

# 商工労働企業委員会会議記録

商工労働企業委員長 吉富 英三郎

## 1 日 時

平成30年12月6日（木） 午後2時02分から  
午後4時12分まで

## 2 場 所

第6委員会室

## 3 出席した委員の氏名

吉富英三郎、後藤慎太郎、麻生栄作、油布勝秀、衛藤明和、尾島保彦、堤栄三

## 4 欠席した委員の氏名

なし

## 5 出席した委員外議員の氏名

大友栄二

## 6 出席した執行部関係者の職・氏名

商工労働部長 高濱航 ほか関係者

## 7 出席した参考人の職・氏名

株式会社大分フットボールクラブ 経営改革本部長 神村昌志

## 8 会議に付した事件の件名

別紙次第のとおり

## 9 会議の概要及び結果

- (1) 第130号議案及び第131号議案については、可決すべきものと全会一致をもって決定した。  
継続請願34については、継続審査とすることを賛成多数をもって決定した。
- (2) 株式会社大分フットボールクラブ経営改革本部長神村昌志氏を参考人として招致し、意見聴取を行うことを全会一致をもって決定した。
- (3) 企業の経営改善、働き方改革等について、参考人から意見聴取を行った。
- (4) 平成31年度当初予算要求状況について、インターンシップマッチング専用サイトの開設について及び県有地の売却についてなど、執行部から報告を受けた。
- (5) 閉会中の継続調査について、所定の手続を取ることとした。

## 10 その他必要な事項

なし

1 1 担当書記

議事課委員会班	副主幹	長友玉美
政策調査課調査広報班	主査	後藤仁美

# 商工労働企業委員会次第

日時：平成30年12月6日（木）14：00～

場所：第6委員会室

## 1 開 会

2 参考人出席要求の件 14：00～14：02

3 参考人からの意見聴取 14：02～15：00

- (1) 企業の経営改善、働き方改革等について  
参考人 株式会社大分フットボールクラブ  
経営改革本部長 神村 昌志 氏

4 商工労働部関係 15：20～16：20

- (1) 付託案件の審査
- 第130号議案 大分県中小企業者等向け融資に係る損失補償に関する条例の一部改正について
  - 第131号議案 職業能力開発校等の行う職業訓練の基準等を定める条例の一部改正について
  - 継続請願 34 四国電力伊方原子力発電所3号機の再稼働に反対する県議会決議を求めることについて
- (2) 諸般の報告
- ①平成31年度当初予算要求状況について
  - ②インターンシップマッチング専用サイトの開設について
  - ③県有地の売却について
  - ④キャッシュレス化の推進について

5 協議事項 16：20～16：30

- (1) 閉会中の継続調査について  
(2) その他

## 6 閉 会

## 会議の概要及び結果

**吉富委員長** ただいまから商工労働企業委員会を開きます。

本日は委員外議員として、大友議員に出席していただいております。

本日は、まず、企業の経営改善、働き方改革等について、別紙の関係者を参考人としてお招きし、御意見を伺いたいと思います。

それでは、参考人の出席要求についてお諮りします。

本日の調査に係る参考人に出席を求め、御意見を聴取したいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** 御異議なしと認め、そのように決定します。

それでは、参考人をお呼びしますので、しばらくお待ちください。

〔参考人入室〕

**吉富委員長** まず、私から御挨拶を申し上げます。

大分県議会商工労働企業委員長を仰せつかっております吉富と申します。別府市選出です。

本日は、企業の経営改善や働き方改革などについて御意見を伺いたく、株式会社大分フットボールクラブの神村経営改革本部長様に参考人としてお越しいただきました。

神村様には、大変お忙しい中にもかかわらず、本委員会に御出席いただき、誠にありがとうございます。

本来であれば、私どもが出向いて御指導を賜らなければならないわけですが、今回わざわざ足をお運びいただきましたことに対し、本委員会を代表しまして、心から感謝とお礼を申し上げます。

それではまず、本日出席の委員、委員外議員の自己紹介をさせていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

〔委員、委員外議員自己紹介〕

**吉富委員長** それでは、神村様からまず自己紹介と、引き続き、本日のテーマについて御説明をお願いします。

**神村参考人** トリニータのJ1昇格おめでとうございます。サポーターの方を中心に、多くの人に「おめでとうございます」と言っているんですが、実質的には県民、それを代表される議員の皆さまに対する「おめでとう」というのが一番大事なんじゃないかなと思っていますので、県民の皆さまやいろんな方にお会いするときには、いつも必ず「おめでとうございます」と言うことにしています。改めましておめでとうございます。

私の名前は神村昌志と申します。昭和37年、愛知県の生まれです。大分県とは実は全く縁もゆかりもなく、そもそも大分の地に足を運んだのは3年前にトリニータに着任したときで、J3に落ちた2016年ですね。あのときの4月にこちらに来たのが初めてになります。そこから約3シーズンを過ごしましたがけれども、元々は全然サッカー界の人間ではありませんでした。プロフィールを御覧いただいているかと思いますが、元々リクルートという会社で、いわゆる人材系の仕事に新卒以来携わっています。途中、海外赴任で7年ほどアメリカにいたりとかいうことはありましたけれども、一貫してずっと人材畑で歩んできており、特に中途採用あるいは新卒採用の企業様のお手伝い、それから教育研修、組織活性化のような組織全体のこと、いわゆるヒューマンリソースの領域で30年ほど仕事をしています。

リクルートを辞めた後もちょっと外資系に転職したことはありますが、最終的には中堅クラスの——その当時で言うともまだ小さかったですけれども、人材会社に入りまして、そこでたまたま業績が良かったということで上場のようなことを2社ほど経験させていただきました。どちらかと言うと大きな会社でずっと勤めるとい

うよりは、中小企業、あるいはもっと人数の少ない10人、15人ぐらいの規模の会社に入って、その企業を活性化して大きくしていくというような、創業ではありませんが、スタートアップに近いような、会社を育てていくことをしてきました。その中で、事業内容的にも、お客さまに人材サービスを提供するという仕事と、自社の組織の活性化、採用、人の育成といった仕事と、両方をメインの仕事としてやってきました。

トリニータとの関わりについては、今、Jリーグがスポーツビジネスのクラブ経営者の養成に非常に力を入れている中で、そのコースに参加する機会がたまたまありました。トリニータが当時——今もまだ最終フェーズではありますが、経営再建という局面にあったということもあり、経営、特に人材系で小さな会社がある程度ちゃんと経営できるというところや、チェアマンとはリクルートの先輩、後輩ということもあり、チェアマンからお声がけをいただいて、榎社長や廣瀬前部長とお会いする機会をいただき、着任することになって、3年間やってきました。

本当に今年はいいシーズンで、先月17日に昇格を決めて、翌日にはみんなおめでとう、おめでとうという感じでしたが、実は今はもう本当に、毎日胃が痛くなるような感じです。御存じのとおりJ1は本当に企業規模が全然違う領域になります。後ほど述べますが、今、トリニータが営業でどれだけ金を稼げるか。私がいるのは経営改革室となっていますけれども実際にやるのは営業のようなことなので、そこにメスを入れようと、来年本当に戦えるのかと考えると、本当に胃が痛くなったり、頭も何だか夜眠れないという感じがこの1、2週間続いています。

2013年に昇格したときは2勝しかできなかったと聞いています。勝ち点が20かそこらで、ぶっちぎりのびりですぐに降格して、そこから2年でJ3まで落ちていったということがあるので、来年が本当のトリニータの勝負どころです。今シーズンはもう過去のこと、20

13年、14年に起きたようなことに来年からならないようにどうするかというのが私の今の使命だと思っています。

私たちがサッカーをするわけではなく、サッカーをするのは選手、監督ですから、その中で我々フロントがどんなふうにやれるのかということが多分、一番重要なことだと思っています。そこには、今日のテーマになっている地方の中小企業、零細企業の働き方改革と相通ぶる部分が多分多くあると思いますので、その辺りについて少し、私の今の経験とか、あるいは感じていることを踏まえて皆さんにお伝えできればなと思っています。ちょっと長くなりましたが。

それでは、拙いレジュメではありますが、少し作りましたので、それに沿ってお話をさせていただければと思います。

まず、よく「働き方改革」と言いますが、私はこの働き方改革について安倍政権、現在の政府がいろいろ言うことに対してとても違和感を持っています。それは、法案の中身とかそういう意味合いではなくて、「働き方改革」という言葉なんですよね。働き方改革と言うならば、決めるのは働く側であって、働かせる側、行政や企業の経営者が「働き方改革」と旗を振ることに対しては、ものすごく違和感があります。ここにも書きましたが、「働かせ方改革」でしかないだろうと常々思っています。

なので、別に批判をすとかそういう意味ではなく、どのように働いていくのかを働く側が真剣に考える場を作っていくことが最も重要なことだと私は思っています。

行政はなぜ働き方改革を推進するのか、あるいは企業の経営者はなぜ働き方改革を推進するのかということを考えていくと、実ははっきりしていて、生産性を向上させましようということだと思えます。単純に言うと、短い時間で今まで以上のアウトプットをしようねということ。あるいは、今までのような規制、例えば男性じゃなきゃ駄目だとか、こういう勤務時間じゃなきゃ駄目だとかいういろんな制約を取っ払って、自由に働いて生産性を上げていこうじゃないかと。

とどのつまり、働く人の数が減っていく中で、働く人のパフォーマンスを上げない限り日本は成長できない、あるいは地域は成長できないという前提条件のもと、生産性を上げようという話なんだと理解しています。

だとすれば、やっぱり一番重要なことは、これは多分、議員の皆さんにも関係することだと思うんですけど、働きやすい環境をどのように企業が整備するか。その企業が整備することに対してどのように支援、援助をするか、政策を立案するかという辺りがポイントなんだろうなと思っています。

皆さまは多分、スマートフォンをお持ちだと思うので、今でも後からでもいいんですけど、検索してほしいポスターがあります。サイボウズという会社がありますので、今お手元にスマホをお持ちの方は、「サイボウズ 残業 ポスター」みたいなキーワードを入れると出てきます。これは、現在の働き方改革を風刺したポスターです。働き方改革って会社で言うけど全部現場に丸投げだよとか、残業は減ったけどその分早朝出勤が増えたよねとか、働く時間を短くしているのに目標は変わらないよねとか、そんな風刺的なポスターが4枚あって、これが企業の現状かなと思います。思わずくすっと笑ってしまうような、働く側からしてみると、そうそう、うちもこうなんだと思えるようなことがあり、結構秀逸なポスターだと思います。

サイボウズというのは、インターネットでいろんなスケジュールの管理やデータベースの管理なんかをできるITの会社です。私はサイボウズの人間じゃないんでサイボウズを宣伝するわけではないのですが、ちょっと見ていただければと思います。

この会社が一つの例ですけれども、要は、働く環境とか働くツール、特にネットサービス、ITインフラみたいなものを変化させないと、いくら何時から何時まで働くんだとか、休んでもいいよとか、有休をたくさん取れるようになりますよということをやったとしても、結局、工場で何か手作業で作っているわけじゃなく、ある程度知的労働をしているわけですから、や

っぱり何か武器がないと、人間が生身で働いていて生産性は上がらないですよ。このスマホ一つ取ってもそうだと思うんです。今皆さんに、サイボウズという会社を見てください、こんなポスターがありますよと言いましたが、昔だったら、スマホがないからメモを取って、オフィスに戻って調べてということになります。パソコンがない時代だったらそれすらできず、昔の新聞の縮刷版か何かを探さなきゃいけないと思うんです。それが、今この瞬間、全員で知識や情報をぱっと共有できるのは、正にツールがあるからなんです。これは今、ほとんどの場合、個人が購入してこうやって使ってはいますけれども、こういうものが本当に事程左様に会社の全体でどんどんどん推進されていくと、思いつき時間が短縮できますし、そもそもオフィスに絶対になきゃいけないという制約とか縛りみたいなものが外れていくわけですよ。そういうことを考えないと、経営の改革あるいは働き方の改革はできないんだと私は思っています。

それを、トリニータの例を取って——私は3年前に大分フットボールクラブに来ました。会社として大分フットボールクラブを見るとどんなふうに見えるのかということを書かせていただきました。単純に言うと、年商が10億円前後で、従業員数が30人弱の中小零細企業の一つ、典型的な中小零細企業と言ってもいいのではないかと思っています。

なので、サッカーのクラブだとか、Jリーグだからとか、大分だからとかいうような何か余分なものは全部除いて、従業員が2、30人で年商10億円ぐらいの規模の会社がどんな悩みを抱えているのかということと、それと比べて大分フットボールクラブはどうなのかという観点で見た方が正しいだろうなと私は思っています。こうして見たときに、ここに経営課題の整理ということで、ヒト、モノ、カネの三つに分けて、特徴的な現象をあげています。

「ヒト」では特に、トリニータは高齢化が進んでいます。思いつき進んでいます。これは実はトリニータだけじゃないんですけどね。鹿

島アントラーズも浦和レッズもみんなスタッフは高齢化しています。二十数年前にスタートしたクラブですから、フロントの高齢化というのはものすごく緊急の課題です。競争風土がないんですね。チームは競争していますが、フロントスタッフは競争していないですね、企業として。この企業としての競争がないというのが、一番大きな弊害で、やっぱり会社が大きくなりません。競争相手がいないというのは楽なように見えるんですけども、実はそうじゃないんだなど。

競争相手はいるじゃないかと思われるかもしれませんが、例えば他のクラブが競争相手かと言うと、営業ではぶつからないですよ。普通の企業なら、どんな中小企業、零細企業であっても、商売をすれば必ず競合があります。普通のラーメン屋さんだってライバルのお店はあるわけで。でも、トリニータはないんですよ、幸か不幸か。これが本当に致命的な部分で、これはトリニータだけじゃなくて全てのクラブ、地方のクラブは特にそうです。首都圏に行くとお客さんの取り合いがあって、例えば横浜マリノス、川崎フロンターレ、あるいはFC東京とか、ああいう首都圏にあるクラブはみんな近いので、東京都民がFC東京を応援する、神奈川県民が横浜マリノスを応援するという区分けには別になっていませんから、首都圏に住んでいるお客さんをみんなで取り合うわけです。だから、フロントも考えて、イベントをやったりいろんな工夫をしていきますが、大分はそれがありませんよ。多分これは福岡も長崎も同じだし、山口や鳥栖だって、県のクラブはみんな県に1個しか会社がありませんから、競争するという感覚がないんです。

競争がないと、どうしても人はもっともっとというふうにはならないので、個人としての成長をすごく遅らせることにつながりますし、現実につながっています。それにプラスして、ビジネス経験とかスキルについても、選手だった人たち、サッカーをずっとやってきた人たち、あるいはトリニータが好きだという理由で就職した人たちが中心になっているので、ビジネス

のこういうスキルを自分で伸ばそう、こういう分野で自分の成長を図ろうという人が非常に少ない。これが「ヒト」におけるトリニータの課題です。

余り1個1個詳しく言っていくとあれなんですけれども、「モノ」のところできつぱり言うと、ここに書いてあるように、ITシステム化の遅れなんですね。これは高齢化とも非常に密にリンクをしていて、年配の方が多いので、ITよりも紙ベースみたいな感じの仕事の運営がいまだになされています。びっくりするほど書類が多いです。りん議書だとか経費精算、出張申請だとかが全て紙なんです。多分、県庁でもそうではないんじゃないかなと思いますけど、トリニータでは全部紙です。パソコンで打ち込んで、プリントアウトして判子を押して、ぐるりと何人かの上司に回して最後に出すという仕組みでいまだにやっています。これはやめましようよと言っているんですけど、なかなかやめません。なぜかと言うと、こっちに変える金がないという話なんですね。こういうITとか、仕組みを変えることに対して、お金がないから紙でやるんだという話にとってもなりやすい。

でも、お金がないからと現状のまま紙ベースでやっていたら、働く時間を短くすれば短くするほど社員はしんどくなるだけで、全然働き方改革にはなりませんし、結局仕事が残っていくだけという話になっちゃうんですよ。本当にトリニータでは、と言うか、トリニータに限らず、多分、地方の中小企業はみんな、多かれ少なかれこの分野のところが悩ましいんだろうなと。率先してITに投資しよう、ネットのサービスを入れようという経営者、これは年齢は関係ありません。年齢が上の方であっても、がんがそれをやるぞということで、若いやつこれを調べてやってくれとか、あるいは自分で勉強してやるとか、経営者がそのようなことをできるならば、ローカルな中小企業であっても、ここから成長していくチャンスは十分にあるんじゃないかなと私は思っています。

私は、経営を変えるのは何かということを引きほど申し上げました。うちの榎社長にも申

していますけれども、経営を変えるには、ルールと武器と環境を変えることだと。そうしないと、結局何も変わったことがない。何時から何時まで働くとか、残業をこういうふうにするとかというルールを変えたとしても、武器と環境が変わらないと経営は変わらないとずっと申し上げています。

このようなことを前提に、具体的にトリニータは最近どんなことをやっているかということをお簡単に伝えます。

「新しいルール」、「新しいツール」、「新しい機会」とレジュメには書きました。ルールでは人事評価制度改革です。年1回の評価制度を年4回、四半期ごとにやる。これは実は、麻生委員も御存じだと思いますけれども、一般のビジネス、私が働いていた会社では、30年以上前から四半期ごとにレビューをしています。評価をして、昇進させたり異動させたりということを頻繁に行っています。

残業代については、ここは超ブラック企業で、スポーツクラブというのはみんな残業代はほとんど払ってなくて、好きだからやっているんで残業代はいいですみたいな感じで働いていたんですけど、これはやめて、残業代をちゃんと払うように変えました。

あと、会議体の整理ですね。権限委譲ですが、さっきも言いましたけど、高齢化して組織が硬直化してくると、権限を委譲することができづらくなってきます。やっぱりずっと長くいる、あるいはずっと上長をやっている人が物事を決めていくので、若い者に、おまえ自分で決めてみるというようなことがしづらくなるという状況があるので、この辺りについて今チャレンジをしています。

そして経営計画ですが、実は私はトリニータにとって一番重要なのはここだろうと思っているんですけど、今まで多分、予算を作ったことがなかったんですよね。全部、シーズンが始まっていくらのスポンサーがあると決まって、じゃ、その間でいくら使いましょうという決め方。これは正に、役所のという言い方をしちゃったら申し訳ないんですけど、そんな感じじゃない

かなと思うんですね。だから、この胸のスポンサー、ここのスポンサー、ここのスポンサーでいくら入ってきたというのが分かってから使うという感じになっていました。

サッカーの業界は1月決算で、2月から1月という年度回りですので、2月に新しいシーズンがスタートします。ですから、J3に行った2016年の夏、遅くてもやっぱり9月、10月辺りにはある程度来期の予算が見えていないといけないと思っていたので、8月ぐらいから予算を作りましょうよという話をしましたら、予算なんかそんな、みたいなことを言われたのを今でも覚えています。

特にあのときはJ3だったので、J2に上がれるのか、J3のままなのか分からないから、今作っても意味がないという議論が大半を占めていました。しかし、それは違うと。J3かJ2か分からないから両方作らなきゃいけない、これが当たり前の話だと思います。でも、なかなかそういうふうには動きませんでした。仕方がないので、Jリーグから——これは今だから内輪のネタ話をすると、私がJリーグに連絡をして、Jリーグからトリニータに対して、来年J3になる場合とJ2になる場合の両方の予算を8月の終わりまでに出せと圧力をかけてもらいました。それは、Jリーグ側にとっても大義名分があって、過去の体験もあるので、やっぱり破産されちゃ絶対にいけないから、Jリーグからその2種類を出せと言っていたら、そこからやっと物事が動くようになって2本作りました。

それで結局、J2に上がれましたので、J2バージョンでやりました。そして、今年の頭に3か年計画を作成しようということで中期計画を作ることに着手しました。今年は、その3か年の初年度になるんですけど、秋ぐらいから、もしかしたらJ1に行けるんちゃうという話になってきたので、もう一度ここで、J1バージョンとJ2バージョンと2本作ろうと。2本作っておけばどんな形になっても対応できるということで作りました。やっぱりその前の年、J3バージョンとJ2バージョンを作った



経験がある、あるいは3か年計画を作った経験があるということで、今回は比較的スムーズに予算を作ることができています。

こういう会議を頻繁に重ねていく中で、やっぱりどうしても出てくるのがIT投資をどうするんだという話で、だいぶ周りの人たちも理解をするようになってきています。

ITのシステムをいろいろ導入しようとする、何千万円というお金がかかるんじゃないかと思っている経営者とか、比較的年配の方々には多いんですね。結構金がかかるかと思っているんですけど、実は今、例えば私どももやっていますけれども、このSFAという営業支援システムは月々5万円です。何人営業マンがいてもいいんです。

何ができるかと言うと、そのシステムの中うちのスポンサーの企業さんの名前、住所、担当者名前とかを全部入れます。そして、営業に行くと、そこで例えば、スポンサーに新たに10万円の増額をいただきましたとか、あるいはこうこうこういうシートのチケットを買っていただきましたとかという商談が成立した場合に、その商談情報をその場でスマホからぱっぱと入力すると全部反映されるんですね。次の訪問予定、例えば2週間後の何日に再訪問するとかということを入れると、それが自分のカレンダーのところにそのまま反映されます。月5万円でこれを導入しました。

最初にこういうのをやろうといたったときに、何千万円かかるんだみたいな話になったりするんですけど、そうじゃないですよということで、これを入れました。でも、残念ながらまだ足りないのは、みんな自分のスマホからやっているんですね。会社でスマホやiPadが支給されていないんです。本当はiPadを支給できるようになれば、それこそ大銀ドームでは試合がこんな感じで今行われていて、こんなサービスがあって、こんなふうに電光掲示板に出るんですよとか、こんなふうに看板が掲示されるんですよとか、お客さんにこんなふうにサンプリングできるんですよというのが動画で全部お見せできるんです。でも、今はそれをまだ全部コ

ピーして、ファイルにして持って行っているんですね。それはやっぱり、もうちょっと頑張んなきゃいけない。あるいは、そういうところに助成金が入ってくるととてもうれしいと思ったりもします。

次に、コミュニケーションツールですが、これは今度、榎社長にお会いになったら冷やかしていただいてもいいと思うんですけど、最近、まだ全員じゃないんですけど、一部の幹部の中では、完全にチャットでやっています。ここに「Slack」と書いてあるんですけど、今、「Slack」と「Chatwork」という二つのコミュニケーションツールがあります。本当にLINEみたいな感じです。LINEのようにグループを作って、その中で簡単にやり取りするんですね。なので、社長とかにメールを書くときは、「お疲れさまです」とか、「何々について報告します」とか前置きの部分をちゃんと書かないと、何かすごく失礼に当たるんじゃないかという感じですけど、（参考人がスマートフォンを掲げる）これだと社長が何か「こういうふうにとやたらどうだ」とかというのに、私たちがこういう「OK」というスタンプで、やりましょうと言うと、それでゴールになるんですね。こんなんです。

これは、恐らくものすごく時間を短縮するだけじゃなくて、ある意味で上の人と下の人のコミュニケーションの壁みたいなもの、世代の壁とか、役職の壁みたいなものをすごくフラットにして距離を縮める効果があって、とてもいい。とにかく脱メールです。Eメールで何かを処理するというのはもう古いと言うか、時代遅れだと。社外のお客さんとかでよっぽど丁寧にきちっとする必要があって、本来、文書で郵送しなきゃいけないものであればメールがいいかもしれませんが、そうじゃないものはほとんどチャットで済むんじゃないかと、その方が早いということです。

このツールはただなんです。ビジネスユースで少し、複雑な機能を付けたりセキュリティ度を高めたりしようとするとなんかちょっとお金がかかりますけれども、それでも月々、一人当たり数

百円の話です。会社で言っても1桁の万単位で済む話です。この辺りのツールの活用は、すごく効率を変えていくので、人手が足りないからこそこういうふうやっていくことが必要だろうと思っています。

後は、アウトソーシングです。実は大分県はアウトソーシング事業が遅れていると私は思っています。比較的、どんなことも全部、会社の自前でやろうとしているような印象を受けます。首都圏に行くと、中小零細企業には比較的に人材がいません。人の頭数がいなくて採りづらくなっているのと、優秀な人材あるいは専門性のある人材が少なくなっているのが、外注するというのが比較的容易になっていますし、それを積極的に使っています。ところが、大分に来てすごく思うのが、私がいたような人材会社が少ない。派遣会社もそうですし、人材供給会社もない。ハローワークが一番力を持っているみたいなどころがあります。ましてやアウトソーシングの領域では、一昨年から、トランスコスモスさんが大分駅前になりましたけれども、大手資本でああいうコールセンター的なものがあるのはあそこぐらいのもので、意外に県内にないんですね。

ああいうものができてくると、よりクラブは多くの人間を抱えなくても、あるいは企業は多くの人間を抱えなくても、特定の業務を外注することで、そのスペシャリストの人たちに業務を委託することができるので、生産性と、それから中身、クオリティーがだいぶ変わると感じます。

新しい機会ということでは、東京の日本橋に事務所を設けました。いわゆるスタートアップ企業が使うようなシェアオフィスで、窓のない、幅がもう本当に両手を広げたら引っ付くぐらいの、机2個しか置けない2坪ぐらいの部屋に事務所を構えていて、ただ、会議室なんかがあるので、そこに今、半常駐で営業の若い者を行かせています。来シーズンのスタート前から常駐させようと思っています。この目的はそのものずばり、商圈を広げることです。私たちがJ1で戦っていく、その先を目指したときに、こ

れから後にも申し上げますけど、県内だけで営業していたらビジネスに限界があるので、そこをチャレンジしたいと思っています。

あと、毛色が変わったことでは、今年の4月、3月ぐらいから、3週間に1回ずつ読書会をやっています。座長は私がやらせていただいていますけれども、ビジネス系の本、あるいは働くとは何かとかいうどちらかというとメンタル—論語とそろばんみたいな感じですね。リベラルアーツ的な、哲学的な話とそろばん、ビジネスの話と交互に織り混ぜながらやっていて、直近の2回は大分学をやりました。この講師は榎社長にお願いして、大分県の歴史や文化、芸術、食、観光、産業について、社員にレクチャーをしてもらおうと。これは自主参加ですけども、やっぱり大分をちゃんと知ろうということをやっています。

それ以外に、社員の成長を促す機会を提供しようということで、サッカー業界の中ばかりでほかのクラブがどうやっているかということを見ている、余り視野も広がらないので、サッカー以外、スポーツであれば野球もそうですし、そのほかのスポーツ、最近で言うとバスケットボールとか、この間始まった卓球のTリーグの運営視察に行ったり、それとは全く別にビジネス系の普通の会社に視察に行くこともやっています。

今申し上げたこと全体で、うまくいっていること、課題のまま残っていることとここに書いていますが、全部合格というところまでは行っていません。まだ緒に就いたばかりという評価をしています。丸と三角の間ぐらいのものばかりです。

ただ、課題として残っていることはさきほど言いましたように、例えばIT化とか人事評価制度の在り方にしても、読書会とか研修にしても、これで完成しました、出来上がりました、丸ですということではなくて、次から次へと先があるわけですね。

取りあえず当面、まず来シーズンで絶対にやりたい、チャレンジしたいと思っていることはフレックス制度です。完全フレックスですね。

今は、変形労働制を入れています。残業代の問題とか、我々は土曜日、日曜日の試合が結構ありますので、それをどう扱うかという問題。それから、休日をどう組むかという問題もあるので、変形労働制で月160時間か170時間かそれぞれその月によって違いますが、トータル時間を決めるという形で今はやっていますが、少なくとも日々の勤務時間は9時から18時というのが原則としてあります。この辺りも取っ払って完全フレックスを入れて、さきほど言ったような営業のモバイル化をさらに進めることによって、できることであれば直行直帰型の営業をもっと促進したい。今、例えば大分県内だけにしても、皆さん御存じの所に事務所がありますから、大分市内に営業に来るのでも車で20分、往復で40分かかるわけです。毎日毎日これをやるのって無駄以外の何物でもないですよ。ましてや別府、それからもっと先の国東、佐伯、中津に営業に行こうと思ったら半日仕事だったり、逆に言うと、遠いから足が遠のきます。結果として、営業の密度が薄くなっていったらうんですよ。

それを、制度を変えて完全フレックスにし、直行直帰を認めて、そのためにITを導入することにより、もっと密に遠い所、要するに県北、県南の両サイドをカバーできるようにしたい。そうすることによって、もっともっとトリニータに支援をしてもらえる、それはスポンサーという意味合いだけではなくて、トリニータの露出そのものを増やしていくことができると思います。ここが来シーズンが一番の肝になるところだろうと思っています。

最後になりますけれども、さらなる成長を目指してというページを御覧いただきたいと思います。多分皆さんもそうだと思うんですけど、いや、J1に上がったからそれでいいということじゃないんだと思うんですよ。やっぱりこのクラブができて、一度はナビスコ杯を取って日本一になったクラブです。日本一の次にはやっぱり世界がありますよね。アジアに出ることが、やっぱり次なる目標になるべきですし、少なくとも毎試合ゴール裏で一生懸命応援して

くれているサポーターの人たちは、いつかは必ずそこへと思っていると思います。何とかその期待に応えたい。であるとするならば、我々フロントがそのことを明確にして資金を集めて、多くの人たちの共感を得て、そして世界に出ていけるような選手を連れてこられるような経営基盤にしていく、これがやっぱり重要だと思うんですね。それをやるにあたって、我々が大分フットボールクラブとしてどんなことを事業化していけば、多くの企業さんの協力、共感、協働が生まれるのかということで、これだけじゃないですけども、メインテーマを参考資料1に記しました。

この中には、例えばど真ん中の上に健康寿命とありますけれども、これは大分県が最も力を入れている分野の一つでもあるでしょうし、スポーツ観光もそうでしょうし、まちづくり、大学連携、特にAPUなんかも含めて、そういった領域というのは、とても大分ならではのものです。大分にアドバンテージのある分野はたくさんあるんじゃないかと思っています。

ドームで行われるJリーグの試合は、それはそれで一生懸命頑張るにしても、私たちはその勝ち負けには左右されずに、事業として、日本国内に事業が膨らんでいき、世界にまで事業が膨らんでいくようなクラブにしていくために、働き方を変える。働き方を変えるのは、目的ではなくて飽くまでも手段だと思います。働き方を変えた結果、私たちが世界を目指す、あるいは世界を目指すために働き方を変えるというのが重要で、その働き方を変えるために、ツールとルールを変えるというやり方で進んでいきたいと思っています。

これがトリニータの目指しているもので、トリニータがサッカーを通じて大分県を元気にする、大分県の活力の源になるという経営理念を実現していくために、今までは三位一体という絵をいつも書いていましたけれども、三位一体を前提にした上で、どういうことで具体的に三位一体になっていくのかというテーマを新しくここに記したと御理解いただければ良いかと思います。

もう一つが、参考資料2です。

来シーズンに向けて取り組もうと思っ  
ていますが、「大分トリニータビジネス・クラブ」  
というのを発足させようと思っています。これ  
は何かと言うと、Jリーグができて25年たち  
ました。これまでは、「Jクラブを知ってもら  
う・支えてもらう」ということをメインテーマ  
に普及活動をしてきましたが、今のチェアマン  
になってからですけれども、Jクラブを使っ  
てもらう、Jクラブと共に成長していく、ある  
いはJクラブを使って地方の問題を解決するとい  
う領域、フェーズに入ってきています。

トリニータも、Jリーグのクラブの仲間とし  
てこの領域に手を付けていきたいと思っ  
ています。

特に、これは回り回ってという話ですが、結  
局、スポンサーである大分県の企業が10年後、  
15年後も成長し続けられない限り、もしずっと先  
細りになっていけば、必然的にトリニータへの  
スポンサーは減っていきます。事業が承継さ  
れずにどんどん事業所の数が減ってい  
ったり、あるいは売上げや利益が衰退してい  
けば、当然のことながらトリニータに回って  
くるお金は減るわけです。とするならば、トリ  
ニータは自分たちの稼ぎで最終的にこうい  
うことをして、自分たちで稼ぐということも  
やりながら、多くの企業の人たちにこうい  
う機会を提供することが必要なんと思っ  
ています。特に若い経営者、次世代の経営  
者を育てていく必要があるというこ  
とで、若い経営者向けのビジネス交流会を  
発足させようと思っています。

従来、こういう交流会的なことをやろうと  
すると、どうしても名刺交換、ゴルフ、飲  
み会みたいな感じになりやすいんですが、  
それは余り意味がないので、ここにも書  
きましたけど、東京とか首都圏を中心  
に、旬な、今成長している、あるいは  
新しいチャレンジをしている若い経営  
者を講師と呼んで、手弁当で来てもら  
おうと思っています。一応、ここの第1  
回から第8回までは全部話を付けて  
あるので、ただでみんな来てくれるん  
ですけれども、こういう人たちに来  
てもらって、そこに大分の40代、50  
代の次

世代の経営者の人たち、親から受け継  
ぐのでもいいし、起業するのもいいで  
すけど、そういう方々に来てもらって、  
新たなチャレンジの目を開いてもら  
う、あるいは交流を深める、知識を  
深める、チャレンジをするということ  
をトリニータがハブになってやりた  
いなど。試合の前に1時間半ぐら  
い頭を使って、あるいはみんなで  
交流をして、その後で貴賓室で、大  
銀ドームは本当に立派な貴賓室があ  
りますので、あそこでみんなで飯を  
食いながら、酒を飲みながらトリ  
ニータを応援しようじゃないかとい  
う企画です。これを会員制にして、  
値段もそこに今仮置きではありま  
すけれども書いていますが、ビジ  
ネスクラブとしてそれなりの体を  
整えてやりたいなどと思っています。

いずれにしても、私が痛切に思っ  
ているのが、このレジュメの4の  
最後にかきましたけど、「大分には」  
とか「大分では」ということを理  
由にして「できない」ということ  
を、「大分にはそういうのい  
ないんだよね」とか、「大分では  
無理なんだよね」とかいう言  
葉を、まずうちの会社から徹  
底排除したいと思っています。そ  
の気概が県の全ての中小企業  
者に浸透していけば、決して  
100分の1経済ということには  
ならなくて、少なくとも九州  
の雄にはなれるのではないかな  
と。

ネットのサービス、ITのテクノロジー、  
それから人材のリソースは、大分  
県だけに限られるわけじゃなく、  
全ての所にあります。海外から  
の人材の問題もそうですし、首  
都圏からの人材についてもこれ  
はみんな同じことです。なので、  
目を外に向ければ必ずできると  
思っている。必ずできるように  
するために、やっぱりいろんな  
ツールやルールの整備が必要  
なので、特にITインフラにつ  
いては、それを促進する、中  
小企業にドライブをかけるよう  
な政策だとか、旗振りが県の  
行政の中から出てくると、我  
々もすぐうれしいなどと思っ  
ています。

ちょっと駆け足になりましたが、御  
静聴ありがとうございました。

**吉富委員長** 神村さん、どうも  
ありがとうございました。

それでは、これから意見交換ということで、いろいろとお話をしてもらいたいと思うんですけど、どなたか質疑、意見等ありましたら、遠慮なく、せっかくの機会です。どうでしょうか。

**尾島委員** さっき会社の現状で、年次予算がないというお話を聞いてちょっとびっくりしたんですが（「今はあります」と言う者あり）いやいや、なかったということで。かつてトリニータは10億円にせよとする負債を抱えて、正に企業にとって存続の危機を経験した時代があったわけですから、再建計画を含めて非常に細かいメニューによって地道な努力をしながら負債を返却して、何とか黒字になったんでしょうけど、そういった過程でも、ずっとなかったんですか。

**神村参考人** 正しく言えば、予算自体はあるんですよ。ただ、それは収入をいくらにするということではなくて、入ってくるお金をいくら使うという予算です。本来なら、来年はいくら稼ぐんだ、そのためにいくら使うんだと、要するに売上げと経費があつての予算だと思ふんですけど、それが、来年は多分、収入が8億円だからこれだけ使おうとか、再建のために1億円返さなきゃいけないから、1億円の利益は下で取っておいて、コストを決めるというやり方をしていました。要するにトリニータは売上げを上げていくことによって再建をしたわけではないんですよ。明らかに、経費を圧縮することで再建をしてきているので、売上げを伸ばすということはこの数年間ずっとないまま下がってきたというのが現状です。

**尾島委員** 目標をあんまり設けずにやってきたんですかね。

**神村参考人** 目標という概念がないんです。

**尾島委員** ないんですか。（「はい」と言う者あり）分かりました。それから、冒頭に人事評価制度の話がされましたよね。御社の場合、社員で言うと30名程度ということで、こういった中小の企業が人事評価制度を運用していくというのは難しいんじゃないかと思ふ。というのは、評価制度をやっていけば当然そこには

目標管理があつて、目標に対して評価する以上は、その評価によって昇給とか昇格、あるいは給与の査定辺りが当然付いてくるわけですが、御社では少ない人数で多種多様な、非常に細かい、あらゆる仕事をこなしてきたと思ふんですね。そういった意味では、評価する側が比較できないと言いますか、例えば二人であれば一人一人比較できますけど、一人しか業務をしていないのに、比較のしようがないというところもあると思ふので、そういったところの工夫というのは。

**神村参考人** 私どもが今導入しているのは、ある会社の中小企業向けの人事評価制度のシステムです。それは正に、絶対評価なんです。相対評価はしない。（「絶対評価ですか」と言う者あり）絶対評価です。絶対評価で、かつマイナス査定ありというのが原理原則になっています。

今おっしゃったように、みんなが同じ仕事をしているわけじゃないから評価しづらいとか、比べづらいとか、あるいは下げるわけにはいかないとか、そういういろんなやらない理由が続いていった結果、年1で、取りあえず今年頑張ったから月給で1千円上がりますとか、1,500円上がりますみたいなことをずっと続けてきたと思ふんですけど、それではやっぱりモチベーションが上がらないので、そこを変えるという訳です。

**堤委員** この30名の方々の業種、つまり営業職、事務職とか、簡単に言うと、どういう業種が入っているのかなど。

**神村参考人** 営業が6、7人で、プロモーションとかチケットを売る側ですね。個人向けの応対をする人間が同じく5、6人いて、管理部門が3人ぐらいいて、試合を運営する担当が3、4人いて、あとそれ以外に、サッカーを本業でやっているフットボール事業部でサッカースクールとかを運営していますので、そのサッカースクールのコーチとかが6、7名ぐらいいる感じですかね、大きな分け方をするとですね。確かにおっしゃるとおり、非常に職種的にばらばらという感じではあります。そういうくくりで

言いましたけど、その中はみんなもっと細分化されているので。（「でしょね」と言う者あり）

**堤委員** さっきの話じゃないけれども、そういう方々がツールを使って、やり取り、チャットをしているとかいうのは、グループを作ってやっているの。

**神村参考人** はい。まだやり始めたばかりで、今、広報の部門でSNS委員会というのを作って、トリニータのホームページ、それからツイッター、インスタグラム等がありますけれども、それがどれぐらい毎日見られていて、どの投稿が一番いいのか、どれが一番「いいね」が押されたとか、リツイートされたかという辺りを、毎日検証しているんですね。私たちも毎日検証するようなことができるとは思っていなかったんですが、実は自動でできるんですね。月3千円とかで申し込むと、その日のツイートで一番良かったのはこれです。それは何ツイートですかというのが全部出てくるんですよ。そういうことをみんなでシェアしています。それを見て、榎社長が「これいいな」とか言って何か送ってきたりですね。まだ全員がここに移行したわけではありません。チャットが嫌いな人もいるようなので。

**麻生委員** 今日はありがとうございました。特に、ここに書いていますように、大分の中小零細企業を代表して、大分フットボールクラブが一番先を走っていただけることを期待しています。

ここに書いている「サッカーを中心とした価値共創」、ホームタウンチームが頑張る、それを支える大分の企業も伸びていくということを考えるときに、今の銀ドームそのものが、やっぱり宝なんですよ。その宝でいろんなことが繰り広げられるわけなんだけど、他のスタジアムとの比較優位性はこれだということを、あそこで全て表現できるようになればいいかな。

先日のサッカー日本代表戦では、ああいった大変な体たらくもあったわけですけども、それはそれとして、逆に脚光を浴びているので、比較優位性をどれだけ高めていけるのか、日産

スタジアムと比べてこんなにいいよとか、大分にしかないもの、スタジアム全体の醸し出す雰囲気はこうだよという他との比較優位性をどう構想していくかというのがこれからの課題だろうと思いますので、そういった部分はぜひ頑張ってもらいたいなど。

そういう意味で、東京事務所の話も出しましたが、例えば浅田飴もうまいことやったなと思いつつ、同じような視点で、営業ターゲットを考えたときに、例えば大分の女性は、素肌美人度でワーストツーとかね。これはポーラ化粧品が出している数値だけれども、逆にポーラ化粧品と温泉県おおいたが何か一緒にやって、ナンバーワンにいつの間になっちゃったとか、そういう目立つような、大分の人たちに元気を付けられるようなターゲットとか視点も考えていけば、面白いことは一杯あるのかなと思っています。先日、商工会の皆さんと意見交換をしたときに、このスタジアムでの商工会の新商品開発のPR、大分の皆さんにもPRしたいし、県外からのアウェーチームのブースにも出せないかなとかいろんなアイデアも出ていましたので、そういったことにもこれから十分連携を図って、ビジネススクールをきっかけに、チャレンジをしていただければと思いますので、頑張ってください。

**神村参考人** 頑張ります。ありがとうございます。

**吉富委員長** ほかはよろしいですか。

〔「なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** 東京事務所は一人だけ若い方が行っているということですけど、iPadか何か持たせているんですか。

**神村参考人** それは一応。でも、若い割にはあんまり使い慣れていないようです。

**吉富委員長** J1は北海道から九州まであるのかな。

**神村参考人** そうです。

**吉富委員長** だから、いろんな物産から何かを出すためにも、いいアピールができるようになるんですけれどもね、本当はね。

**神村参考人** そうなんです。やっぱりJ1では

札幌と仙台の二つが、やっぱり地方と言えば地方なので、そこには負けないように。あるいは逆に言うと、そういうところとサッカー以外の部分での協力関係は十分可能性があると思っていますので、それはやりたいと思います。

**麻生委員** 例えば、J2やJ3のチームのフロントで、東京とか余り競合しないようなところの社員との兼業はできますか。

**神村参考人** 最終的には、この外部のリソースを使ってトリニータをよくするというパターンが一つのパッケージになると、この仕組みそのものを他クラブに展開できると私たちは思っているんです。これをノウハウとして他のクラブに売っていききたいなと思ったりもしています。

**吉富委員長** それでは最後に、私からお礼を申し上げます。

今日は、神村様におかれては大変お忙しい中、私どもの委員会に来ていただきまして、貴重なお話をいただきましたこと、本当にありがとうございました。

私どもも今日のお話等を参考にして、中小企業のさらなる活性化に頑張っていきたいと思っていますので、そのときにはまた、お力をお貸しいただくこともあるかと思しますので、どうぞよろしくお願いいたします。

今日は本当にありがとうございました。  
（「ありがとうございました」と言う者あり）  
ではここで、暫時、休憩します。

再開は、皆さんがそろってからとしますので、よろしくお願いいたします。

午後 3時02分休憩

午後 3時12分再開

**吉富委員長** 休憩前に引き続き、委員会を開きます。

本日審査いただく案件は、前回からの継続請願1件と今回付託を受けた議案2件であります。

この際、案件を全部一括議題とし、これより商工労働部関係の審査に入ります。

始めに、付託案件の審査を行います。

第130号議案大分県中小企業者等向け融資に係る損失補償に関する条例の一部改正について、執行部の説明を求めます。

**高濱商工労働部長** 皆さまにおかれては、商工労働行政をはじめ県政の諸課題に対し、御指導、御鞭撻ありがとうございます。

今日は、付託案件3件、諸般の報告4項目について担当課長より御説明しますので、よろしくをお願いします。

**稲垣経営創造・金融課長** 商工労働企業委員会資料の1ページをお開き願います。

大分県中小企業者等向け融資に係る損失補償に関する条例の一部改正について御説明します。

1の改正の理由についてですが、本条例中で産業競争力強化法を引用した箇所がありますが、同法の一部改正に伴い、引用条項に移動、いわゆる条ずれが生じたため、規定を整備するものです。

2の改正の内容は、新旧対照表に示しているとおり、条例第3条、求償権の放棄等の承認の、第1号中の産業競争力強化法「第128条」を「第135条」に、また、第2号中の同法「第133条」を「第140条」に改めるものです。

3の条例の概要についてですが、本条例は、中小企業再生支援協議会等による再生計画に基づいて中小企業者の再生を支援するため、県と大分県信用保証協会との間で締結された、県制度資金に係る損失補償契約の対象となる保証について、知事が求償権の放棄等を承認することができるものです。

**吉富委員長** 以上で説明は終わりました。

これより質疑に入ります。

**堤委員** 条ずれは分かるんやけども、7条ずれていくよね、それぞれ七つずつ。主にどういうところが新たに入ってきたか。

**稲垣経営創造・金融課長** 今回の産業競争力強化法の改正の内容についてですが、企業取引においては、取引先企業の情報管理、セキュリティ状況を確認する必要が今出てきています。

そういった中で、事業者の技術等の情報漏えい防止措置が一定水準にあることを証明する機関を認定する制度が創設され、それに伴って、産業競争力強化法が改正されています。

**吉富委員長** よろしいですか。（「はい、分かりました」と言う者あり）

そのほかにありませんでしょうか。

〔「なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** ほかに御質疑等もないようですので、これより採決します。

第130号議案については、原案のとおり可決すべきものと決することに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** 御異議がないので、本案については、原案のとおり可決すべきものと決定しました。

次に、第131号議案職業能力開発校等の行う職業訓練の基準等を定める条例の一部改正について、執行部の説明を求めます。

**中山雇用労働政策課長** 資料の2ページをお開きください。

職業能力開発校等の行う職業訓練の基準等を定める条例の一部改正について説明します。

本条例は、1条例の概要のとおり、職業能力開発促進法及び職業能力開発促進法施行規則の規定に基づき、大分高等技術専門校などの職業能力開発校及び工科短期大学校の行う職業訓練の対象者、訓練期間や職業訓練指導員の資格などを定めたものです。

2改正の理由ですが、学校教育法の改正により、専門職大学等が制度化されたことと、職業訓練指導員養成のため職業能力開発総合大学校で実施されている短期養成課程が見直されたことに伴い、規定を改正するものです。

3改正の内容ですが、1点目は、第9条及び第10条に定める職業訓練指導員の資格要件に、専門職大学の前期課程修了者並びに専門職大学卒業者を追加するものです。

2点目は、職業能力開発促進法施行規則の改正により、従前の短期養成課程が「実務経験者訓練技法習得コース」となり、新たに「指導力習得コース」が追加され2コースに区分されたことに伴い、第10条に規定する短期養成課程を「実務経験者訓練技法習得コース」に限定するため規定を整備するものです。

**吉富委員長** 以上で説明は終わりました。

これより質疑に入ります。

**堤委員** 専門職大学等の「等」というのは、ここに書いてある前期課程を修了した者という認識かな。

**中山雇用労働政策課長** 「等」というのは専門職短期大学校というのがありまして、それを含めて「等」を使っています。

**吉富委員長** ほかにありませんでしょうか。

〔「なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** ほかに御質疑等もないので、これより採決します。

第131号議案については、原案のとおり可決すべきものと決することに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** 御異議がないので、本案については、原案のとおり可決すべきものと決定しました。

次に、継続請願34四国電力伊方原子力発電所3号機の再稼働に反対する県議会決議を求めることについて、執行部の説明を求めます。

**田北工業振興課長** 継続請願文書表の2ページをお開きください。

継続請願34四国電力伊方原子力発電所3号機の再稼働に反対する県議会決議を求める請願について御説明します。

伊方原発3号機は、福島原発の事故を踏まえて見直された新たな規制基準に基づき、原子力規制委員会による厳格な審査を経て、平成28年8月に再稼働されました。そして同年9月から29年10月まで営業運転を行ったのち、定期点検のため運転を停止していました。

その後、29年12月の広島高裁における運転差止め仮処分決定により、引き続き運転を停止しておりましたが、本年9月25日の広島高裁における仮処分命令の取消決定を受けて、10月27日に原子炉を起動し、11月2日には原子炉熱出力が100%に到達しました。そして、定期点検が終了した11月28日に通常運転を再開したところです。

他の裁判所における運転差止め仮処分申立てについては、9月28日に大分地裁で申立て却下の決定が出され、その後債権者が福岡高裁に



即時抗告を行いました。また、11月15日に高松高裁において仮処分申立てに係る抗告が棄却されています。

そのほか、山口地裁に対し、運転差止めの仮処分申立てが行われており、福岡高裁を含め、今後決定される司法の判断に注視する必要があると考えています。

**吉富委員長** 以上で説明は終わりました。

これより質疑に入ります。

**堤委員** 高松高裁の3号機運転差止め仮処分申立てのときに、原発の安全性について、社会通念上の安全性という判断が出ているよね。その安全性における社会通念というのは、どういうものか分かりますか。

**田北工業振興課長** 社会通念上、要するに規制委員会等で規定された基準をクリアしているという判断かとは思いますが。（「そういうことか」と言う者あり）

**堤委員** 福島原発の場合でも、規制は以前のものだけでも、当然それについても社会通念上という概念があったと思うんですよね。同じように、若干基準を上を持ってきたとしても、そういう問題というのはやっぱり残ってくると思うよね。だから、裁判所の決定がそういう言葉になっているから県としていろいろ言うことはないんだろうけれども、ちょっとおかしいのではないかなという思いは強い。

それともう一つ、この前、委員会で視察したときに、安全性というのは確かに担当者が言っていました。それで、地震の想定を650ガルに引き上げたとか、さらには津波の予想高が満潮時で8メートルと推定されるから10メートルまで作ったとか、外部電源をちゃんとしているとか、いろんなことを聞いた。しかし、あそこは中央構造線、南海トラフという二つの大きな断層帯等に近い地域だから、果たして8メートル、10メートルの津波対策をしていたらいいのかという問題はまだ残ると思うよね、これ。例の東電のが今公判中だけど、あのときは15.7メートルの津波が想定されておったけれども、結局それを問題がないと、そこまで来ないだろうということを公判の中で幹部が言っているわ

けね。そうすると、津波というのは潮位とか、いろんな問題の中で高低差が出ていると思うから、何メートルだから安全というのは言えないと思うんだけどね。そこら辺は、県としてどう、専門家として。（「専門家じゃねえ」「違うかい」と言う者あり）

**田北工業振興課長** 先般の四国電力さんの御説明で、中央構造線と南海トラフでの想定が8.1メートル。さらに、それを超える10メートルでの整備をしているというような話があったと思います。確かに、いろんなものが来ることをさらに想定しなさいというのが規制委員会の言うことだと認識していますが、そのために防水扉、非常用の電源、自家用の電源車とか、あと、水素爆発をしないような装置、そしてポンプ車等を厚く整備して、そういった次々に起こる想定への対応を行ったという説明を受けたと認識しています。

**堤委員** そうやね。そういう話を聞いて、安全対策を取っているというのは分かります。ただ、それを絶対視しちゃいけないと思うんですね。広島の場合には火砕流が飛んでくるということで非常に危険だから9月末まで稼働停止という決定が出たわけです。それは異議審で変わったけどね。つまり、そういう問題は、過去9万年の間に何回かあって、4、50年先の間にはないだろうという判断も一つ出ているわけね。

火砕流が来たとしても、噴煙が来て、フィルターを換えるからいいんだとか、まだまだそういう対策でしかないもんね。私がああときに非常に感じたのは、巨大地震が来た場合、道路がやっぱり寸断されるわけじゃないですか。そうすると、あそこは送電線と言うか、配電線があるよね、上から。あれが切れる可能性があるわけでしょう。

それとか、山崩れで、下に一杯置いていたトラックや発電車とかも、上から落ちてきた土砂等によって潰れる可能性もあるわけ。あわせて、従業員がパニックになるわけ。あそこは何千人で働いているやん。そうすると、地震が来た時点でかなりパニックになって、その收拾がつかんごとなれば、車は通らないわ、発電車は動か

せないわ、水は止まっちゃうわということで、話を聞く中でも、非常に危険性というのは感じたところがあるのよね、これは。

だから、県に言ったとしてもあれなんだけれども、この請願は、そういう危険性について、4万人の方々の思いが詰まっていますから、ぜひ採択していただきたいと私は思います。これは意見です。

**尾島委員** 先般、11月2日にこの委員会の後を受けて現地調査をしました。それで、率直な感想を申し上げますと、かつて私も原発の現場に出入りしたことがあるんですが、セキュリティとかテロ対策、外部からの進入への対策については非常によくやっているなという印象を受けました。

それからまた、不測の事態に対して電源車の配置とかいろんなことを含めて、ありとあらゆる対策、例えば電源の位置を上げるとかいう対策もされているみたいです。そして、11月2日はさきほどの説明だとちょうど出力が100%に達した日ということでしたが、中央制御室も室長とか職員を含めて常日頃から非常に高い訓練をしていて、制御をするというよりも、トラブルがあったときに対して日頃からシミュレーションをやるような訓練をされている。トラブルに対する即応力とか、高い知識、資格を有して業務に精励されているということについては、頑張っているなという印象を受けました。

ただ、さきほどから堤委員が言われるように、司法の判決は出たとしても、やはり原発は絶対に安全とは言いきれないと思います。パーフェクトじゃない以上、事故が起こる可能性はあるわけですから、例の3.11震災によって引き起こされた放射能事故、そしてその第二次災害と言うべき現在まで続く汚染といったことを考えれば、伊方原発については、隣県の大分県民として差し止めてほしいという切なる願いも分かりますので、ぜひ委員会として、議会として、本請願については採択すべきではないかと所見を申し述べたいと思います。

**麻生委員** この請願の前回の審議の際に北海道

のブラックアウト、停電がありましたよね。そこで、四国でブラックアウトみたいなことがあっちゃならんと。当然、それが最も重要な調査事項だということで先般、現地に行きまして四国電力の方からお話をいただきました。紀伊水道ルートと本四連系線ルートによって、代替機能は一応あるというお話を聞きましたが、堤委員のその想定外という話でいくと、私はまだ足りんのじゃないかなと、個人的には思っているんですね。

それで、電源開発株式会社、J-POWERが実際にその分野で、紀伊水道ルートと本四連系線ルートも結構な金額を支払いながら維持しているという話を聞いたんですが、広島とかの大都市圏、中国地方や関西地方との関係では、南海トラフ巨大地震等で寸断された場合に両方駄目になる可能性もあるだろうし、この請願に書かれているような状況からすると、分散型の電源、エネルギー確保というのも一方で重要になってくるのも事実だろうと思うんですね。

だから、そういった部分について、私は原子力とは別に、分散型電力エネルギーや、発電所のネットワーク構築というのがとても大事なことだろうと思います。大分県としてエネルギー政策を維持する意味で、豊予海峡ルートのう回路、バックアップルートの確保について、J-POWERや国の所管課とどのようなやり取りをどういう形でやっているのか。

先日の議会答弁では、九州は分散しているから大丈夫という答弁もありましたが、果たしてそうなのかなというのがちょっと疑問としてあるんですが、その辺りはどうですか。

**高濱商工労働部長** 先日、議会で知事から答弁した内容になりますけれども、我々としても当然、一部の電源が落ちることによってバランスを失って全体が落ちるというブラックアウトの可能性についてはまず確認しましたし、また、経済産業省も電力エリアごとにやりました。経済産業省の分析によると、九州においては電源が分散しているため、1か所が落ちることによって、バランスを失ってブラックアウトになるということはないと。そのときには九州と本州

を結ぶ連系線の電力も使いながら、水力発電への揚水を遮断することによってバランスを保つことができるというのが検証の結果でした。

なので、今、他のルートを検討しているというのは、すみません、私の認識している限りでは聞いていません。

**麻生委員** これは現実問題として、多分そういったシミュレーションの中では、原発が九州で今稼働していることを想定している。あるいは四国電力についても、先般から再稼働している現実があるわけですよね。

そういった流れの中で、もし仮に全ての原発がストップしたとなると、それでも3. 11の後のときは、何とかしのいできたのは事実ですよ。ただし、エネルギーの調達においても、これだけ夏は暑くて、冬は極端な寒さとか、そういった気候変動の激しさの中で想定外のことが頻発しているわけですから、それに対してどう応えていくかというのも、暮らしを守っていくという意味で重要なことだろうと思うんです。そういった部分で、私はこれはさらに調査もいるのではないかなというのが1点。

それと、移住促進で首都圏とかで大分のPRをしていたら、大分はとてもいい所から移住したいけど、伊方原発があるから行きたくないねえなというような話も実は聞いたことがあるんですよ。確かにこれも現実だろうと思います。だから、そういった現実も全て受け入れながら、どう改善して対処していくかという部分をしっかりやっていく必要があろうかと思います。

そういう中で、今回のこの請願は、紹介議員も委員の中にいらっしゃるわけで、再稼働に反対する決議——もう再稼働しちよるわけよね。

（「継続審査になったから」と言う者あり）それで、請願の取扱いについても、願意もあるでしょうし、手続上の問題も出てきているので、よく調査していく必要があるのではないかなと思いますので、継続ということで申し上げます。

**堤委員** 11月9日に泊原発で非常用ディーゼルが動かなかった。あそこは稼働していないんだけど。そして廃炉になる女川原発でも900リットルの水が漏れとったと。この伊方でも過

去を見るとそういう事故とか結構あるもんね。非常用ディーゼルが止まるとか、900リットルの水が漏れるとかいう状況は、何かつかんでいますか。どういう問題があるかというのは。

**田北工業振興課長** 今、愛媛県とは協定を結んでいろんな情報を入れていただいています。ですから、四国電力で何か事故があった場合には、まず第一に愛媛県に一報がありますし、愛媛県でも、そのときは時間を置かず大分県に連絡、報告をすると聞いていますので、そういう形であれば、しっかり入ってくると認識しています。

それで、ちょっと最近そういう情報は私どもの方に来ていませんけれども、あれば、そこはしっかり愛媛県と連携して、情報を大分県にも流してもらうことになると思います。

**堤委員** この請願は9月に出されているから、当然、裁判所の決定が出る前に出されているんだけど、結局、継続審査になった。だから今回は再稼働しているけれども、再稼働に反対するという意味は非常に大きいと思うね。つまり、再稼働しているけれども、再稼働をやめなさいという意味の請願だと思うよね。

そういう点では、継続じゃなくていい加減採択しないと。今日は請願者で来られている方もいますから、そういう点ではぜひ、委員会として採択して白黒を付けた方がいいと思います。じゃないと継続になった場合、今度は3月ですよ。（「紹介議員が汗をかいて、話をして」「採決しないじゃん」と言う者あり）

**吉富委員長** ほかにありませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** 実際にはもう今再稼働されているところかやはり一番ネックになっているので、1回、これを停止するという請願に切り換えた方がいいんじゃないかと思うんですけど、その辺は紹介議員としてどのように。

**堤委員** さっき私が言ったとおり、確かに文言——9月に出したことに意味があるんだよね。

（「それは、はいはい」と言う者あり）9月に出したのは当然そういう意味があつて、ただ、そこには訴訟を行っているとか書いているけれども、元々は再稼働に反対する、つまり、中止

を求めているわけですよ、再稼働するなど。今現在は再稼働しているけれども、その再稼働そのものをやめなさいという意味だから、私は意味は十分通じると思います。中止だろうと再稼働の停止であろうと、中身は一緒だと私は思いますけどね。

**吉富委員長** 分かりました。さきほど、麻生委員長から、もろもろのことも考えて継続審査かどうかという話が出ていますので、まずここで、継続審査についてお諮りします。

本請願は、継続審査とすべきものと決することに御異議ありませんか。

〔「異議があります」と言う者あり〕

**吉富委員長** 御異議がありますので、挙手により採決を行います。

本請願は、継続審査とすべきものと決することに賛成の方は挙手をお願いします。

〔賛成者挙手〕

**吉富委員長** 3人ですので可否同数であります。

よって、委員会条例第14条第1項の規定により、委員長が可否を決します。

委員長は、継続審査とすべきものと採決します。よろしいですか。（「はい」「良くはないけど」「多数決やからな」と言う者あり）今度、停止で出してください。（「それで賛成してくれたらするけど、全然違うから」と言う者あり）

以上で、付託案件の審査を終わります。

次に、執行部より報告をしたい旨の申出がありましたので、これを許します。まず①について説明を求めます。

**高濱商工労働部長** 商工労働部の平成31年度当初予算要求状況について、御報告します。

平成31年度当初（骨格）予算（一般会計）の要求概要の27ページをお開きください。

御案内のとおり、来年4月に統一地方選が行われ、今回は骨格予算として編成することから、継続事業を中心に要求していますが、小規模事業者のキャッシュレス化の推進や夜間観光の消費拡大促進といったラグビーワールドカップを契機とした観光産業の促進策などは、年度当初から執行が必要なため、新規事業であっても当

初予算で要求しています。

まず、当初予算の要求総額は、上の表の31年度当初要求額欄にあるとおり、431億8,716万8千円です。これを30年度当初予算額と比較しますと、これは当然、骨格予算ですので、額にして70億4,691万円の減、割合にすると14%の減となっています。

次に、その下の事業体系ですが、大分県長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」に基づき、商工労働部所管の主要事業を体系別にお示ししています。

商工労働部の主要な事業は2活力のうち、（2）多様な仕事を創出する産業の振興と人材の確保に分類されています。

①の多様で厚みのある産業集積の推進から⑥の産業人材の確保・育成とワーク・ライフ・バランスの推進の中で、主な事業として28事業を掲載しています。

まず、①多様で厚みのある産業集積の推進では、引き続き半導体関連産業や医療機器産業において地場企業の技術力向上や販路開拓を支援してまいります。また、事業所数、従業員数ともに県内製造業に占める割合が高い食品産業や、新たな分野として期待されているドローン産業の育成にも取り組んでまいります。

次に、②未来に向けた戦略的・効果的な企業立地の推進では、中小企業・小規模事業者の活躍の場を広げ、産業の厚みを増す企業誘致に積極的に取り組んでまいります。

次に、③チャレンジする中小企業と創業の支援では、雇用の創出や産業の新陳代謝を図る上で重要な取組である創業・起業へのチャレンジについて、創業・起業の裾野拡大を進めるとともに、女性や留学生等の多様な人材が創業しやすい環境の整備を進めてまいります。

次に、④商業の活性化とサービス産業の革新です。

来年秋のラグビーワールドカップ2019など大型イベントを契機に、欧米・大洋州からの誘客や消費拡大を図るため、キャッシュレス化の促進や、夜間における観光消費の拡大など、訪日外国人のさらなる消費喚起につなげる観光

関連産業の環境整備を進めてまいります。

次の、⑤急速に進化する情報通信技術の普及・活用では、先端技術を活用し、人手不足など地域課題の解決や新産業の育成につなげる大分県版第4次産業革命「OITA4.0」を推進し、IT人材の確保・育成にも取り組んでまいります。

次に、⑥産業人材の確保・育成とワーク・ライフ・バランスの推進です。

深刻化する人手不足に対し、若年者の県内就職促進や、女性、シニア、外国人など、多様な人材の就業を促進し、県経済を支える人材の確保を進めます。また、人材の確保や多様な人材が活躍するために、働きやすい職場づくりを進める働き方改革も引き続き推進してまいります。

最後に、廃止事業について御説明します。

資料の30ページをお開きください。

当初予算要求における廃止事業をお示ししています。一定の事業目的が達成されたものについて廃止していますが、引き続き必要と考えるサービス産業の生産性向上やものづくり企業のチャレンジ支援については、これまでの事業内容を見直し、補正予算、いわゆる肉付予算に向けて新たな事業を検討しているところです。

**吉富委員長** ただいまの報告について、質疑等はありませんでしょうか。

**麻生委員** さきほど参考人にお越しいただいて、働き方改革で、ルールとツールを変えることについてしっかり中小零細企業の後押しをしていただきたいというお話がありました。ぜひそれを何らかの形でメニュー化して、具現化していけるといいのではないかなと思いました。

大分県では、働き方改革でアウトソーシングをするという部分で、なかなかそういった会社がないというような話も参考人からありましたので、そういった企業をスタートアップさせるとか育成するということが大事じゃないかなと。そういった分野に支援をしていくことにも特化して取組ができるといいんじゃないかなと思います。

中小零細企業の代表である大分フットボールクラブには、J1昇格のお祝いじゃないけれど

も、本当に実戦で頑張ってもらいたいなと思いましたが、ああいったところにそういった支援事業を具体的に実践するというのも方法の一つで、より広く中小零細企業とか商工会の皆さんも一緒になってやっていけるような形ができると夢が出てくるのかな、大分の誇りとか勇気が出てくるのかなと思います。ぜひさらに研究して、予算の復活折衝とか肉付けの部分で考えていただければと思います。

何かコメントがあれば。

**高濱商工労働部長** さきほど参考人招致でお話を聞かせていただいて非常に勉強になりましたし、逆に悔しい思いをしたのは、我々が正にこういう取組をやれば良かったなというような話も含まれていました。

なので、今後は、当然予算要求の過程、骨格や肉付けの要求とかもありますし、また、実際に我々も既に持っている事業はあって、そこを執行段階でうまくやっていくということもあると思いますので、今日聞いた話をしっかりと施策にもいかしていきたいと考えています。

**尾島委員** 工業団地開発推進事業はかなり予算が組まれています。昨年、今年辺りは非常に企業誘致が盛んで実績を残して、特に新規企業というよりも増設が非常に目立ったのではないかなと思うんですね。まだまだ企業誘致に対する企業の需要は非常に高いのではないかなと思うんですけど、来年度は具体的にどこをやろうとしているのかちょっと参考までに。

**渡辺企業立地推進課長** 工業団地開発推進事業については、基本的には玖珠工業団地、大分北部中核工業団地の整備の中でまだ進めているものがほとんどです。補助金として今予定しているのは、宇佐の団地とか、先般、9月補正をした野津東部工業団地の進入路整備への補助を考えているところです。

**尾島委員** もう1点。最近、いわゆる限界工場という言葉がありますよね。例えば、工場を増設したために、これ以上増設、展望のしようがないというのを限界工場と言うみたいなんですけど、そういった所がちょっと増えつつあると言うか、同じ事業所内で増やしたいんだけど、

敷地がなくて増やせないということもあるんで、そういったときの助成も少し考えてあげた方がいいかなという気がするんですが、そういうことは聞いていないですか。

**渡辺企業立地推進課長** 確かに工業団地はどんどん分譲されていて、そういう中でさきほど言った宇佐の新たな団地とか、野津の団地とかを整備することになっています。

それとあわせて、我々としては民間で所有している土地を市町村と一体となって掘り起こして、そういった所での増設等を働きかけて、今企業誘致を進めているところです。

**堤委員** 企業立地促進事業は骨格で14億円出しているけれども、どれぐらいの会社があるのかということと、あと、中小企業金融対策費は、今年度の当初で357億円なのが今度の骨格では286億円で、かなり減っているんだけど。何か減っているでしょう。補正を付けるのか分からないけれども、考え方を教えて。この2点。

**稲垣経営創造・金融課長** 中小企業金融対策費の骨格予算の組み方ですが、今のところ新規貸付枠としては、骨格、肉付けを合わせて30年度と同額の700億円を維持したいということで今要求しています。そのうち、骨格については新規貸付枠700億円の半分、350億円を計上する。その結果、骨格予算はこういう予算になっています。

**渡辺企業立地推進課長** この14億円の企業の内訳としては、今32社を予定しています。これは、昨年とか一昨年も含めてですが、立地してそこで投資された額が確定して、なおかつ従業員数が確定したものに対して支払うものです。今後、今年度や来年度に来る企業分としては再来年度くらいに経費が発生するという考え方で御理解いただければと思います。

**堤委員** 根拠になるような数字は何かあるの。32社で14億円の積上げの明細書はあるの。

**渡辺企業立地推進課長** 根拠としては当然あります。どれぐらいの投資額に対してどれぐらいの金額を支払う、一人の雇用に対して何十万円で、何十人雇用したからいくら支払うという根拠の資料はあります。

**堤委員** その資料をちょっと欲しいんやけど。

**吉富委員長** じゃ、資料要求を。資料を出せますか。

**渡辺企業立地推進課長** すみません、具体的な企業名を除いた形では出せると思いますが。

(「ABCでいいよ」と言う者あり)

**吉富委員長** じゃあABCで。(「また聞くけん」と言う者あり) よろしいですか。(「はい、いいですよ。」と言う者あり)

そのほかよろしいでしょうか。

〔「なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** ほかに御質疑等もないようですので、次の②から④について説明を求めます。

**中山雇用労働政策課長** インターンシップマッチング専用サイトの開設について御報告します。資料の3ページをお開きください。

(1)の①の2段目の参加率にありますように、民間の就職支援会社が来年の春、2019年3月に大学等を卒業予定の学生に実施したアンケートによると、実に8割の学生がインターンシップに参加しています。また、②の1段目にありますが、その4分の1がインターンシップに参加した全ての企業の採用選考を受験すると回答しています。

学生は、企業を研究したり、自らの職業適性などを考える機会にしようとする積極的にインターンシップに参加していることが分かります。

このような状況を踏まえ、県では、別添のちらしにありますとおり、インターンシップ受入企業の検索から学生とのマッチングまでをワンストップで実現する専用サイト、大分県インターンシップナビ「いきがいやりがいMATCHING!」を先月から運用開始しました。

(2) インターンシップマッチング専用サイトの特徴ですが、まず、県内中小企業のインターンシップ情報を多数掲載していること、そして、リクナビやマイナビといった民間就職支援会社と連携していることです。また、資料の4ページにありますように、働き方データとして、登録企業の月平均所定外労働時間数の状況や有給休暇の取得状況なども掲載しており、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの観点からも

インターンシップ先を検討できるようになっています。

なお、サイトに掲載する全てのインターンシッププログラムは、県で内容の確認を行っています。

資料の5、6ページの(3)に登録状況をまとめています。6ページの一番下に記載していますが、現在、県内企業37社が50件のインターンシッププログラムに登録しています。

年度内に実施するインターンシッププログラムの登録は、12月末まで受け付けています。

このサイトを活用して、学生の皆さんに県内企業でインターンシップに参加していただくとともに、より多くの県内企業に登録していただくことにより、県内にもいきがいややりがいを感じられる企業が多数あることを知っていただき、就職先として考えるきっかけになればと考えています。

**渡辺企業立地推進課長** 県有地の売却について御説明します。

資料の7ページを御覧ください。

今回売却した6号地C-2地区については、昨年度一括分譲から分割分譲へと売却方針を変更し、製造業の企業誘致に取り組んでいたところですが、全国農業協同組合連合会より購入の意思表示があったことから、今回、売却を決定したものです。

同地区の分割分譲後、2例目の売却事例として、今回、報告させていただきます。

具体的な場所は、資料で示している6号地C-2地区の中央付近で、昨年度、フジボウ愛媛株式会社売却した土地の南側に隣接しています。

売却地の概要ですが、面積は6,972.03平方メートル、売却価格は1億6,384万2千円、単価は昨年度と同額の平米当たり2万3,500円です。

事業計画ですが、第1期として青果センター、第2期で加工品製造施設を建設する予定であり、雇用予定者数は、第1期、第2期合わせて20名以上と伺っています。

この事業計画は、製造施設というだけではな

く、県が掲げている九州の東の玄関口としての拠点化戦略に合致する物流施設の設置も伴ったものであり、単に6号地C-2地区の一部の売却が進むということにとどまらず、同戦略の推進、県農業の競争力強化や地域の雇用拡大に資するものであると考えています。

今後も、残る土地の売却を推進するため、企業誘致にしっかりと努めてまいります。

**佐藤商業・サービス業振興課長** キャッシュレス化の推進について御報告します。

資料の8ページをお開きください。

左側の現状・課題ですが、本県では、韓国・台湾・中国等東アジアからのインバウンドが年々増加しています。また来年10月に開催されるラグビーワールドカップでは、欧米・大洋州からも多くの来県が見込まれています。

訪日外国人旅行者の意向調査によると、こうしたインバウンドの55%がクレジットカードを利用しており、そのうち約7割が、利用できるお店が多ければ、もっと多くのお金を使うと回答するなど、この消費を確実に取り込むためには、キャッシュレス決済の導入が不可欠となっています。

他方、本県の導入状況を見てみますと、飲食店のクレジットカード決済導入率は、全国平均よりマイナス6ポイントの15%と遅れており、導入促進が喫緊の課題となっています。

店側が導入しない理由としては、決済手数料や端末機器が高い、入金サイクルが長いといったコスト面の負担増や、決済手段やサービスが乱立しており、どれを選べばよいか分からないといった声を聞いています。また、決済事業者側も新規の加盟店開拓に苦勞していると伺っています。

このため、県では、右側にある推進スキームにより、導入支援を図っていくこととしました。

まず、決済手数料や端末機器の無償提供など、大分県限定の特別優遇プランを提供していただける決済事業者を全国から募集し、良い提案をしていただいた決済事業者を県と共にキャッシュレス化を推進するパートナーに認定します。

一番下のスケジュールの一番左にあるとおり、

募集は今月3日で締め切り、20社から応募をいただいたところです。

今後、有識者等からなる審査会を経て、今月末に認定する予定です。

各認定決済事業者からの提案プランについては、各プランの特徴を一目で比較できる一覧表にし、来年1月から、県と連携協定を締結した商工団体や地域金融機関等を通じて、飲食店をはじめ、小売業、宿泊業者へ配布し、導入を働きかけてまいります。

また、認定決済事業者のサービス内容を紹介・体験する「キャッシュレスフェア」を来年1月24日にコンパルホールにて開催する予定です。

また、今回、消費税対策としてキャッシュレス決済による5%のポイント還元が打ち出されたことから、地域によって不均衡が生じないように、県内全域でキャッシュレス決済の導入を拡大していくとともに、県民の皆さまにもキャッシュレス決済利用に関する周知に努めてまいります。

こうした取組により、ラグビーワールドカップの行われる来年10月をめどに、キャッシュレス決済が遅れている飲食店の導入率を倍増させ、観光消費のさらなる拡大、中小企業等の生産性向上を図ってまいります。

また、県議会の皆さま方からも、前回の定例会でキャッシュレス社会の実現を求める意見書をいただいておりますので、引き続きキャッシュレス化の推進に向けて御協力いただきますようお願いいたします。

**吉富委員長** ただいまの報告について、何か御質疑等がありますでしょうか。

**麻生委員** キャッシュレス化という言葉のイメージを含めて、根本的な発想の転換が必要じゃないかなど。これによって例えば生産効率を上げるとか、顧客管理を行うとか、ダイレクトメールを発送するとか、リピーターにつなげるとか、いろんな何かを生み出すというように。何となく語感からしても失うような感じがあるので、言葉から変えて発想の転換をしてやっていく必要があるんじゃないかなと思うんですが、

その辺りはどうですか。

**高濱商工労働部長** 委員おっしゃるとおり、本質を捉えていて、当然キャッシュレス化という県民サイドの施策でもありますが、あるQRコード決済をやっている会社に言わせれば、実は商店にとっては、正に身の丈のIT化だと。店舗側にとってはこれで生産性向上のためのデジタル化とか、お客さんにマーケティングをできるということもあります。キャッシュレスフェアなどのときには、店舗の方が大勢いらっしゃいますので、そういった所ではそういう生産性向上という観点も、当然各企業もアピールすると思いますが、我々からもしっかりやっていきたいと思います。

**麻生委員** 今の身の丈のIT化っていう言葉の方が、中小商店主は絶対喜ぶと思うので、これは大事だと思うよ。キャッシュレス化という言葉を使わずにやるぐらいで取り組んだ方が一気に進むかもしれないと痛感しました。

**堤委員** 青崎に全農が来る関係で、単価は2万3,500円ね。フジボウも多分同じ単価なんだろうけれども、この単価というのは、その下に書いてある県工事がいろいろあるじゃないですか。何億円もかけて今からするよね。そういう建設費用も含めた単価なのか、それとも、以前決めた単価なのかというのは分かりますか。

**渡辺企業立地推進課長** 単価を決める部分については、臨海工業地帯建設事業特別会計、土木建築部でやっている事業で、所有者は港湾課になりますので、大変申し訳ございません、ちょっとお答えは控えさせていただきます。

**堤委員** 控えるんかい。控えるということは知っちゃうということやろ。答えられませんか。

**渡辺企業立地推進課長** いえ、分かりません。

**吉富委員長** よろしいですか。（「分からんな。いいです、はい」と言う者あり）

ほかにありますか。

**後藤副委員長** 全農について、青果センターは具体的にどういうものが作られるとか、分かれば教えてもらいたかったんですけどね。

**渡辺企業立地推進課長** まだ計画については現在詰めている段階とお聞きしています。これか



ら建物の大きさ等も含めて具体的なものが出てくることになります。

**後藤副委員長** 例えば聞いたかったのが、青果センターと加工品製造と書いてあるんで、実はカボス果汁を搾汁する工場を造るとか、何かそういうイメージが知りたかったんですけど、7反ぐらいで広さは足りるのかなと思って。もっと言えば、東京の全農が買うんだったら全部買ってしまえばいいのと思ったんですけどね。これは全農おおいたですか。

**渡辺企業立地推進課長** 全国農業協同組合連合会が購入されています。（「東京の本部が買うんですね」という者あり）はい。

まだ、さきほど申しましたように第1期工事、第2期工事の計画について詳細に今詰めている段階とお聞きしていますので、よろしくお願います。（「そうですか、ありがとうございます」と言う者あり）

**吉富委員長** いいですか。（「はい」と言う者あり）

ほかによろしいでしょうか。

〔「なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** 別にないようでありますので、これもちまして商工労働部関係を終わります。

執行部の皆さまはお疲れさまでした。

〔商工労働部退出〕

**吉富委員長** それでは内部協議を行います。

はじめに、閉会中の所管事務調査の件について、お諮りします。

お手元に配付のとおり、各事項について閉会中継続調査をいたしたいと思えます。

これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** 御異議がないので、所定の手続を取ることにします。

次に、（2）のその他ですが、事務局からアンケートについて説明があります。

〔事務局説明〕

**吉富委員長** 何か御意見はありますでしょうか。

〔「なし」と言う者あり〕

**吉富委員長** 何もないようですので、これをもって本日の委員会を終わります。

お疲れさまでした。