

ひょうご経済・雇用活性化プラン策定会議 [第2回] 議事要旨

I 日 時：平成30年10月11日（木）15：30～17：30

II 場 所：兵庫県公館第1会議室

III 出席者

構成員：15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：次期プランの骨子案

V 主な内容

1 開会

2 井戸知事あいさつ

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 井戸知事あいさつ

出席者(構成員)(15名)

植村 武雄	神戸商工会議所副会頭
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
川石 光佐	灘菊酒造株式会社社氏
近藤 清人	株式会社 SASI DESIGN 代表取締役
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
佐竹 隆幸	関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科教授
鯛 かおる	株式会社アトラステクノサービス代表取締役
田中 裕子	兵庫県経営者協会副会長
田淵 真也	農事組合法人丹波たぶち農場理事
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
牧村 実	公益財団法人新産業創造研究機構理事長
三渡 圭介	兵庫県商工会連合会理事
吉田 智一	シスメックス株式会社執行役員

議事要旨（意見交換）

○座長

本日もよろしくお願ひします。それでは、時間も限られていますので、事務局から資料の説明をお願いします。

資料説明

○座長

それでは、議論に入ります。資料1が議論のポイントとなっています。重点分野産業の集積・収益力、人手不足、需要喚起という、大きな3つの項目が挙がっています。さらに、資料2、資料3で基本的な方向、実現する強化策の展開がまとめられています。それぞれの立場から、具体的に提案や議論をいただければと思います。よろしくお願ひします。

○A委員

兵庫県の商工会地域での、商工業者数と小規模事業者数の推移に関する資料をお手元に配付しています。このうち、小規模事業者数を見ると、平成18年から平成28年まで、京阪神並びに瀬戸内海のベルト地帯に存在する商工会は9.5%増加しているのに対し、中山間地では22.6%減少しています。これは、少子高齢化や過疎化が顕著に表れた数字だと理解しています。県の中でも地域によってこれだけの差が出てきていることを、まず理解してほしいと思います。

このような中、事業承継について提案があります。M&Aの場合に、売り手に掛かる手数料負担が大きいので、支援があればと思います。また、創業支援について、私どもは創業塾を4年やりました。何らかの形で創業していこうという勢いが今の若い人たちにはあって、年々参加者が増えています。そして創業すると、持続していくために努力をします。市町にも様々な支援はありますが、併せて県にも支援をお願いしたいと思います。そして、昨年「起業プラザひょうご」が神戸にできました。中山間地からここへ行くのは難しいですので、県西部や北部にもこのような施設ができれば大変ありがたいと思います。

また、県、市町、商工会議所、商工会が行う合同就職説明会には、求人する事業者が多く、先着順になってしまいます。そのため、規模や業種に合わせた頻度を上げ、求人する多くの事業者が均等に参加できるようにしてもらえると大変ありがたいと思います。

それと、先月、国際フロンティア産業メッセがありました。中小企業や大手企業の参加が多く、小規模事業者の参加はあまりありませんでした。会場の2階でも結構ですので、小規模事業者の情報交換の場を提供することが必要ではないかと思います。明日と明後日、県政150周年の記念事業として、田舎と都会の交流が元町であります。但馬など中山間地から物産を持って行き、元町の方々に売ります。これも一過性ではなく、定期的に情報交換の場があると、少

しでもものが売れやすくなると思います。

最後に、県産材の有効活用について、どう利用するかというところがまだまだ足りないと感じますので、川下に手厚い支援をお願いしたいと思います。

OB委員

特に都市部に関しては、製造業は今すぐに倒産するという危機にはないと思います。ただ、事業を承継する方については、少し目減りしていると感じています。それに対して、このままいくと将来危ないのではないかと感じている方はいます。中山間部ではそれが加速しています。私は事業承継については、「起業」だと思っています。事業を承継するだけではなく、地域資源、経営資源を使った起業だと思っていますので、後継者に対しても「起業をしてください」「新たなイノベーションを起こすために事業を引き継いでください」と伝えていきます。商工会に行けば事業承継の相談ができますが、事業者は行く勇気がありません。相談すると怒られるのではないかと感じている方も数多くいて、こういう一般的なマジョリティの人たちに対してアプローチすべきだと思います。

私は小さいカフェも持っています。「起業プラザひょうご」とカフェでは、ただ単にカフェに来ている、もしくは、コワーキングに来ている人がたまたま話をして、ビジネスが進展していることもあります。ビジネスに進展しているものであれば何十件とあり、このハードルの低さが非常に重要だと思います。前回の会議で、商工会の1階をブックカフェにしてはどうかと申し上げたので、これは責任感がないと駄目だと思い、まずは自分たちが試行しようとしています。来月、我々が経営支援をしている事務所の前をブックカフェにします。ウェブや人的リソースを使いながら、我々が相談内容をフィルタリング、振り分けていけるようなブックカフェです。敷居が低いものを支援機関の前に作る試行を始める予定です。本格試行は、来年4月からの予定です。

ここで提案は、事業承継は単なる承継ではないということです。地域の資源には、特産物だけでなく、人的リソースも数多くあります。ゼロから1になる起業の時と、事業承継する時の資金の調達の方法は全く違います。そこで、県の支援によって、地域の資源に起業というアクセスをできるような低いハードルのブックカフェはいかがだろうかと思っていますので、議題に載せてもらえればと思います。

OC委員

前回は申し上げたように、農業分野においてはインフラ整備です。丹波篠山では今、黒豆が稼ぎ時ですが、この10年で一番ぐらいの不作で、自然の猛威には敵わないと改めて実感しました。農業用水の氾濫や畦の崩壊はここ何年もずっと起こっており、県の支援も受けながら補修はしていますが、根本的に早く何とかしないとイケません。池や用水、農業用道路は、もう50年前に整備されたもので、全て老朽化が始まっているので、何とかしてほしいと思います。あわせて、せっかく整備するのであれば、IT・IoTを活用できるような農業用水路にしてほしいと思います。

ドローンを無人で飛ばしても良いという法案が通りましたが、それに附帯す

るインフラが整っていないと、結局、人がついて行き、そこで機械を設置して飛ばさなければなりません。そこで、I T・I o Tをインフラに組み込めば、ドローンを無人で飛ばすこともでき、農業用水と池を連係したシステムは、今の技術であれば簡単にできるかと思います。このようにすれば、危険時に消防団や村の役員の方が、水門を開けに行くようなこともなくなるのではないかと思います。

次に、農業分野は人材不足が本当に深刻です。今、農業生産工程管理（G A P）というのを国が推し進めています。工業界でいうI S Oみたいなものです。今までは、農協や市場が流通などを担ってくれる状態だったので、学校で教えるのは主として生産することでしたが、これからは作るだけでなく経営する人材が非常に求められます。そこで、G A Pという制度を利用し、それを学校で教えていくことで、例えば、労働条件を良くする仕組みや法律遵守についても同時に学べたら、そこから輩出される農業者はものすごく優秀な経営者になれるのではないかと思います。これは、他の産業では当たり前に行われていることなので、農業分野に導入していくためにも、ぜひ農業大学校や農業高校での教育にも組み込んでもらえればと思います。

○D委員

私どもはものづくりの会社です。どうしても技術者、手に職がある人をほしいのですが、求めてもなかなか来てもらえません。そこで、もう未経験でも良いとなると、未経験者しか来ません。そうすると、社内で一から育てていかなければならないため、中途採用でも戦力となるように、企業側の雇い方の考えを切り替えなければならない時代だと感じています。

次に、40代、50代の女性で、その会社に20年近く勤めてキャリアを積んでいるのに、辞めてしまう方が非常に多いです。私にも、これから先どうしたら良いのかなどと相談が来ます。具体的になぜ辞めたいのかということ、会社側が若い女性に重点を置き、窓際に追いやられるような印象を受けてしまうということでした。40代、50代で辞めるとなると、子育ても手を離れ、自分自身の人生をどうするのか。どう働きながら、どう生きていくかを考える分岐点でもあると思います。これ以上、この会社の働き方で言われたことをしていくだけ。一応キャリアがあるからベテランだけれども、それで良いのかという、日々の自分との葛藤。起業はしたいけれども、起業したときにお金を稼げるのかなど、とても不安があります。それがずるずると数年来て、結局、もう嫌という気持ちが勝って辞めてしまうとのこと。では、すぐ起業できるかというと、どうしたら良いのかも全く分からない。自分がやりたい仕事と求められている仕事の質が全く違うのです。

戦力になる女性のパワーは非常にたくさんあると思いますので、その方々に見合った、融通が利く働き方ができるように、企業側が雇い方をもう少し考えていかなければならないと思います。それができないのであれば、県の施策による支援や、窓口があってもなかなか一步を踏み出せない方が多いのであれば、B委員がおっしゃったようなより軽い状況で自分の働き方、人生の問題も含め

て相談できるような体制を、県を挙げて作ってもらえればと思います。

○座長

これは、女性が十分に活躍できる、広い意味での環境がまだ十分ではない。一つは、企業内のマネジメントの仕組み、もう一つは、例えば、女性が正規雇用でありながら、働く時間を選択できるなど、そういう制度の問題とも関わっているということでしょうか。

○D委員

はい、そうです。私どもの会社には、週の半分を他の会社で勤め、半分うちで働いている女性がいます。その方は私どもの力になれる人だったので、半分だけ、ハーフ社員ではありませんが、そういう形で、実際に3か月前から雇っています。

○E委員

働き方改革に関して、私が携わっている日本酒は、10月から3月の間に造るのが伝統的なやり方です。出稼ぎに来る方も多く、11月ぐらいから3月まで休みなしで働いているのが、私たちの業界では当たり前でした。今、この働き方をすると、若手社員もなかなか継続できないので、我々は年間の社員で、休みも入れながらやっています。さらにこの人手不足の中、新しい働き方改革の法律が整備されると、この時間内で仕事を収めるのは非常に難しいと感じています。ただ、年間を通じて仕事を平坦にしていくのは事業主の責務ですが、伝統技術が必要な仕事にとっては、時間数だけで計算できないものもあるので、業種に合ったもの、融通が利くような法整備にしてもらいたいと思います。

一方、冬だけで年間分を生産するという考え方は到底できないと思っていますので、できるだけ冷却設備を入れ、製造期間を長くし、休みを取りながら、仕事量を平坦にするというやり方も考えてはいます。しかし、その設備を入れると、電気代などのコスト面の問題も出てきますので、こういった設備導入支援があればと思います。

また、私どもでは、できるだけ女性、特にパートの主婦にも作業に入ってもらうようにしています。主婦の方は時間の使い方が上手なので、会社全体で女性がほぼ9割を占めているということもありますが、女性の労働力にはもっと期待したいと思っています。ただ、女性の方々が働きたい時間は平日8時から15時というゴールデンタイムなので、そこに作業時間を合わせないといけないのが、私たち事業者にとってはつらい面だと感じています。

○座長

今、パートの主婦の方と一緒に仕事をしていて、こういう視点の制度や仕組みがあれば、もっとやりやすいということは何かあるでしょうか。

○E委員

女性の方は、お子さんの行事に合わせます。だから、市では音楽会がこの日とこの日に決まっているから、皆さんこの日とこの日にいなくなることが当たり前になっています。もう少し分散してくれれば、とは単純に思います。あと、短いけど働きたいという方がいますので、3時間や4時間の仕事をいかに細か

く工夫して作れるかというのが課題かと思っています。

○F委員

少子高齢化の中で、中小企業は特にものづくりの現場では、技能継承が進んでいません。これまでと同様の品質の確保が非常に難しくなっています。コスト競争では既に新興国に負けていますので、品質で問題が出てくると、日本のものづくりの根幹に関わってきます。高齢のベテランの方が随分年をとって、雇用延長にも限界がある中、技能を伝承すべき若手人材が絶対的に不足しています。

この課題を克服するための手段として、技能継承を目的としたロボットの開発が強く望まれるようになってきました。これは、ロボットとAI技術が急速に進展して、使いやすくなってきたからです。これまでロボットを十分活用してこなかった中小企業にも潮目が大きく変わってきて、もうロボットでいこうという雰囲気が出てきています。例えば、ベテランがロボットを遠隔操作して、微調整も含めて作業を何度も繰り返すことによってデータを取得し、AI技術を用いてロボット自身が作業を学習し、最終的にはベテランがいなくてもロボットが24時間作業できるようになります。こういうロボットが製品化されてきています。ベテランがいなくてもロボットが24時間作業できると同時に、ベテランの操作を学んだロボットから新人が操作を学ぶこともできます。これをOJLと言っています。オン・ザ・ジョブ・ラーニングです。熟練の技能をロボットとAIが学習するというようなイメージです。

このような動きは、製造業、ものづくりの現場のみならず、建設業や農業でも、ここ5年ぐらいで急速に進むと見ています。建設業の場合、外壁塗装は完全な職人の世界、色ムラがあればやり直しという世界ですが、そういう職人の方が非常に不足しています。

ただ、このようなシステムを経験のない中小事業者にいきなり導入することは難しいです。そこには、S I e r（エスアイヤー）と呼ばれるシステムインテグレーター、すなわちシステムの企画、構築からトラブル対応まで全てを行う事業者が必要です。このS I e rが非常に不足しています。事業内容によって、大手から中小企業まで様々なS I e rがありますが、S I e rに求められる技術レベルは高く、特に中小企業等へロボット等のシステム導入を手助けしてくれる比較的小規模な、ベンチャー的なS I e rの育成が急務だと思います。これは、支援制度を充実させる必要があります。今までにないロボットやAI技術、それと密接に関わる比較的小規模のS I e rを今後育成していく必要があります。県の施策の中でもサポートがあればと思います。

○座長

最近の研究でも、20年、30年後には仕事が3割から5割なくなっていくという議論もありますが、新しい仕事も出てきて、その専門家も必要だということですね。

○F委員

ロボットが人の仕事を奪うのではなく、むしろ、絶対的に不足しています。

どうしようもないところをロボットが埋めるという形で、かつ、S I e rのような新しい雇用を創出していくということです。この地にはそういうメーカーも割とありますので、ここがメッカ的な形になっていけば良いと思います。

○G委員

関空が台風の被害を受けました。人の移動は元に戻ったようですが、物流はまだ50%ちょっとと聞いています。リスク分散という視点で、国がグローバル展開を考えるうえでも、伊丹空港や神戸空港をもう少し見直してくれるきっかけになったかと思います。

次に、リスク分散という視点で、その部品を1社で作る専属下請をやっている会社から、学者が言うリスク分散のため業者を分けられ、損をしてしまうとよく言われます。しかし、専属下請ではなく、多くの業者に仕事を発注していくのは非常に重要なことです。関空の物流のお客さんが1回離れてしまうと、もう元へ戻ってこないのと同じように、下請でも、物理的に仕方なく発注が遅れたなど、物流一つとっても何か危機的なことが起こると、お客さんが元に戻ってこないことが今回でもあるようです。

先ほど事業承継と技能継承の話が出ましたが、日本語というのは非常にうまくできていて、事業は承ってから引き継ぐ。決断してから引き継ぐもので、学術論文を平均して見ると、決断して10年ぐらい掛かると言われています。例えば、事業承継チームを商工会、商工会議所中心にされていますが、技能は承継ではなく継承です。先に技術を身につけてから、自分が後継者だと決断します。だから、とにかく先に技術を身につけてもらわないと前に進みません。決断するには、技術を先に身につけることになるので、そのための施策は非常に重要だと思います。

最後に、農業からアグリビジネスへの転換ということで、目標数値として650万から700万円ぐらいの年収を稼げるようなビジネスモデルを農業でどう作るかという議論をしています。関東だと、農業法人ですが1,000万を超えています。だから、アグリビジネスに参入してもらえるような若い人の創業支援、あるいは、雇用の流動も含めた雇用支援みたいなものも重要かと思っています。

○H委員

ターゲットを明確にした誘客ということで、プロモーションを積極的に行うという話に陥っていくことが多いです。しかし、それよりも、特に行政として大切なことは、戦略の策定、共創する仲間づくりと体制づくり、体制の見直しを図ることではないかと思っています。

これまで、観光動態調査は毎年実施されていますが、現状の報告だけではなく、そこからさらに、なぜこのような結果になったのかと仮説を立て、それを検証するような調査や分析をしてきたのだろうかということです。それに基づいて、戦略的なターゲットや戦術を考えていく必要があるのではないかと思います。そのために、戦略と一緒に参画してもらうことが大切です。体制づくりについては、五国でやっていくのであれば、例えば、五国のエリアブランド

マネジャーを設置し、彼らは各地域の事業者とともに観光の現状、質的な情報を収集します。そして定期的に、他の地域では月1回が多いですが、五国観光戦略会議を設け、戦略の見直しや戦略の推進方法を議論し、変化に応じて対応していくことが望まれるのではないかと思います。その上でのプロモーションではないかと考えます。

それから、観光消費拡大と資料にあります。観光消費拡大で絶対的にやらなければいけないのは、宿泊客数を増やすことだと思います。宿泊客は日帰り客と比較し、宿泊費だけでなく飲食費についても観光庁のデータでは3倍強、買い物についても2倍強という結果が出ています。宿泊者を増やすためには、宿泊する価値があるかということにつながっていくと思います。宿泊したくなるような価値づくりが必要です。例えば、朝と晩にここでしか体験できないような滞在プログラムを開発することや、朝と晩に特化したプロモーションを展開するといった施策をする必要があると思います。

二つ目に、県民の方たちに観光活動の熱狂的なリピーターになってもらうための施策も必要だと思います。時間的、費用的、距離的にも、最も身近にいる県民の方たちが、ある程度の底支えになるだろうと考えています。そのため、県内の魅力を知ってもらう機会と、参画しやすい仕組みづくり、例えば、県民観光パスポートの作成など、何か面白い仕組み、仕掛けをしてはどうかと思います。

三つ目に、宿泊事業者だけでなく、観光関連の事業者たちが、皆で取り組みやすい目標設定を掲げてはどうかと思います。他の行政の事例では、お客様一人当たりプラス100円儲けようという簡単な目標を掲げています。結果的には上がるということなので、分かりやすく取り組みやすい目標設定、皆で取り組みやすい方法を考えてはどうかと思います。

〇I 委員

成長が期待される様々な産業があって、それをどうすれば発展させられるかということですが、結局は働き手、担い手という多様な人材の問題になってくるだろうと思います。いずれにせよ、人財を中心に考え環境を整える必要があるのではないかと感じています。親の介護や子育てなど様々なライフステージによって、働き方も多様にならざるを得ないと思います。働きやすいように働かないと生産性は上がりません。

また、ボランティアでも、NPOでも、フリーターのような働き方でも、その人にとって向いていれば、生産性向上、付加価値を期待できなくとも、社会参加している、活動していること自体がそれぞれの人生にとって大事なことだと思います。フレイルという言葉が最近流行っていますが、体力、知力が昔のようにはなくなっても、働き方によってはまだまだ働ける、社会参加できます。フレイル世代に、いかに街に出てもらってもポイントだと思います。それぞれが参加しやすい形で社会参加する。参加してアクティブになれば、必ず経済的な効果も出てくると思います。私は以前この会議で、リタイアした専門職の方々が、例えば、大学の周辺などにある種の村を作って学生とも交流し、

住人相互で支え合いながら、自分の専門性を生かしさらなる自己実現を求めて活動する場、そんなコミュニティづくりとして働くということで、CCRCを提案しました。

また、多様な働き方に対して、多様な働き方がマッチングするような労働市場が上手くできていけば良いと思います。労働力を確保しなくてはいけない時には、それぞれの人生のライフステージに応じた多様な働き方のニーズに適合する、多様な働き方を求人サイドもよく考えて、マッチングさせる、気持ち良く働ける労働市場を作らないといけないのではないかと思います。

○J委員

私は、いわゆる課長級の立場です。同じ立場の方は40代後半ぐらいに多く、民間企業での勤め方を考えたところ、まず言えるのは、ほとんどの民間企業が働き方改革をやっていないに等しいということです。毎日4～5時間のサービス残業、月3日ほど休日のサービス出勤をしているのが現実ではないかと思えます。そういう意味では、人手不足のため、その分サービス残業をしているという世界です。

本日の議論の中で、県からの支援があればという話がありましたが、私どもも全く同じです。企業に勤めてはいますが、新しい事業を起こせというミッションがあれば、起業する気持ちでやるのと一緒です。こういう時は、投資額を2年間で回収しないと駄目だと、どこの民間企業も言われます。新しいことを起こすとなれば、形になるまでに1年ちょっとは掛かります。すると、残り1年で回収しなければならなくなります。確実にできるだろうと言われると、イエスと言えません。でも、そこでイエスと言わないと、その事業開発が動かないのが現状です。こういう時に、補助という形で最初の投資額に支援があると、回収しないといけない額のハードルが一気に低くなります。

あるいは、もっと大胆なやり方として、民間と県で例えば3年間限定で人材交流してはいかがでしょうか。様々な業界でその業界ごとに新しいアイデアがあるので、それを民間企業から県庁に取り入れることができ、逆に民間企業に行った県庁の人は、国や県へのパイプを持っているので、その企業が新しいアクションを起こせるのではないかと考えます。新しい産業が起きることも期待できます。そうすれば、経済も回り、労働者のスキルも上がっていくのではないかと思います。

○K委員

業界の垣根を越えるのが、これからの常にならないといけません。例えば、食品と健康、健康と医療、医療とロボットはつながりますが、会社規模が違うために動かせないことがあります。そこをどうやってアプローチするかという部分で、神戸医療産業都市のような、サクセスストーリーではありませんが、一つものが動くのをどう牽引するかを示す必要があると思います。産業界だけでは牽引できませんので、どう行政とやっていくかです。

さらに、医療やロボットは技術要素に分けていくと、教育とつながります。教育にどう反映するかという全体のグランドデザインは、県や市、企業でも十

分描けるのではないかと思います。

また、医療ツーリズムが神戸医療産業都市でなぜできないのかという話があります。有馬温泉やおいしい食べ物があるので、健康な人に来てもらって、温泉に入ってもらい、ついでに健康診断をしてもらいます。農業体験やスポーツ体験もできます。数多くの様々な企業が持っているものを引き出すようなシステムがあれば、動かない訳はないのではないのでしょうか。このような地域資源や企業を情報発信できれば、ここはヘルスケアで起業できる場所だというように伝えられます。東京、京都、あるいは大学でも、やりたいという方はいます。このような方が集まれば、労働人口、あるいは知識頭脳型の方々が増え、また、作業ロボットも当然できると思います。ですので、大きなものを一つ見せるということは、そろそろ良いタイミングではないかと思います。

○L委員

我々は中小企業で、決まった同じものを作っていく仕事ではありませんので、AI、ロボットの活用は難しい部分があります。それでも、昨今の人材不足や働き方改革を見据え、少しでもロボットを活用するところがないかということで、導入もしています。しかし、一気にロボットに置き換えることができない部分があり、少しずつ進めていく状況かと思っています。お金も掛かる話ですし、導入してもなかなか活用できていない現状もあります。我々が使いたいように使うには、さらに投資が必要という問題もあります。結局、ロボットの活用にしても、そこに関わる人材がキーワードになってくるかと思っています。

我々は技術系の会社で、毎年10名ほど技術系の人材を新卒で採用しています。県内の理工系の大学は決して多くないという現状で、供給が限られる中で売り手市場ですので、中小企業は必要な人材を確保するのが困難な状況です。当社でも高専や工業高校から今年も何とか確保できましたが、県内の技術系の大学からは採用できませんでした。その代わり、四国や九州にリクルートをやっています。このような中、県外の大学に進学し、就職してもう兵庫県に戻って来ない学生が多いことは、非常に残念だと思っています。

9月に神戸で国際フロンティア産業メッセが開催されました。この展示会はリクルートを目的とした展示会ではありませんが、高校生も含め学生が非常に多く来場していました。高校生だと就職はかなり先の話になると思いますが、兵庫県には様々なオンリーワン技術を持つ魅力的な中小企業が数多くあるということをインプットしておく、将来、兵庫県に戻って仕事をしたいと思ってもらえるのではないかと感じています。

次に、兵庫県は全国有数の研究機関の集積地となっています。一方、東北大学に次世代の放射光施設が建設されるという状況もあり、他の都道府県の追い上げも感じている状況です。そこで、今後、兵庫県が強みとする産業分野について、新たな目玉を打ち出す必要もあるのではないかと思います。航空宇宙分野では、非破壊検査のトレーニングセンターができ、これもその一つだと思いますが、例えば、金属の3Dプリンタは、航空宇宙分野で活用が進んでいます。県内にも金属の3Dプリンタは各研究機関に設置されていますが、それらを

1 か所に集約し、一大開発拠点にするのも良いのではないかと思います。

最後に、集積するうえで立地場所が課題になると思います。最近、神戸から姫路の間で土地がなくて困っているという企業の話をよく耳にします。神戸姫路間は、播磨臨海地域道路が計画されるなど、交通ネットワークも整備されると思いますので、適当な立地がなくて有力な企業が県外に出て行くのは残念に思います。また、県内に有力な企業を呼び込むためにも、県として立地政策も充実させてほしいと考えています。

OM委員

介護業界では、顔を合わすと人がいないという会話に終始します。当法人でも、新卒の雇用は非常に難しく、中途採用に随分力を入れています。全く違う業界だった方、子育てが一段落した方、40代以上の方は、私どもが意識して雇用していることもあり、大分増えてきています。介護の仕事は、おむつ交換などの身体介護以外にも、生活支援業務が多岐にわたります。サービスには送迎業務を伴うものもあり、運転員、営繕業務などには様々な人手を要しますので、中高年をかなり雇用しています。週20時間以上働いている65歳以上の方は、大体14%ぐらいで、必ずしも若年層に偏った求人枠ではありません。

あと、知的障害など精神障害を持つ方の雇用も行っていて、中には長期ひきこもりだった方が週に1回、わずか2時間ですが、1年間ほどその業務が続いています。具体的には、木製家具の椅子をとにかくきれいにするという仕事です。介護のルーチン業務に無理やり充てがおうとすると、長時間労働になったり、複雑なオペレーションになったりします。そこで、業務の切り出しをすれば、雇用も生まれてくるのではないかと思います。

また、介護の仕事の捉え方が非常に狭いと思います。それぞれのライフステージに合わせた支援が必要です。世代間ギャップが大きすぎると、その方の意を汲み取ったケアができないという点では、かなり多様な人材を必要としています。しかし、私たちが介護の仕事の本質や価値を周知させる方法を考えないといけませんし、介護の仕事はその場所に行かないとどんな仕事なのかが見えないと思います。ですので、可視化するために、地域交流事業を行い、足を運んでもらえる機会も設けていますが、なかなか苦戦しています。先ほどフレイルの話が出ましたが、定年退職された方がもっと活躍できる場だということを示していきたいと思います。

あと、外国人の雇用について、これまで様子見をしていましたが、過疎化が進んだ地域では人材を確保できず、様子見ばかりしてられない状況です。私どもは、一年後を目途に、看護師の資格を持つ方をフィリピンから呼んで来る準備を進めています。

次に、省力化の問題です。介護ロボットの普及については、現場が必要とするものと、企業が開発するもの間にミスマッチがまだまだあるように思います。機器導入時にはコストも掛かりますし、建物の改修を伴うものもありますので、まずは現場と開発企業との連携が必要だと思います。ヒアリングや施設見学から始めていくようなプロセス段階にまだあると感じています。

最後に、総合衛生学院が来年4月に介護福祉学科を開校するという一方で、非常に期待しています。

ON委員

働き方改革が叫ばれていますが、私ども小さな会社では、育児休業などの短時間勤務の方が重なり、4時か4時半で半分くらいは帰る状況になると、他の人の残業がものすごく多くなってしまいます。多様な働き方ということで、多くの方に長く勤めてもらえるのはありがたいことで、私はそれを狙ってきたつもりです。今は、最高齢の67歳の方も、バリバリのコンピューター技術者として働いています。でも、それが逆に20代、30代の方が来てくれない状況を生んでいます。だから、若い人の教育、技術の継承が難しいですが、小さな会社の場合は、会社内だけではなく、産官学での様々な仕事を通じて、その中で育つような環境を用意できれば良いと思います。

多様な働き方については、2006年3月に連合、県、経営者協会の三者合意で「ひょうご仕事と生活センター」を開設し、全国に先駆けてワーク・ライフ・バランスを推進してきました。兵庫県は先進県のはずですが、なぜか東京、大阪に若い人たちが出て行ってしまふのが異常な問題ですので、来てくれるようにもっとアピールしていかなければならないと思います。特に、家庭の関係で女性が40代、50代で辞めてしまうのは非常にもったいないと思うので、働き続けられる男女同等であるというところを、もっと推進していきたいと思っています。また、女性の管理職がもっと生まれ、女性比率が上がるように宣伝してほしいと思います。

次に、インターシップ制度について、私は就職の方式がフリーになることは非常に歓迎で、早い段階から大学生に会社に来てもらい、その会社で一本釣りできるような仕組みがあれば良いかと思っています。今は一斉の就職活動ですので、会社名だけで大きな会社に行ってしまうと思います。欧米では、1対1で、大学生が早くから時期に関係なく会社にインターシップに行き、あなたの会社は私を幾らで買ってくれるというようなことをやるみたいです。そんなことができれば、小さな会社でも優秀な学生を掴めるかと思っています。

OG委員

まず、今回の資料で、人財を材料の材ではなく「財」にしているのは良いと思います。私もこの表現を使いますが、もともとピーター・ドラッカーが、「歯車ではなくて財なり」と言いました。一番のポイントは、答えは自分の中にあるということです。トヨタのカイゼンが世界的な言葉になり有名ですが、言われたことをする人材ではなく、自分で考えて自分で動ける人材開発という視点、そのためにコーチングという技法も使われますが、単純に良い表現だと思いません。

もう一点は、元町山手再整備での県庁と県民会館の移転です。大阪を見ると、梅田にはグランフロント、難波にはスカイオ、そしてあべのハルカスという三つのランドマークが建っています。特にグランフロントには、ラボ機能があります。そこに人が集まり、取引だけではなく、開発や創業といった機能があり

ます。これを新しい県庁、県民会館の中にできれば人が集まります。再整備はこの地域の活性化に向けた一大プロジェクトですので、大阪に人を取られてしまうのではなく、集積していけるような象徴的な施設があれば、活性化に役立つのではないかと感じています。

○座長

本日も密度の高い議論をありがとうございました。