

革新的技術活用特別委員会会議記録

革新的技術活用特別委員長 毛利 正徳

1 日 時

平成30年6月27日（水） 午後1時00分から
午後2時23分まで

2 場 所

第6委員会室

3 出席した委員の氏名

毛利正徳、麻生栄作、森誠一、末宗秀雄、木田昇、羽野武男、小嶋秀行
戸高賢史、桑原宏史

4 欠席した委員の氏名

吉富英三郎

5 出席した委員外議員の氏名

なし

6 出席した執行部関係者の職・氏名

情報政策課 課長 安藤善之ほか関係者

7 出席した参考人の職・氏名

株式会社ザイナス 代表取締役社長 江藤稔明
特定非営利活動法人おおいたWEBクリエイティブボックス 理事長 式地清志
理事 鶴岡英明
理事 河野忍

8 会議に付した事件の件名

別紙次第のとおり

9 会議の概要及び結果

- (1) 革新的技術を支える人材や企業の確保、育成の在り方について参考人から意見聴取を行った。
- (2) 今後の調査項目について協議した。
- (3) 県外調査の行程を決定した。

10 その他必要な事項

なし

11 担当書記

政策調査課調査広報班	主査	後藤仁美
政策調査課政策法務班	主幹	光延慎一
議事課委員会班	副主幹	長友玉美

革新的技術活用特別委員会 次第

日時：平成30年6月27日（水）13：00～

場所：第6委員会室

1 開 会

2 参考人出席要求の件

3 付託事件の調査（参考人招致）

（1）革新的技術を支える人材や企業の確保、育成の在り方について

・株式会社ザイナス

代表取締役社長 江藤 稔明 氏

・特定非営利活動法人おおいたWEBクリエイティブボックス

理事長 式地 清志 氏

理 事 鶴岡 英明 氏

理 事 河野 忍 氏

4 その他

（1）今後の調査計画について

（2）県外調査について

5 閉 会

会議の概要及び結果

毛利委員長 これより、革新的技術活用特別委員会を開催します。

本日、革新的技術を支える人材や企業の確保、育成の在り方について、調査を行う予定としていますが、別紙の方を参考人としてお招きし、意見聴取を行いたいと考えています。

それでは、参考人の出席要求についてお諮りします。

本日の調査に係る参考人に出席を求めることについて、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

毛利委員長 御異議なしと認め、そのように決定いたします。

それでは、参考人をお呼びしますので、しばらくお待ちください。

〔参考人入室〕

毛利委員長 改めまして、皆さんこんにちは。

まず、私から御挨拶を申し上げます。

大分県議会革新的技術活用特別委員会委員長の毛利でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、革新的技術を支える人材や企業の確保、育成の在り方について、現在IT業界で御活躍されております皆さまを参考人としてお迎えし、御意見を伺うことにいたしました。

皆さまには大変お忙しい中、本委員会に御出席を賜り、誠にありがとうございます。委員会を代表して厚くお礼を申し上げます。本日は最後までどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、委員の自己紹介をしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

〔委員自己紹介〕

毛利委員長 それでは、株式会社ザイナス、江藤社長の自己紹介をお願いしたいと思います。

江藤参考人 株式会社ザイナスの江藤です。出身は杵築市山香町です。昭和37年生まれ、現在56歳です。よろしくお願いいたします。

毛利委員長 続いて、おおいたWEBクリエイ

ティブボックスの皆さま、自己紹介をお願いしたいと思います。

式地参考人 株式会社ashigaruの式地と申します。よろしくお願いいたします。

鶴岡参考人 イジゲン株式会社の鶴岡と申します。祖母の実家は湯布院塚原です。よろしくお願いいたします。

河野参考人 株式会社モアモストと株式会社ペトリボンの2社を経営しております。母の実家は姫島で、父の実家が豊後高田になります。私は大分市出身です。どうぞよろしくお願いいたします。

毛利委員長 ありがとうございます。

また、本日は商工労働部の情報政策課、安藤情報政策課長をはじめ幹部の方が同席しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、本日の流れですが、まず、皆さまから順番に御説明を伺った後に、質疑、意見交換をしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

では早速、株式会社ザイナス様、よろしくお願いいたします。

江藤参考人 株式会社ザイナスの江藤です。よろしくお願いいたします。

最初に、会社の概要を少しだけ紹介させていただきます。

会社概要ですが、設立は2000年5月、現在、社員数が160名。

主要取引先としましては、関東のIT、エアアイアー(Sier)さん関係ですとか、それから九州、大分では、県内の主要・中堅企業さんと取引をさせていただいております。取引社数としては、多分200社以上あると思います。

事務所ですが、大分本社はホルトホール横のコレジオ大分でございます。東京本社は浜松町、それからもう一つ、この6月に1社企業買収したんですが、新宿の隣の初台に事務所がございます。福岡は、博多駅の筑紫口のそばに一つ事

務所がごいます。

資料の6ページ、ザイナスの取組ですが、企画からシステム運用まで、コンピューターシステムに関わることであれば、最初から最後まで面倒を見させてもらっております。特に最近は、I o Tですとか、A Iですとか、セキュリティとか、そういった分野での仕事もしております。

それから9ページ、開発実績ですが、主には業務系のシステムを開発しております。製造業ですとか卸売、金融、電力、小売、医療、サービス、官公庁、全域にわたってシステム開発をしております。

それから10ページ、スマホアプリの開発。

11ページは、ウェブシステムの開発です。味の素さんやメルシャン、三菱地所、森永製菓、三越伊勢丹など、大手さんのウェブの開発をしております。

それから、13ページはI o Tですね。スマートファクトリーということで、県内中堅工場のI o T関係を積極的に提案して、開発を進めているところでございます。

あと15ページですが、システムエンジニアリングサービスと言いまして、これは派遣の事業になります。システムエンジニアですとかプログラマーを企業さんに派遣しているものです。

簡単ではありますが、会社としてはこんな感じでさせてもらっております。

今日の本題ですけども、革新的技術を支える人材や企業の確保、育成の在り方ということでペーパーを作ってまいりました。最近の革新的技術というところで一つおさらいをしておきたいと思いますが、今日のテーマにもなっておりますがI o T、これはもう皆さん御存じとは思いますが、いろいろなものがインターネットに接続されて、その制御とか、データ収集というものを行う、そういうシステムになります。インターネットに接続というところが新しいところで、従来から工場等では、メインコンピューターと現場の機械をネットワークでつないで制御するということは十分行っていたわけですけども、最近インターネットを使って遠隔地のものを制御したりデータ収集したり、あるいは

家電とかいったもの等を制御するということが行われるようになってきております。これは一つは、低価格で大量にセンサーが普及されてきたということで、こういうものが実現されるようになってきております。

それからA I、これは問題解決手法の一つです。ルールとか、定義が難しい課題の解決に適應できるものであります。機械学習とかディープラーニングという言葉が聞かれたことがあるかと思いますが、少し説明しますと、よく話にあるのは猫と犬なんですけども、猫と犬の写真を、従来の手続型によるプログラミングでコンピューターにそれを見分けさせるのはなかなか難しいんですね。多分、言葉で説明しても説明できないと思います。猫はひげが4本で犬が3本と、そういう分かりやすいものがあればできるんですけども、目が二つで耳があって、毛があって、口があって、鼻があってというようなことをコンピューターにプログラミングするというのはなかなかできないんですが、人間の頭の発達と同じように、0歳児にお母さんが絵本を見せながら、わんわんとか、にゃんにゃんとかいうようなことで教えていくと、だんだん子どもが覚えていくんですよ。最初のうちは多分、猫を見てもわんわんと言うんだと思うんですが、だんだんと覚えて、2歳ぐらいになると、はっきりと犬と猫の区別が付くようになるのと同じように、コンピューターに猫の写真をいっぱい見せて、犬の写真をいっぱい読み込ませて、そうするとだんだんコンピューターの中にニューロンというものが形成されてきて、判断できるようになってくる。それがこのA Iという手法になります。

それからドローンですね。これは無人航空機です。これははっきり言ってただの道具ですので、どういう分野で利用価値があるかということを考える必要があると、そういった代物になります。

次のページに、ざくっと私なりに概念みたいなものを絵で表しておりますが、一つ、手段と目的、道具とサービスを上下に分けて、それからハードとソフトを左右に分けると、今言われ

ているIoTというのはコンピューターシステムというものとニアリーイコールのような位置付けになります。

ドローンはこの左下ですね。ハードであり、手段であり、道具であるというものです。

AIも手段に該当するものなのですが、ソフト寄りの手段と位置付けできると思われま

す。それで、今日の本題であります革新的技術を支える人材ということで、これはあくまでも情報通信業界での人材になりますが、三つのカテゴリーに分けることができます。

一つは、情報技術に関する常識を持ち合わせ、客先依頼業務への適切な判断・対応が可能な人材。プログラマーとか、初級、中級SEと呼ばれる人たちがこの部類になります。

カテゴリー2は、情報技術に関する知識・技術を理解し、適切な技術によるソリューションの検討・提案が可能な人材です。上級SEと呼ばれる人たちです。

カテゴリー3ですが、最新技術、ビッグデータ、IoT、ブロックチェーン、暗号認証、こういったものの斬新な応用に関する状況をよく理解し、新たなビジネスチャンスを見出すことができる、又はビジネスを生み出せる人材です。この三つに大きく分けることができます。

そこで、本当に必要な人材というのはどういう人かということ、このカテゴリー1とかカテゴリー2の人材については、技術とか知識を教育することで確保することができます。そう簡単にはいかないんですけども、それなりに教育していくと、だんだんそういう人材を増やしていくことができます。ただ、新技術をビジネスに展開できるカテゴリー3人材、こういう人たちがどうやって育てたらいいんだろうかということに常に悩んでいるところであります。今ここに「0→1人材」と「1→10人材」と書いていますが、いわゆる「0→1人材」、何も無いところから新しいものを生み出す、こういった人材が一番必要な人材になります。この大分県でも「0→1人材」というのは、特にITにおいては、多分数えるぐらいの人しかいないと思います。こういう人を発掘するか、あるいは何

らかの方法で育てていくかということが大事だと思います。

モンテッソーリ教育とか薩摩藩の郷中教育、こういうものが、自由で多様性のある子どもを育てることができると言われております。少年上の6歳が3歳を教えるとか、9歳が7歳を教えるとか、そういう上下の関係を作ることによって、相互に想像力が鍛えられると言われております。将棋の藤井聡太7段も、幼少期にモンテッソーリ教育を受けた人物であります。

日本の紋切り型教育では、出る杭は打たれると、仲間外れにされるということで、脳の成長因子が阻害されるんですね。画一的な教育を受けてくると、良くできる人は、普通の人たちから阻害され、仲間外れにされるということで、なるだけその枠の中にいようとする気持ちが働いて、そういう自由な発想の人たちが余り育っていかないという問題があると思います。

小学校1年から3年とか、4年から6年とかいうところを混在させたクラス編成みたいなものも試す価値があるんじゃないかならうかと思っています。

それで、ザイナスの取組です。

その一つは、今こういうことを踏まえて、最先端技術を持つ国内外のパートナーと、パートナーシップの強化を図っております。特に、ドイツでインダストリー4.0を主体的に先導しているSAP社とパートナーシップを結んで、スマートファクトリーを中心としたIoTの導入と社内システムの最適化を推進しているところです。これにより、少子高齢、生産人口の減少に対応でき得る強い大分の企業を作れるようにデジタル化支援を行っております。

また、大分県の防災減災に関わるプラットフォーム開発の実証実験を、産学官で取り組み始めています。大分大学に防災減災センターができましたけど、大分大学さんと、我が社と、さきほどのSAP社の三者で、そういったプラットフォームづくりを今やっているところであります。

数年前から災害で苦しんでいる大分県として、防災減災のノウハウを国内だけでなく、アジア、海外に展開し、「防災先進県おおいた」を作っ

ていきたいと考えております。

それからもう一つは、今度は人材の方ですけども、取組として、大分県出身の高校生が都市部の大学へ進学してそのまま帰ってこないという課題があります。これは、働く場、才能を生かす場が大分県に乏しいということが原因だと思います。

そこで、我が社では、こういった人材を東京で採用して、東京で一定期間活躍をさせて大分に帰郷させるというような取組を始めました。そのために、この秋から東京の事務所、今二つ事務所が分かれているんですけども、浜松町駅そばに一つ大きな事務所がありまして、そちらで大分ゆかりの人材を採用するということを進めていこうと思っています。結婚して、奥さんも一緒に連れて帰ると人口減少対策にもなるんだろうなと思います。

最後になりますが、県政へのお願いということで、一つは「0→1人材」と企業のマッチングを進めるような取組を提案したいと思っています。

他県とか他国と競争するよりは、面白いことができる県にすると。このためには、生産者とか事業者と、この「0→1人材」をマッチングする必要があります。マッチングというよりも、ぶつけ合わせるということが必要だと思います。

これまでの取組としては、知見のあるシステムエンジニアが企業の課題解決をするということで、コンサル的な役割をしております。今でもやっておりますが、そこからは企業のシステム化は進むんですけども、ビジネスが生まれるようなことはなかなか起こりにくいです。ぜひ、その「0→1人材」、我こそ「0→1人材」だという人を集めていただいて、いろんな課題を持った企業とぶつけ合うことで、新しい商品やサービス、ビジネスが生まれるのではないかと思います。

もう一つは、東京での郷土愛ですね。大分にビジネスを生むということで、これは、今私が東京でやっていることもそうなんですけども、県とか市町村の東京事務所、それから、民間企業の東京事務所、それから、大分出身の東京の

大学生の大学寮、こういったものを一つに、1か所に集めるというようなことも面白いんじゃないかと思っています。

企業の採用等もそこで行われることでしょうし、大分の課題みたいなものを皆さんで議論して、こういったものがいいと。また、東京とか海外の新しい発想を取り込んで、大分に逆輸入するというようなことも図れると思いますので、こういうこともぜひお考えいただけるとうれいなどと思っています。

毛利委員長 ありがとうございます。

続いて、おおいたWEBクリエイティブボックス様、お願いします。

河野参考人 おおいたWEBクリエイティブボックスの活動内容についてですが、おおいたクリエイティブアカデミーの資料がお手元にありますが、よかったら前のスクリーンを見てください。

最初に、どういったメンバーがいるのというのがあると思うので、私とここにいる皆さんの簡単な説明をします。

私自身は、1986年に大分に生まれて、今32歳です。株式会社モアモストとペトリボンと、あと、個人的にダボス会議の選出するグローバルシェイパーズのメンバーでもあります。そして、NPO法人おおいたWEBクリエイティブボックスの理事と、あと個人的には、オオイタ移住計画というコミュニティーの運営をしております。

インターネットに触れ出してから今年で20年近くになり、IT系の仕事として取り組み出して14年、そして、IT系で会社を興して今年で7年目に入りました。

会社は、大分市中央町の商店街の中のビルの4階にあります。現在13名、アルバイトを含むメンバーでやっております。ほとんどが未経験者からこの業界に入っていて、タイピングの練習とかからスタートしたようなメンバーがほとんどですが、現在はプログラマーとして活躍しております。高校生とかも2人ぐらい今受入れをしています。

業務内容としましては、システム開発の中で

もウェブ系がメインになっています。イメージをするのはホームページとかなんですけども、ホームページの裏側を作ることが多いです。通販サイトであったりとか、業務連携システムであっても、今はWi-Fiさえあれば特別な機器を入れなくてもiPhoneからでも業務管理というのはできますので、こういったところの開発を企業様の御要望に合わせて作っています。

大分県がおんせん県おおいたというのを掲げていますが、個人的には、IT県おおいたと言われるようになりたいなと思って活動しています。

私の会社は13名いるんですけども、半分が基本的に在宅勤務をしまして、私を含む3名には子どもがいるんですけども、3名のうち2名が男性社員で、子どもが病気になったときなどは、奥さんじゃなくてその2人が迎えに行ったりとか夜御飯を作るというような感じで、今ちょっとブームのように言われているいわゆる働き方改革というところを地でいっているのかなと思います。

クライアントは、関東圏が9割ですね。あとは、大分のクライアントさんも最近ちょこちょこ出てくるようになりまして、大体100万円から200万円ぐらいの開発費で、1か月当たり1人分の人件費が浮くようになったので、次の事業に投資ができるようになったというようなクライアントさんもいらっしゃいます。

そういったメニューと、働き方というのをどんどん変えていくというのが自分たちの中のテーマかなと思います。

鶴岡参考人 では改めまして、イジゲン株式会社の鶴岡と申します。よろしくお願ひいたします。

設立は2013年11月で、今5期目の会社となります。取締役、監査役を入れて今4名、執行役員が2人で、あと、顧問として東京である程度活躍されている方を中心に4名在籍していただいています。

資本金が、準備金を入れて1億450万円で、僕たち株式上場を目指していますので、いろん

な方から出資していただいて、大分県ですとザイナス様や、モバイルクリエイイト様、大分ベンチャーキャピタル様に御出資いただいて上場を目指している会社です。

主な事業内容としましては、金融系で、さきほど江藤社長の資料にもあったんですが、ブロックチェーンという技術が出てきたことによって、今まで、例えば銀行でしかできなかったことが民間でも少しずつできるようになってきていて、そういったものとITを絡めたものをフィンテックというんですけども、そういうフィンテックのシステム開発ですとか、あとはお客様からお仕事をいただいて、ウェブですとかスマートフォンアプリの開発などを主な事業としています。

大分県ビジネスプラングランプリの最優秀賞を第12回にいただいております。グローバルでは、グループ企業をベトナムのホーチミンに、イジゲンボイジャーという子会社があります。本社の所在地は、ザイナスさんと同じで、コレジオ大分の4階にあります。あとは、東京の渋谷と福岡の天神にオフィスを置いております。

主な取引先様なんですけど、ここは多種多様で、大分県さんともお仕事をしまして、今ですと、ラグビーワールドカップのアプリやウェブサイトの開発を行っているところです。

その次がチームメンバーで、グローバルと、私たちのスタッフと、あとパートナー様を入れて、合計29名で動いています。

河野参考人 あと、他にも何社か一緒にしているんですけども、説明に入りたいと思います。

おおいたWEBクリエイティブボックスは、2017年6月27日に設立し、四、五社でスタートしています。

せっかくエントリーしていただいても、能力がちょっと足りていない部分があつてなかなか採用ができない。もう少し勉強してもらえたら採用できるのになという子たちがいます。

あと、既存の学校では、どうしても学ぶ範囲が広過ぎて、ウェブ業界に絞ると、どうしても専門的な部分が強過ぎて実務レベルになかなか届いていないというところがあつたので、同じ

ように課題を抱えていたIT系の会社の皆さんで、大分県の支援の下、IT人材の育成をしていこうという、WEBクリエイティブボックスを設立いたしました。

ウェブサイトにも載ってはいるんですけども、おおいたクリエイティブアカデミーは、大分県下のウェブ関連の事業をしている会社を中心となり、大分県のIT産業の発展のためにプロフェッショナルな人材を育成し、地域に人材を輩出していくことを目的とした、学校とは違った私塾になります。半年間で大体10万円ぐらいで、割と横と並べると格安ではないかと思えます。

学校などの教育機関とは違って、県下の企業が利害関係の垣根を超えてIT人材教育にコミットするということからできる、マニュアル教育ではなく、現場で実際に使われている技術を学んでいただく、超実践型の教育を実施して、短期間で活躍できる人材の育成を目指しています。

四つほど掲げているんですけども、いつでも勉強できる環境を準備しています。「コラボ」というコワーキングスペースがあるんですが、こちらを無料開放してまして、ラウンジの中では、自習するために動画教材であったりとか、その中にフォトショップ、イラストレータ、コーディングの知識を身に付けるための映像教材などをフリーで利用ができるようにしています。

県下のトップレベルのIT企業内のトップクリエイターさんを1名から2名ぐらいお借りして、その人たちが現場で使っている技術をカリキュラムとして組み込んで、あとは卒業製作で作り上げていくということをしています。

また、協賛企業さんがいくつかありますので、インターンシップを行って、現場体験をすることも可能となっております。

また、狭い世界で勉強しても仕方がないのかなと思うので、関東や福岡などの県外の有名企業さんを大分に招いて、最新技術についてであったり、取組の内容というのを、交流会を含めて月に1回程度開催しております。協賛企業さ

んや会員さんを含めて、今現在13社、こちらにいらっしゃるザイナスさんやモバイルクリエイトさんにも関わっていただいております。

第1期の事業内容なんですが、29年9月1日から30年3月16日まで、毎週火曜日と木曜日の18時半から20時の計46回の講義をしております。

講義内容は、お手元の資料を見ていただくと詳しく分かるのかなと思うんですけども、インターネット業界の歴史というところからスタートして、企画書の作り方であったり、ウェブデザインの実践、イラストレーターやフォトショップの使い方というところをさらっとして、コーディング、そしてソースコードの管理。その後は、模擬クライアントを立てて、実際にお客様からヒアリングをしてホームページを作っていくというところまでを行っています。

1月、2月には、インターンシップの実施と、あと、県外企業の訪問であったりとかというのを行っていました。

この写真は、入校式の様子と、コラボで行っている授業の様子です。皆さんパソコン1台あればできるので、パソコンに向かっているという感じですね。

課題実習では、模擬クライアントの下で作っているんですけど、最初に上がったときは本当に大丈夫かなというところだったんですけども、1か月から2か月みっちりとりテイクに取り組んだ結果、一通りウェブサイトが作れるんじゃないのかなというところまで成長することができました。

県内・県外企業の訪問では、福岡では、大名小学校を改修したFukuoka Growth Nextさんの訪問であったりとか、今、九州の中でも、デザイン業界ではかなり有名なディーゼロさんに訪問したり、グルーヴノーツさんという小学生向けにIoTに触れてもらうという授業をやっている会社さんを訪問いたしました。

交流会も1か月に1回ぐらい行い、一緒に励まし合って、交流を深めてまいりました。

インターン実習では、各社が課題を出してい

て、うちの会社では、実際にクライアントに提出しているもの、既に提出したものと同等程度のもので作ってもらうという実践に即したインターンシップをしていただいています。

アンケートの御紹介ですけれども、タイピングもできないというところからスタートした人たちが割といたんですけれども、ウェブ制作というのが体系的に学べたであったりとか、家ではなかなか解決しなかったことが、講師に直接聞くことができるということで、どんどん解決できるようになったと御意見をいただいています。

クリエイティブボックスのクリエイティブアカデミーでは、技術を身に付けてもらうところがゴールではなくて、自分自身で始めてもらうのもいいと思うんですが、しっかりと就職してもらうというところが一番の目標なので、実際に十数名いる中で3名ほどが就職に結びついていまして、2名ほどはスキルアップというところで実績を出しています。

彼女はもともと産婦人科の看護師さんだったんですけれども、パソコン未経験からスタートをして、現在、ashigaruさんで働いています。

彼女はもともと自分で独学ではしていたんですけれども、どうしても実践に即したことができないということでOCAを選んでいただいて、現在はashigaruさんでアルバイトとして雇用されています。

彼女は弊社のスタッフだったんですけれども、もともとはウェディングプランナーだったんですが、htmlとかcssという部分はできていたのですけれども、実際のお客様に対して、企画であったり提案であったりというようなところがなかなかできていなかったもので、それができるようになったということでスキルアップにつながったかなと思っています。

第2期も今既にスタートしていまして、4月6日から来年の3月まで。1期目では、もうちょっとグラフィック寄りの講義が多かったんですけれども、2期目では、ジャバスクリプトという言語を採用していまして、このジャバスク

リプトの言語自体が、関東圏でも今人材がとも足りていないと言われていています。年収ベースもかなり高い方になるので、ここを磨いてほしいなということで開催をしております。

2期の様子も、1期と余り変わらないんですけれども、こんな感じで授業を行っています。

以上ですが、まだまだ課題も多くありまして、講師がちょっと足りていないというところ、あとは、広告を出してみたところ、割と高確率で申込みがあったんですね。ということは、広報がまだまだできていないんじゃないかなと思っています。

私自身も、オオイタ移住計画というのを通して、大分県はIT人材がないというよりは、私は関東にいたことがあるんですけれども、関東から見ると、大分県にはITの仕事がないというイメージがすごく強くあるんですね。なので、ここは広報のやり方の見直しが必要なんじゃないのかなと個人的には思っています。

この活動を通しまして、未経験者から就職希望のあった人は100%就職できています。また、最初は4社から始まったんですけれども、だんだんこの活動に賛同をいただいている企業様からは、協賛の申し入れであったりとか、会員になっていただいているので、今までは個々の会社でやっていたと思うんですけれども、横つながりがどんどん強固になってきたのではないかなと思います。

毛利委員長 ありがとうございます。

それでは、これより質疑・意見交換に入りたいと思います。

木田委員 ザイナスさんから説明のあった大分ハウスの発想を、もうちょっと詳しくお聞かせください。

これは、私も議会で1回質問をさせていただいたことがあって、東京の市ヶ谷の近くに、これと似たビルを、宮崎県さんが持っていたらっしゃる。学生寮と、東京事務所さんの職員住宅と、県人会と、あとサテライトオフィスで宮崎の企業に貸し出しているビルが市ヶ谷の南北線の駅近くにありまして。この大分ハウスと、このITを結びつけると、どんな展開が考えられるか。

江藤参考人 一つは、人材採用なんですけども、我々のような小さい会社が東京で事務所を借りるとなると、しょぼいところしか借りれないんですよね。そういうところに、東京の優秀な人材が入社するかというと、ちょっと抵抗があると思うんです。今の若い人たちは、格好いいところで仕事したいというのがあるので。そうであれば、みんなで家賃を分担して、ちょっと大きな、汐留かどこか立派なところに大きく借りて、そこに民間の企業さんが東京の事務所を細切れで分け合っ、家賃を負担して、そこで人材採用して、ゆくゆくは大分に帰ってきていただくというようなところをやりたいのと、もう一つは、そこに行政の事務所も一緒にあった方が、いろんな広報活動ですとかそういったこともできるでしょうし、大分にゆかりのある人たちが集まるでしょうし、そういうことを考えております。

それと、大学寮というのは、やはり今から就職する人たちの企業とかのマッチングが、やっぱり近くにいた方が行きやすいと思いますので。何ならそこでアルバイトしてもらってもいいと思いますし、早い段階から優秀な人材をつかまえるというようなことができるんじゃないかなという発想であります。

麻生委員 特別委員会の名称が革新的技術活用ということですが、私は全く保守的なので、非常にここにいること自体がおかしいのかなと思ってますが。要は、革新的技術、新しいものをいかに日常に活用するかという、例えばITとかAIとかいうだけで、分かんない人は分かんない。女性活躍社会だって、さきほどの事例の紹介もありましたけど、例えば、そこに就職しようかというような、ごく普通のお嬢さんが入ってきて活躍できると。特に、女性の場合は自己肯定感とか、大分の場合は特別低い傾向があるんだけど、ちょっと後押しをしてあげれば一気に、私なんてと言っていた人がばりばり活躍しているという現実もあります。そういう後押しを行政としてどうしてあげるか。そのためには、シンプルに見える化、この業界はどんな業界ですとか、あなた方のこういった仕事、

地域の課題がありますよ。これについてこう解決する中にITがあるんですよというような部分で、例えばフェイスブックとか、ツイッターとか、いろんな最新の部分とかアプリを含めてやっていく。シンプルに見える化を伝えていくというカスタマーとクライアントを集めて、しっかり動かして結びつけていくということをやっている、リボンモデルをしっかり作ってあげれば、一気に大分のPRもできるし、集客もできるし、観光誘客もできるとかいろんな可能性ががありますよね。多分後で農業に関して、もっとこんなのできるのかというような話も出るとは思いますけど、そういう課題がいっぱいあるわけですよね。だからそういう部分において、いろんなヒントをいただいたんですけど、要は、大体我々政治家というのはうそばかり言うんだけど、データはうそをつかない。官が持っているデータと民が持っているデータ、これをいかにデータベースで活用していくかというのが、正しくこの業界にとっての一番重要なことになってくるだろうと思うんですね。だからそういう意味で、官民データの利活用推進計画というのが大分県には今までなかったんですけど、今年度しっかり策定するということになっています。鯖江の鯖江モデル、福野さんでしたっけ、1年に366の鯖江にとって地域に貢献するようなアプリを1日1個作るということで、たまたまうるう年に366個作った人がいますよね、業界で有名な、福野さんという鯖江のベンチャー企業の社長さん。だから、そういったことをぜひ皆さんに頑張ってもらってほしいなということで、例えばラグビーワールドカップのときにキャッシュレス化等々の話がある中で、さきほどの金融とテクノロジーを結びつけてやると。キャッシュレスという、いろんなシステムを導入しないとできないと飲食店の皆さんは思っているんだけど、シンプルにできるような方法とかを考えてくれると、これは使えるなというようなことにもなるでしょうし、それは大分発で日本全国に、あるいは世界にも使ってもらえるようなシステムが開発できたらいいなとか、いろんな夢はいっぱいあるんです。そういう観

点から、官民データの利活用推進計画についての皆さん方の御立場から、現実はどうだとか、もっとこういった部分をやってほしいとか、こういった形で策定してほしいというのがもしあれば、それについてお聞かせいただきたいということが1点。

それと、さきほど東京のシェアオフィスという話がありましたけど、県の東京事務所の職員さんは3LDKとかの結構いいところに住んでいるんだけど、昼間は全然使っていないよね。だから、そういったのもうまく活用しながら、いい方法とかアイデアとかあるんじゃないかなと。3LDKの立派なところが何戸かあるんだけど、使い方、皆さんがアイデアを出して、県庁の職員さんも東京事務所の職員もオーケーと言えば、そういう使い方も出てくるのかなというように思いもあるんですけど、何かそういった視点での意見とかあれば。今日はざっくりばらんな意見交換ということで、聞きたいなと思います。

江藤参考人 一つは、女性活躍の部分でさきほど言われていますけれども、パソコン1台あれば、ある意味どこでも仕事ができるんですね。それから、特に女性は出産前とか、それから育児中とか家ででも仕事ができるわけですけど、あるいは旦那さんの転勤で、わざわざ身に付けた能力が、会社を辞めてしまってロスが発生しているということもあります。こういったところで、やっぱりITというのは世界中どこにいても、世界中どこにいても仕事ができますので、そういう意味で、女性活躍という部分については物すごく意味があると思っております。

それから、官民データについては、例えばどのようなものでしょうか。

麻生委員 行政が持っている、例えば内閣府が最近、地域課題の経済分析システム、RESAS（リーサス）というのを活用して、従来の統計データも全部それに含めて、それを活用して地域の課題解決のアイデアを募集するというアイデアコンテストとか、アプリコンテストをやっているんですよね。だから、そういったものに対して、大分県から応募ゼロというか、ほと

んどないんですよ。今やっと出前講座なんかで募集している。もう2年か3年になるんだけどゼロという状況で、そこについて少し参加してほしいなど。

江藤参考人 こういうデータを活用すればこういうところに利用できるというような発想ですね。持ったことがないというか、考えたことがないというのが正直なところですよ。逆に我々の方は、どっちかという課題が先にあって、その課題解決するためにこんなことをしますよという方向なんですよ。だから、そういうシーズ、データみたいなものを基にこういった、このデータを使ったら世の中こんなふうに変えられるんじゃないかみたいなことを考える機会があんまり今までなかったんですけど、ぜひそういうものを見せていただければと思います。

麻生委員 行政が持っているデータというのは古いとか使えないとかいうことをよく言われるんですけど、各種統計調査とか、結構金をかけてやっているんですよね、観光にしても何にしても。だから、それを使えるようにするには、行政が統計収集する段階からもっとこうしてほしいというようなアイデアが多分たくさんあると思うんですよね。そういうようなやつをもっと生かしていければいいかなと思っています。

河野参考人 行政さんの持っているデータを利活用できないかというのを、行政さんから相談を受けたことがあるんですけど、行政さんの持っているデータは、エクセルだったりCSVであったりとか、いわゆるシステムとして流用可能なデータではないと言われていました。なので、そのデータを取る段階からシステムをしっかり設計して、流用可能なデータにすること。総務省はしっかりと、こういうふうに作ってくださいというのをガイドラインを出しているので、そのとおりに作っていくということが大事なんじゃないのかなと思っています。

また、そのデータというのは市町村レベルで管理されているので、フォーマットがそれぞればらばらしている。入力する人たちのITレベルが正直ちょっと低いというのもあって、それに対して入力ができないという課題があるんじ

やないのかなと思っているので、こちらを解決するとだいぶ進むんじゃないのかなと私は思っています。

あと、最初のお話でいうと、やっぱりITに関しては教育をどのようにするかがすごく重要になってくるんですけども、私としては技術者だけ育てれば良いとは思っていません。女性であっても、時間があつたとしても、実際パソコンすら使えないという方って大変多く見受けられるので、最新技術といってもそんなに難しいものが大量にあるわけではないし、一般事務職であったとしても、もっともっと便利になるシステムというのは本当にたくさんあつて、当たり前に見える、しかも無料で使えるものというのはあるので、そういう方向けの教育というのはやっていってもいいんじゃないのかなと個人的には思っています。

鶴岡参考人 データの活用に関しては、2人が言ったみたいにビジネス的に必要かどうかというところ必要じゃないので、それを活用して何かを生み出そうというときに何も思い付かないというのと、あと、河野社長が言ったように、データのフォーマットは統一してほしいです。使い道があるとすれば、僕らがプレゼンでこういう資料を作っている方々にやるんですけども、そういうときに、その数字の裏付けとして、例えばそういうグラフとかが自治体様から提供されていたりするとそれを引用して、僕らは簡単にそれを使ってプレゼンして、資金調達してみたいな流れができたりするかもしれないので、そういうデータを何らかの形で、そのまま公開するのではなく、図説とかグラフにした上で、システムからダウンロードできるみたいな流れがあるといいのかなと思いました。

あと、シェアオフィスの活用については、やっぱり自治体じゃなくて民間が主体でやらないといけないと思っていて、それを何かしらで後押ししていただけるような策をしてほしいというのがあります。やっぱり何よりもさっき江藤社長がおっしゃったように、「0→1人材」の人材を増やさないといけないと思っていて、これまでの人類の成長などを見る限り、リスクを

取らないと経済的に拡大していかない傾向にあると思うんですが、大分県で見ると、10代や20代の子は、リスクを取れるような人材がそもそもそんなにいないというのがあつて、ただ、今の県の動き、スタートアップを増やそうとする動きはすごくあつて、そういう子たちにリストを取れ取れと、直接的じゃなくて間接的に言っていることになると思うんですけど、だったら、自治体さんとか周りの大人たちがもっとリスクを取れるようになってもらわないと、そもそも若い子はリスクなんて取らなくて、なおさら起業もしないので、そういうもっと大卒での流れが作れるといいかな。それで、それが東京まで波及して、採用までの一連の流れにつながったりとかができるのかなと、毎日考えております。

麻生委員 1点いいですか。東京のシェアハウスなんですけど、大分がもしそういうシェアハウスを後押しする、民間でやってもらうにしても、どういった立地というか、今話題のスポットとか、皆さんが注目しているエリアとかスポットとか、この辺にあつたらいいよねみたいな、あるいはもうちょっと先読みしたらどの辺がいいよねとか、何かそういう情報があつたら教えてほしいな。

江藤参考人 今、私は東京の浜松町と初台に事務所があるんです。でも、大分から行くと、初台までいくのが面倒くさくて、それだけで気持ちが萎えてしまうというのがあるんです。やっぱりアクセスのいいところですね。品川か、浜松町か、その辺りだと思います。

河野参考人 私たちは、渋谷、六本木、あと五反田が今熱いかなと思っているので。五反田がだいぶ伸びているので。

六本木と言ったのは、アワバー (awabar) というのがあるんですけども、このアワバーは、さくらインターネットで今フェローをされている小笠原治さんという方がオーナーをしまして、重役がいっぱい来るんですよ。DMMの亀山会長とかは金曜日の24時からはずいぶん集まっています。そうすると、お金が集まってくる所には、やっぱり起業家というのが集まって

くるんですよ。学生さんもいっぱい集まってくる。私自身も、正直、オープンなプレプレオープンから3か月間毎日通っていたんですけども、上場を2回経験されている社長さんであったり、かと思えば、あなたが起業できるのみたいた人もやっぱりいるんですよ。そういう人を見ると、何か私にもできそうだなと正直思ったのも事実で、そういう場所を私はメンターというふうに言っているんですけども、大分はメンターが正直いないと思っていて、なので、メンターがいる六本木というのはすごくいいのかなとは思っています。ただ、最近のトレンドだけでいくと、五反田が今熱いかなという感じがします。

鶴岡参考人 一緒です。うちも渋谷にオフィスがあるので、渋谷も羽田からバスで30分ぐらいでいけるので、いいのはいいですけど。

末宗委員 僕はITなんか全く興味も何もないんだけど。要するにITは、インターネットを通じて世界に広がるんだけど、その限界で、やっぱり日本の人は東京で、やっぱり人脈というのが世の中というのは結構強くてね、そういう人脈というのは、おたくたちは今豊富にあるのかな、どうかなと思って。事務所も東京にあるようなんだけど。人脈というのが、そんなに必要じゃないの。

河野参考人 場合によっては必要ですけど、場合によっては必要ないと思っています。

私の持論なんですけれども、皆さんは今は働くのは義務だと言っていると思うんですけども、これからは働くことは権利になると私は思っています。IT技術はそこには欠かせないものだと思っています。ただ、その世界が進むと逆に、農業が栄えるんじゃないかなとも思っているのは事実です。栄えるというか、大事になると思っています。何でかという、人間がやらなきゃいけないことがどんどんITに置き換わっていくと思うんですけども、そうすると、最終的に人間として何をすべきなのかというと、やっぱり食べることって大事じゃないですか。その取組は多分、いくらIT、IoTが進んだとしても消えるものではないと思って

いるので、最終的にはもしかしたら私農業しているかもと考えたりします。

人脈が必要かどうかなんですけど、イーサリアムというコインがあると思うんですけども、その財団の方が書かれていた記事があったんですが、要は、働き方が今までのコーポレート型というところから分散型になっていくよというような記事を書かれていました。その中間がチーム型と言われている、コーポレート型は完全なるピラミッド構造で作業が分散されていて、この作業だけすればいいよみたいに細分化されているものですね。なので、日本の大部分がそのコーポレート型になるんじゃないかなと思います。

チーム型というのは、イメージするのはグーグルさんですね。技術者さんが集まってチームを組んでやっていく。イーサリアムの提唱をしているのが分散型とあって、これいいんじゃないと思った人たちが勝手にやっていくというような世界が多分できてくるんじゃないかと言っていて、いわゆる組織というものがなくなるんじゃないかということを提唱されているんですけども、確かにそれを感じるなどは思います。ただ、具体的にまだ言葉に落とせてはいないんですけども、そうなってくると人脈というのは必要なくなってくるなと思います。ただ、コーポレート型に関しては人脈は必要だなと思います。その人脈が、今現在あるかどうかでいうと足りないと感じがあります。

江藤参考人 今の意見を聞いて、ジェネレーションギャップを感じました。はっきり言ううちもそういう意味では、典型的なコーポレート型だと思うので。取引先という意味の人脈は必要だと思います。それから、仕事仲間という人脈については、逆にライバルですから、余り必要としないですが、情報交換という意味ではあると思います、必要だと思います。

鶴岡参考人 何を目的にするかでやっぱり全然違うと思うんですけど、さっき言ったみたいに組織化みたいところで効率を良くしようというところであれば必要だと思いますし、分散化という流れはあるんですけど、今すぐそういう

ものが達成できるかというわけでもないので、資金のところとかを考えると、人脈がないとできない、集められないというのがあります。あと、技術者が技術のレベルアップをしようと思ったときに1人じゃやっぱり限界があるので、そういうところで師匠みたいな人がいた方がいいのがありますし、僕は寂しがり屋なので、周りに人がいた方が安心して生きていけます。

末宗委員 言いたかったことは、いろいろ事業をやる中で友達関係で1杯飲むのもいいし、そして人間というのは飲んだときしか本音は出らんからそうなんだけど。

それと事業をやるときに、どうしても解決しない部分があるわね。その分を、自分でやろうと思ったら恐ろしい時間と労力と才能がいるわけで、人を借りれば、それが極端に言えば1週間もあれば片付く場合も出る。そういう意味で人脈というのが、ITだけでやりよって、それで取引をやっても信用する人というのは余りいないんじゃないかと僕は思うんだ。そういう面で、例えば大分県の関係の人が、やっぱりそういうのを作っていないと、なかなか日本の東京の中で、最先端の中で、一番どんどんどんどん伸びていく企業になりにくいんじゃないかなと。理想はあっても挫折する場合が世の中というのは多いからね。

桑原委員 おおいたクリエイティブアカデミーについてお聞きしたいんですけども、生徒さんは、多分1か所に、ある時間帯で集まるということだと思うんですけども、これを例えば遠隔教育、双方向の遠隔教育というのを考えていらっしやらないのかということと、講師不足というのもありましたけど、東京でそれを教えられる人をまた双方向の遠隔教育でということは考えられないでしょうか。

河野参考人 そうですね、選択肢の一つとしてはありますが、現状は、ある予算の中でできることをやっているというのが実情なので、手弁当で私たちの会社の社員たちにちょっとだけお給料を出してやってもらっているという状態ですね。

遠隔も考えていますし、あとは小学生向けの

コースも考えたいと思っています。

桑原委員 例えば、実践的なやつというのは教室とかでやった方がいいと思うんですけども、基本のところは動画で見たりとかしてるのでしょうか。

河野参考人 はい、今は現状そうです。

桑原委員 小学生にとおっしゃっていましたが、今一番難しいと思うのが、やっと小学生がプログラミング教育というのが必須化になるところで、これは今の教師自体は素人ですから教えられませんが、今はまだプログラミングという教科ができるわけじゃなくて、既存の中でプログラミング的な感覚を教えていこうというところなんだと思うんですけど、だんだんこれが本当にプログラミング教科とかできてきたら、教師が絶対教えられないわけですね。そういうときに、特別免許状制度とって、教員の資格を持っていなくても教えられる人が教えられるというのがあるので、そういうところに教えられる人材を作っていただければ、このアカデミーがなくなるぐらい、ある程度のレベルが高い人材が10年後には生まれるのかなと思うので、力を入れていただければと思います。

河野参考人 そうですね、ありがとうございます。そういった意味でいうと、講師を育てるということは私もやらなきゃいけないなと考えているので、ぜひそういった講師になりたいという人に、よかったら訪ねてきていただきたいと思います。

羽野委員 ちょっといいですか、追加で。

第2期が25名なんですけど、その応募状況はどうだったのでしょうか。

河野参考人 申し込んだ人の数に対して選考したかということですか。

羽野委員 いや、25人がスペース的にもアッパーの受入れ状態なんですか。

河野参考人 いいえ、もう少しいけるとは思いますし、週2回なので、あと3倍は増やせるという計算です。

羽野委員 今通っている方が25名ということですか。

河野参考人 はい。

羽野委員 人数制限して募集したとかいうやり方ではなく。

河野参考人 ではないです。広報費が限られていましたので、フェイスブックなどとチラシぐらいしか作れなかったんですが、それでも、高確率で応募があったと思います。なので、もう少し広報ができると、来たいという人は割という可能性はあると思います。

羽野委員 近隣にお住まいの方ばかりですか。

河野参考人 一番遠いところが豊後大野ですかね。

式地参考人 別府の方とかは何名かいたような。

河野参考人 あれは豊後大野じゃないのかな。

式地参考人 今回はいない、別府。

河野参考人 じゃ、前回がその人たちでした。

麻生委員 アカデミーの話で、金池で今やっているでしょう。

河野参考人 はい。

麻生委員 それで、今小学生の話も出たんですけど、例えば、竹町の少年少女の発明クラブ、オーラボね、ああいったところはふだん使っていないとか、知れているよね。だから、何かうまくああいった場所でやるのも面白いなと。ああいった所でやって、もっと見える化して、アカデミーの方も行って、小学生も夏休みなんか、平日は毎日でも行けるわけだから、そんな使い方も面白いなとちょっと思いました。

河野参考人 そうですね。

戸高委員 今、人材育成の話もあったんですけど、人材の確保なんですけど、一昔前ですが、大体、専門学校とかに入ったら、その時点で、この人は将来使えるというのが教える人には分かる、要するに、必ずうちの会社で使えるとかいう、そこでもう既に囲い込みが始まっていたという話が結構ありました。それは福岡の専門学校の先生の話なんですけど、資金力があるところが最初にそういう形で囲い込むと、人材確保するのも非常に難しいなというのはあると思うんです。さきほど小学生からとかいう話も非常にいいかなと思ったんですけど、どの時点でそういった人材の芽を出すとか、自分たちでそういった人材を確保していこうとかというそういう視

点というのは、主にどこに置いているのか。

河野参考人 多分なんですけど、やっぱり大手さんが高い給料を出せるのは、それはそれでいいことだと私は思っているんで、それぞれの会社にカラーがありますから、学生さんがお給料がいいから、待遇がいいから、ここが好きだからと選べるのであれば、どこでもいいんじゃないかなと私は思っています。ザイナスさんに行きたいという方だってもちろんいますし、このモアモストを選んでくださるという方ももちろんいます。それは企業さんたちがそれぞれ努力せざるを得ないんじゃないのかなと思っているんで、育成までは正直、ちょっと若干愛情に近いというか、この業界を好きになってほしいし、頑張れば、正直すごく給料だって上がりますし、そういった意味でいうと希望が持てると私は思っているんで、そこは学生さんが考えるところなんじゃないのかなとは思っています。ヒントはもちろん私たちも出していきますけど、どうつかむかは本人の問題なんじゃないのかなと、私は思います。

江藤参考人 いわゆるIT、SE、システムエンジニアになれるかどうかということだと思っただけなんですけれども、理系の頭というのは、7歳とか8歳で多分決まってくるんじゃないかなと思うんです。ですから、若けりゃ若い方がいいと思います、教育するのであれば。3歳とか5歳とか、その辺からやっていただけると使える人が増えていくとは思っただけですけどね。

もう一つ、小学生のプログラミング教育が来年から始まるんですかね。私が思っているのは、近い将来、プログラマーとかいう仕事はなくなると思っていますので、そういう意味で、さきほど言った「0→1人材」を育てていけばいいなと思っただけなんですけどね。

戸高委員 それと、さきほどパソコンを全く、タイピングもしたことないのにウェブデザイナーになる話なんですけど、これは大体、どういうきっかけで入ろうという感覚になってきているんですかね。

河野参考人 割とそういう子は女性が多くて、モアモストも女性がそう言うてくる子が多いん

ですけれども、おおよそが、やっぱり家で最終的にできるようになりたいだったり、妊娠、出産というのを見据えた上で、そういった技術を手にしておきたいという、プログラミングが目的ではなく手段という子は割と多いんじゃないのかなと思います。どっちが伸びるかだと、目的になっている子の方がもちろん伸びますが、手段に選んでいる子は、割と根気強くやる子が多いので、どちらでも構わないかなと。

小嶋委員 変なことを聞きますけど、最近、働き方改革で高度プロフェッショナルというような働き方がありますよね。皆さん方の働き方が、朝8時半から出てきて5時までとか6時までの時間帯で働いているというイメージではないんじゃないかなと思うんですけど、その働き方そのものは今どんな感じなんでしょうか。

江藤参考人 うちの会社は大体、朝9時に出て、夜の7時にはもういないですね。会社にいるのは10時間ぐらい。

小嶋委員 長くて10時間ぐらい。

江藤参考人 トラブルがあったり、納品前とか、一時的に長いときはありますけれども、平均すると、7時ぐらいにはもういないです。

河野参考人 うちの、子どもがいるゾーンの人たちは、朝8時から5時までが多いです。割とメンバーは朝4時に起きて1時間走って、子どもを送って出社して、夕方5時には帰って、そこから子どもの時間なので、連絡が取れないぐらいになることが多いのと、あと、在宅勤務している人は何時に働いているか正直あんまり分かりません。仕事さえていけばいいという感じにしているので、ホットタイムみたいなのも余りないですし、ただ、仕事はしてくれているので、何もこちらも突っ込みません。なので、労務管理上、記録はしているんですけども、管理という意味でいううちの会社はしていません。

小嶋委員 そういう場合は出来高というか、出来上がった成果物があれば、決まった給料を払うというような格好にしているということなんですかね。

河野参考人 はい。

小嶋委員 分かりました。

毛利委員長 せっかくですから、課長一言。

安藤情報政策課長 皆さんの御意見、いろんなところで今後役立てていきたいなと思います。金銭的なものとかいろんな部分でできること、できないことはあると思いますけれども、相談していただければ、前向きに考えていきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

毛利委員長 今日は貴重な御意見、また、いろんなお話ありがとうございました。また我々も頑張っていきますので、よろしく願いします。ありがとうございました。

〔参考人・執行部退室〕

毛利委員長 それでは、内部協議を行います。次回の調査計画について説明します。

〔事務局説明〕

毛利委員長 ただいまの説明について、御質疑等はございませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

毛利委員長 それでは次回の調査については、この案のとおりとします。詳細については委員長に御一任ください。

次に、県外調査についてです。事務局に説明させます。

〔事務局説明〕

毛利委員長 県外調査については、この内容で実施したいと思いますので、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と言う者あり〕

毛利委員長 今後、訪問先や便の予約の事情等によって行程の一部を変更せざるを得ないような場合には、私に一任願います。

この際、何かありませんか。

〔「なし」と言う者あり〕

別にないようでありますので、これをもって本日の委員会を終わります。