

令和6年度産業振興計画フォローアップ委員会 第2回商工業部会 議事概要

日時：令和7年1月24日（金）13:30～15:30

場所：高知プリンスホテル 2階「ダイヤモンド・ホール」

出席：委員11名中、8名が出席

議事：（1）第5期産業振興計画＜商工業分野＞の取り組み状況等について

①商工業分野の令和7年度の取り組みの強化のポイント（案）

②第5期産業振興計画＜商工業分野＞の重点施策について（案）

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）

- ・デジタル化を行う目的として業務の効率化をイメージしているようだが、事業者の商品やサービスなどをいかにインターネット上に載せるかということも大切であり、2つを両輪として進めるべきではないか。

（揚田 産業デジタル化推進課長）

- ・省力化、生産性向上で相談に来られる方もいる一方で、デジタル技術により情報発信やマーケティングを行いたいという相談もある。産業振興センターへの相談は前者が多いが、よろず支援拠点では8割程度が後者の相談。今後の施策の見せ方を考えていきたい。

（山崎 副部会長）

- ・「商品の磨き上げを世の中に知らしめる」と資料中でも言葉にすれば事業者にデジタル化に取り組んでもらうための啓発にもなるため、明文化すると良い。

（中島 部会員）

- ・デジタル化を中山間地域で浸透させて成功させることは難しいと思う。「お客さんが思った以上に来た」「いつもと違う人が来た」といった成功事例を見せてあげないと、中山間地域では諦めている人もいる。高齢になればなるほどデジタル化自体に懐疑的なため、興味を持った若い人たちが儲けたというような何らかの成功事例がないと、実現はできないのではないかな。デジタル化が分かっていないからこそデジタル化での成功体験の提示が必要だと思う。

（揚田 産業デジタル化推進課長）

- ・ご指摘は現場の商工会の皆さんから聞いている話と全く同じ状況である。都会の成功事例ではなく、地域の皆様が知っている人の成功体験を見せることが大事。高知市周辺はIT企業も多く接する機会もあるが、中山間地域はデジタル技術に触れる機会がないため、来年度は、中山間地域に出張って成功体験を見せられるよう、中山間地域向けの人材育成講座を力を入れてやっていきたい。

（中城 部会員）

- ・デジタル化は手段であって目的でないので、その先にあるものを表に出していかないについてこな

いと思う。

- ・資料2の5ページ、県内事業者のデジタル化推進の3段階の中で、1段階目は進んできている。今は2段階目の実際のデジタル化を進める段階に来ている。今やっているのはデジタルソフトウェアの導入。これから第3ステップに入ろうとすると、各企業がやっている人間の考えや知恵、ノウハウをデジタル化していかないといけないが、標準化してしまうとものづくりはうまくいかないため、独自のデジタル化がこれからの流れになってくると思う。

その場合、ソフトウェアは企業文化や地域文化など人間の頭の中に見えるような形に変えていくものであるため、よその地域や違う国になるとやりづらくなる。常に変わっていくので、ソフトウェアも改造していかないといけないため、県外にソフトの発注をしてしまうと、5年後10年後に大変なことになってしまう。ソフトウェアは目に見えず、他人の作ったソフトウェアは改造できないため、その人が作れなくなったら、その瞬間に作り直しを一から頼むことになる。そのため地元のIT企業を巻き込んでいかないと、5年10年と長期的なデジタル化の継続が難しくなってくる。

一方で地元のIT企業が県内のデジタル化に全て対応できるかというところできない。得意な分野はできるが、知らない分野はできないのが現状。お願いしたいのは、県内企業に地元で問題になっている課題やそれらを解決するための技術的な支援など、地元のIT企業が県内産業のデジタル化を進める上でのステップを支援していただけるようお願いしたい。すぐに効果が出るわけではなく5年10年かかるため、第3ステップに向けて今からスタートしておけば、県内でデジタル化を進める上での基盤ができると思う。よろしくをお願いしたい。

(揚田 産業デジタル化推進課長)

- ・このご要請は、夏の情報産業協会との意見交換会でも頂戴しており、来年度予算で県内のITエンジニア向けの講座を開催するよう予算要求している。是非実現していきたいと思う。

(久松 部会員)

- ・資料2-2、理系学生の就職を促進する企業の誘致の左側、現状課題に理系学生の就職の受け皿となる企業が少なくあるが、我々製造業からすると理系学生は欲しくても何年も雇えていない。企業が少なく理系学生が余っているから企業誘致という文脈に取れる。学校側からすると、学生を就職させるような企業がないという表現になるのかもしれないが、我々からすると何とか理系学生を取りたくても取れない。表現が違うと思う。機械系は何年も採れない。県内企業は理系学生が欲しいということとともに、教育委員会と一緒に理系学生を小中学校で増やしていく取り組みが必要。学校教育から理系を増やしていく。底上げを図っていくことが必要。製造品出荷額を増やしたいという狙いは分かるが表現を含めて考えていただきたい。

(濱田 商工労働副部長)

- ・誤解を招かない表現を心がけているが、なお多角的に検討し、このようなご意見をいただくことがないように表現を考えていく。県としては「大学生を中心に県外へ出る人を減らしたい」という思いがあるため、是非ご理解いただきたい。また、理科系の学生については教育委員会に共有し、今後どういう取り組みができるかということの研究していきたい。

(西山 部会長)

- ・特に理系学生を求める地元企業への支援というニュアンスを加えていただくとありがたい。その中で教育委員会と一緒に情報共有しながら将来に向けての種まきができたらと思う。

(梶原 部会員)

- ・所得向上や働き方改革など、中小企業よりも零細企業が多い中、最低賃金があがるということで最初の雇用の基本給が上がると、3、4年勤めてキャリアを積んだ人達との賃金の差がなくなってしまう、会社の中が混乱を来している。また、法人化している企業の社会保険は義務づけられているが、法人化していない個人事業主のところでも5人以上雇用したり、短時間労働に対しても厚生年金や健康保険の義務づけの話聞くが、零細企業にとって短時間労働者は非常にありがたいが、そこに社会保険等が入ってくるとますます厳しくなる。また、年収の壁について、経営者側が勉強不足な面があるため、知らせていただけるとありがたい。

(津口 商工政策課長)

- ・後半の方で説明させていただくが、働き方改革の推進の中でも人事評価制度や3、4年目の方々と給与体系をどうするか等で悩まれている事業者さんもいらっしゃるため、セミナーや働き方改革コンサルタントなどの専門家の意見もお聞きしながら、県としてどこまで支援できるかということも含めて検討していきたい。また社会保険料や年収の壁が引き上げられたらどうなるか等についても我々も一緒に勉強させていただきながら、お知らせできる部分を探していきたいと思う。

(上村 部会員)

- ・柱4のデジタル化の取り組みの優秀事例を表彰するのはとても良いと思う。先ほど出たように具体的にどんな内容をやっているかわからない、自分たちが導入する時にどうしたらいいかわからないということであれば、他の方がやっている事を広く周知してもらおう事が重要だと思う。
- ・理系の学生について、就活の状況としては売り手市場であることを学生も熟知していて、東京や大阪の企業から当然DMが来るため「わざわざ頑張らなくてよい」という状況が特に理系では続いている。そういう意味では柱5にある学生と県内事業者との交流機会の拡大が「新」となっているが、学生がそういった環境にあるため地域の動きに対して非常に反応が鈍い。昔だと県庁がイベントをやると数十人すぐに参加する土壌があったが、今はなかなか集まらないので、しかけを具体的にどうするか、大学の協力ももちろんだが考えていただけるとありがたい。
- ・理系という話を聞いて思ったが、例えば工科大の経済・マネジメント学群では、社会科学で数学の基礎や統計もやっている。文系であっても数学の教員免許も取れるところもある。理系学生に加えて数学的素養のある社会科学系の学生には、営業で入社しても3年後に結局は設計部門に移った学生もいる。地域の会社には文系であっても柔軟に採用していただきながら育てて変更していただく、それに耐えうるだけの基礎的な学力は単なる経済学部学生よりは一定できていると思うので、情報共有させていただきたい。いずれにしても学生との交流機会の拡充は大変ありがたく、是非やってもらいたい。

(濱田 商工労働副部長)

- ・就職は結婚と並んで人生の中でも大きな選択の一つだと思う。売り手市場の中で学生さんやその親御さんが、「自分が働きたい会社が高知には無いのではないか」というある種の先入観、決めつけが聞こえてくるため、高知にも魅力的な会社が沢山あるんだということをしっかりと知ってもらったうえで、検討の俎上に載せていただき、最終ご決断をいただきたい、そこまではもっていききたいという思いがある。そういう観点で就活前の学生さんと地域の事業者さんに施策を利用していただいて、

学生さんに知識や情報を持ってもらうということに取り組んで参りたい。大学の方にもご相談させていただくので、是非多くの学生さんのご参加をお願いしたい。

(山崎 副部会長)

- ・女性事務職は本当に働く場所がない。求人を出すと何人も応募がある。
- ・賃上げについて、賃上げや給料を上げることは民間に任せていただきたい。エッセンシャルワーカーなどの社会にとって必要な方が沢山いらっしゃる中で、賃金の高さだけで移動されると、社会そのものが停滞し、機能しなくなるのではと思っている。大げさかもしれないが高知においては賃上げを強調する自治体の動きはよく考えてもらわないと、社会が停滞するのではと感じている。配慮をお願いしたい。

(西山 部会長)

- ・かなり大きなショックであることは間違いない。私も第一次第二次オイルショックを思い出し、あそこまで大きなショックではないが、今まで 20 年間デフレで賃上げがない状態で、今ここでギアを変えなさいとなると仕事の根本的な事を見直さないと存続が難しいというぐらい大変な状況であろうと思う。そういった面での副部会長からの危機感、ご意見であろうと思う。

(濱田 商工労働副部長)

- ・大変重い提言をいただき、今すぐ答えがあるわけではないが、今後県の旗の振り方は部会長、副部会長のご意見をふまえて考えて参りたい。

(廣末 部会員)

- ・4 ページ、地域商業の一番下に商業支援のあり方の見直しが必要とあるが、コロナで消費者が商店街に求めている動きが変わってきていると強く感じる。復活はしてきてはいるが、ネット販売などの影響で中心商店街は物を売る場所ではなくなっている。県のおかげで去年 AI カメラを導入し、情報を蓄積し、それにより外国人のインバウンドも含めてどういう人が何を求めて来ているかが分かるようになる。中心商店街は物販が退店して飲食・サービス業になり、根本的な商業、小売流通のあり方が変わってきているため、イベントや祭りを含めてお客さんに体験してもらえるものも発信しながら、来ていただいて消費が生まれるように、メリハリをつけて進めていくのが良いのではないかな。
- ・郡部の商店街はシャッター街になっているため、生鮮や食料などの生活必需品に特化して、人口減少の中でどうやって機能を残していくのが課題。今コンビニがその機能を担っているところもあるが、そういうところに機能を集中させていく事が重要なのではないかな。
- ・宿毛の商店街は2つあったが法人格をやめて解散した。いかに小売業がしんどい思いをしているかということだと思う。私も長いこと商店街のお世話をしているが、今までの流れから言うと、思い切り転換して色々な人の新陳代謝をしていくことが必要。既存の人が常識を転換してやるというのは難しい。年齢も 80 歳 90 歳である。やはり製造・ものづくり・飲食含めて商店街に新しい血が入るような、事業継承ではなく事業発掘できる場所として商店街を使っていただくようなことで魅力づくりを進めていかなければならないと思う。

(濱田 商工労働副部長)

- ・我々としても、地域商業は大きく二極化していると思っている。高知市の中心商店街とその他というくくり。高知市の商店街はまだまだ元気だが、昔の賑わいと比べると、というところがあるかと思う。

今回 AI カメラを付けさせていただいて、性別や世代など色々なデータで推計ができるため、それらのデータを商店街への新たな人の誘致への活用ができないか、もっと言えばデータが経済的な価値を持って商店街組合の新たな財源となることができればと考えている。今年モデル店舗 15 店舗を支援させていただいており、来年度も引き続きやっていく。まずは帯屋町筋でしっかりモデル事例を作って、その取り組みを参考に、1 店舗でも 2 店舗でもやりたいお店を増やしていきたい。

- ・郡部の商店街では、色々な意見交換をする中で、地元の方々から商店街と言ってももう厳しい、という意見が目立った。その中で大きい市町村になると、昭和の合併前の地域地域の拠点となる場所に日頃の買い回り品の商店を残したいというご意見も出てきているので、そういう視点で商店街から少し離れて地域の中でどういう商業機能、および生活を維持していくのが良いのかということとをまずは市町村に決めていただいて、それを支援していく。高知市の中心商店街への支援と、その他地域にどのように商業機能を残していくかという視点でこれからも進めて参りたいと思う。

(中島 部会員)

- ・先日、甥と姪の友達と話をしたところ、「商店街の個店に（雰囲気的に）入れない」と聞いた。帯屋町では個店に入らないと商品を見られないと。今の若い人たちはイオンなどの平場でここから先がどこの店か分からないところを回って見て行ってレジに行く。帯屋町は個々の個人のお宅なので、ちょっと見ようと思っても、入っていくと出にくく、ふらっと入ることができない。そして一方通行なので、イオンのように自由に動ける動線であれば入りやすいが、という話があった。やはりショッピングの仕方自体がものすごく変わってしまって、私の友人でも百貨店や商業集積地には行くが、個店で買うことは減ったと言っている。新しい考え方で商店街の再構築のようなことをしていないといけないのかなと思う。頑張るって欲しいが、頑張るだけでは変わってしまった人の行動を変えることはできない。

(久松 部会員)

- ・資料 2 の 6, 7, 8 ページを通じて思ったが、人口減少・人手不足に対応するために若者の地元定着と外国人雇用の道とあるが、一方で人材の流動化は避けて通れない。賃金格差で転職希望者が多いということは、賃金が良いところは募集したら沢山人が来るが、それはどこから抜けているのだから、流動化を上手く回す方策を考えることが大事ではないか。中山間地域でここにいてもらわないと困るのは分かるが、今は人がより良いところを求めて動いていく時代であるため、全体としてはどううまく流動化を図って県内の雇用を満たしていくかを考えていくことが重要な視点ではないかと思う。
- ・7 ページを見ていてこれまでの女性活躍がトーンダウンしているように感じる。柱には書いてあるが男性育休等が色々あり、もう少し女性の活躍という部分が施策としてあってもいいのではないかな。
- ・8 ページの外国人労働者の目標を掲げていただいたことはありがたい。ターゲットに向けて人材確保のルートをつけていくということが大事だと思うし、相談窓口を設置して PR して広報を積極的にお願したい。

(濱田 商工労働副部長)

- ・人材の流動化は行政の立場からするとどういう風に表現するのか難しい部分でもあるが、実態として終身雇用がすでに崩壊しかかっており、我々の頃から言うと考えられなかったが、県庁でも入って

2、3年の人が辞めていくのが普通になっている中で、どうしても腕試しをしたくて都会に行くという人は止めようがないと思うが、そうではない人については是非県内で次のステップに行ってもらえるような仕組みが作れないかとまさに我々も今議論をしているところ。いただいたご意見を参考にしっかり次の施策に反映していきたいと思う。

- ・また、女性の活躍は決してトーンダウンしたわけではなく、紙幅の関係で表現が薄くなっているが、しっかり取り組んでいるのでそこはご理解を賜りたい。
- ・また、外国人材については先日もインドに一緒に行っていただきありがたい。目標も掲げさせていただき、1月末には新しい統計が公表される予定。これまで外国人の雇用は検討していなかったが、今後は検討したいという話を色々なところから聞いている。一方で技能実習生の監理団体は県の中央部にほぼほぼ固まっており、安芸や幡多の方は身近なところに相談する先がないということが分かってきたため、今回このような形で相談窓口を作り必要な方に情報がしっかり伝わるようにこれからも努めて参りたい。

(山崎 副部長)

- ・ほとんど全ての案件で少子化の影が差している。県として遠慮せずに高知県の将来、皆様の企業の将来に関して子供を増やすことができれば相当解決すると、堂々と主張して良いのでは。結婚していれば子供は2人くらい産んでいるが、問題は未婚率で、独身男性が極端に増えていて、原因は収入など色々あるがそこでいつでも話が終わり解決策が打ち出せない。その代わり結婚している方に2、3人もっと産んでもらおうとなっているが、その部分に入っていないといつまでも根本的な解決にはならないので、未婚の理由をきちんと把握してこの会で話し合うことが全ての問題への答えになる。皆の将来がかかっているという大義名分があるので、もうちょっと突っ込んだ研究を皆でしたい。

(濱田 商工労働副部長)

- ・冒頭挨拶で部長が申し上げたように昨年の3月に元気な未来創造戦略を作り、人口問題に対応ということで別の会議体で色々議論をさせていただいているところであるが、副部長のご意見を事務局でも共有して協議してまいりたい。少子化の影響は当然だが、今週の日経新聞で高卒で就職する人が減って大学進学率が増え、運輸業、建設業、製造業などの現場で働いてもらいたい人の就職が減っているという記事があり、改めて危機感を感じたところ。ベースとなる高校生の数が加速度的に減っているのも、事実としてしっかりと対応していく必要があると思うため、良い意味で危機感を共有させていただきながらどういうことができるか、皆様方にお知恵をお借りしたいと思う。

(梶原 部会員)

- ・女性が安心して安全でないとなかなか子供は産まない。未来が見えるからこそ結婚もするし子育てもする。子育ての部分でも男性の育児休暇など制度ができていますが、子供を実際に産み育てる事に関しては変わらず女性が主ではないかと考える。特に高知は母子家庭で育てている方が多いので、子供に対する支援や保育など制度が充実することで、子供を育てていける環境が整うことを希望している。
- ・また、商店街の話で出たが、宿毛で高台に新しい市役所ができています。例えば市役所の下に商店街があるような、あちこち行かなくてもそこに行けば物事が整うというエリアになる街づくりをしていかないと、路線バスも廃止になる中でそういう整理を県主体でしていくと良いのではないかと。

- ・また、マイナンバーが浸透していく中で保育料や税金などの支払いを一本化して簡素化していくよう先に整えるべきではないかと思う。

(濱田 商工労働副部長)

- ・昨年の講演で聞いたお話で、女性が働きやすい会社というのは、男性も若者も障害者も高齢者も働きやすい職場になる。一方で中高年の男性が働きやすい職場はそれ以外の方は働きづらい職場になると、だから働き方改革は必要なんだというお話があり腑に落ちた。県もここ数年間女性、高齢者、若者が働きやすい職場改革に取り組んでおり、特に今年については国の交付金も活用して職場環境を改善するような補助金も作らせていただいたので、そういった取り組みはこれからも進めてきたいと思う。また何よりも女性の方、妊娠されている方、出産直後の方、介護されている方についても働きやすいような職場をしっかりと作ってまいりたいと思う。
- ・商店街についても、時代の変化とともに街の中心が変わっていく中でどうあるべきか、商業振興ということだけではなくまさに街づくりをどうするかという基本的なところが問われているのだろうと思う。そのあたりもいろんな場面で市町村と話をしながら県の関係部局にも共有してまいりたいと思っている。
- ・最後のマイナンバーはテクノロジーの問題ではなく、社会がそれをどう受け入れていくかという大きな話だと思っている。我々コロナの時に安倍政権で10万円をもらうのに大変な思いをした事が思い出されるが、目指す方向はそうだと思っているので、いずれそうなるがそれが何年後になるかという問題ではないかと思う。県のデジタル政策課にご意見をいただいた旨共有させていただく。

(中城 部会員)

- ・県内就職について、県内に学生が残っていただくためには根本的には県内の企業の魅力がないと選んでくれない。これは外国人労働者の高知県への定着についても同じ問題があり、基本的には企業が魅力を持っている事が大事だと思っているが、この魅力の向上の取り組みはどうしても生産性向上、所得向上、福利厚生が常に言われるが、あるアンケート調査によるとやりがいや面白さが優先されるという例も出てきている。我々中小企業の場合は給料を上げることも福利厚生もなかなか難しいため、それ以上に面白いとか、やりがいがあるという人に来ていただきたいので、そちら側の魅力をアピールしていただきたい。学生に面接する際に質問を聞くとすぐに「福利厚生は？」と聞いてくる。何年か前はそういったことはなかった。周りが言い出すと学生も意識し始めるので、やりがい・面白さ・魅力などを表に出してもらえれば自然と変わって来るのではと思う。ある種イメージ戦略だと思っている。
- ・また、働き方改革やワークライフバランスということで、男性の育休がすごく言われている。育休で3ヶ月や1年休まれると、我々中小企業ではその人が担当している業務は消えてしまう。代替えが置けない。技術者というのは同じ技術を持っていればいいのではなくて、お客さんも仕事もその人についているので、それがなくなってしまう。ダメージが大きいのでどうすれば良いか考えて、休みではなく時間をコントロールする、半日や2時間早く帰る、遅く出るとかフレックスや自由な時間をコントロールすることでやろうとしている。もう少しフレックスタイムを進めていくと時間を意識せずに働けるようになり、最終的には時間を捨てて成果などで働きを見ていくという風にしたい。働き方の多様化が大事だと思うので、男性育休という言葉があまりにも一人走りするのは我々としてはちょっと厳しいかなと思う。

- ・最後に商店街の話があったが、大規模店舗ができるとやはりそこへ行くといろんなものがそこで済むと言うことで大規模店舗に行く。それがネットができると安いし早いしでネットにシフトしてきたが、個人的には最近ネットでの価格面の優位性をあまり感じられなくなってきて、ネットからリアル店舗に少しづつ戻り始めている。そういった意味でリアル店舗とネットがうまく融合した店舗や販売の仕組みを考えていくことが正解ではないかと思う。時代と共に変わっていくので次のパターンをこれから作り上げていくことが大事だと思う。

(濱田 商工労働副部長)

- ・県でも企業に対する採用力強化セミナーをやる中で、特に中小企業の場合は、ほぼオーナー企業なので、オーナーたる社長さんのメッセージをしっかりと打ち出させていただいて、「我が社に入社していただくこんな形で成長できるんだ。」と言うことをしっかり伝えていただくことがとても大切だと思っている。そういったところもこういう資料の中にも少し落とし込んでいくようなことも考えていきたいと思っている。
- ・働き方改革の男性育休については、県全体としての大きな方向性であるため、そこはご理解いただきたいと思う。一方で規模が小さい会社では代替職員が確保できないとか、規模が大きい会社でもいわゆる資格職種のようなもので単に人数の問題でないところは現状的に難しいとお聞きしているので、そういうところではご指摘のとおり、例えば従来は1日単位だった有給を時間単位にすることで取りやすくするなどの取り組みがまずは重要と思う。
- ・商店街についてはモデル店舗に対する支援もさせていただいているので、皆様のご意見を参考にさせていただきながら良いモデルを作っていきたいと思う。