

令和元年度サマーセミナー

日時：令和元年7月5日(金)～6日(土)

会場：都道府県会館 他

1日目

【第1部 講演会】

演題：『学生での起業？働くとは何か？
若者が求める日本の働き方改革を』

講師：間下 直晃 氏

(株)ブイキューブ代表取締役社長CEO)

【第2部 若者とのグループワーク】

内容：①「どんなスキルや思いをもった若者に魅力を感じるか？」
②「栃木県にどんな魅力があれば働きたいか？」

【第3部 若者との交流会】

内容：『名刺5枚もらえるまで帰れま10』
会員と若者の交流をより一層深めるため、名刺交換を目的としたゲームとフリーディスカッションを行った。

【第4部 当会OB会員との懇談会】

2日目

【第5部 視察】

視察研修：東京港・豊洲有明
インフラめぐりツアーリズム

【中津筆頭代表理事 開会挨拶要旨】

サマーセミナーは、会員の方々を対象に毎年7月に1泊2日で行っています。昨年は、当会の創立30周年を記念し、日光の金谷ホテルで県内の大学生約40名との交流を実施しましたが、今年は初めて都内で開催することといたしました。昨今、地方で大きな問題と捉えている東京一極集中という現象に関し、大学卒業後等に東京に留まる若い方々の意識や、働くことに関する考え方等について理解したいとの思いから企画したものです。

さて、第1部の講演会では、株式会社ブイキューブ代表取締役社長CEOの間下直



晃様をお招きし、『学生での起業？働くとは何か？若者が求める日本の働き方改革を』と題しまして、講演をいただく予定となっています。間下様には、学生起業の経験や、若者が求める働き方についてお話をいただく予定です。今回参加いただいている若い方々にとっては、これから『働く』ということに対し、人生の中で長く向き合っていかなければいけません。また、当会会員にとっては、今後若手人材の育成について、多くのヒントが得られるものと期待しています。

そして、講演会のあとの第2部では、会員と若者の皆様でグループワークを行う予定となっています。当会会員である企業経営者と若い方々で、栃木県の魅力や暮らし、働くことについて等、情報を交換し合い、今後の当会としての活動や各会員の企業経営に役立てていただければと考えています。



【第1部 講演会】

演題：『学生での起業？働くとは何か？』

若者が求める日本の働き方改革を』

講師：間下 直晃 氏

(株)ブイキューブ代表取締役社長CEO)

【講演要旨】

【自社の紹介】

今日は学生さんもいらっしゃいますので、大学生で起業することがどういうことかも含めてお話していきたいと思います。会社は、98年に、私が大学在学中に設立した会社ですので、21年目になります。今、東証一部に上場し、日本国内、シンガポール、インドネシア、タイ、マレーシアやアメリカ等に展開をしています。基本、自社はB to Bのビジネス、企業向けのビジネスを中心にしていますので、あまり一般の方には知名度はありませんが、ほぼ全ての業界のお客様に対して、我々のサービスをご提供するという事をさせていただいています。



この12年間、テレビ会議、Web会議という面で、国内シェアのトップを走り続けています。大手企業が競合相手になりますが、おかげ様で国内では約3割強のシェアを取りながら、ずっとトップを走らせていただいています。

【Evenな社会の実現】

『Evenな社会の実現』というテーマを我々は掲げています。Evenは、平等という意味ですが、我々は結果の平等を狙っているわけではなく、機会の平等をどう作っていくかを考えています。今、色々な人の立場、住んでる場所や色々な障壁によって、

チャレンジすることに対して平等という言葉はどんどん失われつつあります。大都市一極集中の問題もそうです。例えば東京にいないと、仕事が無かったり、子供が生まれると仕事ができなかったり、介護の問題や東京に居ても通勤が非常に厳しい環境で仕事をしている等、様々な環境が人によって異なります。また、これはその人の人生を通してずっと同じではなくて、ライフイベントによってステージが変わってきます。こうした中、我々が提供しているような、例えばビジュアルコミュニケーションと言っている、テレビ会議やWeb会議は、こういう映像を使ってコミュニケーションを取ることができる仕組みを中心にしながら、解決していこうと考えています。どういう環境にいても、同じようなチャレンジができるような環境をつくっていこう、働き方を含めて変えていきましょう、こういった働き方を目指していきたいと考えています。

我々は企業向け、官公庁向けに販売していて、企業がしっかり使えるセキュリティー、サポートや品質を保つことができます。パソコンとかスマホで使うことができるテレビ会議の仕組みをご提供しています。テレビ会議だけではなく、様々な配信の仕組みや様々な映像や音声を使って、今まで会わなければならないとされていたことを、会わなくてもできるようにしようとしています。即ち、ここに今日来ている方々がここに来なくても同じようなことができる環境をご提供できる仕組みを提供しています。

【対面原則の考え方の変化】

今までは必ず会社を出て相手先に行って、会ってコミュニケーションを取るということを今はオンラインでできるように変わってきています。これを生活に置き換えますと、色々な分野で対面原則というものが変わってきています。例えばお医者さんに必ず直接会ってしか診療を受けられなかった部分が変わってきています。教育の現場でも、実はまだ小・

中学校って、教室内に先生が居なければならぬというルールがありますが、テレビ会議を使って、別の地域にいる専門分野の先生が、遠隔で教えるようなこともできるように変わっていきます。今まで対面原則とあって、必ず会わなければならないとされていたものが、どんどん変わってきています。地方に行けば、医者が不足している問題や先生が不足している問題等、テクノロジーの力を使って変えていくような取組みをしております。

【働き方改革】

なぜ働き方改革が今必要か。ポイントとしては生産性の向上、イノベーションの実現等が挙げられます。この生産性の向上については、新しい働き方によって高いモチベーションをどうつくっていくか、また無駄な移動時間をどう削減していくか、低い機会損失の実現ということで、移動を伴う「集まらなきゃいけない」、「会わなければいけない」、こういったことがあるが故に、機会損失が生まれてしまっています。こういったことに対して、生産性を向上してこうという動きが出てきています。

また、打ち合わせをするとなった時は、一般的には必ず会いに行って打ち合わせをしますよね。分類をしていくと、会った方がいいものはいっぱいありますが、会わなくていいものもいっぱいあります。これを変えるだけで、移動する時間も削減できます。今、いかに働く時間をフルに働いてもらうかを考えなければいけません。

あと、非常にもう1つ大きなポイントが、優秀な人材の確保をしたい。新卒採用でも「御社の働き方はどうなっていますか」という質問が、当たり前に出る時代になっています。若者が求めるような働き方や古くさくない働き方ができる環境を作っていくと、ますます採用ができなくなっていくと思います。

【女性やリタイアした方の職場への復帰】

働き手を考えたときに、女性がいかに職場復帰してもらうかがやはり大きなポイント

になってきます。当然子供が生まれて、職場から引退してしまう方はまだまだ多いですが、こういった女性にどうやって職場に復帰していただけるかを考えなければいけません。そうすると今までどおりの一般的な働き方ではなかなか難しい。家で働くことが一部できるような環境や朝に出勤せずに、昼頃出勤して夕方頃帰るまたは朝か夜に時間を選ばずに家でも働ける。こういったような柔軟な働き方を実現することによって、女性が職場に戻ってきやすくなります。また、リタイアした方も、今は人生100年時代ということで、65歳で引退と言われても、その後35年間をどうするか。そういった方々をどうやって職場に復帰させるか、働き方の柔軟性みたいな考えも出てきていて、企業間での競争が非常に活発になってきていると思われま



【評価の仕方、今までの働き方を見直す】

テレワークは、働き方を変えていく中で、重要なポイントになってきます。そして、必ずその根底に出てくる部分が、この評価制度とマインドセットという点がポイントとしてあると思います。従来の働いている時間や年齢で評価する考えや、明確な仕事の内容が決まっていなくて、評価する内容も決まっていません、という会社は、働き方改革はほぼできないと思っています。テレワークや先程お話しした働き方は、それだけでは簡単に運用できませんので、必ずそういう評価制度の変更や経営陣のマインドセットの変更、要は目の前にいるから安心とか、目の前にいるから働いてそうみたいな考え方を根底から失くさない限りは、こ

の新しい働き方はできません。

我々の会社も副業を最近、解禁したばかりですが、1つの会社だけで働くという状況が、当たり前じゃなくなり、働き方の柔軟性をどうつくっていくかが重要になってきます。この副業や兼業については、正直、個人的には多くの疑問がありますが、これを認め、受け入れていかないと、同じく人材獲得競争にはもう勝てなくなる状況になってきているのではないかと考えています。あとはオープンイノベーションということで、これもやはり大企業とベンチャーの交流です。企業の中で閉じこもってやるとか、元請けと下請けという話ではなくて、色々な形で連携をとりながら企業間でコミュニケーションを取って、ビジネスを進めていく、といったことがどんどん当たり前になってきており、またグローバル化への対応もしていかなないと、話にならない時代になってきていると思います。その効率をどう上げていくか、優秀な人材をどう確保していくかといった部分がポイントになってくると思います。



【テレワークや働き方を変えていく】

働き方改革の流れにおいて、テレワークを企業に導入していきましょう、と国家の基本的な考え方があり、KPI、目標を決めて動いています。テレワークの導入企業数を2020年までに3倍にしようという動きや、雇用型在宅がテレワーク化するという、在宅で働ける人を2倍にしていこう、といったことを目指して動いているところ。また、目標を2020年に設定されている1つの理由は、東京オリンピック

です。ロンドンオリンピックでも同じことが実はあって、ロンドン市が各企業に対して、オリンピック期間中に出勤をなるべくしない、もしくは時差通勤をできるようにしてくれ、みたいなことを呼び掛けた結果、多くの会社がテレワーク、要はどこでも働ける働き方を導入して、実際オリンピックを乗り切っています。これをやるためには、働き方を変えなければ絶対できませんし、テレワークという考え方自体を導入していかないとできないということになります。

今サードプレイスという家以外、例えばカフェやシェアオフィス等、色々な場が出てきています。『どこでも働ける。』要はオフィスに必ず来て、自分のデスクでしか働けないという考え方を、そもそも変えて、どこでも働けるようにしていきましょう、ということです。どこでも働けるってことは、目の前に社員がいなくなりますから、その環境の中で社員をどう評価して、しっかり働いて結果を出してもらおうか等が重要になってきます。ポイントとすると、『働く場所にとらわれず成果を出したい』、『どこで働いていても成果出せばいいじゃないか』という考え方に持っていけないといけません。

色々な人の働き方を見ていれば分かると思いますが、『隙間時間』って、特に営業の方は非常に多いと思います。この時間を有効活用しない限り、当然労働時間は減らないわけです。労働時間を全体的に減らすためには、時間の有効活用や無駄を削減する必要がありますし、生産性も上がりません。

社内会議も会社に戻ってやるのではなく、テレビ会議等を使って、今はカフェ等、どこでもコミュニケーションができる環境になってきています。

【トップが変わらなければいけない】

我々のお客様を見ていうまくいっている会社は、トップが働き方を変えています。結局トップが今までの働き方を続けてる限りは、なかなか下は付いて来ません。

私自身は、2012年からシンガポールに住んでいて、もう7年になりますが、多くのコミュニケーションは、テレビ会議を使いながらやっています。自分自身は相当テレワークをしている状況です。しかし、マネジメント層におけるテレワークと、現場層におけるテレワークって実は異なります。何かというと、マネジメント層に関しては、その方がその場にいることによって、起きることが多くあります。世界中どこにいてもコミュニケーションがとれるようになるので、マネジメント層の方が居るべき所に居られるようになります。こうした考えを変えていくことができるのが、マネジメント層のテレワークです。現場層においては無駄な移動の削減やそもそも移動時間を減らすことによって、働く時間を増やせるので、豊かな働き方を形成できます。

【会社設立のきっかけ】

私は学生時代に、起業した方が絶対いいと思っています。私がこの会社を大学在学中につくったのは、元々アルバイトの代わりに何かできることがないかなって探した時に、ホームページを作ってくれないかという話があったことがきっかけです。私は2週間頑張って勉強して作ってみたところ、20万円もらえました。学生にとって2週間で20万円というのは、いい話ですし、そもそも自分のやったことに対して報酬をもらえることが嬉しかったです。そこから紹介でどんどん広がっていき、同級生を集めながら、組織化していきました。有限会社にしたのが98年で、その後、株式会社化して、本格的に立ち上げていきました。

2001年から企業として形を成すような動きを始めました。2004年にホームページを作る仕事に加えて、携帯のアプリを作って、アメリカに展開していこうとして、開いたのがアメリカのオフィスです。その際に日本とアメリカのコミュニケーションに困って、テレビ会議をするために、自社で作っ

たものが今提供している商品の原型です。2006年以降は今のビジネスに特化して展開をしているところです。

【起業のメリット・デメリット】

学生で起業すること自体をよく聞かれますが、私の中では最もリスクが少ない、効率的な挑戦だと思っています。グローバルでは正直、アメリカはすごい勉強をしていて、そこ比べると日本の大学は非常に苦しい状況にあります。みんなアルバイトする代わりに起業してみたらどうでしょうか。起業したことによって、リスクがあるかということ、お金を借りない、投資を受けない、正社員を雇わない、先払いしないってやると、基本リスクはほとんどありません。むしろ、大学生のときに起業して、うまくいかない確率が、基本は9割を超えますから、うまくいかなかったら就職すればいいと思います。就職する時には、こういうチャレンジを学生時代にした、非常に優秀な学生として、簡単に就職ができると思います。かつ、学生のうちは、学割が効きます。学生で起業して失敗しても、まあしょうがないかって許してもらえます。かつ、圧倒的に注目してもらえます。この差は相当大きくて、偉い人に会いに行っても簡単に会ってくれます。これはもう、相当有利な事だと思います。学生のうちにチャレンジしない理由はないと思っています。もちろん、やるものとやりたいことが見つからない限り、やっても意味はないと思っています。

ただ、学生起業は難しさもいっぱいあって、目立てば目立つほど色々な人が寄ってきますので、そこをどう見極めるかということは大事になります。信用できる方に相談することが1番いいと思います。あとは、名刺の渡し方やタクシーの乗る順番や乗る席、会食の座る席等、色々マナーがあって、そういったことを就職してないと教えてくれないので、そこが難しいところでした。あと、仲間との金銭トラブルは結構多いです。

ポイントは、トップを明確にすることで

す。誰がトップなのかをはっきりしてないと、難しいです。対等に始めてるところは内輪もめをして失敗します。そこはやっぱり明確にトップを決めて、ナンバー2、ナンバー3は、トップに何かあった時は従うということ、多分整備していく必要はありますし、お金のところは早めにルールを作っていく必要があると思います。

【学生へのメッセージ】

自分でやっていく限りは、全ての責任が自分に来ますので、大変なところは色々あります。私自身の考え方は、基本新しい物事の9割は失敗すると思って取り組んでいますので、プランB、プランCを必ず用意しておく必要があります。また、世の中は変わるし、人も変わるということで、どんどん変わっていく前提で物事を作っていく必要があると考えています。また、既存の会社も、非常に不安定、変化が激しくなっている世の中では、当然、変化というものを大前提に置いてかなければいけないということが、皆さんも考えてらっしゃることだと思います。



今、働く外国人は、この数年で倍になりました。倍でも人口の1%しかいない状況ですが、これから増やさざるを得ない状況になってきていますので、そういう異質なものをどう受け入れて利用し合うか、こういったことが必要なのではないかなと考えています。

いかにやりたいことを見つけるかが1番大事なところではありますが、若ければ若いほどチャンスが大きい。学生時代は1番チャンスが大きいという部分と、世の中の役に立てば必ず儲かると思ってます。まずはその

やりたいこと、それがどう世の中の役に立って、誰が喜んでくれるのか、もしくは今、誰が苦労していて、その苦労してる人をどうやったら苦労しなくてすむようにできるのかということ、しっかり考えて実現していけば、お金が付いてくる仕組みを作れます。お金儲けから入ると、なかなか難しいので、どう世の中の役に立てられるのかを考えていくことが、近道ではないかと思っています。ぜひ学生の方には、早い段階からチャレンジをしていただきたいと思います。

【第2部 若者とのグループワーク】

第2部では、栃木県出身で首都圏在住の学生や若手社会人に栃木県の魅力を再発見し、UIJターンの契機としていただこうと、栃木県の地域振興課とNPO法人とちぎユースサポーターズネットワークと共催し、栃木県で「働くこと」や「暮らすこと」についてテーマをもうけて、グループワークを行った。各グループは、当会会員と若者たちで構成する6~7名のグループに分かれ、意見交換を行った。



当日イベントの趣旨説明を行った後、各グループで自己紹介を行った。自己紹介では、各グループとも会員と若者が笑顔で交流し、緊張がほぐれ、盛り上がってきたところで、1つ目のグループワークを開始した。「どんなスキルや想いをもった若者に魅力を感じるか？」という質問に対しては、経営者側の立場として当会会員に回答していただいた。

●経営者側の回答

- ①「プログラミングや英会話などの実用的なスキルではなく、人間性などの普遍的な要素を持つ若者に期待している。」

- ②「入社してから様々な業務につけるような対応力を持って欲しい。また、皆さんが入社してから、夢を実現できる会社を目指したい。」
- ③「アイデア、発想力、センス等、我々と違った価値観を持っている人材。」
- ④「技術やスキルよりも業務に取り組む素直さやチャレンジする意欲的な若者。」
- ⑤「1人でできる仕事は限られる。自己主張が強いのは、チームワークが求められる仕事では難しい。また、反対に自己主張をしない従順な人材も残念。」
- ⑥「自分の得意分野、強みを持つこと。」
- ⑦「失敗を恐れてチャレンジしない若者が多い。今の若者は限界を自分で決めている。」等。



経営者側からの回答に対し、若者からは、「スキルより想いの方が大切だということは意外でした。ただ、経営者の方たちから、お話をいただいたように想いがなければ仕事は続かないものということも感じました。」といった意見があった。

2つ目のグループワークとして、「どんな魅力があれば、栃木県で働きたいか？」をテーマに若者から回答をいただいた。

●若者側の回答

- ①「東京ではできない、地方独自の新しい事ができるのであれば栃木に戻って働きたい。」
- ②「東京でバリバリ働くのではなく、仕事と暮らしのバランスの取れた生活ができる。」
- ③「点と点を繋げるビジネスは、都会では盛んに行われているが、地方の方が

より活発にできるのではないか。」

- ④「賃金とは別の魅力、コミュニティ、差別化を図って栃木の魅力を作っていく。」等



●グループ発表

交流後は、他のグループとの情報共有として3名の若者から発表していただいた。



Cグループ発表【要旨】

- ・働きやすい環境、教育、育児がしやすい環境であって欲しい。
- ・栃木は、人の良さ、温かさ、コミュニティの強さがあるが、よそ者に冷たい文化。
- ・大人と子供ともっと交流できる場が欲しい。



Jグループ発表【要旨】

- ・賃金の関係で都内の方が良いと今の若者は考えている。
- ・都内で働いて、その経験を活かして働きに戻れる環境が栃木にあれば良い。



A グループ発表【要旨】

- ・ 栃木は、よそ者に冷たいと感じている。
- ・ 地方の活性化のためには、今やれることをしっかりやっていかなければならない。

各グループでは、若者から出た意見に対して、当会会員が真剣に話を聞く光景が見られる等、有意義な交流の場とすることができた。しっかりと自らの意見を述べる若者たちの姿には、非常に頼もしいものがあり、「栃木」をより良くしていこうとの熱い思いも感じられる交流の場となった。



グループワーク実施後、栃木県地域振興課職員から栃木県が取り組む『移住定住施策』について、説明をいただいた。栃木県がどんな取組を行っているか、首都圏在住の栃木県出身者の交流やイベントについての周知等を含め、分かりやすく説明いただいた。

最後に、参加者全員で集合写真を撮り、第2部を終了した。



【第3部 若者との交流会】

第3部では、第2部にディスカッションをした若者たちと交流をより一層深めるため、名刺交換を目的としたゲームとフリーディスカッションを行った。



若者たちは積極的に名刺交換を行い、興味がある業種や今後やりたいこと等について当会会員と活発に意見交換を行っていた。限られた時間の中ではあったが、活発な交流ができた。今回参加していただいた若者が今後、栃木に戻って働いたり、暮らしたり、栃木県に貢献してくれることを願いつつ、第3部を終了とした。

【第4部 当会OB会員との懇談会】

第4部では、転勤、異動等により当会を退会したOB会員の参加も得て、懇談会を行った。37名の参加があり、限られた時間の中、旧交を温めることができた。



【第5部 視察】

視察研修：東京港・豊洲有明

インフラめぐりツアー

〈航行コース〉

豊洲ぐるり公園～東雲運河～あけぼの運河～有明～豊洲新市場～豊洲ぐるり公園

普段見ることのない橋の下の電気やガスが通る管に見入ったり、変わりゆく水辺の景色を眺めたり、豊洲有明地区を船で巡るツアーを体験した。また、臨海地区では現在、東京オリンピック・パラリンピック会場の建設ラッシュであり、今でしか見られない景観を楽しんだ。会員相互の一層の懇親が図れた充実した一日となった。



モーニングセミナー 7月 テーマ 「優秀経営者賞受賞講演」
—地域に根ざして次世代に継承する—

講師：音羽 和紀 氏

株式会社栃オーベルジュ 代表取締役社長



1947年、栃木県宇都宮市生まれ。

【経歴】

大学卒業後、ドイツ、スイスにおける修業を経てフランスへ。“厨房のダ・ヴィンチ”と云われたアラン・シャペルに日本人として初めて師事。帰国後、「新宿中村屋」総料理長を務め、1981年、地元宇都宮にフランス料理店「オーベルジュ」を創業。以後、地元を拠点にレストランバー、カフェレストラン、デリカショップを手がける。2007年、自らの集大成「オトワレストラン」、2010年、地元食材を活かす「オトワキッチン」、2013年、レストラン&パーティー「シテ・オーベルジュ」を開店。2014年にはオトワレストランが「ルレ・エ・シャトー」に加盟認証を受ける。また、1980年代から続けている地域の子ども達への食育授業や親向けの講演はライフワークでもある。栃木県「とちぎ未来大使 食の外交官」や行政との連携など精力的に活動し、創業38年迎えた。

日 時：令和元年7月10日(水)
8：00～9：00

会 場：宇都宮グランドホテル 扇の間
参加者：64名

【講演要旨】

先日は、優秀経営者賞を頂きましてありがとうございます。本日は、私の料理人としての想いをお話しさせていただきます。

【料理の世界を目指したきっかけ】

私は、3人兄弟の末っ子で、宇都宮で生まれ育ちました。子供の頃は「昆虫博士」や「昆虫おたく」とあだ名がつくぐらい昆虫が好きで、小学3年生頃には、宇都宮大学に今でもある「昆虫愛好会」に所属して、学生や教授から、いろいろなことを教えていただきました。小学6年生頃になると「いつか海外に昆虫採集に出掛け、将来は昆虫の世界で生きよう」と思うようになり、海外に行くための方法を調べるようになったのですが、様々な国に触れるうちに「海外で仕事をしたい。昆虫は趣味かもしれない」と仕事について考えるようになったのです。

私は、子供の頃から、大人しいけれど、思ったら行動しなければ気が済まない性格でした。高校生の頃、料理の世界に入ることを決めると、早速、海外へ行くための準備を始めました。海外では自己防衛と健康が必要になると考えて空手を始めたり、叔母

が生け花教室を開いていたので、いつか役立つかもしいないと思いついて始めました。資金も自分で貯めることにしてアルバイトを始めたので、高校・大学時代は、アルバイトと空手と生け花の日々を過ごしていました。飲食業に進みたいことは、母には決意した時から話をしていたのですが、父には大学3年生の時に初めて打ち明けました。とても真面目な県庁農政部の職員だった父からは猛反対を受けましたが、この道に入ってから、応援してくれていたと感じています。

【地域に根ざす決意】

27歳の時に、大変著名なアラン・シャペル氏に師事していた時のことです。お店があったミヨネー村は、リヨンから25km離れた片田舎にある、人口200人ちょっとの村でした。休暇の時、ある村人と話をしていたら「ミヨネーは、いいだろう」と言われたのです。村は、オーベルジュのアラン・シャペルたった一軒だけが圧倒的な存在でしたが、それ以外は何もない村でしたので、何がいいのか解りませんでした。でも、その村人の話をじっくり聞くと、村の自然や空気感、ゆったりとした時間の流れ等を自慢していたのです。修業時代、いろいろな場所に行き、いろいろな方と話をしましたが、皆さん「おらが街」「おらが村」と、自分の住んでいるところを自慢し、大切にしていたのです。私は「帰国しても宇都宮で店を

出すことはないだろう」と思っていたのですが、その村人と話をして「自分の故郷に誇れるものが無い、そういう気持ちが起こらないのはどういうことだ」と言われた気がして、その時「独立は宇都宮です」ということと「最後に故郷に誇れるような理想の店を開こう」ということを決めたのです。

1981年に独立してから38年になりますが、故郷である宇都宮の土地に根ざせるよう頑張ってきました。そして、2007年に集大成の店として『オトワレストラン』を始めました。この店をととても気に入っているのですが、予定していた大谷町の場所が調整区域で許認可が下りず、今の場所にした経緯があります。私は、大谷町は栃木県内で最もポテンシャルがあり、世界に通じる場所だと思っているので、店が軌道に乗り始めた頃から、また大谷への想いが強くなりだしました。家族に、大谷に店を開きたいことを話したところ、全員から反対されましたが、何度も想いを話すうちに賛成してくれるようになったので、2021年の開店を目指して準備を始めたところです。

昨年、ルレ・エ・シャトーの『シェフ・トロフィー2019』に選ばれ、11月にカナダで行われた世界大会の受賞式に行ってきました。ルレ・エ・シャトーは、質の高い料理やホスピタリティを重視し、世界各国・地域のその土地の伝統や環境を大切にしている、個人・家族経営のホテル・レストランで構成される会員組織です。そのような方々と話をする中で、大谷に開く店への想いがますます高まりました。

【次世代への継承】

私は、料理の技術だけではなく、その土地の食材や食文化、伝統等を次世代に継承したいと思い活動しています。特に、子どもたちには「食の大切さ」を伝えたいと思いい食育活動にも力を入れています。

現在、シェフである二人の息子とコンシェルジュの娘も私の想いを受け継いでくれて、様々な活動に協力してくれています。例えば、栃木の食を日本全国・世界各国へ紹介する活動ですが、ルレ・エ・シャトー日本支部のイベントに、息子二人と参加し、500年以上の歴史を誇る修善寺の旅館『あさば』の料理長と、伝統の継承と新しいことに挑戦し続ける姿勢を料理で表現してきました。また、今年3月にマレーシアのザ・セント

レジス・クアラルンプールのフレンチレストランで行われたイベントには、栃木からも食材を空輸し、3兄妹が参加してきましたが、イベント終了後、お客様から「栃木に行ってみよう」という言葉をいただいて帰ってきました。

私は、たくさんの人や場所に出会ったことで、高級・贅を極めるということではなく、地域の優れた食材、五感全てで味わえるように表現した料理、建物、風景等を極めることが必要だと思うようになりました。

今、SNSで簡単に世界中の人と繋がり、情報交換をすることができます。私のお店にも、それらを利用されているお客様が、世界中から来てくれます。

私は、料理にできるだけ地元の食材を使うようにしています。お客様に料理について聞かれたときには、生産者やどのような食材なのかを紹介するようにしています。料理は、生産者と料理人の両方がいて完成します。料理が美味しいということは、素材が美味しいということです。私が一生懸命美味しい料理を作ることで、日本全国や海外からお客様が来てくださって、その料理を食べたお客様が、素材に興味を持ってくれたり、情報を発信してくれたりすることで、料理を通じて、料理人・生産者・お客様が、どんどん繋がっていくのではないかと考えています。

今、食と農と観光の関わりはととても深くなっていますので、その土地の「食・食材・食文化」の魅力を発信することが、観光地の魅力にも繋がっていくのではないかと考えています。大谷に開く店は、そのような魅力を発信できる店にしたいと思っています。

【最後に】

私は、コミュニケーションが一番大切なのは「食」だと思っています。美味しい等の感動を共有すると、コミュニケーションがととてもとりやすくなります。欧米では、いろいろなことを円滑に進めるために一緒に食事をします。だから、日本でも仕事や何かを進めるのに、相手と食事をするのはとても良いのではないかと考えています。

食を通して、栃木の豊かな自然を感じながら、コミュニケーションができるレストラン、栃木の魅力を世界に発信して世界中と繋がることのできるレストランとして、故郷のお役に立ちたいと思っています。

講師：豊田 晃 氏



株式会社あしぎん総合研究所 チーフエコノミスト 主席研究員

昭和30年生まれ 出身 栃木市

昭和53年 3月 明治大学商学部卒業
昭和53年 4月 足利銀行 入行
昭和63年 4月 (財)とちぎ総合研究機構 出向
平成15年12月 信用リスク管理室長
平成16年 4月 融資本部副本部長
平成18年 7月 与信統括室長
平成20年10月 シンクタンク設立準備室長
平成21年 4月 (株)あしぎん総合研究所 代表取締役社長
平成23年 4月 宇都宮大学客員教授を兼務
平成24年 9月 宇都宮共和大学非常勤講師を兼務
平成25年 4月 作新学院大学客員教授を兼務
平成28年 7月 (株)あしぎん総合研究所
チーフエコノミスト 主席研究員 (現任)
現在に至る

日 時：令和元年9月11日(水)

8：00～9：30

会 場：宇都宮グランドホテル 扇の間

参加者：51名

【講演要旨】

本日は、前半は、当社のサーベイ調査で地元の企業が景気動向をどう見ているのか、後半は、データ等の分析からの見方をご提示したいと思っています。

【I.サーベイ調査で経営のトレンド、景気の潮目変化を探る！】

当社は、今年4月で設立10年になりました。当社のサーベイ（アンケート）調査は、定時定点調査と随時調査を行っています。定時定点調査は、景況（D I）調査、賃金雇用調査、ボーナス支給予測調査、設備投資動向調査等を行っています。景況調査は、足利銀行内に調査セクションがあった昭和38年から続いている伝統ある調査です。随時調査は、例えば、東京オリンピックが地元の経済に与える影響や働き方改革等、タイムリーな調査を行っています。

日本銀行が行う業況調査（日銀短観）と当社の調査（地元企業約872社が回答）の比較から、日本経済全体と栃木県経済はパラレルに動き、タイミングも殆どずれないことがわかります。

製造業の景況ですが、17年後半にピークとなってから下がり基調になって、18年半ばからマイナスになっています。しかも、前回12年の景気後退局面近くまで低下しているので、今後政府が「2019年春頃から景気後退局面に入っていた」という判断を下すかもしれません。今後については、リーマンショックの時のようになることはないと思いますが、低下が続くと保守的に見ていたほうがいいと思っています。非製造業についても、製造業ほど変動は大きくありませんが、低下が続くと思います。

経営上の問題点にも大きな変化が見られます。2012年から、製造業・非製造業共に「人手不足」が急激に上がっていましたが、今年に入ってから「人手不足が続いているが、ピークを越えた」ということが、調査から読み取れます。

今後の鍵を握るファクターを四つ上げます。

一つ目は、やはり米中の問題だと思っています。D I 値が下がり始めた時期に、米国と中国は、互いが高い関税を課しています。米国の対中国措置は、2018年7月に第1弾が始まって、徐々に引き上げられていますが、この9月に行うと言っている、第4弾が問題視されています。米国は、中国からの輸入総額が約5400億ドルになりますが、対象外だった約

3000億ドルの内の1100億ドル相当の商品に15%を課し、残りも12月半ばから課すと言っているからです。第1弾から第3弾は、中間財や資本財なので、米国国民の一般消費者に直接影響が及ばなかったのですが、残りの3000億ドルは、主に消費財が中心なので、関税をかけると、結局は、米国国民が払うことになります。第4弾の主な品目のうち、ノートパソコン、スマートフォン、玩具等を12月に発動すると言っていますが、米国は中国からの輸入に依存しているので、クリスマス商戦に当たると影響が大きく、景気後退につながる恐れがあるためです。トランプ大統領は来年選挙があるので、闘っている姿を表すために、結論を先送りにしたままにすると考えられ、米中問題は長引き、不安材料は続くと思われま

二つ目は、日米の「物品貿易協定」問題です。8月下旬のG7で、大筋合意が見られましたが、不安材料が散見されています。例えば、米国から日本への牛肉や豚肉の輸入品で日本が関税を下げ一方、米国への自動車等の輸出品については、関税撤廃が見送りになっていて、追加課税（制裁関税）が持ち上がる可能性もあります。また、トランプ大統領が「中国が通貨安を誘導している」と批判しましたので、日銀の量的金融緩和を念頭に置いていて噛みついてくる可能性もあり、円相場の為替条項への飛び火が懸念されます。

三つ目は、日米の金融政策や海外経済情勢で円高が進まないかということです。FRBは7月、10年半ぶりに金利を0.25%引き下げました。我々エコノミストは、米国経済は調子がいいので、今年も2回ぐらい引き上げると予測していましたが、予防的利下げが行われました。FRBは、9月17・18日にFOMCを開催しますが、年内2度の引き下げを行い、引き下げも0.25ではなく、0.50という可能性もあります。米国が利下げを行い、日米の金利差が縮小すると、円高が進みやすく、海外経済が不安定な時ほど、円高になる可能性が高くなるということが言えます。米中の貿易戦争激化等で円高基調が続くと、マーケットにいわせれば大変危険なのですが、円高基調は

しばらく続くと考えられ、円安になる材料はないというのが私どもの見方です。

四つ目は、10月からの消費増税で10%の税率になりますが、これが景気動向にどう影響してくるかです。前回、平成26年に8%に増税した時は、駆け込み需要の後、反動減で消費が落ち込み、その後も実質的な所得減少による停滞が続きました。今回は、その対策として増税対策が盛り込まれたわけですが、また、政府が消費増税後の補正予算・20年度予算案を組むのは間違いのないでしょうから、この消費増税が景気動向の足を引っ張ることはないと思っています。

【II. 構造分析調査（人口動態）で地域経済の実態を確認する！】

2015年の各都道府県の人口を100としたとき、2045年に2015年のレベルをキープできているのは、100.7の東京と99.6の沖縄だけです。栃木県は、79で2割減となり、茨城や群馬も同じ状態です。厳しいのは東北のほうで、秋田は58.8で4割減になります。人口推計は外れないと言われてい

ます。合計特殊出生率は、1950年以降急激に低下して、2005年には過去最低の1.26まで落ち込みましたが、直近は1.42まで回復してきています。ただ、人口規模を維持できる出生率の目安である人口置換水準の2.07、夫婦の希望出生率の1.80にまだまだ及んでいません。では、出生率が急回復するものなのかというと、フランスが30年前は1.5を割っていましたが、今2.0に戻っていますので、真剣に対策を講じれば、出生率は上がるということです。

2018年の都道府県別出生率を見ると、栃木県は32位で1.44と全国並みです。1位の沖縄県は1.89で子供を持つ環境があると言えます。最下位の東京は、15～49歳の女性がダントツに多いのですが、出生率は1.20と最も低くなっています。女性の数がいくら多くても、子供の数が少なければ、少子化が進んでしまいます。

2015年の人口動態の中核市比較（中核市の人口上位11都市に群馬県・埼玉県の中核市と茨城県の旧特例市を加えて比較）を見

ると、宇都宮市は、女性比率が50.2、女性労働力率が50.4となっています。日本の女性比率が51.1なので、1%の違いかもしれませんが、宇都宮市は女性比率・女性労働力率ともに高いとは言えません。女性の数が少なく、男性の比率が多いということは、角度を変えると、男性が働ける場所が多いということです。人口問題も、データの見方により課題が出てくるという一つの事例です。

今後、社会増減がプラスになれば、当然その地域の人口は増えたこととなりますが、地域間の転入・転出は、日本全体の少子化対策には直結しません。しかし、地域間競争は現実起きていますので、転入を促し、転出を防ぐ対策が必要です。栃木県内市町の直近5年間の社会増減を見ると、転入超過だった市町の上位は「新幹線沿線沿い」「主要都市近隣」の市町でした。

両毛5市の人口移動の比較で、2010年からプラスを維持していたのは太田市だけでした。太田市は機械メーカー等が多く、非常に好調な業績が続いていたことの表れだと思います。申し上げたいのは、人口問題・人口対策は、産業政策がなければ繋がらないということです。当たり前のことですが、働く所がなければ人は集まらないので、産業の強い所に人が集まるということが社会増減の比較から言えます。当然、新設住宅着工戸数も、太田市は他市に比べ圧倒的に多くなっています。

最後は、栃木県の産業にどんな特徴があるかです。一人当たりの県民所得ですが、1位が東京、2位が愛知、3位が三重、4位が栃木、6位が静岡、8位が群馬、9位が大阪、10位が茨城、11位が広島となっています。製造品出荷額のランキングは、1位が愛知、3位が大阪、4位が静岡、7位が茨城、9位が三重、10位が広島、12位が栃木、13位が群馬です。この結果から「ものづくり企業等を中心とした、産業が活発な所が、県民所得が高い」ということが、明々白々に言えます。言い方を変えると「ものづくり企業は、付加価値を生みやすい」ということです。

栃木県は、昭和40年頃から工業団地を造

成して大手企業を誘致したのですが、その産業政策が花開いたと言えます。ただ、全国と栃木県の経済構成を見ると、全国は製造業が2割なのですが、栃木県は製造業が約4割となっているので、栃木県は製造業に依存し過ぎているという心配も出てきます。栃木県の実質成長率を見ても、製造業が好調な時は、県全体の成長も高くなり、悪い時は低くなるという、ものづくりにウェートが高い栃木県の特徴がとてよく表れています。

栃木県の規模別製造業構成をみると、大企業（従業員数300人以上）の数は2.5%しかありませんが、製造出荷額の約56%をその大企業が握っています。これは、製造・大手企業の景況に経済成長が左右されてしまうということです。ですから、産業関連の弱さ（県内波及効果の弱さ）を克服するために「県内企業間の結びつきを地道に強め、弱い産業連関を少しずつ高めていく」「企業誘致を強化し、既存企業の機能集約等を強化する」「内需型産業を強化し、多様・多層的な経済構造に変えていく」等、弱みを補強し、強みをより活かす戦略をとることが必要になります。



【最後に】

9月6日に「地域とSDGsに関する調査」をプレスリリースしました。SDGsは、まだまだ浸透していませんが、社会的課題への取り組みが一層強く求められる時代になっており、重要性が増しています。

あしぎん総研は、このようなデータ分析等をしてながら、栃木県経済、企業の皆様と一緒に、手を携わりながら進んでいきたいと思っています。

地域振興委員会 第1回委員会

委員長 郡司 祐一

(株関東農産 代表取締役)

日 時：令和元年7月18日(休)15:30~18:00

会 場：うつのみや表参道スクエア多目的ホール

参加者：35名

(県立宇都宮商業高校生3名参加)

「広域連携による新・観光圏の構築～栃木県を拠点とした新たな観光周遊ルートの形成～」をテーマにしている当委員会では、今年度からの活動方針や栃木県の観光での広域連携の現状について学ぶことを目的に、第1回委員会を開催した。

◆第1部 講話

①「北関東4県の共通したインバウンドの課題と広域連携の可能性」

講 師：宮地 アンガス 氏

(ジャパン・ワールド・リンク(株)

代表取締役/CEO)

1. 栃木県のインバウンドの現状

栃木県の外国人延べ宿泊者数(2018.3~2019.2)は、29万4,790人、全国で33位である。2年前が29位、3年前・4年前は26位、5年前に遡って見ると栃木県は22位だったので11位も順位が下がっていることとなる。5年前は、177,440人だったのが今は294,790人で伸び率にして見ると+66%であるが、全国の伸び率から見ると栃木県は47位となっているのが現状である。ちなみに伸び率1位は、佐賀県の+522%、2位が青森県の+516%、3位が香川県の+436%である。

2. 北関東4県の共通した課題

過去5年間の外国人延べ宿泊者数の全国順位の変動を見ると、栃木県、群馬県、茨城県、埼玉県は22位以下となっている。理由は、東京から近く日帰り客が多いためである。逆に国内旅行は良くなっていると言って良い。しかしインバウンドは競争力がどんどん落ちているのでこのままだと数十年後の観光産業にとってまずい状況である。

3. 国内旅行者と訪日客(インバウンド)の旅行スタイルの違い

国内旅行者の旅行日数は、週末や休日を利用した1泊2日が多い。動機は週末や休日に気分転換がしたいという理由で旅行スタイルは滞在地近隣や行き帰りで有名な所に寄ってみることが多い。訪日客の旅行日数は、アジアで3~7日、欧米で7~20日。動機はせっかく日本に来たので色々な体験がしたいという理由が多くみられ、少しくらい遠くでも楽しそうであれば足を伸ばして何か所も行ってみたいという欲張りな旅行スタイルが多い。訪日客を「日帰り客」から「宿泊客」にシフトさせるためには、『楽しそう』→『とっても楽しそう』、『日帰りで行けそう』→『日帰りで行けなさそう』にする必要がある。

4. 広域連携による「とっても楽しそう」で、「日帰りで行けない」観光圏へ!

訪日客を日帰り客から宿泊客にシフトさせるために北関東4県が広域連携をして旅行者目線の商品開発や海外発信を行えば、「とっても楽しそう」で、「日帰りで行けない」観光圏にすることが可能ではないかと思っている。



②「栃木県のインバウンド施策について」

講 師：大貫 大輔 氏

(県産業労働観光部観光交流課

インバウンド推進担当GL)

昨年1年間(平成30年1月~12月)の栃木県への外国人延べ宿泊者数は32万人で全国32位と低い数値になっており、上まで伸ばしていくためにはプロモーション、宣伝活動と受入れ態勢の整備が必要である。国別の外国人延べ宿泊者数は、中国、台湾、香港、タイと東南アジアでも経済成長が進んでいる

地域の方が多くなっている。また、栃木県は日光や那須のコンテンツがあるということで欧米圏の方が北関東3県で比べても1番来ていただいております、デジタルマーケティングで欧米圏にも今後フォーマットしていきたいと考えている。

リーサスからの栃木県の産業構造を見ると企業数は宿泊・飲食業が全体で3番目に多くなっているが、売上で見てみると8番目になってしまうのもっと伸びしろがあると思っている。

2019年の栃木県のインバウンド関連事業は、中国、台湾、香港、タイなどの旅行博に出展し合間を見て各国の旅行会社を回ってPRしていきたいと考えている。また、新規事業として「外国人向けとちぎ周遊ルートの作成」を考えており、実際に外国人の方に来て見ていただいて、二次交通の課題等をどうするかなどを一緒に考えていければと思っている。「外国人向け動画PR（デジタルマーケティング）」も作成中でYouTubeに動画を流し、その動画を見て栃木のサイトに飛んで旅行の申込みも出来るような仕組みづくりをしているところである。その他受入れ態勢の整備として「翻訳サービスの導入支援」、「外国語対応人材拡充のための研修」、「多言語コールセンターの整備」に予算を付けた。

近県との広域連携の状況については、3県協（茨城・群馬・栃木）、4県協（山形・宮城・福島・栃木）、5県協（茨城・群馬・新潟・福島・栃木）の協議会があり、台湾、タイ、中国を対象に観光商談会や旅行博の出展、ブロガー招請などの事業を行っている。空港利用の二次交通の課題、長期滞在に結び付けやすいナイトタイムエコノミー



などの切り口も必要であると考えている。

◆第2部 グループディスカッション

テーマ①「5県観光周遊ルートづくり」

【第1・2グループの報告（一部）】

- 外国人の生活習慣を勉強して魅力を探る。
 - 各県の世界遺産を巡る旅。
 - 5県の魅力を勉強しながら連携する。
 - 5県のイメージを決めてはどうか？
 - 5県に泊まって東京へ！
 - インスタグラム映えする場所を巡る旅。
 - 歴史的なものをアクティビティに繋げてのツアー。
 - テーマを決めての周遊ルートづくり 等々
- テーマ②「滞在コンテンツをつくろう」

【第3・4グループの報告（一部）】

- 5県の持ち味が違うので、花、光、温泉、食などテーマを決めてコンテンツづくり。
- 美容にこだわったコンテンツづくり。
- 秘境などストーリー性があるものを外国人の方にわかりやすく発信してはどうか？
- 夜型コンテンツづくり（お酒、ジャズ等）。
- 医療ツーリズムは滞在型につなげる。
- 大きな企業の工場があるので、車など最後に組み立てる体験コンテンツ。
- 外国人が参加出来るお祭り（お神輿が担げる）
- 本物に触れてほしいので地域の方の受入れ態勢の整備が必要。



～最後に～

外国人観光客を呼び込むには、広域で連携しテーマ性を持ったプロモーションのノウハウを地域に落とし込み関係者を広域でまとめられるかが課題となる。ディスカッションの内容を今後の委員会活動に役立てていきたい。

産業政策委員会 第2回委員会

委員長 内藤 靖

(株)テラクリエーション 代表取締役

日 時：令和元年7月19日(金)16:00～17:40

会 場：うつのみや表参道スクエア 6階
多目的ホール 2

参加人数：25名

「活力ある栃木の産業構造を創造する～とちぎの産業の持続的発展を目指して～」をテーマに活動する産業政策委員会では、第2回委員会を行いました。



○内藤委員長挨拶

当委員会の活動方針や第1回委員会の講演会で学んだ「Society5.0」について、参加者の委員の皆様と情報共有をした後、今後の委員会への積極的な参加依頼を行った。

【第1部】講話

『第4次産業革命への対応と本県の産業施策』
講師：栃木県産業労働観光部

次長兼産業政策課長 橋本 陽夫 氏

(1) 「先端技術 (IoT、AI等) の活用状況について」

大企業と中小企業での先端技術の活用状況には大きな差がある。ロボットやクラウドは活用している企業も多いが、中小企業では、特にAIの活用状況が1割にも満たない。また、先端技術の必要性を感じていないという企業が約4割あるという結果も出ている。

(2) 「中小企業の生産性向上」と「IT人材需給」

中小企業におけるIoTの活用状況の調査では、製造業が他業種に比べ進んでいる。全体ではIT技術導入については、「人材不足」や「費用負担」が課題となり、先端技術の導入が進んでいない。

また、先端技術が求められる環境下で、日

本は人材育成が間に合わず、高度なIT人材が不足し、今後更なる不足になると予想されている。

(3) 地方版IoT推進ラボ

IoT等により地域課題を解決し、新しいビジネスを創出する取組を実施。栃木県は、県がまとめ役になり、プロジェクトを順次実施していく。



【第2部】事例紹介

○東日本電信電話(株) 長谷部副委員長

製品品質検査やトマト農家の収穫の事例について説明。良品、収穫できる等の判断ができるまでにAIの学習コンピューターには、相当量のデータや画像を読み込ませる必要がある。

「地域課題解決アイデアソン」を実施し、業界毎の課題を洗い出して、対応策をディスカッションしていく等のアイデアを募る場として開催する。

○(株)NTTドコモ 松永副委員長

従業員が持っているスマートフォンから情報を吸い上げ、勤怠管理を行ったり、統計情報を取り2次利用、3次利用ということ意識して実施を行っている。

IoT、ICTを進めるにあたり、企業側からのリクエストは世の中にまだ無いサービスが大半。研究チームと営業、お客様の三位一体で新しいサービスを作っていくことにしている。



【第4部】今後の委員会活動について

これまでの委員会で学んだことに対しての復習や今後、先進地視察や1月30日に予定している講演会を通じて、提言に向けた調査研究活動を実施していく。

未来経営研究会 第2回例会「千葉視察」

代表世話人 古口 勇二
(株古口工業 代表取締役)

日 時：令和元年 7月25日(木)～26日(金)

視察①：株式会社やます

視察②：しのはらプレスサービス株式会社

参加者：21名

『「ブランド力構築」～選ばれる栃木県企業になるために～』をテーマに活動している当研究会では、千葉のちから（千葉県表彰事業）「中小企業表彰」受賞の「株式会社やます」（平成25年受賞）、「しのはらプレスサービス株式会社」（平成30年受賞）の見学を行った。
〈7月25日(木)視察①〉

(株)やますにおいては、親会社である(株)諏訪商店の代表取締役諏訪寿一氏の講話の後、ショールームを見学し、当社が運営する新生房の駅で海の幸をふんだんに使った昼食を頂いた。



当社は千葉の特産品である落花生を中心に、季節ものや地元の食材を使った商品を販売しており、取扱商品は3,000点を超える。

商品開発に対しては並々ならぬ思いを持っており、担当部署では、足を使った商品開発を続け、毎月数種類の新商品を出し続けている。顧客を飽きさせず、「やます」のブランドイメージを維持、拡大するため、社員が汗を流し努力、工夫する姿は当研究会のテーマに通ずるところを感じる内容であった。



〈7月25日(木)視察②〉

続いて、しのはらプレスサービス株式会社を訪問し、代表取締役社長篠原正幸氏に講話を頂いた後、本社内及び工場を見学した。

当社は典型的なオールドビジネスであったプレス機械の修理業を「知的集約型産業」と捉え、プレス機の改造や更新を積極的に提案し続けたことで、新たなメンテナンスエンジニアリングに成長を遂げた。篠原氏の入社直後から当社の問題点を見出し、改革を重ね、従業員のスキル向上に成功したことで、「知識」を「知財」へ昇華させ、当社のコアコンピタンスを確立したといった内容は非常に参考になった。



〈7月26日(金)〉

視察組は、鋸山、道の駅「保田小学校」を視察し、ゴルフ組は鷹之台ゴルフクラブにてプレーを楽しみ、それぞれ親睦を図った。



社会問題委員会 第2回委員会

委員長 吉田 元
(関東自動車㈱ 取締役専務執行役員)

日 時：令和元年 8月 1日(金)16：00～18：00

会 場：うつのみや表参道スクエア 6階
多目的ホール

参加人数：13名

社会問題委員会では、「“健康長寿県 とちぎ”の実現～疾病予防・健康づくりに向けて～」をテーマに調査・研究がスタートしたところであり、第2回委員会では、医師による胃がんの現状把握や対策に関する講話や当委員会の調査・研究の方向性について議論を行った。

【第1部】

○胃がんの現状把握及び対策（講話）

講師：地方独立行政法人栃木県立がんセンター
食道胃外科科長 松下 尚之 氏

演題 「胃癌の予防 H.pylori は除菌する価値があるか？」

1. 胃がんの状況

(1) 死亡数と死亡率

2017年時点で、胃がんの死亡数（男女計）はがんの中で3位であるが、死亡率は年々下がっている。その要因は検診の高度化等が挙げられる。



(2) 患者数の傾向

男性は微増、女性は横這いであるが、高齢化（＝がん世代の増加）により罹患数は増えているが、死亡率は低下している。

2. 胃がんの原因

胃がんの原因のほとんどはピロリ菌であり、早期の除菌は、胃がんのリスクを下げる。

3. 今後のピロリ菌予防施策について

今後のピロリ菌予防施策としては、義務教育中である中学生に対する尿中検査やがん罹

患リスクが高まる50代に対するピロリ検査、除菌等が良いのではないかと。

また、30代～40代は、罹患数は多くないが、結婚や出産直後に胃がん罹患するリスクを考えると、ピロリ菌の除菌を検討すべきである。

【第2部】

○調査研究の方向性

吉田委員長から、これまでの議論の振り返りを行い、今後の調査研究の方向性について、以下の通り発表及び議題の投げかけを行った。



1. 目指すべき姿について

栃木県の寿命伸長が目指すべき姿であるが、具体的には健康寿命の伸長＞平均寿命の伸長となるよう研究を進めたい。

2. 先進企業視察について

「健康経営アワード」等、公的に認定された健康経営に注力する企業等をベンチマーク先として視察を行いたい。

3. アンケートについて

アンケートの依頼先には経済同友会会員向けと自治体向けがあったが経済同友会会員向けを優先的に進めていきたい。アンケートを集計することで、目指すべき姿と実態のギャップを明らかにして当委員会の目指すべき姿をより明確にしたい。

【第3部】

○意見交換

講話の内容を踏まえた上で、委員の方々から今後の展開や視察先の要望等、数多くの御意見をいただいた。



国際化推進委員会 第2回委員会「外国人材受入れシンポジウム」

委員長 石川 尚子 (オリオンコンピュータ(株) 代表取締役)

日 時：令和元年 8 月 7 日(水)16：00～18：50

会 場：宇都宮東武ホテルグランデ

6 階『龍田 I』

参加者：60名

国際化推進委員会では、『グローバル人材に選ばれるとちぎづくり～県内企業の活力に繋がる外国人受入体制構築に向けて～』のテーマの下、外国人材受入れシンポジウムを開催しました。

【石川委員長 開会挨拶要旨】

日本国内はかつてない速度でグローバル化が進み、栃木県も大きな変化を迫られています。そうした現状を受け国際化推進委員会では、価値観や視点が異なる人材がもつ、



多様な発想力・知識・技術を生かしながら、県内企業が更なる発展を遂げるためには何が必要か、について調査・研究を進めているところです。

本日のシンポジウムでは、外国人受入れの実務から体制構築まで、我々がどのように取り組むべきかを皆様と一緒に考えていきたいと思えます。そして今後の委員会活動を進めていく上での大きなヒントが得られるよう、また併せてご参加の皆様の自社の経営への参考となるようご祈念申し上げ、開会にあたり委員長の挨拶とさせていただきます。

【第1部】基調講演

講 師：崔国際行政事務所

行政書士 崔 聖植 氏

本日は、今回新しくできた特定技能ビザはどういったものなのか、他の就労資格を取得・採用するのとどういったところが違うのかをお話します。

《新しい就労ビザ「特定技能」の導入背景》

出入国管理及び難民認定法が2018年に改正され、特定技能1号・2号が創設されました。当初は50万人受け入れる予定でしたが、国会での審議を経て約34万人になりました。

人手不足に対応するために実際に動き出したのは2018年2月の経済財政諮問会議で、ここから官邸主導で話が進んできました。さらに2018年4月には日本商工会議所が、移民とは異なる「中間技能人材（仮称）」の導入について政府へ提言しました。それらが『骨太の方針2018』に組み込まれ、法令化に向けて動き出しました。

最終的に、女性活躍・高齢者活躍・IT活用では補いきれない14分野に絞り、特定技能の対象としました。今（8/7）現在、タイ・ベトナム・カンボジアから、4分野で20名を受け入れています。

受入れのルートは技能実習ルートと試験ルートになります。

技能実習ルートは、在日技能実習生のビザの移行、または、すでに帰国した技能実習修了生が再来日する方法です。日本語試験と技能試験は必要ありません。法務省の統計では45%は技能実習ルートと言われています。

試験ルートでの受入れはまだありません。いくつかの分野で試験を始めていて、今秋から来春に向けて徐々に増えていくかなという状態です。



《新しい就労ビザ「特定技能1号と特定技能2号」》

特定技能1号は「相当程度の知識または経験を要する技能を要する業務に従事する場合」とありますが、これは単純労働と高度人材の真ん中という位置付けです。学歴・職歴は問わないが、試験を実施することで「相当程度の知識または経験」の有無を認定する、というものです。日本語については、日本語能力検定試験4級（N4）を目安にしています。

また特定技能1号は、期間は最長5年で、家族の帯同は不可です。これは移民を受け入れないというスタンスに基づいていますが、特定技能での5年の間に、資格試験に受かったり、大学を卒業したりと、新たな要件を満たせば別の資格への移行が可能です。つまり高度人材としての定着の可能性があり、ここが技能実習制度とは異なります。

特定技能2号は「担当する業務分野について熟練した技能を有する業務に従事する場合」となります。もとは5分野という話もありましたが、結果的に建設と造船の2分野に限定されています。家族の帯同も可能、将来的には永住申請も可能です。

《特定技能ビザと技能実習ビザの相違点》

技能実習生は送り出し機関との契約になっていて、基本的に職場は移れません。さらに、送り出し国の労働局の許可を事前に取りなければいけません。これが技能実習生受入れの少し大変なところです。

これに対して、特定技能は直接雇用ですので非常に軽くなりました。同業種間であれば転職も可能です。ただ、送り出し機関を通じて紹介されて受け入れる場合は現地の労働局の許可が必要です。詳細は国によって異なりますが、基本的には、悪質なブローカーの排除に向け体制を整えるためのMOU（協力覚書）に規定されます。

悪質なブローカーが関わると、非常に高額になります。技能実習生の例ですと、現地で6ヶ月教育を受けるのに仮に60万円、（労働局の）

許可を取るのに30万円とします。すると90万円です。そこにブローカーの仲介手数料がそれぞれ10万円ずつ上乗せされて、110万円ほどになります。技能実習生はこれを背負っているもので、最初の1年で借金を返して、2年目、3年目で貯金するというような感覚です。さらに国の家族にも送金しなくてはいけない。ですから、失踪などの問題も出てきてしまうのです。

こうしたことは実は法務省も分かっている、少しでも減らしていこうということで、（各国と）MOUを結びます。

次に受け入れる際の出費ですが、技能実習生は入国後に初月研修ということで1ヶ月研修をさせます。その間の手当て6万円は受け入れる企業が負担します。

特定技能は、研修はありません。出国前の事前オリエンテーションと入国後のアテンドが義務付けられているだけです。少し負担が軽減します。アテンドとは、空港まで迎えに行ったり、口座を作ったりということをやります。

それから職種ですが、技能実習ビザは80職種144作業、特定技能ビザは限定的で1号は14分野、2号は2分野になっています。特定技能は、半分が技能実習からの移行ルートですが、技能実習生のやってきた実習内容と特定技能の14分野の対応関係が問題になります。そのため対応表もありますので、それを見ただけであれば受入れ可能かどうか判断できます。

それから、その他の相違点です。技能実習は、技能実習計画を作成する必要がありますが、その認定の可否は技能実習機構で判定します。ここが一番大変な手続きです。入管の処理は2週間程度で終わります。これに対して特定技能は、外国人支援計画というものを作って、ビザの申請に付けます。それは受入れ機関である企業または登録支援機関がやります。

《外国人材導入プロセスと注意点について》

①留学生や大学卒の外国人が「技術・人文知識・国際業務」や「技能」の就労ビザを取得する、②技能実習生を採用する、③特定技

能を採用する、の3パターンに大きく分けてお話をします。

一番明解なのは、やはり②技能実習生です。管理組合が送り出し機関の人材会社と提携していますので、管理組合の組合員になって、求人票やデマンドレター（雇用条件書）を作成して、審査が通ったら求人票を現地へ送り、面接をして決めるというやり方です。

ところが、①就労ビザで雇用したい場合は、いい人材をどこで紹介してもらおうか、という問題があります。これは外国人の人材紹介に特化している会社に頼むとか、留学生等が通っている学校へお願いするとか、そういった方法になります。

問題は③特定技能です。特定技能は半分が技能実習生からの移行とされていますから、技能実習生を同じ受入機関で受け入れることになるかと思えます。あとの半分は、登録支援機関が技能実習制度における管理組合と同じような役割を持つようになるのではないかと思います。

次に採用時の条件の違いについてです。③特定技能の場合は、技能実習修了生以外は試験を受けなければいけません。②技能実習生は、管理団体と相談して、それぞれの条件をクリアする人を選びます。①高度人材（就労ビザ）の場合は、在留資格の該当性に着眼してやらなければいけません。例えば、入管の審査は「業務の中で通訳をすることもあるから、通訳業務で申請」では通りません。業務時間の大半が通訳業務でないといけません。実は特定技能が新設された背景には、これが厳しすぎるのでは、というのがあります。

それと、受入人数です。特定技能1号では、建設と介護は人数制限があります。簡単に言いますと常勤社員よりも増えてはいけません。現時点では2分野のみですが、他の分野でも今後制限される可能性もあります。

ちなみに留学生の資格外活動（アルバイト）については、週28時間までというのはご存じの方も多いかと思いますが、超過が常態化す

ると強制送還になります。ペナルティが非常に重く、管理責任も問われますので、よく注意しなければいけません。

新規導入における注意点ですが、初めての受け入れ時には審査期間が長くなります。技能実習生の場合は、技能実習機構で認可が取れるのは6ヶ月、下手すると1年かかるケースもあります。特定技能については標準処理が1ヶ月～3ヶ月と資料にも書いてありますが、今の東京入管ではそれ以上かかることもあります。それをあらかじめ伝えておかないと、現地ではトラブルになることが非常に多いです。



《外国人材導入とビジネスチャンス》

特定技能は学歴・職歴は要りませんので、外国人にとっては非常に魅力です。また直接雇用が可能なので、様々な支援をする登録支援機関が必要になります。そこへの参入が非常に増えてきています。ビジネスチャンスとしては“特定技能の新設に伴い新たな人材が入ってくる”“技能実習生が特定技能に移る”“転職が可能になる”と流動化しますので、そこを見ていい人材を紹介したりできるというのも少しあるかと思えます。

逆に、受け入れる側は本当にしっかりと宿舍などを準備し、ケアできる受入れ態勢を整えないといなくなってしまう可能性がありますので、そこは非常に重要なところだと思います。

あとはやはり外国の人材紹介事業者とのコンタクトが重要です。また、特定技能用の技能検定や日本語試験の実施機関が需要拡大するのではないかということで、それに対応すること、さらに帰国した技能実習生の呼び込みも今後活発になるかと思えます。

【第2部】パネルディスカッション

コーディネーター：

松金 公正 氏（宇都宮大学 国際学部教授）

パネリスト：

佐藤 伸之 氏（佐藤建設工業㈱ 取締役副社長）

佐野 稔 氏（㈱タスク 人事総務部長）

石川 尚子 氏（オリオンコンピュータ㈱ 代表取締役）

崔 聖植 氏（崔国政行政事務所 行政書士）

《はじめに》

松金氏 現在の栃木県は特定技能がゼロですので、これからどう活動し、どこを目指していくのか考えていければと思っています。まず、講演を伺ったの感想と、自社の取り組みとどのように結び付けて考えられたのかお話し願います。



佐藤氏 10年前から活動を始め、6年前に1名、技術職でホーチミン工科大から採用、その後技能実習生を3名採用し、現在に至ります。特定技能の導入により、一度帰国した人の再来日の間口が広がったと思いますが、手続きや採用はまだ問題があるかと思いました。

佐野氏 2017年夏頃に外国人材の雇用へ向け活動を開始し、2018年5月から技術職で4名の方に来ていただきました。実際の業務と申請した内容の乖離をどうすべきか、今悩んでいるところです。今後特定技能も検討したいです。

石川氏 こちらは専門学校で、卒業生には専門士の称号が付与されますので（取得できるビザは）「技人国」になります。近頃は入国管理局の審査が厳しくなってるのが事実です。

外国人労働者の方を受け入れる企業で、リーダー的存在の人がいることは非常に大きいメリットになると思います。

《受入れ時のサポート体制について》

松金氏 初めて来日した人に対するサポートや、組織的支援についてお話し願います。

佐藤氏 当初は「なんで外国人を入れるんだ」「誰が面倒見るんだ」と社員が猛反対しました。ならば、ベトナム人ならベトナム人の正社員を1人入れて、その子に生活面と言葉などのサポートをしてもらおうと、まず技術職を採用しました。



実際にホーチミン工科大で就職斡旋のブースを出し、現地の大学3年生を仮採用しました。大学卒業までの約1年半、現地の日本語学校にも通わせて、N3（日本語能力検定試験3級）まで取得させました。

（来日までの）期間が長いので、定期的に現地へ行ってフォローアップをしたり、費用面は全部会社で負担したりしていました。

佐野氏 今は1期生しかいませんが、今後は1期生が2期生の面倒を見ていくことになると思います。現地で面接をした時、若い人が多かったですが、中には30代の人もいたので、1人は少し年齢の高い人を入れてみんなの面倒を見てもらおうと考えていました。

松金氏 具体的にどのような不安があり、反対意見が出たのでしょうか。

佐藤氏 一番は言葉の壁と文化の違いです。専門用語などに関する不安の声が多くありました。食事の違いも最初は戸惑いました。

ただ生活面については、日本に来て2・3カ月で慣れると思います。言葉や専門用語に関しては、個人差もありますが1年から2年は必要です。実際に、反対していた社員も、1年後ぐらいにはそういうことは一切言わなくなりました。

佐野氏 当社でも、言葉や生活面の不安は現場から上がりました。ですが、配属先の課長と一緒にベトナムへ連れていき、一緒に面接をしました。また面接の翌日に、学生たちの家族と会談したところ、課長たちの中に「これは自分たちがしっかりフォローしなくては」

という意識が芽生えたようで、職場でもかなり面倒を見てくれています。

崔氏 既に受入経験のある企業さんは、本当に忙しいと Skype 面接などを実施する場合がありますが、初めての外国人材採用は、最低限現地に行ったほうが良いと思います。家族に会うのも本当に良いと思います。

松金氏 経験があまりない会社が他の会社と競合するような状況で、何か気を付けることはありますか。

崔氏 入管の審査や、技能実習機構の計画の認定には時間がかかります。通常2~3ヶ月で終わるところが、最初は6ヶ月ほどかかりたりもします。待っている側は非常に不安になりますから、そこはあらかじめ気を付けて下さい。

松金氏 リーダー的存在について、専門学校の立場から何か協力できることはありますか。

石川氏 当校のような専門学校に来る前には、日本の日本語学校を1年半から2年経験して入学してきますし、学校に通う間にアルバイトも経験していますので、コミュニケーション能力は高いと自負しています。

また受入企業における生活面のサポートの手厚さは大きな評価の一つだと思います。



《有事の際の組織での対応について》

松金氏 受入れにあたって起こる問題に対する組織（会社全体）としての対応について、可能な範囲で伺えればと思います。

佐野氏 ビザは設計とか生産技術なのですが、9時5時で設計技術の図面を描いたりプログラムを作ったりというのは正直できていません。なるべくそれに繋がる仕事をしていただ

くことで対応しています。

佐藤氏 同様に、技術系の2名については、その業務をフルタイムで行なわない日は、関連した現場測量等に出ることもあります。

松金氏 先ほどの講演の中で、専門分野と実際の業務のマッチングがビザ申請のポイントの一つだというお話がありましたが、今後どういった状況変化が見込まれますか。

崔氏 これは非常にデリケートな部分です。私の講演内容は正論ではありますが、その関連業務の中で構成されるのであれば問題ないと思います。

入管で問題になるのは、A社でビザを取ったのにB社で全然違うことをしていたなど、甚だしい場合です。摘発されるのはそのくらい極端な場合が多いですが、基本的にはその専門でないとできない業務がメインでないと駄目ですよ、ということです。

また多いのは、旅館・ホテル・レストランなどで国際業務を雇用するのが厳しい、というようなことでして、今日のお二方の、建設とか医療機器製造の分野では問題はないという感じがします。

松金氏 今のお話を受けて、特定技能を会社で採用することについてどういった感想をお持ちですか。

佐藤氏 建設業の場合は特定技能の注目度が非常に高く、実習生グループの友人絡みで「特定技能を受け入れないか」とアプローチされることも多いです。技能実習修了生にもう一回アプローチしてみようかと考えています。

佐野氏 特定技能には医療という分野はないのですが、当社の業務との該当性などをこれから調査・検討したいです。

《特定技能と採用（マッチング）について》

松金氏 特定技能について崔様からもう少し詳しくお話し願います。



崔氏 特定技能は、試験不要の技能実習修了生が一番リクルートしやすいです。学んだ技能を帰国後に生かすことが技能実習制度の趣旨ではありますが、本人の義務にまではなっていないという感触はあります。リクルートについては、人材会社が送り出し国と提携してリストを持っているという形ではないでしょうか。

松金氏 国際化推進委員会の委員長という立場から、栃木県に置き換えて上手に回していくシステムなど、ご意見はありますか。

石川氏 技能実習生が帰国後どうなっているかが、自分も含め皆様わからないので、ここに行けば情報がもらえる、マッチングさせてもらえる、手続きのサポートをしてくれる、という場所が栃木県内に一ヶ所でもあれば、皆さんも1歩踏み出しやすいのではと考えています。

松金氏 採用活動を進める中で求める人材と実際に応募してきた人材の違い、また受入れ後に起こったアンマッチなどの問題はありましたか。

佐藤氏 技能実習生の面接に行った際、希望者が30~40名いた中で、日本での仕事内容を説明すると、思ってる仕事と違うとあって、希望者が半分程になったことはありました。

実際技能実習生の中で、日本で技能を習得しようと思っている子はごく少数で、お金を稼ぎたいという子が非常に多いです。その時は特にそういう子たちが集まっていたのかなと思いました。

崔氏 本音と建前とはやはり乖離があります。基本的には出稼ぎという感覚です。なのでトラブル防止のためにあらかじめ「私たちはこういうことをします。こういう条件です」というのをはっきりと言っておくとよいです。

佐野氏 当社は管理組合



の社長さんが会社にいらして、実際に見聞きした情報をベトナムへ持っていった上で何人かリストアップしてくれました。ある程度管理組合さんの方で弊社のことを理解して、絞り込んでくれましたので、採用のミスマッチというのはあまりなかったです。

石川氏 お話を聞いて、技能実習生や留学生の情報がバラバラで共有されてないと感じました。国際化推進委員会としては、選ばれる土地になりたいというのが一番の思いです。



当校の卒業生を例に挙げると、重点がお金よりもやりがいが変わってきています。また住みやすさも重視されていて、就職先に群馬や仙台が選ばれています。長く日本にいたいという思いが強いことを皆さんに知っていただきたいです。

特定技能は転職が可能ですが、もう少し制度について勉強し、環境を整えることで、特定技能1号の受入れ・定着も可能になるのではと思っています。

そういった勉強会や、各企業がやるべき生活指導・日本語指導などを、県単位で支援できる場所があれば、より活発に最初の1歩を踏み出せるのではないのでしょうか。

松金氏 既に日本に滞在している学生を受け入れる際の注意点やメリットについてももう少し詳しくお願いします。

石川氏 非常に勤勉です。働くからには、しっかり働いてしっかり稼ぎたいという気持ちを持っている子が多いです。

それと、情に厚く、一度関係性ができればそう簡単には裏切らないな、というのは感じますので、そういう関係になれるようなコミュニケーションを取ることがポイントだと思います。

《まとめ》

松金氏 最後に、それぞれの立場から、外国

人材の受入れにあたって一番大切だと考えていることをまとめとしてお話いただければと思います。

佐藤氏 外国から来た子たちはSNSで本当に密に繋がっています。当社では、外国人雇用にあたり専用宿舎を建設したり、近くの農家さんと提携して米を無料で提供したりと、衣食住には非常に気を使いました。それがSNSを通じてベトナム内で広がり、たくさん来てくれますので、そこを重点的に取り組んだのが非常に大きかったです。

佐野氏 本当に24時間サポートできるのか非常に不安がありました。仕事に関しては当然当社で引き受け、生活面は割り切って管理組合へお願いしたところ、何かあれば対応しますと言っていたので、非常に気持ちが悪くなりました。全部任せきりではないですが、初めての受入れ時にそうしたサポートがあったのでよかったです。そういった関係性は大事にしていきたいと思っています。

また、それだとしても職場だけでの関係になってしまうので、会社のサークル活動などに連れて行って、コミュニケーションが取れるような活動もしています。

崔氏 外国人材の導入は、都会・地方などに関係なく、遅かれ早かれやるしかありません。外国人雇用は生活と言葉のケアが非常に重要ですが、それをきちんと整えて上手くマッチングすれば、安定雇用が期待できるというメリットもあります。今回のシンポジウムでは、そのヒントがたくさん出てきたと思います。

制度面では、特定技能は本当に始まったばかりで、今秋から来春にかけて徐々に本格化します。特に、リクルートの方法や導入の資金など具体的なことが、これから見えてくると考えられます。

石川氏 やはりコミュニケーションが非常に大事だということと、外国人材の受入れはとにかく推進しなければいけないということを感じています。

そんな中で栃木を選んでいただくためには、訪日客に「おもてなし」という言葉を使うのと同様に「働いていただく」という気持ちを受入れ側も持たなくてはいけないのかなと思いました。

受入れに成功しているところは共通して、外国人の方に対し同等かそれ以上の立場で対応されていますので、まずそれが非常に重要なことだと思います。あとは、1人にさせないこと、それから、日本語や専門技術を身につけて自分に自信を持ってもらうことが、長くいてもらうには一番大事なのかなと考えています。

松金氏 非常に貴重な意見が、先行の事例として聞けましたし、それをどのように解決していくべきかを全体で考える場にはなかったのではないかと感じております。本日はありがとうございました。





講師：加藤 成史 氏

日本放送協会宇都宮放送局
放送部エグゼクティブ・アナウンサー

【経 歴】

NHK宇都宮放送局で、隔週でニュース番組「とちぎ640」のキャスターを担当。生まれは昭和41年、北海道の出身。父親の仕事の影響で東日本各地を転勤しており、小学校を5校経験。大学時代の専攻は「経営工学」。合理化の学問を学んできた。NHK入局後、旭川を振り出しに、北見、札幌、東京、甲府、大阪、仙台を経験。今年4月より宇都宮に勤務。

趣味は山登り、川下り、焚火に料理、分解。

期 日：令和元年8月27日(火)14:30~16:00

会 場：宇都宮東武ホテルグランデ

参加者：29名

《講座目的》

「持続可能な社会を創造する担い手の育成～産学官連携体制の構築に向けて～」を活動テーマとする当委員会では、その一環として「中学校・高等学校への講師派遣事業」を実施しており、話し方の技術向上のために、加藤成史氏（NHK宇都宮放送局アナウンサー）を講師にお招きし、講座を開催した。

《講座内容》

はじめに、田村委員長から本委員会は次世代を担う子どもたちのキャリア教育に目を向け、事業を展開している。講師派遣事業はその中心であり、本講座はその効果を高めるため実施している。今回は伝わるはなしかたを中心に話を伺い、今後の講師派遣に役立つことを期待したいと挨拶があった。



続いて、加藤先生の講話が始まった。御自身の経歴から始まり、これまでの経験から「中高生に話をする場合にどんなことがポイントになるのかを話していきたい」と説明があった。

① 相手の興味を引き出す

話すときに何を話そうかと考えるが、生徒は教壇（私達）の方に興味を最初は持っていない。そのため、興味を持つように自分から歩み寄る必要がある。つまり、相手が興味を持ちそうな話に寄り添っていくことが大事である。

子供は体感したり、自分でしゃべったりすると参加感が芽生えてくる。そうすることで、自分への興味を持ってくれる。相手に話させることによって、相手の興味を引き出ししたりすることができる。

また、沢山しゃべることも有効である。子どもは飽きてしまう場合が多いので、沢山の言葉を繰り出すことで興味を引き出す方法もある。

身近な話題から入り、会話の糸口に繋げていくことも寄り添うには必要なことである。

子どもたちの側に寄り添ったつかみをしながら、興味を引き出せそうなところで、自分の話に少しずつ寄せていくのがよい。

② アンケート結果から

日本語センターにてことば講座を開いた際のアンケート結果（教員対象）から、先生は学校教育の中で話すこと、聞くことの指導を受けた経験がほとんどないことが分かる。また、その先生方に児童・生徒の話す力をどう見ているのかを聞くと、おしゃべりはできるが、きちんと考えを述べることができないと回答。つまり、話すこと、聞くことというのは重要だが、あまり教えてきていない、教えるににくいものであると読み取れる。



③ 書き言葉とはなしことば

書き言葉とはなしことばは全く違うものである。書き言葉は文字言語。対してはなしことばは音声言語。そして、はなしことばの中でも、私的な日常会話と人前でのはなしことば、これは、おしゃべりとパブリックスピーキングとの違いになる。

音の言葉の特性として、1つ目は瞬時に消えてなくなってしまうこと。そのため、後からの訂正が難しい。そして、届けたいタイミングで耳を傾けないと相手に届かない。分からない単語が、言葉の中に1個あると、理解が止まってしまう。そうなると、次の言葉を聞かなくなってしまう。

2つ目は日本語の同音異義語。はなしことばの中で、どちらか迷ったときに、耳が塞がれてしまい、次の言葉が聞こえてこなくなる。

最後は、発音が曖昧では伝わらないこと。字で読めば誰でも分かるが、発音が不明瞭だ

と大変なことになる。以上が、はなしことば、音の言葉の特性である。



④ パブリックスピーキングの3本柱

パブリックスピーキングとは「改まった場で、一定の内容を、一定の時間内に筋道を立てて話す」ということである。要するに話にオチがあること。話が完結することである。ここで、パブリックスピーキングの3本柱を紹介する。一つ目はメッセージをはっきり言う。伝えたいことを凝縮し一言にまとめる。これは受け手側に対して、非常に有効である。二つ目は組立てをしっかりとすること。メッセージをはっきりしていれば、組立てもしっかりする。情報を整理して、明快な設計図を作ることが大切。三つ目は具体的に話すこと。聞き手の目に浮かぶように話す。これは非常に大切なこと。

⑤ 話すときに気を付けること

言葉を選ぶこと。接続語に気を付けることが必要になる。論理構造ができていないと、人はそこで耳をシャットダウンしてしまい、話が分からなくなってしまう。そして、主観と客観を混同しない。主観と客観は間違えると大変なことになってしまう。また、言葉の省略に気を付ける。省略することで、相手が誤解したりすることがある。最後に表情、しぐさ。このようなものも受け手に伝える大きな情報である。

《終わりに》

今回の講座は、加藤先生の実体験を踏まえ、とても分かりやすい内容であった。話し方の技術向上を目指した大変充実した講座となった。

産業政策委員会 第3回委員会

委員長 内藤 靖

(株)テラクリエーション 代表取締役

日 時：令和元年9月17日(火)16:00~17:45

会 場：栃木県産業会館 8階大会議室

参加人数：24名

テーマ：活力ある栃木の産業構造を創造する
～とちぎの産業の持続的成長を
目指して～



○内藤委員長挨拶

上半期に実施した2回の委員会を通じて委員の皆様がどんな疑問を持ったか、また、今後の委員会活動をする中でどんなことを学んでいくべきか等、多くの意見をいただく機会を設けたく、グループワークを行うこととした。当委員会のテーマに沿って、県内の産業界が時代の変革に対して対抗できる手段、方法を模索していく中で、皆さんの積極的な委員会への参加と委員会での活発な意見交換に期待している。

(1) グループディスカッション①

「上半期委員会活動を振り返って」

4~5人の5つのグループに分かれて、グループ毎にこれまでの委員会で行った講演会等について振り返った。主な内容は以下のとおり。

- ・重点分野や講演会で学んだ社会実験事例や血液輸送にドローンを活用する他国の事例等、記事を参考に振り返った。
- ・AI、IoT等の活用事例について
- ・高度なAI人材を育成・獲得するための高額報酬での企業間競争が出てきている。
- ・日本だけでなく、グローバルで仕事をし

なければならない、環境自体が変わっていていることに対し、危機感を感じなければいけない。

- ・「Society5.0」と「第4次産業革命」を分けて考えた方が分かりやすい。



(2) グループディスカッション②

「委員会で検討するポイント」

第1部でこれまでの委員会を振り返ったところで、第2部では、これからの委員会で検討するポイントについて意見交換を行った。グループディスカッションを行った後、各グループの代表者に発表をいただいた。内容は以下のとおり。

〈Aグループ 主な意見〉

- ・IoT、AIの活用状況についてはいくら言っても進まない。IoTやAIは、あくまで手段や方法であり、目的、課題を明確にして議論をしていく必要がある。
- ・民間は民間、行政は行政として考えていった方が良い。我々が考えていくのであれば、公共サービスの中でどう進めたら良いのかな等を議論すべき。
- ・人材育成は、高いお金をかけたとしても流出してしまう。そもそもの原因を考えるべき。
- ・やっていきたいことが、ある程度ITツールを使い、実現できる社会になってきており、どうしていきたいか考えることが大切。

〈Bグループ 主な意見〉

- ・民間、産業界の役割分担を意識した上で、栃木県が役割発揮をできるテーマを絞り込む必要がある。
- ・モビリティ、公共サービス、人材育成が、軸になるテーマ。

- ・買い物難民を無くすためのスマートシティと超高齢化社会や地方創生を組み合わせテーマを定めるのはどうか。
- ・LRTの中心となる宇都宮の魅力を更に高めていけないか。LRTを1つの軸にして、事業展開できないか。

〈Cグループ 主な意見〉

- ・モビリティとスマートシティ、超高齢化社会と地方創生といった組み合わせのようにテーマを束ねることができる。
- ・地方創生と絡めた新しいMaaSづくり。
- ・IT人材を大量に育成し、栃木県に定着させることができないか。栃木県から日本全国や世界に向けて発信できる体制づくり。



〈Dグループ 主な意見〉

- ・次世代モビリティ等については、国レベルでやらなければいけないこと。スマートシティについても特区的な取組みがないと実践できない。
- ・Society5.0自体が高齢化社会に対する取り組みである。
- ・若い人たちが外に出なくなり、子供が作ることができなくなり、ますます少子化社会になるのではという懸念がある。

〈Eグループ 主な意見〉

- ・重点分野7つについて、大企業が1つの成功事例を作り、中小企業へ展開するような成功事例を基にして、中小企業が大量生産等行える仕組みづくりが必要である。
- ・人材育成について、技術者だけを栃木県に集めて人材育成に特化する体制づくりを栃木の強みにしたらどうか。



(3) 今後の委員会活動について

第4回委員会「杭州・深圳視察」、第5回委員会「講演会」について、日程・概要について説明し、多くの委員の参加を依頼した。

(4) 「危機感なき茹でガエル日本」要約

第5回委員会開催に備え、事前勉強会として、(公社)経済同友会が出版した「危機感なき茹でガエル日本」について、読み合わせを行った。

著書では、現在の日本が目を見かねることのできない点を3点、(①財政の破綻危機、②急速に進行する少子高齢化により経済成長の鈍化を招いている、③グローバル・アジェンダの存在)と挙げ、それにもかかわらず、若者が現状に満足しているという結果が出ていることに、危機感が希薄であることが現れていると分析。

また、グローバル化・デジタル化・ソーシャル化の3つの関係性が、社会的インパクトにつながり、産業構造は、「モノづくり」から「コトづくり」へ転換を加速しなければならないと指摘。日本では、多様な価値観、考え方を持つ人々が叡知を出し合い、多様な個人が活躍できる社会を作っていかなければならないとまとめている。さらに、デジタル時代の教育では、哲学の重要性が再認識され、考える力、生きる力を涵養する教育を行うことが必要であると訴えていると説明。最後に、中津オブザーバーからは、これだけ満足度が高い国が、持続可能で無いことに対して「茹でガエル」と表現している部分が著書の1番のポイントだと付言をいただいた。

会務報告

令和元年7月～令和元年9月（敬称略）

内 容 ・ 日 時	議 事 ・ 報 告 等	出席者
第1回経営問題委員会 令和元年7月3日(水) 16:00～17:30	議 事 (1) 令和元年度活動計画（案）について (2) 中小企業の事業承継問題について（講話） 講師：山崎 浩之氏〔栃木県事業引継ぎ支援センター 統括責任者〕 (3) 質疑応答・その他	27名
第2回企画運営委員会 令和元年7月11日(木) 16:00～17:10	検討事項 (1) 報道機関との意見交換会（案）について (2) 親睦会事業（企画案）について 報告事項 (1) 令和元年度サマーセミナーについて	21名
第1回栃木交流研究会 令和元年7月30日(火) 17:30～18:00	議 事 (1) 令和元年度活動計画について (2) FMラジオ番組出演について	23名
第3回企画運営委員会 令和元年9月10日(火) 16:00～17:00	検討事項 (1) 12月の企画運営委員会の開催場所（案）について 報告事項 (1) 第5回4経済同友会交流会について (2) 新春経済団体講演会について (3) 親睦会事業「フェスティバル in オータム」について (4) 新入会員勧誘について (5) プロスポーツ観戦事業について その他 (1) 会議室・事務室お披露目	23名
第2回行財政改革委員会 令和元年9月18日(水) 16:00～17:30	議 事 (1) 栃木県における広域連携の取組みについて （講話） 講師①：熊倉 精介氏〔栃木県総合政策部次長兼市町村課長〕 講師②：小野寺 一行氏〔栃木県総合政策部地域振興課長〕 (2) 先進地視察（第3回委員会）について (3) その他	17名

中学校・高等学校への講師派遣事業

(実施順、敬称略)

○栃木県立佐野東高等学校（1年生）		聴講者数
9月11日(水)	三信電工(株) 代表取締役 名村 史絵	200名
○栃木市立岩舟中学校（3年生）		聴講者数
10月2日(水)	(株)花のギフト社 代表取締役社長 益子 博美	120名
○鹿沼市立南摩中学校（全校生）		聴講者数
10月9日(水)	(株)オニックスジャパン 代表取締役 大西 盛明	66名

ボランティアプロフェッサー講師派遣事業

(実施順、敬称略)

○宇都宮大学 工学部〔講座名：経営工学序論〕		聴講者数
10月8日(火)	(株)酒井建築設計事務所 代表取締役社長 酒井 誠	73名
10月15日(火)	(株)フェドラ 代表取締役 陳 賢徳	81名
○宇都宮大学 全学部〔講座名：とちぎ企業人に学ぶ〕		聴講者数
10月17日(木)	日産自動車(株) 理事 栃木工場長 中村 卓也	37名
10月21日(月)	富士通(株)栃木支店 支店長 遠藤 哲也	37名
10月28日(月)	東京ガス(株)宇都宮支社 支社長 吉田 範行	37名
○作新学院大学 経営学部経営学科〔講座名：経営実践講座〕		聴講者数
10月17日(木)	トヨタウッドユーホーム(株) 取締役相談役 中津 正修	100名
10月31日(木)	(株)アイディ 代表取締役 田村 晃	60名

新しい仲間たち

●新入会員（敬称略・氏名50音順）

・令和元年度第3回理事会での新規入会者

1. 会員

	<p>おく ざわ けん じ 奥澤 健 二 奥澤産業(株) 代表取締役社長</p> <hr/> <p>紹介者 郡司 祐一</p>		<p>と の しゅん すけ 戸野 俊 介 弁護士法人 戸野・田並法律事務所 代表弁護士</p> <hr/> <p>紹介者 川口 篤史</p>
---	---	---	--

●会員の交代（敬称略・氏名50音順）※令和元年7月末日までの交代

	<p>おお ぶ ひろし 大 部 浩 (株)常陽銀行 宇都宮支店 支店長</p> <hr/> <p>変更前 細野 真哉</p>
---	--

●会員の退会（敬称略・氏名50音順）※令和元年10月末日までの退会

- ・田村 実（株太陽警備保障 顧問）
- ・阿久津浩樹（株エバーグリーン 代表取締役）

※令和元年10月末日現在の会員数は271名、準会員数は13名です。

引続き会員増強にご協力願います。

(公社) 栃木県経済同友会行事予定

日・曜日	12月行事(内容)	
4日(水) ～ 7日(土)	産業政策委員会 海外視察	場所：杭州 担当：伊澤
9日(月)	未来経営研究会 第3回例会	場所：未定 時間：16：00～ 担当：鈴木
10日(火)	第5回企画運営委員会	場所：石の蔵 時間：17：00～ 担当：栗原
11日(水)	モーニングセミナー	場所：宇都宮グランドホテル 時間：8：00～9：00 担当：黒崎
12日(木)	第4回理事会・第2回幹事会	場所：ホテル東日本宇都宮 時間：16：00～ 担当：鈴木
25日(水)	プロスポーツ観戦事業（宇都宮ブックス）	場所：ブックスアリーナ宇都宮 時間：19：05～ 担当：鮎川
日・曜日	1月行事(内容)	
10日(金)	新年例会	場所：宇都宮東武ホテルグランデ 時間：16：30～ 担当：菊池
22日(水)	経済団体新春講演会	場所：ホテル東日本宇都宮 時間：13：30～ 担当：鈴木
22日(水) ～ 26日(日)	国際化推進委員会 海外視察	場所：カンボジア 担当：飯田
30日(木)	産業政策委員会 第5回委員会（講演会）	場所：宇都宮東武ホテルグランデ 時間：16：00～ 担当：伊澤
日・曜日	2月行事(内容)	
10日(月)	第6回企画運営委員会	場所：栃木県産業会館 時間：15：00～ 担当：栗原
12日(水)	モーニングセミナー	場所：宇都宮グランドホテル 時間：8：00～9：00 担当：黒崎
23日(日) ～ 26日(水)	未来経営研究会 海外視察	場所：シンガポール 担当：鈴木

上記の予定は、10月28日までに確定しているものです。
開催未定の行事につきましては、確定次第、所属の委員・会員の方にご案内いたします。
栃木県経済同友会事務局 TEL 028-632-5511 ホームページ <http://douyuukai.jp>