

人材育成に係る沖縄振興審議会
専門委員会合（第2回）
議 事 録

内閣府政策統括官（沖縄政策担当）

人材育成に係る沖縄振興審議会
専門委員会会合（第2回）
議 事 次 第

日 時 平成29年3月29日（水）13:00～15:00

場 所 那覇地方第2合同庁舎2号館1階AB会議室

1. 開 会

2. 議 事

- ・有識者からの意見聴取
- ・自由討議

3. 閉 会

人材育成に係る沖縄振興審議会専門委員会合（第2回）配布資料

資料1 沖縄振興審議会専門委員名簿

資料2 意見聴取対象者名簿

資料3 有識者説明資料

— 沖縄振興審議会専門委員名簿 —

沖縄工業高等専門学校名誉教授	伊東 繁
琉球大学学長	大城 肇
公益社団法人沖縄県母子寡婦福祉連合会 沖縄県マザーズスクエアゆいはあと統括責任者	小那覇 涼子
株式会社アイリスエステサロン会長 沖縄県中小企業家同友会代表理事	新城 恵子
筑波大学システム情報系准教授	谷口 綾子
日本電気株式会社南関東支社支社長代理（前沖縄支店長）	知念 敏志
パークレイズ証券株式会社顧問 株式会社肥後銀行取締役	益戸 正樹
大阪府立大学地域保健学域教育福祉学類教授	山野 則子

— 出席者 —

○専門委員

伊東繁委員、小那覇涼子委員、新城恵子委員、谷口綾子委員、知念敏志委員、益戸正樹委員

○有識者

加力 謙一 農業生産法人株式会社あいあいファーム経営企画室長

高濱 剛司 株式会社ANACARGO 沖縄統括室室長

渕辺 美紀 沖縄経済同友会副代表幹事

株式会社JCC 代表取締役副会長

宮里 一郎 沖縄県ホテル旅館生活衛生同業組合理事長

山川 朝賢 株式会社アイディーズ 代表取締役社長

○内閣府

島尻大臣補佐官、槌谷振興局長、古谷官房審議官、能登沖縄総合事務局長、鈴木参事官（産業振興担当）、池上室長、松島企画官（企画担当）

○松島企画官 ただいまから、人材育成に係る沖縄振興審議会専門委員会合を開催いたします。

本日は6名の専門委員の皆様にご出席いただいております。また、今スクリーンに映っておりますが、Web会議システムを用いまして、東京から島尻大臣補佐官にも御参加いただいております。

なお、会議の公開につきましては、原則公開とさせていただきます。

初めに、お手元の会議資料の確認をいたします。資料1の沖縄振興審議会専門委員名簿、資料2の意見聴取対象者名簿、資料3の有識者説明資料及びそれ以外に、メインテーブルの皆様方におかれては、沖縄県の未成年による飲酒運転の現状に関する資料につきましてもあわせて席上にお配りしております。

それでは、これからの進行につきましては、伊東委員をお願いをいたします。よろしくお願いたします。

○伊東委員 それでは、本日の司会をさせていただきます。沖縄高専の校長をしておりました伊東です。よろしくお願いたします。

専門委員及び有識者の皆様、本日はお忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。今回は経済界の有識者の皆様方から意見聴取を行いたいと思いますので、まずは有識者の皆様方をご紹介いたします。

初めに、農業生産法人株式会社あいあいファーム経営企画室長の加力様です。

続きまして、株式会社ANACARGO沖縄統括室長の高濱様です。

続きまして、沖縄経済同友会副代表幹事、株式会社JCC代表取締役副会長の湊辺様です。

続きまして、沖縄県ホテル旅館生活衛生同業組合理事長の宮里様です。

続きまして、株式会社アイディーズ代表取締役社長の山川様です。

本日は、今御紹介させていただきました6名の有識者の方から、産業界での人材育成につきましているろいろな課題等のご意見をいただきたいと思います。

本日は、あらかじめ貴社や貴業界における人材確保、人材育成の現状と課題、貴社や貴業界における人材育成のための今後の取り組み、沖縄の将来を担う人材の育成のために教育段階で期待することについて御発表いただいております。

先ほど事務局の方から説明がありましたように、一部資料として出ております。その内容につきましても説明していただく個人の方の御意見となっております。時間に限りがございます。

いますので、1人10分程度でお願いいたします。

まずは、農業生産法人株式会社あいあいファーム経営企画室の加力様より御意見をいただければと存じます。加力様よろしく申し上げます。

○加力農業生産法人株式会社 あいあいファーム 経営企画室長 初めまして。あいあいファーム経営企画室の加力と申します。本日はお招きをいただきましてありがとうございます。

私どもの会社は農業生産法人で、沖縄本島北部の今帰仁村で廃校を活用した6次産業化に取り組んでいまして、最近は農業と観光の連携を意識して、一生懸命インバウンドのお客様を中心に誘客をしております。

設立以来、常に人材の確保に苦勞してございまして、その流れを今日は御説明させていただきたいと思っております。

私どもの会社は2009年2月に設立しまして、資本金は約9,900万円です。現在、社員は150名となっておりますが、これは「だいこんの花」という比較的大きなレストラン3店舗を去年の11月に統合しました。それまで農業そのものは約37名でしたが、レストラン部門をつくったということで150名のスタッフになっております。

我々は外食産業から農業に入り、それから2次産業を起こしていったという形で、6次産業化の中でもちょっと形が変わった取り組みだったと思っております。現在ではレストランが7店舗、それから居酒屋が3店舗、あとケータリングの業態が3店舗ありまして、全体で大体十四、五億ぐらいの会社です。

外食産業の方でもなかなか人材が思うように集まらなくて、最近は外国人の方々に手伝っていただいたりしております。

私どもは、廃校の利活用をしておりますが、元々今帰仁村が人口減という中で統廃合がおきまして、その中で5年前にこの廃校を活用したプランを出して欲しいという村の方から公募がありましたので、それに応募して採択されました。

運営する施設全体は約4,000坪ぐらいの敷地があるのですが、その中に加工場、セミナールーム、レストラン、宿泊と、総合的な観光施設としても役に立つように運営をしております。

去年ですが、ありがたいことに農林水産大臣賞をいただきまして、今後も沖縄の地域振興に向けて頑張っていきたいというふうに思っております。

さて、私ども6次産業化に取り組む中で、第3次産業から入ったということもありまし

て、生産それから加工、直売所、体験、レストラン、宿泊というところで、それぞれの技術者をすぐ確保できたわけじゃなくて、本当にいろんな方にアドバイスをいただきながら、専門家もお招きしながら、1つ1つ積み上げてきているという形なんですけど、それでもなかなか人の確保が難しく、それぞれの分野でそれぞれ技術が必要なものですから、これを1つにまとめていろいろと展開するなり、いろんな皆さんの力が必要でした。

モクモクファームという会社が三重県にありまして、出資していただいているんですが、そこでいろいろと加工品だとか、直売所だとか、体験のことだとか学んできました。

宿泊の方は独自に私どもの方でやっていったのですが、この6つの機能を一遍にまとめていくというのは結構大変でした。また、これを統括する支配人クラスの間人をつくっていくのもなかなか難しく、現在でもなかなか人材の確保には苦労しています。

実際に、ハローワークに出してもほとんど1年間来ない。そういう状況がずっと続いていまして、県内の就職案内誌にも出しましたがほとんど応募がございません。

それでも事業は進めていく必要性がありますから、まずグループ会社からの出向という形で人材を固めていきました。それでも人が足りないので、結局、県内の調達は諦めて、本土のリクルートの会社に広告を出して、ようやく陣形を整えていったという形ですが、それでも十分ではなく、今でも本当に人手不足が続いている中で、どうやって今後この人手不足感を解決していこうかということで、今は大学の生徒さんや農林高校の生徒さんと連携しながら、インターンシップを導入し、それでなんとか人の確保というのを目指しています。

今回、我々が効果があったなという例ですが、「日本仕事百貨」という求人誌の中でもちょっとユニークなサイトがありまして、いろんな生き方があることを共有するということころの会社でして、応募を出したところ19名応募があって、そのうち6名面接をして2名採用しました。

ここに1人女の子が写っているんですが、彼女は去年の4月に新入社員で入社しました。おばあちゃんが元々名護でしたので学生の頃から沖縄に来ていて、農村がどんどん衰退しているのを見て何とかしたいという割と志の高い子だったので採用して、今はどちらかという新しい若い人の波がちょっと来ているなというふうに思っています。

単に就職というよりは、私たちはこんな生き方をしているから一緒に仕事をしない？というふうな感じの記事の構成でしたので、割とそういう我々のやっていることに対する共感をしている方々が応募をなさって、今働いていただいています。

あと、彼女が開催したイベントですが、学生のサークルメンバーを集めまして、みんなでピザ窯を作りました。学生さんとのつながりを持つという企画だったのですが、実はこの写真の中に当社に就職したいという農学部の学生さんがいまして、これは非常に良かったかなと思っています。

やはり、ただ単に学校に出向いてお願いというよりは、こういう形で自分たちのやっていることを体験し、理解していただく中で、仲間感覚の中で仲間を増やしていくようなリクルートをやってます。

あとは、東京農業大学の先生と非常に懇意にさせていただいていて、合計200名ぐらいも来ていただいています。この中からなんとか沖縄での農業に興味を持ってもらって、1人でもいいから中に入ってもらいたいかなと思っています。

あと、海外青年協力隊を卒業した方が今沖縄に40名ぐらいいるのですが、その方々とコラボしながら、今後は一緒にインバウンド向けの組織をつくっていききたいなと思ってまして、この時はキャンプで2泊3日でチームビルディングをなさってました。今後もこういう若い人たちと一緒に、沖縄の農業を盛り上げていくような話を進めています。

もう1つ、人材育成の部分では、農水省の新たな食環境に対応した食育の活動モデル推進事業、食育のモデル事業なんですけど、全国規模の食農体験ソムリエというのを取り組んでいまして、全国で6カ所認定校があるのですが、沖縄は私どもの方が認定校になって、食農体験ソムリエさんをつくってます。

お手元の資料を御覧になっていただけたら分かるのですが、食農体験は、住民や観光客、外国人などの消費者が体験という形でその地域の魅力を感じることです。

政府も観光立国で、これからインバウンドのお客さんをどんどん入れていこうという方針ですので、ただ日本側の体験受け入れのコンテンツが少なかったり、人がいないというところで、全国で組織をつくってこれを受け入れる形をつくっていこうというのが大きな流れになっていまして、現在70カ所ぐらい体験をやっているところがあるんですけど、その中の6カ所が認定校になって、今ネットワークをつくって1つずつ積み上げてやっています。

食農体験ソムリエは全国で今150名いますが、私どもの沖縄は、40名沖食農体験ソムリエが誕生することができました。ご主人が今帰仁村のメンバーだったり、名護市であったり、様々な方々に入らせていただいております。食農体験といってもいろんな分野がありますから、その中で得意な分野を生かしながら、これからネットワークをつくってやっていき

いなと思っています。

人材活用という意味では、若い人だけじゃなくて年配の方も入っていただきましたので、年配の方で割と時間のある方もいらっしゃるので、少しづつお手伝いをしていただきながら、食農体験の分野を広げていきたいなと思っています。

写真は、同じ今帰仁村内で食農体験のソムリエのメンバーが所属する直売所等に東京農業大学の生徒さんに回っていただき、買い物をし、最後にピザをつくっていただいたんですが、その後一緒に地域の方々と交流会を開きました。学生さんってなかなか地域の方々と話をする機会がないものですから、少しでも馴染んでいただいて、ここだったらいいなというふうに思っただき、就職してもらいたいです。

あと、食農体験シニアソムリエがインバウンドの対応講座を開いていただき、特に九州の中でも沖縄は飛び抜けてインバウンドが非常に良い環境にあり、沖縄が先頭を切って、九州のインバウンドを引っ張るぐらいの気持ちで一生懸命取り組んでいます。

これから、いろいろな農村体験や、地域を紹介する人材も足りないので、ここでちゃんと英語が使える人たちを育てていきたいなと思っています。

最後になりますが、今は地域の人材、学生、留学生のグループをつくってます。あるIT会社の方がタイに5年間ぐらい過ごし、沖縄に帰り、もっと県内の留学生を活用したいということで、60名ぐらいのグループをつくってまして、一緒に協力しながら、県内にいる留学生を利活用したり、あとは海外にいて日本語ができる方がいっぱいいます。台湾でも約2万人ぐらいいるらしいです。

その方々を呼んで、なんとか沖縄でも仕事ができないかというようなことを、組立てています。どうすればビジネスつながるのか、食農体験ソムリエの資格を取って、ビジネスに展開することで、図のように4つのベクトルの中を固めて、人材を確保しながら育成していきたいと思っています。

最後になりますが、沖縄の青年で非常にやる気のある方が来ています。スペインのバスク地方にある料理の大学があったり、イタリアにもスローフード大学がございます。このようなものを何とか沖縄につくって、アジアの人材がもっと集まるようにし、国際リゾートを目指す。沖縄にリゾートの食に興味ある青年を集めてなんとかレベルアップしたいなと考えています。彼はスローフード大学で勉強してきたのですが、スローフード大学のアジアキャンパスに沖縄につくりたいなという構想を持っているので、これからいろいろ実現に向けて動いていきたいなと思っています。

最後になりますが、スローフード日本の代表は今沖縄の方なので、キャンパスを実現するに当たっては、すごく力強いサポートをしていただけたと思っています。

以上です。ありがとうございました。

○伊東委員 ありがとうございました。

続きまして、ANACargoの沖縄統括室長の高濱様、よろしくお願いします。

○高濱株式会社ANACargo沖縄統括室長 ANACargoの高濱でございます。よろしくお願いします。

今スクリーンにも映っていますけども、お手元の資料に基づいて御案内してまいります。それ以外に今日お手元にお配りさせていただいた資料が2つございまして、クリアファイルに御用意させていただきましたが、1つは私どもの事業内容についてのお客様向けのパンフレットを御用意させていただいています。もう1つ、小さな白い冊子の方は、いわゆるリクルート用の学生の皆様方に会社のことを少し分かっていただけるような資料でございます。その2つも含めまして、簡単ではございますが御説明させていただきます。

まず初めに、私どもの会社の概要でございますが、ANACargo、元々皆様方が御出張、あるいは御旅行で御利用いただいております全日本空輸ANAでございますが、今は全体的にはANAホールディングスという持ち株会社制になっておりまして、御利用いただいております航空機のANAもその持ち株会社の1つの旅客事業会社ということでございます。貨物事業につきましては、私どもANACargoが貨物事業全般を担っております。生業はここに書かせていただいているとおりでございます。

続いて私どもの事業でございます。何度もいろんな場所で御案内しておりますので、ここで細かく改めて御案内をする時間ありませんが、沖縄でなぜ事業展開をしているかといいますと、沖縄を中心に半径飛行4時間圏内の同心円には20億人のマーケットがあるとか、あとは、飛行機を御利用いただければここまで3時間ぐらいで東京からも来るわけですから、ちょうどアジアの中心として、沖縄が非常に地理的優性が絶対的なものがあるということ、あるいは24時間運用可能な空港であること、あるいは沖縄そのものもたくさんのお客様がお越しいただいておりますので、国内線との接続の利便性も非常に高いということ等々で、ここで事業を開始して8年が経とうとしております。

沖縄の事業の規模を少し御案内するために、お手元にお配りしたパンフレットを見たいのですが、こちらのパンフレットになりますが、ちょうど13ページを開いていただきますと、オペレーションの非常に規模の話简单にしますと、それぞれ国内の主要

基地の施設が書いてございます。

総面積は、沖縄が大体2万8,000平米で、成田が1万平米と少し、その他羽田、関空がございまして。これを見ていただいてもお分かりになるように、これが有効に活用できているかというのは少しあるのですが、そうはいっても沖縄の規模というのが私どもの会社にとっては非常に大きな位置づけであることを、こんなところでも見ていただければ幸いかと存じます。

加えまして、簡単にいうと私どもが1年間に取り扱っている貨物の約20%ぐらいがこの沖縄を必ず通過してございます。ざっくりした数字なんですけども、大体20万トンで20%ぐらいと、こういうふうに覚えていただければよろしいかと思っております。

ただ、御承知のとおり沖縄出発の貨物というものがほとんどございませぬ。実は1%にも満たないような状況で、その大半がこちらにございまして沖縄が中継地として機能しているということでございまして、それだけではなく本当はこれから沖縄出発の貨物、あるいはどうしても沖縄を通らなければいけない貨物を増やしていくというのが、事業としての私たちの課題でございます。

会社の案内はその辺にしておきまして、続きまして、貨物といいますか、物流業界における人材の確保といいますか、人材の育成と現状と課題について少しここで簡単に取りまとめさせていただきます。

就職活動開始時の業界別人気順位、お集まりの皆様方にあえて御説明するまでもないのかもしれませんが、書かれていますように官公庁の皆様方にははるか及ばないところが物流でございまして、航空業界といいますと多少引っかけりもあるのですが、物流といえますとなかなか人気企業とは決して言えるところではございませぬ。

ただ、国際的な仕事ができるのではないかというふうに思っていただけの学生の皆様方も増えておりますので、少しずつ近年女性の比率が増えているというのが現状でございます。

ただ、物流業界のイメージというものは、学生の皆様方がお考えになっていただいているところが、インフラ的な要素は認識されているのですが、働きがいかやりがいかいところがなかなか見えてこない。最近、非常に物流業界の会社として、非常に厳しい仕事の働き方をしているのではないかというふうに話題にもなっておりますので、そういったところが出ているかと思っております。

そうしたマイナスイメージの要因を、どうしても仕事の内容の正確な理解を進めていただくために、手前どもではそういう白い冊子でお配りしたようなパンフレットみたいなもの

のをくりまして、何かすごいことをやっていそうだとすることを、少しでも御理解いただけるように啓発させていただいております。

ここに書いております経営ビジョンの紹介というところがございますが、グローバルネットワークでありますとか、ジャパン・クオリティでありますとか、イノベーション・パイオニアとか、そういったことを少し学生の皆様方が国際をイメージしていただけるような、いわゆるキャッチーなところで、あとは、ただ実際に働いていただくということになりますと、空港のフロントラインでは、この沖縄では夜間の深夜貨物便があるわけですから、そうしたところ、別に成田空港あるいは羽田空港でも飛行機が飛んでいる時間は、今のこういった昼間だけではなく深夜早朝だったりしますので、当然そこにはシフト勤務でありますとかそういう勤務体制、あとはそうしたいろんなところを取り巻く制度、あとは女性がいかに輝いてお仕事をさせていただけるのかと、そんなこともいろいろな形でお伝えをしていきたいというふうに思っています。

ただ、いいことを言っても仕方がないので、メリット、デメリットをありのままに、勤務の話であるとかは御案内をしているところでございます。ただ、社内の制度につきましては、ANAのグループとしての育児でありますとか、福利厚生なんかについて、男女の差なく活躍できる環境などを説明させていただいてまして、先ほども少し加力様からもありましたが、私どもも秋と冬にはインターンシップを実施して、学生の皆様方に空港の職場見学でありますとか、社員とのグループワークなんかを体験してもらって、実際の業務に触れる機会なんかもつくらせていただいております、なんとかこの物流業界のイメージ、この下にございますイメージの中で、さらに私どもの会社に親近感を持っていただけるようなことをしているところでございます。

続きまして、次のレジュメについては、逆にお入りになった方々、これはお入りになる方にも、お入りいただければこういったことで人間形成といいますか、社会人の形成をしていきますよという、こんなお話をさせていただいてまして、実際にこういう若年期、中堅以降、その他のいろんな研修プログラムがあります。

私なんか、そろそろセカンドキャリアセミナーを受けろというふうに言われているわけですが、そんな形で若い時から老いていくまできちっと教育をしていきたいと、こういうプログラムで御案内をしております。

あとは、業務別のプログラムというものがございまして、右手の方にあります。左のプログラムは入社、あるいは資格等で少しずつあるので、今度は右の方は業務的な話でござ

いまして、航空貨物物流でございますので、国内線あるいは国際線、少しずつ決まりが違ってございますし、あとは全体としてヒューマンファクターでありますとか、そういった話、あるいは実際にこういういろんな先生役をしていただく方も、事業所インストラクターでありますとか、あるいは本部のインストラクターでありますとか、意外と航空貨物物流、飛行機を飛ばすに当たりましてはたくさんの決まりがありますので、そういったことも含めての教育、あとは実際に仕事をしていく上での営業の教育でありますとか、マーケティングの教育でありますとか、ITCシステムの教育とか、並べるといろんなカリキュラムでいろんな形で、縦に横に教育機会を設ける中で、書かれていますように物流プロフェッショナルの育成でありますとか、グローバル対応力の強化に努めているところでございます。

そうした会社として、学生の皆様方あるいは今は新卒だけではなく中途の採用の方もいらっしゃると思いますので、私どもの期待する人材として、私どものグループは人材の材を、いつも財産の財で使っているのが少し特徴的なところではあります。国際物流の一翼を担うグローバルプレーヤーへの成長を目標とするために、先ほどから御案内しているグローバル・プロフェッショナル・イノベーションということで、特にグローバルにつきましても、語学力でありますとか、異文化への対応力、あるいはプロフェッショナル、物流・貿易の全般知識、特にここは語学力は最近どこの会社、どんな仕事でもそうしたことがございます。プロフェッショナルという意味で、物流・貿易の全般の知識ということでございますと、空港では税関手続等がございますので、関税法がどういう形で成り立っているのかとか、実際に関税法あるいは関税法の通達に基づいて仕事をしているわけでございますので、そうしたこと、あるいは危険物の取扱いにつきましても、そうした関連法令面の知識等々も、まず理屈でわかってないと実際に実践に結びつきませんので、そんなことも少し力を入れたいと思っております。

あとは、これは今どこの会社、どこの組織でもあります変化や変革を起こす力、イノベーションを、そのイノベーションって何なのだと言われるとなかなか定義が難しいところではございますが、こんなことを標榜しております。

あとは、ここにはございませんが、グループとして、特に沖縄ということでフォーカスさせていただきますと、伊東様もお越しいただいておりますが、MRO Japan 航空機整備事業も間もなく開始しております。既に事業としては大阪の方でやっております、中心として沖縄で今後していく。ここでは人材育成といいますか、雇用の確保という意味で、

国立高専に航空機の整備の専門のコースを設けさせていただき、卒業生の皆様方には少しでもMRO J a p a nにお入りいただける、あるいは航空機整備に御興味を持っていただくようなこともしております、今年度、そして間もなく始まります来年度の新たなMRO J a p a nの新卒採用の方々につきましては、大体20名前後と覚えていただければよろしいかと思いますが、全て沖縄県出身の方を採用させていただいています。

あとは、空港でANAをお使いいただければ、空港でいろいろチェックインをさせていただき、あるいは空港の搭乗口でお世話させていただき、あるいは手荷物等の取扱いをしている者は、ANA沖縄空港株式会社がいわゆるグランドハンドリングの会社ということで、沖縄の那覇空港で1,000人ぐらいの規模で事業を営んでおりますが、ここでは今年度の4月からANAのグループ化をすることにより、少しでも働いている皆様方にグループのメリットも享受していただいたり、今ちょうど新卒採用のシーズンに入っておりますから、沖縄の方々にはローカルではテレビCMなども流す中で、いろんな形で学生の皆様、あるいは御家族の皆様に御理解いただけるようなこともさせていただいております。簡単ではございましたが、私からは以上でございます。

○伊東委員 どうもありがとうございました。

続きまして、沖縄経済同友会副代表幹事、株式会社J C C代表取締役副会長の淵辺様、御意見をいただければと思います、よろしく申し上げます。

○淵辺副会長 沖縄経済同友会副代表幹事 株式会社J C C代表取締役

淵辺でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。10分間ということでしたので、私はいただいた質問に対して答える形でのQ&Aという形で簡単に発言趣旨だけまとめさせていただきますので、御了承ください。立派な資料等は、バタバタしている中、つくれなかったんですけども、御理解くださいませ。

まず、人材確保、育成の現状と課題ということを与えられましたけど、まず私どもの会社なんですけど、営業種目がここに書いてございますホテル、飲食店、貿易、通販事業、治療食の宅配等々でございます。

ホテルは百名伽藍というホテルと、それからニューおきなわという2つのホテルがございます。飲食店は、沖縄県内外を含めて今47店舗ございます。貿易は香港を中心に、担当者がほとんど現地に行って、今日総合事務局の方が中心でいらっしゃいますけども、ミニ商社的なものをやりまして、沖縄の物流の若干のお手伝いをさせていただいているところでもございます。通販はそのままネット通販という形で、これは健康食を中心にやっ

るところです。治療食宅配は、これは高齢者の方たち中心にいろいろ健康疾患を持っている方々のところに治療食の宅配等をやっております。

現在、従業員数は1,050名ですが、このうち外国人スタッフが214名おります。これもほとんどのサービス産業にかかわっている方が同じ御意見、先ほど加力さんもおっしゃいましたけど、今のサービス業、あるいは観光業の中におきましては、外国人スタッフ抜きではなかなか語れないぐらい大きな存在といたしますか、ボリュームを占めているところでもございます。ただ、非常に優秀な人たちがいるのも事実ですので、ですからどういうふうにしてうまく雇用するかといたしますか、あるいは力になってもらうような、一緒にそれができるかというところはずっと課題だと思っております。

人材確保は本当に常に課題ではあるんですけども、今申し上げた全ての産業、観光産業、サービス産業で人材の確保に苦戦しているところでもありますけど、思った以上に観光産業の伸びに対して人材の育成が追いついてないというのが全てに渡っているところだと思うんです。

時間をかければある程度のところまでいけるとは思うんですけども、想像以上に沖縄観光の伸びが予想を上回る伸びだと思います。それに対して、企業あるいは産業界がまだここまでスピーディーに伸びるとは思わなかったものですから、そこも少しあるのかなと思っておりますけど、だから今慌ててもう本当に即席で人材育成をしないとというところが、結構ほとんどなのではないかという気すらします。

その優秀な外国人人材ですけども、私どもの会社では、外国人スタッフといえども人材育成のトレーナーとして頑張ってもらってます。ですから、沖縄の人、日本の人、外国の人にかかわらず優秀な人は全て現場で頑張っている状況を私どもの会社ではとりあえずやらせていただいております。

改めて言いますと、ホテルとか飲食店は若い方たちが多くですけども、治療食宅配においては中高年の人が多いです。ですから、あらゆる年齢層において仕事をできる場はいろいろあると思うんですけど、その年齢層と職種、あるいはいろいろ分野においてどういうふうにマッチングさせるかということは、これも大事なかなと思っております。

治療食宅配なんかは、各御家庭に行きますから、その高齢者の方たちとお話をしたりするのは、やっぱり中高年の方のほうがずっとうまいし、また相手も安心なさるんです。ですから、そういった意味では、若いだけではなく中高年の雇用といたしますのは、別な意味でいろんなところに活用できるのかなという気がしております。

それから、それ以外に観光関連産業の人材不足ですけども、今日は専門委員で新城委員もいらっしやいますけど、エステーション、本当にこれも不足してますし、それからビル管理、これはお聞きだと思えますけど、ビルの清掃、お部屋のルーム清掃も絶対的な不足で、本当に困っているところです。

私の知っている会社が来月また恩納村にホテルを着工するんですけど、350室のホテルをつくるということで、これは2020年の滑走路の完成に間に合わせてつくるということをおっしゃっていましたが、大手のしっかりした会社なんですが、350室のビルメンテをするところがあるかと大体のところを聞きましたら、もうまず間に合わないということをおっしゃっているんです。そのぐらいの状況です。

それから、もう1つ問題は、私どもの会社でも外国人スタッフをこれだけ雇用してはいますが、ビルメンテの会社もそれが多くて、その会社におきましては、日本語学習のための、ある特定の日にそれを全員で受けさせないといけないものがあるらしいです。すると、その日には外国人スタッフが100人単位で現場に出られないわけです。すると役員クラスまでホテルの現場に行って清掃をするとか、そういったところも話を聞きました。絶対的人数の不足というところです。

それから、これも観光関連だと思えますが、水先案内人の不足です。実は私は那覇港の港湾審議委員をやっております、そこで初めて聞いてびっくりしたんですが、沖縄観光、クルーズ船がどんどん入ってきてます。でもクルーズ船を先に誘導するためのタグボートというんでしょうか、それに乗って誘導するための水先案内人という存在が必要だと思うんですけど、これが県内で4人しかいないという、那覇港と宮古、石垣を含めて4人だということらしいです。

これからますます沖縄観光、クルーズ観光を含めて伸びていくと思うんですけど、ではどうするかという、この方たちだって即席ではできないわけですから、技術、ノウハウに結構な時間を要すると思うんですけども、こういう関連のところを含めて手当てと申しますか、そういったところをやっていかないと、観光客誘致には成功したけど、中に受入れ体制ができてないと、逆効果といいますか、あまりいいものは外には発信されないと思っております。

現在どうするかといいますと、ここに書きましたけど、その水先案内人の方がおっしゃるには、バッティングした時、例えば那覇と石垣がバッティングした時には九州から応援をいただいて、それでやっているという、そういう状況らしいです。これをずっと続ける

というのはもうちょっと無理な話だと思いますので、こういう意味での人材不足です。

それから、外国人観光客が増えました。私どものホテルにも本当に結構欧米人含めて、アジア人はもちろんですけど、増えてきましたけど、医療機関、医療通訳の人たちです。外国人に対しての医療通訳者、こういった人たちもますます必要だと思いますけど、今でもやっぱり不足してます。

じゃ誰にどういうふうにしてほしいからいいかというところもまだ戸惑いがあるって、たまたま行った病院で英語が話せるドクターがいたらその方をお願いしてとか、そういう状況がまだあります。

そういった意味では、今後、外国人観光客が増えるにつれて、本当に今まで余り意識できなかったところ、そういった医療通訳者とか、そういったところも人材としては必要じゃないかなと思っております。

それからもう1つ、これは私も他のホテルも、今日は宮里理事長もいらっしゃいますけども、即席で人材育成しているということを申し上げました。本当に絶対数が不足しています。それで何が起こるかといいますと、しっかりしたマネジメントをできる人材をなかなか育て切っていない、育てる時間がないというところなんです。

私の知っているあるホテルでは、外国からの社員を今50名雇用しているということをおっしゃっていました。ところが、その方たちが極めて優秀で、ひょっとしたら管理は全部彼らがやるんじゃないかと。外国人のその人たちが全部マネジメント等に行くと、沖縄の人たちがその下で雇用される形になるんじゃないかという、それが将来の心配だということも話で出ました。

マネジメント層とか、リーダー層の育成、これをやっていかないと本当に沖縄観光を将来引っ張って行ける人材、これは私の会社でもそうですけども、外国のスタッフは非常に優秀な方がいますので、もっと頑張りたいというところでもあります。

2番目ですけども、人材育成のための今後の取り組みです。今私どももそうですけど、インターンシップ制はさらに強化しております。どんどんまずやってみて、それからということで少しずつ教えているんですけど、それと今日は益戸さんもいらっしゃいますが、産学官の連携強化です。トビタテ留学 J A P A N を私ども沖縄経済同友会も当初から支援しております。

沖縄でさっきのリーダーシップをとれる人材ではないですけど、本当にそういう人材を海外に派遣して、そこで3カ月とかじっくり現場のそれなりの希望する職種の中で勉強し

でもらって、それから沖縄で引っ張っていける、リーダーシップがとれる人材になって欲しいという思いで、今動いているわけですが、これを当初からやっていっております。

これは時間とともに多分有効に発揮していくんじゃないかなと非常に期待しておりますし、期間限定じゃなくて、できるだけ外を見させる機会をつくった中で沖縄をどう見るかという人材を育てないといけないなとつくづく思っているところであります。

時間があと2、3分で申しわけないです。それから、海外の研修生だけではなく、仕事としてちゃんと受け入れる体制もつくらないといけないのではないかと、正直、研修生を雇用するという形ではなくて、あくまでもそれなりのフィルターをかけた中で、きちんとした労働者、就労者としての受け入れの制度は、そろそろ真正面から考えるべきじゃないかなと思っているところです。

人材不足ということが今後さらに加速されることが分かっている中では、いろんな手を使って人材確保、育成というのは必須じゃないかと思っているところです。

それから、3番、教育段階で期待することということは、観光で言えば、若干、部分的にやっていると思いますけど、観光読本です。中学校、高校、この辺で一部には使っていると思いますけど、もうちょっと沖縄の基幹産業は何かということ、子どもたちにももうちょっと分かってもらった中で、県全体としての受け入れ体制が必要じゃないかなと思っているところです。

それから、先ほどの話とリンクしますが、本当に人材育成は即席ではなく、あくまで専門的人材育成が必要だと思いますので、そのカリキュラムとか、これは前から言われているところではあるんですけど、思い切った段階に応じた、階層に応じた、そういったカリキュラムをつくって専門性の高い人材をつくる。カリキュラムをつくって人材育成をすべきじゃないかなと思っています。徐々に徐々にじゃなくて、最初からある程度絞った中での人材育成です。リーダーシップをとれる人材育成が必要ではないかなと思います。

それから、子の貧困対策が今非常に問題になっていますが、たまたま山内優子氏と意見交換をしましたときに、経済同友会としてある1つの問題を言われました。

子どもの貧困対策によって何が問題かといいますと、彼らは教育の機会がなかなかない。そこで就職して現場に出たときに、いわゆる知識、いろんな能力の差において、環境に馴染めなくてドロップアウトする子どもたちはとても多いということをお聞きしました。

それは大変申しわけない、可愛そうなことであり、まだまだ逆に言ったら工夫の余地があるところだと思うんです。それで、私ども経済同友会では、例えば私はホテルですけれ

ども、まず段階的に、例えばお部屋の清掃とかそういったところから、接客の現場ではなくてもそういったところからちょっとずつ自信を持たせた現場への入り込み方とかもできるのではないかと。

そういった意味で、専門性が高いだけではなく、今ちょっと貧困対策が問題になっているその部分に対しても、教育を与えることで、あるいは産と連携することで、この辺も少しずつカバーしていけるんじゃないかと思っているところです。

最後になりますけども、本当に沖縄は大きな環境の変化の中にあると思います。だからこそ、今必要な人材といいますよりも将来のビジョンを描ける人材、それを今でやっていかないと、国際競争に対応できる人材が育たないのではないかと思っているところでもあります。

いろんな研修、視察制度もありますけど、ただ見に行くだけではなくて、行って帰ってきたら必ず報告書を出させるとか、それをトップ自ら見て、それをどうフィードバックさせるとか、そういった形のことをやっていかないと、なかなか本当に将来の沖縄の観光を含めた経済の自立につながるような人材育成というのは時間がかかるのかなという気がします。

最後に、先月台湾にまいりました。台湾にはもう20回近く行っているんですけど、そこで改めてびっくりしたのが、台湾は電柱地中化が台北市は全部できていて、それからLRTの実証実験ができていて、それから台北空港、桃園空港の周りに1兆2,000億円を投資した大変な開発が進んでいるんです。

もうどんどん周りが変わっているという中で、沖縄はもうちょっとスピード感を持ったことをやっていかないと、取り残されるといいますか、ただ受けるだけではなく、つくっていかないといけないのではないかなということを非常に感じたところでもございます。というところで、とりあえず私の説明とさせていただきます。

○伊東委員 どうもありがとうございました。

続きまして、沖縄県ホテル旅館生活衛生同業組合理事長の宮里様、よろしく申し上げます。

○宮里沖縄県ホテル旅館生活衛生同業組合理事長 今御紹介賜りました沖縄県ホテル旅館生活衛生同業組合、通称ホテル組合と呼んでいます、その理事長をやっております宮里一郎と申します。

今、隣の瀨辺さんが言ったことと非常に重なりますけども、私どもの組合の会員は約300

社前後あります。これは厚生労働省の管轄になっておりまして、全国で25年ぐらい前は3万8,000件ぐらいあったのが、今日現在で13万弱という形で、日本全国、ホテル旅館というのは、地域によってはゼロになったところもあれば、沖縄県の場合は少し伸びていますが、全国的には非常に2代目、3代目、あるいは就職する人がいないという形で閉めたり、他に転売したりというふうな厳しい状況が続いている業界となっております。

それで、人材不足という形で散々言われてますけども、それは今日・明日のことではなく、20年前から人材は不足していたということは間違いないと思っております。

これは沖縄の教育というよりも、日本本土の教育に関しまして、やはり私どものホテル旅館というのは、どっちかというところ3次産業という形で国が位置づけております。

小泉総理のときに観光立国宣言をして、やっとな沖縄県もリーディング産業が観光というふうな形で、とりあえずは新聞等々発表はしてますけども、一体全体中身はどうなっているのかなというふうに思ってますけども、確かにマイナスにはなってませんが、スピードが非常に遅いというふうに思っております。

私どもの組合としましても、人材育成のための、あるいは琉球大学の観光学科ですとか、名桜大学の観光学科、あるいは各高校の商業で観光と名がついている生徒さんに出前講座に時間がある限り行っていますけども、卒業したら皆さんが責任持って雇ってくださるか校長先生も担当の先生も言いますが、なかなか厳しい現実で、一生懸命教えたのに皆さんが一生懸命雇っていただければ、本当に教えがいがいいですよというふうな、ミスマッチといいますか、そういったのがあるような気がいたします。

ですから、沖縄の場合は、この観光立国、リーディング産業と言っている割には、だいぶ前のアンケートですけども、なりたい職業の率からいいますと、公務員がトップで、全国で群を抜いて40%以上が公務員になりたいというふうな形で、10年前は小売業が一番下で、観光産業が後ろから2番目だったんですけども、5年前にとうとうひっくり返りまして、観光産業が一番下の産業になっているということになっております。統計上はです。

私どもの業界は、どっちかといいますと、旅館業法というのと、簡易旅館業法というのがあります。旅館業法ができたのが昭和22年なんですけども、それ以前からあるホテル旅館に関しましては、免許がなくてもできるというふうな形なんですけども、この人材不足に関しまして、3次産業である旅館ホテル業というのが、一般の方々がひょっとしたら勘違いしているのは、風俗営業法も旅館業法も簡易旅館業法も大体似たり寄ったりじゃないかというふうな考え方があるかもしれません。

それはどういったことかと言いますと、ホテル業の場合あるいは旅館業の場合、出勤時間が24時間あいてますので、一番早い人が午前4時に出勤、その次は6時、それから8時、9時まで終わると次は午後の番で、12時それと2時、ナイトなんか入るのは8時、9時ですから、そういうふうにして24時間こき使っているんじゃないかというふうに誤解されがちなんですけども、ローテーションで動いているというふうな形で説明はしますけども、土日もなく、もう超ブラック企業ですねと言わんばかりなことに思われているケースが非常に多いんですけども、今、法律がきちっと整備されているものですから、そういった使い方をするとすぐ違反という形で非常に厳しい時代になっておりますので、この中から、やっぱりホテル産業に勤めていたらこういった楽しみもあるんだよというふうな形を教えたいこうというふうに我々組合も思っていますけれども、なかなか教えていても、次の打つ手がないというような形で苦労はしております。

ですから、観光客が急激に伸びました。それは本土からの観光客というよりも、やはりインバウンドと申し上げまして、どっちかというとなん東南アジア圏、一番多いのが台湾、中国、韓国、香港、その次がベトナムとかタイです。これでインバウンドの8割、9割は伸びております。

ですから、これから先ますます伸びるであろうかと思えますけども、そういったいい加減なおもてなしをいたしますと、沖縄へ行ったらそういったところだったのかと、海は綺麗かと思ったらごみだらけというようになれば1人減り、2人減り、一生懸命我々がこれから声を大にしていいところだというのが、かえってマイナスのケースになった場合には、非常に厳しい産業にもならざるを得ないというような形で思っております。

ですから、観光立県、リーディング産業というのでしたら、人材もつくり、サービスもインフラもというような形で同時併用してやっていかなければ、ただただ沖縄県の間は心が良いとか、海が綺麗とか、素晴らしい気を持っているというだけでは伸びが鈍化してくるんじゃないかなと思っております。

人材育成に関しまして、あるいは私どもの雇用の形態はほとんどが派遣業者とビル管理会社が、例えば従業員がうちは60名ぐらいいますけども、半分まではないんですけども派遣業者から、五、六年前までビル管理会社からも雇ってました。そうすると小さな会社に派遣会社が回すだけの人材がいないものですから、全員直採用の方が本人もいいし、私どもも使いやすいという形で、今、歩留りがありますけれども、派遣会社は要望が多すぎて50名以上じゃないと受けないとか、そういうふうにならぬものだから、悪いんですけ

ども自社で考えて採用してくれというふうな感じでございます。

それと外人の雇用の問題、今新聞でも書いているように現実にネパールの方々が非常に多いです。ほとんどコンビニ、スーパー、ホテル、居酒屋になっております。

中国も台湾もベトナムの方も雇ったことがあるんですけども、ネパールの方々の真面目さというのは群を抜いています。ですから、今ビザ問題で日本語学校へ行くんでしたらビザが下りますよと、ビル派遣会社でベットメイキングとかができればビザが下りるんですけども、ホテルに勤めるといえばビザが下りないんです。

ですから、入ってきているほとんどが日本語学校で日本語を勉強しながら週25時間という形でアルバイトをしてますけども、私どもが把握しているのは、最低でも1人50時間はやっています。ひどい人はトリプルという5時間、5時間、5時間労働をして、借金を抱えて来ていますので、沖縄県内だけでもこのネパール人専門の仲介業者が100社以上あります。ネパールでは、何万というふうにあるそうです。その辺がうまい具合に、国対国でちゃんとした手続で、いい人間はいい扱いをしなければ、私どもの業界の人手不足の解消は非常に難しいのではないかなというふうに思っております。

せっかく、真面目に働いている人間を、観光ビザではビザが下りないよというふうな形、変な形になっていきますので、今国の方からも調査が入っていますけども、是非一生懸命日本語を覚えたくて、ホテルサービル産業もマスターして、国に帰ったら、旅行社あるいはホテルに勤めたいなというふうな人も増えてきております。ですから、その辺も考えながら、ビザの問題、海外のホテル業に対しても、1つの技術だよということを教えていただけたらいいかなと思っております。

何も技術だけがビザの対象ではなく、サービスも大きな技術ですよ。ハワイとかスペインとかフランスなんかは大きな産業として、これが技術として国が認めているものですから、海外から来て永住しながら働くというケースが非常に多いんですけども、なんせ日本の場合は、3次産業に関しましては非常にビザが下りにくいというような状況に現在なっているかなと思っております。

最後になりましたけれども、私どももどういうふうにしてホテル産業に従事する学校や中学や高校に出前授業をするときに、去年ぐらいから「ホテルのお仕事」というのをつくって、きめ細かく学校に、ホテルとは非常に大きな産業で、自分を鍛えるためには非常にこういった産業も仕事の1つとして認識して欲しいなというふうな形で出前授業で行きます。やはり琉大の観光学科でも、卒業してしまっても沖縄県のホテル旅館は1名も募集がない、

これはどうしたことかというふうによく言われますけれども、この辺もこれから先ホテルが増える中、こういったのも併用して教育していかないといけない。あるいは県、国からの援助も受けながら援助を受けっ放しではなく、うまく活用して、いい教育者を雇い、いい人材を育てるとというのが、沖縄県のリーディング産業にまだまだなっていないんですけども、まず第一歩かなというふうに思っております。以上でございます。

○伊東委員 どうもありがとうございました。

続きまして、株式会社アイディーズ代表取締役社長の山川様、よろしくお願ひします。

○山川株式会社アイディーズ代表取締役社長 アイディーズの山川と申します。よろしくお願ひします。

タイトルに「沖縄における『ビッグデータ』の事業の創造と展開」と書いておりますが、今日私はそのビッグデータのどっちかという後方部隊のデータサイエンティストの人材不足という視点からお話をさせていただきます。

これはだいぶ古いんですけど日経新聞に出た記事でございます。日本のデータサイエンティストは25万人ぐらい不足するだろうと言われております。

御存知のようにアマゾンとかグーグルというのはバック分野に全部このデータサイエンティストがしっかりついておりまして、ネットでの商売を世界的に広げていっている業界です。日本でもアマゾンは1兆円を超えました。だけど日本に法人税を払わないという、アマゾンの悪口を言いに来たんじゃないですけど。

まだまだそのデータサイエンティストのニーズが増えてきますので、これからどう対応していくかということで、これはベンガルールというインドの南部の地域にあるミュージングマという会社ですけど、今から10年ぐらい前にデータサイエンティストの企業として発足しました。

ここは今現在3,500人ぐらいのデータサイエンティストがいます。売り上げが376億円という企業規模になっておりまして、このベンガルールというのは貧困層が多いところでして、低賃金でスタートしたところですけど、今沖縄も貧困層の問題が非常に大きく掲げられてますけども、地元の高校生を採用しているんです。社内でMBAコースを設けて、そこで徹底した人材教育を行っています。応用数学とか統計とか経済、行動科学、デザイン、こういった幅広い分野で教育を社内で徹底してやっております。

アメリカのフォーチュンの上位500社のアメリカの140社が、このインドのミュージングマにデータ解析の事業を委託しているという、まるで地球の裏側ですよ。

そういった意味で日本でもこのニーズがどんどん高まっています、ミュージグマが最近日本上陸を始めたということで、来月にはミュージグマさんと提携の話を持ちかけようということで、今アポイントをとっています。

次のページを開いていただきますと、これは現在の私どもの会社の現状、ブルーの部分は今現在進行中です。

左上からちょっと説明しますと、スーパーマーケットの末端の会員、購買者ですね。消費者、これが約3,000万人近くのデータが沖縄の浦添市にあるデータセンターに飛んできます。スーパーマーケットの取引先は68社で3,500店舗。ここの売り上げ規模として約6兆円ぐらいです。14兆円のうちの6兆円ぐらいのデータ規模が、1日に500万人のレシートデータが沖縄のFRTに飛んできます。

そこでi-codeというのを開発しまして、これはどういうことかといいますと、どうしても統計とかマーケティングをやるにはコードが統一されてないと、例えば皆さんの前に飲料がありますけど、それはバーコードが、製造ラインがついてきます。だから加工食品に関してはバーコードがついています。

ところが、肉、魚、野菜という生鮮3品は統一化されてないです。これは農水も20年ぐらい前から取り組んでますが、なかなか結果が出ません。一昨年、これを私どもは3年間かけて開発いたしましたして、沖縄産業振興公社の交付を受けながら3年かけてi-codeの開発に成功しまして、この特許をとりました。

そのデータ自体が今東京大学の日次物価指数の基礎データとして使われております。沖縄から配信しています。今までは日経のPOSデータを使ってましたけれども、日経のPOSデータには加工食品しかないので、生鮮3品に関しては初めて私どもがやりました。

物価指数を見るには、生鮮というのは非常に大事ですよ。この前も南大東でレタスが1個で1,400円とかいって、もうとんでもない値段で、だから非常に市場が変動するので、物価には非常に影響される商品なんですね。そのデータがないという。

次に、総務省の統計局。これもずっと今まで家計簿を調査して、全国で約9,000世帯の家計簿を調査して、それをCPIという物価指数にやっているんですけど、これは1カ月遅れで出てくるので、東大のように日次物価指数を出さなければいけないということで、先週石原大臣が始めた研究会が発足しました。この研究会のメンバーとして私どもも入っております、この2月からこのi-codeを総務省統計局に投げてます。

やっぱりPOSデータを使おうということで、特徴としては生鮮3品が全てデータとし

て、北海道から沖縄までの約100万世帯のデータを総務省に提供しております。

12月にニュースになりましたけど、台湾でも宜蘭県の県知事が先日お見えになりまして、台湾でもi-codeの展開が始まります。宜蘭県の県知事は先日農林大臣に就任されましたので、台湾を挙げてこのi-codeを提供していくという動きに行きそうです。

琉球大学とか沖縄高専を訪問しまして、ビッグデータの解析とかはどうでしょうかとヒアリングをしましたところ、琉大は4月1日からデータラボに私どもが入って、データサイエンティストのカリキュラムをつくっております。琉大の中にデータラボをつくりました。

あと滋賀大学も、来月すぐ、4月1日にデータサイエンティストの学部が発足します。これは竹村先生という東大から統計学をやっている先生が行かれまして、それでスタートをします。

そこにもこの7番目の真ん中に「マギーアナリティッククラウド」というのがありますけど、このマギー(※大きい)というのは、沖縄の方言です。ビッグデータですからマギーという名前をつけました。これは沖縄の人がつけたんじゃない。ナイチャー(※県外の人)がつけているんですけど。このマギーという分析プラットフォームがもう出来上がっています。データを可視化してモデリングをしていってアナリストがかけるといふ、それをプロセスができあがって、これは滋賀大学にも琉大にも提供していきまして、昨日沖縄高専の方にもここを提供していくということで、大学とか教育機関に関してはもうほとんどボランティアです。

それで今手が挙げたのが千歳科学大学、千葉大学、中央大学、広島大学、そういうところは全部このマギーを導入していくというふうになってます。

これは生活に身近なPOSデータなので、レシートデータなので、学生にとっても非常にとっつきやすいということを含めて、このマギーのビッグデータを提供しております。

人材育成に関して一番課題になるのは、この消費財メーカーです。400社ほど今お取り引きがあります。サントリーさんとか、ミツカンとか、味の素、そういったナショナルブランドのメーカー400社と取り引きしていますけど、大体サイエンティストがかなり不足しています。だから需要はものすごくあるんです。ところが人がいないというのが現状です。

うちも飲料メーカー大手のビールメーカーのデータ解析の請負をしていますが、そこだけで手いっぱいです。だから、メーカーもそこには非常に大きな単価を出してくれます。

今トップクラスのデータサイエンティストというのは月収200万円なんです。沖縄でも琉

球大学や沖縄高専の優秀な子たちが、沖縄に仕事がないからみんな県外に出ていくんですね。だからこういう環境をつくってあげるといことが大事かなと思っています。で、東京並みの賃金が払える。

もうそれだけ不足してるので、データはもう全国から引っ張ってきてるので、分析ツールもありますということなので、あとは人材育成にとにかく力を入れていくという、沖縄には2度とないチャンスかなと思っているぐらいこれは確実に需要が伸びます。

先ほどのミュージグマみたいに、高校を卒業した子とか大学の優秀な子たちを即戦力で育成していくということが非常に大事かなと思っています。

今現在、アマゾンに対抗じゃないですけど、皆さんLINE使われてますよね、私どもはこのLINEにこういうSTORE@という商品、これも沖縄の子たちが開発しているんです。これを今札幌で去年の10月からテスト実験が始まりました。今年は7月から随時関東から約20社のスーパーマーケットに入っていきます。これはどういうことかと言ったら、先ほどの1人1人の購買履歴とこのLINEのIDをぶつけます。そうすると1人1人のメディアになります。

簡単にいいますと、山川さんが牛乳を6日おきを買ってるとしたら、最終購入日から5日間たったらここに牛乳の販促が打てる。これは約400社のメーカーが自動的にネットワークから入ってきます。

これはヤフーとかグーグルなどのアドネットワークというのがありましたけど、これは広告じゃないです。これは購入したら購入高に対して2%沖縄に落ちます。それは成功報酬型です。

これは裏では全部サイエンティストが動いています。アマゾンも一緒です。レコメンドとよく聞きますけど、アマゾンにもやっぱり優秀なそういったエンジニアやレコメンドをするような研究者がいっぱいいまして、それに対抗しなければ、Amazon Go (アマゾン ゴー)を皆さんはニュースで見ってますよね。これ1本でレジが要らないというお店を今年アメリカでは2,000店舗展開します。これは2年後には日本にやってきます。

そうするとすごい雇用を失います。地方のスーパーマーケットは雇用を支えている企業が多いです。サンエーさんやイオンさんやかねひでさんというところ。こういう無人店舗が入ってきたら、何百人という人が失業してしまう。

そういうことを防ぐために、早くアマゾン対策もやらなければいけない。もう国策でやらないといけないぐらいの話じゃないかなと思います。

そういうことをやるためにも、どうしてもデータサイエンティストというのは重要です。これを今年沖縄県の予算を受けて、育成事業をスタートさせます。行く行くは今年から会社を設立してこういうビッグデータのサイエンティストを育成する。それと流通のアウトプット、ここの部分のコンテンツの制作とか運用、それと食の通販まで広げていくという。そうすると沖縄県では2,000人ぐらいの雇用になっていくと思います。

そういったことを志して、これからデータサイエンティストの育成に取り組んでいこうと思っております。以上です。

○伊東委員 どうもありがとうございました。

ただいま6名の方に、人材育成にかかわる沖縄振興審議会専門委員会合で基本的なデータになるお話を非常に熱く話していただきまして、若干時間が押してきましたが、それではただいまから意見交換をさせていただきます。

御出席の委員の皆様から御意見、御質問等がございましたら、御発言お願いいたします。

○新城委員 今の山川さんのお話をお聞きして、怖いぐらいの、本当に10年後に自分たちの仕事がなくなるということが非常に見えてくるようなお話を本当にありがとうございました。

そのデータサイエンティストというのを育成するというのが、沖縄にとって非常に有効だなというふうなイメージを受けたんですけど、このデータサイエンティストを沖縄で育成するためには、沖縄の学校教育を、システムだとかをどのように変えればいいのかとお考えですか。

○山川社長 先週から琉大、沖縄高専、KBCという専門学校を回って意見交換をしましたが、どの学校もデータサイエンティストの育成に今から取り組もうというところまで来ています。

何をしたいかわからないそうです。カリキュラムがまずつくれないので、そのカリキュラムの作成から私どもが琉球大学に入って、弊社スタッフを今ラボに送り込んで、カリキュラムの作成から入っております。琉大の場合はデータサイエンス学部なんてないですから、農学部、観光学部から全部串刺しにカリキュラムを組んでいます。

どの業種に対してもデータサイエンスというのは必要なので、そういった意味でカリキュラムを組ませていただいておりますので、これは滋賀大学も協力をいただけるということになっており、講師の派遣もちょっとお願いをしております。

まずは育成期間が3年か4年のカリキュラムが非常に重要かなと思います。それとやっ

ぱり講師ですね。私どもも今3名ぐらいのデータサイエンティストを抱えてますけども、それでは絶対数が足りないですね。だから先生たちとのコミュニケーションも非常に必要で、琉球大学とか沖縄高専とは一緒にカリキュラムをつくろうということでやっています。

○新城委員 今のお話のように、高等教育を教育する人材がいなわけですから、どうしていいか分からないというのがほとんどの中小企業でも同じようなもので、もっとレベルが下にいたとしても同じような現象が起こっていて、世の中が変わるといのは分かるけど、どうしていいか分からないという現状なんですね。

特に今最先端を走っていて、アマゾン対策をするのは国家政策だというぐらいなところなんですけれども、もう少し踏み込んで沖縄はどうすればいいんでしょう。

渚辺さんの経済同友会あたりではこういう話は出ませんか。

○渚辺副会長 今おっしゃるみたいに、育成するための教える人の不足ですよ。これは全くおっしゃるとおりで、ここはどうしたものでしょうねという感じですね。

ただ、それを言ってもしょうがないので、AIということであれば、サービス産業の生産性の分析、これも同時並行でやって、AIとかそういったところで賄える部分と、本当に人間じゃないとできない部分と、その辺を切り分けた中で何を伝えていくべきか。人間としての伝え方と、それからこのAIの世界でのカバーの仕方と、この組み合わせ方がいいですか、そういったことも今必要で、これから分析が始まる場所じゃないですか。サービス産業の分析は、今まさにやり始めているところだと思うんですけども。

○山川社長 先生の不足ということも含めまして、今千葉大だとかいろんな学校と提携を始めてますので、実は一部クラウドソーシングの方式を使おうと思ってます。先生が実際に沖縄に来て教えるのではなくて、ネットワーク上で教育をするということも、データサイエンスに関しては実際に利用できると思っております。

○伊東委員 ほかにございますか。

○益戸委員 沖縄の主要な業界の皆さまの人材不足の状況を良く理解できました。誠にありがとうございます。私に関わっている他の地域や東京の経済界からも同様の意見が出ています。日本全国どこも同じ様な視点での人材不足、人材育成の議論が始まっています。又、政府はその解消の為に抜本的な働き方改革や教育改革に取り組んでいます。とすると人材育成を沖縄県だけで取り組むのではなく、内閣府が主導的に同じ分野での悩みを持つ地域や関係省庁と連携して進めてはいかがでしょうか？連携は、県内外の教育機関や企業同士の協力も大切だと思います。内閣府の沖縄振興部局が幅広い観点からリードして頂

きたいと感じました。

2つ目ですが、人材ニーズの細かい分析が必要であるという事です。有識者の皆様から学校教育の話が出ました。今後の中央教育審議会での議論では、5月末ぐらいまでに、地域の高等教育機関のあり方の見直しについての取りまとめが出るようです。前回の専門委員会でもお話ししましたが、専門職大学が制度化されて、再来年にはスタートします。これからは、人材ニーズを良く検討して、一般教養人が必要なのか、専門人材が必要なのか、さらにその上をいく高度人材が必要なのか、地域を支えるための人材が必要なのか等、細かく分けて人材育成と採用を考えなければいけない時代になったということです。

今までは、有名大学に入れば、終身雇用・年功序列で過ごすことが容易であった時代でした。しかし、もうそうではないという前提で教育改革が始まっています。雇用者側もそれを受けて立つ気持ちが必要です。

3つ目は、そうはいつでも、教育システムを大きく変えるには時間がかかりますから、現状の人材不足を何とかカバーしないといけません。今後も必要とされる単純労働分野について、外国人労働者雇用の議論は、サービス業が多い沖縄県ですから、雇用ルールの弾力化等、議論をさらに掘り下げないといけないと思います。

最後に、人材育成を考える上で、貧困問題を同時に解決していく事はとても重要です。

引き続き内閣府の強いリーダーシップに期待します。

○伊東委員 それでは榎谷振興局長、お願いします。

○榎谷振興局長 ありがとうございます。今日は沖縄の産業を考えると、観光とか、あるいは物流とか農業というのが、これから付加価値をどんどん高めていかなければいけない分野だと思うんですけども、現場の立場から人材育成ということを軸に非常に興味深いお話をたくさんいただいたと思っております。

しかし最後に山川さんの方からのお話もありましたように、次世代のリーディング産業ということを考えますと、やはりこれは全てにITがかかわってくるということかなというふうに思っております。

そこで、質問ですが、山川さんの最後の資料の28ページのところに、お時間の都合で、はしょられたんだと思うんですが、例えば農業ですね。今沖縄の中でも6次産業化に一生懸命取り組んでいる、あるいは野菜工場、こういった取り組みも非常に沖縄に適しているということになるんでしょうか。あちこちで起こってるということなんですけど、販路開拓が非常にいろんなノウハウが必要になってくるということで、悩みは非常に多いわけで

すが、28 ページの 18 のところにちょっとそういったお話があるんですけど、この辺をもう少し御説明をいただければありがたいと思うんですが。

○山川社長 私ども食品スーパーを相手取って仕事をしていますけども、食品スーパーはどいうお客さんを相手に商売しているかという、価格によく反応するお客様がほとんど相手なんです。

そうすると、やっぱり低価格の競争になっていくので、質の高い有機野菜とか、そういう質の高い食材というのはなかなかスーパーに置けないんです。その人たちだけを相手にすると、スーパーマーケットの商売が行き詰ってしまうんですね。

ですから、Oisix (オイシックス) ってご存じだと思いますけども、あそこは6万世帯のお客様を保有していて、120億販売されています。1,000カ所ぐらいの生産者をまとめています。オイシックスさんが生産をしてるわけじゃなくて、そのネットワークをつくられて、6万世帯に120億を売ってるわけです。

ですから、私どももこの有機野菜とか植物工場のネットワークをこれから構築していつて、沖縄にオペレーションセンターを置きまして、日本全国から地産地消ということで、その間に沖縄県のこのビジネスが入り込むと。そうすれば全国の生産者から消費者にダイレクトに行く流通が確立できると思っております。

それをやることによって、2,000万人から2,000億ぐらいのマーケットが実はあるんですね。これ今現在生産者は、有機野菜だとか植物工場は余りにも生産コストがかかってしまって流通に出せないんですね。流通に叩かれるので困っていらっしやって、倒産がかなり増えているんです。いいものをつくっても売れないという。

沖縄の方で流通をかけ橋にしていこうと。それに雇用も生まれるということで、そういう考え方を持って、実は今年から来年に向けて沖縄で実証実験をやって、そのモデルを全国に展開できたらなということを考えております。以上です。

○伊東委員 ありがとうございます。

ほかに御意見あるいは質問。

○知念委員 本当に貴重なお話を聞かせていただいてありがとうございました。私も長年沖縄にいました。今は本土にいますけど、本日発表していただいた皆さんが各業種で本当に頑張っているというのを改めて認識しました。ありがとうございました。

私はIT担当の専門委員ですが、山川さんが活動されていることは、まさに沖縄のためになると思います。データサイエンティストだけでなく、以前から話してるように、サ

イバーセキュリティ人材等、本当に高度な人材が今不足してる。

その人材を何とか沖縄で育てられないか、その場所を沖縄につくれないかとか、そういうことに関しては常に私も発信しているんで、連携しながら進めておければと思いますのでよろしくをお願いします。

それから他の4名の方のお話を聞いて感じたことに関していうと、皆さんおっしゃってましたマネジメント層の人材不足というのは、本当に大きな問題なのかなというふうに感じています。これは沖縄だけじゃなくて、実は本土でもマネジメント層というのが非常に育てづらいという状況になっているということで、全国的に問題になっています。

そういう意味では、一つの例として、ある程度可能性のある人材というのは早い段階からピックアップしておいて、プールして、集中的に教育をして将来のマネジメントトップ層にするという取り組みというのを沖縄規模でできないかなと。沖縄の仕組みとしてできないかなというふうに感じています。

それぞれの業態、業種の中で将来が期待されるマネジメント層の方々に対して、県、国挙げてプログラムをつくってもらって、計画的な人材育成ができないかなというふうに感じました。

それから女性の活用に関しても、本土に行ってしまうんですが、すごく女性は優秀で、活躍しています。最近では営業職でも女性が増えています。それぐらいやっぱりバイタリティーのある女性が多い。特に沖縄の場合は、本土以上にそういうバイタリティーのある女性が多いという面で、女性の働きやすい環境をどうするかというのは検討した方がいいかなと思います。

更には優秀な人材が育った後の働く場所の確保は重要です。特に待遇面では本土並み、もしくは本土に近い条件が必要ではないかと。そうでないと優秀な人材は県外に行ってしまう可能性が高くなります。そこも産・学・官（県、国）が連携し、教育から働く場所と待遇面に至るまで一緒に検討していく必要があると感じました。

最後になりますが、前回の人材育成の会議の中で、有識者の方々と議論した中で、情報がなかなか伝わらないという話がありました。いろんな制度があるが伝わっていない、使えない等が課題としてあがりました。そういった意味で今回情報提供しますが、県が来年度から高等教育機関を設置する為の調査事業を実施するとの報告を受けました。

これからの県の動きに対して、我々、あと皆さんの思いをきちんと伝えて、どういう形の教育機関をつくるのかというのは、一緒に考えていく必要があるのかなというふうに思

います。また、29年度の内閣府の事業で、沖縄型産業中核人材育成事業というのがあります。その中には各業界で求められている人材育成のリーダーを育てるためのカリキュラムだとか人材開発を国が支援してやっていきますという事業です。それも一緒になって検討して、実際うまく活用できればと思いました。以上です。

○伊東委員 小那覇委員、お願いします。

○小那覇委員 大変貴重な意見、ありがとうございます。この1回、2回、人材育成に関するということでの審議会だったんですけど、それぞれの立場からの意見を聞くことがすごく貴重ななと思いました。

今日5名の皆さまですけれど、出していただいた話の中だけでも、課題というのが相当見えてきましたので、今お話ししていただいたのが、きちんと事業としてそこを補うようなスピード感ある事業展開しなければいけないのかなということを思ったのが1つあります。

それと、今日はみんな人材不足なんですという一方で、やっぱり失業率が沖縄は高いとなった時に、そのミスマッチというのか、そこはどうしてそういうことになってるのかということももう少し考えなきゃいけないのかなと。

それと、瀨辺さんからお話出ました。私がひとり親世帯を支援してる団体なものですから、やはり子どもの貧困というのは非常に考えているんですけど、先ほど話のあった高度な人材育成も当然大事なんだけれど、なかなか学校に行ったりする機会がなくて、途中でドロップアウトしたりということで、自信のない子どもたちとか、それからひとり親家庭で親もなかなか学校行ってなくてということで、いい仕事に恵まれないという部分もあるものですから、そういう方たちが段階を踏んでいい仕事というか、少しずつ自信がつく仕事という、そういうこともぜひ企業さんのほうで考えていただけたら大変ありがたいと思います。

ひとり親を支援する就職サポート事業というのを一括交付金事業で私たちやっていて、登録企業の開拓もしたりするんですけど、企業が今どんな人材を求めているのかとかいう声が、本音の部分がなかなか出てこなかったりするのがあるので、逆に職業訓練とかもたくさんあるんです。ハローワークに出してなかなか来なかったというお話があったんですけど、職業訓練もどれを選んだらいいのか分からないというぐらいたくさんあるのは現実です。

でも現実には、それを受けても結局仕事できなくて、また私たちのところに相談したり

というのもあるので、逆に本当に今日聞きたいのが、企業さんの受け入れた方たちが、現実にはホテル業とかありますけれど、そういう専門的に勉強してきた方たちをやっぱり受け入れになっているのか、皆さんのところの採用のルートというのか、訓練はたくさんあるので、こういう職業訓練のカリキュラムが終わってきた方たちならとりたいたか、そういう意見を出してもらったらいいかなど。それで事業をつくっていけばミスマッチが少しでも防げるのかなという気がしたので、その辺をまた教えていただけたらと思います。以上です。

○伊東委員 谷口委員、お願いします。

○谷口委員 貴重なお話をどうもありがとうございました。ほとんど委員の皆さんがおっしゃっていることと同じようなことを感じたのですが、私も人材不足ということは全国的に共通することで、かつ沖縄は人材不足なのに失業率が高い。

今おっしゃっていたように、専門的職業と非専門まで言わないのですが、何段階かに分けて考えなければいけないというのは全く同意します。

優秀な学生さんが本土に出ていくのは、おそらく待遇面で折り合わないからという経済原則だと思います。一方で、先ほどどなたかネパールの方がとても真面目とおっしゃっていて、そういう方が日本に来るのは、沖縄の方が経済的に豊かで、ネパールの方が豊かでは無いから。このように経済格差がいろいろな職業の従事者に移転を促してしまっているという構造は、日本だけではなく、沖縄だけではなく、世界的規模で存在するのだと思います。

結局、優秀な学生さんは待遇のいいところに行って、普通の学生さんは専門職につけないので、専門職じゃないところにつこうとするのですが、それが嫌というか我慢できない。それですぐ辞めて、無職や親へのパラサイトや、非正規雇用になってというネガティブなスパイラルが起きてきています。

一般論ですが、そこに例えば外国人の方を入れたとして、ヨーロッパで今何が起きているかという、ドイツではトルコの移民をたくさん受け入れました。それでトルコの方が、いわゆるドイツ人がつきたくない職業について、それでドイツ人の失業率が上がったと一部のドイツ人は思っていて、そこですごい移民ヘイトのようなことが始まってしまったという状況があります。

アメリカでもヒスパニック系がどうして疎まれるかという、普通の白人の方がやりたくない職業にヒスパニック系が従事しているからでしょう。経済格差があるから移民とし

てより豊かな国、地域に行って働くという、何か似たような構造があると思います。それがだめなのかいいのか現状では明らかではありませんが、外国人の受け入れについては、過去に移民を受け入れた経験のあるいろいろ社会の状況を研究して、その上で政策を考えていく必要があるのかなと思いました。

加力様の4ページのスライドが、生産、工房、直配、体験、レストラン、宿泊というのが、全部の分野で高い専門性が必要とおっしゃっていて、確かに本当にすごく重要な御指摘だと思いました。

ただ、この中で例えば山川様がおっしゃっていたデータサイエンティストみたいなのは、直売のマーケティングみたいなのはそういうのが必要だと思います。でもそうじゃないところは、必ずしも高等教育、大学じゃなくてもいいところもあると思うので、その辺は分けて考えていく必要があるのかなと思いました。

私は大学に勤めているので、「最近の若い者は」というのは嫌なんですけど、根本的な問題として、若い人の一部は大学を出ても3年経たずに仕事を辞めてしまう傾向がありまして、それはもしかしたら終身雇用制度が崩れて労働市場が自由化したという影響もあるのだと思いますが、そういう社会的な影響もあるので、若者だけのせいにはできないとは思いますが、根本的には若者が就職しても長続きしない、辛抱できない、そういうところがじわじわと効いてきているのかなという感想でした。

このネガティブスパイラルをどこかで断ち切らなければいけないと思いますが、若者の意識をすぐに変えることは難しい。そういう意味で「沖縄に就職してくれたらこのぐらいいい待遇だよ」という、仕組みをまずつくるというのは、乱暴な話かもしれないですけど、あり得るのかなと思いました。以上です。

○伊東委員 東京の方から何か御質問等ございませんか。コメントを含めまして。よろしくをお願いします。

○島尻補佐官 大変にお疲れさまです。聞こえますでしょうか。

1つ御質問させていただきたいんですけども、今日は人材育成ということで企業の側の皆さんからのブリーフィングなんですけれども、例えば専門学校とか、あるいは職業訓練校とか、人材を輩出する教育機関というのはあると思うんですけども、今日お話しいただいたような各業種の皆さんの必要とする人材像というのは見えたかというふうに思うんですけども、それを実際に教育機関との連携で、今後、例えば5年、10年後、こういった人材が必要になるので、こういったプログラムで人材を輩出して欲しいというような

連携というのは、過去沖縄県とかでなされたことはあるのでしょうか。

○伊東委員 誰が答えますかね。

○淵辺副会長 答えになるかどうかですけど、私はたまたま観光産業、サービス産業ですけど、業界の中では常にホテル学校をつくって欲しい。それは必要だ。だけど民がつくるのか、官がつくるのかと、そこでいつも何となく話がどっちつかずで立ち消えになってるような感じがします。

例えばインドネシアとか観光立国といわれているところは、大体そういった観光学校あるいはホテル学校というところがありまして、その学校は大体2年ぐらいがほとんどだと思んですけど、語学とかあらゆることを教えて、そこを出た人には給与面のインセンティブをつけて、そうところでやりがいを持たせるとか、そういったのを聞いております。

ですから、沖縄も観光立県として、リーディング産業としてやるのであれば、ホテル学校、観光学校は私どもの業界としてはあったらいいなというのは常々思っているところでもあります。言葉にも出てはおります。以上です。

○伊東委員 ありがとうございます。

○加力室長 農業の分野では、6次産業化に取り組んだ時、特に加工の技術というところが非常に鍵になってまして、それがなかなか現状の今の大学の中で、学科で教えられているのですが、生産から加工販売というところの一連の流れが見えないものですから、縦割りになっているんですね。

琉球大学ともいろいろと交流してやっているのですが、文科省のカリキュラムに問題があって、なかなか横断的に組めないという現状があって、これから6次産業化に向かっていく時に、ある程度の分野のことを熟知した人間をつくっていきたいのですが、残念ながら農業経済だとか、農業の生産だけだとか、そういう中でしかまだ今の大学教育は捉えられてないので、我々としてはそれじゃ困るのでということで、今東京農業大学の先生と一緒に新しい学科をつくっていただいて、これで一緒に動こうと思っています。

これが結局食農体験というところをメインにしているのですが、そこが今まで大学の中でもなかなかカリキュラムをどう組むかというのが非常に難しいらしくて、それでも現状のニーズにどう応えていくかといったときに、私立だと比較的取り組みやすいという現状があるんじゃないかなと私も認識しております。

○淵辺副会長 追加ですけど、先ほど九州との連携とかいうのが益戸委員から出たと思いますが、実は明後日から九州経済同友会で、九州は沖縄以上に人口減ですし、人材不足

それから経済の活性化においては苦勞してる県があります。

そこで沖縄含めて九州全域で、人材をどうするかとか育成をどうするかというワーキングチームが発足して、明後日その立ち上がりがあります。1年かけてこれをいろいろまとめて、どういうふうにしてノウハウとか人材育成を共有化するか、あるいは全体を活性化していくかということの取り組みが始まるころではあります。

○新城委員 時間が押し迫ってきたので、一応一言申し上げておきたいなと思ったので。

今日は本当にとってもいい人選だったのかなというふうに思います。皆さんのお話を聞かせてもらって、中小企業家同友会としての反省の弁を一言申し上げておかないといけないなととても思いました。

やっぱり山川さんの話は産業革命が起こった、そういう先端に立ってらっしゃる方なので、やはり派手だし、今までないことなので、すごくそこにインパクトが当たりがちで、でも山川さんの仕事がぱっと業績にかかわってくるのは、ANAさんだとか、湊辺さんだとか、宮里さんだとか、その辺だと思います。

私たち中小企業家同友会は、沖縄の企業の99%の中小企業家、小規模企業者でそこに99.7%が雇用されてる私たちの世界の中で、そういうビッグデータが今日、明日どうこうということでは全くないので、自分たちがやるべきことをやっぱり学び直さないといけないという話を、伊東専門委員とちょっとお話をしたんですけど、そのサンプルを今日加力さんのところの報告で見させていただきました。

加力さんのところのデータでは、平成27年に38名のスタッフだったのに、今まで数年ずっとそうですもんね。それ平成28年に一気に150名にしたと。

こんなに人がとれない時に、どのようにしてとったのかといった時に、やはり今までと同じような採用方法に頼らないで、留学生クラブに行ったり、どこかの大学に行ったり、いろんな学生インターネット、いろんなこと、ありとあらゆることをやられてましたよね。

そういうふうな、今までにやらなかったことをやるということを私たち中小企業はやらないと、自分たちの力を出せないのかなというふうに思いました。

3月3日に合同企業説明会が開かれました。くしくもその時に、私たちコンベンションセンターでやったんですけれども、その同じ日に実はリクルートがやっているんですね。もうこれは本当にくしくもでしたけれども、そうしたら私たちのところ、コンベンションセンターに朝の10時から5時までに来た学生は86名でした。一方、その同じ時間帯でリクルートに来た人は1,200名でした。全然違うんですね。

それで結局のところ、じゃ中小企業家同友会はどうしたのかといたら、「人が来ないよね」で終わってるわけです。人が来ないよねでは、この38名から150名までの増員は絶対でしなかつたと思います。

だから自分たちも、中小企業家も学び直して、このような情報を知るべきだというふうに思いますので、国も県もいろんなことの中小企業支援策をやっていただけてますけれども、それすら知らないで、売れないよねとか言う、そんな中小企業家をつくってはだめなんだと。私らがもっとしっかりして、学び直しをして、頑張らないといけないなと思いましたので、反省の弁を最後に申し上げました。

○伊東委員 益戸委員、どうぞ。

○益戸委員 奨学金の件についても触れさせていただきます。沖縄県庁では、新たに県外の難関大学・スーパーグローバル大学入学支援で、給付型奨学金が制度化されますが、スーパーグローバル大学とは、海外の大学と連携もできるようなグローバル化を図っている東大、京大、東工大などです。それに対して県内の琉球大学は、地域の核になる大学（センターオブコミュニティ・COC）というミッションがあります。まさに地域人材育成や地域経済のリード役です。地域の人材育成の為に、県外難関大学だけでなく、県内外のCOC大学・短大・専門学校への就学支援無くしては、様々な人材レベル育成は困難だと思います。

○伊東委員 時間がだいぶ押してきましたが、私の方からいくつか教えていただきたいことがあります。まず総じて人材不足というお話ですが、実は沖縄には人はいるんです。先ほど小那覇委員が発言されましたように、例えば高等学校を中途退学する子が毎年1,000名近くおります。そういう子どもたちが結果的にはしっかりと自立できるような仕事につけずに、貧困の連鎖の中で学校を退学し、非行に走ったりする子もいれば、いわゆる社会から取り残されていくような状況にあるわけです。

そういう意味で、例えば人はいても人材がないという、だから外国人がいいとかいうことではなくて、沖縄の場合には、若い人、教育を受けられない環境の人、そういう人たちをどうやって育てて、沖縄の経済に寄与してもらえるようにするのかということが、人材育成の中でも非常に大きな課題だと思います。

例えば先ほど新城委員が発言されましたように、沖縄の場合を考えた時に、大企業が多数あるわけではなくて、ほとんどが中小企業で皆さんが頑張ってる。その中で企業が人材育成できるのかというと、そういう環境はないと。

結果的には企業が人材が足りない、足りない、欲しいと言いながら、若い人がいっぱい

いても、結局仕事を得ることができない。就業に結びついていかない。

例えば沖縄県の中城湾の埋立地、実はまだ60%土地が空いてるという状況です。これは、沖縄には若い人がいっぱいいると。だから企業が来たいと。ところがスキルを持った人材が沖縄にはない、あるいは少ないということで企業の進出が遅れている、そういったミスマッチが非常に大きく沖縄の経済振興に影響していると、私、こういう委員会をやらせていただいて感じております。

そういう意味では、先ほど島尻補佐官の方からも御意見がありましたように、もっともっと産学官、本当に力を合わせて沖縄の課題をしっかりと真剣に捉えていかないと、いつまでもこういう議論をずっとしていかないといけないような形になってしまうのではないかと。

優秀な学生は沖縄にもものすごくおります。素晴らしい学生はいっぱいおります。私は沖縄高専におりまして、先ほど益戸委員の方から話がありましたけど、ちょっと違いますよと申し上げます。沖縄高専では、実は教員の採用は、教員をやった人もおりますけども、企業経験者が各学科何名というような形になっております。それで企業の方が実際に在籍しております。

沖縄高専では非常に実践的な教育をやっておりますので、そのような1つの教育方法というのは、私は大事なことだと思いますが、いずれにしても大学における変革は、やっぱり中にはなかなか分からないんですね。産業界あるいは経済同友会の方から、こういう人が欲しいという形の像をもっともっと声を出していただいて、またこういうような場があっというんな意見が出てきて、それが人材教育に反映されていけばいいと思います。

1つ高濱さんの方にお伺いしたいのですが、今ANACARGOの沖縄県内における採用というのはどのくらいいるんですか。御社の方で。

○高濱室長 ANACARGO自体は、採用は東京で一括でしておりますので、結果として沖縄御出身の方が採用のルートに乗って御就職されている方はいらっしゃいますが、沖縄で特別枠みたいな形で設けてることはございません。

○伊東委員 失礼しました。ちょっと質問の趣旨は、どのくらいの方が那覇で働かれているのかと。

○高濱室長 私どもの沖縄の事務所では40人弱でございます。

一部、いろいろ雇用は多様化してますので、沖縄での契約社員のような形の方で、県内出身者の方もいらっしゃいます。

あとは貨物事業という意味でいきますと、沖縄では先ほど口頭でお話ししたような、空港のハンドリングをしておりますANA沖縄空港で、まさに沖縄貨物ハブに従事している者は、大体全体で1,000人ぐらいの会社なんですけども、貨物そのものを運営するに当たって、それについてらっしゃる方々は400人ぐらいで、ANA沖縄空港株式会社につきましては、全員が県内出身者でございます。

○伊東委員 ありがとうございます。

それではもう時間になりましたので、先ほど知念委員からもご意見が出ましたが、内閣府の沖縄産業イノベーション創出事業、沖縄型産業中核人材育成事業につきまして、少し事務の方から御説明いただけますでしょうか。

○鈴木参事官 お時間いただきましてありがとうございます。産業振興担当の参事官の鈴木です。

先ほどの議論の中でも、国が主導して産業人材の育成をすべしというような御意見がかなり出たかと思えます。そういう中で、来年度、私どもとしましても産業人材育成ということで取り組みをしてまいりたいと思っています。

お配りした紙ですけども、来年度の事業ということで沖縄型産業中核人材育成事業ということで1.8億円の予算をとっております。これは内閣府から各業界団体に委託の形でやらせていただきます。背景、目的は先ほど来の議論がかなり出ましたので、割愛いたします。

右上の事業概要ですけども、各産業界、例えば観光であるとか、ホテルであるとか、あるいはIT、あるいはものづくりにかかわる団体、この団体が主体となって求められる人材像を検討し、必要な知識やスキルの修得に向けて、まず人材育成のプログラムを開発していただきます。

その上で、県内企業に既に従事している方、学生さんということではなくて、従業員等を対象に研修を実施いたします。またPDCAを回していくということで、継続的な人材育成が図れることを目指してまいります。

期待される効果、申し上げるまでもないと思いますので割愛いたします。

裏に具体的なスキームを書いてございます。内閣府から委託をします。その前提として、業界団体の方に手を挙げていただく公募の方式をとりたいと思っております。予算額見合いということなので、実施機関は沖縄県内の団体、五、六カ所程度を想定しております。また実行委員会を設置していただきます。この中には人材育成の専門家であるとか、あるいはその業界団体の方、あるいは産学官の連携で、大学の先生あるいは有識者もこの中に

入っていただくことになると思います。

そこで研修プログラムを策定し、研修を実施していただきますけども、右側にイメージがございます。参加人数はその程度ということで、期間も3カ月程度ということで、みっちり研修をしていただいて、特定のノウハウや技能を身につけていただくことを目的にしたいと思います。

内容も座学だけではなくて、実践的なプログラムということで、実習やOJTあるいは本土の方に見学に来るといったようなことも想定しております。各業界によって事情が違うでしょうから、柔軟に構成するという事です。

来年度、早速この事業を実施したいと思ってまして、5月には実施機関の公募、6月から事業開始していきたいと思っております。

これまでいろんな業界団体の方から関心ありというお話をいただいておりますけれども、この場でも御紹介させていただきまして、御関心のある方がいらっしゃいましたらぜひコンタクトしていただければと思います。ありがとうございました。

○伊東委員 どうもありがとうございました。

それでは最後になりますが、島尻補佐官の方で本日のまとめコメントなどお願いできますか。

○島尻補佐官 ありがとうございました。

すみません。時間がないところ、1つだけ加力さんに情報までなんですけれども、きょう御発表いただいた中にガストロノミーが入っておりますが、一昨年になりますか、OISTと内閣府沖縄担当部局と実はコラボをいたしまして、ガストロノミーの感覚で沖縄料理を科学するようなイベントをやったのを思い出しました。科学的根拠に基づく琉球料理、沖縄料理のよさというのも今後示せていけたらいいのかなと、大きな意味でそれが観光と相まって世の中に出ていったらいいのかなというふうにも考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。大変にお疲れさまでした。

○伊東委員 どうも本日は長い時間、御質疑、御意見いただきまして、どうもありがとうございました。これもちまして本日の会合を終わらせていただきます。