

## ひょうご経済・雇用活性化プラン推進会議 [第3回] 議事要旨

I 日 時：平成 29 年 12 月 22 日（金）10：30～12：00

II 場 所：兵庫県公館第 1 会議室

III 出席者

構成員：18 名（別紙 1 のとおり）、オブザーバー：兵庫労働局長  
県：副知事、産業労働部長 他

IV 次第

1 議事：今後の施策展開

V 主な内容

1 開会

2 金澤副知事あいさつ

3 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

4 金澤副知事あいさつ

## 出席者(構成員) (18名)

今西珠美 流通科学大学人間社会学部教授  
植村武雄 神戸商工会議所副会頭  
大浦由紀 株式会社セラピット代表取締役  
岡本剛二 KOJI OKAMOTO DESIGN OFFICE 代表  
加藤恵正 兵庫県立大学大学院減災復興政策研究科教授  
嘉納健二 灘五郷酒造組合理事長  
北野美英 日本イーライリリー株式会社コーポレート・アフェアーズ本部長  
坂本賢志 株式会社アシックス スポーツ工学研究所 IoT担当マネージャー  
杉本直己 甲南大学先端生命工学研究所所長・教授  
田淵真也 農事組合法人丹波たぶち農場理事  
辻芳治 日本労働組合総連合会兵庫県連合会会長  
本丸勝也 兵庫ベンダ工業株式会社取締役  
牧村実 公益財団法人新産業創造研究機構理事長  
三津千久磨 ミツ精機株式会社代表取締役社長  
安原宏樹 魚の棚東商店街振興組合理事長  
湯川カナ 一般社団法人リベルタ学舎代表理事  
横山由紀子 兵庫県立大学経営学部教授  
吉田達樹 兵庫県経営者協会副会長

## 議事要旨（意見交換）

## ○座長

本日も忌憚のない御意見をいただきたいと思います。

早速ですが、議事に入ります。事務局から「ひょうご経済・雇用活性化プラン」の今後の施策展開についての説明後、皆様と議論したいと思います。ではよろしくお願ひします。

## 資料説明

## ○座長

それでは、本日のテーマである「ひょうご経済・雇用活性化プラン」の今後の施策展開について、御意見を願ひします。

## ○A委員

先ほどの説明の中で、「活力あるしなやかな産業構造の構築」という言葉がありました。産業・労働のみならず、県の部局を超えた教育などを含めた大きな政策パッケージ、あるいはキーワードが必要ではないかと思ひます。

先日、知事の講演において、ものづくり県の強みを生かした次世代産業を育成するという話がありました。一方、兵庫県の教育基本計画には、キーワードとして「スポーツ立県」が入っています。しかし、先ほど申し上げた「ものづくり県」は入っていません。県内の高校・大学を出て、他地域へ就職してしまう現状を考えると、教育も絡めて考えるべきではないかと思ひます。

シンガポールなどの新興国では、若いときから英語でディベートを行っており、日本人はディベートで負けてしまいます。IoT、ICTやビジネスプランの作成、グローバル展開も非常に上手いです。教育といえども、産業・雇用とは無縁ではられません。少子高齢化の時代に、特に地域間競争、都市間競争で勝ち組にならないければなりません。産業・雇用・教育をレベルアップし、競争力をつけないと、地域は衰退してしまいます。

こうした産業・雇用・教育を大きく括ることはできないかということ、先日、知事に話した際、知事から「ものづくり高度県」というような話がありました。このほか「高度ものづくり立県」など、様々な言い方があると思ひますので、県で考えていただければと思ひます。県の政策を大きく括り、ことあるごとに打ち出すキーワードを浸透させ、横通し政策でやるべきではないかと思ひます。

次に、これから県はどのような分野に注力すべきかということで、①航空機・航空エンジン、②環境・エネルギー、③ロボット・AI、④健康・医療、この4つプラス1、⑤地域産業を挙げています。これらのベースにあるのは、ものづくり、IoT、知財です。このものづくりには、最初のマーケティングがあり、高度な生産技術があり、QCD（クオリティ、コスト、デリバリー）があります。これら技術基盤と、先ほど申し上げた5つの分野をうまくつないで、

地域の底上げをしていくことが重要です。例えば、航空産業の非破壊検査トレーニングセンターの開設、水素発電というようなことをたくさん重ねていくと、やがて求心力が出てきます。

## ○B委員

人材育成に関して、三点申し上げます。

一点目は、情報発信が大事だということです。ただ県だけで頑張っているとうまくいかないような部分ですので、企業や団体などとの協力が必要になってくると思います。

例えば新卒者は、マイナビ、リクナビといったサイトに登録するところから、大体就活が始まります。ですので、東京にいる新卒者・既卒者が転職しようと思えば、まずそこを見erると思います。マイナビを確認したところ、転職イベントが大阪・福岡・岡山・広島など地域ごとに様々ありますが、兵庫・神戸はありませんでした。こういった企業への働きかけ・誘致、あるいは合同開催などの方法が有益ではないかと思ひます。

また、このような大企業だけではなく、県内の様々な団体の情報を集約することも大きなチャレンジになると思ひます。例えば県立大学では、大学の授業の一環として、県内の中小企業を紹介し、かつその授業を紹介する動画を作成し、ホームページに載せています。学生自身がインタビューし、中小企業の動画をスマホで撮り、編集してホームページに載せるという取組も進行中です。このような活動は様々なところでされていると思ひますが、情報が拡散し過ぎていてなかなか見てももらえません。本学の場合も視聴回数は増えていないということもありますので、県のサイトに情報を集約してはどうかと思ひます。

二点目は、大学生インターンシップ事業のもう一つの柱として、学生アルバイトを促進するような働きかけをしてはどうかと思ひます。

学生の中には、兵庫県の中小企業でアルバイトをして、それなりの仕事を任せてもらったり、携わっている学生もいます。こうした学生は就活時に、「いざとなったらバイト先で雇ってもらいます。」と必ず言います。ここのポイントは、こうした学生はまず不安がないということです。大企業や東京にチャレンジした後、兵庫に帰ろうかなと思ったときに不安がありません。とりあえず、元のバイト先に電話してみようとか、兵庫で働くイメージがつきやすいです。不安がないということが心のハードルを下げますので、学生アルバイトを採用するようなシステム、あるいは企業への働きかけを促進しても良いのではないかと思ひます。

三点目は、女性に第一線で頑張ってもらおうという視点を、企業に持ってもらうことが必要だと思ひます。

専業主婦には、非常に優秀で第一線で働いていたから、両立できなくてやめた。かといって、今さら単純作業で働きに出る気にもならない。そういう方も多いです。40歳であれば、まだ20～30年働けますので、若者プラス女性も活躍できるような働き口を、ぜひ確保していただければと思ひます。

## ○C委員

多様な働き手の活躍支援のところで、精神障害者が中小企業でも働き始められるような、ジョブコーチによる支援体制の充実が必要だと思います。

本日の資料にあるように、障害者雇用率2%を満たしていない企業が半分近い1,500社あり、このうち1,200社程度が中小企業で、かつそのうちの900社程度は雇用数がゼロでした。この事実は押さえておく必要があると思います。と申しますのは、企業に課せられる法定雇用率は来年度から2.2%に上がり、3年後にはさらに2.3%へ引き上げられることになっています。そうなると、県内で1,900人程度の雇用を増やさねばなりません。大企業は既に身体障害者を中心に、法定を超える雇用を実現していますので、1,900人の多くは、未達成の中小企業を中心に、雇い入れ努力を要請されていくことになろうと思います。

一方、求職者の実態を見ると、4割を占める身体障害者は、大企業から引っぱりだこです。ですので、立ち遅れた中小企業は、残りの6割を占める精神障害者、知的障害者で充足していかざるを得ないという局面を迎えることになろうと思います。現実には、精神疾患の分かりづらい特質等がありますので、雇い入れに躊躇している企業が大多数かと思います。様々ある精神障害の特性を頭に入れ、そこに個人差までを勘案した幅広い対応策を学んでいくとは中小企業にはとっては到底無理だと思います。しかし、ある一人の障害者に限れば、助言を得ながらであれば何とか取り組めるのではないかと思います。

したがって、対応に困ったときに、ジョブコーチや生活面を含めた相談員の迅速な派遣等を一定期間継続的に受けられる体制をつくり、企業側の不安を取り除く必要があると思います。

配置型ジョブコーチは独立行政法人で主導されており、訪問型ジョブコーチは、県において障害者就業・生活支援センターで対応されています。しかし、コーチが20名程度で、これでは年間50~100名程度の対応が限界だと思います。したがって、養成機関でジョブコーチを増やし、求職面談やトライアル就労の段階から、精神障害者とジョブコーチがペアリングで動けるぐらいの体制をつくっていただければと思います。

#### OD委員

企業を誘致するに当たり、やはり器が少ないということで、500~1,000人規模の企業が入れる三宮ないし神戸中心の物件があれば、さらに誘致できるようになると思います。

外資系企業が多く採用しているグローバルリーダーの育成については、大学生ないしは高校生のときから、グローバルに活躍するようなビジョンを持てるようなロールモデルを示す必要があります。企業から大学や高校に出向き、講師として現場の話をする。あるいは実体験の話をすることによって、その魅力や可能性を見せていくのも一つではないかと思います。

もう一点は、ヘルスケア分野でのデータベースの活用について、そのソフト開発支援と資料に記載されていますが、そのデータベースの企業への開示をぜひ進めてほしいと思います。例えば、カルテのデータベースを広げていくに

当たって、65歳以上のカルテに関しては、民間企業はなかなかアクセスできないという問題点もあります。もし、多くの企業からアクセスできれば、より多くの観点からも分析でき、新しい創薬につながると思います。

### ○E委員

先週、中高生のソーシャルビジネスプランコンテストに、審査員として関わりました。非常に良い内容で、商業コースがある高校では、本来自分たちがこういうビジネスプランも作るべきだ、今後やっていこうと言っていました。高校生の頃からビジネスプランを教えることは早過ぎる話ではなく、このようなスキル、考え方をしておくこと、実業家の話を聞くという交流をもっと進めていきたいとのことでした。若者が起業を躊躇するのは、周りに起業している人がいないからであり、学校関係者には社会経験がない方が多いですので、中学・高校の頃から触れることは、非常に意味があると思います。

また、京都大学の学生がテーマを掲げ、それに興味のある学生や社会人が集まる勉強会にも関わっています。その学生は、京都の高校生のビジネスプラン作成支援もしています。そこで、「兵庫県に高校生のビジネスプランを応援するような仕組みはないですか。」と言われます。これは京都府にも大阪府にもありません。大学生にはビジネスプランコンテストが流行っていますが、中高生にまで向けての支援はなかなかありませんので、ぜひあれば、若い人たちを惹きつけることができる産業構造、兵庫県の魅力にもつながると思います。

主婦や学生の支援にしても、就業か起業だけでなく、その中間となる副業や幾つかの事業をやってみるといったポートフォリオワークといった学び方が大事なのではないかと思います。アメリカでは投資で起業できますが、日本では起業時に融資を受けるため、失敗したら借金だけ抱え、二度とチャレンジできなくなります。その中間として、一度事業を立ち上げ、それをみんなが支援する。うまくいけばそこで法人化し、起業すれば良い。中高生も法人化したい訳ではなく、事業をやってみたいので、この中間ステップを整えれば、ほかの県と差別化できるのではないかと思います。

現在、白鶴酒造と弊社のフリーランス主婦の方たちで、CSV（クリエイティング・シェアード・バリュー）、企業と地域・社会と、同時に価値を作っていく企画を提案し、就業でもなく起業でもない中間の事業をしています。登録しているフリーランス約130名、ドイツ語の翻訳ができる、テレビ局のプロデューサーなど、ものすごい方たちが企業の手も借りて事業をやっています。ここで、年間100名以上の雇用を創出しています。こういう形で、地域の企業と、高齢者や主婦、若者たちが一緒に事業を作ってチャレンジしていく。それを行政などがバックアップするという形ができれば良いと思います。

### ○F委員

ヘルスケア分野のデータベース構築とそれを担う専門人材の育成について、これは世界的な規模では、アメリカのNIH（国立衛生研究所）などで進んでいますし、日本でもAMED（日本医療研究開発機構）などで既に取り組んでいると思います。特色がないことを重ねてやっても意味がないのではないかと

思います。資料4 ページの地域産業として、県政150年記念事業で、日本酒の普及促進、スイーツの歴史・文化の情報発信とあります。この内容は、ラベルを貼る、歴史・文化の分かる情報発信ということで、少し厳しい言い方かもしれませんが、誰でも思いつくアイデアだと思ってしまいます。しかし、この二つ、地域産業の話とヘルスケアの話をつ結びつけると、兵庫県独自の素晴らしいアイデアになるのではないかと思います。

ヘルスケアに関して、最近、日本酒は百薬の長というよりも、悪いイメージが強くなっています。スイーツも、控えましょうというイメージが強い。しかし、日本酒の成分のデータベースをきちっと取ると、学問的な裏付けができ、健康促進に貢献できます。スイーツも、例えば砂糖の代わりに何かを使うというのはよくありますが、健康にとって良いものはたくさんあります。そういうデータベースなら、他のところは持っていないと思います。だから、兵庫県のブランドを売りながら、かつ学問的な裏付けもあるデータベースを持つことになれば、日本だけでなく世界がそのデータベースを取りに来るということにつながるので、こうした人材育成、雇用、それから産業が伸びることに結びつけられれば良いのではないかと思います。

もう一点は、東欧への対応に早く動いた方が良いでしょう。EUは、ポーランドのEUでの議決権を取り消そうとしています。逆に言うと、ポーランドはもうEUに頼らなくても良いのです。東欧の主要な国といえば、ポーランド以外にもハンガリー、チェコなどがあります。昔はEU、西欧に頼らないといけなかった経済状態でしたが、今は頼らなくて良いのです。ありがたいことに、これらの国にとって日本は友好国と見なされています。ようやく日本でも東欧を見始めたところで、まだ遅くはないので、早く情報を集め、実践的な交流をされた方が良いでしょう。

## OG委員

兵庫・神戸の魅力について、もう一度トレースすると面白いと思います。衣食住の中で、特に食と住むというところで魅力をもう少しPRできればと考えています。優秀な企業・人材ほど東京や海外に目を向け過ぎています。例えば、シリコンバレーでは、そこに移り住めば何かできる。あるいは、フリーランスの方も活躍できる場があるということで、すごく人が集まりました。一方で、家賃が高く、人が来過ぎて住み心地が悪い。あるいは子育て環境も悪化しているということで、郊外型の生活をする方が増えているように聞いています。

それが象徴的なのが、オレゴン州ポートランド市です。そこは家賃も高く、産業も増えている一方、非常に自然豊かで、食べ物がおいしいです。独自の文化を持ち、ワインの産地でもあり、地ビールのメッカになっているとも聞いています。そこにはIT系の方も入っていて、インテル系の工場などもたくさんあり、ナイキ社やコロンビア社の発祥地でもあります。このように、自然とともに生きるような、生活面で非常に充実した街が発展していくということもあります。

兵庫県は食べ物、農作物も豊富で、自然もたくさん残っており、非常に魅力

的で、都会に対して、仕事をしながら生活が充実し、兵庫・神戸が住みやすいというPRができると面白いと思います。実生活が豊かであることがアイデアにつながり、兵庫らしさになるのではないかと思います。

### ○H委員

近年、AIやロボットの導入により雇用が奪われるのではないかという話題がよくあります。やはり、肉体労働を主とするブルーカラーよりも、知的生産を主とするホワイトカラーが先行し、雇用が奪われていくという傾向にあると考えています。職種により一部転換が始まってはいて、例えば判例に基づく判断、画像による解析、いわゆるパターンや組合せの上に認識されるもの、識別すべきものを情報化、数値化しやすい情報、職種が該当していくと感じています。

ただ、単純に雇用が減るという訳ではなく、AIが何かしら判断をするためには学習すべきデータが必要で、それにはある程度、人間による作業が必要です。職種やサービスによっては、膨大なデータを学習に適したデータに変えていく作業が必要になるので、それだけでも多くの人手が掛かります。それから、そもそもの業務やデータを、AIに変えていくかを考える人材を育てなければなりません。

これらが組み合わさった結果、より質の高いサービスの提供や生産コストの削減、設備保全や製品づくりの失敗の軽減につながっていきます。その上で、生まれた収益をほかの事業へ転換していこうと、中小企業としても前向きに捉えています。今後、AIやオートメーション化が進んでいく中で、サービスや生産コストは下がっていくと考えています。ただ、人の代わりになれない業務以外は、単にAIを導入したいと考えるのではなく、人員の再配置や職業訓練、労働市場の流動化をセットにして、AI導入を考えていかなければならないと思います。

また、大学生、高校生、中学生に、AIが今後どんどん進化し発展していくということに早期に触れてもらい、社会変化が起きていくことに気づいてもえる場所が提供できれば良いと思います。

### ○I委員

中小企業は、AIを自分のこととしてまだ捉えられてないところがあるので、自分のこととして捉えられる機会が増えていけば、中小企業は助かるのではないかと思います。こういう機会は、数多く持つことが良いと思います。

先般、非破壊検査トレーニングセンターの開設式に参加しましたが、期待度と注目度が想定以上に大きかったです。これは非常に良い機会だと思いますので、うまく利用して、トレーニングセンターだけでなく、工業技術センター全体の活性化につなげられれば良いのではないかと思います。

### ○J委員

三点、お話しします。

まず観光については、資源がありながら、アクセスの問題があると思います。公共交通、自家用車だけに頼らない移動をできるようにすることが重要です。

例えばガイドブックに、「どこどこインターより何分」とよくありますが、域外の来客が訪れるには、ハードルが高過ぎると思います。アクセスのしやすさと、アクセス中の楽しさという、移動手段自体が魅力になることもあるので、そのような工夫を期待します。

二点目は、認知度アップから、実の訪問を増やす方向へと動かないといけないと思います。例えば、ホームページへのアクセス数などが今は指標になっているとは思いますが、アクセスをしても、実際に来たかとは乖離があると思いますので、実際に来てくれることとの関連性をしっかり分析し、方法の取捨選択をしなければならないと思います。また、実際に訪問をもたらす媒体を見極めて、効率化を図っていく必要があると思います。

三点目は、国際交流です。国際交流のつながり、絆を太くしなければならないと思います。私自身、フランスのセヌ・エ・マルヌ県にいましたが、この兵庫県と友好都市関係にあること、また、パリに兵庫県の事務所があることさえ知りませんでした。様々な姉妹・友好州省と関係を築いていると思いますが、県民がどれだけ知っているのか。また、友好関係を結ぶ相手側の国・都市の人々がどれほど兵庫県とのつながりを知っているのかということも気になります。つながりを持っていることが分かれば、もっと近くに感じられ、交流が活性化されるのではないかと思います。交流の有効化・活性化をもっと期待したいと思います。

## OK委員

商店街でのインバウンド対応について、我々の商店街では、あえてしないことにしています。外国人が数多く訪れている商店街は大阪・京都にもありますが、まず地元客に支持される台所を目指すことにしました。地元が支持するからこそ、日本の方でも外国の観光客でも面白いと思われるのではないかと考えています。サイン等についても、分かりやすくしてしまうよりは、異国情緒を残す方が外国人にとっては面白いのではないかと思います。

数多くの外国人で賑わっている商店街の方と話しても、毎日すごく忙しいが、地元の人には行きにくくなっている状況があるようです。今後、もしインバウンドの波が引いたときにどうなるかという怖さがあります。また、今までそこに行っていた日本の方々に、我々の商店街を選択してもらおうということも考えています。街の中がユニバーサルデザインで優しくなるのは良いことですが、あえて外向けに力を入れずに、自分の商店街を深掘りして、地場産業等に目をつけ、広報やフォトジェニックな仕掛けは広域にやっていく。片方で地道なことをしながら、もう片方で派手に仕掛けるというやり方が、インバウンド対応では面白いのではないかと思います。

また、インバウンド対応は幅が広過ぎるので、ターゲットを明確にした方が良いと思います。免税店を使うような方なのか、お金を持っている方なのか、どこの地域の方なのかなどです。インドの方向けにヒンドゥー語対応をするなど、戦略的な方法が必要かと思っています。

次に、起業について、融資ではなく投資する仕組みがあれば良いと思います。

例えば、自治体がファンドなどの形でフィルターを通して支援するようなことが考えられます。それで、兵庫県での起業の成功事例が集まってくれば、チャレンジするには兵庫県となります。そこに郷土愛が生まれて、連綿と成功事例が続いていくと良いと思います。

あと、商店街の若手グループへの支援という話がありましたが、まず兵庫県にどんな商店街があるかを私は全て把握していません。そこで、元気な商店街の情報や課題解決の事例等を、商店街の代表者が集まって共有したり、商店街施策を話し合う情報交換会ができれば良いと思います。

### ○L委員

農業の基幹産業化のところで、法人設立と法人経営の発展に対する支援と資料にあります。県内では法人が増えており、特に若い経営者が増えてきています。そこで問題になっているのが、労務管理や労働者の教育です。なかなか人が集まらない、良い人材を採れない、選んでいる暇がないという現状で、人材育成が非常に大変になっていると同時に、経営者側の認識がほかの産業と比べて低いです。休憩室一つないような法人も結構あるので、労働者の環境をしっかりと勉強していく機会が必要だと思います。そうすることで、他県に負けない人材を確保していけるのではないかと思います。

次に、地域自ら新規就農者の受入体制を整備等々と資料にあります。新規就農者を受け入れるには、そこで農業をして儲かるという考えが生まれるように体制を整えればできますので、農業インフラを整えるのが第一です。例えば、蛇口ひねれば水が出る、大型車両が圃場に着けられるといったことです。優秀な農業経営者はインフラが整ったところで農業をしたがりますので、兵庫県では土地改良はかなり終わっていますが、新しい時代に合った新しい土地改良をいち早く進める必要があると思います。

### ○M委員

先日の神戸マラソンで、人工筋肉を配置した義足の方のためのシューズの試作開発を発表しました。人工筋肉は、県外企業から提供を受けています。県内企業に当たった際には、新しい生産ラインの出資もあわせて求められました。この県外の企業からは、提供の代わりに、この取組をリクルート活動に使わせてほしいと話がありました。大手企業と商品を共同開発しているとPRできると、これまで学生の注目が集まりにくかったのが興味を持たれ、工学部の学生等が自分たちの会社を希望してくれるということでした。これは、学生たちを呼び込むうまい手段だと感じました。単に技術力を見せるのではなく、自分たちがつくりたいものをつくっていく中で、技術力も見てもらえるような取組ができれば良いと思います。

また、地域未来投資促進法の取組について、これを使うと設備投資等に支援が受けられると思います。ですから、例えば兵庫県が音頭をとって、この取組を実施する市町の中小企業に対し、大手企業の新しい技術ニーズを情報提供すれば、マッチングできるのではないかと思います。県がこうした仕掛けをすることで雇用や新産業が生まれ、県の強みになると思います。

## ○N委員

新温泉町では30年前から、麒麟獅子マラソン大会という小さなマラソン大会がありますが、それが中止の危機にあります。今までコースだった県道がバイパス開通により町道に繰り下がり、交通量も減るため良い条件になったはずが、道路を止める許可が下りませんでした。これがUJIターンにつながるかわかりませんが、地域の魅力となるお祭りみたいな行事が一つ一つ減っていくことで、若者たちが地域に関わる機会も減ります。

私はUJIターン推進のために、京阪神に出て新温泉町を宣伝していますが、地元が盛り上がっていない気がします。私自身、高校までずっと新温泉町にいて、面白くない、何もないと思って都会に飛び出しましたが、東京からUターンして改めて大人の目線で見ると、自然の魅力、楽しみ、面白さをとても感じます。それをもっと子供たちと共有したいと思い、高校生たちと一緒にお祭りの運営を5年前からしていましたが、3年目になって高校からNGが出ました。教育現場の方からすると、お祭りに対するお酒やたばこ、夜遅いといったイメージを持つかもしれません。しかし、若者たちがこの地域に戻りたいと思うような思い出づくりがあまりできていない気がしますので、教育面から、子供たちに強く心に残してあげられるようなことも必要だと思います。

## ○○委員

医療・介護の現場では、平成30年4月に診療報酬と介護報酬の同時改定があり、介護状態にならないように予防するために当ててきた社会保障費は、かなり削られる方向で議論が進んでいます。これから、介護や介護予防の難民が増えていくのではないかと思います。そこで、医療・介護の現場では、自社のお客様にならない人を地域でいかに増やせるかという、まちづくりも含めたことに取り組んでいる状況です。

資料の中で、高齢者及び女性の就業率が低いとありますが、働かなくてもいい高齢者、専業主婦をしていてもいい女性が多いと捉えることもできます。働くという形以外で活躍できるような人材も県内には数多くいて、そういう方たちにいかに活躍してもらうかという考え方も必要だと思います。特に介護・医療の現場では、雇用という形にこだわらないボランティアや、ほかの形をつくっていく施策が考えられないかと思います。

また、生まれてから死ぬまで住みやすい地域づくりが大切だと思います。例えば、教育が受けられ、そこから就職ができ、介護もきちっと受けられるというワーク・ライフ・バランスがどんなフェーズにおいても取れることです。これに対してできる中小企業の役割を考えると、健康経営の考え方をしっかり持つことです。さらに、高齢者や女性、障害者を雇用するためにも、雇用する側に少し体力が付くように、生産性を上げるためのコスト等に対する支援があると、より働きやすいまちづくりへ、企業として貢献できるのではないかと思います。

また、暮らしやすいまちの阻害因子は移動手段です。特に男性の高齢者は、免許を返納し、家に閉じこもってしまうことで、要介護状態になることが多い

です。結局給付費が増えてしまうことを考えると、出かけやすい交通手段を考える必要があります。街全体にバイパスが通り、商業も大型化したところで、高齢者にとっては暮らしにくくなっています。もう一度昭和に戻って、商店街や近所に買い物に行って、昔のように暮らせるまちづくりという考え方もあっても良いと思います。

#### ○P委員

事業承継について申し上げます。

昨年度、休廃業した中小企業は3万社あります。その半分ぐらいが、黒字なのに、後継者難等の事業承継がうまくいかずに休廃業したと言われています。一方で、団塊の世代がこれから後期高齢者になり、ここ10年で大変な数の廃業等が起こるのではないかとされています。その結果、650万人の雇用と22兆円のGDPが失われると言われています。これは大きな問題ということで、今回の税制改正もここに重点が置かれています。

このような中で、資料にある施策展開のメニューはこれで結構だと思います。しかし、その展開していくベクトル、どんな方向でやるのかを示すことが重要だと思います。M&A等も含めて、中小企業のイノベーション、リノベーション。例えば、事業承継に悩んでいるところ同士がくっついて、新しい経営者をスカウトし、更なる発展を目指すことも考えられます。そういった方向性を持った施策展開を盛り込んでいくことが必要だと思います。

#### ○Q委員

障害者雇用について、平成30年4月からは精神障害者が対象に加わります。法定雇用率も上がる大きな転機ですので、ジョブコーチの養成や企業への配置、関係機関が連携してチームとして支援するような対応が必要だと思います。

もう一点、ワーク・ライフ・バランスの推進について、様々な支援制度がありますが、対象となる企業に十分知ってもらって、利活用されているところにはまだまだ至っていないと思います。ですので、要件緩和という単純なことではなく、これから働き方改革で法案の審議が始まりますが、法律ができたからと言って進むとは思えませんので、新たな支援の枠組みも検討する必要があると思います。

#### ○座長

障害を持つ方の働き方について、ここまで議論されたのは初めてではないかと思います。たまたま、来週、岡山県総社市長に、大学院で授業をしていただくことになっています。総社市には約1,200人の働きたいという障害を持つ方がいらっしゃるようですが、市長就任時は百数十人しか就労されていなかったようです。そこで、1,000人雇用という施策を掲げ、達したそうです。そして今は、2,000人雇用戦略に変わっています。

兵庫県の取組も随分先進的だと伺っていますので、働き方の多様性も含め、更なる御検討をいただければと思います。

本日も大変多様な角度から、重要な御指摘をいただきました。皆様、ありがとうございました。