

## 令和6年度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6年10月24日（木）13:30～15:30

場所：高知サンライズホテル 2階「向陽（こうよう）の間」

出席：委員11名中、8名が出席

- 議事：（1）第4期産業振興計画＜商工業分野＞の取り組みの総括について  
（2）第5期産業振興計画＜商工業分野＞の令和6年度上半期の進捗状況及び強化の方向性について  
（3）その他 「共働き・共育て」の県民運動の展開について

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 副部長）

- ・大学生等県内就職促進会議の内容について詳しく聞きたい。

（前田 商工政策課企画監）

- ・会議の特徴は大きく2つ。1つ目は学生等が県内企業を知る機会の充実。大学ではインターンシップや企業見学等を充実させる方向で検討いただいている。2つ目は情報発信の強化。県内企業を十分に知らない学生がいるため、情報発信の強化について検討していく。

（山崎 副部長）

- ・都会へ出てしまう学生達の本音、理由は何か。

（前田 商工政策課企画監）

- ・昨年度、県内大学生を対象に行った調査によると、「自分のやりたい仕事・職種がないため高知県に就職するつもりはない」という答えが多かった。

（山崎 副部長）

- ・調査結果をまとめたものをいただきたい。

（前田 商工政策課企画監）

- ・承知した。
- ・先ほどの就職促進会議の構成メンバーは、県内3大学、高専、専門学校、経済団体として商工会議所連合会、商工会議所、経営者協会の皆さまにご参加いただいている。

（濱田 商工労働部副部長）

- ・先ほどの会議のメンバーについては、それぞれの組織のトップというより、大学であれば就職部の部長さんなど実務の方に入っている。また、若者のリアルな声ということで、県の総合企画部が女性だけのチームで、対面によるインタビュー等行っている。内容を確認して、先ほどのアンケートと合わせて共有させていただく。結果は似たような傾向にあったと記憶しており、残りた

いけれど出て行った人もおれば、最初から高知には自分の目指す業種や職種がないという理由で出て行った方もいたと記憶している。

(岡田 商工労働部長)

- ・「自分の目指す業種や職種がない」というのが、全部調べた上で無かったのか、調べが行き届かずに、無いんだなと思いついで出て行っているのか。その辺は色々あると思っている。

(上村 部会員)

- ・私は大学で就職担当をやって5年目になり、経済・マネジメント学群とデータ&イノベーション学群の両方の就職を担当。学生の本音を言うと、金銭的なインセンティブに反応する学生は相当数おり、その学生が東京・大阪に出て行くことを止めるのはなかなか難しい。一方で、高知県で働くことに関して、非金銭的なところで十分魅力を感じている学生も沢山いる。
- ・問題は全国的な人手不足で、今まで高知工科大学の学生に声がけがなかったような東京・大阪の企業から採用の話が来ており、しかもかなり早い時期に来る。学生が一番早く情報が入った企業に反応せざるを得ないので、本音では高知にいても良いと思っけていても、最初の5年くらいは東京でもでいいか、となり、金銭的な理由からも県外に学生が流れる。
- ・情報の流し方もあると思うが、できるだけ早めに、1年生の段階から県内企業にコンタクトを取るような施策をとっていただくと、一定数の学生は本音では高知に残りたいので、もう少し残る数が増えるのではないかと。

(西山 部会長)

- ・近年ネットでの情報収集で、非常に機械的に自分の進路を決めており、本当にそれでいいのかということが見受けられる。ネット上で綺麗に見せることはいくらでもできるが、本当のところはどうなのかということを、十分に丁寧に伝えるような工夫が必要と感じる。

(中島 部会員)

- ・一番最初にネット検索をすることは今、当たり前の時代で、検索して親しい友達と情報交換をする。大学生でもリアルな就職観が描けていないのではないかと。東京・大阪に出てみたいという憧れがあるので、色眼鏡で見ているケースがあると思う。
- ・また、高知の企業さんは、自社のプレゼンテーションをもう少し上手くすべきと思う。数値的なことももちろんだが、女性社員を採りたいなら、女性社員のためにこういうことをやっていて、ここから3年間でこういうことを目指している、というような具体的なプレゼンが必要。学生はリクルートの会などでものすごく勉強しており、割と数字やデータで物事を予測するので、漠然と「将来的には女性の幹部を育てたいと思っている」では、全く反応しないと思う。学生は安心感のある故郷に残りたいが、ちょっと外に出てみたいという気持ちがあると思う。企業さんにもっと自社のPRの仕方や、数値的なところでも学生に伝わる表現を教える人が不足しているのではないかと。競争社会なので、企業の将来目標など実質的なアプローチをとらないと、力がある企業に勝つのは難しい。高知に残りたい学生は、親が思っているよりも多いと思っている。学生も大事だが、企業の方々にもっと今のリクルートの状況を学ぶ機会を作っていただくと良い。

(西山 部会長)

- ・県の産業振興計画に携わる方々や商工会議所の経営指導員の方々も支援内容に「伝え方」「見せ方」などを加えることをご検討いただきたい。

(弥勒 部会員)

- ・数年前から優秀な人材が採れない。特に大卒、高専では苦勞している。アピールが上手くないというのは全くそのとおりだが、人事に関わる人数はグループ全体でも数名ほどで、やれることは限られている。来月、県が「ものメッセ」を開催するが、小学生、幼稚園の若いうちから高知県の企業を知ってもらう機会となりありがたい。
- ・高知県は確かに待遇面では見劣りするが、それ以外で豊かな自然や時間的な余裕、成長できる環境を提供できる場所など、アピールしていく必要がある。全国平均と比べて給料の面では16%ほど下回っているという数字があったが、これを高めていくためにはDXや機械化、AIの活用などが必要。産業革命と同じように人間が適応していかなければならない。人間でしかできない知的作業も肉体作業も適応するしかない。
- ・そのためにリスキリングが重要だが、数年レベルの時間がかかる。高知県からは他県ではあり得ないような中小企業に対する手厚い支援をいただいているが、もし更にご支援をいただけるなら、製造業はこんな変革をしないと生き残っていけないといった示唆と、リスキリングのプログラムの支援をいただければ心強い。先を予測するのは難しいが、将来を幅を持って予測することは可能だと思うので、是非お願いしたい。

(武田 部会員)

- ・私の地元の四万十町の窪川高校では、4、5年前から文化祭で、地元の商店などの企業6、7社に来てもらって、学生が取材するという取組をやっている。生徒自身が四万十町にどんな企業があり、地元になんか仕事があるかを知る機会になり、将来の参考になっている。県下の他の学校でもやられると良い。
- ・高知県の非正規と正規の割合を教えてください。

(濱田 商工労働部副部長)

- ・全国で見ても特に若年層で非正規の割合が高いことが統計で明らかになっており、県でも来年度予算に向けて課題意識を持って施策を考えなければいけないという意識を持っている。中には年収の壁等で自ら非正規を望んでいる方もおられるが、不本意非正規に対しては、企業に対しての支援と、非正規の立場にある個人の方への支援の両面から検討を進めているところ。

(津口 商工政策課長)

- ・令和4年の本県における非正規の割合は35.7%、全国は36.9%とあまり差は無い。このうち望まない非正規がどの程度いるか、もう少し分析して、施策を検討していきたい。

(西山 部会長)

- ・非正規・正規の処遇については、社会保険労務士さんに相談すると有益な情報が得られる。特に同一労働同一賃金の流れは非正規を正規に導く形になっていると思う。正社員との処遇に差別があるとすぐに労務問題になる。

- ・学校の文化祭やクラブ活動は地域との連携を保つのに非常に良いチャンスだと思う。安芸では「商い甲子園」、高知市内の帯屋町商店街では商店版キッザニア「るんだ商店街」を廣末理事長の元で永年にわたり実施されている。体験型学習が盛りだくさんあり、データ&イノベーション学群の学生さんのサポートでいろんな事ができるフィールドが整っている。例えば土曜夜市にしても面白く変化するだろうし、県立大学ではエスコーターズが帯屋町商店街の中を案内いただいたり、清掃ボランティアなど20年近く地域連携に取り組んでいただいている。小さいときにいかに楽しい遊びをしたかという記憶が、回帰してもらって一番重要なポイントではないかと思う。

(梶原 部会員)

- ・資料2の(5)の「きまって支給する現金給与額」は時間外手当や休日出勤で、賞与は除かれた金額という理解で良いか。

(津口 商工政策課長)

- ・超過勤務は含まれるが、賞与は除かれた数値。

(梶原 部会員)

- ・若者や女性の労働力が非常に重要。奨学金返還支援制度について、全国との人材競争に負けないように、どのような検討をされているか。

(前田 商工政策課企画監)

- ・奨学金制度の全国比較ということで、本制度は高知県では今年からスタートした。他の都道府県では約3分の2が既にスタートしている。本県は出遅れたものの、内容については全国に劣らない内容になっている。例えば既卒者を35才まで対象としており、これは全国で2番目に幅広にとっている条件。他にも細かい部分で全国平均より優れている部分があるが、基本的には全国平均並みとなる。

(森澤 部会員)

- ・外国人材について、先日高知県と我々高知県製紙工業会との話し合いの中で出たが、製紙業界では外国人はほとんどいない。一時、ベトナム人が最大8名いたが、コロナで結果的に0になった。業種によっても違うと思うが、研修等で1、2年の短期間だと、仕事を覚えた頃には帰らないといけなくなる。また、1ヶ月くらいの準備期間があり、実質あまり働けないということもある。一方で日本人と結婚して定住される方の中で非常に優秀な方もいる。
- ・また、給料の話になるが、今回最低賃金が上がって、来年どうなるのか心配。最低賃金が上がれば当然それに該当する人やそれに近い人、極端にやると2年、3年目の人にも歪みが出てくる。中小企業はもちろん零細企業なども相当影響が出てくると心配している。

(濱田 商工労働部副部長)

- ・外国人について、制度的に一部の業種では外国人の受入れが認められていないこともあり、県でも何かできないか模索している。先行して愛媛県が国に対して掛け合っているが、なかなか難しいところもあり、状況を見ていきたい。農家さんなどに行くと、外国人がいないと回らないという声も沢山聞く。今の課題は受入れの促進と、来ていただいた方にいかに高知に居続けてもらうかということ。先ほどネットでやりとりして学生が県外へ出て行くというお話があったが、外国人も全く同じで、良いことを言って受入れても、実態が少しでも違えばすぐに知れ渡って第2陣が来ないということも他

県での事例として起きている。我々も外国人の受入れプランを作り、働きやすい、学びやすい、住みやすい、過ごしやすい高知県を作っていくため、国際的なことを担っている文化生活部と受入れの環境整備をすすめていく。

- ・最低賃金の問題については、生産性を高め、企業の稼ぐ力を高めて支払い能力を確保していくということだろうと思っている。一方で労働者の立場からすれば賃金は高い方が良く、バランスが重要かと思う。企業の立場に立つと、いかに利益を積み増すことができるかが重要。そのための取組をサポートしていく施策をこれからも考えていくので、引き続きよろしくお願ひしたい。

(山崎 副部長)

- ・外国人の人口が増えることで治安や文化、宗教問題などのリスクを懸念する声もある。移民ではなく、出稼ぎとして受け入れることが良いのではないかと思う。
- ・話は変わるが、高知は本当に貧乏なのか。東京は高知より当然あらゆる物価が高い。全国平均ではなく大都市3つと仙台的など中都市とのプラスマイナスで、高知が本当に貧乏なのかということを確認して、まあまあの結果が出れば高校生に教えてあげるべき。力になるし、生き方を選ぶ大きな補助になると思う。

(津口 商工政策課長)

- ・高知求人ネットという移住向けサイトにおいて、都市圏と高知県の可処分所得の比較を一定、行っている。意識しながらアピールに繋げていきたい。

(西山 部長)

- ・土佐経済同友会が公表している高知県に住まれる方の県民幸福度 GKH がある。そういった指標なども活用いただきながら、クオリティオブライフから考えると、高知の暮らしはとても豊かであることをお見せできる。首都圏でも高知に対する評価、生活に対しての親近感を覚えるような CM が流れており、東京に住んでいる人が高知を選ぶということも聞いている。是非地域に住む方が自信を失うことがないようにしていただきたい。また、賃上げも一つの大きな潮流として受け止めながら乗り越えなければならないと考えている。

(上村 部会員)

- ・リスキングについて、高知工科大学では社会人教育コースを持っているが、もう少し高度化しないといけないと考えている。新しくデジタルやデータ化でも社会人の方に学んでもらえる箱はできたが、大学院のコースとなると、修士課程で2年間の縛りがある。暫定的に1年間のスポットで、社会人の方にニーズのある AI の基礎やディープラーニングの導入部分やプログラミングの初期段階だけをかい摘まんで、欲しいところを再構成して、短期間で有益な情報を与えるという柔軟性を大学が持たないといけないと思う。コストの問題はあるが、県に入ってもらいながら、従来の大学院とは違ったものを再構築しなければならないのではないかと考えている。

(西山 部長)

- ・データ&イノベーション学群の中のプロジェクトベースラーニングは非常に大きな接点になると

思う。アナログのキャッシュレジスターがPCに変わり、データ管理、AI、と目から鱗だが、学生さんの学びの実践を見せてもらうことも一つの接点だと思う。プロジェクトベースラーニングというのは今までのインターンシップとは違った身近な形でのインターフェースに十分になり得ると期待している。

(弥勒 部会員)

- ・優秀なエンジニアが採れず、社内育成か中途採用という形を取っていかざるを得ない。その為にもリスキングが必要だが、現場も人手不足なので、2年間、大学に行く形はなかなか取れない。例えばポリテクセンターなどで1日2時間、4時間、定時後など意欲のある人が能力を上げてもらい、ロボットの導入やIoT、RPA、AIを学べると良い。社内でデジタル化を展開していくにはコーディネートもできて専門的な技術がある人が何人か必要なため、そういった人を働いてもらいながら育成する必要がある。

(中島 部会員)

- ・高知で農業をやっている方はAI、PCと言われると引いてしまうところがある。使わなければいけないのは分かっているが、使える人と使いたい人が分断していると思うので、学生をアルバイトに雇い、お互い学び合うことが必要。
- ・香北で高級スイカ、メロンを作っている農家があるが、そこで働いていた優秀なベトナムの方に一生懸命技術を教え、今ではかなりの売り上げを稼いでいる。技術伝承も日本人じゃないとダメというのではなく、優秀な人がいたら通訳を介在させてでも伸ばしていき、広がっていくことが必要では。農業も人材育ての時代に入ったのだと思う。補助金にばかり頼るわけではないが、最初に勇気を出す部分で補助金を考えていただけると良い。

(西山 部会長)

- ・高知はとても良い関係づくりができています。四国電力の関係会社AitosoではITを駆使した先進的なシフト作りや、本山の方ではエフビットコミュニケーションズがバイオマス発電で生まれるCO2を利用してパプリカを作っていたり、面白いところが沢山ある。

(3) その他 「共働き・共育て」の県民運動の展開について

(梶原 部会員)

- ・商工会議所女性会では、女性の活躍する環境づくりをテーマに活動している。女性が働き続けていくためには、保育園や小学校の学童保育といった環境が整っていることが大事であり、現在、保育園に通う子どもの父母・祖父母にアンケートを取っている最中だが、休日に働いている方は子どもを預けられないという課題や、給与など待遇が悪いため保育士が不足しているという課題もある。
- ・少子化対策には、安心して子育てをしていくためのルールが見えていることが大事だと考えている。企業で働く女性のために、子育てしながら働いていく環境づくりができる、サポーターのような存在

が、企業や県にしっかりといて、相談の窓口になってもらいたい。また、私立の保育園を利用している方はお金がかかるが、そこにも支援があれば良いと思う。

- ・高知は産科が無いことが一番の課題。また、全国で高知だけ無痛分べんを扱っている施設がないという問題もある。
- ・育児休暇中でも、やる気のある人はスキルアップに取り組んで、職場に戻っても活躍できるような支援も重要だと思う。

(岡田 商工労働部長)

- ・保育の課題は県庁全体でも把握しており、現場の意見を頂きながら、取り組みについて検討を進めているところ。周産期医療についても、現場の医師に知事と面談いただき、課題などもお聞きしている。改善に向けた検討状況については、改めて皆さまにも共有したい。

(中島 部会員)

- ・昔は、高知市は、共働きの女性も多いことから、他県と比べて保育園が数も多く、環境が整っていると認識していた。今もそうだと思っていたが、違うのだろうか。

(津口 商工政策課長)

- ・今、数字は持ち合わせていないが、待機児童は年々減少傾向にあると認識している。ただ、休日に対応していないのは事実なので、働きながら子育てできる環境については、教育委員会や子ども・福祉政策部とも連携して、検討を進めていきたい。

(濱田 商工労働部副部長)

- ・保育士の方が、給与や待遇面への不満から離職していくという話は聞いている。対策についても関係部局において検討しているところ。

(武田 部会員)

- ・四万十町の例だが、子育て支援がかなり充実している自治体だと認識している。保育の無償化や学校給食費の無償化など。
- ・若い子育て世代や移住者に聞くと、産婦人科の有無は大きなポイントとなっている。なかなか難しいかもしれないが、中山間地域は、それをまず解決することが大事だと思う

(濱田 商工労働部副部長)

- ・県として男性育休の取得を推進していくという大きな方針がある。しかしながら、規模の小さな事業者ほど、理念も分かるし賛同もするが、現実問題、少ない従業員で業務をどう回していくかといった問題や、免許や専門的な知識が必要な業務は代替がきかないといった問題もある。
- ・先日、3,000社ほどを対象として調査を行い、結果を取りまとめているところだが、県に求める支援策としては、代替の従業員の確保に対する支援を挙げる意見が最も多かった。実際、どういうことをすれば、企業における男性育休の取得の促進が図られるか、お知恵を頂きたい。

(山崎 副部会長)

- ・企業としては、2時間や3時間といった時間休を制度化して、フレックスな勤務を可能にすることが効果的ではないかと思う。(森澤 部会員)

- ・我々の世代は、女性は県外に出ても、県外の男性と結婚して戻ってくるケースが多かったように思う。今は違うのだろうか。UターンでもIターンでも、高知は過ごしやすいといった、他県と違いを出したPRができればと思う。

(上村 部会員)

- ・企業の生産性を高めて、DXも一定進めて、リモートワークなりフレックスな勤務を可能とすることで、出口の部分で共働き・共育てを可能とする、という全体のストーリーは理解できる。一方で、全体の戦略を整合させながらコーディネートしていく人をどうするか、という点が非常に重要なポイントだと思うし、大学としてお手伝いできることがあるのかな、と思う。

(西山 部会長)

- ・自助・共助・公助という言葉があるが、職場の中で問題を共有しながら、助け合っ、育休を取れるような体制にするのがスタートラインだと思う。様々な業種で課題があると思う、「共働き・共育て」県民運動を展開していくと非常に大きな力となる。

(弥勒 部会員)

- ・育児休業で1ヶ月や2ヶ月抜ける人がいる場合に、フォローする人に割り増しの手当を払う企業に対して、補助を行うという自治体があったかと思う。また、海外で、3世代居住が理想的な子育て環境であり、少子化を防いでいるという事例があったと記憶している。スーパの冷めない距離に親世代がいて、いつでも子育てを頼めるという環境が、子育て世帯にとっては理想的な環境ではないかと思うが、高知市は都会に比べて実現可能な環境にあるのではないかと、それを促進するような制度やインセンティブがあれば、何か効果があるのではないかと思う。

(梶原 部会員)

- ・連続して何日も休むケースだけでなく、母親が男性に休んで欲しい時に休んでもらえる育児休暇、という形が、子育てにとっても、企業にとっても、母親にとっても良いのではないかと思う。