

平成 29 年度第 2 回高知県産業振興計画フォローアップ委員会 議事概要

日時：平成 30 年 1 月 22 日（月） 13：30～17：00

場所：高知サンライズホテル

出席：委員 30 名中、22 名が出席（代理出席 3 名含む）

議事：（1）第 3 期産業振興計画について

①第 3 期産業振興計画 ver. 3 の改定のポイント（全体まとめ）

②産業成長戦略の平成 29 年度の進捗状況等と平成 30 年度の改定のポイント

（2）まち・ひと・しごと創生総合戦略について（基本目標 3、4）

①平成 29 年度の進捗状況等

②平成 30 年度の改定のポイント

1 開会

2 知事挨拶

皆様、本日は大変ご多忙のところ、第 2 回産業振興計画フォローアップ委員会にご出席をいただきまして、本当にありがとうございます。また、各部会長の皆様にお出でいただいておりますが、本日まで、各専門部会で改定内容についてご審議いただいておりますことにつきましても、心から御礼を申し上げたいと思います。本当にどうもありがとうございました。

本日、第 3 期産業振興計画の来年度に向けてのバージョンアップ案についてお諮りをさせていただきたいと思います。後でご説明いたしますが、完全雇用状況下にあって、その中でいかにして今後も拡大再生産の好循環を続けていくのか。そのために、ボトルネックをいかに解消するか。そしてまた、成長の牽引役としてのエンジンをいかに効果的に創り出していくか。そういった点に注力し、施策を練り上げさせていただいたところでございます。

非常に広範囲な内容となりますため、本日は通常に比べて 30 分長い 3 時間半という時間設定をさせていただいております。長時間になりまして大変恐縮でございますが、ぜひ活発なご意見を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

それでは、本日はどうぞよろしくお願いたします。

3 議事

議事（1）（2）について、県から説明し、意見交換を行った。

（主な意見は下記のとおり）

議事については、すべて了承された。

(1) 第3期産業振興計画について

①第3期産業振興計画 ver. 3の改定のポイント（全体まとめ）

②産業成長戦略の平成29年度の進捗状況等と平成30年度の改定のポイント

※意見交換概要（以下、意見交換部分は常体で記載）

（久保田委員）

人手不足について質問したい。四国内の企業の方とお話をしていると、景気はまあまあ良いという声が多い。先日、当行の支店長会議で様々な地域の支店長と話をしたのだが、その中では北陸と東海支店長が景気は絶好調だと言っていたので、正社員の有効求人倍率を調べてみたところ、確かに北陸3県は非常に高く、愛知県も高い。人手不足は全国的な話なので、今後、地域間での取り合いになってくるという気がしている。そうすると、人手が足りないところから徐々に雇用条件が改善されていく可能性があると思うので、今後、企業の皆さんにも影響してくる可能性があると思う。

また、人手不足の状況下では、機械化がどうしても必要になってくると思う。一次産業や二次産業については、AIやIoT、あるいは設備投資の支援について記載があるが、三次産業については記載がないようだ。三次産業、サービス産業についても、設備投資や自動化が必要になってくると思うので、そのための支援策について教えてほしい。

（尾崎知事）

資料1の3ページをベースにお話をさせていただく。

ご指摘のとおりで、人手不足は今後もさらに深刻化していく可能性があり、さらには地域間での取り合いが起こる。以前、有効求人倍率の差が高知と全国で0.7程度開いていたときには、年間4,000人から5,000人程度が県外に流出していたが、そのときの高知の景気は良くなかったため、人手不足という状況にはならなかった。しかしながら、今は県外流出数は以前の約半分以下に改善しているものの、有効求人数が多い状況が続いていることで人手不足感が出てきているのだと思う。

こういった状況に対応していくために、一つは雇用環境の改善をしっかりと図っていくということが非常に大事だと思っているし、もう一つは県外からの移住促進や人材を県内に残すための施策もさらにパワーアップしていくことを考えている。

移住などに関しては、従前から取り組んできており、さらに強化をする予定であるが、賃金格差を一定改善していくには、社会全体として努力していく必要があると考えている。

ただ、高知には比較的中小企業が多いため、どのように賃金の向上を図っていくかという事は、なかなか難しいテーマであると思う。単に賃金を上げると言っても簡単に上がる話ではないし、さらに補助金で後押しをするといっても一時的なものにとどまってしまう。やはり必要条件と十分条件の両方を満たさないといけないと思う。

必要条件は、一定、儲かり続けていくという状況がつけられて、ある程度確信を持って賃金を上げられる状況になるということ。一方で、十分条件は、先々の経営を考えたときに、雇用環境の改善を図ることが会社にとって有用、有益であると思っただけの状況になるということも大事だと思う。

経営者に雇用環境の改善を図る必要があると思っただけのきっかけをつくっていくことも大事であると思っている。そのため、事業戦略の策定支援策の中で、人材確保や雇用環境の改善などを強化をしたいと考えている。厚生労働省が来年度、働き方改革推進支援センターを設置する予定だが、そのセンターと高知県産業振興センターが一緒になって事業戦略づくりを支援させていただくことを通じて、事業戦略の中に働き方改革の要素もしっかり織り込んで対応していくという方向で検討している。

併せて、省力化や効率化などの生産性向上は当然必要になってくると思う。一次産業分野においては、生産性向上のための技術開発をこれまでも行ってきた。ものづくり分野においても、来年度から設備投資への支援を強化しており、事業戦略づくりを行い、さらには国の補助金の要件を満たすための計画づくりをその中に包摂をさせることで、ものづくりの補助金や融資の活用につなげていく取り組みを始めようとしている。

三次産業の分野においても、来年度からこの取り組みを一連で商工会・商工会議所とタイアップして、ほぼ同じスキームで取り組もうとしている。商工会・商工会議所による事業戦略づくりの支援の中で働き方改革の推進も支援するスキームを組むことによって、三次産業における生産性向上を図ることができればと考えている。

やはり人手不足だからこそ、資料1の3ページにある「付加価値を新たに生み出す取り組み」、「取引の範囲をさらに拡大する取り組み」が絶対的に重要だと思う。こういった取り組みで新たに付加価値をつくり、その付加価値を担う人材に残ってもらい、もしくは帰って来てもらうということを通じて、人材面も含めて経済全体の総パイを拡大していくような取り組みが極めて大事だと思っている。ボトルネックを解消する施策とあわせ、全体のパイを大きくしていくような施策をとることで、人手不足という問題の解消にもつながることができればと思っている。

(臼井委員)

3点ほど気付いたことがあるので、お話をさせていただく。

まず、私は土佐 MBA で商人塾の講師を務めているが、商人塾のメンバーや卒業生から

は、一次産業、二次産業、三次産業に携わっている方たちが、例えば IT 関連や観光分野の方と交流すると、新規ビジネスやアイデアが出てくるといった声を聞く。単独ではどうすればいいか分からないという方が多いため、分野と分野をつなげるということを個人的には行っているが、もっと仕組み的に行える形があるといいと感じている。異業種の方たちが集まることのできるサロンのような定期的な仕組みがあると、そこに参加して意見交換をしたり、コラボレーションができるのではないかなと思う。

2 点目に、県内の大学生を引き留めるという形もあると思うが、県外の大学生を呼び込むという形もあると思う。私は東京で非常勤講師をしており、高知の話をするると非常に興味を持ってくれる学生がたくさんいるので、就活セミナーのような機会が高知県として上手く PR できる工夫があったらいいと思う。

加えて、首都圏には副業を目指している方が 130 万人いる。とりわけ、頭脳労働をしている方たちは、それを他のところで生かしたいと思っている。そういう方たちに、月に数回でもいいから高知に来ていただいて、働いていただいているうちに最終的には移住につながるような、一つのガイドライン的なものがあると新しい試みになるのではないかなと感じた。付け加えると、高知全体の PR について、関西まではやられていると思うが、関東圏まで広げられると良い。例えば移住で来ようが、新卒で来ようが、すぐに必要な教育が全部受けられて、起業することも可能だとか、そういったことが分かってもらえるような PR ができるといいと感じた。

3 点目は、首都圏の高知家の魚応援の店に食べに行ったが、お店に小さな立て看板があるだけで、もったいないと感じた。例えば、高知家の魚応援の店も龍馬パスポートに組み込むなど、相乗効果が生まれるような方法もご検討いただければと思う。

(尾崎知事)

まず、1 点目については、様々な新事業を展開をしていきたいと思われている方や、既に社内で事業をやっていて、新たに新事業を展開していきたいと思われている方々など、類似業種の方々が集まることのできる交流会を開催したいと考えている。ご指摘のように、出会うことで新たなきっかけが生まれることは多いと思うので、どれくらい実効的になっているか一度ご説明させていただき、アドバイスもいただければと思うので、よろしくお願いしたい。

本格的に IT に興味があれば、IT の交流会やそれぞれの集まりに行ってくださいことになるだろうが、その前段階として、良ききっかけとなるような、まず仲間を探せるような場の必要性については、ご指摘のとおりだと思う。

次に、県外大学生をはじめ、移住の方に対してもそうなのだが、高知の仕事についての情報発信が正直少し弱いと感じており、今後新たに、高知の仕事などを一覧にまとめ、一

体的に発信するような取り組みを行っていきたいと思っている。

県内の保護者の方々と話をする際、「息子に高知の仕事を紹介したいけれど、どこを見たら高知の仕事が分かるのか」と聞かれることがある。紹介するサイトが点在しているため、もう少し簡便に高知の色々な仕事にアクセスできるような場があれば良いと思う。その中に土佐 MBA やこうちスタートアップパーク、さらには農業担い手育成センターなど、人材育成の一連の仕組みも一覧で分かりやすく織り込んでおけば、もう少し発信力のある形で PR できるのではないかと思っている。少なくとも入り口としては、高知の職を一つにまとめたようなサイトをつくる。そして、それを SNS で徹底的に県外に向けて配信していく、東京にいらっしゃる方にも協力していただき、どんどん拡散してもらって、多くの方に浸透していける、そういう仕組みを考えていきたいと思っている。

最後に、高知家の魚応援の店の話はご指摘のとおりだと思う。一言で言うと、高知家の魚応援の店は、高知の魚を買ってもらおうというスキームなのだが、もっと広く捉えれば、典型的なプラットフォームなので、色々な形で展開できるはずだと思っている。来年度からは高知のこだわりの野菜なども一緒に取り扱っていただく形での展開を考えている。おそらく、観光とのコラボレーションも考えられるので、もう一段、プラットフォームとして生かすことができるように工夫をしてみたいと思う。

(岡内委員)

今のお話にも関連するが、異業種交流をある意味で効果的に進められる仕組みとして、地域のクラスター形成があると思う。そのプランニングにも支援を行うという新しい支援策を考えていただいているので、さらに進むと思うが、クラスターのプランを具体的に仕上げていくことができれば、全体の効率的な形が見えてくると思うので、さらにバージョンアップをしていただければと思う。

一つ質問だが、昨年、嶺北地域を回った際に、素晴らしい土佐あかうしを食べさせていただいた。メニューは定番化されているか伺ったところ、供給体制が整っておらず定番化には至っていないという話であった。土佐あかうしを増産する計画はあるだろうが、具体的な数値目標をご提示いただきたい。

(笹岡農業振興部長)

土佐あかうしは、平成 25 年度には 1,595 頭まで減っていた。その際には、余りにも人気があるため、母牛まで出荷している状況であった。かつての状況を踏まえ、危機感を持って増産体制に入っており、現在は 400 頭以上増え、2,000 頭を超える状況までに回復している。

現在、需要は 500 頭から 600 頭程度であるが、まだまだ需要は高まっており、年間 800

頭程度を出荷できる体制まで持っていきたい。

また、現在議論している食肉センターの安定経営のためにも、土佐あかうしを増やしていく必要がある。

第3期産業振興計画の目標では、平成31年度の目標が2,660頭、平成33年度が3,100頭、平成37年度が4,020頭という目標を掲げている。

これについては、例えば、乳牛にあかうしの受精卵を移植したり、母牛を残すための奨励金や担い手の育成などを行うことで、目標の達成に向けて取り組んでいるところである。

(岡内委員)

ぜひ、県産品としてのブランド化を図る意味でも、地域の特色ある定番メニューとして出すことができるようお願いしたい。

(政所委員)

私からは、利益を地元に戻元できる取り組みの促進と魅力ある商品づくりという観点から、林業を例に申し上げたい。商品づくりは、話題性と機能性とデザイン性と言われる時代。観光にも関係があるが、今、究極のカプセルホテルというものがとても人気になっている。カプセルは今まではプラスチック製だったが、京都や東京に最近出てきているものは、完全に木造のもの。すごく良い空間で、ヒーリング空間の様。カプセルホテルをイメージしていただいて、それがそっくり無垢の木でできていると考えていただくといい。

カプセルホテルは外国人が泊まりたいコンテンツの一つなので、これは非常にタイムリーなニーズに適合した魅力ある商品になる。高知県産材を使用し、キット・ユニット型で商品化して、全国各地の観光地に置いてもらうと地産外商にもつながる。アンテナショップにも向いているし、ご当地高知県にも一棟つくっていただくと、本当に外国人が大喜びする木の空間になる。

このような商品づくりは、掛け算のような形で、林業×観光にもつながり、インバウンドにもアピールできる。外国の人に日本にしかないカプセルホテルということで発信してもらえれば、色々なPRにもなる。このように、ものづくりには話題性と機能性とデザイン性、そこにタイムリーなニーズを掛けていくといった形で、商品づくりをしていただけるといいと思う。事例もあり、難しいことではないので、林業の方は泊まりに行っていたら、体験していただくと満足されるのではないかと思います。

二つ目は、全国画一的な大企業向けの働き方改革を地方に置き換えてみるのは無理があると感じる。実際に働いている若い人たちに聞くと、時短ではなく、むしろやりがい改革として、働く上でのやりがいを求めているのに、どうして時短だけを言われるのかとおっしゃる。このため、「働き方改革」という標語を使うときは、高知版の説明の必要性がある

と感じる。

やはり、働けば働くほど、少しずつスキルアップが重ねられて収入アップになり、また次にチャレンジアップができるというような、質とやりがいが必要。やりがい、生き甲斐、夢の実現、この三拍子そろったような働き方改革が高知版であるということを書いていただくと、AIの波が来ても、やはり人間が求めている、人間の働く領域が出てくるのではないかと感じる。高知は絶対にそれができると思う。

それから最後に一つ、起業塾の企画運営をお手伝いをさせていただいて、今週末、現地研修で起業に向けた勉強をした首都圏の人たちが高知に入る。起業している人たちの声を聞くと、創業・起業してみると、3年ごとに見直しが必要だとおっしゃる。先ほど、臼井委員からも異業種交流のお話があったが、起業してからの横のつながりが深められるようなサポート体制があると良いと思う。これはただ単に補助金ということではなく、起業した方にとって必要なサポートの例があればお伺いしたい。

それから、臼井委員から龍馬パスポートの話も出たので、私からはインバウンド向けの話をさせていただく。一度高知に来てくれた人が再度来てくれるよう、一度高知に来た人が常に高知とつながることのできる仕組みをホームページの中につくれないかなと思う。1回アクセスする度にポイントがたまって、龍馬パスポートがもらえたり、さらにポイントがたまると知事から高知家のバッジが送られてくるような仕組みができれば、また来てもらえると思う。予算的にもそんなに要らないと思う。やはり今、観光というのはリピーターをいかにつくるかが究極のプロモーションであり、質の高い観光客を呼ぶことになるので、龍馬パスポートのインバウンド版もぜひ検討をお願いしたい。

(尾崎知事)

良いアイデアをいただきありがたい。資料3の18ページをご覧いただきたいと思うが、これからは、A材、木の一番品質の良い部分をいかに高く売って行くかということがポイントになってくる。これまでCLT(直行集成版)の普及に向けた取り組みやバイオマス発電所の燃料として使うという取り組みなどを行ってきており、これでA材を高く売る仕組みができあがれば、もう本当の意味での完成だと思っていて、外商の体制も強化していきたいと思っている。もう一つの戦略として、既存のマーケットの中での深掘りを行うことや非住宅という新しいマーケットに入っていこうという取り組み、さらには新商品の開発も考えている。

非住宅で言うと、例えばSWP(シングルウッドパネル)などの新商品もつくるが、さらなる新商品の候補は、おそらくラグジュアリーな部分だと思う。資料にある内装材等については、国内メーカーなどともタイアップして、もう一段工夫ができればと思っている。こういったところで、先ほど政所委員からお話いただいたことは典型的に生きてくると思

う。外部の皆さんにもご協力いただかないといけないところもあるので、よろしければご紹介いただきたい。

2点目の働き方改革について、高知版ということについては少し検討が必要だが、ひと言で言えば、やはり経営者側と雇用される側の両方が win-win の関係にならないといけない。そうでなければ、持続可能性がないと思うので、そういう意味では、やりがいなどが非常に大事だろうと思う。給料表をつくることやキャリアアップのイメージを持てるようにすることが基本ラインとして言われるが、やはり両方が win-win の関係になることが非常に大事だと思う。このため、事業戦略づくりの中で、経営者側と雇われる側お互いにとって得になっていく仕組みを考えていきたいと思いますというアプローチが有効だろうと思っている。

それから3点目、起業について3年ごとの見直しのお話は有用なお話だと思うので、少し考えさせていただければと思う。基本的に早いタイミングでのPDCAを回すように組んであるが、それを3年後ぐらいのタイミングも大事だというご指摘は参考にさせていただく。

最後に、インバウンド向けにウェブでつながるというアイデアについては、またお知恵をいただきたい。ただ、いずれにしても、歴史観光と自然観光は少しビジネスモデルが違っている。歴史観光は、例えば坂本龍馬という絶対的なものがある、それを県立施設などで権威ある形で見せる、信ぴょう性のある形で見せるということが非常に重要であったりと思う。一方で自然観光は、川を生かして旅行商品にするということは全国どこでも行っているため、仕立て方によってレベルも違ってくると思う。

この場合、顧客満足度がとても大事になると思うので、顧客満足度を高め、高い満足度を持ってもらった方々をある意味、囲い込むということも非常に重要になってくると思う。まさに工夫をしようとしているところであり、いただいたアイデアなどを生かしていければと思う。

(受田委員長)

とてもユニークなご提案をいただいた。木材の持つ健康価値や、フィトンチッド(微生物の活動を抑制する作用を持つ樹木などが発散する化学物質)の効果なども検証しながらやっていくと非常に面白いと思う。

働き方改革について、やりがいに関しては色々な考え方があって、達成感、感謝されること、そして成長することの3本セットでやりがいを感じるという話がある。このため、県が行う人材育成においては、やりがいという感覚をいかに喚起できるかということが非常に重要なポイントだと思った。

リピーターに関して、スイスのツェルマットでは、観光客が何回訪れたかをカウントで

きる仕組みをつくっており、20年間で20回以上訪れると表彰されるという制度がある。これは宿帳で記録を遡り把握しているらしいが、コアなリピーターをしっかりと証拠に基づき把握でき、それをしっかりと褒め称えるような仕組みがあると面白いかもしれない。

(尾崎知事)

顧客満足度を計り、それをきちんと蓄積していくことがとても大事になってくると思うので、個々の事業主さんに顧客名簿のようなものを作成していただいてリピート率を計るといったことは大事だと思う。そしてそれをもう一段、ウェブ上で効率的にできる仕組み、おもしろおかしくできる仕組みが必要だと思うので、またいろいろお教えていただければと思う。

(筒井委員)

先ほどから、色々な形の異業種交流という話が出ている。それとは少し異なるが、昨年、若者の離職を防ぐために大人が本気で考えるというシンポジウムを3回開催した結果、やはり若い人たちの交流の場があるのではないかという話になった。職場に同期がいれば、同期同士で色々な相談などもできるが、高知の場合はなかなか同期がいる職場が少ないと思う。そのため、地元に残ってもらうためにも、異業種間・企業間、様々なところで同期づくりが行える機会が設けられないかということ、また、企業にはメンター制度を導入していただいて、若い人たちがどういったことで悩んでいるかを把握できる取り組みを行ってはどうかという話をした。

今年、それを4社・4段階で実施したが、新たな具体的な取り組みについて、県にも相談させていただくので、よろしくお願ひしたい。

(中澤商工労働部長)

若者の離職を本気で大人が考えるというシンポジウムについては、私も一度拝聴させていただいた。全体的に若い方が減っており、規模の小さい会社だと同期がないということで、本年度から高校生を対象に、内定の段階で入社前に社会人としての心構えを学ぶ機会として、そして、県内の同世代の方と会社の違いを越えて仲間づくりをしていただく機会としてセミナーを行い、そして入社後3カ月程度経ってから、再度集まって交流していただくという取り組みを始めた。

定着に効果があったか検証をしながら、筒井委員がおっしゃられたような同期づくりということに関して、今後も施策を考えていきたいと思う。

シンポジウムで出たいろいろな若い方のご意見をいかに生かしていくかについては、またぜひご相談をさせていただきたい。

(筒井委員)

メンター制度についても非常に有効だと聞いており、すでに高知でも流通業の会社などがメンター制度を取り入れている。取り入れられたばかりで、まだ結果を見るまではいっていないが、少しでも離職の防止につながるようであれば、そういった制度を企業側に取り入れてもらえるよう支援していくことも良い方法だと思う。

(中澤商工労働部長)

メンター制度についても、先ほどの働き方改革のお話でもあったように、若者がその会社で意欲をもってやりがいを感じて働くためには、やはり企業側の努力が絶対必要であると思う。各企業それぞれ対応はあるだろうが、私どもも先ほどのシンポジウムの中でもメンター制度を取り入れた企業の事例も学ばせていただいているので、事例をご紹介するような形で、企業側にもぜひご協力、ご尽力をお願いできればと思う。

(山崎委員)

設備投資について、県が1%の利子補給を行うという話があったが、実は機械については、リースで買って少しずつ費用を払っている方も意外と多い。リースに関しても研究してみしてほしい。

それともう一つ。朝、会社に行くときにお遍路さんをたくさん見かけるが、多いときは半分ぐらいが外国人。日本の文化、教養、民族性、宗教などに非常に知的に興味を持たれているということだと思う。坂本龍馬は日本史的には明治維新に関係した人物だが、世界史的に見ると高知のローカルヒーローではなく、自由、平等、身分撤廃、民衆などの考え方を体現した人物なので、もっと世界史的な捉え方をしてほしい。明治維新は非常に流血が少ない革命で、身分制度を完全に撤廃したすごい出来事なので、誰にオーソライズしてもらうかは問題ではあるが、世界史的な捉え方を高知からきちんと発信して、外国からの知的な訪問者に応えられたらと思う。

(中澤商工労働部長)

現実に企業の皆様方が設備投資をするときに、リース形態を取られることが多いことは承知している。リースにもいろいろ種類があるようで、リース契約と言いながらも、ファイナンスリースと言われる、確実に所有権を移転し資産も計上されるという形態があり、これまでの設備投資の補助金では、そういった場合は制度の対象としてきた。

具体の事例に応じて、少し研究させていただきたいと思うので、事例もまた教えていただけると助かる。ただし、ケースバイケースということもあり、今回は補助金とは違い利

子補給なので、その効果も検証する必要があるかと思う。

(尾崎知事)

坂本龍馬の世界史的な打ち出し方については、大いに参考になったので考えてみる。近世から近代に変わって行く過程であれだけ無血だった革命も珍しいと言われているし、坂本龍馬はその立役者でもある。

インバウンドの取り組みをされていて感じるのが、坂本龍馬が有名なのは台湾ぐらいまで、韓国などでも一部知られているぐらいなので、もう一段世界的に有名になればいいなと本当に思っている。山崎委員のおっしゃられた発信の仕方もあるだろうと思うので工夫していく。

(受田委員長)

お遍路は日本遺産に指定されていて、これはシリアル型と言って、自治体の壁を超えた連携型の一つ。もう一方で、世界遺産を目指していくというグローバルな視点で見たときに、高知として全体のストーリー化をどのように目指していくのかという部分については、山崎委員のご指摘のように重要なポイントであるのではないかと思う。ぜひ、議論を活発に展開していただければと思う。

(臼井委員)

少し気になるのが、最近聞いた噂で、教科書が改訂される際に歴史の部分がだいぶ削られて、坂本龍馬の名前がもしかするとカットされるというような話を聞いたので、その辺は事前に調べて、もっとアピールした方が良いと思う。

(尾崎知事)

教科書に掲載される用語が多すぎることを受けて、歴史はものを考える科目であり、暗記中心の科目にすべきではないという議論を民間団体が提起されたことに関しては、全く異論はない。しかし、坂本龍馬は幕末維新时期において大きく日本を動かした人物であり、歴史に興味を抱かせてくれた最初の人物だったという方もたくさんいらっしゃると思う。坂本龍馬のような人物こそより手厚く取り上げていただくことで、歴史に対する興味が湧き、歴史が面白いと思う人を増やしていくことも一つの考え方だと思う。

(那須委員)

異業種交流について、確かに異業種が混ざると新しい発想が生まれて、新商品ができたり、新しいビジネスが形づくられるというのはある。しかし、もっと深いところで付加価値

値の高い商品をつくっていくとなると、これは日本全体の問題として、人材教育の問題がある。例えば、iPadをつくったスティーブ・ジョブズが美術の専攻だったように、その専門家ではないが、異業種・異分野がきちんと理解できていて、異業種を組み合わせるときにつなぎ方まで分かるとより付加価値の高いものができる。そういった発想で高知県として人を育てていくことができればと常々思っている。

(尾崎知事)

国の教育再生実行会議で強力に主張したことの 하나가、若い段階で文系と理系に分けるのはおかしい。さらに高校2年生ぐらいになると数学を勉強しなくてもよくなることは絶対に止めた方が良く。ある程度のところまでは全体を勉強しておいて、そこから先、ある程度スペシャリティになっていくと分かれていくかもしれないが、やはりベースとして理解できるように、文も理も両方勉強した方が良く、そういう形でのカリキュラム編成をした方が良くという話を盛んにした。那須委員のおっしゃることに非常に相通じるところがあると思う。

人材育成については、主に土佐 MBA で対応していくことになるが、来年度のバージョンアップ項目として、IT・コンテンツアカデミーをつくり、テクノロジー的な部分の教育を増やすのと同時に、文化版 MBA (文化人材育成プログラム) というものも始める予定にしている。プログラムの書き方は IT・コンテンツアカデミーで学ぶが、そのプログラムを使って何をつくるかについては、やはり芸術家の方とのふれあいを通じて創造していく側面が出てくると思う。

そういう形で我々も人材育成のウイングを広げていきたいと思っている。大学にもぜひご協力いただきたい。

(受田委員長)

どんどん議論したいところ。サイエンス、エンジニアリング、デザイン、アートを統合する SEDA モデルのような統合的価値を訴求していく、そこに資する人材の育成はとても大きなテーマだと思う。人材育成の県に変化しつつあるという中で、永遠のテーマにどういった解決策があるかという新しいチャレンジをしていただいている。引き続きよろしくお願ひしたい。

(2) まち・ひと・しごと創生総合戦略について (基本目標 3、4)

①平成 29 年度の進捗状況等

②平成 30 年度の改定のポイント

(山崎委員)

個人的に道の駅めぐりをするが、道の駅は雇用や地域の物販にとって大事なところだと思う。ところが、ガソリンスタンドが併設されていない。ちょっと遠出すると思いがけずガソリンが減ることもある。石油元に聞いてみると、和歌山県では道の駅に小規模なガソリンスタンドの併設が進んでいるということを知ったので、研究をお願いしたい。

(臼井委員)

貨客混載に関わるお話があったが、これに観光客も乗れるような仕組みを併せて検討していただきたい。梶原町や三原村は遠くて車がないと行けない。ぜひとも貨客混載の中に観光客もどこかの起点を経由して乗れるような仕組みを考えていただければと思った。

(樋口中山間振興・交通部長)

高知市周辺からの各地域への交通手段の確保も併せて担当させていただいているので、いただいたお話を念頭に置き、検討させていただく。

(以上)