

令和３年度総合政策審議会第１回企画部会
他の専門部会からの提案等について（詳細）

No. 1-1 産業人材を確保するため、中高生に対して、地元の企業を知る機会や仕事への意識付けができる場をより多く提供できるよう、県が主体となって取り組んでいくべきではないか。

また、発達段階に応じたキャリア教育として小学校などの早い段階から産業教育を行うことも重要ではないか。

（産業振興部会 → ふるさと定着回帰部会
→ 未来を拓く人づくり部会）

【あきた未来創造部 取組状況説明要旨】

- 提案いただいた趣旨については同様の認識であり、中高生のできるだけ早い学年段階から企業を知る機会を設けるとともに、そうした機会を学年に応じた形で継続して提供していくことが肝要と考え、これまで取組を進めてきた。
- 最も早い学年段階からの取組として、意識醸成を図るため、中学生を対象とした企業説明会を県内８箇所の出先機関毎に実施している。
- 高校１年生を対象とした職場見学会を実施している。高校生になると職業観が一定程度涵養されるため、経営者講話会、あるいは企業の方に学校に来ていただいて実施するガイダンス説明会など、双方向でやりとりを行うようなイベントを実施している。
- こうした高校での取組については、各学校の特色に応じて独自のアイデアを盛り込んだ内容となっており、進学率が１００％、あるいはそれに近い進学校も含めて全ての学校で実施している。
- 情報提供等に関しては、高校生以上を対象とした県の就職支援の情報サイトがあるが、その専用サイトから企業情報や採用情報を発信する際は、働き方改革や福利厚生など、企業のPRポイントを前面に出してもらいながら情報を発信している。

【教育庁 取組状況説明要旨】

- 小中学校であれば職場見学あるいは、職場体験を実施しているほか、小学校であっても、地域の企業と連携して商品開発に取り組むなど、企業体験を実施しているところもある。
- 子どもたちが県内企業への興味・関心を高め、自ら職場体験に積極的に取り組めるように、企業情報を検索できる「広域職場体験システム」というものを県のホームページに開設している。
- このシステムの中では、現在430社ほどの企業の情報を掲載し、いつでもいった形で職場体験ができるのか、あるいはどのようなことをやっている企業なのか、といったことが分かるような仕組みをつくっている。
- 高校では、1年生を対象に大学と連携しながら高大連携高校生サマーキャンプ事業を実施し、大学で学ぶ意義や、大学卒業後の職業選択等に関して、系統立てて理解できるよう、取り組んでいる。また、高校生のインターンシップ事業も実施している。
- 全ての高校1年生を対象にしてふるさと企業紹介事業などを行い、地元事業などに対する理解を深めている。

【ふるさと定着回帰部会 須田部会長発言要旨】

- 高校生の就職の仕方というのが、1社制ということで、1社受けてその結果が出てからまた次の会社を受けるといった形で就職活動を進めていく形が全国的に一般的だが、和歌山などでは、はじめから複数の会社に応募してその中から就職先を考えていくというようなことをやっている。一方で、教員の負担が非常に大きくなっている。
- 賃金水準の向上をプラン全体として掲げていることから、民間で働くということや、お金の取り扱いなども学校教育の中でもう少し取り入れていったら良いと思うが、教員の負担についても考慮する必要があるので、民間企業がどう関わっていくかという視点も大切で、例えば学校の中に企業の人材が外部講師として入っていくなど、様々な形での地域教育というのを考えていく必要がある。

NO. 3-1 本県の食品産業は零細企業が多いが、ホールディングス化や協同組合化を促進し、競争力を高めていくべきではないか。ホールディングス化等により、販路拡大などを担う経営部門とものづくり部門を分けることで、それぞれが事業に専念でき、経営の効率化が図られるケースもあるものと考えられる。（人・もの交流拡大部会→産業振興部会）

【人・もの交流拡大部会 提案説明要旨】

- 県内食品事業者の85%は従業員規模が30名未満の小規模事業所であり、1事業所当たりの平均従業員数は24人と、出荷額が東北第5位の山形よりも11人も少なく、さらに1事業所当たりの出荷額においても3億8,000万円と、こちらも東北第5位の山形の半分以下という状況にある。
- この経営規模の零細性が、販売力や商品開発力、情報発信力の面でもネックになっている可能性があるのではないかと考えている。
- このため、例えば、関連事業者同士でホールディングス化あるいは協同組合化、協業組合化を図り、ここに経営戦略や情報発信、販路開拓などを担わせる一方で、ものづくりの実務に関しては現場の方に専念するような役割分担の明確化によって、競争力の高い経営基盤が確立され、稼ぐ力の創出につながっていくのではないかと考えている。

【産業労働部 取組状況説明要旨】

- 食品製造業（食品産業）は、製造品出荷額等が製造業全体の1割、事業所数が約2割を占めており、地域の重要な産業であることから、現行プランにおいても食品産業の振興に積極的に取り組んでいる。
- 食品産業（製造業）は、従業者数19人以下の小規模・零細事業者が全体の7割と多く、比較的大きな事業所が少ないことが、競争力が低く製造品出荷額が伸び悩む要因と考えている。
- 小規模・零細企業が多い産業構造を直ちに改善することは難しい状況にありますが、こうした中で、食品産業の競争力強化を図っていくためには、新商品開発や仕入れなどを共同して行う事業者間連携など、事業規模の拡大につながる取組への支援が必要と考えている。

- 県内でも、①(株)諸井醸造と(株)BaseLine、エバラ食品工業株式会社及び総合食品研究センターによる肉醬を使用した焼き肉のタレの共同開発、②(株)東商事のえごまを活用した(株)安藤醸造のえごまのつゆ開発、③県内酒蔵の若手経営者5名による「NEXT5」の取組、④潟上市の佃煮製造事業者の若手後継者グループ「スマルト」による新商品開発や情報発信、⑥にかほ市の異業種の事業者らによる協同組合「ニカホノサキ」を設立しての商品開発など、意欲的な取組も行われており、県内食品産業における事業者間連携の萌芽もみられる。

- こうした事業者間の連携や、協同の取組を進めていくことで、その延長線上にホールディングス化や協同組合化があるともものと認識しており、こうした取組について積極的に支援してまいりたい。

【真田部会長 発言要旨】

- 同様の意見は当部会の中でも議論され、秋田県は農産品の出荷額は多いが、例えば米を原材料とした加工食品という点でみると、新潟県や山形県に大きく溝をあけられており、この分野について市場を獲得していけないといった話しもあった。

- 私も食品加工に携わった際に、県内で粉砕工程を行うことができる企業がないということで、東北圏外に作業を依頼せざるを得ないといったことがあった。そうした面からしても、提案いただいたような協同組合化等が進むと、組合で協同設備を持つなどといった対応ができるようになるものと考えられる。

- また、他の製造業との連携という観点も重要で、例えば東大阪市では大型のチャーハンを作る機械を機械加工が専門の企業が開発し、冷凍チャーハンに活用して食品産業の発展にも貢献していくといった事例がある。

- 食品加工、食品産業分野だけではなくて、他の製造業等とも連携を図りながら、そうした組合が多様な企業、異業種との交流も含めて取り組んでいけるような状態を作っていければ今の状況が変わってくるのではないかと思う。

NO. 3-2 県内では人材確保に苦慮している企業が多いが、採用担当者を配置できない企業がほとんどである。採用に困難を抱えている企業をサポートするような体制について考えていく必要があるのではないか。

(人・もの交流拡大部会 佐野部会長 → 産業振興部会)

【人・もの交流拡大部会 佐野部会長 発言要旨】

- 人材の確保について、採用を担当する人材を置くことができる企業は、合同企業説明会等にも多く参加できるが、秋田県内にはそうではない企業が圧倒的に多いというのが現状で、特にスタートアップ企業、これから伸びていこうとする、優秀な人材を採用したい企業が、十分な採用活動ができないという状況にある。
- 情報発信という面でも、自分の会社の魅力や描く将来ビジョンというものを、求職者や学生に対してアピールできていないという部分があるように感じる。
- 若手の起業家で、長期インターンシップに関して学生と企業の間を結ぶような仕事をしている方がおり、彼に企業側のこういった現状を話し、それぞれの、別々の企業の採用担当の仕事新しい事業としてできないかと声がけしたところ、実際に企業のインタビューやトライアルを実施してもらえた。
- その中で彼が気付いたのが、自分たちの会社のどこがアピールポイントで、どういう見せ方をしたら良いかということに自らが気が付くことが非常に難しく、そこさえサポートしてあげれば、採用に関して力を発揮できる企業が秋田県内に多数あるということだった。
- そういった報告を受け、採用に困難を抱えている企業をサポートしてあげられるような仕組みについて、県当局というよりは民間企業の方がメインとなるが、作っていかねばいけないなど思った次第である。

【総合政策審議会 三浦会長 (参考意見)】

- 中小企業においては、代表者がリクルーターになって企業のアピールをしていくことが大切で、一番伝わりやすいのではないかと思う。

【関連する産業労働部の取組】

「いま若者に伝えたい企業の魅力発信事業について」

- 県内の魅力ある企業を若者などに積極的に伝えることにより、首都圏等からのAターン就職や高校生などの県内就職の促進を図ることを目的に事業を実施している。
- 自社製品の開発や働き方改革の推進など魅力ある取組を行っている企業を首都圏の若者の視点で取材し、その記事をSNSなどで県内出身の大学生や第二新卒者、県内高校生等へ発信している。（経営者や若手職員を取材）
- 平成30年度は26社、令和元年度は30社取材を行った。令和2年度は新型コロナウイルス感染症の拡大の影響から事業を行っていないが、令和3年度はリモートによる取材を実施することとしている。
- 就職者進学により県外へ転出する県内高校生などに対し、情報発信サイトのフォロワーを拡大するためのQRコード付きチラシを、県内高校55校、首都圏の大学などに配布している。

(↓実際のWebサイト↓)

The screenshot displays the homepage of the 'かがやく秋田の企業' website. The header includes the logo and navigation links. The main content area features several article thumbnails with titles and images:

- ITを使って秋田で起業する若者たち 2020年度**: An article about young entrepreneurs in Aomori.
- 工業用宝石から光通信、小型モーターと幅広い分野で先端を走るアダマンド並木の主力工場は秋田!**: An article about the Adamao factory in Aomori.
- ローズメイの手作り食パンの店、秋田市にオープン**: An article about a bakery in Aomori.
- AIマッチングで婚活してみませんか?—あきた結婚支援センター 富岡さん**: An article about a dating service in Aomori.
- 「技術、待遇は都会の企業と遜色ない」株式会社沢木組**: An article about Sawaki Group.
- 秋田のアルファ・エレクトロニクス株式会社の抵抗器が世界の標準を変えた!**: An article about Alfa Electronics.
- 秋田の食材でヒット商品を開発したい! 秋田プリマ食品株式会社**: An article about Prima Food.
- 「ただ運ぶだけで終わらない」自社戦力で実現する総合力 能代運輸株式会社**: An article about Noda Transport.

NO. 4-1 高校においては、キャリア教育による職業観の醸成や就職支援員等による就職先企業への訪問など職場定着に向けた取組を行っているが、新規高卒者の3年後離職率は平成29年3月卒業者で33.4%と依然として高い水準となっている。若者の早期離職を防止するため、企業側が職場内においてどのように新入社員を育てていくのかを学ぶ機会を設ける必要があるのではないか。 (未来を拓く人づくり部会 → 産業振興部会)

【未来を拓く人づくり部会 提案説明要旨】

- 県内の高卒の新規就職者の離職率は3年後で約3割となっており、これは全国平均よりは若干低いものの、水準としては非常に高いため部会の中で議論の対象となった。
- こうした状況に対応するため、教育庁では、インターンシップ等を通じた望ましい就労観・職業観の育成、離職防止のためのセミナーの実施、就職支援員等による企業訪問などに取り組んでいるところである。
- 新規高卒者の離職防止、職場定着を更に進めていくためには、卒業生に対する支援と併せて、新入社員の上司や育成担当者を対象とした講座の開催などによる企業側の若手育成に向けた体制づくりの促進も必要ではないかと考え、産業振興部会に提案するものである。

【産業労働部 取組状況説明要旨】

- 若者の早期離職の防止に向けては、提案いただいたように、職場内において上司や同僚等が若手社員とどう付き合っていくべきか学んでいくといったような意識啓発が重要と考えている。
- 県では、秋田労働局と共同で設置した「あきた就職活動支援センター」において、毎年、若者の早期離職の防止に向けた「職場定着セミナー」を県内3カ所で開催している。
- このセミナーでは、管理職や先輩社員を対象にした「リーダー向けセミナー」に加え、若手社員を対象にしたコミュニケーション能力の向上等に関するセミナーも併せて開催するなど、より効果的な取組となるよう工夫しながら実施しているところである。

- また、早期離職防止に向けては、求職活動段階での仕事と本人とのマッチングも重要であることから、当該センターのキャリアコンサルタントによる相談窓口を県内3カ所に設置し、再就職を目指す若者等への就業支援を行っている。
- 今後も、秋田労働局をはじめとした関係各機関と連携しながら、若者の早期離職の防止に取り組むこととしている。

【眞田部会長 発言要旨】

- 高校生で約4割、大学生で約3割という高い離職率が全国的に問題となっており、教育についての方針はもちろんですが、各企業が社員の中で教育的立場にある方々、メンターやチューターにあたる人たちの資質向上を図り、コミュニケーションスキルを上げていくということが一つの対応策ではないかと感じたところである。
- それが実現できれば、新人教育に限らず、メンバー全員のコミュニケーションが円滑化するなど、守りではなくて攻めの教育という形ができてくるのではないかなと思う。

【ふるさと定着回帰部会 須田部会長発言要旨】

- 会社で経済産業省の事業を受託し、県内各所で人材確保・定着の推進に向けたセミナー等をやっていることもあり、そこで話している内容について、情報提供させていただく。
- 離職の理由で大きいものが二つある。1つが人間関係で、もう1つがリアリティギャップと言われる、入社前の情報と入社後の環境が違うという、いわゆる「思っていたのと違う」というものである。
- 啓蒙活動や企業の情報を広めていく段階で、企業の良いところだけを言い過ぎるとリアリティギャップが大きくなってしまうので、各企業の課題感や、等身大の悩み、困っていることなども情報提供していくことで、そこに協力したいという方や、自分なら課題解決に貢献できるといった人たちが集まってくるのではないかなと思う。

NO. 4-2 特別支援学校を卒業した生徒の3年後離職率は約3割となっており、離職後に中々再就職先を見つけることができなかつたり、再就職しても慣れるまでに時間を要する傾向が見られる。企業における障害のある方にとっても働きやすい職場づくりの取組について、一層促す必要があるのではないか。 (未来を拓く人づくり部会→ 産業振興部会)

【未来を拓く人づくり部会 提案説明要旨】

- 特別支援学校には様々な障害を持った方が在籍しているが、就職して3年後の離職率は約3割程度と、高い水準にあります。
- 障害を持っている方については、いったん離職してしまうと次の職場を見つけることが難しかったり、見つかっても慣れるまでに時間がかかったり、悪くすればそのままひきこもってしまうといったことも考えられ、そうなるとうける人が働かないという、秋田県にとって非常に大きな損失になる可能性があるため、職場定着支援は非常に重要であると考えている。
- 今年3月に障害者の法定雇用率が引き上げられたことから、企業の意識も高まっているが、障害者を雇用するときは、障害そのものに対する理解というのが欠かせない。
- どういう障害の特性を持っているのか、どういうときに体調を崩すか、ということが得意なのかといったことが分かると企業とのマッチングもスムーズに進むのではないかと思う。
- 障害がある方が安心して働くことができる職場づくりを推進し、職場定着を進めていくことを産業振興部会へ提案する。

【産業労働部 取組状況説明要旨】

- 障害のある方の早期離職の防止については、ほかの方と同じように、求職活動段階での企業と本人とのマッチングが重要であると考えている。また、受入側の企業の障害者に対する理解をどう進めていくかということも重要な課題と認識している。

- このため、障害のある方の就業及び生活面への一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」と県が連携し、インターンシップのような形で行う短期の職場実習を支援することで、障害のある方と受入先企業とのマッチング精度を高めながら、就業につなげる取組を行っている。

- 令和2年度の障害者職場実習促進事業の実績としては71社の企業に対して支援し、参加した実習生が86名、このうち69%にあたる59名の方が実際に就業している。支援の具体的な内容としては、実習生及び受入企業への奨励金の支給となっている。

- また、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、県内でも徐々にテレワークの導入が進んできており、特別な就業の形ではなく一般的な就業の形の一つとして社会に受け入れられつつあることから、障害のある方、特に身体の障害を抱える方に対してはテレワークを中心とした就業の形というものの可能性も考えながら、就業機会の拡大を進めてまいりたいと思う。

- 県では、県内企業を対象として、テレワーク導入のための訓練を行っており、今後は、障害のある方の就業機会の拡大や働きやすい職場づくりの観点からも、テレワークの普及ということをより多面的な形で進めて、多様な働き方の普及を図ってまいりたいと考えている。

- なお、令和2年度に「新しい生活様式」に対応した職業訓練実施事業としてテレワークの講習を合計7回実施しましたが、参加者数は54名というような状況であった。

【真田部会長 発言要旨】

- 当部会の中でも、障害者雇用に関して企業側の目線からの意見も出ており、法定の人数割に達するまではまだまだ足りていないといったことや、車椅子の方を採用する場合に必要なスロープ、エレベータ等の環境が整っていないので、ぜひ県の方でも支援策として、補助金やフォローを考えていただきたいというような話が出ていた。

- 昨今、SDGsの話などがあり、平等ではなく公平な世の中を実現するという観点においても、ここはおろそかにしてはいけない分野であると考えているので、ぜひ県においても企業のサポートを進めていただきたいと思う。

NO. 4-3 不妊治療を理由として離職してしまう方も全国的には多くいる。国において保険適用の検討が進んでいるが、例えば、県が自己負担分への助成を行い、企業側も安心して不妊治療を受けられる職場環境づくりを促進する、といった形で官民一体の「秋田モデル」のような仕組みづくりを進めるべきではないか。 (人・もの交流拡大部会 佐野部会長 → 産業振興部会)

【人・もの交流拡大部会 佐野部会長 発言要旨】

- 安心して出産できる環境の充実というところに関して、政府では不妊治療の保険適用について検討を進めており、来年度にはそこに踏み込んでいくことになろうかと思う。
- これに関連して私が感じていることが2つある。1つは、自己負担の部分について、県としても助成等を考えていく必要があるのではないかということ。もう1つは、不妊治療が保険適用となった時に、企業側が、私たち中小企業も含めて、不妊治療をしっかりと認めてあげるといような職場の環境づくりをしていくことが非常に大事だと思っている。
- 不妊治療に関しては前々から予定を組むことが難しい場合もあり、1日前、2日前に治療のために急遽休みが必要となることある。会社側がそういった休み方は困るといって認めなかったり、休んでも居づらくなるケースがあり、全国的には不妊治療を理由として離職する女性の割合が多いようだ。
- 県の指導のもと、中小企業も含めて不妊治療ができる職場環境づくりということで、ぜひ秋田モデルのような形で進めていただきたいと思う。
- 秋田県に関しては、県としても保険適用と併せて自己負担分に対する独自の助成を用意し、企業側としても不妊治療を安心して受けられるような職場環境が整っており配慮されている、といったような官民が一体となった仕組み作りを是非お願いしたい。

【健康長寿・地域共生社会部会 小玉部会長 発言要旨】

- 育休や産休については、両立支援という視点で進められていることから、不妊治療に関しても両立支援の枠組みの中で議論を進めていくべきだと思う。

【関連する健康福祉部の取組】

「幸せはこぶコウノトリ事業 秋田県特定不妊治療費助成事業」

新しい命に、会いたい



秋田県の不妊治療支援のご案内

3組に1組を超えるご夫婦が不妊を心配したことがあると言われています。こうしたご夫婦の中には、治療にかかる費用や心理的な面で悩んでいる方々がたくさんいらっしゃいます。

秋田県では、ご夫婦が早いうちから治療を始められるよう、保険適用外診療である体外受精および顕微授精に要した治療費の一部を助成しています。

◎令和3年1月1日以降に終了した治療を対象に助成制度が拡充されました。

- ・所得制限：撤廃
- ・助成上限額：1回**30万円**(ただし、以前に凍結した胚を解凍して胚移植を実施した場合及び採卵したが卵が得られない、又は状態のよい卵が得られないため中止した場合は10万円)
- ・対象年齢：妻の年齢が43歳未満
- ・助成回数：初めて助成を受けた際の妻の年齢
 - ・40歳未満 **1子ごと**に9回まで
 - ・40歳以上43歳未満 **1子ごと**に3回まで
- ・事実婚も対象
- ・男性不妊治療は**30万円**まで助成

● 助成の対象となる治療

指定医療機関で受けた**保険適用外の特定不妊治療(体外受精・顕微授精)**が対象となります。なお、卵胞が発育しない等により、卵子採取以前に中止した場合は、助成の対象になりません。詳しくは、リーフレット内側「●体外受精・顕微授精の治療ステージと助成対象範囲」をご覧ください。

[対象外となる費用] 入院費用、食事代、文書料など直接治療に関連しないもの。

● 助成の内容

1組のご夫婦に対し、1回の治療あたり*1**30万円**(治療区分CとF*2は10万円)を限度として助成します。

通算助成回数は、初めて助成を受けた際の妻の年齢*3が40歳未満の場合は1子ごとに9回(40歳~42歳の場合は1子ごとに3回)までとなります。特定不妊治療の一環として男性不妊治療を行った場合、1回の治療あたり、さらに30万円まで助成します。

※1 1回の治療とは、採卵準備のための投薬開始から、体外受精または顕微授精1回に至る治療の過程をさします。

※2 治療区分C:以前に凍結した胚を解凍して胚移植を実施 治療区分F:採卵したが卵が得られない、又は状態のよい卵が得られないため中止

※3 治療期間の初日時点における妻の年齢で判断します。

(令和3年度事業パンフレット)