

企業の振興と人材の確保に関する
調査特別委員会

調 査 報 告 書

令和2年9月

秋 田 県 議 会

報告にあたって

本県の人口は、昭和31年の135万人をピークに減少傾向に転じ、本年4月1日現在の速報値では、95万6千人と減少の進行に歯止めがかかっていません。さらに、国立社会保障・人口問題研究所が行った「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）」によれば、令和27年の本県人口は、約60万人と推計され、人口減少対策は、県政の最大かつ喫緊の課題であります。

県当局は、「第3期ふるさと秋田元気創造プラン」や「第2期あきた未来総合戦略」を策定し、人口減少を克服するための様々な施策を進めておりますが、これらの施策を更に充実・強化していく必要があります。

企業の振興と人材の確保に関する調査特別委員会は、こうした問題意識のもと、県内企業の振興と魅力ある職場の創出、人材の確保等に関する調査を行い、県当局に政策提言することを目的として、令和元年10月8日に委員10名をもって設置されました。

以来、本特別委員会は、県当局や関係機関からの説明聴取を行い、委員間協議を重ねるとともに、外国人材受入れなどに係る県内の先進事例等について調査を実施してまいりました。

こうした中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、4月以降に予定していた県内・県外調査の実施が困難となったことから、代替策として、県内企業に対する書面調査を行うなど、調査活動を継続してきたところであります。また、当初想定していた項目に加え、今般の新型コロナウイルス感染症のような危機発生時における県内企業の事業継続や雇用維持、さらには、危機を企業経営の強みに変える対策についても併せて提言することといたしました。

県当局におかれては、財源の確保に努めながら、国、市町村、関係機関と緊密な連携、役割分担のもと、本報告の趣旨を十分に踏まえた施策に積極的に取り組まれることを切に希望します。

終わりに、本特別委員会の調査活動に対し格別の御配慮を賜りました皆様に心からお礼を申し上げます。

令和2年9月

企業の振興と人材の確保に関する調査特別委員長 近藤 健一郎

目 次

I	設置目的、付託事件等	1
II	委員名簿	2
III	提 言	3
1	企業の振興について	3
(1)	稼ぐ力の向上や売り上げの拡大に向けた支援	4
(2)	ICTや先端技術の導入、活用による生産性向上 の促進	5
(3)	初任給など処遇の改善、働きやすい環境の整備	6
2	人材の確保について	6
(1)	高校生、大学生等の県内就職やAターン就職等の 促進	7
(2)	人材不足が特に顕著な業種における対策	8
(3)	外国人材の受入れや共生の支援	9
IV	活動状況	10

I 設置目的、付託事件等

1 設置目的

人口減少や首都圏への人材流出が続く中、社会減の抑制に向け、県内企業の振興と魅力ある職場の創出、人材の確保等に関する調査活動を行い、政策を提言する。

2 付託事件

(1) 県内企業の振興、人材の確保等に関すること

(2) その他関連事項に関すること

3 設置年月日

令和元年10月8日

4 委員数

10名

Ⅱ 委員名簿

役 職	氏 名	会 派
委 員 長	近 藤 健 一 郎	自由民主党
副委員長	三 浦 英 一	み ら い
委 員	杉 本 俊 比 古	自由民主党
委 員	佐 々 木 雄 太	自由民主党
委 員	児 玉 政 明	自由民主党
委 員	住 谷 達	自由民主党
委 員	宇 佐 見 康 人	自由民主党
委 員	佐 藤 正 一 郎	み ら い
委 員	加 藤 麻 里	社会民主党
委 員	小 野 一 彦	人口減少に立ち向 かう県民行動会議

Ⅲ 提 言

本県では人口減少が急速に進行しており、死亡数が出生数を上回る「自然減」や、若年層の就職・進学を主な要因として転出者数が転入者数を上回る「社会減」が常態化しています。

人口の「自然減」はもとより、「社会減」の抑制は、非常に困難が伴うところではありますが、県内企業で働きたいという動機を高めるためには、企業の持続的な成長が期待できるとともに、賃金や労働条件等において魅力的な職場環境であることが必要です。また、県内企業の情報発信についても、就職を検討している若年層等に効果的に伝わるよう、行政等によるサポートを更に充実させる必要があります。

今般の新型コロナウイルス感染症により、県内企業が甚大な影響を受けているところではありますが、県当局は、これを教訓に、感染症蔓延時における企業支援のあり方を予め決めておく必要があります。一方、県内企業にあつては、テレワークなど柔軟な働き方の導入により人材不足対応の契機とすることが重要です。

こうした考えのもと、県当局においては、次に提言する内容について、各企業の実情を踏まえ、積極的な支援に取り組むことを望みます。

1 企業の振興について

県内企業が稼ぐ力を向上させるためには、ICTなど最新の先端技術を導入し、製品開発力、販売力等を向上させ、持続的に売り上げを拡大するとともに、働きやすい職場を実現することで、必要な人材を確保することが不可欠です。

また、新型コロナウイルス感染症のような危機発生時には、行政主導による企業支援を迅速に実施し、県内企業の事業継続を強力に図る必要があります。

■ 提 言 ■

(1) 稼ぐ力の向上や売り上げの拡大に向けた支援

- ① 本県は中小企業が多く、経営者の高齢化も進展していることから、円滑な事業承継に向けた支援はもちろんのこと、競争力強化のためのM&Aについても積極的に支援すること。
- ② 県内企業の上場企業数がわずか2社にとどまっていることから、その増加に向け、独自の技術を有する企業や経営規模の拡大を検討している企業に対し、上場に向けた専門的な助言を行うなど、各種支援の体制を充実させること。
- ③ 風力発電など再生可能エネルギー関連設備への投資が拡大する中で、県内企業がより多くの経済効果を得られるよう、メンテナンス技術者の育成など、県内企業の参入を促進するための取組を積極的に行うこと。
- ④ 自然災害や感染症の蔓延等により、県内企業の事業継続や雇用の維持に大きな支障が生じる事態となった場合は、県の最優先の政策課題とし、県庁リソースを集中して企業支援にあたること。
- ⑤ 感染症蔓延時などにおける医療安全保障の観点からも、医療防護服やマスクの県内生産拡大やタッチレスエコノミー関連製品の開発に向けた市場調査、県内企業や大学等研究機関でのリソース調査、マッチングなどの支援策を進めること。

(2) ICTや先端技術の導入、活用による生産性向上の促進

- ① 県内企業の労働生産性を維持、向上させるためには、ICTやIoT、AI（人工知能）、ロボット、ビッグデータなど先端技術の導入・活用が有効であることから、県内企業におけるICT人材の育成や先端技術導入について、積極的に支援すること。
- ② 県内企業の持つ優れた製品や技術力についての情報発信不足が課題となっていることから、（公財）あきた企業活性化センターや商工団体等と連携し、ホームページやSNS等による情報発信力強化を積極的に支援すること。
- ③ ICTやデジタルイノベーションの分野は、行政主導の企業支援ではスピード感に欠ける面があるため、先進的なIT企業と県内企業との連携実現に向けた仲介や情報提供などの支援を検討すること。
- ④ 感染症蔓延時の危機管理として、首都圏に働く場が集中していることに対するリスクの高まりを受けて、職場の分散化やテレワークといった、新しい働き方を本県にいち早く取り込むため、ICTインフラの整備を促進し、企業が最先端のデジタル技術を活用できるよう、取組を強化すること。

(3) 初任給など処遇の改善、働きやすい環境の整備

- ① 本県は女性経営者が非常に少ないことから、女性の起業支援や事業承継に係る支援・相談体制を強化するとともに、男女ともに育児や介護をしながらであっても安心して働き続けることができる環境整備に向けて、テレワークや短時間勤務制度の導入促進など、柔軟な働き方を実現するための施策を推進すること。
- ② 場所や時間にとらわれない柔軟な勤務形態であるテレワークの導入を促進するため、企業に対し、資金的、技術的な支援はもとより、関係機関と連携し、在宅勤務に係る労務管理規定の整備などについても、相談できる体制を構築すること。
- ③ 新規雇用の確保や早期離職の防止を図るため、給与水準の向上のみならず、福利厚生充実、休暇を取得しやすい労働環境の整備などに向けた企業の取組への支援を充実させること。

2 人材の確保について

少子高齢化を伴う人口減少が急速に進展する本県において、人口の社会減を抑制するためには、県外に転出する割合が高い、高校生、大学生等の県内就職を促進する必要があります。また、人材不足が顕著な業種について、特に積極的な対策が必要であるほか、外国人材の受入れを加速させるため、サポート体制の充実や地域との共生を進めるための取組を促進することが必要です。

一方、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、働く場の首都圏一極集中への懸念が広がっていることから、テレワークなど柔軟な勤務体系を導入することで、県内企業が勤務先として選択されることが期待されます。

■ 提 言 ■

(1) 高校生、大学生等の県内就職やAターン就職等の促進

- ① 高校生、大学生等の県内就職を促進するためには、企業の理念や独自技術、現役社員の声など、生の情報を高校生、大学生等に直接発信できる仕組みが有効と考えられることから、教育庁等と連携し、SNS等を活用した各種情報の提供が効果的に実施されるよう検討すること。
- ② 就職先の選定には、保護者の影響力が大きいことから、県内企業の最新情報のみならず、県内で働くことの素晴らしさについて、保護者に対する情報発信を強化すること。
- ③ 県内の一部高校で実施されている起業体験活動については、県内で起業するきっかけとなりうるだけでなく、社会と企業のつながりを身近に感じる貴重な経験となることから、全県的な取組として、継続して実施すること。
- ④ 学生等若者が県内で起業する意欲を高めるため、産官学が連携し、経営管理や販路開拓、技術開発等について総合的に支援を行う体制を構築すること。
- ⑤ 新規高卒者の離職率を低下させるため、職場定着支援員や進路指導担当の教員などが行う、卒業生本人や卒業生が在職する企業への定期訪問を通じた就職後のフォローを更に充実させること。
- ⑥ 県外就職者のAターン就職等を促進するため、県内企業に関する情報だけでなく、本県の居住環境や子育て環境の良さなど、受け手が望む情報を総合的に発信するよう努めること。

- ⑦ 首都圏などの県外企業が、従業員を本県の自宅などで勤務させる場合に必要となる機材の導入費用等の一部を助成するなど、テレワークの活用により県外に就職した人材を呼び戻すための取組を積極的に推進すること。

(2) 人材不足が特に顕著な業種における対策

- ① 介護分野は特に身体的負担の大きい職種であることから、労働環境の改善や人材確保のため、介護ロボットの導入支援など、現場の負担軽減策を積極的に講じること。

- ② 介護分野における人材不足解消のため、今後、外国人労働者の受入れが有効と考えられることから、技能実習生から特定技能労働者への本県での移行を視野に、秋田労働局と連携し、介護分野の監理団体の設立について積極的に支援すること。

- ③ 建設分野における人材確保については、平成29年9月に「秋田県建設産業担い手確保育成センター」を設置し、新規高校卒業者からの入職を増やすなど一定の成果が出ている。

今後は、徒弟関係で技術が受け継がれてきた塗装工や左官工など、いわゆる職人の分野においても、人材の育成・確保に係る支援を積極的に行うこと。

- ④ 農林水産分野における人材不足については、毎年、一定数の新規就業者を確保しているものの、離職している事例もあることから、定着に向けて、関係団体や市町村等と連携し、新規就業者へのサポート体制を強化すること。

また、近年、取組が進められているICT等を活用した「次世代型農林水産業」について、高校生等に積極的にPRすること。

- ⑤ 製造業の分野では、慢性的な人手不足が続いていることから、小学校、中学校、高等学校のそれぞれの段階に応じて、県内企業の「ものづくり」に対する「こだわり」や全国的な評価、仕事のやりがいなどについて学ぶ機会を確保することで、県内の製造業を就職先として考える契機となるよう、取組を強化すること。

(3) 外国人材の受入れや共生の支援

- ① 県内企業における人材不足に対応するためには、外国人材の受入れを促進する必要があることから、市町村等の相談窓口や「外国人雇用サポートデスク」の更なる周知を行うとともに、関係機関との情報共有、連携を密にし、受入れ企業への支援を強化すること。
- ② 外国人材の受入れに当たっては、地域との共生が円滑に進むよう、生活面でのサポートについて、地元市町村や国際交流協会等関係団体と連携し、より一層きめ細かな支援を行うこと。
- ③ 本県の外国人労働者数は、6年連続で全国最下位であることから、今後想定される労働力不足を補うため、技能実習生から特定技能労働者への本県での移行を視野に、労働局等関係機関と連携し、外国人材の受入れ元である、監理団体の設立や育成について支援を強化すること。
- ④ 外国人材の受入れを更に進めるためには、安定的な住居の確保が必要であることから、国籍を理由とした入居拒否などの差別が行われないよう、国など関係機関と連携し、啓発に努めること。

IV 活動状況

委員会設置	<p>令和元年10月 8日（火）</p> <p>○企業の振興と人材の確保に関する調査特別委員会の設置</p>
第 1 回	<p>令和元年10月 8日（火）</p> <p>○委員間協議（調査活動や今後の進め方などについて）</p>
第 2 回	<p>令和元年11月25日（月）</p> <p>○県当局（企画振興部、あきた未来創造部、観光文化スポーツ部、農林水産部、産業労働部、建設部）からの関係施策に関する説明聴取、質疑、意見交換</p> <p>○委員間協議（県当局からの説明を踏まえた意見交換）</p>
第 3 回	<p>令和元年12月 5日（木）</p> <p>○県当局（あきた未来創造部、健康福祉部、産業労働部、教育庁）からの関係施策に関する説明聴取、質疑、意見交換</p> <p>○委員間協議（県当局からの説明を踏まえた意見交換）</p>
第 4 回	<p>令和元年12月16日（月）</p> <p>○委員間協議（前回までの県当局からの説明を踏まえ、重点的に調査する項目等について意見交換）</p>
県内調査	<p>令和2年 2月14日（金）</p> <p>○秋田労働局の講演、意見交換</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人材受入に関する制度等について <p>○秋田国際人材開発振興協同組合の講演、意見交換</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内事業所における外国人材の受入事例等について
第 5 回	<p>令和2年 2月14日（金）</p> <p>○県当局（産業労働部）からの関係施策に関する説明聴取、質疑、意見交換</p>

<p>県内調査</p>	<p>令和2年 2月19日（水） ○三和精鋼株式会社（にかほ市）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>主な発言</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒の採用は苦戦しているが、女性と外国人材の活用により人手不足に対応している ・社員の要望や提案に丁寧に対応していることから離職率は低い。 ・定年を65歳まで延長したところ、ほとんどが延長を採用している。 </div> <p>○株式会社たけや製パン（秋田市）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>主な発言</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人材のための社宅がなかなか見つからない状況である。 ・仕事は最初難しかった。仕事より秋田弁に慣れるのが大変だった。業務用スーパーにハラル食材が売られているので食べ物には困らない。（インドネシア人技能実習生） </div>
<p>第6回</p>	<p>令和2年 3月31日（火）</p>
	<p>○委員間協議（県内調査を踏まえた意見交換）</p>
<p>第7回</p>	<p>令和2年 4月21日（火）</p>
	<p>○委員間協議（新型コロナウイルス感染症の拡大を踏まえた今後の委員会活動の進め方について意見交換）</p>
<p>第8回</p>	<p>令和2年 5月28日（木）</p>
	<p>○委員間協議（調査報告に向けた意見交換）</p>
<p>第9回</p>	<p>令和2年 6月22日（月）</p>
	<p>○委員間協議（調査報告に向けた意見交換）</p>
<p>第10回</p>	<p>令和2年 7月20日（月）</p>
	<p>○委員間協議（調査報告に向けた意見交換）</p>
<p>調査報告</p>	<p>令和2年 9月11日（金） ○本会議において近藤健一郎委員長が調査報告</p>