

栃木県中小企業振興審議会（第1回）

議 事 録

【要旨】

令和2年3月9日(月)

栃木県産業労働観光部産業政策課

1 日 時 令和2年3月9日(月)13:00～15:00

2 場 所 ニューみくら 207・208

3 出席者

【委員】

石川尚子委員、井田治美委員、猪俣佳史委員、上保裕典委員、大塚拓也委員、尾崎功一委員、菊地義典委員、木村浩幸委員、木村由貴子委員、齋藤高藏委員、佐藤和博委員、竹村勝委員、螺良昭人委員、野崎千晶委員、畑中直子委員、深見史委員、藤井昌一委員、山田祐子委員

【県】

岡本誠司副知事、小竹欣男産業労働観光部長、橋本陽夫次長兼産業政策課長、永井洋之参事、関本充博工業振興課長、野間哲人経営支援課長、上崎純一国際課長、手塚章郎観光交流課長、田口裕之労働政策課長、菊池薫産業政策課総務主幹、佐藤英佐産業政策課産業戦略推進室長、島田充高工業振興課ものづくり企業支援室長、大森豊経営支援課中小・小規模企業支援室長、渡辺直人東京事務所次長兼事業推進室長 外

4 議 事

(1) 副知事挨拶

(2) 会長選任

委員の互選により、藤井委員が会長に選任された。

(3) 議題

事務局から資料に基づき、「次期産業プランの策定方針について」及び「栃木県の産業の概要について」を説明後、本県の経済や産業における状況や課題、目指すべき方向性等について意見交換を行った。

—意見交換要旨—

〔委員〕

今日の報道を見て、円高がかなり進んで101円台ということでびっくりしたが、それ以上に株価が千円以上下がるという世界恐慌的な雰囲気を感じている。正直言ってここ数年はいろいろなことがありすぎた。例えば宿泊だけ考えたとしても、東日本大震災からやっと立ち直ったと思ったら、昨年10月の台風19号、そして今の新型コロナウイルスということで環境が激変していて、急激に旅館等が落ち込んで、恐らく倒産等も出そうな雰囲気がある。そういうものを次期産業プランの中に盛り込んでいかなければいけないと思う。

〔県〕

現在の緊急的な状況についての分析は、当然来年度にかけてやっていく必要がある。しかしながら、次期産業プランは、令和3年度から5年間の計画であり、今の状況だけをターゲットにして考えるということだけではないので、本県の産業基盤そのものの将来を見据えた形で、成長させていくための施策等を含めて検討していく。

今回の状況について、特に新型コロナウイルス感染症の影響はまだ終息が見えていない状況である。この期間がどの程度続くかによって、深刻な状況が実際に来るのかも含めて、まずは十分分析した上で対応していきたい。

〔委員〕

昨年の台風19号の被害では、改良復旧費と被害費用を合わせると約900億円の財政出動をこれからすることになっている。900億円という規模は栃木県の産業界の経済動向に大きな影響を与えることになる。そういう状況を含めてプランを作っていないと全然見当外れになる可能性があるのではないかという疑問を呈したい。

本県への観光客入込数が増加しているとの説明があったが、ここにきて宿泊する観光客がいなくなっている。そのときに融資等でどれだけ支えることができるか。もしかすると、観光産業が全滅してしまうかもしれない。このようなことも含めて当面の手を打った上で、プランを作っていくという考え方でよいか。

〔県〕

深刻さの度合いによっては、令和3年からの5年間というのは影響を受ける可能性が高いので、その状況を踏まえた上で、緊急時の対応と、将来を見越しての基盤的な施策と、両面を併せて考えていきたい。

〔委員〕

資料5の工業基本調査等の結果で、赤いアンダーラインが引いてある数字とそうでない数字があるが、どういう基準で引いたのか。

〔県〕

赤いアンダーラインを引いたところは、課題認識を提示する意味のものである。

〔委員〕

IoT、ロボット、ITについての企業の導入状況について調査結果が出ているが、これは、どのように分類したかで大分変わる。AIの定義もいろいろあり、例えば、近年注目されている機械学習というところをAIとすると、ここ2～3年である。ただ、人間的なふるまいができるということも含めてのAIになると、数字がすごくばらけてしまう。

また、栃木県は産業に関する条件が非常に良く、観光もあり、農業も非常に強く、生産についてもいろいろな技術がある。しかしながら、全てに力を入れることは難しいので、県としてどういうところを強化したいのか、方向性があると見やすいと感じている。

〔県〕

AIやロボット、IoTについては、今回の工業基本調査は幅広く企業者の方に聞くということもあって細かくは定義をしていない。世の中にあるAIやIoTといった各種ツールを並べて、それについて導入しているか、していないかということ調査したものである。

〔委員〕

自然災害への対応や昨今の新たな脅威に対する対策など短期的に時間を区切って検討すべきテーマがある。特にBCPについては、工業基本調査等においても、中小企業では余り検討も進んでいないという状況が表れていたもので、これについては短期的に解決が必要ではないかと考える。

BCP策定に至っていない理由が、認知・理解が進んでいないからなのか、もしくは、知っていても経済的なコスト負担等の理由があるからなのか、そのような分析をしながら解決を考えていかなければならない。

一方で、AIやIoT、ロボット等未来技術については、5年間の中でも少し時間をかけて中期的な視点でプランを立てる必要がある。地域で共通する課題の解決の糸口になるのが新たな未来技術だと感じているので、産官学金など広く横断的な体制をきちんと整えて、どういう手順で技術が使えるかという検証から、実際に中小企業の課題解決につながるようにすべきである。

〔県〕

まず、BCPの関係についてお答えする。BCPについては、数年前から県、商工団体、東京海上日動火災保険株式会社が協定を結び、取組を進めてきている。策定が進まない理由には両局面あり、「そもそも知らない」ということと、取り組みたいがやり方が分からない、もしくは、やらなければならないと思っているものの、本業で手が取られて策定に手がつけられないということもある。県の施策としては、BCPセミナーや講演会等を開いて、取組をしてもらうための機運醸成を図っている。更に取組をしたいという方については、東京海上日動火災保険株式会社と連携し、個別訪問による策定支援を行っている。

BCPの必要性については、災害が起きた直後には企業の関心が高まる傾向があるので、タイミングを捉えながら取り組んでいるところである。

一方で、策定支援をきっちりやろうと思うと、企業との関係を緊密にすることが必要であるが、これにかかる業務量への対応の部分で若干課題を抱えている。

〔県〕

未来技術については、産業界だけでなく地域の課題を解決するという意味で、幅広く活用できる技術だと考えており、そういった観点から、県だけではなく市町村、産官学金などとの連携のもとに未来技術の活用を推進していく必要があり、5年という期間の中で、まずは未来技術を産業界の方だけではなく県民の方にも身近なもの知っていただくためのフォーラムの開催や、実証実験の誘致、実際に未来技術を導入しようとする企業に対する導入可能性調査への支援などに取り組みながら、着実に進めていき

たいと考えている。

〔委員〕

中小企業では、ITやIoT、AIの区分けがなかなかできていない状況があると思っている。企業の規模が小さければ小さいほどその傾向は非常に強い。

IT導入・活用の目的意識がどこにあるのか、どういうことに対してITを入れれば自分のところは良くなるのか、儲けられるのかといった問題意識や課題の整理が進んでいない傾向があると思っている。そのようなことから、ITの導入というよりも、具体的な課題に対してITを活用して解決できるというところを見せていくことができると非常によいのではないかと考えている。

また、ものづくりや、商業・サービス業、観光などの各産業が、それぞれのことをやっていくと、どうしても共通的なことが抜け落ちてしまうことがあると思う。産業界全体の振興ということが次期産業プランで目指していくべきところであるので、観光、商業・サービス業と分けるより、どう人を呼び込んでどう消費してもらうかという視点に立って施策を考える必要がある。そうすれば、観光や商業・サービス業は必ず関連してくるし、そういった商業環境が揃ってくると、今度はものづくりに関わる人たちなども暮らしやすい環境ができるのではないかと考えている。

栃木県は東京から非常に近いことで、東京への人口流出や、新卒採用なども非常に厳しい状況がある中、いかに暮らしやすい環境を作っていくかという視点で、ものづくりと商業・サービス業、観光を一体的に振興していくにはどのような方向性があるのかを示せればよいのではないかと。

〔委員〕

人口減少や少子高齢化が急速に進んでいる中、地域経済が持続的に発展していくためには、地域の企業が高い賃金で若い人の雇用を確保していく環境づくりが必要である。そのためには、地域を支える中堅・中小企業がイノベーションの力を高めて、あるいはグローバルに稼ぐ形で積極果敢に挑戦していくことによって、稼ぐ力を高めていくことが何より重要ではないかと思う。

経済産業省でも、地域未来投資促進法など様々な施策を総動員して、地域を牽引するような地域の中核企業に対して集中的に支援を行って、人口減少に歯止めをかけようということで取組を行っている。

栃木県でも、地域未来牽引企業や産業分野の中核的企業に対して重点的な支援に取り組むという記載があったが、そういった取組は極めて重要だと思うので、しっかり連携していきたい。それが1点目。

2点目は、産業人材について、生産年齢人口が減少していく中で、地域の中小企業では人材確保が困難な状況になっているので、女性や高齢者、外国人といった多様な人材を活用していく取組も極めて重要だと思う。

また、最近、兼業や副業といった外部人材の活用も注目されてきている。例えば、専門人材を社内から育て上げるのではなくて、高い専門性を持った外部の人材を呼び込んで有効活用している企業も出てきている。関東経済産業局では、地域の中小企業の稼ぐ力を高めることを目的として、地域で人材不足・人材確保に悩んでいる中小企業と、例えば都心部の兼業・副業といった外部人材とのマッチング

事業も行っている。

一方で、内閣府の第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の中では、「関係人口」というワードも出てきている。つまり、継続的にその地域に関心を持っていたり、あるいは交流しているといった様々な形で地域を支えている関係人口の方々を受け入れることは、正に地域を支える担い手の確保そのものになるのではないかと思う。

栃木県では、多様な人材の活用に取り組まれるということだが、女性、高齢者、外国人に加えて、例えば兼業・副業のような外部人材の導入、あるいは関係人口ということも視野に入れるとよいのではないか。

〔委員〕

人口減少について、大学の卒業生は県外に就職する場合が圧倒的に多い。私のイメージでは、栃木県には非常にいい企業があり、大手企業もあり、中小企業もかなり充実しているが、結果的に県外に出てしまうことが多いと思っている。学生自身に聞くと、栃木県に魅力がないからということで県外に出るといふより、何となく県内企業との縁が少ないという形が出るケースが多い。このような学生をうまく県内にとどめるような支援策があれば非常にいいのではないか。

質問として、今まで具体的にどのような人口流出に対する支援施策を打たれたかお聞きしたい。人口減少への対策といったときに、地方では、なるべく地域の外に出ていかないようにする施策と、地域の外から入れる施策がある。地域の外から入れるといったときに、外国の方を入れるという施策もあるので、そのような施策を実施しているか確認したい。また、奨学金返済への支援があると、それで地域に残るといふ話を聞いたことがあるので、栃木県でも実施しているか教えていただきたい。

〔県〕

まず、県外への転出について、平成31年3月で高校を卒業された方が約1万7,000人いて、その内、大学等に進学される方が約1万人。その内、約7割の約7,000人が県外の大学等に進学している。7,000人強の内、約7割の5,000人強の方が、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県といった首都圏の大学に進学されている。

栃木県では、現在、首都圏の大学108校と就職促進協定を結び、U I Jターンを促進する取組をしている。直近では、108の協定校に栃木県出身者が3,300人強いる。その協定校の中から本県に戻ってくる学生が約1,000人強なので、3割の方が戻ってきていることになる。

また、東京有楽町に、新卒者も含めてU I Jターン就職をサポートするセンターを設けて、就職促進協定校を中心にセミナーや、就職ガイダンス、合同面接会などを実施している。

さらに、U I Jターンを中心とした合同企業説明会や県内企業の魅力、求人情報が就職活動をする学生に行き届かないところもあるので、「とちまる就活アプリ」を作り、県内企業約1,000件の情報を載せて発信している。

令和元年度の新しい取組として、高校時代から栃木県の企業の魅力・実力を知っていただくため、県

内の多種多様な業種の企業を高校生に紹介するDVDを作成したり、小冊子を作って県内の高校に配布して授業等で活用してもらおう取組を進めているところである。

奨学金返済への支援については、栃木県でも実施している。内容としては、栃木県の場合は製造業に限るが、UIJターンを含めて栃木県の企業に就職し、一定期間以上栃木県に居住して就業した場合に、奨学金の返済を支援しているところである。

〔委員〕

質問だが、次の5年間のプランを検討するということであるが、今は半年先も分からないという環境の変化がある中で、アプローチとしては5年後を仮設した上で、現状の課題を含め様々な課題を検討するという事か。

〔県〕

5年後の栃木県の産業界のあるべき姿をイメージし、それを実現するための課題や取組の方向性を整理しながら、今後それぞれの分野ごとに施策や取組を考えていくことになる。

〔委員〕

これから5年後に向けていろいろな課題の絞り込みをしていく中で、他県や全国平均との比較をオープンにし、その上で、他県で進んでいるところがあれば、その事例も示してもらいたい

〔委員〕

ITやロボットの導入については、大手企業、特に製造関係には非常にいい話だと思うが、サービス業や、製造業でも零細企業に関しては、そこに興味を持ってもらうだけでも苦労があるのが現状である。事業承継で一番事業者が減っているのは零細企業というのが実情であり、少し具体的に興味を持ってもらえるような施策をお願いしたい。説明資料には横文字がいっぱい並んでいるが、それを聞くだけでもアレルギーになっている経営者がいるのも現状である。余り難しい説明をするとそれだけで避けてしまいうところもあるかと思う。

また、ものづくり補助金等については、生産性を上げる意味で利用することになるが、うまくやっている企業と、チャレンジしても申請書がうまく作成できないということが現状としてあるので、その支援も含めて幅広くお願いしたい。素晴らしい制度であるので、それが小規模事業所まで行き渡るよう支援していただきたい。

〔委員〕

質問だが、これまでのプランについてのこだわりがあればお伺いしたい。例えばソフトバンクであればナンバーワンということであったり、アマゾンであれば顧客ということであったり、そういったものがこのプランに共通してあれば伺いたい。

〔県〕

本県の場合、まさに「ものづくり県」というのがこだわりであった。ただ、これからはそれだけでは難しいだろうという気もしている。人口減少という問題もある中で、未来技術を活用してそういった課

題に対応しながら、人に定着してもらおうという観点からサービス産業も非常に重要になってくるので、それらをどのような形で次期産業プランに生かしていくかを検討していくことになる。

〔委員〕

小規模事業所や個人事業主の方が多く中で、説明資料に横文字の技術が出てきて、分かりにくいという話をよく聞く。そういう方に、いかに使い勝手のいい技術か、これを使うとこうなるということを明確にしないと、なかなか取り入れにくい年代の方もいる。

〔委員〕

県内企業の活力につながる外国人受け入れ体制構築に向けて調査研究を続けているが、現在危惧しているところは、台風 19 号のことがあり、今回の新型コロナウイルスの件があり、さらに、4月からは同一労働同一賃金が始まる。そうすると現実として、派遣の方が継続されずに派遣切りに遭うということがかなりの量で出てくる。労働者が足らなくなるだろうと踏んでいたが、実は人が余るのではないかということで、外国人労働者や女性の短時間の方を雇用するより、今の派遣の継続がされなかった方たちがそこに補填されてしまう。まして、不景気と言っていいような状態にある中で、求人をやめてしまうところも多々出ているという現実があることをまずは認識した上で、5年間の到着地点も今までのようにいけるかという、この1～2年は非常に難しいと考えている。

また、栃木県の経済がこのまま横ばいだと、企業も倒産してしまう。そこで前向きに考えて、外国人労働者を雇い入れるとなったときに、高度人材に当たる方たちを雇い入れるには同一労働同一賃金とするということになるが、例えば、去年の4月から始まった特定技能の方たちを雇い入れるとなると、同一労働同一賃金であるほかに、登録支援機関に管理料を払わなければいけない。ということは、日本人よりもお金を払って外国人労働者を雇い入れるということになると個人的には考えている。そうなってくると、これを是正していかなければいけないのではないかと思っている。

ただし、とても技術があったり考え方がすごくグローバルだったりということで、外国人の方に働いていただくことによってプラスになることもたくさんある。群馬県では、長い目で見て高度人材を育てるということで、群馬県及び市町会等が集まって専門学校の構築に向けて取り組んでいる。栃木県にも素晴らしい職業訓練校がたくさんあるので、あえて作らなくても、訓練校の中に外国人の方を受け入れるコースを作っていただくという形でスキルアップできるようにしてもらいたい。日本人より高くついてもこの人が欲しいと思わせるぐらいの教育訓練が施されることによって、企業でも受け入れることに非常に前向きになれるかと思っている。

〔委員〕

昨年4月から、新たな外国人労働者として特定技能という新しい在留資格ができた。これについてはいろいろなところで誤解があるようである。日本人と同一の賃金にすることにプラスして、登録支援機関に対する支援費が必要なので結果的に高くなるのではないかという意見がある。これは正しいが、若干余裕のある企業であれば登録支援機関に頼む必要はなく、その会社の中で担当を決めればよいこと

になる。現在許可が出ている数少ない企業では、ほぼ支援機関は使っていない。

また、名称の使い方であるが、専門学校卒や普通の大学卒の人材は高度人材とは言わない。高度専門職や特定活動という在留資格の一部に高度人材と使うことになる。それが一部混乱しているので、入管法的に正確な言語でお願いしたい。

〔委員〕

人材育成という点で、自動車や医療機器などのものづくり産業の国際化を支援する立場でよく言われているのが、皆さん語学を学ばれて、通訳も入れて、国際ビジネスをしようとするが、国際人の方々は、技術者の方たちの語学力ではなくコミュニケーション能力がネックになっていると感じると言っている。また、世界3大投資家と言われる方も、私たちのようなベンチャーに対してのセミナーで、今何が必要か、何を学ぶべきかというときに1つ挙げたのがコミュニケーションであった。

その点は資料5の23ページの「人材育成を行う上での課題」で、「講師の確保」を課題と思われる方が100%となっている。なぜ講師の確保が難しいのか、金銭的な面なのか情報がなくて確保できないのかななどの理由を把握する必要があると感じた。それがクリアできれば、コミュニケーションだけではなく、人材が育って、よりビジネスを飛躍させることにつながれると思う。

〔委員〕

資料5の13ページの「事業継続意向」で、「自分の代で事業を辞めたい」というところが30%~50%近くある。取引先と話をしていると、自分の代で辞めるとか事業承継とかM&Aという話が非常にたくさん出てくる。事業承継がうまくいけばいいのだが、一方、M&Aで、ある程度の規模の会社が、東京や場合によっては関西の会社に売るという形になると、会社や事務所はあるが実態は東京や関西に移ってしまう。そのようなことがあるので、事業承継は栃木県にとって非常に重要なポイントかと思う。

また、創業について、創業支援に取り組んでいるが、年を追うごとに経営計画や創業計画が非常にブラッシュアップされており、将来楽しみな企業も増えているのではないかと感じている。

一方で廃業、一方で創業、ここは非常に地域にとっても重要なことだと認識している。

〔委員〕

人材確保の観点から人手不足について、資料5の22ページに従業員の不足感が44%となっており、実際に企業を訪問しても半々ぐらいかと思っている。そのような状況であるので、単純な人手不足というよりは、採用という面で見ると今は採用格差の時代なのかと思う。

採用できない企業の理由はたくさんあるが、その中の1つは人材像を描けていないことが挙げられる。人材像を描けていないということは、育成像を描けていないということになる。それは結局、経営戦略や経営課題が明確になっていないとか、人材像に落とし込まれていないということがあるのかと思う。つまり、施策を実施するときに、切り分けをして企業が困っているところに対応するというより、一体化した支援を考えていくことが必要ではないか。そこを明確にすることで、例えば最先端技術やBCPなど、企業にとって必要なものを選択していくことにつながると思う。

〔委員〕

人材確保や働きやすい環境づくりについて、ほとんどの企業、特に中小企業には労働組合がない。そうになると、働く環境を改善するチャンスがなかなか出てこない。例えば今、新型コロナウイルスによって学校が休みになったというときに、大きな企業ではある程度制度ができているが、すぐに困ってしまうのは中小企業である。そういうところのサポートを県や市町で対応してもらいたい。

また、女性や高齢者の活躍、就職氷河期世代の採用といっても、具体的なものがなかなか見えないということを感じている。大きな企業では耳にする機会が多いかもしれないが、中小企業や零細企業まで届いていないのが実態ではないか。そのような中小企業等への周知徹底を県でも力を入れてやってもらいたい。

確認資料4の9ページに、「えるぼし」の認定取得の助成件数2件とあるが、これの目標はどのくらいだったのか。

〔県〕

平成30年度の助成件数2件は支援した企業数である。もう少し多くの企業を支援する予定としていたが、実際に手を挙げていただいた企業が2件だったということである。

〔委員〕

今後もっと広めていく予定ということでしょうか。

〔県〕

令和2年度については、令和4年4月からの女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画が常時従業員数101人以上で義務化されることも見据えながら、一体的に取得が進むように支援していくこととしている。