

### 第3回神奈川県地方創生推進会議議事録（第1分科会抜粋版）

名 称：第3回神奈川県地方創生推進会議

開催日時：平成27年9月3日（木曜日） 午前10時00分から12時00分まで

開催場所：神奈川県自治会館 3階 会議室No. 2  
横浜市中区山下町75番地

出席者：◎牛山久仁彦、○齊藤英和、石井紀彦、浦川竜哉、大橋由紀子、黒田聡、小室淑恵、ジギャン・クマル・タパ、白河桃子、関ふ佐子、露木徳行、冨田幸宏、富山英輔、畑野耕逸、平位武、平井竜一、平松廣司、三崎幸恵、蓑宮武夫、室田昌子、望月淳、山崎哲雄、ルース・ジャーマン・白石、若生正之、秋山怜史、石本宇、桂由佳、菊地加奈子〔計28名〕（順不同）（◎は座長、○は副座長）

次回開催予定日：平成27年10月21日（水曜日） 13時00分から15時00分まで

問い合わせ先：政策局政策部総合政策課政策調整グループ 星野春雄

電話 (045)210-3056（直通）

ファクシミリ (045)210-8819

---

## 2 議事

### 議題1 神奈川県まち・ひと・しごと創生総合戦略中間とりまとめ（案）について

#### 【第1分科会】テーマ：県内にしごとをつくり、安心して働けるようにする

○ 平松委員：第1分科会の座長をお願いしたいと、事務局から話をいただきました。簡単に自己紹介させていただきますと、私はかながわ信用金庫に長く勤めておりまして、そのご縁もあって、現在は横須賀商工会議所の会頭もさせていただいております。今回は、一番年長ということで指名があったのだと思いますが、僭越ながら座長を務めさせていただきます。

それではさっそく、皆様からご意見をいただきたいと思います。ここでの議論は、結論を出すとか、方向性を出すということではなく、自由にご意見を言っていただいて、それを事務局でまとめていただく形にしたいと思います。

第1分科会では基本目標1「県内にしごとをつくり、安心して働けるようにする」というテーマで議論を行いたいと思います。今、経済全体も大変な状況だと思っておりますが、雇用という面でも大変で、仕事に就けない状況にあります。仕事に就けない理由のひとつに、私は業種の減少があるのではないかと考えています。もちろん、中小企業の数も減っていますが、それ以上に業種そのものが減っているということです。勤める先がなくなっていくということになると、新しい仕事をつくっていくところに力を入れるという流れになるのだと思います。そして、そこで安心して働けるような地域づくりを目標にしていくことになるのかなとも考えています。

前置きが長くなるといけませんのでこれくらいにして、お手元に資料があると思いますので、ここについて何かご意見等ございましたら、よろしく願いいたします。

なければ、親しい方から、ご指名をさせていただくと思います。

○ 望月委員：ご指名ですので、横浜銀行の望月です。平松理事長には常日頃よりいろいろとご指導をいただいております。

交付金については自分なりの考えがあります。交付金というのは未来永劫続くものではなくて、何らかの事業を立ち上げるためのスタートアップに使うべきであると常々思っています。ですから、交付金は継続的に出てくるものではなくて、むしろきっかけを作るための資金、つまり、民間で言えば資本金のようなイメージだと思っています。その後は交付金に頼らない自立的に回せるような仕組みを作っていかないと、その先には進まないのではないかなと思っています。

その中で、特に稼ぐ力の向上ということが最も重要なことなのかなと思っています。稼ぐ力、つまり、労働生産性の向上をどう図っていくのか。労働生産性が上がれば、効率が良くなるわけですから、収入が増えていくというプラスの効果がある。収入が増え、豊かになれば、そこに人が集まってくる。仕事をきっかけに人が集まる仕組みができるのではないかと。

そのためには、一つには、先ほど平松理事長がおっしゃった、新しい仕事をつくるという、起業・創業サポートをしっかりとしていく仕組みづくりというのが必要だと思います。

また、既にオペレーションをしている、地元の企業の成長をサポートしていく、その企業のオペレーションが更に大きくなれば、更なる仕事が生まれてくると思います。それも仕事をつくるということにつながります。つまり、既存の企業のサポートというのをどうするのかというのも、今後必要ではないかと思っています。

もう一つ、これは切実な問題として、私どもの銀行でも起こっていることです。事業所を減らさない仕組みというのも大事な点。経営者の高齢化が進み、そこから事業をどううまくバトンタッチしていくのかを悩んでいらっしゃる、私どものお客様も多いです。地方創生の戦略の一つとして、事業所の数を減らない、つまり、雇用を確保、維持するという点も、新たな目線としての施策が必要ではないかと思っています。

例えば事業所を減らさない対策としては、地元の主要産業とのコミュニケーションを強化するとか、勉強会を開催するなどの取組みをやるべきだと。神奈川県R&D推進協議会というのがございます。これはどちらかというとR&Dの分野ですけども、もっと身近な分野でも勉強会を行っていくというのも必要ではないかと思っています。

また、事業所を減らさない対策のもう一つとしては、円滑な事業の引継ぎというのを実現するために、各自治体と連携して事業承継の対策というのを練っていくというのも必要ではないかと思っています。

いずれにしても、まずは企業と自治体とのコミュニケーションがしっかりできていくこと、そして、各自治体が自分たちの地場にある産業のどこが強みなのかをしっかりと理解することが重要です。今、RESASという、地域経済分析システムがあります。これを活用して付加価値分析をするなど、まず、現状認識をしっかりとした上で、どこを伸ばしていくのかを考えていく必要が各自治体にあります。一方で、県としては全体をコントロールしながら、県としてどこまでこの地方創生にのっかって仕事をつくっていくかという施策を地域ごとに打つべきではないかと思っています。

○ 平松委員：ありがとうございました。ご自分のお仕事の視点からお話いただきました。ほかの皆様、ご自分のお仕事を通じてのご意見でも結構です。どうぞお願いします。

○ 小室委員：(株)ワーク・ライフバランスの小室です。

今、望月委員からのご発言にもありましたけれども、労働生産性ということを生業として仕事をしておりまして、今、実は地方創生の仕事のご依頼が非常に多くて、何をやっているかという、今、三重県さん、京都府さん、盛岡市さん、熊本県さんからの仕事なのですが、その県の主要な企業の労働時間を短くできるコンサルティングをして、その分、1人当たりの労働時間は短くなるのですが、もう少し多様な人材を雇用するというような形で、それまではパートタイムの女性というのはわざわざ採用しないという企業が多かったのですけれども、全体の労働時間が短くなれば、育児中の女性を採用することへのハードルが非常に下がっていて、副次効果は、管理職を東京で務めていたような男性が介護をきっかけにいったんは介護離職をして、地元の親のために仕事を辞めて地域に戻ってきて、いったん無職になっているという、かなりキャリアを積んできた男性というのがいらっしやって、そういう方たちが、時間が短いのであれば親の介護をしながら地元で再就職をするということが少しずつできるようになってきていて、いわゆる介護や育児の人材をうまく活用しながら、既存の従業員の残業による疲弊を改善していくというようなことをやっています。

これは、企業数は増えないのですけれども、雇用数は非常に増えてくるという形になっています。これは私たちがコンサルしたのではないのですが、既に大阪厚生年金病院（現：地域医療機能推進機構大阪病院）さんという所が医師や看護師の数を6割増やしまして、6割増やした中には週3日の方とか、4時に帰る方とか、いろいろな方がいるのですけれども、そういった医師や看護師を6割増やしたことによって、従来の疲弊していた医師たち、一人ひとりが8時間ぐらいで働けるようになって離職しなくなって定着率が上がったというような効果で、今、利益が8億円で、取組み前の3倍になっています。最初6割増やすと考えたときに、人数を増やすということにリスクを非常に懸念したそうなのですが、結果としては、お客様の満足度がものすごく上がって、優秀な人が、あの病院であればいろいろな条件であっても働けるということで、能力のある方が自然に集まるようになったということがありました。

こういった多様な方を活用しながら、かつ、全体の労働時間を短くすると、かなり従来の方も生産性が上がるようになって、そういったところをサポートしていくということが、企業数は急には増やせないのですけれども、その働く方というのは増やせる大きな可能性があると思っています。

目標3に重なっちゃうのですけれども、目標3で少子化とか、女性の結婚というところが書いてあって、私の意見はこちらに反映されて、ワーク・ライフ・バランスのことが書いてあるのですが、今、私は政府の委員をやっていまして、一番今、政府で話題になっているのが、夫婦が1人目を持ったときに夫の帰宅時間が遅く、家事、育児の参画時間が短いと2人目以降が生まれている確率はすごく低くなっているのが内閣府のデータに出ています。こういった企業の雇用を創出するというようなことと、労働時間を圧縮していくということをやると、この基本目標1にもなりますし、基本目標3の解決、出生率が上が

ってくるということにもなりますので、労働時間を減らすことに対するサポート、既存の企業に対するサポートというようなことは、今、他の都道府県でもやっていますので、有効な策ではないかと思えます。

今書いてある、2、3ページを全体的に見ると、介護に関する記述があまりないかなと持っていて、介護でいろいろな制約を持つ人材というのが多様な人材の一つですので、そこについてももう少し記述した方がいいかなと思っています。

○ 平松委員：ありがとうございました。働く時間が少ないと生産性が上がらず、利益が上がらないというのは昔からよく言われるパターンですが、そうではないという良い事例を発表していただいたと思います。

○ 畑野委員：先ほど望月委員がおっしゃった、働く場を減らさない、事業所を減らさないといった視点でお話をされたと思っています。事業所を減らさない、あるいは増やしていく、これは根っこがどこにあるかという、やはり減り方ですから、廃業するとか、あるいは県外、海外に出ていくとか、大きくそういうところがキーワードとしてあるような気がいたします。

全体の流れで、やはり神奈川県に限って見ますと、どちらかというとな全のベクトルは減っていく方向に向いているのではないかなという気はしています。これは、もともと神奈川県の産業の成り立ちそのものが、ものづくりからスタートして行って、そこにもものづくりの企業が集積して行って、全国から人が集まってきたというところで、神奈川県の大きなベースができたような気がしているのですが、そういった面で見えていきますと、やはりものづくり企業がどんどん県外、あるいは海外に展開をしていっていると。そういった環境の中で、企業が減り、事業所が減るといったような流れがあるのではないかなという気はしております。

前回もこういうものづくりに対して何らかの取組みをした方がいいのではないかなといったことは申し上げたのですけれども、率直なところ現時点で言うと、なかなか解が見つからないというのも本音のところなのですね。

ただ、新たなファクターとして、県で今進めている大きな特区ですとか、あるいはライフイノベーション、それからロボットといったようなところで見えていきますと、それをベースにしながら、派生的にそれに力を入れていくことによって、底辺が広がっていく可能性があるのではないかなという気がしております。

もともと企業が減っていく大きな理由というのが、いろいろなものが高いというか、コストの面が非常に大きいような気がするのですね。土地が高い、人件費が高い、エネルギーコストが高い、税金が高いといったようなことをよく言われますけども、その部分に関して、何らかの工夫をすることによって、企業の誘致ができればもちろん一番いいのでしょうけども、定着とか、減少を減らしていくといったような施策というのが、今後は、少しは有効なのではないかと思っております。

○ 浦川委員：今お話がありました、一つのキーワードがものづくりというところで、やはり神奈川の特徴である、ものづくりの形態が、産業構造、社会構造が変わってくること

で大きく変わってきたような気がします。

大きな生産施設とかがどんどん海外にできていった。特に神奈川県央地区などは顕著だと思うのですが、そういった中で、その跡地の活用等が物流センター等にも変わっていると。結局、神奈川県で生産をされていた部品や製品、中間材料が海外に移転する。これは、先ほどもお話がございました、コストとか、いろいろな問題、それから労働力不足の問題、労働規制の問題、いろいろあると思うのですが、結局、神奈川県で作るよりも競争力を持たすために製品の品質を落とさず、コスト狭窄を起こさないために海外で作る。そのものや部品は、海外では当然地産地消になりますが、輸出して日本に戻ってきて、それを神奈川に戻す仕組みづくり、神奈川から出ていった企業が海外でものづくりをしている。その製品や部品を現地で当然消費する、もしくはまた生産に再投資していくもの以外に、神奈川県から出ていったものを神奈川県に戻す、やはり最後はそちらになるという気がいたします。

それから、ものづくりの魅力が非常に薄れてきているというか、今この神奈川県でも例外ではないと思うのですが、各産業、慢性的な人手不足、高齢化が進んでいます。その中で、例えば我々は建設業なのですが、ほとんど工業高校を出て、もしくは学校の建設専門科から出て、現場に行く人というのはまずほとんど志望者がいないです。1人で工業高校へ行って、今、型枠職人になるとか、鉄筋工になる、鳶になりたいという人は、ほぼ皆無に近い。そして今現場では、60代、70代の職人さんがまだ主になってきてしまっている。どんどん20代、30代は減っていく。その中で、現場の高齢化による事故やアクシデントも増えていっている。その中で、やはりものづくりの楽しさ、原点というのを、もっと発信、育成、各助成制度などもやはりその辺をもっと発信していく必要があるのかなと。

それともう一つ違う観点からすると、魅力ある食の安全、それから産業誘致といった形で、今、川崎で、神奈川県のライフイノベーション国際戦略特区の中で、未病、再生医療の考えも日本のこれから世界に誇れる産業、競争力がある産業の一つである、医療、メディカルの最先端、再生医療の全世界への発信を川崎の殿町のライフイノベーション特区で今、建設のお手伝いをさせていただいております。

例えば再生医療、それから関東を見ますと、例えば千葉県の房総半島にあります、亀田総合病院みたいな、世界からも検診に来るような画期的な新産業の誘致とか、そういったものがまだまだ開発し切れていない。その辺は、やはり研究、開発していく必要がまだまだあるのではないかなと。元の話に戻りますが、やはり魅力ある神奈川県、その職場づくり、そしてやはり海外へ出て行った、逆に、元神奈川県の競争力のある、作られた部品、製品を神奈川県に誘致する仕組みづくり、こんなことを考えていきたいなと思っております。

○ 平松委員：ありがとうございました。魅力ある仕事場づくりというのは、非常に大事ですね。

それから、技術者の後継者、高齢化に伴って新しい人や若い人がその技術を継承していく仕組みがない、あるいは技術そのものを必要とする仕事もうないということでした。そういうところを変えていく取組みになるのだろうと思うのですが、ものづくりの魅力を神奈川から発信していくという考え方は、重要だと思います。

○ 露木委員：今ものづくりのところで、現場へ就職しようという人が、どちらにしても、鳶とか、そっちの方へ行かないというのは、農業もやはりそういうところで、ものづくりに対して、私は本当に魅力があると思うのですけれども、今の若い人たちとか、大多数の人からすると、やはり魅力がない。他の分野もそうだと思うのですけれども、体を動かすところだけ、これだけ働いてこれだけにしかないのかということがやはりあるのですよ。これだけ働いてもこれしか儲からないなら、普通のサラリーマンをやった方がいいやという人が多いと思うのです。そういったところで、それでも魅力的なのだということを伝えていかなきゃいけないし、やはり先ほど仕事時間のこともありましたけれども、これから農地は本当に余っていくのですよ。だから、それを1人が請け負って、それこそ先ほど小室委員が言われていましたけれども、子育てしながらパートとしてやっていくには本当に農業というのは適している業種だと思いますので、そういう部分で若い人を呼び込んで、研修なり支援なりをしていって、その人に起業をしてもらおうという格好ですかね。そういったものも必要だと思いますし、また、特区が神奈川県は三つあると思うのですけれども、今、東京で都市農業特区というのを取る動きが出ていまして、深い内容とかはまだこれからだと思うのですけれども、神奈川県は都市農業としての場所ですので、そこで東京と連携を取ってなのか、参考にしてなのか、そういったところで神奈川県としてもそういった特区を取ってくる必要性があるのかなとは思っています。

○ 平松委員：農業も労働力と生産性と利益、これらは、現実には皆様が思うほどなかなかうまくいかないということがきつとあるのだと思います。

○ 露木委員：そこは、もっと神奈川としてより販売できるような所を、県としても、他の自治体としても、JAグループ、個人としてもやっていく必要があると思うのですけれども。

○ 平松委員：販路拡大、販路をどこに求めていくかという点については、昔から首都圏へという考え方で固定しているようにも思いますが。

○ 露木委員：今は、変わってきていますね。本当に何十年も前は市場で、市場出荷が多かったと思うのですけれども、今になってくると個人個人の農家さんとか、農協でもそんなのですが、直売が増えていますよね。スーパーさんとか、そういった販売店さんも、農家さんを入れてコーナーを作るとかはやっていますので、大体今はやはり地産地消というやり方が今のところは多くなっていますね。

○ 平松委員：6次化という問題もありますよね。当金庫のお客様で、例えばメロンとかスイカを作っていて、それをシャーベットに加工して販売に変えてくるというような農家の方もいらっしゃいます。そういう動きはマスコミとかではよく耳にしますが、実際に生産性を上げて利益を上げていくという取組みは、農家では結構やっておられるのですか。

○ 露木委員：まだそんなには多くはないのですが、国として6次化を推進していくといったところも、2年ぐらい前からの話ですから。

ただ、利益を上げている方は何名か知っていますので、自分の所だけが6次化じゃなくて、やはり個人なりの農商工連携ですね。神奈川だと、どちらかというと、今のところそっちの方が、自分とレストラン等との提携をして連携を取っていくといった形が今のところ多いと思います。

○ 平松委員：また後ほど、そういう全体的なことでもお話を伺いたいと思います。菊地委員は、いかがでしょうか。

○ 菊地委員：私は公募委員で、仕事は社会保険労務士と保育園運営を主にやっています。

自分自身もそうなのですが、私が社労士として一番力を入れているところが、潜在的労働力の社会復帰、社会進出に力を入れております。まずは女性、障がい者、シニアといったところだと思うのですが、その方たちがなぜ働けないのか、もしくはなぜ働かないのかということに視点を置いて、そのことについて、働くようにいかに持っていくかということを考えております。

一つ目が、神奈川県は通勤時間が日本一長いということもありまして、なのに女性は通勤時間、保育園の送迎も含めて3時間以上、そういった通勤に費やして、働いているのは、時短勤務ということがあるので、その通勤の時間を生産的な時間に充てられないかということで、テレワークの推進ということも企業に導入しております。

もう一つ、潜在的労働力、働くことができるのに働かない人がこれだけいるにもかかわらず、企業が慢性的な人材不足を抱えているという問題もあります。そういった点で、大手の運送業の女性活躍推進にも関わっているのですが、建設業も一緒ですが、運送業は本当に慢性的な人材不足でどのように求人をかけても、そこに女性を入れることはできないかということなのですが、長時間労働であったり、重い荷物の積み下ろしをすることで、なかなか運送業の女性がほとんど今まで来ませんでした。大型トラックの運転手の女性の割合というのは2.6%ぐらいしかいないのですが、実はそこに潜在的労働力があるかどうかということ調べてみると、大型免許を取得している女性というのは10万人以上いるので、まだまだ6%ぐらいしか活用できていないという事実がありました。ということで、国土交通省でもトラガール促進プロジェクトといって、トラック野郎からトラガールへ女性活躍推進が進んでいます。

そのときに、どこに女性が働けない要因があるのかということで、どうしても妊産婦だったり、育児中の女性というのが、肉体的な理由で重いものを運べない。高齢者もそうですけれども、そうであれば、そのトラックの積み荷の部分だけは男性がやって、運転だけを女性がするというような、構造自体を変えていくことも今もう進められています。

ものづくりに関しては、私は北海道のものづくり企業の女性活躍推進に携わっているのですが、そこで私がたくさん工場を見て思ったことは、やはり騒音であったり、同じように大きな荷物を運ぶ、危険な機械も扱うということで、どうしてもなかなか女性は入り込めないという現状はあるなと感じました。それでも女性は全く働けないのかというと、人の声は聞こえるけれども、工場内の騒音をシャットアウトできるという耳栓が開発

されていたり、本当に少しずつ技術の開発というのがなされているのだなと感じています。

そこでももちろん労働力の安さというところに行く、海外に工場を持ったほうが安いかもしれないですけれども、これだけ働ける人がいるのであれば、常に国内で人材活用をしていくところに目を向けて、働けないと思っていた人たちが、私でも働けるのではないかと、というような企業づくりをする必要はあるのではないかと。それこそ、制度づくりであったり、企業の組織、制度の部分であったり、働き方の仕組みそのものであったり、そのようなものを抜本的に変えていく必要があるのではないかなと思っています。

最後に、保育園を運営しているというのを私は自己紹介でも言っておりますが、子どもが5人おまして、子どもを保育園に預けて働くということが本当に大変だったのです。保育園に預ければ働けるというわけではなくて、まだまだ業種によるとか、保育園の運営時間に合わない、それが大変だったということもあります。その中で企業が独自の働き方に保育を合わせていく、子育てと働くことが融合していくということも必要なのではないかと。子育てと働き方といった部分も広げて考えていく必要があると思っています。少し話が広がってしまいましたけど、以上です。

○ 平松委員：働ける人がたくさんいる、しかし、勤める所の業種に偏りがあってなかなか入り込んでいかれない、ということですね。

それから、お子さんをもっているお母さんたちが、どうやって働いていただけるかというのは、経済界とか、商工会議所も随分と模索をしているところです。例えば工場の横に保育園を作って女性の登用と活用をしていく、そういう努力は進めてはいますが、まだ十分には働いていけないことだと思います。これも、後ほど県内の仕事づくりとか、安心して働けるという中で、もう一回具体的な話をさせていただけるとありがたいと思います。

○ 若生委員：神奈川労働局の若生です。私の仕事として、基本的には労働条件の確保や雇用のマッチングという形でやっているわけですが、神奈川県内の労働時間、働く条件の一番大事な一つですが、全国で週60時間以上働いている方の時間が日本で4番目に長いということで、神奈川県全体としてやはり働き盛りの方の長時間労働があるだろうと。

それから近年度は過労死と言われる事案が増えておまして、日本の1割近くが神奈川からの労働災害の過労死の請求が出ているということで、特定の企業、業種になるとは思いますが、現状としては長時間労働がかなりあるのではないかと。業種によってだいぶ違うのですが、日本の長時間労働の働き方について、それを、生産性を上げながらどう働き方を変えていくかというのは、やはり非常に大きな問題になると思うので、今、小室委員からもございましたが、生産性を上げながら神奈川の企業の中でやはり新たな労務管理、雇用管理をしている会社がありますので、そういう会社を、新たな取組みをしている所のPRとか、そういう形で各企業にそういう観点の働き方についての啓蒙、そんな観点が一つ、神奈川を長時間労働でなく、非常にいろいろな形の働き方があるのだというPRをしていくことが非常に大事だなと。

それから非正規なのですが、日本全国で37%くらいの人が出て、神奈川もほぼ同じような率なのです。そのうち、非正規の方を正規労働にどれだけ近づけられるかということが、結婚の率にもかなり影響するのではないかと考えています。我々の仕事としても非正規を

正規にするような行政を進めているわけですが、県との連携もあって、そういう形のキャリアカウンセリングとか、職業紹介、そんなものを一体にワンストップな形で現状、いくつかの施策がございまして、それも拡大しながら、できるだけ非正規を正規に持っていくという形で進めていくことが安心して働けることになるのではないかと考えております。

それから、業としてなのですが、最近、神奈川ではやはり気候が良いせいか、介護施設が非常に多くなってきております。神奈川の非常に温暖な気候ベースの介護施設は、今非常に多くの求人があるのですが、なかなか求職者が応じないという状況について、そのところの労務管理、雇用管理をしっかり打ち出すことによって、神奈川の介護というものが他の地域と異なるような絵を打ち出していけるのではないかと考えております。

○ 平松委員：ありがとうございました。私は、横須賀に拠点を置いている金融機関なので横須賀のことを話しますと、横須賀は神奈川県縮図そのものというような所で、全国で一番人口減少が多いといわれています。これは自然減、社会減の両方ともにいえることです。

その原因を私なりに分析してみました。原因のうちで本当に小さな一つですが、例えば私立と公立の高校3年生が横須賀市で3,000人いるとして、そのうちに東京、横浜、全国の大学に2,000人ぐらい出ていくとします。4年生になって就職をという、私もそうですけども、やはり地元に戻りたいと思うとします。しかし、戻りたいですが、勤める所がないのです。地元で勤めることができるのは500人程度、リーダーカンパニーである市役所でさえも、現状は50~60人、前年で辞めた人数を確保する程度というところで、そんなに多くはありません。それから、民間である我々もそうです。そうすると、残りの約1,500人は地元で勤められないので、東京や全国へと行っています。就職に際して住民票を移すことが多いので、つまり、就職時に人口流出が増えてしまうのです。

就職を受け入れることのできる重厚長大型な企業が昔と比べてなくなっています。これは大きな特徴だと思うし、これからも多分出ないのではないかと考えています。特に横須賀の場合には、重厚長大型の造船と車関係の事業所が昔は非常にたくさんありました。そういう企業がどんどんなくなってくる、一方で事業所の自然淘汰が今後ずっと続いていくという中で、どうしたらいいのか。これは神奈川県の問題ですが、全国も同じだと思います。そういうふうに捉えていくと、問題点の一つ一つがある程度分かってくるのではないかと考えています。

そこで、これまで皆様にご自分のそれぞれのお立場でのお話を承りましたが、これからは少し時間をかけながら、この神奈川県内での仕事づくりについてご意見をいただきたいと思っております。どういう考え方で取り組んでいったらいいのか、あるいはあるものに対して安心して働けるものをつくっていくとか、大きなものをつくらなくても小さいものをつくりながら雇用を促進していくとか、いろいろあると思います。それから、女性の皆様に働く場をどうやってもっとつくっていくか、というようなことも、現状言われている以上に考えれば、もっとあるような気がします。

その点も含めまして、今度は基本目標1の、県内の仕事をどうやってつくっていくか、あるいは安心して働けるような準備はどうしたらいいのか、そこについて深掘りして、皆様からご意見をいただきたいと思っております。これは、自由に皆様方からご意見を賜りたいと

思いますのでよろしく申し上げます。

○ 浦川委員：まさしく今、神奈川県は通勤時間が日本一長いと。私も社員でして、神奈川から外側に行くのか、それとも住んでいる神奈川に働く場があるのか、どちらかの簡単な選択しかない。そうすると、やはり魅力ある企業、魅力ある産業を神奈川県が持っている。それが、皆さんの住まいも神奈川の場所から移さず、通えるのだと。魅力ある産業を仕事に移す。その中に一つ、私が考えていますのは、やはり用地はなかなか少ないのですが、やはり区画整理とか、工業団地の開発は、神奈川からは難しいので、やはりまだ未利用地、低利用地を再利用、もしくは法的な整備を行って、魅力的な産業を誘致する、働く場を神奈川県に持ってくるということをやる必要があると思います。

そういった意味では、今、圏央道も伸びまして、神奈川県と埼玉、もしくはもう茨城、千葉までの距離も非常に短くなってきています。こういった交通、もしくは地政学的な優位性を使って、県との連携とか、あるいは本線、そのサテライト的な視点だとか、そういった神奈川に立地することによって、競争の優位性が担保できる企業の誘致とか、まず敷地、土地からつくって行って、そこに誘致をする。なおかつ、区画整理等の手法を使って、コストは比較的にリーズナブルに抑えながら、競争力のある企業に来ていただく。こんなことをしていく必要があるのかなと感じております。

○ 平松委員：企業誘致では、神奈川は全体的にコストが全て高くなってしまおうという問題点があると思われませんが、誘致というのは容易にできるものでしょうか。

○ 浦川委員：コストが高くても、競争力を保てるような付加価値がある程度高いような産業、多少高くても、この神奈川の立地に魅力を感じるような。

例えば、最近の物流なのですが、機械化も進みながら、非常に多くの雇用を生むような、特にeコマース（電子商取引）とか一箇所でも何百人も雇用を生むようなところもあります。そういった産業、物流ですと、やはり神奈川県、それから関東の中の神奈川という立地はものすごく魅力がある。ですので、例えば、極端な話、静岡や群馬に誘致するよりは神奈川に誘致できる企業はたくさんありますので、そういった、多少コストが高くてもこの神奈川の立地がいいのだという企業はたくさんあると思いますので、その辺にフォーカスしていくのがいいのかなと思います。

○ 平松委員：コストが高くても神奈川に出てきて仕事をする、あるいは企業を興すことが良いという仕組みづくりを、一生懸命やっていくことですか。

○ 浦川委員：はい、そうですね。

○ 望月委員：ちょうど資料で参考資料2の図11というのがここにあるのですが、神奈川県の地図が出ています。製造業における県内市町村別出荷額が示されています。例えば先ほどの議論で言うと、通勤時間が長いということであれば、既存の企業で、例えば小田原の出荷額が伸びれば、通勤時間が短くなる可能性もあるわけです。小田原で仕事が増えれ

ば、今まで東京に通って1時間かけていた方々が、小田原に通うようになれば20分で済むかもしれないのです。そうすると、通勤時間に取りられる非労働部分の無駄な時間が、節約できる。具体的に何を東京から小田原にシフトできるかというのはなかなか難しいですが、まず実態を知ることが重要です。地域経済分析システム（RESAS）を国が提供しています。このシステムで出荷額1人当たりを出すと、大体効率性が出てきます。要は労働生産性が高い、低いなのですけども、そこでいくと、やはりこの丸が示している所とほぼ一致します。川崎とか、県央、湘南、それから県西、こういった所にやはり1人当たりの出荷額が大きいと。つまり、それらの地域では効率の良い仕事を生み出せるポテンシャルが既にあるものだと解釈すると、そこをどう大きくしていくか。このきっかけは、先ほど浦川委員がおっしゃったような、インフラ整備により付加価値が付く、もしくは今、神奈川県が推進している未病とか、ロボット、こういったものとうまく結び付けて起爆剤にしていくと、これらの地域の製造業の方々がさらに伸びるチャンスがあるのではないかと思います。

また一方で、畑野委員がおっしゃるように事業所数は減るのですが、減るスピードを抑えるということでは、いかに事業承継を円滑にやっていくかが重要です。これはデータで見ると、売上げ10億未満の中小企業で65歳以上の経営者の方というと、大体2万社あります。もちろん全て後継者難に陥っているわけではありませんが、できる限りうまく引継ぎをしていただくことが重要だと思います。

事業承継については、各自治体で既に取組みを始めつつあります。65歳以上の企業の方々に声を掛けてもらってセミナーを開き、それをきっかけにコンサルをしていくというようなことも可能だと思います。

ですから、今後の検討課題としては、先ほどの通勤時間をもっと短くしようということ、既存の企業を未病とか、ロボット産業に結び付けるような施策により仕事を増やしていく、また、2万ある65歳以上の経営者が経営している企業を、どのようにサポートして事業所を減らさず雇用を維持していくかを、併せて検討していく必要があるのではないかと感じます。

○ 平松委員：ありがとうございます。神奈川県らしい仕事、あるいは仕事の形態ということであれば、例えば、労働時間は短くて残業することはないけど、生産性は極めて高く利益が出る事業主が多い、こういうところを神奈川県でたくさんつくっていきましょうよ、ということが挙げられるかと思います。神奈川県の仕事づくり、企業づくりという観点で、小室委員、ご専門の立場からみていかがですか。

○ 小室委員：今、そういう仕事に転職したいというニーズが、転職をあっせんする方たちの中で一番高いそうなので。あっせんする方たちは、「そういう仕事はないです」と返事をするらしいのですけれども、結局転職ニーズがかなわないということが多いらしいのですが、とにかく仕事を変わりたいという方たちが、これは当たり前ですが、労働力人口が減っているんで、企業と従業員のパワーバランスは完全に従業員のパワーバランスの方が高いという状態になっていて、人材を奪い合う時代になっているのですけれども、従業員も実感しているので、今は人材の流動性がすごく高い時期で、それをどこが集めるのか

という競争が始まっているのです。

なので、エリアごと、この地域というのは、こういうことを支援している地域で、この地域に建っている工場や企業は、こういう条件をちゃんと県で常にチェックをしたりして、働きやすい状態に保っていますとかいうことを、県を上げてPRするということをする、まずエリア的に流入すると思いますし、企業にしても、それを何かのマークで付けてもらったりということで、PRしやすくなる。

今、ホワイト企業求人とか、そういう求人の仕方も、本当に金銭面では他社になかなか勝ることはできないのだけれども、ワーク・ライフ・バランス報酬と呼ぶのですけれども、働く方の柔軟さを魅力にして、その当人にはそちらの方がありがたいということで、10倍、20倍ぐらいの年収をもらっているようなイメージでそっちの方がロイヤルティを強く感じるというようなケースが出てきていて、それを各企業1社1社がうちは働きやすいですとPRするよりは、エリアごとそれを支援してくれた方が非常にいいだろうなと思っています。

横浜市さんなんかは、やはり待機児童ゼロというのを一瞬でしたけれど、達成したことによって、相当な人が流入しました。それはかわいそうなことに、人が流入しちゃうから横浜市さんはそれで待機児童ゼロを実現できなくなるという状態になるわけですけど。でも、流入を多く確保することを実現したというのは、すごいことだと思いますね。なので、非常に分かりやすいことを、そのエリアの企業にしてみたら、待機児童ゼロというのは神奈川県が達成しましたとか、何かをぽーんと打ち上げてくれることによって、そこに家庭ごと流入してくる人たちをつくることのできるという、それを実現することと広報することの両方が、大きな企業、産業の優位性になるのではないかと思います。

本当は国を上げてそれをやって、日本は世界から人を取らないと、もう労働力人口的には国内の奪い合いでは本当は駄目なのですけれど、少なくともそれで勝てるというようなエリアを神奈川県が示していくというのはすごく意味があると思います。

○ 菊地委員：すごく勉強になります。

私は、本会議委員の公募のときに出した論文が、サテライトオフィスを神奈川県内につくりたいということ具体的に挙げました。基本目標とはずれますけれども、その理由は、電鉄さんと組んで、まちづくりという視点からも仕事をつくれなかと。私もそうなのですけれども、なぜ横浜に住んでいるかという、緑が本当に豊かでニュータウンというエリアが本当に好きで住んでいるのですね。でも、ここには仕事がないので、どうしても東京の方に行かなきゃいけない。そこを何とか住みたいと思った場所で働けるというような仕事をつくれなかとということを電鉄の方とお話をしていたら、電鉄も人口がどんどん減っていくので、人を運ぶという役割ではなくて、まちづくりであったり、土地の有効活用というところに力を入れていきたいということをお考えになっていて、そうなれば、今、駅一つ一つにサテライトオフィスというものをつくって、ここに住みたい、そしてここで働きたい、ここに住めば都心と同じような方向性を得られる仕事がある、というようなものができていくと、自ずと人が住む所が、私も親で子育て、子どもが住む環境というのを大切にして住まいを選ぶので、どうしても自分の働きやすさよりも、子どもの環境を重視しています。そこに仕事があれば、もっともっと魅力的なまちということで、人が集まっ

てくる、仕事も増えていくという良い循環が生まれるのではないかなと思っています。

このサテライトオフィスというのはICT、かなり遠隔でも安全に仕事が行えるようになっていきますので、どうしても労働集約的なお仕事には向いていないかもしれませんが、まずは営業所に掛けるコストを考えたら、一人ひとり管理職がいて、管理部門があって、一つ一つ営業所を置くよりも、管理部門を置かないで働く場所というものがあれば、いろいろな企業の方が入ってきます。今ある、シェアオフィスだったり、ワーキングスペースというよりも、もう少しセキュリティの高いものというようなイメージで県がつくっていきくと、もっともっと働きやすいまちができるのではないかなと思っています。

○ 露木委員：先ほどの質問なのですけれども、ワーク・ライフ・バランスの話、先ほど人材の奪い合いだという話、それは正規雇用としてということですかね。

○ 小室委員：正規も非正規もですね。特に小売りなんかは、レジの人も集まらない。パートの方も集まらないですし、飲食チェーン店さんのバイトも集まらないという形で、割とブラック企業で有名だったような飲食店さんは、それでもずっと黒字でやってきたのですが、昨年からはちょうどいわゆるパワーバランスの逆転の観念で、いきなり赤字に転落しているようなところが大きくて、すきやさんの事件なんかも象徴的なのですが、あんな従業員の見解に向き合わなくても、代わりはいくらでもいるのだというやり方をしてきたような企業さんが、実際に昨年のアベノミクス効果とやはりオリンピックの建設関連の事業と、あとは福島除染の仕事とかいうので、相当な人手不足という形になって、正規も非正規もどっちも非常に大きく逆転しているのかなと思いますね。

○ 露木委員：ありがとうございます。そうなってくると、やはり第1回のときに話が出たと思うのですが、定年の年齢をもう少し上に上げるところも必要だと思いますし、その中で、やはり年齢が上がってくると、体がということになってくると思うので、それはロボット特区でしっかりとしたことをやっていって、そういったところで仕事の人材を増やしていくという格好を取るの、出生率が上がるまでは必要になってくるのかなと思いますけど。

○ 畑野委員：確かに現状で見ると、人手不足かというところはあるのだらうと思います。

ただ、地方創生という観点で物事を考えていくときに、例えば人手が足りないという話で言うと、要するにニーズのミスマッチの問題だけみたいはどうもなってくるような気がするのですね。だったら、その働く職場の改善をすればいいじゃないかと。

ただ、神奈川県の大きな流れ、あるいは日本の大きな流れという点で言うと、果たしてミスマッチだけで考えていいのかな、というような気がしています。

先ほどの、特に露木委員に僕は聞きたいのですけども、やはり農業をやろうという人も足りない状態なのですか。

○ 露木委員：実際、今農家をやっておられる方で後継者がいるというのは、私の所の今の青年部での話で言いますと、今こちらに加入してもらっている部員さんは46名ですが、

本当は秦野の中で約 800 軒あるので、本当は、そこは全員が若い人というか、後継者もちゃんと育てて農家をやっているというのが理想なのですが、ここのところ何回か言わせてもらっていますが、外から来る人もいるし、やはり 40 代ぐらいまでは外に出て戻ってくる人が徐々にでてきていますので、それ以外の人たちも定年してからやれば、土地だけ守っていければいいやという人たちが大多数と感じています。

○ 畑野委員：私自身、基本の軸をどこに置いて考えなきゃいけないのかという点で、ミスマッチというところは確かにあると思うのですね。働く人たちの意識も変わってきているし、先ほど浦川委員がおっしゃったように、特に建設業、工業高校を出て型枠工をやる人がどれだけいるの、といったら、それも確かにあると思いますし、ただ、その環境をもう少し働きやすくすればいいのかというと、それだけじゃないような気がするのですね。望月委員がおっしゃったように、事業所、企業の減少を減らしていくというところをやはりベースにした上で、もちろん両方並行してやらなきゃいけないとは思いますが、少しくまるとめられなくて恐縮なのですが、そんな気がしています。

だから、人手は余っているのか、人手は足りないのか、そのところを一度整理しておいた方が、いいような気がしますね。

○ 小室委員：今少し分からなかったのですが、人手が余っているという話は、どういう話でしたか。

話はなかったかなと思うのです。常に足りない、の話だったかなと思うのですけど。

○ 望月委員：多分、畑野委員がおっしゃっているのは、給料が高い所には多くの方が仕事を求めて来るので、人手が余っているということも言えるでしょうし、ブラック企業や飲食では給料が低いので人が集まりにくい、つまり人手不足となっている状況がある。そういうことを一度整理すべき、と思ったのですけど。

○ 畑野委員：もう一つ、大きな点で言うと、やはり人口が減っていくとか、就労人口も減っていくというような点を補填していかなければいけないという視点で考えていくと、そういう職場をつくっていくということも必要じゃないかということで、この観点で動いているような気がするものですから、今後働く場を拡大していく、つくっていくという点で言うと、足りないというか、余っている人をどう使っていこうかという点にもなるのではないかと、そんな感じですかね。

○ 若生委員：県内の有効求人倍率を見ると、1 倍は切っているわけですが、地域差が非常に大きいことと、それから正社員とパートでは全然有効求人倍率が違うということを考えて、やはり畑野委員がおっしゃったような形で、正社員でいい所はやはりなかなか求人が出てこないのですね。非正規というか、パートなんかの求人は非常に多いです。それは地方に行けば行くほど多いです。

ですから、そこは、県内全部で人が足りないかということ、そういうわけではなくて、本来正社員で働きたいけども、働けないという所はやはり時期によってはあるだろうという

ことはあるので、やはり業を興すということがかなりそれに対する解決策にはなるとは思いませんね。

ただ、地域ですぐ興せるかというところ、そういうわけではないので、その難しさはあるなと思います。

○ 小室委員：私は自分が起業している立場なので、私の前職は資生堂に7年半勤めていまして、やはり大企業からの起業ということで、最初は非常にためらったのですが、やはり起業を支援する仕組みをつくと、ある程度の女性は起業するのではないかなと思います。男性にとっては、今の日本企業は十分に居心地がいいというところがあるので、起業するモチベーションが湧かないと思うのですが、女性はくすぶっていますので、基本的には今よりはいいわと思って、起業するというエネルギーは実はあふれているのですね。

ただ、その女性たちにとって、どうやって起業するかがよく分からないということと、あとは自宅が起業に登記できないというケースがあって、私の場合も自分が借りているマンションは登記できないマンションでしたので、その登記の問題でまず右往左往という、いろいろなことがありました。今、中野区さんなんかでは登記できるサテライトオフィスみたいなものを貸し出して、起業のファーストステップ、もう起業セットみたいに呼んでいるのですが、起業セットを提供して、場所とか、登記とか、そういうすごいファーストステップで最初悩んでしまいますので、その部分を提供するというのをやって、女性の起業家を増やしたいということをやったりしています。

そういった小さく生まれたもの、あとは支援をしなきゃ駄目ですけども、ある程度母数が必要ということを見ると、その起業の時点を支援するのは、低コストでもアイデア次第というか、ものすごくコストをかけないと起業しないわけではなくて、すごくつまらないことではつまっています。

あと、私の場合は、起業すると自分が事業主になることによって、保育所に預けづらくなるという、すごい矛盾がありました。それで仕方がないので、1年ぐらいはオフィスで子どもを育てたのですが、社員が子育てを一緒にやってくれたのですが、今はだいぶ前より変わりましたが、起業をもしするようの方も保育所に預けやすいとかいうことを支援していったら、だいぶ女性の起業という意味では増えるのではないかなと思います。女性にとっては、リスクは一緒というか、起業に対してはモチベーションが大きいかなと思います。

○ 菊地委員：私も横浜で起業したので、横浜市は結構「F-SUSよこはま」など、女性の起業にすごく手厚くて、ビジネスコンテスト、グランプリもあって、そこに女性起業家賞があったりとか、私もそこで補助金をいただきました。なので、それをもっと横浜市だけではなくて、神奈川県全域に広げていきたいなと思います。本当に女性の起業は、男性よりも、主婦からの起業、男性に養ってもらっているから、割と気軽に起業がしやすい。女性はすごく勢いがあるので、そこからだんだん自立していくという図が描けるので、新しい産業というのも、女性がこれからつくっていくのではないかなと考えています。

なので、農業もそうですけれども、本当に女性が前に出ることによって、大きく変わっていくのではないかなと思います。そういった議論をしてみるのがいいと思っています。

○ 平松委員：新しい企業を興していくのは女性という話がありました。

話は少し変わりますが、神奈川県には工業も多くありますが、従来からずっとある農業という問題は、やはり神奈川県では非常に重要だと思います。露木委員は農協の青年部ですよ。

○ 露木委員：そうです。

○ 平松委員：今例えば後継者不足だとか、あるいは作る品物の限定みたいなものも含めて、農協が取り組んでいるものとか、青年部の皆さんが取り組んでいるものとか、神奈川県内で独自のものとか、何かお話があったら、お話していただけますか。

○ 露木委員：今は皆さんご存じだとは思いますが、農協改革の話が出ておられて、そちらでこれから本当に来年度から実践していくところではあると思うのですが、より良い販売ができるように、そちらでは、6次化産業とかも推進していくとは思いますが、現状農協は、そちらでまとめているところとして、青年部としては自分たちの課題を洗い出して、その解決策をつくって、ポリシーブックという活動をやっております、その中で私の地元なのですが、始めたのが観光農業のグループを作って、観光農業の売り方とかの勉強、また、出荷グループも併せて作りまして、そちらもまた勉強を始めたところなのですが、神奈川独自というのはやはり神奈川県は消費地が近いので、神奈川自体も大消費地ですし、東京も大消費地であるというところで、その中で自分の考えとしてはやはり地産地消という、この中でやっていけるような、中でお金を回すようなやり方が一番いいのかなとは思っています。

今、国では輸出産業をするのだとか言っていますが、それをやるのだったら、国が一つになっていかないと、神奈川のブランドだけというのは結局神奈川限定になっちゃうので、例えば牛肉がなんでオーストラリアの和牛に押されているかといったら、うちだと岩手とか、和歌山だとか、牛肉も一個一個のブランドで売っているから、そこだけは盛り上がっていったとしても、そうじゃなくて、やはり日本が一つになって行って盛り上げていかなきゃいけないところもあるので、そうすると、神奈川だけの神奈川のブランドとしてやっていくのであれば、国内で売っていかないと、というところは考えていますよね。

○ 若生委員：神奈川が今回の目標ということで、高齢化の問題とか、それから健康の維持とか、未病とか、ロボットという話が出ていて、今お話があったように、求人との関係では非常に介護が求人は多いけれども、人が行かないと。結局、なぜ介護に行かないかというのは、非常に重労働であり、賃金が安いことで行かない。その場所は、大体基本は製造業が少ない所の海沿いが多いと。

そういうことを考えると、まず重労働が多いのは、ロボットであれば機械で介護する方を持ち運びできるような、ドイツでたくさん今、最先端でやっていますけれども、HAL

という機械なんかを日本の医療機器として、そういう最先端のものを持っていけば、かなり重労働のものが減っていくと。それから、介護施設の労務管理とか、労働条件なんかのところをもう少し手厚くしていくと、将来これから長生きする方がたくさん出ることはもう目に見えていますので、そういうところで気候のいい所で、なおかつ、製造業が少ない海沿いでやれば、かなりそういうことを神奈川として介護の労働条件の整った、そういうようなところの業種を育てていくことが今回の最先端の医学なりロボットなりを結び付けやすいようなモデルにはなる一つではないかなと思っています。

○ 浦川委員：すいません。HALの紹介、ありがとうございます。CYBERDYNE社という、ベンチャー、我々も出資しているのですが、川崎のKING SKY FRONTに進出が決まっております。R&Dはつくばになりますが、まさしく老人ホーム等の重労働、やはり腰をやってしまって、おむつの取替えとか、体の痛みで、現役がなかなか続けられないという問題です。これはやっていく。

それから、先ほどの菊地委員からもありました、トラックドライバー等の女性進出において、荷物の積み下ろしといったもの、それから建設現場にも今後非常に有効だと思いますので、この辺をきちんと量産化を図って、コストダウン、普及化を図っていきたいなと思っています。

それから、これは露木委員に少し教えていただきたいのですが、農業の工業化の可能性、例えば水耕栽培とか、雪国まいたけみたいな、ああいったキノコ類の栽培とか、そういった自動化、機械化の工業関係のものをもっと図っていくことへの可能性というのは、どうなのか。

○ 露木委員：十分あり得ると思います。法人化の勉強も始めておまして、そうすると、やはり具体的に法人化していった話になると思うのですが、ちゃんとした就業規則を作ろうとか、そういう話なのですが、この間もその辺のざくっとした講演に出まして、しっかりとしたカリキュラムをこれからやるつもりではいるのですが、そういったところでも大規模化で機械化も利用した、ロボット産業はうちでも期待はしているところではあるのですが、それこそ腰が悪いので、そういったところでは機械化なり水耕なりは可能性があると思いますし、そうなってくると、やはり自分の所で6次化もしていった、多面的にはなっていくと思いますので、先はある産業だとは思っています。

もう一つ、話が戻るのですけれども、先ほど言われていました、これから高齢化社会になっていくところで、海沿いでと言っていましたけれども、それこそ環境がいい場所、横須賀もそうだと思うのですが、ああいう所に例えば介護の施設とかを増やしていくじゃないですけど、やはりそういうところで補っていく、という言い方も変ですけど、そういうことをやっていくのがいいと思いますし、また、観光産業もいろいろあると思うのですが、そういったところで雇用を生むような観光産業をどんどんやっていった、来た人でいづれここに住んでみようというまちづくりも必要だと思っていますので、そういった部分は考えていかなきゃいけないのかなとは思っています。

○ 小室委員：今、生産性向上ということにいろいろな観点があったと思うのですが、

それぞれの業種、業態によって生産性向上の手段が結構違うと思うのですが、その手段それぞれをまとめて、県で神奈川県企業の生産性向上を支援します、というような大きな一つのパッケージにして、ただ、それぞれの事業所は何が理由で生産性が低いのか自分たちで分かっていないというケースや、それにどういう定石が使えるかがよく分からないというケースがあるかと思うので、介護の新たな事業であればロボット化が有効ですよ、ロボット化にはこういう支援がありますよ、というような入口が生産性を向上したいという一つなのだけでも、それがあなたの事業所の問題と、業界によって、何が最適なのかというようなことをトータルで見えてあげて進めていくということができると、それぞれの企業なりの生産性向上がもっとできるのかなと思います。

横浜市さんの保育所の問題も、待機児童をゼロにした最大のポイントは、子どもを預けたいと思う母親は、保育園がいいのか、一時預かりがいいのか、自分の労働の状況とどういう保育形態がいいのかがよく分かっていなくて、一番安いだろうと思って公的な保育園にみんな行ってしまうというミスマッチが非常にあって、そういったものを最初のところでアドバイザーがきちんと振り分けたりというところが大きかったのですが、そういったことが県としてもう少しできて、その入口はあくまでも気軽に、生産性を向上したいと、それが事業承継なのであれば事業承継ということにもなるのかもしれないけれども、そういったことがもっと促進されるようなパッケージを作ることが重要なのかなと思いました。

生産性向上といったときに、最後を少し間違えると、生産性を向上して空いた時間にさらなる仕事を詰めるという企業があるのですね。これをやると、どんどん従業員が疲弊して、生産性向上なんて未来がない、幸せじゃないと思い始めるので、こういった時間がきちんとライフに、その本人の生活に還元されたり、もしくは1人の人に更なる仕事をさせるのではなくて、別の雇用を生むような形にアドバイスをすることは、常に徹底して導いてあげることが重要ではないかなと思います。

○ 望月委員：労働生産性の話については、個社別に労働生産性の高い事業所を好事例として選定し、その取り組みをもっと広げていくようにすればわかりやすいのでは。

先程の介護の話ですが、介護も実は地域経済分析システム（RESAS）で調査すると付加価値と事業所数を見ると、確実に増えています。この分野をうまく取り込むかどうかというのを各自自治体が考えていくのですが、大きくは県がどう進めていくかというのを考えていくのではないかと思います。これは、産業化できる分野だと思います。

○ 平松委員：ありがとうございました。そろそろ時間なので、私からも一つだけ意見を述べたいと思います。

神奈川県で大きく分けてみると、一つは東京に近いことがいいのかどうか、これは経済と文化と教育を含めて、いろいろな面で良い面と悪い面を、一遍考えてみる必要があると思います。

一つは、経済という面から見ると、ほとんどの企業の本店は東京です。支店は、昔は大阪にあったのですが、今は横浜。ご承知のように、人口は大阪を抜いて神奈川は2位ということからだと思います。しかし、人口2位の内訳は、ほとんど川崎と横浜と県央を含む

相模原、その三つで大体持っていて、県の西部は大変人口が減っていき、経済もなかなか難しい状況があります。だから、神奈川県をどうしたらいいかというのは、一概に語れません。例えば、相模原は川を越えて向こう側の経済をどうするのか、例えば高齢化という点から考えると、養護施設のほとんどが便のいい所にあって県の西部にはあまりないというようなことがあります。それから介護では、国の予算をもらって一定の費用を使って経営者の給料を取った後、残っているのを従業員に分ける仕組みです。国の予算は決まっています、しかも生産性、成長性による給料アップというのはないから、いつまでたっても従業員さんは重労働の割にある意味では安い給料で雇用していくことになります。だから、若い人があまり希望しない、そういうようなことがあるのではないかと思います。

それからもう一つ、これは全国みんな同じなのですが、まずは大企業があって、昔はそこに1次下請、2次下請、3次下請があって、必ず仕事が出てきたのです。製造業でいうと、車一つとっても、昔は部品がたくさんあったので、1次下請、2次下請というように部品を作る所が必ずありました。それによって会社が潤って、そこに勤めている従業員さんも所得収入がありました。今の電気自動車などは、モーターですから、エンジンじゃないので、部品がそれほど必要ないのです。ということは、2次下請、3次下請に仕事を回さなくても車はできる、そういう時代が変わっています。経済の転換と構造、それから産業の変革、そういったものがもたらされているものが、神奈川県が全国で一番、非常に大きな影響を受けている県だと、こういう分析ができると思います。

今日はこういう形で皆様に意見を承りましたが、今後は、それぞれお仕事が違って活躍されている経験を活かしつつ、例えば神奈川県ならではの仕組みをつくるとか、あるいは神奈川方式みたいなエネルギーをつくっていくとか、そういうようなところを視点に入れながら、また議論をさせていただいて、皆様のご意見を賜りたいと思っています。

今日は、とてもいいお話をいただき、ありがとうございました。神奈川県で作成する計画の基本的なところで、仕事づくりイコール人づくりにつながっていくこともきっとあるだろうと思います。

○ 小室委員：県の役人の方に1個、次回までに調べて教えてもらいたいということがあって、それをリクエストしてもいいでしょうか。大丈夫でしょうか。

○ 平松委員：はい、結構です。

○ 小室委員：私は政府の委員会です。いろいろお話をされていて、労働時間をきちんと低く抑えて、最低限の人数ではなくて、きちんと休みが取れるような頭数をそろえてというような企業に何か税制の優遇であるとか、インセンティブであるとか、そういったものを充てることができたら、もっと企業は。今だと1.25倍しか時間外手当は支払わなくていいので、これは世界の中でフィリピンと同じレベルで大変低い倍率なので、企業の経営者に見たら、国全体として、当然時間外を多くやって少ない人数に抑えたほうがお得という仕組みになっているのです。なので、それを少しトライアルで変えるような特区をつくってはどうかとか、それに対するインセンティブな税制をやってみたらどうかという話をしていただいて、それをどこかの地域でやって、うまくいったらいいですね、みたいな

話があったので、ただ、私もそういう減税ということ労働時間と併せてどうやって、どういうロジックでやっていくのかということのところまでは詳しく分からないのですが、もし県の範囲とかでそういったブラック企業の逆のホワイト企業として頑張る企業には金銭的に得をする仕組みというのをつくってあげて、それに対して常に経営者が継続的に頑張る構造をつくるようなことを設計するとしたら、どういうことがあり得るのか、県ならではの何かやり方で、国だと難しいが県ならできるとか、そういったことがあるのであれば、教えていただきたいなと思って、次回まででいいので、教えてください。お願いします。

○ 平松委員：事務局で何かございますか。

○ 水谷総合政策課副課長：今日は、我々が話すのは控えたほうがいいかなと思っていましたので、いろいろご示唆、ご提案をいただきまして、ありがとうございました。また、今回の資料1になるかと思えますけれども、次回、できるだけ、反映させていただいたものをお示ししたいと思っております。ありがとうございました。

○ 望月委員：追加ですいません。今どちらかという、交付金の話が結構中心になっていますが、国家戦略特区が全県で取れています。県としてこの「特区」をどう活用するか。交付金というのは1年で切れてしまうかもしれませんが、規制を緩和すると、未来永劫交付金をもらったのと同じ効果があるわけです。全県特区になっているのだから、そこをどう使うのかということと、地方創生をどう結び付けるかという目線が、もし次回、お示しいただければ、と思います。

○ 菊地委員：さっき介護のお話もあって、ロボット化の話もあったのですが、やはり生産性というところで、介護はもうこの介護保険法の仕組みの中でどうしても効率化が図れない産業だと思うのです。点数が決まっているので、この仕事、おむつ替えを何回やって介護点数は幾らと決まっている。どうしてもスキルアップして時間短縮することができない。時間内でしっかりやらないとお金が入ってこないという構造自体に問題があるのではないかとすごく思う分野の一つですけれども、5年たったら皆さん、介護福祉士もどんどん上に上がっていってしまうので、現場から離れてしまうと。そういう法律の部分を超えて、県の中で何か特区として、働き方という分野に何か手厚くすることができるのかということも必要ではないかと思うのですが、どうしても制度だったり、法律の中に流れてしまって、働き方を変えることができない産業というのがあるなと感じています。そこに対して、県が独自のやり方をすることができればと思うので、何かそういったことができるのかとか、考えてきてもらいたいと思います。

○ 平松委員：今回のテーマのほかに、最近の空き家対策の問題なども考えていかなければならない分野でもあると思います。次回はそういったものも話題に入れてもらって、いろいろな方向からまた皆様といろいろお話ししたいと思います。今日はどうもありがとうございました。