

ひょうご経済・雇用活性化プラン推進会議 [第2回] 議事要旨

I 日 時 令和元年成11月1日(金) 10:00~12:00

II 場 所 兵庫県公館第1会議室

III 出席者

構成員：12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：令和2年度の施策展開の方向性

V 主な内容

1 開会

2 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 副知事あいさつ

出席者（構成員） 12 名

小田垣 栄司	株式会社ノヴィータ代表取締役会長
國井 総一郎	株式会社ノーリツ代表取締役社長
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
谷口 守男	兵庫県商工会連合会理事
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
古山 陽子	プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社 執行役員（法務政府渉外本部）
本丸 勝也	兵庫ベンダ工業株式会社取締役
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科准教授
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）

○ 座長代理

冒頭に、議論の足がかりとしていただくため、現代の兵庫県も含めた日本経済について、総括的なお話をさせていただきます。

平成の30年間でどのように括ることができるかという、まず、人口減少局面に入ったということが非常に大きなことです。人口減少局面で経済成長を果たした国はありませんし、地域もありませんので、人口が減っていくというのは、国・地域にとって致命的なことです。人口が減ると、消費と生産というGDPを支える二つの大きな柱が、実数的には減っていくわけです。兵庫県を含めて日本全体が厳しい状況にありますから、この人口減少局面で、経済成長を仮に果たさないとしても、ある程度、経済を維持していくというのは、世界の経済産業史的にも非常に稀有な例となります。

ヨーロッパは、70年代頃から人口減少しましたが、人口が回復することによって徐々に、あるいはEUという形で経済統合をすることによって、活性化に向かっていったという歴史的な事実があります。まず人口を増やしていくことですが、今の特殊合計出生率1.42（2018年）を総務省は1.8まで上げようとしています。正確に言いますと、2.08ぐらいまで特殊合計出生率が上がらない限り、日本の人口は維持できません。仮に来年、特殊合計出生率が1.8になったとしても、これから20年間は生産年齢人口が増えません。それにどう対応していくか、非常に大きなことであるとともに、生産する人と消費する人が必要といったあたりをどう考えるのか。

それで出てきたのが、ダイバーシティという考え方です。従来とは違う戦略で、特に6つの属性の方々の働く機会を確保しようと国が中心に進めているのは、一つは女性活躍社会の創造です。これは今でももちろん進んでいます。さらには、これから5年間で34万人を受け入れていこうとしている外国人労働力です。日本は、外国人労働力を正式にはあまり受け入れてきませんでした。平成のはじめに初めて入管法を改正して外国人労働力を受け入れました。一つの大きな理由として、昭和の終わりに、高学歴社会の到来という大転換点を迎えたことが挙げられます。高学歴社会の到来により、いわゆる3K職場で雇用する人材が激減し、それが外国人労働力を受け入れる一つの大きなきっかけとなりました。今後5年間でどうやって外国人の方に働いてもらえる環境を作るのか。さらには、今回はいわゆる3K職場で働いてもらうために、外国人を雇用するという意味合いだけではなく、研修生の立場、あるいは高度人材としての外国人の活躍の場をどう提供していくか。むしろ3K職場は、AI化によって人が要らなくなるかもしれない。そういう状況を今迎えています。

さらには2018年問題ということで、ちょうど昨年から新卒者の数が転げ落ちるように激減しています。来年、仮に特殊合計出生率が1.8になったとしても、今後20年間は改善の見込みが全くないわけですから、外国人の方とともに、第2新卒の皆さんをどう雇用していくのかということです。データの的には大卒で3割、高卒で5割の方が3年以内に退職すると言われていています。何色にも染まってない人材を雇用

して、そのまま終身雇用として勤め上げさせるというように、日本には、学卒者しか取ってこなかったという歴史的事実がありますが、それでは当然人が足りなくなるので雇用の流動化が起っています。ですから、第2新卒の方にどう活躍の場を与えるのか、就職氷河期の方に再チャレンジするような機会をどう設けるのかというのも、施策的に非常に重要になってきます。

ダイバーシティマネジメントで、女性、外国人、第2新卒の方、それから引きこもりの方をどう社会復帰させていくのか。さらには障害者の方に、活躍の場をどう提供するのか、ということも大事になってきます。高齢者雇用とよく言っていましたが、高齢者とは一体何歳までなのか。15歳から65歳という生産年齢人口を75歳まで上げて、言うほど生産年齢人口は減りません。ですから、高齢者の方に働いていただく場をどう提供していくのかということも非常に重要な要素になります。雇用の流動化の中では、40代、50代で、中長期的に人生設計をし直さないといけない、いわゆる職場転換、職種転換といったものを意識している方々が非常に多いです。そういう方々は20歳から働いて75歳まで働くと、ちょうど分岐点が50歳前後になります。ですから、終身雇用の日本的経営における効用は別にして、やはり50歳前後の方の新たな働く場の提供、さらには、創業機会、事業承継問題を絡めて、大企業、中堅企業の退職者とは限らず、会社に見切りをつけた方々を、事業承継をする、あるいは事業承継を補佐する人材として、中小企業などにどう送り込むかという方策を考えているところです。

二つ目の論点は、国際化からグローバル化の時代が変わったということです。国際化とグローバル化で大きく違うのは、国際化というのは、日本、アメリカ、EU、中国という国が一つの規制を作ると、何らかの形でヒト、モノ、カネの流動を防ぐことができた。一方、グローバル化はボーダレス化とも言いますが、日本と韓国が対立関係にあって、半導体を中心にもう韓国には輸出しないから、サムスンの生産が滞るのではないかと言われていますが、シンガポールで迂回輸入するから問題ないといった話です。ですから、国際化の時代は、国と国が一つの取り決めをすると何がしかの規制になって、それがプラスにも働いたし、マイナスにも働いたのですが、グローバル化の時代というのは、一つの国単位で規制あるいは制度を作っても、知らない間にヒト、モノ、カネが流動的に流れてしまう。そういう状況ですから、グローバル化は関係ないという企業でも、やはり影響を受けざるを得ません。それが、平成の30年間で明らかになってきました。

三つ目は、ユビキタス社会からアンビエント社会への転換です。IT革命、第三次産業革命の中で、いわゆるソサエティ4.0、情報化社会が形成されたわけですが、いつでもどこでも誰でも、人と人が自由にコミュニケーションをとれる。それをICTと言いますが、それがさらに進んで、今はソサエティ5.0。IoTと言って、人と物とがいつでもどこでも誰でも自由に交流を持つことができる。我々の生活は非常に便利になったということ、私はよく海外旅行を例に挙げて申し上げるのですが、昔はカメラやビデオ、ガイドブックなどたくさん持って行きましたが、今はスマホ一つで全部対応しますから、まさしくアンビエント社会の象徴的な動きです。

その状況の中で、AIも含めた機械化の活用がどの程度進むのか。2045年には、人

工知能の能力が人間の能力を上回るというシンギュラリティに到達すると言われて
います。今はAIがプログラムどおりに確実に正確に作ってくれて、当然生産性も上
がってきますが、すべてをAIにしてもらうことはできなくて、まだ考えるところま
ではいきません。生産工程でいうと、24時間動くから便利、人を使わずに便利とい
った、いわゆる改善を中心とした使い方です。まだまだ人を使わなければならなり
ません。むしろシンギュラリティが実際に起こるまで、考えるという側面で人を使
わないといけません。

シンギュラリティというのは、人工知能の話だけではなくて、つい最近まで普通
にあった産業、あるいは製品が陳腐化してしまう現象も指すようです。この10年間
ぐらいの間で完全になくなった産業の象徴というのはカメラ屋で、デジカメやパソ
コンを使うことによってなくなり、今デジカメもなくなりつつあります。3Dプリン
ターが普及すると、劇的に技術が向上する反面、金型という日本が世界に冠たる技
能が消滅してしまうかもしれない。そういう急速な時代の中で、新しい産業の創造
が期待されます。

そこで、兵庫県がまず令和2年度あるいは3年度に向けて、地域や産業、企業の
どういう新創造を生み出せるのか。私は価値競争のことを価値共創という言い方を
しているのですが、連携の中でどこに形成していくのか、というのが課題であらう
と考えています。

○ A委員

労働の経済分野を専門にしており、その立場からお話しします。

日本経済及び兵庫県の産業雇用を考える上で、中長期的な変化は、その規定要因
になっているという認識は必要ではないかと考えています。1990年代以降、日本を
含めた先進諸国で起きていて、共通で確認されている事実として、タスク（仕事の
作業、中身）が大きく変わってきています。大きな変化としてはやはり技術の変化
です。日本においても、人口構造の変化、グローバルイゼーションは大きな変化と
してありますが、それは他の国も同様で、技術の変化が、産業や企業活動と雇用に
与えた影響は非常に大きいと思われまます。

それが仕事の中身の変化になっていまして、具体的には、1990年頃の賃金を順番
に高い順番、あるいは低い順番に並べると、その頃の賃金が高かった仕事と低かつ
た仕事の、賃金及び雇用が伸びているということです。真ん中ぐらいの賃金の仕事
の賃金は相対的に伸びず、雇用も相対的に減ったということが、アメリカ、ヨーロ
ッパ、日本の研究からも明らかになっています。真ん中の仕事の中抜け、あるいは
二極化という言い方もしますが、それが日本全体で起こっているということが、こ
こ数年で明らかにされています。それは今後も続くと思いますが、地域あるいは
我々の身近なところで、それが何に表れているかと言いますと、人手不足と、どの
分野で人手不足でどの分野で人手が不足していないかというミスマッチの問題です。
人手不足は、介護や保育などの分野で起きていますが、先ほどの職業や仕事の変化
で言いますと、公的な価格に縛られていることもあって、相対的に時給が低いよう
な仕事では求人が伸びています。雇用が増えているところでは今でも人手不足が起

きていますし、それは他の国でも、同じようなサービス職に関しては人手不足が起き、雇用が伸びています。

一方で、就きたくても就けない仕事、あるいはその仕事が減っている、求人が減っているものとしての典型は事務職になります。事務職というのは、ミドルスキル、ミドルウェッジと言われて、国勢調査や労働局の資料を見ても分かるように、求人と求職のミスマッチ、求人倍率が比較的低いという状態が長く続いています。これも90年代以降の状況だと思えます。ですから、人手を確保しようということは、総論としてはもちろんありますが、企業が求める人材と、労働者が就きたい仕事は、構造的にずれてきているのではないかと、最初の私の問題意識になります。

さらに技術変化が進んでいきますと、今のAIやロボタイゼーションというような傾向が、スキルの高い、賃金が高い人たちの仕事の中身を変えるのではないとも言われています。その結果として、働く側の労働者自身も、自分の仕事の内容が変わっていくと、大きな場合には職種転換もあり得ますので、スキルの転換、技能の転換と、場合によっては、キャリアの転換ということになってくると思えます。

これまでの日本の経験を見ていきますと、1970年代から起きたマイクロエレクトロニクス革命のときには、大手企業、特に正規雇用と言われる人たちは、企業の中で、職種転換やスキルの転換を図ってきたことが分かっています。それが今回の大きな変化でさらに継続されるのかどうか、もしそれが、先ほど座長代理が言われたように流動化、つまり企業の外に出るということになると、やはり技能転換の公的な仕組みなどが必要になると思えます。

それも一つの常識的な回答なのかもしれませんが、もう一つは働きながら、今の仕事とわずかに関連したり、あるいは全く違うようないろいろな仕事をするという意味で、副業が現在の仕事に役立つということと、新たな人脈を作ったり、新しい仕事を覚えたり、自分の可能性を広げたりということで、副業を通じた緩やかな転換となります。人材流出のリスクを企業が懸念しているということが資料にありましたが、それは本人が今のキャリアを高める、あるいは自分のキャリアを変えるということで、副業を活用できる余地があるということも、逆に表していると思えました。副業やリカレント教育といったものが、こういったタイムスパンでの構造的な変化だと捉え、それを基調に見据えたプランが必要ではないかと考えています。

もう1点は、技能転換に晒されるのは、すべての人なのかということところです。私の研究からお話ししますと、ICTの技術進歩で置き換えられやすい仕事というのは、ルーティンの仕事、それから判断を必要としない仕事です。いわゆる構造化された仕事は置き換えられやすい一方で、判断する、育成する、それから人とやりとりをするようなインタラクティブな仕事は、相手の状況に応じて変化しないといけませんので、そういった仕事は置き換えられにくいということです。

2万人ぐらいのアンケートを全国ランダムに配って分析しますと、もちろん職業ごとに違いますが、同じ職業の中で全員同じような仕事のタスクをやっているかという、系統的にこのグループとこのグループは違うとか、同じ職業の中でも平均的には違う仕事をしているという結果が出てきます。具体的には、男性と女性で、

例えば、抽象的な判断業務や、コミュニケーションの抽象的なタスク、そういった仕事が比較的ICTとの親和性が高く需要も増えているので、賃金も上がっている仕事の代表ですが、そのタスクは、平均値で見ると明らかに男性の方が高くなっています。それは職業が違うからだろうとお考えになるかもしれませんが、338ぐらいの職業を収集して、その同じ職業の中で、経験年数の違いなどを全部同じにしたとしても、男女平均的に差が出ています。

それは、現在の仕事の配分が技術進歩の影響を受けて、仕事が増えるグループと仕事が減るグループが不均等に現れてしまうことを示唆しています。多様な就労を支援する仕組みが、今後もまた新しい技術が出てきて進歩していくときに、影響を受ける労働者が偏って生じるのを緩和することになるかもしれないと考えます。

○ B委員

今日の資料の中で、AI・IoT・ビッグデータを活用するつもりはない、分からないという企業の割合が64%となっていて、これはかなり大きいと思います。

先月、ガートナーから「先進テクノロジーのハイプ・サイクル」の2019年版が発表されました。ハイプ・サイクルでは、テクノロジーの黎明期、過度な期待のピーク期、幻滅期という形が可視化されていますが、今回幻滅期に入ったとされているのがAI・IoT、ブロックチェーンといった話題性の高い単語です。これはテクノロジーとして幻滅期に入ったわけではなく、期待していたけれども、実際に使ってみてなかなかうまくいかない、始め方が分からないといった状況になり、幻滅期に入っているということです。資料にもAI・IoTといった言葉が出てきますが、この辺りに関しては、実際に何に使われていて、その目的と効果はどういうものなのかという事例など、もう少し丁寧な説明が必要ではないかと思います。

9月末に県のビジョン課が主催したリカレント教育フォーラムに出席しました。私自身、会社経営と大学教員、そして現役の大学院生もやっていますが、リカレント教育というものが、なかなか周りに理解されてこなかったこともあり、今回フォーラムが開催されたのは非常にありがたかったと思っています。

フォーラムの参加者には、例えば起業目的や先端技術の取得、人との繋がりを作る、高齢者の学び直し、それ以外にも副業へのステップアップや、子育て後からのキャリアアップなど、いろいろな方々が目的を持って進んでいこうとされていました。施策の中には様々な項目があると思いますが、どの分野でもその根幹に教育というものが刺さってくる（マッチする）のではないかと思います。

施策の中には、それぞれ1個1個の縦で見ると、例えば産業や観光などいろんな分野がありますが、リカレント教育はこの分野にも突き刺さります。これから新しい時代を生きていく中で、非常に重要なことではないかと思いますので、できれば施策に加えていただきたいと思います。

○ C委員

当社でのAIの取組を紹介させていただきます。フラクトグラフィという、金属などの破断面を見て、その破断の原因を特定するという技術があります。熟練の経験

が必要ですが、昨今では、解析者が不足し、技術伝承もなかなかできてないといった問題があります。

今、横浜国立大学と労働安全衛生総合研究所という国の機関と一緒に、いろんな金属破断面をディープラーニングで覚えさせて、AIで判定させようとして取り組んでいます。当社としては、そういった技術が今後AIに取り変わっていくと、金属や高分子材料の試験・分析といった私どもの仕事がなくなってしまう可能性があると思っています。ただ、そういった流れになるのであれば、そこに関わって、できればプラットフォームになりたいと考えて、主幹事企業として取組を推進しているところです。

とはいうものの、当社がAIやIoT、ビッグデータといったものに関して、先進企業であるかという点、決してそうではないと思っています。AIやIoTの活用というのは、中小企業の期待度は高いのですが、どのように活用しているのか、何から手つけたらいいのかが分からない企業が多いのではないかと思います。AIやIoTという以前の問題で、そもそも紙資料が多くてデジタル化から進めないといけない企業が多いと思います。当社もそのレベルとあまり大きく変わらず、業務効率を進めるために、ITのシステムを最近導入したような状況です。AI・IoTを中小企業に推進させるために、やはり大手企業ではなく中小企業がこういった取組をしているかといった他社の事例の紹介や、コーディネーターの手厚い支援が必要だと思っています。

○ D委員

AI・IoTの前に、そもそもデータ化するところからですが、使い方を知らないだけでどれだけ時間を無駄にしているのだろうと思います。今までのやり方以外のやり方をやるときに、なぜそれを変えないといけないか、今までこのやり方でやってきたからこれでやろうという圧力に勝てないことの方が多くて、なかなか新しいものに取り組んでもらえないといつも思っています。ですから、ここ（資料1 P.3 図表2）に書いてある、AI・IoTを活用するつもりがない、分からないというパーセンテージが高いのはすごく問題なのではないかと思います。

地元の豊岡市に戻って仕事をしていますと、次世代を担うリーダーや高齢者、専業主婦、引きこもりの方と一緒に仕事をするケースが増えています。仕事の内容を細かく砕いて、何をやって欲しい、これはやらなくてもいい、出勤しなくてもいい、自宅でパソコンがネットに繋がっていれば大丈夫、というように条件を細かくして、やってもらう内容を明確にするだけで、やれる仕事はものすごく増えます。事務職として募集するしかないのですが、実際にやってもらっている仕事は、ITのソフトウェアを使って、東京でやっている仕事の一部分を担ってもらっています。東京の本社でやっていた仕事のうち、人事と総務、経理業務の一部は、この1年半ぐらいで全て豊岡に移管することができました。東京で3人がやっていた仕事を、豊岡の主婦9人でやっています。人数としては3倍の人が動いていますが、彼女たちは出勤もしないですし、東京の高いオフィス代もいらぬですし、本社としてはすごく助かっています。一部でもできるところから少しずつ外に出していき、今までの働き方とは違った働き方を提供して、ITをうまく活用するだけで、この人手不

足と言われている状況は随分変わるのではないかと実感しています。そのあたりを具体的にできるといいと思います。

私は、若者が県外に出てしまっただけで帰ってこないという話の典型だと思っているのですが、兵庫には帰ってこないよねという前提からではなく、地元の人に帰ってきて欲しいというところから話を始められると、少し雰囲気が変わると実感として思います。

そういう人たちをリターゲティングし続けていくことが、ITの技術的に充分可能ではないかと思っています。卒業するタイミングで、フェイスブックやライン、ツイッターのように個別にやりとりし続けられる、薄くでも繋がっていられるところで何らかの情報を交換し合う。自治体レベルの規模で定期的に情報を発信していくと、非常に有効ではないかという実感を持っています。SNSで豊岡のことを発信すると、中学校や高校の同級生から非常に反応があります。そういう繋がりというのは、大してコストはかからないので、やりやすいのではないかと思っています。

○ E委員

当社では、県内で、国内の従業員のうち半分の約3,000人が働いています。少子高齢化、人口減少社会ということで、2040年には90万人の人口が減って、100万人の生産年齢人口が減ると言われており、人手不足は今でも確実に来ています。余っているのは事務系です。事務系はすでにRPAが導入され、事務系の従業員はどんどん減ってきています。ところが、生産技術やITなどの技術系、営業、生産などは明らかに人手不足が進行しており、特に兵庫県においては、顕著に減っていると思います。それに対応するため、AIやIoTという話がありましたが、それは大企業でも中小企業でも必ずやります。

私は、行政と企業が連携して初めてできるようなことをもう少し議論してはどうかと思っています。例えば6ページ目に、多様な就労を支援するとありますが、高齢者、女性というのは、どこの企業でも必ずテーマに挙げてやります。ところが、障害者のように、行政と連携していかないといけないことがあります。当社は2006年に、県と連携して特例子会社を作りました。150人規模の会社で約50人が障害者です。障害者の特性を生かせるようにして、非常にうまく回っています。

全く見えていないのは、引きこもりです。引きこもりの方は、品質管理などに非常に力を発揮すると言われていまして、そういう方々を雇おうとしても、全く見えてこないのです。障害者は学校がありますので見えています。引きこもりの方をどう顕在化させるかといったことについて、行政と連携できればと思います。

人手不足について実際に困っているのは外国人労働者のことです。よくマスコミで、劣悪な企業で外国人労働者が困っているというようなことを言われていますが、あれはごく稀なケースだと思います。当社の子会社や関連会社も、外国人労働者については、例えば休みの日にUSJに連れて行くとか、花見や海水浴など、そういったことも含めて非常に一生懸命にやっています。あのような情報がマスコミに出ると、外国人労働者を非常に雇用しにくい環境となります。外国人労働者は生産現場や技術者としても非常に有効に活用できると思いますし、兵庫県立大学の国際

商経学部（グローバルビジネスコース）も非常に有効だと思います。行政と連携して、人手不足に対して外国人労働者をどう活用していくか考えていきたいと思います。

○ F委員

AI・IoT・ビッグデータのビジネス活用を進めていますが、どうしても今は内部向きです。作業効率を上げるためのAIや、時間短縮のIoT、働き方のビッグデータを外部の顧客に対してどう提供するかという部分に関して活動を続けております。外向きのビジネスインパクトという形で使うには、ヘルスケアの分野は法規制の問題もあって、なかなか日本では動きづらく、アメリカやヨーロッパでの展開の速さをどうしても日本に持ち込めないと感じています。

人材面では、外国人、女性、新卒、第2新卒と年々増えています。研究開発で年間約70名を採用し、3年以内の離職率も1%未満で、根づいていると思います。その中で、企業が求める専門人材においては、当然ミスマッチが起きます。そのため、理系・文系を含めて、社内での人材育成に1年2年の時間をかけて丁寧にやらなければなりません。しかも、それを集団ではなくて、ほぼ個別にやらなければならないという状況です。

もう一つのポイントとしては、早期ライフステージ（受精～若年成人期）の健康面で、いかに医療費の効率を上げて、働き盛りの方が安心して働けるようにしていくかということです。さらには、女性の出産、出産後、子供に対して健康教育ができないかといった教育も含めた形で、IoTを使ったり、その中でデータを取って活用したりしていくことを想定しています。そういったものをつくり、兵庫がそのモデルになればと思っています。

具体的な事例として、皆さんご存知のとおり、がんゲノム医療という遺伝子を使った診断が出てきています。兵庫県にはその拠点になる病院が、他の都道府県より多く、三つ指定されています（兵庫県立がんセンター、神戸大学、兵庫医科大）。3施設もあるのは大阪と兵庫だけです。そういった部分を鑑みると医療だけではなくて、物流、情報、患者の流れは、当然他府県からも入ってくる可能性がありますし、それをうまく使えないかと考えています。医療と健康・ヘルスケアというものを組み合わせることによって、次世代産業が生まれ出るのではないかと思います。神戸市、兵庫県にそういった部分の素地はあると思います。大きな製薬企業はありませんが、医療産業都市や近隣のアカデミアの皆さんも、そういうプラットフォームに乗りたいと思うはずですので、県内の企業や産業を生かして、他府県やアカデミアの大きな日本の動きを、グローバルベースにもっていけるような形ができればと考えています。

○ G委員

二つ提案をさせていただきます。

一つ目は、ビッグデータの活用で、兵庫県でもっと大々的にデータを集めて、民間でも有効活用するのはどうかという提案です。ヘルスケアのエリアでいいと思い

ますが、狭い意味での医療関係者だけが使うというのではなく、県民の健康な暮らしなどに広く共通するデータをビッグデータとして集めて、それを民間が活用し、さらに一緒に有効活用するということです。

すでに神戸市が「MY CONDITION KOBE」というサービスでヘルスケア関係のデータを集めていますが、兵庫県は、大都市神戸だけではなく、地理的な状況から、農業のみならず林業、漁業等もありますし、地形的に日本海側のデータもあり、非常にコンパクトに全国で広く有効活用できるデータを集めることができます。ぜひ利用すべきではないかと思えます。

それによるメリットは、消費財メーカーが消費者のデータを活用するというだけではなく、サービス産業や食品メーカーなど様々な活用方法があると思えます。場合によっては、県内に事業所がある会社がより優先的に利用できるというような形になれば、投資がさらに見込めるのではないかと思えます。そして三つ目の利点としては、非常に不足していると言われているデータサイエンティストの育成につながりますし、こういった新しいエリアは、若者を惹きつける非常に強い原動力になるのではないかと考えます。

二つ目は、戦略Ⅱと戦略Ⅲを合体させたような形で、非常に具体的で狭い提案ですが、外国人観光客をもっと惹きつけるという意味では、グローバルマインドやバックグラウンドを持つ若者をもっと利用すべきではないかと思えます。兵庫県には、観光的にも外国人を惹きつける名所がいろいろありますが、認知度が本当に低いと思えます。また、外資系企業は海外に留学している日本人等の学生をどうやって惹きつけるか非常に苦労しているという話もあります。そこで、例えば、兵庫県として海外にいる大学生を夏休み中にインターンシップで雇って、ウェブサイトやユーチューブに載せるような動画、ブログをつくらせるなど、画期的な形で発信力を強めるという案です。そして、そのインターンシップの間に、毎週1日ずつ県内の企業で事業見学するような機会をつくるなど、様々な方法で発信力を強め、かつグローバルマインドを持つ学生を惹きつけるという一石二鳥の具体的な案もぜひ検討いただければと思えます。

○ H委員

丹波篠山といえば、田舎が売りです。人口的にも就労的にも企業のにもどんどん逼迫してきていますが、市の環境審議会では、県にも推していただいているフットパスというもので、田舎を売っていかうじゃないかという動きが出ています。その発信力を是非とも若い方々にお願いしたいと思えます。

神戸大学ともコラボレーションして、篠山に住む卒業生も増え出していて、篠山にはきっと魅力があると思えます。兵庫県下で、田舎を売りにする市があってもいいと思っています。それによって、農家が変わらずに農業を続け、そして若い人たちが交流できる、そういう進め方ができるモデル事業として、皆さんに支えていただきたいです。また、よそから丹波篠山がいいよと言っていたら、地元の住民も腰を上げますので、地域環境を守る住民の後ろ盾として、若い方々に是非とも新しい風を吹かしていただきたいと思っています。

○ I 委員

今回の消費税にまつわる政府の施策で、かなり社会が変わっていくのではないかとあります。一つは、4年後に始まるインボイス制です。団塊の世代の自営業者や商業者はまだかなり残っていますが、インボイス制が始まると、BtoBで商売をしているようなところは、それに対応せずにやめてしまうのではないかと危機感があります。税務署に適格事業者の申請をして、それに対応した事業者（適格請求書発行事業者）でないと、納めた企業は消費税を控除できないということになるので、そこまでするのならやめようということで、今後、だいたい自営業者がやめるのではないのでしょうか。商売人が入れ替わっていくのはいいのですが、町としてそういう店がなくなると、町として魅力的でなくなってしまうのではないかと思います。

もう一つは、キャッシュレスについてです。キャッシュレスを増やすため、政府は、今まで4~5%だった手数料を無理やり事業者に下げさせ、来年6月までは3.25%以下に抑え、さらにその3分の1を政府が補助して2%強の手数料となっています。それに乗っていかないといけないので、多くの商業者はクレジット会社やQRコード決済の各事業者と契約して、対応し始めています。ただ、来年6月に政府の補助制度がなくなったときに、これやっていけるかどうかは、なかなか難しいです。本が主体の店では粗利20%ぐらいで、今まで4~5%の手数料で粗利の2割も取られると成り立たなかったが、今回は2%の手数料で粗利の約1割です。手数料がまた3%や4%に戻ると、多分対応できないと思います。それと、店側と消費者側がITに対応できるかどうか、せめてインターネット回線がないとできないので、これも廃業を進める要因になるような気がします。

提案ですが、キャッシュレスは進んでいきますので、行政主体で電子通貨、兵庫県下の地域通貨をつくれなにかと思っています。兵庫県は五国ありますので、県全体のコインに加え、生活圏にあった地域通貨を小分けするようなことができれば面白いかと思います。今進められているe-県民制度を、楽天Edyではなく自前の通貨でまわせば決済手数料が要らなくなります。最終的に困るのが事業者ですが、CからBにコインが回ってきたときにコインのまま税金として納めたり、県内で何かを購入することができる仕組みが必要です。全国チェーンなどが県外にコインを円として持ち出そうとしたら、両替手数料を取るといったことで、経費が賄えないかと思っています。地域通貨は普通の現金に比べれば魅力が落ちますので、何かインセンティブが必要です。今の自治体ポイントがやろうとしているような、ボランティアに対して出すといったことも含めて、スマホだけではお年寄りやITが苦手な人は難しいと思いますので、カード化して何かできないかと思っています。

○ J 委員

商工会の立場で、地域のことをお話します。神崎郡の各商工会で調べますと、この1年間で開業は30件あります。ただ、今年になって8件ですので、去年よりも減っています。起業を促すために、セミナーや専門家を呼んで創業支援をし、補助

金もいただいています。これらを地道にやることで効果が出てくると思っていますので、ぜひとも増強する方向でお願いしたいです。

福崎の駅前を整備して、コワーキングスペースを設けました。10月に始まったばかりで、利用はまだ1件です。本来は商工会の窓口が一番いいとは思いますが、勝手な時間に来て、勝手に使えるという場所の提供は、これからも進めていくべきだと考えています。

私は技能実習生の協同組合の理事長を20数年務めています。先ほどE委員が話されていたように、悪いニュースが流れて、十把一絡げ的な評価をされています。これは入管をはじめ国の関係になると思いますが、十把一絡げではなく、ランク付けといえますか、しっかり管理しているところは相応の評価をしていただき、雇用しやすい状況を作っていただきたいと思います。

○ K委員

多様な就労支援について、介護現場の現状をお伝えします。介護の仕事は一般的に若い人が体力勝負でやる仕事のように思われています。確かに、例えば夜勤で夜10時から朝7時まで、20人ぐらいの方を見ていくというのは、60歳を過ぎて膝や肩が痛いという方には難しいかもしれません。ただ、直接介護以外のところでの生活支援（間接業務）では、高齢者や女性の活躍の場が非常に多いです。若い世代の者では共感がまだ足りなかったりするところを随分助けてくれています。

一方で、障害者の雇用もかなり定着し、知的障害の方で20年を超えている方もいます。それから、引きこもりの方もごくわずかですが、神戸市がマッチングをしてくださいました。メンタルな部分に配慮して、週1回1時間という超短時間雇用ですが、2年定着しています。

資料にありましたLGBTの方もいまして、ベテラン職員として長年活躍しています。働く環境、例えば、介護の施設の中では、男女の区別があるトイレのほかに、スタッフエリアや入居者が使うエリアに、男女の区別がない共用トイレもありますので、本人はとても働きやすいと言っています。人事管理上の配慮をすれば、何の問題もなく仕事ができるので、雇用の門戸としてもっと広げていきたいと思っています。

今、取り組んでいるのが、特別養護老人ホームの隣の敷地で、高齢者の少し元気な方の住まい、子育て支援や障害者の雇用の場を創出することです。障害の種別を越えて、あるいは世代の壁を越えて多世代共生をしていきたい、ソーシャルインクルージョン*の視点でそういった場を作りたいと考えています。障害分野の方と相談を始めており、農福連携をしたいと思っています。屋内の水耕栽培で、安定的に野菜や果物をつくることができます。また、デイサービスの入口に、近隣のパティスリーが引っ越してきてくださり、私たちが目指す「多世代共生の場づくり」に賛同いただきました。そういったことを様々取り組んでいる状況です。

特にこの業界では、雇用の場としての広がりがあり、多様性を持った方々が働ける可能性が見込めると思います。しかも、福祉分野で働くスタッフには、互いに異なる個性を認め合うマインドが非常に定着していますので、そういった職場環境で

あるということ、もう少し戦略的に打ち出していきたいと思っています。

※ソーシャルインクルージョン：「全ての人々を孤独や孤立、排除や摩擦から援護し、健康で文化的な生活の実現につなげるよう、社会の構成員として包み支え合う」という理念（公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会）

○ 座長代理

4つの戦略産業という場合、普通はライフサイエンスが入ります。高度組立産業、ライフサイエンス、水素を含めた新エネルギー、それからAI・IoTです。ロボットという分野は高度組立産業にもAI・IoTにも入るということで、あまりロボット独立させないように思いますが、やはり仮にロボット独立させるにしても、医療産業都市やiPS細胞研究のことを考えると、ライフサイエンスも大きな戦略産業の一つですので、整理していただきたいということです。

兵庫県としては、大きな宝の一つにスパコン「京」があったわけですが、それが「富岳」になって、今後もビッグデータの核には一つの大きな核になりますから、それも有力な戦略産業になります。そのあたりを兵庫県として、どうアピールするかということだと思います。

二つ目は働き方改革の話です。「ワーク・ライフ・バランスを推進しても従業員を甘えさせるだけでは」といったことを言う経営者はだんだん少なくなっていますが、やはりモチベーションを高めることになり、企業に対するオーナーシップ（帰属意識）が、逆にワーク・ライフ・バランスを高めることにもなります。様々な働き方、在宅勤務、テレワーク、兼業・副業、定年後の再雇用も含めて、働き方改革をうまく企業経営や地域振興に生かすための施策を充実させていく必要があるということです。

最後にもう1点は、いわゆるソーシャルインクルージョン※の話です。障害者については制度化されていますが、LGBTや引きこもりは、まだ制度化されていません。これもダイバーシティマネジメントの一つになりますので、これからますます深刻になってくる8050問題も含めて、働く場の提供、あるいはそれをお互いに見つけ出すシステム、それを県としてどう進めていくのかということも重要な視点だと思います。

最後に、インボイスのことは危惧しています。4年後に導入されますが、例えば1,000万円以下の消費税を払わなくていい業者も、結局インボイスに対応せざるを得なくなり、その辺りを県の施策としてどう支援していくのか。キャッシュレスに対する中小業者、個人事業主に対する何らかの施策も必要になってくると思いますので、お考えいただければと思います。

(以上)