

## 豊かさ共創会議 議事要旨

日時：令和5年3月27日（月）15:00～16:45

場所：ベルクラシック甲府 2F「コンチェルト」

### 1 出席者（五十音順・敬称略）

#### 委員：

青山 貴子	山梨学院大学 学長
天野 さやか	日本青年会議所 関東地区山梨ブロック協議会 直前会長
天野 光江	甲府市男女共同参画推進委員会 委員
入倉 要	山梨経済同友会 代表幹事
生方 勝	山梨労働局 局長（代理出席：上野由佳 雇用環境・均等室長）
大塚 ゆかり	山梨県立大学 教授
風間 ふたば	山梨大学 副学長 【欠席】
川手 佳彦	山梨県私学教育振興会 理事長（小中高部会長）
窪田 清	日本労働組合総連合会 山梨県連合会 会長
栗山 直樹	山梨県中小企業団体中央会 会長（代理出席：山岸 正宜 専務理事）
齊藤 基樹	山梨県職業能力開発協会 会長（代理出席：山口 安男 専務理事）
佐々木 宏明	山梨県経営者協会 会長
進藤 中	山梨県商工会議所連合会 会長
鈴木 信行	山梨県私学教育振興会 副理事長（幼稚園部会長）
関 光良	山梨県銀行協会 会長
中村 己喜雄	山梨県商工会連合会 会長（代理出席：深澤 肇 専務理事）
深沢 公子	山梨県女性団体協議会 会長
本田 万壽男	山梨県消費者市民社会推進協議会 会長
前田 晋吾	山梨青年工業会 会長
三井 貴子	山梨英和中学校・高等学校 校長

#### オブザーバー：

相原 正志	山梨県立大学 理事
山田 徹	大学アライアンスやまなし 事務局長 【欠席】

#### 山梨県：

知事、知事政策局長、地域ブランド・DX統括官、県民生活部長、  
男女共同参画・共生社会推進統括官、福祉保健部長、子育て支援局長、産業労働部長

## 2 会議次第

- (1) 開会
- (2) 知事あいさつ
- (3) 意見交換
- (4) 閉会

## 3 議事概要

### (1) 開会 (司会：知事政策局長)

### (2) 知事あいさつ

本日は御多忙の中、「第4回 豊かさ共創会議」に御出席いただき感謝。「豊かさ共創会議」が目指すのは、働き手のスキルアップが、企業に生産性向上と収益をもたらし、それが働き手に賃金として還元される好循環。前回会議においては、こうした「豊かさ共創基盤」の構築に向けて取り組みの方向性を整理し、3つのアクションからなるプロジェクトをお示ししたところ。

本日の会議では、このプロジェクトを来年度以降の「実行フェーズ」につなげるため、これまでの議論を総括する形で「やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ構想」をお示しし、皆様の御意見をいただく中で取りまとめて参りたい。

他方で、現在はエネルギー価格や物価高騰などの外部要因に対応した賃上げが、大手企業を中心に先行しつつある。こうした状況において賃上げを実現するためには、その原資を生み出す収益を確保する必要があるが、中小企業が多数を占める本県においては、価格転嫁の動きに課題も見られる状況。解決に向けては、関係者が連携して全県的な取り組みを行う必要があると考えており、本日はこの点についても委員の皆様の御意見を頂戴したい。

企業の持続的成長と働く人の賃金向上の好循環が実現し、山梨が「豊かさ共創社会」に向けて、力強くその第一歩を踏み出せるよう、皆様におかれては、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を頂戴したい。本日はよろしく願います。

### (3) 意見交換

(資料2、3、参考資料1について、事務局から説明)

### (委員)

喫緊の課題に対するアクションに関して、正に循環できてないところがあると思うが、現場感覚で言うと、まずは価格転嫁が必要ではないかと思う。国の施策でも賃金を上げろと言っているが、賃上げの財源は何かと言えば「売上」になるので、その売上がない限り、賃金を上げていくことは難しいというのが我々の関わる中小・小規模事業者の現状。従って、共同宣言(案)に「迅速な賃金アップ及び適正な価格転嫁の促進」とあるが、順番からすれば、適正な価格転嫁の促進があり、その結果として賃金アップということが本来の流れではないかと思っている。

なぜ価格転嫁をできないのかということであるが、大きな会社は色々な事情があると思うが、

小規模事業者にとって価格転嫁できない一番の理由は、値段を上げたら仕事がなくなるというような、ある意味「思い込み・勘違い」があるのではないかと思う。値段を上げたら仕事なくなるという仕事は、多分、値段を上げてもしなくてもそのうちなくなる仕事だろうと思っているが、そういう意味では、付加価値を上げていくことは当然であるが、まずは値段を上げることに對しての「恐れ・ブレーキ」のようなところを外す必要があるのではないかと思っている。

2つ目の中長期で取り組む3つのアクションについてであるが、先ほど産業労働部長から説明があったが、30年間回らなかった歯車を回していくことは正にそうだなというふうに思っていて、今回の取り組みのポイントとしては、おそらく「学びの場を提供する」ところ。最初に参加した時も少し話したが、「今までも学びの場はあったはず」という認識なので、学びの場を提供したら、この歯車が回るかというところと違う。学びの場が提供され、次にそれがきつと回らない、進まないということになると思うので、今までやれてこなかった理由というのがいくつか出てきていると思うので、それを解決できる仕組みを考えていかなければならない。

#### **(委員)**

全体として、これが本当に循環していけばすごく良いことと思っているが、実際に給料を上げるということは分かっているけれどもやはり難しいところがあると思う。

私自身3年前までは労働者だったので、労働者の立場からお話をさせていただこうと思うが、もちろん給料や待遇は良い方がいいが、そこだけを見ると、他にもっといいところがあればこちらへ行く、さらに別のところへ行くというように切りが無い部分はある。今、企業研修をやらせてもらっているが、離職に悩む企業がすごく多く、その理由を見ると「給料が低い」、「待遇が悪い」といったものではなく、ほとんどが「職場環境」や「人間関係」が原因である。このことを踏まえた中で、ウェルビーイング的な要素がすごく大事だと思っている。ウェルビーイング、幸福度を感じるということについて、日本人は欧米などの諸外国に比べて半分以下ですごく少ないところが問題ではないか考える。理想かもしれないが、生きる実感や働く実感、その幸せを感じる力はすごく大事だと思うので、この人材育成の中に一つの要素として入れていただきたい。

この点について、学校教育がすごく関わっているということも勉強させてもらっているが、例えば、「98点であと2点足りなかったね」と声かけされてきたのか、それとも「30点しか取れなかったけど頑張ったね」と言われてきたのかで、言われた側の幸せ度合いは変わってくる。「褒められたからあと2点頑張ろう」と思うのか、「足りないから頑張らなきゃ」というようにマイナスな感じとなるのかで、かなり結果・効果は変わってくるということである。

今、個人的に会社でその部分に取り組んでいるが、そこが養われ、幸せと感じてくると勝手にクリエイティブな発想・アイデアが出たり、行動力に繋がったりするので、是非この要素を取り入れていただくと、学びの場というものがより効果的になると思う。

#### **(委員)**

昨日の日経新聞に「日本の賃金「時給」は増加」という記事が出ていた。読まれた方も多いと思うが、日本の労働生産性は時間当たりだとG7の中位、つまり1日の労働時間が少ないので時

給にすると賃金は必ずしも低いわけではない。これが従業員 1 人当たりの生産性だと日本はG7の中では最下位であるが、でも、労働時間当たりになると、アメリカ、カナダ、ドイツに次いで日本が4番目、そのあとイギリス、フランス、イタリアと続く。

私の本業である山梨中央銀行においても、いかに実質賃金を上げていくかということに取り組んできた。賃金の額を引き上げていくことはなかなか難しい中、どれだけ実質賃金を上げていくかということは、労働時間を少なくすることに繋がる。従って、残業を抑制したり、1日の拘束時間を抑制したりということで、自分が使える時間を多く作り、その時間を自分自身のスキルアップのための学びの場に費やしたり、あるいは余暇に費やしたりということで、それが言ってみれば、ウェルビーイングに繋がるというふうに考えて今までやってきた。

ただ、先ほど申し上げたように労働時間当たりの賃金はG7で中位とは言っても、実際に手元に入ってくる賃金は、諸外国に比べるとなかなか伸びていないということから、今、いかに賃金を上げていくのか、そのために、企業がどれだけ稼いだお金を従業員に分配していくのか、つまり、労働分配率を高めていくかということだと思う。そういう状況の中で、実際問題として働く場所がない、或いは働く場所を得たとしても、先ほど委員の発言にあったように、少しでも条件がいいところがあるとそこに移り、その会社の労働力が不足してしまうとか、何か良い循環が生まれてきていないように思う。そういう意味で言うと、今回提案のあった「やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ構想」を基盤にして、労使の好循環を生む一つのきっかけになれば非常に有り難い。

#### **(委員)**

価格転嫁について、自社が価格決定権を持つ企業は、我々の会員の中でも例えば食品関係とか、エンドユーザーと直接結びついているところは、価格転嫁をしている。一方で、下請けなど、取引条件を相手方に決められてしまう企業は相当厳しい。

先ほど委員がおっしゃったように、価格転嫁を受け入れてもらえないような商品サービスはいずれ淘汰されるから新しいものに行くべきではないか、というのは非常に理解できるところ。

ただ、そこへ行くまでの過程、ハードルが非常に高いというのが実感としてある。

競合他社との比較優位を価格以外で実現するためには、高付加価値化の商品や生産性向上が必要だということは各経営者も分かっているが、そこへ踏み出すまでの投資、一步というものをどうやって後押ししていくか、というのが我々経済団体の課題と認識している。

その意味で、この構想にあるキャリアアップ・ユニバーシティに、期待したいところである。

#### **(委員)**

このスキームは大変すばらしいと思う。ただし、小規模事業者から見ると、総論は賛成、各論では、いざ自分の事業所がこの認証を受けて、本当に生産性が上がるのかということにクエスチョンマークがつくと思う。

今、「健康経営（従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること）」というものに、国や県も取り組んでいる。これは非常にわかりやすく、取り組めばそれなりの成果が出

てくるから、成功事例をPRすることで取り組む企業が増えている。

一方で、(キャリアアップ・ユニバーシティに参画するための) 認証を受け、従業員を送り出すことで、果たして生産性が向上するかどうかということは、特に小規模企業なんかはクエッションマークがつくのだろうと思う。

ですから、大きいところから段々広げていき、企業のアイデンティティとして、やっぱりこの認証を受けた方がいいよね。選ばれる企業になるためには、認証を受けた方がいいよね。というような「県民運動」にしていく必要があると思う。

また、働く側にしてみれば、例えば、DX推進コースを受けたからといって、会社にどれだけ生産性の向上をもたらすことができるのか、或いはいずれ転職した時にそれが武器になるのか、ということがやはりあると思う。前にも話したが、6つのコースがあるが、もう少しランクを付けて、例えば、国の資格であるFPなんかもランクがある。やはり名刺に書けるくらいのコースを出れば武器になる、営業でもプラスになる、或いは転職でもプラスになると。そういう仕組みが少しあった方がいいと思う。

優遇措置の事例としていくつか説明があったが、もう少しインセンティブを上げるために、経営者が注目するような優遇措置があれば良いと思う。具体的に何かということは申し上げられないが、その辺りが一つのポイントになると思う。

## (委員)

資料3の1ページにある「現状と課題」を見たときに、経営者のみならず、そもそも社員にリスクリングの意欲がないことも考えられるし、なぜ日々の忙しい仕事の合間を縫って、追加の給料も約束されない中で勉強していかねばいけないのか、という思いがある方も多いと思う。

リスクリングは、雇用者側が一時的にやるものではなく、社員が自らの意思で取り組むことが前提になっていかないと成果は出てこないと思う。雇用者側が一時的に行うのは、ただの企業研修になってしまうので、そのためには、県レベル、企業レベル、個人レベルでのリスクリングの必要性を具体的に整理することが必要。これを整理して、それぞれリスクリングについて、関係者が具体的な必要性や重要性を再度認識していくことが大切である。

資料を見ると、漠然とリスクリングすることだけが前提条件と読み取れてしまう。なぜリスクリングをしていかねばいけないのかという疑問にもっと応えていくことが必要ではないか。特に個人の働き手に対しては、丁寧に必要性を発信することが大切だ。

例えば、県レベルでは、企業の労働環境が相対的に低下していくことを防ぐために、雇用環境や社員教育環境を向上させる必要があるということや、良好な就労機関・能力開発機関を求めて人材が県外に流出することを防ぐことが必要であるからこういうことをやる、など。企業レベルでは、企業の労働環境が相対的に低下すると、良好な環境を求めて人材が県外に流出していくということもあるし、新規雇用が困難になるほか、退職により人材の流出が発生する、など。社員個人のレベルでは、新たな能力を身につけた社員は昇進や昇給に差が出てくる、ということや、人生100年時代となり定年後も仕事を続けるには多様な能力を身につける必要がある、といったわかりやすい話で整理することが必要ではないかと思う。また、軽易な仕事はAI化や自動化されていくというようなことも、発信・整理していくことは必要だ。

次に6ページにある優遇措置に、例えば、県発注事業に対する入札の際の加点措置などを入れてはどうか。また、企業に対する支援制度や優遇策は網羅されているが、ここに社員個人に対する支援策や、優遇策も必要ではないか。企業に対する優遇が必ずしもリスクリングを受けなければいけない個人のモチベーションには繋がらないような気がする。

リスクリングと生産性向上の繋がりについては、経営戦略や新規事業を立案する社員と、実務を効率的に遂行することを求められる社員とでは、求められる能力や知識が違う。

DXで言えば、業務のどの部分をデジタル化するのか、他の業務とどうやって連動性を確保するのかといった全体のマネジメントに関する知識を求められる一方、実際にデジタル技術を導入・実装する担当は、プログラム、通信技術や設備に関する知識が求められると思う。

そのため、一概にデジタル人材の教育に向けての講座とかを考えていくのではなく、企画立案系の内容なのか、より具体的なデジタル知識に関する講座なのか、ターゲットを明確にした講座を構築していく必要がある。そうすれば個々の社員もより効果的な講座の選択ができる。

家事や子育て等に多くの時間を取られている女性たちがリスクリングをする場合は、講座が休日であればベビーシッターの等の配慮も必要であるし、例えば、保育園と連携して当番保育園みたいなもの、これは実際に他の県にもあったと思うが、当番を作り、学習している時間中は、保育料を安くするといったことが必要。また、興味がなかった女性たちも、四六時中子育てをしている中で自分の時間を少しでも持ちたいという人は、こうしたことを利用してリスクリングをするきっかけになるかもしれないと感じた。

## (委員)

やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ構想のスキームについて、その方向性については非常にいいと思う。

ただし、この2つの循環をしっかりと回して成功に導くためのポイントとして、そこに関わる人、やる人たちが危機感、覚悟を持ってやる、本気でやるという、その思いが非常に大事である。それがないと、絵に描いた餅になってしまい、成果に繋がらないだろうということを非常に感じた。

さらに考えてみると、平成の時代には多分こういうことは、行政がやるべきことではなかったと思う。各企業や業界団体がやるようなことだと思うが、令和の時代になってありがたいことに、行政や政府が地域をよくする、地域の企業をよくする、県民の収入を上げるための、という視点を出していただいて、知恵やリーダーシップを発揮してもらっている。非常にありがたいと思う。

しかし、本来は企業や業界団体等がやるべきことを、行政の皆さんがやっていたので、少し違和感がある。こういうことをスタートするに当たっては、より緻密に色々なことを潰して準備を整えた上でやればいいのかのだけれど、技術革新や社会の動きが速い現状では、完璧な準備は難しいと思う。

言い方が難しいのだが、方向性はいいと思うので、やると決めて、やり始めて、やりながら修正を加えていく方が良いのではないかと。やっていけば、どんどん分かってくることがあると思う。参加者のアンケートなどをとって方向性を修正していきながら、当初の目的を達成するために軌道修正をどんどん加えてやっていく方が、事前に緻密に準備を進めるよりも、成果に近づくのではないかと感じた。

## (委員)

資料の説明を聞いて、方向としてはそういうことだと思う。会議の回数も重ねて、いよいよ具体的な話をするのだと思う。その時に、いろいろ問題があるのではないかという気がしている。

「価格転嫁」のことである。先程も発言があったが、具体的な消費者（エンドユーザ）と直接繋がっているところについては、ほぼ転嫁済みである。実際、それらの物価が上がっているというのがそういうことだろうと思うが、ただ、原材料のコストアップが100%転嫁できているかは、疑問である。

山梨県内は従業員10人以下といった小規模事業者、特に製造業は80%ぐらいがそういった小規模事業者に該当していて殆どが下請け。大企業の下請けの下の下、もう1つ下ぐらいに入っている、なかなかその価格転嫁をしていくことができない。一方で消費者物価だけが上がっていて、現状としては、実質賃金は下がってしまっている状況。

経団連においては、「パートナーシップ宣言」といって、大企業が下請けに対して、もっと給与について配慮するような、そういう仕入れ価格の設定をしましょうということを言っている。これとて経団連会長が思っているようには中々進んでないようであるし、私が携わっている事業に関連する下請け企業に聞くと、やはり本社は早々に賃上げを飲んでいるが、下請け企業には「原価低減をしばらく留保、保留」といった程度で「上げる」というような話は一切出てきてないという状況がある。

付加価値向上や生産性向上をしていくためには、個社、小規模事業者が1社1社でやっても中々太刀打ちできないので、それぞれの強みを生かして、まとめてバーゲニングパワーを持つ。そのために個々の技術を持ち寄って新しい技術を生み出していくといったことが必要になってくるのだと思う。

そのためには、それぞれ小規模事業者が相談できる、そういった技術を生かすことができる、そういうアウトソーシング先、こういったものの受け皿を、本来は行政の仕事ではないのではないかという気がしなくもないが、求められているのかなという気がする。

それからもう一つ、先ほどからリスクリングの話が出ているところ。

リスクリングというと、どうしてもデジタル化、DXといったことを印象として持ってしまうのだろうと思う。ただ、デジタル化は必要なことだろうと思うが、デジタル化は目的ではなくて、あくまでも手段である。デジタル化によって何ができるのかということが一番大事である。

そのため、リスクリングに関して、デジタル一本ではなく、他に、先ほどベビーシッターを育成して女性の活動の場を広げようという御提案もあったが、そういった人材を作るのも、やはりリスクリングの使命の一つではないかと思う。そういった意味で、ぜひデジタル一本ではなく、デジタルが目的にならないようにリスクリングをしていただきたいと思う。

最後に、経営者団体という立場で言うと、労働者サイドでリスクリングがどんどん進んだとき、特にデジタル一本で行ったとき、先ほどから指摘されているように、需要と供給が合わなくなる。その結果、人材の流出が起こりうるということであるから、経営者サイド、使用者側もきちんとした知識を持って、先進的な経営をするような、そういう経営者のリスクリングというものが実際に求められているのではないかと思う。経営などに新たな講座を順次提供ということは、片側だけではなくバランスをとりながら、ぜひやっていただきたいと思う。

## **(委員)**

成長と分配の好循環ということで労使が共益関係を育んでいくということで、このプロジェクトの構築に対して、まず御礼を申し上げます。

「ただし」ということになるが、これをどういうふうの良い運営をしていくかということが課題だと思っている。

先ほど他の委員から、職場の環境や人間関係について課題があると、また、他の委員からも、従業員がリスキング含めてその必要性を認識することが必要だという話をそれぞれ労働者側の立場からご意見をいただいた。

今、県内において欠けているのが、労働組合の組織率が全国で16.5%あるのに対して、本県は11%という非常に低い数字である。ただ、労使協議というのは、労働組合と経営者でやるものというだけでなく、従業員の代表と経営者でもできる話だ。

これをもう少し拡大をしていき、資料2の図の真ん中にあるように、賛同企業と従業員が共同パートナーで、同じ認識を持って同じ立ち位置でスタートしなければ、うまくいかないと思う。

県をお願いをしたいのが、このプロジェクトを回していくには、賛同いただける企業に対して、従業員代表の方も一緒に登録をしていただき、県からの情報を企業側にも、労働側にも同じ情報を流していくということだ。ここで同じ認識を持ってこれに賛同していただくことが、より良い運営に繋がっていくと思う。

厚生労働省が行った労使のコミュニケーション調査では、労働組合があるところでは、8割以上のところがこの労使協議を行っているが、労使交渉の中で、賃金に関する協議を行っているのは40%程度である。その他に多いのは「労働時間」で6割、「雇用・人事」で62%、「安全衛生」が58%、「経営の方針」などが40%台ということで、福利厚生含めたところが非常に大きなウェイトを占めているという数字が出ている。

こういうところが職場環境や人間関係の改善に繋がっていくのだらうと思うので、労使間でそれぞれの課題へ円滑な対応を行うには、それぞれの組織での適切な形式、考え方のもとで解決が図れるということで、厚生労働省から、労使協議というのは一体的に機能しているということをお報告する文献が出ているということをお伝えする。

労使が共創パートナーとなっていくということで、県としてはぜひ使用者と従業員代表のそれぞれの登録をして同じ情報を労使に提供して欲しいということをおし上げる。

## **(産業労働部長)**

今の「従業員と企業が一体となって」というお話について、委員からおっしゃっていただいた通り、協議会の情報をサイト上に掲載したいと思っておりますが、これは会員企業であれば見られる、使用者だけでなく従業員等の方も、従業員の代表の方の情報も提供、掲載して、パスワード等により、そこから入れるというような形を考えております。

## (委員)

皆さんのお話を聞きながら改めて感じたが、この取り組み(会議)は今回が4回目であり、「中長期で取り組むアクション」については、議論が煮詰まってきたと感じている。

先ほどの発言の中にもあったが、危機意識といったことで言うと、山梨県の人口が80万を切ったが、人口減の問題は、これからもずっと続くことになる。これに対してどう県内の皆さんの意識を高めるかということと言うと、この中長期で取り組む課題とともに、そういう危機意識を、企業、従業員が共有していくということがまず必要であると考えます。

それに基づいて、スキルアップ、収益アップ、賃金アップというものは、この表題にある「豊かさ」をどうやって作り出していくか、というために必要なことなのだというのを、皆で認識を共有して、この取り組みに参加していくことが必要だと改めて思ったところ。

金融機関という立場からは、そういった共有された認識を広めていくとか、或いは企業側、つまり我々のお取引先になるが、経営者の皆さんに我々もプッシュをしていくということで、一緒に取り組めるのではないかなと思う。また、資金的に必要なところは、制度資金ということも県で考えていただけるとのことなので、そういうものを使いながらバックアップしていくということで、金融機関がしっかり役割を果たしていきたいと考えている。

喫緊の課題、賃上げと価格転嫁の問題については、中長期で共有することと同じように、これをやっていかなければ、やはり山梨県が取り残される、或いは遅れてしまうという危機意識をしっかりと持って、具体的な個々の企業にとってみると、それができる、できないがあるかもしれないが、そういう機運を作っていくことによって、徐々に実現できる企業が増えていくことにつながっていかれると思う。

## (委員)

今回、全体のフレームに喫緊の課題に対するアクションが加わったということについては、社会的な事情を踏まえて非常に理解できるものだと感じた。以前までの議論では、中期的であるがゆえに、少しぼんやりしていた部分もあったのだが、まずは喫緊でこれに取り組むということと合わせてということと言うと、むしろ必要な部分が加わったのではないかなという気がしている。

もし認識不足であったらいろいろ御指摘いただきたいが、「喫緊の課題」のところ、一番重要な部分は「賃金アップ」なのだろうと思う。喫緊の課題のところでも書かれているし、中長期のアクションのところでも書かれている。おそらくこれを達成するためにはどうしたらいいかということで、これまでもフレームを作られてきたのではないかなと思う。

そして、実際にそこが中々難しく、その原資としての価格転嫁をどうしていくのか、その順番(賃金アップが先か価格転嫁が先か)をどうしていくのかというご意見が出ていたかと思うが、この価格転嫁を本当に実現するに当たって、この共同宣言というものが意外に大事かなと思う。

日本の特性として、ちょっと横を見ながら動くという部分もあるので、先に取り組んだ者の損になると怖いということや、先駆者となるとなかなかリスクが大きいというところで躊躇している部分も大きいのかなと思っている。

今回こういう宣言を出して具体的に進めていくのは意外に良い動きなのかもしれないと個人的には感じたが、一方で「大卒で賛成しています」、「反対しません」というようなムードだけでは、

十分ではないのかなと思う。例えば、価格転嫁をするに当たって、日本全体でも価格転嫁ができている、できていないという議論は出ているが、なぜできてないのか、できていない部分はどのような領域なのかというような調査によると、取引先や消費者の理解が得にくいとか、下請け関係などで他社との優劣の中でなかなか言い出せない、「他の会社さんはそんなこと言ってないので他を選びます」とか、「それだったら今回限りで」、みたいなことの恐れがあるということである。

日本全体としても価格転嫁をいかに進めていくかということで、それ（価格転嫁）を拒否する動きをどう食い止められるか、適正な取引交渉であればいいが、いわゆる買ったときであったり、優越的な地位の濫用であったりした場合は違法であるということで、国としても集中的に取り締まっていこうといった動きもある。この宣言を出したからには、そこに関わる企業の方が、他の加わっている方たちと一緒に、お互いにこれが適正な価格転嫁であるということを確認していく、或いはそれが見えやすくなるような仕組みができるといい。

この価格転嫁は、この数パーセントの上昇は、この数値は、妥当な数値であり、その内訳はこういうふうに使われるのだとか、それが先取りで原資を確保して賃金アップにつなげるのか、或いはその他の研修等も含めて、別の設備投資等も含めてモノに使うのか、といったことが見えながら、ギリギリの原価としてはこれだけ必要だというのが妥当ですよ、ということが見えるようであれば、皆でしっかり上げていきましょうということが、やり易くなるのではと感じた。

また、企業の規模、或いは業種によって一次・二次・三次と下請けがある業種もあれば、エンドユーザーに近い形で生産から消費まで行く業種もあるので、「ここだったらこの程度は無理がない」とか、非常に縦のラインが長い場合は「最終的に価格で上昇させようと思うとかなり上昇しないと一番下の下請けまで影響が及ばない」「途中で全部吸収されてなくなってしまう」という形だとうまくいかないのか、そこはどの程度までが妥当であるのか、といった難しい判断であるが、そういった議論も必要ではないか。一緒くたに全部というよりは、農業であればこうだとか、このような形の製造業であればこうだ、というような話もしていく必要があるのかなと発言を聞いて感じた。

その他、循環サイクルやリスクリング、学びの環境整備については、以前から出ている話をまた再整理してくださったということで、課題点としては以前にも申し上げた通りで、認証をどうするのか、学びの成果をどう生かしていくのか、の仕組みの部分と、ワンストップの情報の部分について、以前ご意見させていただいたので今回は割愛する。

以上、何か理解不足もあるかもしれないので、そんなこと言っても、というようなお話があればぜひ教えていただきたい。

### **(委員)**

私共がずっと長年活動しているものの中に、男女の賃金格差をなくそうという運動があるが、今年度の（調査）結果が先日出たところ。昨年度は、男性が1年間に得る賃金と同じ賃金を女性が手にするのは、5月1日（1年4ヵ月1日かかる）という結果だったが、今年度は「4月28日」という結果であった。少なくとも、3日早くなったということは、喜んでいいことなのではないかと思う。

先ほどから話題に上がっている、キャリアアップしたら賃金がアップするということの前提に

は、その事業の中で収益が上がっていかなければ、それが賃金に反映できないということはよくわかる。

仕事をしていく中で、キャリアアップするための研修などが受けられるということは、賃金アップの前の段階として一つの結果だと思うが、その中で収益も上がっていくだろうし、それが賃金にも還元されるということになってくれたら、とても良いのではないかと思う。

ただ、山梨は中小企業が多いという中で、事業主の方々は、どの程度この問題について考えてくださっているのかなという気もするが、それでもモデル的にもやってみて、好事例が出てくると、少しずつ輪が広がっていくのかなと思う。

私共としては毎年その男女の賃金格差の中で頑張って、(男女が同じ額を得られる日が)一致する日が少しでも早く来るよう、これからも運動していきたいと思っている。

### (委員)

消費者庁の外郭団体から依頼を受けたのだが、ちょうど価格転嫁の問題に触れた調査を昨年11月に行った。ステルス値上げ(物品そのものに価格表示をするのではなく、商品自体を減らして販売すること。)の表示がなされているかいないかということの調査である。結果、かなりの割合の店舗で、ポップ等の表示もなされてなかったという現状であったが、我々は、スーパーマーケット等の新入社員の教育に当たって、表示問題などの教育の場を持たせていただいているところ。

また、資料3の11ページにある「幼児からシニア世代まですべての世代を通じた学びの機会の環境整備」に関連しては、実際に私共の団体は単なる消費者団体という動きではなく、小学校、中学校から始まって高齢者までの教育指導を行っているところ。

その中で、本年度一番感じたのが、コロナ禍でテレワークを始め、働き方や価値観の多様性が急激に進んだこともあり、DXを後押しする大きな要素の一つとなったのではないかと思う。

変革を余儀なくされたことが、まずきっかけとなった。従来の働き方や業務プロセスについて、課題が浮き彫りになった企業も多いのではないかと思う。

先日、物流関係の代表の方々とお話しをしたが、問題点があるとのことであった。DXの必要性については理解しているものの、既存システムが事業部門ごとに構築されて、行政も似たような部分があると思うが、縦割りで全社横断的なデータ活用ができず、カスタマイズがなされないというような、複雑にその部署ごとのブラックボックスということが浮上してきたということであった。もっともだと思うが、部門ごとの単体ではなくて、全社を挙げて取り組むという方向に向けたいことには、企業自体も乗ってこないのではないかと思う。

### (委員)

先ほど委員から話が出たが、山梨県が置かれている色々な状況から見ると、覚悟を決めて本当に皆で努力をしていけばきっと良いものになるのではないかと思う。ただ、進めるに当たっては、必ず途中で、修正を加えたり、他の意見を入れたりといったことをしていただければと思う。

「豊かな学びの環境整備プロジェクト」について、我々学校としては、特に小中高ということこ

ろの子供たちがどのように参画していくかということになる。

我々としては、進路指導ではない「キャリア教育」があり、将来自分がどのようなことを目指していくのかとか、そのためには社会の理解などといったものが必要であるから、是非とも各企業の方々にも協力をしていただき体験学習等を入れながら、幼児からシニア世代までの学びの場をしっかりとしていけばと考える。我々学校は、将来の人材を育成するのであるから、そこを努力していきたいと思っている。

私立学校は、「中小企業が一つになって」というようなことは難しい問題もあるところ、教師の人材育成に関しては研修・研鑽しかないのだが、そういうものは組織の中で機会を与えており、企業体とは少し違うのだらうと思っている。

しかし子供たちを育てる我々教師が本当に学んでいかないと、豊かさ共創社会を目指していくことができないだらうと思う。

学校は色々な問題を抱えており、「豊かさ」という言葉を使えるかどうかかわからないが、子供たちが生まれてきた環境の中で自己実現を目指すという中で、我々教育機関とすれば、そういったところも気をつけながら問題を解決していきたいと思っている。

### **(委員)**

(自身の立場からすると) 少しかみ合う議論ができないかなと思いながらお話を聞いていたところ。

前回の場でもお話したが、就学前の子供たちを育てる幼児教育・保育が、今どういう課題があるのかということでは、私たちの仕事そのもの、幼児教育・保育というのは、それに携わる者、保育士・幼稚園教諭、それを管理する者、すべての者がリスクリングは喫緊の課題として求められている。今までの長い間の経験による保育では、子供が育たなくなっているからである。

今は、日本の1~2歳の子供たちの2分の1が保育施設で育っている。人間の一番ベースに必要なアタッチメントと呼ばれている愛着形成が、家庭で育っている部分もあるが、保育施設で育っている。

そして、保育施設での生活時間は1日11時間が標準時間と言われていて、短時間の子供でも8時間である。それが週6日間保育施設で生活することができる。一番生活の中でいい時間を保育施設で生活している。家で目が覚めて朝食を食べるか食べられないかのうちに保育施設に預けられ、そして7時~19時半まで預けられたお子さんが家へ帰って、ほとんど半分も意識がないような状態で夕飯を食べて、お風呂入って寝る。家庭で育っているのではない。2分の1の子供たちがそういう生活である。

そのため、保育施設、幼児教育施設で、その愛着が育つという保育ができなければ、保育施設としての役割を果たしていることにならない。

家に戻せばいいという議論も日本の家庭、日本の伝統と一部の方々と言うが、ご案内のように、虐待の通告件数が20年前の200倍になっている。そのうちの多くが保育園や保育施設に預けられていない子供たち、3歳未満で言えば自宅で育っている子供たちの割合が多い状況。家庭に戻してもどうにもならない、戻せば、むしろ虐待が増えるという中で、保育施設や幼児教育施設のリスクリングが求められている、まさに教育の見直しがきちっとできなければ、小学校・中学校・

高校の段階の学習や育ちが保障できなくなっている。

それが現実に今、小中高で不登校、いじめ、自殺がこの10年毎年、史上最高を更新しているという結果に出ている。私たち（幼児教育施設）が育てるべき時期の仕事が、追いついていない。人手や保育の中身の見直しと、それを望ましい形にするべく努力しているところ。

この形のリスクリングを生産性などに生かすべきものとして提案されているが、例えば保育士不足など様々な問題がある中で、私たちの職場、保育の世界でもそれが必要であり、また最も求められている部分である。

それをきちんとやることで、安心して働いていただく、若い世代が安心して子供を産み育ててもらうために、私たちは信頼にこたえる仕事をこれから作っていきたいと思っている。

少しテーマとかみ合わなくて大変恐縮である。

### **(知事)**

大変重要なお議論をいただき、誠にありがとうございました。

私どもの問題意識の中に、「労働力の県外流出への圧力」と「ケア産業を中心とするサービス水準・安全性の低下」というものがあり、その意味で賃上げをしていくことは何よりも大切であり、今、重要性が増していると考えます。

委員の発言にもあったように、まず一步踏み出すことが重要で、始めながら軌道修正を加えていきたいと思う。

賃上げ原資を確保するための価格転嫁に関して、B to Bのところで大変厳しい、難しさがあるというお話があったが、全般的な運動とあわせて、効率化というものを模索できないだろうか考える。

例えば、デジタルの話では小規模事業者では役に立たないということに対して全く逆の考えを持つ。一人でやっている床屋さんの例では、デジタルを使った予約システムの導入により営業時間内に手を止めることなく、また、時間外の予約を受け付けられるのでビジネスチャンスを失うこともないといったように。

まさに自分の仕事を分解し、課題に対してデジタルという力を使えるか使えないのかということをお県内中小・小規模事業者の経営者の皆さんに体感していただくために様々な予算を組んで取り組んでいる。小規模事業者こそ関心を持っていただけるよう、商工会連合会にお導きいただくと有り難いし、その辺の効率が上がれば、県内全体の経済生産性が大きく向上するのではないかと思います。

県における賃上げに関して、先般、非正規の教員給与を引き上げる措置を行い、ほぼ同一労働同一賃金というものを実現しようとしている。

様々な優遇措置の中で県発注事業における何がしかの工夫ができないだろうかということに関しては、既に公共事業中心に研究を始めている。

中長期的に取り組むキャリアアップ、リスクリングの重要性というものは共通見解だったのではないと思うが、より広くその必要性に対する理解をどう求めるかということについては、課題をしっかりと踏まえて対応していきたい。

共同宣言についても、おおむね皆様から賛同をいただいたかと思うので、具体的な相談を始め

させていただきたい。

しばらくすると来年度が始まるが、工程表にあるように、しっかりと作るべきものを作り、着実に第一歩を踏み出して参りたい。

これまで貴重なお時間いただき大変重要なご議論をしていただいたことに感謝を申し上げる。この会議自体はまだしばらく続くというか、折を見ながらまたお願いをさせていただければと思うので、何卒よろしく願います。

#### **(4) 閉会 (司会：知事政策局長)**

ちょうど1年前の準備会から始まり、ここまで4回の会議を重ねて参った。

本日皆様から多くの貴重な御意見をいただきありがとうございました。

また、本日ご発言されなかった方は、よろしければ意見等を事務局へいただければ、議論に生かしていきたい。

本日いただいたご意見等を参考にさせていただき、この「やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ構想」の実行フェーズにつなげて参りたい。

皆様におかれましては、今後も様々な場面でご協力をお願いすることがあろうかと思う。引き続きよろしく願います。

以上をもって、豊かさ共創会議を閉会させていただく。