

ひょうご経済・雇用活性化プラン推進会議 [第1回]

議事要旨

I 日 時 令和元年成8月8日(木) 15:00~17:00

II 場 所 兵庫県公館第1会議室

III 出席者

構成員：17名(別紙1のとおり)、オブザーバー：兵庫労働局長
県：知事、副知事、産業労働部長 他

IV 次 第

1 議事：経済・雇用施策の検討に向けた課題

V 主な内容

1 開会

2 井戸知事あいさつ

3 座長選出

全会一致で兵庫県立大学 加藤恵正教授 に決定

座長の指名により座長代理に関西学院大学 佐竹隆幸教授 を選出

4 会議の取り扱い

会議は公開とする

5 議事

(1) 当局資料説明

当局から議事に関する資料を説明

(2) 意見交換

別紙2のとおり

6 知事あいさつ

出席者（構成員） 17 名

岩本 芳 昭	日本製鉄株式会社広畑製鉄所 副所長兼生産技術部長
植山 展 行	植山織物株式会社代表取締役社長
小田垣 栄司	株式会社ノヴィータ代表取締役会長
柏木 千 春	流通科学大学人間社会学部観光学科教授
加藤 恵 正	兵庫県立大学大学院減災復興政策研究科教授
酒井 菊 代	兵庫県女性農業士 丹波篠山市農業委員
坂本 昌 文	洲本外町地域まちなか再生協議会会長
佐竹 隆 幸	関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科長・教授
田中 裕 子	兵庫県経営者協会副会長
谷口 守 男	兵庫県商工会連合会理事
辻 芳 治	日本労働組合総連合会兵庫県連合会会長
土谷 千津子	社会福祉法人きらくえん理事長
鶴井 昌 徹	株式会社神戸工業試験場代表取締役社長
畑 豊	兵庫県立大学大学院シミュレーション学研究科教授
本丸 勝 也	兵庫ベンダ工業株式会社取締役
村上 有紀子	ひとつむぎ舎代表
勇上 和 史	神戸大学大学院経済学研究科准教授

議事要旨（意見交換）

○ 座長

先日、中国広州の共産党の方と議論する機会がありました。彼らは「グレーターベイエリア」と呼んでいます。香港、マカオ、深圳を核とした巨大経済圏域を構築しようというプロジェクトが中国で動いています。深圳の共産党幹部からは、ぜひともこの地域とグレーターベイエリアの経済の連携を考えたい、例えば、企業と接触するのは具体的にはどのようなアプローチがいいのか、といった質問がありました。この10年20年の我々を取り巻く変化というのは、周辺に次々と巨大な開発エリアができて、向こうからこちらにアプローチするようになってきたということでもあります。グローバルな展開の中で、兵庫経済がそれに対してどう向き合うのか、対処するのかということが問われていると思います。

一方で、きめ細かな産業政策、この地域の生活を豊かにする産業のあり方をどうしていくのかもまた同時に問われていることで、この両輪について、これから皆さんと一緒に議論ができればと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

早速ですが、議事に入りたいと思います。本日は第1回目の会議ですので、まず事務局から議論の素材となる資料を説明いただきます。よろしくお願いいたします。

資料説明

○ 座長

皆さんのこれまでの仕事や経験から、次回に向けて事務局が具体的な提案をできるようなご指摘をいただければと考えています。よろしくお願いいたします。

○ A委員

私は、東京でIT関係の仕事を5年前までやって、今はその会社は後任に譲っています。自分が関与している会社が13社あり、幅広くいろんなことをやっています。

私は、失敗した事例をこういう会議でもっと取り上げてもらえるといいと思います。起業してビジネスをやりたい人間がおそらく知りたいと思うことは、どうやったら立ち直れないような失敗になるのか、どれぐらいだったら再チャレンジできるのか、といったことです。というのも、成功している人の話は偶然の重なりがたくさんありすぎて、それを今やっても無理だろうというのがあるからです。

実は、私はいっぱいいろんなことをやって、いっぱい失敗をしています。先ほど13社と申し上げましたが、失敗したものは残ってないので誰の目にも触れないのです。何%達成、指標のうち何割がクリアできたという中で、できてないものはどうやったらできるのかなど、できなかったことをもう少し中心に議論していく方が、インパクトを残せるのではないかと思います。できる人はやっているし、やれている結果が残っているだけです。支援すべきはぎりぎり足りない人であって、それでこそ恩を売れるように思います。

○ 座長

この資料を見ると、兵庫県は割と起業率が高い。ところが世界で比べると全然駄目だというのは昔からよく言われています。なぜ起業しないのか、地域の中で起業率が高くなるというのは一体どういうことなのか、あるいは、なぜなかなか高くなるのか、これまでの失敗の経験も踏まえて、このあたりをどうお考えになりますか。

○ A委員

太鼓持ちみたいな存在が少ない気がしていて、もっとやればいいんじゃないか、そうやってみたら、というように気軽に背中を押してくれる人がもっと欲しいと思います。私は実家が豊岡市ですが、やはり何かをやろうとすると、「そんなことやって失敗したらお父さんに迷惑かかるよ」というようなことをすごく言われます。

私は大学進学で東京に行って、東京で事業をしようと思ったときに、実家に資金援助をしてほしいとお願いに帰りました。駄目と言われましたが、何回か頼みに帰って、結局、援助してくれませんでした。自分でお金を金融機関から借りて東京で事業を始め、そのまま東京でやることになりました。あのタイミングで家族が、こうやってみたらと言ってくれていれば、東京で起業、もしくは豊岡、神戸で起業したかもしれませんが、もっと早いタイミングでこのように兵庫県に帰ってきたのではないかと思います。

また、父や祖父の時代にやっていたような大きな設備投資が必要な事業と、私がやり始めたようなITの事業では、そもそもリスクのかかり具合が違います。クラウドファンディングみたいに前借りするような仕組みも出てきていますので、そういうものの活用の失敗事例が身近な存在として語られるようになるのではないかと思います。

○ 座長

クラウドファンディングも含めていろんな仕組みが出てきましたが、成功事例よりはうまくいかなかった事例を表に出していく方がとっつきやすいと思います。

○ A委員

起業する人というのは何があってもやりますので、起業する人への支援は十分にされていると思います。私もすごくサポートしてもらっていますし、今は周りの人も応援してくれやすい状況になっています。しかし、それでは起業率は上がらないので、起業しようと思っていてあと少しという人が何を不安に思っているのかをリサーチする方が有効だと思います。私は、リスクを過大評価してしまったり、リスクという存在自体を理解できていなかったりして、踏みとどまっているのではないかと思います。

いずれにせよ、こうやったら再起できませんという失敗の事例や、こういう失敗だったら再起できますという事例が集まればいいと思います。ただ、銀行やクラウドファンディングをやっている人たち、VC(ベンチャーキャピタル)など資金の貸し

付けをして収益を得ている人たちは、自分たちが貸し付けて失敗したものをみすみす公開するのは格好悪いですし、公開したがりません。私も何を失敗したのか聞かれても少し言いづらいなと思います。

実は私も、売上が数倍に伸びているにもかかわらず、為替相場をよく分かっていなかったために債務超過になった、という大変な失敗をしたことがあります。もしそういう失敗の事例があれば、ちゃんと勉強しておかないといけないと分かりますし、アパレル事業や貿易の事業をしている方がそこでサポートしてくれたり、何かしらの資金的な援助をしてくれたりということもあったかと思います。

○ B委員

起業の話とは違いますが、先に実効性という話がありましたので、我々が実行するものを二つお話ししたいと思います。

一つが事業承継です。今月、弊社は、創業 40 年を超える映像制作会社の事業を、第三者事業承継という形で引継ぎます。40 年以上の事業で、フィルム時代から撮っている映像など多くの有形無形の資産がありまして、その方々が今までやってきた知識や経験の継承と、関係者の方々の雇用をまず守っていこうという目的からです。このようなケースは今後多くの中小企業が抱える問題であると思います。

もう一つがテクノロジー的な観点です。私は名古屋大学で自動運転に関わる教員をやっています、今月、自動運転技術をベースにしたコンソーシアムを神戸市内で立ち上げます。このコンソーシアムの目的は、多様化するモビリティを都市生活の中でどのように提供していくかということで、技術的な知見をあわせて、さらに実証実験も含めてやっていこうというものです。参画メンバーは県内の地元大学を中心に、名古屋大学、行政、シンクタンク、IT 企業、交通事業者、そして地元の中企業などが集まります。今の自動運転技術というと制御系の技術のイメージがあると思いますが、これからの自動運転は AI・IoT やセンシング、インフラ協調の部分も含めて、やはり情報技術が主体になるとともに、それ以外にも、都市計画や都市工学といった方々の知見も必要になります。これらに関わる技術やノウハウを自動運転以外の関連産業や地元を提供し、産業そのものを底上げしていこうということで、これらの取組を実行していきます。

○ 座長

コンソーシアムというのは、かなり大々的にできるのでしょうか。

○ B委員

もともと私は「078」というイベントもやっています、「実験都市」をコンセプトにいろんな形で市内を使って実験していこうというものです。今年も自動運転の実証実験を小野浜町付近で行い、このコンソーシアムそのものは秋頃にお披露目しようと思っています。車以外のモビリティを含めた自動運転技術と情報技術、それから都市をどうデザインしていくかという部分も含めて、皆さんの知識や技術を惜しみなく出していこうという枠組みになっています。

○ C委員

姫路出身の方が東京の ZMP という会社で自動運転をやっています。自動車の自動運転はできますが、実は歩道はまだ走ってはいけません。ですが、今は流通が非常に大変で、マンションまで何回も行かないと配達できず、女性の一人暮らしでしたら、同じ人が3回来ないとドアを開けないと言われていました。ZMP は、それをロボットにして1回で済ませるということも考えていて、そのあたりの技術面や法律面での課題をブレイクしないとそのビジネスモデルにはたどり着けないと言っています。

最近のマンションのエレベーターは、居住者がインターホンで対応すれば、階のボタンを押さなくても、例えば一挙に6階まで動くようになっています。ということは、ロボットがそれで6階まで上がれば、女性の一人暮らしでも荷物を受け取ってもらえます。流通としてはものすごくありがたいことです。アメリカの流通業界は、荷物を届けるときは玄関に置いて1回ブザーを押して帰ります。盗まれて補償するとしても、その方が安いからです。そういう制度もできれば、新しいビジネスが生まれるような気がします。モビリティは、これから経済に貢献していく可能性が非常に高いです。

今、私は、どこに何人、何世帯が住んでいるというような行政のデータと、EHR (Electronic Health Record) と言われる病院のデータ、皆さんが受ける健康診断のデータをくっつけて解析するモデルに、姫路市と一緒に取り組んでいるのですが、どこの会社もそのようなデータをすごく欲しがります。それがあれば EBPM (Evidence Based Policy Making : 証拠に基づく政策立案) ができるようになるので、今からそういう動きを活性化できれば、県も非常に明確なプランを作ることができます。その上で企業もそれについてきて、何か爆発するような産業が生まれる可能性はあると思います。

今まで医療系というと、製品を作っても何かあったら次の日には病院に行かないと駄目でした。それだけの力が中小企業にあるわけがありません。ですが、情報技術でやると、メンテナンスはコンピュータだけですので、医者がデータを入れるとその結果を返します。法律的にはかなり難しいですが、総務省としても、非常にプライバシー性の高いデータをクラウドに投げても、セキュリティがちゃんとしていけばよいという方向に持っていこうとしていますので、そこにもまた新たな産業が浮かび上がってくるのではないかと思います。

○ A委員

物を届ける行為はラストワンマイルみたいな話だと思いますが、ロボットが届けることはすごくポジティブだと思います。私は電気の小売り事業もやっています、電気の使用は30分おきのデマンド値をもらい、個別具体的な住所に紐づけて電気代の精算をしています。そのため、家にいるかいないかは結構わかりやすいです。例えば、兵庫県の運送事業者の中で、今日配達があるというフラグが立っている者だけに、そのデマンド値の情報を提供して、電気代が上がった瞬間に配達に行ってくださいとすることは技術的には可能です。そうすると、ロボットが開発される前には

人が行ってもいいし、少しずつ緩めていきながら、最終的にはロボットが全部配達してくれれば楽だと思いますが、ロボットさえ何回も行かなくて済むようになります。既存の電気料金の精算システムだけでもできますので、もっと幅広く頭を柔らかく使っていけば、もっと安くライトに解決できるのではないかと思います。

○ D委員

我々は、委託試験や分析によって、研究開発をしている企業を支援する仕事をしています。県立大学に新しく金属新素材研究センターができましたが、金属の3Dプリンターの利用がどんどん進めば、ものづくりの世界もガラッと変わります。ですが、まだ課題もたくさんあって、重要な部品にはなかなか使えません。それを使えるようにするためにいろんな技術開発がされていまして、その中で我々も試験や分析という切り口から提案し、金属の3Dプリンターが世の中でどんどん使われるように支援をしているところです。

また、お話ししたいと思っていたのが、人の採用、人手不足のことです。当社の社員は約400名いまして、毎年10名ぐらいを採用しているのですが、今年は15名の新卒を採用することができました。博士や修士、学士、高専卒、高卒、海外の人材もおりまして、その割合はほぼ同じぐらいです。我々の仕事からしますと、理工系の人材がほとんどですが、残念ながら、県内の理工系大学からは15名中1名も採用できませんでした。年々採用活動が難しくなっていて、現在進めている来年の新卒採用は、まだ若干名しか確保できていない状況です。

特に理工系の学生は大手志向の方が多いと思いますが、最近はそういった状況です。大手企業が少ない九州や山陰地方まで就職活動の範囲を広げています。毎回遠くまで行かないといけないので、コスト的にも大変です。このプランの中では大学生に注目されていますが、卒業後に就職する人数が多い工業高校や高専の学生もターゲットとすべきではないかと思います。我々も毎年工業高校や高専の生徒を採用していますが、採用した学生からは、東京で就職する同級生が多いという話も聞いています。

先日、中小企業団体中央会と近畿経済産業局からの依頼で、県立大学の経営学部の学生向けに、会社の事業戦略についてプレゼンをしました。その背景として、文系の大学生にアンケートを取った結果、兵庫県立大学では48%が就職を希望する企業の規模は関係ないと回答し、どちらかといえば中小企業が選択された、ということがあるようです。一方、中小企業への就職を阻害する要因として、約69%の学生がどこで情報を入手したらいいかわからないと回答しているということです。人材確保支援の側面から、就職活動前の段階で学生に地元優良企業の情報を意識づけしたいという目的でお話をいただいたのですが、そういった取組や、学生の来場がたくさん増えている国際フロンティア産業メッセのような地道な取組が必要ではないかと思います。

○ 座長

地元企業の情報が学生に伝わっていないというのは、県立大学の商科キャンパス

にいる時に私も感じたことです。就職した学生の半分ぐらいは何年か後には辞めていて、それは兵庫県に引き戻す一つのチャンスだという話がありますが、このあたりの感触はいかがですか。

○ D委員

中途採用も通年採用も門戸を開いていて、良い人材がいたら採用するようにしています。UJI ターンも増えていると思いますし、地元で働きたいので兵庫県に戻って仕事がしたいという方が、一定数増えているように思います。

○ E委員

新卒の就職者のその後の地域間移動に関しては、これまでの研究から、結婚の前の単身時代に移動しているということが明らかにされています。今は晩婚化が進んでいますので30代前半ぐらいまで入ると思いますが、先ほどの資料説明の中で、30代前半で人口が少し戻しているという話があったのは、その表れではないかと思いました。一方、3年で大卒の3割が離職する傾向はずっと続いていますし、それは適職探しという側面から不可避だと思います。最初の就職先で勤め続けることは、よほどのマッチング、運命の出会いでない限りはあり得ないわけですから、やはりその後の30代前半までのタイミングでの移動は、地域の人材確保のために重要な視点だと思います。

地域雇用創出事業などの国の事業に関係していますと、人口規模を問わず、いろんな自治体がUJI ターンの取組をやっています。ただ事業計画を見ると、大都市で釣り糸を垂れて引っ掛かってくれる方を待つというやり方がつい最近でも行われています。一方で、ウェブターゲットング広告、つまり特定の人たちが、移住やUJI ターンに関心を持つという傾向をパターン認識して、その方々に効果的に地域の仕事や暮らしの情報を送って、奏功している自治体もあるようです。ですから、やはりIT技術を活用していくことが、こういった領域でも有効ではないかと思います。また、県の取組でe-県民制度が今年始まったと伺っていますが、ゆかりのある方を、ITインフラを使って繋ぎ止めたり拡大したりしていくのは、そういう意味でも非常に有効ではないかと思いました。ウェブターゲットング広告はさらに相手に働きかける、気づいてもらうという新しいやり方だと思います。

それからIT関係でもう1点申し上げます。活性化プランのプロジェクトには、ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進などがあります。一方で、最近議論されているのは、大企業・中小企業を問わず、精神的に疲れている方が非常に増えてきているということです。それは仕事の裁量やいろんな側面が変わってきたからだと思いますが、特に働いているワーキングパーソンの心身の健康の改善が求められています。この問題に対して、国レベルでは健康経営やデータヘルスの推進がここ数年続けられていますし、県でも健康経営を推進している企業を表彰されていると思います。さらに一歩進んで、健康組合のデータなどを紐付けし、個人情報保護の範囲内でデータを有効活用して、どういう企業の取組がより従業員の方の健康に資するのかを把握することが有用です。これは社会保障的な観点の政策というだけではあ

りません。最近の研究では、健康経営を推進した結果として、企業業績がタイムラグを伴って上昇していくという結果が報告されています。ワーク・ライフ・バランスの推進は、社会保障的・労働者福祉的な側面と、経済効率的の側面の両面から、今後も一層求められるのではないかと思います。

○ F委員

女性の有業率が低いことや、県外流出が多いことについて、二つの意見をお伝えしたいと思います。一つ目は、やはり県外に出てしまう人たちがいるというのは、よその町よりうちの町がよいという思い、思い込みがあれば出ていかないと思います。兵庫県は、女性にやさしい県であると言い切ったらいいのではないかと思います。女性の社会進出の手助けはもちろん県外流出を止めるのは、本当に自分の町を好きになることです。私は10年前までは専業主婦でしたが、イベントをきっかけに地域の魅力を伝える仕事につきました。それは地域を見直し地域に根づくことに繋がります。最近周囲でも、子育て中や子育てを卒業した人たちが、まちづくりに参画することがとても多いです。そういう地域に眠っている人たちを掘り起こして、ちょっと綺麗な言葉ですが、町のコンシェルジュであったり、町を編集するレポーターであったり、そういう形で引っ張っていくことを何か形にできたらなと思います。

もう一つは、先日、気仙沼でまちづくりをする若者たちと会合をしたのですが、すごく刺激的で、よその町に行く则自分の町が分かるという感じがしましたので、民間で交換留学ではないですが、人と人との交換、花と実を交換するような、おいしいものを交換するようなことができれば面白いなと思いました。

あと、起業の話ですが、A委員の話がすごく面白くて、うちの町の若者たちに聞かせてあげたら、起業したいという気になるのではないかと思います。ガスを貯めている人たちのガス抜きをするのではなくて、ガスに点火して燃やすような、そういう人たちと交流できるようなシステムがあればいいと思います。

○ G委員

私はまちなか再生協議会と商店連合会という両方の立場で、洲本の昔の中心地と商店街を何とかしようとしているのですが、ここ30年ぐらいで人口が半分ぐらいになっています。しかも、人口構成は生産年齢人口と高齢者人口がほぼ一緒で、15歳以下は8%ぐらいしかいないという地域になっていて、もう肩車状態になっています。ですから、地域の中でどうするかというのはもう難しい状況になっていて、とにかく関心を持ってもらい、外からいろんな人に来てもらおうと取り組んでいます。

それだけ人口が減ってくると、やはり土地がどんどん空いてきます。ひどい町内でしたら2割ぐらいは空き家で、それ以上の空き地があります。昔、洲本では、明治維新後に庚午事変というのがあって、侍が北海道に飛ばされたためにたくさん土地が空いて、そこに新しい工業などが起こりました。今も土地は空いていますが、細切れになっていて、うまく利活用ができません。地元の不動産屋では馬力がないので、デベロッパー的な役割をする仕組み、土地を動かして再利用させるような制度があればと思います。

それから、働くという話では、洲本には大きな企業はほぼないので、20歳ではなく18歳になると人口がごっそり減ります。大学に行くために減って、それが戻ってきませんし、戻れるところは役所か学校の先生、地元の金融機関か農協といったところ。一方、洲本に移住してくる人たちが何を求めているかという、あまりお金を求めていません。自然の中でおいしいものを食べながら、自分のしたいことをして、ある程度暮らせればよいということです。そんな中で起業をしやすい、A委員の言われたような後押ししてくれるような仕組みが欲しいと思います。それと、昔は汗をかけば起業できて、自営業や商店がいっぱいありました。今の人たちはどちらかという、起業より就職ということになりますが、今後も、田舎の場合は就職よりも新しい自営業というのを増やしていかないとはいけません。最先端をいく起業とは別の、田舎にいてできるような起業、新自営業のような、夫婦でやって1人か2人雇って手伝ってもらえるような、そんなことをやるためのプラットフォームが必要かと思います。

○ H委員

全国の各地域で観光地域づくりのお手伝いをする中で、人材育成にフォーカスして、感じている問題や課題をお話しします。観光に関わる政策を推進しようとする側と、実際に、特に地方でそれに関わっていかようとする人たちや事業者の人たちとの温度差、意識の差を感じずにはいられません。その背景には、あまりにも急速な時代の変化についていけず、今までの受け身体質から、これからは人口も減り続ける中でお客様を創造していくとか、新しいことに取り組んでみるといった体質になかなか変われずにいるということが現実にあります。それは例えば、インバウンドを推進しようとする行政や商工団体、事業者の中で、キャッシュレスは嫌だとか、外国人を受け入れるのも嫌だという人もまだまだいるという現実があります。

また、雇用する側とされる側でもそういったことがあります。観光産業に就きたいと思っている学生が私の周りにはいますが、新卒予定者の学生たちに聞いてみると、地方の観光地域で働くことに対してネガティブなイメージも持っています。観光地に就職したら友達がいないだろう、若い人がいないだろう、遊ぶところがないだろう、どうせ勤めるならやっぱり都会がいいと思っているような現実があります。これは観光産業だけでなく、例えば美容師なども同じようですが、そういった認識を若い人たちが持っている中で、雇用条件を少しずつ変えていかなければいけないという発想になかなか至っていないということです。

さらには、地方の観光の現場は、女性の活躍の場が少ないです。いろんな場所に行って講演やセミナーをする機会があるのですが、大抵集まるのは男性年配者ばかりで女性は1人もいません。観光は女性の心に響くものを考えなければいけないのに、全然響かないものを男性たちが語っているという、すごく悲しい現実があります。例えばDMOや観光協会の方々に、なぜ女性をもう少し雇用しないのか、マネージャークラスに女性をもう少し増やすという発想はないのかと聞くと、まだお金がないから雇えないという声や、女性は商品開発には活かしたいという声しか聞けない悲しい現実があります。

そんな中で、人材育成はどうあるべきかということですが、スキルを学ばせるというよりは、マインドを変えさせるようなレベルではないかと思っています。もっと、挑戦する意欲や、何のためにこういったことをやらないといけないのかという志を醸成していくようなことが必要で、具体的には、やはり意識の高い人と交流する機会を増やしていくことや、成功している取組や先進事例を学びに行くようなことが考えられます。地域の旅館経営者の多くは、旅行に行けていないので、例えば先進的な旅行の場を想像できず、ずっと同じことを毎日毎日繰り返してきた状況にあります。一旦休んで外に見に行くような機会がないと少し難しいと思っています。

それから同時に、アメリカなどによくあるようですが、観光の現場における女性リーダーシップ研修のようなものを作って、もう少しマネージャークラスになるための学習の機会があればいいと思います。場が人を育てると言いますが、そういう場が与えられないと、せっかくいい感性があっても育ちません。また、他の観光地で首長さんと話をすると、高校生から観光を学んでも間に合わないという結論に至りますので、小中学校の段階から学ぶ機会を持たないかと思っています。

○ I 委員

播州織に従事しております。なかなか厳しい地場産業ですが、最近はいろんなニュースに出ることが多くなっています。例えば5月末に播博というイベントがありまして、人口4万人ほどの西脇市に6,000人ほどの観光客の方が生地を買いに来るなど、播州織としてそういったこともやっています。これも行政、商工会議所、商工会の手厚いフォローがあったからこそ、できていることだと思います。私の会社は多可町にあり、東京、大阪、アメリカ、フランス、中国、タイにも法人や拠点を持って幅広く事業をしていますが、その中でやはり思うことは、手厚いサポートがあっても全然活かしきれていないということです。県庁では播州織を知っている方がほとんどだと思いますが、地元の高中生に聞くと3割ぐらいしか知らないです。今は就職セミナーに毎年出ているので、年々知名度が上がっているのではないかという個人的な認識もありますが、実情としてなかなか地元でも就職先として期待されていないのが現状だと感じています。また、播州織をウェブ検索して出てくるのは、基本的に玉木新雌さんや、我々の会社、各々の会社が頑張っている情報であるのが現状であって、播州織の周知、認知度向上ということを産地全体ではできていないと思っています。実際に、このような活性化プランも実行に至るといことはなかなかないのかなと思っています。

というのも、行政機関が違くと、支援の体制が異なるというのが大きな壁になっているからです。播州織というのは北播磨広域に広がる事業ですが、西脇市ファッション都市構想では、雇用補助やデザイナー育成などがあり、西脇市で住んで働いた時のみ補助金が出るというようなやり方になっています。一方で、多可町商工会の支援によって、企業内企業のような「播州織ネクストジャパン」という形で最終製品の開発やPRもできています。一概に何がいいというのは言えないのですが、ただ、播州織そのものが広域事業であり地域活性化に関わるものであることから、制度の柔軟性ということが必要であり、組織の壁や、行政機関の壁などに囚われて、物事を

考えたり税金を使ったりすることが限定されてはならないと思います。

○ J 委員

私の本業は有機農業でして、丹波篠山市で43年間オーガニックの野菜を作っています。昔から丹波篠山では、男性は冬の間は出稼ぎに行き、中山間地を守っていたのは女性です。いまだに女性が農業を支えています。女性が起業したいと思っています。農家ですから自分で作った野菜に自信があって、それを売ってほしいのですが、そこからどうしたらいいかわからず止まっているのが、今、農業に関わりだした若い女性たちです。

丹波篠山という知名度と農業の技術はあります。篠山の野菜は本当においしくて、それを言いたいと思っている人たちがたくさんいます。でも、規模が小さく大規模化もできない。オーガニックは特にそうです。小さな山間地でやっていく夫婦2人で頑張ろうとしたときに、人手と、今日のお話にあったような後ろ盾があれば、どんどん広がっていくと思いますので、ぜひ目を向けてほしいです。

また、第1次産業を支えている人たちは、環境も守っています。里山が美しいのは、女性たちが草刈り機を持ち出して、イノシシが出ないようにあぜ草を刈っているからです。そういうことも知ってもらって、第1次産業と今日のお話が繋がれば何よりいいことかと思えます。

○ K 委員

介護業界は、とにかく人がいないということで汲々としています。それに代わる生産性の向上ということで、国では介護ロボット等の活用について推奨しています。

介護は対人でしかできない部分があり、小さな変化を察知する感性はロボットに太刀打ちできないところもあるかもしれませんが、現場は先端技術に期待をしています。

しかし、私たちには、こういうモノがあれば楽になるかもしれないということが、技術的に実現可能かどうか分かりません。それを確認する術や独自に開発する財源もありません。委員の皆さんのように、いろんな知見を持った方々にお聞きすると、実はできるということがあるかもしれません。小さなつぶやきも含めて、実現の可能性について、専門家に聞けるマッチングの場がぜひ欲しいと思っています。また、今日のように大変暑い日に自転車で在宅を訪問することや、通所事業の送迎に行くことなどは、職員にとって大変な負荷です。生産性の向上や技術革新とは直接関係ないことですが、道路交通法の制約などがあって、訪問・送迎時には駐車場所に大変困るときがあります。このような現状の課題が解決されるだけでも、労働環境の改善や職員の士気の向上、県内在宅サービスの充実に繋げていける部分があるのではないかと思います。

○ L 委員

私どもの会社は製鉄会社であり、BtoBの会社なので、一般的にこういうことをやればという提案はなかなかしづらいついて聞いていました。まず雇用面では、グ

ローバル採用とエリア採用で少し違いますが、製鉄所や事業所でエリア採用しているということでは、やはりいろんな事情で会社を辞めざるを得ない人がいるのも事実です。介護などの問題があって地元に戻るということを考えると、グループ会社も含めて、グループ全体で県内の採用比率を上げていきたいと思っています。ただ、残念ながらすべての人を県内で確保できていないということも事実です。中・四国をはじめ、九州ぐらいまで行って、何とか確保しているというのが実情です。今後も何とか地道に県内の学校とやり取りしながら県内採用比率を上げていきたいと思っています。グローバル採用の方は東京で一括採用ということなので、先ほどの転出・転入においては、姫路にいたとしても、おそらく転出になっているかもしれませんが、一定人数は常に異動がありますので、県内への流入にそれなりの貢献はできているのではないかと思います。

あとは少し産業的なことを言いますと、私どもの会社ではBtoBで相手方は特定の顧客になりますので、あまり一般的ではありませんが、やはり企業の場合コストが気になりますので、全体のコストとして整備できるような取組ができれば、賛同する企業が集まってくることもあるかと思っています。もう一つは物流コストのようなものを考えれば、例えば、上流から下流の最終製品まで近場で全部完結するとか、我々が持っているユーティリティを使って安くできるということがあれば、何らか効果のある仕組みづくりはできるのではないかなと思います。

○ M委員

30年以上前、私は、神戸市が初めてインキュベーターを育成する起業育成室というところの最初の10社、1期生に選ばれて、そこで育ててもらいました。今は、起業する方を応援するため、あちこちに単発の起業育成室みたいなものが作られています。以前に見学した福岡のFDC（福岡地域戦略推進協議会）は、ありとあらゆる相談ができる総合的な場所になっていて、それで人が人を呼んで活気づいているのではないかと思います。ですから、あちこちに単発で作るのではなく、総合的な取組が必要ではないでしょうか。また、大学の先生方やその道のプロがたくさんいらっしゃるわけですから、そういう方々がすべての場所で、総合的な支援をできるような仕組みをぜひ作っていただきたいと思っています。

雇用についてですが、1週間ほど前に公共関係の支援をしているところから電話があり、発達障害者で就業したい方がいるので面接を受けさせてほしいという話がありました。昨日は60歳の定年退職後の男性で就職したい方がいるから見学に行かせたいという電話がありました。いずれも、どこのどんな人でどういう仕事に就きたいから来たいというのではなくて、単に仕事に就きたいというものです。どういう仕事をしたいか、ここの会社はどのような人を求めているのかということ抜きで、就職支援をしてくるようなことがだんだん増えてきて驚いています。そのあたりも、この統計資料の評価表みたいなものが災いしているのではないかと思います。人数何人とか何回講演しますというような予算を決められたら、そういう表向きの数字だけを評価していますが、いざ就職した方が本当に根づいたかどうか、起業した会社が起業して何年続いているかというような内容の、支援した結果の評価指標も

ひ作っていただきたいと思います。

○ N委員

引き続き雇用の話で、少しお願いというか意見を申し上げたいと思います。10月からの最低賃金が、今年もまた28円上がるということが決まりました。労働者を増やすという面で賃金を上げるのは大いに結構なことですが、現実問題としては、賃金が上がれば上がるほど労働時間が減ってきます。103万円の枠、130万円の枠を外れると税金が高くなってしまう問題があって、主婦たちはその範囲内で労働時間を抑えますので、実際の企業の現場では、賃金を上げた分だけ人をたくさん採用しないと同じ量の仕事がこなせないという問題が発生します。これらを含めて、税制面など、いろんなことを総合的に考えてほしいと思います。

○ O委員

先ほどのお話のとおり、最低賃金を上げることによって、扶養されている方の時間との関係など様々な課題が出てくると思いますが、中小企業に生じる問題や課題には、政府の対策が講じられるというのも聞いています。全国的に格差が広がっている状況に対しては、やはり1日も早くすべての地域で1,000円以上を目指していくことが必要だと思います。

それと本日申し上げたかったのは、世界的な潮流でもあるハラスメント問題です。国際基準がILO（国際労働機関）の総会で採択され、国内でもそれに先立って5月にハラスメントに関わる法律が成立しています。連合の調査では、職場におけるハラスメントによって、やる気がなくなったという労働者が5割、心身の不調まで繋がったのが22%、退職や転職に繋がったのが19%という答えが出ています。ハラスメントのない職場づくりに向けての対策ということもこれから大きな流れとして出てくるでしょうし、そんな職場環境にしていかなければなりません。県でもこれからの具体的な施策展開においては、そのような新しい視点で検討していただけたらと思います。

○ オブザーバー

私から2点だけお話しします。まず1点目は県内に若者を取り戻すという課題についてです。最近の学生の大きな特徴としては、やはり地元志向が非常に強まっています、これは間違いない傾向です。ですが、例えば首都圏に行ってしまった学生の場合、就職活動で地元に戻るには時間もお金も非常にかかるため、なかなか地元企業の情報が得られないといった問題点があると聞いています。県の皆さんとも一緒に、何か対策ができないか考えていきたいと思っています。

2点目としましては、中小企業の問題です。中小企業にとっての最大の課題は、やはり人材の確保です。人材を確保するためにはやはり賃金や労働時間を改善していかないといけないだろうということで、昨年4月から兵庫働き方改革推進支援センターを設置しています。センターでは、賃金や労働時間の見直し、その他人材確保のための様々な相談について、企業に来てもらうのではなく、無料で企業を訪問して、

相談に応じていくというサービスを提供しています。こうしたものをどんどん県内の企業の方に利用していただき、人材の確保に役立てていただければありがたいと考えています。

○ P委員

今日は問題提起だけさせていただきます。平成30年間の中で、3つの大きな転換がありました。

1つは、よく国際化とグローバル化というのは一つの言葉で言われますが、例えば国が人・物・金・情報という経営資源を規制できたのは国際化で、それがボーダレスになって、今グローバル化になっているという現実があります。一方で、アメリカがあのような状況で、ヨーロッパが移民を規制し、中国が情報を規制しということで、グローバル化の人・物・金・情報の流れを一方で規制するような世界的な情勢があり、グローバル化から逆行するのか、従来 of 形に戻るのか、いやそれでも人・物・金はどこかから入ってくるのか、ちょうどその転換的な時期になっているということです。おそらく日本は、人・物・金・情報がこれからもどんどん入ってくると思いますが、アメリカやヨーロッパ、中国は逆行するような流れが現実起ころうとしていますので、それが日本の産業あるいは兵庫県の産業にどう影響を与えるかというのが1点です。

2つ目は、いわゆるAI・IoT、アンビエント社会と言ったほうがいいのか、あるいは最近の言い方というとSociety 5.0（ソサエティ5.0）、Industry 4.0（インダストリー4.0）といった言い方をします。完全になくなってしまうような産業が現れる、いわゆるシンギュラリティです。通訳・翻訳がなくなるかもしれないし、3Dプリンターが普及すると金型産業がなくなるかもしれません。それで、衰退していくとか、あるいは生産性が高まるからいいという議論がありますが、その一方で、そういう人材をこの雇用の流動化の中でどうやって他の産業へうまく移転させていくのか、あるいは、それをアントレプレナーシップ、起業の方に向かわせるのか、あるいは新産業創造の方に向かわせるのかというのは、施策的な流れというのが必要かを感じています。

3つ目は、今流行のSDGsです。CSRや企業の立場からすると、具体的にそれを推進していくのに最近ESG（Environment:環境、Social:地域貢献社会貢献、Governance:ガバナンス）投資というものがよく言われています。女性が働きやすい職場づくり、アクティブシニアをどう雇用していくのか、働き方改革の問題でこの中には当然ハラスメントの問題も入ってきます。道徳や義務、モラルの問題ではなくて、企業がそうすることによって人材を確保していける、いわゆる企業としての成長戦略という位置付けをSDGsでできると思っています。だから、SDGsは社会貢献ですが、社会貢献は企業あるいは地域の成長戦略で、それを持続可能な企業づくり、持続可能な地域づくりでの戦略にどう取り入れていくかという大きな課題になってくると思います。それも考えていかないといけないと思います。

○ 座長

時間の関係で十分にご発言いただけなかったかもしれませんが、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。