

平成 30 年度「富県宮城推進会議」幹事会 議事録要旨

日 時 平成 30 年 9 月 11 日（火）午後 1 時 30 分から午後 3 時 30 分まで

場 所 宮城県行政庁舎 4 階 特別会議室

意見交換 産業活動の基礎となる人材育成・確保について

1 開会

- ・交代のあった幹事について，事務局から紹介

2 挨拶

- ・幹事長より挨拶

※以降は会則 6 の規定により幹事長が議事を進行

3 報告

- ・以下の報告事項について資料に基づき報告等を行った

- (1) 「みやぎ発展税」に係る平成 29 年度活用実績
- (2) 平成 30 年度富県宮城関連施策の概要
- (3) 東北放射光施設設置に向けた取組状況について
- (4) 第 4 期みやぎ観光戦略プランについて
- (5) 宮城県中小企業・小規模事業者振興基本計画の改訂について

4 意見交換

- ・「産業活動の基礎となる人材育成・確保について」のテーマで事務局からの説明後（資料 6）に意見交換を行った。

【意見要旨】

◆みやぎ工業会

- どこの団体でも同じかと思うが、みやぎ工業会でもまずは被災企業の経営課題に対応していくということで、震災以降の最優先課題である人材の確保のため 4 つの事業を行っている。
- 1 つ目は資料 6-1 にもあったが、「プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業」。2 つ目が「ものづくり企業コーディネータ設置事業」、3 つ目に「産業雇用安定センターと連携した合同企業説明会の開催」、そして準備中の事業だが「職業紹介事業」の実施を予定している。
- また、これ以外に会員企業が東北学院大学や東北工業大学に出前講義をさせていただいたり、企業紹介等を行ったりしている。

- 今年で 3 年目になる「プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業」は、基本的には首都圏等で働く専門家、プロフェッショナル人材の知見を企業で活かしていただく取組になっている。
- 現在、事業に登録している人材紹介会社は 30 社ほどで、人材データベースとマッチングさせて県内企業に雇用を図っている。本年 6 月までの成約の累計実績は 223 件。
- このような仕組みの人材マッチングにおいて、首都圏の給与とこちらの給与との地域格差に対する懸念があったが、有能なプロ人材を採用するには、それなりの処遇が必要だという認識が生まれてきており、このような成約になっていると思っている。
- そうは言っても、企業ニーズによる人材を紹介しても、実らない一番の理由として双方の労働条件の乖離という現実もあるため、最近フルタイムで働くのではなく、企業側の負担が少なくなる顧問契約での実績も増えつつある。
- 2 番目の今年度から展開している「ものづくり企業コーディネータ設置事業」は、4 名のコーディネータを主要な地方振興事務所等に配置し、企業と学生の双方のニーズを踏まえたマッチングができるように活動していこうとしている。スタートして 5 か月だが、企業側と学校側の実態・課題等が見えてきているので、関係機関と連携して 1 人でも多く地元の学校を卒業し、地元で就職する学生を増やしていきたい。
- 3 番目の「産業雇用安定センターと連携した合同企業説明会の開催」では、センターに登録している求職者とみやぎ工業会の会員企業との説明会を平成 29 年度に 2 回、今年度 2 回開催している。
- 「職業紹介事業」は、ものづくり企業を中心とした人材募集企業を紹介する事業である。首都圏に就職した県内出身者等が UIJ ターンで地元に戻りたくても、相談する窓口や企業情報が少ないということも聞いているので、このような状況から宮城県内への就職に限定して、ものづくり企業を中心とした人材募集企業を紹介する活動を行う。
- 現在の進捗状況は、8 月に宮城労働局に申請を受理していただき、今後 2 週間ほどあとに行政による調査が行われ、みやぎ工業会としてこの事業を行うことができると考えている。

◆宮城県情報サービス産業協会（MISA）

- 本協会では毎月、人材委員会のなかで人材確保と人材育成の活動を行っている。
- 人材育成については、新人教育を 4 月から 6 月にかけて行っており、中堅社員教育では技術教育や技術セミナーで最新の技術を教育する機会を設けている。
- そのなかで、今年度はみやぎ発展税を活用した新卒者等未経験者向け「地域高度 IT 技術者育成業務」を行っている。情報系の学生以外の IT 未経験者を採用した企業向けに、新しく IT 業界人としてのヒューマンスキルやシステム開発の基礎的な教育を行っている。課題は公費を活用した事業のため決定時期が 3 月や 4 月になり、応募期間が非常に限られてしまうため、人を集めるのが難しい。次年度以降、継続いただけるよう

あれば、年度をまたいだ予算の活用や早く応募ができるようにしていただければ非常にありがたい。

- もう一つは、厚生労働省の地域創生人材育成事業を活用した「地域高度 IT 技術者育成業務」でプログラマー等の人材育成に向けた活動を行っている。
- 人材確保に関するトピックス的なものがいくつかあるので御紹介したい。一つは小学生に IT に興味を持ってもらおうと活動している「小学生に向けたプログラミング教室」で、8月5日に石巻専修大学で実施した。
- もう一つは「芋煮ケーション」というもので、学生 50 名と地元 IT 企業、そこに地域の学校に通っている留学生を呼び、芋煮を囲みながら企業研究をしていただく機会を設けている。
- 県内の留学生が県内企業に就職する率が増えている現状があるが、当協会では留学生を積極的に採用しようと活動しており、実際に留学生が協会の企業に就職した事例も生まれている。

◆宮城県商工会議所連合会

- 人材育成・確保に関する取組について、年に 1 度、会議所の会員に対するヒアリングや各種会議等に出ている意見を共有させていただく。
- 地元中小企業においては、非常に採用は厳しく、業種や企業でも差があると感じている。
- 地元中堅企業でも新卒採用の際に希望する優秀な人材を採用できないということで、採用するにしても妥協が必要だということのようだ。
- 採用方法も従来通り大学や教授とのつながりで採用しているケースもまだまだ多い。
- 人手不足で最近では外国人労働者に対する関心は高まってはいるが、単純労働での外国人を希望されているようで、採用するにしてもハードルは高いのかなという感じがしている。
- 学生の関心は給与よりも研修制度や休日、残業時間、有給など福利厚生などの社内制度に向いているということで、これらが就職支援採用サイトの必須項目になっている。ここを見直したことで、大分応募が増えてきたという話も聞いている。
- 地元の中小企業が人材確保に対して前向きに投資することはハードルが高いと感じている。
- 中途採用に関しては、ある程度の規模や目的、必要な人材が絞られているケースについては、人材紹介会社をうまく活用しているようだ。人材紹介会社の社長に、転職した人の判断基準を伺うと、人を大事にする会社、経営者の思いが強い会社が選ばれるとのことであり、会員の皆様にも周知する形で取り組んでいる。
- UIJ ターンだと上場企業の子会社が 5 人ほど採用したケースある。その転職理由が地域とのかかわりを持ちたいとか仙台に住み続けたいなどで、20 代後半から 30 代前半が

上場企業から転職された。当然所得が下がってしまうが、安定した職場があれば志の高い 20 代、30 代にターゲットを絞っていけば UIJ ターンにもつながっていくのではと思っている。

- 会議所の就職支援では、地元企業と大学の就職情報交換会を行ったり、若手経営者による学生とのミーティングなども開いている。地元企業と大学の就職情報交換会の際に、首都圏の大学を含む学校に参加いただいているが、地元企業は首都圏の大学に並ばない。地元企業の方が首都圏の学生を引っ張ってくるというところに目が向いていないのかなというのを感じた。
- 人材育成の事例を紹介させていただくと、若手の社員を育成するというよりもまずは管理職の育成に取り組んでいるところがある。これまでだと誰よりも高い技術を持った人が管理職になっていたが、今では部下の育成や生産管理といったマネジメント能力が問われるようになってきている。当会員についても人の管理に比重をおいて、範囲を明確にしたことによって、若手の離職者や残業が減少しているようだ。残業が削減された分は賞与に充てて、モチベーションアップを図っていくということだった。
- また、社内改革の際にはトップの思いと若手社員の積極的な参画がポイントになっており、ここで決定された理念を管理職がそれぞれ部署に持ち込んで、全社で共有することが大切だということである。
- あと一つ紹介させていただきたいのが、資料 1 のみやぎ発展税を活用した地域産業振興促進の「商談会開催支援事業」。宮城県から支援をいただいて、商工会議所でも販路拡大支援に取り組んでおり、5 年間で成約額 19 億 4200 万円、成約率も 20.4%と高い成果を上げることができている。商談会は、成約や業績を上げるだけではなく、実は人材育成がポイントになっている。一過性の成約や契約ではなく、サプライヤー側の担当者をサポートすることによって、サプライヤーのレベルが上がっている。今年の商談会は、10 件行い、7 件については 2 か月後判定が出ているが、50.4%と成約率となっている。これまでの倍以上となっている。
- 急激に成約率が伸びているのも、サプライヤーがこの 5 年間で大分鍛え上げられたからであり、新しい商品開発やプレゼンの仕方など様々な部分でレベルアップしたことが、この成約率につながっていると思っている。

◆宮城県観光誘致協議会

- 観光誘致協議会は、ホテル、旅館、旅行業者、誘客に携わる運輸業者、飲食、おみやげ業者で構成されている協議会である。
- 3 点お話をさせていただく。まずは求人に関してだが、勤務時間が長いとか過酷だとかいう噂も立つなかで、悩みなどを共有できるよう会員組織の中には自前で旅館・ホテル専用の求人サイトを立ち上げた組織もある。
- また、この業界に入る前に実態をしっかりわかっただいて就職してもらおうと、

宮城や県外のトラベルカレッジと連携し、就職支援をしていただく形をとっている。

- 2点目は女性が多い業界なので、産休や結婚のステージにおいて離職の問題がみつくる。この問題にしっかり向き合うために、シフトを含めた勤務体制を女性目線で配慮していく。それから育休中の社員のケアとネットワーク作りを会員の一部でやっている。
- また、会員組織の中には旅館やホテルの従業員を対象にホスピタリティに関する人材育成のセミナーを実施している。テーマは「上司との付き合い方」、「ホスピタリティとは」、「旅館・ホテル業界における人材像」など。若い方々からは、やる気が出たとかもつとこの業界でやっていきたいといった意見をいただいている。
- 最後に3点目だが、旅行業界には地域活性や地域創生をやりたいという思いを持って入ってくる学生が多い。しかし地域創生等は地域やビジネスをしっかり理解して向かっていかなければ簡単にできるものではない。逆に言うとそういった知見を積み、そのような人材を増やすことができる。そしてその人が増えればその会社も地域貢献、地域創生に興味をもった会社になっていく。そういった会社、人たちが増えていけば、地域も盛り上がるし、そして人がどんどん集まってくるという形になるのではないかと考えて、協議会としても地域貢献、交流に関してしっかりとやっていきたいと思っている。

◆宮城県中小企業団体中央会

- 中央会は基本的には組合組織の共同事業等を通じて、県内中小・小規模事業者の経営を支援する組織である。
- 昨今の人材確保難が非常に顕著になってきたという背景もあり、組合としての事業の構成、役割に変化が出ている。宮城県の場合は、震災もあり沿岸部での水産現場の労働力不足が顕著にある。
- 宮城県沿岸部の中小・小規模事業者の労働力不足の背景に関しては、皆様よく御承知かと思うが、加えてよく出る話が一般的に給与水準が低いということ。中央会としては、生産性の向上等による労働条件の改善支援という部分もいろいろな場面で進めたい。
- 人材確保に対する課題に対する具体的な活動としては、地域での労働力確保に向けてそれぞれの地域の小・中・高・大学等と連携して、職場、職業体験、インターンシップ等を積極的にしてきている。また、地域の産業高校には、授業の一環で実際に配管や電気工事の職業体験を実施している。
- 女性の活用や高齢者の継続的な雇用、技術職に関して外国人労働者を雇い入れているという例もでてきている。
- 生産現場では外国人の企業実習生制度や、県内外の人材を活用して工場を稼働しているかざるを得ないのが実情。

- 人材確保のためには地域の魅力ある中小企業という形で情報発信しなければいけないが、組合企業による人材確保の取組や人材育成のための共同事業の構築を今進めているところ。具体的には、多様な就業形態や労働環境の改善。それから福利厚生充実や団地組合ということであれば共同の託児所の整備等も具体的に計画が進んでいるところもある。
- 宮城県の UIJ ターンの施策は積極的に活用して色々取り組んでいる。問題点としては、中小企業者の求人情報が明確になっていない。自社で人材が欲しいことは漠然としてあっても、採用条件を明確にしていない。むしろ、「御社で働きたい」という要望があって初めて求職者の職歴に合わせて自社の業務を割りを与えるという、どちらかという受け身の形で求人活動をしている企業が結構ある。最初に求人票を出さないと事業者登録できない条件があったりすると、尻込みしているという現状がある。
- 人材育成・確保に取り組む組合への支援は、過年度からの販路拡大支援等と併せて、今年度から組合の経費補助を独自財源で実施している。
- あわせて行政等に対する要望としてどうしても出てくるのが、一世代（20～30年後）あとの地域がどういう状況になっているのかがなかなか見えてこないということ。その地域で働いて生活していく人たちの医療環境、子育て環境、介護、交通インフラなどの生活環境がどうなっていくのか。特に家族で外から移転してくる際に、教育の問題（小・中・高校が近くにあるか）が、結構大きな話になることが多い。みやぎ発展税の資料の中にも産業振興パッケージに「人づくり支援」はあるが、将来の地域の子供たちの育成に関して学校の統廃合、教員の確保などについてもよく考えていただきたい。

◆宮城県経営者協会

- 当協会の会員企業は中小企業を中心に約 600 社で構成されている。今日御紹介するデータ等の内容は、会員企業に対するアンケート調査で集計可能な回答があった範囲で把握しているものとなるので御理解いただきたい。
- まず雇用の状況について、7月の県内有効求人倍率は 1.69 倍ということで、依然として高止まりしているが、当協会が昨年アンケート調査を行ったところ、雇用人員の状況について、49.3%が「適正」、48.6%が「不足」と回答しており、「不足」は、前年から 7 ポイント増えた。先行きについても「不足」と回答した割合が 52.2%で、現状より 3.6 ポイント増えている。
- 今年の賃上げについて当協会でも調査したところ、ベア、定期昇給込みで平均で 1.85%のアップ率となっている。全国的にも中小企業の賃上げは 20 年ぶりの高水準と言われているが、従来より、非常に厳しい経営環境のなかで人材を確保するためにギリギリの対応を行った結果であり、深刻な人手不足に対処するために実力以上の賃上げを強いられているといった見方もある。

- 続いて若年層の離職対策だが、当協会調査によると会員企業の入社 3 年以内の離職率は、高卒は 12.2%、大卒が 13.3%であり、先ほど御紹介いただいた数値より大分小さい。
- 職場定着のために実施している施策としては、「研修・社内イベント」が 63.9%、「コミュニケーションの取れる職場環境・雰囲気作り」が 52.6%、「資格取得支援・勉強会」が 45.9%という結果になっている。
- こういったことを受けて人手不足に対してどう対応していくのかが重要課題になってくる。先ほどお話があったとおり、働きやすい職場環境作りが必要なのではないかと思う。
- 働き方改革関連法がこの度成立して、残業時間に対する罰則付きの上限規制が設けられたことなどから、企業は長時間労働の是正による働きやすい職場環境づくりを行い、同時に生産性を向上させていく必要があると考えている。
- また、地元企業としては、若者の定着、人材確保に向けて、魅力ある雇用の受け皿の創出に努力していく必要があると考える。地方には地方ならではの利点があり、例えば食住近接、通勤時間が短い、あるいは自然が豊富で充実した子育て環境にあるなどの地方ならではのメリットを活かした魅力ある雇用や職場環境の創出が課題ではないかと思っている。
- 地元企業からは、今後積極的に採用したくても知名度や事業規模が小さいという理由で採用に苦労している実態があると聞いている。地元企業の魅力を発信して、地元への還流・定着を目指す取組を今後も進めていくことが必要ではないかと考えている。

◆仙台経済同友会

- 仙台経済同友会は企業の経営者の方、個人の資格で参加している団体である。本日は同友会の取組と今皆様の御意見をお聞きして私なりに感じることをお話ししたい。
- 先ほど説明の中で宮城県内における学校卒業後に県外に出て行ってしまいう割合や、入社して 3 年以内の離職率が高卒約 40%、大卒約 30%はおおよそ全国平均でも変わらない。
- なぜ辞めるのかというと、実は仕事のことがよく分かっていないことが上げられる。HP や就職支援サイトを通して企業情報を発信しているが、あくまで企業側が選別している話であり子どもたちは企業の本物の姿を知らない。そのため入社しても幻滅して退職したり、自分がやりたいと思っていたことと違うとか、働き方がブラックだったとかという理由で辞めていっていると思っている。
- キャリア教育という話があったが、若いうちから企業とは何か、働くことは何なのかということを伝える必要がある。当会の経営者が、まだ就活などを考えていない大学 1・2 年生を対象に 10 月から 3 月まで毎月 1 回程度、東北の企業や自社の事業内容など子どもたちに夢を与えられるような話をするプログラムを行う予定。できれば自社

の商品開発や課題を与えて自分の頭で考えてもらうことをやろうと準備を進めている。

- これは私の雑感になるが、一つは若者が働きやすい条件を若干見直されたほうが良いと思う。例えば今女性が第一子を生む出産年齢は30歳を超えており、若者に子育てしやすい地方で働きましようと言っても何も響かない。子どもは欲しいし、かわいいと思っていると思うが、企業を選ぶ際に子育てしやすい条件は考えていない。また職住近接の話があったが、子どもたちは満員電車を苦にしておらず、むしろ交通機関が発達していたり、遊んだり楽しめるスポットが近くに揃っている場所にいたいと思うことが今の子供たちの現実。そこをもう少し考えて若者に地方の利点を伝える必要があるのではないかと考えている。
- もう一点、産業立地で企業を誘致する点に触れさせていただきたいのだが、今の子どもたちはインターネットやバーチャルリアリティ、ゲームなど、モノとは関わりのないコトみたいなものを楽しんで勉強したり働いたりしている世代だと思う。ものづくりの自動車やロボットにしても、ITやソフトウェアとは不可分の産業になってきていると思うので、そういう企業に進出してもらうのが重要なのではないか。
- またそういった企業を誘致する際に、オフィスは皆様が想像しているオフィスではないということ。フリーアドレスやオフィスにペットがいたり、TVが見られたりバーカウンターあるとか。東京ではベンチャー企業が若者を採用するためにこういった環境を整備したりしている。オフィスビルをリノベーションしてシェアオフィスなどを作るのも良いが、若い人を引き付ける、企業が入居したいと思えるオフィスみたいなものを考えるのも良いのではないかと考えている。

5 その他

- ・(1) 第7回「富県宮城グランプリ」について説明
- ・(2) 発展税活用実績に関する広報について説明