

令和元年度第2回高知県産業振興計画フォローアップ委員会

日時：令和2年2月7日（金）

場所：高知サンライズホテル2階「向陽」

出席：委員29人中、23名が出席（代理出席4名含む）

- 議事
- （1）第4期産業振興計画の全体像（案）について
 - （2）第4期産業振興計画の産業成長戦略（案）について
 - （3）第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略の全体像（案）について

1 開会

2 知事挨拶

（知事）

皆さま、こんにちは。高知県知事の濱田省司でございます。

昨年の12月7日付で就任をさせていただき、当委員会には今回初めて参加をさせていただきます。どうかよろしくお願いたします。

本日は皆さま、大変ご多忙のところ、当委員会にご出席を賜りまして誠にどうもありがとうございます。

今年度9月に開催されました第1回目の委員会では、私はまだ就任前ですが、第3期産業振興計画とまち・ひと・しごと創生総合戦略の総括を行い、今後の強化の方向性などについてご議論をいただいたと承知しています。その場で示された方向性に基づき、私自身も12月の就任以来、次期産業振興計画の在り方や、また国の指針が示される中で次期まち・ひと・しごと創生総合戦略の高知県版の在り方について、県庁内での議論を重ねてきたところです。またこれと並行して、令和2年度の予算編成の議論も最終段階にあります。

本日はこうした県庁内での検討の状況も踏まえ、この二つの計画の全体像についてご説明をさせていただき、皆さま方から忌憚のないご意見をいただきたいと思ひます。より実効性の高いものに、よりいい計画にしていきたいということで、皆さま方から意見を頂戴できればと思ひます。

全体的な私の大きな認識を申し上げさせていただきますと、この産業振興計画は、全く姿形がないところから受田委員長様を初め、皆さま方のご指導の下で、また尾崎前知事の強い熱意の下で平成20年度に計画が作られ、その後、県民総ぐるみの形で実行が行われた結果、しっかり成果が出ていると認識しています。

本年は2020年ですが、10年単位で高知県の経済の歩みを見てみると、2000年から2010年までの10年間は、非常に大変な時期だったと思ひます。人口減少の中で経済の規模も縮んでいる状況でこの産業振興計画を作り、そして本日ご参加いただいております産業界の皆さま方に主体的に、またしっかりとこの産業振興の取り組みを進めていただきました。その結果、2010年からこの2020年までの10年間に関しては、様々な経済データを見ても、人口が減少する中でも経済の規模は拡大ができる状況になったと思ひます。また、現に継続的に拡大できるよう構造転換がなされつつある状況にあります。あと、大きく様相が変わったのは、この産業振興計画を作っていた頃は、有効求人倍率も県内では0.5を下回っており、2人仕事をしたいが、1つしか仕事がないという状況でした。そ

れが現在では、全国的に逆に人手不足の状況になっています。高知県でも、最近の有効求人倍率は1.3に近い水準で定着していますので、そのような点ではかなり状況の改善なり、様変わりしている状況にあると思います。

ただ、日本全体の人手不足という中で考えると、いわゆる景気が悪い時期に比べ、都市部の雇用吸収力はますます強力になっていくことは確かだと思います。高い賃金を提示をして、地方からどんどん若い人たちを吸い取っていくような姿が、ある意味、今日の人手不足の日本全体の大きな特徴になっているのではないかと思います。

そうした状況ですので、産業振興計画の大きな眼目として、良質な雇用を高知にをつくっていく必要があります。都会に負けない高い賃金が払えるような、高付加価値、あるいは高い生産性の産業をもっともっと育てていくということが、景気変動にかかわらず必要なテーマではありますが、今日のように特に人手不足が顕著で、大都市部に雇用が吸収されていくというような中では、より切実な問題として取り組まなければいけない問題とっております。

そういう観点から、産業振興計画、あるいはまち・ひと・しごと創生総合戦略の次期計画の策定を進めております。現計画では、人口の社会増減の均衡という目標を掲げましたが、これは国全体でも残念ながら首都圏とそれ以外の均衡を果たせていないどころか、むしろ拡大傾向にありますし、高知県でも一生懸命努力し、かつてよりは規模感は小さくなってはおりますが、それでも年間2,500人程度の社会減という状況にあります。

そうした中で、特に産業振興計画では、従前からの引き続きの課題として、移住の促進策と、この人手不足の中における担い手確保対策、これをしっかりと連携をさせて取り組む。あるいは、特に中山間地域での展開というのを特に意識をして進めていく。このようなことは従前から引き続いて大事なポイントだと思いますが、今の現状の中では特に注意をしていかなければいけないと思う点を3点だけ私なりに申し上げさせていただければと思います。

1点目が、特に地産の強化の関連で申しますと、デジタル技術と地場産業の融合ということで象徴される取り組みを各分野でしっかり強化していきたいと思います。第1次産業では、例えば次世代ハウスにおけます環境制御技術、あるいは水産業における漁場の検索や養殖の給餌システムなどについて、今までもITシステムやデジタル技術を使ってきておりますが、これをもっと高度化していく必要がありますし、製造業やサービス業の世界でもIT産業、あるいはコンテンツ関連産業などの強化を図っていくことが求められると思います。

2点目が、地産外商の外商の部分に関して申しますと、国内外のネットワークをさらに広げていくということだと思います。具体的には二つありますが、一つはこれは選挙のとき以来申し上げていますが、私も去年の夏まで大阪府で勤務した経験やご縁がありますので、関西圏の経済活力をもっと高知に呼び込んでくる取り組みを新たに始めていきたいと思っております。また、今年は東京オリンピック・パラリンピックがあり、日本に対して全世界から注目が集まるタイミングなので、高知からもっと輸出をできないかと思っております。ユズや日本酒を中心として、食品関係の輸出は急激に増えておりますが、こういったものをもっと他の分野も含め、海外への効果を波及させていくという取り組みをさらに強化をしていきたいと思っております。

3点目が、いわゆるSDGsの考え方を県内の産業の中にも根付かしていく必要があるのではないかとことです。これも少し新しい観点ですが、今週、全国の経済同友会の地方創生委員長をされておりますリコーの山下社長さんと意見交換をさせていただく機会があり、その中で期せずして出ました話題がこのSDGsでございます。山下委員長いわく、今や大手の企業では、多少でもグローバル

の取引に関わる企業になると、この取り組みをやっているというのは当たり前で、関心がありません、ないしはノータッチですというようなことでは、いろんな企業と取引をしてもらえない資格がないというような扱いをされるというぐらい、ある意味、このSDGsが当たり前の世界になってきていると。今後、地方においても十分に意識した取り組みが必要でしょうねというアドバイスもいただきました。

そういう話や、私自身が大阪におりました時も含め、都会にいますと企業の方々がSDGsの17色の輪のバッジをつけて街を歩かれる姿がごく普通になっていることから言うと、高知の産業振興でも、この観点をできるだけ入れていく努力をしていかなければいけないのではないかという思いを持っております。

いずれにしても、ただ今申し上げた3点のポイントについて、県庁としましては、いわば旗を振ったり、掛け声をかけたりということはできますが、現実に経済活動の中で取り入れていただくということに関しては、本日お集まりの産業界の皆さまの実践や、学識者の皆さまのご指導をいただきながら前へ進めていかなければならない課題だと思っております。そういう意味も含め、本日は約3時間半と長丁場の会議になりますが、皆さま方から忌憚のないご意見をいただきながら、次期の産業振興計画、あるいは、まち・ひと・しごと創生総合戦略をしっかりとした実効性の高いものにしていきたいと思っております。どうか本日はよろしくお願いを申し上げます。

3 議事

議事(1)(2)(3)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、全て了承された。

(1) 第4期産業振興計画の全体像(案)について

(2) 第4期産業振興計画の産業成長戦略(案)について

(3) 第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略の全体像(案)について

※意見交換概要(以下、意見交換部分は常態で記載)

(岡井委員)

観光に関してコメントをさせていただきたい。

毎年、訪日客のアンケートを取っているが、傾向として、四国に来たいという方は、四国以外の所も回ってきている感じがあるので、例えば、「ワールドマスタース2021について知っているか」と聞くと、アジアの人で約20%、欧米では3割の人が知っている。多分、これは一般的な日本人より高いと思う。

日本のことを非常に分かっている人が最後の方に四国に来るとのことや、アンケートの結果などから、彼らはSNSでどんどん発信したいという人であり、非常にいいお客さんのように見える。しかし、舌と目が肥えているうえ、発信力が高いということなので、期待値を下回るサービスを出すと、口コミで評価が下がるリスクをはらんでいるということを考えないといけない。

中国人などはキャッシュレスに慣れているが、例えば、去年の瀬戸内国際芸術祭で現金でないと船に乗れないことがあった。そういう所でトラブルが発生したりする。キャッシュレスに限らず、トイレも四国は和式が多いので、レストランやホテルで苦情が出るという話を聞く。特に富裕層を呼ぼうとすると、ホテルも狭くて物が置けないとか、一般のトイレは狭くて無理だとかいう話を聞くので、高知においても受け入れ側のハードとソフトをどうしていくかということも、少し考えてみては

どうかと思った。

インバウンドの消費単価を見ると、香川県では日帰り約9,000円だが、宿泊者は約43,000円払っており、やはり宿泊してもらった人はお金を落とすということになってくる。そういう意味でもインバウンドで宿泊を長期化させる取り組みをすることは、地域にお金を落とす非常に大きなインセンティブになる。インバウンドは日本人の倍ぐらいお金を落としてくれているので、インバウンドを取り込んでいくということについては、非常に合理性がある。

ただ、目の肥えた人が来ることを考えた場合には、それに応えるものを用意しておかないと、SNSも含めて逆の効果をもたらす可能性があることに留意する必要がある。

(吉村観光振興部長)

高知もクルーズ船をはじめ、インバウンドは増えてきたが、宿泊を伴う外国人観光客は少ない。お話にあったように、インバウンド客はSNSでの発信力の高い方が多いので、インターネット上で食やよさこい、自然、アクティビティ等をテーマとした動画を訪日に関心のある層に打ち込み、VISIT KOCHI JAPANという外国人情報サイトに誘導する取り組みを、来年度スタートさせていく。

受け入れについては、広域観光組織の体制強化を通じて、1次、2次、3次の事業者、宿泊、飲食、お土産、交通運輸、歴史、文化、アクティビティ事業者等、様々な関係者の皆さま方と連携し、キャッシュレスやWi-Fi、洋式トイレ、多言語案内等の受入環境整備をしっかりと進めていく。

また、滞在型観光クラスターを作り上げ、1次、2次、3次の皆さまと連携し、しっかりと消費単価を上げていきたいと考えている。

(小川委員)

毎年10月か11月に林業関係で全国木材産業振興大会を開催している。これは、北は北海道から南は沖縄まで、700~800人程度の全国の木材産業関係の皆さんが集まり、これからどうやって木材産業の振興に取り組んでいくかという話し合いや、長年功労のあった方たちの表彰などを行う。そこで、竹中工務店が11階建ての木造ビルを東京・木場に建てたという話があった。今後、他の工務店も建てるようだ。

木材は再生可能な日本唯一の資源であることやCO2対策から、木材で都市をつくろうという議員連盟が自民党にできた。そこで、政・官・民挙げて経団連もやるということになり、その大会が高知であった。菜園場で開催したが、2階、3階のトイレは半分洋式だが、9階は全部和式であり、驚いた。これでは全国からお客さんをお呼びして大会をやっても、会は立派にできたがトイレが和式で困ったとなる。実際、高知市内のホテルでも和式だけの所が未だにある。これはぜひ、県の行政の中で直していただきたい。そんなところに外国人を泊めたら問題になる。

挨拶などの対応が悪いから駄目だと言われるのはしょうがないが、トイレが和式だから駄目にならないよう、ぜひよろしくお願ひしたい。

(受田委員長)

かるぼ一とのトイレをどうするかをここで議論できるのか何とも言えないが、今の話は本来であれば、委員でもある岡崎市長が深く関わると思うので、そういう意見が出たことに関しては、しっかりとお伝えいただきたい。それと、宿泊や飲食も含めトータルに見ていかないといけないという問題をご指摘いただいていると思うので、ぜひまた、皆さままでご議論いただきたい。

(小松委員)

トイレについては、1回助成金をいただき、2分の1補助でやったが、民間なので全てはできていない。まだ一部、和式も残っているが、助成金をいただいて少しずつ洋式化を進めている。

(眞田委員)

吉村部長からアドベンチャーツーリズムの話があったが、少し補足しておく、アドベンチャーツーリズムというのは、自然と異文化体験の3要素のうち、2つ以上で構成される旅行スタイルで、北米を中心とした欧米圏で発達したツーリズムの一つ。市場規模が70兆円を超えと言われており、実はまだ日本には全然来ていないインバウンドのお客様になる。

このアドベンチャーツーリズムに、北海道の方と今一緒に取り組んでいる。2021年の9月にアドベンチャートラベルワールドサミットという世界大会が開催される。ここにアドベンチャーツーリズムに関係する旅行会社やメディア、アウトドアメーカー、観光局、観光協会、アドベンチャーツーリズムの世界のガイドが、約60カ国から800人ほど北海道の方に来ることが決定している。これだけ来るということは、北海道にそのアドベンチャーツーリズムのお客様が来る可能性が非常に高い。そうすると、北海道だけではなく、日本全国にこのアドベンチャーツーリズムを楽しみにやってくるインバウンドのお客様が增える可能性があるということ。

このアドベンチャーツーリズムは、富裕層で滞在泊数も長く、現地でお金を落とすと言われていいる。また、SDGsに関しても、このお客様方は非常に意識の高い方々が多いので、そういった取り組みを高知でぜひ行っていくと、5年後、10年後、高知県にインバウンドのお客さまが増える可能性が高いということで、取り組みをぜひ推進していただければと思っている。

(政所委員)

SDGsと産業振興ということで、いくつかお話したいと思う。

SDGsについては、各企業の具体的な取り組みについての助言及び事業コンサルをしている。何かから取り組んだら良いのか、各自治体含めて悩んでおられる。この運動の原点を考えれば、目標とするビジョンは何かと問えば、実は日本は基本理念の雛型であることを忘れないほうが良いと思う。

江戸時代の日本の都市生活というのは、非常に近代的で衛生的で教育も進み、身分制度の中においても平等を保つ工夫があったことが知られている。日本が取り組んできたものが実は17項目の中にもかなり重なっていることを忘れてはならない。ついては、いきなり新しい考え等に取り組まなければならない、高知らしい取り組みをまず検証してみることが重要かと思う。

先ほど説明があった漁業に関しても、環境型で次世代の資源確保も丁寧に続けているので、食料の資源管理の視点からみても、まさに漁法もSDGsの見本。林業の中においても、木材活用に関しても、リサイクルを丁寧に実践、持続させてきた。これもSDGs目標の雛型のとおりであり、改めて自信を持って、高知らしいSDGsを捉えた方が良いのではないかと。そこで、県民全体が県民運動として、まず何から、一人一人が出来るところが基本的な視座となる。

ラグジュアリーの方や欧米の方が来県された時に、高知県に1歩入ってみると、高知県全体が環境に対して意識が高く、廃プラスチック等も取り組みがあり、例えばストローも話題になっているが、これも間伐材を使って再生型にするなど。米粉を使ってストローをクッキーにして代用する例も工夫され始めている。農産物の消費とSDGsを結び合わせて取り組み始めているところもある。

可能であれば、高知らしい取り組みをまず考えていただき、持続開発目標なので、県全体が長期的に取り組むというのを加えて頂ければと願う。東京都中央区でも、外発的にSDGsを考えるのではなく、江戸時代の知恵を振り返り、学び、内発的に考えてみよう、ということで、大きなレストランから小さな定食屋さんまで、フードロスを少しでも減らすよう努力しましょう等、数%ずつの努力からしましょう等、検討し始めているところ。

目標年次を決めた方が良いので、2025年の大阪万博までには高知らしい取り組み、県民全体が取り組めるものはこれにしようというように、客観的な時限を設けたものをしていただければと。

首都圏ではマンションなどもリノベーションが進んでいるが、都市の中においても木の感触の中で住みたいという人が増えている。具体的にモデルハウスが特別な所に集約的に存在するだけでなく、首都圏や京阪圏等のリニューアル施主の方々に、土佐材を使ってリニューアルしませんかと呼び掛けてみては。身近に土佐材を使ったリノベーション例が増えるという状況を創っていくことが大切。効果的なプロモーションになるのではないかな。

また、バレンタインの2月14日を「煮干しの日」と決めた漁協関係者もいる。「高知家の魚応援の店」でプロモーションをやる際も、「今日は高知の日」「魚の日」のような認知される運動を進めて、「日本全国高知の魚を食べる日」というような社会運動に育てて、協力店が1000軒もあるのでSNSによる発信力が目標に向けたパワーアップになるのではないかな。

最後に一つだけエピソードを申し上げたいが、人材・移住対策や観光プロモーションでキーとなるのは、やはり人。高知県に来る外国人の方を調査してみると、とても濃いファンのリピーターも多い。これは素晴らしい。前回のフォローアップ委員会の帰りに、高知空港で会ったフランス・ニュース出身のご夫妻が、高知が好きで好きで高知で働きたいとおっしゃっていた。このような高知の熱狂的な外国人のファンが、観光プロモーションなどにおいて直接その人が母国語で高知への愛着を発信するようにすれば、情熱のある人がその人の言葉で発信することでインパクトが強くなる。

高知の人しか知らない高知のPRだけではなく、高知の人が知らない高知の深い魅力をも発信できる外国人がプロモーションをすると、長期的な交流産業の拡大へ向けて素晴らしい持続力型になるのではないかと。こういう人を活用することこそ、儲かる高知になっていく近道ではないかと確信している。

(井上産業振興推進部長)

高知らしいというのは、非常に大事だと思う。特に一次産業というのは、SDGsを意識をしながら取り組んでいるものであり、漁業についても1本釣りはまさしくそうした取り組みだと思う。今後は、民間企業の皆さまも利益を上げながらもSDGsの達成に貢献する、社会に貢献するということが求められる。魅力的な仕事にしていくためだけでなく、人を集めるため、あるいは付加価値を上げるためにも、SDGsに取り組むことが必要だと思う。県民運動という話があったが、民間の皆さま方とも協働しながら、そうした取り組みが県民運動になるように我々も今後頑張っていきたい。

外国人の方のお話については、以前、高知家プロモーションを展開する中でそういうアイデアも少し出た。外国人目線で高知の魅力を語っていただける方は、思いがある方々が多いという話も聞いたことがあるので、今後のプロモーションの中でも、今の助言を生かしていきたいと思う。

(受田委員長)

高知カツオ県民会議を立ち上げ、カツオ資源の持続可能性について県民運動として展開する活動をやっている。その中では、12番のつくる責任、つかう責任と14番の海の豊かさを守るというのを連動させており、これをある意味、県民運動、消費者運動としてあるべき海の姿をカツオを通じて展開をしていくことを構想している。

高知らしいという意味では、政所委員からいただいたアドバイスも参考にさせていただきながらもっと面的に、我々の取り組みが本質だというぐらいの訴求をしていきたい。

(臼井委員)

北海道のニセコ町がSDGsを全面に出してまちづくりをしている。ニセコ町は外国人のインバウンドの観光客がほとんどで、観光協会に就職したオーストラリア人と台湾人がSDGsから観光情報まで全部SNSで英語を使って発信しており、その効果は大きいらしい。グローバルに展開するためにも、北海道の中のニセコ町ではなく世界の中のニセコ町を目指していると話していた。

人材については、東京で問題になっているのが、就職氷河期世代のひきこもりの方ではなく、黒字企業が将来の方向性を変えるために進めている厚くなった層のリストラである。早期退職制度の導入が進んでいるが、その早期退職制度の対象者が40代なので、就職氷河期世代が引っかかってしまう。もう1度、転職などを考えないといけない時代に入っている。企業に関しては、寿命30年説と言われていたものが今は15年説と言われるようになった。

人生100年時代で70歳まで働きましようという中で、学生たちにも30代、50代で転職を考えることになると話している。そうすると、今までの延長線上だけでは絶対に新しい仕事は見つからないので、30代が次の仕事を考える上で、自分でキャリアデザインをしないとイケない状況になるので、リカレント教育も必要になっている。

そういう中で、利益追求型の企業は業績が悪くなると、まず最初に40代の早期退職を募るが、今は業績がいい企業も実施しているので、都会では40代から50代ぐらいまでの方が余ってきている。この方達にもう一度、高知でのチャンスを与えてあげてあげて考えてもいいのではないかな。

移住とリカレント教育をセットにして高知で新しい人生を歩むという提案は、まだされていない気がする。新しい方法として、早期退職制度をかけている業種に個別にアプローチし、その企業が早期退職制度を始めた際に、高知県のPRとセットで応募してもらえるような新しい方法だと、一般的にPRするより取りこぼしが少ないと思うので、始めてみてはどうかと感じた。

専門人材の育成については、例えば輸出関係で、貿易コーディネーターを育てるといった話があると思うが、貿易リスク等のリスク系は座学で学べる。しかし、折衝や交渉力というものはOJTでないとできない。そういう意味では、インターンシップをできるだけやってほしいが、商人塾に来た方で、将来貿易をやりたいという方がいたが、就職しようにも貿易会社が採用しないので、学ぶ場所がないことがあった。それは、貿易が1人でできると、採用すると人件費がかかるため。そこに新しい仕組みを入れて彼らにインターンシップとして働いてもらい、1年経ったら独立できる、起業できるなどといった新しい仕組みを作らないと、輸出を強化したいと言っても人材が育たないのではないかと感じている。

(近藤商工労働部長)

来年度からの就職氷河期対策の取り組みの中で、県の商工労働部、国の労働局、県の福祉部門、市町村等が連携をしながら、非正規雇用の方、長く就業していなかった方、ひきこもりも含めて世間と

の接触が断絶されているような方の3つのパターンでアプローチできるようにプラットフォームを作ることを検討していく。しかしそれは、主として県内でそういう状態にある方の対策。都市部の早期退職の方やセカンドキャリアの方々をどのように受け入れていくのかということになると、移住やフルタイムでの県内就職となり、なかなかハードルが高い。30代、40代の現役もなかなか手放してもらえない中で、近年、60歳以上の方が多いが、月に5日程度の顧問契約などの形でマッチングができるようになってきたので、それぞれの企業に個別にアプローチをしている。

今お聞きした中で、企業側が持っている人材リストの中に早期退職組も入っていれば、そういう方にアプローチをしていくことも可能かなと感じた。ただ、都市部の大企業の方でも、定年延長や、セカンドキャリアの方々の処遇をどのようにしていくかといった環境は、バックアップ体制が整っている企業や、これから考える企業等、様々な状況なので、今お話のあった意見も参考にしながらアプローチをしていきたいと思う。

リカレント教育の関係では、IT系の技術は持っていないがIT分野に興味があり、地方のやりがいのある仕事をしたいという方にアプローチするため、都市部でプログラミングの勉強をして高知の企業に就職すると、このプログラミング教室代を補助するような仕組みを今年から設け、何名か受講していただいている。

貿易人材育成については、やはり貿易のセミナー等の座学が中心になるので、インターンシップやOJTは今までできていなかった部分もある。ただ、県内企業で商社的な企業はあまりないので、企業の皆さまとも話した上で、少し新しい仕組みも考えていきたいと思っている。

(那須委員)

高知県の経済成長率は、全国の中でも非常に高い方で成果が出ていると思う。

その中で、文系の学生が10年、15年経って高知へ帰ってきたくても帰ってくる場所がないという話があった。たしかにニーズはあると思うが、それを受け入れる受け皿として、技術系はあるが事務系はないと感じた。事務系のビジネスをどうやって創っていくかというのは、ものすごく大事だと思う。

それと、運輸や建設、農業なども、働き方改革で働く時間を制限され、労働力が不足してきている。これが4月に更に強化されると、高知県の経済の足を引っ張るレベルにまでなるのではないかと現場を見ていて思う。働き方改革の意義は皆が認め、賛成しているが、困っている人も多いと思うので、特に4月以降は何らかの対策が必要ではないかと思う。

また、私は本山町に移住したところだが、今年の嶺北高校入学者は37名と聞いた。去年は17名なので倍増しており、その内の10名がカヌー留学とのこと。都会から来ているというので素晴らしいと思った。6、7年前に、県立高校再編委員会があり、学生が減っている農業科に東京の生徒などを受け入れて定員を満たせばいいのではという意見を述べた。それは各高校の校長先生の方針で決まるという話を聞いたので、本山町長にも農業を入れましょうという話をしているが、ぜひそういう意味でも外から入ってくるような仕組みが、教育の場で作れないかと思う。

あと、高知工科大学は県の支援により、ITビジネスマーケティング入門という講座を開設していただいたが、結構インパクトが強く、私の研究室の文系の生徒2、3名がIT系に就職し、非常にいいなと思った。文系理系の定義を超えた人材育成の場を通じて新しい人材を輩出し、物を作らないビジネスを振興できないかと思っている。

(近藤商工労働部長)

まず、文系学生の就職については、社会人のインターンシップも含め、移住相談窓口等であるべく帰ってきていただけるよう取り組んでいるが、大学の卒業生でも3年以内の離職率が3割程度あるという状況なので、そういった方々をターゲットに文系の皆さんでもマッチングできる仕組みづくりに力を入れていきたい。

働き方改革については、働く時間を制約することで業績が落ちるのではないかという心配を聞くことがある。今年、実態調査をしたが、経営者の意識が働き方改革にしっかり向いており、具体的な取り組みをしている企業ほど生産性が高いという数字も出ている。については、当面の人手不足への対応としても、生産性向上の取り組みをバックアップさせていただきたい。

また、ITビジネスマーケティング入門の話があったが、これからもAI、プログラミング、それに加えてデジタルサイエンス等、様々な育成の講座を設けていくので、ご支援をお願いしたい。

(濱田知事)

教育に関しては教育委員会との関係があるが、先ほど話のあった嶺北の取り組みなどを見ると、地元市町村が地域の存続のためにも、学校の存続に非常に危機感を持って関わっているケースがある。地元市町村で盛り上がる中で、教育委員会と共に展開できたらいいかと思う。

県内でも梶原や嶺北などの先行事例ができており、中山間地域や職業系の学科などは一つのターゲットになり得ると思う。ご提案を教育委員会にも話した上で、どのような形で県内でさらに広げていけるかということを考えていきたい。

(3) 第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略の全体像(案)について

(折田委員)

人口の社会増減の均衡に向けた取り組みについては、移住者の増加や、新卒者の県内就職率が高まっており、相当な努力をされていると思った。しかし、一番多かった時の半分程度とはいえ、社会減は依然として続いており、基本的には学生が出て行って戻ってこない状況となっている。気になっているのは、全国的に高卒者も大卒者も離職率が高いこと。高卒で30%とされているが、高知の場合は全国平均よりも概ね10%程度高い。離職された人がどうなったのか調べたいが、調べようがない。

実は2、3年前に、ソールの皆さんと経営者協会とコラボして、若者の職場定着に向けた連続シンポジウムを3回やったことがある。提言もさせてもらったが、その時出た話が、一定規模の企業は福利厚生も含め、同期同士のつながりや若者同士の連携ができるが、10年に1度の新規採用の人などは職場で孤立してしまうという話。については、地域で同期の会みたいなものを作れないだろうかという提案をさせてもらった。実は、商工労働部にも相談させてもらったが、行政が同期の会を組織するのは難しいと思うものの、県でも合同研修会のようなものを実施しているので、入社して3~5年の若い方にも焦点を当てた取り組みや、そういうつながりを作るところで行政が少し協力できないかなと思った。

また、離職された後に、どうして離職するのかと、それからどうしたのかというところをきちんとつかむ必要があると思っており、やはりそれができるのは行政なのかなと思う。

それと、人口の社会増減というところでいうと、魅力ある一次産業の職場づくりなどは重要な観点

だと思ってるが、先ほど話のあった公共交通や物流に関わるドライバー、医療・介護・福祉の労働力不足は大変深刻な状況にある。象徴的なのは、とさでん交通の運転手がいなくて減便せざるを得ないということ。これは公共サービスの低下につながっていくことになるが、労働力不足をトータルで社会増減の問題として考えていく必要があるのではないかと考えている。

それと、働き方改革に関しては、基本は近藤部長が言われたとおり、ウィンウィンの関係で生産性向上につながっていくことは確かだと思っており、そこは県の方でもぜひ取り組みを強化していただきたいと思う。一方で、那須委員が言われたような意識が経営側の皆さん方の中にあることもまた事実だろうと思っている。私達も、働き方改革は何がネックになっているのか深掘りしませんかというようなことも、経営者協会など経営団体の皆さん方に投げかけて一緒に取り組みができないかと模索をしているところ。おそらく、厳しい経営環境等が根底にあるのではないかと考えているが、我々なりにも働き方改革を進めていくためには努力はしたい。また、行政の方でも是非とも突っ込んだ取り組みもお願いしたいと思う。

(近藤商工労働部長)

おっしゃるとおり、高校生の離職率も10%ほど全国平均より高い状況になっている。労働局で一定対応している部分もあるが、商工労働部ではジョブカフェこうちを設け、若年層の相談や高校在学中からの職業適性診断、あるいは社会人になる時の心構え等、そういった出前授業もやりながら、一方で経営者側には、最近の近年の若者を雇うときの心構えや、受け入れてからどのようにあるべきかといったセミナーも併せて実施している。

ただ、今の雇用環境の中では、意欲がありコミュニケーションをしっかり取れる生徒はすぐにでも就職に結びつく。ただ一方で、早く離職される方や、コミュニケーションに難がある生徒の割合も増えており、相談に非常に時間がかかる案件が増えてきている。そのため県では、ジョブカフェの中で、これまでは曜日ごとに違っていたキャリアコンサルタントをかかりつけ制にして、1人の方に同じコンサルタントがずっと付けるような態勢を本年度から取っている。また、中央部だけでなく、ウェブ相談に乗れる形も取り、郡部からの相談もしやすい環境を整えたりもしているが、やはり一朝一夕には解決しない難しい案件が残ってきているという傾向にある。

前述の取り組みなど、少しでも離職を減らしたり、就職率を高めたりということを目指しているが、おっしゃるように離職された方が県外にどれだけ出ていくのかというのは、私どもも正直つかめていないので、そこは少し労働局とも連携をとってみたいと思う。

また、同期会という話があったが、中小企業家同友会などで合同入社式を実施したりしているが、県の方でも職場定着支援という枠組みの中で、複数企業の従業員を一同に集めて職場定着のためのセミナーを実施しており、そこで同期意識が芽生えたり、意見交換をする中で、連携意識が芽生えたりはしているので、ご意見を参考にさせていただきたいと思う。

事業戦略については項目が多岐にわたっており、その中に人材確保や、将来の生産性向上に向けて何をするかということ等があるが、その中でもメインテーマとしては、やはり雇用環境の改善がある。給料もそうだが、女性のトイレの問題や更衣室の問題、照明が暗い、そういったものも改善していくことが必要。

そうすることで生産性が上がるということもあるが、それにより優秀な人材が確保できたり、女性が働きやすくなったり、男性が早く帰って育児の手伝いをしたりするということ、県全体にいい効果を及ぼすと思うので、やはり働き方改革を進めて生産性を高めていくといった努力を経営者にも

促していきたいと思う。その中でも特に力を入れているのは現場サイドであり、職場のリーダーという形でラインの改善等ができるような職場リーダーの養成も行っている。

また、制度は作ったが実践できないという企業や、就業規則は変えたものの年休はなかなか取ってもらえないといった企業に対しては、経営コンサルタントと一緒にあって取り組みをサポートできる仕組みも今年から作っており、そのような取り組みを進めていきたい。

(筒井委員)

ファミリー・サポート・センターについては、預かりたい方が少ないと思う。知り合いに聞いたら、よその大事な子どもさんを預かるのは大変だと言っていた。自分の孫でも、預かるよりもスーパーのレジのパートの方が責任がそれほどなくずっと賃金になるということを知っており、ましてや他人の子どもの命を預かるというのは大変なこと。

その場合に、預かる場合の1時間の単価を教えてください。

(橋口文化生活スポーツ部長)

手元に資料がないが、預かる単価は600円程度だったと思う。

(筒井委員)

それは最低賃金にも満たないものであり、やはり預かる人が躊躇されるのではないかなと思って。600円の算出の仕方も分からないが、大体で決めているのではないかなと少し心配している。

それともう1点、女性の活躍に関する調査を2018年4月から7月にかけて、自治研究センターや本日出席されている連合高知と3者で調査をした。かいつまんで話すと、女性たちの7割以上の方が今の職場で働きたいと言っている。非正規の方も正規で働いている方も一様に、大体そういう回答をされている。その他、今よりももっと収入がほしい、非正規の方でも仕事の幅を広げたい、仕事の専門性をもっと高めたいという意欲を持って働いておられる方がいた。

その中で、仕事と家庭の両立で何がネックなのかというと、やはり夫、パートナーの協力が難しいということが挙がっている。やはり、職場だけでなく家庭生活における男女共同参画という意識改革をもっと県民全体に広めていかないといけないと思う。

また、男性の調査も必要ということで、今年度と同じような方法で男性の調査を行った。まだ集計、分析は終わっていないが、女性と男性の調査を比べてどういう結果になるのか楽しみにしている。

(受田委員長)

今データ解析中のアンケートについては、また機会を見据えてご紹介をいただき、県とも共有していただくと、色々ヒントが得られるのではないかと期待している。

意識の改革が必要というのは、今までも各所で聞いているが、それがずっと変わっていないということの反映だと思うので、やはり劇的な改善案が必要であるということだと思う。

(橋口文化生活スポーツ部長)

ファミサポの位置付けそのものが地域の支え合いであり、いわゆる業としての位置付けというよりは、地域でのお互いの信頼等に成り立ってということが柱であり、全国的にそのような単価設定になっている。

預かる不安の点に関してはそのとおりだが、提供会員の方には講習の受講が義務付けられており、市町村が実施する講習をしっかりと受けていただき、提供会員に登録するということになる。特に、病児・病後児を預かる場合は、さらに時間を加算した形で講習を受けていただくことになっている。

依頼会員と提供会員の数については、市町村によって少し違うが、全般的に提供会員の方がやや少ない。登録いただいた中で実際に預かるかどうかというのは案件が出てきてからになるが、いずれにしても、預かってもいいという方をあらかじめ増やしておくために、先ほど申し上げたような、市町村における取り組みを促すための補助の加算といったものを制度化していく。

(受田委員長)

全体として、どこがネックとなっているのかをしっかりと分析し、最優先でどこに改善策を施していったらいいかを見える化していく必要があるのかもしれない。

それぞれが努力をされ、それぞれの仕組みで動いていることは重々分かるが、それを総体として見た時に、人口ビジョンの実現に向かって走行してるかいうと、全体最適化されていないケースは往々にしてあると思う。ついては、先ほどの議論を解析し、全体最適化が図れないかという視点で検討いただきたい。

(臼井委員)

起業をした方や個人事業主、小規模事業者の方たちにとっては、ワーク・ライフ・バランスというのは絵に描いた餅であり、結局は全部自分達でやらないといけない。事業を大きくして人を雇いたいと思っても、人を雇うのに、そのワーク・ライフ・バランスがあると人を雇えない。だから、非常に悪循環に入ってきている。その方たちにとっての人材不足を解消するためには、次のステップとして、例えばロボットを使つての無人化や、いわゆる画期的なイノベーションを持ち込まない限りは、今の事業を大きくして産業構造の中にきちんと位置付けられるようなものは、なかなかできない。

そうすると、全国的に言えることだが、どんな思いでもって始めても、様々なしがらみと制約があり過ぎ、自分は食べていけるがこれ以上大きくしたくないという個人事業主が法人化を避けている状況がある。個人でやる分には文句は来ないからいいが、人を雇った途端に状況が変わるということ。そうすると、産業としては育たなくなる。しかも、子ども達は事業を承継するのは嫌となる。このような状態が続くのであれば、やりたくないとなるのも当然。外から見ても面白くなく、そのような仕事の仕方はしたくないという悪いサンプルになっている。すぐ答えが出るものではないが、イノベーションを持ち込めるような枠組みを県で検討していただけると、新しい時代のニーズにマッチするのかなと感じた。

(近藤商工労働部長)

県内の小規模事業者数は約 22,000、中小企業を入れると 25,000 ほどあり、その中で後継者がいないというところは約 3 割ほどで、経営者の年齢層は 60 歳以上が約半分いる。全国平均よりは 1 歳ほど経営者の平均年齢は高い。毎年 650 ほど事業者数が減っており、非常に重要な課題だと捉えている。特に、商工会や商工会議所の経営指導の一環で、人手不足や後継ぎ等について個別訪問やヒアリングをすることで、掘り起こしに努めている。

これまでに、小規模事業者のうち約 2,400 件ほど訪問し、問題点を順番に拾い出しているが、人手が確保できない、時間外をさせることができないといった時の一番の解決策は経営者自身が残業す

ることだという話を聞くので、そこには大きな課題意識を持っている。そのような問題点を解決するため、デジタル技術の導入を進めており、身近なところでは、パン屋さんのレジでもキャッシュレスと併せて、在庫管理や売れ筋商品管理、客の年齢層などを管理できるシステムの導入事例も出てきている。

そのような技術を導入していただくべく、よろず支援拠点のほか、県にもIT技術の活用に関するデジタル相談窓口を設けている。基本的には、商工会や商工会議所を通じてアプローチしながら、問題点を拾い出し、それを生産性の向上に結びつけていく。あるいは、後継者にとって魅力のある仕事にブラッシュアップしていくといった取り組みを周知させていただいている。

(以上)