

令和5年度高知県産業振興計画フォローアップ委員会 第1回商工業部会 議事概要

日時：令和5年9月6日（水）13:30～15:30

場所：高知城ホール 4階「多目的ホール」

出席：委員11名中、9名が出席

議事：第4期産業振興計画〈商工業分野〉の実行3年半の取り組みの総括について

議事について、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。

【意見交換の概要】

（山崎 副部会長）

- ・工業会では、ここ1年間で親会社等との価格交渉が進展し、1割程度は価格転嫁が出来ていると認識している。商工業分野では製造品出荷額等を目標値に掲げているが、こうした価格転嫁が進むことで結果として出荷額が増加していくことを単純に喜ぶのではなく、その点を念頭に置いたうえで注意して取り組みを進めてもらいたい。

（松岡 商工労働部長）

- ⇒仰るとおり、資材高騰等による価格転嫁が進み、それにより意図せず製造品出荷額等の目標を達成してしまっても意味がないと認識している。
- ⇒また、製造品出荷額等は、業種でいうと工業のみの数字となっており、商業の部分が反映されていない。このため、次期の計画では、付加価値額や実質的な賃金などに目標を変えていくことを検討しているところ。価格転嫁をしっかりと加味した目標値となるよう、今後さらに検討を進めていく。

（弥勒 部会員）

- ・IT・コンテンツ企業の誘致については、若者の仕事の場を創出し、人口の社会減を食い止めるために行う取り組みの一環だと思う。一方で、現在の厳しい人手不足感の中では、企業誘致によってむしろ人材の取り合いになってしまうのではないかという懸念がある。

（揚田 産業デジタル化推進課長）

- ⇒IT・コンテンツ企業の誘致に当たっては、地元のIT・コンテンツ企業とバッティングしない業種の企業を誘致することに留意している。例えば、これまで高知になかったゲームの開発会社や、アニメの制作会社など。そうした企業の顧客は、ほとんどが都市部にあるためバッティングしない。
- ⇒また、これまででは都市部に行かないと就職できなかった業種でも、企業誘致によって高知に居てもそのような仕事ができるという形をつくりたいと考えており、取り組みを進めているところ。

（松岡 商工労働部長）

- ⇒これまでの企業誘致は、高知で就きたい仕事がなく、県外に出て行ってしまう人の流出を防止するために取り組んできた側面が大きいため、施策としては地元企業とバッティングしていないと認識している。しかしながら、今後ますます人口が減少する中で、人材の取り合いになるのではないかという懸念も一定理解できるので、引き続き、地元企業に十分に配慮しながら取り組んでいく。

⇒人手不足が深刻化し、既に都市部と地方、大企業と中小企業の間で人材の取り合いになっている中で、県内企業には自社のPRのためにも、待遇面や働き方などを改善していただき、高知にもこんな魅力的な企業があるんだということを県と一緒に発信していく必要がある。こうしたことを次期の計画の大きな方向性として考えているところ。

⇒また、現在、県では、若い女性の県外流出が人口減少の最たる課題だと認識している。若い女性に高知に残ってもらい、あるいは帰ってきてもらうために今後どうしていくべきなのか、せつかくの機会なので皆さまのご意見をお伺いしたい。

(中島 部会員)

- ・高知の若い女性が県外に出て行くのは、企業が無意識のうちに男性を優位的に扱う傾向がまだまだあるからだと感じている。学生生活では男女ともに同じ扱いを受けてきたが、社会に入ると女性は未だにお茶汲みなど助手的な仕事をさせられる。上司もついつい、男性の優秀な人材に目が行きやすく、女性はなかなか目を向けてもらいにくいのではないかと。同じラインで比べられると、どうしても女性は出産・子育てによって休職するため、男性の方が評価されやすいのではないかと思う。
- ・看護師は比較的女性が優遇されるが、一般企業になると、女性は事務職に就くのが当たり前。女性が技術職に就くのは、男性に比べて難しいのではないかと、感覚的なものだが感じている。企業側から、男女の固定的役割分担意識は持っていない、優秀な人材は性別に関わらず採用するんだという思いがまだまだ表に出てきていないので、そうしたところを改善していくことが肝要ではないか。

(中城 部会員)

- ・近年は、当社も女性採用が増えてきている。以前は、業種上どうしても機械系や工場系にはなかなか女性が来てくれなかったが、最近は少しずつ、そういう分野にも女性が進出してきていると感じている。
- ・課題としては、技術職は技術を習得するのに10年ほどの期間が必要であり、その中間の3～5年のところで出産・子育てにより休職すると、その後の成長がグッと遅れてしまう。男性も育児休業を取得する時代になっており、今後は男女とも同じように、技術的な成長が止まってしまわないかという課題意識を持っているところ。
- ・IT・コンテンツ企業の誘致については、近年我々も採用が非常に厳しくなっており、誘致企業に人材が流れているのではないかという不安を持っている。始めからアニメ関連会社に就職したいという思いを持っている学生が、県内の誘致企業に就職するのであればよいが、IT関連会社に就職したいという漠然とした思いをもった学生も多く、そのような学生は給与や福利厚生など色んな要素で会社を選ぶ傾向にあり、そうするとどうしても地元企業にとっては厳しい状況になってしまうと感じている。
- ・また、地元企業と誘致企業との接点が非常に少ないため、誘致企業が何をしているのかがよく分からないし、誘致企業の産業が高知県の産業のどこに貢献しているのかも分からない状況。東京の仕事を高知でするだけであれば、高知の人材を使っているだけ。場合によっては、高知で事業を行う必要性が無くなり、撤退するとなると、そこで採用されていた人材はどうなるのかという不安もある。こうした点も踏まえ、もう少し幅広く見ていかないと、誘致というのはある意味そういった危険性を伴うものになると思う。

(西山 部会長)

- ・お話のあった、育児休業によって社員の成長に影響が生じるという課題については、例えばEラーニングや在宅勤務など、何らかの方法で成長を補完する手立てはないのかと門外漢ながら感じたが、その点はいかがか。

(中城 部会員)

⇒育児休業中に当人がそういった取り組みをできるかといえば、なかなか難しいと思う。復帰してから学習するにしても、単に1年遅れているだけというわけにはいかず、成長の大事なところで休むことはリセットされてしまうこととほぼ同じであり、そこをどう解決するのかは非常に難しいところ。

(西山 部会長)

- ・最近では社員の学び直しが話題になっており、そういったプログラムを上手に絡めながら、なんとかいい着地点を見つけられないかと思う。

(北村 部会員)

- ・やはり育児休業明けは、自身が周りから遅れてしまっているという焦りが出てしまい、結局追い込まれて会社を辞めてしまうというケースも少なくない。会社がそこをいかにサポートできるかが非常に重要。
- ・以前に比べ、最近は男女の固定的役割分担意識が薄れつつあると思うが、まだまだそういう意識も残っている部分もある。男性だから、女性だからといった面を無くして、お互いに協力できるところをもっと協力していけば、仕事の面でも生活の面でもよい方向に変わっていくのではないか。
- ・人口減少に伴い外国人の採用が増えていると思うが、やはり安い給与で働いているのか。採用されていた外国人材の後に、高知の人材が採用される場合の給与がどうなるのかお伺いしたい。

(濱口 雇用労働政策課長)

⇒日本人労働者も外国人労働者も、日本で働く場合は法律上同じ立場であり、最低賃金なども同様に適用される。給与は各事業者ごとに決めており、技能実習や特定技能で在留資格も異なるため、それに応じて給与を決定されていると思う。今年度は3年ぶりに外国人労働者の実態調査を実施することとしており、その中で外国人労働者への給与の支払い状況をお聞きし、実態を把握したいと考えている。

(山崎 副部会長)

- ・ワークライフバランス推進企業認証制度は、取得できない企業・業種はあるのか。

(濱口 雇用労働政策課長)

⇒対象外の企業・業種はなく、取り組み次第でどの企業でも取得が可能。国の認証制度「えるぼし」や「くるみん」よりも取得しやすい要件としており、認証に当たってはアドバイザーによる支援も行っているため、ぜひ取得していただきたい。

(山崎 副部長)

- ・昨年度の移住者は1,000組を超えているが、移住してきた人たちの県内企業への就職状況は把握できているか。

(太郎田 商工政策課長)

⇒高知県UIターンサポートセンターにおいて、移住支援とともに仕事の斡旋を行っている。そうした中で、いわゆるワーカーのような職に就く方もいれば、将来を期待されて中核人材として企業に就職される方もおり、製造業を含めて様々な業種で県内にいらっしゃると承知している。

(山崎 副部長)

- ・(仮称)高知布師田団地の開発により、一宮方面から通じる道路が非常に混雑しているが、新たに道路を建設する予定はないか。

(小川 企業誘致課長)

⇒新たな道路の建設や拡幅といった話は伺っていない。令和3年度に、布師田団地ができることで交通量がどれだけ増加するのかという調査を実施したところ、11%増という推計であったが、県警と協議を行った結果、渋滞にはそれほど影響しないだろうとの意見をいただいている。

(久松 部会員)

- ・各戦略目標について、この厳しい環境の中でこれだけSやA評価が並んでいるのは素晴らしいことだと思う。
- ・産業振興計画全体の目標として、令和5年度に人口の社会増減をゼロにするという目標を掲げているが、全体のバランスはどのようになっているのか。学生の県内就職・移住・Uターン・外国人材など様々な要素がある中で、どこがどういうふうになれば社会増減の均衡をとれるのか。特に、県内外国人労働者数の目標値は、令和5年度は3,150人となっているが、県として社会増減のゼロを目指すとしたときに、他の要素では足りない部分を補うための目標値になっているのか。

(濱口 雇用労働政策課長)

⇒目標値については、社会増減の均衡を加味して設定しているものではなく、過去の増加率などを勘案して設定しているもの。

(松岡 商工労働部長)

⇒第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略では、令和5年度に人口の社会増減のゼロを目指すべく、例えば県外大学生のUターン就職率の目標値を35%に設定するなど、数字上合わせていたものの、外国人労働者については考慮されていない状況。今後必要な人口を推計していく中で、次期の産業振興計画は総合戦略としっかりとリンクさせ、外国人労働者数がどれだけ必要なかを算定し、いかにその人数に日本に来てもらうかを考えていく必要があると考えている。

⇒また、男女格差を無くしていくことと併せて、人種による様々な格差を無くしていくことが、高知県が人材を確保していく最終の手立てになるのではないかと考えている。

(廣末 部会員)

- ・中小企業・小規模企業振興指針について、卸売業・小売業の事業所数の目標値を見てショックを受けた。令和13年の目標値で8,100事業所強であれば、実際はそれよりも少なくなる可能性がある。

- ・商店街に求めるものは、昔は買い物だったが、今は地域のコミュニティの場になってきている。よさこいなどのイベントがあれば商店街は賑わうが、普段の買い物ではどんどん出入りが少なくなっており、売上が下がった結果お店が減少しているのが実情。こうした状況をどう捉えて、商店街の機能をどのように維持していくのかを政策的に考えることが必要。
- ・また、HACCP に沿った衛生管理の義務化により、新しい設備投資の必要性が出てきたことで閉店することになったお店もある。高知のよさであり観光客にも人気のある日曜市においても、手づくりのお寿司などを売ることが出来なくなり、出店を止めざるをえなくなった人も出てきている。
- ・空き店舗へ出店する人をどのように増やすのかが重要。今までのような商品を仕入れて売っただけでは成り立たなくなっているため、物販だけでなく、製造小売のような手に職を持った人を引っ張ってくるような施策を考えていただきたい。

(松岡 商工労働部長)

⇒商店街への人の誘致については、他県の先行事例やモデルケースがあるかもしれない。何よりも、人が集まって賑やかになるのが商店街の良さ。そこを崩さないような取り組みを、お互いに知恵を出し合って考えていきたい。

(中川 高知県商工会連合会専務理事)

- ・経営計画の策定支援の取り組みの中で、経営指導員の設置基準の見直しと経営支援機能の抜本強化を検討いただいていることは大変ありがたく思う。小規模事業者の支援という視点からいうと、地域性に沿った支援がやはり必要だと感じているところ。先日報道されていた県の中山間地域再興ビジョンと上手く抱き合わせをして、地域の実情に応じた取り組みを展開していただけたらと思う。

(土居 商工労働部副部長 (総括))

⇒お話のあった中山間地域再興ビジョンについては、策定に向けて現在検討を進めているところ。その中でも特に、中山間地域の商業機能をどのように維持していくのか、商工労働部としてしっかりと考えて施策に盛り込んでいきたいと考えている。

(山崎 副部会長)

- ・中国では不動産バブルが弾けて、大卒で2割、全体で4割程度の若年層が就職できていない状況があると聞いている。当面、中国経済は回復しないだろうと見込んでおり、価格転嫁は徐々にできているものの、肝心の受注がしばらく厳しい状況にあるということを知っておいていただきたい。

(松岡 商工労働部長)

⇒前段の学生の就職に関することについては、やはり学生が知りたいときに知りたい情報を企業が載せているかが重要だと思う。加えて、PRしやすい福利厚生や給与以外の魅力をいかに上手く見せるかがポイントであり、県でもセミナー等で支援しているものの、まだまだ工夫できる余地はあると感じている。決して県内企業が他県の企業に負けているとは思えないので、学生にしっかりと情報を届けられるよう県でも取り組みを進め、企業もそれを上手く活用してPRできるような仕組みをつくっていく。