

令和5年度秋田県総合政策審議会 第1回産業・雇用部会 議事録要旨

1 日 時：令和5年5月24日（水）午後3時～午後5時

2 場 所：県庁第二庁舎3階31会議室

3 出席者

【産業・雇用部会委員】

株式会社ドレッシング・エー 代表取締役 伊藤 明子

株式会社 See Visions 代表取締役 東海林 諭宣

株式会社フォラックス教育 代表取締役 高橋 美佳子

株式会社フルヤモールド 常務取締役 古谷 美幸

【県】

産業労働部 次長 佐藤 功一

〃 他 各課室長 等

4 産業労働部佐藤次長あいさつ

総合政策審議会委員の皆様には、大変お忙しい中、本部会に御出席いただき感謝申し上げます。昨年度より委員から様々な意見を頂戴しており、この場をお借りして御礼申し上げます。

さて、県政の運営方針である新秋田元気創造プランは2年目を迎えており、最重要課題である人口減少問題の克服に向けて、様々な施策を展開しているところである。本県の人口は4月1日の時点で91万8千人となり、92万人を切っている状況である。そのような厳しい状況ではあるが、自然減については出生数の減少という要因もあり減少が続いているが、社会減については3年連続2千人台が続いており、5年前に比べると、約4割ぐらゐの減少で収まっており、だいぶ改善してきているといえる。この社会減の状況については、宮城を除く東北の他県4県と比べてみると（宮城県は転入超過のため除く）、その中では秋田県が人口に対する社会減の割合が1番低い。数字的には非常によくなっている状況がある。

そうした中、今年度については、若年女性の県内定着、賃金向上、カーボンニュートラルへの挑戦、デジタル化の推進、といった取組とあわせて複層的に人口問題に取り組んでいきたい。この部会は、戦略1の産業・雇用戦略にあたり、製造業、商業サービス業などの幅広い分野や人材育成という分野を担当することになる。特に将来を担う産業人材育成という部分については、県内企業も人材の確保に苦勞していると思う。この4月には、未来を支える人材投資・確保対策本部を庁内の横断的な組織として立ち上げて、県庁をあげて取り組んでいこうとしている。活動内容については後ほど説明させていただくので、

幅広い御意見を頂戴したい。

5 東海林部会長あいさつ

昨年に引き続き、部会長を務めさせていただく。先週仕事でベトナムに行ってきた。ベトナムの高度成長は世界でも注目されているところで、平均年齢は30代で、ここ10年間で所得が倍になったという現状がある。

一方で、秋田県は人口減少が進んでいるということで、ネガティブな話もあるが、最近ではスタートアップ事業を秋田で起こそうという動きがあったりだとか、大学の連携事業で若者の起業を促そうという動きがある。秋田県だからこそ、今がチャンスであるというところを秋田県外の方々が注目している。今回の部会に関しては、非常にポジティブなものなので、いろいろな議論がされて良い意見が出るよう進めていきたい。

6 議事

◎ 東海林部会長

それでは議事に入る。

議事(1)今年度の産業・雇用部会の進め方について、事務局から説明をお願いします。

□ 事務局

・資料-1「令和5年度の総合政策審議会の進め方について」により説明

◎ 東海林部会長

進め方について説明があったが、何か質問はあるか。

特に質問はないようなので、この進め方でいきたい。

次に、議事(2)「新秋田元気創造プラン」戦略1の取組状況について、事務局から説明をお願いします。

□ 佐藤産業労働部参事

・資料-2「令和5年度当初予算『戦略1 産業・雇用戦略』について」により説明

□ 高橋雇用労働政策課長

・資料-3「人材投資・確保対策の推進について」により説明

◎ 東海林部会長

意見交換に入る前に、各委員から御自身の最近取り組まれていることや、これから注目していきたい分野について紹介していただきたい。

○ 伊藤委員

私は伝統工芸品とか日本酒、発酵食品などを海外でPRする仕事をしている。この数年間はコロナで海外に行けなかったが、ようやく来月パリに行く予定。パリでは新しいプロジェクトを始めた友人がいるので、その人たちと情報交換をして仕事につなげるように頑張っていきたい。

○ 高橋委員

学校で使用するシステムの開発・販売をしている会社。企業において、データを活用するということは、企業戦略に役立てていく上で重要である。学校の現場でもデータを活用する流れになっている。子どもたちの学習データを蓄積していった子ども一人ひとりを見える化して指導に役立てていこうという取組が進んでいる、弊社もそういったところに注力していきたい。

○ 古谷委員

弊社は、プラスチック製造業をしている会社。製品としては、車の部品を製造しているが、プラスチック製品を作るための金型を設計し、製品を作った上で、検査・組み立てするという一連の作業を行っている。

当社の雇用の悩みについて共有したい。現在弊社では58名の社員がおり、内60歳から65歳までの社員が4名で、75歳まで働きたいという。長く働きたいということは素晴らしいことであり、頑張ってお働きしようという話をしているが、5年後には、60歳以上が計17名になる。抜ける人がいない中で、新しい人材を採っていけるかという不安がある。働いている人にもいろいろな理由があり、生活が大変な時期があると思っているが、新しい人材を入れないと生き残っていくことが難しい。75歳まで一生懸命働いてもらっている人たちにも、補助金があれば、企業としては新卒採用にも大々的に取り組んでいける。

◎ 東海林部会長

弊社は2006年に開業して18年目になる。現在35名の社員を雇用しており、昨年と本年度で新卒採用が2名ずつ入っている状況。前回も発言させていただいたが、社内ベンチャーを進めている。まだ企業として進出していない分野についても、新規採用の社員を中心に新規事業展開を考えている。例えば、男鹿駅の旅館の再生、洋上風力関係者とのシェアオフィス開業の取組を行っている。本日の審議会でもお話があったが付加価値をつけて売ることが、利益率を高めることにつながり、給与も上がっていくと考える。

◎ 東海林部会長

中途採用を前提に、自社で求める人材とはどのような能力を持った人か。また、その能

力を身につけるためにはどのような教育が必要か。

○ 伊藤委員

コミュニケーション能力があつて、ある程度の英語・語学力があり、IT関連の知識、スキル、マーケティングリサーチ、データ分析の知識がある社員がほしい。

○ 高橋委員

コミュニケーション能力のある方、あと弊社の場合だとやはりプログラムを組むので、プログラムの経験と実績のある方がほしい。

○ 古谷委員

中途採用全体で、コミュニケーション能力と自分のやりたいことをしっかりと発言できる方がほしい。

◎ 東海林部会長

中途採用だと、コミュニケーション能力と自分のやりたいことをしっかりと発言できる方というのが前提にある。それが教育(リスクリング)にもつながってくるところがある。面談の際に、やりたいことがあるか必ず聞くようにしている。今の事業にかかわらず、別に副業などで何かしたいことがないか確認した中で、それを身に付けるための勉強に積極的に時間を割くことを会社としてもお勧めしている。具体的には、ある社員は町おこしの取組に興味をもっており、不動産の宅建を取得してもらい、それを会社の不動産事業としても位置づけ、新しい分野に取り組むことにつながっているケースがある。

◎ 東海林部会長

続いてリスクリングについて何か取り組んでいることはあるか。

○ 伊藤委員

デジタル人材を育成するための教育に力を入れて欲しい。あとは、海外とやりとりするため、基本的なビジネス英語を学べるような機会が欲しい。

○ 高橋委員

社員に対する支援は必要であるが、経営者に対するリスクリングの意識を醸成するような支援があってもよいのではないか。

◎ 東海林部会長

自社の従業員の定着・離職防止のためにどのような取組を行っているか。

- 伊藤委員
私の理想としては、まずフレックス制にしたいと思っていて、学び直しや、子育てとの両立などにあまりストレスを感じないで仕事ができる環境づくりは大事だと思う。
- 高橋委員
社員と一対一で、年に1回は対面で面談を行い、コミュニケーションを取ることを心がけている。
- 古谷委員
新しい人に声掛けをして、仲間意識を作ってもらいたい。心理的安全性があればこそ、自分の意見を言いやすいし、職場の改善に結び付くと思う。
- 東海林部会長
同業者間でのコミュニケーションも取るようにしている。同業者の方々の同じような立場の、同じような年代の方々とコミュニケーションを取ることで、自分たちの置かれた立場だったり、今後のスキルの向上に生かされると思う。
- ◎ 東海林部会長
自社の魅力を発信するために、どのような取組を行っているか。
- 伊藤委員
コロナの時期が長くて、今まで築き上げてきた海外の人たちとの人間関係や信頼関係を失うのが怖かったので、定期的にメールとかSNSとかこまめに連絡を取り合った。あとは、デジタルマーケティングが必要になってくると思う。
- 高橋委員
会社のサイトはとても大事だと思っていて、会社のサイトに何かしらの動きがないと、企業の活発さがうかがえない場合が多いと思うので、会社のホームページ、あとはフェイブックなどそういうSNS発信には、気を配るようにしている。
- 古屋委員
一番の魅力発信は、先ほどお話した口コミが重要。うちで働く従業員が親族、友達に発信してもらうことによって会社の良さが伝わる。
- ◎ 東海林部会長

魅力を発信するためには、デジタルマーケティングとSNSのマーケティングによるPRが大事である。弊社の中にも、SNSマーケティングの専門のスタッフが一人おり、企業からのオファーが伸びてきていて非常に人気の事業になっている。

◎ 東海林部会長

仮に自社に外国人材を受け入れることとなった場合、どのような課題があると想定されるか。

○ 伊藤委員

日常生活にストレスがあると、仕事を覚えることにも支障をきたすので、日常生活に対するサポート体制をしっかりとしないといけない。例えば、通常の買い物もできないような状況だと思うので、そこまで踏み込んだサポートが必要だと思う。

○ 高橋委員

生活のサポートが重要。彼らが安心して働けないと様々な問題も起こってくる。言葉のサポート、生活サポートといったトータルのコーディネーターみたいな方が、そばでサポートできる体制が必要。

○ 古谷委員

交通の便が非常に悪くて、車を運転できないと生活が難しい。あとは社員からの理解も必要だが、地域の皆さんからの御理解をいただかないといけない。

◎ 東海林部会長

各企業が外国人材の生活サポートを行うための社員を用意するのは負担が大きいと思う。それを他企業と、まとめてやることができれば、非常にスムーズに受け入れができるのではないかと。例えば集合住宅も、それぞれ企業が用意するのではなくて一緒に用意するなど。また、県など、いろいろな方々のサポートをいただきながらやるのも選択肢である。

□ 佐藤産業労働部次長

外国人材の件について、以前福島県の調査をした際に、うまくやっている企業に聞いたところ、やはり生活のサポートが大事であると言っていた。ただし、日本の生活ルールになれてきて定着させるまでに10年ほどかかる。人件費は安いということで雇うが、逆に生活サポートを行わないといけないということを考えれば、コストがかかってしまうこともある。そのくらいの気持ちでやらないと人材を集めることはできないという話があった。

□ 高橋雇用労働課長

高齢者の活躍の話があったが、去年の6月の労働局の調査によると、秋田県の70歳以上まで働ける企業の割合は50.7%で、全国の中でも第2位であり、非常に高い状況にある。やはり企業の方も高齢者の活躍に非常に期待しているのではないか。これからは多様な人材の労働参加は、非常に重要になってくると思うので、対策本部でも高齢者の活躍について取り上げていくことにしており、県としてもいろいろ工夫をしながら進めていければと思っている。

□ 佐藤産業労働部参事

ベンチャーについて、今後の企業の規模拡大、新たな事業への進出といったところで、雇用の拡大につながっていくと考える。県も昨年度の提言を受けて、企業の経営革新の事業の中で、社内ベンチャーでの取組も経営革新につながる一つの取組として明確化してメニューの一つに入れて支援をしている。社内ベンチャーや、社内の中での新しい事業の作り方は、いろいろな方法があると思うので、県も様々な手法や事例を皆様からお聞きして支援の仕方を考えていきたい。

◎ 東海林部会長

以上で議事の(2)を終了する。

議事(3)その他について、委員又は事務局から何かあるか。

(特になし)

7 閉会

◎ 東海林部会長

それでは本日の議事を全て終了する。

—— 議事終了 ——