

岡山繊維産地協議会（第1回）

議事要旨

日時：令和 5 年 10 月 30 日（月曜日）13 時 30 分～17 時 15 分

会場：倉敷ファッションセンター 4F ホール（岡山県倉敷市児島駅前 1 丁目 46 番地）

議事要旨：

主催者挨拶を岡山県産業労働部産業振興課課長森藤賢司より述べた。

事務局より、本事業の説明、岡山繊維産地協議会設置要綱（案）について説明の後、会長他を選任し岡山繊維産地協議会を設置した。

基調講演「2030 年に向けた繊維産業の展望（繊維ビジョン）及び最近の動向について」を講師 経済産業省製造産業局生活製品課課長田上博道氏により行った。

意見交換を「岡山繊維産地の将来展望」のテーマで佐藤豪人氏をファシリテーターに行った。

- ・材料や縫製、物流など様々な分野で産地内協業を行いたい。
- ・現状の一番の問題は、外国人技能実習を含めた人手不足。この協議会において地域としてまた産地として有効な手立てを取りまとめ、皆で協力して何か新しいものづくりの産地としていきたい。
- ・課題は、ファッション業界として消費者から見た産地のイメージ、それと働き手の不足を実感している。人手不足は、産地の価値を高めなければ人は入ってこないが、現状では発信力が低いため、効果的な発信のために企業単独ではなく産地で一体となって実施すべきと考える。デニム分野では最近では発信力が高まってきていると感じており、皆さんと意見交換しながら産地ブランディングに取り組みたい。
- ・自社は県内でも企業の集積していない場所に立地し、製品も当産地製品とは異なる品目を製造している。全国的にもこの製品の製造事業者は少数だが、職人の数も少なく増加していないことが課題。また、製品の材料供給企業も全国に 1 社しかなく、製造機器も同様である。いかに付加価値を出すかが課題であり、産地のブランディングも必要だがまずは自社のブランディングの実施が必要と考えている。自社の直営店を出店しており、自社ブランドの浸透を図っているところ。
- ・産地にとって良い人材を集めることが必要。良い人材とは、物作りと販売の両面が必要である。良い人材を集めるためには、給料を上げることが必要ではないかと考えている。
- ・働き手の確保が一番の問題で、特に外国人技能実習の問題が現状で一番の問題である。ところで技能実習では年数に制限があり技術継承に繋がらないと考えられているが、日本人はより短い期間で離職してしまう傾向が顕著となっており、むしろ技能実習の方が技術の継承に繋がっているのが実態である。今後、どの様に人材が定着する環境とするかが課題。
- ・私は 1980 年代の繊維産業のピーク時に入社したが、その後業界は下降傾向にある。当時は学生の多くがアパレル業界への就業を志向していたが、現在ではアパレル業界への就業希望者は減少しており寂しい。産地としてだけでなく、アパレル業界としても、いかに魅力を高めるか、そして産地としては生活し易い、子育てし易い等の観点で魅力を高めて、人材を確保する方法を議論すべき。
- ・学校・教育機関として、どのような学生を育てれば繊維業界に貢献できるのかを意識している。しかし、就職に際し縫製等の業界は条件・環境が高くないため希望者が少なく、希望し就職しても厳しさから継続できないことも多いという現実直面している。また、学生は企画職を希望しており、新しいデザイン等を考えたいと思っているため、学生服、ジーンズ等はデザインが変わらず安定している点は良

いといえるが、人材を確保し活性化するためには新たなデザインを取り入れ新しいものづくりへのチャレンジなど、変革も必要ではないか。

・Z世代の人材との会話で価値観の変化を感じており、これまでの業界の働き方では人材確保は難しいと実感している。そこで、例えば時間的、場所的に働き方を広げることで若い人材を引き付けることが産地の新しい魅力になるのではないかと考え、働き方の多様性に関する様々な事例を共有していきたい。また、商品企画に関しては、自社はアパレル・縫製だが、染色や洗い加工等の異業種との連携により新しい付加価値を持った製品開発に取り組みたいと考えている。

・課題は販路拡大によるビジネスの拡大と考えている。学生服やワーキングウェアは製品的に高い価値を有しているも、消費者への認知度は低く、海外にはまったく発信できていないことから、販売面での強化が必要と考えている。例えば海外展開の際、製品を長期に渡って使用できる製品性能について、この産地の制服にはそれが10年20年着られる性能が当然に備わっていることから、その点でも十分勝機はあるのではないかと考えている。

・課題は人材確保が一番重要だと思っている。解決策として、例えば地域の学校とコミュニケーションが取れるようなミニ展示会を開催し、地域の子供たちが将来この産地への就職に繋げる活動をしていきたい。

・課題は2つあり、ひとつは学生服業界において納品が苦しくなってきた点で、LGBTQ対応のブレザー化が進展し製造にかかる手間が増加していること、昭和30年代には岡山県で約1,000万着の詰襟学生服が製造されたが現在は約30万着前後、当時の約3%へと製造量は減少しているにも関わらず、このような状況になっており、これに対し変化への対応として自社の努力は当然であるが、製造販売のスケジュールやユーザー、行政との交渉などが必要と考えている。もう一点は、若い世代が就職に際しファッション業界には見向きもしないという現状を変えていく必要がある。ファッションセンターが中心となりこれまでマイスター制度やジーンズソムリエ、ファッションフロンティアなどの取組を行ってきたが、これらの活動が全国に浸透し業界全体が盛り上がるということにはつながっていないと感じる。そこでこの協議会において検討し、魅力ある業界としていきたい。

・産地の現状については、自分が子供のころと比較し、ミシンや織機の音が聞こえなくなっており、当時、繊維業界は生活に密接していたが現在では遠い存在となってしまっていると感じる。当時は内職をしていた家庭で育った子供が成長し繊維関連企業へ就職、定年退職しても関連企業への再就職や、内職として仕事を受けたという流れがあったが、現在では繊維の産地という空気感が薄れ、就職は地域外の異業種へということが当然になっている。これらが、人材不足に繋がっていると感じる。

・自社は大会社ではないが、先ほど学校の先生からのご発言で、学生は繊維業界に対し労働環境が良くないとイメージしているという点を寂しく感じる。各社努力して改善していると考えているが、努力が足りていないのだと感じる。引き続き、労働環境の改善に努めながら、全国の学生に向け産地を発信して、若い人材にこの産地に来てもらいたい。

・自社はカジュアル衣料品メーカーで厚手生地の子ボンタイプのパンツ、ジーンズもしくはボタンシャツなどカジュアル衣料品を大人用でメンズ、レディースとも製造販売している。産地にいるメリットは、サプライチェーンにも適度な競争があり価格や納期、品質面での恩恵を受けていると感じる。しかし昨今は、本会議の趣旨でもある通り、産地としての魅力やブランド力が不足しているのではないかと、自分も感じている。外部からこの地に来て20年は経過しておらず隆盛期は知らないが、これだけの企業集

積があるにも拘らず企業通しのつながりの薄さを課題と感じている。しかし、つながりを活かして何がしたいかが不足しており、したいことを作る必要があると考えている。産地として、魅力の減少を感じており、衣料品のものづくりができることの価値について見なおすことが必要と考える。業界の内外で、共感し合えるような機会があれば産地であることの価値を活かすことに繋がるのではと考えている。

・若い世代は、仕事とはやらされるものと考えがちと思え、働くということへのモチベーションが低く大変そうだと感じる。この様な状況では、いかに驚きや楽しさをみんなと共感するかが大事と考える。例えば、縫製であれば技術やデザインの細かな点など狭い部分に視点が向かいがちだが、外の世界や異業種とのコラボレーションによりさまざまな情報を取り込み、協力することが柔軟に行えれば、新しい企画やデザインに取り組めるのではないかと考えている。抽象的な表現だが。加えて、オンラインを通じて幅広く情報を取得すること、AIの活用が革命的に進展しているがこれらを活用してデザイン面での最新情報をデザイン技術者に共有することが重要と考える。

・自社も人材が課題であると考えている。アパレル業界と聞こえは良いが、工場のものづくり現場は夏は暑く冬は寒い、単純さ号の繰り返しできつい面はあるが、それ以上に魅力があり、こういう価値を作れる工場だ、というその魅力の発信が不足していると考ええる。

・この一年で課題が随分変わったと感じている。皆共通だと思うが、まずは人の問題。高齢化が進み、外国人技能実習生を受け入れ、その後約10年前からようやく若い人材が入社し始めた。地域が盛り上がり、学校が関心を持ったことで、学生が興味をもって入社してくれ、約10年経過し良い職人へと成長した。今後は、この状況をいかに絶やさず継続できるかが課題。そのためには、若者がこの産業に対してどのような良いイメージを持てるか、若い世代が将来の夢を持てるか、など、そのような環境づくりが課題と思う。ジーンズ業界では、当初1980年代量産に取り組み、その後はユニクロなどSPAが増え販売先が減少したため商品の付加価値を高め新しい産業を想像してきた。今後は、若い世代自信が、自分たちが継続可能な会社の形、働く形、企業の形などについて考えていく必要があると考える。先ほどの後援で他国の社会制度等に関する先進事例の紹介があったが、この様な情報を共有して頂きながら、今後の対応を検討していきたい。

・私からの提案は、当産地の中小弱小零細企業が単独でもやった方がいいこととしてSDGsへの取り組みがある。リサイクルへの取り組みに際し、制度の整備状況や成果の見通しなどを取りまとめ、資金面を含め計画的、積極的に取り組むことが重要と考える。もう一つは、DXである。AIの活用が重要であるが、一部の企業を除いて単独企業での対応は困難、業界全体での取り組みが必要であると考え。あと、先ほどの経産省生活製品課長の講演にもあったとおり製造業が減少している状況で、働き手が不足しているため人材確保が必要だが、多くの企業は人材を安く確保しようとして確保・継続に繋がっていないといえる。海外でも、人材を安く確保しようとするれば結局社会問題などに発展している。良い人材の確保には高い賃金が必要であり、高い賃金を出しても確保が困難な部分については、行政機関に対応をお願いしたいと考えている。

・井原地域は、織物製造事業者が多かったが、最近では中でもデニムを製造する事業者が増加している。そこで井原市ではデニムの日を制定するなどPRに取り組んでおり、非常にありがたい。また、産地について考えれば、国内ではデニムの産地はこの岡山県西部地域と広島県福山地域だけである。さらに児島地域も含め、デニムの製織、加工から縫製まで、非常に特徴的な地域である。しかし、事業者数の減少、従業員の高齢化も進んでおり課題はあるものの、その解決を含め、現在はなかなか良い形で進んで

いると感じている。

・参加者の皆さんの話を聞いて共通する点は、外国人技能実習生についてである。自社も20数年、実習生に頼ってきた。自社は両親が創業した縫製工場で、当時は県外からの出稼ぎ者が多くミシンが足りない状況であった。当初は学生服を縫製し、その後カジュアルのパンツ縫製を約25年行っている。実習生には年限があるが、ある程度縫製ができる人材が後任となるため、人材確保に最適であったが、これを繰り返すうちに実習生がいなければ事業ができない状況となってしまう。それでも実習生がいれば事業は可能であったがコロナ禍で状況が一変し、実習生が来られない状況となってしまった。コロナ禍以前も、中国からベトナム、インドネシア、バングラデシュ、さらにエチオピアからも受け入れている状況があるとのこと。この理由は安い労働力を求め、頼っているという状況がある。若手の日本人が工場に入社していない状況が30年以上も継続しているが、低賃金が常態化してしまっただけではそれを克服することは困難である。そこで、繊維業界として川上から川下まで繋がった状況を理解し、お互いがなんとか生きていけるよう協力して考えることができるようになれば可能ではないかと考える。今からではもう間に合わない可能性もある。自社ではここ20年、新卒者を採用し経験を積んでもらってきたが、現在では一人も残っておらず、継続できていない。そこで、現在は外国人留学生を対象に、日本に生活拠点をもちたいと考える人材に限定し、採用している。人数はごく限られているが、この様な方法でも取り入れていかなければ、人材確保・維持は厳しいと考えている。

・当社でもやはり人材の確保が問題である。この協議会も本月初回はテーマがバラバラで議論が難しいが、人材確保のテーマならば業種を問わず共通の課題であり議論がしやすいと感じる。自社では県内に3工場あるが、以前は年間20~30名の募集に対し40~50名の応募があり競争率約2倍で採用できていたが、最近は応募に対し定員割れの状況である。原因として県内高校の被服科等の減少があり、外国人技能実習生に頼らざるを得ない状況にある。実習生に安さを求めているという話もあったが、自社では安さではなく人材不足の解消を求めている。日本の人口が8000万人を切る時代がまもなく来るといわれているが、これに対し外国人に永住を認める制度などについて経産省を含めて国に依頼していかなければ、国内縫製業は生き残れないような状況であると考えている。

・自社はオフィスユニフォームメーカーで企画製造販売を行っているが、本日はテーマを絞っていないことから様々な業種の方が参加した場では議論が難しいと感じる。そこでまずは業界の課題・これまでの取り組み経緯について説明すると、1999年頃ユニフォーム廃止論が出始めたことをきっかけに協力して対策に取り組むためメーカー14社が集まり、2000年にレディースユニフォーム協議会を立ち上げた。「99%の競争と1%の協調」をスローガンに、競争関係にある同業のメーカーであっても1%程度の協調はしてもよいのではないかと私が会長に就任し取り組んだ。同業のメーカーとして方向性が同じであったため取り組みやすく、各メーカーの展示会開催場所は異なっても同日開催であれば来場客は他メーカーの展示会にも参加し易いと考え、展示会の同日開催に取り組む、結果的に多数の来場者を集めることに成功した。この様に、同じ業界内で同じ悩みを抱えていればスピードをもって解決策を見つけられる。しかし本日は、同じ繊維業界とはいえこれだけ様々な業界の方が集まっており、それぞれの業界で課題が異なると考えられ、大変だと思う。私は30年程前におかやまのアパレル業界で集まり繊維産地フォーラムを実施、その後ファッションタウン構想で倉敷市の協力を得て取り組んだが、おれが現在まで約20年継続している。この様に単純で分かりやすいことは取り組みやすいが、今回の内容は少し違うと感じる。

・当社は西大寺にあり社内でものづくりをしているが、児島地域と連携してのものづくりを始めた際に噂には聞いていたが大変驚いたことがある。児島地域でのものづくりは、1社完結ではなく様々な業種の企業がサプライチェーンを形成して行われており、一つ一つの仕事に専門性がある。そしてそこに従事する人材の年齢が非常に高く高齢で、「あと5年でサプライチェーンが崩壊」との話もあったが、それが納得できる状況といえる。ところで、この課題を解決するには工賃の問題もあるが、それだけではなく海外生産しか方法は無いと考えられる。当社は国内に3工場を稼働しているが、外国人材は受け入れておらず日本人だけである。しかし新卒者の採用は困難と考えておりそれは行わず、例えば子供が小学校に入学した30~40代の主婦であれば定年まで20~30年も働けると考え、未経験で入社後に教育しても十分に間に合うと考え取り組んでいる。中には、他者で経験を積んだ方が、家族の転勤などで退職され、当社の県外工場へ入社してもらえらることもあり、ありがたいと感じる。なお、外国人技能実習生の受け入れはかなり検討し、将来的には採用する可能性も感じているが、ただ一度受け入れれば恐らく日本人の採用が困難になると考え、受け入れていない。日本人の採用の際、面接では「ものづくりが好き」な方を採用し、物作りがそれほど好きではないという方は採用しないようにしている。特に40代の方には縫製工場を見ていただき、働いているのは70~75歳の方が多く身につけた技術を長く活かせ、その年代になると先生役として経緯を持たれながら仕事ができる、また縫製業は労働環境が悪いイメージがあるが現実には冷暖房完備のうえきれいで環境は非常に良いと分かって頂ける。この様に、業界の悪いイメージが先行している状況を改善するため業界全体で、技術を身につければ長く尊敬されながら仕事ができるということをアピールし、イメージを変えていくということが大切ではないかと考えている。

・様々な業界の方の問題点の認識について話を聞き、改めて難しい課題があると感じた。私は2011年から真田紐の製造に関わったが、始めるきっかけは「児島の繊維の素晴らしさ」と「真田紐の歴史が、真田幸村の歴史と繋がっていること、更に繊維の街児島の学生服やデニム、帆布などと繋がり大きな広がりを作っていること」に大きな魅力を感じたことである。恐らく、私の商品を購入してくださる方も同じことをイメージし、購入されていると想像している。ある関東のお客様から電話で「あなたのお店で一番素晴らしい『真田紐の靴紐』を、価格を問わず購入したい。」と言われた際、靴紐は一種類しか販売していなかったため「今の私には提案できる商品はありません」と回答したところ、「素晴らしい真田紐の靴紐が完成したら教えて欲しい」と電話番号を伝えられた。現在もそのような商品は完成していないためまだ伝えられていないが、「本当に心を揺さぶることのできる商品が作れば、この事業を続けていける」と感じられた瞬間であった。そのため、先ほどから「ブランディング」という言葉が何回か発言されているが、児島の素晴らしい技術を全国に伝え、児島に行けば素晴らしいものを購入できる、と認識される旗印の様なものをブランディングにより生み出せれば、何かが起こるのではないかと考えている。一方で、人材確保が課題であるという現実のあることも理解ができた。今後も頑張りたい。

・やはり人材が課題となっている。少数だが新卒者の入社もあり、中途採用やキャリアの方々の入社もある。しかしこれらの人材が長く続かず離職してしまうことが課題である。この背景として、仕事が流れ作業の中での単純作業であること、1年を通じて経験しなければ仕事が覚えられないということ、また、立ち作業であることや、覚えることが多いことなど、非常にストレスを感じやすい環境であると感じる。この様な状況の中、先輩社員の姿勢として、教えますよ、一緒に頑張ろう、ということ強く伝えている職場環境にいる方々ほど比較的継続していると考えている。逆に、言葉のかけ方、接し方、褒め方、伝え方など全てにおいて行き届かない状況を我々自身も経験しており、それらの様々なものが重

なり2~3年で転職を考えるきっかけになると考えられる。当社も実習生を受け入れているが、外国人の採用は当然必要と考えている。その中でいかに人を育てること、人を育てられる会社の環境づくりをすること、これが大きな課題と考えている。現場のベテラン人材における「教育スキル」磨き上げなければならないと考えている。

・話をお聞きし、サステナブルが非常に必要と考える。製造業として社会問題の解決が一番大切と考えているが、一企業での取り組みは困難であり、どの企業にも共通的に必要な内容と考えるので、産地で協力して取り組むべき。例えば、糸から糸へ、生地から生地へのリサイクルなどへの取り組みが必要と考えている。

・本日は様々な話を聞き、思うところがあった。私は30歳で入社後4年だが、入社時に仕事を教わるものの非常に複雑で覚えることが困難であったが、とにかく覚えなければ仕事にならない、と急かされたため、指示があればすぐに持っていかなければならない在庫品に自分が分かるよう名称を表記し対応した。この様な、社として取り組んでいけば新入社員が楽に早く仕事を覚えられたはずだと考えると同時に、働きやすい環境となって人材の流出を止められるのではないかと考えている。

・当社はプリント加工業であるが、当社でも人手不足は課題である。経営者としてはやりがいがあると考えているが、入社した人材にとっては単純労働で魅力がないと判断され離職されることもある。当繊維産地には当社のようなプリント業のほか、縫製も生地も染色などもものづくりを行っている企業が集まっており、ものづくりをしたい人が集まって働ける場所にしていきたいし、ここで作られたものが国内、世界へ発信できれば良いと考える。また、良いものを安く作ることが企業の儲かる秘訣だったかもしれないが、今は時代が変わり良いものは高くなり、そうでないものは安い、安く作ったものは高くは売れず安物になってしまう。児島で作れなかったら、安く作れる地域で作る、または安い地域の人に働いてもらうという構造はいつか破綻すると考える。以前は、中国での製造をベトナムへ、次にバングラデシュへと移転してきたが、バングラデシュでも難しくなったときは次にどこに行くのかと疑問に感じている。根本的に考え方を変えなければならない、ずるずると安く製造が可能な土地を探し続けて疲弊するという連鎖を断ち切らなければならないと考える。

・話を聞き人材不足の深刻さが理解できた。産地内の構造は、縫製や染色、織布に分かれ、また縫製の中でも学生服、カジュアル他に分かれている。現在はこの様に、産地内の生産体制が生産分野により分断されているが、各分野が生産背景を共有できれば、一時期問題となった学生服の納期遅れなども解消されるのではないかと考える。カジュアル製品の縫製工場でも学生服の縫製が可能となれば、人材不足の解消にもつながると共に、産地としての盛り上がりにもつながるのではないかと考える。

・初めてこの様な会議に参加し、普段は考えていない様々な意見を聞くことができて大変勉強になった。当社は加工業として、学生服、ジーンズのものづくりを行っており、地場産業を支える縁の下の力持ちであると自負している。その中で当社の仕事とは何かと考えた時にやはり根本的にはものづくりの会社であると再認識する。昨今、メディアで児島ジーンズが取り上げられた影響で、ファッションが好きという理由で他府県から当社に働きに来てくれる方がいるが、この様な方は長続きしない現実がある。どのような方が長続きするかといえば、ファッションの華やかな世界に憧れて入社されるのではなく、もの作りが好きで地道な世界で働きたいという方であると、結果論であるがこのように感じている。その点で、児島地域の産地として良くないと思われることが、分業制であるがゆえに自分の携わる仕事の前後工程が見えないこと、さらに自分たちの作ったものがエンドユーザーにどのように喜ばれているのか

を知ることができないことで、このことがせつかくものづくりを好きで入社してくれた方が途中で心折れて離職してしまう原因にもなるのではと感じることがある。そこで、どう消費者の皆さんの喜びに繋がるのかが見える場があれば、ものづくりに携わる者として誇りを持つことにもつながり、仮に仕事で嫌なことがあっても続けるモチベーションになるのではないかと感じる。ある事例では、学生服に携わる従業員が、分業制であるがゆえに毎日同じ工程で同じ作業を繰り返していたところ、上司が発注元の展示会を訪問する際に同行させたところ、普段自分たちが作っているものが展示会という場で上下ピシッとセットされ綺麗に並べられており、自分たちが作ったものがこのような姿に代わるのだということを実感し、「やはり良いものを作らなければならない」という声が出された。普段はこの様な機会は少ないが、この様な経験を通して自分たちの仕事が誰かの役に立っているという実感がわき、自分たちの仕事に誇りを持てると考えている。繊維業界で一度技術を身につければ、70歳を過ぎ定年後も働くことができる業界だといえる。当社でも80歳を超えた方が就業している事例もあるが、現在の人生100年時代には元気な間は仕事をしたいと考えた時、繊維産業であれば求められて長く働ける業界であるという方向に考えをシフトできれば、ものづくりを継続可能な環境となり、繊維産業の継続にもつながると考える。

・私は従業員であり、経営者とは異なった考え方だと思うが、人材不足は以前から懸念されており、現在の様な状態になることは分かっていたはずである。私は今治から児島へ移住してきたが、もともとデニムのバッグを使用しておりその魅力に取りつかれ、一度就職で東京へ出た後、今治の対岸である児島へ戻りデニムを縫製する人生を歩んでいる。一度、東京など都会へ出ることは刺激もあり価値もあると思う。しかし、人間の生活には農業や水産業など食品を製造することとともに、繊維産業が必要であり、繊維製品の製造に携わることは大きな価値がある。偶然、小さな子供と話した際、ユーチューバーは楽しそうにしているという発言があり、子供の感じ方について学んだ。私はものづくりをすることが非常に楽しく、辛いこともあるが形が出来上がる様子を見てると非常に楽しいと感じる。本日は皆、堅い話、苦しい話をしているが、もっと楽しく話をすべきであると感じる。若い人や子供達は、この様な堅く、苦しい業界には魅力を感じず、業界に入ってくることはないと考える。私の様に繊維産業において楽しみながらもものづくりに取り組んでいる様子を発信し、若い人や子供たちに見せてあげればよいのではないかと感じた。

・私は繊維業界に入り約20年になるが、以前は通信メーカーで従事していた。繊維業界で驚いたことが、年配の技術者の方が非常に尊敬され、技術・ノウハウも高く素晴らしいということであった。コンピューターの世界は逆で、若い人ほど技術・ノウハウ・生産性も高い。この様に繊維業界のすばらしさと捉えていたことが、風向きが変わり評価が変わってきていると感じる。そこで、この繊維産地には良いところがたくさんあるので、旧来の考え方に加え、DX、chatGPT等AIの技術を活用し、デジタルとアナログのハイブリットという方向で新しいことに取り組んでいけば良いと考えている。

・DX（デジタルトランスフォーメーション）化は、小規模企業が単独で導入するにはリスクがあり、効果の少ない小さなことしかできない可能性がある。そこで、行政などの投資により産地産業が共同利用できるミシン等機器や縫製技術等の開発を希望する。この産地は伝統や既存の技術に注目されがちだが、産振のデジタル技術を活用したDX化でも注目される産地にしていくべきではないかと考える。

・当社は副資材を販売する企業である。副資材はリサイクルが困難であるという話も出た。さて一昨年、倉敷市ビジョン5カ年計画を見て、倉敷市に本社移転を決定した。計画の中に、DX及び人材育成の記

載があったが、倉敷市の支援制度にはこれらが入っておらず、これについては指摘した結果 DX は盛り込まれたが、併せてジーンズソムリエ、繊維製品品質管理士の資格制度も依頼したが盛り込まれなかった。これらの資格は、地元行政である倉敷市には認められない資格なのかと感じた。もう一点、経産省田上課長より、中小機構様は相談しやすいという説明があったが、私は先週、相談するために岡山から東京虎ノ門の中小機構本部を訪問しなければならず、これは相談しにくい環境ではないかと感じると同時に、岡山でも相談できる環境を整えて頂きたいと感じた。

・ 皆さん方の話聞いてやはり人材の問題についての意見が最も多かった。人材については 2 点あり、1 つは外国人技能実習の問題であり、現在の 3~5 年だけでなくより長期に定着できる方向が望ましいと感じる。そのためには、制度改革や行政側のサポートが必要と感じる。もう 1 つは、国内企業として日本人をいかに呼び込むかである。地元の人材や繊維ファッションに興味を持ってくれる県外他地域の人材に、どう伝え、どうすれば業界に入って頂けるか、皆で考えなければならない課題ではないか。仕事は給与が大切ではあるが、それだけではなく働き甲斐や働きやすさを考えれば、住まいの近くに働く場所があるということは大きなメリットではないかを感じる。また、この仕事をやってみたいという魅力ある仕事であれば、県外からでもきていただけるのではないか、これに対し企業側がいかに働きがいを提供かが課題であると考えている。当社も企画製造販売を行っており、生産の現場から営業、企画、管理部門まで様々な職種があるが、その中で、自分はどの職種に向いているのか、どの職種であれば自分の力を発揮できるのか、この点に常を配りながら仕事をされればよいのではないかを感じる。例えば、営業職の募集があり、営業職として入社した後、仕事をしてみると営業職は自分には向かなかった場合、そこで退職するのではなく、例えばあまり人と接さない生産部の仕事もあるということが、会社の内部を見れば分かる、会社側も誠実に仕事を提案すればもう少し定着率も上がるのではないか。人材の問題は大きな問題だが、まとめれば、外国人の問題と、国内の人材の問題と、2 つあると分かる。それから、地域としての課題は、やはり地域のブランディング・PR と考える。ジーンズの児島、あるいはデニムの井原、これらはずいぶんと世の中に知れ渡ってきたと感じる。学生服で言えば、岡山県の学生服は全国シェアが高い、ということが最近ようやく認知され始めたと感じている。この様に、岡山県には様々な地域性と、繊維の業種があるということについて、総合的に全国にアピールできれば、企業もより事業がしやすくなるのではないかを感じる。これらのことを含めて、ファシリテーターであるデザイナー佐藤氏には、とりまとめていただき、次回に良い意見が出れば方向性が見えてくることを期待している。

・ 経産省として、人材確保の点に関して情報提供する。現在は、繊維だけではなく様々な業界が人材不足に悩んでおり、特に中国地域は関西や九州への人材の流出が起こっており、西日本では中国四国の人件費が最も低いという統計が出ている。その中で、教育機関である学校と連携して以下に繊維産業の魅力を知って頂くかという取り組みが行われており、企業が学校の現場に入って学生と一緒に体験し学びながら業界に関心を持ってもらうということが行われている。課題は有るがこの様な取り組みを検討して頂きたいと思っている。

・ ファシリテーターとして、取りまとめる。私はブランディングを専門にしているが、ブランドとは元々同じ放牧地帯に放った牛を見分けるための焼き印が起源であり、焼き印であるバンドが差別化の語源と言われている。つまりブランドは差別化という目的を持っている。私が考えるブランド力とは、一つだけ、矢印の向きだ。ブランド力がある場合は矢印が内向きで、無い場合は外向きだ。自ら求人しなければ人が集まらなかったり、情報収集が必要となる。ブランド力があると、人材や情報が集まってくる。

私がブランディングしましょうとお伝えするときは、矢印を内向きにしましょうとお伝えしている。また、ブランディングには2つインナーとアウトターがある。今日はインナーとアウトターの両方のブランディングの話をされていたが、ブランディングの本質は、インナーブランディングだ。インナーとは今回の場合、産地を指しており、産地の中のことについて、皆さんがどう手を繋ぐのかというところがかなり重要だと考えている。もう一つは、いかに文化にするかということだ。これは、いかに文化的にするか、また、どの様に教育するか2つである。これにはどのような言葉が適するか、ブランディングか、PRか、産地かどの言葉になるか分からないが、これを考えなければならない。あともう一点、今日は経営者の参加が多いので理解してもらえらると思うが、理念、ビジョン、戦略、戦術があり、理念は存在理由のことである。存在理由があれば、将来像が見え、将来像が見えれば、進むべき方向性が分かる。方向性が分かれば、こうしなければいけないという戦術が必要となり、戦術を実現するにはその計画、方法を考えなければならない。今日の話は、戦術と計画の話が多かった。しかし、できれば理念やビジョン、戦術の話が聞ければ、またそこから言葉が生まれたら良いと感じた。理念とビジョンが何なのか、何がフックとなり言葉が広がっていくのが重要である。恐らく、今後は文化と教育が必要だと感じた。今後は、産地とは何か、について話し合わなければならないと考えており、そのテーマについてあげてみると、人材のこと、生産力をどうするか、開発・デザインをどうするか、あとはPR・ブランディングという言葉は今日何度も出てきた。また、海外も大きなキーワードだ。サステナブル、SDGsも大きなキーワードだ。それからDXもキーワードである。連携もある。児島とか井原など、非常に強い地域名のキーワードがあるが、これらをまとめる言葉が実はない。岡山なのか、三備なのか、皆さん全体がまとまる手をつなげる言葉が何なのか重要である。連携も重要であり、産地内の連携と、他産地との連携もある。三備と尾州、三備と今治、様々な他の産地が存在している。そこで、仮説として、すべての課題の「頭」に「産地」という言葉が付くと考える。産地の人材確保、産地の生産量、産地の開発力・デザイン、産地のPR・ブランディング、産地の海外進出、産地のサステナブル、産地のDX、など「産地」をキーワードにし、議論をしなければ理念やビジョンが曖昧になってしまう。どこに焦点を合わせていくか、について何度か話し合っていけば良いのではないかと考える。今回は総合的な意見を聞いたので、次回は何がテーマ化について話をしていけば、方向性が決まってくるのではないかと考える。これはあくまで仮説である。

【まとめ】今後は「検討会議」としてテーマ毎に少人数で議論を深めていくこととした。

以上

お問い合わせ先

岡山県産業労働部産業振興課地域産業班
電話：086-226-7352 FAX：086-224-2165
<https://www.pref.okayama.jp/soshiki43/>

一般社団法人倉敷ファッションセンター
電話：086-474-6800 FAX：086-474-6801
<https://www.k-fc.com/>