

平成 30 年 4 月 17 日

◎西内委員長 ただいまから商工農林水産委員会を開会いたします。

(9 時 59 分開会)

本日からの委員会は「平成 30 年度業務概要について」であります。

お諮りいたします。日程については、お手元にお配りしてある日程案によりたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

(異議なし)

◎西内委員長 御異議なしと認めます。また、部長に対する質疑は各課長に対する質疑とあわせて行いますので、御了承願います。

〈労働委員会事務局〉

◎西内委員長 それでは、日程に従いまして、労働委員会事務局の業務概要を聴取いたします。業務概要の説明に先立ちまして、幹部職員の紹介をお願いいたします。

(部長以下幹部職員自己紹介)

◎西内委員長 それでは、事務局長から説明を受けます。

(執行部の説明)

◎西内委員長 質疑を行います。

◎桑名委員 今、件数をそれぞれ言われましたけれども、この傾向は、減ってきているのかを教えてくださいたいと思います。

◎彼末事務局長 まず、最近の労働相談、いわゆる気軽に電話とかメールとか、それから、当然面接が主な業務になっています。いわゆるあっせん、調停、仲裁などは、このあっせんだけでずっと推移しておりまして、件数は大体 1 桁ぐらいです。あと、労働法の不当労働行為に関するものも 1 桁ぐらいです。

ただ、先ほど冒頭に申しましたように、労働相談のほうは昨年度が 356 件でしたが 28 年度は 339 件、平成 27 年度 436 件と、平成 25 年度までは 200 件前後でしたが、そのあと PR などに力を入れまして、ちょっとトイレなんかでも時々見かけると思いますが、そういう広報活動に重点を置いて件数が伸びております。

ただ、会長のほうからも件数ではなく、丁寧にお聞きして対応していくと。中立公正な立場でやっていくということをやらせていただいているところです。

◎桑名委員 労働相談ですけれども、この内容もどういう傾向にあるのかを教えてくださいたい。

◎彼末事務局長 過去 3 年間、平成 27 年、28 年、29 年、いずれもパワハラが第 1 位でございまして、その次が、退職。昨年度は退職、それから賃金未払、これが大体 3 年間、ちょっと 2 位や 3 位が変わったりしたことがございますが、パワハラ、退職、賃金未払の関係の相談内容が主です。

◎桑名委員 そしたらパワハラのときは、解決というか、直接乗り出して解決に向けて取り組んでいくと思うんですけども、具体的にどういう対応されていますか。

◎彼末事務局長 私どもが直接解決するというのではなくて、それぞれの関係機関を紹介したり、それから私どものほうで、いわゆる個別のものでも一つ進んだあっせんという制度の御説明もして、その事件に対して直接解決を図るということではございません。

◎西内委員長 以上で質疑を終わります。以上で、労働委員会事務局の業務概要を終わります。

《商工労働部》

◎西内委員長 次に、商工労働部の業務概要を聴取いたします。業務概要の説明に先立ちまして、幹部職員の紹介をお願いいたします。

(部長以下幹部職員自己紹介)

◎西内委員長 それでは、最初に部長の総括説明を受けることにいたします。

(執行部の説明)

◎西内委員長 続いて、各課長の説明を求めます。本日は概要聴取する課が多くございますので、各課長の説明は適正かつ簡潔をお願いいたします。それでは、所管課の説明を求めます。

〈商工政策課〉

◎西内委員長 最初に、商工政策課について行います。

(執行部の説明)

◎西内委員長 質疑を行います。

◎中根委員 いろんなところで事業継承の問題、人がいない問題が聞かれるんですけども、昨年度のマッチングをされた12件。ちょっと1事例、イメージが私たちに分かるように、どんなマッチングがあったのか教えていただければと思います。

◎岡林商工政策課長 簡単ではございますが、例えば、後継者不在企業の事業承継策定ですとか、実質的に経営を担っている社長が、その方の娘さんに代表権を譲る、そういったものとか、事業引き受け希望の排水設備のメンテナンス会社にM&Aで企業を紹介する。また会社の建設部門を分離いたしまして、別の会社に承継する。県外在住のグループホームのオーナーが、グループホームを県内の福祉法人に引き継ぐとか、詳しくは余り言えませんが、フランチャイズを営んでいる食品宅配事業のM&Aで譲渡とか、いろいろ事例はございます。あと犬のトリミングを行っている方が、体調不良で引き継ぐことができない、継続することができない、そういった会社を従業員に引き継ぐ、そういったケースがございます。

◎中根委員 そういう会社をやっていたんだけど、自分自身ができなくなったので誰かに譲渡するということは、案外簡単なことなのかなと思っていたら、そうでもないのか

など今のお話を聞きながら思いました。本当にいろんな分野が産業の中にはあるけれども、例えば紙すきの人たちがいないようなときに、そういう後継者を全国に公募をしてあつせんするようなお手伝いするのかとか、そんなイメージだったものですから、そういう意味でも幅が広いんでしょうか。そういう伝統工芸とか、いろんなところで後継ぎがいないような場合にも、ここの部局でいろんなマッチングを図るといふ、それもありますか。

◎岡林商工政策課長 主には、会社などを次に引き継いでいくというのが、事業承継のイメージでございます。

◎中川商工労働副部長 今、御質問がありました例えば紙すきさんなんかについては、この事業承継センターに相談が来るケースもあろうかと思えますけど、別途、工業振興課で人材育成、後継者育成の講座、研修なんかもありますので、そちらのほうを御紹介するかという形になろうかと思えます。

マッチングケースで12件となっておりますけれど、相談件数は毎年100件以上、開設以来、来ております。ここに相談に来ていただく方は、まだそういう意欲があるという方だろうと思えますけれど、ほかにも、ざっくりですけれど1,000件近くは潜在的なニーズがあるのではないかなと考えております。

それと、やはり事業承継の手続きになりますと経費がかかります。それから資産の整理なんかも必要になってまいります。そうした場合に、メインバンクなんかは基本的にお手伝いをされると思えますけれど、なかなかメインバンクもボランティアでということにはなりませんので、経費がかかった場合にはそれなりの成功報酬がかかります。一定の成功報酬、言い方が悪いですが、金融機関が利益になる分についてはそちらのほうで対応していただけるということで、今回、我々がセンターを設置した一番の目的が、まさに中山間なり、小規模な事業者の後継者対策、事業の引き継ぎ、M&Aも含めての話になりますけれど、そういう面に対応してきているということになっています。

課長が申しあげましたように、本年度は士業の関係にの方にノウハウをつけていただくという研修も実施してまいりますので、そういう潜在的なものを掘り起こして、日ごろから会計士とか税理士の皆様に、対応していただける仕組みをつくっていきたいということを考えております。

◎依光委員 新規学卒者の県内就職について、この問題、議員にあげてもらってからずっとやって、7年前ですけど、県外に大学生が進学して、帰って来た率が大体2割ちょいやって、それがずっと変わっていないと。就職関係のお手伝いしてる方に聞くと、去年からですか、相当悪いと。というのは、人が本当に集まらなくなったということを知ります。景気自体が回復していく中で、やっぱり東京と高知を比べた場合に、東京に引っ張られているというのも本当に出ているんだと思えます。

そこでこの大学生のUターン就職実態調査委託料、これは非常にいい予算だと思います。

結局、実態が正確につかめていないと、企業側も去年より頑張っているのに、それでもとれない状況なんですけれど、自分はある意味、学生が何を考えてるのかを、もう一段ちょっと見てみないと難しいんじゃないかなと思っています。大学生に聞くと、休みがとれるかどうかが一番重要やという学生がおったりとか、傾向がもう全然違ってきてるんだと思うんです。この委託料の調査ですけど、これは就職率と採用の実態調査をされるということですけど、具体的にはどんな調査なんでしょうか。

◎岡林商工政策課長 企業とか県内の地方公共団体等に、県出身の大学生、どれぐらい採用しましたかという数を把握する部分もありますけれども、実際、帰ってこられた方に県内就職を決めたきっかけは何ですかとか、県内に帰ってくる上で、どういったことに困りましたかとか、例えばセミナーに参加していただいた方に、何がためになりましたかとか、そういったものを県内に帰っていただくために学生が何を必要としているのか、何を求めているのかも調査をして、それを受けまして、次年度以降のセミナーとか、そういった改善に努めてまいりたいと考えております。

◎依光委員 これは本当に良い調査だと思うんで、自分ができるかどうかわからないんですけど、はなから帰ることを決めてない学生もいて、例えばその学生がどういう条件やったら帰るのか。東京よりも給料が高くないと帰らんということなのか、そこがいまいちわからんところで、やっぱり2割ぐらいから全然こう変わっていない状況で30%というのは、そんなに高くないように思うけれど相当高いようにも感じるんです。だから、根本的に何がいかんのか。バブルの時代は就職の時に企業がタクシー代を出してとか、そういう時代があったかに聞くんですけど、自分は逆に不況でもう本当に就職なかった時代で、時代時代違うと思うんですけど、どっちかと言うたら今はバブルに近いような感じで、そうすると高知県企業は、体力がないんでなかなか勝てない状況もあると。その調査を、これは今回の調査に入っていないかもしれないですけど、ちょっと意識をしていただきたいと思います。要請をします。

◎金岡委員 新卒者の県内就職の促進ということで、結構な話だと思うんですが、先ほどおっしゃられてました、この新卒者あるいは移住者、それと特に中山間地あたりの小さな事業者、その承継のマッチングは考えておられるんですか。

◎岡林商工政策課長 新卒者の事業引き継ぎというのはなかなか難しゅうございますけれども、中山間地域の事業者のマッチングは、まさに事業引き継ぎセンターの仕事です。ただ現状では、その事業引き継ぎの必要があると感じている企業が少ないという実態もありますんで、今年度は、金融機関とか商工団体とか士業とかがネットワークを組みまして、徹底的にその事業承継の必要があるか、後継者をつくっていく必要があるかとかいうのをずっと調査をしてみたいです。

そういったことで後継者が決まっていない高齢の経営者等がございましたら、これから

どうされますかと。企業売りますかと。そういったことで、誰か担う人がいますかと聞き取りなんかを行いながら、実は後継者が欲しいんだということがありましたら、移住促進センターのほうに登録している人を紹介したり、後継者を紹介するケース、また企業を売るケースとか、いろんなことでマッチングをしていきたいと考えています。

◎**金岡委員** 新卒者がそのままやることは不可能とも考えられるということだと思いますけれど、私はそうでもないと考えています。特に、農業等の後継者は、そのまますぐにできませんけれども、その事業承継を目指してこられれば、時間をかければできるわけですので、そこら辺をマッチングできるようにすれば、望まれておる新卒者の方、若い方いらっしゃるんじゃないかなと思いますけれども、農業等についても同様の考えですか。

◎**岡林商工政策課長** そういった情報がありましたら、人材確保センターのほうにつなぎまして、そこから農業の担い手の部門につないでいくということになります。それと新卒者の人材確保についても全く不可能ではないと考えています。そういった大学生、跡取りする人、また後を継ぐ人を探している企業があれば、今すぐバトンタッチじゃなくても、その企業に勤めてノウハウを譲りながら、その企業を担っていただく、そういったマッチングの方法もあるとは思いますが。

◎**金岡委員** 私の言うのは、農業というのは、農業の事業者っていう考え方の中で言っておるわけですが、今おっしゃられたような形の中で進めていただければ、かなり若い方も来てますのでね、そういう中山間地へ来て、いろんな仕事をもう来てから覚えているという状況がありますので、そここのところも考えながらやっていただければ。よろしく願いいたします。

◎**武石委員** 昨日ですか、大橋通りの老舗精肉店が閉店をしたと思うんですけど、閉店が報道されてから、毎日のように行列ができて、この週末もすごく長い行列になっていました。私も知り合いの年配の方から、高校生の時にクラブ活動の帰りには必ずあそこのコロッケを食べたとか、いろんな思い出を聞くこともあるぐらい、やっぱり県民の中で寂しいなという思いを持った現象だと思うんです。その新聞発表の内容ですね、私の記憶するところでは、閉店する理由としては、資材が高騰してなかなか利益が出にくくなったという理由と、それから職人が高齢化をしたと。この二つが理由だったと記憶してるんですね。

またこれも報道後に、県内の食品製造メーカーの経営者とちょっとお話する機会があって、その会社は従業員 60 人ぐらいの会社なんですけどね。あの記事を見てどう思うかと、職人の高齢化は経営者としたら当然わかっちゃう話やき、そうならんうちに早く新しい人を入れて養成するべきなのが当然だと思うけど、どう思うって言ったら、いやなかなか経営者としたらそう簡単にはいかんと。やっぱり熟練した人をないがしろにする言うたかどうかわかんけど、若手を入れたらああそう、そういうことかみたいない感じで、なかなか人間関係もあって、そう簡単にはいかんのだという話もあったりして、現場はなかなか難

しい問題があるんだなという感想を持ちました。

ただこういう寂しい状態が今後生まれないようにするためには、この事業継承であるとか、事業継承に行く前の経営支援というのも当然必要だと思うんで、商工労働部としても、縦割りでやりゆうという意味じゃないんですけど、連携をとりながらアドバイスをしていただきたい。もちろん金融機関も入らんといかんでしょうけど。やっぱり県なんかの立場が大所高所から、よく物事が見えてるんじゃないかなという気がしますので、部をあげて、あるいは部を横断して、支援するような体制を組んでいただきたいと思います。要請ですけど、御所見があれば一つ聞きたい。

◎近藤商工労働部長 御指摘のとおりだと思います。冒頭で少し御説明差し上げましたように、部の大きな柱の一つ目、持続的な拡大再生産の好循環に向けた事業者の戦略策定としております。大きく言えばものづくり系の企業は、事業戦略という名前で策定の支援をサポートしています。それから、中山間も含めて商工系の比較的小規模な事業者の皆様には、経営計画、これは商工会、商工会議所が中心になって、サポートしていくということで進めてまいりました。

これからももうちょっとバージョンアップして進めてまいりますが、その中で事業を継続していく上での課題、今後どうしていきたいという経営者の皆さんの考え方を具体的にしていくためのお手伝いもしております。事業承継のことだけで動くのではなくて、経営戦略の中で企業の成長もあわせて、各団体、金融機関、県、そういったところが連携をして進めていこうと今まさにおっしゃる視点で取り組もうとしております。

◎中根委員 ちょっと記憶の中に、大学生の就職支援ももちろんですけども、高校生の就職支援。今、内定率、求人率も高くなっていると報道がされていますけれども、高校との連携などはどんなになっているのか。例えば、この春、大学に入学をする予定だったけれども、学費が工面できなくて、就職に転換した子供さんがいました。学校に相談をしても、これからいろいろ探さないかんねってことで、そんな緊急の方向転換のような場合も含めて、高校生の求人对応は、高校なんかとのやりとりは、商工政策課としてはどんなにされているのか。どんな関係をつくっているのか教えてください。

◎岡林商工政策課長 高校生が学生ときは、主に教育委員会、学校で全て進路指導しております。卒業した後は、ハローワークとか、それと人材確保支援センター、そういったところに求人、仕事を求めることがあれば、仕事を紹介なんかはしております。

県内に就職をできるだけしていただくように、高校生でいる間に、県内の企業を紹介していただくような取り組みも商工労働部から要請して、教育委員会の協力を得ながらやっております。

◎近藤商工労働部長 ちょっと補足になりますけど、教育委員会との連携の中で、公立高校、私立高校それぞれに県内企業への見学会でありますとか、場合によっては、例えば宿

毛工業高校に宿毛工業団地の企業の合同説明会を開いて見学をしていただくとか、2年生、3年生それぞれの段階において、教育委員会と連携して、そういった取り組みを進めております。県内で就職を希望される高校生がきちんと県内企業のことを理解できるような、そういった仕組みで連携してやっておるところです。

◎中根委員 何か高校に、そういう企業訪問やいろんなことをあっせんする担当の職員の方を、何校かを一括して回られるような方を置いたのは、あれは教育委員会の所管だったのか、この商工政策課の所管だったのか、教えていただけますか。

◎中川商工労働副部長 今、おっしゃったのは教育委員会の所管になります。確か就職カウンセラーみたいな方が何校かに1人配置されてると思います。在校中は、その方々が基本的に動きます。それと進路指導の先生。今、事案のあった卒業後、職につくまでという部分についても、基本的にそのカウンセラーの方が、就職したあと、どうなんですとかというのとあわせて、就職に向けたサポートをする手はずになっております。

ただ、そこでなかなか見つからないとかという場合には、商工労働部のほうでジョブカフェこうち、若年者の就職対策という窓口がございますので、そちらのほうは、在校中から困ったときにはここに相談してくださいという形で、教育委員会とも連携して御紹介してるところです。高知と幡多に窓口がございます。

◎西内委員長 質疑を終わります。以上で商工政策課を終わります。

〈産業創造課〉

◎西内委員長 次に、産業創造課について行います。

(執行部の説明)

◎西内委員長 質疑を行います。

◎依光委員 IT・コンテンツ産業の人材育成、本当に期待してるところで、人材確保が容易になるっていうことが、そのIT企業を呼ぶっていう意味でも非常に重要やなって思うんですが、ある意味、そのITやられている方、格好いいとか、あとはアクティブなおもしろい土地であるとか、割と土地を選んできている印象もあるんですけど、実際この立地してる企業、残っているわけですけど、高知でよかった理由とかそういうことをつかんでいらっしゃいますか。

◎有澤参事兼産業創造課長 これまでに立地をいただいた企業からは、まずはそのクリエイティブな人材を非常に高知県は確保しやすい。すでに3年目に入ってる企業もございませうけれども、100名を超える人材確保、かつ、その人材の定着率と申しますか、東京等々では割と流動性の高い業種かと思っておりますけれども、高知県の場合は、一旦企業に就職していただくと、人材の定着がきちっとされるということで、それはその企業内でもOJTで人材を育成をしていくわけですけども、腰を据えて人材育成できることが1番のメリットであると感じていただいていることだと思います。

さらに、土地的なことで申し上げますと、高知の場合は自然も豊かです。食もおいしいということで、仕事のオンとオフ、これの切りかえが非常にやりやすい土地柄。これは47都道府県を見たときにも同様の条件のところはあるかと思えますけれども、そういった面での評価もいただいているところです。そういったことを最大限売りにしていきたいと考えているところです。

◎**依光委員** 先ほどおっしゃられたように定着率もよくなって人材確保しやすいと。何か高知の創造性みたいなところ、論理的な思考力も実は高知、高いのではないかと。人材の県民性みたいなところがIT合ってるかもしれないなど。そのオンとオフをはっきりさせるとか、そういうところはあって、今回コンテンツアカデミーということで講座をやっていくと。その講座で学んだ人が、高知に定着するのか、さっきの話の議論とも一緒なんですけれども、東京の給料がいいところに引っ張られるのかということもあるかと思うんですけれども、実際このコンテンツアカデミーで勉強した方が、必ずこの高知に残ってもらう、そこら辺の工夫みたいなところはあるのでしょうか。

◎**有澤参事兼産業創造課長** 職業選択の自由もございますので、必ず高知に就職をしていただきたいということの義務づけというのは、IT・コンテンツアカデミーの仕組みの中ではなかなか難しいかなと思っております。一方で少し御説明をしましたがけれども、県内の立地企業が持っています教育プログラムを使って講座をやる、これなんかは同時にそのテクニック、技術を学んでいただくと同時に、県内企業が何をしているかを知る非常に良い機会だと思っております。いろんな講座をこれからやってまいりますけれども、その講座の中でも企業、県内企業とのマッチング、ここは徹底してやっていきたい。その仕組みはいろいろな形で組み込んだ講座の運営をしていきたいと考えております。

◎**依光委員** 最後に、これからどんどん企業にも来てもらうということで、結構そのITの方って交流というか、人間関係の中で結構ビジネスをやって、プロジェクトができたときにまた集まってみたいことがあって、そういう意味で言ったら、例えば、今とかやったら、当然そのIT関係の人はSNSでつながっていて、高知の楽しそうなイメージがどんどん発信されるようになってきて、実際に人も、学んでいる人とも交流があつてということになると、本当にいい事例になると思うんです。そういうところも期待して、ある意味、楽しく働ける高知県というのを、ITでできるっていうところをうまく発信していただきたいと思えます。

◎**有澤参事兼産業創造課長** IT・コンテンツアカデミーの中でも受講者のコミュニティーといいますか、交流というか、そういうことには意を用いてまいりたいと思っておりますし、首都圏IT・コンテンツネットワーク、これはまさにIT人材、あるいは企業とのコミュニティーをつくっていかうという思いで実施をしている事業です。そういった中で去年、2回ほど東京で交流会もやってまいりましたけれども、そのつながりの中で、やは

りIT人材、要は人のつながり、コミュニティーを非常に大切にされるということですので、今年度、来月19、20日に東京等々で活躍されておりますIT系のコミュニティーのリーダーに高知に来ていただくという、「IT・コンテンツコミュニティーリーダーサミットin高知」と名づけておりますけれども、5月の中下旬にそういうものも行います。高知にそういうコミュニティーをつくる活動、あるいは全国のコミュニティーの大会を高知県に誘致をしていく、その中で人材のネットワークがさらに広がっていく、そういった取り組みもIT・コンテンツアカデミーと並行してやっているところですので、全力で取り組んでまいりたいと思います。

◎**金岡委員** IoTの推進ラボ研究会というのがここにあるんですが、その中にニーズの1、2、3とあって、JA、森林組合、防災部署とあるわけですが、これで、その下にIoT技術人材育成講座というのもあって、やるようにできているんですが、この中でデータの蓄積・収集はどのようにやられていますか。

◎**有澤参事兼産業創造課長** データの収集・蓄積については、私もその個々のプロジェクトの中で、これから取り組んでいくことかなと考えています。今、ニーズ抽出が終わりまして、マッチングを進めております。マッチングができたものについては、例えば作業の履歴でありますとか、施設園芸野菜で申し上げますと、野菜の生育情報とか、そういったシステムをうまく使って生産性を上げるということが一つIoT技術導入の肝にもなってまいりますので、そのデータについて、これからどのようなものをとるのかというところ、これから少し詰めた議論をさせていただきたいなと考えているところです。

◎**金岡委員** データが1番大事だと思うんで、そのデータの蓄積というのは、例えば農業にすればかなり時間がかかるわけですね。1年やってみたそのデータがずっと通用するわけにはまいりませんので、かなり長い期間の膨大な蓄積があってこそ、そのデータは生きると思うんです。そのデータをどうやって収集するか、今までもかなりやっているところありますので、それをどう収集して、それをどうまとめていくかは、極めて大事なことになるんじゃないかと思うので、これからと言われますけれども、このところにもうちよっと力を入れていかなければ、ものが生きないんじゃないかと思うんですが、どうでしょうか。

◎**有澤参事兼産業創造課長** 農業の話で言いますと、オランダ型の大型のハウスを入れたりして、環境制御については一定、かなり先進的に取り組んでいるとは認識をしております。その中で、さらにもう一步先に行く、そのネクスト次世代の農業技術をIoT等々を活用してやっていこうという取り組みは、今の農業振興部のほうで予算も措置をされてこれから研究を始められる。その中でどのようなデータを蓄積・収集をし、それをどのような形で分析をして生産に生かしていくか。そこも含めて、今現在、農業振興部、我々も関与をしておりますけれども、検討を進めているところですので、そういうデータの蓄積は

非常に大事にしていきたいと思っております。

◎**金岡委員** もう1点、先日大規模な地すべり、まだ、その復旧、周りの岩の除去作業にあたっているわけですが、その中で、いわゆる水と地すべりの関係の研究がかなり進んでいます。そういうことの中で、事前に察知する装置もぼつぼつでき上がっているわけですね。特にそういうところも、かなり難しい問題でありますけれども、データを集めて高知県の地すべりにはこう応用できると。事前に察知ができて避難ができることも可能であろうと思しますので、そのところもかなり難しいですけれども、データの収集をしていただきたいなと思うんです。要請と同時にどのようにそれをされるのか。

◎**有澤参事兼産業創造課長** I o Tに関して33件のプロジェクト、ニーズを抽出して、うち21件がプロジェクトとして今進めているところです。その中の一つに、土木部門になりますけれども、地すべり発生箇所の予測と、実は県内企業の中で、そういうセンサーのすぐれた技術を持つ企業もおられます。そういったところと連携をいたしまして、先ほど金岡委員おっしゃいましたような、地すべり対策にきちっと生かしていく、そういったことも今のプロジェクトの一つとして土木部とも協議しつつ進めているところですので、早急に詰めてまいりたいと考えております。

◎**西内委員長** 質疑を終わります。

以上で産業創造課を終わります。

〈工業振興課〉

◎**西内委員長** 次に、工業振興課について行います。

(執行部の説明)

◎**依光委員** 設備投資の関係で、先ほど御説明があった中小企業設備資金利子補給で、固定資産税をゼロにということで、補助をとということなんですが、自分が見ている中で、市町村が例えば設備投資であるとか、当然企業として雇用の確保であるとかという意味で、積極的に企業に対して支援している市町村もあれば、そうでもない市町村もあるように感じるんです。この要件として固定資産税のゼロってということもあるんですが、ここら辺、その企業、市町村によって考え方が違うとかそういったところはあるんでしょうか。

◎**戸田工業振興課長** 現時点では、まだ全ての市町村が明確に方針を決めているわけではございませんけれども、今、固定資産税をゼロにするのは現時点で明確にされてないところでも、やはり少し温度差はあるのかなと思います。実際、国の補助金の活用実績のあるところでも、現時点でゼロにするという意向を示していない町村もございましたし、そういったところには、今まで実績がございますので、そうしたことも説明しながら、そういった方向に少し、どうでしょうかという形で県としても働きかけをしたいなと考えております。

◎**依光委員** 問題意識ということでちょっとお話しさせてもらいたいんですけども、工

業振興課の皆さんには大変、刃物の関係とかいろいろお世話になってる中で、なかなか市町村がついていけないところがあると。それは何かというと、自分が見て、うちの町とかを事例に出すと、なれている職員がいないとか、県は凄く経営支援、後は経営計画っていうところにどンドンいって、専門性も上がってる中で市町村のほうがついてきていない。

交流人事とかもやっているところなんですけれども、ノウハウがなくて、事例を出すと、あるショウガ屋が設備投資をして、工場の建てかえをしたいけれど、建てかえをするためには、今、都市計画の中で建てかえができないっていうのが現実にあって、じゃあその工業団地に移ってくれという話になるかということ、そうでもない。その企業に、県外企業からきませんかっていうのがあって、もう建てれんやったら動こうかってところがあったりして。これはここで言うべきことかわからんですよ。その市町村の考え方によって、その企業育成したいのか、もう面倒くさいことはやらんのかっていうところで、すごくもったいないっていうところがあると思うんです。

その市町村が総合戦略とかで雇用をつくって、当然、県はその産業振興計画の中でこれだけ伸ばそうっていうところがあると思うんです。それを例えば、高知県でそれぞれの市町村が、これだけ伸ばしていかにねっていうことも説明としてはあると思うんです。だから香美市でいけば、工業製造品出荷額のこれだけのパーセントやから、これぐらい伸ばすという計画に整合性があったらいいと思うんですけど、なかなかそうならんと。だから、そこら辺を、これ質問というよりは、市町村が人材としてその企業を伸ばしていける発想になるように、ここは商工労働部としてはちょっと問題意識として持っていただきたいと思います。要請です。

◎戸田工業振興課長 この人材の問題とかいろいろこの設備投資の問題に限らず、市町村ごとに温度差があるというのは、日々事業やっていく上では感じる場所ですが、個別に我々の工業振興課、商工労働部のやる事業で、この市町村にはどうしてももう少しかわっていただく必要があるという個別案件ごとには、そこは課題意識をしっかりと持ちながら、もちろん市町村側に当然、主体的に考えていただくことではあります。けれど、必要とあれば、県としての考え方もしっかりと説明しながら、県民の方にいろんな補助制度でありますとか、そういったことの利益がしっかりと行き渡るように、働きかけという言い過ぎかもしれませんが、そういった活動はしていきたいと思っております。

◎桑名委員 今日は業務概要調査ということなんで、ちょっと現状をお聞きしたいんですけども、室戸の海洋深層水のブランド化の事業なんですけれども、本当に海洋深層水は高知県にとっても貴重な資源ですし、これをどう活用していくかというのは、これからもやっていかなくちゃいけません、私も商工農林水産委員会が久しぶりなんですけれども、どうも以前に比べてそのブランド力が、逆に高知で言えば、この海洋深層水っていうのが、

当たり前になってきたっていうところもあるかと思いますが。今の商品開発の現状とか、今後もう1段ステップアップして、全国にどう発信していくのかっていうところをお聞かせいただければと思います。

◎戸田工業振興課長 私もここにくる前、地産外商会社にいましたので、深層水関連商品も含めて食品全般の販売ということには携わっていました。その中で、海洋深層水の製品に対しては、現状の商品でいくと、ほかの競合産地も出てきておりますので、ほかとの差別化という部分がなかなか難しくなっていて、販売を拡大していく部分においては、現状なかなかしんどいところが実感としてあります。

です。で、去年度あたりから、高知大学等の研究で海洋深層水を一定量飲み続けると腸内環境に好影響があるという基本、基礎的な研究結果も出ておりますので、それを今年度から少し、もう少し臨床段階で現場に落とせるレベルまで持っていける形の、ことし研究をしていこうということで、具体的には進んでおります。販売現場で感じたことと言うと、今までの深層水製品を超えてといいますか、ほかとの差別化、深層水であるところという効能があるっていう、何かしらのそのプラスアルファの部分を何か生み出していかないと、ちょっとしんどいかなという感じはしております。

◎桑名委員 以前、海洋深層水商品というのがたくさんできましたけれども、結構その中でなくなっていくものもあろうかと思いますが、どういった現状なんでしょう。逆にずっとそれは定番として売れ続けていくものもあれば、なくなっていくものもあったと思うんですけれども、それについて、どこが足りなかったのかな、またいいところは何だったのかなと、いろいろそれぞれ評価はあろうかと思いますが。

◎戸田工業振興課長 個別の商品の状況、全て把握しておりませんが、なくなっていった商品というのは、先ほど申し上げたような、現状の市場ニーズに十分対応し切れていないことかと思いますが。継続的に売れていっているものも、現状でじゃあそれが非常に、市場に多く受け入れられているかっていうと、そこはまだまだ課題があるところで、ほかの競合商品も出てきていますので、やはり新しい付加価値のついた製品開発と合わせてやらないと、その部分もだんだんと廃れていくといいますか、なかなか市場から受け入れられない商品になっていくということもあります。そういったところは、引き続き企業のほうで努力をいただき、我々としてもいろいろ支援をしていく必要があるかなと思います。

◎近藤商工労働部長 深層水関連商品全体として、今現在、130億円ぐらいの売り上げだったかと思いますが。その中で最も多いのはやはり飲料水でございまして、それがフレームとしては多いんですけれども、発酵食品、お漬物のたぐいから、お豆腐、それからお酒、それから農業用に葉面散布をするとか、そういったさまざまな活用されてきていまして、大きく伸びる状況には今もちろんないわけですが、比較的、スーパーへ行っても定

着している商品もある。それから、少し特異なところでは化粧品、あれが今、室戸の工場
で結構業績がよくて、そういった分野で一定の好成績を上げている商品もございます。全
体としてはそういう状況であります。

◎野町副委員長 参考資料の3の5ページに事業戦略等の策定、実行支援云々ということ
で説明もいただきました。その中で事業戦略支援会議を中心に今、現在、111社が登録し
ていて、策定を88社という御説明があったかと思えますけれども、基本的な問題ですけれ
ども、県内のものづくり企業が大体どれぐらいあって、かつ県として、この支援会議とし
て、どれぐらいのところの戦略策定を大体、目指しておられるのか教えていただけませ
んか。

◎戸田工業振興課長 製造業は大体2,000社ぐらいあります。そのうち自社製品を持って
いるのが200強ぐらいの企業と承知しておりますので、その200社に対して産業振興セ
ンターとしてさまざまな支援を行っておりますので、まずはこの200社について事業戦略
を全て、31年度までに策定いただくということで今動いております。

◎野町副委員長 それと、日銀高知支店の支店長とか、あるいは知事の2月議会での提案
説明の中でも触れられたと思うんですけど、事業戦略を立てるに当たって、これは省力化
とかあるいはその高付加価値化を戦略的に示していくというお話なんですけど、全国に比
較して賃金の問題ですよ。企業としての賃金の問題なんかがたしか9割ぐらいだと。個
人の賃金自体は伸びてきたよと、伸び率は非常に高いんだよという御説明もたしかあつ
たかと思えますけれども、そういった中でこの事業戦略として、企業が当然儲ければ賃金も、
あるいはその従業員もということになってくると思うんです。先ほど中根委員からもあつ
たと思うんですけども、正規雇用をどれぐらい確保していくんだとか、あるいは賃金体
系をこう改善していくんだとか、こういったところについて、一定その事業戦略として示
されているのか、あるいは88社がつくられた中でどういう傾向があるのかを教えていただ
ければと思います。

◎戸田工業振興課長 昨年度までは、その部分までは実は十分入りきれておりません
でした。今年度から働き方改革推進センターが産業振興センター内にできましたので、そ
こで人材確保というのは具体的には例えば労働環境でありますとか、労働条件であります
とか、そういったところに対してもフォローしていくことにしましたし、新たにつくる事業
戦略の中にも、そういった戦略を組み込んでいただいて、産業振興センターを中心に支援
をしていくと今、整理をしております。

◎野町副委員長 賃金体系云々とか、あるいは雇用の人数をどうふやすというところの部
分で言えば、今まではそこまで求めなかったということなんでしょうけれども、やっぱり、
県内の企業の価値を上げていくと言いますか、前段の話で、県外から大学生に戻ってきて
いただくとか、いろんなことがある中で言えば、そこは目に見えるものとして、示してい

くのは企業として当然の話ではないかなと思いますので、そこら辺も含めてぜひ、御指導なりをいただければと思います。

◎西内委員長 質疑を終わります。

以上で工業振興課を終わります。

ここで、昼食のため休憩といたしたいと思います。再開は午後1時といたします。

(昼食のため休憩 11時46分～12時59分)

◎西内委員長 それでは、休憩前に引き続き、委員会を再開します。

〈経営支援課〉

◎西内委員長 次に、経営支援課について行います。

(執行部の説明)

◎西内委員長 質疑を行います。

◎依光委員 中山間地域の商業対策について、若手商業者グループへの支援ということですが、昨年うちの地元でスーパーが閉店になったというので、市町村支援ということでも中山間のお店を助けてもらったということはここら辺の事業やったかなと思いますけれど、商工会の小さい企業ですよね、その企業がその地域にとって本当に必要だっていうことで、例えばもう買い物するところがないっていう、それだけでもう本当に不便になって、その移動スーパーであるとか、いろんな意味でいろんなところで大変やったと。ほんで今回その制度が中山間のほうの制度に変わったのかどうなのかちょっとわからんですが、これ若手商業者グループへの支援ということでも去年も成果があったかと思うんですけど、中山間で頑張る店主ですよね、そこら辺のニーズをどう把握されてるのか。

◎山本経営支援課長 担当の者がいろんな機会を通じまして、商工会とか商工会議所、あと市町村とかに回っております。そのときにいろいろ拾った情報をもとにこちらから投げかけるときもあれば、実際にやられている方から直接こちらへ向こうからアプローチしていただける、二通りの双方向でやっているというところです。

◎依光委員 去年いろいろとその商工会、商工会議所のその経営指導員、あとは事務局長の話があって、自分も商工会に入らずずっと事業もやっておるもんで、そこら辺でその地域にとって商工会がやるべきことって非常に重要やということやと思います。その中でいろいろとアドバイザーが派遣されて、また若手のその商売をされる方にも応援していくことやと思うんですけど、一つは、商工会に光を当てていただいて感謝しているところですけど、やっぱり経営環境が厳しくなっていると。これを経営指導員がサポートしたり、事務局長がコーディネートしているっていう考え方だと思うんですけど、去年もさんざん議論されたかと思うんですけども、一つ、50%というその加入率について、自分はそ

ういうところではなくってその地域の商売、公共的な位置づけもある商店主をどうこうサポートしていくかっていう視点で、やっぱり事務局長が必要やしコーディネーターをも新しく設置されると思うんですけど、その商店街、商工会に対してどういうように県として支援していくお考えか、そこを聞かせていただきたいと思います。

◎山本経営支援課長 商工会のほうについては、組織率50%というのが商工会の存続の要件になっておりますので、そこを下回るというのは、うちのほうからいろんな改善の指導とかをさせていただかざるを得ません。あと事務局長の設置の部分については、今現在、商工会のほうで商工会等の組織検討委員会というのを立ち上げまして、これからの商工会が目指す方向でありますとか、それに向けて県のほうは、いろんな事務局長でありますとか経営指導員とかいろんな配置要件とか定めておりますけど、それに対しての御要望とかもまたいただくようになっておりますので、そこで全国の他県の状況と見比べながら、よりよい形にしていきたいと考えております。

◎依光委員 中山間地域の再生はもう本当に高知県にとってもすごい重要だと思いますし、そういったところで商工会、商工会議所も含めて役割が大きいと思うんです。先ほど言われたその目指すべき姿があって、地域地域そこで生活していくためにやっぱり商売していく方も必要やし、単純にクリーニング屋がなかったら生活ちょっと不便になるみたいな世界があると思うんです。

だから、その理想的な姿に対して、どうしていくかで、今までの商工会がいいとは思わんので、パワーアップせんといかんと思います。その中でコーディネーターも必要やし、事務局長は長としていろいろなコーディネートもしていたわけなので、そういうところを強化することによって加入率も維持していかんといかんわけなので、そういう見方もあると思うんです。だから、50%やから、はい、おらんということじゃなくて、ある意味その50%を維持していくためにも事務局長が必要だとも自分は思うので、そこら辺もこれから当然全国の状況も見てやっていただくと思うんで、中山間地域の商売をどう維持していくかという視点で、数字だけではなく、見ていただきたいと要請をさせていただきます。

◎中根委員 地域はいろんな商売の方がいらして、先ほどの商工会、商工会議所以外のいろんな団体もあるわけで、そんな中で商売を維持していくのは本当に大変だし、それを応援する県としての予算をどう組んでいくのかは大変大事な視点でもあると思います。御苦労ですけども、ぜひ地域ニーズをしっかりと酌み取って、今の大変な中身をどうやって応援するかをさらに策を練っていただきたいと思うんですが、チャレンジショップの件で、チャレンジショップは一定の期間を貸すということだったと思いますけれど、一定期間そこで運営をされて、その後の皆さんの動向、どんなになっているのか、わかっている範囲で教えてください。

◎山本経営支援課長 チャレンジショップのほうは大体半年から1年ぐらい、本当にチャ

レンジをしていただいて、その期間にどういった売り上げであったとか、こういったことをしたらいけるとか、その運営会のほうでいろんなアドバイスとかもして、一定独立できるという話になれば別途、特に商店街とかでありましたら空き店舗の改修の事業とかも使えますので、そういったのも組み合わせながら自立のほうに誘導していく形になっています。今現在チャレンジ中のものも含めまして67組がチャレンジをされております。チャレンジショップから離れている方が55組で、そのうち33組の方が開業されています。この定着率というのは一定高いものがあるかなとは思っております。

◎中根委員 開業する場合の資金や空き店舗はあっせんするにしても、いろんな資金繰りとかではこの商工労働部のどこがいろんな応援とか相談に乗るような体制になっていますか。

◎山本経営支援課長 こちらの所管の部分で言いますと、制度融資がございます。一定、創業から1年未満とかやったら創業融資とかも使えるはずですが、そういった形での支援もございますし、金融機関のほうで1年間の売り上げ実績とかを見ていただいて、ここは融資可能とか目ききをしていただくと、そういった形もあろうかと思えます。

◎中根委員 いろんな形の方がチャレンジされるんだなと思って、帯屋町筋、京町、あのあたりでは若い人の定着率が多いのか、どういう層の方たちが新たに開業されているのか。

◎山本経営支援課長 比較的年齢は高い方が多いということですが、あとUターンとかIターンで帰ってこられた方がまずはこちらのほうでチャレンジしていただいて、地域にもなじんでいただいて開業に至るというケースも結構ございます。

◎西内委員長 質疑を終わります。

以上で、経営支援課を終わります。

〈企業立地課〉

◎西内委員長 次に、企業立地課について行います。

(執行部の説明)

◎西内委員長 質疑を行います。

◎桑名委員 まず工業団地、これはしっかり進めていただきたいと思います。ただ、いろいろ市内を歩いているときに言われるのは、津波浸水地域から高台へ行きたいと。ただ、この団地に入ろうと思ってもなかなか業種として入れないってということで、それはそれでものづくりのためにこれらもつくっているわけですので進めてもらいたいんですが、要は企業がこれからBCPの関係で津波浸水区域から出たいときに、この土地利用の関係で調整区域の問題があったりするとき、なかなかそのところを突破するのが難しいけれども、市民・県民の要望は企業を移したいということがあるんで、商工労働部のほうからもやはりその新しいまちづくりの中で、企業が移りたいのをどうするかという要望とか、そういったものも働きかけもしてもらいたいなと思っております。

今まで議会でもそういった質問を土木部にはするんですけども、なかなかそのところが難しいんですが、ただ、商工労働部としてもいろんな皆さん方も各企業へ行ってたときにそういった声は聞いてきてると思うんです。団地だけではもう対応できないぐらい要望もあるということなんで、そういったところを土木部、あと農業分野とかと、やっぱり商工労働部も入ってやっていただきたいと思いますけれども、ちょっと企業立地課かどうか分かりませんが質問します。

◎土居企業立地課長 先ほどの説明の中で、一宮高知中央産業団地については製造業というお話もしたところですけども、今それ以外にあわせて南国市の日章、それとまた新たに布師田地区、中央産業団地の隣接なんですけれども、開発に着手してまいります。南国日章と、あと布師田については製造業以外、例えば製造業に関係します物流であるとか、そういった部分も対象にしていきたいとは考えておりますので、その津波浸水区域からの移転を考えておられる企業のニーズに少しでも対応できるようにしたいと考えております。また、先ほどお話がありました、都市計画の市街化調整区域のこともございますけれども、また土木部のほうとも話しながら、そのあたりどういう対応ができるのか、我々のほうでも考えていきたいと思っております。

◎西内委員長 質疑を終わります。

以上で、企業立地課を終わります。

〈雇用労働政策課〉

◎西内委員長 次に、雇用労働政策課について行います。

(執行部の説明)

◎西内委員長 質疑を行います。

◎前田委員 先ほど御説明いただきましたジョブカフェこうちのところなんですけど、これ予算が7,000万円ぐらい昨年度から比較して減っていますけど、具体的に何が原因なんですか。

◎溝淵雇用労働政策課長 減少分については、国からの委託事業が昨年度までで終了したということで、そういった関係で減少しております。

◎前田委員 委託事業が減少して国から入ってくるお金が減ったということだと思うんですけども、そのことによって、例えばその取り組んできたものが一定の成果があつたことなのか、また引き続きそれはやらなきゃいけないことが残ったのか、具体的にどのよう事業が減ったんでしょうか。

◎中川商工労働部副部長 国からの委託事業は幾つかありまして、その一つが今回中止になったんです。当初事業計画を出します。その際には、どういう取り組みをするのか、アウトプット・アウトカムも全部含めた形で出しますので、そのボーダーラインを割ったということになります。実際のところ、研修制度でありますとかいろいろ取り組みがあるん

ですけれど、やはりニーズがあつての話になりますので、我々が御案内、普及啓発が足りなかったといえればそれで終わってしまうんですが、十分やった上で企業からの対応と、ニーズという部分がうまく引き出せなかった。雇用条件がよくなってきたと我々は理解をしております。

◎前田委員 ということは、一定取り組みが必要ないわゆる若年者層の求職者の方々に、今までどおりの取り組みをやってきたんだけど、それをしなくても一定いけるようになったんで、おっしゃられたように国の事業としてはそこがなくなったということですよ。であるならば、その1万1,000人でしたっけ、その相談件数、これ延べ人数ですよ。なので1人の方が10回来れば10カウントだと思うんですけど、これ実数値は一体何人なんですかね。当然集計はされてると思うんですが。

◎溝渕雇用労働政策課長 ジョブカフェこうちで新規に登録していただく、来ていただいたときに登録する、そういった人数は一定押さえておまして、昨年度、高知でしたら755名が新規、幡多では120名が新規として登録をされております。平均的に何人というのが、1人が何回来てるのかというのはちょっと今手元のほうにございません。

◎前田委員 足したら大体870幾つだと思うんですけども、就職された方が731人いるということです。先ほどの御説明の中にありましたように、行ったり来たりする方もいたり、またはなかなか行かない、就職をされない方とかもいらっしゃると思うんですけども、やはりこの国の財源や取り組み等に乗っかっている部分ではあるんですが、ジョブカフェこうちとは、高知県が独自に、国の施策の網の目から漏れてしまったところに単独でやる部分もあると思うんですね。

その中でこの7,021万円という減額分は、予算の幅から考えたらすごく大きなウエートを占めていると思うんですね。それが具体的にどのような事業なのかは、ちょっとさっきの説明ではわかりにくかったんですけども、この相談に来てくれる方の数のほうが恐らく少ないと思うんですね。本当ならば支援を必要としている若年者層の求職者の方々っていうのは、どうしても国の例えばハローワークであつたりとかへ本来行くはずなんですよ。そういう意味では困窮をしている、困っている、何かの手助けが必要だということろだと思つて、こういうところで、はっきりとした実数値であつたり、拡大で入っていましたけれども、定着率とかもあつたと思うんですが、この辺どうなんでしょうか。

実際ジョブカフェこうちへ何回か足を運んだことがあるんですね。お話を伺いしに行つたことあるんですけど、やっぱりなかなか就職できない方っていうのはいらっしゃいますよね。でも、来てくれるんですね。そういう方々には一体何が必要なんでしょう。

◎溝渕雇用労働政策課長 先ほど委員のほうからもお話がありましたが、なかなか一歩を踏み出せない方というのが実は何人かいらっしゃるようには聞いております。午前中のお話でもありましたが、高校までは学校の先生がカバーしていただける部分があつたんだと

と思いますが、卒業しますとそういった情報も途絶えてしまうということなどもありますので、こういったジョブカフェというところが心のよりどころにもなっている部分もあるかと思えます。今でしたら町だけの仕事だったかもしれませんが、先ほど説明をさせていただきました現場に実際連れていくとかですね、それこそ中学校、高校の出前講座で、仕事・職業とはこういうことといった普及啓蒙活動というのも大事なところでもあると思えます。ある面そういった保健関係、福祉関係もそうですが、一定若者の方を把握している情報もございますので、そうした関係機関ともネットワークを深めて、そういった方の支援を今後もしていきたいと考えておるところです。

◎前田委員 いろいろな原因があつて多分就職できない、困っているという方はいらっしゃると思うんですけど、この全体の中で、どうしても就職ができない状況下が長く続けば続くほどさらに就職ができなくなっていくと。だからこそ、この若年者層に対してアプローチが必要になってくるのが本来のねらいのはずなんですね。だからこそ、新規の数はわかるんですけども、これをトータルで考えたらすごい数に膨らんでいくはずなんですね。1年間の就職者数から考えたら、年々就職できない方がどんどんふえていってる状況であると思えます。

その中で、1回就職の相談に来たけれども2回目以降来なくなったとか、数だけふえてるけれども、再アプローチの部分も含めて、これは1回きちっと整理をして、やっているとは思いますが、県独自でやっているからこそ、県独自の数字の把握の仕方であったりとか、アプローチの仕方であったりとか、改善策のやり方であったりとか、こういうものがよりはっきりとわかるようなものが必要と思うんですが、その辺最後にお伺いをさせていただきたいと思えますが、どうでしょう。

◎溝渕雇用労働政策課長 私もこの4月にこちらへ参りまして、そういった実績が分析部分を含めて十分でなかったということは聞いておりますので、今年度、新たにそういった部分でセンターにも細かな数字を抽出していただくように、4月当初早々に協議を行っておりますので、もう少し踏み込んだ施策も新たな展開ができるんじゃないかと思っております。

◎中根委員 一つは技能開発・職業訓練をする高等技術学校2カ所ですけども、コースですよね、私も以前見せていただいたりして、一生懸命いろんなことをやってらっしゃることは承知してるんですけども、時代のニーズと入校してきてくれる方たちのニーズ、それを加味してコースの見直しみたいなものは何年かに一度とか、何かする時期があるんじゃないかなと思うんですが、今はそういう実態とニーズとの合致している実態となっているか。そのあたりをちょっと教えてほしいです。

◎溝渕雇用労働政策課長 細かな部分までは十分承知しておりませんが、以前に比べますと今のコースはかなりふえているようには聞いています。ただ、先ほどの説明の中で触れ

てはなかったんですが、実は中村校について左官のコースは今回入校者ゼロで、時代背景もございまして、今の産業界の構造に十分マッチし切れてないと言われれば、ちょっとその辺は弱い部分もございまして。先ほど少し審議会のほうでお話もさせていただきましたが、そういった部分で高等技術学校のあり方も含めて検討をしていきたいと思っております。

◎中根委員 いろいろな意味で能力が高くないといろんな技能を習得できない、そんなコースが時代的にふえてきているんじゃないかなという思いがあって、例えば高校に行っても中途退学をして、単位は取れなかったけれどもまじめにいろんなことは一生懸命やろうとする。そういう若い人が何か習得して実社会に出ていけるようなコースをいかにつくるかみたいな、そういう視点からのコースづくりもあっていいのではないかと思ったりもします。もちろん専門家がいろいろ協議をされるわけですがけれども、実態とともに本来技術専門学校なんかにもっと行ける子供を、中学校卒業の時点でもっと掘り起こしができるのではないかという気持ちもありまして、コースについていろんな検討もすることも大事じゃないかなと思ったので聞かせていただきました。ぜひいろんな検討をよろしく願います。

あともう一ついいでしょうか。ワーク・ライフ・バランスなんですけれども、いろんな認定を企業の方たちもして、意識づけをしてもらうというのは大変ありがたい話なんですけれど、働き方の議論をするときに、ちょっと質問でもしたんですけれど、女性の視点を本当に生かせる場面をもっとつくらんといかんがやないかなという思いがしました。

ちょっと聞きたいのは、産前産後の休暇、それが産前6週、産後8週というのがインターネットなどでは基本のように思いますが、今赤ちゃんを産むこともとても大変で、自然に普通に産まれることが普通じゃなかったのかと思うようなことがたくさんあります。ですから、産前8週、産後8週という考え方もあったと思っているんですが、今の高知県の実態がどうなのかと、こうした出産にかかわるお仕事をされてる女性たちの実態、産前産後休暇をきちんととれる形になっているのか。そのあたりつかんでいけば教えていただきたいのです。

◎溝渕雇用労働政策課長 こちらで今手持ち資料はございません。県内企業でそういったいわゆる産前産後の休暇制度の部分がどれぐらいなのか、一度調べさせていただきたいと思っております。

◎中根委員 中小企業なんですけれども、出産をすることがわかったら、私は大昔の話かと思っていれば、やめていただきましょうということがあって、泣く泣くやめたケースを言ってくださった方がいます。だから、いまだにそんなケースがあるのかなという思いがしましてね。少子化対策など一生懸命やってるんだけど、ぜひ雇用労働政策の点でも具体的な企業へのアプローチ、実態の調査などもしていただければと。特に女性の働き方

とかいろいろ言ってる時代なので、細かな部分で本当にこう雇用労働のあり方がどうなのかをつかんでもらえればなと思うんですが、ぜひ要請で。

◎中川商工労働部副部長 県内の企業、規模によっては就業規則、要は給料表もそれから休暇の制度も、そういう就業規則も整備されていない企業も多々ございます。先ほど課長からも申しあげましたように、その事業戦略、経営計画作成の支援をする中でそういう相談もあわせて、こちら側も提案するし、向こうからの相談があれば就業規則の改正のお手伝いもさせていただく形になります。その場面で何らかの女性の活躍促進、ワーク・ライフ・バランスの推進という部分でいろいろと提案ができたらとは思いますが。

それから、先ほどその出産のために泣く泣くというお話がございましたが、そういうことは基本的にはあってはならんことです。基本、雇用関係の法令については労働局なり基準局が所管しておりますけれど、そういう部分がありましたら、我々商工労働部の前に地労委のほうでも説明があったと思いますけれど、そちらのほうへの相談もあわせて我々も紹介、御提供をさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

◎中根委員 その方はね、もういいと、こんなところに未練もないと言って、結局訴えませんでした。いろんなケースがあります。

◎金岡委員 今中根委員が聞かれたんですが、その高等技術学校のコースと、そしてその人員、以下順番に教えてもらえますか。

◎溝渕雇用労働政策課長 細かな数字になりますので、もしよろしければ後ほど資料のほうをお返しさせていただきます。

◎金岡委員 そこで同じ話になるんですが、充足率が60%と25%と言われましたので若干そのコースの見直し、同じような話ですけど要るんじゃないかなと思います。ちょっと心配するのは、いろんなことを施策でやってきていただいておりますが、どちらかというところと経営者がどんどんふえていくと。その中で現場の実務をする人がどんどん減っていく状況に今あるんじゃないかなと思います。現場でやる方に魅力を持ってもらわないと現場へ行かないわけですが、それをどう持たせていくのか、お考えがあればお聞きしたいと思います。

◎溝渕雇用労働政策課長 魅力、この学校のアピールというか、そういった部分ですでしょうか。

◎金岡委員 はい。

◎溝渕雇用労働政策課長 そういった部分が実は若干弱い部分でありまして、こちらのほうは正直なところ言いますと、こういった学校があることも知らない方がいらっしゃるの正直なところだと思います。もう少し学校自体、もちろん業界の方には一定認識はされている施設だとは思っておるところなんですけど、知らない方もいらっしゃるの正直なところだと思いますので、もう少し頼りになる、そういった学校づくりを目指していければ

など思っております。

◎中川商工労働部副部長 中村、高知両校でこういう「プロを極める」という冊子をつくっております。この中には実習のおもしろさ、それから卒業生のいろんなコメントも含めて紹介しております。一時期は業界の方々もバックアップしてDVDなんかを作成して、各業界、学校にも配った経緯がございます。それから、今現在はこの冊子しか基本的ではありませんので、ホームページは紹介しておりますけれど、これをもって、中村の場合でしたらどちらかというと中学校、高校を個別に学校側が回ってる。中村もそれ専用の専任の職員もおりますので各学校を回って、進路指導の先生も含めて御紹介を差し上げてるということです。

それからつけ加えて申し上げますと、入校生の状況、中村も平成27年には80%という入校がございました。それから逆に、高知校についても平成29年度には65%の状況です。その時々々の社会情勢なり雇用情勢によって、やっぱり資格よりもまずは就職をしてという場合もございますし、こういう形で充足率が悪くなったとしても、逆に説明でもありましたように、まずは企業が雇用して在職者訓練という形でこの学校で訓練をするというパターンもございますので、どちらがいいかは別にして、不況のときにはここが役に立つけれど、景気がよくなってくると逆にここが減ってくるみたいな、ちょっとこうアンバランスな状況もございますので、その辺は先ほど言いましたように、審議会のほうでも具体的なデータもはかって今後の見通しも一定つけて、カリキュラムの改正等々に努めてまいりたいと思っております。

◎金岡委員 私はどういうことを言いたかったかという、要するに、これは企業のほうにも問題ありますけれども、こういう仕事をやったらこれだけの高収入を得られますよというアピールがないと、今の若い人は行かないと思います。ですから、そこら辺をきちっと出せるようにしないと、若い人がどんどんいわば楽なほうへ行くという方向へ行かざるを得んと思いますので、どれだけのいわゆる収入を得られるかということをやっぱりアピールできるようにしなければいかんと思います。企業との兼ね合いもあろうかと思いますが、そこら辺をどうやってやるかをお聞きしたかったんで、そういうアピールが必要やないかということをお願いしたかったんですが、ありますか。

◎溝渕雇用労働政策課長 委員のお話も十分理解しまして、一層校長以下教職員のほうも現場のほうも回っておりますので、引き続きそういった部分でもアピールしてまいりたいと考えております。

◎野町副委員長 先ほど中根委員からも御質問がありましたけれども、ワーク・ライフ・バランスの推進事業、これを認証する制度があるということだったんですけれども、私も実は県民の方から、そういう認証を受けている、うちの会社は受けているようだけれども、実は内情違うんだよみたいな話もありまして。何を言いたいかという、要はその認証を

することはすごく大事ですし、そういうことを社会にどんどんPRし広げていくということは大事だろうと思いますけれども、そのことをその会社の従業員がしっかり制度として知っという、周知をするということもそうですし、それから認証を受けて、その後いわゆるチェックといいますかね、それが先ほど中根委員の発言があったような形で、いや、こういう問題もあるんだというものが出てきたときに、うちは認証されておるんだから大丈夫みたいな話じゃなくて、その会社の中でさらにこう改善をしていくとか、あるいはその従業員に制度としてアンケートをとって、会社としてもやっぱりこの制度をちゃんと守っていますみたいな、そういう後々のチェック機能がこの制度には整っているのかを教えてくださいませんか。

◎溝渕雇用労働政策課長 こういった認証をして、その後の追いかけてという部分では更新期間がございますので、もう一度確認という作業はしておるところですが、実際会社に行って検査とか、そういった部分でのチェック機能は現在のところございません。

◎野町副委員長 これだけ少子高齢化ということ、あるいは県を挙げて結婚を推進をしていこうという動きをとっているわけで、この制度も非常に大事なところだろうと思います。ですから、その実として機能していくような体制というのもすごく大事だろうと。企業にとってみれば、PRになったり、あるいはそのインセンティブを与えたりでいろいろあると思うんですけれども、それが従業員に対して、しっかり機能する制度にするべくつくっているんだろうと思いますけれども、なお、またそこをさらに掘り下げていただきたいなということで、要請とします。

◎西内委員長 質疑を終わります。

以上で、雇用労働政策課を終わります。

これで商工労働部を終わります。

以上をもって、本日の日程は全て終了いたしました。あすは午前10時から、農業振興部及び水産振興部の業務概要の聴取を行います。

これで、本日の委員会を閉会いたします。本日はこれにて散会いたします。

(14時18分閉会)