

令和6年度秋田県中小企業振興委員会 議事要旨

日時：令和6年8月29日（木）13時30分～16時30分

場所：秋田県庁議会棟大会議室

出席者

◎中小企業振興委員会委員

千代田興業株式会社 代表取締役社長 藤澤 正義

株式会社 斉藤光学製作所 代表取締役社長執行役員 齊藤 大樹

有限会社富岡商店 代表取締役 富岡 浩樹

渡敬情報システム株式会社 常務取締役 藤原 弘樹

株式会社ビー・ウィズ 代表取締役社長 中安 留美

特定非営利活動法人秋田県南NPOセンター南部市民活動サポートセンター次長
奥 ちひろ

公益財団法人あきた企業活性化センター 専務理事 羽川 彦禄

秋田県商工会議所連合会 事務局長 浅野 雅彦

（代理：秋田商工会議所 経営支援部長 伊藤 智）

秋田県商工会連合会 事務局長 竹田 信行

秋田県中小企業団体中央会 事務局長 加藤 謙太

秋田銀行 地域価値共創部長 相庭 利成

北都銀行 営業推進部 地方創生室室長 竹島 和憲

□県

産業労働部 部長 石川 定人

〃 次長 佐藤 功一

〃 次長 杉山 重彰

他 各課室長 等

1 開会

2 あいさつ

3 議事

（1）委員長の選任等について

（2）令和6年度産業労働部の取組について

□高橋産業政策課長より、資料に基づき説明。

4 取組紹介

(1) 株式会社齊藤光学製作所代表取締役 齊藤 大樹氏

「若者に選ばれる企業になるために」

(2) 株式会社あきた創生マネジメント代表取締役 阿波野 聖一氏

「望ましい受入体制づくりと共生に向けた将来のビジョン」

5 意見交換

◎齊藤委員

・人への投資がなぜ必要なのかという落とし込みが重要。採用のためなのか、企業の成長を促すためなのか、現状維持のためなのか。採用するための人への投資になってしまうと、その先が見通しづらい。

◎富岡委員

・少人数の会社でも、ハラスメントの問題は発生する。国のハラスメントに関するパンフレットに自分と秋田労働局の電話番号を記載し、何かあれば連絡するよう伝えたりしてはい

る。

・有給の付与について、工芸品は機械生産ではないので職人に休まれるとその分赤字になってしまう。

・商品カタログが2年ごとの入替で、供給にかかる時間も踏まえると計3年にかかるため、物価が上がってもすぐに価格に反映させることは難しい。

・中長期的には、弊社の仕事はエコでサステナブルなものであるということを若い人にも知ってもらいたい。そのため、この3年間は秋田大学や公立美術大学、法政大学と一緒に開発等に取り組んだ。

・他県の工房を見学すると、ホームページ等の写真では実際より綺麗に見えていることがあり、自社に足りないのは宣伝・広報活動であって、自分を含めてマーケティングを活用できる人材がいなかったと感じた。

・円安で海外での販促活動が厳しい。そこで、自分たちが海外に行くより、海外から呼び込みたいところだが、秋田にインバウンドのお客さんがほとんど来ていない。官民連携して、来てもらえるように取り組んで欲しい。

・欧州一般製品安全規則が12月から施行されるが、読んでも内容がよく分からない。各方面に聞いても誰も分からなかったなので、県から内容について教えてもらえるとありがたい。

◎藤原委員

・齊藤委員のような人はまれ。県内では従業員数 10 人～20 人程度の小さい会社が困っていると思う。そういう会社は情報を持っていないため、なぜリスクリングが必要なのか分かっていないし、時間もないので経営者は今ある仕事をやって欲しいと思っている。

・県南への情報発信が薄く、刺激を受ける機会が少ないので、特に県南に対する情報発信に力を入れて欲しい。もっと経営を学んでいかないといけないと感じられるような奮起の機会があれば良い。

・プロフェッショナル人材戦略拠点の活用の話があったが、人材会社に依頼する場合に提出する事業計画や企業のプロフィールなどにかなり手間がかかるため、事前の相談などの支援があればありがたい。

◎中安委員

・研修で様々な企業を訪問しているが、トップが情熱を持っていて、将来のビジョンを明確に出している企業は少ないと感じる。

・4 月から半年経った新入社員からは、褒められていないし、認められていないという声が聞かれる。今の子供たちには暗黙知は通じないし、ハラスメント問題を含め、管理者層への働きかけや研修等を通じて、承認の仕方やフィードバックの仕方をレクチャーする必要がある。人材育成というと若い世代に対してのものをイメージするが、若い世代を育てる人たちの育成をあわせてしていかなければいけない時代だと感じている。

◎奥委員

・人材育成に関して、人を奪い合うより、残ってくれた学生、特に高校生をどう育成していくのかという視点が必要だと思う。育成はこれまでは企業に任せられてきた。若者が時代に応じて変化してきている中で、若者を教育する上司のスキル不足を感じている。戦略的に成長させられるようなバックアップが必要。リスクリングに関しても、企業側の育成計画がないとリスクリングもなにもない。こうした考え方の部分からサポートいただけるとありがたい。

・小さい事業所であればあるほど、同僚に同期がいないというケースがよくある。地域の中に若者のネットワークを形成し、気軽に相談できる仲間がいれば良い。

・フルタイムで働きたいが、子育てや介護のため実現できず短時間で働いていた人達が、時間に余裕ができたときに、人手不足の状況にありながらも 1 人分の雇用は難しい企業とマッチングできる仕組みがあれば、双方にとって有意義なものになる。

・個人のキャリア形成として考えると、パラレルワーク（複業）を含む様々な選択肢が増えれば、人生がより豊かになったり、労働市場もより活発になったりするのではないかと感じた。キャリアの選択肢を増やしたり、ロールモデルを見せたりしていくことが重要ではないかと感じた。

□辻田地域産業振興課長

(藤原委員 事前支援の要望について)

藤原委員のご意見に関して、プロフェッショナル人材戦略拠点においては、プロ人材の活用について相談のあった県内企業については、必ず拠点のサブマネージャーが訪問して、面談を行い、人材会社へとりつなぐエントリーシートの作成を丁寧に聞き取りしたうえでっており、こうした取組によって秋田県の副業・兼業の成約件数は全国3位となっている。補助事業においても、リーディングカンパニー創出・応援事業や中核人材確保・定着環境整備支援事業などは、事前相談を必須にしており、可能な限りこうした事前の対応に努めてまいりたい。

(奥委員 子育て・介護中の人材のシェアについて)

奥委員から副業などで人材をシェアする仕組みに関してご意見があった。国で副業・兼業を推進しており、首都圏の大企業では社員が副業・兼業できる体制が整備されており、この体制を活用して、本県でも首都圏のプロフェッショナル人材の副業・兼業を活用している。一方、県内企業においては、労働管理が難しいとのことで、社員の副業・兼業を認めている企業はほとんどないのが実情である。県内企業における副業・兼業について、引き続き、様々な企業の声を聞いてまいりたい。

□中嶋雇用労働政策課長

(奥委員 若い世代で、同僚に同期が居ないということについて)

当課では、若者の異業種交流会を県内3地区（県北・県央・県南）で実施している。定員以上の応募があり、参加者からは闊達な意見をいただいている。そこで得た若者の気づきや提案を、経営者へフィードバックし、展開していくという取組も併せて行っている。

(藤原委員 企業の奮起の機会が少ないということについて)

好事例の横展開のために、ペーパーにまとめてウェブサイトで公開しようとしている。一方で、セミナーの開催やHPへの掲載という横展開の方法では、その効果については行政として限界を感じているところである。今回のようなお話をライブで聞くと、熱い想いが伝わる。今回の経験も踏まえて、皆さまの熱い想いが他の企業にも伝わるように、工夫して展開していきたい。

□高橋産業政策課長

人材確保対策本部を立ち上げ、4つの柱のもと取り組んでいる。その一つが労働力の効果的な配置である。介護や建設業で特に人材が不足しているが、求職者の希望は事務職に偏っている。職業訓練をはじめとした様々なアプローチで人手不足分野の人材確保を進めている。

(齊藤委員 働きやすい職場づくりについて)

若い人は、自身のキャリア形成や、自分が企業でどう成長できるのかということを重要視し

ている。経営者の意識を変えて、若者や女性も働きたいと思える職場環境づくりに取り組んでいる。

（富岡委員 魅力の発信について）

企業の魅力発信に向けて、若者への訴求力の高い SNS やウェブ広告、YouTube などを活用して、どう魅力を伝えていくかにも取り組んでいる。

（阿波野氏 外国人材の受入について）

多様な人材の労働参加という点では、経験やスキルを有する高齢者の活用も重要である。また、社会に出て貢献したいという障害者の方も多い。外国人、高齢者、障害者など、多様な人材が活躍できるよう、引き続き取り組んでいきたい。

◎藤澤委員長 コメント

ここまでの意見交換を聞いていると、委員の方々が求めていることと、県の施策が乖離しているわけではないが、上手くマッチングできていないと感じる。県には、企業の支援のため、良い施策をアピールしてもらいたい。

◎羽川委員

・活性化センターでは年間 1 万件を超す相談対応をしているが、リピーターが多く、今後は更に活用を促していくため、プッシュ型で企業にアプローチして、利用者を拡大していきたいと思っている。また、ワンストップサービスを掲げているが、センター内で全て支援・解決することではなく、各機関と連携し、企業課題に対しチーム体制で対応していくことが肝要である。伴走型支援も標榜しているが、藤原委員からのご指摘があったように、事業計画の準備から、実施、フォローアップまで、企業にしっかり寄り添っていく姿勢が必要と改めて感じた。

・県の方針や施策とはしっかり連動して取り組んでいくため、センター内の体制や事業は適宜アップデートしていく。

・また、当センターは企業と直接関わる前線部隊として、日々の業務を通じて必要な情報を提供し施策を提言するなどの役割があると認識している。いずれにしても、県や産業労働部とは、またほかの支援機関も含め、一体的に企業支援に取り組んでいく。

◎伊藤委員

・2020 年から窓口相談を運営しており、社労士や行政書士のアドバイスを受けられるほか、現在 9 の管理団体とつないでいるが、相談件数は多くなく、内容も簡単なものが多い。秋田市の調査によると、住居の確保・渡航費用・生活サポートが外国人材受入の障壁になっているとのこと。現在、これらの点については、費用持ち出しで行っていると思われる。この点への助成について、受入環境を整える制度設計をお願いしたい。

◎竹田委員

・小規模事業者の身近な支援機関として取り組んでいる。商工会には、国・県・市町村の施策の情報が集まる。それらの情報と事業者を結びつけることが我々の重要な役割。

・働きやすい職場づくりのための効率化に関して、溶接ロボットの導入で生産性が向上した事例がある。また、杭打ち自動化システムの導入（県の建設 DX 加速化事業補助金を活用）で安全性が向上したほか、熟練工に依存しない体制づくりが実現し、売り上げの増加やコストカットにもつながった事例がある。

・人材の確保という点では、育休ハラスメント防止のため、社労士を入れ、社員の意見も聞きながら就労規則の改変に取り組んだ事例がある。その結果、会社として初の女性技術職の採用につながった。やれることは全てやらないと、人材の確保は難しい時代になっていると感じている。

【質疑応答】

◎竹田委員→齊藤委員へ

Q.福利厚生の一環で、社員への積み立て NISA の助成を行っているということだったが、具体的に教えて欲しい。

A.給料から天引きで証券会社に振り込むようにしている。また、勤続年数に応じて社員の積み立て額に会社が厚生費として上乘せしている。

◎竹田委員→阿波野氏へ

Q.建設業、縫製業、食品加工業、鉄鋼業の人に、「外国人材は単なる数合わせではない。ビジョンを持って。」と助言するにはどういったアドバイスの仕方をすればいいか。

A. そもそも管理団体と仲介業者の対応が上手くないと思う。安い労働力になると伝えている可能性もあり、外国人がどれだけの努力をして来ているのか伝えないといけない。未だに、逃げるからとスマホを取り上げる等の人権侵害をしている管理団体がある。この価値観を変えない限り、人材の定着は難しい。ビジョンを持つというところまでいく必要はなく、相手は人だと理解することが重要。

◎加藤委員

・秋田県内の技能実習生は 1500 人程度で、全国の 0.4%程度となっている。2027 年までに育成就労制度に変わる見込みだが、懸念しているのが、採用コストが企業側に発生することと、1 年経って基準を満たせば転籍できるようになるので、秋田で育った人が流出してしまう可能性があること。2027 年の施行に向けて、関係部署の方々と議論の場を設けてもらい、施策等に反映させてもらいたい。

・建設の専門工事業では、人手不足の状況が深刻である。協議会を結成し、専門工事業だけの仕事説明会・職場体験会を実施し、高校 2 年生 108 名が参加した。総事業費として 123

万円かかっている。規模拡大のためにも、県から支援していただきたい。

◎相庭委員

2019 年 11 月から人材紹介事業に参入し、有料職業紹介を開始。2020 年から、就職ポータルサイト「キャリアピタ AKITA」を開設し、社会減を阻止することを目的に活動している。また、人材育成のため、社員研修サービスの提供を開始。2 年間のトライアル期間でいただいた意見を反映させながら実施している。

◎竹島委員

・大手と提携して、県内企業の人材確保に取り組んでいる。専門職を期間限定で採用し、プロジェクト単位で副業・兼業人材を紹介したという事例もある。外国人材を欲しがっている企業はあるが、外国人材の方が就きたい業種とマッチしていないときがある。ニーズをしっかりと把握して、最適な紹介ができるよう進めている。

・当行では、働きやすい職場づくりとして、フレックスタイムの導入、時短勤務、復職支援、男女を問わない育休の推進等に取り組んでいる。

◎阿波野氏

・新しい人・モノ・コトを受け入れられる土台を作る環境を整えることが必要。そのためにも、人材教育、とくにリーダー・管理者教育が必要であり、ここにお金をかけるべき。まずは、自社の課題を分析することから始め、それを未来にどう繋げるのかリーダー間で話し合うべき。

□中嶋雇用労働政策課長

(阿波野氏 リーダー教育について)

・例年、魅力的な職場づくりに手を挙げる企業を見つけるのに苦労している。介護・建設業等、人手確保に苦労している企業から手が挙がっており、これらの取組にリーダー教育をどうかませて事業化するのか研究して進めていきたい。

・育成就労制度は、転籍ができるという点で従来の制度とは似て非なるものだとは認識している。定着に向けた取組や日本語教育、技能を上げる取組を進めていかないといけない。県では、外国人材受入サポートセンターを設置し、受入の検討から人材の定着までをワンストップでサポートしている。開設 2 ヶ月で相談件数は約 80 件に上り、20 社からは受入に向けて前向きに個別具体の相談をいただいている。

・また、外国人材の受入れ・共生に係る連絡協議会も開催している。協議会に参加した市町村において、ある企業から市内で事業所を拡大させる計画があるが、人材確保の目途が立たないため市外で行うという相談があったことから、市ではこれを受けて、外国人材を受け入れた場合、空き屋等を活用した住居支援を始めたとの報告があった。企業が行う生活のサポ

ートを市町村と県がどうサポートすることができるのか、受入のあり方を探っていきたい。
引き続き、ご意見等あればお寄せいただきたい。

□石川部長

様々な取組を通して、県内産業の振興や県内企業の高度化を図りながら、県内外の若者に向けて県内回帰・定着のメッセージを発信し続けていきたい。また、多様な人材の確保という観点から、外国人材の受入に向けた支援の在り方・充実を検討していきたい。本日の意見交換を踏まえつつ、企業の皆さまと丁寧に対話を重ねながら、効果的に取り組みを進めていく。