

## 第4回地域生活維持政策小委員会 議事録

○日時：令和8年2月25日（水）10時30分～12時30分

○場所：経済産業省本館17階 第2特別会議室（ハイブリッド開催）

○出席者

<委員>

浜口委員長、伊藤委員、菰田委員、永沼委員、水上委員 ※委員は50音順

<オブザーバー>

内閣官房 地域未来戦略本部事務局、総務省 自治行政局地域力創造グループ地域政策課、農林水産省 大臣官房新事業・食品産業部食品流通課、国土交通省 総合政策局政策課、物流・自動車局貨物流通事業課、物流・自動車局旅客課、物流・自動車局自動車整備課、厚生労働省 政策統括官付政策統括室、金融庁 監督局銀行第二課、全国知事会、全国市長会、全国町村会、日本商工会議所、全国商工会連合会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会

○佐野補佐

定刻となりましたので、ただ今から、産業構造審議会第4回地域生活維持政策小委員会を開催いたします。本日は、御多忙のところ御出席いただき、誠にありがとうございます。

小委員会の事務局を担当しております、経済産業政策局総務課課長補佐の佐野でございます。本日は、よろしく願いいたします。

はじめに、委員の出欠状況を報告いたします。本日は、小野委員は御欠席ですが、その他5名の委員には御出席いただいております。したがって、定足数である過半数を満たしていることを報告いたします。続きまして、本会議の運営について説明いたします。議事・配付資料・議事録等は全て公開となります。また、小委員会の様子は YouTube で中継させていただいておりますので、御了承いただきたいと思います。

それでは、本日の資料構成について御説明いたします。お手元の iPad 内の会議資料を御覧ください。「議事次第、配付資料一覧」、「委員名簿」、「資料1：事務局説明資料（産業人材育成に向けた取組について）」、「資料2：事業者等ヒアリング①」、「資料3：事業者等ヒアリング②」、「資料4：事業者等ヒアリング③」、「資料5：事業者等ヒアリング④」、「資料6：事業者等ヒアリング⑤」、「資料7：事業者等ヒアリング⑥」、「資料8：御議論いただきたい主な論点」、「参考資料1：エッセンシャルサービス省力化補助金の概要」、「参考資料2：流通業のDXの加速化に資する技術事例集」となっております。ファイルが開かないなどの問題が発生しましたら、事務局までお申し付けください。それでは、ここからは浜口小委員長に議事を進行していただきます。委員長よろしく願いいたします。

○浜口委員長

おはようございます。産業構造審議会地域経済産業分科会地域生活維持政策小委員会の委員長を務めます浜口でございます。本日もどうぞよろしく願いいたします。

では、議事に先立ちまして、中野地方創生担当政策統括調整官から御挨拶をお願いします。

○中野調整官

本日はお集まりいただきましてありがとうございます。中野でございます。本日は事業者、有識者の多くの方にお集まりいただきまして、ヒアリングを行います。大変盛りたくさんで、時間も惜しいので、挨拶はこれぐらいにいたしまして、いつもどおり忌憚ない御意見をよろしく願いいいたします。

○浜口委員長

ありがとうございました。それでは、早速議事に入ります。まず資料1について事務局からの御説明をお願いします。

○今里産業人材課長

産業人材課長をしております今里と申します。よろしく願いいいたします。それでは資料1に基づきまして、人材育成について、今どういった取組をしているか、特に地域との関係で、どのような見通しを持っているかについて、御説明させていただければと思います。

資料を1ページめくっていただきまして、こちらは経済産業省が昨年来、実施しております2040年の就業構造の推計の前提と結果です。2040年に向けて国内投資200兆円を官民の目標として掲げており、このような200兆円の国内投資がGXやDXの戦略に基づいて、適切に実行され、産業構造転換が実現していった場合に、どのような姿になるかという前提で需要数を推計しております。一方で、供給数については現状のままのトレンドで伸ばしていくと、どのようなことが起きるかということについては、適切な国内投資等がなされていくことによって、当然、就業者数が減っていくわけですが、AIやロボット等の利活用が十分になされれば、全体の頭数としては、大きな不足は生じないというのが1つの示唆となります。

一方で、現状のままの人材供給を続けていくと、学歴や職種の面では、大きなミスマッチが生じうるというのが、もう一つの結果でございます。御覧いただきますと、専門職のうち、特にAIやロボットを利活用する人材が約340万人規模で足りなくなります。また、現場の人材も約260万人規模で足りなくなります。一方で、事務職は約440万人余るということでございますので、大きなミスマッチが生じます。

そのうえで、それらを産業別に展開したものが、次の2ページ目です。上段は今、御説明したとおりですが、産業別に見ていただきますと、やはり縦で見えていただくと多くの産業でAI・ロボット等の利活用を担う人材が不足します。少し補足させていただきますと、表の見方としては、専門職は全体では181万人不足し、そのうち、AI・ロボット等の利活用を担う人材が340万人不足するということは、専門的な業務を担っている方々の業務も、多くの部分がAI等によって代替され得るとというのが一つの示唆になります。

もう1つは、AI・ロボット等の利活用を担う人材のミスマッチ数を産業別に見ていただいたうち、情報通信業だけは、むしろ余剰になります。つまり、今、プログラミング等の業務を担っている方々は、AI・ロボットに関連する職種であっても、むしろ余剰になり、各産業の現場で、このような業務を担い、技術を活用する方々が不足をする可能性があります。またもう1つ、右側

の現場人材を見ていただきますと、生産工程、及びそれ以外のエッセンシャルサービスを含めた現場人材については、より不足数が大きくなります。

さらに地域的に見たものが、次の3ページ目です。事務職がどこで余るかということで、基本的には東京圏で大量に事務職が余ります。つまり、これまでの、地方の大学、高校を出て私立の文系等に進学し、東京の大企業に事務職として就職、という就職の流れが今後成り立たなくなる可能性があります。特に東京圏の事務職で非常に多くの余剰が発生する一方で、各地域の現場において、先ほど御説明したような、AI等の利活用を担う専門的な人材、及び現場の人材が不足をしていくということだと思っております。

したがって、人材育成や必要なリスクリングなど、このような構造転換を、地域的なものを踏まえながら、実証していく必要があると思っております。

4ページ目は参考的な情報でございますが、我々の分析の背景の中には、生成AIがどのような分野でどのようなスキルを代替しうるかということ进行分析しています。まさに今、進展が非常に激しい分野で、この推計には、青のバーチャートで示されている代替率を織り込んでおります。一方で、直近半年程の間で、専門家のヒアリングを改めて実施し、足元の生成AIの急速な進展などを踏まえると、場合によっては点線で書かれている数値まで、急速にAI代替が進むのではないかと、御意見も頂戴しております。したがって、我々が先ほど示したような推計結果は、特にAIやロボットに関していうと、やや保守的な結果になっているということかと思えます。

これらは産業構造転換が前提だと申し上げましたが、結果的な産業構造については、5ページ目を見ていただければと思います。国内投資の大きな受け皿としては、半導体を含めた製造業がなり得ると考えております。このような受け皿を高度化していくための情報通信サービス業も大きく伸びるということがございます。

ただ一方で、地域を支えるエッセンシャルサービスについても、先ほどの分析同様にAIやロボットを十分に利活用していただきながら、付加価値を高め、賃金を高め、地域において持続可能な産業として、維持された姿を目指していくことかと思っております。

こうしたものを実現するための課題についてですが6ページ目を御覧いただければと思います。こちらはデイビッド・オーター氏が執筆した論文から引用している数字です。簡単なイメージで申し上げますと、自動化される業務が、既存の職業の中でどのような位置づけにあるかということ整理しています。自動化される職業が既存の職業の下段のように、最も低技能な部分が代替されていくことになると、産業はより技能の高いところを中心として、賃金の高い業務へとシフトすることができる一方で、必要な雇用の数は減少していくということになると思えます。一方で、自動化される業務が最も高い業務のところを代替してしまうと、技能自身はより低いレベルのものを担わざるを得なくなり、賃金としては下落の方向になっていくと思っております。

我々がアドバンスドエッセンシャルサービスを目指していくには、良質な雇用の創出ということで、多くの職業が職業②のような状況になっていくことを、目指していくべきというのが基本的な考え方です。当然、雇用吸収力は下がるわけですが、全体として日本はこれからまさに、地方を中心に人手不足が、より厳しくなっていくわけですので、デメリットはある程度、日本としては克服しうるということで、基本的には職業②の世界を目指していくということかと思

っております。

実際に7ページ目を御覧いただきますと、これが現在の賃金水準であります。これから余剰になるという事務従事者の賃金水準に比べて、専門的・技術的職業従事者は高い水準ですので、こちらについては、基本的には専門的な従事者の需要が高まれば、そちらに対して移動していきやすいということだと思います。一方で生産工程やサービス業というのが現状において、賃金が低い状況にあるので、省力化や、AI・DXを使いながら、より高付加価値化をさせ、良質な雇用を担える職業にし、事務職から雇用吸収を担っていただくことが、目指すべき産業構造ではないかと思っています。

こうしたことをまさに実現していくための、政策として、8ページ目以降を整理しています。8ページ目からは、具体的な省力化、AI、DXをどのように進めていくかということです。経済産業省だけではなくて、政府横断的な取組ということで、昨年、人手不足が特に深刻な12業種、特にエッセンシャルサービスを中心に、小売業、運輸業、医療、介護・福祉、その他も含め、政府横断で生産性の向上、省力化の促進策をまとめた省力化投資促進プランを策定しています。特にこうした業種と中小企業もございまして、業種の特徴を踏まえつつ、中小企業庁が中心となって支援策の充実、サポート体制の拡充に取り組んでいます。左側には、省力化投資促進プランの概要として、非常に充実した内容である飲食業を参考に書いておりますが、このような形で実態を把握した上で、具体的な対応ということも整理がなされております。それに応じて、右側で、デジタル支援ツール等を活用した現場の支援というものの体制を中小企業庁としても整えて実施をしているところです。

9ページ目、10ページ目は例です。先ほど申し上げたように、今後、必要なスキル、人材像が変わってくる中で、11ページ目にもございますように、必要なリスクリングなどの充実ということも政策として取り組んでいく必要があると考えています。特にこれからAI等の進展が進む中で、必要なスキルも大きく変わってくることが予想されます。したがって、必要なスキルを可視化しつつ、政府として個人のリスクリングを支援し、企業においてもしっかりと賃金、処遇で迎えるという好循環を回していくことが必要ということで、12ページ目に記載しているスキルベースの労働市場の構築に向けたスキル情報の可視化、リスクリング提供、労働移動等を一体となって、今、支援を行っているところです。

13ページ目には、そのような取組の参考として、実際に今行っている補正予算で、取り組んでいるスキルの可視化、リスクリングの基盤整備の事業の内容等を整理させていただいております。

14ページ目以降は、このような地域における人材育成について産業界と教育界で連携をして人材育成をしていくための取組です。こちらは文部科学省と完全にタイアップをして、各地域においてどのような人材が必要になるかを整理した上で、大学や高専、高校がそれぞれ連携しながら、人材育成していくということを、産業界と連携しながら実施しております。

したがって、冒頭に御説明させていただきましたような、将来のあるべき姿を提示しながら、必要な省力化、リスクリング、人材育成を一体的に取り組ませてもらっているという状況でございます。私からの説明は以上でございます。

## ○浜口委員長

ありがとうございました。続きまして、事業者ヒアリングを行います。本日は6つの事業者の方々から御説明をいただきます。まず資料2について、株式会社福岡情報ビジネスセンター代表取締役武藤元美様、御説明をお願いいたします。

## ○武藤代表取締役（株式会社福岡情報ビジネスセンター）

福岡情報ビジネスセンターの武藤です。どうぞよろしく申し上げます。次のページお願いいたします。私どもの説明ですが、ホールディングス・グループ経営で中小企業の健全経営を支援しています。右側に会社概要を載せていますが、福岡情報ビジネスセンターは、28期目に入るITの会社ですが、IT会社のケイエム、食品の卸のサンリッチ、食品製造の有限会社アルファをホールディングス化してグループ経営を行うようになりました。なぜかという、地方、地域にいと立派なものを作り、立派な事業を行っていても、経営が脆弱で、不況の波がくると、経営が厳しくなります。そうしたところを共に経営を行い、1つはファイナンスのポートフォリオ、もう1つは人材のポートフォリオを作り、地域の維持を行っています。それと共にコミュニティを立ち上げて、フィロソフィー経営実践塾という経営を勉強する経営者と、幹部向けの勉強コミュニティ作りや、大学との連携を行っています。

私は九州にいますが、九州は大変食に恵まれた地域です。お肉、魚、果実もあります。ところが、経営そのものを見ると、明日をも知れぬ状態という企業が多いです。そういった企業を地域でどうやって、維持していくかということで、地域のグループを作ればよいということになりました。しかも実務的に経営をしなくてはいけないので、そうするとホールディングスという形で資本を入れさせてもらい、グループで経営を行うという方針を立てました。

このような仲間が、いろいろな地方に芽吹いてきています。昨日も、町長も含めて産官学民が一緒に取り組んで、地域そのものを経営していくというスキームで報告会をやったばかりです。経営の状態が悪い企業は、経営理念がない、管理会計、人事評価、DXを行っていないなど理由がありますが、そのような企業に伴走、協力しています。私自身は、経済産業省の、DX支援ガイドランスにも参加し、今、DXセレクションの選定ということで地域におけるDXの推進役を担わせてもらっています。

次お願いします。地域の企業にはミッション、ビジョン、バリューはほとんどありません。3つを明確にして、事業そのものに、背筋、背骨を入れるということを行っています。我々のグループは記載のとおり定義しており、ITの会社であろうが食品の会社であろうと全てこのミッションです。その中で一番課題になっている、フードロスをなくして子供たちの貧困をなくそうという大きな志に基づいて皆をモチベートしています。

ビジョンは、具体的にどうなりたいということですので、グループで売上高100億に到達し、300人を雇用することでビジョンを立てています。バリューは人間として正しい判断基準を持ち、心を豊かにしようということ。いわゆる哲学の勉強というよりもリベラルアーツの勉強です。我々もテクノロジーを追いかけるエンジニアが多いですが、そうではなくて、リベラルアーツを勉強して、心豊かな生き方をしようということを行っています。見学に来られる方からは、「どのようにテクノロジーに長けたエンジニアを作っているのですか」と言われることが多いですが、

「哲学と倫理・道徳を一生懸命教えています」と伝えています。このようにテクノロジーとリベラルアーツ両方を行わないと人材育成ができないということが言えると思います。

次お願いします。バックオフィスは極めてDX化、省力化、効率化できます。なぜかという、ほとんどアナログかつ属人的になっており、そして人手が足りなくて残業を行っているという状況です。総務と言いながら、経理、人事、労務を兼ねており、特に人事部門はどこも持っていません。そして従業員が50人、60人規模であれば、労務管理を1人の事務員がやっています。100人規模であれば、2人など、それが地域の中小企業の実態です。

次お願いします。数年前からRPAという定型業務としてパソコンのサーバー上でロボットを使い、自動化することは普及していると思います。私もこの資料をつくる際、最初は壁打ちでAIを使い、作りましたが5分ぐらいで数ページの資料ができ上がります。そのように文章作成やドキュメント作成の時間短縮にぜひAIを活用していただきたいです。食品卸の会社では、全員がAIを使いプレゼンテーション資料の作成やリーガルチェックを行っています。大変、スピーディーに業務が行え、残業はほとんどありません。そして、クラウドサービスとしてSaaSといいますが、いろいろなサービスがあるのでそれらを活用してもらいたいと思っています。経営者にいつも伝えています、ITは投資なので、経費扱いしないで、人材の生産性を上げる投資だという認識でマインドセットを変えていただけるようにしています。後は、リモートでできるということで、どこでも仕事ができ、そしてスマートフォンの活用により、場所を選ばない働き方が可能です。特に産休でお休みされる社員はリモートで業務を行ってもらい、サテライトなどどこでも仕事ができるように、スマートフォンなどを通じて環境を整えることが非常に大切です。

それと重要なのはペーパーレスです。食品業界の方には申し訳ないですが、主力がまだFAXで驚きます。手書きで書いてFAXで送り合い、キャッチボールしながら情報を取り扱っている状態が、特に小さな食品のサプライチェーンでは現在も行われています。私が今、経営している食品卸会社も、この間、FAXを増設しました。新入社員はFAXの使い方が分からず、どのように使うのか、なぜ紙が向こうに行くのか、紙は向こうに行かないですと。そのようにパラドックスがおかしな現象になっているので、デジタル化しないといけないと考えています。

次、お願いします。皆さん、チャットボットは使えるようになりました。問合せは多いですがほとんどは同じ内容のため、チャットボットや自動応答にシステム化するだけで随分と効率的になります。また、業務の棚卸がなく、業務フローなどが整理されていないことが多いです。そのため、説明できないことが多く、今のような業務を行っているか絵に書いてほしいと依頼しても、書けないことが多いです。このように自分が行っている作業を可視化することに慣れていないというのが、立派な製造業でも起きています。そのような企業に対してボトルネックを見つけて、業務の棚卸をして、デジタル化するべき点と、人の力を使う業務を仕分けすることが非常に大切です。そのように業務が可視化されていないことから属人化に繋がっているということもあります。

そしてBPOがかなり効果的です。大変少ない人数で業務を行っているので、BPOしてアウトソーシングしようということで、随分と切り出しました。そのため業務が楽になったのと正確性が保てるということで、外部委託を利用するのは非常に大切です。最近、Business Process as a Serviceという言葉がありますが、委託する先のシステムに乗り換えると、経理や人事労務などと

の連携が非常に行きやすく、そのような施策も行った方がよいです。

また、マニュアルがないという場合には、マニュアルをつくるツールがあるので動画と音声で引き継いでいくということが非常に大切だと思います。

次お願いします。AIの活用は効果的で、経理、財務、人事労務、法務それぞれ現在使っています。AI-OCRは精度に問題はあるかもしれませんが、圧倒的にボリュームを消化できるので、AI-OCRを使って請求書や納品書をチェックしています。また、総務業務では同じような問い合わせが多いので、そこにもチャットボットを使っています。また、リーガルチェックはAIが役に立ちますし、文章作成においても、随分と作業のスピードアップになっています。そして現金をなるべくなくすということでQR決済を導入して、現金管理の煩わしさを解消すべきです。

次お願いします。やはり業務可視化を行わないとボトルネックが分からないということで業務可視化を行い、次にDX化する業務を決めて、ツール選定という順番で進めています。いろいろな技術が日進月歩で出てくるので、次々に乗り換えることがよいという文化に変えることが大切です。決まったものを長く使うという、昔のもったいない文化というのは、実はもったいないです。新しいものに常にチャレンジしていき、より生産性のよいものを見つけたら、それを使うという文化風土に変えていくことが非常に大切です。

次お願いします。デジタルを活用すると生産性が向上し、コスト削減にもなります。また、正確性が何よりも向上します。ヒューマンエラーは大変な戻り作業が発生しますが、それがなくなると、品質が良くなります。そして属人化の解消や、働き方の改革によるリモート推進がデジタルで可能になります。何よりも現場の負担を減らして、限られた人材を、最大限に活かすこと、そして現場を支えるためのインフラ作りをデジタルで進めていくことが非常に大切です。

後ほどの討議で、いろいろと意見を言わせていただきたいと思います。ありがとうございました。

○浜口委員長

武藤様、ありがとうございました。続きまして、資料3について、大阪大学大学院教授原田研介様、御説明お願いいたします。

○原田教授（大阪大学大学院）

御紹介いただきありがとうございました。大阪大学大学院基礎工学研究科の原田と申します。私はロボットの研究を大学院で行っている観点から協働ロボット、フィジカルAIについて話していきます。

次お願いします。私は経済産業省のAIロボティクス検討会の座長を務めさせていただいております。その取りまとめを昨年10月に行いました。そこから抜粋した内容をまず2ページ程、御紹介させていただきます。まず、ロボット産業を取り巻く潮目の変化が、近年起こっております。それは御説明いただいたように、人口減少を背景とした、構造的な人手不足により、深刻な労働供給制約の影響が、顕在化しているということがあります。中堅、中小企業を含めたサプライチェーン全体がDXを通じて、生産性を高めることが求められているということです。また、AIの本格的な社会実装が急務であり、これを通じて各産業の労働供給を補完して、生産性を

高めるとともに、AI ロボット産業を日本の新たな中核産業へと飛躍させることが重要であるということも言われております。また、近年、ヒューマノイドロボットがマスコミ等を賑わせていますが、ヒューマノイドロボットを含めた、多用途ロボットと定義して、それらを中心にして AI ロボティクスの研究開発競争が、近年、極めて激化してきているという状況です。それに対して、今までロボットに関して、どのような戦略が取られてきたかということですが、ロボフレ環境と言いまして、ロボットが動きやすいような環境の整備や地域エコシステムの組成や、ロボットシステムインテグレーターというロボットのシステムを組むような人材の育成に取り組んできました。しかし、システムインテグレーターの機能強化は現在、十分に進んでおりません。また、ロボットの本格的な社会実装は、期待される程は進みませんでした。特に我が国のロボット活用は、大量生産や工程標準化が進む製造業に留まっているということになります。

次お願いします。そうした問題点を受けまして AI ロボティクス戦略を考えています。先ほど申しあげたように、多用途ロボットの開発や実装がマーケットインに向けて、需要側と供給側に着目して、我が国の強みと弱み、勝ち筋や必要な対応策を検討しています。特に供給側に関しては、先ほどから申し上げているような多用途ロボットの OEM メーカーやシステムインテグレーターを育成していかなければなりません。今後あるべき産業構造の方向性や、各事業者に求められる機能や能力を整理することが供給側として大切です。

需要側としては、多品種少量の製造、建築、医療・介護、小売、物流、農業等のロングテール領域や、防災インフラ等の公的領域において各市場ドメインで普及が進まない原因を分析することが必要です。市場ニーズに応じた付加価値の訴求とともに、先行して重点的に導入すべき市場ドメインや、導入状況の整理を今行っています。

次お願いします。先ほどから申し上げているフィジカル AI がどのようなものかについて簡単に考えていきたいと思えます。今、研究が盛んに行われており、特にアメリカと中国において、非常に盛んに行われています。アメリカに関しては昨年度、20 億ドル超のリスクマネーが流入されています。中国では中国製造 2025 が制定され、第十四次五カ年計画の中でロボットを重点的に進めていく方針が決まっており、昨年度は 20 億ドル超でしたが、飛躍的に投資額が増加してきています。フィジカル AI はロボット基盤モデルが中心ですが、メリットとしては、言葉で指令することによって、多種多様な動作をこなせる点と、人の動作をそのままロボットに教え込み、記憶させることができるというのが非常に大きなメリットになります。従来の産業ロボットの直接教示の煩雑さを克服できる可能性があり、なおかつ、多品種少量の製造やサービス産業へ展開可能性があり、要するに、製造産業とサービス産業に革新をもたらす可能性があるということが、指摘されています。それに対してデメリットも実はあります。高い精度が必要とされる動作は苦手であり、多種多様なハンド機構や、センサへの対応は苦手です。また、データ収集も手間があります。そのような中で日進月歩の AI 技術によって、デメリットがいつ克服されるかの時間幅を見積もる中で、AI ロボット基盤モデルと、他の技術を組み合わせる使っていくことが必要です。

また、製造現場毎にどのような基盤モデルを使うかを吟味する必要性もあります。次お願いします。その点を受けて大阪大学の私の研究室ではどのような産業に絞ってフィジカル AI 導入に向けた検討を進めているかですが、組み立て作業、小売産業、化学実験の自動化、組み立てにおけるピッキング、食品のピッキングなどの導入に向けた研究を企業と共同で行っています。

次お願いします。5ページです。地方の中小企業におけるロボットによる自動化の導入の現状について復習したいと思います。地方の中小企業の特徴は、極めて少量多品種であり、大半がオーダーメイドをやっている企業が多い印象を持っています。また、大企業に比べるとお金が少なく、イニシャルコストに制限がかかります。そうした中で、フィジカルAIがゲームチェンジャーの役割を担う可能性はあると考えています。しかし、現状、ロボットによる自動化の導入は限定的です。フィジカルAIが広まるタイムスパンを、見積もる必要はありますが、現状、協働ロボットが自動化の導入の役割を担っていくと私自身は考えています。なぜかという、産業用ロボットは工場的大幅なレイアウト変更や教示再生方式という煩雑な方法で動作を生成する必要があります。それに対して、フィジカルAIは省スペースで導入することができ、なおかつフィジカルAIは自動で動作生成をすることができます。その中間の協働ロボットは省スペースで導入することが可能で、動作の生成は教示再生方式となります。ちなみに協働ロボットは、リスクアセスメントを実施し、人の安全を確認することで、安全柵で人と隔離せずに、人と同じ空間内に導入できる産業用ロボットのことを指します。

6ページお願いします。現状、協働ロボット導入事例を、1つ紹介します。酒造メーカーの出荷工程において、パレットに載せる作業を全部ロボットで行っている事例です。右側も中小企業で、加工機からワークを取り出す、加工機にワークをセットするという動作をロボットで行います。現状、ロボットの導入にはロボットSIerの助けが必要です。中小企業に協働ロボットを導入するには、SIerはシステム導入の助けのみを行うことで安価にロボットを導入することができるというのが重要です。その上で基本的にはユーザー側で運用を行い、少量多品種への対応を行う仕組みも重要となります。

最後のページです。地方の中小企業やロボットの自動化導入に向けて何が大事かは、フィジカルAIに関しては、さらなる開発を推進して、きたるべきゲームチェンジに備えることです。同時に協働ロボットに関しても、同時に進めていかなければいけなく、フィジカルAIも同じ問題に直面すると考えています。まず3つ難しい問題があります。1つは自動化する工程の見極めが非常に難しいこと。2つ目はリスクアセスメントが難しいこと。産業ロボットでリスクアセスメントを行うと過剰になり、製造設備の価格が跳ね上がるため、必要十分かつ最低限のリスクアセスメントを行う必要がありますが、これが難しいです。また、ロボットシステムの価格を下げる必要性があります。現状では、地域によって取組の差があり、ロボット導入率に差がある印象を持っています。経済産業省で行われている、モノづくり補助金やサポイン事業、Go-Tech事業は有効に働いており、旗振りしている地域とそうでない地域により、ロボット導入率に差が出ているという印象を持っています。そのため、このような取組を同時に強化するというのも、大切であると思っています。以上になります。

○浜口委員長

原田様、ありがとうございました。続きまして、資料4について、AVITA株式会社シニアアカウントエグゼクティブ齋伊織様、御説明をお願いいたします。

○齋シニアアカウントエグゼクティブ (AVITA株式会社)

AVITAの齋と申します。よろしくお願ひいたします。まず我々のお話をさせてください。弊社はAVITAと申します。次のページお願ひいたします。

今、設立から5期目のスタートアップでございます。代表は石黒というロボットやアバターの研究を30年近く行っている大阪大学の教授です。長年、研究を行っている成果を社会実装するために立ち上げた企業です。

次のページお願ひいたします。ビジョンは記載のとおり、「アバターで人類を進化させる」と掲げております。アバターと申し上げますと、ゲーム等のイメージ感を持たれる方も多いと思いますが、そうではなくて、それらを現実世界に持ってきて各種課題にリーチすることを目指しております。

次のページをお願ひいたします。今回、テーマに沿ってお話をするので皆様、重々承知かと思いますが、地方産業において人材の量的、質的な不足や先ほどお話しいただきました組織設計の不全があると思います。こうした部分に関して、弊社はオペレーションの分散化を行いながら柔軟な体制をつくるようなシステムを提供しております。

次のページをお願ひいたします。いくつか製品を展開していますが、本日お話しするのは、AVACOMについてです。AVACOMは簡単にいうと、AIと人を組み合わせて、Copilot型の接客ができるツールになっています。イメージとしては右上の図ですが、各拠点にアバターを表示する機材を設置し、そこにAIを積むこともできますが簡単な質問はAIが答えて、人でないと答えられない複雑な質問は遠隔にいるオペレーターが対応するという座組を作れるものになります。AVACOMを使用すると1人で、複数の拠点に対応することができます。通常、身体は1個しかないので、1店舗に1人しかいられないと思いますが、遠隔のサービス化ということで、1人で複数店舗のオペレーションを横断して行うことができるような座組ができます。また、AIと有人を組み合わせることで、より人間が行わなければいけない業務に集中するような環境をつくることができます。最後に3つ目に、後ほど御案内もいたしますが、店舗に置くだけではなくてウェブサイト上に置く、二次元バーコードを読み込むことで、アバターの接客ができる技術もあります。

次お願ひいたします。オペレーションのイメージの補足を記載しています。お話ししたとおり、例えば図では4店舗を2人のオペレーターで見るということを表現しております。加えて、遠隔でオペレーターは就業することになるので、場所は関係ありません。東京から地方の小売店のアルバイトを行うことも可能ですし、その逆も可能です。そのため、今よりも少ない人員で、各種店舗サービスの御提供が可能になり、就業する人間自体はどこにいても関係がないということです。更に、AIとハイブリッドの運用もできるので、そのまま今行っている人間の業務をそのまま行うのではなく、よりコンパクトに、コアの部分だけに集中することができるものになっています。ここで今、お話をした内容を動画で補足できればと思い、簡単に流せるようであれば、御覧いただきたいと思いましたが、時間もあるかと思しますので、お手元の資料で御案内できればと思います。

続きまして8ページになります。こちらは各者の視点でまとめ直しております。事業者の視点ではお伝えした通り、より少ない人員で事業の運営が可能になります。また、AVACOMのアバターを使った接客サービスのため、例えば、なかなか外に出ることができない身体的なハンデや、

環境的なハンデがある方も就業することができます。そのため、活用する人材の範囲の拡張にも繋がり、各種 AI を使うことでコア業務への集中が事業者視点では設計することができます。労働者の視点では、繰り返しになりますが、なかなか働くところが見つげづらい、制限がある方に関してアバターを被っていただくことで接客など、普段の生身ではできないような、業務にも従事することができます。最後、社会的な視点になります。限られた人材を広域で活用することができますし、その結果として、今よりも持続可能性が高いサービスの事業転換も可能になると思います。

9 ページになります。既に夢物語ではなくて、各社がさまざまな取組をいただいております。業種、規模問わず皆様から問い合わせをいただいております。その中で一部抜粋でございます。例えばアバターを使った保育園や、ローソン様は小売企業ですが、既に複数店舗で少ないオペレーターでレジの操作のサポートに活用していただいております。後は自治体様においては、観光案内所や博物館等においてアバターを使っていただきながら、町おこしの文脈を含みつつ、人材不足と、丁寧な接客の両立として接客の品質も下げず、運営するという取組をいただいております。

最後に 10 ページです。また事例になりますが、他にも空港のインフォメーションカウンターでのアバター活用や、鉄道事業者において駅員さんの代わりにアバターを使っていただくことで、一つの拠点から複数駅に対してバック接客を行うなど一部業務の代替を行っております。または大学の中の、図書館でも使っていただくなど、場所問わず事業者様とお話をさせていただいているのが現状でございます。私から以上になります。

#### ○浜口委員長

斎様、ありがとうございます。続きまして、資料 5 について、めぶくグラウンド株式会社代表取締役会長磯侯克平様、my FinTech 株式会社 代表取締役会長兼社長福田尚久様、御説明をお願いいたします。

#### ○磯侯代表取締役会長（めぶくグラウンド株式会社）

めぶくグラウンドの磯侯でございます。よろしくをお願いいたします。めぶくグラウンドは前橋のデジタルグリーンシティ構想を実現するために、前橋市と地域の企業が出資し、官民連携で設立されたデータ連携基盤を運用している会社です。デジタル時代の地域運営のモデルになる組織体だと考えております。それから my FinTech 社はスマートフォンに搭載する電子証明書として唯一、電子署名法に基づき法務省とデジタル庁から認定を受けた会社でございます。福田社長は MVNO の先駆けである日本通信の社長で、若い頃には Apple 本社の副社長として、Apple ID の開発にも関与されており、今日説明する FPoS を開発された方でございます。

ページをめくってください。私どもは将来、労働人口が減少する状況において、行政サービスや交通、医療、エネルギー等の地域インフラサービスを提供するためのオペレーションセンターがいくつかの市町村連携で、広域で展開される時代が実現すると考えております。そのためには、パーソナルなデジタル ID の共通化によるデータ連携が必要になると考えています。

ページをめくってください。FPoS の構図を簡単に説明いたします。FPoS は安心安全なネットワーク社会をつくるために設計され、金融庁のフィンテック実証実験ハブで実証された、国内唯

一のスマートフォンベースのプラットフォームサービスです。国民の8割が持つマイナンバーカードをアンカートラストとして、スマホで基本4情報を読み取り、スマホのハードウェアセキュアエレメントに電子証明書を発行することで、安心安全な電子取引を可能とし、同時に利用者識別番号を付与することで、異なるアプリ間のデータ連携を可能にする仕組みです。また、住所変更等に関しては、J-LIS から情報が連携される仕組みが作られています。

ページをめくってください。FPoS は JPKI の身元確認機能、電子証明書によるハッキングのできない本人認証やログイン機能、そして利用者識別番号による事業者間のデータ連携機能、最後に認定電子証明書を用いた電子署名という4つの機能を持ったセキュリティプラットフォームです。昨年、モジュール化したしまして、FPoS ライブラリとして国の認定を受け、既存事業者のアプリに簡単に組み込んで利用いただくことを考えております。実際、地方銀行のオンラインシステムを担う地銀ネットワークサービスでも、この JPKI による本人確認の仕組みとして、FPoS ライブラリの採用を決めていただいております。

次のページをお願いします。FPoS の特色として、利用者視点でパーソナルデータの提供を管理するダイナミックオプトインという仕組みがございます。既存のアプリの多くは包括的に個人データの利用に同意すると、その後のデータコントロールは難しくなりますが、ダイナミックオプトインの仕組みを使用すると、利用者側で個々のデータ連携のコントロールが可能となります。これからのデータ連携社会においては、必須の仕組みだと考えております。

次のページをお願いします。実際に FPoS を活用している事例を紹介いたします。行政サービスに関しては現在、前橋、江別、門真、大村の4つの市で FPoS を御利用いただいております。長崎県の大村市では、本人確認の取れた手助けが欲しい人と手助けをしたい人の連携を実現する地域の助け合いサービスや子育て給付金支給、子育て情報の提供、免許返納者、高齢者に対するバスチケット発行などの行政サービスを行い、その決済において地域通貨を使うなど、ある意味地域生活基盤プラットフォームを展開しています。大村市は前橋のめぶくグラウンドのデータ連携基盤を利用しているので、非常にローコストで地域のデジタルサービスを展開することが可能となっております。

2つ目の事例ですが、現在ある地方都市において、夏から秋にかけてスタートを目指して FPoS を活用した電子処方箋情報の連携プロジェクトが進んでおります。地域では薬剤師や薬局が不足する傾向にあり、市立病院等で診察を受けた後も、薬の処方を受けるのに長時間待つケースが起きています。スマホで本人確認した上で、電子で処方箋を薬局に飛ばすことで、効率的な調剤が可能となり、病院、薬局、患者にとっても処方調整プロセスの効率化が図られます。将来的には僻地の高齢者への薬のデリバリーや医療データの病院間連携のようなサービスも展開できると考えております。以上が FPoS についての説明です。

#### ○福田代表取締役会長兼社長（my FinTech 株式会社）

my FinTech の福田です。よろしくお願ひいたします。次のページお願ひいたします。

左側が現状であり、昨日も群馬県沼田市の星野市長と協議をしてきましたが、介護タクシーは介護タクシーのみでサービスを届けており、中核病院である内田病院には患者の送迎用の車はあるが、実はほとんどの時間が空いています。一方で小学校が11校、中学校が9校あり、統廃合を

より進めたいが子供たちがそこまで行けないという課題もあり、そのような課題が山積しています。民間側から見ると、慎重な検討は必要だと思いますが、一気に規制緩和等を進める必要があると思います。また、右に記載している3つのレイヤーで考えると分かりやすいと思います。

地域には1人1人の住民の方がいらっしゃいます。例えば左側の例では、私の父も当てはまりますが、毎日お弁当が必要な方がおり、週4日、弁当業者がお弁当を届けています。一方で病院にも隔週に行かないといけないので、その部分もほとんどの場合、介護タクシーを頼んでいるという現状です。そうしたそれぞれの動きが、別々になっています。例えばお弁当をつくる業者、住民の方、タクシー業者、介護タクシー業者などいわゆる住民とそのサービスの根本的な提供事業者と、その間の物流ロジスティクスを担当する方々は実は多くいらっしゃいます。群馬には上毛新聞という新聞会社がありますが、新聞社の販売店も、都市部では学生のアルバイトの典型ですが、学生がいないので、実はアルバイトが担っていないという意味でいうと、その方々はどこにどなたがいるかを、よくわかっていらっしゃるのので、例えばそのような方々がお弁当を配るということもできるのではないかと思います。

そうした際に右の図のように、規制との兼ね合いもありますが、物流や交通など物理的な面については、皆さんで相乗りすればよいと考えています。ただ、そのときに一つ大きな課題になるのが、1人1人の住民のニーズです。現在はどの家にお弁当が必要か分かっていたらよいのはお弁当の事業者のみです。そのため、お弁当事業者が車を出して運んでいるので、左側の絵で問題ありません。一方で、右側の絵のようにしようとすると、1人1人のニーズをその個人情報、パーソナル情報にあたるものを事業者と提供事業者との間で共有をしないと、どうにもなりません。実はこの点が大きな課題だと考えています。

次お願いします。私はFPoSという技術に関して、2016年にマイナンバーカードの交付が始まった時に考え、その時に開発しました。どのような意図かという、将来的にいうと、1人1人のパーソナルデータの重要性が増してきます。その時に現在の12桁のマイナンバーは社会保障、税、災害対策という3分野に利用が限定されていますが、本人確認としては使えるので、これを利用して別の利用者識別子を振ったらよいのではないかと発想しました。

14ページをお願いします。例えば記載のあるFさんの例では、Fさんはマイナンバーカードを使い本人確認をすると、利用者識別番号290721728という番号が振られます。この振られている番号が、さまざまな事業者のところで使うアプリケーション、インターネットのサービスにおいて、同じ利用者識別番号が振られる形の制度を作っています。これによって事業者を超えてデータを共有することが可能になるという仕組みを作り上げました。これは国に対して住所変更したときのマイナンバーカードのビフォー・アフターの情報を共有してもらえる仕組みを作ってもらい、一昨年10月からそのシステムを稼働している状況です。FPoSは基本的にはスマホベースですが、顔認証でも対応できるので、スマホを使わない方々であれば、顔によってこの番号を引き出せます。これがパーソナルデータ連携基盤、いわゆる本人がオプトインしていることに基づいてデータ連携を行うという形です。そうすると、先ほど原田先生やAVITAの齋さんからお話があった、ヒューマノイドロボットやアバターのようなAIがこの上のレイヤーに入ってくると、1人1人のパーソナル情報に基づいて、例えば、明日11時に病院の予約があり20分かかかるので、10時半には迎えに来ていただき送迎してもらえます。あるいは、薬局にすぐに薬を

届けてもらえるということも今の AI を使えば、パーソナル情報を使うことで、サービスレベルが向上すると考えております。この辺は非常にきめ細かいサービスづくりなので、まさに日本のお家芸になるということで進めている紹介でした。以上でございます。

#### ○浜口委員長

磯俣様、福田様、ありがとうございました。続きまして、資料6について、京都信用金庫「京信人材バンク」共同代表矢野凌祐様、株式会社アスタネ代表取締役田中成美様、本日オンラインでの御参加ですが、よろしくお願ひいたします。

#### ○矢野共同代表（京都信用金庫）、田中代表取締役（株式会社アスタネ）

京都信用金庫、京信人材バンクの矢野と申します。本日は田中さんも外部パートナーとして一緒に御登壇させていただいております。よろしくお願ひいたします。

母体はコミュニティ・バンク京信、京都信用金庫です。2023年に100周年を迎え、京都、滋賀、大阪エリアを中心に、約100店舗を持つ信用金庫です。その中で京信人材バンクは中小企業の事業を人材から御支援する先端部署として2020年に設立し、スタートしております。事業課題としていろいろな課題がありますが、人材の切り口から御支援をしようということで始めております。地域の働き手と地域の中小企業を繋げる人材マッチングを中心に行っております。

事業のイメージは、8割程は対事業者向けのサービスとして、大きくは水色と緑のところ、正社員の人材紹介と、複業人材のマッチングの2つとなっており、それぞれ我々自前で人材を御紹介するパターンもあれば、外部で提携しているサービス、事業者を取り次ぐ形で御支援するという大きなパターンの中から、お客さんにあった御提案をさせていただいております。

今回、人材バンクを立ち上げた経緯とも重なりますが、主に今回は複業・越境型をテーマにしており、そのような働き方をデザインすることを目指して活動しています。働く人を増やし、面白い会社を増やして、結果的に地域が魅力的になる循環を作ることで、特に複業に力を入れております。今回は後ほど、事例も御紹介いたしますが、まずはチャレンジしたいという地域企業の皆様に対して、個性やスキルを持ったユニークな複業人材をまちのタレントと呼び、そのような方々を集めて地域でシェアする、まちのタレントバンクというサービスを3年程やらせていただいております。

複業人材は東京や首都圏に多いですが、地域・ローカルにも面白いスキルを持つ複業人材がいるということで集めており、審査制で信頼できる方として43名程の方に登録いただいております。事例を3つ程、御紹介させていただきます。

1つ目は、今日一緒に登壇している田中成美さんと一緒に取り組んだプロジェクトです。京都の老舗の和菓子屋さんが、コロナが始まって少し経った頃に、インバウンド需要がなくなり、国内顧客向けに、より発信をしていきたいということで、SNSを行いたいという想いがありました。一方で、社内で社長も社員もSNSに詳しい人がいないという課題感に悩んでいたときに、まちのタレント複業人材として当時、会社員であった田中さんをお繋ぎし、マーケティングの力を活かして、月に2、3回家庭教師的に一緒に入らせていただきました。まずは、和菓子屋さんがSNSの運用を社内ですることができるようにする、そのための仕組みや体制を作っていこうというプロジェクトを

行いました。結果的には1年半程で田中さんがいらっしゃらなくても、社内でその仕組みを回して運用していき、SNSで数万人のフォロワーが集まるアカウントができたという事例です。

2つ目は、大阪の文具屋で長らく経営されている会社です。業界として、右肩下がり、文具が売れないという中、このままではまずいということで、社長も高齢で新規事業を立ち上げて、後継者の娘に任せたいという想いがありましたが、どこからやればよいのか、何をしたらよいのか分からないというお悩みがあるところに、後継者の育成や、事業開発、新規事業立上げというプロジェクトとして、結果的に3名のまちのタレント人材をマッチングさせてもらいながら、伴走しました。こちらは、ゼロからスタートしましたが今は後継者の娘さんが中心で店舗の2階を事業再構築で改装し、少し前から教室事業を新しくスタートするところまでお手伝いした事例になります。

最後の事例は、京都の段ボール会社です。後継者の方がこれから引き継いで事業を進めていきたい中で、新商品を作り、かつサステナブルな段ボール会社を目指したいという想いを持っていた際に、2人のまちのタレント人材を繋ぎました。広報のプロジェクトとして、プレスリリースを出し、企業のコラボ案件を作った結果、テレビ出演、大きな百貨店とのコラボが決定、イベントに引っ張りだこになるなど、地域の中で着実に知名度を上げている会社でもあります。

このように自社だけでできないことを社外から一緒にパートナーや、準社員のようなイメージで入っていただき、それを形にしていき、それが終われば卒業していき、違う方を入れていくということをしております。

全体感ですが、複業はいろいろな言葉が日本語的にはあると思いますが、今、複業をしたい人の方が受け入れたい企業、求めている企業よりも多い状況になっております。正社員に関しては、圧倒的に人手不足かと思いますが、東京の首都圏を中心に、会社員の方が特に多いかと思いますが。複業したい方、自分の経験やスキルを社会のため、地域のため、良いことをやっているために使いたいという意識の高い、モチベーションの高い方々がいらっしゃいます。募集をかければ人が集まるので、中小企業の皆さんにはお勧めしています。

中小企業の皆さんからすると、知識・ノウハウ不足という課題がよくあり、広報、販路拡大、マーケティング、事業立上げ、人材育成、業務効率化など事業の課題があり、そこに対して社内で正社員を雇うのは難しいという課題に対して、外から入ってきていただく、人材を上手く活用する選択肢として複業人材を御提案させてもらっています。非常に中小企業に合うのではないかと思います。

メリットは3つ記載しております。やはり体力と言いますか、財務的にも人力的にも足りないものが多い中小企業にとっては、会社として良い会社になっていく、人が集まる会社が変わっていくための、大きな力、サポートになっていただけるような方々が複業人材ではないかと思っており、啓蒙も含めて実施しています。以上となります。

#### ○浜口委員長

矢野様ありがとうございました。続きまして、資料7について、株式会社日本総合研究所創発戦略センタースペシャリスト小島明子様、インキュベーションプロデューサー七澤安希子様より御説明をお願いいたします。本日、七澤様はオンラインからの御出席となります。よろしくお願

いたします。

#### ○小島スペシャリスト（株式会社日本総合研究所）

日本総合研究所の小島と申します。本日はよろしく申し上げます。私の方から当社の取組について御報告をさせていただきます。

次の資料をお願いします。こちらは日本社会におけるミドルシニアの現状です。人口構成をみると、ミドルシニア層は大きなボリュームを占めています。首都圏の大企業に勤めていらっしゃるミドルシニアの方が、職務経験を通じてどのようなスキルを持っているかに着目を見ると、多くの方が IT スキルや企画、マネジメント等の専門スキルを持つ人材の方が一定割合存在しているということが、当社の調査の中でも明らかになっています。

次のページをお願いします。一方で、都市部の企業にお勤めのミドルシニア人材のキャリアの現状に目を向けると、ミドルシニア人材に対するキャリア形成支援を重視する大企業は少ないというのが、現状です。副業、兼業の制度を整備される企業もございますが、若手は挑戦される方が多い一方で、ミドルシニア人材は自身の貢献領域が分からず、躊躇される方が多いというのも現状です。また、ミドルシニアほど地域貢献したいということで、地域貢献に非常に関心のある方も多くいます。

しかし、企業の制度の中で、こうした関心や経験を地域社会との関係づくりに結び付けるための機会が必ずしも十分に整備されていなく、その結果、都市部のミドルシニアの人材と地域社会との接点が少ないというのも、現状です。そのような現状を踏まえて、都市部の企業人材と地域の社会を接続するためには、自らの経験や専門性を持つ、見つめ直し、内省を促す機会と実践的な接点の双方を組み込んだ仕組みや設計が重要ではないかということで、日本総合研究所では、協同労働インターンシッププログラムという人材育成プログラムを設計させていただきました。

次のページお願いいたします。こちらのプログラムは、日本総合研究所が全体設計をしておりますが、現場の受け入れではワーカーズコープ・センター事業団様、事前のキャリア研修では社会人材コミュニケーションズ様に協力いただきながら進めている人材育成プログラムになります。協同労働インターンシップ全体の流れをご説明すると、キャリア研修を最初に実施します。自己スキルや経験の棚卸しを行い、自分自身がどのような地域の課題に関心があるかについて、解像度を高めていきます。また、その後に実際に現地インターンシップとして、協同労働の理念を持った活動団体にインターンシップへ参加いただく流れになります。そして、インターンシップを終えた後は、全体の振り返りとして、報告会を実施します。実際、当社では、主に IT エンジニアを中心としたミドルシニア層を対象に、協同労働インターンシップを体験する取組を行いました。本日は参加者にどのような変化が生じたかについて、示唆を中心にお話できればと思っております。

次のページお願いいたします。協同労働インターンシップの実践を通じて、見えてきた具体的な変化を御紹介します。協同労働インターンシップの参加者である都市部企業のミドルシニア層は、当初、外部からの観察者という立場で現場に入ります。今回は主に IT エンジニアが対象でしたが、現場での観察や対話を重ねる中で課題だと思っていたことと、実際に現場で起きていることとの間に差があることに気づいてきます。例えば人手不足という言葉をもとにしても、単なる人

数の不足ではなく、業務の構造や、役割分担、あるいは運用の設計の問題があるのではないかという課題の再定義が参加者の中で行われます。その過程で、自分は何を提供できるのかという、問いが自然に生まれるようになるので、観察者から準当事者へと立場が変化していきます。これが今回、認識された1つの特徴になります。

次のページをお願いいたします。こうした認識変化の結果、いくつか自発的な行動が確認されています。今回は代表的な行動パターンを4つ取り上げています。1つ目は参加者同士のコミュニティ形成です。継続的な情報交換や、関係性が生まれてきます。2つ目は地域への知見の提供として、業務改善に向けた対話や現場の方に効率化ツールのレクチャーの提供等も行われています。3つ目は個人のキャリアとの接続です。将来、その地域に関与する可能性を模索する動きも見られており、地縁のある地域で、実際に将来、団体を立ち上げたい等の検討をされる方も出てきます。4つ目は媒介者の自然発生です。参加したミドルシニアの方の中には、現場との継続的な接点を維持しようとする人材も出てきています。重要なことは、これらがいわゆる、制度的に義務付けられたものではなくて、自主性の中から、あくまでも自然に生まれたことが特徴にあります。その背景には何があるのかという点を、次のスライドで整理しています。

次のページをお願いします。自発的な行動が生まれた背景として、主に3つの要素があると理解しています。1つ目は現場の理解です。実際に現場に行き、どのような課題があるのか、あるいは制約や担い手の方々の思いを把握することです。2つ目は、準当事者化です。単なる観察者ではなく、一定の責任を持つ立場への変化というのが挙げられます。3つ目は接点の維持です。単発ではなくて継続的な関係性が維持されているということが挙げられます。この3つが揃うことにより、参加した方々の知見の流入、接続が行われています。これが自発的な行動の発生に繋がっているメカニズムとして整理したものになります。

最後になりますが、協同労働インターンシップの実践から得られた示唆に基づく仮説を示した内容です。エッセンシャルサービスには属人化、非標準化、合意形成負荷、あるいは価格制約など、構造的な問題を抱えていると考えています。一方で、都市部企業に勤めるミドルシニア層は業務構造の可視化や技術、制度の活用設計、合意形成の設計、外部資源との接続などのスキルを有しています。今回、協同労働インターンシップを通じて確認されたのは、このようなスキルが単なる労働の補完ではなくて、構造理解を前提とした合理化支援の一部として活かされうるという可能性があるのではないかと考えております。ただし、これは検証済みのモデルでは無いので現時点では、実践から見えてきた仮説整理にすぎません。当社からの報告は以上となります。御清聴ありがとうございました。

#### ○浜口委員長

小島様ありがとうございました。以上で、事業者ヒアリングを終わります。

この後の討議に先立つ導入としまして、事務局より、議論のポイントを紹介してもらいます。資料8について、事務局からの説明をお願いいたします。

#### ○中野調整官

資料8に基づいて、御説明申し上げます。今日の議論の補助線のようなものですので、適宜、

御参考にしていただければと思います。

1つ目はエッセンシャルサービスの省力化ということで、2ページ目を御覧ください。先ほど資料1での説明にもありましたが、AI時代において自動化が進む中で、職業②にエッセンシャルサービスを誘導していきたいということです。それにあたり、どのような技術、やり方があるのかという論点です。1ページ目に戻っていただき、2ブレット目にまとめていますが、需給両面でどのような政策を講じていくべきか。3ブレット目には、今日 AVITA 様から御紹介がありましたが、対人サービス業務は、機械による代替は困難とされておりましたが、技術が出てきており、どのように評価するか。4ブレット目には、今日のヒアリングでも出てきましたが、地域内外の人材、人的支援の柔軟な活用や担い手の多能職化や複業をどのように促進していくか。最後ですが、昨年までの中間まとめ等が出てきた議論の延長として、先ほど協同労働という話もありましたが、エッセンシャルサービスの供給事業は多様な主体の参画が求められますが、そのような多様な主体間の相互連携もありうると思います。

そうした中で、3ページ目のような参考の図を作成しております。左が民間セクター、右が公共セクターで、官か民かという言い方がされております。民間セクターの中でも、今日の話で出ていた地域で公共的な役割を果たす、地元のためにという会社もあれば、真ん中の中間団体や公設セクターにおいても例えば、公設民営や公営で運営しているところもエッセンシャルサービスで出てきておりますが、民間と公共の間にグラデーションがあるのではないかと。これらのさまざまな組み合わせがあるのではないかとということで、このような絵を描いております。

以上を補助線にさせていただき、御議論をいただければと思います。以上です。

#### ○浜口委員長

ありがとうございました。それでは討議に移ります。各委員におかれては、事業者の皆様からの取組の紹介を受けて、御意見等の御発言をお願いしたいと思います。今日、御出席いただいております4名の委員の方を、お名前の50音順で指名させていただきます。それでは伊藤委員、よろしく願いいたします。

#### ○伊藤委員

よろしく願いいたします。国際大学の伊藤と申します。改めて、本日は話題提供いただいた皆様、ありがとうございました。非常に刺激のかつ学びが多く、本日の内容からだけでも、話が広がっていきそうだと思います。いくつか、本日、提供いただいた情報とも絡めながら、お話しさせていただけたらと思っています。

1つは、事務局からの説明のとおり、地域間の状況は初めに前提として押さえておく必要があると思います。地域の状況格差、賃金格差と同様に、専門人材の集積状況は越境的な人材の活用で地方と都市を行き来する人が生まれて、地方の状況が改善されるということもある一方で、ある種、今の延長線上で考えると、都市部ほど専門人材が集積している経路依存性が生じています。そのようなところでDX化が優位になっている可能性があるのではないかと、DX化の機会を巡る格差は当然あり得ると思います。これは制度設計していく際にマッチングをどうするか、もしくは越境的なコミュニティ形成、学びの機会をどう形成するかなど、ある程度、支援の程度に差を

つけるかどうかという話も念頭に置いておく必要があると思いました。

もう1つは、例えば福岡情報ビジネスセンター様や、AVITA 様の話でも出てきた1つのポイントとして、移動できなくても働けるという点です。私はモビリティが専門なので、このようなことは不動態やインモビリティと表現しますが、インモビルな人々の働く機会の拡大をどう伸ばしていくかは重要です。他方で、そこが進めば進むほど、逆にエッセンシャルサービスの話については、身体的な移動が必要な人、身体的な移動が不可欠な職業があるというのは前提で、それでも代替できない部分がある話だと思います。この話はコロナ禍を思い出すとそのとおりです。

そのため、どこまでいっても身体的な移動負担を伴う職業の方々、まさにエッセンシャルなサービスの方々に対する直接的な支援をどのようにしていくのかは流通、交通産業等は間接的ではなく、直接的な支援をという話もあります。そのため、現在、例えば総務省の人材補填の制度を少し使うという話もある一方で、改めて真剣に考えていく必要があると思った次第です。

また、評価の話が3つ目にありました。補助金等は1回で終わりではなくて、運用、保守、教育、評価を一貫したものとして、政策対象にする必要があります。特に私が現場を見ていて思うこととして、小規模な自治体ほどそこを担える人材や調達、要件の定義、データ管理、連携をどのようにするか等について、単独で回せなくなってきたということは現状として生じていると思います。そのため、事業者間の横連携もさることながら、自治体間の横連携として広域で束ねるようなことを制度的に後押し、促していくのは非常に必要だと思います。この点は今日、AVITA 様からの話でもあったと思っております。

後、2点お話しします、評価軸の話も少し加えると端的に3つあると思います。1つは生産性の話もさることながら、アクセスの公正さはどうしても一般の方からすると不安かつ懸念される部分でもあると思います。デジタル化において、例えば高齢者、障害を持つ方、免許がない方、低所得の方が不利になっていないかという排除の点検は当然評価に入ってくるべきだと思いますし、事業者間のアクセスの話もあります。

もう1つ、委員会の話の中で、関係の質としてコミュニケーションの部分も評価に組み込むことができたらよいと思います。対面が減ること自体は決して悪ではなくて、ポイントは必要なタイミングが濃くなる設計が重要だと思います。関係の質や相談のハードル、孤立等を防いでいるか、安心感があるかという定性的な調査も必要だと思います。

3つ目はレジリエンスの部分です。日本は災害も非常に多く発生し、さまざまな障害等もどうしても避けられないので、代替経路がどうなっているか、オンライン前提の脆弱性の部分も含めて議論していく必要があります。

最後に4番、5番の地域内外の人的資源の部分では本日、お話していただいた京信人材バンクの例や、「おてつたび」というサービスや「ワークデザインラボ」等は複業人材を全国規模で取りまとめている組織でもあるので使えると思います。もう1つ制度的な部分では、例えば関係人口の話と絡めると、ふるさと住民登録制度が今年進んでいき、実装されていく中で、プレミアムコースも想定されており、そこでは一定回数、地域と関わりを持つ人材に対して、何らか地域が支援をするなど、一層情報提供することも想定されています。そのような複業人材、越境的な人材の1歩目をつくるところで、ふるさと住民登録制度やプレミアムコースと絡めながら、議論の機会を作っていくことが必要だと思います。最後の日本総研様からの話でもありましたが、地域に

関わりたい、複業したい人はいるけれど、機会の情報をどのように入手してよいか分からないという話もあると思いますので、省庁間を超えて制度的な連携はできる可能性があると思っています。長くなりましたが、私からは以上で終わりにさせていただきます。

○浜口委員長

ありがとうございます。続いて、菰田委員をお願いします。

○菰田委員

鳥取大学の菰田と申します。多くの議論や論点がありましたが、3つだけ考えたことやポイントについて述べさせていただきます。

私事から言いますと昨年、都市部ではない、和歌山県の紀の川市を訪ねたときに、現地の農協が単独組織の最適化ではなくて、より広域レベルで人材還流や育成を行わないと継続できないので、農協を含む異業種の地域業者が連携する紀の川流域カンパニー株式会社を設立し、それぞれのコストやリスクを負担する必要はあり、上手くいっているかは別として、複数事業者間で人材育成や移動をプールするエコシステムを構想しておりました。これからはそうした動きをしなければいけないとお話を伺っていた後で、今日の福岡情報ビジネスセンター様の御報告では地域の複数事業者をホールディングス化して、育成、循環等をしているということで非常に示唆的なアプローチだと感じました。かつ、ESの省力化等も進めており、それ自体がアドバンストエッセンスサービスへとつながる成長可能性もある点が、面白い事例だと思いました。

2つ目ですが、AVITA様、my FinTech様、原田先生のロボティックスの話がございました。私の知る関連領域の話をする、現在、行政・自治体の相談業務や福祉等の相談窓口でLINE相談のような仕組みが広がっているだけでなく、相談業務をいわゆる専門職としてのソーシャルワーカーに相談するか、あるいは生成AIに相談するののかという選択肢が広がりつつあります。このように、今まで聖域とされてきたところに機械やAIが入ってきている時代だと思っています。相談に関する報告書においても、どこに相談しますかという際に、生成AIという変数が大きく出ている議論も見受け始めています。人文社会科学の議論の中でも、このようなことを真剣に考えなければいけないと思っていた中で、本日は大事な報告がたくさんあったので、非常に示唆的でした。

my FinTech様のお話の中でも、人材の還流ではなくて、個人情報そのものを共有できないかという非常に大胆な提案もございました。まだ議論が必要な部分と、積極的に行うメリットなど、多々あるかと思います。例えば、私の大学でも生成AIを使いながら授業に取り組む、レポートを書くというのは、数年前から常態化しつつあり、教育業界の状況が変わりつつあります。そのようなものを使いながら産業界に入ると、人間と機械のハイブリッドに慣れていくとは思いますが、なかなか触れたことがない、経験したことがない方だと抵抗感もあり、感度の違いは出てくると思います。原田先生からも地域間でロボット導入の差異があるという議論がありました。非常に難しいポイントも残しながら、新しいこれからの関係づくりの中に機械が入ってくると思いました。

また、AIや新しい省力化技術を導入するのが憚られるという中小企業の方の懐に入りながら、

一緒にやられるという話が京信人材バンクの田中成美様の事例でした。媒介者という言葉も出ましたが、間に入ることによって、ESの省力化やIT化を進めていけるような議論もあったということで、まちのタレントをどう使えるかという議論が大事だと思いました。

他にも現在、公務員をしながら休日は地域活動を一生懸命行うなど、従来は1人が1つの組織にフルタイムで属するという前提でしたが、それを超えて1人の時間やスキルを複数の地域の中でどう分割できるのかという議論を行わないと成り立たないエリアもございますので、そのような議論を行わなければならないと思いました。以上となります。

#### ○浜口委員長

ありがとうございます。続いて永沼委員、よろしくお願いいたします。

#### ○永沼委員

リクルートワークス研究所の永沼と申します。本日はさまざまな分野・ご専門の観点からお話をお聞かせいただきまして、誠にありがとうございました。今後の議論にも立体的に寄与すると期待しております。

冒頭に2040年の就業構造推計について、事務局資料を御紹介いただきましたが、これは実は古くて新しい問題です。2010年代以降、失業率は趨勢的に低下してきましたが、職種間のミスマッチは、高止まりが続いているという状況です。直近2025年の値を見ても、例えば事務従業者、特に一般事務従業者を見ますと、求人数より求職者の方が上回っている状況が続いています。一方で、専門的・技術的職業や、サービス職業従事者については、求職者より求人数が多く、人手不足が慢性的に続いている状況だと理解しております。

これまでのスキル、賃金、働き方などを背景に、求人と求職者側のミスマッチは埋めがたいものです。これまでの条件では、慢性的な人手不足は解決しないというのが今、人手不足の状況から明らかになっていることだと思います。これから取り組むべきこととして、単に今の人手不足を埋めればよいということではなく、省力化投資を推進しつつ、高付加価値化も同時に目指すという取組を政策として後押ししていく中で、ミッションやビジョンが非常に重要だというお話もいただきました。それらを明確化して推し進めていくというのは、前向きな一歩だと思っています。

AI活用に関しても多くお話をいただきました。スキルや経験のミスマッチが職種間で生じている状況のもとで、これまで経験値に頼っていた部分を、AIによってノウハウの共有化を図ることにより、未経験、もしくは経験が浅い人材でも、エッセンシャルワークのサービスに従事できるという人材育成の面でも非常に寄与すると期待しています。

また、AIの利活用状況について、弊所の調査において、現場型においても、例えば生産工程や労務の職業をタスク毎に見ると、実はAI活用は進んでいるという調査結果が見られております。事務局資料でも、事務型だけではなく、現場型でもAI活用によって50%近く代替できる可能性があるかと試算いただいておりますが、職業、職種間の格差だけではなく、職種の中でも、タスク毎に見るとさまざま進化できる面があるという点は議論として非常に重要だと考えております。

また、特に地域において、これまで本委員会の会議でもモビリティに課題があるという御指摘

は多くありましたが、テレワークによって場所を選ばない働き方、多様な女性やシニアという人材を惹きつけることができる、あるいは AI アバターの具体的なお話もいただきましたが、テクノロジーによって、居住地以外で遠隔で対人サービスを提供できるということも、実際に運用が進んでいるということで、地域間の需給の差は試算上も非常に大きいですが、テクノロジーを活用して、地域でも多様かつ広域な地域で人材を惹きつけるということが重要になってくると思います。

また、交通や物流を共有化する上では、個人情報の識別などをさまざまサポートする技術の進展や利活用の向上も推し進めていくべきだという話も伺いました。また、複業人材、シニア人材の活用もデータで見ると、期待されているほどには進んでおらず、より推し進めることができるのではないかと思います。例えば、定年を理由とした離職者の状況を見ても、その一年後に約半数が非就業化しているというデータもあり、これまでの経験やスキルを活かした就業のためにもテクノロジーの活用がサポート材料になると思います。例えばロボットによる身体的な負担の軽減もそうですが、都市部に人材が集積していますが、居住地とは異なる地域で、例えば週に数日、複業として知識や経験を活かしていただくことも可能になると思いますので、これまでのやり方、方法では人材不足が解決しないということを起点にビジョンやミッションを重視しながら推し進めていただきたいと期待しております。私からは以上です。

#### ○浜口委員長

ありがとうございました。続いて水上委員、お願いいたします。

#### ○水上委員

読売新聞論説委員の水上と申します。本日は、地域の最前線で課題に取り組んでいる皆様から、貴重なお話をいただけましたこと大変、感謝いたします。委員の皆様から既に論点が出ているので、私からは感想も含めて簡単にお伝えします。

地域の中小企業のエッセンシャルサービスはデジタル化投資や、IT 投資を行うべきであり、その余地もあると皆様の話で感じました。また、武藤さんからお話がありましたが、地方の中小企業の現場はアナログです。そのような地域差の意識は企業の大小にこだわらないですが、働いている方の意識をどう変えていくかという点が、IT 投資の面で政策的に後押ししていく余地がある部分だと思っています。

本日、御紹介はありませんでしたが参考資料として挙げている、エッセンシャルサービス省力化補助金の資料には、カタログ注文型として中小企業庁で実施している既存事業をエッセンシャルサービスに特化して打ち出していると思っています。今回この小委員会でも、エッセンシャルサービスの省力化投資の後押しと、そもそもエッセンシャルサービスの認知を高めていくのがミッションの1つだと思っているので、既存の政策を活かした上でこのような省力化補助金のメニューを打ち出していくのは非常に良い取組だと思いました。私からはそのような打ち出し面で、是非力を入れてほしいと思っています。

後、面白いと思った話として、福田さんが御紹介されていたパーソナルデータ連携基盤を使い、物流やロジスティクスなど、地域のニーズに応じたものを一元化して相乗りしてしまうという紹

介は今ラストワンマイルに関して、国土交通省含めて検討されている点だと思いますが、業界ごとの制度の壁、悪くいうと縦割りの行政的な弊害も多いかと思うので、経済産業省と国土交通省、省庁連携してアイデアをひねっていただければと思います。以上です。

#### ○浜口委員長

委員の皆様、ありがとうございました。なお、本日、御欠席の小野委員から、書面で御意見をいただいておりますので、事務局から代読をお願いいたします。

#### ○事務局（小野委員代読）

小野委員からの御意見、御紹介いたします。3つございます。

1つ目は、「人手不足下での AI や DX などの省力化について」。地域での高齢化・過疎化による人手不足を実務面でサポートしていくことが非常に重要だと思います。その一方で、どうやって現状の小規模店舗や事業者にこのような技術を導入していくのか、技術と共に人材を同時に送り込まねば、一見難しいと考えます。そこで、例えば、地域おこし協力隊のようなスキームを作って、都市部等から人材を派遣することは考えられないか。地域おこし協力隊は若年層が中心ですが、ミドルシニア向けのパラレルキャリアとして考えたら可能性があるかもしれません。

2つ目は、「ミドルシニアのパラレルキャリアと地域人材としての育成について」。パラレルキャリアとは、ピーター・ドラッカーが提唱している本業とは別にパラレルで社会活動を行う複業の働き方です。パラレルキャリアにより第2の人生を乗り換えていく、本業と補完的なキャリアをつくることを意味します。第2の人生を豊かにするには、より早い段階でパラレルキャリアを始めることが重要です。地域おこし協力隊のように、その地域に移住して仕事をするのは、ミドルシニアにとってはハードルが高いですが、例えば週末、夏休み期間中など、あるいは困ったときにオンラインで繋げてアドバイスができるなど、そういった関わり方もできるのではないかと考えます。兼業、複業でこうした活動ができれば、本人も新しいキャリアの視点を持てるようになると思います。ただし、難しいところは、人間は年をとると頭が硬くなるということです。新しいことや組織や地域になじめないというのはよく聞くところです。その地域に必要な人材として、今一度、学ぶ機会を持ってもらうことも重要です。

3点目は「地域のステークホルダーに地域の大学等教育機関を入れる」。日本は学校教育が発達していますが、いったん社会人になってからの職業キャリア教育は企業、あるいは本人に任せてしまっています。もう少し地域と密接な社会人の勉強の場があれば、上記のような AI や DX も含め、地域に必要な人材を輩出できるようになると思います。また、本人にとっても新しいキャリアの可能性も広がります。日本人は教育熱心、勉強熱心ですから、ミドルシニアになっても学びたい層は多くいると思います。参考までに、エッセンシャルサービスの供給を担うステークホルダーのスペクトラムの図に、このスキームの学びの場として、地域の大学等の教育機関が入ってもらえるとよいのではないのでしょうか。アメリカのコミュニティカレッジのように、社会人もその地域の産業界と連携し、必要な知識や技能を学び直し、地域で働くという循環をつくるという可能性は考えられないのでしょうか。以上です

## ○浜口委員長

ありがとうございました。その他、委員の方から追加の御発言がある方はいらっしゃいますでしょうか。それでは、議論のまとめもかねて、私からも意見を述べさせていただきます。

1点目として、エッセンシャルサービスの今後の技術にどのようなものがあるかということで、本日さまざまな御発言がございました。特に今まで対人サービスということで代替が難しいと言われていた、例えば接客サービスにおいても、本日、AVITAさんからアバターの接客の事例なども御紹介いただきました。今後は更に、自動運転やドローンを使ったラストワンマイル配送も現実的になっていくかもしれません。

他方で、過疎地におきましては、特に単一業態が効率的でないことも分かっており、多様なサービスを束ねる事業形態が求められ、そのためのDXの活用が求められます。この点については本日、FPoSを活用した地域データ連携プラットフォームということで、先進的な取組の御紹介をいただきました。

2点目として、今後のAI、DXロボティックスの導入に向けて、どのような政策を講じていくべきかについては、原田先生からお話がありましたように、現在、ロボティックスの導入は製造業中心であり、サービスまで進んでいないことが課題とされていることが分かりました。特に地方においては、サービス企業は非常に中小規模で、新しい技術の導入に、なかなか踏み出せないことがあるかと思えます。例えば、このことについては、導入に関わる初期費用の補助や技術管理、サービス、メンテナンスサービスの支援といったハードウェア整備に関する政策、または単独の事業者や自治体だけでは導入規模が小さすぎるような場合は、広域的な取組を行いやすくなるような制度の枠組みづくり、モデル地域などにおける実証実験の技術的支援や金銭的補助などが考えられます。本日のプレゼンの中でも、福岡情報ビジネスセンター様からの御紹介で、さまざまな地域の中小企業の取組を支援するサービスが提供されていることが分かりました。

3点目として、今後、機械化・自動化がコミュニティ形成を含め、地域社会に与える波及効果をどう評価するかということについて、しばしば研究者の間では、このようなデジタル化は、地域の対面接触を減らして対面による正確な情報交換が失われてしまい本来、地域において非常に価値のある古くからの顔が見える関係に基づく情報交換が失われてしまうのではないかという、懸念も示すこともあります。しかし、それぐらい自宅に引きこもっても問題がないほどデジタル化が進めば、問題はないわけですが、かえってそこまでいかないところが今、我々直面している問題かもしれません。

今日のいろいろなお話の中から、DXが進むことによって、さまざまなサービスが拠点でワンストップに提供される状況になれば、そこに人々が集まる場所として機能が強化されることも考えられますし、そのような場所に人々が出かけていくインセンティブをつくる地域通貨や地域ポイントの取組も有効かもしれません。

4つ目のポイントとして、人的資源の柔軟な活用に関して、本日、非常に多様な取組の御紹介がございました。特に今後、DXも含めて多能職化が非常に重要な課題になります。これについては、OJT型で行う研修施設の必要性や、理論・概念の習得にはオンライン講座も併用するのは効果的かもしれません。

本日の事務局資料からはAI導入に関する人材のミスマッチが現在、直面されている深刻な問

題だということが理解できました。このような人材の育成は、地域の高校や高専においても進められることがよいと思いますが、短期的には地域外の人材を活用することが不可欠で、本日この点におきまして、京信人材バンクの「まちのタレントバンク」や、日本総合研究所で行われているミドル人材が自らの気づきに基づき、自発的行動を促すような研修プログラムの御紹介がございました。大変示唆的であったと思います。

最後に、地方のエッセンシャルサービス供給事業において、人手不足を克服しながら、多様な主体間の相互連携やそれぞれの特徴の掛け合わせを促す方法とは、という問いかけがございました。これは人材活用において、職業を職業ではなく、タスクで分解していくことによって、どのような事業所ということではなくて、どのようなタスクを自分が担っていくことが労働者にとっても喜びが大きく、貴重なタレントを地域でシェアすることにも繋がるのではないかと思います。

例えば、既に経済産業省で取り組まれている「地域の人事部」のような取組もございます。そのようなデジタル技術で能力拡張された多能職人材が働きやすいように、デジタル基盤や物理基盤の共有を進めることも重要ですが、その中で、公共の利益を十分に意識して、地域内の付加価値を「見える化する」公共ガバナンスの導入が必要だと思われました。「見える化する」ことによって、今まで地域外から供給を頼っていたものや、サービスを地域内で供給することで、住民の利便性も高まります。また、これまで外に漏れていた経済的価値、または使われずに捨てられていた価値を地域内で循環させることもできると思います。本日、デジタル基盤の構築について、めぶくグラウンド株式会社、my FinTech 株式会社から、プラットフォームの形成についてデータ共有とオプトインというデータ連携の主権を個人が守っているという状況が重要であることが私にとって非常に貴重な学びの機会であったと思います。私からは以上でございます。

それでは、以上で討議を終わります。最後に、閉会に当たりまして佐々木総括審議官兼首席地方創生担当政策統括調整官から御挨拶をお願いします。

#### ○佐々木総括審議官

本日も大幅に遅参いたしましたので、申し訳ございませんでした。貴重なプレゼンを聞き逃してしまいましたので、後ほど動画で繰り返し拝見し、自分のものにし、理解を深めてまいりたいと思います。

本日の委員会では、人手不足という本質的な課題につきまして、省力化技術の導入や、必要な人材活用のあり方など、事業者や有識者の皆様方から大変、示唆に富んだお話をいただきました。委員の皆様方におかれましては、登壇者の方々から質量ともに重厚なインプットをいただいた上で、今後の政策課題や政策の方向性について、多角的で立体的な御考察をいただきました。ありがとうございます。

産業の担い手のために必要な生活基盤は、アドバンストエッセンシャルサービス産業に進化を遂げることで、我が国の経済、雇用を支える産業セクターになるポテンシャルが示されたのではないかと考えております。また、エッセンシャルサービスの供給の持続性確保のためには、さまざまな主体間の相互連携や組み合わせが重要だということについても、本日もさまざまな御示唆をいただきました。

このような点を踏まえて、制度的措置の具体化に向けて、引き続き、官民の皆様方のさまざま

な関係のステークホルダーと連携しながら、もう一步検討を深めてまいりたいと思います。本日は大変ありがとうございました。

○浜口委員長

議事は以上になります。最後に、議事進行を事務局にお返しいたします。

○佐野補佐

皆様、長時間にわたり、活発な御議論をいただきまして、ありがとうございました。本日いただいた御意見を、今後の地域生活維持政策の検討に活かしてまいります。今後とも御指導のほど、よろしく願いいたします。また、本日の委員会では通信環境に不具合が生じた点、お詫びを申し上げます。

次回開催日程につきましては、制度的措置等の政策検討の状況を踏まえながら、改めて御連絡させていただきます。それでは、本日は以上を持ちまして終了とさせていただきます。ありがとうございました。

——了——