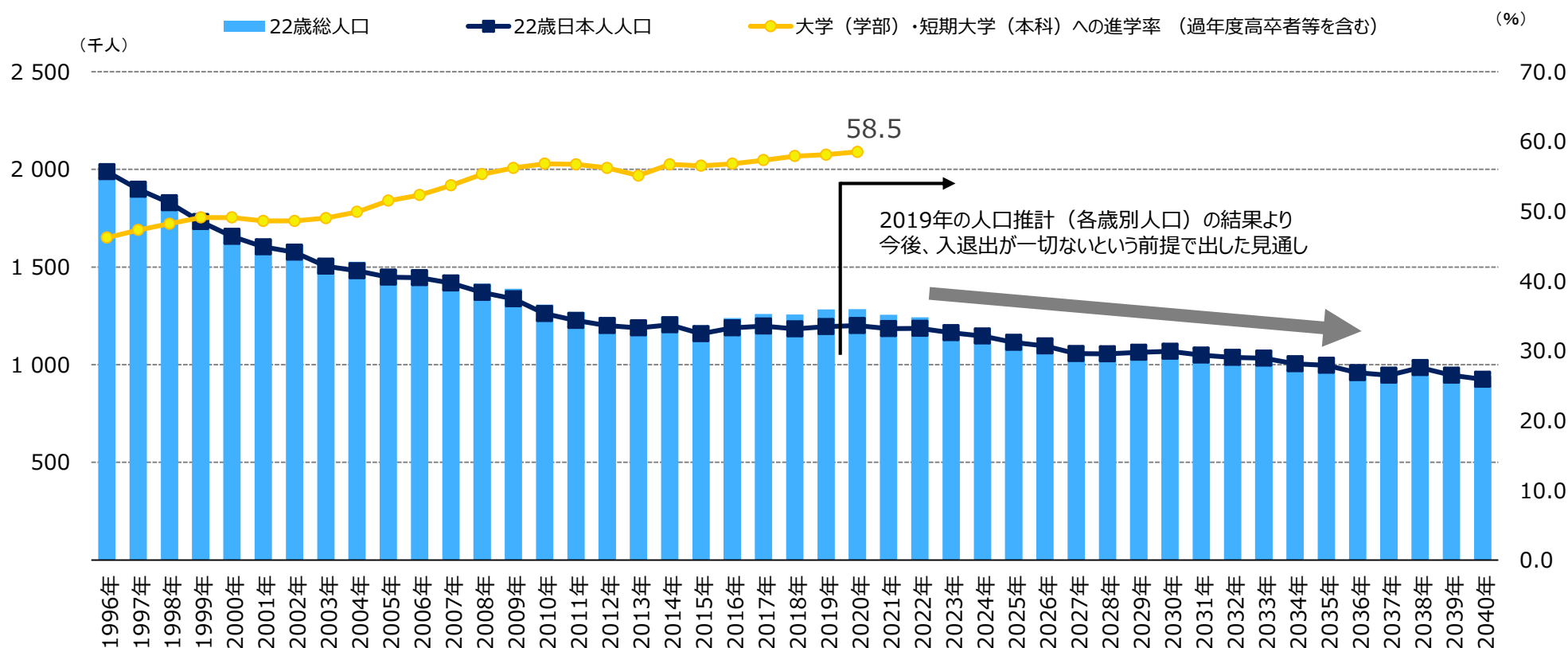


## 大学進学率は上昇しているが、22歳人口は減少傾向

学校基本調査によると大学（短大含む）の進学率は年々増加し、2020年には58.5%まで上昇。

一方で、22歳総人口は減少し、2021年より減少トレンドに入る。労働人口としての「若者」世代の希少価値は、上昇することが予測される。

### 22歳人口の推移と大学（学部、短大含む）進学率



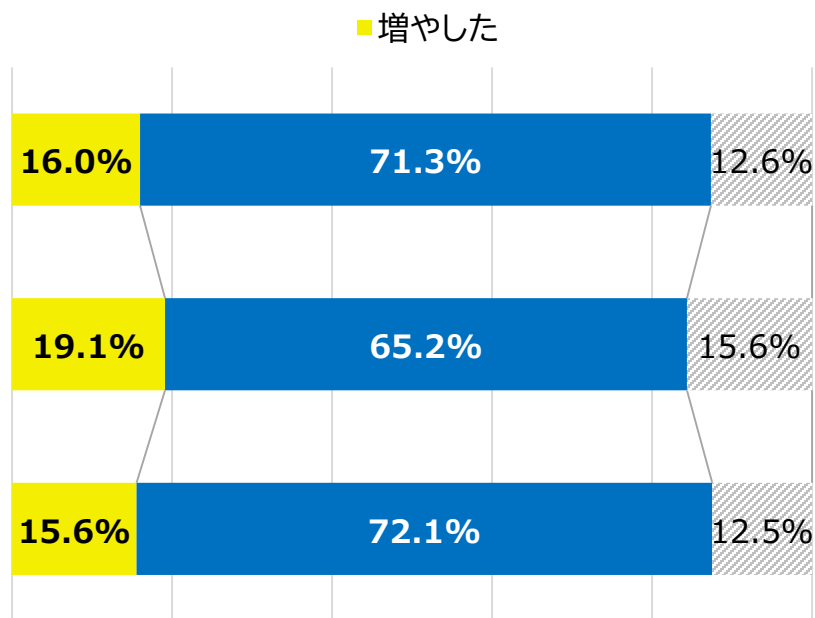
22年卒  
採用  
予定数

## 企業の新卒採用予定数は「前年並み」が最多、 21年卒の新卒入社数より「増やした」は2割以上

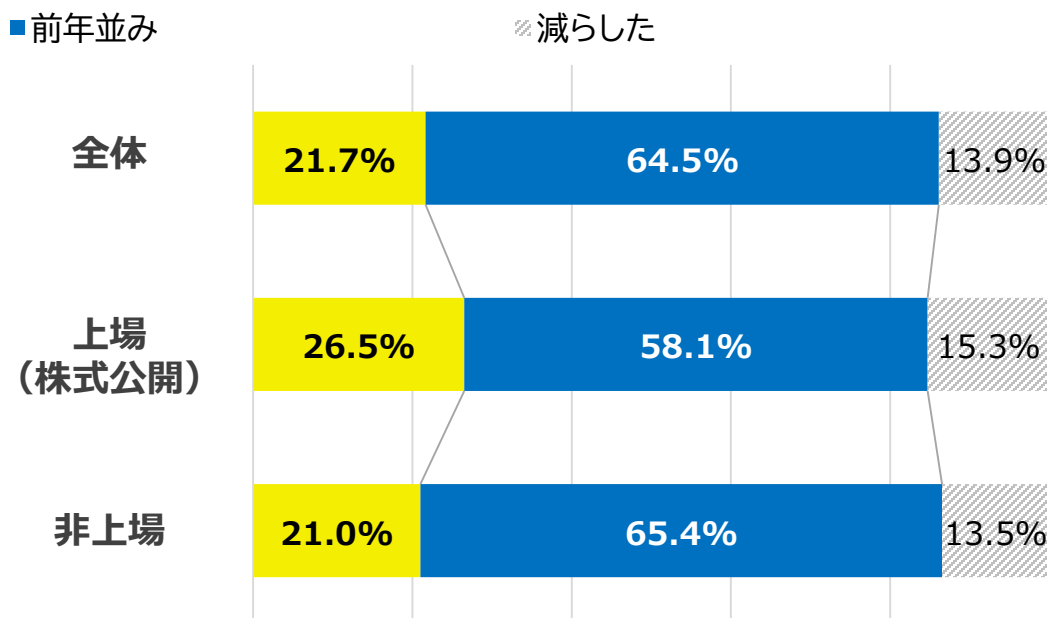
採用予定数を「21年卒採用予定数」「21年卒新卒入社者数（実績）」と比較するとどちらも「前年並み」が最多。特に「21年卒新卒入社者数」との比較では「増やした」が2割を超えた。

21年卒はコロナ禍における採用活動への対応に追われ、新入社員の獲得に苦戦したことが推察される。

## 21年卒 採用予定数 との比較



## 21年卒 入社実績数 との比較



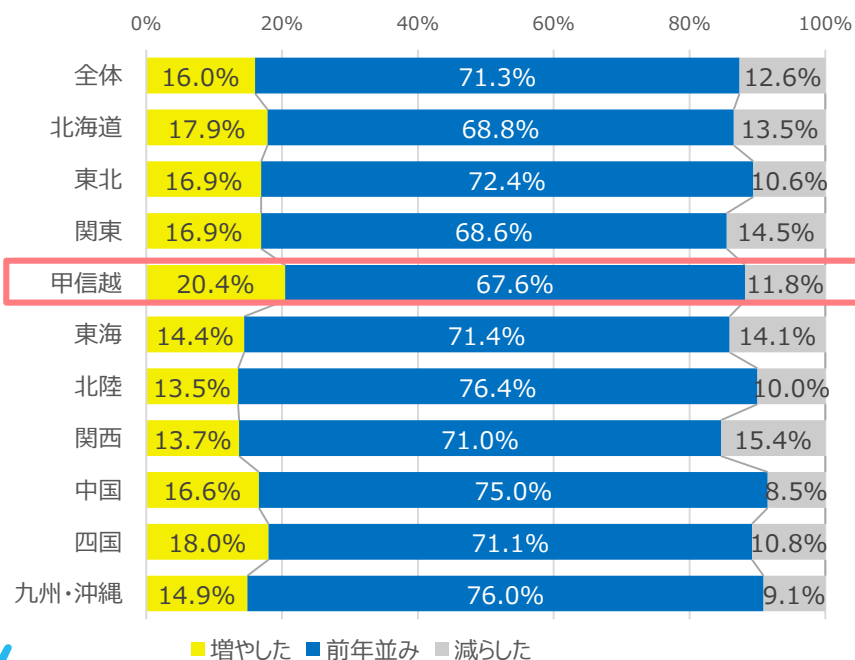
## 22年卒 採用 予定数

### 企業の新卒採用予定数は「前年並み」が最多、 21年卒の新卒入社数より「増やした」は2割以上

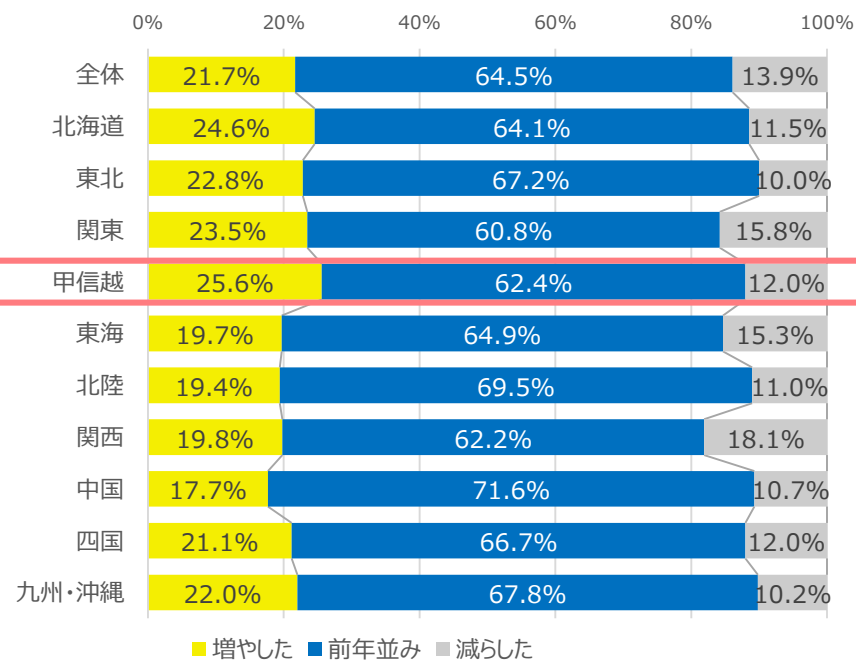
甲信越エリアでは、企業の新卒採用予定数は「増やした」は全体より4.4pt高く、  
21年卒の新卒入社数より「増やした」は全体より3.9pt高い。

ほかのエリアと比較しても「増やした」という回答が他のエリアよりも一番高い結果となっている。

#### 21年卒 採用予定数 との比較

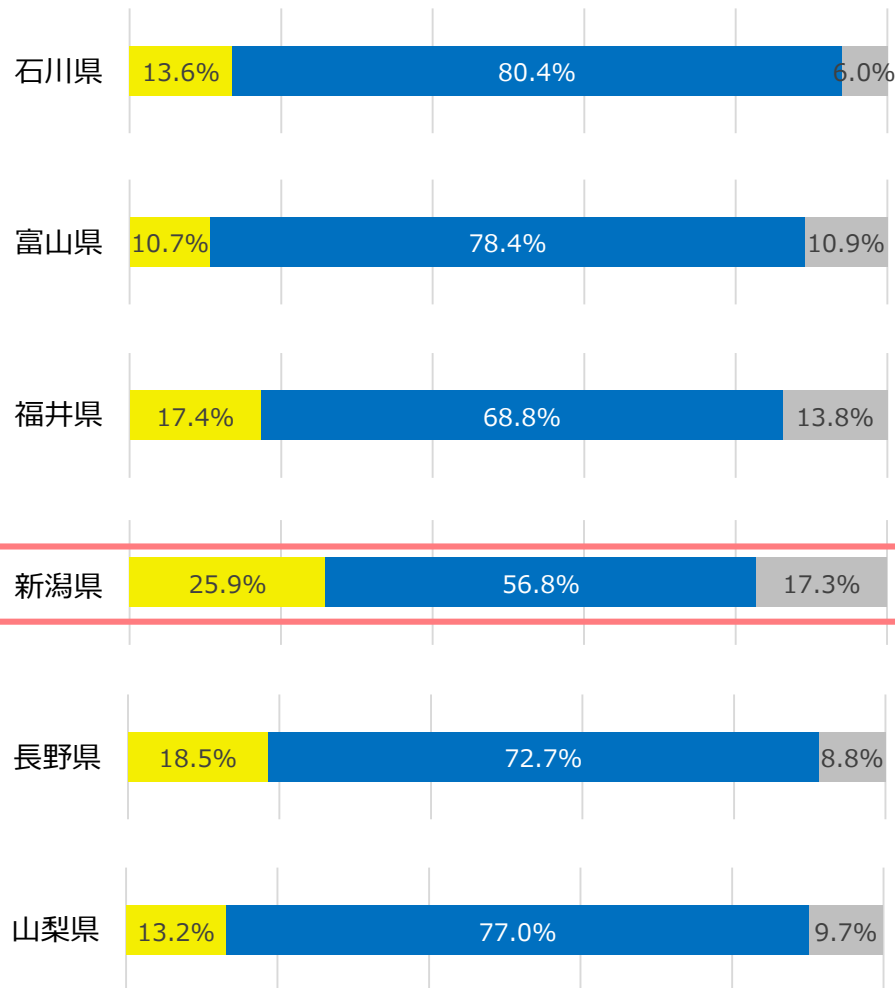


#### 21年卒 入社実績数 との比較

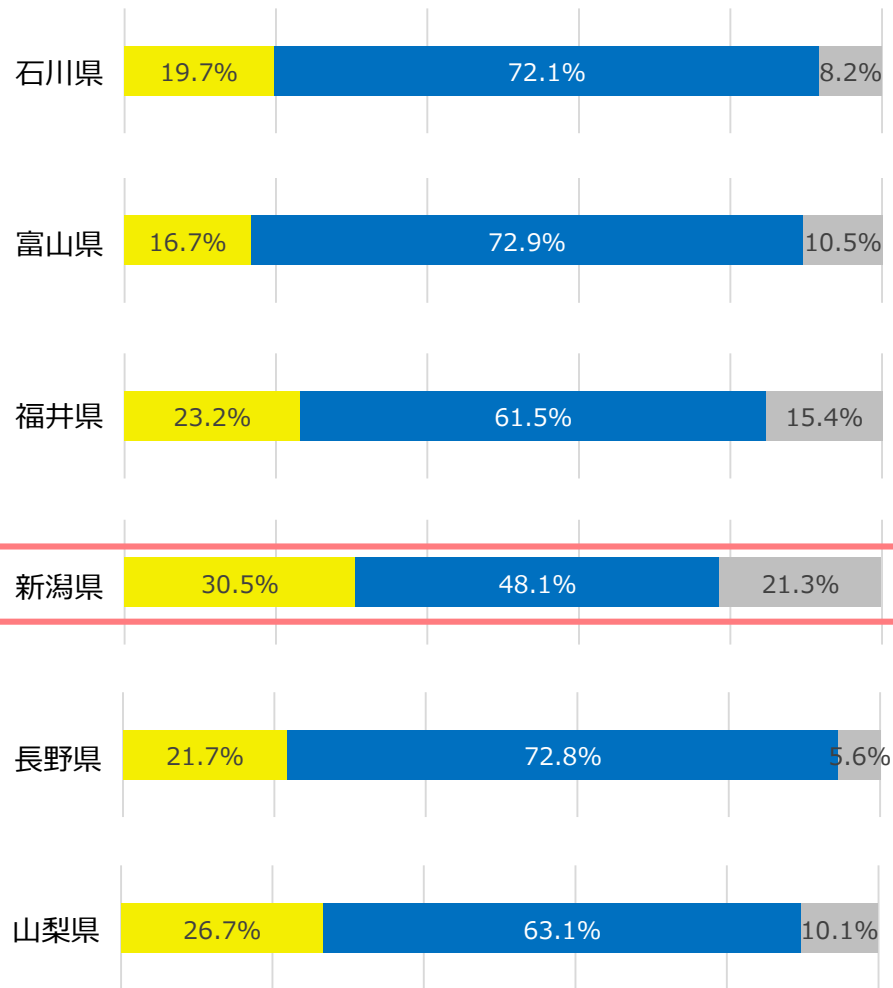


# 05 | エリアデータ：新卒採用への意欲（企業採用予定数）

## 21年卒 採用予定数 との比較



## 21年卒 入社実績数 との比較



■ 増やした ■ 前年並 ■ 減らした

# 02

---

## コロナ禍における22年卒学生の姿

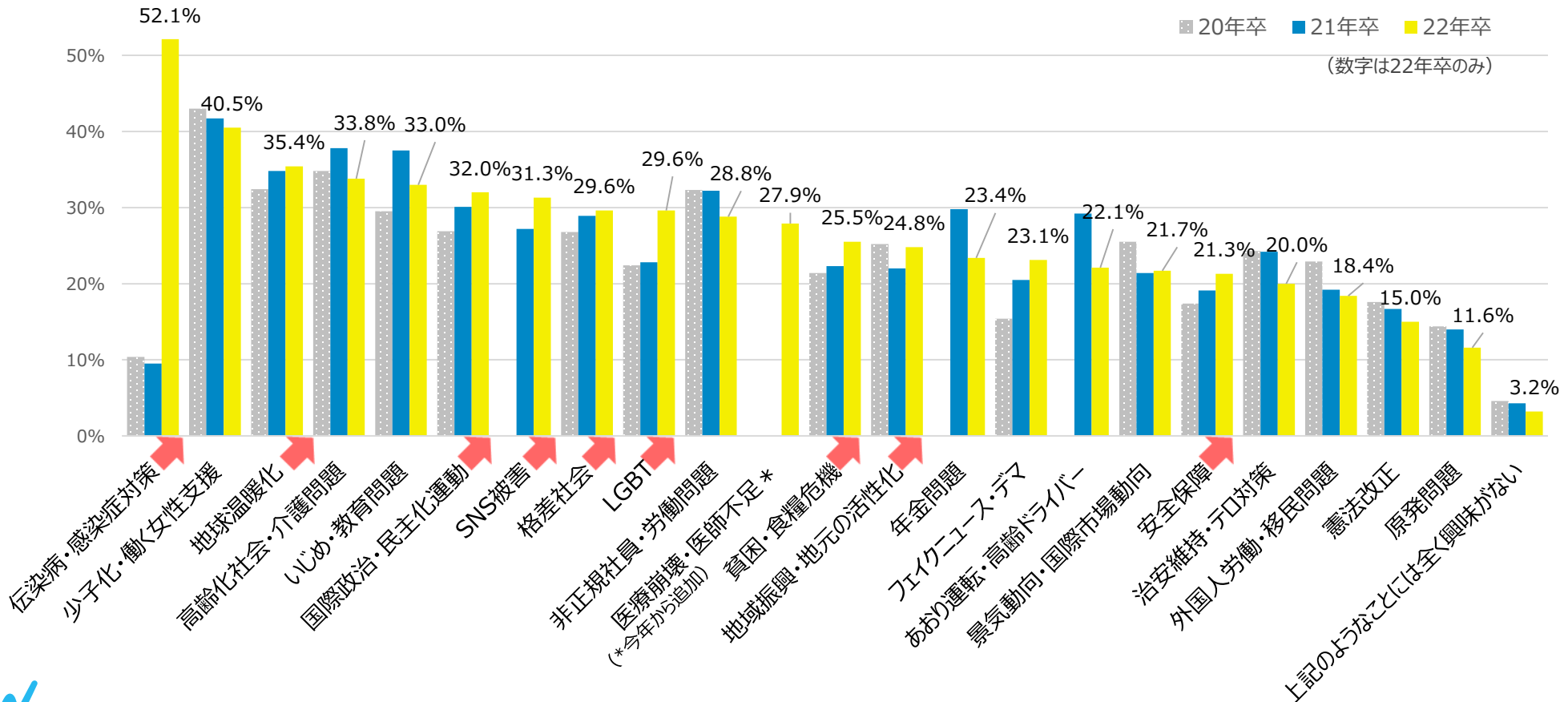
## コロナ禍をきっかけに「伝染病・感染症対策」への関心が大幅増

関心のある社会問題は、「伝染病・感染症対策」が増加。またコロナ禍が浮き彫りにした「格差社会」も上昇している。

学生がニュース等を見る機会が多くなったこともあり、「地球温暖化」「国際政治・民主化運動」「LGBT」なども注目度が上昇。

また「少子化・働く女性支援」、「高齢化社会・介護問題」、「いじめ・教育問題」、「SNS被害」なども3割以上の関心の高い項目となった。

関心のある社会問題 ※下記項目を予め提示し、興味のあるものすべてを選択

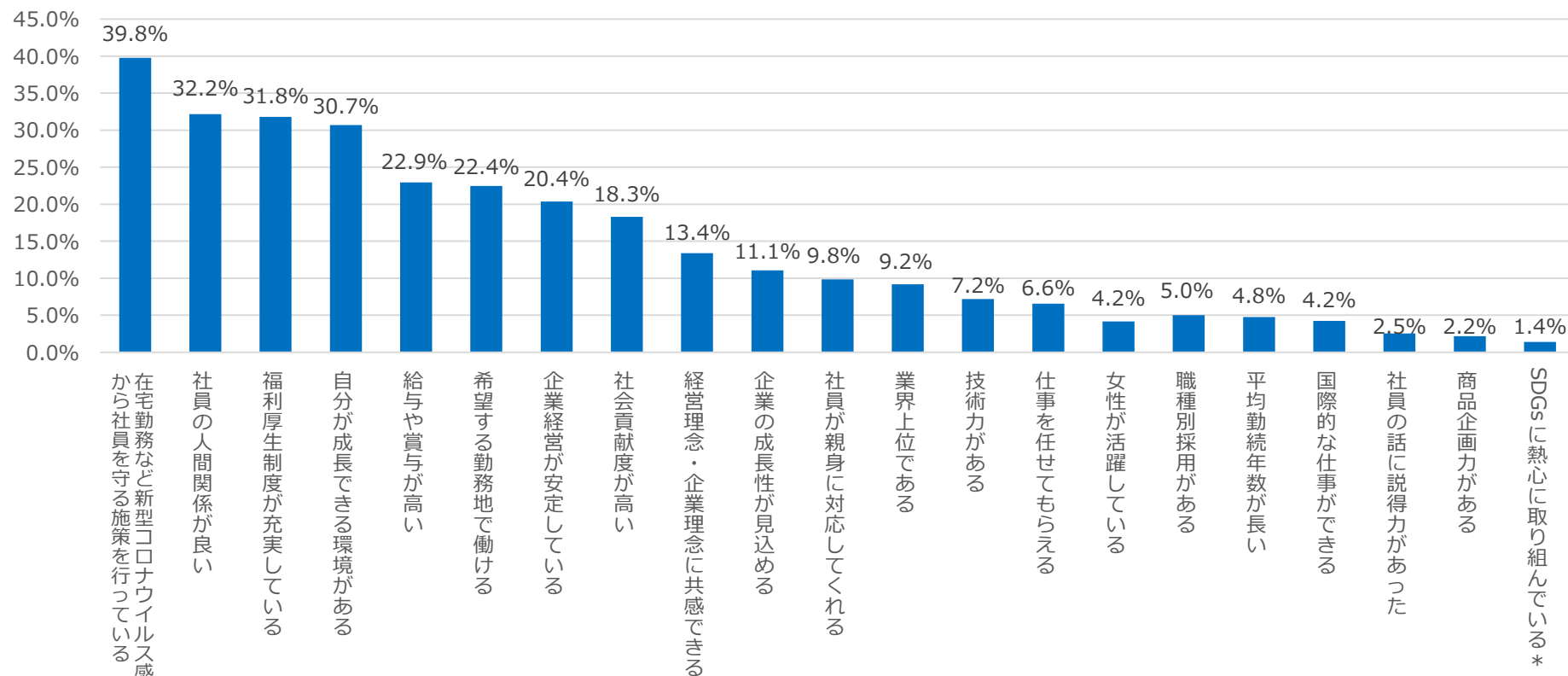


## 企業選択のポイントでは新型コロナウイルス関連の回答がトップに

企業を選ぶときに特に注目するポイントでは、「在宅勤務など新型コロナウイルス感染症から社員を守る施策を行っている」という選択肢を入れた場合に、学生の回答が39.8%とトップとなった。次いで、「社員の人間関係が良い（32.2%）」、「福利厚生制度が充実している（31.8%）」、「自分が成長できる環境がある（30.7%）」がそれぞれ3割を超える学生に選択された。

### 企業選択のポイント ※「在宅勤務など新型コロナウイルス感染症から社員を守る施策を行っている」を入れた場合に特に注目するポイント

※ベスト3まで選択



\*今年から追加

# 03

---

2022年卒採用（プレ期間～6月の振り返り）

## 企業のインターンシップ実施率は低下したが、学生の参加率は8割を維持

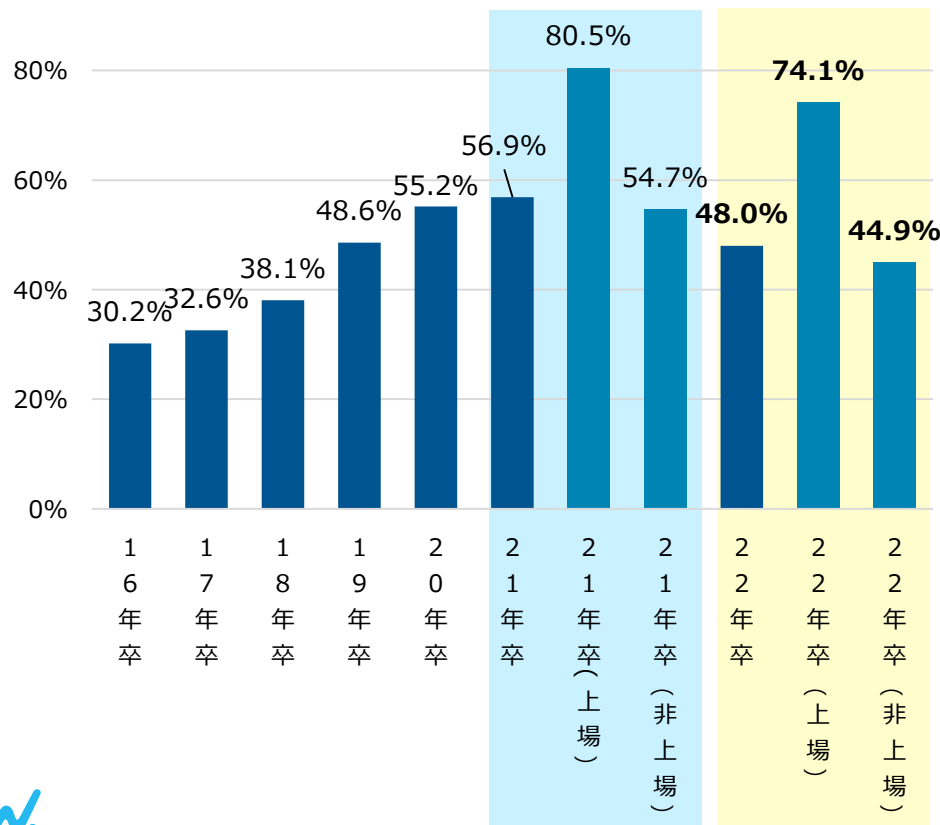
企業

企業側のインターンシップ実施率は48.0%と  
昨年比全体で8.9pt低下したが、  
上場企業では74.1%を維持

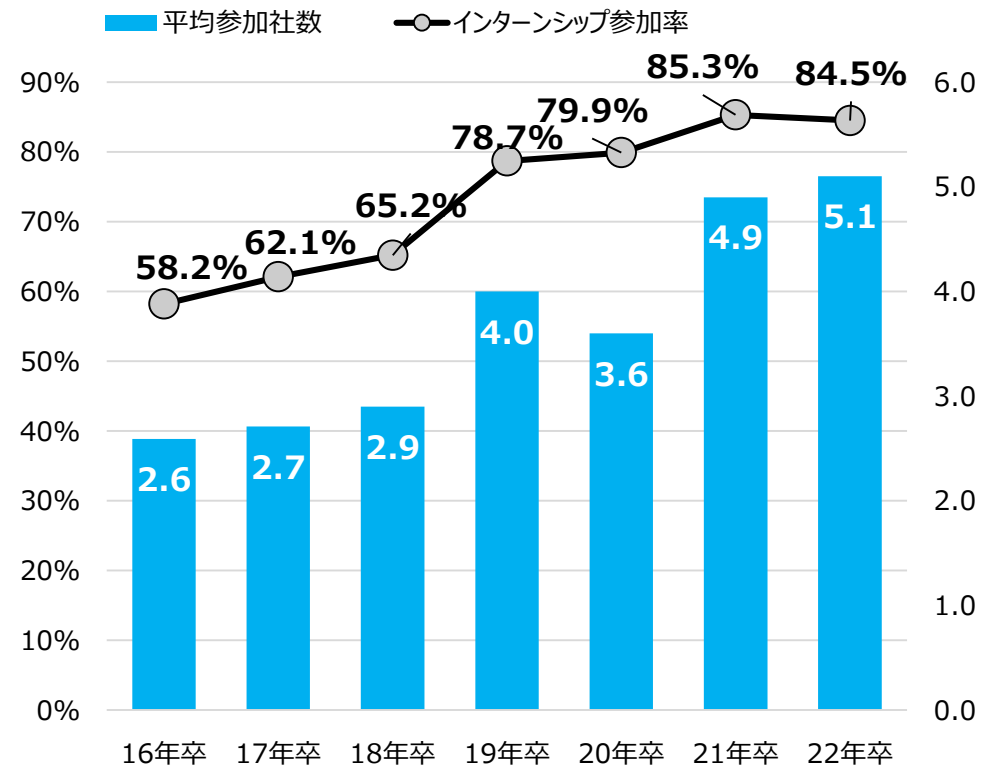
学生

学生の参加率は微減の84.5%  
WEB開催で受け入れ人数が拡大し、参加できる  
インターンシップ数は減少していない模様

インターンシップ実施率



インターンシップ参加率・参加者数



出典：企業のインターンシップ実施率 / マイナビ2022年卒企業差新卒採用状況踏査 (2021年6月)  
出典：学生のインターンシップ参加状況 / マイナビ2022年卒大学生広報活動開始前調査 (2021年2月)

# インターンシップで広がったWEB活用、学生のWEBインターンシップ経験は95%

企業

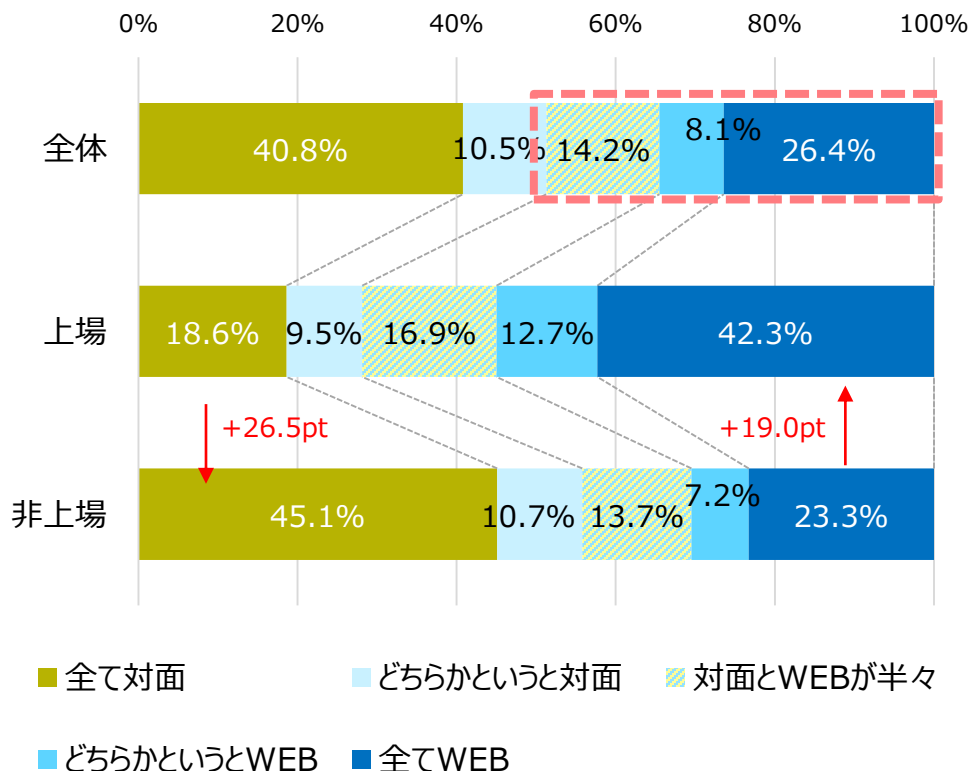
上場企業でWEB活用が広がるも、非上場企業では対面実施がメイン

学生

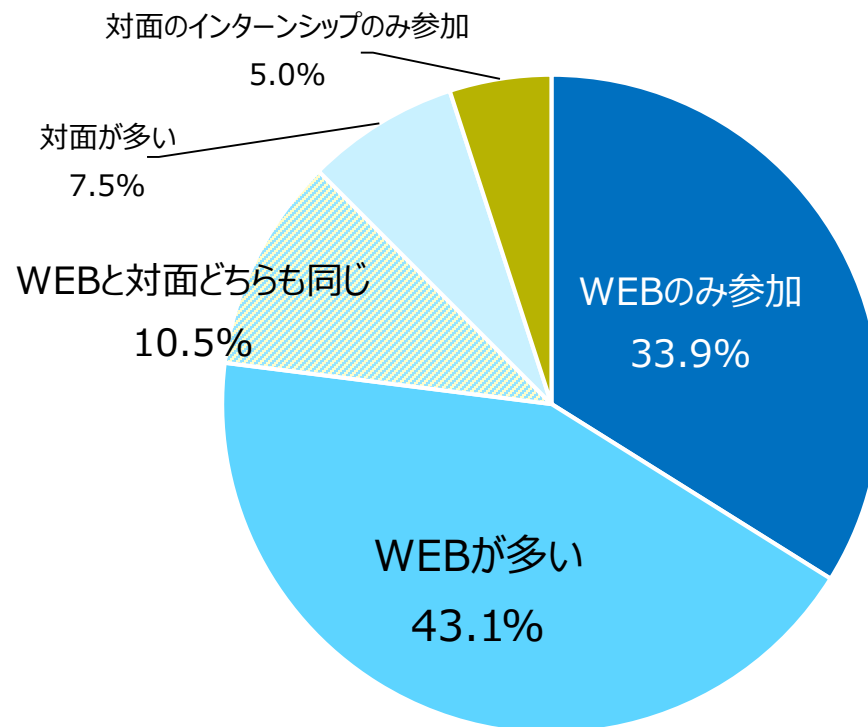
インターンシップ参加者の95%がWEB形式のインターンシップ\*を経験

\* 1 Day仕事体験を含む

WEB活用状況 22年卒インターンシップ

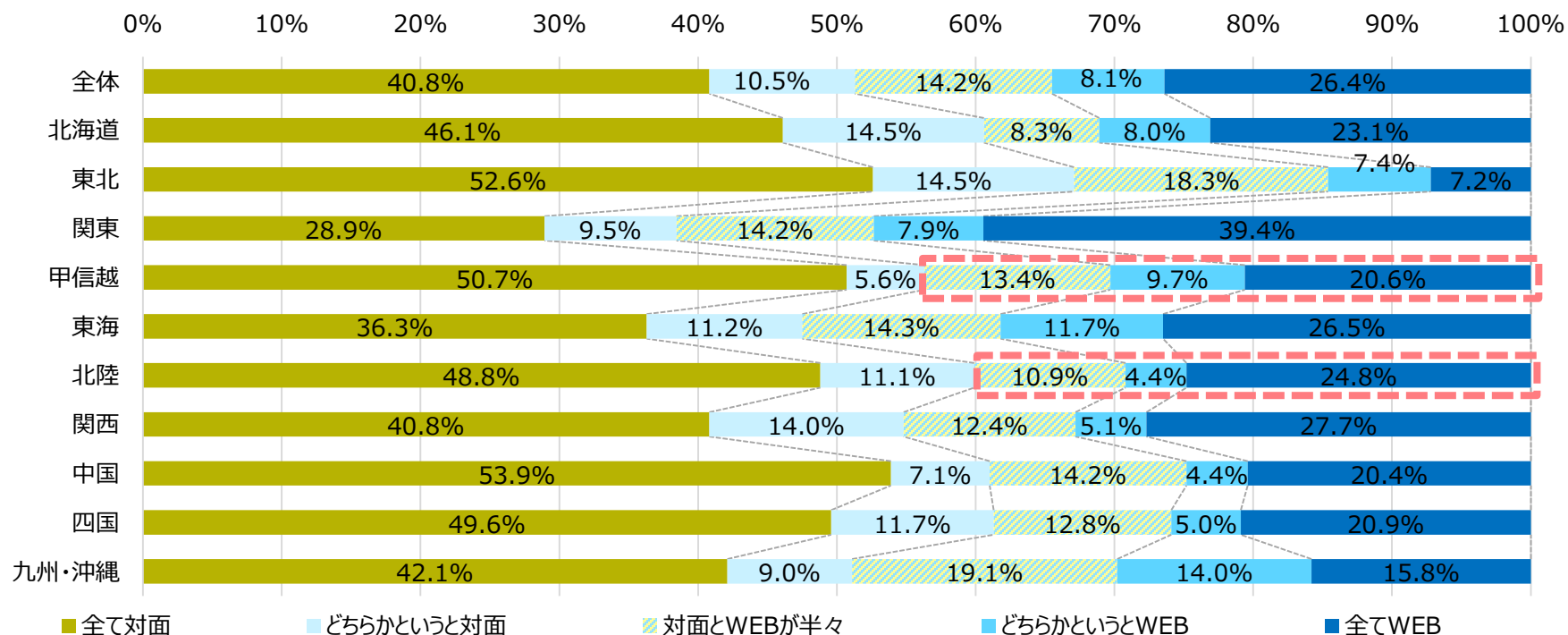


【参加者限定】これまでに参加したインターンシップの開催形式



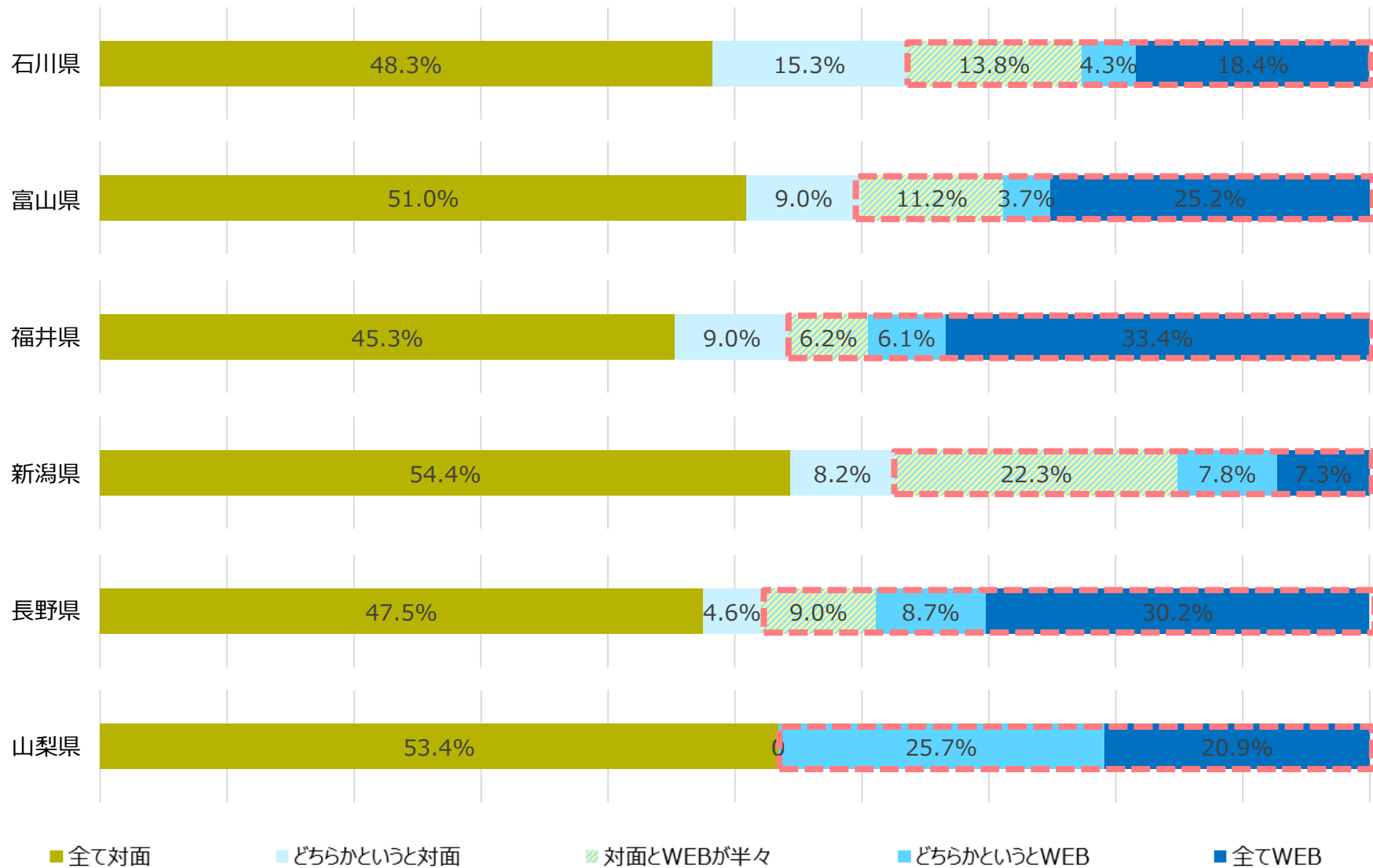
## 甲信越・北陸エリアは全国よりもWEB実施比率が低め

WEB活用状況 22年卒インターンシップ



# 04 | エリアデータ：インターンシップ状況②

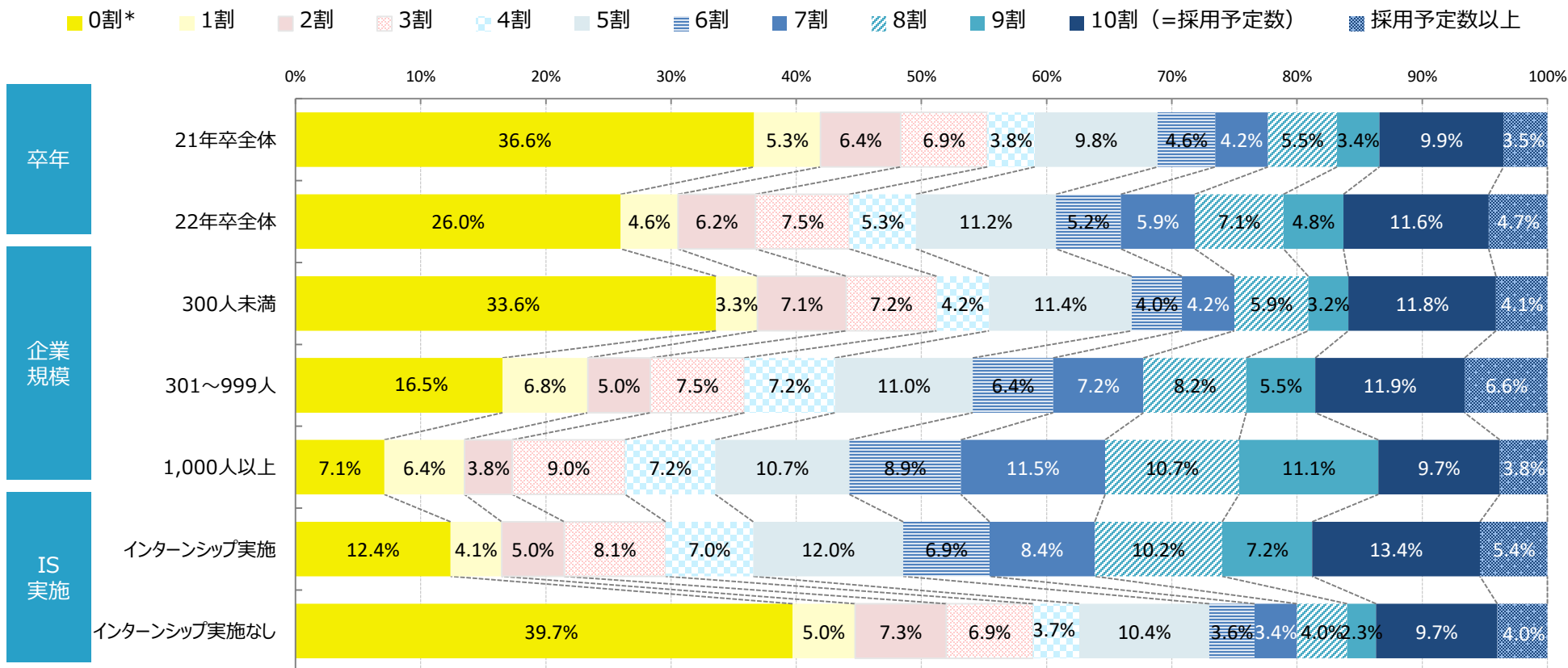
## WEB活用状況 22年卒インターンシップ



## 21年卒に比べ充足率は改善。インターンシップ実施有無／企業規模で差がある

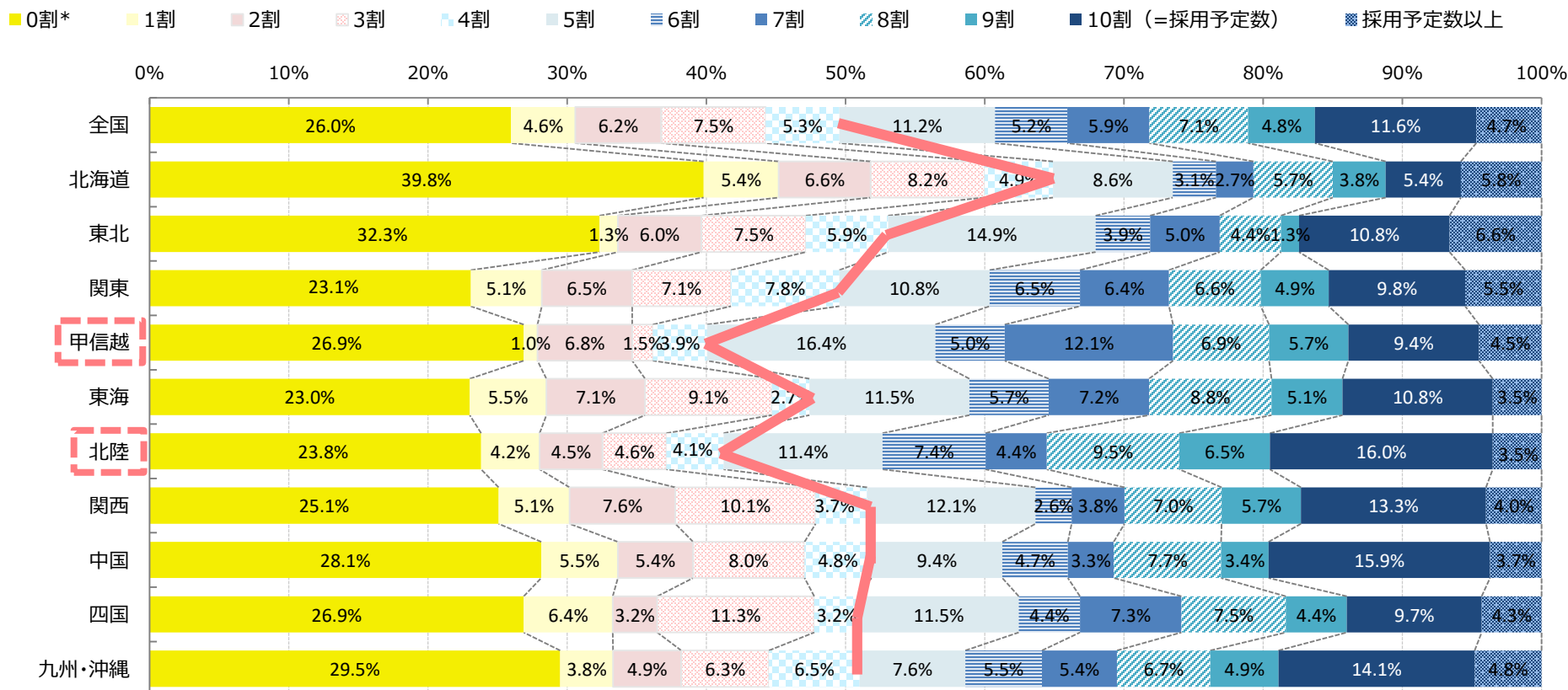
6月時点の採用充足率は前年からは改善しており、2021年6月時点での採用充足率は全体的に高くなっている。しかし、企業規模やインターンシップ実施有無によって差は大きく、特にインターンシップを実施していない企業では「0割（\*採用が確定している人はいない）」が39.7%となった。

採用充足率（採用予定数に対して現在採用が確定している割合）



## 甲信越・北陸エリアは全国と比較すると善戦、5割以上決定企業が多くなっている

採用充足率（採用予定数に対して現在採用が確定している割合）

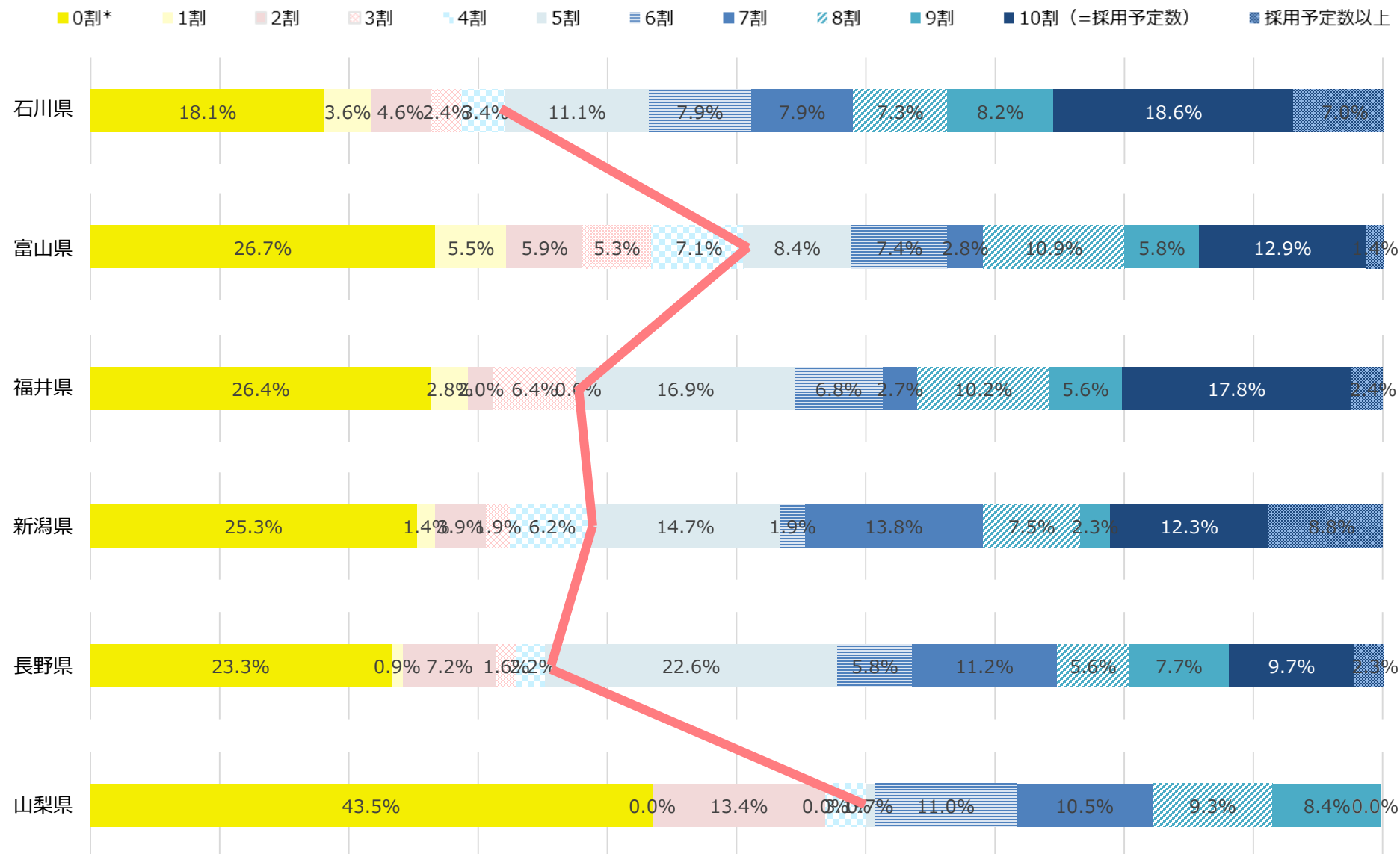


# 07 | エリアデータ：企業側の採用充足率

学生

企業

採用充足率（採用予定数に対して現在採用が確定している割合）



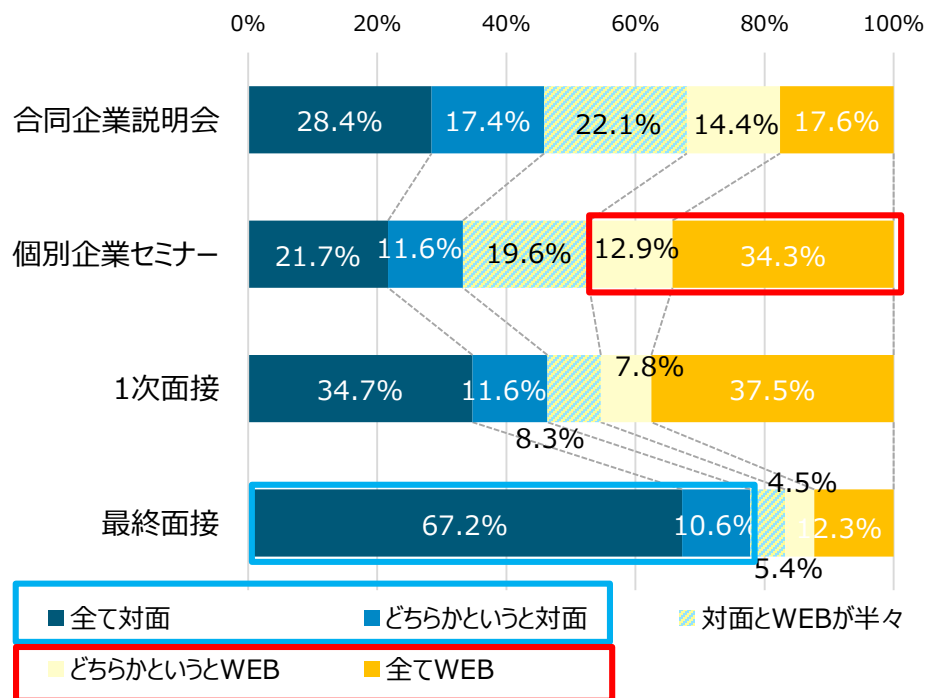
## 企業はフェーズによってWEBと対面を使い分け、学生のWEB活用は一般的に

企業は21年卒の採用活動の経験からフェーズによってWEBと対面を使い分けるようになった（情報伝達メインではWEB、コミュニケーションと見極めが目的の場合は対面等）、学生はインターンシップ期間にWEB活用を多く経験しており21年卒学生に比べるとよりWEB利用に対して寛容になっている。

企業

「個別企業セミナー」「1次面接」でWEB活用  
「最終面接」は対面実施と使い分けられた

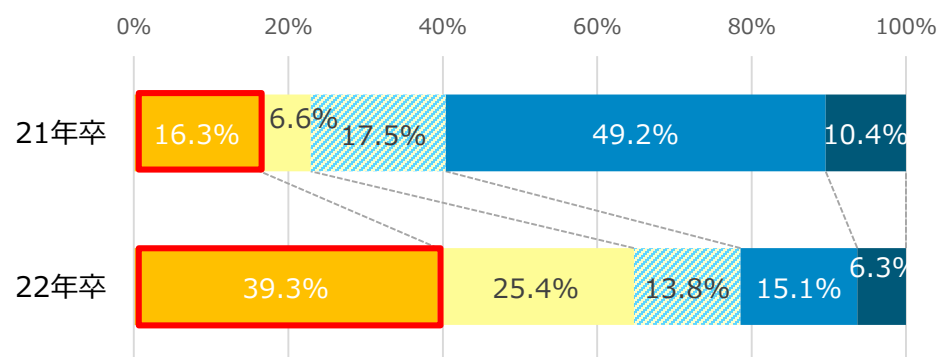
フェーズ別WEB活用状況



学生

WEB選考が一般的になったものの  
最終面接などは対面を望む声も

「対面」または「WEB」での実施について、考えが一番近いもの



- 全工程（会社説明会～最終面接）WEB化してもかまわない
- 会社説明会～最終面接前まではWEB化してもいいが、最終面接は対面が望ましい
- 会社説明会～1次面接まではWEB化してもいいが、2次面接以降は対面が望ましい
- 会社説明会はWEB化してもいいが、1次面接以降は対面での実施が望ましい
- 全工程（会社説明会～最終面接）対面での実施が望ましい

# 04

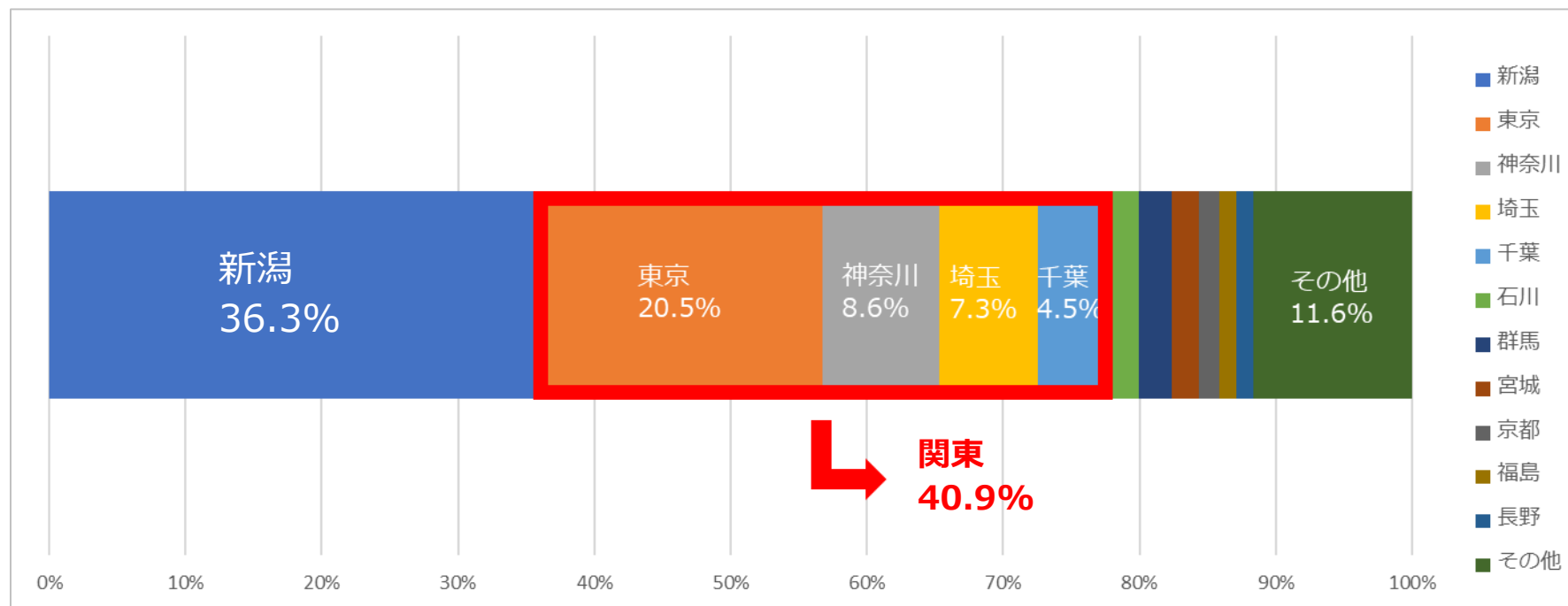
---

## Uターン・地元就職について

## 新潟県の高校を卒業した学生の6割以上が県外へ進学。関東への進学は4割にのぼる。

新潟県の高校を卒業し、大学・短大に進学している学生は、県内で進学している学生は36.3%に留まる一方、県外に進学している学生は63.7%にのぼる。県外進学のうち、関東への進学者は40.9%と高く、県内企業の採用活動において、関東圏を中心に県外進学者へのアプローチが重要となる。

2022年卒：新潟県の高校を卒業した学生の大学・短大進学状況

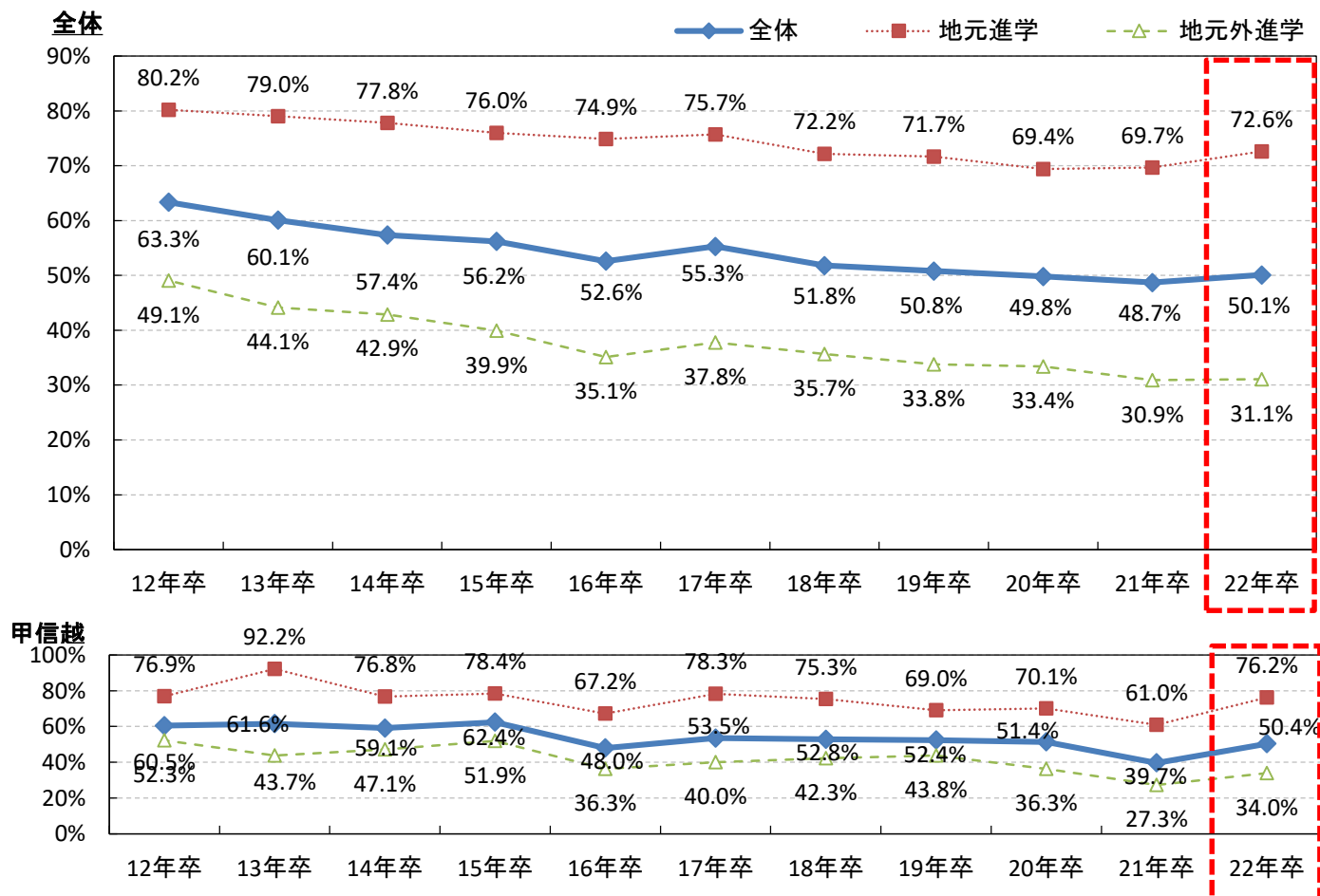


新潟	東京	神奈川	埼玉	千葉	石川	群馬	宮城	京都	福島	長野	その他	計
3358	1897	792	674	418	265	223	181	142	117	117	1076	9260

## 地元就職を最も希望する学生は5割を超え17年卒以来5年ぶりに増加

地元就職を最も希望している22年卒学生は50.1%と、17年卒以来5年ぶりに増加に転じた。ただ、地元進学は72.6%、地元外進学は31.1%と、大きな差がある。甲信越エリアでは全体よりも地元進学で3.6Pt、地元外進学で2.9pt高い結果となっている。

地元就職希望割合 ※地元エリア就職希望（最も就職したいエリアが卒業高校エリアに一致）の割合

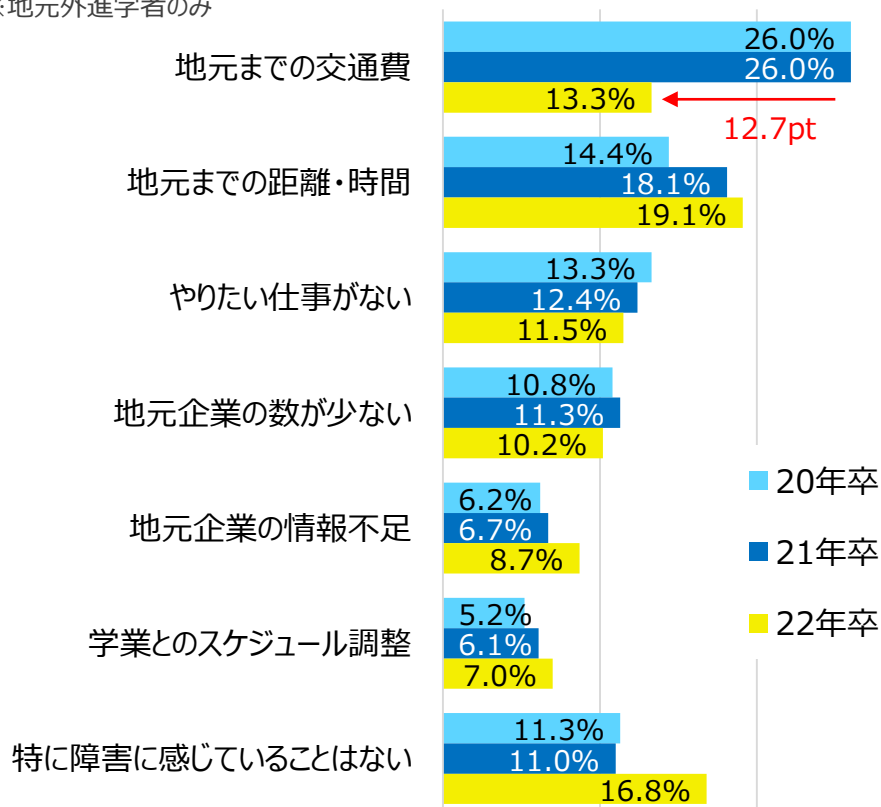


## Uターン就活で障害となる「地元までの交通費」が減少、地元就職希望割合が増加

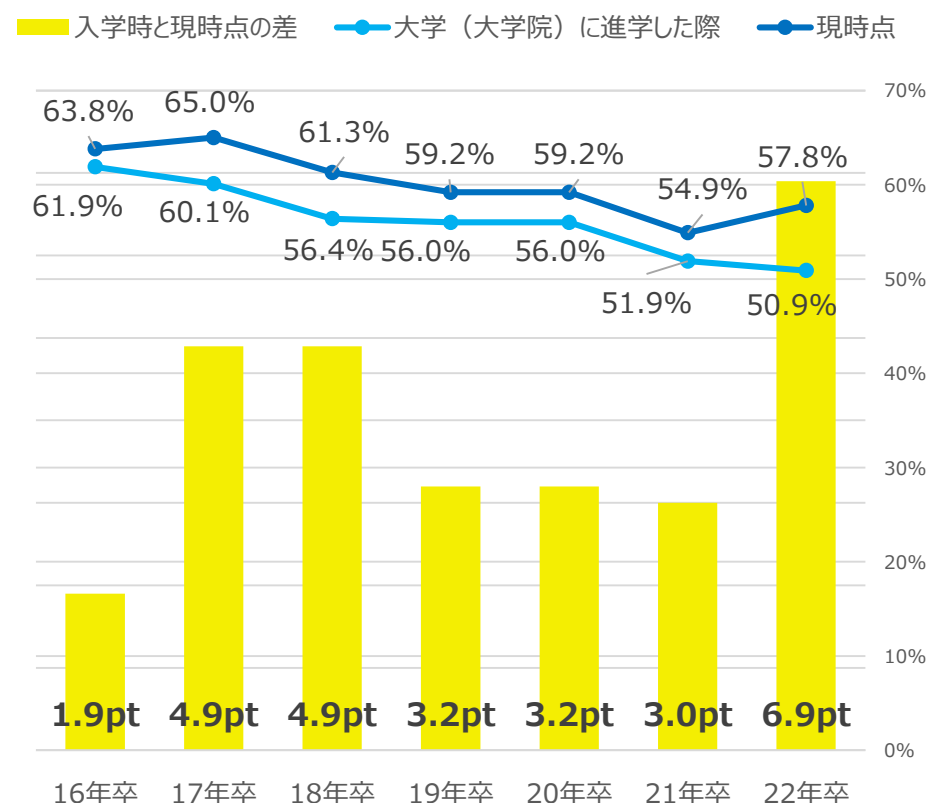
地元企業への就活で最も障害となるのは「地元までの交通費」だったが、22年卒で大きく減少している。地元就職を希望する割合はここ数年減少傾向にあり、22年卒学生も入学時は前年より減少していた。現時点では当時より6.9pt増加し数年ぶりの増加となった。地元にやりたい仕事があるか、など本質的な問題はあるが、それ以外の阻害要因がWEB活用によって取り除かれたことはUターン採用を行う企業にとっては追い風となったといえる。

### 地元企業への就職活動で最も障害に感じていること

※地元外進学者のみ



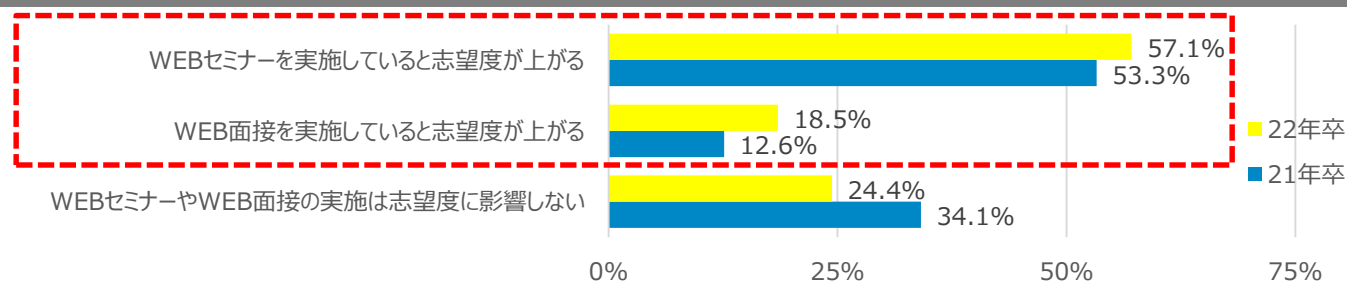
### 地元就職を希望する割合 <大学入学時と現時点の比較>



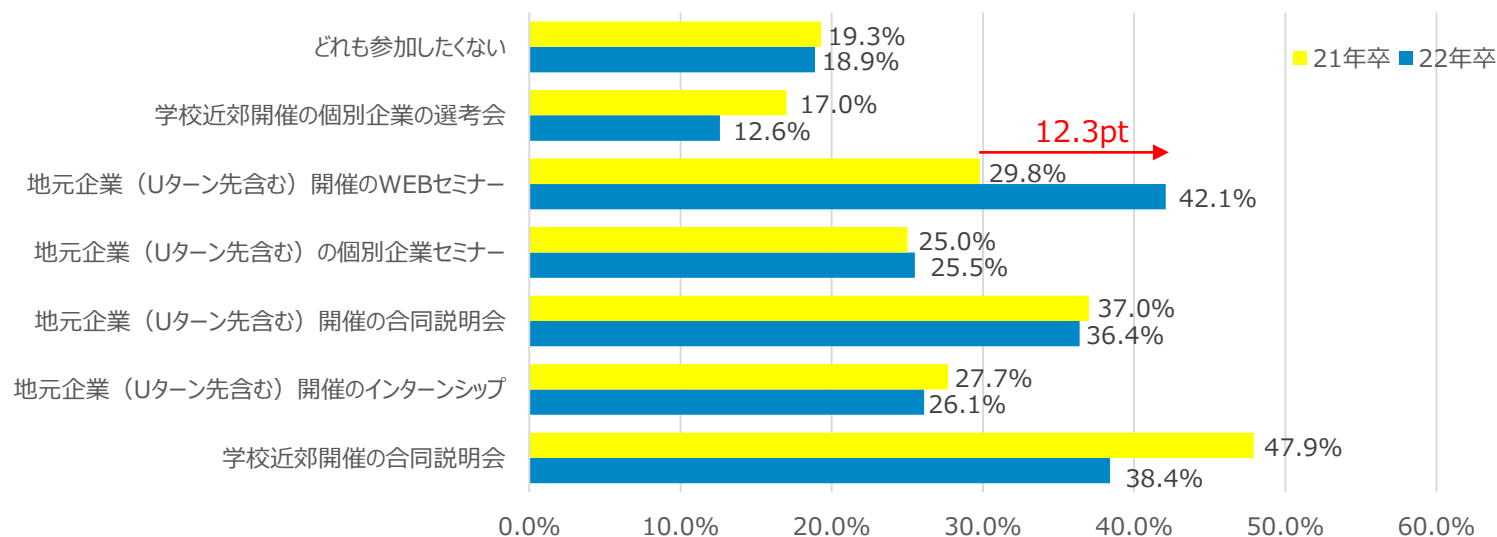
## 地元企業がWEBセミナーを実施していると約6割の学生「志望度が高まる」

地元企業（Uターン先企業含む）が「WEB面接を実施していると志望度が上がる」という回答が前年比5.9pt増の57.1%、「WEBセミナーを実施していると志望度が上がる」という回答が前年比5.9pt増の18.5%だった。地元の企業情報を得る方法については、「WEBセミナー」が前年比12.3pt増加の42.1%で注目度の高さがうかがえる。地元企業の情報を集め、その後選考を受けるにあたって、WEBの導入が志望度に与える影響は大きいといえる。

### 地元企業（Uターン先企業含む）がWEBセミナーやWEB面接を実施している場合、その企業への志望度は上がりますか



### どのような方法で地元（Uターン先含む）の企業情報を得ましたか（得る予定ですか）

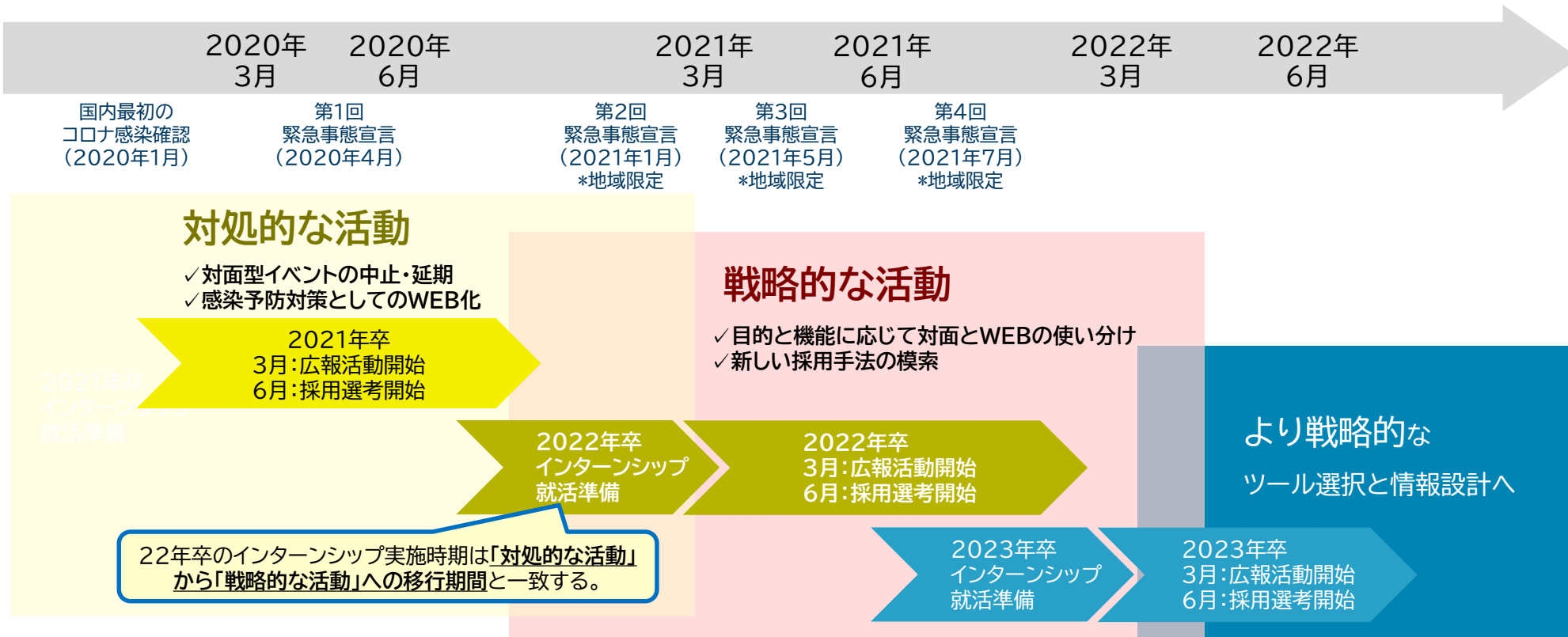


# 05

---

## WEB化による採用活動の変化

## 政府のコロナ対策と新卒採用状況の整理



WEB化したほうがいい?

どんなWEBツール使う?

社員や役員に、WEBツールの使い方レクチャーしないと…



WEB面接だと見極めが不安だな…ポイントと注意点をまとめて面接官に配布しよう

エントリーシート of 項目を学生一人ひとりの理解が深まるような設問に変更しよう!



WEB活用で、フォロー面談に参加してもらいやすくなった!

録画型の動画の活用で、工数を減らせよう

UIターン施策にWEBを戦略的に使おう!

情報提供はWEB相互理解や非言語情報の確認…と使い分けよう!

課題感や対応策もより戦略的な内容に変化

# ご清聴、誠にありがとうございました。

資料等に関するお問い合わせ先

株式会社マイナビ 就職情報事業本部 北信越営業統括部 新潟支社  
〒950-0088 新潟県新潟市中央区万代1-4-33 損保ジャパン・新潟セントラルビル4階  
TEL:025-242-0160

本ドキュメントの著作権は、株式会社マイナビに帰属します。  
著作権者の許可なく無断でコピー・複製および無断転用を行うことを固く禁じます。

採用・育成・組織戦略の課題に寄り添う情報メディア

HUMAN CAPITAL  
サポ  ネット

<https://saponet.mynavi.jp/>

新潟県公民協働プロジェクト検討プラットフォーム

# 地域と企業の競争力強化につながる 女性の活躍推進

---

上級コンサルタント 武田 佳奈

株式会社野村総合研究所

未来創発センター

2021年10月15日

**NRI**

*Share the Next Values!*



# 自己紹介

## 株式会社野村総合研究所 未来創発センター 上級コンサルタント 武田 佳奈

### 経歴

- 2004年、慶應義塾大学大学院理工学研究科修士課程を修了。同年、株式会社野村総合研究所に入社。以来、官公庁の政策立案支援、民間企業の事業戦略立案や新規事業創造支援に従事。2018年4月より現職。主に日本が抱える雇用・就労問題について調査研究および社会・政策提言を行う
- 日経Think!エキスパート、新潟県「持続可能な社会実現に向けた政策に係る検討委員会」委員
- 主な著書・論文：
  - 日本の未来の鍵を握る現役世代の「窮屈からの脱却」（NRI知的資産創造2019年8月号）
  - フルキャリアマネジメントー子育てしながら働く部下を持つマネジャーの心得（東洋経済新報社）



### 専門

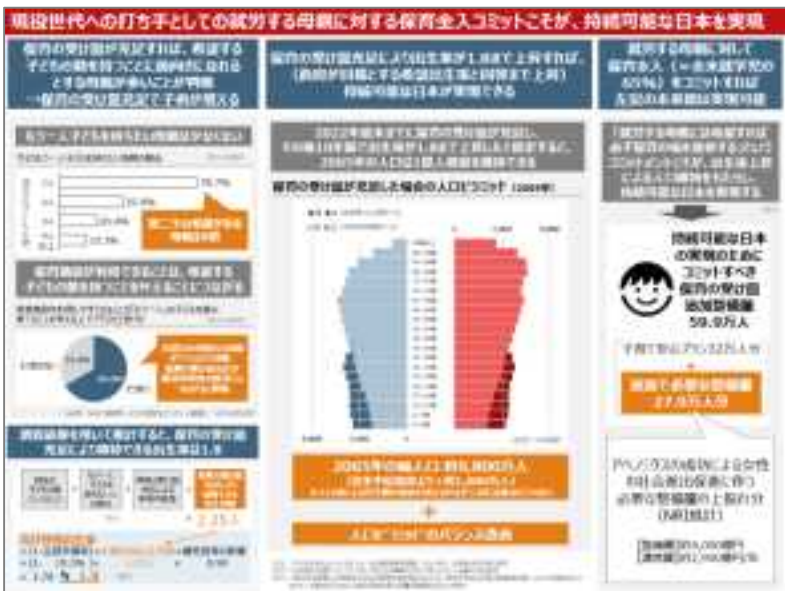
- 雇用政策
- 働き方改革
- 女性活躍・両立支援

### コロナ禍で急増する女性の「実質的失業」と「支援からの孤立」の実態を踏まえ、女性の雇用支援強化を提言



・アフターコロナの労働力不足も見据え、労働者、雇用者双方を対象とした需要増産産業への雇用移転支援が急務

### 政府の女性就業率目標を達成するために追加で整備が必要な保育量は88.6万人と推計 保育充足で出生率1.8の実現も可能と提言



# 地域と企業の成長の鍵を握る「フルキャリアマネジメント」

---

「フルキャリア」とは

キャリア重視の「バリキャリア」とも、ライフ重視の「ゆるキャリア」のとも異なる

暮らしや子育てにも、仕事やキャリアにも、意欲的に取り組みたいと考える「フルキャリア」が増加

### キャリア重視の “バリキャリア”

極力家庭やプライベートの都合を仕事の制約にせず、仕事での成果やキャリアアップを追求したい



### 暮らしや子育てにも 仕事やキャリアにも 意欲的に取り組みたい

### “フルキャリア” (注)

二者択一ではなく、各々に可能な限り意欲的に取り組みたいと考える



### ライフ重視の “ゆるキャリア”

家庭やプライベートの時間確保を優先し、それが許す範囲で仕事することを望む

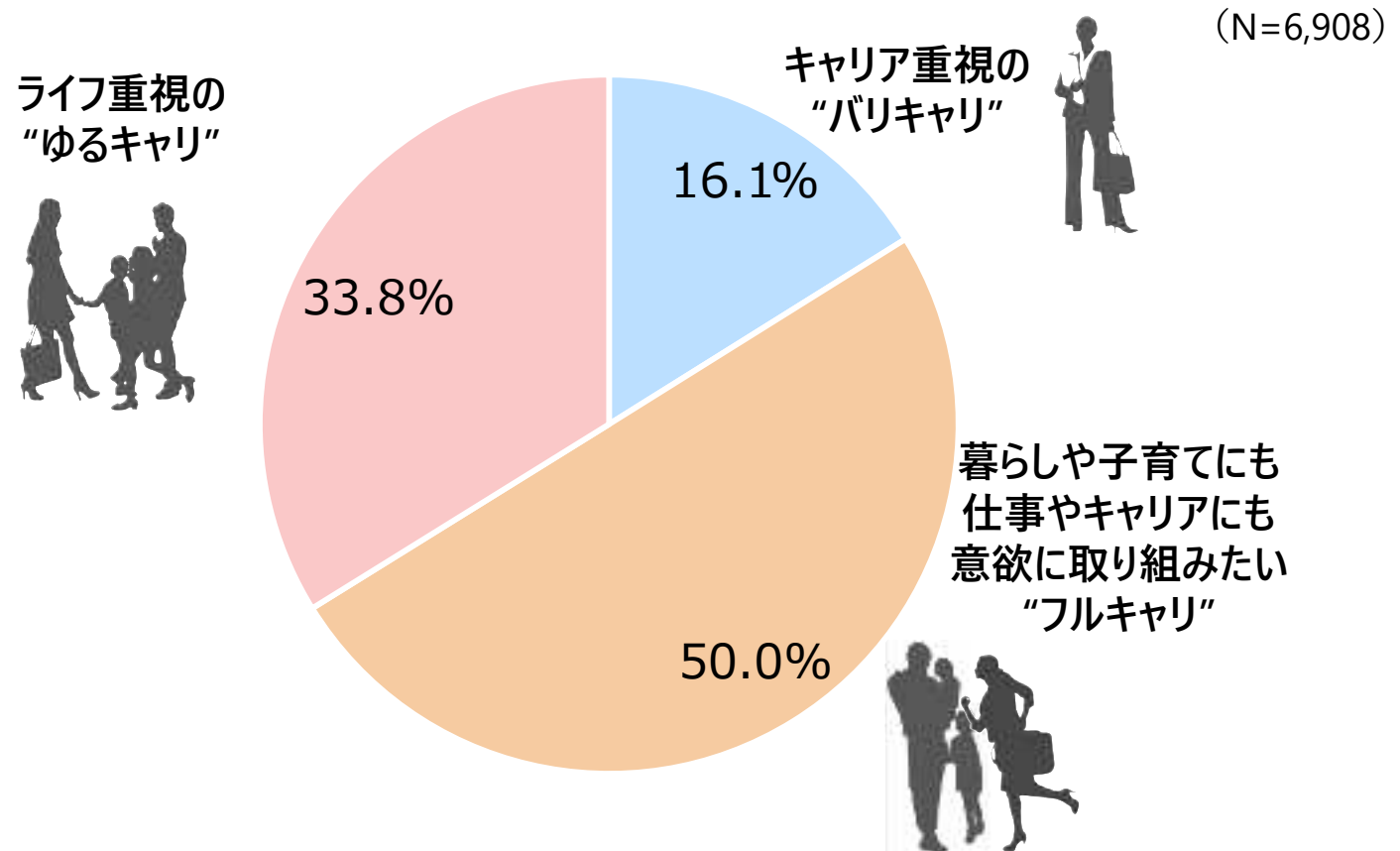


(注) “フルキャリア”は、2015年7月にNRIが発表した新たな価値観、行動特性を持つ働き手の総称

「フルキャリア」とは

暮らしや子育てにも、仕事やキャリアにも意欲的に取り組みたいと考える「フルキャリア」は、働く女性の2人に1人

## 正社員として働く女性の働き方

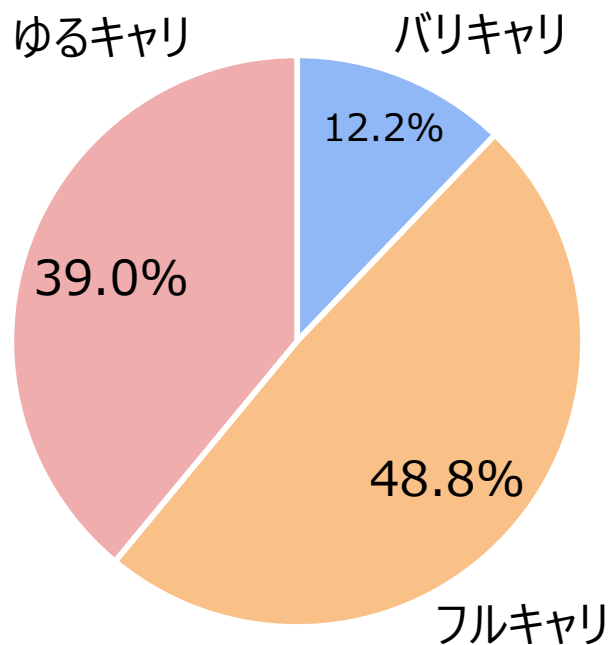


なぜ女性の部下のマネジメントが難しいのか

## 子どもがいても、子どもが小さくても、フルキャリアはフルキャリア

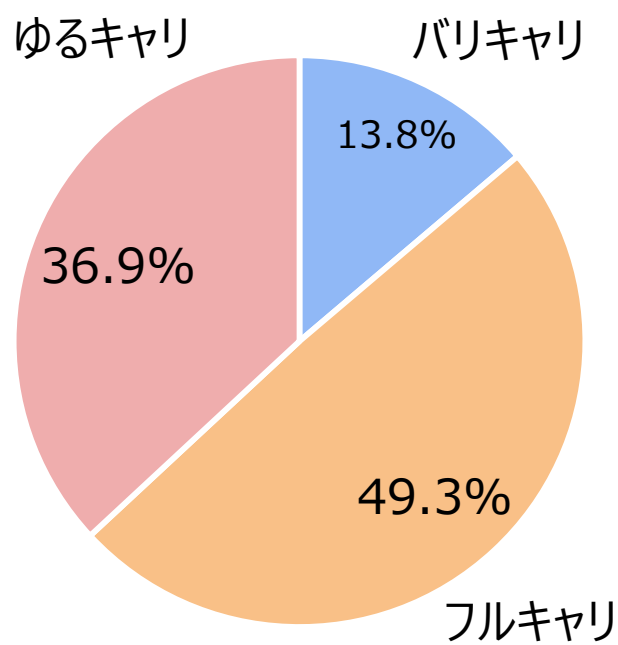
### 正社員として働く女性の働き方

子どもがいる



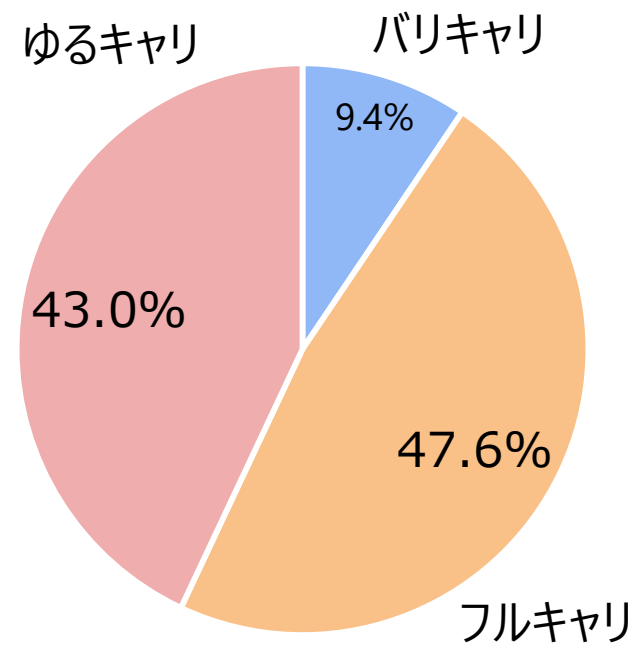
(N=1,241)

子どもがいる (2人以上)



(N=623)

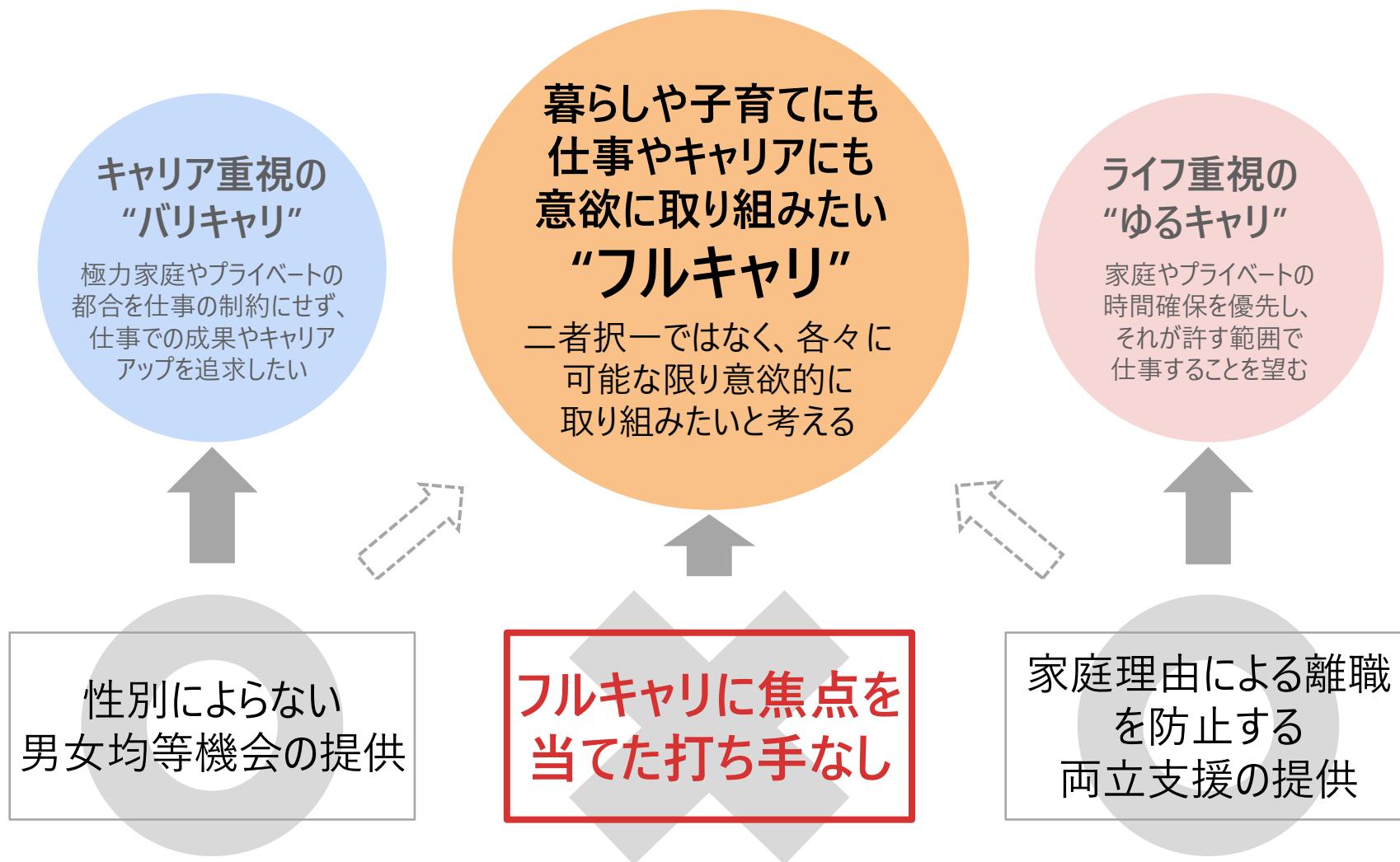
子どもがいる (末子未就学児)



(N=858)

「フルキャリア」とは

フルキャリア活用において、従来の女性活躍支援は必ずしも最適ではなかった



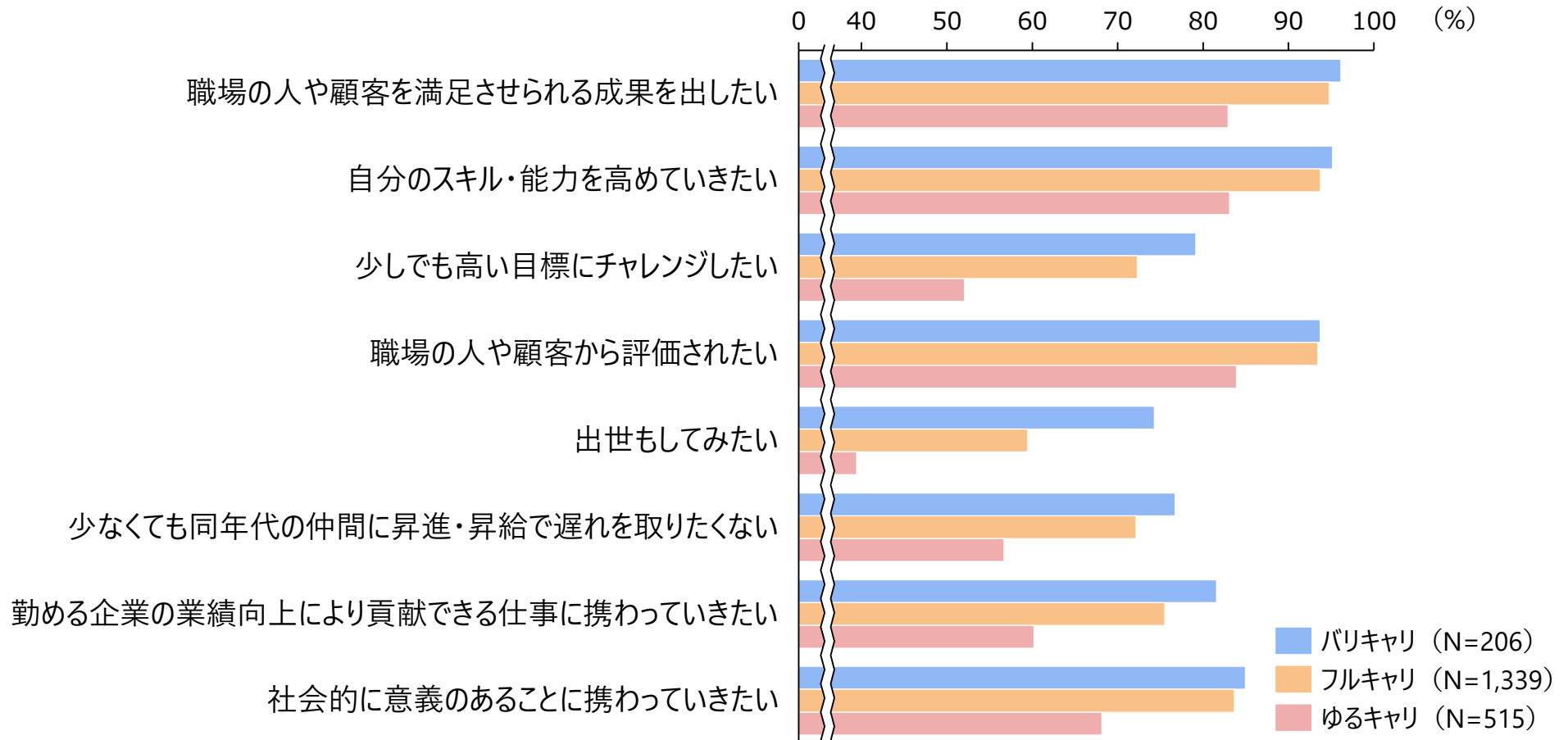
フルキャリアは何を望んでいるのか

「成長」や「貢献」への意欲はバリキャリア相当である一方で、「出世」への意欲はバリキャリアよりも低い傾向

働く女性

仕事に対する考え（キャリア志向別）

(注) 「そう思う」と回答した人の割合

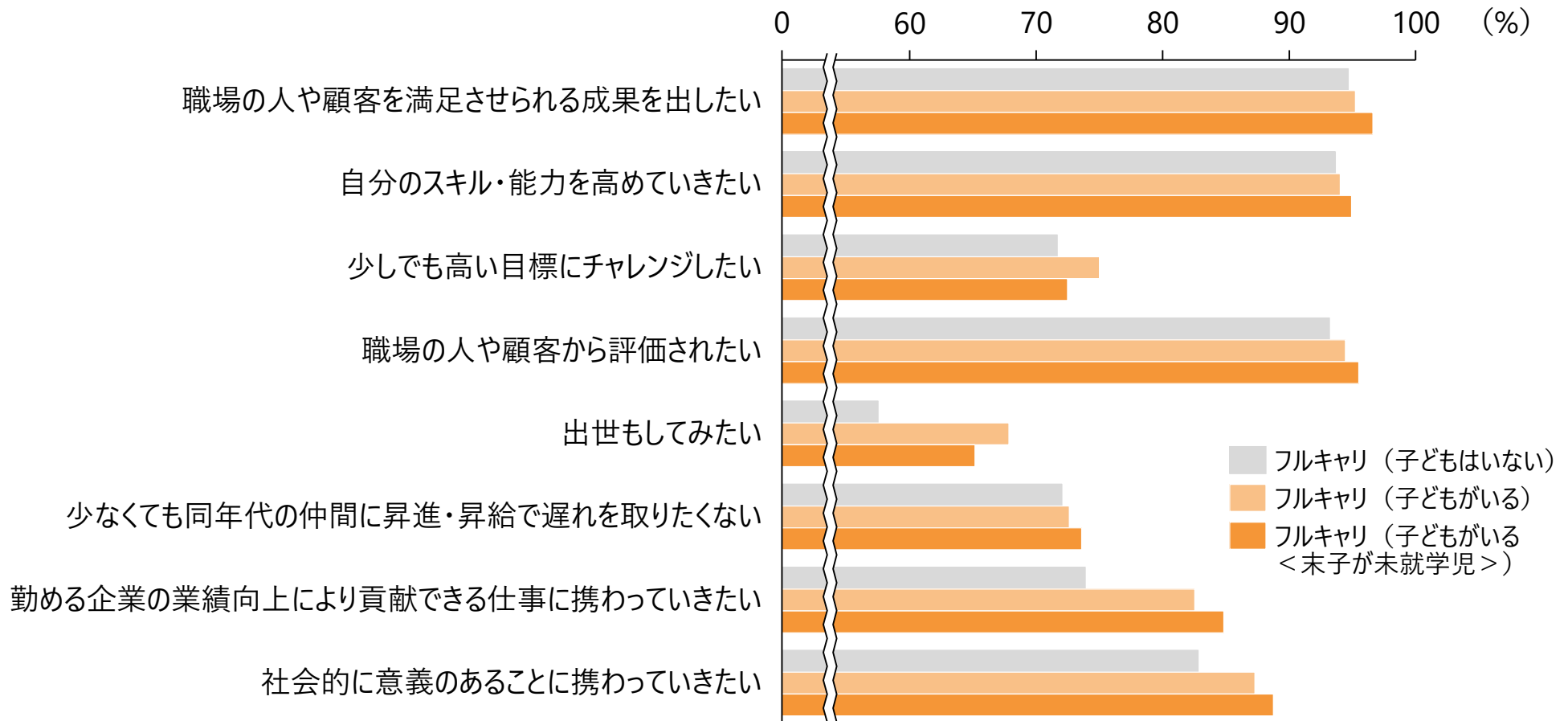


フルキャリアは何を望んでいるのか

母親になってもフルキャリアはフルキャリア。育児をしながら働くからこそ高まる意欲もある

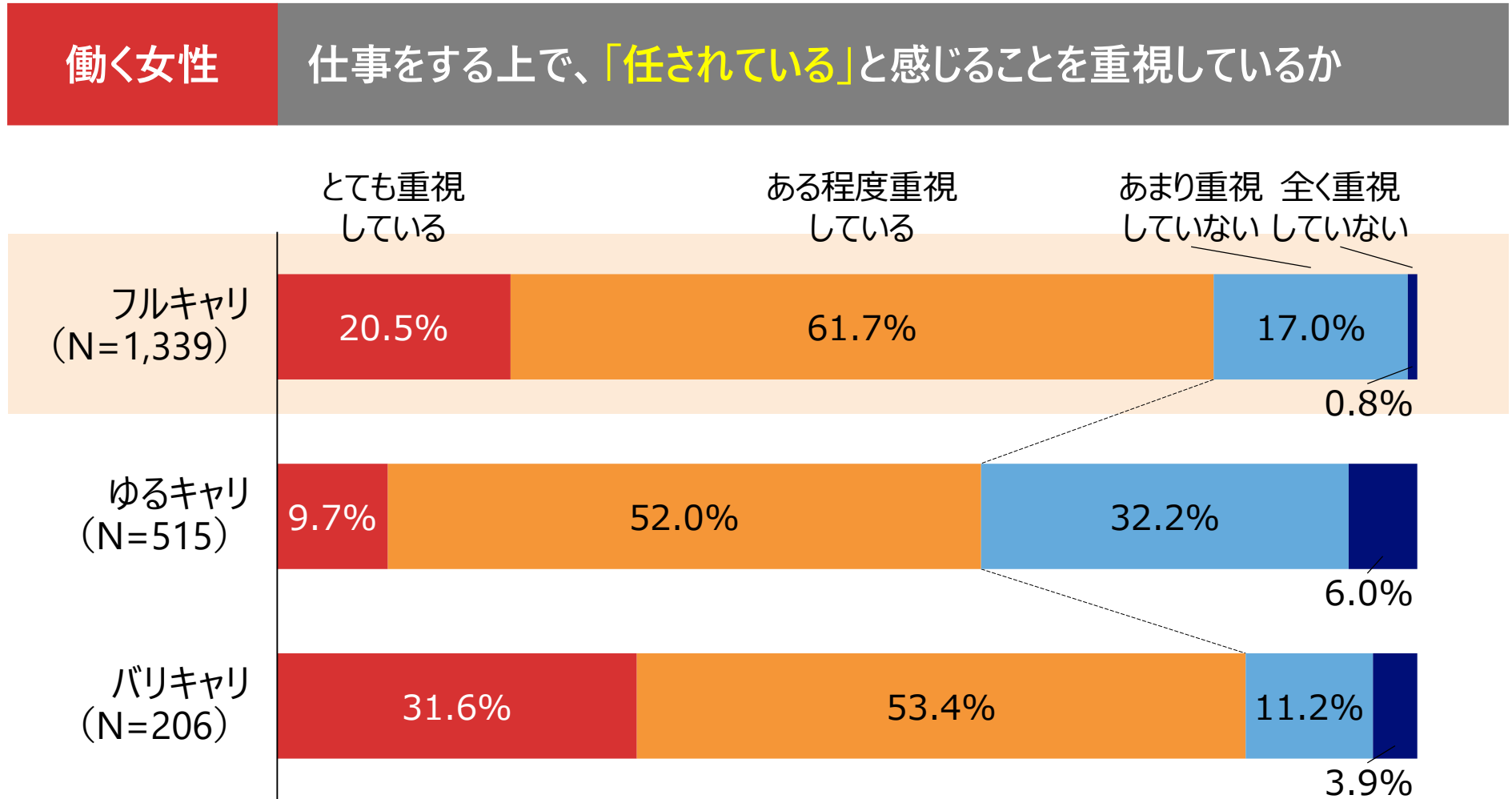
フルキャリア女性 仕事に対する考え（子どもの有無別）

（注）「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を回答した人の割合



フルキャリアは何を望んでいるのか

「任されている」、「身近な人からの感謝」の実感こそが、フルキャリアの仕事の「やりがい」



フルキャリアは何を望んでいるのか

家庭理由ではなく、仕事が理由で職場を去るフルキャリア

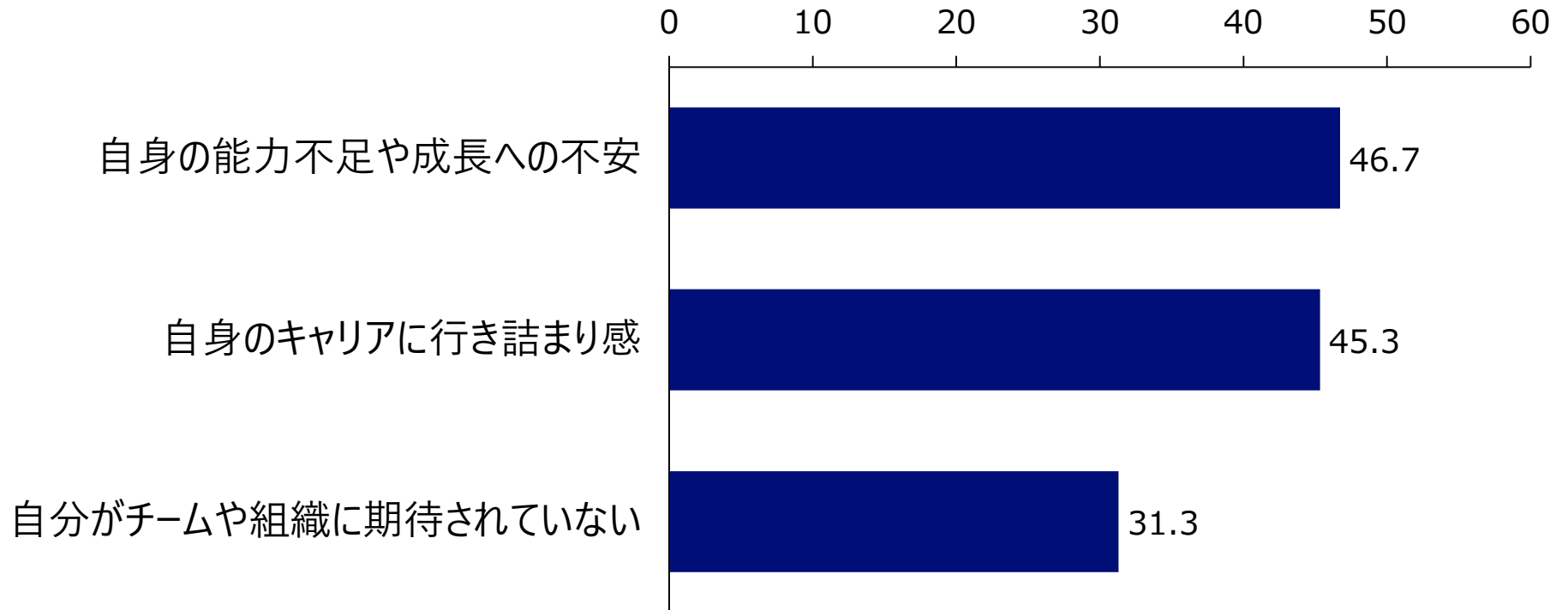
フルキャリア女性

(仕事を辞めることを考えたことがある)

仕事を辞めることを考えた時に同時に感じていたもの

(N=214)

(%)



フルキャリアは何を望んでいるのか

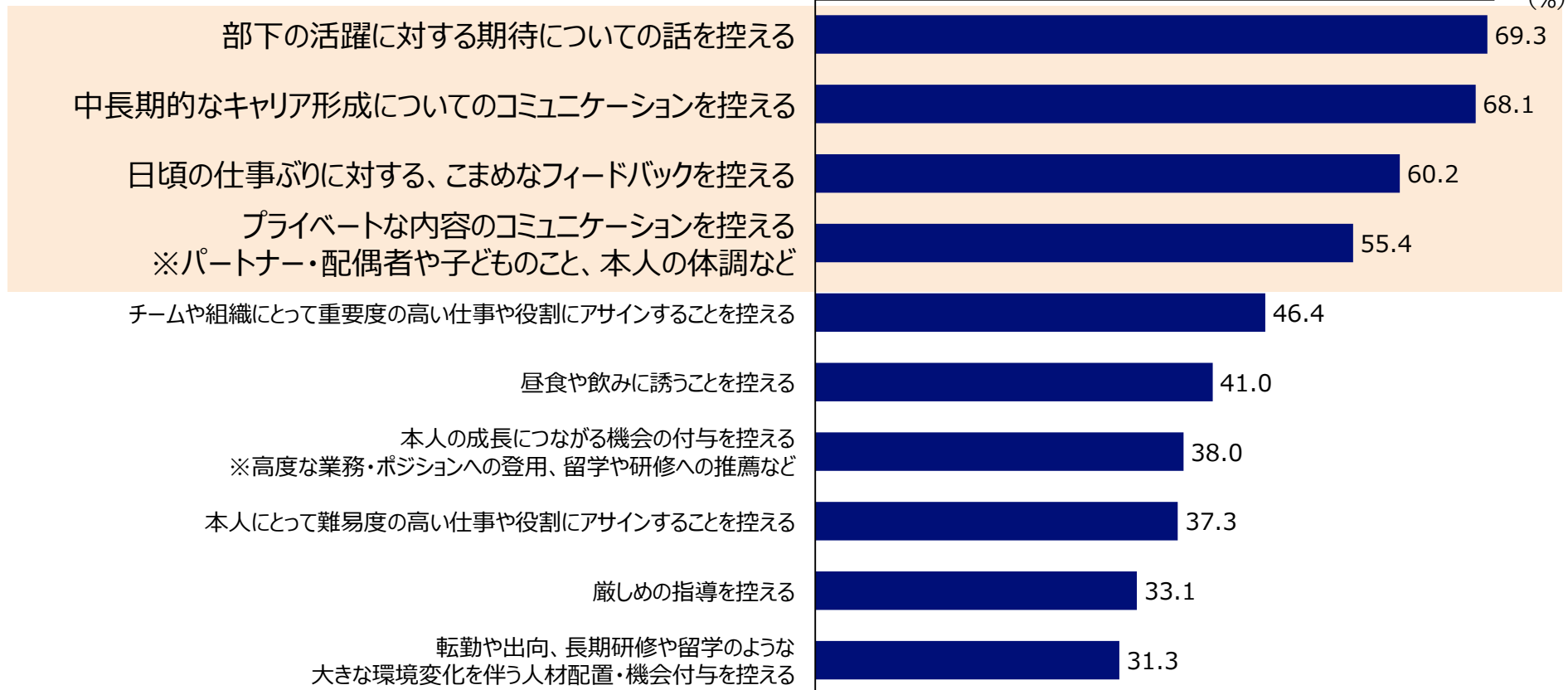
管理職が思うほど、業務上の配慮を望んでいない

フルキャリア女性  
(男性上司・子いる)

子育てしながら働くからといって、上司に控えてほしくないこと

(N=166)

0 10 20 30 40 50 60 70 (%)



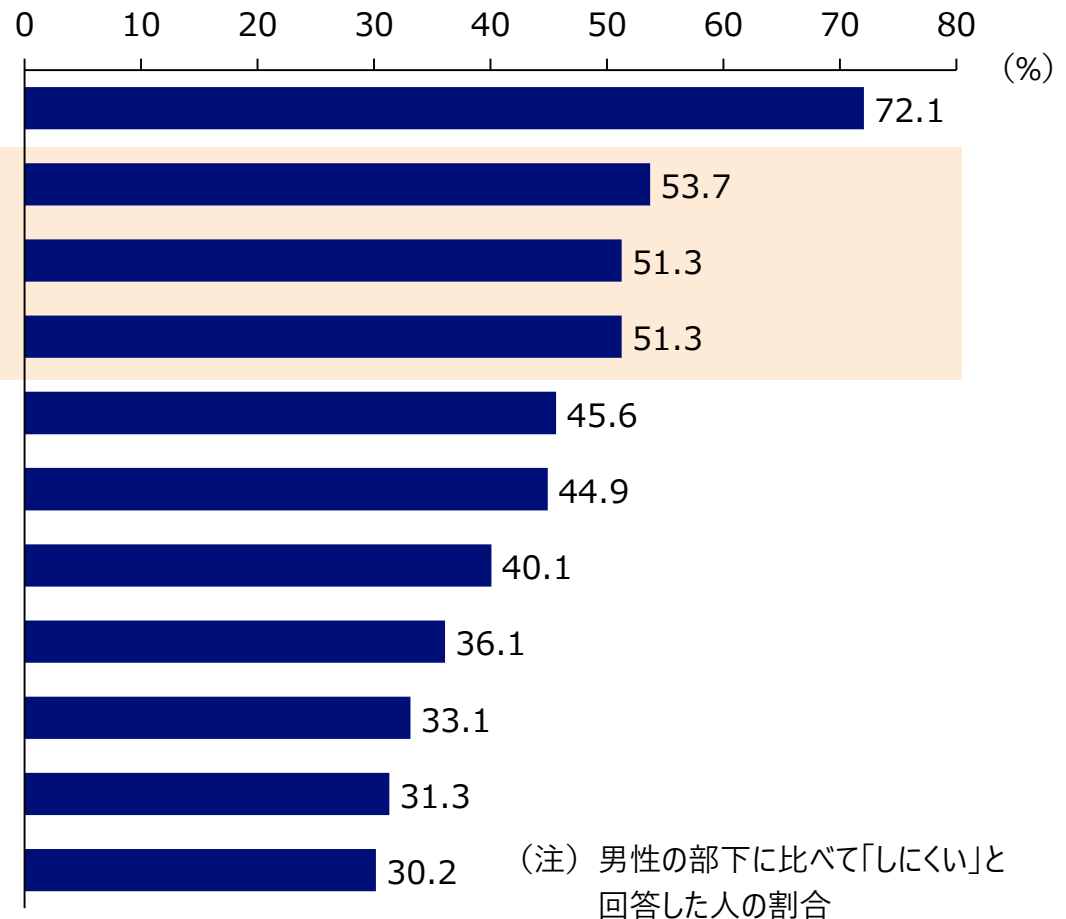
フルキャリアは何を望んでいるのか

## 管理職の「しにくさ」が必要以上の配慮になっている可能性

男性管理職  
(課長クラス)

女性の部下に対して「しにくい」と感じること

(N=3,212)



## 「フルキャリア」の活躍を最大限に引き出すマネジメントに求められる『3つの「き」』

### 「フルキャリア」の活躍を引き出す「フルキャリアマネジメント」 – 3つの「き」 –

#### 期待

“仕事”での成長・貢献  
を期待する

- 子どもが小さい、復職直後だからといって、期待することを先送り・躊躇せず、フルキャリア本人が、仕事を通じて確実に成長し、成果をあげて組織に貢献すること期待する
- 期待していることを伝え、本人にその自覚を持たせる

#### 共有

仕事への意欲と  
取り巻く家庭の状況の共有

- 働き方で意欲や状況を判断せず、「仕事やキャリアへの意欲の本音」と「働く本人を取り巻く家庭の状況」を本人に確認し、具体的に把握する

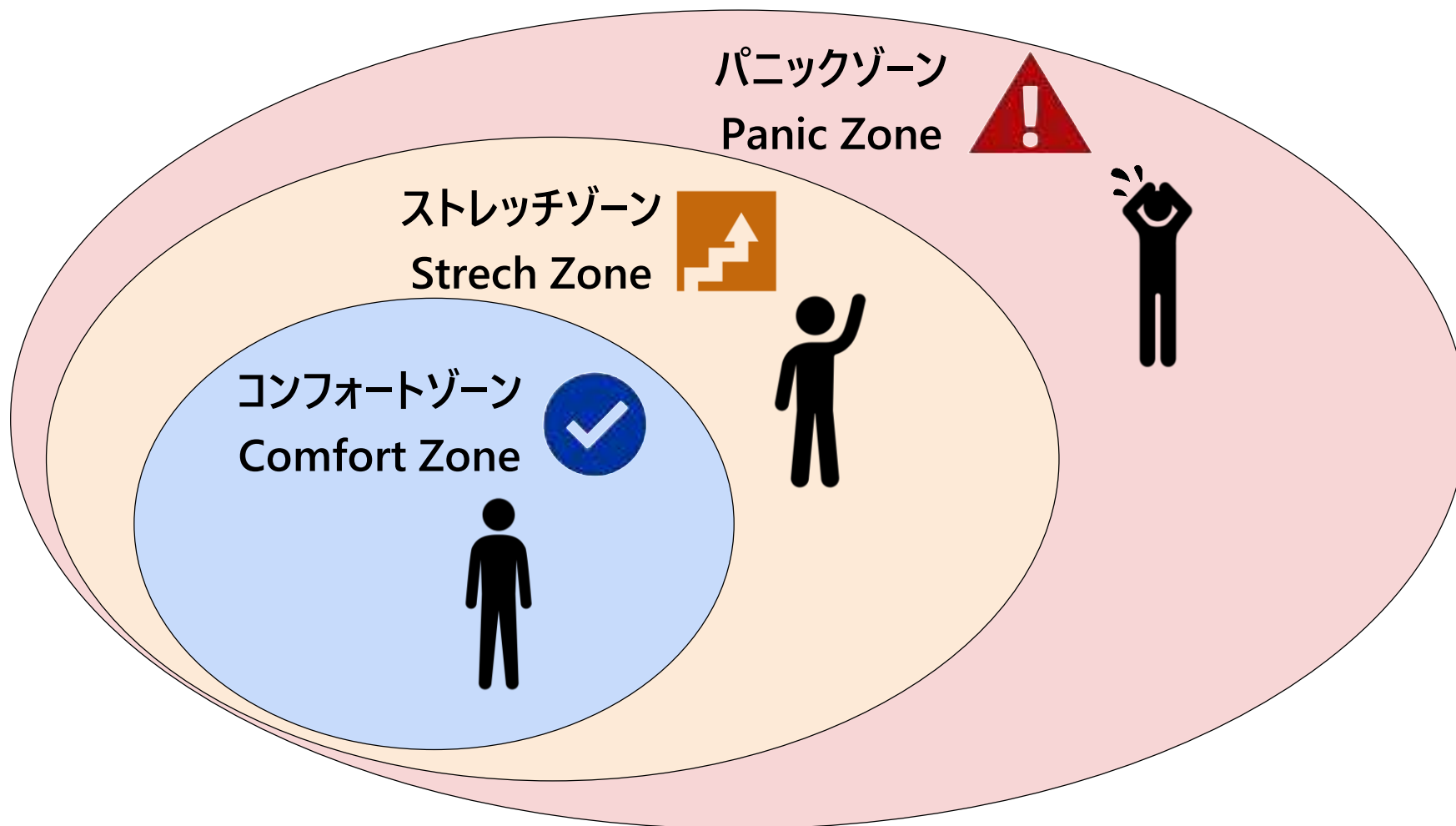
#### 機会付与

成果につながる  
積極的な機会付与

- 成果を出せる環境が整ってから「機会付与」するのではなく、「機会付与」をすることで成果を出せる環境を早期に作り出す

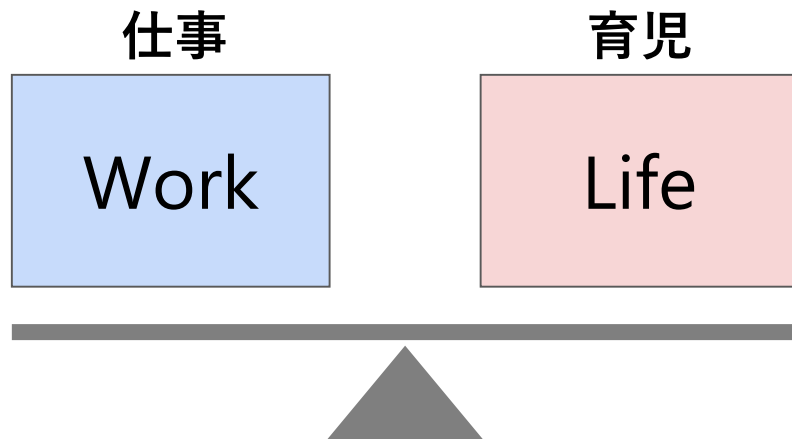
フルキャリアの活躍を引き出すマネジメントとは

「期待」と「共有」をベースに、ストレッチゾーンへの展開を「機会付与」でサポートする



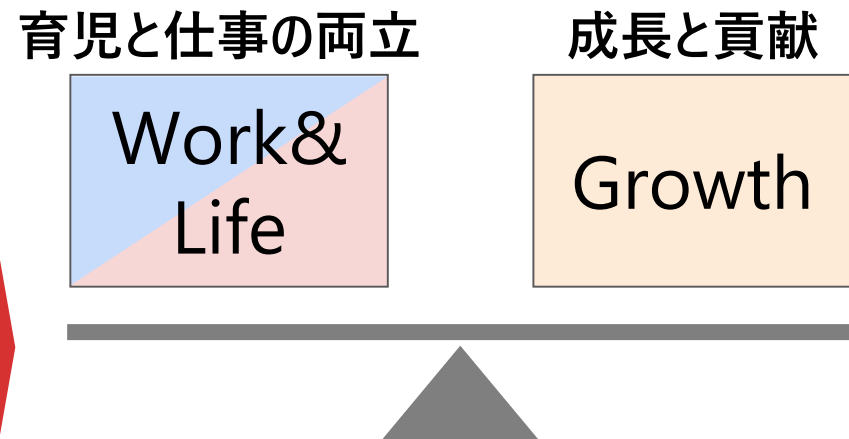
## 成長と貢献を含めた「ワークライフ&グロースバランス」へ

これまで



- 「育児と仕事の両立」が当面のゴールになってしまい、仕事での成長や貢献への意欲や期待が後回しになってしまう
- 各種施策が特定の個人への厚遇に見えてしまい、周囲に不公平感が生じる

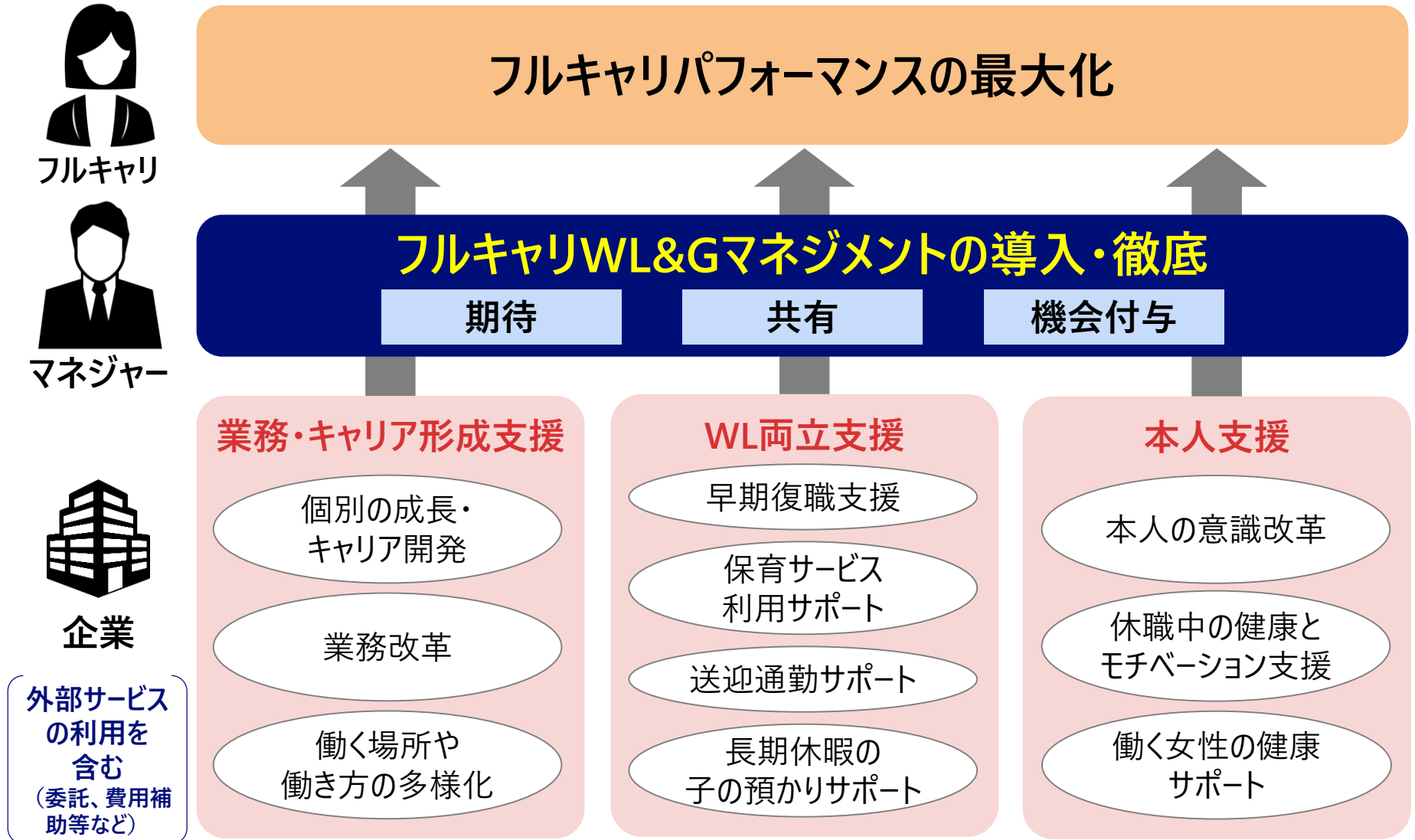
これから



- 本人とマネージャーの双方において、後回しにしがちな「成長や貢献」を早い段階から意識する
- 各種施策の狙いは、「育児と仕事の両立実現」だけでなく、「個人の成長と貢献の最大化（＝組織への貢献の最大化）」であることを明確にする

「フルキャリア」の活躍を最大化するために企業としてできること・すべきこと

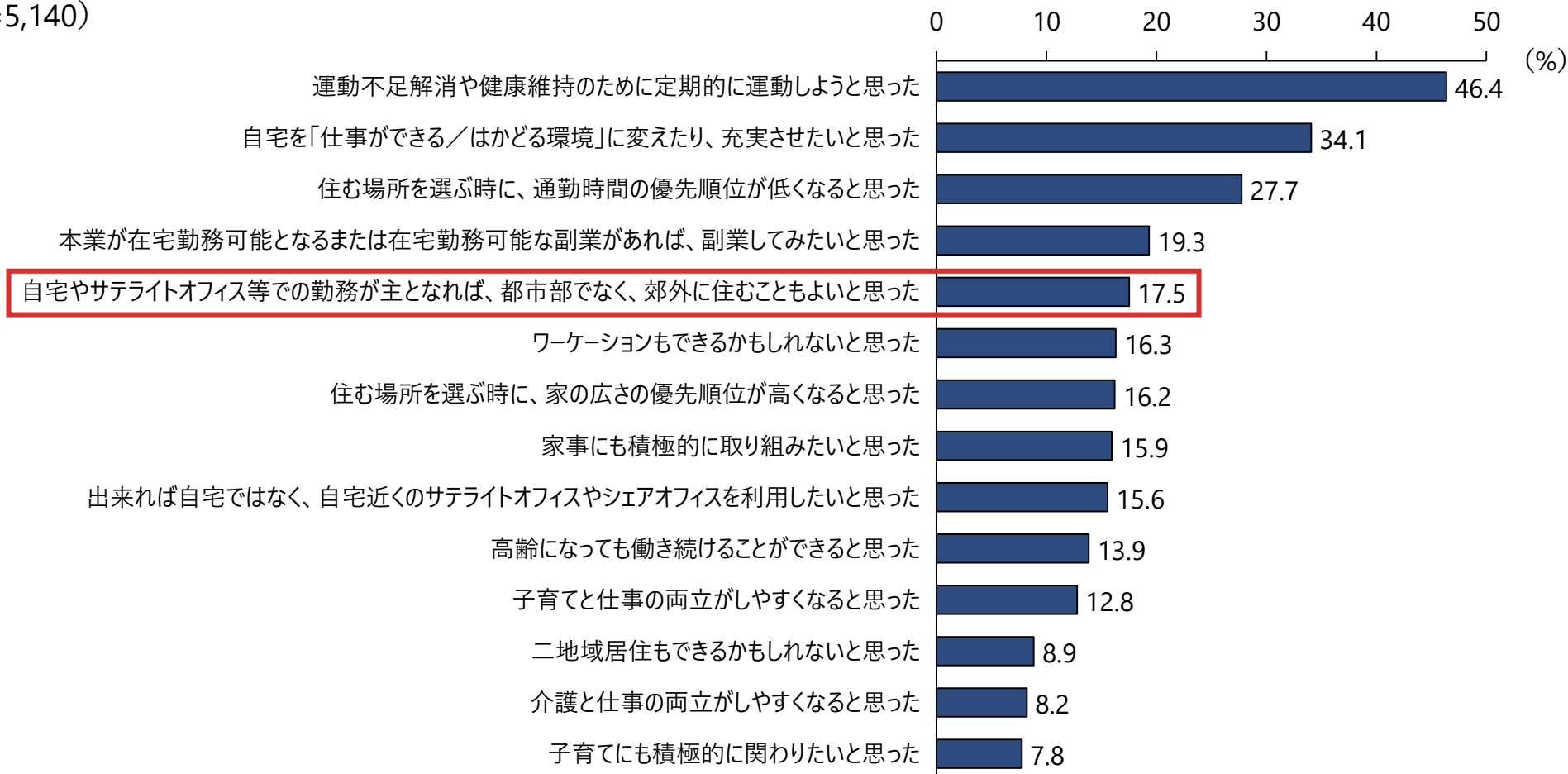
## マネジャーがフルキャリアWL&Gマネジメントを実施しやすい環境づくり



# コロナで地方移住に関心を持った人もいなくはないが、それだけで地域の人口減少を抑制することは難しい

図 新型コロナウイルス感染拡大以降、在宅勤務を経験して思ったこと (在宅勤務実施者)

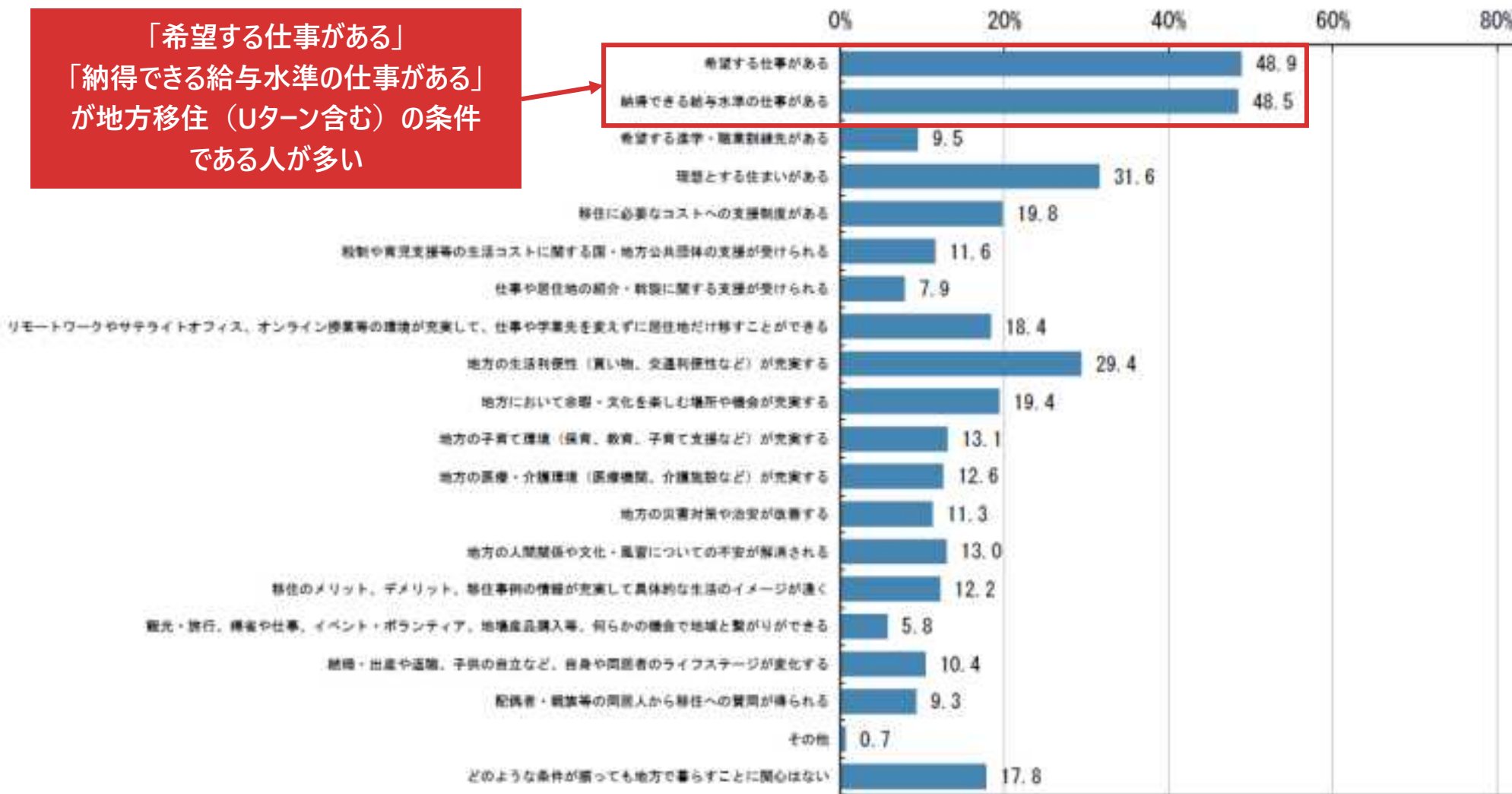
(N=5,140)



# 地方移住の条件に、「希望する仕事がある」、「納得できる給与水準の仕事がある」ことを挙げる人が多い

あなたは以下のどの条件が揃えば、地方に居住してもいいと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。【NA】(N=1552)

「希望する仕事がある」  
「納得できる給与水準の仕事がある」  
が地方移住（Uターン含む）の条件  
である人が多い



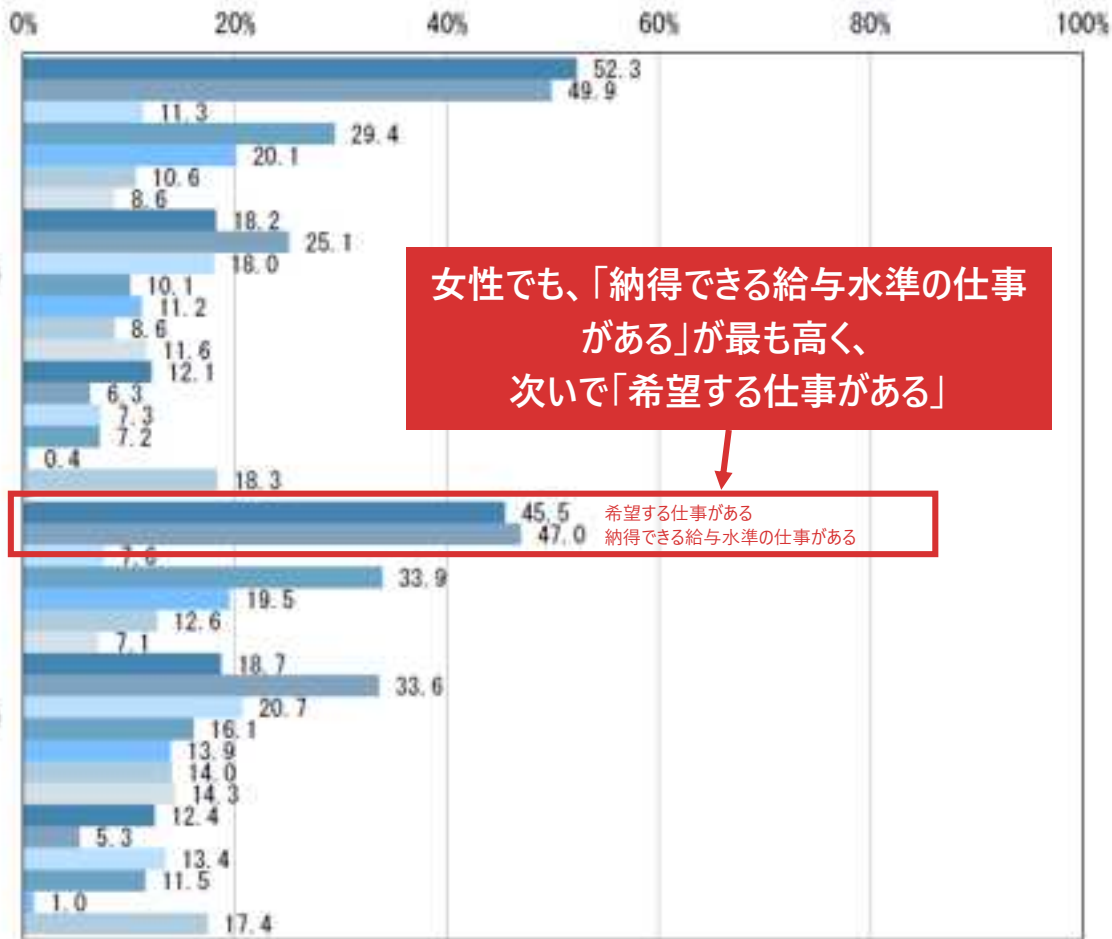
注) 東京圏への転入者 + 生まれより東京圏在住者の回答

出所) 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「東京圏、地方での暮らしや移住及び地方への関心に関する意識調査 調査報告書」

Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved.

# 女性であっても、「希望する仕事がある」、「納得できる給与水準の仕事がある」ことを地方移住の条件とする人が多い

あなたは以下のどの条件が揃えば、地方に居住してもいいと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。[NA]



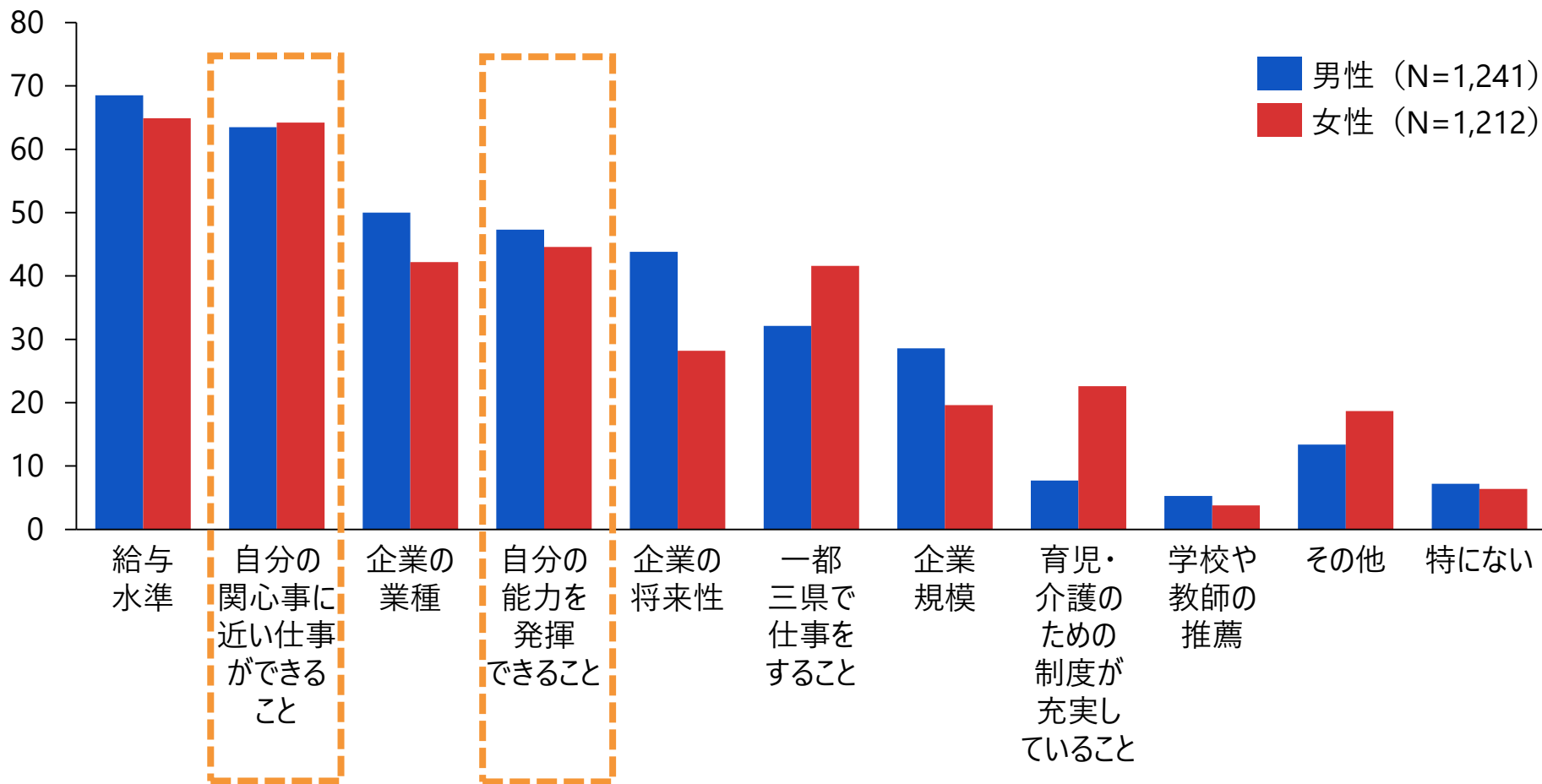
女性でも、「納得できる給与水準の仕事がある」が最も高く、次いで「希望する仕事がある」

- 希望する仕事がある
- 納得できる給与水準の仕事がある
- 希望する進学・職業訓練先がある
- 理想とする住まいがある
- 移住に必要なコストへの支援制度がある
- 転住や育児支援等の生活コストに関する国・地方公共団体の支援が受けられる
- 仕事や居住地の紹介・相談に関する支援が受けられる
- リモートワークやサテライトオフィス、オンライン授業等の環境が充実して、仕事や学業先を遠くまで離れた地域にだけ移住することができる
- 地方の生活利便性（買い物、交通利便性など）が充実する
- 地方において食料・文化を楽しむ場所や機会が充実する
- 地方の子育て環境（保育、教育、子育て支援など）が充実する
- 地方の医療・介護環境（医療機関、介護施設など）が充実する
- 地方の災害対策や治安が改善する
- 地方の人間関係や文化・風習についての不安が解消される
- 移住のメリット、デメリット、移住事例の情報が充実して具体的な生活のイメージが湧く
- 観光・旅行、帰省や仕事、イベント・ボランティア、地産品購入等、何らかの機会が地域と繋がりができる
- 結婚・出産や退職、子供の自立など、自身や家族のライフステージが変化する
- 配偶者・親族等の同居人から移住への賛同が得られる
- その他
- どのような条件が揃っても地方で暮らすことに関心はない

注) 東京圏への転入者 + 生まれより東京圏在住者の回答

# 男女ともに、やりがいのある仕事、能力を高め、発揮できる環境を求めて東京へ

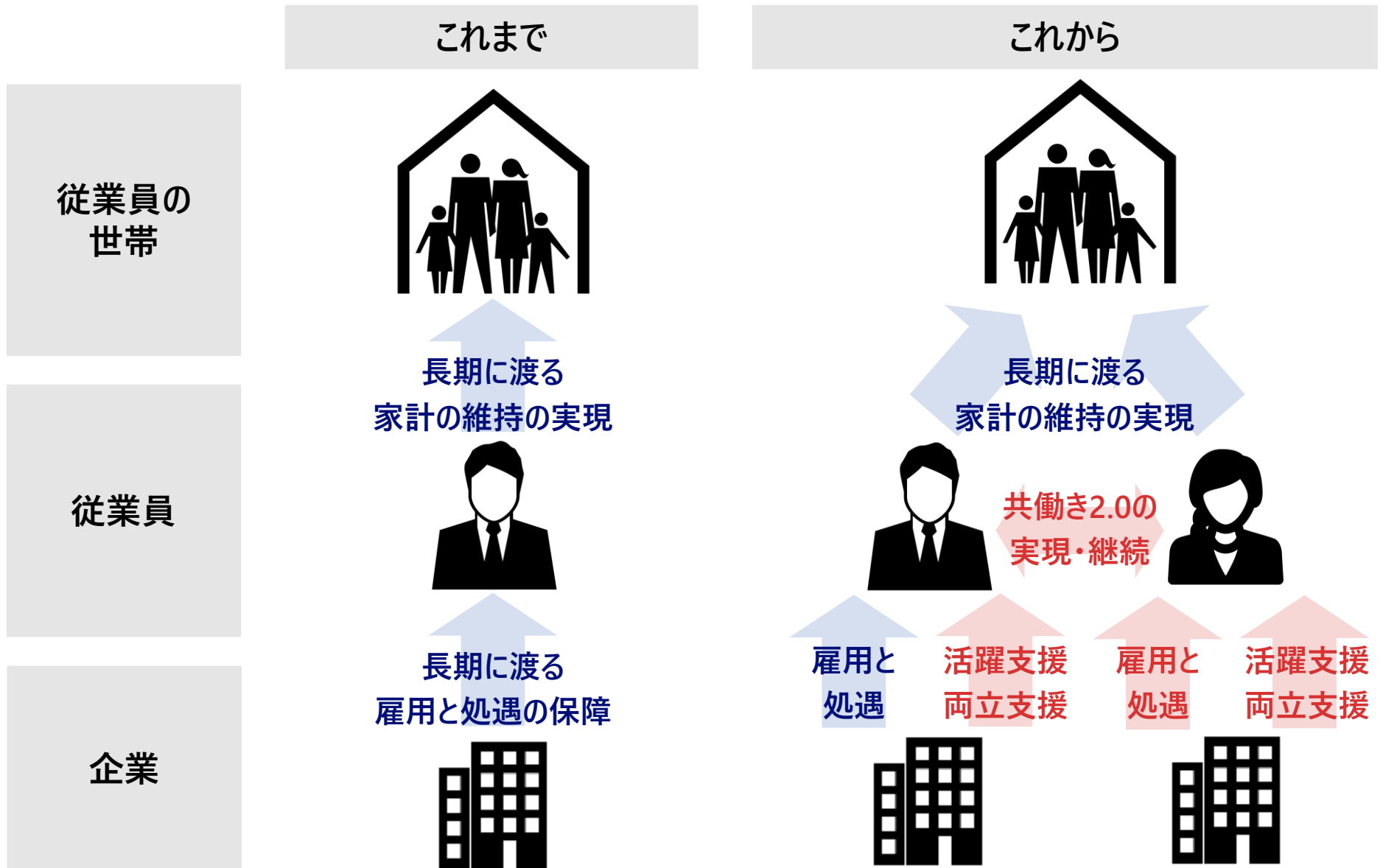
現在（東京圏）の仕事を選ぶにあたって重視したこと（複数回答）



(出所) 内閣官房「東京圏に転入した若年者の『働き方』に関する意識調査」(平成27年10月)

企業が女性の「活躍支援」と男性を含む従業員の「子育てと仕事の両立」を支援すべき理由

## 従来の「終身雇用・年功型賃金による家計保障」に代わる新しい従業員家計支援



地域に、フルキャリアがフルキャリアのまま、  
活躍できる環境を整備できれば、  
仕事と子育ての両方に挑戦しようとする  
フルキャリアが地域に増えるのではないか

## 参考資料

---

新型コロナ感染拡大で生じた様々な問題の背景には、既に起きていた日本の構造変化に、社会の仕組みの変化が追いついていなかったことがあるのではないか

### 人口・世帯構造の変化

- 未婚者の増加
- 単独世帯の増加
- 共働き世帯の増加 など

### 就労構造の変化

- サービス産業就労者の増加
- 非正規労働者の増加
- 雇用形態の多様化 など

### 社会の仕組みの変化

- 雇用
- 社会保障
- 働き方
- ライフスタイル など

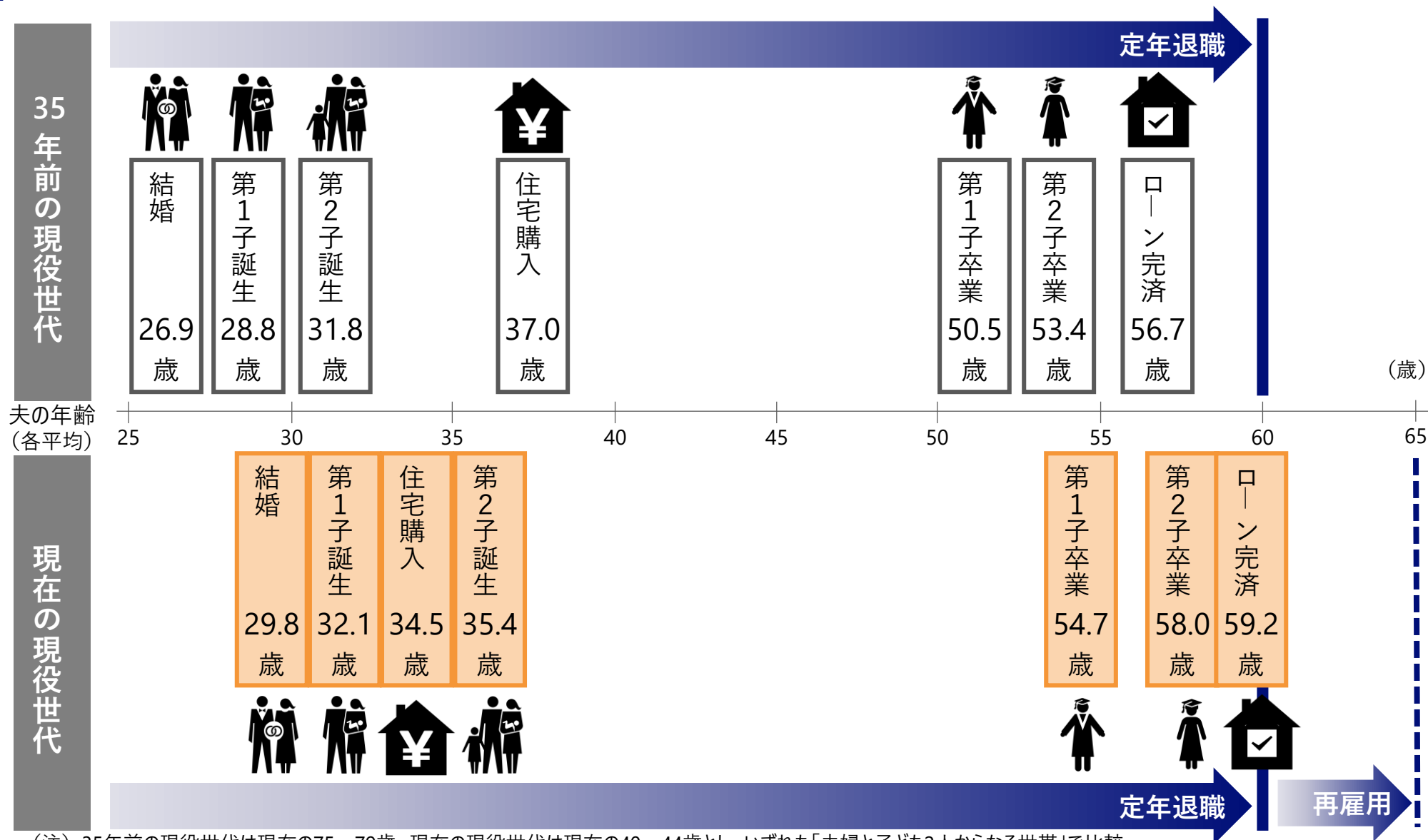


非正規労働者に支援が行き届かない、雇用環境の悪化によって女性においても生活困窮・強い精神的不安感、等

改めて、構造変化の実態を概観した上で、求められる対策の検討を

## 現役世代の「窮屈な状態」

# 現在の現役世代のライフイベント発生状況は、35年前と比べて大きく変化

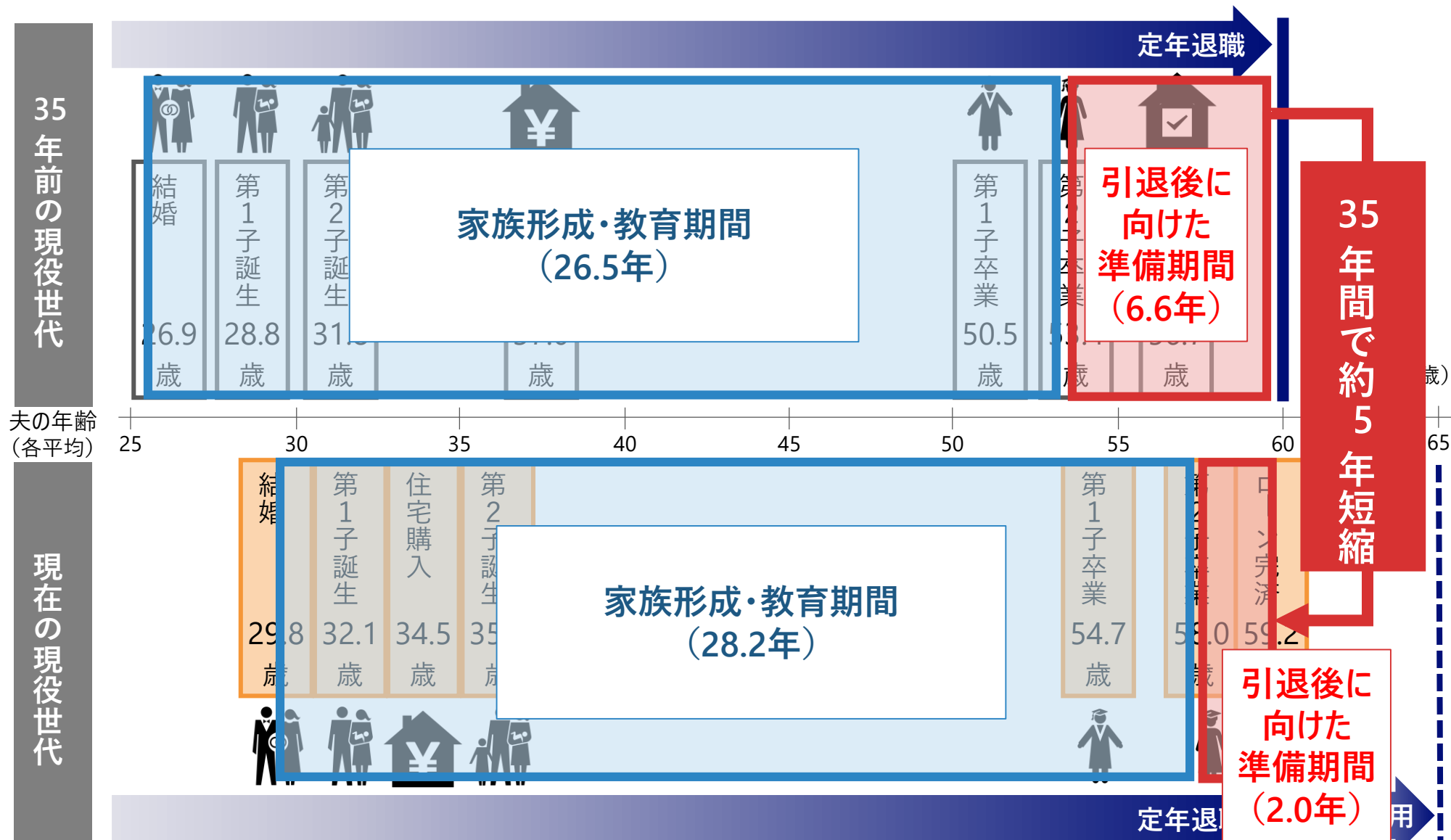


(注) 35年前の現役世代は現在の75~79歳、現在の現役世代は現在の40~44歳とし、いずれも「夫婦と子ども2人からなる世帯」で比較

(出所) NRI「夫婦のライフイベントに関する調査」(2019年5月)、平成29年人口動態統計より作成 Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved.

現役世代の「窮屈な状態」

現在の現役世代の「現役引退後に向けた準備期間」は、35年前の1/3に短縮

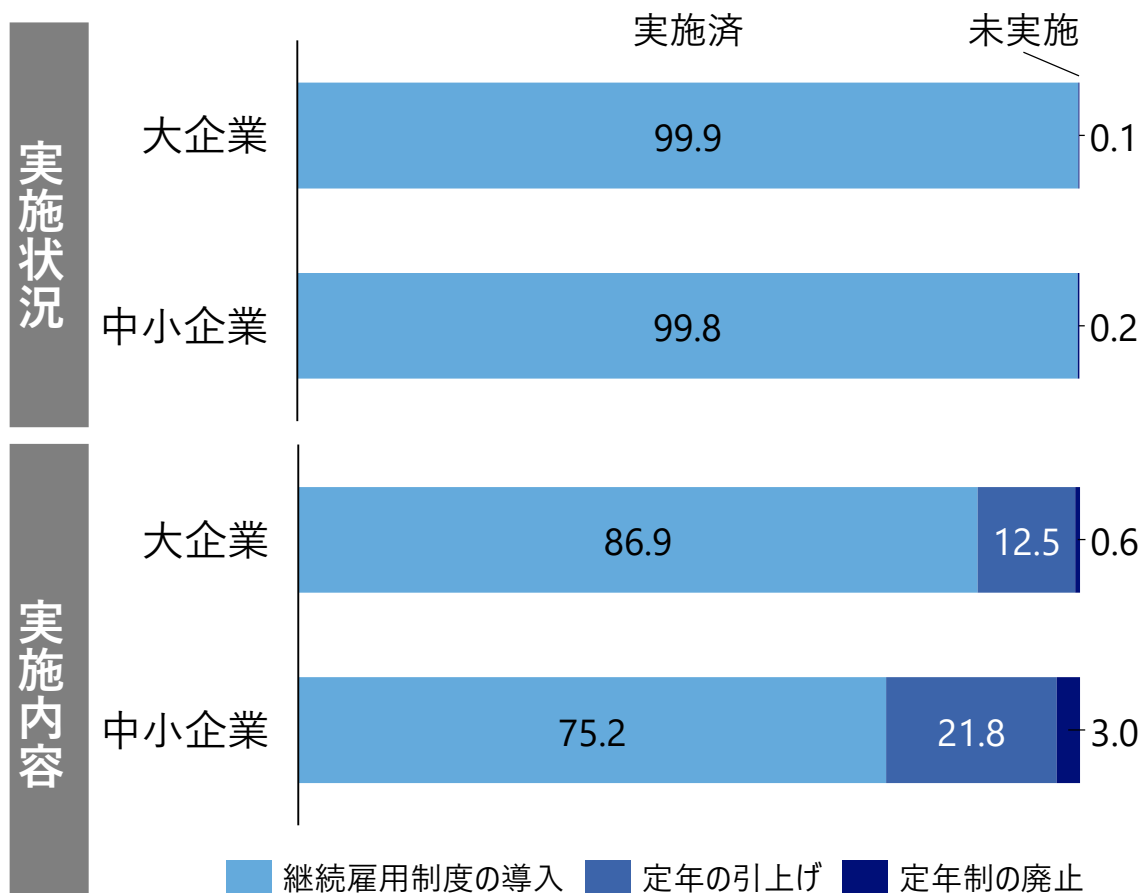


(注) 35年前の現役世代は現在の75～79歳、現在の現役世代は現在の40～44歳とし、いずれも「夫婦と子ども2人からなる世帯」で比較

(出所) NRI「夫婦のライフイベントに関する調査」(2019年5月)、平成29年人口動態統計より作成 Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved. NRI 26

# 処遇が大幅に低下する現状の「継続雇用制度」による就業延長では、心許ない

## 高年齢者雇用確保措置の実施状況（2020年）



## フルタイム再雇用者の給与水準

※定年退職前の各種処遇を100%とした場合

月例給与	70.4 %
年間賞与	47.7 %
年間給与	65.4 %

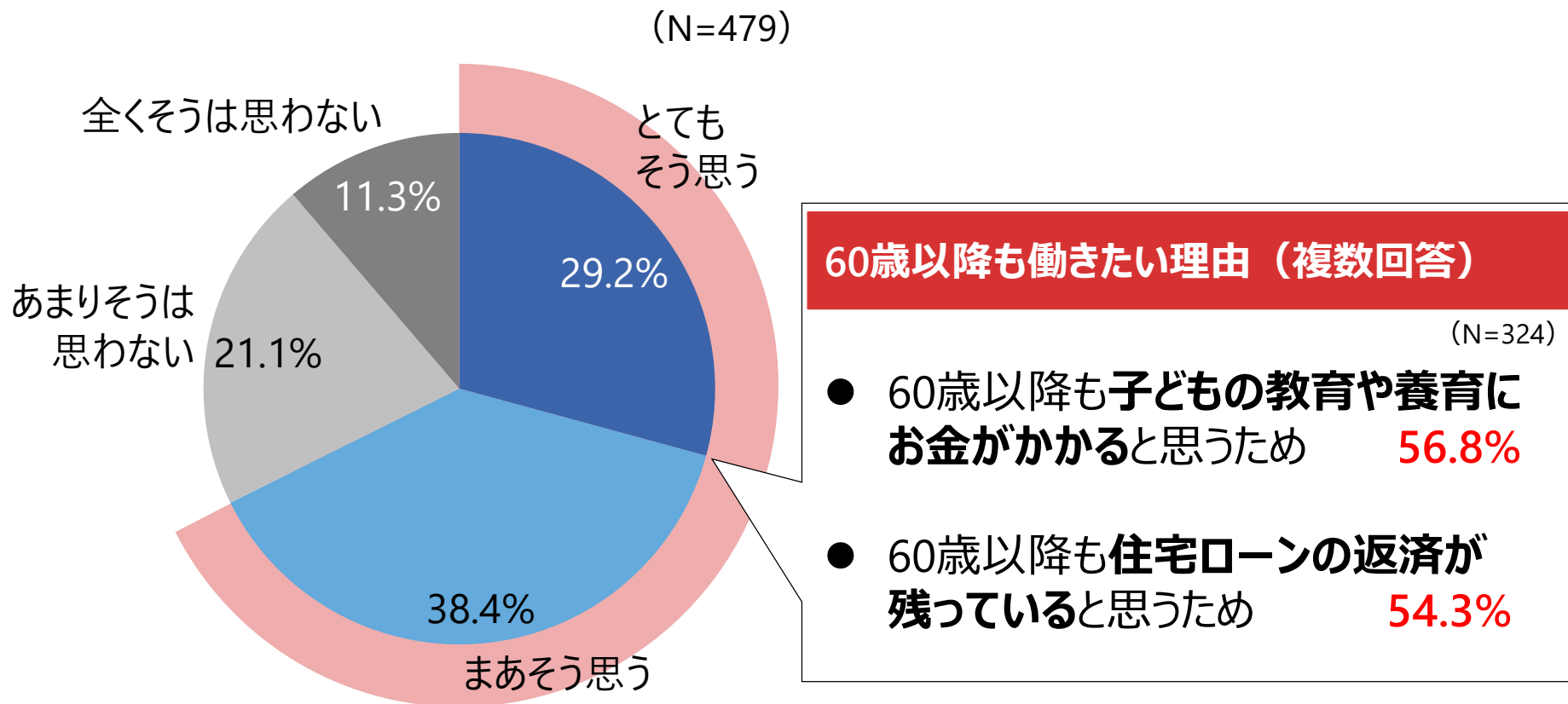
（出所）人事院「平成29年職種別民間給与実態調査」

（注）従業員 31 人～300 人規模を「中小企業」、301 人以上規模を「大企業」。  
集計対象161,378 社

（出所）厚生労働省「令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果」

## 現在の現役世代の多くが60歳以降も働きたい理由は、 「教育やローン返済にお金がかかるため」

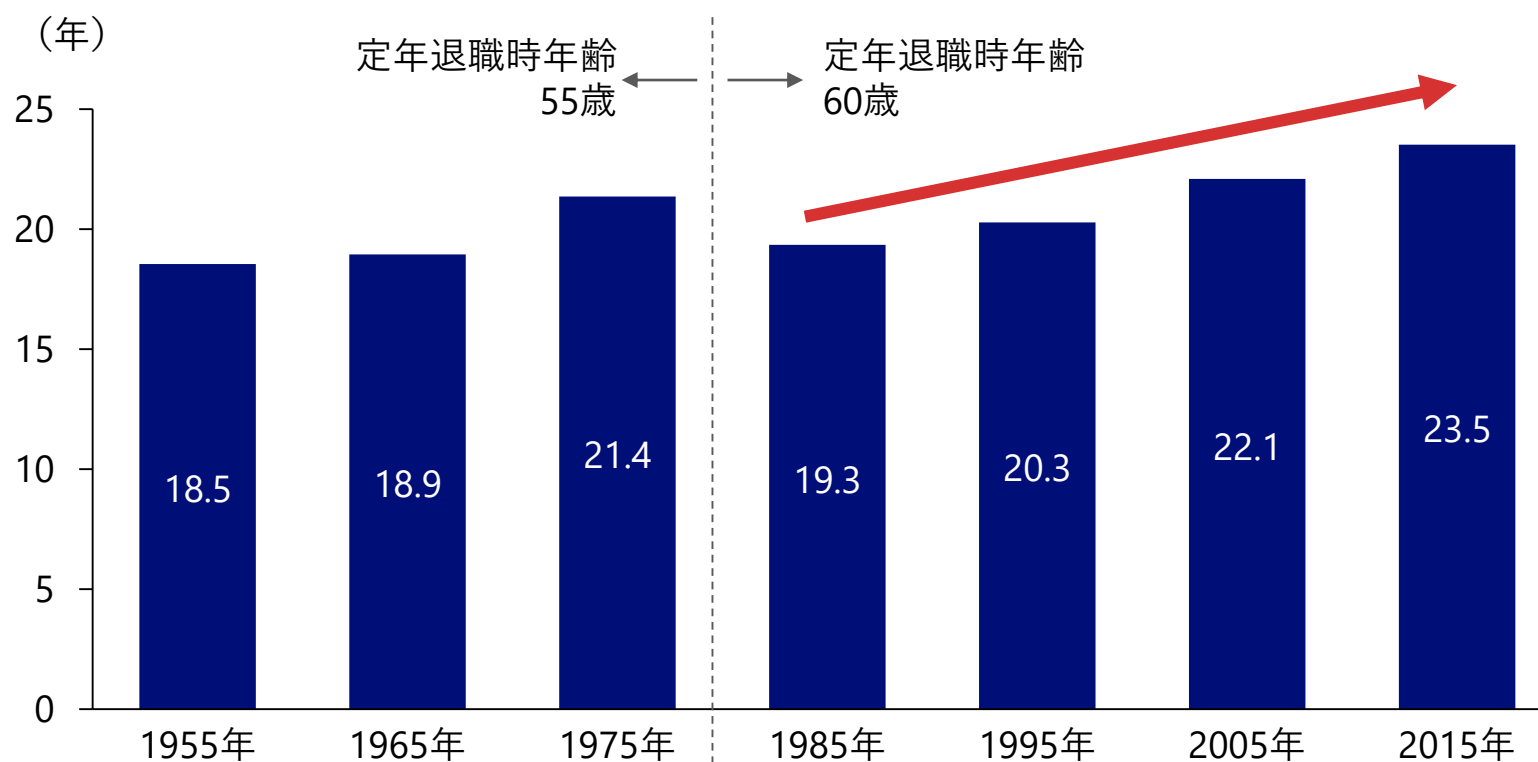
### 60歳以降も働きたいか（30～40歳代有配偶・子あり男性）



（出所）NRI「夫婦のライフイベントに関する調査」（2019年5月）より作成

## 寿命の延伸により、定年退職以降の平均余命は長期化

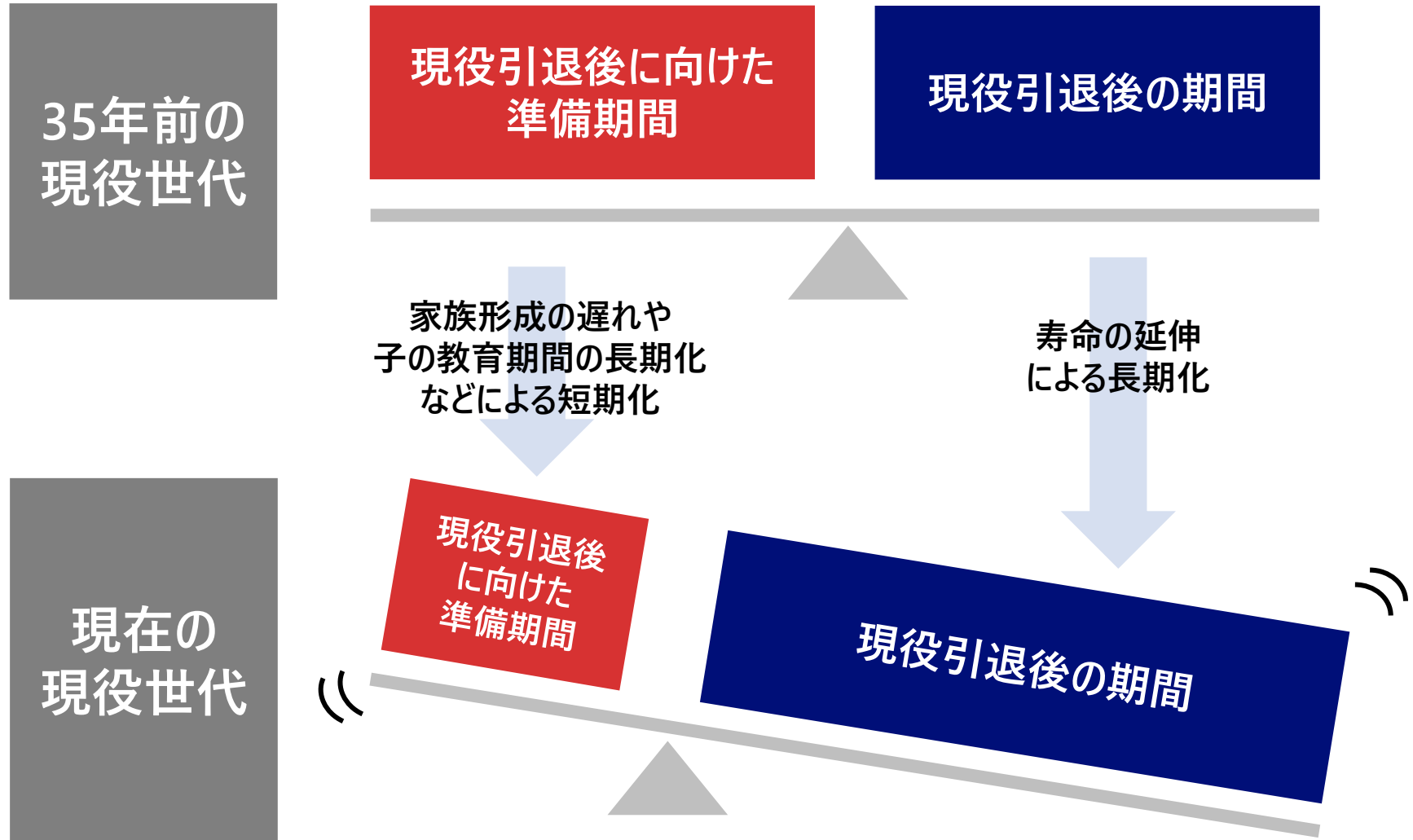
### 定年退職年齢からの平均余命



(注) 企業における一般的な定年退職年齢は、厚生労働省「雇用管理調査」に基づき設定

(出所) 厚生労働省「生命表」、厚生労働省「雇用管理調査」より作成

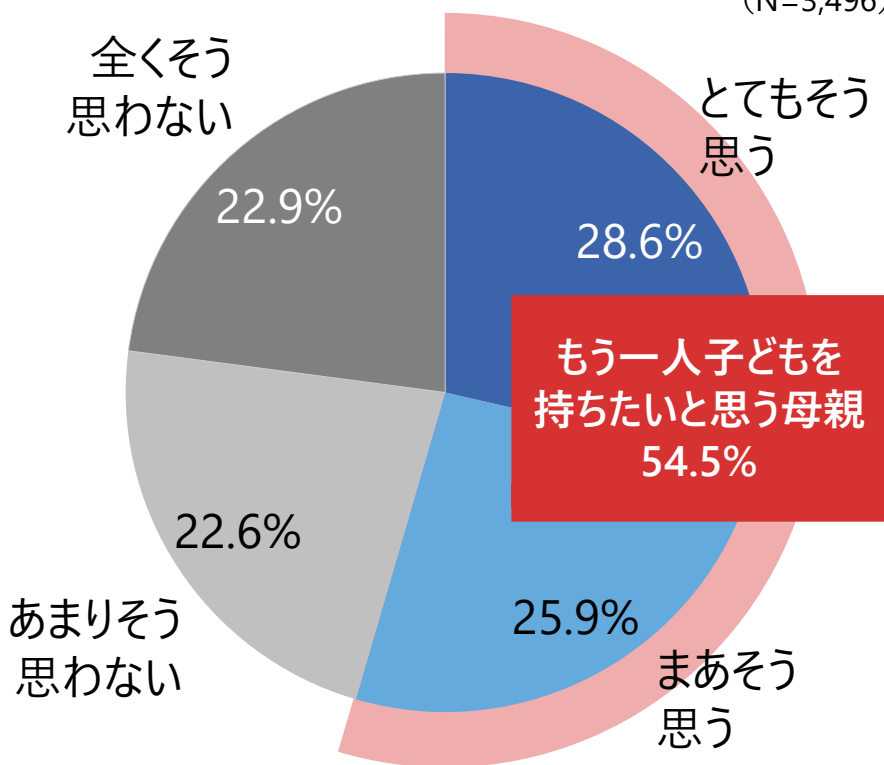
現在の現役世代は、準備期間と現役引退後の期間がアンバランスに



## 子育て期における強い経済的不安が、少子化が解決しない大きな理由に

「もう一人子どもを持ちたいと思うか」  
(未就学の子どもを持つ母親)

(N=3,496)



もう一人子どもを持つ上で不安に思うこと  
(もう一人子どもを持ちたいと思う未就学児を持つ母親)

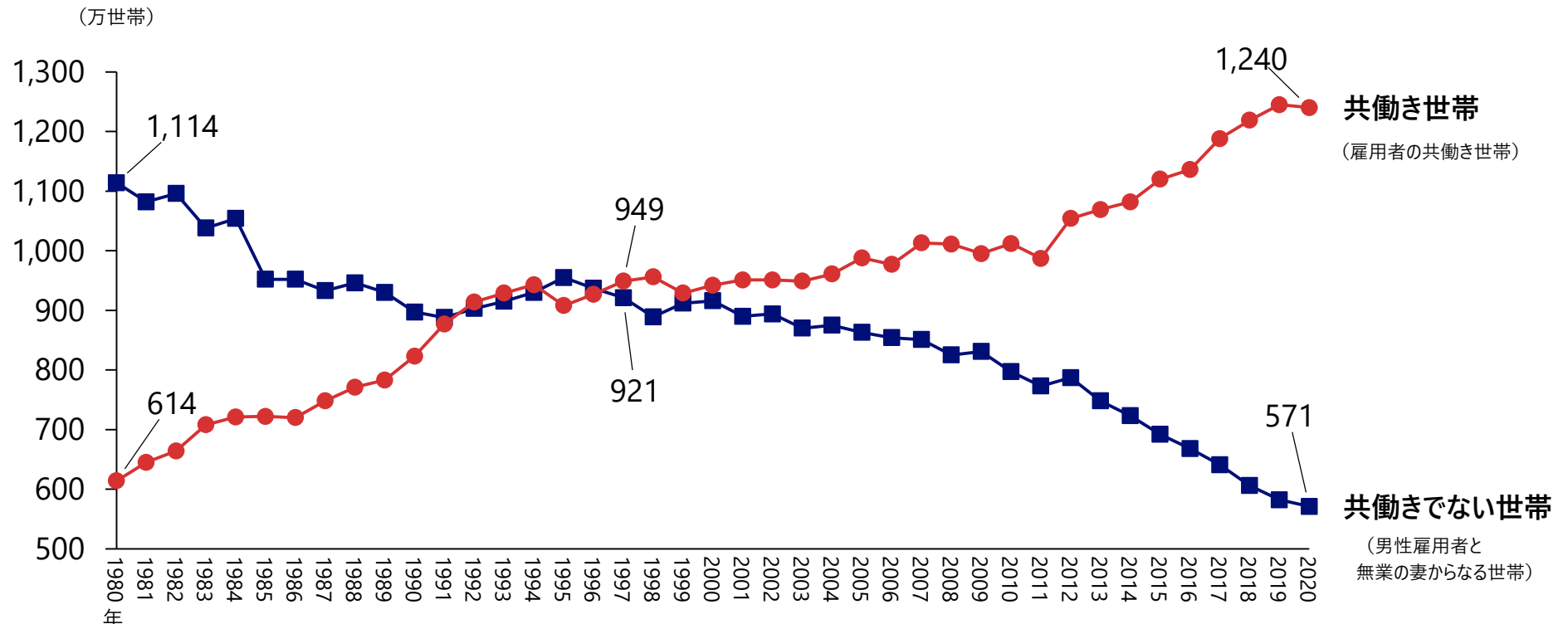
(複数回答)

	現在就労している母親 (N=989)	現在就労していない母親 (N=868)
第1位	教育にかかる <u>経済的負担</u> の大きさ (89.3%)	教育にかかる <u>経済的負担</u> の大きさ (92.5%)
第2位	出産・育児による 肉体的・精神的な 負担の大きさ (87.3%)	出産・育児による 肉体的・精神的な 負担の大きさ (89.2%)
第3位	<u>就業</u> を継続できるか (84.8%)	<u>就業</u> を再開・開始で きるか (82.0%)

(出所) NRI「保育サービスに関するアンケート調査」(2019年3月)より作成

# 共働き世帯は年々増加。1997年以降は、共働き世帯数がそうでない世帯数を上回っている

## 共働き世帯数の推移



(注1) 「専業主婦世帯」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、厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」に倣い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

(注2) 「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯

(注3) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

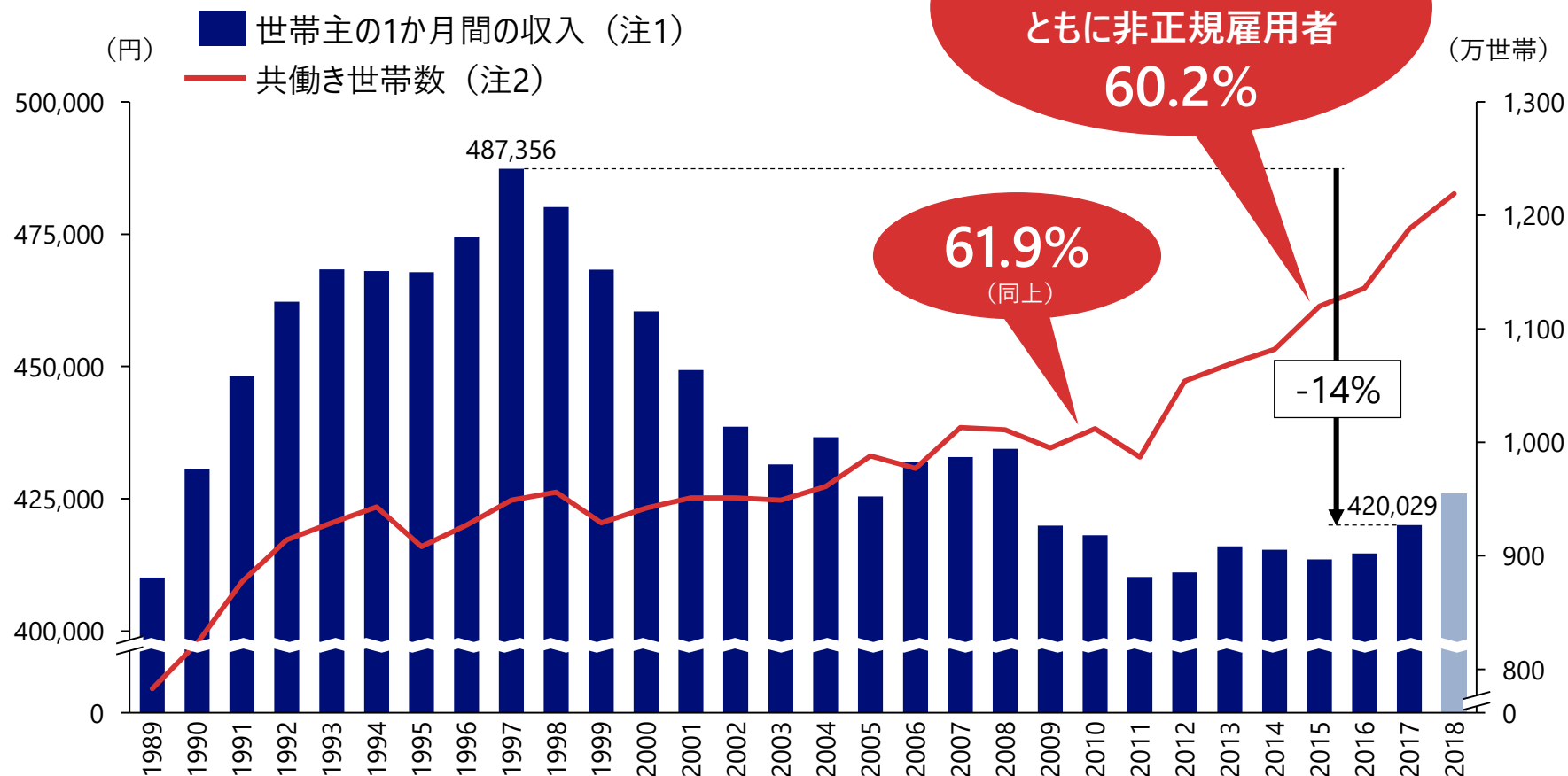
(注4) 2013年～2016年は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列用接続数値

(出所) 総務省「労働力調査特別調査」(2001年以前)及び総務省「労働力調査(詳細集計)」(2002年以降)より作成

# 20年間で、世帯主の収入は大幅に減少

## 共働き世帯が増加するも、経済的不安を解消するには不十分

### 世帯主の1か月間の収入と共働き世帯数の推移



※夫が30～49歳、夫婦ともに雇用者の夫婦

共働き夫婦※のうち、夫婦のいずれまたはともに非正規雇用者 60.2%

61.9% (同上)

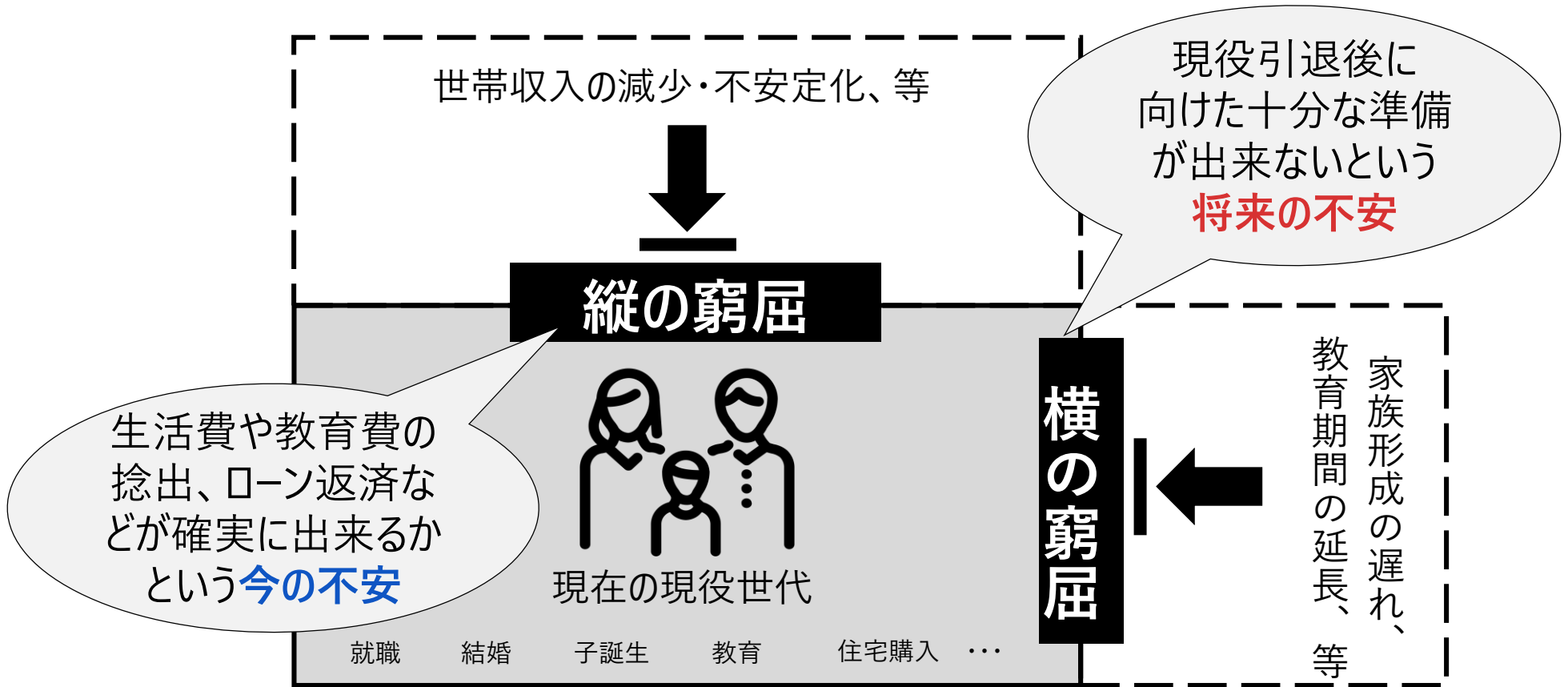
-14%

(注1) 2人以上の世帯のうち勤労者世帯における世帯主の1か月間の収入。2017年までは農林漁家世帯を除く結果、2018年は農林漁家世帯を含む結果

(注2) ここでは、「共働き世帯」を夫婦ともに雇用者（非農林業雇用者）世帯とした

(出所) 総務省「家計調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」、総務省統計局「平成27年国勢調査結果」より作成

# 現在の現役世代が直面している「横の窮屈」と「縦の窮屈」



## 日本にとって、現役世代の「窮屈な状態」が問題である3つの理由

### 人口減少リスクの増大

- 現役世代において希望の数の子を持つ選択がしにくいことにより、出生率の低迷が続き、人口減少が避けられない

### 経済活動全体の抑制

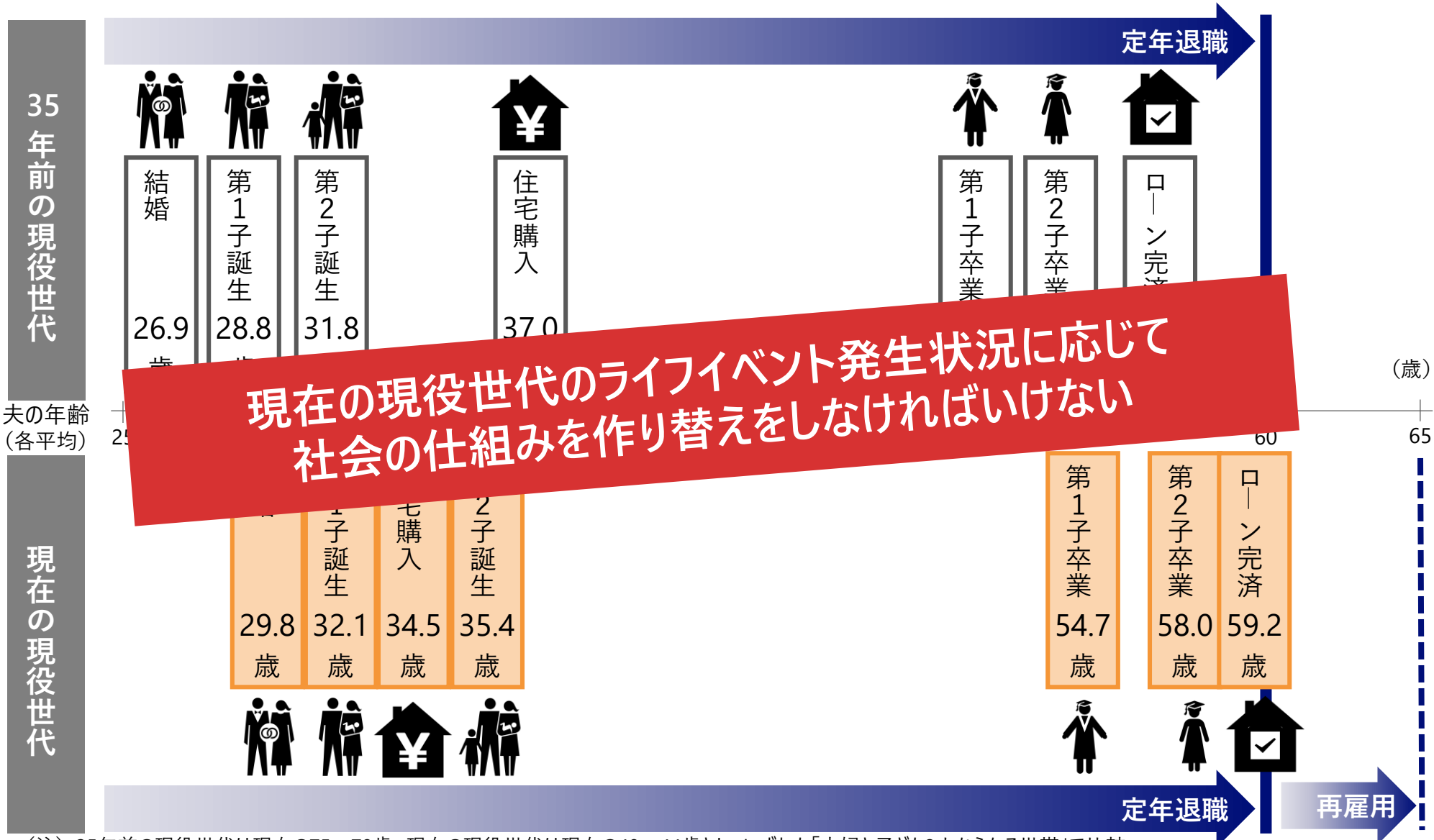
- 強い経済的不安が現役世代の支出（消費）を抑制し、社会全体の経済活動が低迷する

### 真に必要な社会保障に関する議論の停滞

- 窮屈を放置することは、すなわち、以前の現役世代のライフイベント発生状況を前提としたまま社会保障の議論を続けることであり、以前とは大きく変化した現在の現役世代のライフイベント発生状況に最適な社会保障の在り方の議論が進まない

現役世代の「窮屈からの脱却」

現在の現役世代のライフイベント発生状況に応じた、社会の仕組みの作り替えが急務



現在の現役世代のライフイベント発生状況に応じて  
 社会の仕組みを作り替えをしなければいけない

（注）35年前の現役世代は現在の75～79歳、現在の現役世代は現在の40～44歳とし、いずれも「夫婦と子ども2人からなる世帯」で比較

（出所）NRI「夫婦のライフイベントに関する調査」（2019年5月）、平成29年人口動態統計より作成 Copyright (C) Nomura Research Institute, Ltd. All rights reserved.

The text is framed by two decorative swooshes. The top swoosh is a gradient bar transitioning from blue on the left to red on the right. The bottom swoosh is a solid blue bar.

***Share the Next Values!***

# 新潟大学の産学官、地域連携について

新潟大学長 牛木辰男

# 新潟大学の概要

## 新潟大学の生い立ち



# 新潟大学の概要



DATA

# 数字でわかる 新潟大学

**キャンパスサイズ**  
広大なキャンパス  
約**75万**m<sup>2</sup>  
(五十嵐・堀川全館/東キャンパス16棟分)

**学生**  
**12,247**人  
学部10,172人 大学院2,027人 資料48人  
(2024年4月1日現在)

**研究**  
外部資金受入額  
約**35**億円  
(2024年度)  
特許保有件数292件 特許出願数54件  
(2024年度末現在)

**図書館**  
蔵書数新潟県内最大  
約**154**万冊  
年間入館者数 約**90**万人

**教職員**  
**3,281**人  
(2024年4月1日現在/専任教員)  
教員1,564人  
(2024年4月1日現在/専任教員)

**国際交流**  
学術交流協定(海外)  
**357**件  
(2024年度末現在)  
外国人留学生  
39の国・地域から**468**人  
(2024年度末現在)  
海外への留学生 **607**人  
(2024年度末現在)

**沿革**  
歴史と伝統の新潟大学  
創立 約**70**年  
(前身の公立病院から約150年)

**病院**  
**35**診療科  
**827**病床  
年課外来患者数へ565,417人  
年課入院患者数へ266,088人  
(2024年度末)

**学生サークル**  
**127**団体  
(2024年度末現在)

**連携協定**  
**22**件締結  
(2024年度末現在)  
行政機関等14件 民間企業・金融機関8件

**学部・大学院**  
**10**学部**5**研究科  
人工学部・教育学部・法学部 経済科学部・理学部  
農学部 歯学部 工学部 薬学部 衛生学部  
教育実践研究科 現代社会文化研究科  
材料科学研究所 環境学研究所 国際学総合研究科

**予算規模**  
約**685**億円  
(2024年度)

**就職率**  
**99.3%**  
(2024年度末現在)

**市民開放授業**  
正規授業を地域の方へ開放  
**237**科目  
(2024年度末)

**各種資格試験合格率**  
TOEFL 95.6% 英検 85.7% 漢検 95.2%  
TOEIC 97.6% 日商簿記 95.7% 合格率100%  
TOEIC 92.7% 日商簿記 94.4%  
TOEIC 91.7% (2024年度末)



# 新潟大学の学部・大学院・組織等

## 10学部



## 5大学院

教育実践学研究科、現代社会文化研究科、  
自然科学研究科、医歯学総合研究科、保健学研究科

## 研究所

脳研究所、災害・復興科学研究所

## 医歯学総合病院

## 附属学校部

→ 教育学部附属から  
新潟大学附属へ

新たに

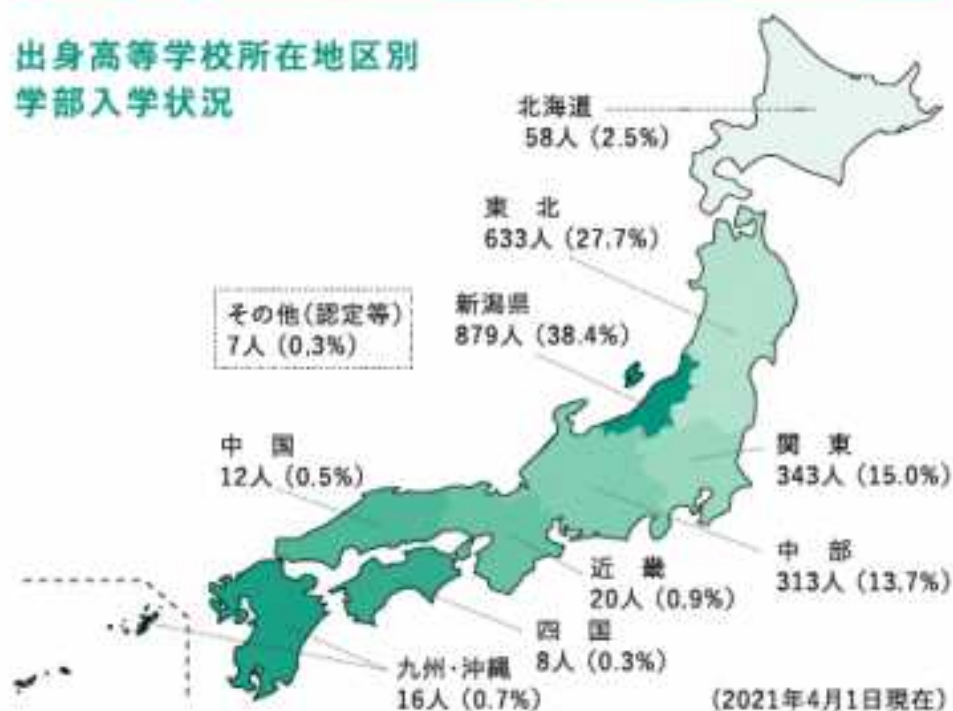
### 全学教育研究組織

- ・ 環東アジア研究センター
- ・ 佐渡自然共生科学センター
- ・ 日本酒学センター

# 入学状況

学 部	入学定員	志願者数	入学者数
人文学部	210	800	220
教育学部	180	376	185
法学部	170	651	181
経済科学部	350	976	350
理学部	200	457	214
医学部	287	1,100	289
歯学部	60	329	60
工学部	530	1,240	541
農学部	175	407	182
創生学部	65	135	67
<b>合 計</b>	<b>2,227</b>	<b>6,471</b>	<b>2,289</b>

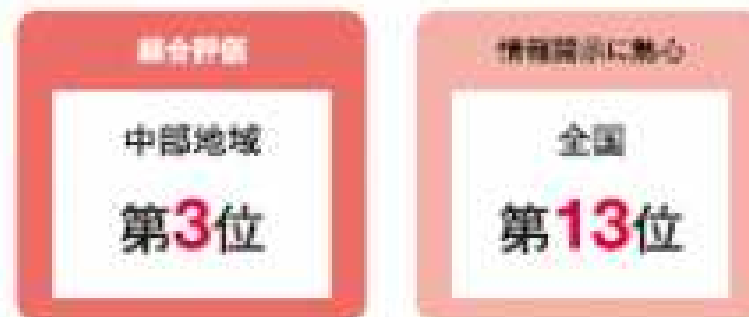
## 出身高等学校所在地区別 学部入学状況



## 学位取得者・卒業生累計

	学士	修士	博士
学位取得者 (累計)	2,367人	581人	158人
卒業生 累計	115,166人	17,729人	7,005人

## 高校からの評価



※順位は機関誌『大学ランキング2021年版』より

# 進路・就職状況

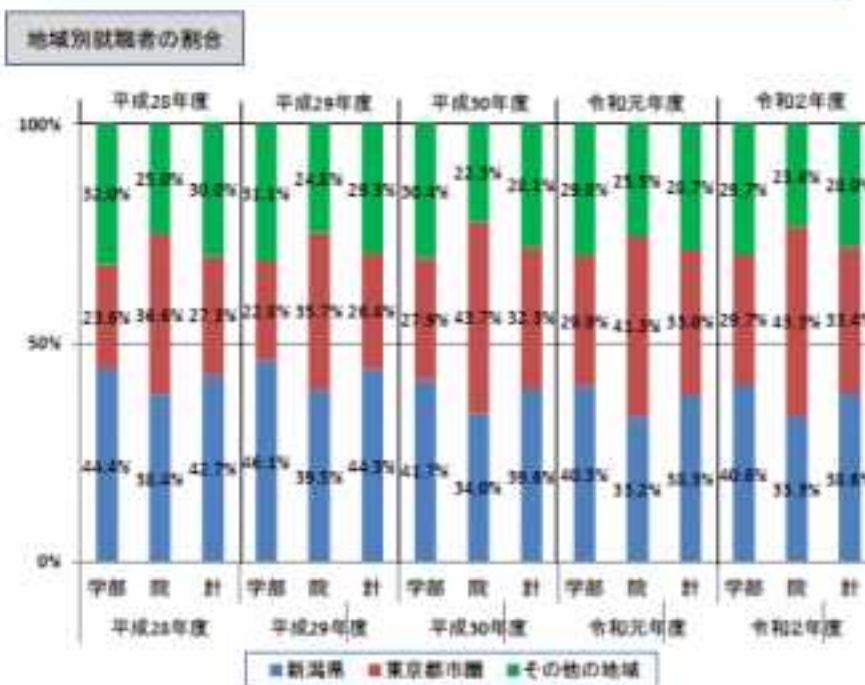
## 卒業後の進路 (2020年度学部卒業生)

学部学科	進学	公務員	学校教員	就職 (医療・福祉)	就職 (左記以外)	計
人文学部	13 (6.6%)	39 (19.7%)	4 (2.0%)	6 (3.0%)	136 (68.7%)	198
教育学部	26 (12.0%)	21 (9.7%)	112 (51.6%)	3 (1.4%)	55 (25.3%)	217
法学部	9 (5.5%)	75 (45.5%)	0 (0.0%)	2 (1.2%)	79 (47.9%)	165
経済学部	3 (1.0%)	77 (26.5%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)	209 (71.8%)	291
理学部	123 (59.4%)	10 (4.8%)	14 (6.8%)	2 (1.0%)	58 (28.0%)	207
医学部医学科	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	116 (100.0%)	0 (0.0%)	116
医学部保健学科	29 (16.4%)	22 (12.4%)	1 (0.6%)	122 (68.9%)	3 (1.7%)	177
歯学部歯学科	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	31 (100.0%)	0 (0.0%)	31
歯学部口腔生命福祉学科	0 (0.0%)	8 (34.8%)	0 (0.0%)	14 (60.9%)	1 (4.3%)	23
工学部	350 (66.8%)	27 (5.2%)	1 (0.2%)	2 (0.4%)	144 (27.5%)	524
農学部	74 (41.6%)	31 (17.4%)	1 (0.6%)	1 (0.6%)	71 (39.9%)	178
創生学部	5 (8.5%)	17 (28.8%)	0 (0.0%)	1 (1.7%)	36 (61.0%)	59
<b>計</b>	<b>632 (28.9%)</b>	<b>327 (15.0%)</b>	<b>134 (6.1%)</b>	<b>301 (13.8%)</b>	<b>792 (36.2%)</b>	<b>2,186</b>

(2021年5月1日現在)

※医学部医学科と歯学部歯学科の臨床研修医は「医療・福祉」に含む。  
 ※進学、就職以外の者は除く。 ※四捨五入により割合の合計が100%にならない場合あり。

## 学部・大学院卒業(修了)生の就職率及び地域別就職者の割合の推移 (平成28年度～令和2年度)



※東京都市圏: 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県

## 自律と創生

新潟大学は、越（高志）の大地に恵まれた敬虔質実の伝統と世界に開かれた海港都市の進取の精神に基づいて、**自律と創生**を全学の理念とし、教育と研究を通じて地域や世界の着実な発展に貢献することを全学の目的とする。

# 新潟大学将来ビジョン2030



新潟大学将来ビジョン2030の詳細はこちら

## 2030年に向けたミッション

新潟大学の理念である「自律と創生」のもとに、  
全学の知を結集して未来のライフ・イノベーションのフロントランナーとなる。

## 2030年に向けたビジョン

### 1.教育・学生支援ビジョン

新潟大学は、日本の若者と社会人、外国人留学生が時間と空間を超えて集い、安心して学び、各々が自己の学びをデザインしながら多様性を受け入れ活かしあう、未来志向の総合大学となる。その中で、デジタルとリアルが融合した教育を推進し、絶えず変化する未来社会に貢献できる人材を育成する、日本海側屈指の学部・大学院教育拠点となる。

### 2.研究ビジョン

新潟大学は、個性ある最先端研究と多様な基礎研究を育む環境を整備する中で、ライフ・イノベーションに関わる全学の知を結集した研究フラッグシップを作り、未来社会に向けて価値ある国際水準の研究を生み出していく研究志向型の大学となる。  
\*特色があり、旗印となるような研究

### 3.大学病院ビジョン

新潟大学は、医歯学総合病院において質の高い医療を提供しながら、高度医療人および社会に求められる医療人を育成し、地域社会と連携して課題を解決するとともに、国際水準の先端医療の研究・開発拠点となる。

### 4.産学・地域連携ビジョン

新潟大学は、地域での対話や産学協働を活用した教育・研究活動を推進し、新潟という地方中核都市を起点とした地域創生と個性化に寄与することで、新たなライフ・イノベーションを生み出すための、社会と地域の共創の拠点となる。

### 5.国際連携ビジョン

新潟大学は、日本海側に位置する新潟から世界に開かれた「知のゲートウェイ」として、世界と協働した知の創造を推進し、国際感覚に満ちたグローバルキャンパスの中で、高度で多様な頭脳循環の場となる。

### 6.経営・組織改革ビジョン

新潟大学は、学長のリーダーシップの下で組織の最適化を図り、新潟大学基金を核とした外部資金の充実と、その他の学内外の多様な資源の活用を通して、地域とともに持続的に発展する活力溢れる大学となる。

# 新潟大学将来ビジョン2030

新潟大学は、医療・健康・福祉分野に留まらず、21世紀を生きるわれわれの「生命」、「人生」、「生き方」、「社会の在り方」、「環境との関わり」と、それらの土台となる「地球」や「自然」についての新たな価値と意味を生み出すための革新を「ライフ・イノベーション」と定義し、本学が掲げる「自律と創生」の理念のもとに、全学の知を結集して未来のライフ・イノベーションのフロントランナーとなることをミッションとする。

## 4 産学・地域連携ビジョン

新潟大学は、地域での対話や産学協働を活用した教育・研究活動を推進し、新潟という地方中核都市を起点とした地域創生と個性化に寄与することで、**新たなライフ・イノベーションを生み出すための、社会と地域の共創の拠点となる。**

# 新潟大学が推進する地方創生と人材育成

## 地域特性driven型

地域との対話により抽出した地域特有の課題や社会的要請を、STIを活用して解決する。

### ○「未来会議」による地域との対話

地域が抱える課題や要請の具象化と抽出

## 研究テーマdriven型

多彩な研究資源と連携体制でOn hospital型イノベーションを加速する。

### ○医薬品と医療への展開等

- ・世界有数のブレインバンクの活用
- ・基礎から臨床（病院）の一貫した研究体制を活用した創薬へ

## 未来健康科学オープンイノベーション[OI]センター



### ○ 病院に隣接した組織型共同研究拠点

- On hospital型OIセンターの機能強化
- 社会課題型テーマを産業界と共同研究
- 事業創出のための組織型共同研究を推進



### ○ オール新潟体制のICTを活用した地域医療ネットワーク形成

- ・賃貸型 共同研究開発スペース
- 賃料など、新たな資金源として学内に循環
- ・「産学連携強化費」の設置
- 直接経費10%相当額を間接経費とともに計上



## 燕・三条モノづくりコミュニティ

- ① 燕三条の3団体と新潟大学の連携、地域の関係機関の協力による地域支援
- ② 医工連携事業の中心を地域企業とする新たな産学連携と町づくり

## 新潟日本酒蔵元コミュニティ

- ① 新潟県酒造組合（酒蔵88）、新潟県清酒醸造試験場、新潟大学「日本酒学センター」による産官学の連携
- ② 日本酒に係る文化的・科学的な広範な学問分野を網羅する「日本酒学」の構築と、国際的な拠点の形成。

## 佐渡棚田農家コミュニティ

- ① 佐渡の里山地域をフィールドに、地域住民と技術者等が集う対話型協働探求の場（未来会議）を展開
- ② 生物多様性と農業技術革新が共存する里山創生の新たなモデル開発



世界に誇る燕三条の金属加工技術 × 実際の医療現場ニーズ  
 【成果物 第1号】  
 可動型医療検査トイレ



日本最大の酒蔵群88  
 Sakagura-Cun88  
 産官学連携

全国唯一の清酒試験場  
 新潟県清酒醸造試験場 (NIST)

世界初「日本酒学」  
 Sakkeology  
 新潟大学

日本酒学センター棟  
 (2020年度完成)

・科学技術のショールーム機能  
 ・テスティングルーム機能



日本酒学

2020 日本酒学のこれから

11/15 - 11/18 18:00  
 サカクラム・カサマツ・カサマツ



- ・文部科学省 DESIGN-i事業に継続採択（全国唯一）
- ・佐渡自然共生科学センター（H31.4設置）内に「コミュニティ・デザイン室」を設置

# 新潟大学ライフイノベーションハブ

JR新潟駅からアクセスの良い旧歯科診療棟を改修中



## 共創的研究環境

- **共に築く** (Collaboration & creation)  
 - プロジェクト推進
- **関係を深める** (Community)  
 - 個別ミーティング
- **出会う** (Meeting)  
 - 多様な研究者が参加するイベント

4階	<b>未来健康科学オープンイノベーションセンター</b> 大学の多様な資源を活用し、レンタルラボ等、企業との研究開発力を最大化・効率化する環境を実現 ・共同研究オープンラボ ・オープンディスカッションルーム  専任スタッフ 主配属		
3階	共同研究オープンラボ	<b>医学部ラボ</b>	<b>脳研究所ラボ</b>
2階	<b>コワーキングスペース</b> メディカル・ヘルスケア分野における新たな協創を目的とした交流の場（原則アカデミアは利用無料。企業等は会員制で、プレミアム会員には学内身分付与等特典あり）		(病院関連組織)
1階	(病院関連施設)		

## 組織的連携により、全方位での資源共有

### 人的資源

- ・ 研究者（教員）
- ・ 医療従事者（医師、看護師等）
- ・ 技術員（機器オペレーター等）
- ・ 学部生、大学院生
- ・ スタッフ（URA, CD, 事務）

### 情報資源

- ・ 実験データ、臨床のノウハウ
- ・ 医療現場の課題、ニーズ、データ
- ・ 教員が有するネットワーク
- ・ 各種申請書作成のノウハウ
- ・ 特許などの権利や許認可
- ・ 特任研究員等の名称付与

### 物的資源

- ・ 実験環境、施設（治験、動物実験 他）
- ・ 実験設備（共用設備基盤センター）

コワーキングスペース・イメージ



社会実装を優先：「単独知財権の獲得」から「事業創出のための組織型協働研究を推進」へ

# 日本酒学センター

2017年5月9日

新潟県、新潟県酒造組合、新潟大学 連携協定締結式



- 総合大学である新潟大学(学)
- 日本で唯一の日本酒を専門にした公設機関である醸造試験場(官)
- 約90という国内でもっとも多くの酒蔵を束ねる酒造組合(産)

バランスの良い三角形は安定し、強い！

# 日本酒学センター

「日本酒学」とは、広範な学問を網羅する「対象限定・領域横断型」で、日本文化や伝統に根差した日本酒を対象を絞った世界初の学問領域です。

取り扱う対象は、原料（水・酒造好適米等）や微生物から醸造・発酵の知識と技術、そして日本酒が消費者の手に届くまでの流通や販売、マーケティングに関する領域、さらには醸造に関連する気候や風土、地理的表示保護制度（GI）などの地域性に関する領域、歴史や酒税、醸造機器、日本酒のたしなみ方や健康との関わりなど、日本酒に関連する多岐にわたる領域。



※専門領域の内容は一例です。

# 日本酒学センター

「日本酒学」とは、広範な学問を網羅する「対象限定・領域横断型」で、日本文化や伝統に根差した日本酒を対象を絞った世界初の学問領域です。



令和3年7月2日 日本酒学センター開所式

新潟大学 WeeK2021 10/16 sat ▶ 10/24 sun

## 新潟大学発・日本酒学への招待

日本酒学 (Sakeology)

「日本酒学」とは、伝統的学問を網羅する「対象限定・領域横断型」で、日本文化や伝統に根差した日本酒を対象を絞った世界初の学問領域です。

- 日本酒学とは
- 日本酒学講義紹介
- 体験日本酒学C
- 日本酒学センターラボツアー

申込受付中

# 未来の食の共創に向けて（構想案）

## 新潟が誇るおいしさ共創拠点



### 地域拠点ビジョン

おいしさの科学的根拠のもと、地域内で新しい味わいを持つ日本酒や和食のペアリングが持続的に作り提供され、伴って関連する新しい事業が群発し、多くの人々が訪れ、地域住民がこれを誇る「知食都市」となる

新潟県 総合計画「にいがた未来創造プラン」 x 新潟市「新潟ニューフードバレー構想」 x 新潟大学「将来ビジョン2030」

### ビジョン策定

大学が変わる

見直し・ブラッシュアップ

知食都市Niigata未来会議  
(地域共創の場)

バックキャスト

ビジョン実現のためのターゲット

1  
地域のおいしさの可視化・体系化

2  
地域のおいしさをもとにした新たな活動の創出

3【本格型】  
地域のおいしさが作る人の動き

4【本格型】  
新しい地域のおいしさ活動を生み出す人材の育成





新潟県立大学では R5年4月 大学院『人間生活学研究科(仮称)』の設置を目指しています

■高齢化の進展により健康寿命の延伸及び地域社会の活性化が重要な課題となる中、「健康栄養」「食品開発」「食と健康の制度・政策」の領域で高度な専門知識・技能をもった人材を育成します

基礎となる学部学科

人間生活学部健康栄養学科

在籍者数165名 (R3.5)  
入学定員40名・志願倍率6.9倍 (R3)

新たな大学院

入学定員	5名
学位	修士(生活科学)
教員数	11名(学部教員兼務)
開設場所	現キャンパス2号館



3分野

目指す人材像

健康栄養分野

現場の管理栄養士を指導する実践的専門家  
…医療・福祉施設、学校、保健所等で指導

食品開発分野

食品企業・研究所で研究開発に従事する研究員  
…地域特性を活かしたブランド力のある食品を開発

食と健康の制度・政策分野

地域行政機関、途上国や国際機関における専門職行政職員  
…国内外で健康栄養管理や食品に関わる制度・政策を立案



※上記の内容はすべて設置構想中のため内容が変更されることがあります

# にいがた鮭プロジェクト

---

2021.10.15

新潟日報社

# 「鮭プロジェクト」で、何をするの？

- さまざまな**情報**を**発信**し、若者にふるさとの魅力を **伝え続ける**
- さまざまな**体験の場**を**提供**し、若者に**自信**を与え、**成長の場につなげる**
- さまざまな**可能性**を**提示**し、**自ら考え、動ける 若者を育てる**

そのために

①県民・地域を巻き込んだ全応援体制を整える

②学生のネットワークをつくる

外洋を回遊したあと、産卵のために生まれた川に戻ってくる鮭。  
成長過程に応じて生活環境を変えるしなやかさを持ちつつも、自身のルーツを忘れることはない。

その鮭に新潟の若者の姿を重ね合わせ、彼らもまた生まれた土地に元気よく戻ることができるよう支援するプロジェクト。

鮭プロジェクトは、就活企画ではない  
あからさまなUターン施策は避け、さりげなく学生に寄り添い、新潟を近くに感じてもらおう

ふるさとを目指すきっかけと流れを作る

県出身で  
県外在住の学生を対象とするが、若者全般が見ても違和感のない内容にしたい

【県外大学にいる県出身学生のアンケート】から抜粋

◆調査期間:6/16~7/15 ◆有効回答数:230人

新潟のどのような情報が欲しいか

「時事・ニュース」、「食・お店」、「就活・企業」、「観光・見どころ」

卒業後は新潟に戻ることを考えているか

①考えている34% ②考えていない26% ③就職先ややりたいことによる25% ④まだわからない15%

どのようなコミュニティだったら参加してみたいか

「おもしろいことや貴重な体験ができる場」、「そこでしか得られないものが得られる場」、「就職に役立つ場」、「自分の成長が実感できる場」、「新潟の情報が手に入る場」、「世代や立場を超えているいろいろな人とつながれる場」、「ゆるくつながっている場」

【自治体・団体へのヒアリング】から抜粋

◆5月~継続中(10/6現在:県、外郭団体、30市町村のうち27自治体へのヒアリングが終了)◆すべて面談

- 学生ネットワークを持っているが、就活イベントの案内など一方的で、年に数回程度。学生との相互発信になっていない
- 他の自治体の施策や様子がわからない。自治体間の連携が取れていない
- 大学とのパイプが弱い。訪問もできず、大学に入り込めない
- 企業への意識改革が必要。人材ではなく人足を欲しがっている
- 親が子供に帰ってこなくていいと言っている。親対策が必要
- 市外に出た学生を戻すことよりも、今、市内にいる学生を出させないことのほうが重要

【企業へのヒアリング】から抜粋

◆業種:製造業、小売業、運輸業、建設業、金融業、サービス業など  
◆面談社数:20社以上

- 業種による性別意識がある。営業=男性、事務=女性など。女性のロールモデルも少ない(製造業、建設業)
- ここ数年、県外在住学生のエントリーが減っている(運輸業、建設業、金融業ほか)
- お金をかけているのに人が集まらない。採用活動がうまくいっていない。何をすればいいのかわからない(小売業、製造業、建設業ほか)
- 親自身が知らない企業だと就職の際もハードルが上がる。親の目や耳に触れる機会を用意する必要がある(建設業、製造業)
- 首都圏に出た学生は戻りたがらない。地方在住の学生の方がUターンへの関心が高く、呼び戻しやすい(小売業)
- 地方ほど、Uターン=負け組のイメージが強い(金融業)
- 行政に旗振り役をしてほしい。オール新潟の体制で臨まないとい企業だけの力では無理(製造業、小売業ほか)

# 学生のネットワークをつくる

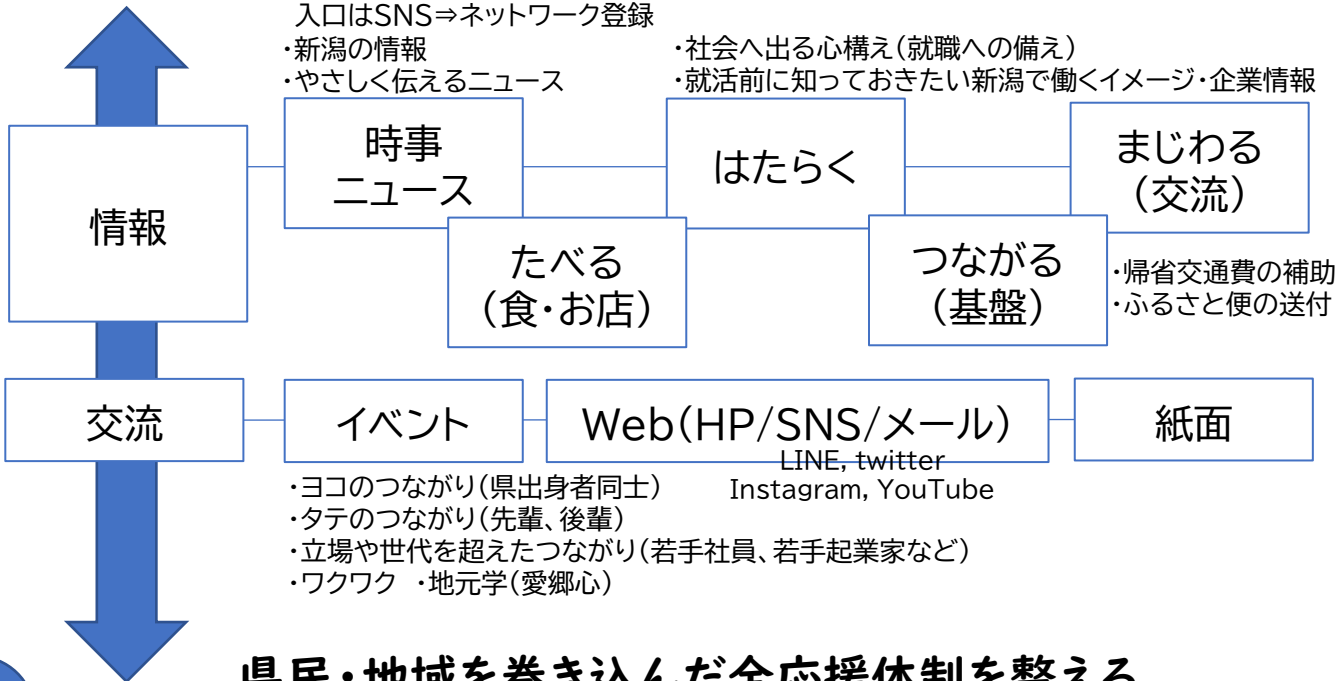
県外



入口はSNS⇒ネットワーク登録

- 新潟の情報
- やさしく伝えるニュース

- 社会へ出る心構え(就職への備え)
- 就活前に知っておきたい新潟で働くイメージ・企業情報

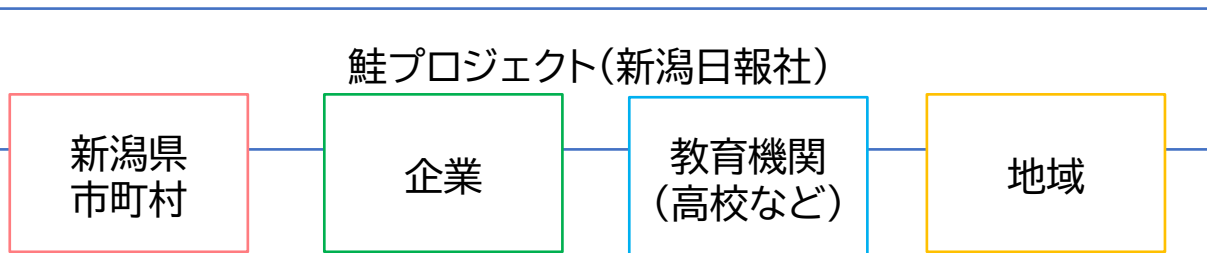


- 帰省交通費の補助
- ふるさと便の送付

- ヨコのつながり(県出身者同士)
- タテのつながり(先輩、後輩)
- 立場や世代を超えたつながり(若手社員、若手起業家など)
- ワクワク・地元学(愛郷心)

# 県民・地域を巻き込んだ全応援体制を整える

県内



地元を忘れずにいてほしい／地元と繋がってほしい

(シニア世代) 離れていても安心していられたらいい  
いつでも帰ってこられるように

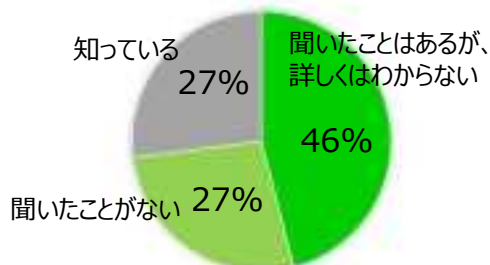
# 産業のデジタル化

## <R2年度>

県内産業デジタル化構想で  
デジタル化に向けた課題を整理

### 理解・認知不足

#### DXの認知状況



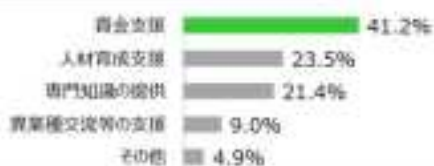
### デジタル人材不足

#### DXの課題



### 導入資金

#### 国や県に最も期待すること



## <R3年度>

### 意識改革

- 意見交換、講演、セミナーの開催  
各商工団体、金融機関、自治体等へ県内産業デジタル化構想の紹介および意見交換を実施。（R3.4月～9月に21件実施）
- 金融機関、商工団体職員向けITリテラシー向上研修  
全4回開催  
9月2日(木)に第1回を開催（71機関約900名から申込）
- IT関連企業と県内企業との異業種交流イベント  
全2回開催 11月8日(月)、9日(火)開催予定

### 人材育成・確保

- DX伴走アドバイザー派遣  
派遣企業数 25社（予定）

### 導入・開発支援

- 5G通信事業者と連携した5Gソリューションの開発を支援  
4件採択、追加で4件採択予定（9月補正予算成立が前提）
- SaaS利用促進に向けた実証  
業界・地域が抱える課題やニーズを把握し、業界・地域と協働してSaaS利用の効果検証を行う（9月補正予算成立が前提）

# 起業・創業の推進

## スタートアップ拠点の 支援実績

創業件数：**68件**

※令和元年10月～令和3年7月の実績

## 民間スタートアップ拠点

- コワーキングスペース
- 起業・創業者・支援者等の交流の場
- メンター等による相談対応、伴走支援
- セミナー、ピッチ等イベント開催

## オンラインコミュニティ「SN@Pサロ」

オンライン上で起業家予備軍を支援

【コミュニティ参加者 計214名】

支援者  
(支援団体)  
65名



【加登録者】

社会人  
31名



【起業家予備軍】

※令和3年7月時点

### 支援機関 との連携



各種助成金 等

NVC  
地域金融機関  
自治体 等

支援施策の  
活用

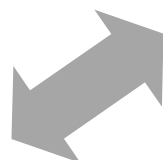


### 先輩起業家等 との連携



新潟ベンチャー協会  
NINNO入居企業

コミュニティマネージャーとして活用  
企業内起業・第2創業推進



taneCREATIVE  
(佐渡市)

HARDOFF  
Startup  
Shibata  
(新発田市)

**中核拠点**  
SN@P(新潟市)

CLIP長岡  
(長岡市)

MGNET  
(燕市)

FURUSATTO  
(上越市)

asto  
(十日町市)

だんろの家  
湯沢きら星BASE  
(湯沢町)

ノウハウ提供・  
ネットワーク形成

構築

### 県外産業支援 施設と連携

渋谷QWS  
(渋谷スクランブルスクエア)



地域課題解決プロジェクト等  
の共同推進



### 大学・高専 との連携

新潟大学伊藤ゼミ  
長岡高専 等



起業家教育  
インターンプログラム  
ビジネスコンテスト



# IT企業の集積

積極的な誘致活動により、  
首都圏のIT企業の県内立地が加速

	H28	H29	H30	R1	R2	計
誘致企業数	1社	2社	6社	4社	12社	25社
(雇用者数)	(22人)	(65人)	(307人)	(126人)	(133人)	(653人)

## 【県内のデジタル化につながる取組】

新潟市 22社  
長岡市 2社  
魚沼市 1社

(株)INSIGHT LAB (東京)  
(データインテリジェンス企業)



連携

R2.6  
新潟開発センター  
設立



妙高市と自治体DX推進の連携協定を締結

(株)イードア (東京)  
(コンサルティング企業)



連携

R2.1  
新潟支社設立



新潟大学と起業家育成に関する共同研究を実施

誘致したIT企業から、新たなIT企業が創業

県内に誘致した首都圏IT企業から、第二創業や企業内起業により、新たなIT企業が誕生

(株)KUNO (東京)  
AIを得意とする  
システム開発企業



R2.12  
CEOが第二創業

(株)NiZA (長岡市)



R2.9  
長岡支店設置

・企業・自治体等のDX支援  
・オンライン教育システム

長岡で県内企業と連携し5Gソリューション開発事業を実施

(株)フルー (千葉)  
アプリ開発企業



R2.11  
CTOが企業内起業

(株)ビアポイント (佐渡市)



H29.1  
新潟支社設置

・クラフトビール製造・販売  
・醸造管理システム開発

醸造管理システムの開発・展開と、代表者は県内で高度IT技術者の育成事業も実施

## ITイノベーション拠点「NINNO (ニーノ)」

(新潟市 PLAKA2内 / R2.11開所) ～イノベーションのための交流と共創の場～



### 特徴

- ✓ 幅14mの大規模スクリーン共有の会議室
- ✓ 個室ワーキングBOX完備でオンライン会議に最適
- ✓ カフェスペース完備の寛げる空間  
⇒入居企業がイノベティブに活動できる空間

### IT関連企業8社が入居





フラー株式会社  
代表取締役会長

渋谷 修太

# 新潟ベンチャー協会の 活動内容と実績



新潟ベンチャー協会

略称：NVA

# 何を達成したいのか？

## 新潟の既存企業の さらなる飛躍



株式会社トツブカルチャー



DX推進

アライアンス

情報流通

## 新潟初の 新規事業の促進



新潟ベンチャーキャピタル  
NIIGATA VENTURE CAPITAL



SOLU MEDIAGE inc.  
A Creative Production Studio.

起業

IPO

M&A

社内ベンチャー

# 新潟の既存企業のさらなる飛躍

第二創業期を向かえ、さらなる事業開発やイントレプレナー(社内起業家)を模索



New Sustainable Growth  
**NSG**  
GROUP

池田 祥護



リユースのリーディングカンパニー  
**HARD・OFF**  
GROUP

山本 太郎



**\*** snow peak  
outdoor lifestyle creator since 1958

山井 梨沙



トッフカルチャー **蔦屋書店**

清水 大輔

新たなビジネスモデルの模索

社内起業家の採用/育成

DXの推進

## 県内外で活躍するベンチャー経営者が新潟のスタートアップ/第二創業にコミット



START代表取締役  
中俣 博之

- ・2016年に東証マザーズに上場
- ・3社の経営、4社の取締役



Techne代表取締役  
上杉 健太郎

- ・ゲーム会社を起業しグリーに売却
- ・システムコンサル会社経営



ソルメディアージュ代表取締役  
丸山 健太

- ・東京/新潟にて起業
- ・プロジェクションマッピング協会理事



フロー代表取締役  
渋谷 修太

- ・Forbes 30 Under 30 Asia
- ・新潟支社設立/自身もUターン移住

IPO

資金調達

事業売却

テクノロジー

クリエイティブ

DX

アプリ

# 複合的なサポート体制を構築

ベンチャーキャピタル、大学、起業家支援拠点など、新潟版エコシステムを構築



永瀬 俊彦

ベンチャーキャピタル



逸見 覚

起業家支援拠点



伊藤 龍史

産官学連携



星野 善宣

メンタリング

Perch



佐渡島で合宿形式のコンテストを開催



# メンターと起業家の関係構築



最終日に決勝プレゼン

# FishRanker®

すべての釣り人に栄光を。

優勝したFishRankerを徹底的に支援



- 東京ニュービジネス協議会 ピッチコンテスト 準優勝
- 佐渡ビジネスコンテスト 最優秀賞
- 日本スタートアップ支援協会  
アクセラレーションプログラム選出（4社/120社）
- The JSSA Award アクセラレーション部門 審査員賞
- J-Startup Niigata 選定

①

コミュニティ  
の形成

②

目立つ場所  
づくり

③

メンターの  
伴走

# 現状の課題点と解決策

起業家  
支援拠点

創業支援  
補助事業

イノベー  
ション拠点

ベンチャー  
キャピタル

起業家教育

起業家支援  
コミュニティ

起業しやすい環境は整ってきた

# しかし、起業直後の苦しい時期を支える仕組みが薄い



これがないと、後続が背中を追いかけられない。



ライフネット生命 創業者  
岩瀬大輔氏



nanapi 創業者  
古川健介氏



朝日ネット 元社長  
山本公哉氏



日本交通 会長  
川鍋一朗氏

**思い返すと、この時期に助けてくれた人達があった。**

エンジェル投資家不足をどうするか？



東京ベンチャー資本市場とのコネクト

柏崎港の防波堤を釣り場として再開放したいという話をしたんですが、県の担当者の方を経由して「来場者が見込めるか、試し釣りをしてはどうか」と連絡をいただきました。

今その計画を立てています。  
よろしくお伝えください・・・！

**規制緩和や環境整備による  
スタートアップ環境の構築**



**生まれた起業家の困りごとを  
行政がヒアリングして解決！**

①

創業1-3年の  
起業家の支援

②

資金調達環境  
の整備

③

事業開発環境  
の整備

# ビジョンの共有と ネクストアクションのご提案

ここ数年の県内での起業支援の取り組みを踏まえ、これから5年10年かけて新潟が元気になる仕組みをどう作っていくのか？

# Uターン起業を当たり前に

県外に出た人たちが、卒業後、または就職後、新潟で起業してみようとなるが良い



# 大学・高専発ベンチャーを急増させる

新潟大学・長岡技術科学大学・長岡造形大学・長岡高専の合同ファンド

A man in a blue suit and tie is watering a small green tree in a terracotta pot with a silver watering can. The tree is growing out of a stack of gold coins. The background is dark and out of focus.

# ターゲットを絞って資金を提供

経験を積んだUターン起業と大学発ベンチャーに集中し、エンジェルマネーを供給

①



KYOTO ANGEL FUND

②



**TEP**  
TX ENTREPRENEUR PARTNERS  
一般社団法人TXアントレプレナーパートナーズ

③



**500** KOBE ACCELERATOR

空をもっと自由に。

飛ぶぜ！行きたいときに、行きたいところへ。  
旅をあきらめるな！

More freedom in the sky.

Fly ! Whenever, wherever.  
Never give up your journey !

トキエア株式会社  
進捗報告

[www.tokiac.com](http://www.tokiac.com)

地域を結ぶ航空ビジネスを創出

Creating an aviation business to connect regions

TOKI Aviation Capital Co., Ltd.

# ■ 当社使用予定機材

ATR (AIRBUS 50%・LEONARDO 50% フランス ツールズ)

リージョナル機 (ジェット・ターボプロップ) 世界シェア36%、

リージョナル機 (ターボプロップ) 世界シェア75% \* ATR社データに基づく

2022導入

ATR72-600(70人)

祝 9月29日 2機 契約調印



\* NAC社データ提供



\* ATR社データ

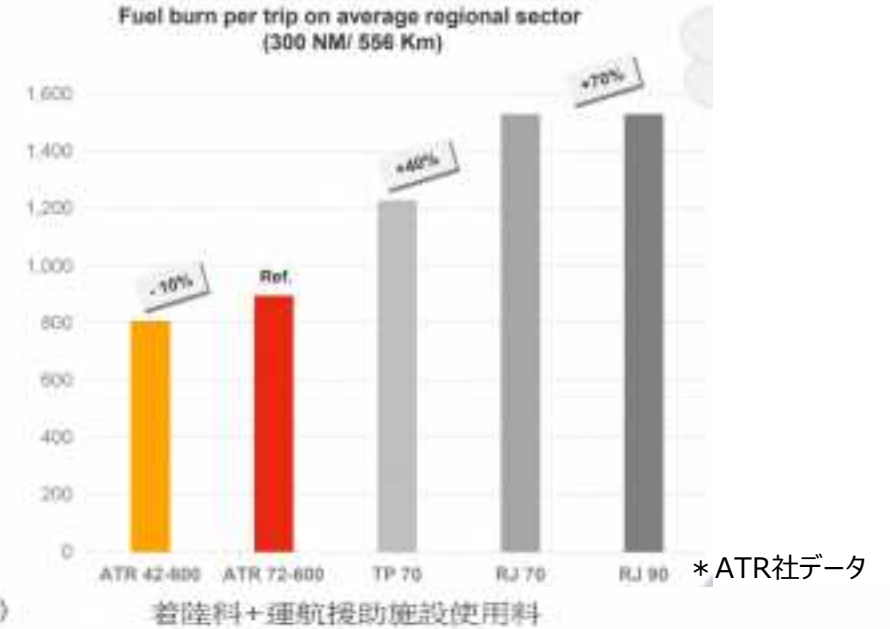
# ■ 当社が取り入れる地域航空ビジネス



\* NAC社提供資料  
(佐渡空港就航のため、48人乗り機材も導入予定)

CO2排出少  
+ 省燃費

ジェット機の  
半額以下の着陸料



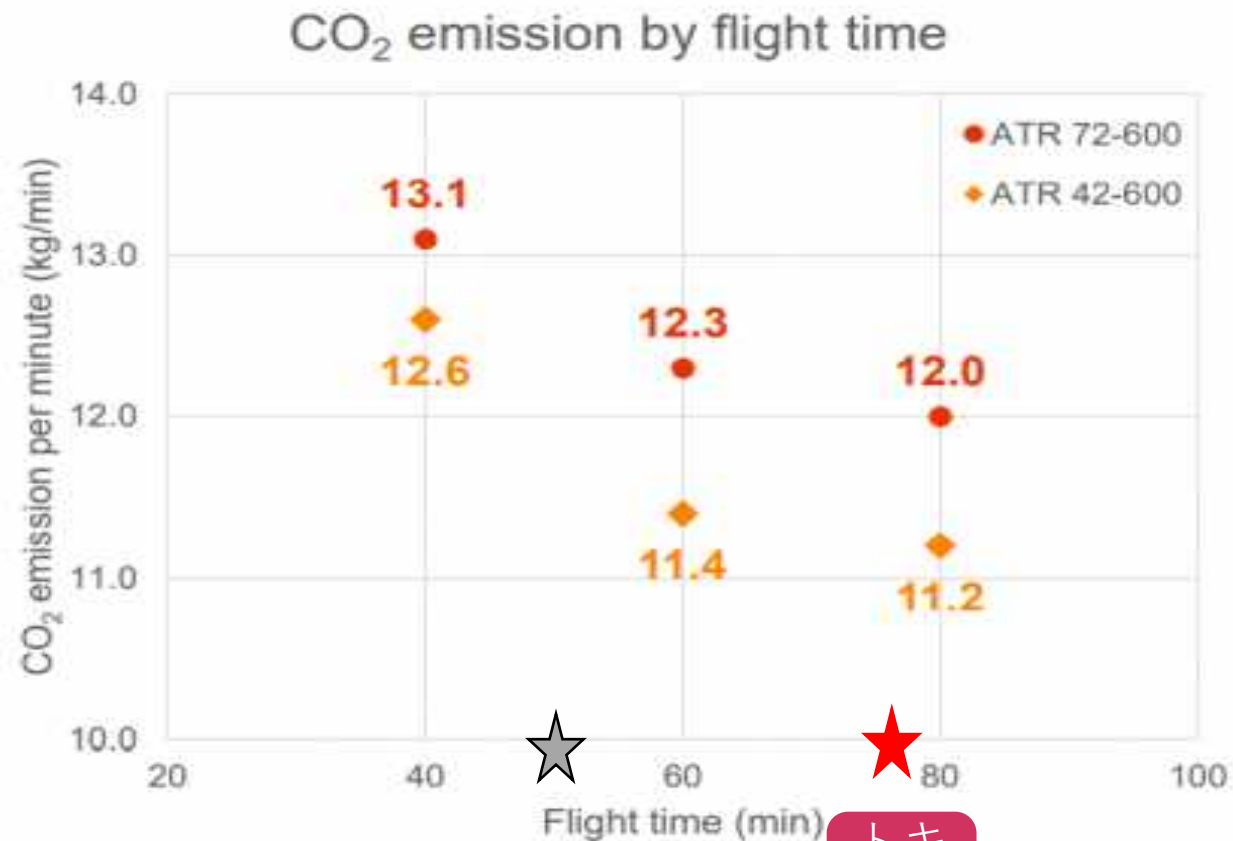
(データ：数字で見る航空2019)

- 小型機より小さいリージョナル機（ターボプロップ）の採用
- CO2排出量の少ない、環境にやさしい機材の採用
- 着陸料を抑えつつ燃費効率のいい1時間以上の都市（指定都市）間にも投入

# CO2排出量

## ATR CO<sub>2</sub> footprint

\*ATR社データ



トキエア

CO2排出量低減  
革新的航空会社  
注目

トキ  
エア

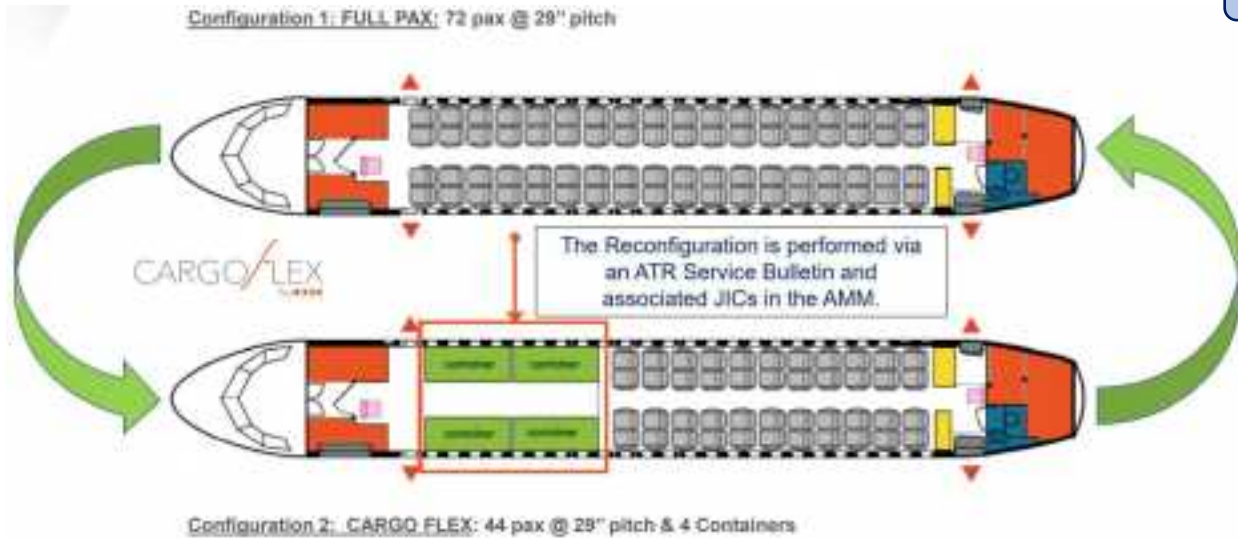
\*60 minutes flight is the equivalent to 245 NM sector for the 42-600, and 235 NM for 72-600

# 機内



\* NAC社提供資料

# ■ 貨物輸送への切り替え 一晩で変更可能

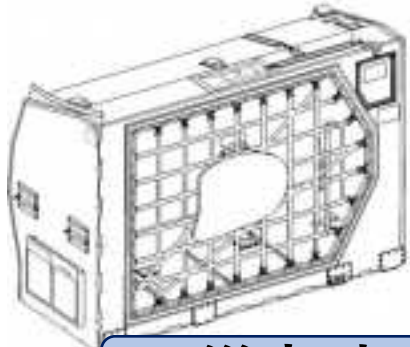


一晩で座席からコンテナに切り替え

貨物開拓



コンテナ契約



- TECHNICAL DATA**
- Ext. dimensions : approx **1407 x 2063 x 830 mm** (55 x 81 x 33 inches)
  - Int. dimensions : approx **1350 x 2030 x 760 mm** (53 x 80 x 30 inches)
  - **1.5m<sup>3</sup>** onfloor (16.14 sqm<sup>2</sup>)
  - Int. volume : approx **2.16m<sup>3</sup>** (76.4ft<sup>3</sup>)
  - Weight (empty) : **70kg** (154.3 lbs)
  - Cargo load capacity : **390kg per cargo** (860 lbs)
- COMPOSITION**
- Composite panels
  - Finish : **decofoil** (customizable)
  - Net, curtains, literature pockets, lift handles
- NORMS & STANDARDS**
- CS 25.853
  - Smoke proof
  - Pressure balancing hatch
  - Smoke detector
- PRE-REQUISITE\***
- Large cargo door
  - Floor reinforcement
- \*Check with ATR for A/C modification

災害時の活用



## 地球にやさしい航空会社 CO2排出量

ATR（70人乗り、48人乗り）・チャーター

小型機より小さい、リージョナル機（50名～90名）を使用

日本初の導入

貨物Cargo Flex・災害時等  
（70人→44人、48人→30人・一晩で変更）

LCC（Low cost carrier）

（低運賃→新規需要開拓）

## ■ TOKIのバリュー

空をもっと自由に。

飛ぶぜ!行きたいときに、行きたいところへ。旅をあきらめるな!

**Mission:** 行きたいときに、行きたいところへ

**Vision:** トキエアが実現したい旅

- 快適(Comfort)
- 高いパフォーマンス(High Performance)
- エコ&サステイナブル(Eco & Sustainable)

**Value:** TOKIチームの価値観

- 安全と透明性(Safety & Transparency)
- 情熱を持ったワンチーム(One Team with Passion)
- プロフェッショナルと卓越性の追求(Be Professional & Excellent)



# 採用

パイロット

機長

募集中/会社説明会開催予定

副操縦士

採用終了

整備

整備士

募集中/会社説明会開催予定

客室

客室教官

採用終了

客室乗務員

採用募集終了/選考中

# 業務連携



4月1日～ 業務委託基本契約



9月1日～ 航空人材リソース分野 包括契約



10月1日～ 佐渡産営業・貨物事業開拓分野 業務受託



10月1日～ 出向者受け入れ、旅客会員・観光事業開拓分野



10月1日～ 機内抗ウィルス（Covid-19対応）  
機体コーティングによる燃費向上とCO2排出量低減開発

## イベント 地方創生と地域航空

航空セミナー 8月より毎月実施予定

第1回 8月27日(水)

第2回 9月29日(水)

**第3回 10月27日(水)**

第4回 11月24日(水)

第5回 12月XX日(水)



第1回、第2回共に約280名の皆様よりご清聴いただきました。  
ありがとうございました。

# ■ 地方創生・デスティネーション開発事業



## ● 都心のまちづくり【「にいがた 2 km」の覚醒】

みなとまち新潟を象徴する信濃川と萬代橋から広がる「都心エリア」において、高次都市機能の集積や魅力の創出、賑わいづくりを市民の皆様と一体で取り組むことで、**『緑あふれ、人・モノ・情報が行き交う活力あるエリア』を創造**し、8区のネットワーク強化を図りながら、**『本市経済・産業の発展を牽引する成長エンジン』**としていく取組を推進。

## ● 都心のまちづくり基本方針 三本の柱

- I. 人・モノ・情報の中心拠点となる稼げる都心づくり
- II. 都心と8区の魅力・強みのコラボレーションによる新たな価値の創造
- III. 居心地が良く、市民が主役になるまちづくり



# 「新潟都心地域」都市再生緊急整備地域



【古町】



新潟都心地域 (153ha) 区域図



【万代島】



万代島地区

古町地区

萬代橋

都心軸  
万代地区

新潟駅周辺地区

【万代】



【新潟駅周辺】



※ 各地区のパースは将来のイメージです。

# 県内の温室効果ガス排出量の状況

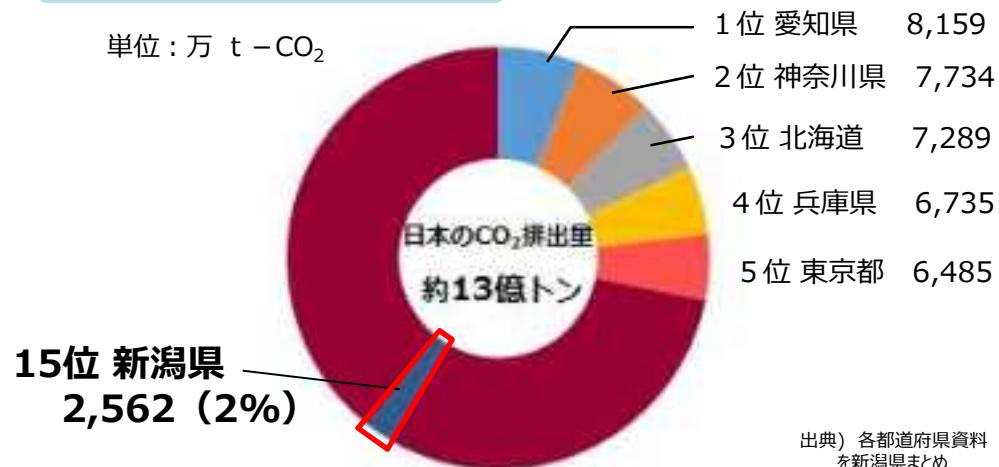
**世界の排出量(2018)** 335億トン (CO<sub>2</sub>換算)



世界全体に占める日本のCO<sub>2</sub>排出量の割合は**3.2%** (世界で**5**番目)

**日本の排出量(2017)** 約13億トン (CO<sub>2</sub>換算)

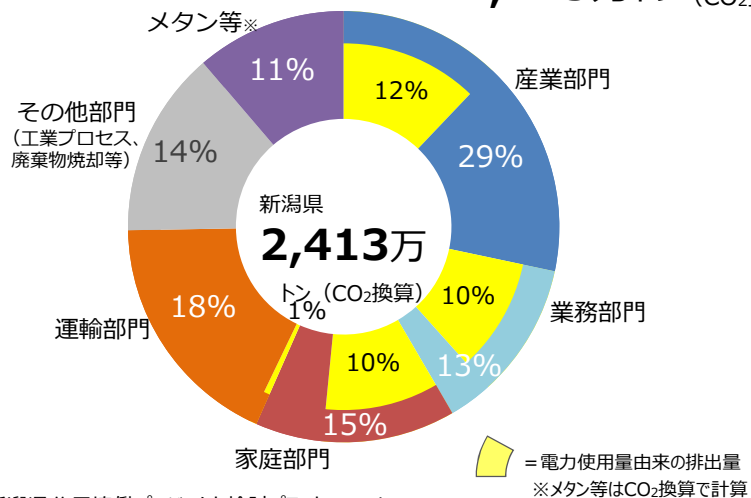
単位: 万 t - CO<sub>2</sub>



日本全体に占める新潟県のCO<sub>2</sub>排出量の割合は**2.0%** (**15**番目)

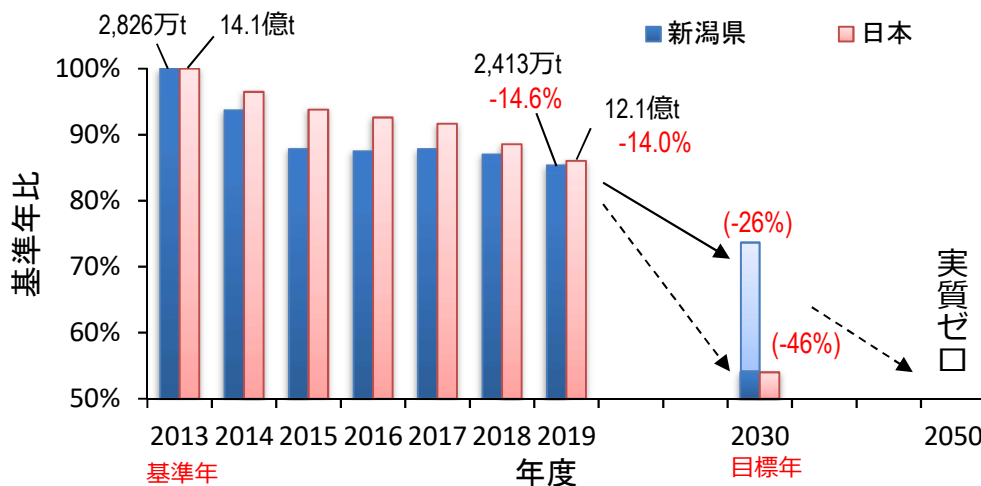
**新潟県の排出量 (2019)**

2,413万トン (速報 CO<sub>2</sub>換算)



第4回新潟県公民協働プロジェクト検討プラットフォーム

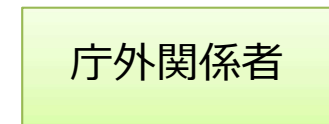
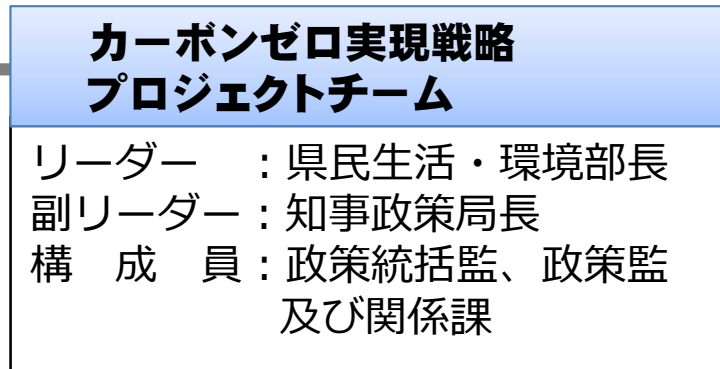
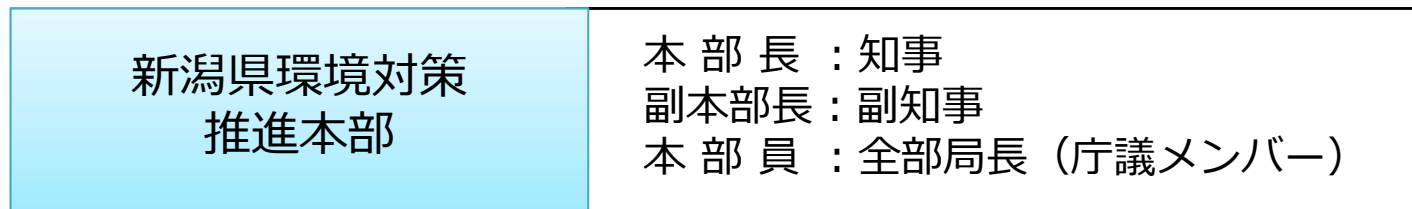
**【県と国の温室効果ガス排出量の推移】**



# 脱炭素社会への転換に向けて

- ✓ 環境対策推進本部の下に**カーボンゼロ実現戦略プロジェクトチーム**を新設
- ✓ 脱炭素社会実現に向けて…
  - テーマ毎に本県の特長や課題を踏まえた戦略の検討
  - 現行の2030年度目標（2013年度比▲26%）の見直しの検討

2021年4月  
国は2030年度  
に2013年度比  
▲46%を目指  
すと表明



市町村、事業者等



2021.4. 8 第1回推進本部会議開催

2021.4.27 第1回PT、WG会議開催



2021年度末 戦略策定予定

# 脱炭素社会への転換に向けた取組

## 2050年への戦略

グリーン社会実現のため具体的な戦略を検討



## 再エネ・水素等

洋上風力等、地域資源を活用した再エネ導入や水素の利活用拡大



## 省エネ・省資源

### 事業者

フロンティア企業支援資金  
(脱炭素事業への融資)



## イノベーション創出

水素の利活用等の脱炭素分野への新規参入を促進



## 吸収源対策

新潟県カーボン・オフセット  
制度の普及拡大



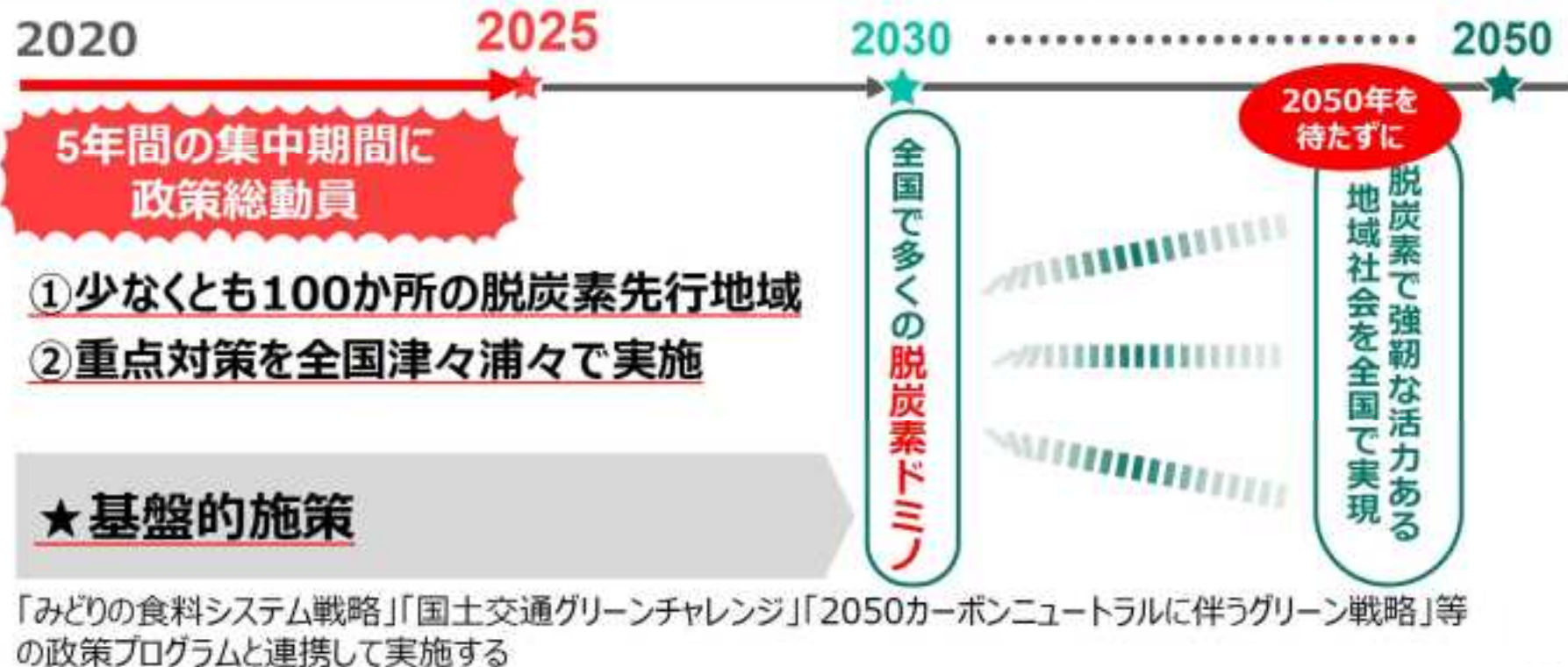
## 家庭

2050新潟ゼロカーボンチャレンジ



# 地域脱炭素ロードマップ<sup>o</sup> R3年6月 国・地方脱炭素実現会議にて策定

- **足元から5年間に**政策を総動員し、人材・技術・情報・資金を積極支援
  - ① 2030年度までに少なくとも**100か所の「脱炭素先行地域」**をつくる
  - ② 全国で、**重点対策を**実行（自家消費型太陽光、省エネ住宅、電動車、食ロス対策など）
- 3つの基盤的施策（①継続的・包括的支援、②ライフスタイルイノベーション、③制度改革）を実施
- モデルを全国に伝搬し、2050年を待たずに脱炭素達成（**脱炭素ドミノ**）



# 防災産業クラスター形成事業

## 事業背景

- 防災・減災に関するノウハウや知見、商品開発技術などの豊富な資源が蓄積。
- 一方、個別企業のものづくりや大学等の研究に留まり、産業の深みや厚みなど、県全体の魅力が発信できていない。

- 新潟には、『情報が蓄積され、研究活動や連携ができる』という環境を構築。
- 防災産業の拠点として、防災分野をリードし、新潟に集まる魅力をつくる。

## R2年度の取組

- プラットフォームの『プレイヤー集め』  
→拠点としての動きを盛り上げ
- ネットワーク形成の『場づくり』  
→新事業展開の機会提供

### 【実績】

プロジェクト着手：3件、  
企業間協定締結：1件 市町村連携：2件

⇒R3年度はプラットフォームを設置して連携推進



# 防災産業クラスター形成事業（R3年度の取組）

## 1. 防災産業の拠点づくり

産学官連携の相互作用・相乗効果

○新規プロジェクト組成の場づくり

○プラットフォーム（リアル・オンライン）

### 取組状況

- ビジネスを生む活動促進（ワーグジョブなど）
- 新たなプロジェクト着手（3件）
- プラットフォームの設立イベント（R3.10.27）



QRコード(LINE)

## 2. 知見・技術等呼び込む

県外企業等の参加を促す魅力を発信

○ポータルサイト・SNSの構築

○BtoB及びBtoC、技術系の展示会

### 取組状況

- Webサイト制作中  
（LINE・フェイスブック・Youtube動画含む）
- 防災関連展示会（10月、R4.2月）  
Makuake展示会（12月中旬～）

## 3. 意識醸成・改善機会を創る

ユーザーの体験機会・ニーズをつかむ

○企業等と協働した防災イベント

### 取組状況

- 防災キャンプ（無印良品との共同イベント）
- 車中泊体験（自主防災会と連携）  
⇒感染拡大により中止